

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の給与勧告のポイント

月例給与、期末勤勉手当ともに本年は改定なし

- ① 県職員給与と民間給与の較差は極めて小さい
- ② 期末勤勉手当の支給月数は民間とおおむね均衡

国の給与制度に準じ、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与条例改正）
- ② 高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減（人事委員会規則改正）

給与構造改革における経過措置額の廃止

平成25年度から段階的措置を講じたうえで、平成28年4月1日に廃止（給与条例改正）

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人以上の県内民間事業所329事業所から無作為に148事業所を抽出し、4月分の給与月額等について実地調査（調査完了136事業所、4,153人）

2 公民給与の比較

以下の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

<月例給与>

- ・ 本年4月の県職員給与（行政職給料表適用職員）と民間の事務・技術関係職種の従業員の給与について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレース方式により較差を算出

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)－(B)	
375,271円	375,402円	△131円	(△0.03%)

- (注) 1 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。
 2 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。
 3 県職員数は2,813人(平均年齢44歳6月)である。

- ・ 従来、公民較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給与の改定を見送り
- ・ 本年の人事院の報告では、月例給与の改定を見送り

<期末勤勉手当>

- ・ 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県職員の年間の支給月数を比較したところ、県職員の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.93月)とおおむね均衡
- ・ 期末勤勉手当の改定は従来から0.05月単位で実施
- ・ 本年の人事院の報告では、期末勤勉手当の支給月数の改定を見送り

II 給与制度の改正等

1 昇給・昇格制度の改正

- ・ 国の給与制度に準じ、昇給・昇格制度の見直しを行う必要
- ・ 昇給制度については、給与条例を改正し、55歳(医療職給料表(一)の適用を受ける職員にあつては、57歳)に達した職員を当該年齢に達した日後の最初の4月1日以後に昇給させる場合については、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号給の昇給)、特に良好の場合は1号給以上(現行は3号給以上)の昇給に抑制
- ・ 昇格制度については、人事委員会規則を改正し、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減

2 給与構造改革における経過措置額の廃止

- ・ 本県の実情を踏まえた場合、段階的措置を講じたうえで、経過措置額を廃止することが適当

- ・ 本年4月1日現在で、50歳台の職員を中心に在職者の19.3%の職員が、平均で10,952円の経過措置額を受給(昨年、人事院が経過措置額の廃止を勧告した時点の国家公務員の状況とほぼ同水準)
- ・ 平成25年度は経過措置額として支給されるべき給料の2分の1の額(その額が5,000円を超える場合にあっては5,000円)を減額して支給し、平成26年度は経過措置額として支給されるべき給料が10,000円を超える場合に限り、その超える額を支給し、平成27年度は経過措置額として支給されるべき給料が15,000円を超える場合に限り、その超える額を支給し、平成28年4月1日に経過措置額を廃止

Ⅲ その他の報告事項

1 時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法の見直し

- ・ 各都道府県の時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法の規定について全国調査を行ったところ、国に準じた取扱いを行っている団体が本県を含め7団体、労働基準法の趣旨も踏まえた取扱いを行っている団体が40団体という状況
- ・ これを踏まえた場合、本県においても当該計算方法の見直しについて検討することが必要

2 高齢期における職員の雇用

- ・ 国家公務員においては、雇用と年金の接続を図るため、再任用の原則義務化を内容とした基本方針が定められている。本県においても、今後の地方公務員法の改正を含めた国の動向や他の都道府県の状況等を注視しつつ、具体的な検討を進めていくことが必要

3 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

- ・ 業務遂行意欲を向上させ、公務能率の一層の推進を図るため、職員の能力及び実績を任用、給与等へ反映する必要性が高まっており、公正で納得性の高い客観的な人事評価制度を早急に整備することが必要

4 多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・ 新たな採用試験について、導入から一定の年数が経過しており、効果等について任命権者による検証が必要。また、人事委員会としても多彩で優秀な人材の確保のために、各任命権者と連携を図りながら、採用試験制度を改善
- ・ 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

