

兵庫県公報

平成19年10月30日 号 外

発行人
兵庫県
神戸市中央区下山手通
5丁目10番1号



(兵庫県民の旗=県旗)

毎週火曜日及び金曜日発行、
その日が休日のときはその翌日

目次

人事委員会公告	ページ
○職員の給与等に関する報告及び勧告	1

人事委員会公告

兵庫県人事委員会は、平成19年10月12日、兵庫県議会及び兵庫県知事に対し、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったので、次のとおりその全文を公表する。

平成19年10月30日

兵庫県人事委員会
委員長 下野昌宏

別紙第1

報 告

1 本年の報告及び勧告に当たって

本委員会の給与等に関する報告及び勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として重要な役割を果たすものであり、社会一般の情勢を的確に把握し、職員の給与をはじめとする勤務条件を適切に設定することを通じて県民の理解を得てきている。

職員の給与に関しては、地方公務員法に基づき、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業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する均衡の原則の下で、毎年、職員の給与水準を民間の従業員と均衡させること（民間準拠）を基本として行ってきたところである。

人事院は、平成17年の勧告時の報告において、地域民間給与の反映や職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映等を柱とする給与構造改革を行うことを表明し、平成18年度から平成22年度までの5年間で、逐次改革を実施していくこととしている。また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年の勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行った。

本委員会においても、人事院及び他の都道府県人事委員会の状況等を考慮し、給与構造改革や民間給与との比較方法の見直しに取り組んできたところである。

近年における職員の給与は、月例給については平成14年、平成15年及び平成17年に引下げとなり、特別給（期末手当・勤勉手当）については平成11年以降5年連続で年間支給月数が引下げとなるなど、年間給与総額は減少傾向にあり、昨年は、月例給、特別給の双方とも改定が据え置かれることとなった。

我が国経済は生産や設備投資の一部に弱さが見られるものの回復傾向にあり、企業収益は改善し、個人消費も持ち直しており、また、雇用情勢は厳しさが残るものの改善してきている。本県においては景気は穏やかに拡大しているものの、有効求人倍率が全国平均を下回るなど、依然として厳しい面も見られる。

本委員会が行った、本年の職種別民間給与実態調査においても、雇用調整を行っている事業所の割合は昨年に比べ減少しているものの、人事院が調査した全国の状況を上回っており、また、ベースアップを実施している事業所は昨年に比べ増加している一方、ベースアップを中止した事業所やベースダウンを実施した事業所が、昨年と比べ減少はしているものの、一部存在し、ベースアップの慣行のない事業所の割合が増加するなど、依然として厳しい状況も見受けられる。

本年の報告及び勧告に当たっては、以上のような職員の給与を取り巻く諸情勢を踏まえつつ、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与の実態及び民間の従業員給与を調査し、国家公務員や他の都道府県職員の給与の状況を考慮して、様々な角度から総合的に検討を行った。

2 職員の給与等

本委員会の給与勧告の対象とされている職員の数は、約55,000人（市町立学校県費負担教職員約26,000人を含む。）となっている。

また、このほかに企業職員、病院事業職員及び技能労務職員があり、その職員数は約6,000人となっている。

本年実施した「平成19年職員給与実態調査」（平成19年4月現在）による職員の給与等の状況は、次のとおりとなっている。

(1) 平均給与月額

本委員会の給与勧告の対象とされている職員にかかる平均給与月額は、給料390,065円、扶養手当10,689円、地域手当32,787円、その他手当34,436円、計467,977円となっている。

なお、行政職（行政職給料表適用者をいう。以下同じ。）についてみると給料362,416円、扶養手当11,236円、地域手当31,664円、その他手当31,878円、計437,194円となっている。

(2) 職員数及び職員構成

職員は、総数55,465人、平均年齢43.5歳、平均経験年数21.6年となっている。男女別構成比は、男性64.8%、女性35.2%、学歴別構成は、大学卒75.0%、短大卒8.4%、高校卒16.6%、中学卒0.0%、年齢別構成は、19歳以下0.4%、20歳台12.4%、30歳台21.3%、40歳台31.2%、50歳台34.6%、60歳台0.1%となっている。

