

## 給与勧告等の要旨

平成22年10月4日  
福井県人事委員会

### ○ 本年の給与勧告等のポイント

月例給、ボーナス（期末・勤勉手当）ともに引下げ改定

※ 平均年間給与 △9万円（△1.5%）

- ①職員給与が民間給与を上回る較差（△0.20%）を解消するため、月例給を引下げ  
給料月額引下げ、55歳を超える職員（管理職）の給料月額・管理職手当の支給額の一定率減額
- ②期末・勤勉手当の引下げ（△0.2月分）

## 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

- ・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365事業所のうち、無作為に抽出した102事業所を対象に調査し、民間と職員（行政職）の4月分給与をラスパイレース方式で比較（職種、役職段階、年齢、学歴が同じ者同士を比較）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
376,266 円	377,012 円	△746 円 (△0.20%)

- ・ボーナスの民間の支給割合（昨年冬+本年夏） 3.97 月（職員の支給月数 4.15 月）

### (2) 給与改定の内容

#### ア 月例給

行政職一人当たり平均で、次の引下げを行う。

給料月額：△664 円、管理職手当：△50 円、はね返り分：△10 円

#### (ア) 給料

- a 行政職給料表 平均して0.1%の引下げ改定（中高年齢層について引下げ）
- b その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定  
※医師確保の観点から、医療職給料表（一）を除く。
- c 給与構造改革の給料水準引下げ（平成18年度施行）に伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

#### (イ) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職給料表6級およびこれに相当する職務の級以上の管理職の職員）について、給料および管理職手当の支給額を一定率で減額（△0.9%）

※医療職（一）等についてはこの措置は行わない。

- イ 期末・勤勉手当（ボーナス） 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分→3.95月分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	計
22年度 期末手当	1.25 月 (支給済)	1.35 月 (現行1.5月)	2.60月 (現行2.75月)
勤勉手当	0.7 月 (支給済)	0.65 月 (現行0.7月)	1.35月 (現行1.40月)
23年度 期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月	1.35月

#### ウ 実施時期等

この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施。なお、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間で解消するため、所要の調整措置を講じる。

## 2 その他の給与関係事項

### (1) 給与構造の改革

- ・平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）に、これまで抑制してきた昇給を1号給回復
- ・現在実施している人事評価制度が、公正性や透明性を確保されるとともに、職員の理解と納得を得ながら、勤務実績の給与への適正な反映に努めていくことが必要

### (2) 超過勤務手当

民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日またはこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

### (3) 教員給与制度等

教員給与制度のあり方については、現在、文部科学省等において見直しが行われており、本県においても、他の都道府県の取組等を踏まえ、引き続き適切に対応することが必要

## 3 給与以外の勤務条件

### (1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮を実現するためには、任命権者における超過勤務の縮減や適正な人員配置の取組、職員自身のタイムマネジメント意識・コスト意識の徹底、職場管理者における職員の業務の進捗状況等の的確な把握などが必要

### (2) 能力・実績に基づく人事管理

地方公務員法の改正の動向を注視するとともに、本県の人事評価制度を適切に運用し、能力・実績に基づいた人事管理を推進していくことが必要

### (3) 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができるような勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率を向上させることにもつながるものであり、ますます重要
- ・任命権者が策定した第2期特定事業主行動計画における数値目標の着実な達成や、より一層の両立支援の取組を推進することを要望

### (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、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを効率的かつ的確に提供するという観点からも重要
- ・メンタルヘルスでは、予防や早期発見・早期対応が極めて重要で、職員自身がセルフケアに努め、職場管理者は日ごろの職員とのコミュニケーションによる日常的な行動や健康状態の適切な把握、相談への適切な対応等に努めることが必要

### (5) 公務員倫理の確保

職員一人ひとりが、法令遵守を徹底し、高い倫理観の保持に努めるとともに、公務の執行者たる責務を常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励していくことが必要

### (6) 公務員の高齢期の雇用について

人事院報告で国家公務員の定年延長が言及され、年内に意見の申出が行われることから、関係法令や諸制度の改正等の動向を注視し、適切に対応することが必要

### (7) 公務員の労働基本権問題

地方公務員の労働基本権のあり方について、国家公務員の労使関係制度との整合性をもって検討するとされていることから、国の動向を注視し、適切に対応することが必要

### (8) 多様な人材の確保

- ・複雑・高度化する行政課題に迅速かつ適正に対応できる人材の確保が求められることから、法科大学院などの設置やその後の定着状況、理系大学院修了者の就業状況等を踏まえつつ、引き続き、優秀かつ多様な人材確保を行うことが必要
- ・職員の資質・能力を伸ばすため、今後も、計画的な人事ローテーションや人事評価システムを活用した人材育成・研修制度の充実に取り組むことが必要