

「職員の給与等に関する報告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の給与報告のポイント

月例給与、期末・勤勉手当ともに改定なし

- ① 県職員給与と民間給与の較差は小さいことなどから、本年は月例給与の改定を見送り（昨年に引き続き2年連続改定見送り）
- ② 期末・勤勉手当の支給月数は民間とおおむね均衡（一昨年、昨年に引き続き3年連続改定なし）

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 356 事業所から無作為に 158 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 149 事業所、4,293 人）

2 公民給与の比較

以下の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

＜月例給与＞

- ・ 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
- ・ 本年7月から「佐賀県知事等の給与の特例に関する条例（特例条例）」により給料及び管理職手当の減額措置が実施されていることに鑑み、本年4月に当該減額措置が実施されていたと仮定した場合の額（参考値）を試算

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)	
368,396 円	368,682 円 〔340,983 円〕	△286 円 〔 27,413 円	(△0.08%) (8.04%)]

- (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 県職員数は 2,841 人(平均年齢 43 歳 11 月)である。
 4 []内は参考値である。

- ・ 従来、公民較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給与の改定を見送り
- ・ 本年7月より本年度末までの間、特例条例により給与減額措置が実施されており、本年4月に当該減額措置が実施されていたと仮定した場合、民間給与を 8.04% 下回っている。
- ・ 本年の人事院の報告では、月例給与の改定を見送り

＜期末・勤勉手当＞

- ・ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合と県職員の年間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(3.93 月)とおおむね均衡
- ・ 期末・勤勉手当の改定は従来から 0.05 月単位で実施
- ・ 本年の人事院の報告では、期末・勤勉手当の支給月数の改定を見送り

II その他の報告事項

1 給与制度の総合的見直し等

- ・ 本県は平成 18 年度から国に準じた給与構造改革を実施しており、県職員の給与構造は国家公務員の給与構造に準じている。
- ・ 人事院の検討状況や民間給与の動向を注視しながら、本県の実情を勘案しつつ、給与制度の在り方について、引き続き検討していくことが必要

2 教育職の給与

- ・ 文部科学省の平成 26 年度予算概算要求で示されている指導的役割を担う校長の管理職手当、部活動指導手当等、特別支援担当教員の給料の調整額、退職者等に係る教職調整額の支給の在り方などに関する検討状況等を注視し、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

3 特殊勤務手当の見直しについて

- ・ 国及び他の都道府県の状況も考慮しながら、本県における業務の実態等を精査し、手当の支給がその時々々の社会情勢に適応したものとなるよう検討を行っていくことが必要

4 雇用と年金の接続

(1) 雇用の年金の確実な接続のための取組

- ・ 年金支給開始年齢に達するまでの再任用希望者の雇用と年金の確実な接続を図るため、具体的な取組を進めることが必要
- ・ 本年の人事院報告では、平成 28 年度までには、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある旨言及されており、今後は、国の動向や他の都道府県の状況を注視していくことが必要

(2) 再任用職員の給与

- ・ 本年の人事院の報告で、「平成 26 年職種別民間給与実態調査」において、再雇用者の給与の具体的な実態を把握することとされている。
- ・ 本県においても、国及び他の都道府県の動向に留意しつつ、本県における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ具体的な検討を進めることが必要

5 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

- ・ 今後は、国家公務員と同様に、能力・実績主義の人事管理を徹底するための新たな人事評価制度等の導入を目指した地方公務員法改正の検討がなされると見込まれる。
- ・ 任命権者においては、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り、目標年度を定めた具体的な取組を進めることが必要

6 多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・ 新たな採用試験が組織にもたらした効果については、任命権者により検証され、本委員会としても一定の成果を上げていると認識。この検証の結果も踏まえ、引き続き各任命権者と連携を図りながら、更に採用試験制度を改善
- ・ 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、保有する経験や能力を前提にしたうえで、採用後のキャリア形成を考慮した育成に努めていくことが必要

7 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推進

- ・ 昨年度の時間外勤務等の時間は一昨年度に比べわずかながら増加しており、依然として、一部の所属において長時間の時間外勤務等が常態化していることから、引き続き時間外勤務等の縮減に取り組むことが必要
- ・ 昨年の年次休暇の取得日数は、やや増加したが、特定事業主行動計画における目標値に比べ大きく下回っており、年次休暇の取得促進を行うなどの対策をさらに進めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 昨年度の心の病による休職者等の数は、職員の約 100 人に 1 人の状況にあることから、長時間勤務者に対する相談体制の充実、職員の業務量の平準化、弾力的な人員配置などに一層努め、継続的な衛生委員会の開催等安全衛生管理体制の整備・充実を図ることが必要
- ・ 管理職員等が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取り組むことにより、職員のメンタルヘルス不調をいち早く発見して、適切に対応することが必要