5 勤務環境の整備

- ・ 職員が健康でその能力を遺憾なく発揮し、質の高い行政サービスを提供していくためには、勤務環境の整備が重要

(1) 時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得推進

- ・ 昨年度の時間外勤務等の時間は一昨年度に比べわずかな減少にとどまり、また、長時間の時間外勤務等が常態化している部署が見受けられ、引き続き時間外勤務等の縮減に取り組むことが必要
- ・ 年次休暇の取得日数は特定事業主行動計画における目標値に比べ下回っており、年次休暇の取得促進を行うなどの対策をさらに進めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 職員の約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等安全衛生管理体制の整備・充実、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、長時間勤務者に対する積極的な医師による面接指導が必要
- ・ 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

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

- ・ 育児や介護に係る休暇・休業制度は充実してきたが、例えば、男性職員の育児休業の取得状況は特定事業主行動計画における目標値に比べ下回っている。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は顕在化しない場合も多くあると考えられるため、引き続き、相談体制の一層の充実、全職員を対象とした研修の実施など、働きやすい職場環境の確保のための対策を積極的に進めていくことが必要

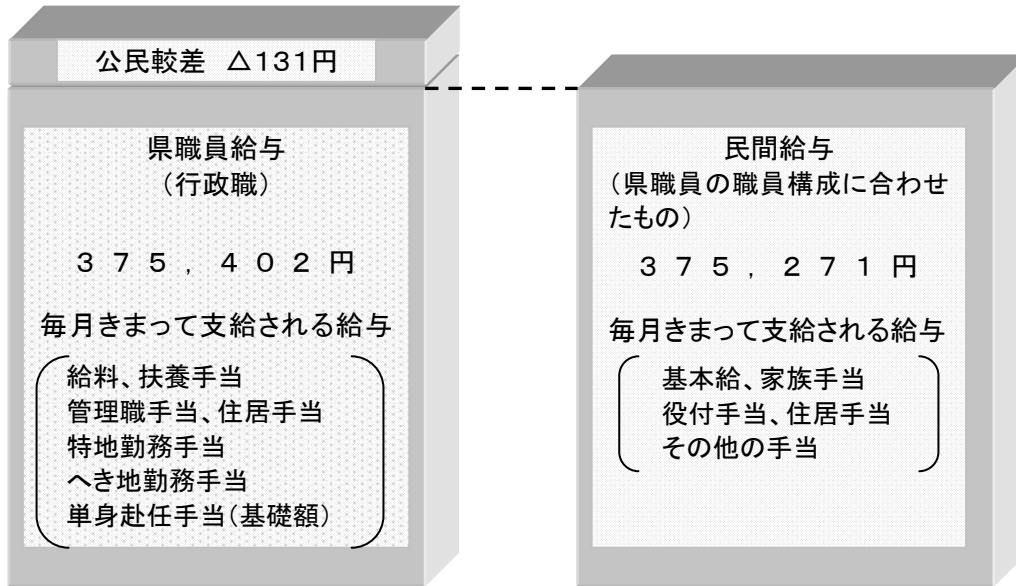
6 服務規律の確保

- ・ 一部の職員による公務員としての自覚を欠く非違行為が発生し、公務全体に対する信頼を著しく失墜させている。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1】

公民給与の比較

〔 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が相応する者の平成 24 年4月分の平均給与(加重)を比較(ラスパイレス方式) 〕



【参考2】

行政職給料表適用職員(職員数 3,409 人、平均年齢 43 歳 10 月)の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等(平成 24 年4月現在)

(1) 平均給与月額・平均年間給与(期末勤勉手当を含む。)

平均給与月額	平均年間給与
379,577 円	606 万 5 千円

※平均給与は、所定内給与(職員の給与等に関する報告資料 P28・29 の平均給与月額)をもとに算出。

(2)モデル給与例(行政職給料表適用職員)

職名	年齢	家族構成	給与額	
			月額	年間給与
係員	28 歳	独身	212,700 円	3,393,000 円
係長	46 歳	配偶者、子 2 人	401,500	6,435,000
課長	54 歳	配偶者	518,521	8,235,000
本部長	58 歳	配偶者	650,744	10,453,000

※ 給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出。

【参考3】

最近の給与改定の状況（行政職）

	月例給与		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%
平成 24 年度	—	—	3.95 月	—	—	—

※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 月例給与は所定内給与(職員の給与等に関する報告資料 P28・29 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。