

# 「職員の給与等に関する報告及び勧告」 のポイント

平成26年10月9日

佐賀県人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

### 月例給、期末手当・勤勉手当ともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当の支給月数を0.15月分引上げ（3.95月分→4.10月分）

\* 平成26年度から実施

### 給料表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 世代間の給与配分の観点等から給料表を見直し
- ② 職務に応じた給与配分のため単身赴任手当、管理職員特別勤務手当等を拡充

\* 平成27年度から実施。給料表の見直しにより減額となる者には減額前との差額を2年間支給

# 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359事業所から無作為に156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 141事業所、4,703人）

## 2 公民給与の比較

### <月例給>

- 公民比較の対象となる行政職給料表適用職員の比較給与により較差を算出  
(比較対象職員数2,800人、平均年齢44歳)

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)
369,129円	368,298円	831円 (0.23%)



**【行政職給料表】** 公民較差を解消するため、若年層に重点を置きながら、国に準じて月例給を引上げ  
(平均改定率0.25%)

**【その他給料表】** 行政職給料表との均衡を基本に改定

**【初任給調整手当】** 医師・歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度額を1,300円引上げ  
(410,900円→412,200円)

## <期末手当・勤勉手当>

民間の支給割合	4.10月
県職員の支給月数	3.95月



- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため支給月数を0.15月分引上げ
- ・ 引上げ分は勤勉手当に配分

※期末手当・勤勉手当の改定は従来から0.05月単位で実施

## <再任用職員の単身赴任手当>

- ・ 本県における再任用職員の単身赴任の状況
- ・ 民間事業所における再雇用者への単身赴任手当の支給状況



**再任用職員に単身赴任手当を支給する**

## <実施時期>

給料表・初任給調整手当 : 平成26年4月1日  
期末手当・勤勉手当 : 平成26年12月1日  
単身赴任手当（再任用職員） : 平成27年4月1日

【参考】 行政職給料表適用職員（職員数3,335人、平均年齢43歳6月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成26年4月現在）

(1) 平均給与月額・平均年間給与額

平均給与月額		平均年間給与額	
改定前	改定後	改定前	改定後
374,044円	374,962円	597万4千円	604万2千円

※ 平均給与は所定内給与（職員の給与等に関する報告資料(6)・(7)頁の平均給与月額）をもとに算出

※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む。

(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	給与月額		年間給与額	
			改定前	改定後	改定前	改定後
係員	29歳	独身	214,600円	216,300円	342万3千円	347万9千円
係長	45歳	配偶者、子2人	400,100円	401,200円	648万6千円	656万2千円
課長	55歳	配偶者	517,141円	517,732円	821万2千円	829万6千円
本部長	57歳	配偶者	646,602円	647,095円	1038万2千円	1048万7千円

※ 給与月額は、給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出

※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む。

【参考】 これまでの給与改定の状況（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	△0.27%	△1,058円	3.95月	△0.20月	△ 95千円	△1.5%
平成23年度	△0.28%	△1,082円	3.95月	—	△ 18千円	△0.3%
平成24年度	—	—	3.95月	—	—	—
平成25年度	—	—	3.95月	—	—	—
平成26年度	0.25%	918円	4.10月	0.15月	68千円	1.1%

※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) 月例給与は所定内給与（職員の給与等に関する報告資料(6)・(7)頁の平均給与月額）

