



「職員の給与等に関する報告 及び勧告」のポイント

平成22年10月5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1,076円(0.29%)を解消するため、月例給の引下げ改定

中高年齢層について給料表の引下げ改定

50歳を超える職員(行政職6級以上相当)の給料、管理職手当等の一定率減額

期末・勤勉手当の引下げ(0.2月分)

➡ 平均年間給与は 9.5万円(1.5%)

(昨年の14.9万円(2.3%)に引き続き大幅な引下げ)

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324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 132事業所、4,695人）

2 公民給与の比較

< 月例給与 > （本年4月分）

県職員に本来支給されるべき給与水準を示すという給与勧告制度の趣旨から、公民比較は特例条例による減額措置前の額と比較

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)
373,746円	374,822円	1,076円 (0.29%)
	{ 361,023円 }	{ 12,723円 (3.52%) }

(注) { }は減額措置後の実支給額及び較差額

< 特別給(期末・勤勉手当) > （昨年冬と本年夏の1年間の支給実績）

民間の支給月数 3.94月

県職員の支給月数 4.15月

3 本年の給与改定

< 月例給 >

県職員給与と民間給与との較差1,076円を解消するため、月例給 を引下げ

(1) 行政職給料表の中高齢層を対象に引下げ改定(平均改定率0.1%)

(2) 50歳を超える職員(行政職6級以上)の給料、管理職手当等の一定率減額

公民給与比較の結果、50歳台全体の県職員給与が民間給与を大きく上回っている状況にある。その中でも特に6級以上の県職員給与が民間給与をより大きく上回っている傾向にあることから、50歳を超える職員(行政職6級以上)の給料及び管理職手当等の支給額を1.4%減額

(3) その他の給料表等

(1)の改定及び(2)の措置との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職(一)給料表等は除外)

参考 (1)、(2)の措置により公民較差1,076円のうち1,063円を解消

< 期末・勤勉手当 >

民間の支給割合に見合うよう引下げ

(現行) 4.15月分 3.95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

< 時間外勤務手当 >

本年4月から実施している月60時間を超える時間外勤務手当の割増単価の積算の基礎を、民間企業の実態を踏まえ、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることについて所要の措置を講ずることが必要

教育職の給与

- ・国における検討状況を踏まえ、メリハリのある教員給与体系を実現させるために、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
- ・教職調整額の見直しについては、引き続き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

- ・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、今年度で終了となるが、特に勤務実績の給与への反映については、頑張る職員が報われるよう、制度趣旨に沿った適切な運用が確保されるよう努めることが必要

獣医師の処遇改善

- ・人材確保が困難な状況にある獣医師職員について、19の道県で初任給調整手当を支給して人材確保に努めている状況を踏まえ、給与面での処遇改善を検討することが必要
- ・採用辞退者や中途退職者が多数発生している現状を真摯に受け止め、給与面での処遇以外の要因や職場環境における課題を把握し、所要の措置を講ずることが必要

特殊勤務手当の見直し

- ・国において支給実績がないもの等について見直しが行われており、本県においても手当てごとの業務の実態等を精査し、支給内容がその時々的情勢に適応したものとなるよう見直していくことが必要

その他の報告事項

1 年金支給開始年齢の引上げに伴う任用等

- ・人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで延長することが適当とし、本年中を目途に立法措置のための意見の申出を行うこととしている。今後は、人事院の意見の申出や立法化の状況を注視していくとともに、新たな任用等の仕組みなど本県独自の課題について検討を進めていくことが必要

2 能力・実績に基づく人事評価制度の整備

- ・職員の能力及び実績を適正に評価し、その結果を任用・給与等に活用できるよう公正で納得性の高い客観的な人事評価制度の整備について、早急に検討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

- ・多彩で優秀な人材を確保するため、今後とも、より良い試験制度となるよう改善を進めていくことが必要
- ・入庁後の人材育成についても、引き続き、研修内容の充実に取り組んでいくことが必要

4 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

- ・ 時間外勤務等の縮減の成果があがっていないことから、任命権者においては、これまでの取組を検証し、任命権者自らが強力なリーダーシップを発揮し、業務の徹底した見直しや合理化を図るとともに、管理職員が率先して早期退庁に努めることなどに取り組むことを強く求める
- ・ 年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 心の病による休職者等が増加傾向にあることから、相談体制の一層の充実、職員の業務量の平準化、弾力的な人員配置などに努めるとともに、特に長時間勤務者に対して積極的に医師による面接指導を行っていくことが必要
- ・ 管理職員等が職員の心の病をいち早く発見して、適切に対応することができるよう、日頃から職員との意思疎通を密にし、気軽に相談できる雰囲気づくりに努めることが必要

(3) 両立支援の推進

- ・ 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勤務環境の整備に努めるとともに、職員が育児休業等を支障なく取得できる必要な措置を講ずるよう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

- ・セクハラやパワハラが潜在化しやすいことや、相談しにくい体制になっていることなどが相談件数が少ない原因として考えられることから、相談体制の一層の充実など、職員が相談しやすい環境整備に努めることが必要

5 服務規律の確保

- ・職員の前違行為については、厳正な処分・指導はもとより、その事実関係を十分把握・分析し、再発防止のための研修・啓発の実施など、実効性のある取組みを進めていくことが必要

【参考】

50歳台の民間事業従事者と県職員（行政職）との給与比較

区分	民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B) (円)
50歳台全体	449,912円	458,048円	8,136円 (1.78%)
6級以上	509,174円	537,539円	28,365円 (5.28%)
5級以下	429,307円	430,408円	1,101円 (0.26%)

期末・勤勉手当の支給月数（一般の職員（特定幹部職員を除く）の場合の支給月数）

		6月期	12月期	計
22年度	期末手当	1.25 月 (支給済)	1.35 月 (現行1.5 月)	2.6 月
	勤勉手当	0.7 月 (支給済)	0.65 月 (現行0.7 月)	1.35 月
		1.95 月 (支給済)	2.0 月 (現行2.2 月)	3.95 月
23年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	2.6 月
	勤勉手当	0.675 月	0.675 月	1.35 月
		1.9 月	2.05 月	3.95 月

本年の給与改定に行った場合の行政職給料表適用職員（職員数3,446人、平均年齢44歳1月）の平均年間内給与の改定額（減額措置前）

平均給与月額		平均年間給与		
現行	改定後	現行	改定後	改定額(率)
385,715円	384,657円	624万7千円	615万2千円	9万5千円 (1.5%)

これまでの給与改定の状況(行政職)

	月例給		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%

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 月例給は所定内給与(職員の給与等に関する報告資料P6・7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

給与勧告の手順

職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所(324事業所)のうち、無作為に抽出された146事業所において実地調査を実施
132事業所で調査完了(完了率90.4%)

事業所別調査

従業員別調査

給与改定や
雇用調整等の状況

ボーナスの支給状況
(前年8月～本年7月)

事務・技術関係従業員の
4月分給与

行政職の職員の
4月分給与

民間の特別給の
年間支給割合との比較

民間と県職員の給与を比較
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較
(ラスパイレス方式)

給与決定の諸原則に基づき
給料表・手当の改定内容を決定

人事委員会勧告

知事

(給与条例改正案提出)

県議会

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

対応する民間の職種は報告資料P66(第20表)参照

