

# 平成22年給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成22年10月4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，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（△665円，△0.17%）を解消するため，給料表の引下げ改定，55歳を超える職員の給料・給料の特別調整額の支給額の一定率減額
  - ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（4.15月分→3.95月分）
- ～①と②の結果，平均年間給与は9.0万円（1.4%）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130事業所を対象に調査（調査完了率95.4%）

### (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    |                |
| 387,551円 | 減額措置前 | 388,216円 | △665円（△0.17%）  |
|          | 減額措置後 | 364,925円 | 22,626円（6.20%） |

(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43.9歳，平均経年数は22.6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 3.94月分（職員の支給月数 4.15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，中高年齢層が受ける給料月額に限定して引下げ（平均改定率△0.1%）
- ・ 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）

### (2) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職給料表5級以下及びこれに相当する級の職員を除く）について，給料及び給料の特別調整額（管理職手当）の支給額を一定率（△0.5%）で減額（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についても，本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

### (3) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため，0.2月分引下げ（4.15月分→3.95月分）

なお，本年度については，12月の期末手当・勤勉手当を0.2月分引下げ

(4) **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）

(5) **超過勤務手当**

人事院が、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に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とし、平成23年度から実施するとしていることから、改定について検討する必要

(6) **自宅に係る住居手当**

自宅に係る住居手当については、国において同手当を廃止したことや他の都道府県の動向等を考慮して必要な見直しを検討することが適当

(7) **その他の課題**

教育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 388,216円→387,554円（△662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に努めるとともに、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) **勤務環境の整備等**

① **超過勤務の縮減**

業務執行態勢の見直し等により効果的な対策を図るとともに、超過勤務の縮減に向けた意識改革の徹底により、職員一人ひとりが公務遂行能力の向上や日常の事務処理の効率化等に努める必要

特に、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

② **適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進**

- ・ メンタル不調による休職者等の円滑な職場復帰や再発防止の方策の充実を図る必要
- ・ パワー・ハラスメント等は、業務運営の阻害要因ともなり得るため、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 **高齢期の雇用問題**

人事院は、60歳台の多様な働き方や給与制度の見直しなど定年延長に向けた制度見直しの骨格を提示し、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行いたいとしており、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