

# 平成23年職員の給与等に関する報告と勧告の概要

## 1 給与に関する報告と勧告

### ○ 本年の給与勧告等のポイント

月例給を引下げ（3年連続）～平均年間給与は△20千円（△0.33%）

- ① 民間給与との較差（△0.33%）を解消するため、給料表の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合と均衡しており、改定なし

### 1 民間給与との比較

#### (1) 月例給の比較

民間給与との較差 △1,262円 △0.33%（昨年 △554円 △0.14%）

民間従業員(事務・技術)	県職員 (行政職:平均年齢44.7歳、平均経験年数22.8年)	較差
379,123円	特例条例による減額措置がないものとした場合の額	380,385円 △1,262円 △0.33%
	特例条例による減額措置がとられた額	367,402円 11,721円 3.19%

(注) 1 民間従業員の平均給与月額、平成23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23年香川県条例第2号）をいう。

#### (2) 期末・勤勉手当の比較

民間の年間支給割合3.95月分（県職員の年間支給月数3.95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（△0.49%）等を考慮した額に引下げ

#### (2) 期末・勤勉手当

民間の年間支給割合が県職員の年間支給月数と均衡しているため、改定なし

#### (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、減額調整を行うことが必要。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

- ・ 勤務実績の給与への反映については、より綿密な面談など手続の透明性も含めた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

- ・ 給与構造改革における経過措置額については、今後、職員の給与水準の推移及び他の都道府県等の動向等に留意しつつ、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	380,385円	379,167円	△1,218円	△0.32%	(改定額の内訳) 給料月額 △1,192円 地域手当等 △26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〕 6,142 千円 〔勧告後〕 6,122 千円 〔影響額(率)〕 △20 千円 (△0.33%)
- ・ 特例条例による減額措置がとられた額  
〔勧告前〕 5,952 千円 〔勧告後〕 5,932 千円 〔影響額(率)〕 △20 千円 (△0.34%)

## II 臨時職員の勤務条件に関する報告

- ・ 臨時職員が従事する職が常設的な事務に係るものである場合には、その職に応じた給与の額又はその上限等の基本的事項が条例において定められることが望ましい。
- ・ 臨時職員が従事する職が臨時に生じた事務に係るものである場合には、少なくとも、その職に従事すべく任用される職員の給与の額等を定めるに当たって依拠すべき一般的基準等の基本的事項が、可能な限り条例において定められることが望ましい。
- ・ 任命権者においては、合理的な期間の範囲内で、これらの基本的事項が条例で定められるよう検討を進めることが必要
- ・ 検討に当たっては、県全体として、臨時職員の任用についての多様な実情を把握したうえ、臨時職員に係る人事管理の方針を整理すること等が求められている。

## III 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

- ・ 取組の具体的な実施状況について、定期的なフォローアップを行い、引き続き、より実効性の高い取組を確実に推進していくとともに、これまでの取組の内容について検証を行い、過重な勤務が継続する場合の要因等について分析を進めることが必要
- ・ 超過勤務の縮減のためには、職員の勤務の実態を把握することが基本。管理職員においては、勤務時間管理を徹底し、超過勤務や在庁の状況等の実態を的確に把握したうえ、正規の勤務時間の短縮が超過勤務の増大を招いたり、超過勤務縮減の過度の徹底がいわゆるサービス残業(賃金不払い残業)を生じさせることがないよう、自らの課題を再認識しなければならない。
- ・ その職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されている教育職員については、それぞれの職員の勤務の実態をよりの確に把握し、職務遂行のために実質的に拘束される時間の短縮に向けた創意工夫が求められる。
- ・ 総実勤務時間の短縮については、組織全体としての推進が必要であり、任命権者においては、より意欲的な取組が望まれる。

## 2 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者においては、職業生活と家庭生活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ている。
- ・ 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」は、数値目標を掲げた取組が達成できるよう着実に努力することが重要
- ・ 男性職員の育児への参画については、任命権者において、その促進に向けた課題を整理することが必要。当委員会としては、国の動向を踏まえ、速やかに、給与制度の面における所要の措置を講じる。

## IV 健康管理対策の推進に関する報告

- ・ 職員の心身両面にわたる健康管理対策について、研修等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・事後指導、健康相談、カウンセリングなどの事業内容を一層充実させることが必要
- ・ メンタルヘルスについては、管理職員に対する教育・研修を強化し、管理職員に部下の勤務状況や健康状態を的確に把握させ、早期の対応を取る必要があるほか、長期病休者については、その円滑な職場復帰の促進に努めなければならない。
- ・ 任命権者は、職員の心の疾病を引き起こす要因の除去にも取り組むことが必要。上司等からのパワーハラスメントやセクシャルハラスメントが心の疾病を引き起こす要因となり得ることから、これらの防止のための十分な対策を講じなければならない。
- ・ 特に、パワーハラスメント問題に関しては、昨年度の人事委員会報告においても、指針・要綱等の策定をはじめ、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旨言及したが、未だ指針・要綱等が策定されておらず、速やかな対応が求められる。
- ・ 東日本大震災の支援要員として派遣される職員については、引き続き、その心身両面にわたる健康管理に特に注意を払っていくことが必要

## V 職務経験者の採用に関する報告

- ・ 任命権者においては、それぞれの職員が、県政の中で、自らの職務経験、専門知識、ノウハウ、能力等を更に活かすことができるよう、あらためて、組織の活性化の状況を検証し、今後の人事管理に反映させていくことが必要

## VI 高齢期の雇用に関する報告

- ・ 今後、国における法改正や制度設計の動向を更に一層注視することが必要
- ・ 任命権者の定年に関する人事管理の実情を踏まえた適切な人事制度が構築できるよう、本県における職員の定年延長を想定し、多面的な課題について、幅広い検討を具体化することが必要