

「職員の給与等に関する報告 及び勧告」のポイント

平成21年10月6日

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・勤勉手当ともに引下げ

県職員給与が民間給与を上回る較差(797円、0.21%)を解消するため、月例給の引下げ改定

給料月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止

期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ

4.50月分 4.15月分

 平均年間給与は 14.9万円(2.3%)
(平成15年の平均 19.9万円、平成14年の平均 15.2万円に次ぐ大幅な引下げ)

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321事業所から無作為に146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 124事業所）

2 公民給与の比較

< 月例給 > (本年4月分)

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A-B)
377,434円	378,231円 { 362,906円}	797円(0.21%) { 14,528円(4.00%) }

(注) 県職員の給与は、特例条例による給料及び管理職手当の減額措置前と減額措置後で比較
{ }は特例条例による減額措置後の額及び率

< 特別給(ボーナス) > (昨年冬と本年夏の1年間の支給実績)

民間の支給月数 4.13月

県職員の支給月数 4.50月(特定幹部職員は4.45月)

3 本年の給与改定

< 月例給 >

県職員給与(減額措置前)と民間給与との較差を解消するため、月例給を引下げ

(1) 給料表

行政職給料表

- ・基本的に同率の引下げ(平均改定率 0.17%)
- ・初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない
- ・7級以上は平均を上回る引下げ(平均改定率 0.26%)

その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引下げ(医療職給料表(一)等を除く)

(2) 住居手当

自宅に係る住居手当(新築購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止

(参考)行政職給料表適用職員の改定額

	給料月額	住居手当	はね返り分	計
改定額	591円	198円	4円	793円

< 期末・勤勉手当 >

民間の支給割合(4.13月分)に見合うよう引下げ

(現行) 4.5月分 4.15月分

< 実施時期等 >

(1) 実施時期

条例の公布の日の属する月の翌月の初日

(公布の日が月の初日であるときは、その日)

(2) 減額調整

6月に支給された期末・勤勉手当に係る較差相当分の額を、12月期の期末手当の額で減額調整

4月から実施日の属する月の前月までの月例給に係る較差相当分の額の調整については、特例条例による減額措置後の県職員の給与が民間給与を下回っており、減額調整を行うことは適当でない

教育職の給与について

- ・ メリハリのある教員給与体系を実現するために、義務教育等教員特別手当及び特別支援学校の教員等に支給される給料の調整額の見直しについて検討を行うことが必要
- ・ へき地学校等の指定にあたっては、改正後のへき地学校等指定基準に従って、適正に運用されることが必要
- ・ 教職調整額については、国における検討の状況等を注視していくことが必要

給与構造の見直しについて

- ・ 平成18年度から実施している給与構造の見直しについては、着実に推進し、職務・職責に応じた給与制度への転換を図ることが必要

その他の報告事項

1 年金支給開始年齢の延長に伴う任用等

- ・ 公的年金の支給開始年齢が今後65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、年金受給開始年齢まで安心・安定して働ける新たな任用等の仕組みについて検討が必要であり、現在実施している再任用制度の検証を含め、任用や給与のあり方など定年延長に伴う課題について調査研究を進めていくことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人材育成を目的に実施しているコンピテンシー評価の検証を行い、より公正で納得性の高い人事管理制度の整備について調査研究を進めていくことが必要

3 多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・ 人材の確保については、現在試行的に実施している行政特別枠試験の検証を含め、より良い試験制度のあり方について研究を進めていくことが必要
- ・ 人材の育成については、職員の意欲や能力を引き出し、一層効果的で有意義な研修となるよう検討を進めていくことが必要

4 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得推進

- ・ 管理職員の意識改革を一層求めつつ、人員配置の適正化などをさらに進めるとともに、削減目標の設定などに取り組むことが必要、また、労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える時間外勤務に係る割増賃金率の引上げ等の措置を講じることが必要
- ・ 年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得促進を図ることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 特に心の健康の保持増進のため、相談体制の一層の充実に努めるとともに管理職員等においては、職員が気軽に相談できる雰囲気づくりに努め、予防・早期発見ができるよう心掛けることが必要

(3) 両立支援の推進

- ・ 育児・介護休業法の改正の動きに留意しつつ、職員が仕事と家庭を両立しながら男女に関係なく積極的に育児や介護に関わることができるよう、支援策の充実や意識啓発等をより一層推進していくことが重要

(4) 働きやすい職場環境の確保

- ・ セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱に基づく措置を徹底させるとともに、パワー・ハラスメント防止のための指針の策定や相談体制を一層充実することが必要

5 服務規律の確保等

- ・ 公正な職務の執行や法令の遵守に対する意識を高めるための実効性のある取組を一層進め、県民の信頼を回復していくことが必要