なお、行政職についてみると、職員数10,084人、平均年齢43.6歳、平均経験年数22.1年となっている。

（参考資料 第1 職員給与関係資料 参照）

3 民間の給与等

職員の給与と民間の従業員の給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所1,902のうちから層化無作為抽出法によって抽出した344の事業所を対象に「平成19年職種別民間給与実態調査」を実施し、県職員の職務と類似する職務に従事する者78職種、約16,000人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。

また、各民間事業所における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

(給与改定の状況)

本年の県内民間事業所の給与改定の状況は、別表第1に示すとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は35.2%（昨年29.6%）と増加している。ベースアップを中止した事業所の割合は14.0%（同19.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同1.7%）といずれも昨年に比べ減少している。また、ベースアップの慣行のない事業所の割合は50.6%（同49.7%）と、昨年に比べ増加している。

定期昇給の実施状況は、別表第2に示すとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は75.7%（同70.1%）と増加しているが、一方で、定期昇給の制度のない事業所の割合も、23.5%（同19.8%）と、昨年に比べ増加している。

(雇用調整の実施状況)

平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、別表第3に示すとおり17.5%（昨年20.1%）となっており、全体としては昨年に比べ減少してい

るが、人事院が調査した雇用調整を実施した事業所の割合（16.4%）より、高い割合となっている。雇用調整の措置内容としては、転籍出向（8.2%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（6.6%）、部門の整理・部門間の配転（5.9%）、採用の停止・抑制（5.6%）の順となっている。

（初任給の状況）

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で40.2%（昨年42.5%）、高校卒で22.8%（同32.1%）となっており、大学卒では昨年に比べ減少し、高校卒は昨年に比べ大きく減少している。

新規学卒者の採用を行った事業所における初任給は、大学卒では増額が36.4%（昨年17.7%）、据置きが62.8%（同82.3%）、減額が0.9%（同0.0%）となっており、高校卒では増額が28.5%（同16.5%）、据置きが71.5%（同83.5%）となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は大学卒で196,616円（同195,604円）、高校卒で158,687円（同157,814円）となっており、昨年に比べ増額となっている。

（参考資料 第2 民間給与関係資料 参照）

4 職員給与と民間給与の比較

（1）月例給

（公民給与の較差）

前記の「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員にあつては行政職、民間の従業員にあつては行政職に類似する事務・技術関係の職種の者について、責任の度、学歴、年齢等が同等であると認められる者同士の給与を対比させ、本県職員の人員構成に置き換え、ラスパイレス方式による比較を行った。この結果、別表第4に示すとおり、一

人当たり平均して、民間従業員給与が職員給与を135円（0.03%）下回っていることが明らかになった。この較差は、職員の給与等に関する条例（昭和35年兵庫県条例第42号）附則第24項による、管理職手当の100分の10減額後の較差であり、減額分の影響額は1,046円（0.25%）である。

（諸手当）

ア 扶養手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、職員の扶養手当の現行支給額との比較で、配偶者と子1人及び配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

イ 住居手当

民間における住居（住宅）手当の支給状況を調査した結果は、職員の住居手当の現行支給額とほぼ見合うものとなっている。

（参考資料 第2 民間給与関係資料 参照）

（2）特別給（賞与等）

前記の「職種別民間給与実態調査」により民間の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査で、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給について調査した結果は、別表第5に示すとおり、平均所定内給与月額の4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.45月）を上回っている。

5 職員給与と国家公務員給与の比較

本委員会が、本県職員と国家公務員の給与水準の比較のため、一般的職種である行政職について、国家公務員の給与を基準として試算した本年のラスパイレス指数は100.9であり、昨年（100.5）を上回る結果となっている。