## Ⅱ 給与制度の総合的見直し

### 1 基本的考え方

世代間の給与配分、職務に応じた給与配分等の課題に対応するため、国の給与制度の総合的見直しを参考にして、給料表、諸手当の在り方を含めた給与制度を見直す。

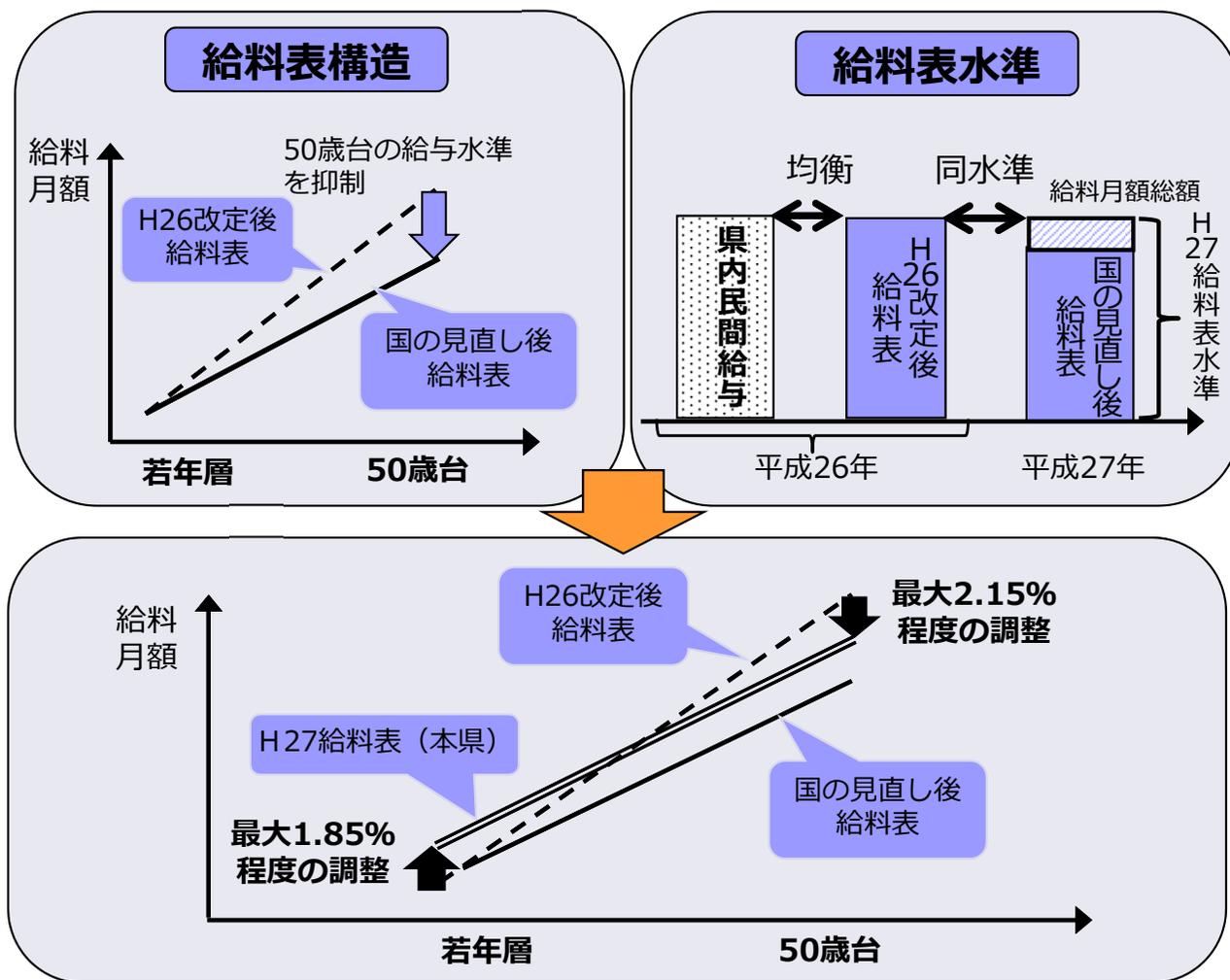
### 2 給料表の見直し

・民間給与よりも高い傾向にある50歳台を中心とする年台層の給料水準を是正するために、国の俸給表の構造に準じて、給料表の構造を見直す。

・全体の給料表の水準は、民間給与と均衡している平成26年改定後の給料表の水準と同水準となるようにする。

・40歳台及び50歳台前半層の職員の昇給機会を確保するため、行政職給料表4級・5級、公安職給料表5級・6級を8号給増設する。

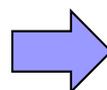
・50歳超職員（行政職6級相当以上）の給料等の1.4%減額支給措置は廃止する。



### 3 諸手当の見直し

#### <地域手当>

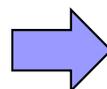
- ・ H27給料表水準は、H26給料表水準と同水準
- ・ 本県は、給料の地域間配分の見直しを行わない



**地域間給与の配分のための  
地域手当の支給率の見直しは行わない**

#### 【医師の地域手当の特例】

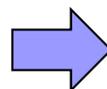
- ・ 本県の医師の給与水準が民間を下回っている
- ・ 国の支給割合の引上げ



**(現行) 15% ⇒ (見直し後) 16%**

#### <単身赴任手当>

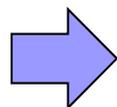
- ・ 本県職員の支給額が民間を下回っている
- ・ 国の支給額の引上げ



	(現行)	⇒	(見直し後)
基礎額	23,000円	⇒	<b>30,000円</b>
距離別加算額	最高 45,000円	⇒	<b>最高70,000円</b> (距離区分を増設)

