

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成20年10月

佐賀県人事委員会

人委第 010267 号
平成 20 年 10 月 10 日

佐賀県議会議長 石 丸 博 様

佐賀県知事 古 川 康 様

佐賀県人事委員会

委員長 馬 場 昌 平

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）、佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第2号）及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第3号）の適用を受ける職員（以下「県職員」という。）の給与の実態、民間事業の従事者の給与、国及び他の都道府県職員の給与、生計費など県職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

1 県職員の給与等

(1) 職員数・職員構成等

県職員の本年4月1日における在職者は13,580人で、昨年同期に比して99人減少している。これら県職員の平均年齢は43歳2月、男女別構成は男61.7%、女38.3%、学歴別構成は大学卒76.5%、短大卒9.5%、高校卒13.9%、中学卒0.1%となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである。（報告資料第1表・第2表参照）

項目		年 月	平成20年 4 月	平成19年 4 月
職 員 数			3,589 人	3,696 人
平 均 年 齢			43歳10月	43歳 9月
平 均 在 職 年 数			21年 3月	21年 3月
平 均 経 験 年 数			21年11月	21年11月
学歴別 構成比	大 学 卒		67.4 %	66.5 %
	短 大 卒		5.0 %	5.2 %
	高 校 卒		27.4 %	28.1 %
	中 学 卒		0.2 %	0.2 %
男女別 構成比	男		77.7 %	78.0 %
	女		22.3 %	22.0 %

（注） 再任用職員及び任期付職員は含まれていない。

(2) 給 与

県職員の給与については、「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。）により、平成20年1月から給料及び管

理職手当の減額措置が実施されていることから、当該減額措置がないものとした場合の額についても調査した。

県職員は、本年4月において、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、高等学校等教育職、中学校・小学校教育職及び公安職の8種類の給料表の適用を受けているが、これら全職員の平均給与月額、給料月額348,485円（特例条例による減額措置がないものとした場合は363,428円）、給料の調整額2,130円、教職調整額7,195円、扶養手当11,017円、地域手当481円、その他の手当28,076円（特例条例による減額措置がないものとした場合は28,578円）、計397,384円（特例条例による減額措置がないものとした場合は412,829円）となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである。（報告資料第3表・第4表参照）

項目	年月	平成20年4月	平成19年4月
給料月額		339,160 円 (353,839 円)	356,587 円
給料の調整額		1,533 円	1,612 円
扶養手当		12,705 円	12,517 円
地域手当		347 円	244 円
その他の手当		20,807 円 (21,495 円)	21,651 円
計		374,552 円 (389,919 円)	392,611 円

（注）（ ）内は特例条例による減額措置がないものとした場合の額である。
再任用職員及び任期付職員は含まれていない。

2 民間給与等の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、県職員の給与と民間給与との比較を行うため、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所336事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した146事業所を対象に、人事院と共同で「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者4,458人（昨年4,800人）について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。（報告資料第17表～第30表参照）

職種別民間給与実態調査については、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、調査完了率は、本年も91.8%（134事業所）と極めて高いものとなっている。

(2) 調査の結果

調査時点（本年4月）において、県内経済は、緩やかな回復を続けているものの、一部に弱い動きがみられるが、本年の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 本年の給与改定の状況

（初任給の状況）

新規学卒者（事務員・技術者）の採用を行った事業所は、大学卒で21.1%（昨年16.9%）、高校卒で15.3%（同18.0%）となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で190,644円（昨年186,761円）、高校卒で150,151円（同146,493円）となっている。（報告資料第18表・第20表参照）

（給与改定の状況）

民間事業所における給与改定の状況は次表に示すとおりであり、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が45.7%（昨年43.6%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は40.3%（昨年40.9%）となっている。

民間における給与改定の状況（単位：%）

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係員	40.3 (40.9)	14.0 (14.8)	0.0 (0.7)	45.7 (43.6)
課長級	36.6 (36.9)	12.6 (15.0)	0.0 (0.8)	50.7 (47.4)

（注）（ ）内は平成19年の状況である。

また、民間事業所における定期昇給の実施状況は次表に示すとおりであり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、69.0%（昨年66.0%）となっており、昨年に比べて増加しているが、定期昇給を停止した事業所の割合も、6.1%（昨年1.8%）となっており、昨年に比べて増加している。

民間における定期昇給の実施状況（単位：%）

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	75.1 (67.8)	69.0 (66.0)	27.9 (26.1)	7.0 (7.0)	34.1 (32.9)	6.1 (1.8)	24.9 (32.2)
課長級	57.6 (58.5)	51.1 (56.4)	19.7 (20.8)	5.5 (8.4)	25.9 (27.3)	6.5 (2.1)	42.4 (41.5)

