

# 給与勧告等の要旨

平成27年10月 6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、ボーナスともに引上げ
  - (1) 民間給与との較差(0.25%)を埋めるため、給料月額と地域手当の支給割合の引上げ改定
  - (2) 特別給(ボーナス)の引上げ改定(0.1月分)
- 2 給与制度の総合的見直し(平成28年度実施分)  
国に準じて、地域手当の支給割合の引上げおよび単身赴任手当の支給額の引上げ

## 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 377 事業所のうち、無作為に抽出した 118 事業所を対象に調査

#### ア 月例給

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)

- ・民間給与との較差 913円 0.25% (民間給与 368,111円 職員給与 367,198円)

#### イ 特別給(ボーナス)

昨年冬と本県夏の1年間の民間の支給割合と職員の支給月数を比較

- ・民間の特別給の支給割合 4.18月(職員の支給月数 4.10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事となったことから、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 地域手当

- ・県内勤務者に対する支給割合について改定 県内一律: 1.3%→1.4%
- ・県外勤務地の支給割合について、国に準じて改定  
(例) 東京都特別区 18%→18.5%、大阪市 15%→15.5%

###### b 初任給調整手当

医師および歯科医師ならびに獣医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告を勘案し支給額を改定

#### イ 特別給(ボーナス)

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分(0.1月分の引上げ)
- ・勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を平成27年度は12月期の勤勉手当に配分(現行0.75月分→0.85月分)

### (3) 実施時期

平成27年4月1日

## 2 給与制度の総合的見直し（平成28年度実施分）

昨年、本委員会は、国に準じ給与制度の総合的見直しについて勧告を行い、今年4月から段階的に実施されているところである。平成28年度実施分として、次の改定を行う。

### （1）地域手当の支給割合を国に準じて改定

（例）：東京都特別区 18.5%（平成27年度改定後）→20%  
大阪市 15.5%（平成27年度改定後）→16%

### （2）単身赴任手当の基礎額および加算額の限度を国に準じて改定

基礎額：26,000円→30,000円、加算額の限度：58,000円→70,000円

## 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）職業生活と家庭生活の両立支援

各任命権者は、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げる数値目標を達成できるようにするなど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より充実したものにしていくことが必要。また、労働安全衛生法の改正により創設されたストレスチェック制度を適切に実施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

人事評価制度の導入により能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るといふ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、職員の理解と納得を得ながら同制度を適切に運用していくことが必要

### （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。