

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成19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 月例給について
  - ・ 初任給を中心に若年層に限定した給料月額の上上げ（中高年齢層は据置き）
  - ・ 子等に係る扶養手当の上上げ
  - ・ 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合の上上げ(0.9%分)
- 2 期末・勤勉手当（ボーナス）の上上げ(0.05月分)

## 1 職員の給与

### (1) 公民給与の比較

県内104民間事業所の個人別給与等を実地調査

#### 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4,094円(1.03%)下回った。

#### 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(4.45月)が民間の支給実績(4.49月)を下回った。

### (2) 改定の内容

#### ア 給料表

人事院勧告の内容に準じ、初任給を中心に若年層に限定して改定（中高年齢層は据置き）

##### (ア) 行政職給料表

改定率…1級 1.1%、2級 0.7%、3級 0.0%。4級以上は改定なし

##### (イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

#### イ 扶養手当

子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円→6,500円)

#### ウ 地域手当

- ・ 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を改定 (0.5%→1.4%)
- ・ 東京都特別区在勤者の地域手当の支給割合を改定 (14%→14.5%)

### 【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)
397,597円	401,617円	4,020円(1.01%)

## エ 期末・勤勉手当（ボーナス）

支給月数の引上げ（4.45月分 → 4.5月分）

【年間支給月数】

	6 月 期	12 月 期	年 間 計
平成19年度 期末手当 勤勉手当	1.4 月(支給済) 0.725月(支給済)	1.6 月(改定なし) 0.775月(現行0.725月)	3.0 月 1.5 月
平成20年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.4 月 0.75 月	1.6 月 0.75 月	3.0 月 1.5 月

## オ 実施時期

平成19年4月1日

## 2 給与構造の改革

一 昨年 の 勧告 時 に お い て、年 功 的 な 給 料 構 造 の 見 直 し、勤 務 実 績 に 応 じ た 給 与 制 度 等 を 柱 と す る 給 与 制 度 全 般 に わ た る 改 革 を 計 画 的 に 行 う こ と と し た。

本 年 は、平 成 20 年 度 に お い て 実 施 す る 措 置 と し て、東 京 都 特 別 区 在 勤 者 及 び 医 師 等 の 地 域 手 当 に つ い て の 平 成 20 年 4 月 1 日 か ら 平 成 21 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。

## 3 公務運営に関する課題

### (1) 公務員倫理の徹底

管 理 者 に あ っ て は、職 員 の 服 務 規 律 の 遵 守 に つ い て よ り 一 層 の 徹 底 を 図 る な ど、綱 紀 の 保 持 に 努 め る こ と が 必 要 で あ る。職 員 に あ っ て も、県 民 か ら 確 固 た る 信 頼 を 得 ら れ る よ う、高 い 倫 理 観 と 全 体 の 奉 仕 者 と し て の 自 覚 を 持 っ て、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

「栃 木 県 庁 子 育 て 応 援 行 動 計 画」に 基 づ き、子 育 て の た め の 制 度 の 整 備 や 周 知 に 努 め て き た と こ ろ で あ る。今 後 も 制 度 の 利 用 実 態 の 把 握 や 国 ・ 他 県 等 の 支 援 措 置 の 研 究 を 行 い、よ り 実 効 性 の あ る 運 用 が 行 わ れ る よ う、検 討 を 進 め て い く 必 要 が あ る。

#### イ 総実勤務時間の短縮

事 務 処 理 の 効 率 化、業 務 の 計 画 的 な 執 行、事 務 量 等 に 応 じ た 人 員 配 置、「目 安 時 間 制 度」の 適 正 な 運 用 等、任 命 権 者、職 場 の 管 理 者、職 員 が 一 体 と な っ て、総 実 勤 務 時 間 の 短 縮 に 取 り 組 ん で い く 必 要 が あ る。

所 定 勤 務 時 間 に つ い て、行 政 サ ー ビ ス に 支 障 を 生 じ る こ と の な い よ う 留 意 し な が ら、国 ・ 他 県 の 動 向 や 民 間 の 情 勢 等 を 踏 ま え て、さ ら に 検 討 を 進 め て い く 必 要 が あ る。

#### ウ メンタルヘルス対策

各 職 場 に お い て、心 の 病 に よ る 心 身 の 変 調 は 全 て の 職 員 に 起 こ り 得 る と の 認 識 を 持 ち、職 員 一 人 一 人 が セ ル フ ケ ア に 努 め る と と も に、職 場 の 管 理 者 は、各 職 員 の 心 身 の 健 康 状 態 を 十 分 に 把 握 し、初 期 段 階 で の 発 見 ・ 対 応 に 努 め る こ と が 重 要 で 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、評価結果を任用や給与に活用するためには、評価の客観性・安定性を確保することが重要であり、引き続きこの向上を図りながら、職員に対する評価の信頼性や納得性を高め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

セクシュアル・ハラスメント防止対策や仕事と家庭の両立支援策を引き続き講じるなど、女性職員が十分に能力を発揮できる環境を整備するとともに、今後とも有為な人材を各分野で積極的に登用することが必要である。

#### 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、新たな地方分権時代にあって、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる人材を育成するために有効であり、今後も、引き続き推進していくことが必要である。

#### エ 受験者の減少傾向への対応

県職員採用試験の受験者が減少傾向にあり、さらに、民間企業が新規学卒者を中心に採用意欲を高めている中であって、有為の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ていく必要がある。今後は、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 再任用制度の計画的な運用

経験豊富な職員が多数定年退職する時期を迎え、公務能率の維持・向上や人材活用の視点から、再任用制度の運用について、計画的に検討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14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
改定	額	△7,981 円	△4,277 円	0 円	△1,403 円	1,963 円	4,020 円
	率	△1.95 %	△1.06 %	0.00 %	△0.35 %	0.49 %	1.01 %
期末・勤勉手当 (ボーナス) 支給月数		△0.05 月 (4.70→4.65)	△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)
勧告の実施による平均年間 給与への影響		円 △159,000	円 △176,000	円 0	円 △2,700	円 32,000	円 87,000
主な 改定 内容	給料表	・引下げ改定	・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)
	手当等	・扶養手当 ・特例一時 金の廃止	・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