（注）ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。定期昇給実施の内訳である「増額」、「減額」、「変化なし」とは、昨年実績に比べての変化を示すものである。
（ ）内は平成19年の状況である。

イ 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況は次表に示すとおりである。

平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.4%となっており、昨年(23.2%)に比べ増加している。

雇用調整措置の内容をみると、部門の整理・部門間の配転 10.2%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 6.5%、採用の停止・抑制 5.8%の順になっている。

民間における雇用調整の実施状況 (単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	5.8 (7.9)
部門の整理・部門間の配転	10.2 (6.9)
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.5 (5.2)
転籍出向	4.2 (3.2)
一時帰休・休業	0.0 (0.0)
残業の規制	4.0 (3.9)
希望退職者の募集	1.1 (2.0)
正社員の解雇	0.5 (0.6)
賃金カット	2.5 (1.8)
計	24.4 (23.2)

(注) 平成20年1月以降の実施状況である。

複数の雇用調整措置を実施している事業所もあるため、各項目の実施事業所割合の合計は計に一致しない。

()内は平成19年の状況である。

ウ 労働時間の状況

民間事業所の所定労働時間は、1日当たり7時間47分(昨年7時間49分)、1週間当たり39時間15分(昨年39時間21分)となっており、いずれも昨年より短くなっている。(報告資料第29表参照)

3 県職員給与と民間給与の比較

(1) 公民給与の比較方法

公民給与の比較方法については、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、平成 18 年の勧告において、比較対象企業規模を 100 人以上から 50 人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行い、民間給与をより広く把握し、県職員の給与に反映させているところである。

また、民間給与との比較に当たっては、単純な給与の平均によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等の条件を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）しているところである。

(2) 給与の較差

本年の県職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、県職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係）の職務に従事する者について、本年 4 月時点における諸手当を含む給与額をラスパイレス方式により比較を行った。

その結果、次表に示すとおり、特例条例による減額措置後の県職員給与と民間給与を比較した場合は、県職員給与が民間給与を 1 人当たり平均 15,473 円（4.24%）下回っている。また、特例条例による減額措置前の県職員給与と民間給与を比較した場合は、県職員給与が民間給与を 1 人当たり平均 87 円（0.02%）下回っている。

民間事業従事者と県職員（行政職）との給与比較

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

（注）本年度新規学卒の採用者及び教育職員から転任した指導主事等は除外した。
県職員給与（B）の内訳等は、第 5 表参照。

(3) 扶養（家族）手当

民間における扶養（家族）手当の支給状況は次表に示すとおりであり、県職員の現行手当額を下回っている。

民間における家族手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	11,287 円
配 偶 者 と 子 1 人	15,171 円 (3,884 円)
配 偶 者 と 子 2 人	18,706 円 (3,535 円)

(注) 1 ()内の金額は、子が1人増えることにより増加する額である。

2 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 県職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(4) 住居（住宅）手当

民間における住居（住宅）手当の支給状況は次表に示すとおりであり、その最高支給額の中位階層は、県職員の現行の最高支給限度額とおおむね均衡している。

民間における住居手当の支給状況

支 給 の 有 無	事業所割合
支 給	44.6 %
非 支 給	55.4 %
借家・借間居住者に対する住居 手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

備考 県職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は27,000円である。

(5) 通勤手当

通勤手当については、国と同様に平成17年から公民給与比較における比較給与種目から除外しているところである。

本年の職種別民間給与実態調査において、民間における交通用具使用者に対する通勤手当の支給状況について調査を行ったところ、民間の支給額は県職員の現行手当額を下回っている状況にある。（報告資料第23表参照）

(6) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.48月分に相当している。なお、県職員のこの種の給与の年間支給割合は4.50月分（特定幹部職員については、4.45月分）となっている。（報告資料第24表参照）

4 県職員と国家公務員との比較

総務省の平成19年地方公務員給与実態調査（平成19年4月1日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表(一)適用を受ける職員）の平均俸給月額を100とし、これに相当する県職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、99.5となっている。（各都道府県のラスパイレス指数の状況は、参考のとおり）

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省調査による本年4月の消費者物価指数は、前年同月に比べ全国では0.8%の増、佐賀市では0.5%の増となっている。（報告資料第31表参照）

(2) 標準生計費

総務省の家計調査による勤労者世帯分を基礎に、本委員会が算定した本年4月における佐賀市の標準生計費は、2人世帯では194,770円、3人世帯では213,560円、4人世帯では232,340円となった。（報告資料第32表参照）