## <管理職員特別勤務手当>

- ・管理職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、平日午前0時以降の深夜に勤務
- ・国の支給対象の拡大



(現行)  
週休日等に1時間以上  
勤務した場合、6,000円  
～18,000円を支給



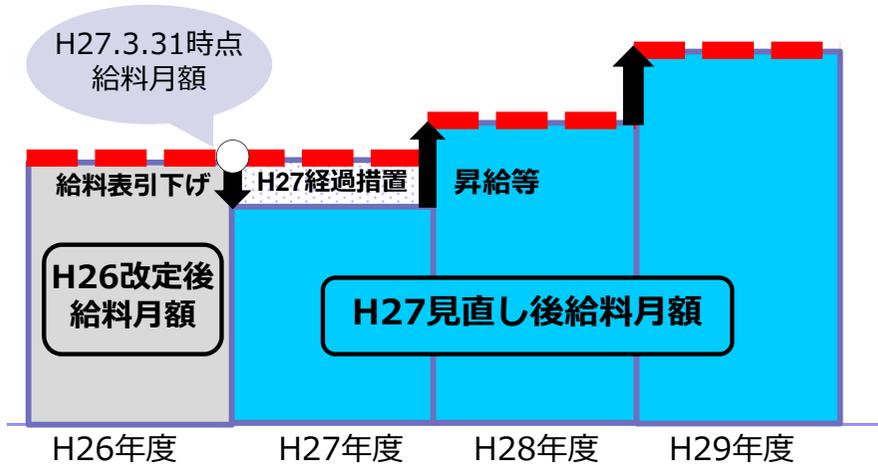
(見直し後)  
平日深夜の勤務についても、  
1回につき6,000円を超え  
ない額を支給

## 4 実施時期等

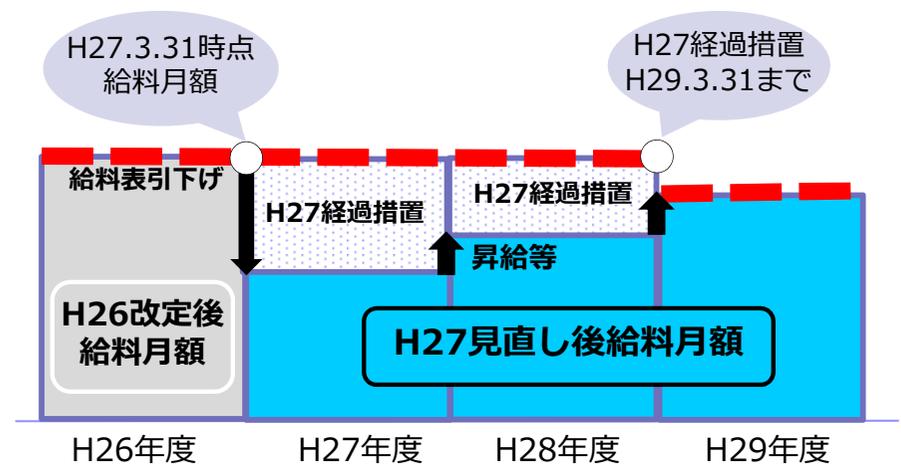
- ・給料表の切替え及び管理職員特別勤務手当の引上げ：平成27年4月1日
- ・医師の地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額の引上げ：平成27年度以降段階的に実施
- ・給料表の切替えにより給与減額となる者には切替え前の給料との差額を支給：平成29年3月31日まで
- ・50歳超職員（行政職6級相当以上）の給料等の1.4%減額支給措置：平成29年3月31日まで

