

「職員の給与等に関する報告」 のポイント

平成25年10月11日

佐賀県人事委員会

○ 本年の給与報告のポイント

月例給与、期末・勤勉手当ともに改定なし

- ① 県職員給与と民間給与の較差は小さいことなどから、本年は月例給与の改定を見送り
(昨年に引き続き2年連続改定見送り)
- ② 期末・勤勉手当は民間とおおむね均衡
(一昨年、昨年に引き続き3年連続改定なし)

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356事業所から無作為に158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 149事業所、4,293人）

2 公民給与の比較

<月例給与>

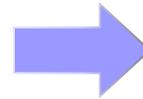
- ・ 公民比較の対象となる行政職給料表適用職員の比較給与により較差を算出
（比較対象職員数2,841人、平均年齢43歳11月）
- ・ 本年4月に給与減額措置が実施されていたと仮定した場合の額(参考値)を試算

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)
368,396円	368,682円 〔参考値 340,983円〕	△286円 (△0.08%) 〔参考値 27,413円 (8.04%) 〕

- ・ 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、改定を見送り
- ・ 給与減額措置が実施されていたと仮定した場合、民間給与を8.04%下回っている。
- ・ 本年の人事院報告では、月例給与の改定を見送り

<期末・勤勉手当>

民間の支給割合	3.93月
県職員の支給月数	3.95月



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

以上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

Ⅱ その他の報告事項

1 給与制度の総合的見直し等

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。

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ことが必要

2 教育職の給与

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ことが必要

3 特殊勤務手当の見直し

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の精査が必要

手当の支給がその時々^の社会情勢に
適応したものとなるよう検討を行って
いくことが必要

4 雇用と年金の接続

国家公務員

⇒ 雇用と年金の接続を図るため、希望者を再任用することを閣議決定

地方公務員

⇒ 閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講じることが必要

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ことが必要
再任用職員の給与については、人事運用の実態等を踏まえつつ、具体的
検討を進めることが必要

