

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成21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)
378,396円	378,213円	183円 (0.05%)

《参考》民間給与と特例条例による減額措置後の職員給与との比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
378,396円	366,541円	11,855円 (3.23%)

(注) 特例条例：知事等の給与の特例に関する条例

#### (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 $\times$ 4.16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。)

## 人事院の報告及び勧告の内容

人事院は、本年8月、民間給与が国家公務員給与を863円(0.22%)下回っていること、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額 $\times$ 4.17月分に相当し、職員の期末手当・勤勉手当の支給割合(4.50月分)を下回っていること等を報告し、俸給月額及び期末手当・勤勉手当の引下げ並びに自宅に係る住居手当の廃止等を内容とする勧告を行った。

## 2 改定の内容

### (1) 本年の給与改定

公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

ア 給料表

本年の民間給与と職員給与の較差がわずかであることから、改定を行わないことが適当である。

イ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 平成21年度の支給割合

次のとおり、年間の支給割合が4.15月分となるよう、0.35月分引き下げる。

手当の別 支給期	期末手当		勤勉手当		合計	
	月分		月分		月分	
6 月 期	1.40	(1.20)	0.75	(0.95)	2.15	(2.15)
12 月 期	1.60	1.35	0.75	0.65	2.35	2.00
	(1.40)	(1.15)	(0.95)	(0.85)	(2.35)	(2.00)
合 計	3.00	2.75	1.50	1.40	4.50	4.15
	(2.60)	(2.35)	(1.90)	(1.80)	(4.50)	(4.15)

備考 ( )内は特別管理職員

(イ) 平成22年度以降の支給割合

年間の支給割合が4.15月分となるよう次のとおり改定する。

手当の別 支給期	期末手当		勤勉手当		合計	
	月分		月分		月分	
6 月 期	1.40	1.25	0.75	0.70	2.15	1.95
	(1.20)	(1.05)	(0.95)	(0.90)	(2.15)	(1.95)
12 月 期	1.35	1.50	0.65	0.70	2.00	2.20
	(1.15)	(1.30)	(0.85)	(0.90)	(2.00)	(2.20)
合 計	2.75		1.40		4.15	
	(2.35)		(1.80)		(4.15)	

備考 ( )内は特別管理職員

## (2) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。  
ただし、(1)のイの(イ)については、平成22年4月1日から実施すること。

## 3 給与についてのその他の課題

### (1) 自宅に係る住居手当

他の都道府県の状況や民間における支給状況等を踏まえ、手当のあり方について検討を行う必要がある。

### (2) 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。

### (3) 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じることが適当である。

## 第2 勤務環境の整備についての報告

### 1 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減については、あらゆる職場において、それぞれの実情に即した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、管理職員は、時間外勤務の縮減は自らの重要な職責であるとの認識の下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。

なお、平成22年4月1日から月60時間を超える時間外勤務手当の支給割合が引き上げられることとなるが、長時間勤務職員に休息の機会を与える観点から、当該支給割合の加算分の支給に代わる代替休暇制度の導入について、関係法令の整備状況等に留意しながら検討していく必要がある。

### 2 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、依然として多い状況にあることから、その原因の分析・把握を進め、メンタルヘルス対策を充実・強化していく

ことが重要である。これまでも、各任命権者において様々な対策が講じられているところであるが、組織的に総合的な対策に引き続き取り組むことが必要である。

また、管理職員においては、日頃から職員とのコミュニケーションに心がけ、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。

### 3 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、育児休業等の活用促進に向けた取組を一層充実していく必要がある。

本年、人事院は、介護のための短期休暇制度の導入や子の看護休暇の拡充等について措置していく旨の報告を行っており、本県においても国や他の都道府県の動向等に留意しながら制度の導入・拡充について検討していく必要がある。

## 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、本年度から教育委員会において教頭を教職員評価の本格実施対象とするなど、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、各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には、多様かつ優秀な人材の確保に努めることが重要である。そのためには、職員採用試験の応募者をより多く確保することが有効であり、大学等における就職説明会や職場見学会の開催、積極的な広報活動などにより公務の魅力が直接伝わるための取組等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、女性職員については、今後とも政策・方針決定過程への参画の拡大が図られ、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 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、民間企業や国において、定年年齢の延長等が検討されている中、本県においても、組織活力と公務能率を確保しながら、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備するなど、高齢期の雇用問題について、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 ]

給料表別平均給与月額

平成21年4月1日現在

給料表	職員数	平均年齢	平均経 験年数	平均 給与月額	備考
行政職	人 5,152	歳 43.5	年 21.5	円 374,913 (363,392)	事務・技術職員
公安職	3,076	40.8	19.2	369,680 (359,859)	警察官
海事職	62	43.3	21.6	408,684 (397,137)	船員
研究職	210	43.1	19.0	397,853 (385,939)	研究員
医療職(一)	99	43.9	17.1	840,897 (836,420)	医師
医療職(二)	191	41.6	19.3	345,317 (335,977)	薬剤師等
医療職(三)	416	38.4	16.3	325,784 (317,346)	看護師
教育職(一)	3,302	45.2	22.2	428,064 (416,099)	高等学校等教員
教育職(二)	7,674	45.6	22.7	424,084 (411,461)	小・中学校教員
全給料表	20,182	44.0	21.6	402,844 (391,205)	

(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 ( )内の数字は、特例条例による減額措置後の額である。