6 最近の賃金・雇用情勢等

(1) 民間賃金指標の動向

兵庫県県民政策部政策局統計課の「毎月勤労統計地方調査」（事業所規模30人以上）による本年4月の兵庫県における民間事業所の所定内給与及び「きまって支給する給与」の額は、全国数値を下回っている。また、昨年4月との比較において、所定内給与及び「きまって支給する給与」の額は、全国、兵庫県ともに昨年の水準を下回っているが、兵庫県の下げ幅は全国よりも大きくなっている。

（参考資料 第4 労働経済関係資料 参照）

(2) 消費者物価指数

兵庫県県民政策部政策局統計課の「兵庫県消費者小売物価実態調査」による本年4月の兵庫県の消費者物価指数は、昨年4月に比べて0.1%（速報値）上昇している。

（参考資料 第4 労働経済関係資料 参照）

(3) 標準生計費

総務省の「家計調査」を基礎として、本委員会が人事院の方法により算定した神戸市における本年4月の標準生計費は、2人世帯165,250円、3人世帯188,530円、4人世帯211,800円となっている。

(参考資料 第3 生計費関係資料 参照)

(4) 雇用情勢

総務省の「労働力調査」による本年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準を0.3ポイント下回り、3.8%（季節調整値）となっている。

また、厚生労働省の調査による本年4月の兵庫県における有効求人倍率は、昨年4月に比べると、0.02ポイント上昇して0.94倍（季節調整値）となっているが、全国の1.05倍（同）より低い水準にある。

(参考資料 第4 労働経済関係資料 参照)

7 人事院の給与等に関する勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告を行い、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

その概要は別表第6のとおりである。

8 職員の給与の改定等

(1) 改定の基本的な考え方

職員の給与については、民間従業員の給与との均衡を図るため、公民較差を基本に、国家公務員及び他の地方公共団体の職員との均衡等を考慮して改定する必要がある。

(2) 平成19年度の改定

ア 月例給

前記のとおり、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」

の結果に基づいてラスパイレス方式により職員給与と民間従業員給与を比較した結果、公民較差は△1,181円（△0.28%）であるが、管理職手当減額後の公民較差は△135円（△0.03%）と極めて小さいことから、本年は月例給の改定を見送ることとした。

イ 特別給（賞与等）

特別給については、前記のとおり民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与月額4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.45月分を上回っていることから、勤勉手当及び期末特別手当については、民間における支給状況並びに国及び他の都道府県の状況を考慮して改定を行う必要がある。

また、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に改定を行う必要がある。

(3) 平成20年度の改定

ア 月例給

(7) 初任給基準

新規採用者の初任給については、民間の状況、国及び他の都道府県の状況を考慮し、適切な水準の確保を図るため、所要の措置を講じる必要がある。

(1) 昇格の基準

昇格の基準については、国及び他の都道府県の状況を考慮して、適切な水準の確保を図るため、所要の措置を講じる必要がある。

(ウ) 給料表

人事院は、本年、俸給表について、中高齢層については、給与構造改革において、給与カーブをフラット化するため俸給水準の引下げが段階的に実施されていることを踏まえ、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高齢層については改定を行わない旨の報告等を行った。

本県においても、給料表について、国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

なお、今年の報告で、看護職給料表及び警察職給料表について、それぞれの業務が高度化、複雑化する中で、職務・職責に応じた給与制度の構築という観点から、国や他の都道府県の状況も踏まえて、今後、必要な検討を進めていくこととする旨、言及したところであるが、他のすべての給料表と同様、国家公務員の俸給表に準じて改定し、切り替える必要がある。また、それぞれ職の見直しを行った上で、適切に給料表の運用を図る必要がある。

さらに、高等学校教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表については、全国人事委員会連合会が作成した「モデル給料表」の改定内容を参考に改定を行う必要がある。

(I) 扶養手当

人事院は、今年の報告等において、扶養手当について、民間の支給状況等を考慮するとともに、子等を扶養する職員の家計負担の実情や我が国全体としての少子化対策が推進されていることにも配慮し、扶養家族である子等に係る支給月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を500円引き