## 5 給料表水準の引下げに伴う経過措置

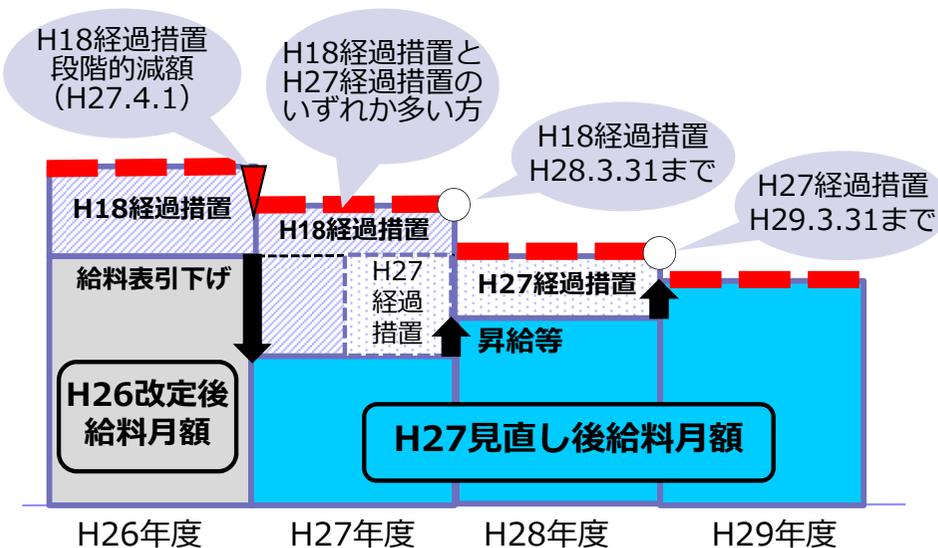
### 早期に経過措置の対象でなくなる者



### 2年間（最長期間）経過措置の対象である者



### 平成18年経過措置の対象である者



・給料水準が引下げとなる職員に配慮し、新たな給料月額が見直し前（平成27年3月31日）の給料月額に達しない職員に対しては、2年間に限り、経過措置としてその差額を支給

・平成18年4月の給料表見直しに伴う経過措置額を受給している者については、今回の経過措置額と比較し、いずれが多い方を支給

※平成18年経過措置は平成27年度で終了

実際の支給額（ ■■■ ）：経過措置を考慮した支給額

H27経過措置（ ■■■ ）：平成27年4月の給料表の見直しに伴う経過措置（H27.4～H29.3）

H18経過措置（ ■■■ ）：平成18年4月の給料表の見直しに伴う経過措置（H18.4～H28.3）

### Ⅲ その他の報告事項

#### 1 教育職の給与

- ・ 教員の職務に応じたメリハリある給与体系を実現すべき
- ・ 国においては、メリハリある給与体系の確立に向けて検討が進められている



**国の検討状況等を注視しつつ、  
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ことが必要**

## 2 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### <雇用と年金の接続>

#### <国家公務員>

平成28年度までに定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討

#### <本県>

雇用と年金の接続について、再任用制度の活用により、平成25年度末定年退職者のうち希望者については全員が再任用

引き続き、国の動向を注視しながら、年金支給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っていく必要

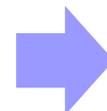
### <再任用職員の給与>

- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与を把握
- ・ 今後の公務における再任用制度の運用状況を踏まえる必要

民間の再雇用者の給与の動向並びに国及び他の都道府県の動向を注視し、各任命権者の運用状況に留意しながら、必要な検討を行う

### 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

任用、給与等へ活用することを前提とした人事評価制度についての取組内容には、各任命権者で差異が見られ、その内容は十分とは言い難い



地方公務員法の一部改正を受けた新たな人事評価制度の具体的な制度設計、関係規程の整備、職員への周知・研修、制度の試行等、具体的な取組を進めていく必要

### 4 多彩で優秀な人材の確保・育成

行政特別枠試験について、多彩で優秀な人材確保に一定の効果



大学生等の就職・採用活動時期の後ろ倒しに伴い、試験日程だけでなく、受験動向にも影響が見込まれることから、その在り方について検討

管理職員に占める女性職員の割合は上昇傾向



今後も男女間に差異の無い職員配置等に努めながら、計画的な女性職員の登用を進めていく必要

## 5 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

昨年度の時間外勤務等時間

⇒ 一昨年度と比べ増加

(H24 168.6h/人 → H25 174.8h /人)

依然として、一部の職員や、

一部の所属の長時間の時間外勤務等が常態化

**管理職員に対する意識改革  
業務の徹底した見直し等  
引き続き縮減の取組**

年休取得日数 ⇒ 一昨年と比べ減少

(H24 10.7日/人 → H25 10.0日/人)

**年間業務の繁閑を考慮  
さらなる取得促進対策**

### (2) 職員の健康管理

全職員の1.1%が心の健康の問題で休職等

**時間外勤務等の縮減  
安全衛生管理体制の整備・充実**

### (3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

男性職員の育児休業の取得状況 (3.4%)  
＜ 特定事業主行動計画目標値 (10%)



