

職員の給与等に関する報告及び 給与改定に関する勧告の概要

平成 21 年 10 月

広島県人事委員会

本年の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告のポイント

1 月例給

今年の民間給与との較差は 691 円 (0.18%)

民間給与との較差を解消するため、

- ・ 国家公務員に準じて給料表の引下げ (給料表の引下げは 4 年ぶり)
- ・ 地域手当の暫定的な支給割合の引下げ

2 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合を上回っており、年間支給月数を 0.35 月分引下げ

1 職員給与と民間給与との比較について

職員給与と民間給与との較差 (月例給)

職員給与と民間給与との較差		摘 要
民間給与	389,260 円	県の行政職給料表の適用を受ける職員 (新規採用者を除く 6,493 人 ; 平均年齢 43.8 歳) と民間事業所の従業員 (企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 1,181 事業所から抽出した 309 事業所の従業員 10,789 人) のうち、職務の種類、責任の度合等の条件が対応すると認められる者の本年 4 月分の給与を相互に比較
職員給与 (減額措置前)	389,951 円	
較 差	691 円 (0.18%)	

(注) ・ 職員給与は、職員の給与の特例に関する条例等により減額中である。

- ・ 減額措置後の職員給与は 375,209 円であり、この場合の職員給与と民間給与との較差は 14,051 円 (3.75%) となる。

民間における特別給 (ボーナス) の支給状況

区 分	特別給の支給割合	職員の年間支給月数
下 半 期	2.15 月分	
上 半 期	1.98 月分	
年 間 計	4.13 月分	
		4.50 月分

(注) 下半期 : 平成 20 年 8 月から平成 21 月 1 月まで、上半期 : 同年 2 月から 7 月まで

2 給与報告及び勧告の内容について

平成 21 年 4 月の民間給与との較差等に基づく給与改定
次の措置をとることが必要

ア 月例給

給料表については、若年層に相当する一部の号給，医療職給料表(-)及び第 2 号任期付
研究員の給料表を除き，引下げ改定

給与構造改革による給料表水準の引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額につ
いて，給料月額引下げ改定が行われる職員を対象に引下げ

給料表等の改定によっても解消しきれない民間給与との較差については，地域手当の
暫定的な支給割合の引下げにより適切に対処

【参考】月例給の改定額（率）

区分	改定額（率）
給 料	620 円（ 0.16% ）
はね返し分	18 円（ 0.00% ）

民間給与との較差（ 691 円）と上記の改定額（ 638 円）
との差は，地域手当の暫定的な支給割合の引下げにより適切
に対処

イ 期末手当及び勤勉手当

年間支給月数の引下げ 4.50 月 4.15 月（ 0.35 月）

区分		年間支給月数	
		現行	改定後
部長級以上の職員	期末手当	2.60 月	2.35 月
	勤勉手当	1.90 月	1.80 月
その他の職員	期末手当	3.00 月	2.75 月
	勤勉手当	1.50 月	1.40 月

ウ 改定の実施時期

この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初
日であるときは，その日。）から実施

その他の改定

医師及び歯科医師並びに県外に勤務する職員の地域手当については、国や他の都道府県の状況を考慮し、平成 22 年度以降、必要な措置を講じることが適当

給与制度をめぐる諸課題

ア 給与構造改革への対応

給料表との関係を含む、県内に勤務する職員の地域手当の暫定的な支給割合の今後の取扱いなど、地域手当制度全般にわたり、その在り方などについて、引き続き、多面的な視点から検討

イ 自宅に係る住居手当

国は今般廃止することとしたが、職員の居住実態、手当の定着の度合いや公民較差への影響を考慮する必要もあり、他の都道府県の動向等を注視し、調査、研究

ウ 時間外勤務手当

平成 22 年 4 月 1 日から、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律が施行されることを踏まえ、同法に基づく措置に対応した所要の改定が必要

エ 教員給与制度をめぐる動き

公立学校の教員給与の在り方については、現在、国において検討・見直しが進められており、それらの動向を注視しながら、引き続き調査、研究を行い、検討を進めていくことが必要

3 人事行政における当面の諸課題に関する報告

職員の勤務時間

本県職員の勤務時間については、国家公務員に準じて改定を行うことが必要

その際、行政サービスや行政コストへの影響について考慮し、勤務体制の整備や業務の効率化による更なる時間外勤務縮減などにより、公務能率の一層の向上を図ることが必要

人材の確保・育成

ア 人材の確保

今年度、県に必要な人材像をより明確化し、面接試験における評価の視点を見直したところであり、今後も、採用試験の在り方について絶えず見直し・研究を行い、行政課題に果敢に取り組む人材の獲得に努めることが重要

イ 人材の育成

人事評価制度の目的や仕組みについて職員への周知を徹底するとともに、制度に対する職員の信頼感を確立するなどの環境整備が急務

人材育成の取組が十分に機能しているかどうか検証し、より実効性のある人材育成の取組に努めることが必要

仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 両立支援制度の活用

男性職員の育児参加など両立支援制度についての積極的な活用が図られるよう、制度の周知徹底や利用を促す意識啓発などを行うことが必要であり、加えて、運用上の課題を検証し、制度の利用を促進する有効な方策を検討することが大切

イ 時間外勤務縮減に係る取組

職員の勤務時間の管理を適正に行うとともに、時間外勤務縮減策の実施状況を適時確認・検証を行いながら、時間外勤務の縮減を進めていくことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の解消を十分意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、長距離・長時間通勤を極力解消していくことが必要

公務運営の改善に関する課題

ア 高齢期の職員の雇用問題

今年度の人事院の報告において、国家公務員について、定年年齢を段階的に65歳まで延長することについて基本的な考え方が示されたところであり、新規採用の確保や組織活力の維持を前提に、平成13年度から導入された再任用制度について検証するとともに、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、高齢期の職員の雇用問題について早期に検討することが必要

イ 職員のメンタルヘルス対策

予防や早期発見の視点に立った相談体制を一層充実させ、引き続き粘り強く取り組むことが必要であるとともに、心身の健康に影響する職場のストレスを軽減するための、円滑な意思疎通の確保に向けた取組も重要

ウ 不祥事防止に向けた取組の徹底

不祥事の原因分析や再発防止策の課題などの検証を行い、不祥事防止に向けた取組の徹底を図ることが重要

【参考】人事委員会の給与勧告の意義

人事委員会の給与勧告は、労働基本権が制約されている職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するもの

この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるもの