

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるため、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与その他の勤務条件や生計費などの諸事情について調査・検討を行ってきたが、その概要は次のとおりである。

## 第 1 職員の給与

平成22年4月における職員給与の支給状況等について、行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、海事職、教育職（一）、教育職（二）、教育職（三）及び公安職の10の給料表の適用を受けている全職員を対象とした「職員給与実態調査」を行った。

職員の給与については、「知事等の給与の特例に関する条例（平成20年鹿児島県条例第7号。以下「特例条例」という。）」により、給与の減額措置が実施されていることから、当該減額措置後の額及び同減額措置がないものとした場合の額について調査した。

調査結果の概要を、全職員と行政職給料表適用職員別に示すと、次表のとおりである。

区 分		全 職 員	行政職給料表 適用 職 員
人 員		23,924 人	5,828 人
平均 年 齢		41.7 歳	43.6 歳
平均 経 験 年 数		19.7 年	22.3 年
学 歴 別 構 成 比	大学 卒	71.1 %	61.0 %
	短大 卒	14.4 %	8.3 %
	高校 卒	14.4 %	30.6 %
	中学 卒	0.1 %	0.2 %
性 別 構 成 比	男	67.6 %	80.3 %
	女	32.4 %	19.7 %
平均 扶 養 親 族 数		1.4 人	1.5 人
平 均 給 与	給 料	343,855 円 (366,170 円)	329,084 円 (351,472 円)
	扶 養 手 当	13,086 円	15,235 円
	住 居 手 当	8,609 円	6,379 円
	そ の 他	15,340 円 (15,935 円)	11,219 円 (11,933 円)
	合 計	380,890 円 (403,800 円)	361,917 円 (385,019 円)

- (注) 1 この表において、本年度の新規学卒の採用者を含むが、再任用職員は含まない。  
 2 詳細は、参考資料第1表から第11表のとおりである。  
 3 ( ) 内は、特例条例による給与の減額措置がないものとした場合の額である。

## 第2 民間の給与

### 1 調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間事業所の従事者の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間の501事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された130事業所を対象に、人事院と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施した。

これらの事業所のうち124事業所において、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の3,717人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査するとともに、医療関係、教育関係等56職種の794人についても同様の調査を実施した。

また、給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査した。

### 2 調査の実施結果

#### (1) 本年の給与改定の状況

本年の民間事業所における給与改定の状況をみると、次表のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は13.7%（昨年12.4%）となっており、昨年に比べてやや増加している。他方、ベースアップを中止した事業所の割合は32.9%（同22.3%）となっており、昨年に比べて増加し、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.0%（同1.1%）となっており、昨年に比べてわずかに減少している。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は83.5%（同84.0%）となっており、昨年に比べてわずかに減少している。

その1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	13.7	32.9	1.0	52.4
課長級	8.4	33.1	0.7	57.8

その2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		定期昇給 実施	増額	減額	変化なし		
係員	93.9	83.5	21.7	6.3	55.5	10.4	6.1
課長級	85.1	71.0	16.0	7.7	47.3	14.1	14.9

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

(2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、次表のとおり、平成22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は26.4%（昨年28.8%）となっており、昨年に比べて減少している。

雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制（12.8%）、残業の規制（8.0%）、賃金カット（6.3%）の順になっており、正社員の解雇を行っている事業所はなかった。

（単位：%）

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	12.8
転 籍 出 向	3.0
希望退職者の募集	4.0
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.9
残 業 の 規 制	8.0
一時帰休・休業	3.9
ワークシェアリング	0.7
賃 金 カ ッ ト	6.3
計	26.4

（注）平成22年1月以降の実施状況（複数回答）である。

### 第3 職員の給与と民間の給与との比較

#### 1 月例給

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、次表のとおり、特例条例による給与の減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間の給与を比較すると、職員の給与が民間の給与を665円（0.17%）上回っていた。

なお、特例条例による給与の減額措置により支給されている職員の給与は、民間の給与を22,626円（6.20%）下回っている。

県内民間給与①	職員給与 ②		較 差 ①-② $\left( \frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
	387,551円	減額措置前	388,216円
減額措置後		364,925円	22,626円（6.20%）

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 上段は特例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、下段は特例条例による給与の減額措置後の額等である。

#### 2 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、次表のとおり、所定内給与月額3.94月分（昨年4.14月分）となっており、職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数を下回っていた。

