

「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

月例給の改定なし

公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることなど、諸事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を行わない

(参考) 期末手当及び勤勉手当の改定(令和2年10月23日勧告)

期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.05月分引下げ(4.50月分⇒4.45月分)

引下げ分は、人事院勧告等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

職務・職責に応じた給与の推進

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

- ・ 給料表上の職務の級と役職との対応関係を、簡素で分かりやすいものに再編
- ・ 同一の職務の級に位置付けられるライン職とスタッフ職において、職責に応じた差異のある給料とする(ライン職に対して加算措置を講じる)

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341事業所から無作為に153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134事業所(4,286人)、調査完了率87.6%

(2) 公民給与の比較

<月例給>

- ・ 本年4月分の職員給与(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ー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)
353,447円	353,490円	△43円 (△0.01%)

(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2,983人(平均年齢42.7歳)である。

- ・ 公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることなど、諸事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を行わない

2 職務・職責に応じた給与の推進

(1) 見直しの経過

平成 29 年 10 月に行った本委員会の給与報告の内容

【職務・職責に応じた給与の推進】

- ・ 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない、いわゆる「職務給の原則」が求められている
- ・ この原則の一層の徹底を図るため、平成 28 年 4 月に地方公務員法が改正された
- ・ 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必要がある

(2) 見直しの考え方（行政職給料表及び研究職給料表）

- ・ 現行の等級別基準職務表においては、役職が異なる職員が同一の職務の級に格付けされるなど職務・職責が明確に給与に反映されていない
- ・ 給料表上の職務の級と役職との対応関係を、簡素で分かりやすいものに再編
- ・ 同一の職務の級に位置付けられるライン職（決裁権のある役職）とスタッフ職（決裁権のない役職）において、職責に応じた差異のある給料とする（ライン職に対して加算措置を講じる）

(3) 職務の級の見直し

行政職給料表（佐賀県職員給与条例関係）

給料表上の 職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
9 級	本庁の部長	本庁の部長
8 級	本庁の副部長	本庁の副部長
7 級	本庁の課長（困難）	本庁の課長（困難）
6 級	本庁の課長	本庁の課長
5 級	本庁の副課長（困難）	本庁の副課長
4 級	本庁の副課長 本庁の係長（困難）	本庁の係長
3 級	本庁の係長	主査
2 級	主事（高度） 技師（高度）	主事（高度） 技師（高度）
1 級	主事（定型） 技師（定型）	主事（定型） 技師（定型）

行政職給料表（佐賀県公立学校職員給与条例関係）

給料表上の 職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
6級	統括事務長	統括事務長
5級	事務長（困難）	事務長
4級	事務長 事務主任（困難）	事務主任
3級	事務主任	主査
2級	主事（高度）	主事（高度）
1級	主事（定型）	主事（定型）

研究職給料表

給料表上の 職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
5級	試験研究機関の長 試験研究機関の副場長（困難）	試験研究機関の長 試験研究機関の副場長（相当規模）
4級	試験研究機関の副場長 特に高度の知識経験に基づき独立し て、又は下級職員を指導して特に困難 な研究を行う研究員	試験研究機関の副場長 試験研究機関の課長
3級	高度の知識経験に基づき独立して、又 は下級職員を指導して困難な研究を行 う研究員 相当高度の知識経験に基づき独立し て、又は上級職員の指導の下に研究を 行う技師	試験研究機関の係長
2級	上級職員の指導の下に研究を行う技師	上級職員の指導の下に研究を行う技師
1級	補助的な研究を行う技師	補助的な研究を行う技師

(4) 加算措置の導入と号給の切替え

行政職給料表 4 級及び 5 級並びに研究職給料表 3 級及び 4 級の職員

- ・ ライン職に対して給料月額に 6,000 円を加算
(ただし、1 年目 4,000 円、2 年目以降 6,000 円)
- ・ 切替日の前日の給料月額から 4,000 円を減じた額と同額、直近上位又は直近下位に対応する号給に切替え

(5) 見直しの実施時期

行政職給料表・研究職給料表：令和 3 年 4 月 1 日

(6) 経過措置等

- ・ 見直しに伴い、令和 3 年 3 月 31 日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、所要の経過措置を講じる
- ・ その他必要な措置を講じる

(7) 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）の見直し

- ・ 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）においても、前記（2）の考え方を基本に見直しを行う
- ・ ただし、より高い専門性と技術力が必要とされる医療分野等の行政に従事する職員の適切な給与体系を構築するため、引き続き、任命権者と調査、研究を進めていく

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

- ・ 多くの職員の定年や若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境はますます厳しくなるため、多彩で優秀な人材をより多く確保できるよう、募集・広報活動に積極的に取り組むことが必要
- ・ 人材育成の方針等に基づき、キャリア開発や各職位に求められる姿勢や能力を適切な時期に取得させるための研修を推進するとともに、職場研修（OJT）の充実・強化、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で充実した人材の育成に努めることが必要

(2) 女性職員の登用

- ・ 本県の管理職に占める女性職員の割合は知事部局 12.8%（数値目標：令和 2 年度までに 12% 以上）、教育委員会 19.9%（数値目標：令和 2 年度までに 17% 以上）
- ・ 近年、職員採用試験（大卒試験等）の最終合格者に占める女性の割合は 5 割前後で推移
- ・ 今後も、キャリア形成の支援や働きやすい職場環境の充実・強化に努め、計画的な女性職員の登用を進めていくことが必要

