

# 平成25年 職員の給与等に関する報告（概要）

平成25年10月3日  
鹿児島県人事委員会

## 《本年の給与報告のポイント》

月例給，ボーナス共に改定なし

- ① 給料表は，公民較差が小さいことから改定なし（2年連続改定なし）
- ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は，民間の支給割合とおおむね均衡していることから改定なし（3年連続改定なし）

## 1 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所576事業所から，無作為に抽出した136事業所を対象に調査

### (1) 月例給

民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の4月分給与を役職段階，年齢，学歴が同じ者同士で比較

民間給与①	職員給与②		較 差 ①－②
	4月分給与		
378,179円	4月分給与	378,056円	123円 (0.03%)
	減額措置適用試算額	355,552円	22,627円 (6.36%)

(注) 1 上段は4月分の給与額等であり，下段は7月から実施されている知事等の給与の特例に関する条例による給与減額措置が本年4月に実施されたと仮定した場合の試算額等である。

2 職員の平均年齢は44.4歳，平均経験年数は23.0年である。

### (2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 3.94月（職員の支給月数 3.95月）

## 2 給与改定

地方公務員法等の趣旨に則り，民間企業の給与水準を踏まえるとともに，本年の人事院報告の内容，他の都道府県の動向等を総合的に勘案し，以下のように取り扱うことが必要

### (1) 給料表

本年の公民較差が小さくほぼ均衡していることから，改定なし

### (2) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合とおおむね均衡していることから，改定なし（3.95月）

### (3) その他の課題

職員の給与については，国における見直し等を踏まえて，適切に対応するとともに，今後とも国の動向等を注視する必要

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直しについては，昨年の本委員会の勧告を踏まえ対応する必要

## 3 人事管理・公務運営の改善

### (1) 能力及び実績に基づく人事管理

評価の公正性や納得性の確保の観点から，評定者研修の充実や評価結果のフィードバック等を図るとともに，評価結果の更なる人事管理への活用について検討を進める必要

## (2) 給与制度の総合的見直し

人事院において、国家公務員給与の総合的見直しの検討を進める旨の報告がなされた。このような給与制度全般にわたる見直しは、地方公務員の給与制度にも影響を及ぼすことから、国や他の都道府県の動向を注視する必要

## (3) 勤務環境の整備

### ① 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 業務執行態勢等の必要な見直しを行うほか、職員一人ひとりが職務遂行能力の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努める必要
- ・ 管理監督職員にあつては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、一層の適正な勤務時間管理に取り組む必要
- ・ 学校における教員の労働時間については、教員の勤務時間を適正に把握する体制の確立とともに、適切な労働環境の確保に努める必要

### ② 健康管理

- ・ 心の健康づくりにおいては、休職者のうち精神疾患を原因とする者の割合が依然として高い状況で推移していることから、予防、早期発見・早期対応や円滑な職場復帰支援など、計画的・継続的な対策の充実に努める必要
- ・ 各職場においては、日ごろのコミュニケーション等を通して、メンタル不調への気づきや、周りに相談しやすい環境づくりに努める必要
- ・ パワー・ハラスメント等は、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招くものであることから、職員への周知・啓発を図るとともに、職員一人ひとりがこうした行為を見逃さずに向き合える職場環境の確保に努める必要

### ③ 仕事と生活の両立支援

- ・ 人事院が、国会及び内閣に意見の申出を行った配偶者帯同休業制度については、国及び他の都道府県の動向等を注視する必要
- ・ 男性職員が育児休業を積極的に取得できるような職場環境づくりに、より一層取り組んでいく必要
- ・ 年次有給休暇の取得については、取得しやすい雰囲気醸成や環境整備等に更に取り組んでいくことが必要

## (4) 雇用と年金の接続

人事院においては、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用の円滑な実施や高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等の取組が必要であるなどとしているところであり、本県においては、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の実情を踏まえ、更に検討を進める必要

## 4 む す び

人事委員会の勧告・報告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、職員に対し適正な処遇を確保することは、職員の士気を高めるとともに、有為な人材の確保を可能にし、将来にわたって行政運営の安定を図るためにも重要

特例条例による給与の減額措置は、国からの要請等を踏まえ、実施されているものであるが、減額措置終了後は本来の職員の給与水準が確保されることを望む

県議会及び知事におかれては、給与勧告・報告制度が果たしている役割に深い理解を示され、この報告に十分留意され適切に対応されるよう要請