



「職員の給与等に関する報告及び勧告」 のポイント

令和元年10月8日

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、期末・勤勉手当ともに引上げ

① 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、多彩で優秀な人材を確保する観点から、職員の初任給を引き上げるため、職員給与が民間給与を下回る97円（0.03%）の公民較差の範囲内で、若年層の職員の月例給を引上げ

※医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、医療職給料表（一）は国に準じて改定

② 期末・勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げ（4.45月分⇒4.50月分）、勤勉手当に配分

その他

高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表の2級及び特2級について、それぞれ8号給の増設

公民の給与較差に基づく給与改定等

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386事業所から無作為に161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 151事業所、4,686人）

2 公民給与の比較

<月例給>

公民比較の対象となる行政職給料表適用職員の比較給与により較差を算出
(比較対象職員数2,950人、平均年齢42.7歳)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
355,309円	355,212円	97円 (0.03%)

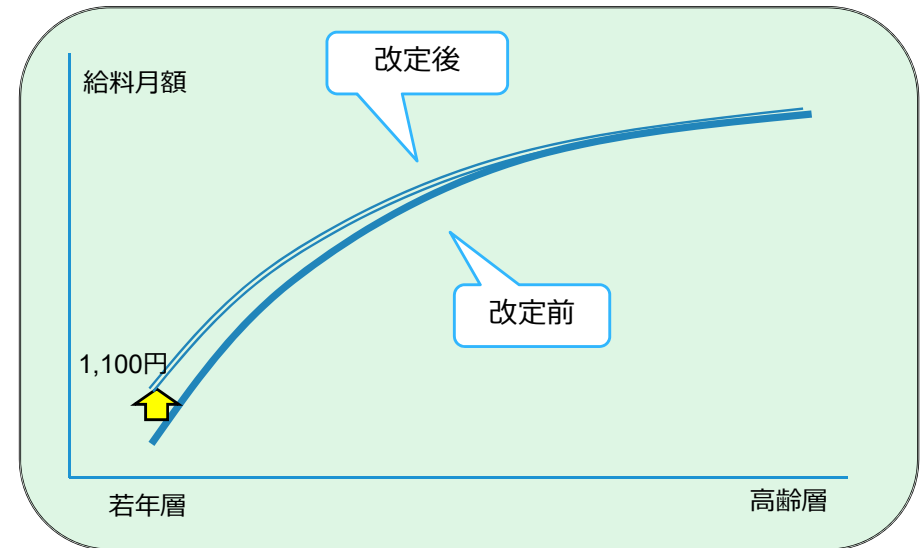
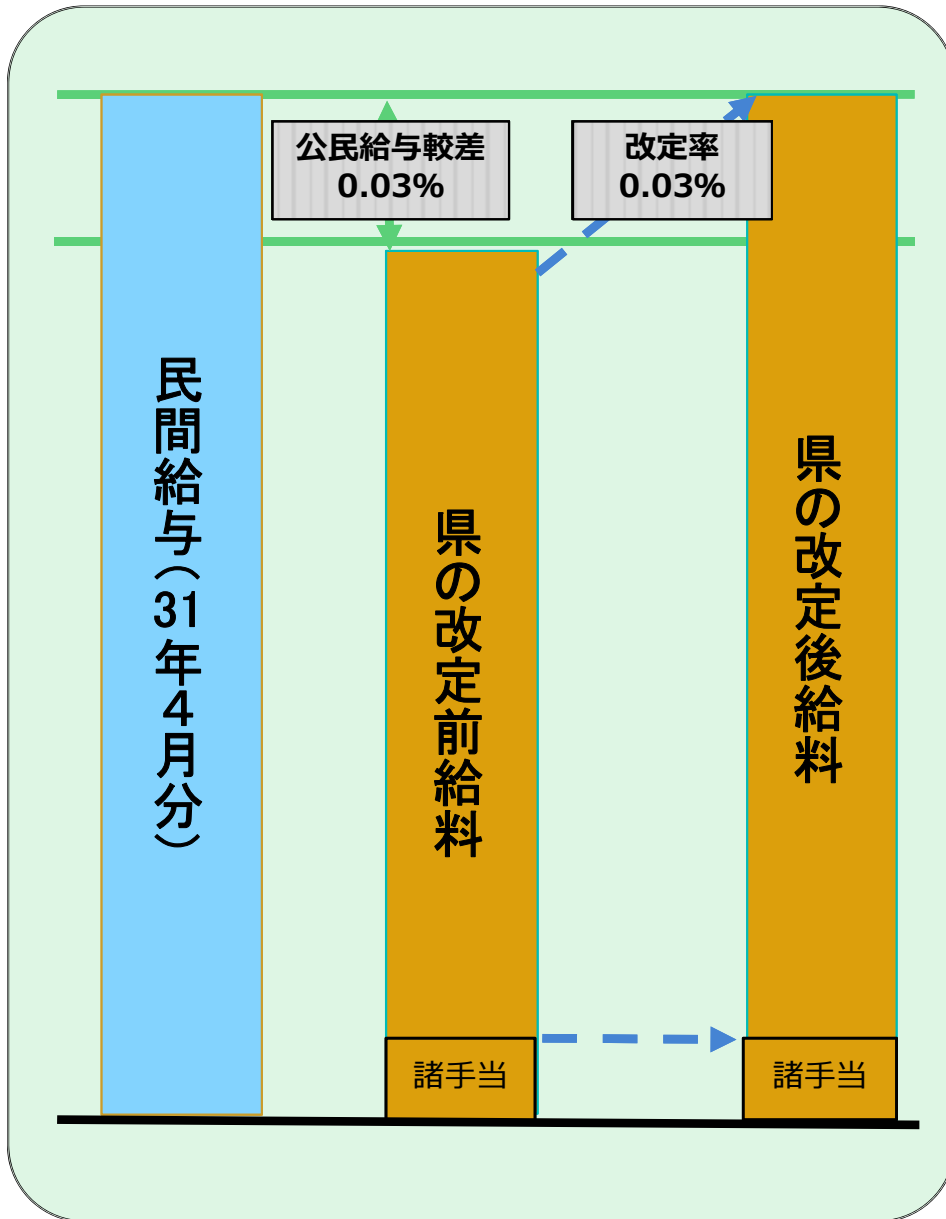
○ 給料表