5 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

今後、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の見込



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ため、目標年度を定めた具体的な取組を進めることが必要

6 多彩で優秀な人材の確保・育成

新たな採用試験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一定の評価



検証を踏まえ引き続き任命権者と連携しながら採用試験制度を改善

U・Iターン型試験採用者は、採用後のキャリア形成を考慮した育成に努めていくことが必要

7 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

⇒ 一昨年度に比べわずかながら増加

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



引き続き縮減の取組

年休取得日数 < 特定事業主行動計画目標値



さらなる取得促進対策

(2) 職員の健康管理

約100人に1人が心の病で休職等



安全衛生管理体制の整備・充実
業務量の平準化
弾力的な人員配置

(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
＜ 特定事業主行動計画目標値



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



全職員に対する理解促進・再発防止
相談体制の一層の充実

8 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失墜



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

9 適正な給与の確保の要請

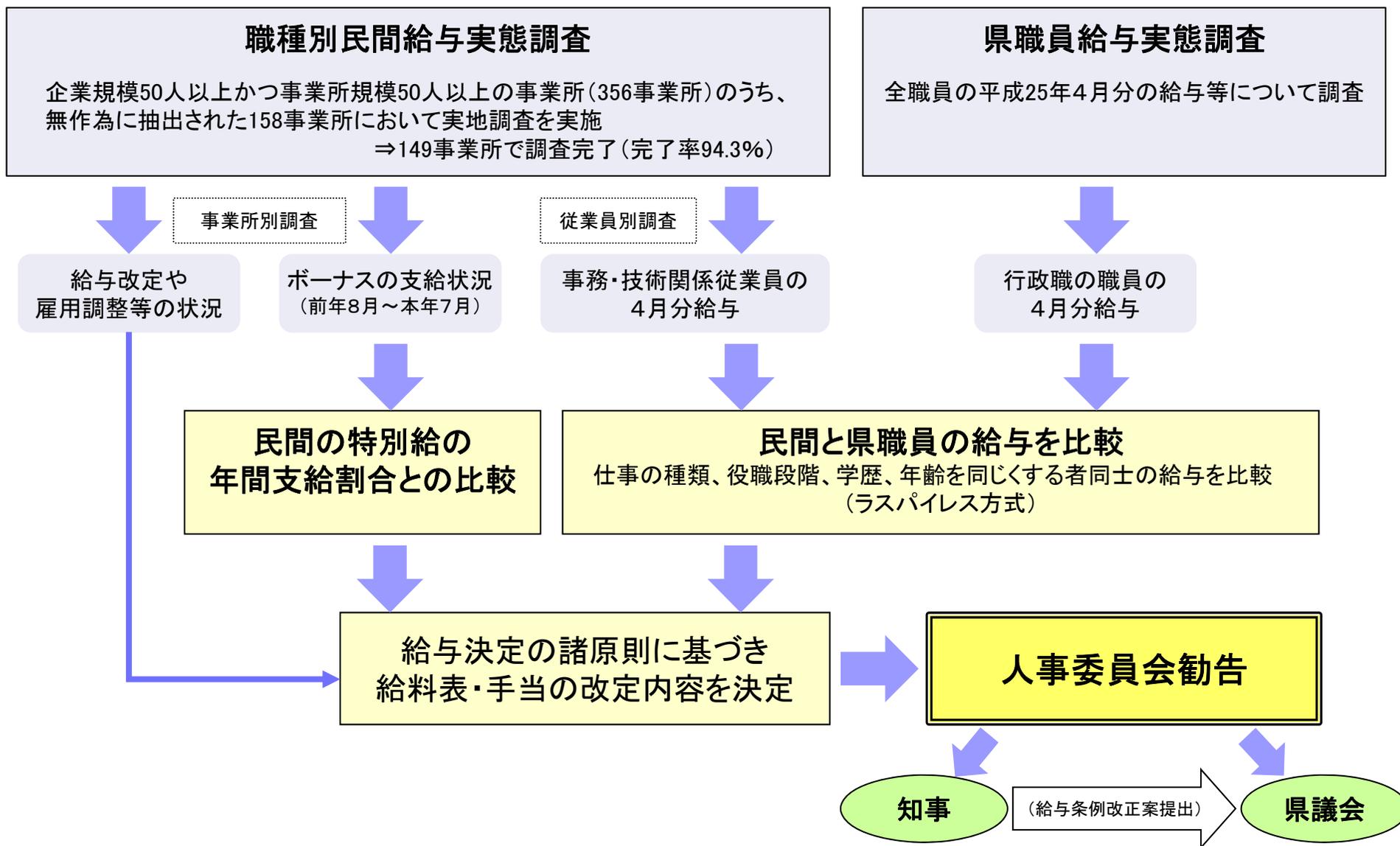
特例条例に基づく給与減額措置により、職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低い



