



職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年10月

佐賀県人事委員会

人委第753号
平成24年10月12日

佐賀県議会議長 石井秀夫様

佐賀県知事 古川康様

佐賀県人事委員会
委員長 大西憲治

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

目 次

別紙第1 報 告	1
1 県職員の給与等	1
2 民間給与の状況	2
3 県職員給与と民間給与との比較	4
4 県職員と国家公務員等との比較	5
5 物価及び生計費	6
6 人事院の報告及び勧告	6
7 県職員の給与制度	7
8 むすび	7
(1) 県職員の給与について	7
(2) 時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額について	9
(3) 高齢期における職員の雇用について	9
(4) 能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用について	9
(5) 多彩で優秀な人材の確保・育成について	10
(6) 勤務環境の整備について	10
(7) 服務規律の確保について	12
(8) 給与勧告実施の要請について	12
(参考)	14
1 人事院の報告及び勧告の概要	15
2 平成23年地方公務員給与実態調査結果の概要	19
別紙第2 勧 告	21

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）、佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第2号）又は一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第3号）の適用を受ける職員（以下「県職員」という。）・民間事業所の従業員・国及び他の都道府県職員の給与等県職員の給与、任用、休暇等の勤務条件を決定する諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

1 県職員の給与等

(1) 職員数・職員構成等

県職員の本年4月1日における在職者は12,828人で、昨年同期に比して14人減少している。これら県職員の平均年齢は43歳11月、男女別構成は男61.7%、女38.3%、学歴別構成は大学卒79.8%、短大卒7.0%、高校卒13.1%、中学卒0.1%となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである。（報告資料第1表・第2表参照）

項目		年月	
		平成24年4月	平成23年4月
職員数		3,409人	3,394人
平均年齢		43歳10月	44歳2月
平均在職年数		20年10月	21年4月
平均経験年数		21年11月	22年3月
学歴別 構成比	大学卒	68.9%	68.2%
	短大卒	4.6%	4.6%
	高校卒	25.6%	26.5%
	中学卒	0.9%	0.7%
男女別 構成比	男	74.7%	75.4%
	女	25.3%	24.6%

（注）再任用職員及び任期付職員は含まれていない。

(2) 給 与

県職員は、本年4月において、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、高等学校等教育職、中学校・小学校教育職及び公安職の8種類の給料表の適用を受けているが、これら全職員の平均給与月額、給料月額356,942円、給料の調整額1,630円、教職調整額7,544円、扶養手当10,615円、地域手当229円、住居手当4,227円、通勤手当8,128円、管理職手当5,329円、その他手当5,218円、計399,862円となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである。（報告資料第3表・第4表参照）

項目	年月	
	平成24年4月	平成23年4月
給 料 月 額	342,568 円	347,436 円
給料の調整額	1,124 円	1,156 円
扶 養 手 当	12,091 円	12,267 円
地 域 手 当	556 円	551 円
住 居 手 当	4,421 円	4,270 円
通 勤 手 当	9,055 円	9,064 円
管 理 職 手 当	8,254 円	7,766 円
そ の 他 手 当	1,508 円	1,484 円
計	379,577 円	383,994 円

（注）再任用職員及び任期付職員は含まれていない。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、県職員の給与と民間給与との比較を行うため、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329事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した148事業所を対象に、人事院と共同で「平成24年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者4,153人（昨年4,293人）について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。（報告資料第18表～第28表参照）

職種別民間給与実態調査については、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、調査完了率は、本年も91.9%（136事業所）と高いものとなっている。

(2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者（事務員・技術者）の採用を行った事業所は、大学卒で13.5%（昨年16.8%）、高校卒で18.6%（同14.5%）となっているが、そのうち大学卒では、21.1%（同14.9%）の事業所で初任給を増額し、78.9%（同85.1%）の事業所で初任給を据え置いており、高校卒では、20.5%（同3.9%）の事業所で初任給を増額し、79.5%（同96.1%）の事業所で初任給を据え置いている。

なお、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で187,140円（昨年178,924円）、高校卒で151,424円（同139,839円）となっている。（報告資料第19表・第22表参照）

(給与改定の状況)

