



職員の給与等に関する報告

平成 25 年 10 月

佐 賀 県 人 事 委 員 会

人委第636号
平成25年10月11日

佐賀県議会議長 木原奉文様

佐賀県知事 古川康様

佐賀県人事委員会
委員長 大西憲治

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

目 次

別紙 報 告	1
1 県職員の給与等	1
2 民間給与の状況	3
3 県職員の給与と民間給与との比較	5
4 県職員と国家公務員との比較	6
5 物価及び生計費	7
6 人事院の報告	7
7 県職員の給与制度	8
8 教育職の給与を巡る動き	8
9 むすび	9
(1) 県職員の給与について	9
(2) 特殊勤務手当の見直しについて	10
(3) 雇用と年金の接続について	10
(4) 能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用について	11
(5) 多彩で優秀な人材の確保・育成について	11
(6) 勤務環境の整備について	12
(7) 服務規律の確保について	14
(8) 適正な給与の確保の要請について	14
(参考)	17
1 人事院の報告の概要	18
2 平成 24 年地方公務員給与実態調査結果の概要	21

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）又は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。）・民間事業所の従業員・国及び他の都道府県職員の給与等県職員の給与、任用、休暇等の勤務条件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12,430人である（本年、人事院の集計方法に準じ、集計方法の見直しを行った。参考資料 平成25年職員給与実態調査の概要参照）。これら県職員の平均年齢は44歳1月、男女別構成は男62.5%、女37.5%、学歴別構成は大学卒80.2%、短大卒6.8%、高校卒12.6%、中学卒0.4%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25年4月	平成24年4月
職員数		3,350人	3,409人
平均年齢		43歳8月	43歳10月
平均在職年数		20年6月	20年10月
平均経験年数		21年8月	21年11月
学歴別 構成比	大学卒	69.5%	68.2%
	短大卒	4.4%	4.6%
	高校卒	24.7%	26.5%
	中学卒	1.4%	0.7%
男女別 構成比	男	75.0%	75.4%
	女	25.0%	24.6%

（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、佐賀県職員給与条例等に基づいて支給されることとされているが、本年7月から佐賀県知事等の給与の特例に関する条例（平成25年佐賀県条例第44号。以下「特例条例」という。）により給料及び管理職手当の減額措置が実施されていることに鑑み、本年4月分の額について調査したうえで、本年4月に当該減額措置が実施されていたと仮定した場合の額（以下「参考値」という。）を試算することとした。

なお、平成25年7月1日現在の当該減額措置の減額率（行政職）は次表のとおりである。

減額対象給与	課長級以上の職員 (学校職員を除く。)	副課長級及び係長級の職員並びに課長級の学校職員	主事級の職員
給料月額	9.77%	7.77%	4.77%
管理職手当	10%	10% (注)	

(注) 管理職手当を支給される職員のみ

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は、給料月額355,754円（参考値333,957円）、給料の調整額1,680円、教職調整額7,509円、扶養手当10,608円、地域手当225円、住居手当4,417円、通勤手当8,036円、管理職手当5,427円（参考値4,884円）、左記以外の手当5,183円、計398,839円（参考値376,499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）

なお、人材確保に与える影響が大きい初任給については、県職員の初任給（行政職）は、佐賀県職員採用試験（大学卒業程度）が172,200円、佐賀県職員採用試験（短期大学卒業程度）が152,800円、佐賀県職員採用試験（高等学校卒業程度）が140,100円となっている。

項目	年月	
	平成25年 4 月	平成24年 4 月
給 料 月 額	339,103 円 (312,722円)	342,568 円
給料の調整額	1,087 円	1,124 円
扶 養 手 当	12,050 円	12,091 円
地 域 手 当	601 円	556 円
住 居 手 当	4,624 円	4,421 円
通 勤 手 当	9,032 円	9,055 円
管 理 職 手 当	8,189 円 (7,370円)	8,254 円
上記以外の手当	1,444 円	1,508 円
計	376,130 円 (348,930円)	379,577 円

(注) 1 () 内は参考値である。
2 再任用職員及び任期付職員は含まれていない。

2 民間給与の状況

(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356事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した158事業所を対象に、人事院と共同で「平成25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4,293人（昨年4,153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。同時に、各民間企業における給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査した。（報告資料第18表～第31表参照）

また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

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94.3%（149事業所）と高いものとなっている。

(2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査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15.4%（昨年13.5%）、高校卒で9.5%（同18.6%）となっているが、そのうち大学卒では、6.0%

