

平成26年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成26年10月10日
鹿児島県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

- 1 本年の給与改定
月例給，ボーナスともに7年ぶりの引上げ
 - ① 職員給与が民間給与を下回る較差（793円，0.21%）を解消するため，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（3.95月→4.10月）
～ ①と②の結果，平均年間給与は6.9万円（1.1%）の増加～
- 2 給与制度の総合的見直し（平成27年4月から実施）
人事院勧告の内容に準じて，給料表の水準を引下げ（平均2%引下げ） 等

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587事業所から，無作為に抽出した143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
375,829円	375,036円	793円（0.21%）

(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 4.09月分（職員の支給月数 3.95月）

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，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) 本年の給与改定

① 給料表

- ・ 行政職給料表については，若年層に重点を置きながら広い範囲の号給について引上げ（平均改定率0.21%）
- ・ 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上げ

② 期末手当・勤勉手当

勤勉手当を0.15月引上げ（3.95月→4.10月）

③ 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410,900円→412,200円）

④ その他の課題

職員の給与については、国における見直し等を踏まえて、適切に見直しを行う必要

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

[改定の実施時期]平成26年4月1日

○ 改定額（改定率）

区分	給料	はね返り	計
行政職	779円	17円	796円 (0.21%)

(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 375,036円→375,832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

(2) 給与制度の総合的見直し（平成27年4月以降）

人事院は、民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し（地域間配分の見直し）、官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し（世代間配分の見直し）及び公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しを行うなどとする勧告を行った。この内容に準じ、以下のような見直しを実施

① 給料表等の見直し

- ・ 給料表については、人事院勧告の内容に準じて、給料表水準の引下げ（平均2%）などを内容とする改定（医療職給料表（一）を除く）
- ・ 給料表の見直しに伴い、55歳を超える職員（行政職給料表5級以下の職員等を除く）に対する給料等の0.5%減額支給措置を廃止

② 諸手当の見直し

地域手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、人事院勧告の内容に準じて、支給割合又は支給額の引上げ等

地域手当	東京都特別区	18%→20%	
単身赴任手当	基礎額	23,000円→30,000円	等

③ 改定の実施時期等

給料表の見直しは平成27年4月1日から実施（給料月額が下がる職員には3年間の経過措置）。給料等の0.5%減額支給措置は平成30年3月31日をもって廃止

諸手当については平成27年4月1日から実施（平成30年3月31日までの間は段階的に実施）

3 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

(1) 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、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組むこととしており、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

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の単身赴任手当について、人事院勧告に準じて新設する必要

4 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

地方公務員法の改正内容を踏まえ、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、給与への適切な反映等について、一層検討を進める必要

(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その役割を十分認識し、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は、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る必要

② 健康管理

- ・ 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いることから、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
- ・ 管理監督職員にあつては、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

③ ハラスメントの防止

ハラスメントの発生防止や排除のために、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逃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

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、更に取組を進める必要
- ・ 男性職員が育児休業を積極的に取得できるような職場環境づくりに、より一層取り組むとともに、配偶者同行休業制度について他の都道府県の動向等を注視する必要
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備等に更に取り組んでいく必要

5 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