

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22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)
376,989円	375,602円	1,387円 (0.37%)

《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)
376,989円	364,046円	12,943円 (3.56%)

(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の3.97月分に相当している。

(職員の場合、現行の年間支給割合は、4.15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757円(0.19%)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の3.97月分に相当し、職員の期末手当・勤勉手当の支給割合(4.15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・勤勉手当の引下げ等を内容とする勧告を行った。

また、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1,387円(0.37%)上回っていることが判明した。

これは、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、所要の改正を行う必要がある。

イ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 平成22年度の支給割合

次のとおり、年間の支給割合が3.95月分となるよう、0.2月分引き下げる。

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	月分 1.25 (1.05)	月分 0.70 (0.90)	月分 1.95 (1.95)
12月期	1.50 1.35 (1.30 1.15)	0.70 0.65 (0.90 0.85)	2.20 2.00 (2.20 2.00)
合計	2.75 2.60 (2.35 2.20)	1.40 1.35 (1.80 1.75)	4.15 3.95 (4.15 3.95)

備考 ()内は特別管理職員

(イ) 平成23年度以降の支給割合

年間の支給割合が3.95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
6月期	月分 1.25 1.225 (1.05 1.025)	月分 0.70 0.675 (0.90 0.875)	月分 1.95 1.90 (1.95 1.90)
12月期	1.35 1.375 (1.15 1.175)	0.65 0.675 (0.85 0.875)	2.00 2.05 (2.00 2.05)
合計	2.60 (2.20)	1.35 (1.75)	3.95 (3.95)

備考 ()内は特別管理職員

(2) 時間外勤務手当

人事院勧告の内容等を勘案し、月60時間を超える時間外勤務の積算の基礎に、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める必要がある。

(3) 改定の実施時期

この改定は、平成22年4月1日から実施すること。ただし、(1)のイの(ア)については、この勧告を実施するための条例の公布の日から、(1)のイの(イ)及び(2)については、平成23年4月1日から実施すること。

3 その他の課題

(1) 高齢層職員の給与

国において、今後、定年延長の検討が進められる中で、50歳台後半層職員のあるべき給与制度についても検討が行われることから、この状況を注視する必要がある。

(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

職員の総実勤務時間の短縮は、全庁的に取り組むべき重要な課題である。

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。

また、管理職員をはじめ職員一人ひとりにおいても、時間外勤務の縮減を共通の課題として常に意識し、計画的な業務遂行に努める必要がある。特に、管理職員は、職員の勤務実態を把握し、業務の進め方の再点検等を行うなど、適正な勤務時間管理を行うことにより、計画的な業務の進行管理に努めることが重要である。

さらに、年次有給休暇の取得については、職員の心身のリフレッシュやゆとりある生活の確保のためにも重要であることから、その計画的・連続的な取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

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・休職者数が依然として多い状況にあることから、メンタルヘルス対策は重要な課題である。各任命権者においては、これまでも、様々な対策が講じられているところであるが、引き続き、組織的に総合的な対策に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、健康状況の把握、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いるところであるが、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。

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

本県では、知事部局において人事評価制度が本格的に導入され、能力や実績をより適切に反映した人事・給与制度の確立に向けて取り組んでいる。また、教育委員会においては、本格実施の対象として校長及び教頭の教職員評価を実施するなど、新たな人事評価制度の整備が進められている。

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し、評価者に対する研修や職員からの苦情に対処する仕組みが充実されるよう、さらに取組を進める必要がある。

なお、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・育成等

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、就職説明会や職場見学会等の開催をはじめ、各種広報活動などを積極的に行うことにより、公務の魅力を直接伝えるための取組等を一層充実させることが必要である。

また、職員の育成については、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重要である。

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を拡大するなど、その能力が十分に発揮されるよう、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

国が年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢の延長等を検討している中、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、本県においても、今後の国の動向を注視しつつ、高齢期の雇用問題について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。

また、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22年4月1日現在

給料表	職員数	平均年齢	平均経年数	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
行政職	人 4,991	歳 43.4	年 21.4	円 373,049	円 373,687	円 638	% 0.17	事務・技術職員
公安職	3,024	40.5	18.8	365,926	366,612	686	0.19	警察官
海事職	58	43.7	22.0	410,180	410,949	769	0.19	船員
研究職	205	42.1	18.0	387,124	387,833	709	0.18	研究員
医療職(-)	101	44.1	17.3	845,594	847,472	1,878	0.22	医師
医療職(二)	170	42.0	19.7	346,642	347,156	514	0.15	薬剤師等
医療職(三)	417	38.1	15.9	322,444	323,131	687	0.21	看護師
教育職(-)	3,273	45.6	22.7	427,502	428,116	614	0.14	高等学校等教員
教育職(二)	7,600	46.0	23.2	423,171	423,646	475	0.11	小・中学校教員
全給料表	19,839	44.2	21.7	401,518	402,104	586	0.15	

(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22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 過去の給与改定の状況(行政職)

	月例給改定額	特別給増減月	年間給与の増減額	備考
平成11年	964円	0.30月	100千円	
平成12年	449円	0.20月	72千円	
平成13年	改定なし	0.05月	19千円	
平成14年	8,031円	0.05月	155千円	
平成15年	4,512円	0.25月	172千円	
平成16年	改定なし	改定なし	-	
平成17年	1,301円	0.05月	2千円	
平成18年	改定なし	改定なし	-	
平成19年	601円	0.05月	29千円	
平成20年	689円	改定なし	12千円	
平成21年	改定なし	0.35月	133千円	別に給与減額措置あり
平成22年	638円	0.20月	64千円	"