

給与勧告等の要旨

平成28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

- 1 月例給、ボーナスともに引上げ
 - (1) 民間給与との較差(0.13%)を埋めるため、給料月額の上上げ改定
 - (2) 特別給(ボーナス)の上上げ改定(0.1月分)
- 2 扶養手当制度の見直し
国に準じて、配偶者に係る手当額を引下げ一方で、子に係る手当額を上上げ

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 374 事業所のうち、無作為に抽出した 113 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 492円 0.13% (民間給与 365,582円 職員給与 365,090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 4.28月(職員の支給月数 4.20月)

(2) 給与改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料

人事院勧告における国家公務員俸給表の改定に準じて給料表を上上げ改定

大卒、高卒程度の試験採用職員の初任給を1,500円引上げ、若年層についても同程度の改定
その他は400円の引上げを基本に改定

(イ) 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について、人事院勧告に準じて支給額を改定

イ 特別給(ボーナス)

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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28年度は12月期の勤勉手当に配分(現行0.8月分→0.9月分)

(3) 実施時期

平成28年4月1日

2 扶養手当制度の見直し

国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、次のとおり見直す

(1) 見直しの内容

- ・配偶者に係る手当を他の扶養親族への手当額と同額まで引下げる(月額13,000円 → 6,500円)
一方で、子に係る手当を上上げる(月額6,500円 → 10,000円)

(2) 実施時期

平成29年4月1日から段階的に実施

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、職場管理者自らが先頭に立った仕事の進め方の見直し、所属内の業務の平準化や職員の勤務管理の徹底、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

仕事と家庭の両立支援のためには、男性の育児参加が重要であり、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の取りやすい職場環境づくりが必要

また、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう、民間労働法制の見直しが行われていることを受け、人事院においても意見の申出および勧告が行われたところ。本県職員においても、国家公務員に準じ、①介護休暇の分割取得を可能にすること②介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認することができる制度を設けること③法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等を内容とした措置をとるべき

(3) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、県民に質の高い行政サービスを提供するという観点からも重要。職員の心身の健康づくりのため、療養中の職員を対象にした職場復帰支援制度をはじめ、予防や早期対応のための様々な取組をより充実したものにしていけることが必要。また、今年度から実施しているストレスチェック制度を十分に活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに職場環境の改善につなげていくことが必要

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

改正地方公務員法に基づき、今年4月からすべての任命権者において人事評価制度を導入したところであり、職員の理解と納得を得ながら同制度を適切に運用し、職員の能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要

(5) 公務員の高齢期雇用

定年退職者の能力および経験を一層活用していくことが必要であり、職員が再任用を希望する場合には、当該職員の能力、健康状態等を適切に把握し、その能力等をより活用でき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

職員には公務員倫理の確保が必要であり、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などが必要

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。