

## 平成22年職員の給与等に関する報告と勧告の概要

### I 給与に関する報告と勧告

#### ○ 本年の給与勧告等のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ（2年連続）～平均年間給与は△87千円（△1.39%）

- ① 民間給与との較差（△0.14%）を解消するため、給料表の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当の引下げ（△0.2月分）

#### 1 民間給与との比較

##### (1) 月例給の比較

民間給与との較差 △554円 △0.14%（昨年 △2,247円 △0.58%）

民間従業員(事務・技術)	県職員 (行政職:平均年齢44.6歳、平均経験年数22.7年)		較差
381,781円	特例条例による減額措置がないものとした場合の額	382,335円	△554円 △0.14%
	特例条例による減額措置がとられた額	364,342円	17,439円 4.79%

(注) 1 民間従業員の平均給与月額、平成22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3.93月分（県職員の年間支給月数4.15月分）

#### 2 給与改定の内容

##### (1) 給料表

- ・ 本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院に準じて中高年齢層を対象に引下げ改定（医療職給料表(一)を除くすべての給料表）
- ・ 給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（△0.17%）等を考慮した額に引下げ

##### (2) 期末・勤勉手当

年間支給月数を引下げ 4.15月分 → 3.95月分（0.2月分引下げ）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.35月（現行1.5月）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.65月（現行0.7月）
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

##### (3) 本年の給与改定の実施時期等

条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。

4月から給与改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消させるため、12月期の期末手当で減額調整が必要。しかしながら、減額調整に当たっては、本年は、特例条例により職員の給与が減額されており、かつ、この間に支払われる職員の給与が民間給与を相当下回ることとなる実情を考慮することが必要

### 3 その他給与に関する報告

#### (1) 初任給

民間や他の都道府県の状況を踏まえるとともに、人材確保の必要性にもかんがみ、初任給基準について所要の改正が必要

#### (2) 超過勤務手当

民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

#### (3) 勤務実績の給与への反映

より信頼性と納得性の高い人事評価制度の確立に向け、常に実施状況や結果の検証を行うとともに、必要に応じ見直しを行うなど、客観的、かつ、公平・公正な運用が行われるようさらに努めることが必要

#### (4) その他

- ・ 級別標準職務表について、国、他の都道府県との均衡等を考慮し、引き続き見直しを検討
- ・ 交通用具に係る通勤手当について、交通用具別の手当額及び距離区分の見直しを引き続き検討
- ・ 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置については、国や他の都道府県等の動向に留意しつつ、検討していくことが必要

### 4 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	382,335円	381,895円	△440円	△0.12%	(改定額の内訳) 給料月額 △432円 地域手当等 △8円

#### ※ 平均年間給与影響額等（行政職）

- ・ 特例条例による減額措置がないものとした場合の額  
〔勧告前〕 6,252 千円 〔勧告後〕 6,165 千円 〔影響額(率)〕 △87 千円 (△1.39%)
- ・ 特例条例による減額措置がとられた額  
〔勧告前〕 6,005 千円 〔勧告後〕 5,920 千円 〔影響額(率)〕 △85 千円 (△1.42%)

## II 勤務時間等に関する報告

### 1 超過勤務の縮減と年次休暇の使用促進

- ・ 超過勤務時間の増加や年次休暇使用日数の減少の具体的な状況を把握・分析するとともに、これまでの取組の内容を検証し、総実勤務時間の短縮に向け、引き続き、より実効性のある取組を推進していかなければならない。
- ・ 職員一人ひとりが意識改革を図り、仕事のやり方の徹底的な見直しなどにより業務の効率化に取り組むことが必要。とりわけ、管理職員は、総実勤務時間の短縮を自らの課題と認識し、職員の業務量、業務の必要性等の的確な把握に努め、適切な進行管理を行い、率先して業務の効率化を図ることが期待されている。
- ・ 任命権者の意欲的な取組が望まれ、総実勤務時間の短縮に向けた組織全体としての推進が必要

## 2 職業生活と家庭生活との両立支援

- ・ 職業生活と家庭生活との両立支援のための制度について広く周知するとともに、制度を利用しやすい勤務環境づくりと職場全体で両立を支援する良好な雰囲気づくりを行うことが求められる。
- ・ 引き続き、男性職員の育児休業の取得促進をはじめ、両立支援のための取組をより積極的に進めることが必要

## Ⅲ 健康管理対策の推進に関する報告

- ・ 職員の心身両面の健康管理対策について、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さらに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より一層努めることが必要
- ・ メンタルヘルスについては、予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止に到るまで、それぞれの段階に応じた、きめ細かな健康管理を実施することが必要。とりわけ、管理職員は、日ごろから部下の勤務状況や健康状態を的確に把握するとともに、職場におけるストレスの要因の軽減・除去に努めなければならない。
- ・ パワーハラスメント問題についても、心の健康保持等の観点から認識を深めることが重要であり、指針等の策定をはじめ、パワーハラスメント防止のための効果的な取組を図ることが求められている。

## Ⅳ 高齢期の雇用に関する報告

今後、国の動向をより一層注視し、本県における定年延長に備え、制度見直しについての検討を幅広く行うことが必要