

給与勧告等の要旨

平成 18 年 10 月 5 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（期末・勤勉手当）ともに改定なし

公民給与比較方法を見直し

給与構造改革の実施（平成 19 年 4 月実施分）

地域手当の支給割合を改定、管理職手当を定額化、3 人目以降の子等に対する扶養手当支給額を引上げ

1 公民の給与較差に基づく給与改定

(1) 公民給与比較方法の見直し

- ・比較対象企業規模 従来の「100 人以上」から「50 人以上」に変更
企業規模 50 人以上 100 人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
- ・比較対象従業員 民間役職者の要件緩和、スタッフ職の比較対象化等

(2) 公民給与の比較

- ・企業規模 50 人以上で事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 400 事業所のうち、無作為に抽出した 99 事業所を調査し民間と職員（行政職）の 4 月分給与をラスパイレス方式（職種、役職段階、年齢、学歴が同じ者同士を比較）で比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A） - （B）
391,672 円	391,642 円	30 円（0.01%）

- ・ボーナスの民間の支給割合（昨年冬 + 本年夏） 4.43 月

(3) 改定の内容

公民較差の状況、人事院勧告の内容等を考慮し、月例給、ボーナス（期末・勤勉手当）とも改定なし

2 給与構造の改革

昨年勧告を行った給与構造改革について、平成 19 年度において実施すべき内容を勧告。

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当については、計画的に改定することとしており、国家公務員との均衡を考え、来年度の暫定的な支給割合を引上げ。

(2) 管理職手当の定額化

管理職員の職責等を端的に反映できるよう、定率制から定額制へ移行することとする。
導入にあたっては一定の経過措置を設ける。

【その他の改革】

少子化対策に配慮し、扶養手当の 3 人目以降の子等に対する支給額を 1,000 円引上げ。

(5,000 円 6,000 円)

3 給与以外の勤務条件

報告のむすびにおいて、次のとおり言及した。

(1)職業生活と家庭生活の両立支援

- ・育児を行う職員に対する両立支援を一層進める必要がある。
- ・昨年から、特定事業主行動計画が実施されており、各任命権者において、計画の周知徹底を行うとともに、数値目標の達成に向けた着実な努力を要望。
- ・人事院が意見の申出を行った「育児のための短時間勤務制度」につき、制度の研究をしていく必要がある。

(2)適正な勤務時間の確保

- ・総実勤務時間の短縮は、職員の健康保持、公務能率の向上、職業生活と家庭生活の両立の観点から重要な課題である。
- ・長時間に及ぶ超過勤務を行っている所属や職員の実態等を調査し、職員・職場管理者・任命権者間相互において十分な意思疎通を行い、職場全体で超過勤務の縮減に取り組む必要がある。
- ・年次休暇について、引き続き計画的な取得に取り組む必要がある。
- ・国において休息时间制度が廃止されたため、本県も同様の措置を講ずることが必要である。

(3)職員の健康管理とメンタルヘルス

- ・公務を取り巻く社会環境が著しく変化し、行政課題が複雑・高度化する中、職員にかかる負担は増加する傾向。
- ・職員の健康管理について、改正労働安全衛生法等に沿った適切な対応を要望する。

(4)法令の遵守および服務規律の確保

- ・全国的に公務員の飲酒運転が多発し、強い批判を浴びるなど、公務に対する信頼が低下している。職員は高い倫理観を保持し、職務に精励する必要がある。