

写

職員の給与等に関する
報告及び勧告

平成26年10月

熊本県人事委員会

人委第274号
平成26年10月9日

熊本県議会議長 前川 収 様
熊本県知事 蒲島郁夫 様

熊本県人事委員会委員長 成瀬 公博

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
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
職員の給与	3
1 職員の給与の状況	3
2 民間の給与の状況	5
3 職員給与と民間給与との比較	6
4 生計費及び物価	6
5 国家公務員の給与	7
6 本年の給与の改定	8
7 給与制度の総合的見直し	10
8 給与制度の改正	13
職員の人事給与等に関する今後の課題	17
1 人事給与制度	17
2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	20
3 危機発生時の勤務条件	23
4 臨時職員の勤務条件	23
5 県民からの信頼の確保	23
給与に関する勧告実施の要請	25

別紙第 2

勧告（職員の給与に関する勧告）	27
-----------------	----

別記

人事院の給与勧告等の概要	59
--------------	----

参考資料	63
------	----

職員の給与等に関する報告

報 告

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、適当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権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。

本委員会では、平成17年に人事院が勧告した給与構造改革に準じて、給料表及び昇給制度の見直し並びに地域手当の新設等を勧告しました。また、その後も50歳代後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しを勧告したほか、民間企業の給与水準をより精確に反映させるため、公民給与比較の対象とする企業規模を100人以上から50人以上へ拡大するとともに、比較対象とする産業及び職種についても拡大するなど、随時、職員の適正な勤務条件を確保するための措置を講じています。

なお、人事院は、平成27年度から、地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、本年、給与制度の総合的見直しを勧告しました。本県の給与制度は従来から国に準じてきたところですが、今回の見直しは、職員給与の水準、ひいては地域の民間給与との均衡に大きな影響を及ぼすものであり、慎重に対処する必要があると考えます。

また、公務員制度改革の一環として、平成20年6月の国家公務員制度改革基本法に基づき検討されていた一般職公務員への協約締結権の付与及び給与勧告制度の廃止については、平成24年11月の関連法案の廃案に伴い、実施が見送られることとなり、当面は現行の給与勧告制度が維持されることとなりました。その後、労働基本権制約の見直し以外の制度改革が進められることとなり、地方公務員については、能力及び実績に基づく人事管理の徹底と退職管理の適正を確保するための措置を講ずるため、本年5月に地方公務員法の改正が行われたところであり、本県においても法改正への対応が必要となっています。

国家公務員制度の見直し及び地方公務員法の改正は、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、引き続き国の動向を注視していくとともに、課題の検討、関係規程の整備等を進めていく必要があります。

本委員会は、これまでも、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、必要な措置について報告及び勧告を行ってきたところですが、今後とも、民間給与の実態、社会情勢の動き等を的確に捉え、人事行政の中立かつ専門の機関として期待される役割を十分に果たせるよう努めていきます。

職員の給与

1 職員の給与の状況

本委員会が本年4月現在で実施した「平成26年職員給与実態調査」の結果は、次のとおりです。

なお、職員とは、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例、熊本県立学校職員の給与に関する条例、熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例、熊本県一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び熊本県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける者をいいます。

(1) 職員の数、平均年齢、学歴別構成等

職員の総数は、本年4月1日現在20,989人で、適用給料表別の職員の内訳は、次のとおりです。

給料表	人 数	構成比
行政職	4,712人	22.4%
公安職	3,029人	14.4%
研究職	166人	0.8%
医療職(1)	29人	0.1%
医療職(2)	241人	1.2%
医療職(3)	118人	0.6%
教育職(2)	3,193人	15.2%
教育職(3)	9,501人	45.3%
総 数	20,989人	100.0%

(注) 再任用職員及び任期付職員は含まれていません(以下(3)まで同じ)。

職員の平均年齢は43歳10月、平均経験年数は20年11月(行政職給料表適用職員にあっては、それぞれ43歳5月、21年4月)です。

職員の性別の内訳は、次のとおりです。

	男 性	女 性
職 員	63.8%	36.2%
うち行政職給料表適用職員	71.5%	28.5%

また、職員の学歴別構成は、次のとおりです。

	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
職 員	78.9%	7.4%	13.6%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	68.5%	4.9%	26.5%	0.1%

(参考資料 第1表: 66頁～67頁)

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、391,415円(行政職給料表適用職員にあっては、369,639円)であり、その内訳は、給料の月額367,258円(同342,878円)、扶養手当11,015円(同11,739円)、管理職手当5,491円(同7,869円)、住居手当5,979円(同6,331円)、その他の手当1,672円(同822円)です。

(参考資料 第2表: 68頁～69頁)