次表に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は20.1%（昨年23.7%）と昨年に比べて減少しており、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）と昨年と同様である。

民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン実施	ベースアップ の慣行なし
係員	20.1 (23.7)	18.5 (17.0)	0.0 (0.0)	61.4 (59.3)
課長級	16.3 (21.3)	17.6 (15.8)	0.0 (0.0)	66.1 (62.9)

(注) () 内は平成23年調査での数値である。

また、次表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は76.6%となっており、昨年（79.0%）に比べ減少している。昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合が30.3%（昨年28.4%）、減額となっている事業所の割合は6.3%（同5.2%）といずれも昨年に比べ増加している。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	78.5 (82.4)	76.6 (79.0)	30.3 (28.4)	6.3 (5.2)	40.0 (45.4)	1.9 (3.4)	21.5 (17.6)
課長級	69.6 (70.7)	66.4 (66.7)	23.3 (22.7)	3.7 (4.9)	39.4 (39.1)	3.2 (4.0)	30.4 (29.3)

(注) 1 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 定期昇給実施の内訳である「増額」、「減額」、「変化なし」とは、昨年実績に比べての変化を示すものである。

3 () 内は平成23年調査での数値である。

イ 雇用調整の実施状況等

次表に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は17.4%となっており、昨年(21.6%)と比べると減少している。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制 10.2%、残業の規制 6.4%、賃金カット 3.1%の順になっている。

民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目		実施事業所割合
人員整理等 の関係	採用の停止・抑制	10.2 (11.7)
	業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.1 (2.5)
	部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.3 (6.5)
	転籍出向	0.8 (7.5)
	希望退職者の募集	2.3 (4.6)
	正社員の解雇	0.7 (0.0)
就業制限・ 賃金抑制の 関係	残業の規制	6.4 (7.2)
	賃金カット	3.1 (3.5)
	一時帰休・休業	2.3 (2.5)
	ワークシェアリング	0.8 (1.1)
計		17.4 (21.6)

(注) 1 平成24年1月以降の実施状況である。

2 項目については複数回答であり、各項目の実施事業所割合の合計は計に一致しない。

3 () 内は平成23年調査での数値である。

4 給与減額の対象となる「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は、4.6%である。

3 県職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の県職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、県職員にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種(事務・技術関係)の職務に従事する者について、単純な給与の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本年4月時点における諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。

その結果、次表に示すとおり、県職員給与が民間給与を1人当たり平均131円(0.03%)上回っている。

民間事業従事者と県職員（行政職）との給与比較

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差 (A)-(B) (円)	$\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$ (%)
375,271 円	375,402 円	△131 円	(△0.03%)

(注) 本年度の新規採用者及び教育職員から転任した指導主事等は除外した。
 県職員給与(B)の内訳等は、報告資料第5表参照。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、次表に示すとおり、所定内給与月額の3.93月分に相当している。

民間における特別給の支給状況

平均所定内給与	下半期 (A1)	294,236円
	上半期 (A2)	297,498円
特別給の支給額	下半期 (B1)	616,393円
	上半期 (B2)	546,258円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.09月分
	上半期 (B2/A2)	1.84月分
	年間計	3.93月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24年1月まで、上半期とは平成24年2月から7月までの期間をいう。
 備考 県職員の場合、現行の支給割合は、3.95月分である。

4 県職員と国家公務員等との比較

総務省の平成23年地方公務員給与実態調査（平成23年4月1日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表(一)適用を受ける職員）の平均俸給月額を100とし、これに相当する県職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、99.9（全国22位、九州4位）となっている。（各都道府県のラスパイレス指数の状況は、参考3のとおり）

また、本年、時間外勤務等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法について、各都道府県の調査を行った。その結果、国家公務員に準じた取扱いを行っている都道府県は本県を含め7団体、労働基準法の趣旨も踏まえた取扱いを行っている団体は40団体であった。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省調査による本年4月の消費者物価指数は、前年同月に比べ全国では0.4%の増、佐賀市では0.1%の増となっている。（報告資料第29表参照）

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省の「家計調査」における勤労者世帯分を基礎に算定した本年4月における佐賀市の標準生計費は、2人世帯では192,830円（全国175,850円）、3人世帯では220,980円（同201,950円）、4人世帯では249,110円（同228,050円）となっている。（報告資料第30表参照）

なお、上記勤労者世帯分の佐賀市における本年4月の標本調査世帯数は50世帯となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行った。

国家公務員の給与については、本年4月の時点で、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給が、民間給与を273円（0.07%）上回っていた。従来、官民給与の較差が小さく、俸給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、月例給の改定を見送ってきたこと、また、給与減額支給措置後で見た場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67%下回っており、この減額措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることも勘案し、本年は、月例給の改定を行わないこととされた。一方、特別給については、民間事業所の特別給の支給割合は、一般職の職員の給与に関する法律の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と均衡していること、また、期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっていることを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととされた。

また、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、一般職の職員の給与に関する法律等を改正し、昇給・昇格制度の見直しを行うこととされた。（報告及び勧告の骨子は、参考1及び参考2のとおり）

7 県職員の給与制度

地方公務員の給与制度は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、国家公務員の給与制度に準じて構築されている。国家公務員の給与においては、50歳台後半層における給与水準が民間給与と比較して高い実態となっていることを課題として捉え、世代間の適正な給与配分という観点からの見直しも行われているところである。

本県においても、平成18年度から国に準じた給与構造改革を実施し、国に準じた給与制度のもとに運用がなされているところであり、給与構造改革後の県職員の給与構造においても国家公務員の給与構造における課題と同様の課題を抱えている。

県職員の給与制度の見直しに当たっては、国家公務員の給与制度の改正の内容を参考にしつつ、本県の職員構成、人事管理の運用方法などを踏まえたうえで、均衡の原則に基づいた給与制度の導入が求められている。

8 むすび

本委員会は、県職員・民間事業所の従業員・国及び他の都道府県職員の給与等県職員の給与、任用、休暇等の勤務条件を決定する諸条件について調査研究を行った結果、県職員の勤務条件について次のような措置が必要であると考えます。

(1) 県職員の給与について

ア 本年の給与の改定

県職員の諸手当を含む月例給与については、本年4月時点では民間給与を上回っているものの、その較差は極めて小さくなっている。

また、期末勤勉手当については、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡している。一方、本年の人事院の報告は、官民較差が極めて小さいこと等の事情を総合的に勘案した結果、月例給与及び期末勤勉手当の改定を行わないこととされている。

県職員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、こうした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である。

イ 給与制度の改正等

(7) 昇給・昇格制度の改正

a 昇給制度の改正

現行の昇給制度は、平成18年4月からの給与構造改革において導入したものであり、職員の勤務成績に応じ4段階の昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号給数を設定している。また、55歳（医療職給料表（一）の適用を受ける職員にあっては、57歳）に達した職員を当該年齢に達した日後の最初の4月1

日以後に昇給させる場合の昇給号給数については、他の職員の半分程度に抑制している。

今回、人事院において昇給制度の改正が勧告されたことから、本県においても国の給与制度に準じ、昇給制度の見直しを行う必要がある。

具体的には、55歳（医療職給料表（一）の適用を受ける職員にあっては、57歳）に達した職員を当該年齢に達した日後の最初の4月1日以後に昇給させる場合については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好の場合には1号給以上（現行は3号給以上）の昇給に抑制するものとする。

b 昇格制度の改正

現行の昇格制度においては、職務と職責に応じた給与の観点から、昇格に伴い給料月額が増加するよう昇格後の号給を設定している。今回、人事院において昇格制度の改正が報告されたことから、本県においても国の給与制度に準じ、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額の増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととする。行政職給料表の場合、3級以上の職務の級への昇格における号給決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号給から昇格する場合には現行より下位の号給となるよう改正するものとし、他の給料表についても、同様の観点から改正を行うものとする。

(イ) 給与構造改革における経過措置額の廃止

本委員会は、昨年報告において「今後、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、本来支給されるべき給料水準への是正を図る必要があることから、国の取扱いを基本とし、他の都道府県の動向も注視しながら、経過措置額の廃止等について検討を進めていく必要がある」と言及したところである。

その後、国においては、本年2月に国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律が制定され、経過措置額は平成26年3月末に廃止することとされたところである。

