

写

職員の給与等に関する
報告及び勧告

令和2年10月

熊本県人事委員会

人委第260号

令和2年10月27日

熊本県議会議長 池田和貴様

熊本県知事 蒲島郁夫様

熊本県人事委員会委員長 出田孝一

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

目 次

別紙第1

報告（職員の給与等に関する報告）	1
I 職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え	1
II 職員の給与	2
1 特別給（期末手当及び勤勉手当）に関する報告の先行実施	2
2 民間の特別給の状況	2
3 特別給に関する職員と民間との比較	3
4 国家公務員の給与（特別給）	3
5 本年の給与の改定	4
III 職員の人事給与等に関する今後の課題	5
1 人事給与制度	5
2 働き方改革と勤務環境の整備	7
3 危機発生時の勤務条件	12
4 会計年度任用職員等の勤務条件	13
5 県民の信頼確保	13
IV 給与に関する勧告実施の要請	14

別紙第2

勧告（職員の給与に関する勧告）	15
-----------------	----

別記

人事院の給与勧告等の概要	17
--------------	----

参考資料	19
------	----

職員の給与等に関する報告

報 告

I 職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置が講じられなければならないとされています(情勢適応の原則)。また、給与については、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を、給与以外の勤務条件については、国及び他の地方公共団体の職員との均衡を考慮して定めなければならないとされています(均衡の原則)。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものであり、本委員会は、毎年、県内の民間企業の給与等の状況を精確に調査、分析し、人事院が行う報告及び勧告、他の地方公共団体の職員の給与等の状況等を総合的に勘案して、報告及び勧告を行っています。

本委員会は、従来から給与制度については国に準じた見直しを行いながら、給与水準については、地域の国家公務員との均衡も考慮しつつ、毎年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本としています。

II 職員の給与

1 特別給(期末手当及び勤勉手当)に関する報告の先行実施

Iで述べたとおり、県内の民間企業の給与等の状況を精確に把握するために、毎年、職種別民間給与実態調査を実施しています。例年は5月から調査を実施していますが、本年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給と月例給の調査を分けて実施することとしました。実地によらない調査が可能な特別給に関する調査については6月末から7月末まで先行実施し、実地が基本となる月例給に関する調査は8月中旬から9月末までの実施となりました。

例年とは異なる調査実施のため、例年8月に行われる人事院勧告が本年は10月7日に行われ、その内容は、職員の給与に関する報告、期末手当に関する勧告、公務員人事管理に関する報告を柱とするものであり、月例給については、官民較差に基づき、必要な報告及び勧告を別途行うこととされ、本年は2回に分けて人事院報告及び勧告が行われることとなりました。

このような状況を受け、本委員会が行う本年の職員の給与に関する報告及び勧告についても、民間の特別給に相当する期末手当及び勤勉手当について、先行して報告した上で勧告することとしました。

よって、今回の、職員の給与に関する報告については、期末手当及び勤勉手当に関する項目のみとし、月例給については別途報告し、必要に応じて勧告を行うこととします。

2 民間の特別給の状況

職種別民間給与実態調査(特別給)

本委員会は、職員給与と、公務に類似する業務に従事する県内民間企業従業員の給与との比較を行うため、企業規模が50人以上で、かつ、事業所規模が50人以上の民間事業所(603事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した200の事業所を対象に、人事院及び熊本市人事委員会等と共同で、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施しました。なお、本年は新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した上で、特別給に関する調査を6月29日から7月31日まで実施しました。

調査では、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特別給について、174 の事業所から回答が得られ、調査完了率は、87.0%であり、広く民間事業所の状況を調査することができました。

(参考資料 調査の概要、第1表：19～20頁)

3 特別給に関する職員と民間との比較

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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特別給は、別表のとおり、所定内給与月額の4.47月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数4.50月が民間事業所の特別給を0.03月上回っています。

別表 民間における特別給の支給状況

項 目	金 額 等	
平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)	329,295円
	上 半 期 (A2)	327,319円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	720,132円
	上 半 期 (B2)	746,276円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.19月分
	上半期(B2)/(A2)	2.28月分
	年 間 計	4.47月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいいます。
(備考) 職員の現行の年間支給月数は、4.50月です。

4 国家公務員の給与(特別給)

人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等について報告

及び勧告を行い、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)が、民間の支給割合(4.46月)を0.04月上回っていたため、支給月数を0.05月分引き下げ、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当から差し引くこととしました。

(人事院の給与勧告等の概要については、別記を参照：17頁～18頁)