**対象職員の業務分担の変更等  
管理職員の意識改革が必要**

### (4) 働きやすい職場環境の確保

セクハラ・パワハラで処分事例発生  
セクハラ・パワハラは顕在化しにくい



**全職員の理解促進、再発防止  
相談体制の一層の充実**

## 6 服務規律の確保

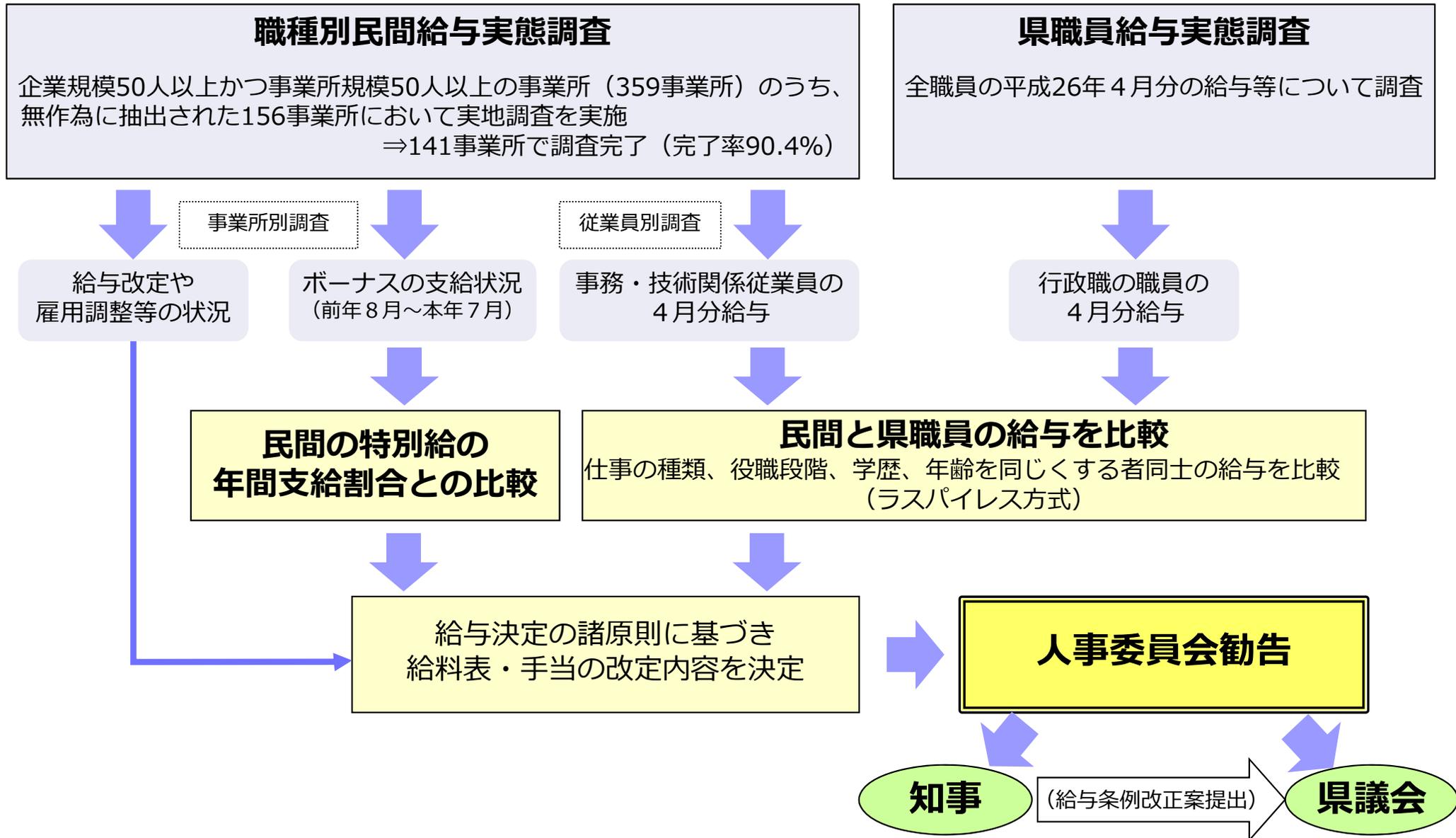
取組はなされているものの、依然として  
懲戒処分となる事例が発生  
⇒ 公務全体に対する信頼を著しく損なう



**非違行為を行った職員への厳正な  
処分・指導  
再発防止の取組推進**

【参考】

# 給与勧告の手順



# 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

対応する民間の職種は報告資料((60)頁) (第22表) 参照

