

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27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。

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		23,272 人	5,541 人
平 均 年 齢		42.9 歳	44.0 歳
平 均 経 験 年 数		20.9 年	22.6 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	72.5 %	61.9 %
	短 大 卒	13.4 %	8.2 %
	高 校 卒	14.0 %	29.6 %
	中 学 卒	0.1 %	0.3 %
性 別 構 成 比	男	66.2 %	77.1 %
	女	33.8 %	22.9 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.3 人	1.3 人
平 均 給 与	給 料	362,533 円	336,414 円
	扶 養 手 当	12,506 円	13,396 円
	住 居 手 当	7,632 円	5,502 円
	そ の 他	15,920 円	13,243 円
	合 計	398,591 円	368,555 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14表のとおりである。

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576事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された135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3,614人について、本年4月分として個々の従事者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54職種の798人についても同様の調査を実施した。

また、給与改定の状況についても調査した。

2 調査の実施結果

(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21.4% (昨年21.1%)、ベースアップを中止した事業所の割合は10.0% (同15.4%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4% (同0.0%) となっている。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は82.5% (同78.3%) となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は40.1% (同26.6%)、減額となっている事業所の割合は1.5% (同2.5%) となっている。

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	21.4	10.0	0.4	68.2
課長級	19.8	12.1	0.5	67.6

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	84.6	82.5	40.1	1.5	40.9	2.1	15.4
課長級	83.3	81.6	37.8	1.7	42.1	1.7	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。

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、主な給与決定要素である役職段階、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、職員の給与が民間の給与を952円（0.26%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$
373,799円	372,847円	952円 (0.26%)

(注) 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 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4.19月分（昨年4.09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上回っていた。

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)
特別給の支給額	下半期 (B1) 上半期 (B2)	673,706円 681,266円
	特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$ 上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$
年間の支給割合		4.19月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは平成27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、4.10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156,460円、182,090円及び207,700円となっている。(参考資料第25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0.6%、鹿児島市では1.2%の増となっている。(参考資料第26表)

第5 職員と国家公務員との給与比較

平成26年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、平成26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、97.2となっており、全国の都道府県の中では低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況 (平成26年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	3
100以上102未満	19
98以上100未満	19
98未満	6

鹿児島県	97.2
------	------

都道府県平均指数	99.9
----------	------

※ 全地方公共団体を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国家公務員の俸給月額を100として計算した指数

第6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月6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61ページ～64ページのとおりである。

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、地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の従事者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。

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、人事院勧告の内容に準じて、初任給を2,500円引き上げ、若年層も同程度の改定を行い、その他については1,100円引き上げることを基本とし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) 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（4.10月）が民間の年間の支給割合（4.19月分）を下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基づき、職員の年間支給月数を4.20月に改定する必要がある。本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、来年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する必要がある。

また、再任用職員の勤勉手当、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。

(3) 地域手当

地域手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(4) 単身赴任手当

単身赴任手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(5) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

なお、本年は、国家公務員と同様に大半の職員が、4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受けており、給料表の引上げ改定を行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加せず、民間給与との較差はなお残ることとなる。このような状況を踏まえつつ、地方公務員法の趣旨に即し、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、当該較差を解消するための措置を講ずることが適当との判断には至らず、上記のとおり取り扱うこととした。

職員の給与については、今後とも、国や他の都道府県の動向、民間事業所の従事者の給与水準等を踏まえ、適切に取り扱っていくこととする。

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

地方公務員について、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用する人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることなどを内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が平成28年4月1日から施行される。

本県においては、各任命権者においてこれまでも人事評価制度が実施されているが、同法の内容を踏まえ、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の実施等を図るとともに、評価結果の任用

への更なる活用や、給与への適切な反映等について具体的な取組を進める必要がある。

また、同法が定める等級別基準職務表の条例化に当たっては、その趣旨や現行の級別標準職務表の内容を踏まえて対応する必要がある。

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、ワーク・ライフ・バランス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を進めてきたところであるが、依然として、職員の超過勤務が長時間に及ぶ所属も一部に見受けられる。

各任命権者においては、引き続き業務執行態勢等の必要な見直しを行うほか、超過勤務等の縮減のための指針を策定している任命権者にあつては同指針に基づく取組の推進に努める必要がある。

また、管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、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・事後確認の徹底を図ることにより、一層適正な勤務時間管理に取り組む必要がある。

さらに、職員一人ひとりにおいても、時間や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・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

