



# 「職員の給与等に関する報告 及び勧告」のポイント

---

平成20年10月10日

佐賀県人事委員会

# 本年の報告・勧告の要点

## 1 本年の給与の改定

月例給、期末・勤勉手当ともに本年は改定なし  
(改定なしは、平成18年以来2年振り)

特例条例による減額措置後の公民給与の較差は15,473円(4.24%)であるが、減額措置前の公民給与の較差が87円(0.02%)と極めて小さく、月例給与の改定を見送り

期末・勤勉手当(現行4.50月分)は民間の支給割合(4.48月分)とおおむね均衡し、改定なし

## 2 医師の給与

優れた人材を確保するため、医師の初任給調整手当を引上げ

[実施時期]平成21年4月1日

## 3 勤務時間の見直し

勤務時間について、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、短縮を検討することが必要



# 公民の給与較差に基づく給与改定

## 1 民間給与実態調査

企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の県内民間336事業所から無作為に146事業所を抽出し、4月分の給与を実地調査（調査完了 134事業所）

## 2 公民給与の比較

### < 月例給与 >

民間給与 (A)	県職員給与 (B)		較差 (A - B)
380,049円	減額措置後	364,576円	15,473円 (4.24%)
	減額措置前	379,962円	87円 (0.02%)

- (注) 1 民間は事務・技術関係職種の従業員、県職員は行政職給料表適用職員。  
2 民間、県職員ともに、本年度新規学卒の採用者は含まれていない。  
3 県職員のうち、教育職員から転任した指導主事等は含まれていない。  
4 県職員数は3,395人(平均年齢44歳1月、平均経験年数22年3月)である。  
5 県職員の給与は、佐賀県知事等の給与の特例に関する条例(平成19年佐賀県条例第58号。以下「特例条例」という。)による給料及び管理職手当の減額措置後と減額措置前で比較している。

### < 期末・勤勉手当 >

民間の年間支給割合 4.48月分 (県職員の年間支給割合 4.50月分)

## 3 県職員の給与について

### (1) 本年の給与の改定

月例給与、期末・勤勉手当ともに改定を見送り

特例条例による減額措置は臨時的な特例措置であることや、本来支給されるべき給与水準を示すという給与勧告制度の趣旨から、当該措置がないものとした場合に支給される県職員の月例給与と民間給与とを比較した結果、その較差は極めて小さい

また、期末・勤勉手当についても、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡

### (2) 医師の給与

優れた人材を確保するため、国と同様に初任給調整手当の改定を行うことが必要

支給月額を改定 (306,900円 410,900円)

[実施時期] 平成21年4月1日

### (3) 教育職の給与

国における検討結果及び他の都道府県の動向を踏まえ、メリハリのある教員給与体系を実現するために、義務教育等教員特別手当及び教員特殊業務手当の見直しについて検討を行うことが必要



## 給与構造の見直しについて

給与構造の見直しについては、計画的かつ着実に推進し、職務・職責をより重視する給与制度への転換を図ることが必要

平成21年度において実施する事項

### 地域手当の支給割合の改定

支給地域(東京都特別区、大阪市等)ごとの支給割合を改定

## その他の報告事項

### 1 多様な有為の人材の確保・育成

- ・ 人材の確保については、引き続き任命権者と緊密に連携しながら、多様な有為の人材の確保に向け、効果的な募集、人物重視の面接試験の実施など試験制度全般について検討を進めていくことが必要
- ・ 人材の育成については、任命権者における職員の能力開発・人材育成の取組を引き続き推進していくことが必要



## 2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 任命権者と連携しながら、今後とも公正で納得性の高い、能力・実績に基づく人事管理制度の整備について、調査研究を進めていくことが必要
- ・ 調査研究に当たっては、職員の意欲の維持向上につながるよう留意し、勤務実績の給与への反映のあり方についても、本県の実情等を踏まえ、引き続き検討を進めていくことが必要



### 3 勤務時間の見直し

- ・ 県内民間事業所の所定労働時間(1日あたり7時間47分、1週間当たり39時間15分)は、県職員の勤務時間(1日あたり8時間、1週間当たり40時間)より短い
- ・ 人事院は、国家公務員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に寄与
- ・ 県職員の勤務時間については、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、短縮について検討することが必要
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、県民の理解を得るためにも公務能率の一層の向上に努め、これまでの行政サービスを維持するとともに、行政コストの増加を招かないようにすることが必要

## 4 勤務環境の整備

- ・ 職員の健康の保持増進及び仕事と生活の調和などの面からも、時間外勤務等の縮減、年次休暇の取得促進を図ることが重要  
事務事業の見直しや事務処理の改善などの取組をなお一層進めるとともに、厳正な勤務時間管理や管理職・職員の意識改革を図るなど、時間効率の向上に向けた取組が引き続き必要
- ・ 精神疾患を理由とした休職者は高い水準で推移しており、引き続き効果的な心の健康づくりの推進に努めることが必要
- ・ セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関して管理職等への研修や相談体制を一層充実するなど、働きやすい職場環境の確保のための対策を推進していくことが必要



## 5 男女共同参画社会の実現に向けた取組

- ・ 女性職員の能力活用・育成・登用等の取組のより一層の推進に努力することが必要
- ・ 職員に対する職業生活と家庭生活の両立支援策の周知及び意識啓発をより一層推進していくことが重要

# 【参考】

## 給与勧告の手順

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。この給与勧告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などと均衡させることを基本に行っています。

人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、県内民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、県職員の適正な給与が確保されます。