5 本年の給与の改定

(1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、民間の昨年8月から本年7月までの1年間の特別給の支給割合を0.03月分上回っています。

人事院は、4に記載したとおり、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数について、民間の支給割合に見合うよう支給月数を引き下げ、その引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしました。

本委員会においても、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職種別民間給与実態調査や人事院勧告の内容等を総合的に勘案して検討した結果、本年は、期末手当及び勤勉手当について改定を行う必要があると判断しました。

(2) 改定すべき事項

期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間特別給との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とすることとします。支給月数の引下げ分は、国に準じて期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和3年度以降は6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分することとします。

また、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、同様に支給月数を引き下げることとします。

Ⅲ 職員の人事給与等に関する今後の課題

1 人事給与制度

(1) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める「能力及び実績に応じた処遇の徹底」という基本理念に基づき、人事評価の適切な実施と、その結果を任免や給与等に反映する取組が進められてきました。

本県でも、任命権者において人事評価制度を導入するとともに、同評価の昇給及び勤勉手当への反映についても、全ての職員に対して実施されています。人事評価を職員の業務遂行意欲の向上に更につなげるためにも、評価の客観性や納得性を、より一層高めていくことが求められます。

また、等級別基準職務表では、級により職務の複雑、困難及び責任の度の相違が明確であることが求められています。地方公務員法に規定されている職務給の原則に基づき、その格付けが適当であるか、また国や他県との均衡が保たれているかといった観点から、格付けの見直しについて検討が必要であると考えます。

これらは、職員の人事給与制度に大きく影響を及ぼすものであることから、今後とも、職員の信頼をより高められるよう、適切な運用に努めていく必要があります。

(2) 多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・高齢化が進む中、本県には、平成 28 年熊本地震からの復旧・復興など多くの課題があることに加え、新型コロナウイルス感染症対策や令和2年7月豪雨災害対応といった新たな課題も生じています。任命権者からは、採用試験を所管する本委員会に対して、多岐にわたる行政課題や行政需要に的確に対応することができる多様で有為な人材の確保を要請されているところです。しかし、近年、受験年齢人口の減少などを背景に人材獲得競争が激化しており、受験者数の確保は厳しい状況にあります。

これらの状況を踏まえ、本委員会においては、多くの受験者を確保するため、県職員の仕事のやりがいや魅力をより一層発信すべく積極的な採用広報活動を実施するとともに、任命権者と協議を重ねながら、試験制度の改善に取り組んでいます。

令和2年度採用試験においては、雇用情勢が厳しい時代に就職活動を行った人の働く意欲や能力を県行政に活かすため、「就職氷河期世代対象」の試験区分を新たに設けま

した。採用広報活動においては、本県職員を目指す人たちに向けた動画を作成し、ホームページに掲載したほか、SNSを活用した情報発信に努めました。その結果、令和2年度大学卒業程度の採用試験においては、多くの職種で応募者数が増加しました。

一方で、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、対面による採用広報活動が制限され、また、試験実施においても徹底した感染防止対策が求められるなど、例年とは異なる対応が必要とされました。

今後も、本委員会は、新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化することも視野に入れながら、社会情勢に対応した、より効果的な採用広報活動と試験制度の改善に、任命権者とともに取り組んでいきます。

また、人材の育成については、これまでも、任命権者において様々な取組がなされていますが、今後新たに生じる行政課題等に的確に対応するためには、全職員の能力を最大限に活用していくことが何よりも重要です。そのため、任命権者においては、人材育成に係る基本方針に基づき、職員の意識改革や能力向上を図るとともに人事評価制度を適切に運用するなど、長期的な視点から、人材育成により一層努めることが求められます。

(3) 女性職員の登用

本県では、「熊本県特定事業主行動計画」や「熊本県女性の活躍推進計画」に基づき、男女を問わず全ての職員が働く意欲を持ち続けられる職場の実現を目指しています。

任命権者において、女性の能力活用や育成のため、早い時期から幅広い職務経験を積むことや政策形成への参画を促進するとともに、課長・班長職等への登用を積極的に進めてきました。その結果、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は着実に上昇しています。

今後とも、前述の計画に基づき、性別にかかわらず職員それぞれの能力を最大限に活かす人員配置やキャリア形成の支援、仕事と家庭の両立ができる柔軟な勤務環境づくりの推進、職員の意識改革等に努めながら、女性職員の育成や登用を進めていく必要があります。

(4) 定年の引上げ

人事院は、少子高齢化が急速に進行する中、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本

格的に活用することが不可欠であるとして、平成 30 年8月、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いました。また、昨年及び本年の報告においても、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請しているところです。