(同21.1%)の事業所で初任給を増額し、89.0%(同78.9%)の事業所で初任給を据え置き、5.0%(同0.0%)の事業所で初任給を減額しており、高校卒では、8.2%(同20.5%)の事業所で初任給を増額し、91.8%(同79.5%)の事業所で初任給を据えている。

なお、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で185,066円(昨年187,140円)、高校卒で150,814円(同151,424円)となっている。(報告資料第19表・第22表参照)

(給与改定の状況)

次表に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員(係員)について、ベースアップを実施した事業所の割合は8.8%(昨年20.1%)と昨年に比べて減少しており、ベースアップを中止した事業所の割合は22.3%(同18.5%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.5%(同0.0%)と昨年に比べて増加している。

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	ベースダウン実施	ベースアップの慣行なし
係員	8.8 (20.1)	22.3 (18.5)	1.5 (0.0)	67.4 (61.4)
課長級	9.0 (16.3)	20.1 (17.6)	1.5 (0.0)	69.4 (66.1)

(注) ()内は平成24年調査での数値である。

また、次表に示すとおり、一般の従業員(係員)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84.6%となっており、昨年(76.6%)に比べ増加している。昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合が28.8%(昨年30.3%)と昨年に比べ減少しており、減額となっている事業所の割合は8.2%(同6.3%)と昨年に比べ増加している。

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	89.2 (78.5)	84.6 (76.6)	28.8 (30.3)	8.2 (6.3)	47.6 (40.0)	4.6 (1.9)	10.8 (21.5)
課長級	79.8 (69.6)	76.6 (66.4)	26.3 (23.3)	6.7 (3.7)	43.6 (39.4)	3.2 (3.2)	20.2 (30.4)

(注) 1 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。

2 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。

3 ()内は平成24年調査での数値である。

イ 雇用調整の実施状況

次表に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は12.9%となっており、昨年(17.4%)と比べると減少している。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制 7.5%、残業の規制 3.2%、賃金カット 3.0%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
人員整理等 の関係	採用の停止・抑制	7.5 (10.2)
	業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	0.8 (2.1)
	部門の整理閉鎖・部門間の配転	1.5 (2.3)
	転籍出向	0.6 (0.8)
	希望退職者の募集	2.6 (2.3)
	正社員の解雇	0.0 (0.7)
就業制限・ 賃金抑制の 関係	残業の規制	3.2 (6.4)
	賃金カット	3.0 (3.1)
	一時帰休・休業	2.6 (2.3)
	ワークシェアリング	0.0 (0.8)
計		12.9 (17.4)

(注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。

2 項目については複数回答であり、各項目の実施事業所割合の合計は計に一致しない。

3 () 内は平成24年調査での数値である。

4 給与減額の対象となる「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している事業所の割合は、4.9%である。

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

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、県職員にあつては行政職、民間にあつ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、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者同士の本年4月時点における諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。

その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均286円(0.08%)上回っている。

なお、本年7月から特例条例に基づく給与減額措置が講じられていることを踏まえ、参考値と民間給与を比較したところ、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均27,413円(8.04%)下回っていた。

民間事業従事者と県職員（行政職）との給与比較

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差 (A)-(B) (円)	$\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$ (%)
368,396 円	368,682 円 [340,983円]	△286 円 [27,413円]	(△0.08%) (8.04%)

(注) 本年度の新規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。

[] 内は参考値である。

県職員給与(B)の内訳等は、報告資料第5表参照。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを県職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の調査の結果、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、次表に示すとおり、所定内給与月額との3.93月分に相当している。

民間における特別給の支給状況

平均所定内給与	下半期 (A1)	321,617円
	上半期 (A2)	319,884円
特別給の支給額	下半期 (B1)	627,012円
	上半期 (B2)	634,808円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.95月分
	上半期 (B2/A2)	1.98月分
	年間計	3.93月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25年2月から7月までの期間をいう。

備考 県職員の場合、現行の支給割合は、3.95月分である。

4 県職員と国家公務員との比較

総務省の平成24年地方公務員給与実態調査（平成24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、108.3（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律による給与減額支給措置がないとした場合の値は100.1）（全国20位、九州4位）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3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0.7%の減、佐賀市では0.8%の減となっている。（報告資料第32表参照）