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、月例給の改定を見送っていたが、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、多彩で優秀な人材を確保する観点から、職員の初任給を引き上げるため、公民較差の範囲内で引上げ改定

【行政職給料表】 大卒程度試験に係る初任給を600円、高卒程度試験に係る初任給を1,100円引上げ。これを踏まえ、若年層の職員が在職する号給について所要の改定（平均改定率0.03%）

【その他給料表】 行政職給料表との均衡を基本に改定
（医療職給料表(一) は、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、国に準じて改定）

【参考】 本年の改定について



- 職員の初任給を引き上げるため、公民較差の範囲内で引上げ改定を行う
 - ・初任給(大卒)：600円の引上げ改定
 - ・初任給(高卒)：1,100円の引上げ改定
 - 若年層の職員が在職する号給について所要の改定

初任給の額(行政職)

大学卒		高校卒	
改定前	改定後	改定前	改定後
182,300円	182,900円	149,600円	150,700円

- 公民比較対象職員の改定額は97円(給料97円、はね返り0円、改定率0.03%)

○ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合	4.48月
職員の支給月数	4.45月



・ 職員の支給月数

4.45月 → 4.50月 (+0.05月分)

年度	期末手当	勤勉手当
R元	6月 1.30月 12月 1.30月	6月 0.925月 12月 0.975月(+0.05)
R2	6月 1.30月 12月 1.30月	6月 0.95月(+0.025) 12月 0.95月(+0.025)

※ 期末手当・勤勉手当の改定は従来から、
国・他都道府県と同様に0.05月単位
(小数第2位を2捨3入・7捨8入) で実施

【実施時期】

給料表：平成31年4月1日

期末手当・勤勉手当：令和元年12月1日

【参考】 行政職給料表適用職員（職員数3,435人、平均年齢42.3歳）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成31年4月現在）

