

勧告・報告の概要

1 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の540事業所のうちから、無作為に抽出した143事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

その結果、本年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりである。

○民間給与との比較

民間給与	職員給与	較 差	
		金額	比率
380,864円	388,561円	△7,697円	△1.98%

※行政職給料表適用者平均年齢43.3歳。特例条例による管理職手当の減額措置がないものとした場合の額を基礎として算出

〈公民給与の比較〉 県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与をもとに、職種、職位、学歴、年齢など、給与決定要素を同じくする者同士を比較

2 勧告の内容

(1) 本年の給与改定

① 給料表

本県の給料表は、給与構造改革によりその水準を東北・北海道ブロックの民間水準に合わせて引き下げたものであり、民間給与との較差は、その引下げに伴い国や他都道府県と同様の経過措置を講じていることによるもので、今後解消が見込まれること、また、国では官民較差が極めて小さいため俸給表を改定しないことから、給料表については、改定を行わない。

② 初任給調整手当

医師の人材確保のため、支給限度額を引上げ

【月額 306,900円 → 410,900円】 ※国家公務員と同様の措置

③ 扶養手当

国、他都道府県及び民間の状況を考慮し、子等に係る支給月額を引上げ

【月額 6,000円 → 6,500円】 ※国家公務員 現行6,500円

④ 期末・勤勉手当

県内民間の状況に合わせて支給月数を引上げ

【4.20月分 → 4.25月分（12月期末手当：+0.05月分）】 ※国家公務員 現行4.50月分

(2) 給与構造改革に伴う給与改定

地域手当については、平成18年度から平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、平成21年度においても段階的に支給割合を引上げ

【東京都特別区 16% → 17% 大阪府大阪市 13% → 14%】

(3) 実施時期

平成20年4月1日（ただし、(1)の②及び(2)の改定は、平成21年4月1日）

3 給与改定率

本年4月からの給与改定について、勧告どおり実施された場合、行政職の給与改定率は次のとおりである。

区分 給料表	改定前	改定後	改定額	内 訳		平均年齢	平均 経験年数
			改定率	給料月額	諸手当等		
行政職	388,561円	388,928円	367円	－円	367円	43.3歳	22.4年
			0.09%	－%	0.09%		

4 その他

(1) 勤務時間の見直し

人事院が、国家公務員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告したこと、県内民間事業所の所定労働時間も全国と同程度の水準で定着している状況にあることから、職員の勤務時間については、国の動向に留意しつつ、人事院勧告に準じて改定することが適当である。勤務時間の短縮にあたっては、これまでの行政サービスを維持し、行政コストの増加を招かないことを基本とし、公務効率の一層の向上に努める必要がある。

また、休息时间については、国、他都道府県の状況を踏まえ廃止すべきものとする。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度の導入・定着を図るため、職員の士気やチームワークの確保などに留意しつつ、制度の信頼性を高める取組みを着実に進めていく必要がある。

(3) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

職員の業務内容等を適切に把握し、業務の改善に取り組むことにより、引き続き超過勤務の縮減を図る必要がある。

② 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立に向けた取組みをさらに推進していくため、特に男性職員による育児・介護に係る各種制度の利用が図られるよう、意識啓発等に努めていく必要がある。

③ 心の健康づくりの推進

職場のメンタルヘルス対策では、予防や早期発見が重要であることから、職員の心の不調によるシグナルに早期に気づき、適切に対応していくことができるような職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。