項 目	区 分	民間事業所の従業員
	平均所定内給与月額	下半期（A1）
上半期（A2）		355,799円
特別給の支給額	下半期（B1）	690,615円
	上半期（B2）	702,083円
特別給の支給割合	下半期 $\left( \frac{B1}{A1} \right)$	1.97月分
	上半期 $\left( \frac{B2}{A2} \right)$	1.97月分
年間の支給割合		3.94月分

(注) 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは平成22年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数は、4.15月である。

## 第4 生計費及び物価

### 1 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎に算定した本年4月における鹿児島市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ207,880円、223,860円及び239,820円となっている。(参考資料第22表)

### 2 物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国では1.2%、鹿児島市では0.6%の減となっている。(参考資料第23表)

## 第5 職員と国家公務員との給与比較

平成21年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、平成21年4月1日現在の本県行政職給料表適用職員のラスパイレス指数は、国家公務員を100とした場合、94.7となっている。

## 第6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月10日、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行ったが、その概要は参考資料58頁～60頁のとおりである。

## 第7 職員の給与の改定

### 1 改定の基本方針

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法及び簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律の趣旨に則り、民間企業従業員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た結果、2のように取り扱う必要があると判断した。

なお、職員の給与と民間の給与との比較を行うに当たっては、職員の給与は特例条例により減額されているが、当該減額措置は、本県財政改革の一環として実施されている特例的なものであることから、当該減額措置がないものとした場合の職員の給与を用いることとした。

### 2 改定すべき事項

#### (1) 給料表

給料表（教育職給料表（二）及び教育職給料表（三）を除く。）については、医療職給料表（一）及び第2号任期付研究員に適用される給料表を除き、中高年齢層に限定して引下げ改定を行うとする人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

また、教育職給料表（二）及び教育職給料表（三）については、行政職給料表との均衡を基本に、改定を行う必要がある。

#### (2) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

人事院は、官民の給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要があると判断し、定年延長の実施に当たって50歳台後半層の給与制度を見直すことが考えられることから、当面、50歳台後半層の職員の俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることが適当であるとして、50歳台後半層の職員の給与の抑制措置について勧告を行った。

職員の給与制度や定年制度については、これまでも国に準じていることから、人事院勧告の抑制措置に準じて、55歳を超える職員（行政職給料表5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表（一）適用職員、再任用職員、特定任期付職員並びに任期付研究員を除く。）に対する給料月額を支給に当たっ

ては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の給料月額に本年の公民較差を考慮して定めた100分の0.5を乗じて得た額に相当する額を当該給料月額から減ずる必要がある。ただし、これによると支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当，期末手当，勤勉手当，休職者の給与等について，給料月額の取扱いを踏まえ，所要の措置を講ずる必要がある。また，給料の特別調整額（管理職手当）についても同様とする必要がある。

### (3) 経過措置額の取扱い

給料月額について，(1)の改定及び(2)の措置が行われることを踏まえ，鹿児島県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年鹿児島県条例第7号）附則第7項から第9項まで，鹿児島県学校職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年鹿児島県条例第37号）附則第9項から第11項まで及び鹿児島県地方警察職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年鹿児島県条例第42号）附則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）についても，医療職給料表（一）適用職員及び第2号任期付研究員を除き，引き下げる必要がある。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は，平成18年3月31日において受けていた給料月額に，その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（ $\Delta 0.17\%$ ）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

さらに，(2)の措置の対象職員にあつては，これにより算定される経過措置額から，当該経過措置額に(2)の措置の割合（100分の0.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

### (4) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については，職員の年間支給月数（4.15月）が民間の年間の支給割合（3.94月）を上回っていることから，期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月ごとの区切りにより定める従来からの考え方にに基づき，職員の年

間支給月数を3.95月に改定する必要がある。本年度については、12月の期末手当・勤勉手当を0.2月引き下げ、来年度以降については、6月及び12月に支給される期末手当・勤勉手当の支給月数を0.2月引き下げる必要がある。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

#### (5) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、遡及することなく、この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施する必要がある。

職員と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、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解消し、年間給与で職員と民間の均衡を図る観点から所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものであることから、人事院勧告の調整方法に準じて、本年12月に支給する期末手当の額において、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解消させるための所要の措置を講ずる必要がある。

