

# 平成20年職員の給与等に関する報告と勧告の概要

平成20年10月8日  
香川県人事委員会

## 給与に関する報告と勧告

<p>本年の給与勧告のポイント</p> <p>民間給与との較差 582円 0.15%</p> <p>較差に基づく給料表の改定は見送り、高松市に在勤する職員に対する地域手当の支給割合を改定(1.5% 1.7%)</p> <p>期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし</p> <p>高等学校等教育職給料表と中学校及び小学校教育職給料表に特2級を新設</p>
--

## 1 民間給与との比較

### (1) 月例給の比較

民間給与との較差 582円 0.15% (昨年 4,487円 1.17%)

民間従業員(事務・技術)	県職員 〔行政職：平均年齢43.9歳 平均経験年数21.9年〕	較差
385,614円	特例条例による減額措置がないものとした場合の額 385,032円	582円 0.15%
	特例条例による減額措置がとられた額 367,355円	18,259円 4.97%

(注) 1 民間従業員の平均給与月額、平成20年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

2 特例条例とは、知事等の給与等の特例に関する条例(平成20年香川県条例第11号)をいう。

### (2) 期末・勤勉手当の比較

民間の年間支給割合4.49月分 ... 県職員の年間支給月数4.50月分とおおむね均衡

## 2 給与改定等の内容

### (1) 給料表

- 給与構造改革において、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与とするため、平成17年の人事院勧告に準じた給料表を導入しているところであり、本年の人事院勧告において俸給表の改定が行われなかったことなどを踏まえ、本年の民間給与との較差に基づく改定を見送り

### (2) 地域手当

- 香川県高松市に在勤する職員に対する地域手当(以下「高松市の地域手当」という。)の支給割合について、県職員の給与と民間給与との均衡を図るため、本年4月1日にさかのぼり改定(1.5% 1.7%)
- 高松市の地域手当は、給与構造改革を段階的に実施するため、平成23年度に完成(支給割合は、高松市に在勤する国家公務員との均衡を考慮して3%)。平成21年度・平成22年度の暫定的な支給割合は、それぞれ2.1%・2.5%

- ・ 県外等の地域手当の平成21年度・平成22年度の支給割合については、東京都特別区にあってはそれぞれ17%・18%に、大阪府大阪市及び医療職給料表(一)適用者にあってはそれぞれ14%・15%に改定
- (3) 期末・勤勉手当  
 民間の年間支給割合が県職員の年間支給月数とおおむね均衡しているため、改定を見送り
- (4) 初任給調整手当  
 医師等の初任給調整手当については、国の改定内容を考慮するとともに、他の都道府県の動向に留意して、その改定について検討することが必要
- (5) 勤務実績の給与への反映  
 ・ 各任命権者においては、人事評価について、職員の理解と納得が得られるよう努めるとともに、その検証や見直しを行うなど客観的、かつ、公平・公正な運用の確保についても引き続き努めることが必要  
 ・ 昇給・勤勉手当の勤務成績判定期間については、勤務実績の給与への反映のより適切な実施という観点から、国に準じた改正を検討することが必要
- (6) 教育職員の給与  
 ・ 平成21年4月1日に設置される副校長・主幹教諭に対する給与について、その職務の複雑、困難及び責任の度合いに応じた処遇を図るため、給料表を改定するとともに、諸手当等について所要の措置を講ずることが必要  
 ・ 教育職員の諸手当等の見直しについては、教育職員が適切に評価され、教育活動が活性化されるよう、平成19年3月の中央教育審議会答申を踏まえた国における検討内容や他の都道府県の動向に留意しながら検討することが必要
- (7) その他  
 ・ 住居手当については、国において自宅に係る住居手当の廃止も含めてその見直しを進めていることから、国、他の都道府県や民間の動向に引き続き留意することが必要  
 ・ 単身赴任手当については、国においてその改善について検討が行われていることから、今後の国、他の都道府県や民間の動向に留意することが必要
- (8) 本年の給与改定の実施時期  
 平成20年4月1日

### 3 給与改定額及び改定率

区分	現行	改定後	改定額	改定率	備考
行政職	385,032円	385,548円	516円	0.13%	(改定額の内訳) 地域手当 516円

平均年間給与影響額等(行政職)

〔勧告前〕6,437千円 〔勧告後〕6,445千円 〔影響額(率)〕8千円(0.13%)

(注) 特例条例による減額措置がないものとした場合で算定している。

### 勤務時間等に関する報告

- ・ 総実勤務時間の短縮については、これまでの取組を検証してその改善を行い、仕事の進め方や働き方の見直しなど全職員の意識改革を図り、簡素で効率的な業務運営が可能となるよう、引き続き取組を進めることが必要
- ・ 管理職員は、総実勤務時間の短縮を自らの課題と意識して、業務全体の的確な進行管理に努め、超過勤務命令の緊急性や必要性等を十分に考慮するとともに、職員が年次休暇等を使用しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要
- ・ 育児や介護を行う職員の負担軽減については、なお一層、制度の周知・利用啓発に努め、職業生活と家庭生活の両立支援を推進していくことが必要
- ・ 職員の勤務時間の在り方については、引き続き、民間企業の状況、国の状況や他の都道府県の動向を踏まえた検討を進めることが必要

### 健康管理対策の推進に関する報告

- ・ 職員の心身両面にわたる健康管理対策については、今後とも、研修や啓発活動などを通じて職員自らの健康管理意識を向上させるとともに、人間ドック等の健康診断や労働安全衛生体制の充実に努めることが重要。管理職員にあっては、職員の勤務状況や健康状態を的確に把握し、衛生管理者等とも連携を密にしながら良好な職場環境づくりを推進することが必要
- ・ メンタルヘルス対策については、管理職員は、メンタルヘルスに関する理解を深め、職場におけるストレス要因の軽減・除去に努めるとともに、部下の言動の変化等を早期に把握し、適切な対応をとることが必要。職員自らも自分の心の健康状態を把握し、できるだけ早期に対処することが望ましい。各任命権者においては、心の健康づくりに関する情報の提供や体制の強化を図り、職員が心身ともに充実して執務できるようメンタルヘルス対策を一層進めることが必要