

「職員の給与等に関する報告及び勧告」 のポイント

平成27年10月8日

佐賀県人事委員会

○ 本年の給与勧告のポイント

公民の給与較差に基づく給与改定

※月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

- ① 民間給与が県職員給与を上回る801円（+0.22%）の較差解消のため、月例給を引上げ
- ② 期末・勤勉手当の支給月数を0.10月分引上げ（4.10月分⇒4.20月分）、勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

※平成28年度において実施する措置

- ① 医師及び歯科医師に対する地域手当の支給割合の改定
- ② 単身赴任手当の支給額の改定

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357事業所から無作為に154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 144事業所、4,864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2,919人、平均年齢43歳10月)

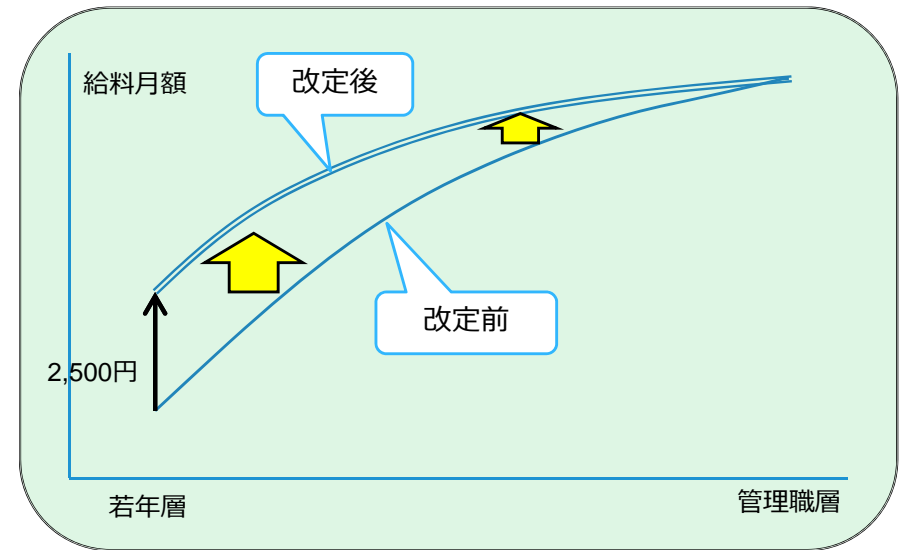
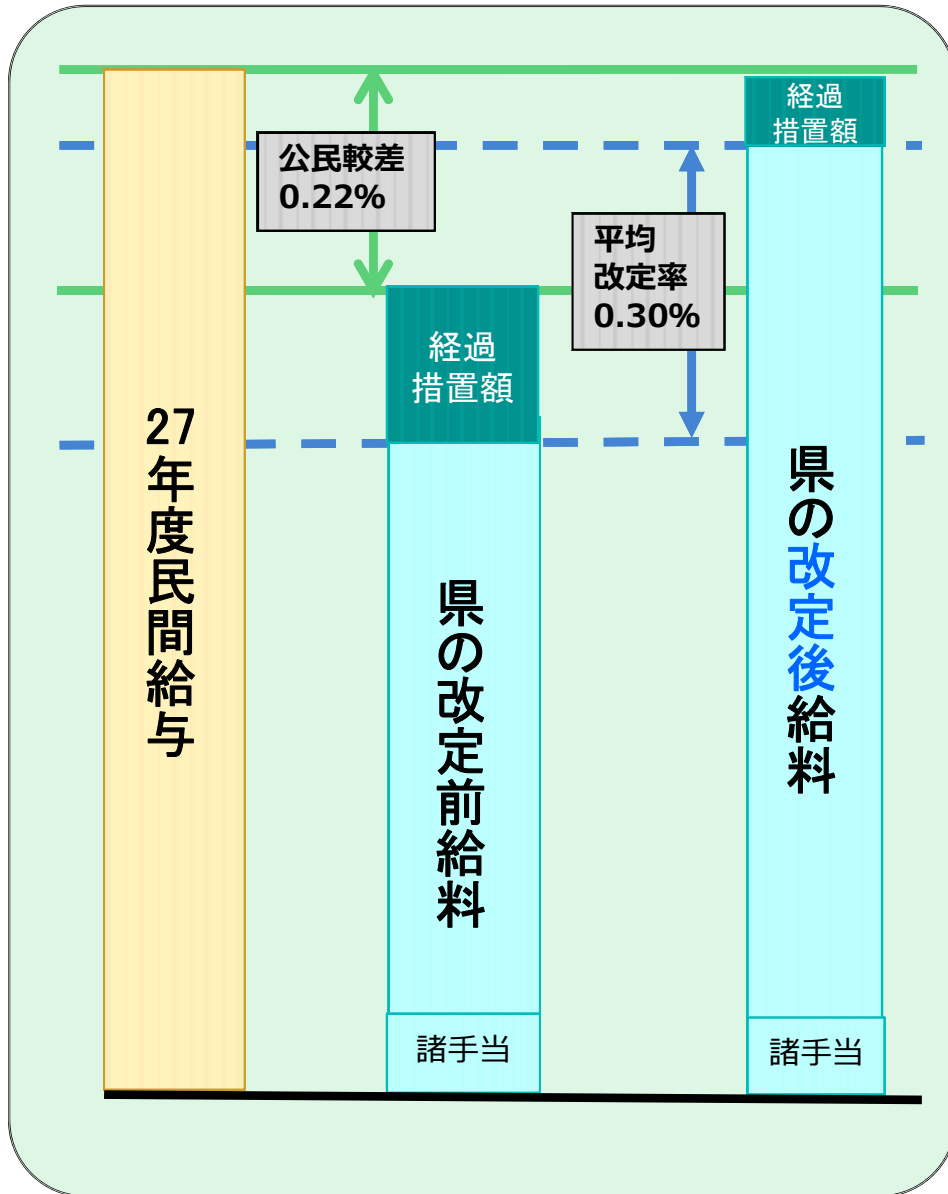
民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)
366,664円	365,863円	801円 (0.22%)

○ 給料表

【行政職給料表】 若年層に重点を置きながら引上げ改定を行う。
(初任給2,500円引上げ 平均改定率0.3%)

【その他給料表】 行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行う。
ただし、医療職給料表(一)は、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、引上げ改定を行う。

【参考】 本年の改定について



- 世代間配分のあり方を考慮して改定を行う。
 - ・若年層に重点を置いて給料表を引上げ
(初任給2,500円引上げ)
 - ・管理職層は引上げ幅を抑制
(改定額：0円～600円)
- 公民比較対象職員の改定額は715円 (給料715円、はね返し0円、改定率0.20%)
- 初任給の額 (行政職)

大学卒		高校卒	
改定前	改定後	改定前	改定後
177,400円	179,900円	144,700円	147,200円

○諸手当

【初任給調整手当】 医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、初任給調整手当の支給月額を1,100円引上げ (412,200円→413,300円)

<期末手当・勤勉手当>

民間の支給割合	4.18月
県職員の支給月数	4.10月



・県職員の支給月数

4.10月 → 4.20月 (+0.10月分)

年度	期末手当	勤勉手当
H27	6月 1.225月	6月 0.75月
	12月 1.375月	12月 0.85月(+0.10)
H28	6月 1.225月	6月 0.80月(+0.05)
	12月 1.375月	12月 0.80月(+0.05)

※ 期末手当・勤勉手当の改定は従来から、国・他都道府県と同様に0.05月単位(小数第2位を2捨3入・7捨8入)で実施

【実施時期】

給料表及び諸手当 : 平成27年4月1日
 期末手当・勤勉手当 : 平成27年12月1日

【参考】 行政職給料表適用職員（職員数3,368人、平均年齢43歳4月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成27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
373,043円	373,817円	596万1千円	600万8千円

※ 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	28歳	独身	217,900円	220,300円	350万8千円	356万2千円
係長	46歳	配偶者、子2人	402,000円	403,100円	657万8千円	663万4千円
課長	54歳	配偶者	517,042円	517,239円	828万6千円	833万8千円
本部長	57歳	配偶者	644,532円	644,532円	1044万4千円	1051万0千円

※ 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	△0.27%	△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%
平成27年度	0.21%	774円	4.20月	0.10月	47千円	0.8%

※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

昨年度、給与の世代間配分を見直すとともに、職務や勤務実績に応じた給与体系とするため、給与制度の総合的見直しを行うことを勧告し、本年4月から実施。見直し内容及びスケジュールは以下のとおり。

	平成27年4月～	平成28年4月～	平成29年4月～	平成30年4月以降
給料表の見直し	給料表構造：国俸給表の構造に準じる 給料表水準：県内民間給与の水準と均衡			
給料表水準の引下げに伴う経過措置	H26給料額を下回る者に差額を支給			
地域手当 (※医師・歯科医師支給分のみ)	15.5%に引上げ (H27報告で遡及適用)	16.0%に引上げ		
単身赴任手当	基礎額26,000円 距離別加算限度額58,000円	基礎額30,000円 距離別加算限度額70,000円		
管理職員 特別勤務手当	支給要件・額の見直し 災害時平日深夜勤務等も対象 支給限度額6,000円			

改定内容

給与制度の総合的見直しを着実に実施するため、以下の改定を行う。

(1) 地域手当

医師及び歯科医師に対する地域手当の支給割合を、段階的に引上げ

現行	(+0.5%)	改定後 (H27.4.1実施)	(+0.5%)	改定後 (H28.4.1実施)
15.0%	⇒	15.5%	⇒	16.0%

(2) 単身赴任手当

基礎額を4,000円引上げ、距離区分による加算の限度額を12,000円引上げ

	(現行)		改定後 (H28.4.1実施)
基礎額	26,000円	⇒	30,000円
距離別加算額	最高額 58,000円	⇒	最高額 70,000円

実施時期

平成28年4月1日

(ただし、医師等地域手当の15.5%への引上げは、平成27年4月1日実施)

Ⅲ その他の報告事項

1 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

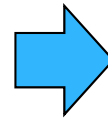
(1) 雇用と年金の接続

<国>

・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>

・各任命権者において定年退職者のうち希望者の再任用を実施



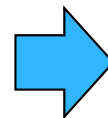
引き続き、国の検討状況を注視しながら、年金支給年齢に達するまでの希望者の雇用と年金の確実な接続を図っていくことが必要

(2) 再任用職員の給与

<国・本県>

・民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準は、公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所が大半

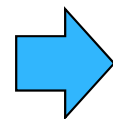
・今後の公務における再任用制度の運用状況を踏まえる必要



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、各任命権者の再任用制度の運用状況に留意しながら、必要な検討を行う

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

- ・地方公務員法の改正により、各任命権者においては、来年4月1日から新たな人事評価制度を導入
- ・評価結果は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする
- ・現在、各任命権者は、制度設計、職員への周知制度の試行等、具体的な取組を実施

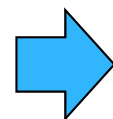


制度の円滑かつ適切な実施について、引き続き、取り組みを進めることが必要
制度の公平性・透明性を確保し、信頼性を高めるために、評価に対する苦情対応の仕組みを設けることも重要

3 多彩で優秀な人材の確保・育成

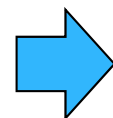
職員採用を取り巻く環境は今後さらに厳しくなる

- ・U・Iターン型採用試験の申込者数が減少
- ・行政特別枠試験では、試験日程等の関係で、民間や他都道府県との併願者が多い
- ・今後若年層人口の減少が見込まれる中、当分の間、多くの職員が定年を迎える



引き続き、任命権者と連携を図りながら、試験制度や募集・広報活動の改善を進める

本県の管理職員に占める女性職員の割合は、上昇傾向



今後も性別にかかわらず職員の能力が十分に活用されるようにキャリア形成及び人材育成に努めながら、計画的な女性職員の登用を進めていくことが必要

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

昨年度の時間外勤務等時間

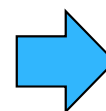
⇒ 一昨年度と比べ増加

(H25 174.8h /人 → H26 182.1h /人)

一部の所属で長時間の時間外勤務等が常態化

特別ノ一残業デーや夏季期間における朝型勤務等

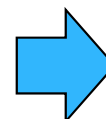
縮減の取組



引き続き管理職員に対する意識改革、業務の徹底した見直し等縮減に取り組む必要

年休取得日数 ⇒ H26 9.8日/人

(H25 10.0日/人)



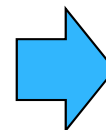
年間業務の繁閑を考慮し、取得促進策を継続

(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

長時間勤務者への医師の面接指導状況

(知事部局 89.8% 教育委員会 3.9% 警察本部46.1%)



**時間外勤務等の縮減
安全衛生管理体制の整備・充実
ストレスチェック制度の活用**

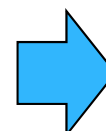
(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

男性職員の育児参加を推進中
男性職員の育児休業は、ほとんど取得されていない



業務分担や人員配置の変更等、管理職員の意識改革が必要

人事院は、ワーク・ライフ・バランスへの意識の高まり、働き方に対するニーズの多様化の状況を踏まえ、原則として全職員を対象にフレックスタイム制を拡充することを勧告



制度の趣旨、本県のワーク・ライフバランスの取組状況等を踏まえた対応が必要

(4) 働きやすい職場環境の確保

昨年度は、セクハラ・パワハラによる処分はなかったもののセクハラ・パワハラは顕在化しにくい



**全職員の理解促進、発生防止
職員にとって相談しやすい環境の整備**

5 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
職員一人ひとりに高い倫理観の保持及び服務規律の遵守を要請**

【参考】

昨年度の「給与制度の総合的見直し」の内容

昨年度、給与の世代間配分を見直すとともに、職務や勤務実績に応じた給与体系とするため、給与制度の総合的見直しを行うことを勧告し、本年4月から実施。見直しの基本的な考え方は以下のとおり。

(1) 給料表の見直し ※右図参照

・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、県内民間給与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。

・水準低下に伴う経過措置は2年間

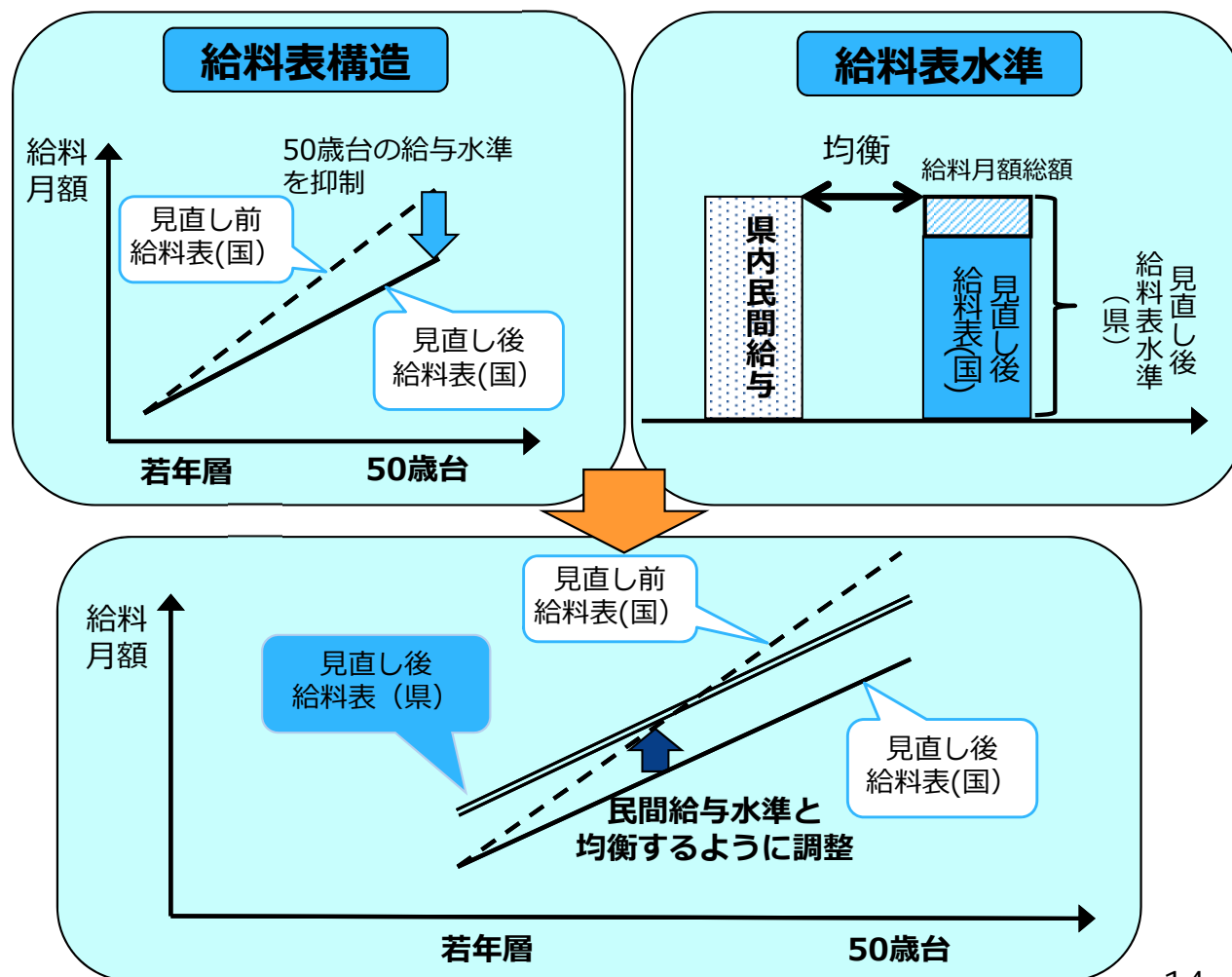
・50歳超職員（行政職6級相当以上）の給料等の1.4%減額支給措置は、経過措置終了後廃止。

