

「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

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 人以上の県内民間事業所 359 事業所から無作為に 156 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査 (調査完了 141 事業所、4,703 人)

2 公民給与の比較

(1) 月例給

本年 4 月の県職員給与 (行政職給料表適用職員) と民間の事務・技術関係職種の従業員の給与について、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)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
369,129 円	368,298 円	831 円 (0.23%)

- (注) 1 民間、県職員ともに、本年度新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 県職員のうち、教育職員から転任した指導主事等は含まれていない。
 3 比較対象の県職員数は 2,800 人 (平均年齢 44 歳) である。

(2) 期末手当・勤勉手当

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の特別給の支給割合と県職員の年間の期末手当・勤勉手当の支給月数を比較したところ、県職員の支給月数 (現行 3.95 月) は、民間の支給割合 (4.10 月) を下回る。

3 給与改定の内容と考え方

(1) 月例給

ア 給料表

民間給与が県職員給与を上回る較差 831 円 (0.23%) を解消するため、月例給を引上げ

(ア) 行政職給料表

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広い範囲の号給について引上げ (平均改定率 0.25%)

(イ) その他の給料表

(ア) との均衡を基本とした引上げ

イ 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の限度額を 1,300 円引上げ (410,900 円⇒412,200 円)

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、3.95 月分を 4.10 月分へ引上げ
 勤務実績に応じた給与を推進するため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
26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.750月	0.750月

(3) 再任用職員の単身赴任手当

再任用等に伴い単身赴任となった再任用職員に対して単身赴任手当を支給

(4) 実施時期等

給料表及び初任給調整手当：平成26年4月1日

期末手当・勤勉手当：平成26年12月1日

再任用職員の単身赴任手当：平成27年4月1日

II 給与制度の総合的見直し

世代間の給与配分の見直し等に対応するため、国の給与制度の総合的見直しを参考にして、給料表、諸手当の在り方等を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

1 見直すべき事項

(1) 給料表等の見直し

ア 行政職給料表

(ア) 給料表の構造及び水準

- ・ 給料表の構造は、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸を大きく引き下げた国の行政職俸給表（一）の構造に準じて、見直しを行う。
- ・ 給料表の水準は、本県民間給与の水準と均衡している本年改定後の給料表（Iの3の(1)のア）の水準と同水準となるようにする。

(イ) 号給の増設

40歳台や50歳台前半層の職員の昇給機会を確保するために、これらの職員の在職状況等を考慮し、4級及び5級について8号給の増設を行う。

イ 行政職給料表以外の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本として改定
- ・ 医療職給料表（一）については改定なし
- ・ 公安職給料表は、行政職給料表と同様の理由により5級及び6級について8号給の増設を行う。

ウ 50歳を超える職員（行政職6級相当以上）に対する給料等の1.4%減額措置の廃止

(2) 諸手当の見直し

ア 地域手当

医療職給料表（一）の適用を受ける職員（医師及び歯科医師）に対する地域手当の特例の支給割合（現行15%）は、県の医師の給与水準と民間の給与水準を考慮し、16%とする。

イ 単身赴任手当

県の単身赴任手当と民間の状況を考慮し、基礎額（現行月額23,000円）を月額30,000円に、距離区分による加算の限度額（現行月額45,000円）を月額70,000円に引き上げる。

ウ 管理職員特別勤務手当

災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲の額を支給する。

2 実施時期等

- ・ 給料表及び管理職員特別勤務手当：平成27年4月1日
- ・ 地域手当及び単身赴任手当：平成27年度以降段階的に実施
- ・ 給料表の切替えにより給料月額が減額される者には切替え前の給料月額との差額を2年間支給
- ・ 50歳を超える職員（行政職6級相当以上）に対する給料等の1.4%減額措置：平成29年3月31日まで

Ⅲ その他の報告事項

1 教育職の給与

- ・ 国においては、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、それぞれの職務に応じた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

(1) 雇用と年金の接続

- ・ 定年の段階的引上げや再任用制度の活用の拡大等について、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ことが必要

(2) 再任用職員の給与

- ・ 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つつ、各任命権者における今後の再任用制度の運用状況にも留意しながら、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくことが必要

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。
- ・ 各任命権者においては、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ることが必要