(3) 手当の支給状況

主な手当の支給状況は、次のとおりです。

ア 扶養手当

扶養手当は、11,163人(職員の53.2%)に支給されており、受給者1人当たりの平均扶養親族数は2.16人、平均支給月額は20,712円です。

(参考資料 第6表: 116頁)

イ 単身赴任手当

単身赴任手当は、594人(職員の2.8%)に支給されており、基礎額と加算額とを合わせた受給者1人当たりの平均支給月額は、27,162円です。

なお、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離に応じて支給される加算額については、職員の単身赴任の実情を踏まえ、「80km以上100km未満」の交通距離区分を設け、133人の職員に4,000円を支給しています。

(参考資料 第7表: 116頁)

ウ 住居手当

住居手当は、12,767人(職員の60.8%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、借家・借間居住者24,918円、自宅居住者1,000円です(自宅居住者に係る手当は、平成24年の本委員会勧告に基づき条例で廃止済ですが、本年は経過的に1,000円が支給されています。)

なお、住居手当支給対象者の住居種類別構成は、借家・借間36.8%、自宅63.2%です。

また、上記のほか、単身赴任手当受給者の配偶者が居住する借家・借間に係る住居手当を34人に支給しています(平均支給月額12,979円)。

(参考資料 第8表: 117頁)

エ 通勤手当

通勤手当は、17,680人(職員の84.2%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、9,674円です。

なお、通勤手当支給対象者の通勤方法別構成は、交通機関利用者3.6%、交通用具使用者95.5%、交通機関と交通用具との併用者0.9%です。

(参考資料 第9表：118頁)

2 民間の給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と、公務と類似する業務に従事する県内民間企業の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(616事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した213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「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置づけられる中間職の従業員についても個人別の給与月額等を把握しました。

調査では、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた給与月額等について、192の事業所から回答が得られ、調査完了率は、90.1%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。

また、民間企業における給与改定の状況等についても、引き続き調査を行いました。

(参考資料 調査の概要、第13表：121頁～122頁)

(2) 調査の結果

ア 給与額

企業規模別、職種別、学歴別の給与額は、参考資料の第14表のとおりです。

(参考資料 第14表：123頁～134頁)

イ 初任給の改定状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で27.8%(昨年29.7%)、高校卒で20.7%(同14.6%)となっていますが、そのうち大学卒で9.9%(同8.7%)、高校卒で19.2%(同0.0%)の事業所において初任給が増額となっており、初任給の増額を行う事業所が増加しています。

(別表第1：14頁)

ウ 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、一般の従業員(係員)について、ベースダウンを行った事業所はなく(昨年1.3%)、他方、ベースアップを実施した事業所の割合は22.6%(同9.7%)となっており、昨年に比べ大きく増加しています。

また、一般の従業員(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63.8%)となっており、昨年に比べ大きく増加しています。平均の昇給額については、昨年に比べ増額となった事業所の割合が23.0%(同14.6%)となっており、昨年に比べ大きく増加しているのに対し、減額となった事業所の割合は6.9%(同6.5%)となっており、昨年に比べ若干増加しています。

(別表第2: 14頁)

3 職員給与と民間給与との比較

本年の職員給与と民間給与の比較を行った結果は、次のとおりです。

(1) 月例給

本委員会は、本年の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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員について、民間においては公務の行政職給料表適用職員と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、年齢、学歴)を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額(公務にあっては比較対象とする給与、民間にあってはきまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの)を対比させ、精密に比較(ラスパイレス比較)を行いました。

その結果、別表第3に示すとおり、職員給与が民間給与を2,066円(0.55%)下回っています。

(別表第3: 15頁)

(2) 特別給

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(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給(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、別表第4に示すとおり、所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を0.16月上回っています。

(別表第4: 16頁)

4 生計費及び物価

総務省の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人世帯、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146,611円、202,358円、211,824円及び221,302円となっています。

(参考資料 第24表: 139頁)

また、総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、熊本市で3.7%増加しています。

(参考資料 第25表：140頁～141頁)

5 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較

職員の給与制度は、国家公務員に準じていますが、給与構造改革が実施された平成18年度以降、給料の月額(国は俸給の月額)に諸手当を加えた平均給与月額について、国家公務員においては年々上昇しているのに対して、職員においては年々減少し続けています。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する行政職給料表適用職員を比較すると、別表第5のとおり、本年4月の給料の月額(俸給の月額)の平均では、職員が国家公務員を10,673円上回っています(昨年4月現在における国家公務員の俸給の水準を100とした場合の職員の給料の水準を示すラスパイレズ指数[減額措置がない場合の参考値]は100.6)。

他方、諸手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務員を35,625円下回っています。

(別表第5：16頁)

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7日に、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ました。