(1) 平均給与月額・平均年間給与額

平均給与月額		平均年間給与額	
改定前	改定後	改定前	改定後
354,395円	354,509円	585万1千円	587万1千円

- ※ 平均給与月額は所定内給与（職員の給与等に関する報告資料(6)・(7)頁の平均給与月額）をもとに算出
- ※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

(2) モデル給与例（行政職給料表適用職員で扶養親族がない場合）

職名	年齢	給与月額		年間給与額		
		改定前	改定後	改定前 (A)	改定後 (B)	差 (B-A)
係員	28歳	221,200円	221,500円	363万9千円	365万5千円	1万6千円
係長	47歳	372,300円	372,300円	629万0千円	631万0千円	2万0千円
課長	56歳	514,800円	514,800円	845万0千円	847万5千円	2万5千円
部長	57歳	638,200円	638,200円	1,059万7千円	1,063万0千円	3万3千円

- ※ 給与月額は、給料、管理職手当を基礎に算出
- ※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円（職務の級が8級及び9級の職員については3,500円）、子1人につき10,000円）（令和元年度）を支給

【参考】 給与勧告の状況（行政職）

	月例給		期末・勤勉手当		行政職給料表適用職員の 平均年間給与	
	公民較差	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成22年	△0.29% (△1,076円)	△0.28%	3.95月	△0.20月	△ 95千円	△1.5%
平成23年	△0.30% (△1,120円)	△0.29%	3.95月	－	△ 18千円	△0.3%
平成24年	△0.03% (△131円)	－	3.95月	－	－	－
平成25年	△0.08% (△286円)	－	3.95月	－	－	－
平成26年	0.23% (831円)	0.25%	4.10月	0.15月	68千円	1.1%
平成27年	0.22% (801円)	0.20%	4.20月	0.10月	47千円	0.8%
平成28年	△0.06% (△237円)	△0.06%	4.30月	0.10月	33千円	0.55%
平成29年	0.04% (151円)	－	4.40月	0.10月	36千円	0.60%
平成30年	0.12% (416円)	0.12%	4.45月	0.05月	26千円	0.44%
令和元年	0.03% (97円)	0.03%	4.50月	0.05月	20千円	0.34%

3 その他

○ 号給の増設

高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表について、モデル給料表及び他の都道府県の給料表の状況を考慮し、また勤務実績に応じた昇給機会を確保する観点から、2級及び特2級についてそれぞれ8号給の増設を行う

高等学校等教育職給料表

2級		特2級	
現行	改定後	現行	改定後
・	・	・	・
・	・	・	・
136	136	108	108
137	137	109	109
	138		110
	139		111
	・		・
	・		・
	144		116
	145		117

中学校・小学校教育職給料表

2級		特2級	
現行	改定後	現行	改定後
・	・	・	・
・	・	・	・
148	148	108	108
149	149	109	109
	150		110
	151		111
	・		・
	・		・
	156		116
	157		117

【実施時期】 令和2年4月1日

○ 住居手当

本県における住居手当については、これまで国家公務員の制度との均衡を基本としてきていることから、人事院が改定を行うこととした際に考慮された公務員宿舍の使用料及び民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、併せて国と本県における職員の住宅事情や住居手当受給者の状況が異なること等を総合的に勘案した結果、改定を行わない

その他の報告事項

1 給与について

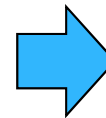
教育職員の給与

- ・令和2年度の文部科学省予算概算要求

教育政策推進のための基盤の整備として、新学習指導要領の円滑な実施と学校における働き方改革のための指導・運営体制の構築（チームとしての学校運営体制の推進）が挙げられ、管理職手当の改善（校長、副校長・教頭の支給率改善）の方針が示されている

給与制度における今後の課題

- ・本県においては、平成27年以降、給料表の構造については、国の俸給表に準じ、給与水準については本県民間給与の水準に合わせた給料表としてきたところであるが、給与制度については、国に準じることを基本としている