地方公務員の定年は、地方公務員法において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする」とされていることから、国の動向を注視しつつ、本県における人事管理の在り方等について着実に検討を行っていく必要があります。

2 働き方改革と勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していくためには、全庁的に職員の「働き方改革」を進め、健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう勤務環境の整備を行うことが重要です。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

平成 28 年度は、熊本地震からの復旧・復興業務等により、職員の時間外勤務が全庁的に増加しましたが、平成 29 年度及び平成 30 年度は、業務の削減・見直しの徹底により減少しました。しかしながら、令和元年度は職員の時間外勤務が再び増加し、本年度においても、新型コロナウイルス感染症対策や豪雨災害対応による時間外勤務の増加が懸念されます。

長時間労働の是正に向けては、本委員会において、時間外勤務命令の上限を原則月 45 時間・年 360 時間とする人事委員会規則の改正を行い、平成 31 年4月から施行しました。また、任命権者において、パソコンの稼働時間管理やタイムカードシステムの導入により客観的な総実勤務時間の把握に努めつつ、各所属においても業務見直し等が進められており、管理監督者や職員の時間外勤務に対する意識は変化しつつあります。

本委員会及び任命権者においては、上限設定を含む時間外勤務縮減に向けた取組を評価し、改善していくために、所要のデータを分析・検証していきます。

任命権者においては、管理監督者への研修・指導を通じて、更なる職員の意識改革を図る必要があります。加えて、新型コロナウイルス感染症対策等を勘案しつつ、繁忙な部

署への弾力的な人員配置やICT導入による業務効率化等、時間外勤務縮減に向けた取組を一層進めるとともに、管理監督者においては、勤務時間の適正な管理を継続し、業務の効率化・平準化に徹底して取り組む必要があります。

本委員会としても、任命権者における時間外勤務命令の上限規制の遵守状況を把握し、指導するなど労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていきます。

イ 教職員の勤務時間

教育委員会においては、業務の適切な配分、定時退勤の推進、部活動休養日や学校閉庁日の設定、事務改善及び会議の簡素化、効率化等に取り組んでいますが、それでもなお、長時間勤務を行う教職員が多い現状があります。

そのような中、教育委員会は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の改正に基づいて文部科学大臣が策定した指針を踏まえ、時間外在校等時間の上限を原則月 45 時間・年 360 時間とする教育委員会規則を制定するとともに、教育委員会及び学校が講ずべき措置を定めた方針を策定し、本年6月から施行しました。さらに、実効性のある取組を推進すべく「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」を8月に策定しました。

これらを踏まえ、各学校における取組状況を把握した上で、勤務時間の適正管理、教職員一人ひとりの自己管理意識の向上、業務分担の見直し・適正化、必要な環境整備といった在校等時間の長時間化を防ぐための取組を、より一層進める必要があります。

本委員会としても、時間外在校等時間の上限規制の遵守状況を把握するほか、学校を訪問して実情を把握する公署調査を引き続き実施し、指導・助言を行うなど労働基準監督機関としての役割を充実・強化させていきます。

ウ 年次有給休暇の取得

平成 30 年度から、民間企業においては、働き方改革関連法により、年次有給休暇の日数のうち年5日は、時季を指定して与えることが義務付けられ、国家公務員においても、5日以上確実に取得できるよう配慮することとされています。

本県における職員の年次有給休暇の取得状況は、全体としては概ね増加傾向にあり、約9割の職員が5日以上取得していますが、全く取得していない職員も存在しています。

年次有給休暇の取得は、職員の健康を維持し、豊かな生活のための時間を確保する

観点から重要であり、本県においても、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに、より一層努めなければなりません。

任命権者においては、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、併せて職員への意識啓発を積極的に行うとともに、管理監督者においては、職員一人ひとりに対する適切な業務マネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行うことが求められます。

(2) 職員の健康管理

職員がその能力を十分発揮するためには、心身ともに健康であることが大前提です。

任命権者においては、各種健康診断や生活習慣改善のための特定保健指導、ストレスチェック・各種研修の実施、相談体制の整備等により職員の心身両面における健康管理に積極的に取り組んでいます。

からだの健康管理の面では、定期健康診断の受診率がほぼ 100%となるなど着実に取組の成果が出ています。しかし、健康診断の結果、「正常」は職員の2割程度に留まり、「有所見」の内容は生活習慣に起因するものが多くなっています。

