

## 「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 1,076 円 (0.29%) を解消するため、月例給の引下げ改定  
**【給料表の引下げ改定、50歳を超える職員の給料・管理職手当等の一定率減額】**

期末・勤勉手当の引下げ 【 0.2 月分】

⇒ 平均年間給与は 9.5 万円 ( 1.5% )  
 ( 昨年の 14.9 万円に引き続き大幅な引下げ )

## 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 324 事業所から無作為に 146 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 132 事業所、4,695 人 )

## 2 公民給与の比較

## &lt; 月例給 &gt;

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)
373,746 円	374,822 円 (361,023 円)	1,076 円 ( 0.29% ) ( 12,723 円 ( 3.52% ) )

- (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 3,020 人 ( 平均年齢 44 歳 2 月 ) である。  
 4 ( ) 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。 ) による減額措置後の額及び率である。

## &lt; 特別給 ( 期末・勤勉手当 ) &gt;

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 3.94 月

県職員の支給月数 4.15 月

## 3 給与改定の内容と考え方

## &lt; 月例給 &gt;

県職員に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、特例条例による減額措置前の県職員の給与と民間給与とを比較した結果、県職員給与が民間給与を上回る較差 1,076 円を解消するため、月例給を引下げ

(1) **行政職給料表** 中高年齢層が受ける給料月額を対象に引下げ ( 平均改定率 0.1% )

(2) **50 歳台の職員の給与抑制措置** 50 歳を超える職員 ( 本部長級、副本部長級又は課長級の職にない職員、医療職給料表 ( 一 ) 適用職員、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員を除く。 ) に対する給料及び管理職手当等の支給額を、民間給与との較差を考慮して 1.4% 減額

本県の職種別民間給与実態調査の結果によると、次表に示すとおり、50 歳台において県職員給与が民間給与を大きく上回っている状況にあり、その中でも特に行政職給料表の職務の級で 6 級以上と 5 級以下で分けた場合、6 級以上の県職員給与が民間給与をより大きく上回っている傾向にあることから、当面の措置として、50 歳台の 6 級以上の職員の給与水準の是正を図る必要があると判断

( 50 歳台の民間事業従事者と県職員 (行政職) との給与比較 )

区 分	民 間 給 与 (A)	県 職 員 給 与 (B)	較 差 (A) - (B) (円)
50 歳台全体	449,912 円	458,048 円	8,136 円 ( 1.78%)
6 級以上	509,174 円	537,539 円	28,365 円 ( 5.28%)
5 級以下	429,307 円	430,408 円	1,101 円 ( 0.26%)

(注) 特例条例による減額措置前の額及び率で、前頁の給与比較を 50 歳台に限定して算出したものである。

(3) **その他の給料表等** (1)、(2)の措置との均衡を考慮した引下げ  
(ただし、医療職(一)給料表等は除外)

給与構造の見直しによる給料水準引下げに伴う経過措置額についても、(1)～(3)までの月例給の改定率等を踏まえて引下げ

< 期末・勤勉手当 >

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15 月分 3.95 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
22 年度	期末手当	1.25 月 (支給済)	1.35 月 (現行 1.5 月)	2.6 月
	勤勉手当	0.7 月 (支給済)	0.65 月 (現行 0.7 月)	1.35 月
	計	1.95 月 (支給済)	2.0 月 (現行 2.2 月)	3.95 月
23 年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	2.6 月
	勤勉手当	0.675 月	0.675 月	1.35 月
	計	1.9 月	2.05 月	3.95 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( 0.36%) (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(3,020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の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

< 時間外勤務手当 >

本年4月から実施している月60時間を超える時間外勤務手当の割増単価の積算の基礎を、民間企業の実態を踏まえ、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることについて所要の措置を講ずることが必要

**教育職の給与**

- ・ 国における検討状況を踏まえ、メリハリのある教員給与体系を実現させるために、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
- ・ 教職調整額の見直しについては、引き続き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、今年度で終了となるが、特に勤務実績の給与への反映については、頑張る職員が報われるよう、制度趣旨に沿った適切な運用が確保されるよう努めることが必要

**獣医師の処遇改善**

- ・ 人材確保が困難な状況にある獣医師職員について、19 の道県で初任給調整手当を支給して人材確保に努めている状況を踏まえ、給与面での処遇改善を検討することが必要
- ・ 採用辞退者や中途退職者が多数発生している現状を真摯に受けとめ、給与面での処遇以外の要因や職場環境における課題を把握し、所要の措置を講ずることが必要

## 特殊勤務手当の見直し

- ・ 国において支給実績がないもの等について見直しが行われており、本県においても手当ごとの業務の実態等を精査し、支給内容がその時々的情勢に適応したものとなるよう見直していくことが必要

## その他の報告事項

### 1 年金支給開始年齢の引上げに伴う任用等

- ・ 人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に 65 歳まで延長することが適当とし、本年中を目途に立法措置のための意見の申出を行うこととしている。今後は、人事院の意見の申出や立法化の状況を注視していくとともに、新たな任用等の仕組みなど本県独自の課題について検討を進めていくことが必要

### 2 能力・実績に基づく人事評価制度の整備

- ・ 職員の能力及び実績を適正に評価し、その結果を任用・給与等に活用できるような公正で納得性の高い客観的な人事評価制度の整備について、早急に検討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

- ・ 多彩で優秀な人材を確保するため、今後とも、より良い試験制度となるよう改善を進めていくことが必要
- ・ 入庁後の人材育成についても、引き続き、研修内容の充実に取り組んでいくことが必要