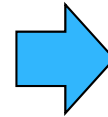
人事院の60歳前の給与カーブの在り方の検討を注視しつつ、検討を行っていく必要

2 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

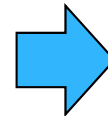
- ・多くの職員の定年や若年層人口の減少により、職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなる
- ・人材の確保とともに人材の育成も重要



- ・任命権者が求める人物像に合った多彩で優秀な人材をより多く獲得できるよう、募集・広報活動に積極的に取り組む
- ・能力育成研修、キャリアデザイン研修、職場研修（OJT）等の充実・強化が必要

(2) 女性職員の登用

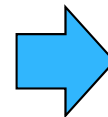
- ・本県の管理職員に占める女性の割合は12.4%
（数値目標：令和2年度までに12%以上）
- ・採用試験合格者に占める女性の割合は5割前後で推移



- ・今後も、キャリア形成の支援や人材育成、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が必要

(3) 会計年度任用職員制度の導入

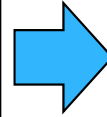
- ・地方公務員法及び地方自治法の一部改正により新たな任用の枠組みとなる会計年度任用職員制度が令和2年4月から導入



- ・本年10月に関連条例を整備
- ・人事院報告等を踏まえ、勤務条件等に関する関係規則・要綱等の整備及び制度の周知を遺漏なく進めることが必要

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・地方公務員法では、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し、さらに、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
- ・能力・実績に基づく人事管理を推進することは職員のモチベーションを高めるとともに、組織全体を活性化させ、さらには、人材育成にも活かしていくことが期待できる



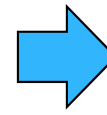
- ・任命権者において、早急にその取組を進めていく必要があるが、一部任命権者においては、その取組が遅れている
- ・制度の公平性・透明性を確保し、信頼性を高めていくことが極めて重要

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得推進

- ・一人当たりの年間の時間外勤務等時間数は増加
(H29: 166.5時間 → H30: 170.3時間)
- ・年間360時間を超える職員数は増加
(H29: 467人 → H30: 490人)

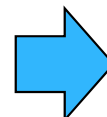
⇒パソコンのログオン・ログオフによる出退勤管理を導入する新たな取組、時間外勤務等縮減の新たな指標を設け、指標達成に向けた取組が進められている



- ・時間外勤務等の上限規制について、適切に運用することが必要
- ・管理職員のマネジメント力の強化、更なる業務の徹底した見直し等、引き続き職員の健康に配慮した縮減措置に取り組むことが必要

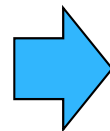
学校現場において、長時間労働が常態化

- ⇒中央教育審議会の答申（学校における働き方改革）
- ⇒文部科学省の通知（勤務時間の上限、働き方改革の徹底）
- ⇒スポーツ庁、文化庁の通知（部活動のガイドライン）



質の高い教育を持続的に実践していくため、国等の動向を注視しながら、市町教委とも連携して多忙化解消に取り組むことが重要

年休取得日数は増加
(H29 : 10.6 日/人 → H30 : 11.6日/人)

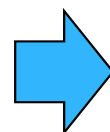


取得しやすい職場環境の整備、計画的・連続的な取得促進策を継続

(2) 夏季休暇の拡充

夏季休暇 【目的】心身の健康の維持等
(現行) 【期間】7～9月 【日数】3日間

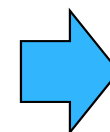
- ・各都道府県の状況
3日：4団体、4日：4団体、
5日：32団体、6日：7団体
- ・九州各県の状況
3日：佐賀県と宮崎県、
5日：長崎県ほか5県、6日：福岡県



- ・3日から5日以上に拡大することについて検討を進めることが必要
- ・日数の拡大に併せて、取得促進の観点から、取得時期も検討が必要

(3) 職員の健康管理

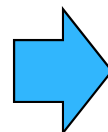
- ・心の健康の問題での休暇・休職者は、ここ数年、全職員の1.0%前後で推移
- ・全任命権者においてストレスチェックを実施
- ・労働安全衛生法の改正による、管理職員を含めた勤務時間管理義務化、産業医の活動環境の適正化



