

# 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15日

山口県人事委員会

## 第1 給与についての報告及び勧告

### 1 公民給与の比較

#### (1) 月例給

本年4月時点における民間給与と職員（行政職）給与との較差は次のとおりとなっている。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
381,847円	379,768円	2,079円 (0.55%)

#### (2) 特別給

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賞与等の特別給の支給額は、その月の平均所定内給与月額 $4.50$ 月分に相当している。(職員の場合、現行の年間支給割合は、 $4.50$ 月分である。)

## 2 人事院の報告及び勧告の内容

人事院は、本年8月、月例給については、官民の給与較差が136円(0.04%)と極めて小さいこと、特別給については、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額 $4.50$ 月分に相当し、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.50月)とおおむね均衡していることから、双方とも改定を行わないこととした。

また、病院等に勤務する医師を確保するため、民間病院等との均衡を考慮し、平成21年4月から初任給調整手当の引上げにより、医師の適切な給与水準の確保を図ることとした。

給与構造改革における地域間給与配分の見直しとして、これまでと同様、平成21年4月から、地域手当の支給割合の引上げ改定を行うとともに、新たに本府省業務調整手当を設けることとした。

### 3 改定の内容

#### (1) 公民較差に基づく給与改定

本年4月時点で、職員給与と民間給与を比較した結果、前述のとおり民間給与が職員給与を2,079円(0.55%)上回っていることが判明した。

これは、昨年勧告時に報告したとおり、平成18年4月から実施している給与構造の見直しに伴い職員の給与水準が低下していることが主な要因と考える。

このため、給料表について、所要の改正を行う。

#### (2) 給与構造の見直しに係る給与改定

平成21年度においては、地域手当の支給割合を次表のとおりとする。

支給地域等		支給割合	(参考) 現行
1 級 地	東京都特別区	17%	16%
2 級 地	大阪市	14%	13%
3 級 地	つくば市	10%	8%
4 級 地	福岡市	10%	9%
	広島市	9%	7%
6 級 地	岡山市	3%	3%
	福津市	3%	3%
1級地及び2級地以外の地域に勤務する医師等		14%	13%

#### (3) 医師の給与

人事院勧告の内容等を勘案し、初任給調整手当の最高支給限度額を引き上げる。

#### (4) 改定の実施時期

(1)については、平成20年4月1日から、(2)及び(3)については、平成21年4月1日から実施する。

### 4 給与についてのその他の課題

#### (1) 通勤手当

他の都道府県の支給状況等を勘案し、引き続き検討を行う必要がある。

#### (2) 教育職員の給与

国において、教育職員に係る給与制度についての検討が行われていることから、引き続きこの状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講ずる必要がある。

## 第2 勤務環境の整備についての報告

### 1 勤務時間の改定

職員の勤務時間については、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならず、国及び他の地方公共団体との間に均衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

本委員会の調査によると平成16年から本年までの民間企業における平均所定労働時間は、1日当たり7時間46分、1週間当たり39時間7分となっている。

また、国においては、本年の人事院勧告の中で、民間企業の所定労働時間の調査結果を踏まえ、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分とすることが適当としている。

このような状況を考慮すると、本県においても、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分とすることが適当と考える。

なお、勤務時間の短縮に当たっては、公務能率の一層の向上に努め、県民へのサービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないよう留意する必要がある。

### 2 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減については、それぞれの職務の性格を踏まえながら、より実効性のある時間外勤務の縮減に一層取り組む必要がある。

特に、時間外勤務が恒常的に行われている職場については、管理職員は、その要因の把握に努め、必要な改善措置を講じていくとともに、職員の勤務実態を把握し、計画的な事務の進行管理に努めることが重要である。

また、年次有給休暇についても、引き続き取得しやすい環境を整備していくとともに、計画的・連続的な取得の促進に努めていく必要がある。

### 3 職員の健康管理対策

職員が、心身ともに健康な状態で職務に従事することは、職員本人や家族にとってだけでなく、公務能率の向上の観点からも重要であり、引き続き、心身両面からの健康管理対策を推進していく必要がある。

特に、精神疾患による病休・休職者数は、年々増加傾向にあるため、メンタルヘルス対策の充実・強化に向けた制度の周知や活用を積極的に進め、心の健康の保持増進から、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまで、組織的に総合的な対策に一層取り組むことが必要である。

