

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成20年10月10日
秋田県人事委員会

◎ 給与勧告のポイント

- ・ 給料表、期末・勤勉手当とも本年は改定なし
- ・ 医師の初任給調整手当の最高支給限度額を引上げ（来年度実施）

1 給与改定の考え方

地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保等を考慮し、また、地方分権が進められる中、職員の給与についても、地域の実情をより反映する必要があるとの認識に立ち、判断した。

2 給与改定の内容

(1) 給料表

次の理由により、人事院勧告に準じて、改定は行わない。

- ・ 本年4月時点における職員の月例給は、給与減額措置前との比較では民間給与を上回っているが、この較差は、平成18年に実施した給与構造の見直しに伴う中高年齢層を対象とした激変緩和措置によるもので、措置対象者の減少に伴って着実に縮小しており、近い将来解消される見込みであること。

なお、給与減額措置後との比較では、職員の給与は県内民間給与を下回っている。

(2) 期末手当・勤勉手当

県内民間の特別給の年間支給割合が、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定は行わない。

(3) 初任給調整手当

病院等に勤務する医師の確保を図るため、人事院勧告に準じて、初任給調整手当の最高支給限度額を10万4千円引き上げ、平成21年4月1日から実施する。

3 給与に関するその他の課題

(1) 住居手当

自宅に係る住居手当については、民間の支給状況並びに国及び他の地方公共団体の動向を見極めながら、廃止も含めてその見直しについて引き続き検討する。

借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当のあり方について検討する。

(2) 給料の調整額及び特殊勤務手当

業務の実態について調査・検討を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等により特殊性・困難性が薄れているものについて、見直しを行う。

4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

(1) 勤務時間の見直し

勤務時間の短縮については、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであるが、引き続き行政サービスや行政コストへの影響について検証を進める必要がある。また、今後の国における勧告の取扱を注視するとともに他の都道府県の動向を踏まえるほか、県内民間企業の状況にも留意を要する。

(2) その他

引き続き、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の使用促進に取り組むとともに、職員のメンタルヘルス対策を強化していく必要がある。

(資料)

1. 民間給与と職員給与の比較

(1) 月例給

	民間給与 A	職員給与 B	公民較差 (A - B)
減額前	378,285円	388,096円	▲9,811円 (▲2.53%)
減額後	—	372,701円	5,584円 (1.50%)

(2) 特別給の年間支給月数

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.37月	4.35月

(参考)

平均給与・年収関係

【行政職給料表の場合】

平均年齢 43.4歳 平均経験年数 22.4年

月例給	年収
380,834円	6,232,809円

上記金額は、現に支給されている給与減額措置後の額に基づいて算出。