

給与勧告等の要旨

平成24年10月11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）ともに改定なし

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止（給与条例改正を勧告）
- ② 高位の号給から昇格した場合の号給月額を増加額を縮減（人事委員会規則改正）

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360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）
368,112 円	368,183 円	△71 円（△0.02%）

- ・ボーナスの民間の支給割合（昨年冬＋本年夏） 3.94 月 で職員（3.95 月）と均衡

（2）給与改定の内容

ア 月例給、ボーナス（期末・勤勉手当）

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 昇給・昇格制度の改正

公民の給与水準は、本委員会の勧告を通じて全体として均衡させてきたが、50歳台、特に後半層において公民給与差が生じている状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正

- ① 昇給制度については、給与条例を改正し、55歳を超える職員（医療職給料表（一）にあっては、60歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給昇給）、特に良好の場合には1号給または2号給（現行は3号給または4号給）の昇給にそれぞれ抑制
- ② 昇格制度については、人事委員会規則を改正し、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の号給月額を増加額を縮減

ウ 実施時期等

昇給制度の改正は、平成25年1月1日から実施。なお、昇格制度の改正は、昇給制度の改正後、速やかに実施

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、他都道府県の動向、本県の実情等を考慮しながら、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

(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さらなる充実を要望

(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、全力で職務に精励することが必要

(6) 公務員の高齢期雇用

- ・国では、国家公務員の雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には、再任用を行うものとする事とした。
- ・国においては、地方公務員についても、国家公務員と同様の措置を検討をしており、その内容を注視し今後の関係法令や諸制度の改正および他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応することが必要

(7) 公務員制度改革

国では、国家公務員の自立的労使関係制度の措置を踏まえ、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とし、本年5月に、地方公務員制度改革の素案を取りまとめ公表したところであり、今後の動向を注視し適切に対応することが必要

(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、必要に応じ採用試験の在り方などの検討を進め、優秀かつ多様な人材確保に取り組むことが必要
- ・行財政改革の推進によって組織のスリム化や職員数の削減が進み、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