なお、上記勤労者世帯分の佐賀市における本年4月の標本調査世帯数は56世帯となっている。

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行った。

国家公務員の給与については、月例給と特別給の双方について、公務と民間の水準がほぼ均衡していることから、これらの改定を行わないこととしたが、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保することから、初任給調整手当の引上げを行うこととしたほか、給与構造改革の一環として、平成21年度から本府省業務調整手当を新設することとしている。

一方、国家公務員の勤務時間については、民間企業の所定労働時間との均衡を図る観点から、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することとしている。（報告及び勧告の骨子は、参考のとおり）

7 教育職の給与を巡る動き

(1) 新たな職について

平成19年6月の学校教育法の改正により学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、本年4月から新たな職（副校長、主幹教諭、指導教諭）を設置することができることとなった。

本県においては、本年4月から主幹教諭が設置されることになり、本委員会は、その職務と責任に応じた適切な処遇を確保するため、教育職給料表の改正について勧告を行い、当該給料表が改正されたところである。

(2) 教育職の給与の在り方について

平成18年6月に公布・施行された行政改革推進法¹において、政府は人材確保法²の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行うこととされ、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（平成18年7月7日閣議決定）では、人材確保法による優遇措置の縮減及びメリハリを付けた教員給与体系の検討を行うこととされた。これを受けて、国においては、人材確保法による教員給与の優遇措置のうち、教員給与月額が一般行政職給与月額を上回る分の義務教育費国庫負担金を平成23年度までに縮減することとされている。

また、中央教育審議会の答申³では、人材確保法における教員給与の優遇措置についてその基本を維持しながら、教員給与にメリハリを付ける所要の経費の確保について政府が真摯に対応するよう要請されている。併せて、一律に支給される諸手当等のうち意義が薄れてきているものについては廃止・縮減の方向で、また、勤務成績や職務負担等に応じて支給される性格の手当のうち重要なものについては充実を図る方向で検討する必要があるとされている。

さらに、経済財政改革の基本方針2007（平成19年6月19日閣議決定）においても、メリハリのある教員給与体系の実現が求められている。

これらを受け、国においては、本年度から、義務教育費国庫負担金の算定に当たって、義務教育等教員特別手当の縮減及び教員特殊業務手当の充実の措置が行われている。

なお、教職調整額については、学校の組織運営の在り方等を踏まえ、引き続き検討が行われているところである。

1 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）

2 学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和49年法律第2号）

3 今後の教員給与の在り方について（答申）（平成19年3月29日）

8 むすび

県職員の給与等を決定するに当たって考慮すべき諸条件として民間給与の実態、国及び他の都道府県職員との給与比較並びに物価及び生計費の状況等について調査研究を行った結果は、以上のとおりであり、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、本委員会としては、県職員の給与等について、次のような対応が必要であると考えます。

(1) 県職員の給与について

ア 本年の給与の改定

県職員の給与については、特例条例による減額措置が実施されている。しかし、当該措置は、本県の極めて厳しい財政状況の中、当面の財源対策として行われる臨時的な特例措置であることや、県職員に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、民間給与との比較においては、当該措置がないものとした場合に支給される県職員給与を基礎とすることが適切であると考えます。そこで、特例条例による減額措置前の県職員の月例給与と民間給与について、本年4月時点で比較を行った結果、その較差は極めて小さくなっている。また、期末手当及び勤勉手当（以下「期末勤勉手当」という。）については、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡している。

一方、本年の人事院の報告は、官民較差が極めて小さいこと等の事情を総合的に勘案した結果、月例給与及び期末勤勉手当の改定を行わないこととされている。

県職員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、こうした状況等を総合的に勘案した結果、本年は月例給与及び期末勤勉手当の改定を見送ることが適切であると考えます。

イ 医師の給与

病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題となっている。公務においても民間においても、勤務医を確保するためには、勤務条件や勤務環境を改善し、勤務に魅力を与えるなどの措置がとられているが、とりわけ適切な給与水準の確保が必要となる。人事院は、若手から中堅の医師の人材確保を図るため、平成21年4月から初任給調整手当を引き上げるよう勧告したところである。本県においても、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必要があると考えます。

ウ 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必要があると考えます。

なお、教職調整額については、国における検討の状況等を注視していく必要があると考える。

(2) 給与構造の見直しについて

職務・職責に応じた適切な給与を実現するため、本県においては、年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた給料構造への転換などの給与構造の見直しを平成18年度から実施しているところである。

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必要がある。

(平成21年度において実施する事項)

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は人事委員会規則で定める暫定的な支給割合とすることとされており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合は次表のとおりとする。

