

職員の給与に関する報告等の概要

月例給、特別給とも改定を見送る

1 給与決定の原則

地方公務員法第24条第3項は「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」と規定している。

これらの判断基準を調査し、総合勘案した。

2 給与を取り巻く状況

(1) 民間事業所従業員の給与の状況

人事院と共同で県内の企業規模100人以上で、かつ事業所規模50人以上の163事業所のうちから110事業所を抽出し、従業員の個人別給与を実地調査し、県職員と比較した。

公民比較 [給与削減措置前]

区分	県内民間(A)	県職員(B)	公民較差(A-B)
月例給(平成16年4月分)	361,480円	364,080円	2,600円(0.71%)
特別給(平成15年8月~16年7月)	4.07月分	4.40月分	0.33月分

(注) 1 月例給はラスパイレース方式による比較である。

2 寒冷地手当見直し後の数値である。

公民比較 [給与削減措置後]

区分	県内民間(A)	県職員(B)	公民較差(A-B)
月例給(平成16年4月分)	361,480円	347,321円	14,159円(4.08%)

(注) 特別給は月例給と同率(4~6%)が削減されている。

(2) 国家公務員の給与の状況

本県においては、国と概ね類似の給与制度をとっている。

人事院においては去る8月6日に月例給、特別給とも改定しないとの報告及び勧告を行った。

また、国との給与水準の比較(国公ラス)では平成15年度は97.3であった。

国公ラス(国=100)

平成9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年
103.0	103.0	103.4	102.6	102.6	97.6	97.3

(3) 他の都道府県の職員の給与の状況

他の都道府県においては本県と概ね類似の給与制度をとっており、これまでに報告又は勧告を行った団体の多くが人事院勧告に準じた内容の勧告又は報告を行っている。

(4) 生計費及びその他の事情

生計費は、給与の範囲内で考慮されている。

民間における経済、雇用情勢等は一部回復傾向がうかがえるものの、引き続き厳しい状況にある。

3 報告の考え方

県内民間の状況等、県職員の給与をめぐる状況は引き続き厳しいものがある。

しかしながら、国や他の都道府県の職員給与との均衡、職員の職務執行に対する士気の確保、寒冷地手当の廃止により職員の年間給与が6年連続して引き下げになること、公務への人材確保、給与の勧告・報告制度は公務員の労働基本権制約の代償措置であること等を総合的に勘案して月例給、特別給とも改定を見送ることが適当であると判断した。

4 検討を行うべき事項

(1) 給与制度・運用の見直し

- ・昇格・昇給制度の適正な運用
- ・諸手当等の見直し
- ・教員の給与

(2) 人材確保のための処遇のあり方

5 人事管理に関する報告

(1) 公務員制度改革が目指す新たな人事管理

(2) 地方公共団体における新たな人事管理への取組み

- ・能力、実績主義に基づく人事管理への移行
- ・職員の能力、実績の的確な評価
- ・人事委員会における苦情相談の実施

(3) 行政課題に対応する人材の確保と女性職員の登用

- ・創造性に溢れた人材の確保
- ・多様な人材の確保
- ・女性職員の登用

(4) 公務員倫理

(5) メンタルヘルス対策

(6) 個人・家庭・地域生活と仕事の調和

- ・子育て支援対策等
- ・時間外勤務の縮減対策

(7) 勤務時間のあり方