2 定年の引上げ

- ・ 複雑化・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を活用することが不可欠
- ・ 国においては、国家公務員の定年を引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されたが審議未了で廃案となり、「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議となっている
- ・ 今後も国や他の都道府県の動向を注視していくとともに、定年の引上げに係る任用や給与の在り方など本県独自の様々な課題を踏まえ、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備について、具体的に検討を進めておくことが必要

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 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おり、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないことが明記されている
- ・ 公正な人事評価は、一般職員の能力やモチベーションを高め、組織全体も活性化させ、さらには、人材の育成にも活かせる
- ・ 人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び制度に対する信頼性を確保し、一般職員の理解を高め、納得を得ていくことが極めて重要
- ・ 今後、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが必要

4 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 昨年度の職員一人当たりの年間の時間外勤務等の時間数は、全体では、一昨年度に比べ減少
- ・ 年間の時間外勤務等の時間数が 360 時間を超えた職員数においては、知事部局、教育委員会では一昨年度より減少しているものの、警察本部では一昨年度比で 50.4% (61 人) 増加
- ・ 昨年度の大規模災害等業務以外の業務で、時間外勤務等時間等の上限を超えた職員数は、知事部局で 25 人、教育委員会で 1 人、警察本部で 3 人であったことから、各任命権者は、速やかに当該職員の業務量の適切な管理及び改善のための措置を講じることが必要
- ・ 適正な勤務時間の管理を行うため、管理職員のマネジメント力の強化を図るとともに、組織全体として更なる業務の徹底した見直しや業務量に応じた人員配置に努めるなど、引き続き一般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に取り組むことが必要
- ・ 県教育委員会においては、国等の動向を注視しながら、市町教育委員会とも連携し、学校現場における教育職員の勤務実態の把握に努めるとともに、業務分担の見直しや実情に応じた人員配置など実効性のある多忙化解消に、より積極的かつ主体的に取り組んでいくことが極めて重要
- ・ 職員一人当たりの年次休暇の年間取得日数は、5 年連続で増加しているものの、設定している取得目標は未達成なので、年次休暇を取得しやすい職場環境をより一層整備し、引き続き計画的かつ連続的な取得促進に努めることが必要

(2) 一般職員の健康管理

- ・ 心の健康の問題を理由とした 30 日以上 of 長期の病気休暇取得者や病気休職者は、全体で 138 人と一昨年度に比べ 4 人増加していて、その数に減少傾向が見られない
- ・ 一般職員が早期にセルフケアを行えるように促すとともに、管理職員によるラインケアやストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境の改善に取り組んでいくことが必要
- ・ 一般職員の勤務時間の適正な把握、産業医制度の活用、適正な面接指導の実施等により、健康リスクが高い一般職員を見逃さないようにすることが必要
- ・ 特に、豪雨災害や新型コロナウイルス感染症対策といった緊急時対応の場合、平時以上に一般職員の心身の状態に十分配慮することが必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 男性の育児休暇や育児休業の取得率は、それぞれ 5.2%、3.5%と低い水準
- ・ 出産補助休暇や配偶者出産時育児休暇の取得率は、教育委員会においては、それぞれ 48.4%と 27.1%と低い状況
- ・ 対象職員への周知はもちろんのこと、業務分担の見直しや人員配置の変更等の措置を積極的に講じるなど、両立支援制度を利用しやすい環境づくりを引き続き推進していくことが必要
- ・ 不妊・不育治療と仕事の両立も重要な課題。不妊治療については、国の状況等を注視しつつ、実態や職場環境の課題等を把握し、不妊・不育治療を受けやすい職場環境づくりについて必要な取組の検討を進めることが必要

(4) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントは、多種多様であり、顕在化しない場合が少なくないと考えられる
- ・ 本年6月の法施行により、パワーハラスメントの防止対策が事業主に義務付けられ、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策が強化された
- ・ 職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むとともに、相談窓口の利用促進や相談があった場合の速やかな措置など、良好な職場環境づくりの推進が必要

(5) 会計年度任用職員制度の円滑な推進

- ・ 任命権者においては、本年4月から導入された会計年度任用職員制度を、今後も適切に運用しつつ、常勤職員や国の非常勤職員との均衡に留意し、より制度の円滑な推進に努めることが必要
- ・ なお、国の非常勤職員との均衡を踏まえ、会計年度任用職員の有給休暇に係る基準の一部見直しを検討している

(6) 一般職員の失職に関する特例

- ・ 本県において、失職に関する特例は、分限条例により「公務遂行中又は通勤途上の過失による交通事故」に限定されているが、他の地方公共団体で、例えば、当該団体が管理する施設で起きた死亡事故など、交通事故以外の事故に係る罪により禁錮刑が確定したことにより失職した事例がある
- ・ 都道府県の状況は、特例を規定している団体 36 団体のうち、交通事故に限定していない団体が 20 団体
- ・ 一般職員が交通事故以外の事故に係る罪により禁錮以上の刑に処せられた際に、個々の情状を考慮されずに一律に失職となることは、一般職員にとって厳しすぎる場合がある
- ・ また、公務の遂行が複雑化・高度化する中において、一般職員が個人に対する責任追及に萎縮することなく公務に精励できるようすることが必要
- ・ そのため、失職に関する特例の対象を広げることについて研究を行うことが必要

5 服務規律の確保

- ・ 昨年度の懲戒処分件数は 11 件（知事部局 1 件、教育委員会 5 件、警察本部 5 件）
- ・ 一般職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、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や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要