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省の「家計調査」における勤労者世帯分を基礎に算定した本年4月における佐賀市の標準生計費は、2人世帯では189,110円（全国168,720円）、3人世帯では218,860円（同195,220円）、4人世帯では248,570円（同221,680円）となっている。（報告資料第33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48世帯となっている。

6 人事院の報告

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

国家公務員の給与については、本年4月の時点で、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給が、民間給与を1人当たり平均76円（0.02%）下回っていた。本年の官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、本年は、月例給の改定を行わないこととされた。また、特別給についても、民間事業所の特別給の支給割合は、一般職の職員の給与に関する法律の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と均衡していること、期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっていることを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととされた。

一方、人事院が給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その後の社会経済情勢の変化や公務における職員構成の高年齢化などの官民の状況を踏まえると、一層の取組を進めるべき諸課題が生じてきており、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を得ることとされた。（報告の骨子は、参考1及び参考2のとおり）

7 県職員の給与制度

地方公務員の給与制度は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、国家公務員の給与制度に準じて構築されている。本年の人事院の報告では、前述のとおり、今後、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進めることとされた。

本県においても、平成18年度から国に準じた給与構造改革を実施し、国に準じた給与制度のもとに運用がなされているところであり、給与構造改革後の県職員の給与構造においても国家公務員の給与構造における課題と同様の課題を抱えているものと考えられる。

県職員の給与制度の見直しに当たっては、国家公務員の給与制度を基本としつつ、本県の職員構成、人事管理の運用方法などを踏まえたうえで、均衡の原則に基づいた給与制度の導入が求められている。

8 教育職の給与を巡る動き

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員の給与の在り方に関する検討を行うこととされた。また、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つ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た。

平成19年3月の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つ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た。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た。

これらを受け、国においては、平成20年度から義務教育費国庫負担金の最高限度額の縮減に着手し、また、教員給与の優遇措置の縮減及びメリハリある教員給与の実現のため、義務教育等教員特別手当の引下げ、部活動指導手当等の教員特殊業務手当の引上げ、給料の調整額の引下げなどの見直しが行われてきた。

本年6月に策定された第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日閣議決定）では、真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリあ

る教員給与体系の確立に向けて検討をすることとされた。これを受け、文部科学省の平成26年度予算概算要求においては、世界トップレベルの学力・規範意識を育むための教師力・学校力向上を目指し、今後7年間で計画的に実現していくためのあるべき姿としての工程が示されており、その中で更なるメリハリある教員給与の実現等のため、指導的役割を担う校長の管理職手当の改善、部活動指導手当等の引上げ、特別支援担当教員の給料の調整額の引下げ、休職者等に係る教職調整額の支給の在り方の検討などの方針が示されている。これらについては、今後、具体化に向けた検討が行われるものと考えられる。

※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）

9 むすび

本委員会は、県職員・民間事業所の従業員・国及び他の都道府県職員の給与等県職員の給与、任用、休暇等の勤務条件を決定する諸条件について調査研究を行った結果、県職員の勤務条件について次のような措置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、県職員の月例給与が民間給与を286円（0.08%）上回っていることが判明した。

従来、公民給与の較差が小さく、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、月例給の改定を見送っている。また、本年7月から特例条例に基づき給与減額措置が実施されており、参考値と4月分の民間給与を比較した場合、参考値が民間給与を8.04%下回っており、この減額措置は、給与費に係る地方交付税の減額に対応するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることも勘案する必要がある。

また、特別給については、職種別民間給与実態調査の結果、県職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数は民間の特別給の支給割合とおおむね均衡している。

以上の状況等を総合的に勘案した結果、本年は、月例給及び特別給の改定を見送ることが適切である。

イ 給与制度の総合的見直し等

7で述べたとおり、本県は平成18年度から国に準じた給与構造改革を実施しており、県職員の給与構造は国家公務員の給与構造に準じている。今後、人事院においては給与制度の総合的見直し等について具体的な検討をすることとされており、本県におい

ても、人事院の検討状況や民間給与の動向を注視しながら、本県の実情を勘案しつつ、給与制度の在り方について、引き続き検討していく必要がある。

ウ 教育職の給与

教育職の給与については、文部科学省の平成 26 年度予算概算要求で示されている指導的役割を担う校長の管理職手当、部活動指導手当等、特別支援担当教員の給料の調整額、休職者等に係る教職調整額の支給の在り方などに関する検討状況等を注視し、メリハリのある給与体系を実現すべく引き続き検討していく必要がある。

