

## 《本年の勧告のポイント》

- ① 月例給及び期末・勤勉手当の改定を2年ぶりに見送り
- ② 医師の処遇改善を図るため、初任給調整手当を引上げ

## 第1 職員の給与

### 1 本年の給与の改定

#### (1) 職員給与と民間給与の比較

##### ア 月例給

比較職員と民間（企業規模50人以上）従業員の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおりです。

民間従業員の給与 (A)	比較職員給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) (C/B×100)
406,385 円	406,661 円	△276 円 (△0.07%)

※ 「比較職員」とは、行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用者であって、新規採用職員を除いた職員をいいます。

##### イ 特別給

民間において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われたボーナスと、本年の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおりです。

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	較 差 (A)-(B)
4.48 月分	4.50 月分	△0.02 月分

#### (2) 給与改定の基本的考え方及び内容

比較職員給与と民間従業員の給与がほぼ均衡していること、国及び他の都道府県の状況等を考慮し、給料表を含めた月例給及び期末・勤勉手当の改定を見送ることとしました。

#### (3) 医師の給与の改善（平成21年4月1日実施）

医療施設における勤務医の確保のため、医師の初任給調整手当を国家公務員に準じて改定する必要があります。

## 2 給与構造の改革

平成18年度から実施している給与構造の改革を計画的かつ着実に実施するため、地域手当について、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合は、県内にあっては現行どおり1.5%とします。

### 3 その他の課題

本県教育委員会では、義務教育等教員特別手当の支給額を引下げ、教員特殊業務手当を倍増するなどの国の考え方に沿った教員給与体系を実現することとし、義務教育等教員特別手当を削減することとした場合の手当額の改正案を策定するよう本委員会に要請をしました。

本委員会では、義務教育等教員特別手当の額について報告別表に定めたとおりとすることが適当と考えます。

## 第2 職員の勤務時間

### 1 基本的な考えと民間企業等の状況

職員の勤務時間は、1日8時間、1週40時間とされていますが、これは民間企業の所定労働時間や国及び他の都道府県の勤務時間を基本として定めるものです。

民間企業の所定労働時間を調査したところ、本年は1日7時間49分、1週39時間6分、平成16年及び平成18年から本年までの調査結果から算出した平均値は、1日7時間49分、1週39時間2分でした。国及び他の都道府県においても、民間が公務を下回る状況でした。また、多くの民間企業が、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定しています。

### 2 勤務時間の改定

職員の勤務時間を、人事院勧告に準じて1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当です。

ただし、職員の勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本として実施する必要があると考えます。

## 第3 人事管理に関する課題

### 1 人事評価制度の整備

能力と実績に基づく人事管理を推進するため、各任命権者においては、新たな人事評価制度の導入に向けて着実に準備が進められています。

制度の導入に当たっては、苦情や相談の対応等を含め、職員の理解を図りながら進めることが重要と考えます。

### 2 女性職員の登用促進

第二次長野県男女共同参画計画に則り、女性職員の登用促進・職域拡大等取組指針で定めた登用目標の達成等へ向けて、引き続き積極的に取り組んでいく必要があります。