

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成20年10月9日  
栃木県人事委員会

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等の実態を把握するとともに、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所の従業員の給与等、職員の給与を決定するために必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきた。今般、職員の給与等について、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

## 《ポイント》

### 1 本年の給与改定等

#### (1) 月例給の改定

- ・ 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合の引上げ(0.4%分)
- ・ 医師に対する初任給調整手当の最高支給限度額の引上げ(平成21年4月実施)

#### (2) 期末・勤勉手当(ボーナス)の改定なし

### 2 給与構造の改革等

#### (1) 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合の見直し

#### (2) 教育職給料表における級の新設の必要性について報告

### 3 職員の勤務時間

今後の国及び他県の動向等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある旨を報告

## 1 職員の給与

### (1) 公民給与の比較

県内170民間事業所の個人別給与等を調査

#### ア 月例給

本年4月分給与について職員の給与と民間給与との比較を行った結果、職員の給与が民間給与を1,697円(0.42%)下回った。

※現在、職員の給与については、職員の給与の特例に関する条例(平成18年条例第5号)により減額措置が実施されているが、この減額措置後の職員の給与でみると、職員の給与が民間給与を2,501円(0.63%)下回っている。

#### イ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間の公務の年間支給月数と民間の支給実績を比較した結果、公務の年間支給月数(4.50月)は民間の支給実績(4.51月)とおおむね均衡していた。

### (2) 改定の内容

#### ア 地域手当(平成20年4月1日から実施)

栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を改定(1.4%→1.8%)

#### 【行政職給料表適用者の月例給の改定額】

現行の額	改定後の額	改定額(率)	年齢
400,762円	402,301円	1,539円(0.38%)	44.0歳

#### イ 初任給調整手当(平成21年4月1日から実施)

人事院勧告に準じて、医師に対する初任給調整手当の最高支給限度額を改定(306,900円→410,900円)

#### ウ 期末・勤勉手当(ボーナス)・・・改定なし

## 2 給与構造の改革等

### (1) 地域手当

#### ア 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合の見直し

##### (ア) 支給割合

国基準の支給地域及び支給割合を基礎として、本県職員の在勤実態をもとに算出した支給割合に基づき、2.5%（現行：4.5%以内で人事委員会が定める割合）とする。

##### (イ) 実施方法

国に準じて、平成22年度までに完成させる。

#### イ 平成21年度において実施する措置

- ・栃木県を支給地域とする地域手当について、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を2.1%とする。
- ・東京都特別区在勤者及び医師等の地域手当について、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を、人事院勧告に準じて改定する。

### (2) 教員給与の見直しについて

昨年6月の学校教育法の改正により、新たに設置できることとなった職（副校長、主幹教諭、指導教諭）のうち、主幹教諭及び指導教諭の職を設置する場合には、現行の教育職の給料表の教頭（3級）と教諭（2級）の級の間新たな級（特2級）を設置する必要がある。

## 3 職員の勤務時間

人事院は、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定し、平成21年4月1日から適用するよう、勧告した。

本県職員についても、今後の国や他県の動向を踏まえ、所要の措置を講ずる必要があり、勤務条件を改定する場合には、国と同様、行政サービスに支障を生じさせることなく、かつ、行政コストの増加を招くことのないよう、十分に検討する必要がある。

## 4 公務運営に関する課題

### (1) 公務員倫理の徹底

任命権者にあつては、服務規律の遵守についてなお一層の徹底を図るなどにより、再発防止に努めることが重要である。各職員も、全体の奉仕者としての立場を常に自覚するとともに、公務内外を問わず、自らの行動を厳しく律する必要がある。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 仕事と子育ての両立支援

育児休業制度や今年度導入した育児短時間勤務制度の利用状況、利用者からの意見等も踏まえ、より利用しやすい制度や、周囲のサポート体制の在り方等について、さらに検討を重ねていく必要がある。

#### イ 総実勤務時間の短縮

任命権者や管理監督者には、適正な職員配置や業務配分の見直し等、総実勤務時間の短縮に向けた取組が求められる。各職員も、常に事務の簡素化や効率化を念頭に置き、日々の業務に取り組んでいく必要がある。

## ウ メンタルヘルス対策

メンタルヘルスにおいては、予防や早期発見・早期対応に努めることが特に重要とされており、各職員が自らの心身の変調に十分留意するほか、管理監督者が各職員の勤務状況等を把握し、職員とのコミュニケーションを密にしてい

く必要がある。

## (3) 人材の育成・活用

### ア 人事評価制度の整備

職員の人材育成を主たる目的として人事評価システムの試行を行ってきているが、今後は、法改正の動向を見極めながら、評価結果の任用や給与への活用に向けて、評価の客観性・安定性を確保し、信頼性や納得性の高いシステムを構築していくよう努めていく必要がある。

### イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

女性職員の職域の拡大が進み、県行政の各分野で重要な位置を占めつつある。任命権者においては、今後とも女性職員の能力開発や計画的な育成を進めるとともに、有為な人材の積極的な登用に努めていくことが重要である。

### ウ 人事交流の推進

民間企業や国その他の公的団体への派遣、他県や県内市町との人事交流などは、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる人材の育成はもとより、本県組織の活性化のためにも有効であり、今後も、引き続き推進していくことが必要と考える。

### エ 有為な人材の確保

民間企業が新規卒者を中心に採用意欲を高めている中であって、有為な人材を確保していくためには、公務の魅力や県職員としてのやりがいを積極的に発信し、気概と責任感にあふれた若者たちの受験を促していく必要がある。

今後は、募集活動方法の一層の工夫などにより、さらに積極的に受験者の掘り起こしに向けた募集活動の強化を図る必要がある。

### オ 再任用制度の積極的な活用

経験豊富な職員が多数定年退職する時期を迎え、任命権者にあっては、公務能率の維持・向上と人材活用の視点から、再任用短時間勤務制度も含めた再任用制度のより積極的な活用を進める必要がある。

【参考】過去5年間の勧告内容（行政職給料表適用者の平均）

		平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
月例給の 改定	額	△4,277円	0円	△1,403円	1,963円	4,020円	1,539円
	率	△1.06%	0.00%	△0.35%	0.49%	1.01%	0.38%
期末・勤勉手当 (ボーナス) 支給月数の 改定状況		△0.25月 (4.65→4.40)	0月 (4.40)	0.05月 (4.40→4.45)	0月 (4.45)	0.05月 (4.45→4.50)	0月 (4.50)
勧告の実施に よる平均年間 給与への影響		円 △176,000	円 0	円 △2,700	円 32,000	円 87,000	円 26,000
主な 改定 内容	給料表	・引下げ改定	・改定なし	・引下げ改定	・改定なし	・引上げ改定 (若年層に 限定)	・改定なし
	手当等	・扶養手当	・寒冷地手 当(H17年 度実施)	・扶養手当 ・地域手当 (H18年度実 施)	・地域手当 ・給料の特 別調整額の 定額化(H19 年度実施)	・扶養手当 ・地域手当	・地域手当