平成21年度の地域手当の支給割合

支給割合	支給地域
17%	東京都のうち特別区
14%	大阪府のうち大阪市
12%	東京都のうち府中市
10%	福岡県のうち福岡市
3%	福岡県のうち太宰府市、長崎県のうち長崎市

(注) 医師等の地域手当の特例措置における平成21年度の支給割合は、14%である。

(3) 多様な有為の人材の確保・育成について

複雑、多様化する行政ニーズに的確に対応し、県民満足度を高める行政を実現していくためには、県民の期待に応えることのできる質の高い人材の確保・育成が重要である。

また、今後、退職者の増加が見込まれるとともに、厳しい財政状況を踏まえた職員数の削減に向けた一層の取組がなされているなか、中・長期的な視点に立った計画的な人材の確保・育成が求められている。

人材の確保については、これまでも、コンピテンシーモデルを活用した面接手法の導入や民間経験者採用試験の導入など様々な試験制度の改善を行ってきたところであるが、団塊の世代の大量退職などを背景に民間企業を中心とした昨今の厳しい人材確保競争の中で、より多様な人材の確保を目指し、試験の実施方法や実施時

期を見直した新たな試験を本年から実施したところである。

国においても採用試験の基本的な見直しに向けて検討を開始されており、その動向に注視しつつ、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必要があると考える。

人材の育成については、任命権者において、職員の能力開発・人材育成に取り組まれているところであり、引き続き推進していく必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進について

国においては、能力・実績に基づく人事管理制度を進めていくため、新たな人事評価の試行に段階的に取り組まれている。昨年の国家公務員法改正により、この試行結果の検証等を踏まえた新たな人事評価制度を導入し、合わせて来年7月までに所要の関係規定が施行され、任用、給与、分限等の人事管理に活用することとされた。

本県においては、人材育成を目的とした育成評価（コンピテンシー評価）の取組が行われており、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必要があると考える。

なお、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必要があると考える。

(5) 勤務時間の見直しについて

県内民間事業所の所定労働時間は、県職員の勤務時間（1日当たり8時間、1週間当たり40時間）より短くなっている。また、人事院は、国家公務員の勤務時間を平成21年4月から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している。

地方公務員法においては、職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないと規定されている。また、勤務時間を短縮することは、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与すると考える。

このようなことから、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必要がある。

なお、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である。

(6) 勤務環境の整備について

ア 時間外勤務等の縮減および休暇の取得促進

職員の勤務時間・休暇については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である。

任命権者においては、「時間外勤務等縮減の取組指針」等により種々の取組がなされてきたところであるが、各所属において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を引き続き行っていく必要がある。

イ 職員の健康管理

職員の健康管理の重要性については、これまでも言及してきたところであるが、特に、近年の社会情勢や職場環境の多様化・複雑化に伴い、休職者全体に占める精神疾患を理由とした者の割合は高い水準で推移しており、予防・早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が重要な課題となっている。

こうした中、任命権者においては、昨年度、「心の健康づくり推進要綱」や「職場復帰支援制度実施要領」を策定するなど、メンタルヘルス対策に組織的に取り組まれているところであり、引き続き効果的な心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

ウ 働きやすい職場環境の確保

職場環境については、職員がその能力を十分に発揮するとともに、職場内の秩序や職務の円滑な遂行を図るため、これまでも任命権者においては、育成評価に関する相談窓口の設置、あるいはセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関して職員の行動指針となる佐賀県職員男女共同参画推進行動計画ガイドラインの策定などの対策が講じられてきたところであるが、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必要がある。

(7) 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

行政における政策・方針決定への男女の同等な参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものの一つである。

任命権者においては、従来から能力活用・育成・登用等の種々の取組がなされており、より一層その推進に努力する必要がある。

また、職業生活と家庭生活の両立支援の面から、任命権者においては、平成17年3月に特定事業主行動計画を策定され、昨年度は育児等のための早出遅出勤務や短時間勤務をはじめ、勤務時間制度の見直しにも取り組まれているところであり、男女を問

わず、職員が家庭生活における責任を果たすことができるよう、職員に対する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である。

今日、行政の対応すべき課題はますます複雑・高度化し、県民の行政に対する要請と関心も高まってきている。また、厳しい県内経済状況下にあつて、民間企業では、引き続き様々な経営改善に取り組まれている。

本県では、県民満足度の向上に向けて、全庁的に行財政改革が推進されてきたが、今後も、引き続き厳しい財政状況が続くことが予想される一方で、社会経済状況の変化に対応した新たな施策を実施していく必要があることから、種々の施策に取り組まれているところである。

