

平成20年 給与勧告及び報告の概要

平成20年10月2日
福岡県人事委員会

＜本年のポイント＞

- ① 民間給与との較差(0.02%)が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わない
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 勤務時間については、県内民間事業所の状況、人事院勧告(1日7時間45分、1週38時間45分に改定)を考慮して見直すことが適当

1 民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100]
398,461円	398,362円	99円 [0.02%]

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給割合 (B)	差 (A)-(B)
4.49月	4.50月	△0.01月

【参考】平成20年人事院勧告の較差

【月例給】	【期末・勤勉手当】
136円 [0.04%]	0.00月 (民間4.50月 職員4.50月)

- 職員と民間の月例給の較差が極めて小さいこと、民間のボーナスの年間支給割合が職員の期末・勤勉手当の年間支給割合とおおむね均衡していること等を踏まえ、月例給及び期末・勤勉手当の改定は行わない。

【参考：行政職職員の平均給与月額】

- | | | | |
|---------|-------|---------|----------|
| ・平均年齢 | 43.6歳 | ・平均給与月額 | 398,362円 |
| ・平均経験年数 | 21.9年 | | |

2 地域手当の支給割合の改定

- 平成18年度から給与構造改革の一環として導入した給料表により、職員の給与水準が段階的に引き下げられていくことを考慮して所要の改定を行う。

支給地域	支給割合	
	平成21年度以降	平成20年度(現行)
東京都千代田区	100分の17	100分の16
大阪市	100分の14	100分の13
名古屋市	100分の12(改定なし)	100分の12
福岡市	100分の4.5	100分の4.25
福岡市を除く福岡県内の地域	100分の3.25	100分の3

- 実施時期 平成21年4月1日

3 獣医師に対する初任給調整手当の改定

○ 獣医師は、食の安全確保等において重要な役割を担っており、その優秀な人材の確保が課題となっている中で、採用試験において十分な受験者数の確保に苦慮する状況が続いている。このため、民間事業所の初任給との較差を考慮し、初任給調整手当を改定する。

・ 手当の上限額 13,000円 → 25,000円

・ 手当の支給期間 5年 → 10年

○ 実施時期 平成21年4月1日

4 意見

(1) 給与について

ア 通勤手当については、県内民間事業所の支給状況等を勘案し、交通用具使用者に係る手当月額の算出方法について検討する必要がある。

イ 公立学校の教員の給与については、義務教育等教員特別手当及び特殊勤務手当(教員特殊業務手当)の在り方について、国や他の地方公共団体の動向等に留意し、教育委員会と連携しながら、調査・研究を進めていく必要がある。

(2) 勤務環境の整備等について

ア 時間外勤務の縮減等については、業務の簡素・効率化、縮減目標の設定など、組織全体として取り組むとともに、特に、管理監督者においては、職員の勤務時間の厳正な管理に努める必要がある。

イ 健康管理対策については、組織的な取組として、管理監督者への意識づけや業務執行体制を改善し、良好な人間関係を確保するなど、職員が信頼して相談できる環境をつくる必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活の両立支援については、男性職員の育児休業や出産・育児に係る休暇の取得が進んでいないため、職員全体に対する制度の周知及び意識啓発に努め、特に男性職員が家庭生活に積極的に参画できる職場環境づくりや長時間労働の抑制に一層取り組む必要がある。

(3) 勤務時間の見直しについて

人事院は、民間との均衡を図る観点から、職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定するよう勧告しており、本県の民間企業も国とほぼ同様の状況にあることから、国に準じて勤務時間を見直すことが適当である。その場合、これまでの行政サービスを維持しつつ、行政コストを増大させないことが基本である。

(4) 人事評価制度について

人事評価制度を確立し、運用するに当たっては、評価者と評価の対象となる職員が制度の趣旨等について理解を共有した上で、勤務実績が客観的かつ公正に評価されることが重要であり、さらに、運用の状況を踏まえて、評価結果を任用、給与等に適切に反映させることが肝要である。

(5) 高齢期の職員の雇用確保について

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げにより、平成25年度以降の定年退職者について無年金期間が生じることになるため、国家公務員の定年引上げ等の動向を注視し、人事管理上の問題点と高齢期の職員の雇用確保の課題について検討を進める必要がある。