ア 本年の給与改定

月例給については、本年4月分の国家公務員給与が民間給与を1,090円(0.27%)下回っているため、世代間の給与配分の見直しの観点も考慮しながら若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げることとし、また、特別給についても、民間の支給割合4.12月に見合うよう、支給月数を0.15月分引き上げることとしました。

その他、俸給表の改定に伴い、医師に対する初任給調整手当の額を引き上げることとしたほか、民間の支給状況等を踏まえ、交通用具使用者に係る通勤手当を引き上げることとしました。

イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、昨年報告した国家公務員の給与制度の総合的見直しについて、「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」、「官民の給与差を踏まえた50歳代後半層の給与水準の見直し」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」という三つの課題に対処するため、平成27年4月から俸給表及び諸手当の見直しを行う旨の勧告を行いました。

具体的には、民間賃金が低い地域における官民給与の実情を踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準を平均2%引き下げるとともに、併せて地域手当については支給割合の引上げ及び支給地域の拡大を行うこととしました(地域間の給与配分の見直し)。

また、俸給表の改定に際しては、50歳代後半層の官民の給与差を踏まえ、若年層が多く在職する号俸の俸給月額を抑制し、50歳代後半層の職員が多く在職する号俸の俸給月額を引下げ割合を大きく設定することにより、給与カーブの見直しを行うこととしました(世代間の給与配分の見直し)。

さらに公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえ、広域異動手当、単身赴任手当、本府省業務調整手当等を見直しを行うこととしました(職務や勤務実績に応じた給与配分)。

これらの俸給表及び諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施するとともに、俸給表の改定に関しては、激変緩和のための経過措置(3年間の現給保障)が講じられることになりました。

ウ その他

給与に関する事項としては、上記の他に、再任用職員の給与の見直しとして、平成27年4月1日から再任用職員に単身赴任手当を支給することとしました。

その他、人事院は、「職員の給与等に関する報告」の中で雇用と年金の接続について言及しているほか、「公務員人事管理に関する報告」の中では育児・介護のための両立支援策の検討、勤務環境の整備などについても報告を行っています。

(人事院の給与勧告等の概要については、別記を参照：59頁～62頁)

6 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、本年4月分の職員給与が民間給与を2,066円(0.55%)下回っており、また、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0.16月分下回っています。

一方、人事院は、5の(2)のアに記載のとおり、本年4月分の給与の官民較差を踏まえ、世代間の給与配分にも留意しながら俸給表水準を引き上げることとし、特別給についても民間の支給割合が公務を上回っていることから、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.15月分引き上げる勧告を行いました。加えて、人事院は、俸給表の改定に伴い医師に対する初任給調整手当を改定する勧告を行いました。

職員給与は、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めるとする地方公務員法の均衡の原則を踏まえる必要があり、本委員会は、これらを総合的に勘案して検討した結果、本年は、月例給並びに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。その改定の内容は、次の(2)のとおりです。

(2) 改定すべき事項

ア 給料表

職員の給与改定は、これまで人事院勧告による国家公務員の給与改定を踏まえ、実施してきましたが、本年4月分の職員給与と民間給与との較差2,066円は国の較差1,090円より大きく、本年の人事院勧告に準じて給料表を改定するだけでは、本県の民間給与との較差を解消することができない状況にあります。

他方、給与構造改革の実施以降、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきとされていることから、職員の給与制度は国に準ずることを基本とした上で、職員給与の水準については、国家公務員に単に準ずるのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置することが必要であると考えます。

そこで、民間との比較を行っている行政職給料表については、地域の民間給与との均衡を図るために、人事院勧告による改定後の行政職俸給表(一)の各号俸の額に0.29%を乗じて得た額を加えた額(1円未満の端数切捨)を給料月額とします。

併せて、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、水準を調整した改定を行うこととします。

なお、給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとします。

イ 単身赴任手当(基礎額)

単身赴任手当の基礎額については、国及び他の都道府県の手当額並びに民間事業所の状況を踏まえて改定していますが、職員給与の減額改定、据置き等が続いたため、平成10年4月以降手当額が改定されていない状況にあります。

本年人事院は、民間の状況を踏まえ、給与制度の総合的見直しの一環として、平成27年4月から段階的に手当額を引き上げる勧告を行いました。本県でも職員の手当額が民間を下回るため、手当額を改定する必要がありますが、本県における公民較差の状況を踏まえ、本年4月に遡及して、単身赴任手当の基礎額を改定することとします。

(参考資料 第20表: 137頁)

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告による国家公務員の手当の改定及び医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

また、本県では獣医師に対する初任給調整手当を支給していますが、医療職給料表(2)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととし、同様に本年4月に遡及して実施します。

エ 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年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とすることとします。支給月数の引上げ分は勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は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こととします。