- ・産業医による適正な面接指導等により健康リスクの高い職員を見逃さないことが必要
- ・特に、緊急時対応の場合、普段以上に職員の状態に配慮することが必要
- ・職員の勤務時間の適正な把握や安全衛生管理の充実に引き続き取り組むことが必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の推進

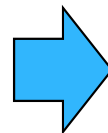
- ・ 男性職員の育児等に関する休暇・休業取得率(H30)
 - 出産補助休暇 79.3%
(知事部局) 95.1% (警察本部) 97.3%
(教育委員会) 59.8%
 - 配偶者出産時育児休暇 64.9%
(知事部局) 88.9% (警察本部) 97.3%
(教育委員会) 32.0%
 - 育児休暇 3.9%、育児休業 1.4%
- ・ 不妊・不育治療と仕事の両立も重要な課題



- ・ 対象職員への周知
- ・ 業務分担や人員配置の変更等による支援制度を利用しやすい環境づくり
- ・ 不妊・不育治療を受けやすい環境づくりについて検討することが必要

(5) 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数多くあることから、社会的課題となっている
- ・ セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントに加え、パワー・ハラスメント防止対策についても法制化



- ・ 非常勤職員等を含むすべての職員への意識啓発、相談窓口の充実や利用促進など、良好な職場環境づくりを進めていくことが必要

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 少子高齢化が急速に進展する中において、複雑・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維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用が不可欠
- ・ 高齢層職員の能力及び経験を活用するため、これまで再任用により対応
- ・ 人事院は、本年の報告の中で、昨年の意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実施するための措置が早期に実施されるよう改めて要請



- ・ **法制整備の状況を含めた国の動向を注視**
- ・ **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課題について、引き続き具体的に検討が必要**

5 服務規律の確保

取組はなされているものの、依然として懲戒処分となる事例が発生（H30：8件）
⇒ 公務全体に対する信頼を著しく損なう



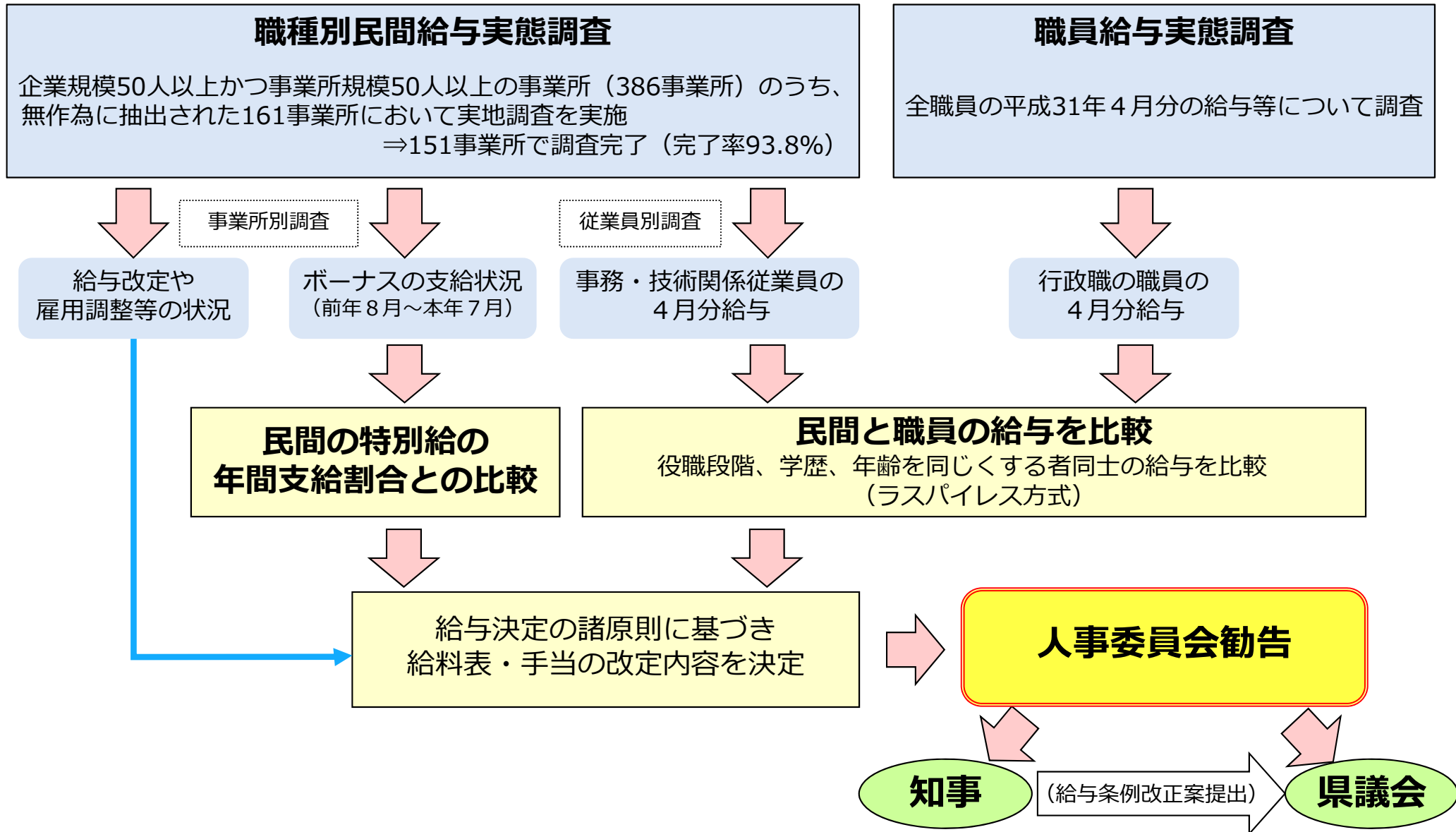
- ・ **職員一人一人の高い倫理観の保持及び服務規律の遵守が極めて重要**
- ・ **再発防止のため研修や啓発を実施するなど実効性ある取組が必要**