このような中、本県においては、本年4月1日現在で、50歳台の職員を中心に在職者の19.3%の職員が、平均で10,952円の経過措置額を受給しており、これは、昨年、人事院が経過措置額の廃止を勧告した時点の国家公務員の状況とほぼ同水準となっている。

一方、国においては経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を世代間の給与配分の適正化の観点から、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとされたが、本県においては昇給抑制を行っていないため、同様の昇給回復措置はとれない状況にある。

また、本県においては、高額の経過措置額を受給している職員が56歳以上に集中しており、経過措置額を廃止する前後に退職した職員間に極端な不平等が生じることが懸念される。

このような本県の実情を踏まえた場合、緩やかな段階的措置を講じたうえで、経過措置額を廃止することが適当である。

具体的には、平成25年度は経過措置額として支給されるべき給料の2分の1の額（その額が5,000円を超える場合にあっては5,000円）を減額して支給し、平成26年度は経過措置額として支給されるべき給料が10,000円を超える場合に限り、その超える額を支給し、平成27年度は経過措置額として支給されるべき給料が15,000円を超える場合に限り、その超える額を支給し、平成28年4月1日に経過措置額を廃止することとする。

(2) 時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額について

時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法については、本県においてはこれまで国に準じてきたところである。今回の全国調査の調査結果を踏まえた場合、本県においても当該計算方法の見直しについて検討する必要があると考える。

(3) 高齢期における職員の雇用について

国家公務員においては、退職共済年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図る等のため、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には、当該職員の任命権者は、再任用を行うものとする等を内容とした「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（国家公務員制度改革推進本部及び行政改革実行本部決定）が定められている。

本県においても、今後の地方公務員法の改正を含めた国の動向や他の都道府県の状況等を注視しつつ、具体的な検討を進めていく必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用について

国家公務員や他の多くの都道府県においても人事評価の結果を給与等へ反映させている中で、本年5月、総務省において、人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義することとした「地方公務員制度改革について（素案）」が公表されている。

任命権者においては、人材育成を目的とした人事評価等に取り組みされているが、業務遂行意欲を向上させ、公務能率の一層の推進を図るため、職員の能力及び実績を任用、給与等へ反映する必要性が高まっており、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必要がある。

(5) 多彩で優秀な人材の確保・育成について

本県においては、多彩で優秀な人材を確保するため、これまでも採用試験制度の様々な改善に取り組んできたところである。

特に、知事部局においては、多様化する行政課題に即応できるよう多様な人材から構成される組織づくりを目指しており、これを受けて、本委員会において、U・Iターン型民間企業等職務経験者試験、行政特別枠試験等新たな採用試験を実施してきたところであるが、新たな採用試験制度の導入から一定の年数が経過しており、これらが組織にもたらした効果等について、任命権者による検証が必要と考える。

本委員会としても、多様化する行政課題に即応できる多彩で優秀な人材の確保のために、今後とも、各任命権者と連携を図りながら、臨機応変に、採用試験制度の改善を進めることとしたい。

また、多彩で優秀な人材確保とともに、職員の人材育成も重要であり、時代の要請に応じた質の高い行政を実現していくため、任命権者においては、職員の能力を開発し向上を図る研修等を実施されているが、引き続き、研修内容の充実に取り組んでいく必要があると考える。

(6) 勤務環境の整備について

職員一人ひとり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である。

ア 時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進

恒常的な長時間の勤務は職員の健康の保持、労働意欲や活力の維持、優秀な人材の確保等に影響を及ぼし、行政組織の機能や活力にも係わるものであることから、本委員会は従来からこの縮減の必要性を指摘してきたところである。

一昨年の本委員会の報告において、任命権者は、これまでの時間外勤務等の縮減の取組みを検証し、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よう言及し、昨年の報告においても、任命権者においては、従前の取組みに加え、より効果的な時間外勤務等の縮減措置（例えば定時退庁日の完全一斉消灯等）を実施するよう言及したところである。昨年度の時間外勤務等の時間は、全体としては一昨年度に比べ僅かな減少にとどまり、また、長時間の時間外勤務等が常態化している部署が見受けられる。任命権者においては、引き続き時間外勤務等の縮減に取り組む必要がある。

