

平成21年 給与勧告及び報告の概要

平成21年10月5日
福岡県人事委員会

<本年の給与勧告のポイント>

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△16.2万円（△2.4%）～

- ① 職員の給与が民間の給与を上回るマイナス較差（△0.24%）を解消するため、給料月額及び自宅に係る住居手当の引下げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35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]
396,255円	397,206円	△951円 [△0.24%]

(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)
4.16月	4.50月	△0.34月

【参考】平成21年人事院勧告

【 月 例 給 】	【 期 末 ・ 勤 勉 手 当 】
△863円 [△0.22%]	△0.33月 (民間の支給月数4.17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 住居手当

自宅に係る手当月額の引下げ 4,900円→4,500円（△400円）

イ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.50月分→4.15月分（△0.35月分）

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.40月（支給済み）	1.35月（現行1.60月）
	勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.65月（現行0.75月）
22年度以降	期末手当	1.25月	1.50月
	勤勉手当	0.70月	0.70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	397,206円	〔平均年齢 43.5歳〕 〔平均経験年数 21.9年〕
	改定後	396,256円（△950円）	

3 給与構造改革に基づく給与改定

(1) 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22年度以降	平成21年度（現行）
東京都特別区	100分の18	100分の17
大阪市	100分の15	100分の14
名古屋市	100分の12（改定なし）	100分の12
福岡市	100分の4.75	100分の4.5
福岡市を除く福岡県内の地域	100分の3.5	100分の3.25

(2) 実施時期

平成22年4月1日

4 意見

(1) 給与について

ア 自宅に係る住居手当については、県内民間事業所の支給状況（住宅手当を支給する事業所の約77%が自宅居住者に対しても支給）等を勘案し、現時点で廃止する状況にはないと考えるが、借家・借間に係る手当も含め住居手当の在り方については、引き続き調査・研究を行う必要がある。

イ 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。

ウ 臨時的任用職員の給与については、国の取扱い等を参考としつつ、通勤手当に相当する給与の取扱いの見直しなど、そ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 長時間労働の抑制等を目的とした労働基準法改正の趣旨等を踏まえ、時間外勤務の縮減等について、一層の意欲的な改善が望まれる。管理監督者においては、更に一層の業務の合理化や年次休暇取得促進等の勤務環境の整備に努める必要がある。

イ メンタルヘルス対策等については、業務執行体制の改善、良好な人間関係の形成、管理監督者の強い自覚等が必要であり、復職後のきめ細かな支援への取組も重要である。また、「パワー・ハラスメント」問題についても、留意していく必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活の両立支援については、現行の特定事業主行動計画（平成17年度から5年間）の達成状況等を十分に検証した上で、来年度からの新たな計画による更なる取組の強化が求められる。また、両立支援推進のための措置について、国の動向を注視し検討する必要がある。

(3) 公務員倫理の確立について

飲酒に伴う不祥事等により県民の信頼を損なう状況が発生していることを重く受け止め、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを、職員一人ひとりが常に認識して行動するよう、高い倫理観の涵養に努めていく必要がある。

(4) 人事評価制度について

新たな評価制度は、これまでは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きたが、今後、これに加え、給与への反映に当たっては、勤務実績がより一層、客観的かつ公正に評価されることが重要であり、実施状況を検証し、より有用な制度となるよう改善に努めながら、実効的な取組を進めていく必要がある。

(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具体的な課題が示されたところであり、これに関する国の検討状況を見守るとともに、他の都道府県の動向も注視しながら、国に準じた定年年齢延長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公務外雇用の活用など具体的な対策について、検討を進めていく必要がある。