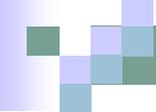


「職員の給与等に関する報告 及び勧告」のポイント

平成23年10月24日

佐賀県人事委員会



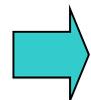
○ 本年の給与勧告のポイント

○ 月例給の引下げ

県職員給与が民間給与を上回る較差1,120円(0.30%)を解消するため、月例給を引下げ改定

⇒ 中高年齢層について給料表の引下げ改定

平均年間給与は△1.8万円(△0.29%)



(平成21年の△14.9万円、昨年の△9.5万円に引き続き3年連続の引下げ)

○ 期末・勤勉手当は改定なし

I 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319事業所から無作為に146事業所を抽出し、4月分の給与月額等を実地調査（調査完了 135事業所、4,293人）

2 公民給与の比較

<月例給>（本年4月分）

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)
374,283円	375,403円	△1,120円（△0.30%）

<期末・勤勉手当>

民間の支給月数 3.95月
県職員の支給月数 3.95月

⇒ 改正の必要なし

3 本年の給与改定

<月例給>

県職員給与と民間給与との較差1,120円を解消するため、月例給を引下げ

(1) 行政職給料表

50歳台を中心に、40歳台以上を念頭において、給料月額を引下げ改定(平均改定率0.2%)

(2) その他の給料表等

(1)の改定との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職(一)給料表等は除外)

※参考 (1)の措置により公民較差1,120円のうち1,077円を解消

〔実施時期等〕

(1) 実施時期

条例の公布の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)

(2) 減額調整

本年4月の給与に係る較差相当分の額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された期末・勤勉手当に係る較差相当分の額の合計額相当を、12月期の期末手当の額で減額調整



Ⅱ 教育職の給与

- ・メリハリのある教員給与体系を実現させるために、今後とも教職調整額の見直しについての国の検討状況等や教員給与についての他の都道府県の状況等を注視していくことが必要
- ・へき地手当については、本県の教育環境の実態にあった支給となるよう検討することが必要

Ⅲ 給与構造改革における経過措置額の廃止等

- ・平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、本来支給されるべき給料水準への是正を図る必要があることから、国の取扱いを基本とし、他の都道府県の動向も注視しながら、経過措置額の廃止等について検討を進めていくことが必要

IV その他の報告事項

1 定年引上げを見据えた人事管理

- ・人事院は、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制、組織活力を維持する方策等を講じながら、国家公務員の定年を段階的に引き上げるよう、国会と内閣に意見の申出を行った。
- ・地方公務員の定年については、国の職員の定年を基準として条例で定めるとされており、今後は、国の動向を注視し、新たな任用等の仕組みなど本県独自の課題について検討を進めていくことが必要

2 能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用

- ・定年引上げを見据え組織活力を維持するため、職員の能力及び実績を適正に評価できる人事評価制度を早急に整備し、任用、給与等へ活用できるよう検討を行うことが必要

3 多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・試験制度の改善を進め、多彩で優秀な人材確保を図ることが必要
- ・職員の人材育成について、引き続き、研修内容の充実に取り組んでいくことが必要

4 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得推進

- ・時間外勤務縮減の取組みの大きな成果はあがっていないことから、より効果的な時間外勤務縮減措置(完全一斉消灯等)を実施するなど、一層の縮減に取り組むことが必要
- ・時間外勤務時間数が月60時間を超える職員の時間外勤務代休時間制度が全く活用されていないことから、制度の趣旨・内容を十分周知するとともに、その原因を検証し、制度が活用されるよう取り組むことが必要
- ・年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めることが必要