特に、管理職員は、率先して明るい職場づくりを進め、職員のストレス状況の把握、職場におけるストレス要因の軽減や除去等勤務環境の向上に取り組むことが重要である。

#### 4 職業生活と家庭生活の両立支援

職業生活と家庭生活の両立を図るため、育児や介護等を行う職員の働きやすい勤務環境の整備に努めてきており、制度の利用実態等を踏まえながら、引き続き両立支援に向けた取組を進める必要がある。

育児については、職員が性別にかかわらず、働きながら安心して子育てができるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」に掲げた目標の達成に向けた取組を、着実に進めることが重要であり、特に、男性職員が積極的に子育て等に参加できるよう、制度を利用しやすい環境づくりに一層取り組む必要がある。

### 第3 人事行政の運営についての報告

公務や公務員を取り巻く環境が大きく変化する中で、職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくためには、人事行政の運営全般にわたり、人材育成や、職員の能力の十分な活用に留意した総合的な取組を行うことが重要である。

#### 1 人事評価制度

本県においては、本年度から知事部局の一般職員等を対象に能力評価を本格実施するなど、能力・実績をより適切に反映した人事・給与制度の確立に向け、人事評価の実施や試行など、任命権者において新たな人事評価制度を整備する取組が進められている。

今後とも、公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまで実施してきた人事評価やその試行の結果を十分検証するとともに、評価者に対する研修や苦情に対処する仕組みについての検討なども含め、さらに取組を進める必要がある。

取組の推進に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要である。

#### 2 人材の確保・育成

社会経済情勢の変化、新たな政策課題や複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応するため、職員採用試験の改善等について検討を行い、今後とも、多様かつ優秀な人材の確保に努める必要がある。

また、近年、職員採用試験の応募者が減少する傾向が続いていることから、大学等における就職説明会や職場見学会の開催、リクルーター制度の導入などの公務の魅力直接伝えるための取組を、一層充実させていく必要がある。

次に、職員の育成に当たっては、専門的能力等の開発はもとより職員の士気

の高揚も重要な視点として、人材の計画的な育成に取り組んでいくことが必要である。

なお、女性職員について、県政の多様な分野においてその能力を発揮できるよう、引き続き登用を推進する必要がある。

### 3 今後の任用の在り方

いわゆる団塊の世代に属する職員の大量退職時期を迎え、引き続き安定的かつ効率的な行政運営を進めることが重要である。

高齢期の雇用問題や、職員構成の急速な変化等に対応できる職制などを含めた任用の在り方について、さらに検討を進める必要がある。

### 4 公務員倫理

公務員の倫理観の確立が強く求められていることから、職員研修や職場における指導等を通じた継続的な取組を一層進めていく必要がある。

職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを自覚し、綱紀の保持に努めるとともに、公務員としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼にこたえていくことが必要である。

[ 参考 ]

1 給料表別改定額 ( 率 )

平成20年4月1日現在

給料表	職員数	平均 年齢	平均 経験 年数	改定前の 平均給与 月額	改定後の 平均給与 月額	改定額	改定率	備 考
	人	歳	年	円	円	円	%	
行政職	5,284	43.6	21.7	377,470	378,159	689	0.18	事務・技術職員
公安職	3,092	41.2	19.6	373,952	374,720	768	0.21	警察官
海事職	64	42.9	21.2	404,612	405,595	983	0.24	船 員
研究職	259	42.9	18.9	400,385	401,390	1,005	0.25	研究員
医療職(-)	97	43.9	16.8	755,433	756,487	1,054	0.14	医 師
医療職(二)	212	41.9	19.7	348,234	348,885	651	0.19	薬剤師等
医療職(三)	426	38.8	16.9	329,849	330,572	723	0.22	看護 師
教育職(-)	3,358	44.8	21.8	427,142	427,832	690	0.16	高等学校等教員
教育職(二)	7,718	45.1	22.3	424,121	424,650	529	0.12	小・中学校教員
全給料表	20,510	43.9	21.4	403,497	404,144	647	0.16	

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当(加算額を除く。) 特勤勤務手当(これに準ずる手当を含む。) 及びへき地手当(これに準ずる手当を含む。) の総額を職員数で除したものである。

2 改定率は、平成20年4月1日現在の平均給与月額(改定前の平均給与月額) に対する割合である。

2 行政職改定額(689円)の内訳

給料688円、はね返し1円