

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

<本年の給与勧告のポイント>

- ① 医師の給与の特別改善として初任給調整手当の引上げ
- ② 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに改定なし
- ③ 給与構造改革の計画的な実施による地域手当の暫定的支給割合の引上げ

1 給与勧告の意義と役割

給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられ、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保することを目的とし、人材確保や労使関係の安定を通じて能率的な行政運営の維持に寄与

2 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断

3 職員給与と民間給与の比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内327民間事業所のうちから無作為抽出した130事業所の約2.9千人を実地調査(完了率90.8%)

(1) 月例給

特例条例による給与の減額前では、職員給与が民間給与を5,107円(1.31%)上回っており、給与の減額後では、職員給与が民間給与を5,725円(1.51%)下回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②		較差 ①-② ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
	特例条例による減額前	特例条例による減額後	
385,661円	390,768円	379,936円	△5,107円(△1.31%)
			5,725円(1.51%)

※1 県職員と県内民間従業員の平成20年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴の同じ者同士を比較(ラスパイレス方式)

2 職員給与は、給料月額に給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当(基礎額)、初任給調整手当、特地勤務手当等、へき地勤務手当等、寒冷地手当を加えた額である。

(2) 特別給(ボーナス)

職員の年間支給月数(4.40月分)と民間での昨年冬と本年夏の1年間における支給実績(支給割合4.38月分)は、おおむね均衡している。

4 本年の給与の改定

(1) 給料表、期末・勤勉手当(ボーナス)

本年の給料表、期末・勤勉手当については、現行どおり

【参考】

○ 職員一人当たりの給与額等

《行政職：平均年齢 43.8歳 平均経験年数 22.8年》

平均給与額（月間） 384,664 円

平均給与額（年間） 6,405 千円

※1 平均給与額(月間)は、給料月額に給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当(基礎額)、初任給調整手当、特勤手当等、へき地勤手当等、寒冷地手当を加えたもので、特例条例による減額後の額である。

2 平均給与額(年間)は、平均給与額(月間)の年額に期末手当及び勤勉手当を加えたものである。

(2) 医師給与の特別改善(平成21年4月1日実施)

医師確保の観点等から初任給調整手当の最高支給限度額を引上げ

最高支給限度額 306,900円 → 410,900円

(3) 実施時期

初任給調整手当の改定は、平成21年4月1日から実施する。

5 給与構造の改革等に関する報告

平成18年4月から実施している給与構造の改革については、引き続き実施

(1) 地域手当

地域手当における平成21年4月1日から平成22年3月31日までの支給割合を引上げ

(例 東京都 支給割合16% → 17%)

(2) 勤務実績の給与への反映等

昇給、勤勉手当等における勤務実績の反映については、各職員の能力・業績がより適正に給与に反映されるよう引き続き取組が必要

また、特殊勤務手当や特勤手当等のうち、特殊性・困難性等が薄れているものについて、所要の見直しを図るための検討が引き続き必要

(3) 実施時期

地域手当の改定は、平成21年4月1日から実施

6 勤務条件等に関する報告

(1) 勤務時間の改定

勤務時間に関しては、国や他の都道府県において人事院が勧告した内容に沿って改定が行われる場合には、それらとの権衡を失しないよう所要の措置を講じることが適当

(1日当たり8時間 → 7時間45分、1週間当たり40時間 → 38時間45分)

(2) 時間外勤務の縮減等

職員の心身の健康・福祉の維持増進及び公務能率向上の観点から重要な課題であることから、引き続き時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的・連続的な使用の促進に向けた取組が必要

また、近年、心の疾病に起因する休職者が増加する傾向にあることから、メンタルヘルス対策の充実にに向けた一層の取組が必要