

## 「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

### 本年の報告・勧告のポイント

- 1 本年の給与改定  
月例給、期末・勤勉手当ともに本年は改定なし(改定なしは、平成18年以来2年振り)  
特例条例による減額措置後の公民給与の較差は15,473円(4.24%)であるが、減額措置前の公民給与の較差が87円(0.02%)と極めて小さく、月例給の改定を見送り  
期末・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし  
優れた人材を確保するため、医師の初任給調整手当を引上げ
- 2 勤務時間の見直し  
勤務時間について、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、短縮を検討することが必要

### 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336事業所から無作為に146事業所を抽出し、4月分の給与について職種別に実地調査(調査完了134事業所)

#### 2 公民給与の比較

##### <月例給>

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

民間給与(A)	県職員給与(B)		較差(A - B)
380,049円	減額措置後	364,576円	15,473円(4.24%)
	減額措置前	379,962円	87円(0.02%)

- (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3,395人(平均年齢44歳1月、平均経験年数22年3月)である。  
4 県職員給与は、佐賀県知事等の給与の特例に関する条例(平成19年佐賀県条例第58号。以下「特例条例」という。)による給料及び管理職手当の減額措置後と減額措置前で比較している。

##### <期末・勤勉手当>

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と県職員の年間支給割合を比較  
民間の支給割合(4.48月分)は、県職員の支給割合(4.50月分)とおおむね均衡

#### 3 県職員の給与について

##### (1) 本年の給与の改定

特例条例による減額措置は臨時的な特例措置であることや、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、当該措置がないものとした場合に支給される県職員の月例給与と民間給与とを比較した結果、その較差は極めて小さい

また、期末・勤勉手当についても、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡

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

##### (2) 医師の給与

優れた人材を確保するため、国と同様に初任給調整手当の改定を行うことが必要

支給月額を改定(306,900円→410,900円)

[実施時期] 平成21年4月1日

##### (3) 教育職の給与

国における検討結果及び他の都道府県の動向を踏まえ、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教員特殊業務手当の見直しについて検討を行うことが必要

## 給与構造の見直しについて

給与構造の見直しについては、計画的かつ着実に推進し、職務・職責をより重視する給与制度への転換を図ることが必要

- ・ 地域手当の支給割合の改定  
支給地域(東京都特別区、大阪市等)ごとの支給割合を改定(平成 21 年 4 月 1 日から実施)

## その他の報告事項

### 1 多様な有為の人材の確保・育成

- ・ 人材の確保については、引き続き任命権者と緊密に連携しながら、多様な有為の人材の確保に向け、効果的な募集、人物重視の面接試験の実施など試験制度全般について検討を進めていくことが必要
- ・ 人材の育成については、任命権者における職員の能力開発・人材育成の取組を引き続き推進していくことが必要

### 2 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 任命権者と連携しながら、今後とも公正で納得性の高い、能力・実績に基づく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
- ・ 調査研究に当たっては、職員の意欲の維持向上につながるよう留意し、勤務実績の給与への反映のあり方についても、本県の実情等を踏まえ、引き続き検討を進めていくことが必要

### 3 勤務時間の見直し

- ・ 県内民間事業所の所定労働時間(1日あたり7時間 47 分、1週間当たり 39 時間 15 分)は、県職員の勤務時間(1日あたり8時間、1週間当たり 40 時間)より短い
- ・ 人事院は、国家公務員の勤務時間を1日当たり7時間 45 分、1週間当たり 38 時間 45 分に改定するよう勧告
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に寄与
- ・ 県職員の勤務時間については、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、短縮について検討することが必要
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、県民の理解を得るためにも公務能率の一層の向上に努め、これまでの行政サービスを維持するとともに、行政コストの増加を招かないようにすることが必要

### 4 勤務環境の整備

- ・ 職員の健康の保持増進及び仕事と生活の調和などの面からも、時間外勤務等の縮減、年次休暇の取得促進を図ることが重要  
事務事業の見直しや事務処理の改善などの取組をなお一層進めるとともに、厳正な勤務時間管理や管理職・職員の意識改革を図るなど、時間効率の向上に向けた取組が引き続き必要
- ・ 精神疾患を理由とした休職者は高い水準で推移しており、引き続き効果的な心の健康づくりの推進に努めることが必要
- ・ セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関して管理職等への研修や相談体制を一層充実するなど、引き続き働きやすい職場環境の確保のための対策を推進していくことが必要