(2) 特殊勤務手当の見直しについて

特殊勤務手当については、これまでも継続的に見直しを行ってきたところであるが、今後も、国及び他の都道府県の状況も考慮しながら、本県における業務の実態等を精査し、手当の支給がその時々々の社会情勢に適応したものとなるよう検討を行っていく必要があると考える。

(3) 雇用と年金の接続について

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

国家公務員においては、年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、本年 3 月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまでの希望者を再任用するものとされており、同閣議決定を踏まえ、本年の人事院の報告では、雇用と年金の確実な接続を図るために必要な取組について言及されている。

地方公務員においては、雇用と年金を確実に接続させるため、同閣議決定の趣旨を踏まえ、定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、原則として再任用するものとする事等、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう総務省から要請されている。

本県においても、要請の趣旨を踏まえ、各任命権者において年金支給開始年齢に達するまでの希望者の雇用と年金の確実な接続を図るため、具体的な取組を進める必要がある。

なお、人事院の報告では、平成 28 年度までには、平成 26 年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある旨言及されており、今後は、国の動向や他の都道府県の状況を注視していく必要がある。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給料水準や手当の見直しについては、本年の人事院の報告で、「平成

26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握することとされている。本県においても、国及び他の都道府県の動向に留意しつつ、本県における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ具体的な検討を進める必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用について

地方公務員については、地方公務員法において、勤務成績の評定を行い、その結果に応じた措置を講じることが義務付けられている。さらに今後は、国家公務員と同様に、能力・実績主義の人事管理を徹底するための新たな人事評価制度等の導入を目指した地方公務員法改正の検討がなされると見込まれるところである。

国家公務員や他の多くの都道府県においては、人事評価制度を整備し、その結果を給与等へ反映させているが、本県においては、各任命権者において、人材育成を目的とした人事評価等に取り組んでいるものの、任用、給与等へ反映することを前提とした新たな人事評価制度についての各任命権者の取組内容には差異が見られ、その内容は十分とは言い難い状況にある。

本委員会においても、職員の士気や組織活力の維持・向上のために、能力・実績に基づいた人事管理を推進することが重要であると考えており、従前から能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用について言及しているところである。

任命権者においては、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必要があり、例えば検討委員会を設置するなど、目標年度を定めた具体的な取組を進める必要がある。

(5) 多彩で優秀な人材の確保・育成について

本県においては、多彩で優秀な人材を確保するため、これまでも採用試験制度の様々な改善に取り組んできたところである。

特に、知事部局においては、複雑高度化する行政課題に即応できるよう多様な人材から構成される組織づくりを目指しており、これを受けて、本委員会において、U・Iターン型民間企業等職務経験者試験、行政特別枠試験等新たな採用試験を実施してきたところである。これらが組織にもたらした効果については、任命権者により検証されているところであるが、例えば、U・Iターン型民間企業等職務経験者試験については、「当該試験採用者が、県庁内部で高めることが容易でない能力を備えており、このような人材が即戦力として活躍することで周囲の職員が刺激を受け、仕事の進め方に変化が見られるなどの効果が表れている」と評価されている。

本委員会としても、新たな採用試験の導入が一定の成果を上げていると認識しているが、この検証の結果も踏まえ、引き続き各任命権者と連携を図りながら、更に採用

試験制度の改善を進めることとしたい。併せて、大学生等の平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動時期の後ろ倒しに伴う採用試験日程についても、国家公務員採用試験の検討状況を注視しつつ、検討することとしたい。

また、多彩で優秀な人材確保とともに、職員の人材育成も重要である。任命権者においては、職員の能力を開発し向上を図る研修等を実施されているが、引き続き、研修内容の充実に取り組んでいく必要があると考える。特に、U・Iターン型民間企業等職務経験者試験採用者については、保有する経験や能力を前提にしたうえで、採用後のキャリア形成を考慮した育成に努めていく必要があると考える。

(6) 勤務環境の整備について

職員一人ひとり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である。

ア 時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進

恒常的な長時間の勤務は職員の健康の保持、労働意欲や活力の維持、優秀な人材の確保等に影響を及ぼし、行政組織の機能や活力にも係わるものであることから、本委員会は従来からこの縮減の必要性を指摘してきたところである。

しかしながら、昨年度の時間外勤務等の時間は、全体としては一昨年度と比べわずかながら増加しており、年間の時間外勤務等の時間が360時間を超えた職員は520人に上り、1,200時間を超えた職員も見受けられる。また、依然として、一部の所属において長時間の時間外勤務等が常態化している。

