

給与勧告等の要旨

平成23年11月4日
福井県人事委員会

○ 本年の給与勧告等のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定なし

※ 平均年間給与は△1.8万円（△0.29%）

- ①職員給与が民間給与を上回る較差（△0.28%）を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた給料表の引下げ改定
- ②期末・勤勉手当の改定なし

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351事業所のうち、無作為に抽出した101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）
374,241円	375,310円	△1,069円（△0.28%）

- ・ボーナスの民間の支給割合（昨年冬＋本年夏） 3.94月 で職員と均衡

（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：△1,049円、はね返り分：△15円

（ア）行政職給料表 平均して0.3%の引下げ改定

民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（50歳台が在職する号給：最大△0.5%、40歳台後半層が在職する号給：△0.4%、40歳台前半層が在職する号給で収れん）

（イ）その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定（医療職給料表（一）を除く。）

（ウ）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 期末・勤勉手当（ボーナス）

公民較差の状況、人事院勧告の内容等を考慮し、改定なし

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

給与構造改革における経過措置の廃止等については、民間給与の状況や国および他の都道府県の動向等を踏まえながら検討を進めることが必要

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、職員自身のタイムマネジメント意識・コスト意識の徹底などが必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理

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行うことが必要

(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
- ・男性の育児休業取得促進策として、短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し

(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とともに、任命権者においても、職場復帰支援等への積極的な取組と充実を要望

(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

- ・人事院は、「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、定年年齢の引上げや60歳超の給与水準等を示す
- ・関係法令や諸制度の改正等の動向を注視し、定年年齢の引上げなど適切に対応することが必要

(7) 公務員の労働基本権問題

国家公務員の労使関係制度の措置を踏まえ、国では、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることを検討しており、その動向を注視し、適切に対応していくことが必要

(8) 優秀かつ多様な人材の確保

- ・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、人材の供給構造も大きく変化していることを踏まえつつ、引き続き、採用試験の在り方などについて検討を進め、優秀かつ多様な人材確保に取り組むことが必要
- ・時代の要請に応じた質の高い行政サービスの提供には、長期的視点に立った職員の育成が重要であり、人事管理全体を通じた計画的な人材育成に着実に取り組むことが必要