

職員の給与等に関する報告及び  
給与改定に関する勧告の概要

平成 20 年 10 月

広島県人事委員会

○本年の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告のポイント

【職員の給与】

(1) 月例給

- ① 今年の民間給与との較差（月例給）は、1,089円（0.28%）
- ② 給料表は、国家公務員に準じて、改定を見送り
- ③ 民間給与との較差は、地域手当の改定に配分

(2) 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合と概ね均衡しており、改定を見送り

(3) その他の給与改定

- ① 医師及び歯科医師の給与の改善
- ② 学校教育法に定める主幹教諭等の設置に伴う教育職給料表の改定等

【職員の勤務時間】

国家公務員に準じた改定が必要（1週間当たり38時間45分、1日当たり7時間45分）

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 職員給与と民間給与との較差（月例給）

職員給与と民間給与との較差		摘 要
民間給与	390,345円	県の行政職給料表の適用を受ける職員（新規採用者を除く6,721人；平均年齢43.6歳）と民間事業所の従業員（企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の1,236事業所から抽出した309事業所の従業員10,305人）のうち、職務の種類、責任の度合等の条件が対応すると認められる者の本年4月分の給与を相互に比較
職員給与 （減額措置前）	389,256円	
較 差	1,089円 （0.28%）	

(注) ・ 職員給与は、平成20年度から平成21年度までの間、職員の給与の特例に関する条例等により減額中である。

- ・ 減額措置後の職員給与は374,513円であり、この場合の職員給与と民間給与との較差は15,832円（4.23%）となる。

(2) 民間における特別給（ボーナス）の支給状況

区 分	特 別 給 の 支 給 割 合
下 半 期	2.30 月分
上 半 期	2.18 月分
年 間 計	4.48 月分

(注) 下半期：平成19年8月から平成20年1月まで、上半期：同年2月から7月まで  
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.50月である。

## 2 給与報告及び勧告の内容

### (1) 平成20年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定

#### ア 月例給

- ・ 給料表は、国家公務員に準じて改定を見送ることが適当
- ・ 地域手当の暫定的な支給割合等について、民間給与との較差を踏まえ、適切な措置を講じることが必要（平成20年4月1日実施）

#### イ 期末手当及び勤勉手当

職員の年間支給月数（4.50月）は、民間の年間支給割合（4.48月分）と概ね均衡しており、改定を見送ることが適当

### (2) その他の給与改定等

#### ア 医師及び歯科医師の給与（平成21年4月1日実施）

県立病院等において医師の欠員が常態化していること、県立病院等の医師と県内民間病院の勤務医との年間給与の間に相当の差があること及び人事院勧告の内容等を踏まえ、次の措置を講じることが必要

- ・ 初任給調整手当等について、国家公務員の改定に準じて引き上げること
- ・ 広島市内に勤務する医師及び歯科医師に適用される初任給調整手当の「職員の区分」を、現行の3種から2種に引き上げること

#### イ 新たな職の設置に伴う教育職給料表の改定等（平成21年4月1日実施） 【勧告】

本県の教育委員会が、新たな職として、平成21年4月からの設置に向けた検討を進めている学校教育法に定める「主幹教諭」及び「指導教諭」について、その職務内容と責任を考慮したうえで、適切な給与上の処遇を図ることができるよう、教育職給料表を改定することが必要

#### ウ 教員給与制度をめぐる動き

公立学校の教員給与の在り方について、現在、国において検討が進められており、それらの動向を注視しながら、引き続き調査、研究を行い、検討を進めていくことが必要

## 3 職員の勤務時間に関する報告

国や他の地方公共団体の動向に留意しつつ、国家公務員に準じて改定を行うことが必要  
その際、行政サービスや行政コストへの影響について考慮し、勤務体制の整備や公務能率の向上を図ることが必要

## 4 人事行政における当面の諸課題に関する報告

### (1) 人材の確保・育成

新規採用職員に求める人材像を、より具体的かつ明確にしたうえで人材を確保し、さらに、採用した職員の人材育成を図ることにより、県行政を取り巻く大きな変化に的確に対応していくことが重要

### (2) 能力・実績に基づく人事管理

人事評価の結果を職員の人材育成に結び付け、組織の活性化につなげていくためには、職員から信頼される人事評価制度の構築が必要

### (3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

#### ア 時間外勤務縮減に係る取組

各任命権者において、適切な勤務時間の管理とともに、時間外勤務縮減対策の徹底など、実効性ある縮減対策への取組が必要

#### イ 両立支援制度の活用

仕事と育児・介護の両立支援制度について、一層の活用が図られるよう、制度運用の課題を検証し、有効な方策を検討するなど制度の目的を達成するよう努めることが大切

### (4) 公務運営の改善に関する課題

#### ア 長距離通勤の解消

長距離通勤の解消を十分に意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、長距離通勤を極力解消していくことが必要

#### イ 職員のメンタルヘルス対策

これまで取り組んできたメンタルヘルス対策について、引き続き粘り強く取り組むとともに、とりわけ予防や早期発見の視点に立った相談体制や職場におけるケア体制の充実を図ることが必要

#### 【参考】人事委員会の給与勧告の意義

人事委員会の給与勧告は、労働基本権が制約されている職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するもの

この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるもの