

「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

公民の給与較差に基づく給与改定

※月例給は改定なし(医療職給料表(一)を除く)、期末・勤勉手当は引上げ

①職員給与と民間給与の較差は極めて小さいことなどから、月例給の改定を見送り

※医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、医療職給料表(一)は国に準じて改定

②期末・勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引上げ(4.30 月分⇒4.40 月分)、勤勉手当に配分

その他手当の改定

医師及び歯科医師の初任給調整手当を国に準じて改定

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 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 370 事業所から無作為に 154 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査(調査完了 136 事業所、4,958 人)

(2) 公民給与の比較

<月例給>

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

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
361,321 円	361,170 円	151 円 (0.04%)

(注) 1 民間、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 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 比較対象の職員数は 2,903 人(平均年齢 43 歳 2 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、月例給の改定を見送り

<期末手当・勤勉手当>

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間で、民間の特別給の支給割合と職員の年間の期末手当・勤勉手当の支給月数とを比較したところ、職員の支給月数(現行 4.30 月)は、民間の支給割合(4.38 月)を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

医療職給料表（一） 医師及び歯科医師の処遇を確保するため、国に準じて改定

<期末手当・勤勉手当>

民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.30月分を4.40月分へ引上げ

また、引上げ分は勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）
30年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

医療職給料表(一)：平成29年4月1日

期末手当・勤勉手当：平成29年12月1日

2 その他手当の改定

<初任給調整手当>

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額を国に準拠し、414,300円とする（500円引上げ。平成29年4月1日から実施）

3 その他給与に関する報告事項

(1) 教職員の給与

- ・ 国においては、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等の在り方を見直し、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が進められている
- ・ 本県においても、国の検討状況等を注視しつつ、メリハリある教員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

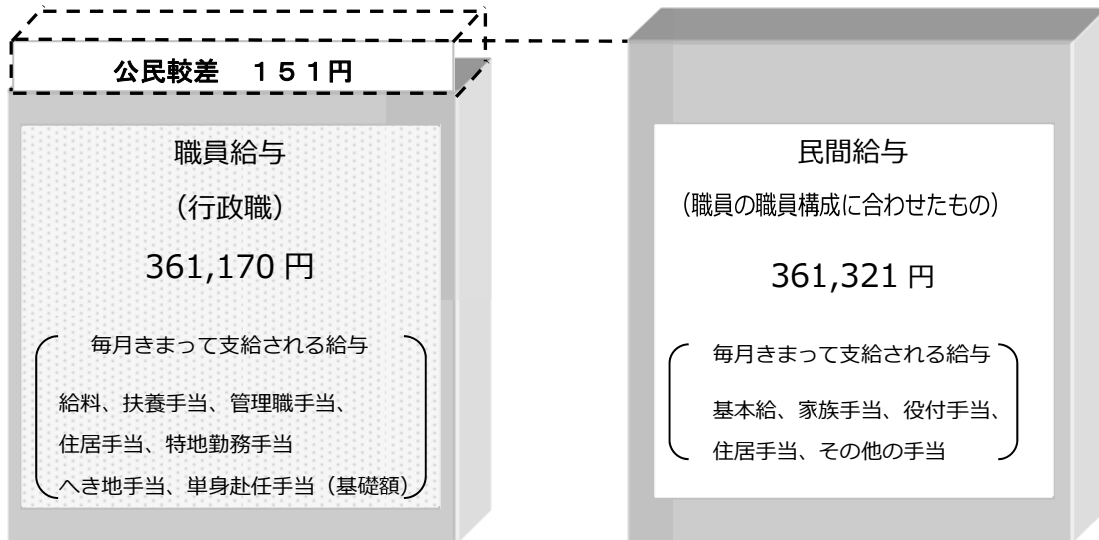
(2) 職務・職責に応じた給与の推進

- ・ 「職務給の原則」の一層の徹底を図るため、昨年4月に改正された地方公務員法では、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、これを契機として、給料表の構造をより職務・職責に応じたものとする見直しを行っている団体も見受けられる
- ・ 本委員会においても、任命権者と協議しながら、本県の実情に即した職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築するため、給料表の在り方について検討していくことが必要

【参考1】

公民給与の比較

〔 単純な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平成 29 年 4 月分給与を精密に比較（ラスパイレス方式） 〕



【参考2】行政職給料表適用職員（職員数 3,356 人、平均年齢 42 歳 11 月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成 29 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	
改定なし	改定前	改定後
370,140円	601万7千円	605万3千円

※平均給与月額は、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で扶養親族がいない場合）

職名	年齢	給与月額	年間給与額	
		改定なし	改定前	改定後
係員	27歳	220,200円	358万9千円	361万1千円
係長	48歳	373,600円	625万0千円	629万1千円
課長	54歳	514,700円	837万1千円	842万3千円
部長	57歳	643,200円	1,058万6千円	1,065万2千円

※給与月額は、給料、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

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者 10,000 円、子 1 人につき 8,000 円）（平成 29 年度）を支給

【参考3】 給与改定推移の状況 (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 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%
平成 28 年度	△0.06%	△217 円	4.30 月	0.10 月	33 千円	0.55%
平成 29 年度	—	—	4.40 月	0.10 月	36 千円	0.60%

