

# 平成23年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成23年10月27日  
鹿児島県人事委員会

## 《本年の給与勧告のポイント》

月例給は引下げ改定，ボーナスは改定なし

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△1,232円，△0.32%）を解消するため，給料表の引下げ改定
- ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は改定なし（3.95月分）

～①と②の結果，平均年間給与は2.0万円（0.32%）の減少

## 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501事業所から，無作為に抽出した126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
	減額措置前		
383,220円	減額措置前	384,452円	△1,232円(△0.32%)
	減額措置後	368,516円	14,704円( 3.99%)

(注) 1 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。

2 職員の平均年齢は44.1歳，平均経験年数は22.8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 3.96月分（職員の支給月数 3.95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

- ・ 行政職給料表については，基本的に40歳台以上を対象に50歳台に重点を置いた引下げ（平均改定率△0.32%）
- ・ その他の給料表については，行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表（一）を除く）

※ 給与構造改革に伴う経過措置額についても，本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

### (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ため，改定なし（3.95月分）

### (3) 改正の実施時期等

- ・ この勧告を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは，その日）から実施
- ・ 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年間給与でみて解消するため，12月の期末手当において減額調整（引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

(4) 給与構造改革に伴う経過措置額の平成24年度以後の取扱い

平成18年度から実施された給与構造改革に伴う経過措置額については、人事院勧告に基づく国家公務員の措置、本県の実情等を勘案しながら、これを廃止する必要

(5) 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

○ 改定後の平均給与月額

行政職給料表適用職員の場合 384,452円→383,231円 (△1,221円)

### 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) 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・効率的に業務を遂行する姿勢を保持する必要
- ・ 管理監督職員にあっては、一層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長時間労働についても、教員の勤務時間を適正に把握する体制を早期に構築する必要

② 健康管理

- ・ 管理監督職員の間で必要に応じ職員の健康情報を共有しながら業務運営を適切に行う必要
- ・ 精神疾患を原因とする休職者等の円滑な職場復帰や再発防止に取り組む必要
- ・ パワー・ハラメント等は、職務能率・職場秩序の保持の上でも妨げとなることから、職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境の確保に努める必要

③ 仕事と生活の両立支援

- ・ 人事院は、1か月以下の育児休業取得について期末手当の支給割合を減じないこととし、平成23年12月期の期末手当から実施するとしていることから、支給割合の見直しについて検討する必要
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに引き続き積極的に取り組む必要

(3) 定年制度の見直し

人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当である旨の意見の申出を行ったところであり、職員の定年制度や給与制度については、国に準じていることから、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、検討を進める必要

### 4 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