上げるとしたところである。

本県においても、民間の支給状況や少子化対策を推進している状況を考慮して国に準じた改定を行う必要がある。

(オ) 地域手当

国においては、平成18年4月から新設された地域手当は、引き上げが必要となる場合は、その支給割合の改定を段階的に実施し、平成22年度に完成させることとしている。

本委員会においては、平成17年の勧告時に、関係法令の改正、国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、地域手当を新設する必要がある旨の報告等を行ったところである。しかし、その支給地域区分の設定及び支給割合について、更に詳細な検討が必要であり、本委員会に対し調査依頼が行われ、暫定的に従前の調整手当の支給地域及び支給割合を適用することとした。

人事院は、平成17年の勧告時には、人口5万人以上の市を単位として、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の賃金指数の平成6年から平成15年の10か年平均を基に、国における地域手当の支給地域及び支給割合を定めたところであるが、本委員会において、平成16年以後平成18年までの賃金指数を加えて、本県における地域ごとの支給割合を試算した。また、試算に当たり、平成16年以降の市町合併の結果、新たに人口5万人以上となった市についても対象とした。その結果は、別表第7のとおり、阪神地域において、一部、支給割合が変動する結果となることが認められる。本県の場合、国に準じて地域手当の級地区分を行うとすれば、6つの支給地域の区分となり、支給地域区分が3区分増加する。このように

支給地域区分を細分化することは、安定的で精確な公民比較を行うという観点からは、問題をはらむものであると考える。

一方、現行の級地ごとの民間従業員の給与の地域間の較差について、平成18年及び本年の「職種別民間給与実態調査」（延べ事業所数約600）及びそれに準じて本県独自に行った調査（延べ事業所数約200）を基に比較すると、3級地を100とした場合、3級地と1級地との間には、概ね5%程度の地域間較差が認められる（別表第8）。

以上の本委員会の調査分析結果を参考として、本県の地域手当については、民間給与の状況、国及び他の地方公共団体の支給状況、平成16年以降の合併市町の状況、これまでの本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

また、あわせて、地域手当に関連する他の手当との整合性について、所要の調整を行う必要がある。

イ 特別給

特別給については、平成19年度の改定を踏まえつつ、国及び他の都道府県の状況を考慮して改定を行う必要がある。

(4) その他の課題

ア 住居手当

人事院は、本年の報告の中で、住居手当について、民間における支給状況、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めて、その見直しに着手するとしたところである。

本県においても、国及び他の都道府県の動向に留意する必要がある。

イ 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の給与への反映について、一昨年、本委員会は、国の制度改正、他の都道府県の動向に配慮しつつ、各任命権者と職員団体をはじめとする関係者が十分に協議し、取り組む必要性について報告したところである。それ以降、各任命権者において取組が進められてきているところであるが、引き続き取り組んでいく必要がある。

ウ 医師職に対する給与等の措置

新医師臨床研修制度への移行を契機として、公立病院の医師不足が全国的に喫緊の課題となっており、本県においても、医師確保が困難になる事態が生じ、憂慮すべき状況となっている。昨年の報告で、本委員会は、適切な地域医療を確保するため、本県に勤務する医師が働きやすい環境を整備するための給与等の措置について、国、他の都道府県及び民間の状況を踏まえ、検討する必要性を言及したところであるが、さらに検討を進めていく必要がある。

エ 教員給与の見直し

教員給与については、本年6月の学校教育法の改正により、全国的に副校長等の新たな職を置くことができるとされるなど、見直しが図られつつあるが、今後の文部科学省の検討状況を注視し、適切に対応していく必要がある。

9 勤務環境の整備

(1) 勤務時間の見直し

人事院は、本年、民間企業における平均所定労働時間は、職員の勤務時間より、1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっていることから、来年を目途として、行政サービスに支障を生じることのないよう新たな勤務時間に対応した適切な勤務体制等を整えるための具体的準備を行った上で、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うこととしたいとの報告を行った。

