

給与勧告等の要旨

令和2年11月2日
福井県人事委員会

○ 給与勧告のポイント

特別給（ボーナス）を引下げ（△0.05月分）

月例給は改定なし

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 398 事業所のうち、無作為に抽出した 112 事業所を対象に調査

ア 月例給

民間と職員（行政職）の4月分の給与（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 △68円 △0.02% （民間給与 359,272円 職員給与 359,340円）

イ ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近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 4.45月（職員の支給月数 4.50月）

(2) 改定の内容

ア 月例給

・公民較差の状況、人事院勧告の内容等を考慮し、改定なし

イ ボーナス

- ・民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.50月分→4.45月分（0.05月分の引下げ）
- ・民間の支給状況等を踏まえ、引下げ分は期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

| | | 6月期 | 12月期 |
|-------|------|-------------|----------------|
| 令和2年度 | 期末手当 | 1.30月（支給済み） | 1.25月（現行1.30月） |
| | 勤勉手当 | 0.95月（支給済み） | 0.95月（改定なし） |
| 3年度以降 | 期末手当 | 1.275月 | 1.275月 |
| | 勤勉手当 | 0.95月 | 0.95月 |

〔実施時期〕 条例の公布の日

2 報告の主な内容

(1) 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化の推進や適正な人員配置の取組に加え、押印廃止や電子決裁の導入、RPA や人工知能 (AI) など IT 技術等の活用をさらに図るとともに IT 人材の育成確保を行い、行政のデジタル化を推進していくことが重要。また、職場管理者にあつては、自らが先頭に立って仕事の進め方の見直しを行うとともに、所属内の業務の平準化を図り、職員の勤務管理を適切に行うことが必要

(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、「福井県学校業務改善方針」等に基づき、引き続き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、業務改善が着実に進むようフォローアップが必要。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外部人材の配置拡大などを進めるとともに、学校の働き方改革を踏まえて国が推進を目指している部活動改革の動向に注視していくことが重要

(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。休暇、休業等の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇等を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整えていくことが重要。さらに、新型コロナウイルス感染防止対策を機に導入が進められている早出遅出勤務や在宅勤務（テレワーク）の定着とともに、フレックスタイム制導入の検討を進め、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、長時間労働を行う職員への医師の面接指導や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ことが重要。また、職場における新型コロナウイルス感染防止対策を引き続き徹底することが必要

(5) ハラスメントの防止

任命権者においては、相談窓口の設置、ハンドブックの策定、職員研修の実施など、その防止対策に取り組んでいるが、これらの取組の実効性を高めるため職員や職場管理者への周知徹底を図ることが必要

(6) 公務員の高齢期雇用

定年引上げについては、今後の法案の審議状況や他都道府県の動向を注視していくことが必要。併せて、国において今後、俸給表の在り方等について検討が行われ所要の措置を講ずることとしていることから、本県においても、国等の状況を踏まえた所要の検討を行うことが必要

(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、任命権者においては、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) 非常勤職員の適切な処遇

本年4月から導入された会計年度任用職員制度について、任命権者においては、適正な任用や勤務条件が確保されるよう、引き続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。