

# 給与勧告等の要旨

平成30年10月22日  
福井県人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差(0.14%)を埋めるため、給料月額引上げ改定
- (2) 特別給(ボーナス)の引上げ改定(0.05月分)

## 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 411 事業所のうち、無作為に抽出した 116 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 516円 0.14% (民間給与 364,760円 職員給与 364,244円)

#### イ 特別給(ボーナス)

昨年冬と本年夏の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 4.44月(職員の支給月数 4.40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引上げ改定

大卒、高卒程度の試験採用職員の初任給を1,500円程度引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定

##### (イ) 初任給調整手当および宿日直手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当ならびに宿日直手当について、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 4.40月分→4.45月分(0.05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30年度は12月期の勤勉手当に配分

### (3) 実施時期

平成30年4月1日

## 2 報告の主な内容

### (1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮するためには、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に加えて、人工知能（AI）の活用など、業務の効率化を図るための新たな取組についても検討が必要。また、年次休暇については、休暇の計画表の活用等により、休暇を取得しやすい環境の整備に努めることが必要

### (2) 学校現場における教職員の負担軽減

教育委員会においては、学校や教員の業務の見直しや効率化の推進を図るとともに、業務改善に向けた計画を策定し、改善が着実に行われるようフォローアップをしていくことが必要

特に、現在進めている学校運営支援員や部活動指導員等の専門スタッフの配置拡大などを進めていくことが重要。また、学校事務の共同実施の機能強化等により事務処理の効率化を図りつつ、事務職員の校務運営への参画を促進していくことが必要

### (3) 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。配偶者出産休暇・育児休業等の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、取得職員の業務を職場全体でサポートすることで、休暇・休業を取得できるよう職場環境を整えていくことが重要。さらに、現在試行しているサテライトオフィスの活用などにより、個々の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進していくことが必要

### (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、県民に質の高い行政サービスを継続的に提供するという観点からも重要。そのため、医師の面接指導の対象となる超過勤務時間の引下げなどの適正な対応が必要。また、既の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重要

### (5) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法の改正により、各任命権者において人事評価制度を導入しているところであり、職員の理解と納得を得ながら適切に運用し、職員の能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要

### (6) 公務員の高齢期雇用

高齢層職員の能力および経験を一層活用していくため、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、その能力や経験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

また、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ったところであり、本県においても、国の検討状況や他都道府県の動向を注視していくことが必要

### (7) 公務員倫理の確保

職員には、公務員倫理の確保が強く求められるものであり、職員研修等のあらゆる機会を通じて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

### (8) 地方公務員法等改正への対応

改正法の施行に向け、会計年度任用職員の任用や勤務条件の整備について、法の趣旨に基づき、適切に対応していくことが必要

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。