本県においても、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、国家公務員に準じた職員の勤務時間短縮の取組について、適切な勤務体制等を整えるための具体的準備を行っていく必要がある。

(参考資料 第2 民間給与関係資料 参照)

(2) 超過勤務の縮減及び休暇制度

長時間にわたる超過勤務は、職員の活力の低下をもたらし、健康や家庭生活等にも大きな影響を及ぼすものであることから、本委員会としても、毎年、超過勤務縮減の取組について報告してきたところである。各任命権者においても、労働安全衛生法改正に伴う対応とともに、超過勤務の上限目標の設定など、新たな取組も進められているところであるが、引き続き、計画的な業務執行や事務事業の効率化を進めるなど、超過勤務の縮減に向けた不断の取組が必要である。

また、年次休暇についても、職員の健康の保持増進やゆとりある生活の実現のために重要であり、取得しやすい職場環境づくりを進めるほか、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的な休暇取得、休日等と組み合わせた連続休暇の取得など、年次休暇の取得促進について、引き続き取り組んでいく必

要がある。

(3) 職員の健康管理

職員の心身の健康対策について、本委員会は、平成13年にメンタルヘルス対策の総合的な推進体制の充実の必要性を報告し、また、昨年の報告では、心の健康についての早期発見・早期対応の重要性にかんがみ、職員本人はもとより職場や家族による自発的な気づきの促進、気軽に相談窓口を訪れることができる雰囲気づくりや心の健康に対する理解促進の必要性、さらには、療養からの復職後の職員に対する継続的な経過観察、職場において配慮を要する職員についての所属長と産業医・主治医との連携、職場内コミュニケーションの促進等良好な勤務環境の形成の必要性について指摘したところである。

各任命権者においては、職員の心の健康に係る様々な取組を進められ、対策の充実を図られてきているが、心の健康を害する職員は、依然として増加傾向にあることから、引き続き、これらの取組の一層の推進を図る必要がある。

とりわけ、職員の心の健康は、長時間労働等の勤務状況や職場での人間関係と深いかかわりを持つ場合もあることから、職場全体の課題としての認識のもと、管理監督職が率先して取り組んでいく必要がある。

(4) 職員の大量退職等への対応

ここ数年の間、団塊の世代等が大量に定年退職する時代を迎えることとなることから、昨年、本委員会は長期的な観点から職員の採用を計画的に行うとともに、長年培われた職員の経験、知識、技能等を活用することも組織の活力を維持する上で重要であり、適切に対応する必要がある旨報告したとこ

ろであるが、引き続き取り組んでいく必要がある。

人事院は、本年の報告において、公的年金の支給年齢の引き上げにより、平成25年度から、定年退職後に公的年金が支給されない無年金期間が発生し、民間企業については、既に、定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ又は再雇用制度等の導入が法律で義務づけられていることを踏まえ、公務においても、平成25年度を見据え、民間と同様に年金支給開始年齢までの雇用継続を図ることを前提に、高齢期の雇用確保策についての総合的な検討を行う必要があるとしている。

本県においても、国及び他の都道府県の動向に留意し、適切に対応する必要がある。

10 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置としての意義を有し、これまでの長年の経緯を経て、県民の理解と支持の下に定着してきたものである。また、給与決定の原則により適切な給与水準を保障することによって、職員の努力や成果に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与してきたところである。

昨今の民間企業の景況感は改善傾向がみられるものの、雇用調整等を実施している企業も存在し、種々の経営改善努力が払われた結果、賃金等の改善が行われている状況が窺える。本県においては、行財政環境がさらに厳しさを増す中、新たな行財政構造改革推進方策の策定に向けた取組も行われているところであり、昨今の公務員を取り巻く厳しい環境も踏まえ、更なる行政の効率的運営に努めていくことが求められる。

