

平成22年 給与勧告及び報告の概要

平成22年10月1日
福岡県人事委員会

《本年のポイント》

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△9.2万円 (△1.4%) ～

- ① 職員の給与が民間の給与を上回るマイナス較差 (△0.15%) を解消するため、給料月額及び管理職手当の引下げ
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (△0.2月分)

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]
393,414円	393,992円	△578円 [△0.15%]

(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)
3.96月	4.15月	△0.19月

【参考】平成22年人事院勧告

【 月 例 給 】	【 期 末 ・ 勤 勉 手 当 】
△757円 [△0.19%]	△0.18月 (民間の支給割合3.97月)

2 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 給料表

人事院勧告における俸給表の改定に準じて引下げ改定

(2) 諸手当

ア 管理職手当

手当の額を引下げ (△3%) (医療職給料表 (一) 適用職員を除く)

イ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分→3.95月分 (△0.2月分)

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.35月 (現行1.5月)
	勤勉手当	0.7月 (支給済み)	0.65月 (現行0.7月)
23年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

(3) 実施時期等

ア 改正給与条例の公布日の属する月の翌月の初日 (公布の日が月の初日であるときは、その日) から実施。

イ 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消するため、12月期の期末手当において、人事院勧告の取扱いに準じた調整措置を講ずる。

【参考：改定後の平均給与月額】

平均給与月額	現 行	393,992円	〔 平均年齢 43.9歳 平均経験年数 22.1年 〕
	改定後	393,421円 (△571円)	

3 意見

(1) 給与について

- ア 高齢層の給与については、本年の人事院勧告において、定年延長に伴う給与制度の見直しの中でその在り方について検討する方針が示され、その一環として、高齢層の給与を抑制する当面の措置が勧告されたことを考慮し、本県においても、民間給与との較差の解消に当たり、相応の措置を講ずる必要があると考える。そのため、管理職手当について、支給対象者が概ね高齢層であること等を勘案し、その額を一定率で引き下げることとする。
- イ 平成18年度から本年度までの間、給与構造改革に取り組んできたが、今回の給与構造改革期間終了後の取組については、今後も国や他の地方公共団体の動向等に留意し、調査・研究を行う必要がある。特に、高齢層の給与については、今後の定年延長を見据えた人事給与制度の見直しの中で、検討を進めていく必要がある。
- ウ 公立学校の教員の給与については、給料の調整額及び義務教育等教員特別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、引き続き調査・研究を進めていく必要がある。
- エ 獣医師については、食の安全確保や口蹄疫をはじめとする家畜保健衛生等において非常に重要な役割を担っており、優秀な人材の安定的な確保が課題となっているため、他の都道府県の動向等に留意して、初任給調整手当等の獣医師の処遇の改善について検討する必要がある。

(2) 勤務環境の整備等について

- ア 時間外勤務の縮減等に当たり、管理監督者は、引き続き事務事業の見直しや事務の簡素・効率化を推進するとともに、恒常的な時間外勤務の原因解明と改善に組織を挙げて取り組む必要がある。また、年次休暇の計画的な使用を促すとともに、休暇等を使用しやすい職場づくりを目指すことが求められる。
- イ メンタルヘルス対策については、未然防止策の強化等引き続き実効性のある取組を推進することが望まれ、管理監督者は、職員と良好な人間関係を確保するとともに、相談しやすい雰囲気づくりに努めていく必要がある。
- ウ 職業生活と家庭生活の両立支援を進めていくためには、育児・介護に係る制度の普及啓発や職場全体での相互協力など休暇等を取得しやすい環境整備に努める必要がある。特に、男性の出産・育児に係る休暇等の取得については、特定事業主行動計画の後期計画において、目標を意識した意欲的な取組が望まれる。

(3) 公務員倫理の確立について

依然として飲酒に伴う不祥事等県民の信頼を損なう事案が発生しているため、再発防止に向けた取組を職員一丸となって進めていくことが重要である。管理監督者においては率先して公務員倫理の保持・実践に取り組み、職員にあっては、県民全体の奉仕者であることを改めて自覚して高い倫理観の涵養に努め、使命感と誇りを持って県民の負託に応えていく必要がある。

(4) 人事評価制度について

本県（知事部局）での新たな評価制度は、平成18年度以降、管理職員から全職員まで段階的に導入し、職員の人材育成や、効果的・効率的な行政運営を主なねらいとした運用がなされているが、今後、評価結果の給与への反映に当たっては、職員の納得性・信頼性の向上に向けた改善を重ね、有用な制度として早急に整備を進める必要がある。

(5) 高齢期の職員の雇用確保について

本年の人事院報告で、定年延長に向けた制度見直しの骨格が示され、今後さらに検討を進め、本年中を目途に意見の申出を行うこととしている。本県においても、国の検討状況等を注視しながら、国に準じた定年年齢の段階的引上げを基本としつつ、人事給与制度の見直しや組織活力の確保のための人材活用方策など具体的な方策を、早急に検討していく必要がある。