以下、参考資料

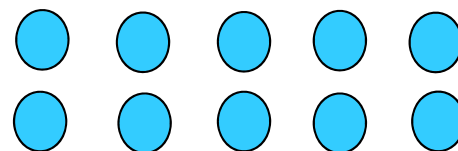
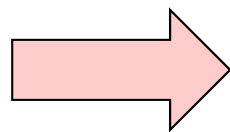
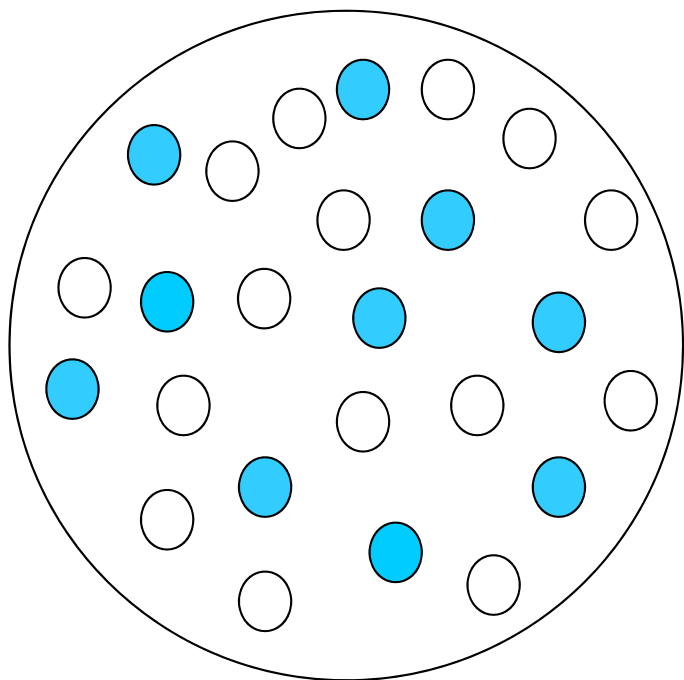
【参考】