任命権者は、これまでの時間外勤務等の縮減の取組を検証し、任命権者自らが強力なリーダーシップを一層発揮し、業務の徹底した見直しや合理化を図るとともに、これまで以上により効果的な時間外勤務等の縮減措置（例えば具体的な時間外勤務等の削減目標の設定や定時退庁日の完全一斉消灯の徹底等）に取り組む必要がある。

また、年次休暇については、平成19年から平成22年までは職員1人当たりの取得日数が9.9日にとどまっていたが、一昨年は10.2日、昨年は10.7日とわずかながら増加している。しかしながら、任命権者が策定した特定事業主行動計画における職員1人当たりの取得日数の目標値に比べ大きく下回っている状況にある。今後も、任命権者においては、職員の年間業務の繁閑を考慮した上で、年次休暇の取得促進を行うなどの対策をさらに進めていく必要がある。

イ 職員の健康管理

職員における30日以上長期の病気休暇取得者や病気休職者の中で心の病を理由とした者の割合は、昨年度は長期の病気休暇取得者の36.6%、病気休職者の77.1%にのぼる。これは全職員の1.0%に当たり、職員の約100人に1人が心の病による休

職者等となっている状況にある。

また、昨年度の長時間勤務者への医師の面接指導状況をみると、1年間に1回以上100時間を超える長時間勤務を行った者のうち、面接指導が行われた者の割合は、知事部局では52.6%と前年度に比し36.4ポイント増加したが、教育委員会では11.1%、警察本部で30.3%にとどまっている。

さらに、衛生委員会については、毎月1回以上開催するようしなければならないとされているところであるが、一部の所属においてはほとんど開催されていない状況にある。

任命権者においては、長時間勤務者に対する相談体制の充実及び積極的な面接指導、職員の業務量の平準化及び業務内容・業務量に応じた弾力的な人員配置などに一層努めるとともに、継続的な衛生委員会の開催等安全衛生管理体制の整備・充実を図っていく必要がある。

また、管理職員等においては、日頃から職員との意思疎通を密にし、職員が気軽に相談できる雰囲気づくりに取り組むことにより、職員のストレスをできるだけ早期に把握するとともに、メンタルヘルス不調をいち早く発見して、産業保健スタッフのアドバイスを受け、適切に対応することができるようにしていく必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

職員が家庭生活における責任を担いつつ、公務においても能力を十分に発揮することができるよう、職業生活と家庭生活との両立支援策の充実及び意識啓発等をより一層推進していくことが重要である。

任命権者においては、これまで育児や介護に係る休暇・休業制度等の整備に取り組まれ、制度としては充実してきたところである。しかし、例えば、育児休業の場合、任命権者において特定事業主行動計画における男性職員の育児休業取得率の目標値を定めているにもかかわらず、昨年度は女性職員188人が利用しているのに対し、男性職員の利用は教育委員会の3人のみであった。

知事部局においては、本年から418（しあわせいっぱい）プロジェクトに取り組まれ男性職員の育児参加を推進されているところであるが、このような取組を進めるとともに、育児休業等の対象職員の業務の遂行方法、業務分担や人員配置の変更等の必要な措置を積極的に講じるよう管理職員等の意識改革を行う必要がある。

また、人事院では、配偶者帯同休業制度の導入に関する意見の申出を行っており、本県においても、今後の関係法令の改正等に留意する必要がある。

エ 働きやすい職場環境の確保

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）やパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）は、職員個人の人格・尊厳を侵害するのみなら

ず、職員の健康を害し、職員の能力の発揮を阻害するほか、職員や行政に対する信用失墜にもつながる行為である。

セクハラ・パワハラ防止及び排除は重要な課題であり、任命権者においては、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やセクハラに関する全職員向けの研修を実施するなど、働きやすい職場環境の整備に努められてきたところである。

しかしながら、昨年、本年とセクハラ・パワハラで職員が処分を受ける事案が発生している。今後、全職員に対し、一層セクハラ・パワハラに対する理解を促進し、再発防止を講じる必要がある。

なお、セクハラ・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、任命権者においては、引き続き、相談体制の一層の充実や相談窓口の職員への周知徹底など、職員にとって相談しやすい環境の整備に取り組む必要がある。

