

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成17年10月17日

I. 報告・勧告のポイント

- 1 給与改定（行政職の平均年間給与△3,300円）
 - ① 月例給の引下げ改定
 - ・給料月額引下げ（△0.30%）
 - ・配偶者に係る扶養手当の引下げ（△500円）
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- 2 給与制度全般にわたる抜本的な見直し（昭和32年以来の改革）
 - ・給料水準の引下げ（平均△4.8%）、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映等

II. 公民較差（勧告書P.8）

民間給与 (A)	行政職の職員の給与 (B)	公民較差 (A-B)
371,371 円	389,685 円	△18,314円 (△4.70%)
	365,865 円	5,506円 (1.50%)
行政職の平均年齢 42.9歳		

(注) 上段は特例条例による給与減額措置前、下段は措置後の額である。

III. 勧告の内容（勧告書P.27～31）

1 給与改定

① 月例給

項目	内容	行政職	
		改定額 円	改定率 %
給料	全給料表の給料月額引下げ（△0.30%）	△1,160	△0.30
初任給調整手当	医療職給料表(1)適用者 最高額 307,900円→306,900円 上記以外の医師、歯科医師 最高額 50,200円→50,000円	—	—
扶養手当	配偶者に係る支給月額引下げ 13,500円→13,000円	△180	△0.04
通勤手当	交通用具使用者に対する支給額引上げ	—	—
	はねかえり分	△36	△0.01
	合計	△1,376	△0.35
	勧告前の給与月額	389,685 円	
	勧告後の給与月額	388,309 円	

- (注) ① 給与月額及び改定額は、特例条例による給与減額措置前の額である。
 ② 行政職の初任給調整手当受給者は1名のみであり、平均改定額への影響が僅かであるため、初任給調整手当の改定額は記載していない。
 ③ 通勤手当については、民間給与との比較項目外であるため、改定額は記載していない。
 ④ はねかえり分とは、給料月額を基に支給される諸手当への影響額である。

② 期末・勤勉手当

本年		6月期	12月期	年間計
		1.4月（支給済）	1.6月（改定なし）	
	勤勉手当	0.7月（支給済）	0.75月（現行0.7月）	（現行4.40月）
18年	期末手当	1.4月	1.6月	4.45月
	勤勉手当	0.725月	0.725月	

③ 実施時期等

- ・ 条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 官民較差相当分を解消する国の調整措置に準じて、12月期の期末手当で必要な調整を行う。

2 給与制度の見直し

① 行政職給料表の見直し

- ・ 給料表の水準を平均4.8%引下げ
- ・ きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号給を4分割
- ・ 級構成の変更（11級制→9級制）

② 行政職給料表以外の給料表の見直し

- ・ 行政職給料表との均衡を基本として給料表を見直し

③ 地域手当の新設

- ・ 現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給（東京18%、大阪15%、広島10%、北九州3%）

④ 勤務実績に基づく昇給制度の導入

- ・ 普通昇給と特別昇給を統合
- ・ 現行年4回の昇給時期を年1回に変更
- ・ 勤務実績に応じた昇給幅の設定（「昇給なし」から「8号給以上」まで5段階）
- ・ 枠外昇給制度廃止

⑤ 実施時期

- ・ 新給料表及び地域手当は平成18年4月1日から導入
- ・ 経過措置として新給料月額が旧給料月額に達しない職員にはその差額を支給
- ・ 地域手当は、4年をかけて段階的に導入

IV. 報告事項（勧告書P.16～P26）

1 給与改定

① 特殊勤務手当

引き続き手当ごとの実態等を精査し、廃止も含めて見直すとともに、実績を重視した支給内容となるよう検討

② 教育職員の諸手当等

社会情勢の変化や学校教育の現状に適切に対応したものとなるよう給料の調整額、産業教育手当、定時制通信教育手当等について検討

2 給与制度の見直し

① 人事評価制度

実効性のある人事評価制度の早期確立

② 昇任・昇格制度

年功的運用の見直し

3 人事管理上の課題

① 総労働時間の短縮

年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減、教育職員の時間外在校時間の縮減

② メンタルヘルス対策

研修会の開催や相談事業等有効な対策への取り組み

③ 男女共同参画社会の推進

女性の管理職への積極的登用、意思形成過程への参加機会の充実、セクハラのない職場づくりの推進

④ 職業生活と家庭生活の両立支援

子育てや介護のための休暇制度等が利用しやすい職場づくりの推進

⑤ 職場の活性化と人材育成

管理者の適切なマネジメントや職員間の良好なコミュニケーションによる職場の活性化、職員の自己啓発、職場研修をはじめとした研修の充実

⑥ 休暇・休職制度の見直し

国及び他の都道府県との均衡を失っている私傷病による休暇の期間及び休職中の給与の見直し