給与勧告の手順

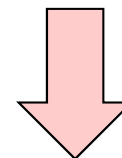


【参考】

職種別民間給与実態調査結果の集計方法



抽出された事業所を調査



調査結果を集計する際は、
母集団に復元
→母集団全体としての調査結果

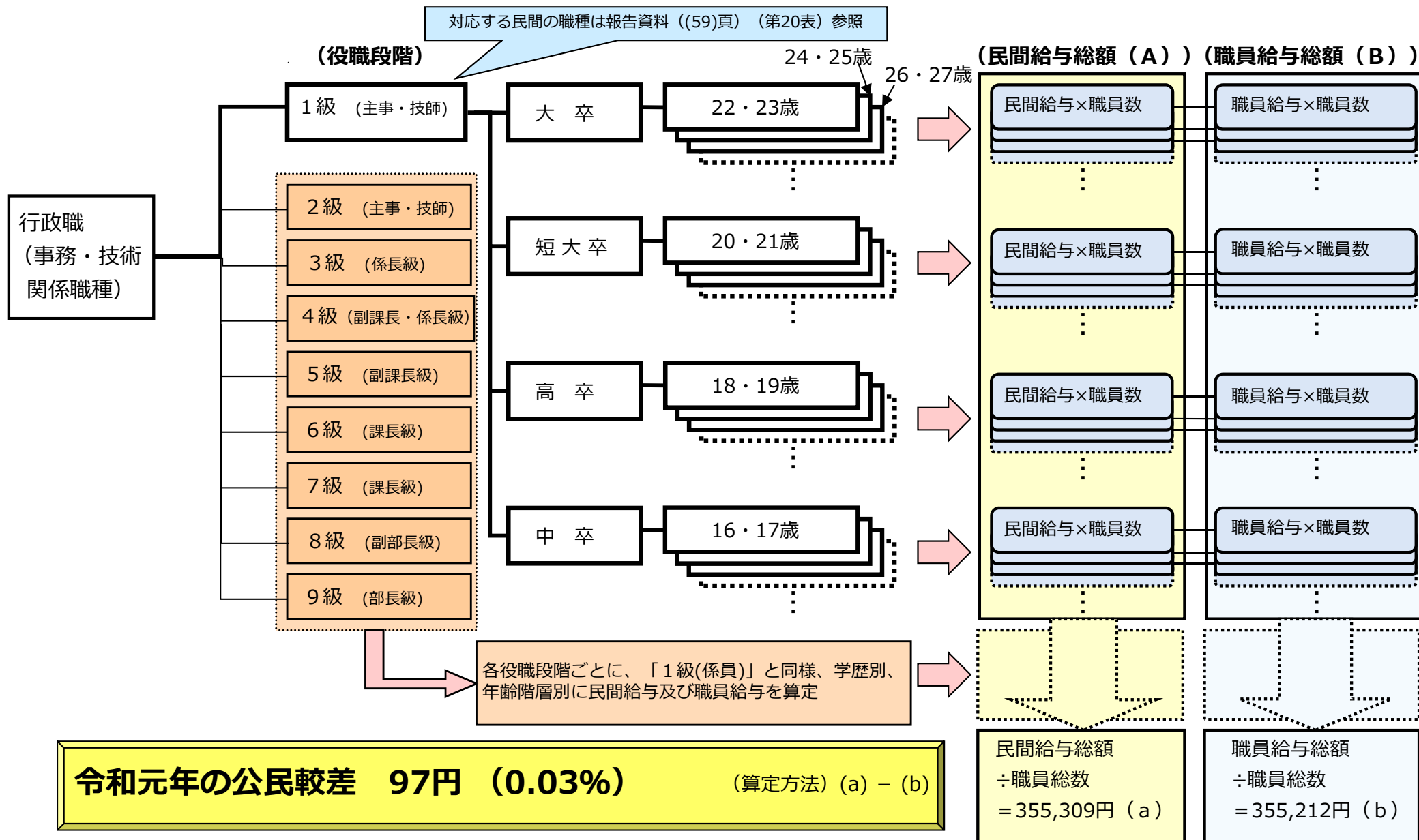
佐賀県内の母集団事業所（386事業所）のうち、161事業所を無作為抽出法により抽出

