

第5回三者統一交渉における県の考え方

平成21年10月23日

第5回三者統一交渉における県の考え方を説明したいと思いません。

(平成21年度の給与改定)

まずはじめに、平成21年度の給与改定に関する県の考え方を説明したいと思えます。

県としては、人事委員会勧告を尊重するという基本姿勢に立ち、今年度の給与改定については、次のとおり実施したいと考えています。

給料表については、人事委員会勧告のとおり、現行の給料表を、人事委員会勧告別記第1のとおり改定したいと考えています。

なお、平成18年3月31日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなる者については、人事委員会勧告のとおり、所要の措置を講じたいと考えています。

期末手当及び勤勉手当については、人事委員会勧告のとおり、平成21年12月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分、勤勉手当の支給割合を0.625月分とし、平成22年度以降は、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分及び1.5月分、勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.7月分としたいと考えています。

給料表並びに期末手当及び勤勉手当の改定については、平成21年12月1日から実施したいと考えています。

なお、これらの改定を実施するにあたっては、県職員給与と民間給与との公民較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、平成21年12月期の期末手当の額について、人事委員会勧告のとおり、所要の特例措置を講ずることとしたいと考えております。

(時間外勤務手当の改定)

次に、時間外勤務手当の改定について、県の考え方を説明したいと思えます。

平成22年4月に、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ等を内容とする改正労働基準法が施行されることから、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その60時間を超えた時間に対しては、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の150を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給したいと考えています。

時間外勤務手当の改定については、平成22年4月1日から実施したいと考えています。

以上が、第5回三者統一交渉における県の考え方であります。

参考

【一般職の場合の期末・勤勉手当の支給月数】

	6月期	12月期	計
21年度 期末手当	1.4月	1.45月(1.6月)	2.85月(3.0月)
勤勉手当	0.675月	0.625月(0.675月)	1.3月(1.35月)
計	2.075月	2.075月(2.275月)	4.15月(4.35月)
22年度 期末手当	1.25月	1.5月	2.75月
以降 勤勉手当	0.7月	0.7月	1.4月
計	1.95月	2.2月	4.15月

※21年度6月期は支給済である。また()内は現行の支給月数である。