(2) 諸手当の見直し

職務や勤務実績に応じた支給内容となるように、以下の手当の支給要件を見直す。

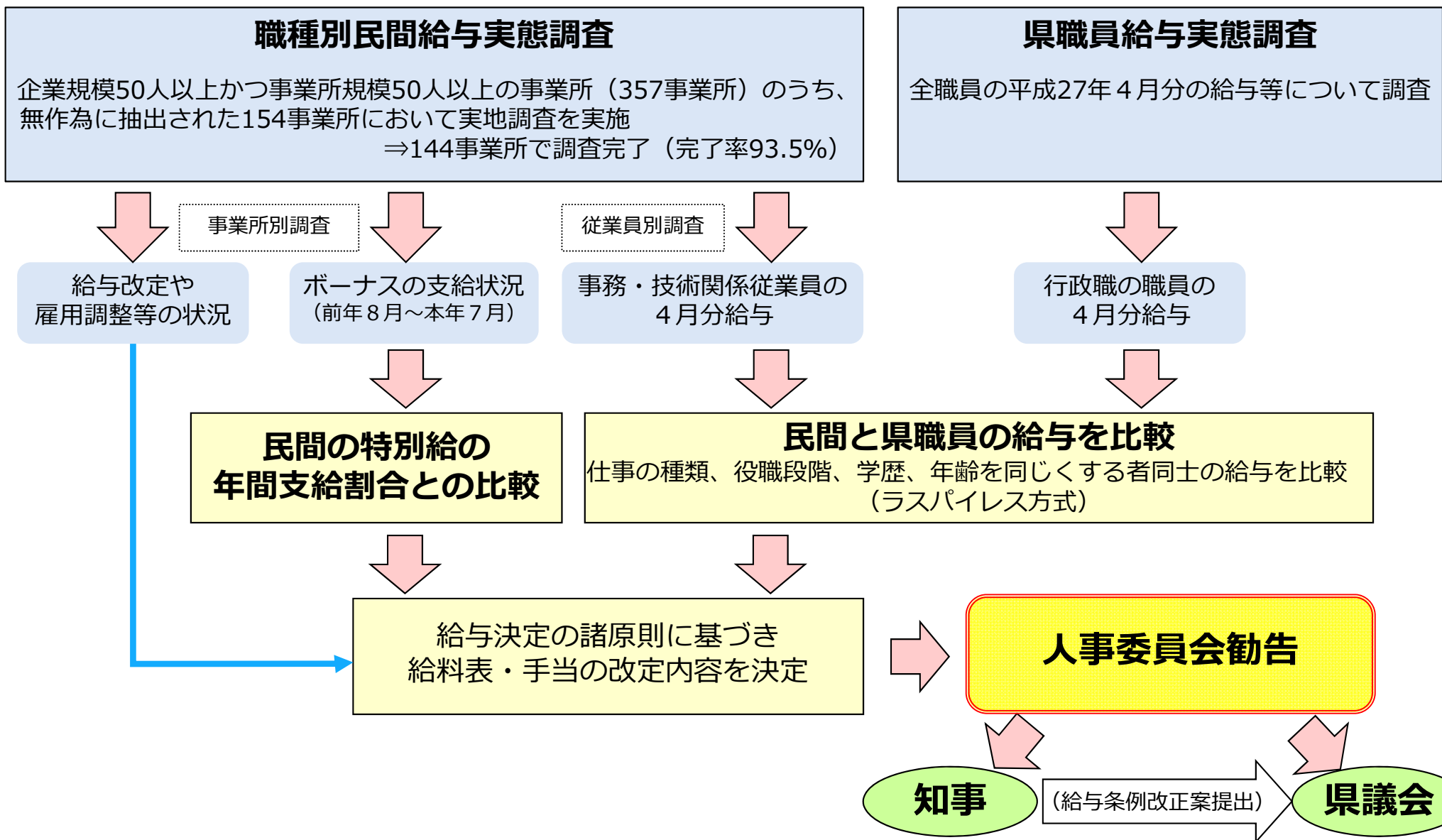
・地域手当（医師・歯科医師）

・単身赴任手当 ・管理職員特別勤務手当



【参考】

給与勧告の手順



【参考】

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

