

# 給与勧告等の要旨

平成25年10月7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（期末・勤勉手当）ともに改定なし
- 2 自宅に係る住居手当を廃止

## 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396事業所のうち、無作為に抽出した108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)
368,100 円	368,012 円	88 円 (0.02%)

※給与減額措置後（7月分）の職員給与額：342,949円

- ・ボーナスの民間の支給割合（昨年冬+本年夏） 3.95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、国家公務員給与の状況等を考慮し、改定なし

《参考》国家公務員の給与等の状況（人事院報告：平成25年8月8日）

<月例給> ・公民較差 減額前 76円 (0.02%)、減額後 29,282円 (7.78%)

<ボーナス> ・民間支給割合 3.95月（公務3.95月）

※月例給、ボーナスともに改定なし

#### イ 住居手当の改正

自宅に係る住居手当（月額2,500円）について、国、他都道府県および県内民間事業所の状況を踏まえ廃止（平成26年4月1日実施）

## 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するとともに、今後、人事院が検討することとしている国家公務員の給与制度の総合的な見直しの動向も踏まえ、引き続き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) 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・男女が共に家庭生活や地域社会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

#### (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、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的確に提供するという観点からも重要
- ・心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応が極めて重要  
職員自身……セルフケアに努める  
職場管理者…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  
任命権者……療養中の職員の職場復帰支援等の積極的な取組を要望

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を適切に運用し、引き続き能力・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

再任用を希望する職員の能力、健康状態等を適切に把握し、再任用職員の様々な能力や経験を生かせるよう検討していくことが必要

#### (6) 職員採用試験の検討

本県の職員等の採用においては、民間における平成27年度卒業・修了予定者の就職活動後ろ倒しへの取組み状況および国家公務員採用試験の見直しの動向を注視し、受験者の準備期間や就職活動への影響も考慮しながら、その対応について検討する必要

#### (7) 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

#### (8) 適正な給与の確保

本年7月から実施されている給与減額措置は人事委員会勧告に基づかない異例なものであり、期間が長期化すれば職員の士気の低下を招くことが懸念される。職員給与の減額期間終了後は、本委員会における給与勧告に基づく本来の適正な給与水準を確保されるよう強く望む