

平成21年給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成21年10月7日
鹿児島県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

給料月額、ボーナスともに引下げ

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△784円、△0.20%）を解消するため、給料月額の引下げ
 - ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（4.45月分→4.15月分）
- ～①と②の結果、平均年間給与は14.3万円（2.2%）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495事業所から、無作為に抽出した126事業所を対象に調査（調査完了率94.4%）

(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	減額措置後	
390,345円	減額措置前	391,129円	△784円（△0.20%）
	減額措置後	367,617円	22,728円（6.18%）

- (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43.6歳、平均経験年数は22.3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 4.14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

- 行政職給料表については、初任給を中心とした若年層を除き、すべての給料月額について引下げ（平均改定率△0.2% 7級以上は△0.3%）
- 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）
- 給与構造改革の給料表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引下げ

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、0.3月分引下げ（4.45月分→4.15月分）
なお、本年度については、12月の期末手当・勤勉手当を0.3月分引下げ

(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（給料月額の引下げ改定のあった者に限る）

- (4) **自宅に係る住居手当**
自宅に係る住居手当については、本年の人事院勧告において同手当を廃止するとされたことや他の都道府県の動向等を考慮して検討がなされることが適当
- (5) **その他の課題**
教育職員の給与については、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、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 391,129円→390,439円(△690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、評定者の研修や評価結果のフィードバック等に努めるとともに、評価結果の人事管理への更なる活用についても検討を進める必要
- (2) **勤務環境の整備等**
- ① **超過勤務の縮減**
- ・ 業務執行の効率化等により更なる縮減に取り組むとともに、職員においても超過勤務の縮減に向けた意識改革を図る必要、また、管理職員にあっては、より一層適正な勤務時間管理に取り組む必要
 - ・ 時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正を踏まえ、適切に対応する必要
- ② **両立支援の推進**
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律が改正されたこと等から、今後関係法令の改正の動向や人事院の動向等を注視し、適切に対応する必要
- ③ **職員の健康の保持**
- ・ 職員の健康づくり対策は、職員の健康管理等からも重要な課題であり、引き続き効果的な心の健康づくりの推進に努める必要
 - ・ 「パワー・ハラスメント」に関しては、職場研修の充実を図るなど、今後一層その発生防止と排除に努める必要
- ④ **高齢期の雇用問題**
人事院は、定年年齢を段階的に65歳まで延長するため、諸課題への対応を早急に進めて行く必要があるとしており、人事院の動向等を注視する必要

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