

給与勧告等の要旨

平成26年11月5日
福井県人事委員会

○ 本年の給与勧告等のポイント

- 1 月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ
(1) 民間給与との較差(0.26%)を埋めるため、給料月額を引上げ改定
(2) 特別給(ボーナス)の引上げ改定(0.15月分)
(3) 交通用具(自動車等)使用者に係る通勤手当の引上げ
- 2 給与制度の総合的見直し(平成27年4月から実施)
(1) 人事院勧告に準じて給料表の水準を平均2%引下げ(最大4%引下げ)
(2) 地域手当、単身赴任手当等の見直し

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

ア 月例給

- ・事業所規模50人以上の県内民間事業所379事業所のうち、層化無作為抽出した112事業所を対象に調査し、民間と職員(行政職)の4月分給与(諸手当を含む)を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくするもの同士で比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
368,209円	367,261円	948円(0.26%)

イ 特別給(ボーナス)

- ・昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較

民間	職員	民間-職員
4.10月	3.95月	0.15月

(2) 給与改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料

職員の月例給与が民間給与を下回ることとなったことから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮し、給料表を引上げ改定

(イ) 諸手当

a 初任給調整手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度を人事院勧告に準じて改定

b 通勤手当

自動車等の交通用具使用者に係る通勤手当について、人事院勧告の内容および本県の実情等を考慮し改善

c 寒冷地手当

寒冷地手当の支給地域を人事院勧告に準じて改定

今回の見直しにより除外される地域にある公署については、その所在地の気温および積雪の程度(指定基準)に基づき、支給対象となる公署を個別に指定

d 単身赴任手当

人事院勧告に準じて、再任用職員に対し単身赴任手当を支給

イ 特別給(ボーナス)

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分(0.15月分の引上げ)
- ・勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分(現行1.35月分→1.5月分)

(3) 実施時期

- 月例給：給料表、初任給調整手当および通勤手当は、平成26年4月1日に遡及して実施
寒冷地手当および単身赴任手当は、平成27年4月1日から実施
特別給：平成26年12月支給分から実施

2 給与制度の総合的見直し

人事院は、本年8月に、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」、「職務や勤務実績に応じた給与配分」を柱とする国家公務員の俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直しを平成27年4月から実施するよう勧告

本県の給与制度は、地方公務員法第24条第3項に規定する「均衡の原則」に基づいて、職員の従事する公務と国家公務員の従事する公務の近似性・類似性を重視し、これまで一貫して国家公務員の給与制度に準拠。人事院が指摘する世代間の給与配分などの課題は、本県においても共通の課題が存在すると考えられ、総務省が設置した有識者検討会が本年8月にまとめた報告においても、同様の趣旨を提言。また、他の多くの都道府県が国の給与制度の総合的見直しに準じた勧告を実施

本委員会は、国の給与制度の総合的見直しの内容や考え方、総務省の有識者検討会の報告内容、他都道府県の動向等を考慮し、基本的には国の総合的見直しに準じた見直しが適切であると判断

(1) 改定の内容

ア 給料

- ・人事院勧告における国家公務員の俸給表の見直し内容を踏まえ、給料表を平均2%引下げ改定、50歳台後半層の在職する級の最高号給は最大4%程度引下げ（医療職給料表（一）を除く。）
- ・給料表の引下げに伴い、55歳超職員（行政職給料表6級相当以上）の0.9%減額支給措置を廃止

イ 諸手当

(ア) 地域手当

級地区分および支給割合等を人事院勧告に準じて改定。ただし、県内に勤務する職員（医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。）の地域手当については、支給地域や支給割合に変更がないため、引き続き一律支給

(イ) 単身赴任手当

基礎額および加算額を人事院勧告に準じて改定

(ウ) 管理職員特別勤務手当

人事院勧告に準じ、災害への対処等のための平日深夜勤務に対し、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内で管理職員特別勤務手当を支給

(2) 実施時期等

ア 給料表等

- ・給料表は、平成27年4月1日から切替。切替に伴い、国や他の都道府県の実施状況などを踏まえるとともに、本県の実情も考慮した経過措置（現給保障）を実施
- ・55歳超職員の0.9%減額支給措置については、上記の経過措置終了後廃止

イ 諸手当

- ・平成27年4月1日から実施し、地域手当の支給割合、単身赴任手当の基礎額・加算額については、段階的に引上げ

3 その他の給与関係事項

(1) 平成18年給与構造の改革

平成18年度から実施した給与構造改革における経過措置（現給保障）の廃止および昇給回復について、制度導入の経緯、他都道府県の動向および本県の実情等を考慮し、国の給与制度の総合的見直しに係る本県の検討結果も踏まえ、適切に対応していくことが必要

(2) 教員給与のあり方

教員給与については、国において、メリハリのある教員給与体系の確立に向けて見直しが進められており、本県においても、他の都道府県の取組、教育現場の実情等を踏まえ、適切に対応していくことが必要

4 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) 職業生活と家庭生活の両立支援

女性の活躍推進が国をあげての重要な課題となっており、より一層女性職員の仕事と家庭の両立支援の推進に取り組むことが必要

各任命権者は、第2期特定事業主行動計画に掲げられた数値目標を達成できるよう着実に努力するとともに、今後も県が先導的役割を果たすためにも実効性ある仕事と家庭の両立支援をより一層推進していくことを要望

(3) 職員の健康管理

各任命権者は、職員の心身の健康づくりのため、予防や早期対応のための様々な取組と併せて、療養中の職員を対象にした職場復帰支援制度について、今後さらに積極的に取り組み、より充実したものとしていくことが必要

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度に係る地方公務員法の改正の趣旨に則り、各任命権者は所要の措置を講ずるとともに、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

(5) 公務員の高齢期雇用

定年退職する職員が再任用を希望する場合には、各任命権者は、当該職員の能力、健康状態等を適切に把握し、その能力や経験を生かせるよう引き続き職域の拡大などを検討していくことが必要

(6) 公務員倫理の確保

各任命権者においては、職員研修等のあらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図ることが必要

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらす、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。