

## 平成21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

- ① 民間給与との較差（△0.58%）を解消するため、月例給の引下げ改定  
— 給料月額引下げ及び自宅に係る住居手当の廃止により措置 —
- ② 期末・勤勉手当の引下げ（△0.35月分）
- ③ 職員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることが適当

#### 1 民間給与との比較

##### (1) 月例給の比較

民間給与との較差 △2,247円 △0.58% (昨年 582円 0.15%)

民間従業員(事務・技術)	県職員 (行政職:平均年齢44.3歳、平均経験年数22.3年)		較差
382,276円	特例条例による減額措置がないものとした場合の額	384,523円	△2,247円 △0.58%
	特例条例による減額措置がとられた額	365,414円	16,862円 4.61%

(注) 1 民間従業員の平均給与月額、平成21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4.14月分 (県職員の年間支給月数4.50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、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に、給料調整率（△0.25%）を考慮して100分の99.75を乗じて得た額に引下げ

##### (2) 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当（月額：3,500円）を廃止

##### (3) 期末・勤勉手当

年間支給月数を引下げ 4.50月分 → 4.15月分 (0.35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)	1.5月 (現行1.6月)
	勤勉手当	0.7月 (支給済み)	0.7月 (現行0.75月)
22年度以降	期末手当	1.25月	1.5月
	勤勉手当	0.7月	0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

#### (4) 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、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) 超過勤務手当の支給割合等

月60時間を超える超過勤務に対する超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げること等について、労働基準法等関係法令の改正を踏まえた対応が必要

#### (2) 勤務実績の給与への反映

人事評価について職員の理解と納得が得られるよう、常に実施状況や結果の検証を行い、必要に応じ見直しを行うなど、客観的、かつ、公平・公正な運用に引き続き努めることが必要

#### (3) 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、見直しを検討
- ・ 借家・借間に係る住居手当については、国においてその在り方の検討を進めていることから、国、他の都道府県や民間の動向に引き続き留意することが必要
- ・ 単身赴任手当については、国においてその改善に向けた検討が行われていることから、国、他の都道府県や民間の動向に引き続き留意することが必要
- ・ 交通用具に係る通勤手当については、本年、民間の支給状況の独自調査を行ったところであり、交通用具別の手当額及び距離区分の見直しについて検討

### 4 給与改定額及び改定率

区分	現行	改定後	改定額	改定率	改定額の内訳
行政職	384,523円	382,313円	△2,210円	△0.57%	給料月額 △771円 住居手当等 △1,439円

#### ※ 平均年間給与影響額等（行政職）

〔勧告前〕 6,428 千円 〔勧告後〕 6,257 千円 〔影響額(率)〕 △171 千円 (△2.66%)

(注) 特例条例による減額措置がないものとした場合で算定している。

## II 勤務時間等に関する報告

### 1 勤務時間の見直し

- ・ 県内の民間企業の所定労働時間について、本年の調査結果は、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間57分、また、これまでの調査結果のうち、平成19年から本年までについては漸減している状況にあり、職員の勤務時間よりも短い水準で定着。国家公務員や半数以上の道府県でも既に勤務時間を改定
- ・ これらのことを総合的に検討した結果、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることが適当
- ・ 実施に当たっては、公務能率の一層の向上に努め、県民サービスの維持及び行政コストの増加を招かないことが重要。その実施時期については、態勢が整い次第、速やかに実施

## 2 超過勤務の縮減と年次休暇の使用促進

- ・ 総実勤務時間の短縮については、これまでの取組の効果を検証し、簡素で効率的な業務運営が可能となるよう、実効性のある取組を推進していくことが必要
- ・ 管理職員をはじめ職員一人ひとりが意識改革を図り、事務処理の迅速化や効率化等に自発的に取り組み、総実勤務時間の短縮に向けて組織全体として取り組むことが必要
- ・ 管理職員は、総実勤務時間の短縮を自らの課題と意識して、業務の優先順位を踏まえた適切な進行管理を行い、過重な勤務が継続することのないよう十分に配慮するとともに、職員が年次休暇等を使用しやすい職場環境づくりに努めることが必要

## 3 職業生活と家庭生活との両立支援

- ・ 育児又は介護を行う職員の両立支援を一層推進するために、関係法令の状況を踏まえつつ、適切に対応することが必要
- ・ 今後とも、既存の両立支援のための制度の周知やその利用促進のための意識啓発、とりわけ、男性職員の育児休業の取得促進、さらには職場全体で両立を支援する良好な雰囲気づくりをより積極的に行うことが必要

## 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は、引き続き、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努めることが必要
- ・ メンタルヘルスについては、心の健康づくり体制の強化を図り、職員本人・管理職員・安全衛生管理スタッフ・職場外の専門家等によるケアを有機的に機能させるとともに、心の健康づくりに関する情報提供や研修等の充実に努め、その対策をより一層推進することが必要
- ・ とりわけ、管理職員は、日ごろから職員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・除去に努めることが必要

## Ⅳ 高齢期の雇用に関する報告

職員の高齢期の雇用については、国及び他の都道府県の動向を注視していくことが必要