一方、心の健康管理の面では、全休職者の7割強が心の疾病によるものであり、引き続ききめ細かな対応が求められます。

また、熊本地震からの復旧・復興業務が継続している中で、新たに新型コロナウイルス感染症や豪雨災害への対応が発生し、職員の心身への負担の継続、増大が懸念されます。今後も、疲労の蓄積や仕事の質・量の変化による心身の健康への影響を注視し、適切に対応していく必要があります。

任命権者においては、健康障害の一因となる時間外勤務を縮減するとともに、心身の病気の予防・早期発見・早期対応に、より一層努めることが必要です。

管理監督者においては、良好な人間関係や円滑なコミュニケーション等の職場環境づくりを行うとともに、職員の健康状態を把握するよう努め、産業医などの専門家の助言や指導を受けながら早期に問題解決に当たることが求められます。

職員においては、健康診断の結果を自らの生活習慣を見直す機会と捉え、また、ストレスチェックの結果等から、自らのストレス傾向を把握するなど、一人ひとりのセルフケアが重要です。そのうえで、不調をきたした場合は、できるだけ速やかに医療機関・健康相談機関を受診するほか、上司、同僚、家族の協力も得ながら対処することが求められます。

休職者の円滑な職場復帰に向けては、職場復帰支援手引等に基づき、管理監督者が中心となって業務内容、勤務環境等に配慮されており、また、復職支援休暇の活用等も行われています。今後とも、職場復帰後の状況把握、定期相談の実施、業務遂行能力の回復支援等、継続的かつ丁寧なフォローアップに努める必要があります。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が、仕事と生活の調和を図りながら、その能力を十分に発揮するためには、制度面の整備だけでなく、周りの職員の理解と協力が得られる良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠です。

本県は、育児休業や介護休暇等、育児や介護と仕事との両立支援の制度を整備してきました。

育児に関しては、「熊本県特定事業主行動計画」で定めた目標に向けた取組が進められているところです。行動計画を推進していく上では、女性の活躍推進への取組のほか、男性職員においても育児休業や育児参加のための休暇などの両立支援制度をより積極的に活用できるよう、更なる周知・啓発を行い、性別にかかわらず育児に参加しやすい職場づくりを引き続き進めることが求められます。

任命権者においては、対象となる男性職員に対し、「子どもの出生時の休暇取得計画表」の作成を促し、取得計画に応じた支援や周囲の職員への理解促進を図っています。このような取組と相まって、本県の男性職員の育児休業取得率は着実に向上しています。

しかし、行動計画の取得目標値を依然として下回っているため、今後も取得期間中の業務分担の見直しや業務効率化等、それぞれの職場の実情に応じて、育児休業を取得しやすい環境整備を一層推進していく必要があります。

また、団塊世代が70歳台に達し、本県では県民の約3割が65歳以上の高齢者という状況にあり、介護をしながら仕事をする職員の増加が想定されることから、介護と仕事を両立できる勤務環境の整備がより一層重要になってきます。

任命権者においては、今後も、各種制度の周知を徹底するとともに、それぞれの制度を活用しやすい職場づくりに向けた取組を引き続き行う必要があります。

イ ハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント等は、職員の人格や尊厳を侵害することに加え、職務能率の低下や職場環境の悪化につながる重大な問題です。

任命権者においては、内部相談員、外部相談員及び相談専用メール窓口の設置や研修の実施等により、あらゆるハラスメントの防止・解決に努めているところですが、本県ではハラスメントに関する相談員への相談件数及び本委員会への苦情相談件数が、近年増加傾向にあります。

そのような中、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が本年6月から施行され、事業主に対してパワーハラスメント防止のための措置が義務付けられるとともに、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントについても、防止対策が強化されました。

任命権者においては、この法改正を踏まえ、ハラスメントに対する管理監督者や職員の責務及び言動に関する認識を深めることを徹底するとともに、「懲戒処分の指針」を改正し、パワーハラスメントを行った職員に対する処分項目を追加しています。

改正法の趣旨を十分踏まえ、管理監督者を対象とした研修の徹底や相談体制の周知、相談しやすい環境づくりにより一層取り組み、ハラスメントのない良好な職場環境の確保に努めなければなりません。

(4) 柔軟で多様な働き方に関する検討

人口構造が急激に変化する中で、職員の働く意欲に応え、それぞれがその能力を遺憾なく発揮するためには、柔軟で多様な働き方ができる環境を実現することは重要な課題です。

国は、平成 28 年4月から、フレックスタイム制の適用を原則として全職員に拡充するとともに、テレワークの環境整備など柔軟で多様な働き方を推進しています。

本県では、任命権者において、公務能率の向上を図るための特例勤務制度や職員のライフスタイルに応じた働き方を支援するための時差出勤制度が実施されています。加えて、サテライトオフィスの設置、オンライン会議システムの導入が進められており、定型業務を自動処理するRPA*も一部試行されているところです。これらの取組は、業務効率化及び長時間勤務是正の効果が期待されるため、制度の周知に努め、積極的な活用を図っていく