本年の報告及び勧告は、特別給については引上げとなったものの、月例給については改定を行わないこととする職員にとっては厳しい内容となっている。

職員にあっては、厳しい行財政環境の中、職務に精励されていることに敬意を表するとともに、今後、より一層、高い倫理観と使命感を持って、個々の職員が、それぞれ担っている諸課題に全力で取り組み、県民の信頼と期待に応えられるよう努められることを改めて要望する。

議会及び知事におかれては、職員の士気高揚や働きやすい職場環境の整備に配意されるとともに、勧告制度の意義や役割にも深い理解を示され、報告及び勧告について適切に対応されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係員		35.2	14.0	0.2	50.6
課長級		25.8	12.8	0.5	60.9

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給停止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		76.5	75.7	28.8	4.2	42.8	0.8	23.5
課長級		63.3	62.4	26.1	2.5	33.9	0.9	36.7

(注)ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
転籍出向	8.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.6
部門の整理・部門間の配転	5.9
採用の停止・抑制	5.6
残業の規制	2.1
希望退職者の募集	1.6
賃金カット	1.4
正社員の解雇	0.2
一時帰休・休業	0.0
計	17.5

(注)平成19年1月以降の実施状況である。

別表第4 給与較差（行政職関係）

民間従業員の給与 (A)	425,798円
県職員の給与 (B)	425,933円 [426,979円]
較 差 (A)-(B)	△135円(△0.03%) [△1,181円(△0.28%)]

(注) 1 (A) (B)のいずれも本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 []内は管理職手当の減額措置がないものとした場合

別表第5 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等	技能・労務等
		従 業 員	従 業 員
平均所定内給与額 月	下半期 (A ₁)	377,510円	286,481円
	上半期 (A ₂)	377,953円	287,665円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	856,231円	556,654円
	上半期 (B ₂)	865,450円	577,435円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.27月分	1.94月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)	2.29月分	2.01月分
	計	4.56月分	3.95月分
年 間 の 平 均		4.49月分	

(注) 1 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
2 年間の平均は、特別給の支給割合を県職員の人員構成に合わせて求めたものである。
(備考) 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別表第6

人事院の給与等に関する勧告等の概要

1 給与報告・勧告

事 項	概 要
官 民 給 与 の 比 較	<p>○月例給</p> <p>官民格差 0.35% (1,352円)</p> <p>扶養手当(配偶者+子2人) 民間25,948円、職員25,000円</p> <p>○特別給</p> <p>民間における支給割合 4.51月</p>
本年の給与の改定	<p>○俸給表</p> <p>初任給を中心に若年層に限定した改定(中高年齢層は据置き)</p> <p>○扶養手当</p> <p>民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮</p> <p>子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円→6,500円)</p> <p>○地域手当</p> <p>地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定(本年度分として0.5%の引上げを追加)</p> <p>○期末手当・勤勉手当</p> <p>民間の支給割合に見合うよう引上げ(4.45月→4.5月分)</p>
その他の課題	<p>○自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手</p> <p>○非常勤職員の給与実態の把握と、適切な給与支給のための方策の検討</p> <p>○独立行政法人等における給与水準のあり方等の検討への協力</p>
給与構造の改革	<p><平成20年度において実施する事項></p> <p>○専門スタッフ職俸給表の新設</p> <p>行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設(平成20年4月1日実施)</p> <p>・俸給</p> <p>行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。</p> <p>各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎</p> <p>・諸手当</p> <p>俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外</p> <p>専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給(俸給月額の100分の10)</p> <p>・勤務時間</p> <p>職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入</p> <p>○地域手当の支給割合の改定等</p> <p>地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、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設定(平成19年度の支給割合を1~2.5%引上げ)</p> <p>広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成</p> <p>○勤務実績の給与への反映の推進</p> <p>今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進</p>

