

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23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		23,807 人	5,737 人
平均 年 齢		41.9 歳	43.8 歳
平均 経 験 年 数		19.9 年	22.5 年
学 歴 別 構 成 比	大学 卒	71.5 %	61.1 %
	短大 卒	14.2 %	8.4 %
	高校 卒	14.3 %	30.3 %
	中学 卒	0.1 %	0.2 %
性 別 構 成 比	男	67.3 %	79.9 %
	女	32.7 %	20.1 %
平均 扶 養 親 族 数		1.3 人	1.5 人
平 均 給 与	給 料	349,798 円 (364,572 円)	333,276 円 (348,341 円)
	扶 養 手 当	12,962 円	14,960 円
	住 居 手 当	8,511 円	6,373 円
	そ の 他	14,188 円 (14,779 円)	11,054 円 (11,779 円)
	合 計	385,459 円 (400,824 円)	365,663 円 (381,453 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126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3,713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851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14.2%（昨年13.7%）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26.8%（同32.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（同1.0%）となっており、昨年に比べていずれも減少している。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は77.5%（同83.5%）となっており、昨年に比べて減少している。

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	14.2	26.8	0.5	58.5
課長級	15.3	26.6	0.8	57.3

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	91.8	77.5	19.1	8.1	50.3	14.3	8.2
課長級	83.3	72.6	21.4	10.6	40.6	10.7	16.7

（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23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.1%（昨年26.4%）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（8.2%）、残業の規制（6.1%）、一時帰休・休業（4.9%）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	8.2
転 籍 出 向	2.8
希 望 退 職 者 の 募 集	2.4
正 社 員 の 解 雇	0.0
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	2.7
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	2.9
残 業 の 規 制	6.1
一 時 帰 休 ・ 休 業	4.9
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.7
賃 金 カ ッ ト	2.2
計	16.1

（注） 平成23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1,232円（0.32%）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14,704円（3.99%）下回っている。

県内民間給与①	職員給与 ②		較 差
			①-② $\left(\frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
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 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3.96月分（昨年3.94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とおおむね均衡している。

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)		337,920円
特別給の支給額	下半期 (B1)	670,828円
	上半期 (B2)	664,541円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	1.99月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	1.97月分
年間の支給割合		3.96月分

- (注) 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは平成23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、3.95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170,510円、194,690円及び218,860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、鹿児島市ともに0.4%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22年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、平成22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、94.3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9月30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。

なお、人事院は、同日、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について意見の申出を行っている。

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、人事院勧告の内容に準じて、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改定を行う必要がある。

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) 経過措置額の取扱い

給料月額について、(1)の改定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、その者に係る一昨年及び昨年の経過

措置額の引下げ率並びに本年の行政職給料表の最大の号給別改定率(△0.49%)を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

(3) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の年間支給割合(3.96月)が職員の年間支給月数(3.95月)とおおむね均衡していることから、本年は改定を行わないことが適当である。

(4) 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)△0.42%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。

(5) 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

人事院は、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、平成18年度から実施した給与構造改革に伴い、激変緩和措置として支給している経過措置額については早急に廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要があるとして、経過措置額の廃止に関する勧告を行った。

本県の給与構造改革に伴う経過措置額についても、国の取扱いに準じて平成18年度から支給してきているところであり、平成24年度以後の取扱いについては、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がある。

(6) その他の課題

特殊勤務手当や自宅に係る住居手当の見直しをはじめ職員の給与制度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・適切に廃止を含めた見直しを行う必要がある。

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、能力・実績に基づく新たな人事評価制度が、平成21年度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がある。

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

超過勤務の縮減については、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、「超過勤務等の縮減のための指針」の制定等をはじめ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等の必要な見直しを行うほか、本年度同指針を改訂した任命権者にあっては、新たな取組が各所属に定着するよう努める必要がある。

各所属においては、職員一人ひとりがコストに関する意識を高め、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ことが重要であり、また、管理監督職員においては、各職員の職務遂行能力や勤務実態の把握に努め、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・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。

また、学校における教員の長時間労働についても、労働安全衛生法による安全衛生の見地から医師の面接指導が適切に実施される体制の確立が求められていることから、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がある。

(2) 健康管理

職員の健康管理については、各任命権者において引き続き各職員の定期健康

診断（人間ドックを含む。）情報を適切に管理した上で、検診や治療等が必要な職員の未検診・未受診が生じないように各職員はもとより管理監督職員に必要な助言・指導を確実に実施するとともに、各所属においては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がある。

また、精神疾患を原因とする休職者等の割合は依然として高い状況で推移していることから、引き続き心の健康づくりに関する研修や相談体制の充実等に取り組み、予防や早期発見・早期対応の対策を行うとともに、これら休職者等の円滑な職場復帰支援や再発防止に取り組むことが重要である。

これらの対策を円滑に推進するためには、管理監督職員はもとより職員一人ひとりが心の健康に関して正しい知識と理解を有することが不可欠であることから、心の健康づくりに関する研修を階層別職員研修や職場研修等で実施するなど研修体制の充実が望まれる。

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、職員の心身に支障を及ぼすだけでなく、職務能率・職場秩序の保持の上でも妨げとなることから、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) 仕事と生活の両立支援

家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

そうした中、人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとすると報告している。

こうしたことから、育児休業期間が1か月以下となる場合における期末手当の支給割合については、人事院及び他の都道府県の動向等を注視した上で、見直しを検討する必要がある。

また、年次有給休暇の取得については、特定事業主行動計画に掲げた目標に向けて、年間を通じた計画的・連続的使用をより一層促進するとともに、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がある。

3 定年制度の見直し

人事院は、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であるとし、国家公務員法その他関係法律の改正を行うよう意見の申出を行ったところである。

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、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、検討を進める必要がある。

第9 む す び

本年3月に発生した東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるとされる我が国の経済情勢は、部品や材料の調達などの問題が解消しつつあり、生産や個人消費などについて持ち直しの動きも見られるが、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、特例条例による給与の減額措置は、依然として厳しい本県の財政状況の中で、本年度から一定の緩和がなされたところであるが、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ことを望むものである。

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。