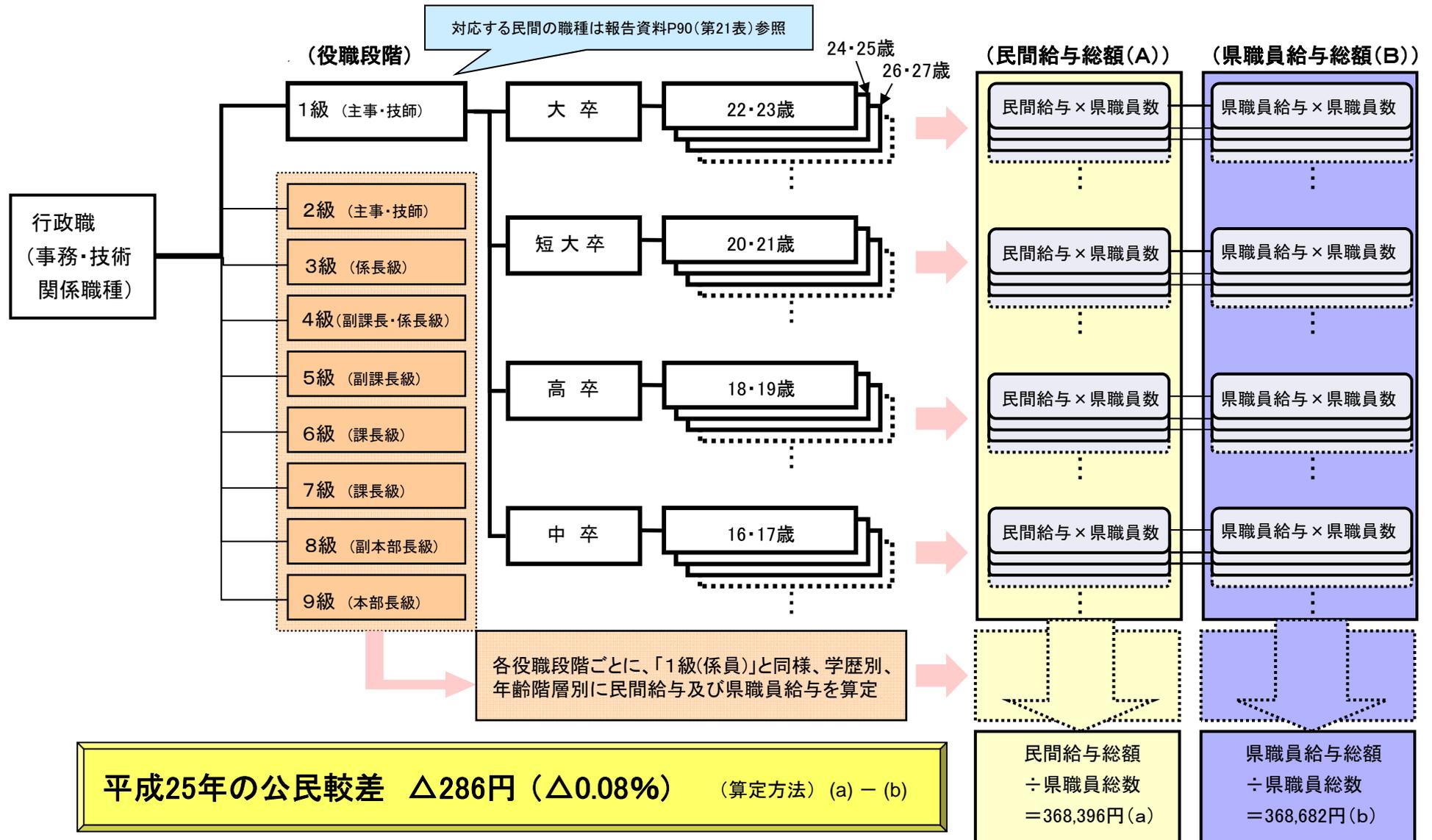
本来、職員の給与は給与決定の諸原則により決定されるべきもの
給与減額措置終了後は、本来あるべき給与水準を確保されるよう要請

【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)



- 行政職給料表適用職員（職員数3,350人、平均年齢43歳8月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成25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
376,130円(348,930円)	600万7千円(576万3千円)

※ 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

※ ()は、平成25年7月1日以降、給与減額措置を適用した場合の額

(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	27歳	独身	212,700円(202,555円)	339万3千円(330万1千円)
係長	45歳	配偶者、子2人	401,500円(372,713円)	650万8千円(624万9千円)
課長	56歳	配偶者	519,211円(469,595円)	824万7千円(780万0千円)
本部長	56歳	配偶者	649,560円(587,074円)	1043万2千円(987万0千円)

※ 給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出

※ ()は、平成25年7月1日以降、給与減額措置を適用した場合の額

○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	△0.28%	△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	—	—	—
平成25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