(2) 職員の健康管理

- ・ 職員の100人に1人が心の病による休職者等の状況にあることから、相談体制の一層の充実、継続的な衛生委員会の開催、職員の業務量の平準化、弾力的な人員配置などに努めるとともに、長時間勤務者に対して積極的に医師による面接指導を行っていくことが必要
- ・ 管理職員等が日頃から職員との意思疎通を密にし、気軽に相談できる雰囲気づくりに取り組むことにより、職員のメンタルヘルス不調をいち早く発見して、適切に対応することが必要
- ・ 今年発生した転落事故と同様のことが今後起こらないよう万全の対策を講ずることが必要

(3) 両立支援の推進

- ・ 男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう期末手当の支給割合を減じないための所要の措置を講ずることが必要
- ・ 職員が仕事と家庭を両立しながら、男女に関係なく積極的に育児や介護に関わることができるよう、職場環境の整備に取り組むとともに、職員が育児休業等を支障なく取得できる人員配置の変更等必要な措置を講ずるよう管理職員等の意識改革が必要

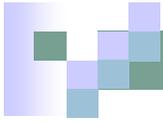


(4) 働きやすい職場環境の確保

- ・セクハラやパワハラが潜在化しやすいことや、相談しにくい体制になっていることなどが相談件数が極めて少ない原因として考えられることから、相談体制の一層の充実など、職員が相談しやすい環境整備に取り組むことが必要

5 服務規律の確保

- ・職員の非違行為については、厳正な処分・指導はもとより、その事実関係を十分把握・分析し、再発防止のための研修・啓発の実施など、実効性のある取組みを引き続き進めていくことが必要



【参考】

○本年の給与改定を行った場合の行政職給料表適用職員（職員数3,394人、平均年齢44歳2月）の平均年間給与の改定額

平均給与月額		平均年間給与		
現行	改定後	現行	改定後	改定額(率)
383,994円	382,912円	613万8千円	612万円	1万8千円 (△0.29%)

○これまでの給与改定の状況(行政職)

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	改定率	改定額	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成10年度	0.69%	2,700円	5.25月	—	46千円	0.7%
平成11年度	0.25%	996円	4.95月	△0.30月	△103千円	△1.5%
平成12年度	0.13%	531円	4.75月	△0.20月	△72千円	△1.1%
平成13年度	0.05%	187円	4.70月	△0.05月	△18千円	△0.3%
平成14年度	△1.96%	△7,998円	4.65月	△0.05月	△152千円	△2.2%
平成15年度	△1.28%	△5,150円	4.40月	△0.25月	△199千円	△3.0%
平成16年度	—	—	4.40月	—	—	—
平成17年度	△0.35%	△1,383円	4.45月	0.05月	△4千円	△0.1%
平成18年度	—	—	4.45月	—	—	—
平成19年度	0.16%	628円※	4.50月※	0.05月	30千円	0.5%
平成20年度	—	—	4.50月	—	—	—
平成21年度	△0.20%	△793円	4.15月	△0.35月	△149千円	△2.3%
平成22年度	△0.28%	△1,063円	3.95月	△0.20月	△95千円	△1.5%
平成23年度	△0.29%	△1,077円	3.95月	—	△18千円	△0.3%

※特定幹部職員については、地域手当の遡及改定及び期末・勤勉手当の引上げを見送り

(注) 1 月例給は所定内給与(職員の給与等に関する報告資料P6・7の平均給与月額)

2 平均年間給与は平成10年度から算出

3 網掛け部分は、平均年間給与の減少要因

給与勧告の手順

職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所(319事業所)のうち、無作為に抽出された146事業所において実地調査を実施
⇒135事業所で調査完了(完了率92.5%)

事業所別調査

従業員別調査

給与改定や
雇用調整等の状況

ボーナスの支給状況
(前年8月～本年7月)

事務・技術関係従業員の
4月分給与

行政職の職員の
4月分給与

民間の特別給の
年間支給割合との比較

民間と県職員の給与を比較
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較
(ラスパイレス方式)

給与決定の諸原則に基づき
給料表・手当の改定内容を決定

人事委員会勧告

知事

(給与条例改正案提出)

県議会

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