4 多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・ 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、行政特別枠試験の在り方について、検討を行う。
- ・ 職員の人材育成について、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、採用後のキャリア形成を視野に入れながら、保有する経験や能力を生かした育成に努めていくことが必要
- ・ 管理職員に占める女性職員の割合は上昇傾向にあるが、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ことが必要

5 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) 時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 昨年度の時間外勤務等の時間は、全体として一昨年度と比べ増加しており、また一部の所属において長時間の時間外勤務等が常態化するなど悪化していることから、より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
- ・ 昨年の年次休暇の取得日数は一昨年度と比べ減少しており、職員の年間業務の繁閑を考慮し、取得促進のための対策をさらに進めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 昨年度の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、全職員の 1.1% に当たることから、時間外勤務等の縮減などに一層努めるとともに引き続き長時間勤務者に対する積極的な面接指導、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整備・充実を図っていくことが必要
- ・ 管理職員が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みメンタルヘルス不調を未然に防止する等努めることや、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

- ・ 配偶者同行休業制度の導入など、育児や介護に係る休暇・休業制度は充実してきており、ま

た、418（しあわせいっぱい）プロジェクトにより男性の育児参加の推進に取り組んでいるが、男性職員の育児休業の取得率は特定事業主行動計画の目標を下回っている。

- ・ 男性職員が育児休業等を支障なく取得できるよう、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の意識改革を行うことが必要

(4) 働きやすい職場環境の確保

- ・ 昨年もセクハラ・パワハラで職員が処分を受ける事案が発生しており、引き続き、セクハラ・パワハラに対する全職員の理解を促進し、再発防止策を講じる必要がある
- ・ 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、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ことが必要

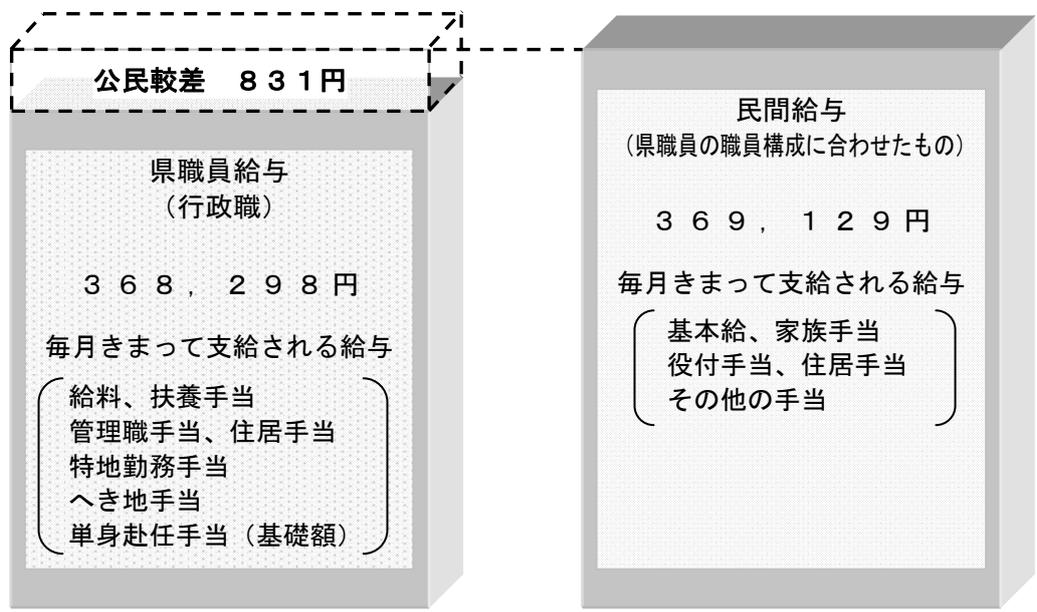
6 服務規律の確保

- ・ 任命権者において様々な取組をされているが、懲戒処分に至る事例が依然として発生
- ・ 非違行為を行った職員に対する厳正な処分・指導はもとより、その事実関係を十分に把握・分析し、再発防止のための研修・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26年4月分給与を精密に比較（ラスパイレス方式）〕



※本年の給与改定を公民比較対象職員（2,800名）の公民比較給与で試算した場合の改定結果
〔改定前〕368,298円 → 〔改定後〕369,205円
907円（0.25%）

【参考2】

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）

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3】

最近の給与改定の状況（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10年度	0.69%	2,700円	5.25月	—	46千円	0.7%
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%

※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）