

給与勧告等の要旨

令和元年10月4日
福井県人事委員会

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差(0.11%)を埋めるため、初任給および若年層の給料月額を引上げ
- (2) 特別給(ボーナス)を引上げ改定(0.05月分)
- (3) 国に準じて、住居手当の支給対象となる家賃額の下限および手当額の上限を引上げ

1 公民の給与較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 413 事業所のうち、無作為に抽出した 116 事業所を対象に調査

ア 月例給

民間と職員(行政職)の4月分給与(諸手当を含む)を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくするもの同士で比較(ラスパイレース方式)

- ・民間給与との較差 383円 0.11% (民間給与 359,838円 職員給与 359,455円)

イ 特別給(ボーナス)

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の支給月数を比較

- ・民間の特別給の支給割合 4.49月(職員の支給月数 4.45月)

(2) 給与改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料

人事院勧告における国家公務員俸給表の改定に準じて給料表を改定

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、大卒、高卒程度の試験採用職員の初任給を1,500円から2,000円程度引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在籍する号給について所要の改定

(イ) 住居手当

人事院勧告における住居手当制度の見直しに準じて改定

手当の支給対象となる家賃額の下限を6,000円引上げ(10,000円→16,000円)

手当額の上限を1,000円引上げ(27,000円→28,000円)

イ 特別給(ボーナス)

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50月分(0.05月分の引上げ)
- ・勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

(3) 実施時期

平成31年4月1日(住居手当については令和2年4月1日)

2 報告の主な内容

(1) 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、超過勤務縮減に向けた積極的な取組が行われ、一定の効果を上げているが、引き続き、業務のスリム化・効率化の推進や適正な人員配置の取組に加え、人工知能（AI）、パソコンの定型業務の自動化（RPA）などの IT 技術等を積極的に活用していくことが重要。また、職場管理者にあっては、自らが先頭に立って仕事の進め方の見直しを行うとともに、所属内の業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要

(2) 学校現場における教職員の負担軽減

教育委員会においては、本年 2 月に「福井県学校業務改善方針」等を策定したところであり、引き続き、学校や教員の業務の見直しや効率化の推進を図るとともに、業務改善が着実に進められるようフォローアップをしていくことが必要。特に、現在進めている学校運営支援員や部活動指導員等の外部人材の配置拡大などを進めていくことが重要。また、校務支援システムの活用等により、事務処理の効率化を図りつつ、事務職員の校務運営への参画をさらに進めていくことが必要

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援

仕事と家庭の両立支援のためには、男性の育児参加が重要。配偶者出産休暇、育児休業等の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇、休業を取得できるよう職場環境を整えていくことが重要。さらに、現在試行しているサテライトオフィスの活用に加え、フレックスタイム制導入の検討など、個々の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進していくことが必要

(4) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、県民に質の高い行政サービスを継続的に提供するという観点からも重要。そのため、本年 4 月から対象が拡大された長時間労働者に対する医師の面接指導やストレスチェック制度を十分に活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに職場環境の改善につなげていくことが重要

(5) ハラスメントの防止

本年 6 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、事業主に対して、パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられたところである。任命権者においては、現在、国で議論されている新たな防止策の内容も踏まえながら、引き続き、適切なハラスメント防止対策に努める必要

(6) 公務員の高齢期雇用

定年引上げについては、昨年、人事院が定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、現在、政府において検討が行われているところであり、本県においても、引き続き、国の検討状況や他都道府県の動向を注視していくことが必要

(7) 公務員倫理の確保

職員には、公務員倫理の確保が強く求められるものであり、職員研修等のあらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図ることなどが必要

(8) 地方公務員法等改正への対応

来年 4 月の施行に向け、円滑に会計年度任用職員制度へ移行できるよう、準備を進めていくことが必要

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらし、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。