※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 公務運営について

1 多彩で優秀な人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

- ・ 若年層人口の減少や多くの職員の定年により職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなるため、任命権者が求める人物像に合った人材を獲得するよう募集・広報活動の充実に取り組む
- ・ 職員の能力開発・向上を図る研修等を実施するとともに、特に、民間企業等職務経験者試験採用者について、採用後のキャリア形成を視野に入れた育成に努めることが必要
- ・ 本年4月の学校教育法等の改正により事務職員が学校運営に参画すべきことが明確化。本県では本年度の採用試験に試験区分「教育行政」を新設。今後、任命権者においては、事務職員の育成を図るとともに、積極的なポスト配置等による職域拡大を図ることが必要

(2) 女性職員の登用

- ・ 本県の管理職員に占める女性職員の割合は九州各県の中では福岡県に次いで高い水準にある。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、計画的な女性職員の登用を進めていくことが必要。なお、近年、大卒試験等の最終合格者に占める女性の割合が5割前後で推移しており、女性職員の出産や育児に伴う公務運営の在り方についても検討していくことが必要

(3) 臨時・非常勤職員の任用等

- ・ 地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の新たな任用の枠組みとなる会計年度任用職員の任用等について定めるため、本年5月に地方公務員法及び地方自治法の一部が改正された
- ・ 今後、平成32年4月に向け、任命権者においては、本県の臨時・非常勤職員の実態及び改正法の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤職員の任用等の在り方を検討し、適切に対応していくことが必要

2 能力・実績に基づく人事評価制度の活用

- ・ 地方公務員法の改正により昨年4月から、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする新たな人事評価制度が導入され、昨年度、人事評価の導入が全任命権者において完了した
- ・ 改正された地方公務員法においては、職員の人事評価を公正に行い、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされている
- ・ 各任命権者は、苦情対応の仕組みを適切に運用しながら、制度の公平性・透明性を確保し、その信頼性を高めていくとともに、今後はさらに人事評価の結果を人事管理の基礎として適切に活用していくことが必要

3 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) 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 時間外勤務等の時間は、全体として昨年度は一昨年度と比べ増加しており、また、年間の時間外勤務等の時間が 360 時間を超えた職員も増加している。引き続き、職員の健康に配慮した実効性のある時間外勤務等の縮減措置に取り組むことが必要
- ・ 学校現場においても、教育職員が児童・生徒と向き合う時間を確保するため、文部科学省の通知等を踏まえながら、引き続き市町教育委員会と連携し、学校現場の多忙化解消に取り組むことが必要
- ・ 昨年の年次休暇の取得日数は増加している。年次休暇の計画的な取得を促進するほか、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりなどに引き続き取り組むことが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 心の健康の問題を理由とした長期の病気休暇取得者や病気休職者は、昨年度は一昨年度と比べ若干増加しているものの、ここ数年は全職員の 1.0%前後で推移している。また、月 100 時間を超える長時間労働を行った者のうち医師による面接指導が行われた者の割合は、知事部局、警察本部、教育委員会とも増加しているものの、教育委員会においては他の任命権者に比べ著しく低い状況
- ・ 心の健康づくりについては、ストレスチェックを確実に実施し、メンタル不調となることを未然に防止するとともに、結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげていくことが必要
- ・ 長時間労働者が面接指導を受けやすい環境を整備するとともに、相談体制の充実、継続的な衛生委員会の開催等安全衛生管理体制の充実にこれまで以上に取り組むことが必要
- ・ 管理職員が部下の健康管理も重要な職務であることに十分留意して、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、不調者を見逃さないように努めることや、不調者を発見した場合の適切な対応ができるようにすることが必要

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

- ・ 昨年度の男性職員の育児等に関する休暇又は休業の取得率は、全体として出産補助休暇が 78.9%、配偶者出産時育児休暇が 36.5%となっており、やや減少している。一方、育児休暇や育児休業は、それぞれ 4.2%、0.3%
- ・ 対象職員への周知を図るとともに、男性職員が気兼ねなく取得できるよう、管理職員が業務分担や人員配置の変更等の措置を講じるなど、制度を利用しやすい環境づくりを推進していくことが必要
- ・ 国や一部の地方公共団体においては、フレックスタイム制が実施されているところであり、制度の趣旨や本県における取組状況、国や他の都道府県の状況等を十分に踏まえ、県民サービスや公務運営への影響等も勘案しながら、多様で弾力的な働き方について引き続き検討

(4) ハラスメント等の防止

- ・ 各種ハラスメントの防止、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等は社会的課題
- ・ ハラスメント等については顕在化しない場合も多く、職員研修等を通じた意識啓発に一層取り組むことはもとより相談窓口の周知徹底などにより、良好な職場環境の整備を図っていくことが必要

※各種ハラスメント…セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、モラル・ハラスメント等

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 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、本県はこれまで再任用により対応してきており、本年4月1日現在の再任用職員数は、366人と昨年度に比べて18.4%増加している状況であり、今後も再任用職員の増加が見込まれる
- ・ 平成23年に、人事院は、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところであり、同年、本委員会報告においては、国の動向を注視していくとともに、新たな任用等の仕組みや給与の在り方など本県独自の様々な課題について検討を進めていく必要があるとしていた
- ・ 国においては、本年6月に「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」と閣議決定され、定年の引上げに向けた議論が開始された
- ・ 本県においても、再任用制度は、職員が培ってきた多様な専門的知識・技術や経験の継承に有効である点にも留意し、今後は、定年の引上げ等の国の検討状況を注視しながら、質の高い行政サービスを維持するため、高齢層職員の能力及び経験の活用について検討することが必要

5 服務規律の確保

- ・ 職員においては、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の順守に努めることが肝要
- ・ 任命権者においては、職員の不祥事については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・啓発を実施するなど実効性のある取組を引き続き進めていくことが必要