このような状況を踏まえ、県職員一人ひとりが、厳正な服務規律の下、公務員としての倫理を高く保持しつつ、全体の奉仕者として職務に精励するとともに、効率的な業務遂行や行政サービスの向上に、より一層努めることが肝要である。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、県職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、これまで重要な役割を担ってきたところである。

県職員の給与については、県民の理解を得る必要があることから、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、適正な県職員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚に資するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、県政運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この制度の意義や役割に深い御理解をいただき、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、現在行われている特例条例による給与の減額措置は、本県の厳しい財政状況の中、当面の財源対策として行われる臨時的な特例措置であると理解しているが、県職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の諸原則により決定されるべきものと考えており、残念である。本委員会としては、このような状況が早期に解消され、県職員に本来支給されるべき給与水準が確保されることを望むものである。

(参考)

1 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与及び勤務時間の改定について勧告するとともに、公務員人事管理についての報告を行った。それらの概要は次のとおりである。

(参考1) 給与勧告の骨子(15・16頁)

(参考2) 勤務時間に関する勧告の骨子(17頁)

(参考3) 公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子(18頁)

2 平成19年地方公務員給与実態調査結果の概要

総務省が実施した平成19年地方公務員給与実態調査(平成19年4月1日現在)の結果のうち、都道府県のラスパイレス指数の状況は、次のとおりである。

(参考4) 都道府県のラスパイレス指数の状況(19頁)

(参考1)

給与勧告の骨子 (人事院)

- 本年の給与勧告のポイント～月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし
- ① 民間給与との較差(0.04%)が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- 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 給与構造改革の着実な実施一本府省業務調整手当を新設

給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約11,000民間事業所の約44万人の個人別給与を実地調査(完了率89.0%)

※ 調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所もより綿密に調査

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 136円 0.04% [行政職(一)…現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳]

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わない

○医師の給与の特別改善(平成21年4月1日実施)

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定(年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ)

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 公務の支給月数(4.50月)とおおむね均衡

2 その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- (2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- (3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表(一)適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

(参考2)

勤務時間に関する勧告の骨子 (人事院)

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

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(平成21年4月実施)

- ・ 職員の勤務時間は民間と均衡させるべきもの。民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で安定
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コスト増加を招かないことが基本。公務能率の一層の向上に努める必要
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

(これまでの経緯)

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に寄与。

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

(参考3)

公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子 (人事院)

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

I 公務員制度改革に関する基本認識 (別紙第1)

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

- ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手

第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築

- ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討

第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

- ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
- ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及

第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告 (別紙第4)

1 人材の確保・育成

(1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要

- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
- ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用

(2) 幹部要員の確保・育成

- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
- ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要。課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進

(3) 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

(4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備。

分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示 (昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用)。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

(参考 4)

都道府県のラスパイレス指数の状況 (平成19年)

番 号	都道府県名	ラスパイ レス指数	番 号	都道府県名	ラスパイ レス指数
1	北海道	90.5	26	京都府	100.2
2	青森県	98.2	27	大阪府	97.0
3	岩手県	100.7	28	兵庫県	100.9
4	宮城県	102.9	29	奈良県	100.4
5	秋田県	100.8	30	和歌山県	99.1
6	山形県	100.2	31	鳥取県	97.3
7	福島県	99.8	32	島根県	92.6
8	茨城県	97.8	33	岡山県	96.2
9	栃木県	101.4	34	広島県	100.2
10	群馬県	101.0	35	山口県	99.3
11	埼玉県	102.3	36	徳島県	100.1
12	千葉県	99.6	37	香川県	97.5
13	東京都	104.4	38	愛媛県	97.1
14	神奈川県	102.1	39	高知県	95.6
15	新潟県	100.9	40	福岡県	101.5
16	富山県	96.3	41	佐賀県	99.5
17	石川県	100.9	42	長崎県	101.6
18	福井県	100.7	43	熊本県	100.3
19	山梨県	100.0	44	大分県	100.9
20	長野県	98.8	45	宮崎県	99.2
21	岐阜県	99.3	46	鹿児島県	99.1
22	静岡県	102.7	47	沖縄県	99.5
23	愛知県	101.0			
24	三重県	100.2			
25	滋賀県	98.6			

「平成19年地方公務員給与実態調査」より

(注 1) ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表 (一) の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたものである。

(注 2) 財政事情等による給料削減を実施している地方公共団体については、削減後の給料額によりラスパイレス指数を算出している。

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告の結果に基づき、次の事項を実現するため、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）を改正することを勧告する。

1 佐賀県職員給与条例の改正

初任給調整手当について、医療職給料表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