また、年次休暇については、平成19年以降の職員1人当たりの取得日数が9.9日にとどまる状況から昨年は10.2日になったが、各任命権者が策定した特定事業主行

動計画における職員1人当たりの取得日数の目標値に比べ下回っている状況にある。今後も、任命権者においては、職員の年間業務の繁閑を考慮した上で年次休暇の取得促進を行うなどの対策をさらに進めていく必要がある。

イ 職員の健康管理

職員における30日以上長期の病気休暇取得者や病気休職者の中で心の病を理由とした者の割合は、昨年度は長期の病気休暇取得者の38.5%、病気休職者の67.0%にのぼるが、これは全職員の0.89%に当たり、職員の約100人に1人が心の病による休職者等となっている状況にある。

また、昨年度の長時間勤務者への医師の面接指導状況をみると、1年間に1回以上100時間を超える長時間勤務を行った者のうち、面接指導が行われた者の割合は、知事部局で16.2%、教育委員会で9.8%、警察本部で34.1%にとどまっている。

さらに、一部の所属においては、職員の健康障害の防止等の対策を調査、審議すべき衛生委員会がほとんど開催されていない状況にある。

任命権者においては、相談体制の一層の充実、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、職員の業務量の平準化及び業務内容・業務量に応じた弾力的な人員配置などに努めるとともに、長時間勤務者に対しては積極的に面接指導を行っていく必要がある。

さらに、管理職員等においては、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むことにより、職員のストレスをできるだけ早期に把握するとともに、メンタルヘルス不調をいち早く発見して、産業保健スタッフのアドバイスを受け、適切に対応することができるようにしていく必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

職員が家庭生活における責任を担いつつ、公務においても能力を十分に発揮することができるよう、職業生活と家庭生活との両立支援策の充実及び意識啓発等をより一層推進していくことが重要である。

任命権者においては、これまで育児や介護に係る休暇・休業制度等の整備に取り組まれ、制度としては充実してきたところである。しかし、例えば、育児休業の場合、昨年度は女性職員182人が利用しているのに対し、男性職員の利用は徐々に増加しているものの、9人にとどまっており、各任命権者が策定した特定事業主行動計画における男性職員の育児休業取得率の目標値に比べ下回っている状況にある。

任命権者においては、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、職場環境の整備に取り組むとともに、職員が育児休業等の取得を支障なくできるよう、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ずるよう管理職員等の意識改革を行

う必要がある。

エ 働きやすい職場環境の確保

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）やパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）は、職員個人の人格・尊厳を侵害するのみならず、職員の健康を害し、職員の能率の発揮を阻害するほか、職員や行政に対する信用失墜にもつながる行為であり、その防止及び排除は重要な課題である。

任命権者においては、職員の行動指針となる佐賀県職員男女共同参画推進行動計画ガイドラインを策定するなど、働きやすい職場環境の整備に努められてきたところであるが、セクハラ・パワハラに関する相談件数はいずれも極めて少ない状況にある。

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、任命権者においては、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とともに、管理職員等のみならず全職員を対象とした具体的言動事例を活用した研修の実施など、働きやすい職場環境の確保のための対策を積極的に進めていく必要がある。

(7) 服務規律の確保について

県民全体の奉仕者である職員には厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が求められるが、一部の職員による公務員としての自覚を欠く非違行為が発生し、公務全体に対する信頼を著しく失墜させている。

任命権者は、当該職員に対して厳正な処分・指導を行うことはもとより、その事実関係を十分に把握・分析し、再発防止のために必要な研修・啓発の実施など実効性のある取組みを引き続き進めていく必要がある。

(8) 給与勧告実施の要請について

地方公務員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有することから労働基本権が制約されており、人事委員会勧告制度は、その代償措置の一つとして、これまで重要な役割を担ってきたところである。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的に業務を遂行し、質の高い行政サービスを提供するため、職員は高い士気と責任感を持ちながら日々職務に精励している。

