

給与勧告等の要旨

令和3年10月6日
福井県人事委員会

○ 給与勧告のポイント

特別給（ボーナス）を引下げ（△0.15月分）

月例給は改定なし

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 397 事業所のうち、無作為に抽出した 112 事業所を対象に調査

ア 月例給

民間と職員（行政職）の4月分の給与（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（ラスパイレス方式）

・民間給与との較差 △42円 △0.01% （民間給与 358,803円 職員給与 358,845円）

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの直近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 4.29月（職員の支給月数 4.45月）

(2) 改定の内容

ア 月例給

・公民較差の状況、人事院勧告の内容等を考慮し、改定なし

イ 特別給（ボーナス）

- ・民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.45月分→4.30月分（0.15月分の引下げ）
- ・民間の支給状況等を踏まえ、引下げ分は期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕 条例の公布の日

2 報告の主な内容

(1) 仕事と家庭の両立支援

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。休暇、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、休暇等を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整えていくことが重要。さらに、新型コロナウイルス感染防止対策を機に拡充された早出遅出勤務や在宅勤務（テレワーク）の利用促進とともに、フレックスタイム制導入の検討を進め、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

(2) 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。ストレスチェック制度を活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要。長時間労働を行う職員への医師の面接指導のほか、勤務間インターバルにより生活時間の確保が必要。また、職場の労働安全や勤務条件の管理、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底することが必要

(3) 超過勤務時間の縮減

任命権者においては、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みに加え、押印廃止や電子決裁の導入、RPA（業務の自動処理技術）や AI（人工知能）を活用し、行政のさらなるデジタル化を推進するとともに IT 人材の確保・育成を行うことが重要。また、職場管理者にあつては、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、災害対応や新型コロナウイルス対策にも配慮して所属内の業務の平準化を図り、職員の勤務管理を適切に行うことが必要

(4) 学校現場における負担軽減

教育委員会においては、「福井県学校業務改善方針」等に基づき、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るとともに、学校の働き方改革を踏まえて国が推進を目指している部活動改革の動向に注視していくことが重要

(5) ハラスメントの防止

任命権者においては、相談窓口の設置、ハンドブックの策定、職員研修の実施など、その防止対策に取り組んでいるが、これらの取組みの実効性をさらに高めるため、職員や職場管理者への周知徹底を図ることが必要

(6) 定年引上げへの対応

定年を段階的に65歳に引き上げるための法律が成立し、令和5年4月から施行されることを受け、国の検討状況や他都道府県の動向を踏まえながら準備を進めていくことが必要。また、年齢構成に偏りが生じないよう一定の新規採用継続など、採用のあり方についての検討が必要

(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、任命権者においては、職員研修等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り、県民の信頼を著しく毀損する事案が生じないよう、綱紀粛正の徹底が必要

(8) 非常勤職員の適切な処遇

多様化する行政ニーズに対応するため、多様な任用・勤務形態の職員の活用が不可欠となっており、任命権者においては、非常勤職員の適正な任用や勤務条件が確保されるよう、引き続き適切に対応していくことが必要

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す、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。