### 4 勤務環境の整備

#### (1) 時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得推進

- ・ 時間外勤務等の縮減の成果があがっていないことから、任命権者においては、これまでの取組を検証し、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とともに、管理職員が率先して早期退庁に努めることなどに取り組むことを強く求める
- ・ 年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めることが必要

#### (2) 職員の健康管理

- ・ 心の病による休職者等が増加傾向にあることから、相談体制の一層の充実、職員の業務量の平準化、弾力的な人員配置などに努めるとともに、特に長時間勤務者に対して積極的に医師による面接指導を行っていくことが必要
- ・ 管理職員等が職員の心の病をいち早く発見して、適切に対応することができるよう、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努めることが必要

#### (3) 両立支援の推進

- ・ 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勤務環境の整備に努めるとともに、職員が育児休業等を支障なく取得できる必要な措置を講ずるよう管理職員の意識改革が必要

#### (4) 働きやすい職場環境の確保

- ・ セクハラやパワハラが潜在化しやすいことや、相談しにくい体制になっていることなどが相談件数が少ない原因として考えられることから、相談体制の一層の充実など、職員が相談しやすい環境整備に努めることが必要

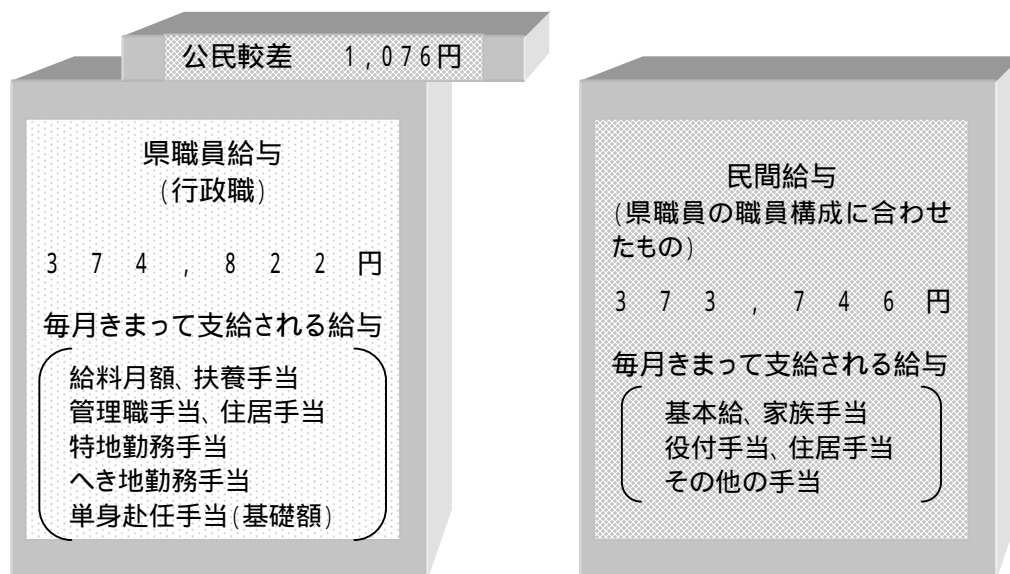
### 5 服務規律の確保

- ・ 職員の非違行為については、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進めていくことが必要

【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22年4月分の平均給与(加重)を比較(ラスパイレス方式)）



本年の給与改定を公民比較対象職員(3,020人)の公民比較給与で試算した場合の改定結果

改定前 374,822円       $\longrightarrow$       改定後 373,759円  
1,063円

(減額措置前)

	給料月額	給与抑制措置	計
改定額	460円	603円	1,063円
改定率	0.13%	0.15%	0.28%

【参考2】

本年の給与改定を行政職給料表適用職員(職員数 3,446 人、平均年齢 44 歳1月)の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等

(1) 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	現行	改定後	改定額(率)
385,715 円	384,657 円	624 万7千円	615 万2千円	9万5千円 ( 1.5%)

平均給与は、所定内給与(職員の給与等に関する報告資料 P6・7 の平均給与月額)をもとに算出。

(減額措置後)

平均給与月額		平均年間給与		
現行	改定後	現行	改定後	改定額(率)
372,014 円	371,009 円	608 万3千円	599 万7千円	8万6千円 ( 1.4%)

(2) 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	現行		改定後		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	3,435,000	212,700	3,392,000	43,000
係長	44 歳	配偶者、子2人	400,500	6,501,000	400,200	6,403,000	98,000
課長	57 歳	配偶者	527,700	8,487,000	519,805	8,316,000	171,000
本部長	56 歳	配偶者	661,900	10,771,000	652,027	10,550,000	221,000

給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出。減額措置後も同様。

(減額措置後)

職名	年齢	家族構成	現行		改定後		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	205,256	3,346,000	205,256	3,303,000	43,000
係長	44 歳	配偶者、子2人	387,568	6,346,000	387,278	6,259,000	87,000
課長	57 歳	配偶者	498,425	8,135,000	490,976	7,982,000	153,000
本部長	56 歳	配偶者	617,754	10,241,000	608,547	10,042,000	199,000

【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 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%

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 月例給は所定内給与(職員の給与等に関する報告資料 P6・7 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。

【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**

特別支援学校の教員など他の職に比べて著しく特殊な職を占める職員に対して、給料月額の水準を調整する意味で給料の一部として支給されるもの

**(3) 初任給調整手当**

民間企業等と比較して、初任給に差があることなどを理由に採用が困難な職種(医師、歯科医師等)において、必要な人材を確保するために、新規採用後、一定期間支給される手当