

「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(797円、0.21%)を解消するため、月例給の引下げ改定
【給料月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止】

期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ **【4.50月分 4.15月分】**

⇒ **平均年間給与は 14.9万円(2.3%)**
 (平成15年の平均 19.9万円、平成14年の平均 15.2万円に次ぐ大幅な引下げ)

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人以上の県内民間事業所321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124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)
377,434円	378,231円 (362,906円)	797円 (0.21%) (14,528円 (4.00%))

(注) 1 民間、県職員ともに、本年度の新規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3,316人(平均年齢44歳2月、平均経年数22年4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前と減額措置後で比較しており、()は特例条例による減額措置後の額及び率である。

<特別給(ボーナス)>

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

民間の支給月数 4.13月

県職員の支給月数 4.50月 (特定幹部職員は4.45月)

3 給与改定の内容と考え方

<月例給>

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、民間給与との較差を解消するため、月例給を引下げ

- (1) **給料表** 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)等を除き、すべての給料月額について引下げ
行政職給料表 基本的に同率の引下げ(平均改定率 0.17%)とするが、初任給を中心とした若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を上回る引下げ(平均改定率 0.26%)。

その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引下げ

給与構造の見直しの給料水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に、当該算定基礎額に100分の99.82(民間給与との較差、自宅に係る住居手当の廃止及び給料表の引下げ改定を考慮して算出した割合)を乗じて得た額に引下げ

- (2) **住居手当** 自宅に係る住居手当(新築購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止

< 期末・勤勉手当(ボーナス) >

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5 月分 4.15 月分

(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
21 年度	期末手当	1.4 月 (支給済)	1.35 月 (現行 1.6 月)	2.75 月
	勤勉手当	0.75 月 (支給済)	0.65 月 (現行 0.75 月)	1.4 月
	計	2.15 月	2 月 (現行 2.35 月)	4.15 月
22 年度 以 降	期末手当	1.25 月	1.5 月	2.75 月
	勤勉手当	0.7 月	0.7 月	1.4 月
	計	1.95 月	2.2 月	4.15 月

< 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** 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消するため、6月に支給された期末・勤勉手当の額に調整率(0.22%) (注)を乗じて得た額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整(給料月額引下げ改定のあった者に限る)
(注) 公民比較対象職員(行政職給料表適用職員 3,316人)全体の較差の合計額を引き下げ改定が行われる給料月額を受ける公民比較対象職員の給与月額合計額で除して得た率
4月からこの改定の実施日の属する月の前日までの月例給に係る較差相当分については、特例条例による給与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

教育職の給与

- ・ 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
- ・ へき地学校等の指定にあたっては、改正後のへき地学校等指定基準に従って、適正に運用されることが必要
- ・ 教職調整額については、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、着実に推進し、職務・職責に応じた給与制度への転換を図ることが必要

その他の報告事項

1 年金支給開始年齢の延長に伴う任用等

- ・ 公的年金の支給開始年齢が今後 65 歳へと段階的に引き上げられることに伴い、年金受給開始年齢まで安心・安定して働ける新たな任用等の仕組みについて検討が必要であり、現在実施している再任用制度の検証を含め、任用や給与のあり方など定年延長に伴う課題について調査研究を進めていくことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人材育成を目的に実施しているコンピテンシー評価の検証を行い、より公正で納得性の高い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

3 多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・ 人材の確保については、現在試行的に実施している行政特別枠試験の検証を含め、より良い試験制度のあり方について研究を進めていくことが必要
- ・ 人材の育成については、職員の意欲や能力を引き出し、一層効果的で有意義な研修となるよう検討を進めていくことが必要

4 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得推進

- ・ 管理職員の意識改革を一層求めつつ、人員配置の適正化などをさらに進めるとともに、削減目標の設定などに取り組むことが必要、また、労働基準法の改正を踏まえ、月 60 時間を超える時間外勤務に係る割増賃金率の引上げ等の措置を講じることが必要
- ・ 年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得促進を図ることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 特に心の健康の保持増進のため、相談体制の一層の充実にも努めるとともに、管理職員等においては、職員が気軽に相談できる雰囲気づくりに努め、予防・早期発見できるよう心掛けることが必要

(3) 両立支援の推進

- ・ 育児・介護休業法の改正の動きに留意しつつ、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、支援策の充実や意識啓発等をより一層推進していくことが重要

(4) 働きやすい職場環境の確保

- ・ セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱に基づいた措置を徹底させるとともに、パワー・ハラスメント防止のための指針の策定や相談体制を一層充実することが必要

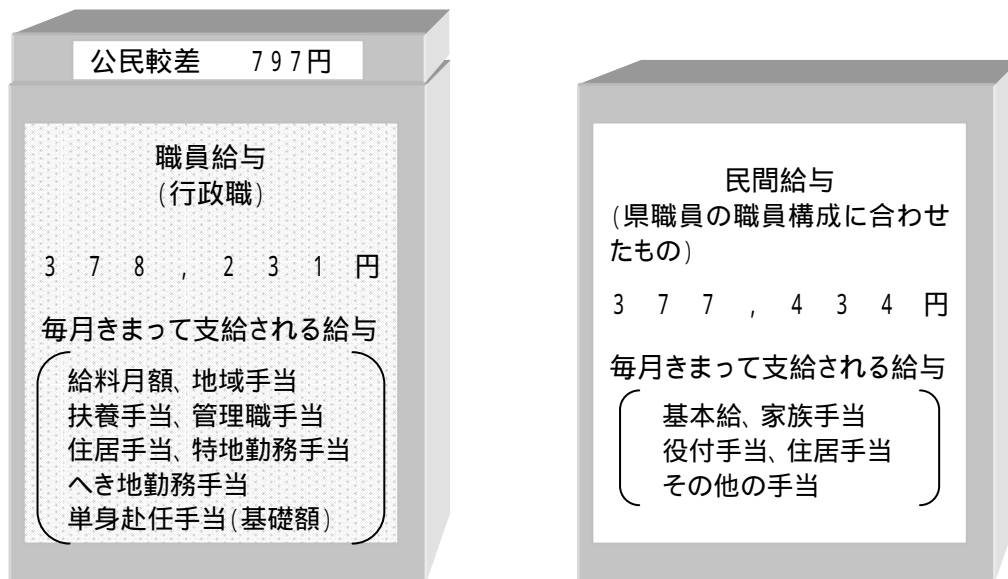
5 服務規律の確保等

- ・ 公正な職務の執行や法令の遵守に対する意識を高めるための実効性のある取組を一層進め、県民の信頼を回復していくことが必要

【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 21 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 321 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】

本年の給与改定(減額措置前)

行政職給料表適用職員(職員数 3,502 人、平均年齢 44 歳 0 月、平均経験年数 22 年 1 月)

(1) 改定額(率)

	給料月額	住居手当	はね返り分	計
改定額	591 円	198 円	4 円	793 円
改定率	0.15%	0.05%	0.00%	0.20%

(2) 平均給与月額・平均年間給与(期末・勤勉手当を含む。)
(減額措置前)

平均給与月額			平均年間給与		
現行	改定後	改定額(率)	現行	改定後	改定額(率)
388,504 円	387,711 円	793 円 (0.20%)	642 万 3 千円	627 万 4 千円	149 千円 (2.33%)

行政職全職員を対象としているため、新規採用者等が含まれていない1ページの県職員給与とは一致しない。

(減額措置後)

平均給与月額			平均年間給与		
現行	改定後	改定額(率)	現行	改定後	改定額(率)
373,199 円	372,431 円	768 円 (0.21%)	623 万 9 千円	609 万 6 千円	143 千円 (2.29%)

(3)モデル給与例(行政職給料表適用職員)

(減額措置前)

職名	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
			円	円	円	円	円
係員	28歳	独身	212,700	3,510,000	212,700	3,430,000	80,000
係長	44歳	配偶者、子2人	401,200	6,657,000	400,500	6,500,000	157,000
課長	57歳	配偶者	528,900	8,689,000	527,700	8,487,000	202,000
本部長	56歳	配偶者	663,200	11,000,000	661,900	10,770,000	230,000

(減額措置後)

職名	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
			円	円	円	円	円
係員	28歳	独身	204,192	3,407,000	204,192	3,332,000	75,000
係長	44歳	配偶者、子2人	386,392	6,479,000	385,720	6,329,000	150,000
課長	57歳	配偶者	499,565	8,337,000	498,425	8,145,000	192,000
本部長	56歳	配偶者	618,976	10,469,000	617,754	10,252,000	217,000

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

【参考4】

各手当等の概要

(1)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

(2)給料の調整額

職務の特殊性に応じて、給料月額を調整するものとして支給されるもの

(3)へき地学校等

交通条件及び自然的、経済的、文化的諸条件に恵まれない山間地、離島その他の地域に所在する公立の小学校及び中学校等(当該校等に勤務する職員には、へき地手当等が支給される)