

平成16年職員の給与等に関する報告の概要

平成 16 年 9 月 30 日
香川県人事委員会

本日、本委員会は、県議会議長と知事に対し、本県職員の給与等について報告を行った。

給与に関する報告

本年の給与に関する報告のポイント

- ～ 月例給、期末・勤勉手当ともに改定なし（6年振りに下げ止まり、前年水準を維持）
- 公民給与の逆較差（0.02%）が小さく、月例給の改定を見送り
- 期末・勤勉手当は民間の支給額と均衡

1 公民給与の比較

(1) 公民較差

民間従業員（事務・技術）	県職員（行政職）	公民較差
388,430 円	388,521 円	91 円 0.02 % (昨年 4,226 円 1.08 %)

(注) 民間従業員の平均給与月額、平成 16 年職種別民間給与実態調査の結果による。
県職員は、平均年齢 42.5 歳、平均経験年数 20.8 年。

(2) 期末・勤勉手当の比較

民間の年間支給割合 4.39 月分 … 年間支給月数 4.40 月分と概ね均衡

2 給与改定の見送り

(1) 月例給の改定の見送り

公民給与の較差が小さく、給料表を改定することが困難であり、諸手当についても民間や他の都道府県の各手当の支給額と概ね均衡している。

(2) 期末・勤勉手当の改定の見送り

民間の年間支給割合が県職員の年間支給月数と概ね均衡している。

【参考】過去 5 年間の勧告に伴う平均年間給与影響額（行政職）

	勧告前	勧告後	影響額	平均年齢
H11 年度	6,775,311 円	6,671,199 円	104,112 円	40.7 歳
H12 年度	6,749,457 円	6,673,139 円	76,318 円	41.3 歳
H13 年度	6,656,394 円	6,639,063 円	17,331 円	41.8 歳
H14 年度	6,676,911 円	6,522,557 円	154,354 円	42.0 歳
H15 年度	6,623,783 円	6,449,963 円	173,820 円	42.3 歳

【参考】期末・勤勉手当の年間支給月数の推移

	H9・10 年度	H11 年度	H12 年度	H13 年度	H14 年度	H15・16 年度
期末手当	4.05 月分	3.75 月分	3.60 月分	3.55 月分	3.50 月分	3.00 月分
勤勉手当	1.20 月分	1.20 月分	1.15 月分	1.15 月分	1.15 月分	1.40 月分
年度合計	5.25 月分	4.95 月分	4.75 月分	4.70 月分	4.65 月分	4.40 月分

3 その他の給与等に関する報告

- ・ 公立学校教員の給与制度については、引き続き、他の都道府県の動向等に留意しながら対応していくこととする。
- ・ 人事院では、勤務実績をよりの確に給与に反映させる制度及び地域による民間賃金の差を公務員給与に適正に反映させる制度について具体的な検討項目を提示し、今後、その具体化を図っていきたいとしており、また、国では、公務員制度の改革について能力等級制を導入し、能力・実績主義の人事制度を整備するなどの検討が進められているところであり、こうした動向を注視し、適切に対応していく必要があるものと考えている。

勤務時間等に関する報告

- ・ 総実勤務時間の短縮は、職員の健康でゆとりある生活の実現のため重要であり、超過勤務の後さらに、総実勤務時間の短縮に向けて組織を挙げて取り組む必要があるものと考えている。
- ・ 管理職員は、総実勤務時間の一層の短縮を自らの課題として、職員の勤務実態の的確な把握と事務の計画的な進行管理に努め、超過勤務命令の必要性等を十分に考慮し、また、職員が休暇を使用しやすい職場環境づくりに努めることが必要である。
- ・ 育児や介護を行う職員の負担を軽減するための措置については、これまでも種々の取組がなされているが、人事院においては、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進することとしており、本県においても、こうした動向に留意しつつ、引き続き検討を進めていくことが必要であると考えている。

健康管理対策の推進に関する報告

- ・ 職員の健康管理は、県民サービスや公務能率の向上という観点からも重要な課題である。引き続き、労働安全衛生体制の充実に努め、心身両面にわたる健康管理対策を総合的、計画的に推進していく必要がある。
- ・ 今後とも予防と早期発見を重点に健康管理対策の推進が必要である。近年、職員のストレス要因が増大する傾向にあり、メンタルヘルス対策をきめ細かに推進していくことが必要である。
- ・ 管理監督者においては、職員の勤務状況や健康状態を常に把握し、職員が心身ともに充実して執務できるように努めるとともに、衛生管理者等とも連携、協力のもとに良好な職場環境づくりを推進する必要がある。

苦情相談に関する報告

- ・ 職員を取り巻く勤務環境が変化する中で、職員からの苦情を適切に処理することは、職員の利益保護のみならず公務の能率的運営の観点からも重要である。
- ・ 地方公務員法の改正により、人事委員会において、来年4月から勤務条件の措置要求や不服申し立てに必ずしも至らないような苦情の相談を行うこととなった。
- ・ 本委員会においては、各任命権者おける苦情相談とも連携、協力しながら、職員の苦情相談制度の整備を図り、適切な運用に努めていきたい。