

# 平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成27年10月8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、ボーナスともに引上げ

- ① 職員給与が民間給与を下回っていることを踏まえ、給料月額を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（4.10月→4.20月）

～ ①と②の結果、平均年間給与は4.3万円（0.7%）の増加 ～

## 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576事業所から、無作為に抽出した135事業所を対象に調査

### (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
373,799円	372,847円	952円（0.26%）

(注) 職員の平均年齢は44.4歳、平均経験年数は23.0年である。

### (2) 特別給（ボーナス）

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 4.19月分（職員の支給月数 4.10月）

## 2 給与改定

地方公務員法の規定に基づき、民間企業の給与水準を踏まえるとともに、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

### 《本年の改定》

#### (1) 給料表

- ・ 給料表については、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
- ・ 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引上げ

#### (2) 初任給調整手当

医師・歯科医師に対する初任給調整手当を人事院勧告の内容に準じて引上げ（最高支給限度額412,200円→413,300円）

#### (3) 地域手当

地域手当の支給割合を人事院勧告の内容に準じて引上げ（東京都特別区の場合：18%→18.5%）

- (4) 期末手当・勤勉手当  
 勤勉手当を0.10月引上げ（4.10月→4.20月）

[改定の実施時期]平成27年4月1日（ただし，(4)は平成27年12月1日）

○ 改定額（改定率）

区分	給料	地域手当	はね返り	計
行政職	339円	14円	11円	364円（0.10%）

- (注) 1 改定額とは，勧告どおり実施された場合の職員（新規学卒の採用者等を除く行政職）の平均引上げ額（引上げ後の平均給与月額 372,847円→373,211円）  
 2 はね返りとは，給料の引上げに連動して引き上げられる定率の手当分

《給与制度の総合的見直し》

- (1) 地域手当の支給割合の改定  
 地域手当の支給割合を人事院勧告の内容に準じて引上げ（東京都特別区の場合：18.5%→20%）
- (2) 単身赴任手当の支給額の改定  
 単身赴任手当の支給額を人事院勧告の内容に準じて引上げ（基礎額 26,000円→30,000円，加算額の上限 58,000円→70,000円）

[改定の実施時期]平成28年4月1日

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，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
- (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
- ・ 業務執行態勢等の必要な見直しを行うほか，管理監督職員においては，勤務時間管理における役割を十分認識し，一層適正な勤務時間管理に取り組む必要
  - ・ 学校における教員の勤務時間について，適切な勤務環境の確保のための取組を進めていく必要
- ② 健康管理
- ・ 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
  - ・ 管理監督職員においては，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
  - ・ 改正労働安全衛生法に基づく「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る必要
- ③ ハラスメントの防止  
 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，職員一人ひとりがハラスメントを見逃さずに向き合える職場環境の確保に努める必要

④ 女性の登用の拡大，仕事と生活の両立支援

- ・ 女性職員の登用の拡大について，更に取り組を進める必要
- ・ 男性職員における育児休業等の両立支援制度の活用促進が図られるよう更に取り組む必要

⑤ フレックスタイム制

人事院が勧告したフレックスタイム制については，国及び他の都道府県の動向等を注視する必要

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

人事院においては，雇用と年金の接続のため，適切な措置がとられるよう，必要な対応を行うこととしており，本県においては，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

## 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