

平成20年給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成20年10月7日
鹿児島県人事委員会

《本年のポイント》

- 給料表は、公民較差（0.05%）が小さいことから、改定なし
- 期末手当・勤勉手当は、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
- 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を引上げ（平成21年4月1日から）
- 勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分と改定することについて検討する必要がある

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507事業所から、無作為に抽出した121事業所を調査

(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
393,650円	減額措置前	393,472円	178円（0.05%）
	減額措置後	369,884円	23,766円（6.43%）

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
2 上段は知事等の給与の特例に関する条例による給与の減額措置がないものとした場合の額等であり、下段は同条例による給与の減額措置後の額等である。
3 職員の平均年齢は43.4歳、平均経験年数は22.1年である。

(2) 特別給

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 4.44月分（職員の支給月数 4.45月分）

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、本年の人事院勧告の内容、他の地方公共団体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、改定を行わない

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の年間支給割合が職員の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定を行わない

(3) 初任給調整手当（平成21年4月1日実施）

医師・歯科医師に対する初任給調整手当を人事院勧告の内容に準じて引上げ（最高支給限度額306,900円→410,900円）

(4) 地域手当の支給割合の改定（平成21年4月1日実施）

平成21年度の支給割合を人事院勧告の内容に準じて引上げ

(5) その他の課題

- ・ 特殊勤務手当をはじめとする職員の給与のあり方については、今後とも制度本来の趣旨や社会情勢の変化、国における見直しや他の都道府県の動向等を踏まえ、適宜・適切に見直しを行う必要
- ・ 教育職員に係る手当については、行政改革推進法等を受けた国における見直し等を踏まえて検討を行い、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

3 勤務時間の短縮

- ・ 人事院は、民間企業における所定労働時間が、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっていることから、国家公務員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とし、平成21年4月1日から実施するよう勧告
- ・ 県内民間企業の所定労働時間は、本年の調査結果によれば、1日当たり7時間47分、1週間当たり39時間19分
- ・ 職員の勤務時間については、これまでも国に準じていることから、国の動向等に留意し、改定について検討する必要
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、公務能率の一層の向上や行政サービスの維持・向上に取り組む必要

4 人事管理・公務運営の改善

(1) 能力・実績に基づく人事管理

- ① 人事評価制度の充実
 - ・ 制度の公正かつ適切な運営のため、評価能力の向上を目的とした研修の充実を図る必要
 - ・ 評価結果の人事管理への活用については、国の動向等にも留意しながら検討を進める必要
- ② 女性職員の採用・登用の拡大
県行政への女性の参画については、鹿児島県男女共同参画基本計画などを踏まえながら、更にその取組を進める必要

(2) 勤務環境の整備

- ① 超過勤務の縮減
 - ・ 更なる縮減のため、業務執行の効率化・簡素化に取り組むとともに、超過勤務の縮減に向けた意識改革を図る必要
 - ・ 管理職員においては、所属職員の業務執行の状況を的確に把握し、職員のより厳正な勤務時間管理を行う必要
 - ・ 年次有給休暇の取得については、計画的、連続的な使用の促進に努めるとともに、取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要
- ② 両立支援の推進
職員のニーズに合わせ、育児休業制度等が活用されるよう、また、男性職員の育児休業制度に対する理解を深めるよう、一層その周知等に努める必要
- ③ 心の健康づくりの推進
 - ・ 心の健康づくり対策については、これまで以上に予防や早期発見に取り組むことが重要
 - ・ 職員自らが自分の心の健康を把握し、早期に対処すること（セルフケア）や管理監督者が部下に対して適切に対応すること（ラインによるケア）などに取り組む必要
 - ・ 本委員会は、職員の苦情相談制度を通して、心の健康問題も含めた職員の悩みや苦情に対して、適切に対応
- ④ 高齢期の雇用問題
人事院は、現在60歳の定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することの検討を進めるとともに、60歳前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について検討を行うとしており、人事院の動向等を注視する必要

5 むすび

人事委員会の勧告制度は、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

県議会及び知事におかれては、給与勧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るとともに、この勧告どおり実施されるよう要請