

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 22 年 10 月 18 日
島根県人事委員会

1. 報告・勧告のポイント ～月例給、ボーナスともに2年連続の引下げ～

- ① 国に準じて給料月額引下げ（△0.24%）
② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.05月）

2. 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内 121 民間事業所の個人別給与を実地調査

(1) 月例給 ～役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比し、精密に比較（ラスパイレス方式）～

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		A - B	((A-B)/B×100)
370,200 円	380,965 円	△10,765 円	(△2.83%)
	356,542 円	13,658 円	(3.83%)
行政職の平均年齢 44.6 歳			

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 職員給与の上段は、給与カット（特例条例による給与減額措置）前、下段は給与カット後の額である。

(2) 特別給（ボーナス） ～民間の昨年8月から本年7月までの1年間の支給実績と比較～

民間の特別給 (A)	職員の期末・勤勉手当 (B)	差 (A - B)
3.61 月分	3.90 月分 (3.67 月分)	△0.29 月分 (△0.06 月分)

(注) () 内は、給与カット後の支給相当月数である。

※民間の特別給は昨年（3.65 月分）と比べて 0.04 月分減少

3. 勧告の内容

(1) 月例給（行政職の平均改定額・改定率）

項 目	内 容	改定額	改定率
給 料	給料月額引下げ（医師・歯科医師を除く。） ・中高年齢層の職員の給料月額を引下げ改定 ・さらに、55 歳を超える行政職給料表 6 級以上相当の職員については、改定後の給料月額を一定率で減額（△1.5%）	円 △896	% △0.24
	管理職手当	55 歳を超える職員の管理職手当を一定率で減額（△1.5%）	△ 73
はねかえり分	給料月額を算定基礎とする諸手当（特勤手当等）が減少する額	△ 5	△0.00
合 計		△974	△0.26

(注) 改定額及び改定率は、民間給与との比較に用いた額(給与カット前)を基礎として算出。

(2) 期末手当・勤勉手当（一般の職員の支給月数）

	6 月期	12 月期	年間計
期末手当	1.15 月	1.35 月（現行 1.40 月）	3.85 月 （現行 3.9 月）
勤勉手当	0.675 月	0.675 月	

(3) 高等学校・特別支援学校に新たに設置される主幹教諭の処遇

- ・現行の高等学校等教育職給料表の 2 級（教諭等）と 3 級（教頭）との間に新たな級（特 2 級）を新設
- ・教職調整額を支給し、期末手当・勤勉手当における役職段階別加算の割合を 100 分の 10 とする。

(4) 実施時期

- ・条例の公布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
- ・ただし、(3) については平成 23 年 4 月 1 日から実施

4. 報告事項（勧告との重複事項は除く）

（1）諸手当等

①時間外勤務手当

- ・ 県内民間事業所の実態を踏まえ、人事院勧告に準じて平成 23 年度から月 60 時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日を含める。

②特地勤務手当等

- ・ 国の特地公署等及びへき地学校等との均衡を考慮し、特地公署及び準特地公署の見直し

③初任給調整手当

- ・ 獣医師の人材確保のため、獣医師に支給する初任給調整手当を改善

④特殊勤務手当

- ・ 昨今の社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、手当の対象となる業務を精選し、実績や業務の特殊性をより反映した支給内容となるよう見直し

⑤教育職員の給与等

- ・ 職務や実績に見合った教育職員の処遇を行う観点から、国や他の都道府県の動向を踏まえ、適時適切に見直し

（2）人事管理上の課題

①人材の確保・育成

- ・ 引き続き優秀かつ多様な人材を確保するため、試験制度の一層の見直し・改善
- ・ 将来の適正な組織運営に支障を来すことがないように、より一層の計画的・安定的な人材確保
- ・ 「島根県人材育成基本方針」に基づく、能力開発支援や学習的な職場づくりなどの推進
- ・ 幅広い視野を持ちつつ専門的な知識・技術を身につけた職員の計画的な育成

②能力・実績に基づく人事管理

- ・ 実効性のある人事評価制度の確立に向けた取組みの推進

③女性職員の登用

- ・ 職域の拡大などによる計画的な人材養成や管理職への積極的登用、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境づくり

④両立支援の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進は、質の高い行政を安定的・継続的に展開していく上で重要
- ・ 「子育てしやすい職場づくり推進計画」に基づく、仕事と子育ての両立支援のための環境整備
- ・ 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた職場環境づくり

⑤時間外勤務の縮減

- ・ 管理監督者の効率的な業務運営と、職員一人ひとりの効率よい業務の遂行

⑥メンタルヘルス対策

- ・ 管理監督者はメンタルヘルス対策の中心的な立場の自覚と、実効性ある対策を実施
- ・ 職員間のコミュニケーションによる、何でも相談できる職場環境づくり

⑦高齢期の雇用問題

- ・ 国の動向を注視しながら、高齢期における給与制度の見直しや加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員の取扱いなど、高齢期の雇用に伴う具体的な課題についての検討

【参 考】

職員の平均給与月額及び平均年間給与額

（行政職 平均年齢 44.3 歳）

	勧告前	勧告後	比較
平均給与月額	378,345 円 (354,103 円)	377,384 円 (353,225 円)	△961 円 (△878 円)
平均年間給与額	6,070,564 円 (5,685,177 円)	6,035,219 円 (5,652,677 円)	△35,345 円 (△32,500 円)

- （注） 1 上段は給与カット前、下段は給与カット後の額である。
2 本年度の新規学卒の採用者を含む数値であり、民間給与との比較に用いた数値とは一致しない。
3 年間給与は、給与月額の12箇月分及び期末・勤勉手当を合算したものである。