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

- ・ 育児や介護に係る休暇・休業制度は充実してきたが、例えば、昨年度の男性職員の育児休業の取得状況は特定事業主行動計画における目標値を大きく下回っている。
- ・ 418(しあわせいっぱい)プロジェクトのような取組を進めるとともに、育児休業等の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等の意識改革が必要

(4) 働きやすい職場環境の確保

- ・ 昨年、本年とセクハラ・パワハラで処分を受ける事案が発生しており、今後、全職員に対しセクハラ・パワハラの理解促進、再発防止を講じる必要がある
- ・ なお、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ことが必要

8 服務規律の確保

- ・ 服務規律の確保については、任命権者において様々な取組をされているが、懲戒処分とな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

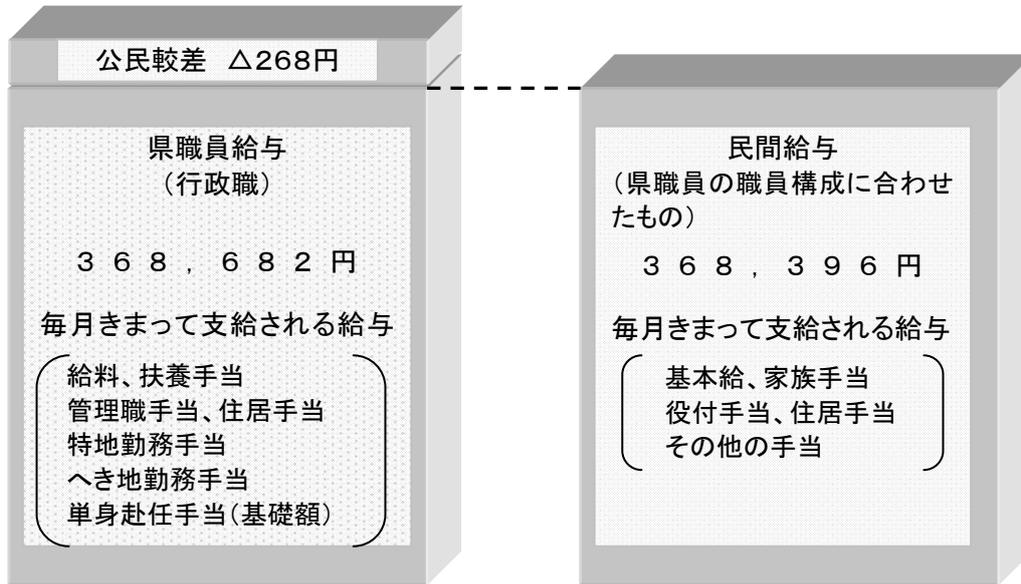
9 適正な給与の確保の要請

- ・ 本来、職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の諸原則により決定されるべきものであり、給与減額措置が終了する平成 26 年 4 月以降の県職員の給与については、本来あるべき給与水準を確保されるよう要請

【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25年4月分給与を精密に比較（ラスパイレス方式）



【参考2】

行政職給料表適用職員(職員数3,350人、平均年齢43歳8月)の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等(平成25年4月現在)

(1) 平均給与月額・平均年間給与(期末・勤勉手当を含む。)

平均給与月額	平均年間給与
376,130円 (348,930円)	600万7千円 (576万3千円)

※平均給与は、所定内給与(職員の給与等に関する報告資料P28・29の平均給与月額)をもとに算出

※()は、平成25年7月1日以降、給与減額措置を適用した場合の額

(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	月額	年間給与
係員	27歳	独身	212,700円 (202,555円)	339万3千円 (330万1千円)
係長	45歳	配偶者、子2人	401,500円 (372,713円)	650万8千円 (624万9千円)
課長	56歳	配偶者	519,211円 (469,595円)	824万7千円 (780万0千円)
本部長	56歳	配偶者	649,560円 (587,074円)	1043万2千円 (987万0千円)

※給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出

※()は、平成25年7月1日以降、給与減額措置を適用した場合の額

【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	△0.28%	△1,063 円	3.95 月	△0.20 月	△ 95 千円	△1.5%
平成 23 年度	△0.29%	△1,077 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	—	—	—

※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 月例給与は所定内給与(職員の給与等に関する報告資料 P28・29 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