学校における教員の勤務時間については、管理監督職員において、勤務時間を超えて長時間に及ぶ業務が予想される場合の事前の申出や「教職員の健康管理のための出退時刻記録システム」等による出退時刻等の記録により、勤務の状況を把握する取組が行われている。今後とも、管理監督職員においては、その取組を進めるとともに、任命権者においては、各学校における勤務の実情把握に努め、適切な勤務環境の確保のための取組を進めていく必要がある。

(2) 健康管理

職員の心身両面における健康の保持・増進は、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、健康管理の取組を充実させるとともに、心の健康づくりにおいても、各種研修等の実施や相談体制の充実、休職者等の職場復帰支援など、様々な取組を進めてきたところである。

しかしながら、休職者のうち精神疾患を原因とする者の割合は依然として高い水準で推移しており、各任命権者においては、引き続き、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など、計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要がある。

また、それぞれの過程における取組が円滑に推進されるためには、管理監督職員においては、メンタルヘルス対策において果たすべき役割の重要性を理解し、日頃のコミュニケーション等を通して、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努める必要があり、職員一人ひとりにおいても、正しい知識と理解を深め、セルフケアに取り組むことが重要である。

なお、本年12月には改正労働安全衛生法が施行され、「心理的な負担の程度を把握するための検査」（ストレスチェック）の実施が義務化される。各任命権者においては、ストレスチェックの円滑な実施・活用に努め、職場環境の改善やセルフケアの推奨等について更に取組を進めていく必要がある。

(3) ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の職員の人格や尊厳を侵害する行為は、組織の正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心身に支障を及ぼす要因にもなり得るものである。

このため、各任命権者においては、指針等の策定や相談窓口の設置など、ハラスメントの発生防止や排除のための取組を進めてきたところであるが、働きやすい職場づくりのため、引き続き管理監督職員への研修をはじめ職員への周知・啓発を図るとともに、職員一人ひとりがこうした行為を見過ごさずに向き合うことのできる職場環境の確保に努める必要がある。

(4) 女性の登用の拡大、仕事と生活の両立支援

県行政への女性の参画については、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題である。

本県においては、これまでも女性職員の登用の拡大に努めてきているが、第2次鹿児島県男女共同参画基本計画なども踏まえながら、更にその取組を進めるとともに、本年9月に女性の職業生活における活躍を推進し豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布されたことから、同法に基づく施策の実施に向けた取組を進めていく必要がある。

また、職員が家庭生活における責任を果たしながら、能力を最大限に発揮してその職務を遂行し、仕事と生活の適切な両立を図っていくことは、女性職員の登用をより一層推進していくための環境を整備する上でも、重要な課題となっている。

そうした中、人事院は、各府省に対し、男性職員が育児休業等の両立支援制度を一層活用するための働きかけを行うよう要請するなど、男性職員の両立支援制度の活用促進を図ることとしている。

本県においても、男性職員の両立支援制度の活用促進については、「特定事業主行動計画」に基づき、男性が育児休業などを取得しやすい環境の整備をはじめとした取組がなされているが、今後とも同制度の活用促進が図られるよう更に取り組んでいく必要がある。

また、年次有給休暇の取得についても、年間を通じた計画的・連続的使用の促進など取得しやすい雰囲気醸成や環境整備等により、同計画に掲げた目標に向けて、更に取り組んでいく必要がある。

(5) フレックスタイム制

人事院はこれまで研究職等の一部の国家公務員に適用されてきたフレックスタイム制について、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、原則として全ての国家公務員を対象に拡充するよう勧告した。

本県においては、フレックスタイム制は導入されていないが、その取扱いについて、国及び他の都道府県の動向等を注視する必要がある。

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」では、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。

昨年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則では、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までに人事院の意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

人事院においては、引き続き公務内外における高齢期雇用の実情等の把握に努めつつ、各府省において再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるよう取り組むとともに、意見の申出を踏まえ、雇用と年金の接続の推進のため、関連する制度を含め、適切な措置がとられるよう、引き続き必要な対応を行っていくこととしている。

本県においては、定年制度や給与制度は国に準じているところであるが、年金支給開始年齢の引上げを踏まえて雇用と年金の接続が円滑になされるよう、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の実情を踏まえ、検討を進める必要がある。

第9 む す び

国内景気は、一部に鈍い動きもみられるが、緩やかな回復基調が続いているところである。また、県内においても、基調としては緩やかに回復しつつある。

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24年3月に策定した行財政運営戦略に基づき、歳入歳出両面にわたる取組が進められているところである。

このような状況の中、行政需要は、複雑、多様化しており、職員にあっては県民の期待と信頼に応えるべく、日々業務に精励しているところであるが、全体の奉仕者として高い使命感と倫理観を持ち、効率的な業務遂行と行政サービスの向上により一層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。

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意義や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。