



## (2) 諸手当

### ア 期末・勤勉手当

民間における特別給の年間支給割合と概ね均衡していることから、支給月数（現行3.95月）の改定を行わないこととしました。

### イ 通勤手当

職員の通勤実態及び他の都道府県の状況等を考慮し、高速自動車国道・新幹線鉄道等の利用に係る通勤手当（特別料金等の2分の1相当額）の1箇月当たりの限度額を40,000円（現行20,000円）に引き上げることとしました。

## 3 給与制度の改正等

給与構造改革における経過措置額については、今後、国及び他の都道府県等の動向を踏まえ、廃止する方向で検討を行うこととしました。

また、経過措置適用者の退職等により平成24年4月にかけて経過措置額が段階的に解消されることに対応し、同月1日に、44歳未満の職員を対象として、平成21年1月に抑制された昇給を1号給回復することとしました。

## 4 職員の勤務時間等

職員の時間外勤務については、任命権者において様々な縮減対策に取り組んでいます。東日本大震災、長野県北部を震源とする地震、さらには7月の新潟・福島豪雨等により、時間外勤務が増加している状況が見られます。任命権者においては、引き続き、縮減に一層努めていく必要があります。

## 5 公務運営の改善

### (1) 能力・実績に基づく人事管理

勤務実績の給与などへの反映については、昇給制度を中心に各任命権者において進められているところであり、今後とも更なる勤務実績の給与などへの反映に向けて検討を進める必要があります。

### (2) 有為な人材の確保・育成

有為な人材の確保・育成のため、国や他の都道府県、民間企業等における動向を注視しつつ、採用制度全般について、引き続き検討を重ねていくとともに、人材育成を積極的に進める必要があります。

(3) 公務員倫理の確保

今後とも、職員の不祥事については、再発防止策の実施や服務規律の遵守の一層の徹底を図る必要があります。

6 高齢期の雇用問題

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当と認め、国家公務員法等の改正についての意見の申出を行いました。

本県においても、本県の実情に適した高齢期雇用制度について、国及び他の都道府県等の動向、関係法令の改正等に留意しながら、検討を進めていく必要があります。

7 給与勧告による職員給与

この勧告が実施されても平成23年度は給料表、特別給ともに水準改定がないために、行政職給料表適用職員（6,374人、平均年齢43.0歳）の平均年間給与は変化しません。

なお、平成23年度の行政職給料表適用職員の平均年間給与は、5,968,000円となります。また、モデル給与例は、表2に示すとおりです。

【表2 行政職給料表適用職員の年間給与（モデル）】

（単位：円）

			月 額	年間給与
係 員	25歳	独 身	194,200	3,097,000
主 任	35歳	配偶者 子2	318,000	5,130,000
補 佐	45歳	配偶者 子2	408,400	6,665,000
課 長	50歳	配偶者 子1	505,100	8,035,000
部 長	55歳	配偶者 子1	583,200	9,573,000

参 考

### 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

公民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