具体的な調整方法としては、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について、職員が本年4月に受けるべき民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（行政職給料表適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を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の給与月額の合計額で除して得た率） $\Delta 0.21\%$ を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された期末手当・勤勉手当に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表（一）及び第2号任期付研究員に適用される給料表を除き、行政職給料表と同様の調整を行う必要がある。



(6) 超過勤務手当

超過勤務手当については、本年4月から月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合が引き上げられたところであるが、人事院が、民間企業の実態を踏まえ、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がある。

(7) 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である。

(8) その他の課題

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がある。

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がある。

## 第8 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

国においては、国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく新たな人事評価制度が導入され、段階的施行の後、昨年4月から本格的に実施されている。

本県においても、新たな人事評価制度が導入され、各任命権者において実施されているが、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がある。

### 2 勤務環境の整備等

#### (1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和等の観点から、積極的に取り組むべき重要な課題であり、各任命権者においては、様々な取組が行われてきているところであるが、引き続き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、各所属においても、超過勤務の縮減に向けた意識改革の徹底により、勤務時間単価のコスト意識を強く持ちながら、職員一人ひとりがスキルアップによる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がある。

特に、管理監督職員にあっては、各職員の公務遂行能力や勤務実態（正規の勤務時間外の実態を含む。）の把握に努め、必要な業務指導や業務支援、業務配分の見直しなどの業務管理を適時・適切に行うとともに、事前命令及び事後確認の更なる徹底を図ることにより、一層の適正な勤務時間管理に取り組む必要がある。

年次有給休暇の取得については、年間を通じた計画的・連続的使用を更に促進するとともに、管理監督職員の意識改革を含め、休暇を取得しやすい職場環境づくりに引き続き取り組む必要がある。

#### (2) 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

職員の健康づくり対策は、職員の健康管理という面はもとより、公務能率の向上という観点からも重要な課題であり、各任命権者においては、各種健康診

断の充実のほか相談窓口の設置など様々な取組がなされているところであるが、各職員の健康情報（定期健康診断，人間ドック，二次検診等の診断情報を含む。）については職員の健康を確保する観点から適切に管理したうえで，二次検診等を要する職員については必要な助言・指導を個別に行うとともに，予防・早期発見・早期治療の効果や必要性を全職員に周知・啓発するなど，より一層の効果的な取組が推進されることが望まれる。

また，休職者に占める精神疾患を原因とする者の割合は依然高く，これまで心の健康づくりに関する研修や相談事業の実施などの予防や早期発見・早期対応の対策と併せ，試し出勤制度などの職場復帰支援策が講じられてきているところであるが，今年度，国においては「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」（人事院）が改定され，職場復帰支援の各段階における対応を明示し，取組の促進が図られているところである。本県においても，国の取組を踏まえ，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がある。

さらに，職場におけるパワー・ハラスメント等の職員の人格や尊厳を侵害する行為は，職員に大きなストレスを与え，業務運営の阻害要因ともなり得るため，各任命権者においては，引き続き管理監督職員の研修の徹底をはじめ，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がある。

### (3) 高齢期の雇用問題

人事院は，公的年金の支給年齢の引上げに合わせて，平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとしたうえで，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たところである。今後，関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め，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いる。

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，人事院及び他の都道府県の動向等を注視する必要がある。

## 第9 む す び

一昨年秋の世界的な金融危機を契機に大幅に悪化した我が国の経済情勢は、輸出の改善や経済対策の効果によって昨年夏以降持ち直してきているが、民間の雇用・賃金情勢は、本年も厳しい状況が続いており、県内民間企業においても、採用の抑制、残業の規制などの取組が行われている。

県においては、持続可能な行財政構造を構築するため平成17年3月に策定した県政刷新大綱を踏まえ、人件費等あらゆる歳出項目の厳しい抑制や県有財産の売却など更なる歳入確保に取り組んでいるところである。

このような状況の中、職員には、全体の奉仕者として高い使命感と倫理観を持って、県民の期待と信頼に応えるよう職務に精励するとともに、効率的な業務遂行と行政サービスの向上に努めることが求められている。

本委員会は、地方公務員法に定める情勢適応の原則を踏まえ、民間並びに国及び他の都道府県との均衡を図ることを基本として、毎年、この報告及び勧告を行っている。

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である。

なお、現在行われている特例条例による給与の減額措置は、本県の極めて厳しい財政状況を踏まえ実施されているものであるが、本委員会としては、諸事情が整い次第、本来の職員の給与水準が確保されるよう期待するものである。

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、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請するものである。