（●の事業所のみ調査）

【参考】

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

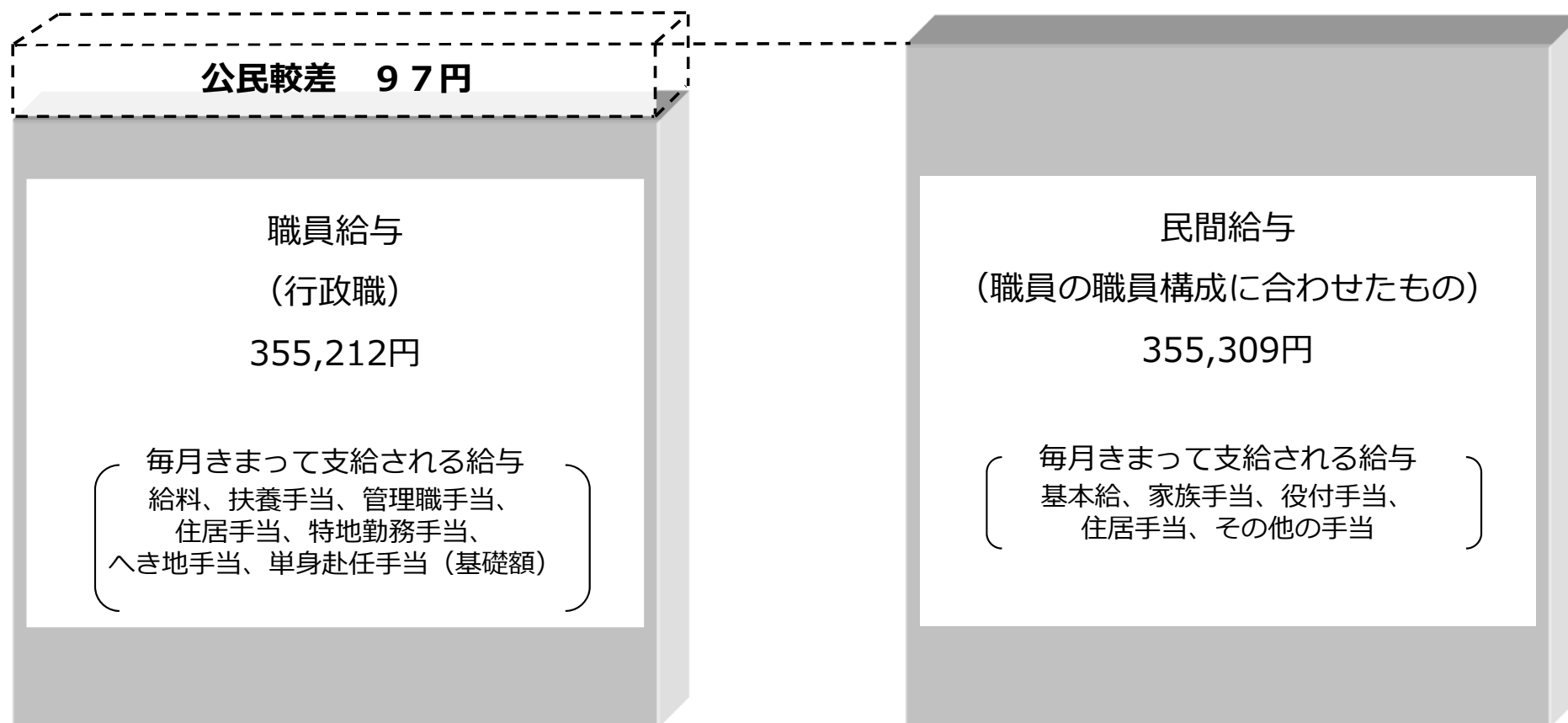
対応する民間の職種は報告資料((59)頁)(第20表)参照



【参考】

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31年4月分給与を精密に比較（ラスパイレス方式）



※本年の給与改定を公民比較対象職員 (2,950名) の公民比較給与で試算した場合の改定結果

[改定前] 355,212円



[改定後] 355,309円

97円 (0.03%)