(7) 服務規律の確保について

県民全体の奉仕者である職員には厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が求められており、任命権者においては様々な取組が行われているが、懲戒処分に至る事例は依然として発生している。一部の職員による公務員としての自覚を欠く非違行為は、公務全体に対する信頼を著しく失墜させることになる。

任命権者においては、非違行為を行った職員に対して厳正な処分・指導を行うことはもとより、その事実関係を十分に把握・分析し、再発防止のために必要な研修・啓発の実施など実効性のある取組を引き続き進めていく必要がある。

(8) 適正な給与の確保の要請について

地方公務員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有することから労働基本権が制約されており、人事委員会の勧告制度は、その代償措置の一つとして、これまで重要な役割を担ってきたところである。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的に業務を遂行し、質の高い行政サービスを提供するため、個々の職員が高い士気と責任感を持って困難な職務に立ち向かうことが強く求められている。

本年7月からは、特例条例に基づく給与減額措置が実施され、県職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっているが、このような中であっても、県職員は、使命感を持って県民の安全・安心の確保をはじめ、県民満足度の向上のため、日々職務に精励している。

特例条例による給与減額措置については、地方交付税が減額されることに対する当面の財源対策であって、県民サービスを低下させずに県政に対する県民の信頼を確保するため時限的に実施されているものと理解しているが、本来、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であり、こうした措置が実施されていることは残念である。

また、県職員が職務に対する意欲を保持しつつ、安んじて職務に専念できる環境の整備を図ることや、県職員に多彩で優秀な人材を確保する観点からも、適切な処遇を確保していくことが必要であると考えます。

本年は県職員の給与と民間給与との較差が小さいことなどから、給与水準改定のための勧告を行わないこととしたが、議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深いご理解をいただき、給与減額措置が終了する平成26年4月以降の県職員の給与については、本来あるべき給与水準を確保されるよう要請する。

(参考)

1 人事院の報告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告するとともに、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。それらの概要は次のとおりである。

(参考1) 給与等に関する報告の骨子 (18・19頁)

(参考2) 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子 (20頁)

2 平成24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24年地方公務員給与実態調査(平成24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3) 都道府県のラスパイレス指数の状況 (21頁)

(参考1)

給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前)	76円	0.02%
(給与減額支給措置による減額後)	29,282円	7.78%
〔行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳〕		
	(減額後)	376,257円

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない
 - * 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

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

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

(参考 2)

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得よう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

(参考3)

都道府県のラスパイレス指数の状況（平成24年）

番号	都道府県名	ラスパイレス指数	
			参考値
1	北海道	102.1	94.4
2	青森県	107.7	99.5
3	岩手県	107.1	99.0
4	宮城県	110.6	102.2
5	秋田県	110.4	102.0
6	山形県	108.7	100.5
7	福島県	109.7	101.4
8	茨城県	109.4	101.1
9	栃木県	104.9	97.0
10	群馬県	109.7	101.4
11	埼玉県	110.4	102.1
12	千葉県	110.5	102.2
13	東京都	110.4	102.0
14	神奈川県	110.4	102.1
15	新潟県	108.6	100.4
16	富山県	107.7	99.6
17	石川県	107.7	99.6
18	福井県	107.8	99.6
19	山梨県	108.3	100.1
20	長野県	106.3	98.2
21	岐阜県	102.7	95.0
22	静岡県	111.7	103.2
23	愛知県	109.1	100.8
24	三重県	106.2	98.2
25	滋賀県	107.3	99.2

番号	都道府県名	ラスパイレス指数	
			参考値
26	京都府	107.6	99.5
27	大阪府	101.4	93.8
28	兵庫県	105.8	97.8
29	奈良県	108.8	100.5
30	和歌山県	108.7	100.4
31	鳥取県	101.2	93.6
32	島根県	104.9	97.0
33	岡山県	100.2	92.6
34	広島県	107.7	99.6
35	山口県	108.5	100.3
36	徳島県	105.6	97.6
37	香川県	106.0	97.7
38	愛媛県	107.4	99.3
39	高知県	106.9	98.8
40	福岡県	110.3	101.9
41	佐賀県	108.3	100.1
42	長崎県	108.0	99.8
43	熊本県	109.0	100.8
44	大分県	108.8	100.5
45	宮崎県	106.5	98.4
46	鹿児島県	104.9	96.7
47	沖縄県	107.4	99.3

※「平成24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。

(注3) 「参考値」は、国家公務員の時限的な（2年間）給与改定特例法による措置がないとした場合の値である。