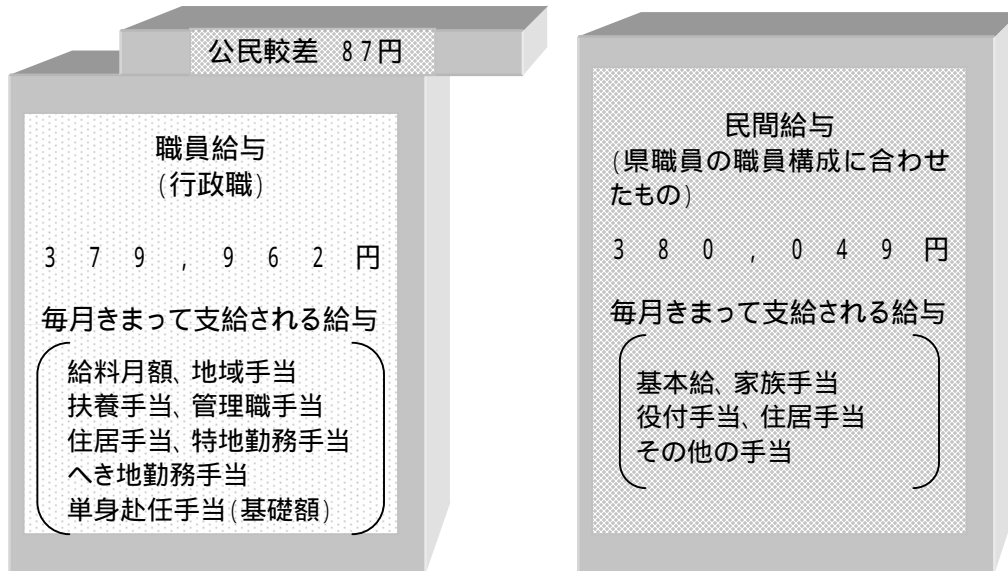
### 5 男女共同参画社会の実現に向けた取組

- ・ 女性職員の能力活用・育成・登用等の取組のより一層の推進に努力することが必要
- ・ 職員に対する職業生活と家庭生活の両立支援策の周知及び意識啓発をより一層推進していくことが重要

【参考1】

**公民給与の比較**

〔 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が相応する者の平成 20 年 4 月分の平均給与(加重)を比較(ラスパイレス方式) 〕



民間給与は、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 336 事業所から無作為に 146 事業所を抽出し、4 月分の給与を実地調査した結果に基づくもの  
民間、県職員ともに、新規学卒の採用者は含まれていない  
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  
職員給与の給料月額には給料の調整額を含む  
県職員給与は、特例条例による給料及び管理職手当の減額措置前の額

【参考2】

**平均年間給与等**(公民比較の対象となる行政職給料表適用職員)

	職員数	平均年齢	平均経験年数		平均給与月額	平均年間給与
平成 20 年	3,395 人	44 歳 1 月	22 年 3 月	減額措置後	364,576 円	615 万 1 千円
				減額措置前	379,962 円	633 万 6 千円
平成 19 年	3,502 人	43 歳 11 月	22 年 1 月	給与改定後	381,362 円	637 万 9 千円

**モデル給与例**(行政職給料表適用職員)

職名	年齢	家族構成	減額措置後		減額措置前	
			月額	年間給与	月額	年間給与
係員	28 歳	独身	204,192 円	340 万 7 千円	212,700 円	351 万 0 千円
係長	44 歳	配偶者、子 2 人	386,392 円	647 万 9 千円	401,200 円	665 万 7 千円
課長	56 歳	配偶者	498,805 円	832 万 4 千円	528,100 円	867 万 5 千円
本部長	56 歳	配偶者	618,976 円	1046 万 9 千円	663,200 円	1100 万 0 千円

給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出

【参考3】

**最近の給与改定の状況（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 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	-	-	-

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

【参考4】

**各手当の概要**

**(1)初任給調整手当**

専門的知識を必要とし、かつ採用による欠員の補充が困難又は特別の事情があると認められる職に採用される職員の初任給について、その水準を特別に調整する趣旨から設けられている手当

**(2)義務教育等教員特別手当**

いわゆる「人材確保法」の趣旨に則り、義務教育諸学校の教育職員の給与の水準を引き上げることを一義的な目的とする手当

**(3)教員特殊業務手当**

学校の管理下において行う非常災害等の緊急業務、修学旅行等の引率指導業務、対外運動競技等の引率指導業務、学校の管理下において行われる部活動指導業務等に従事した場合に支給する手当

**(4)地域手当**

民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して人事委員会規則で定める地域（東京都特別区、大阪市等）に在勤する職員に支給する手当

【参考5】

**特例条例による給料及び管理職手当の減額率**

**(1)給料月額**

特定幹部職員（副本部長級以上）	100 分の 6	（平成 20 年 1 月～平成 23 年 3 月）
特定幹部職員以外の管理職	100 分の 5	（平成 20 年 1 月～平成 23 年 3 月）
一般職員	100 分の 4	（平成 20 年 4 月～平成 23 年 3 月）

**(2)管理職手当**

100 分の 10（平成 20 年 1 月～平成 23 年 3 月）