ことが求められます。 * Robotic Process Automation : コンピュータ上で行われる作業を自動化する技術

なお、新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急措置として、本年2月から在宅勤務の取組が推進されましたが、在宅勤務は、職員のライフスタイルに応じた働き方としても期待されます。そのため、リモートアクセスの拡充など、在宅における勤務環境を整備し、併せて、これまでの取組や試行を通じて明らかとなった課題を検証した上で、職員が利用しやすい仕組みづくりを進めていくことが重要です。

また、県は障がい者の雇用促進を率先垂範して進める立場にあります。任命権者は、障がいのある職員が職場に適応し、その能力を十分に発揮できるようにするため、当該職員の意向を尊重しながら、障害者の雇用の促進等に関する法律及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律等の趣旨を踏まえた合理的配慮に基づき、勤務環境の充実を引き続き図る必要があります。併せて、上司・同僚の理解促進を図るための取組を進めるなど、ハード・ソフト両面において、真に障がい者が活躍しやすい職場環境を実現する必要があります。

3 危機発生時の勤務条件

近年、本県では、熊本地震、新型コロナウイルス感染拡大、豪雨災害等、県民生活に甚大な影響を与える災害や事象が続いており、その都度、県として迅速かつ的確に対応することが求められています。

併せて、災害等の危機発生に伴う業務に従事する職員及びその所属への適切な対応は、職員の適正な勤務条件を確保する観点から重要な課題です。

これまで任命権者においては、災害等の危機発生に際し、職員が優先的に取り組むべき業務に専念できるよう、勤務条件に関する所要の措置を講じ、被災地への派遣等に伴う人員の弾力的な配置や特例勤務の活用推進、健康管理体制の強化等、職員や職場の負担軽減及び勤務環境の整備に速やかに取り組んできました。

本年に入って、新型コロナウイルス感染症や豪雨災害が発生しましたが、任命権者は、これまで蓄積した危機発生時の対応やノウハウを活かして、各種制度の柔軟な運用や業務の実態を踏まえた給与処遇、危機発生時の事業継続計画(BCP)に基づく通常業務の見直しや弾力的な人員配置、さらには組織改編を行うなど課題解決のため様々な対応をしています。

今後も、これらへの対応業務の長期化を見据え、職員の負担軽減に留意しつつ、効果的かつ効率的な制度、運用となるよう本委員会とも連携しながら、適時適切に取り組んでいく必要があります。

4 会計年度任用職員等の勤務条件

臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保を目的とした、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が令和2年4月に施行され、任命権者及び本委員会においては、熊本県会計年度任用職員の給与等に関する条例をはじめとした各種規定を整備しました。

これにより、会計年度任用職員の任用、給与、服務規律等が整備され、知識・経験を反映した給与制度の構築や各種休暇等の充実による処遇改善が図られたところです。今後も、各所属において適切な制度運用を図りつつ、常勤職員や国の非常勤職員との均衡が、引き続き保たれるよう対応していく必要があります。

なお、臨時的任用職員についても、職員との均衡及び勤務の内容を踏まえ、適正な処遇が確保できるよう、引き続き検討する必要があります。

5 県民の信頼確保

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、また、勤務時間の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識が求められています。任命権者においても、職員の倫理意識の向上を図るための様々な取組が実施されていますが、依然として、非違行為を行った一部の職員に対し、懲戒処分が行われています。

非違行為は、公務に精励する職員の努力を無にするばかりか、県政に対する県民の信頼を著しく損ない、公務運営に重大な支障を及ぼすものであり、極めて遺憾です。

本県では、職員の法令遵守意識の向上等に向けて、「熊本県職員行動規範」を定めていますが、職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを自覚するとともに、公務員としての高い倫理意識と使命感を持つことが強く望まれます。

任命権者においては、法令遵守に係る指導の更なる徹底、一般職員及び管理監督者に対する研修の改善強化などを図り、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼確保に努めていかなければなりません。

IV 給与に関する勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するためのものです。

この制度が適正に運用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることにつながり、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらし、もって行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

本年は、民間給与の状況、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、期末手当及び勤勉手当については、民間に見合うよう年間の支給月数を引き下げることを勧告することとしました。

議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義及びそれが果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。