

給与勧告等の要旨

平成15年10月1日
福井県人事委員会

1 本年の給与勧告のポイント

<p>～平均年間給与は5年連続、かつ、最大の減少（17.1万円（2.6%））～</p> <p>公民給与の逆較差（1.09%、4,280円）を是正するため、2年連続で月例給を引下げ</p> <p>～全給料表の引下げ改定、配偶者に係る扶養手当の引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ</p> <p>期末・勤勉手当（ボーナス）を0.25月分引下げ（期末・勤勉手当は5年連続の引下げ）</p> <p>通勤手当の6箇月定期券等の価額による一括支給への変更、パーク＆ライド方式による通勤者に対して駐車場料金を支給</p> <p>年間給与で実質的な均衡を図るため、4月の給与に較差率を乗じて得た額を基本として、12月期の期末手当の額で調整</p>
--

2 公民比較と較差是正

(1) 公民給与の比較 企業規模100人以上で事業所規模50以上の県内民間263事業所のうち、無作為に抽出した80事業所を調査し、民間と職員(行政職)の給与を比較

民間給与(A)	職員給与(B)	本較差(A)-(B)
388,096円	392,376円	4,280円 (1.09%)

(2) 較差是正 公民較差を是正するため、行政職一人当たり平均して 給料の月額 3,976円、扶養手当 109円、住居手当 181円、はね返し分 7円の引下げを行う。

3 改定の内容

(1) 月例給

ア 給料月額 全給料表のすべての級・号給について引下げ（行政職平均 1.1%）

イ 扶養手当 配偶者に係る支給月額を引下げ（14,000円 13,500円）

ウ 住居手当 自宅に係る支給月額を引下げ（3,600円 3,000円）

エ 通勤手当

(ア) 交通機関利用者...6箇月定期券等の価額による一括支給へ変更し、全額支給限度額を引上げ（49,500円 55,000円、限度額以上は2分の1加算）

(イ) 交通用具使用者...バイク等の片道40km以上の使用距離区分を4段階増設

(ウ) パーク＆ライド方式による通勤者に対し駐車場料金を支給（月額上限3,000円）

オ 医師の初任給調整手当 医療職(一) 最高 272,300円 269,300円

医療職(一)以外 最高 50,800円 50,200円

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

[15年度] 15年12月期の期末手当を引下げ、年間支給割合は4.65月分 4.4月分へ

[16年度] 6月期と12月期の期末手当の割合を改定

(一般職の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	3月期	合計
14年度 期末手当	1.45月	1.55月(改定なし)	0.5月	3.5月
勤勉手当	0.6月	0.55月(改定なし)	(改定前0.55月)	1.15月
15年度 期末手当	1.55月(支給済)	1.7月	(廃止)	3.25月
(現行) 勤勉手当	0.7月(支給済)	0.7月	-	1.4月
15年度 期末手当	1.55月	1.45月		3.0月
(改定後) 勤勉手当	0.7月	0.7月		1.4月
16年度 期末手当	1.4月	1.6月		3.0月
勤勉手当	0.7月	0.7月		1.4月

(3) 実施時期

- ・給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正給与条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日のときは、その日）から実施する。ただし、通勤手当の改定は平成16年4月1日。
- ・本年4月からの年間給与について実質的な均衡が図られるよう、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から改定実施までの月数を乗じて得た額と、6月期の期末・勤勉手当の額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整する。

4 報告の主な内容（給与以外）

(1) 新たな人事・給与制度の構築に向けた取組

ア 公務員制度改革への対応

国の公務員制度改革に伴う新たな人事・給与制度の導入に備え、各任命権者においては、職員団体などと意見交換を行いながら検討を進めていく必要がある。

イ 新たな人事評価制度の確立

本県においても、引き続き、新たな人事評価制度構築の目的、職員に求められる資質・能力、有効な評価方法等について、職員の理解と納得を得ながら検討を進めていく必要がある。

ウ 教育職員の給与についての検討

公立学校教員の給与に関する条例の整備や給料表の検討等を行う必要があり、本委員会としても、今後、国の検討結果等を踏まえ、任命権者や他の都道府県の人事委員会とも情報交換等を行い検討を進める。

(2) 多様な人材の確保・育成

ア 試験制度の見直し

本年度から新たに任期付職員制度を設け、採用試験について試験区分を従来の3区分から種・種の2区分とするなど改革を進めているが、今後とも多様な人材の確保等に取り組んでいく。

イ 計画的な人材育成

職種・職級ごとに今後必要となる資質や能力等を再検討しつつ、職員が自己の能力開発に積極的に取り組める環境づくりを進める必要がある。また、女性の参画・登用を進めるため、女性職員の意欲と適性を考慮しキャリア形成に資する人事配置・職域の拡大等を一層進める必要がある。

(3) 働きやすい職場づくり

ア 総実勤務時間の短縮

勤務時間の割振り等を考慮しつつ弾力的・機動的な応援体制づくり等に引き続き努め、情報の共有化や職員間のコミュニケーションを図って進行管理を徹底し業務を適切に配分して、超過勤務縮減と休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援

国で検討されている多様な勤務形態の導入策を踏まえ、本年7月に施行された次世代育成支援対策推進法により義務付けられた行動計画の策定と連携しつつ、両立を図り得る休暇制度や育児・介護に係る制度を利用しやすい環境整備等の支援策について検討を進める必要がある。

ウ 職員の健康管理

職員個々の健康状態に応じた事後指導や意識啓発を進めるとともに、特に、長期間にわたり積み重なったストレスや過重な勤務状態にある職員に対しては、必要に応じた保健指導やカウンセリングの実施等に努める必要がある。