これまでに述べたとおり、本年は給与水準の改定に関する勧告を行わない一方、給与制度の見直しを内容とする勧告を行うこととしたところである。

職員にとって今回の勧告・報告の内容は昨年に続き厳しいものとなったが、これらは長期的視点から見ると、職員に対し県民の理解と納得が得られる給与水準を保障す

るとともに、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保しようとするものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深いご理解をいただき、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

(参考)

1 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。それらの概要は次のとおりである。

(参考1) 給与勧告の骨子 (15・16頁)

(参考2) 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子 (17・18頁)

2 平成23年地方公務員給与実態調査結果の概要

総務省が実施した平成23年地方公務員給与実態調査(平成23年4月1日現在)の結果のうち、都道府県のラスパイレス指数の状況は、次のとおりである。

(参考3) 都道府県のラスパイレス指数の状況 (19頁)

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勧案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勧案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査(完了率90.6%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%
〔行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳〕
(減額後)372,906円

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給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、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

(参考2)

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- **公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと**
公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- **国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること**
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- **労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること**
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- **採用試験及び研修の公正な実施の確保**
採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等については、中央研修機関に自律性の付与が必要
- **幹部職員人事の公正確保**
幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

・ 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

・ 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

・ 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

・ 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

(参考3)

都道府県のラスパイレス指数の状況（平成23年）

番号	都道府県名	ラスパイレス指数
1	北海道	92.5
2	青森県	99.9
3	岩手県	99.7
4	宮城県	102.5
5	秋田県	102.0
6	山形県	100.0
7	福島県	101.8
8	茨城県	101.2
9	栃木県	96.7
10	群馬県	101.9
11	埼玉県	102.6
12	千葉県	102.6
13	東京都	102.1
14	神奈川県	102.9
15	新潟県	99.6
16	富山県	99.8
17	石川県	100.0
18	福井県	100.3
19	山梨県	98.1
20	長野県	98.1
21	岐阜県	94.5
22	静岡県	103.4
23	愛知県	102.9
24	三重県	101.8
25	滋賀県	99.9

番号	都道府県名	ラスパイレス指数
26	京都府	99.2
27	大阪府	93.4
28	兵庫県	98.2
29	奈良県	100.8
30	和歌山県	100.1
31	鳥取県	94.0
32	島根県	92.9
33	岡山県	92.5
34	広島県	99.6
35	山口県	97.4
36	徳島県	97.9
37	香川県	97.9
38	愛媛県	100.2
39	高知県	98.8
40	福岡県	101.8
41	佐賀県	99.9
42	長崎県	100.7
43	熊本県	97.7
44	大分県	100.7
45	宮崎県	98.7
46	鹿児島県	95.5
47	沖縄県	99.2

※「平成23年地方公務員給与実態調査」より

(注1) ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたものである。

(注2) 財政事情等による給料削減を実施している地方公共団体については、削減後の給料額によりラスパイレス指数を算出している。

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告の結果に基づき、次の事項を実現するため、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）及び佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）を改正することを勧告する。

1 佐賀県職員給与条例及び佐賀県公立学校職員給与条例の改正

55歳（医療職給料表（一）の適用を受ける職員にあっては、57歳）に達した職員を当該年齢に達した日後の最初の4月1日以後に昇給させる場合の昇給については、佐賀県職員給与条例第4条第6項及び佐賀県公立学校職員給与条例第6条第6項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

2 佐賀県職員給与条例等の一部を改正する条例（平成17年佐賀県条例第72号）及び佐賀県公立学校職員給与条例の一部を改正する条例（平成17年佐賀県条例第75号）の改正

佐賀県職員給与条例等の一部を改正する条例（平成17年佐賀県条例第72号）附則第7条及び佐賀県公立学校職員給与条例の一部を改正する条例（平成17年佐賀県条例第75号）附則第7条の規定による給料の額（以下「差額」という。）については、平成25年4月1日以後、差額からその半額（その額が5,000円を超える場合にあっては5,000円）を減じた額とすることとし、平成26年4月1日以後、差額が10,000円を超える場合に限り、その超える額とすることとし、平成27年4月1日以後、差額が15,000円を超える場合に限り、その超える額とすることとし、平成28年4月1日以後、差額は支給しないこととすること。

3 改定の実施時期

1の改定については平成25年1月1日から、2の改定については同年4月1日から実施すること。