2 公務員人事管理に関する報告の概要

事 項	概 要
主 な 課 題	<p>公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要</p> <p>○新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討 ・評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要 <p>○専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要 ・「霞ヶ関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討 <p>○新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要 ・幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要 <p>○官民交流の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要 ・公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要 <p>○退職管理 ～高齢期の雇用問題～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討 <p>○労働基本権問題の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要 <p>○勤務時間の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来年の勧告を目的に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し <p>○超過勤務の縮減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討 <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用試験年齢要件を検討、女性の採用・登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設 ・テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討 ・職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

別表第7 賃金構造基本統計調査から算出した市町別賃金指数及び地域手当支給割合

市 町	賃金指数 (H6~15)	支給割合	賃金指数 (H6~18) (本委員会の算出指数)	支給割合
神戸市	105.7	10%	105.8	10%
尼崎市	103.0	10%	102.3	6%
西宮市	110.1	12%	109.4	12%
芦屋市	111.9	15%	107.9	12%
伊丹市	102.3	6%	102.8	6%
宝塚市	106.7	12%	107.8	12%
川西市	102.9	6%	105.6	10%
三田市	101.1	6%	101.8	6%
明石市	95.2	3%	96.6	3%
加古川市	97.1	3%	96.4	3%
高砂市	101.1	6%	101.6	6%
三木市	98.2	3%	*97.3	3%
加西市	92.3	0%	94.2	0%
姫路市	96.6	3%	*95.9	3%
赤穂市	93.4	0%	94.3	0%
【合併により人口5万人以上となった市】				
たつの市	—	—	*94.2	0%
豊岡市	—	—	*90.3	0%
丹波市	—	—	*90.0	0%
洲本市	—	—	*97.4	3%
南あわじ市	—	—	*85.3	0%

- (注) 1 賃金指数は賃金構造基本統計調査における全国平均を100として算出した。
2 国が算出を行った市（人口5万人以上）及び合併により人口5万人以上となった市について掲載した。
なお、たつの市以下は、人事院の分析は合併前であり賃金指数が算出されていないため、本委員会で算出した。
3 *を付している数値については、合併した市町に係るデータを基に算出した指数である。
4 人口5万人未満の市町においては、猪名川町が12%、播磨町及び市川町が3%の支給割合であった。

別表第8 地域手当級地区別の民間給与較差

級 地	指数
1 級 地 (官署指定含む)	105
2 級 地	103
3 級 地	100

- (注) 1 平成18年及び平成19年の職種別民間給与実態調査及びそれに準じて本県独自に行った調査結果による。
2 指数の欄は3級地の民間平均給与額を100として算出した。

別紙第2

勸 告

本委員会は、職員の給与について、別紙第1の報告に基づき、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

I 改定の基本的な考え方

職員の給与については、民間従業員の給与との均衡を図るため、公民較差を基本に、国家公務員及び他の地方公共団体の職員との均衡等を考慮して改定すること。

II 改定の内容

1 平成19年度の改定

(1) 期末手当・勤勉手当及び期末特別手当

ア 勤勉手当の支給割合

平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分（特定幹部職員にあつては0.975月分）とすること。

イ 期末特別手当の支給割合

12月に支給される期末特別手当の支給割合を1.8月分とすること。

ウ 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

(2) 実施時期

この改定は、平成19年12月1日から実施すること。

2 平成20年度の改定

(1) 給料表

給料表を別記第1のとおり改定すること。

看護職給料表及び警察職給料表の新給料表への切替えは、別記第2の切替要領によること。

(2) 諸手当

ア 扶養手当

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,500円とすること。

イ 地域手当

(7) 民間給与の状況、国及び他の地方公共団体の支給状況、県下の合併市町の状況、これまでの本県の実情を考慮して、適切な措置を講じること。

(1) 地域手当に関連する他の手当について所要の調整を行うこと。

ウ 勤勉手当

平成20年度以降について、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分（特定幹部職員にあつては、それぞれ0.95月分）とすること。

(3) 改定の実施時期

この改定は、平成20年4月1日から実施すること。

また、(1)の改定に当たっては、所要の経過措置を講じること。