また、再任用職員の勤勉手当並びに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上げることとします。

7 給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しの必要性

5の(2)のイで述べたとおり、本年、人事院は国家公務員の給与上の課題に対処するため、平成27年度から、地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、給与制度の総合的見直しを勧告しました。

地方公務員の給与は、地方公務員法に定める均衡の原則を踏まえ、民間との均衡だけでなく、国家公務員の給与との均衡を図る必要があることから、本県の給与制度は従来から国に準じてきたところです。今回、人事院が勧告した給与制度の総合的見直しについても、本県において同様の見直しを行う必要性の有無等について検討する必要があります。

ア 地域間の給与配分の見直し(給料表水準の見直し)

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」を課題の一つとして、民間賃金水準の低い12県における官民の較差と全国の較差との率の差を踏まえ、国家公務員の地域間の給与配分を適正化するために、全国共通に適用する俸給表の水準を平均2%引き下げることがを勧告しました。

本県においては、上記6の(2)の**ア**で述べたとおり地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて職員給与の改定を行うこととしており、本年の給与の改定の実施後には、職員給与が地域の民間給与と均衡する状況にあります。

また、本県は、民間賃金水準の低い12県に含まれず、今回、地域間の給与配分の見直しの一環として行われる地域手当の支給地域の見直しにおいても、本県内に支給地域が設けられていません。

このような状況のもとで、人事院勧告に準じて本県の給料表水準を引き下げれば、現給保障の経過措置を講じたとしても、来年度以降、地域の民間給与との均衡が図れなくなることが予見されます。

地域の民間給与を公務により反映するという今回の見直しの趣旨に鑑みれば、地域間の給与配分の見直しにおいては、単に国に準じて見直しを行うのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることに重きを置いて対処する必要があると考えます。

イ 世代間の給与配分の見直し(給与カーブの見直し)

人事院は、上記**ア**の地域間の給与配分の見直しに係る俸給表水準の引下げを行う際、併せて、「官民の給与差を踏まえた50歳代後半層の給与水準の見直し」という課題にも対処するため、俸給表水準を平均2%引き下げの中で、50歳代後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について最大4%程度引き下げる一方で、若年層が多く在職する号俸の俸給月額の引下げを抑制し、給与カーブを見直すという世代間の給与配分の見直しを行うこととしました。

本県においても、若年層職員の給与水準が民間より低く、高齢層職員の給与水準が民間より高い傾向があり、近年の給料表の改定及び昇給・昇格制度の見直しにおいては、国に準じた見直しを行ってきたところです。

しかし、公務と民間では職員構成及び人事管理が異なり、人事管理に伴う給与処遇も異なることから、公務と民間で世代別の給与水準の傾向(世代間の給与配分)に違いが生じることも必然であり、その違いをどの程度まで、職員給与に反映すべきかは難しい課題です。

また、本県の給料表の構造は、国の俸給表に準じてきましたが、同じ行政職でも職員構成が国とは異なることから、今回の人事院勧告による俸給表改定に準じて給料表を改定した場合、国家公務員とは異なる効果や影響が生じる可能性があり、世代間の給与配分の見直しについては、慎重に対処する必要があると考えます。

他方、50歳代後半層職員の給与水準及び給与カーブの見直しについては、今後、年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴う雇用と年金の接続を改めて検討する上でも大きな課題であることは事実であり、世代間の給与配分の見直しについては、本県においても、引き続き検討を行っていくことが必要であると考えます。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与配分(諸手当の見直し)

人事院は、「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」という課題に対処するため、地域間の給与配分の見直しにより生じた原資を用いて、職務や勤務実績に応じた給与配分として、広域異動手当、単身赴任手当(基礎額・加算額)、本府省業務調整手当及び管理職員特別勤務手当の見直しを行うこととしています。

地方公務員にも支給される単身赴任手当の加算額(職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離に応じて支給される手当。民間の帰宅費用に相当)及び管理職員特別勤務手当については、本県においても民間における手当の支給状況や職員の勤務実態が国と同様の状況にあることから、国家公務員に準じた見直しが適当であると考えます。

(参考資料 第21表: 137頁)

(2) 給与制度の総合的見直しへの対応について

(1)で検討した給与制度の総合的見直しのうち、まず、アの地域間の給与配分の見直しについては、地域の民間給与との均衡をより重視する観点から、人事院勧告に準じた給料表水準の引下げは見送ることとします。

また、人事院は俸給表水準の引下げと併せて、民間の賃金が高い地域に支給される地域手当の支給割合の見直し等を勧告しているところですが、給料表水準の引下げを行わないため、東京事務所など県外の地域手当支給地域に勤務する職員に支給する地域手当の支給割合は見直さないこととします。

次に、イの世代間の給与配分の見直しについては、国の俸給表との構造上の均衡を図る観点に加え、定年の段階的な引上げを含めた雇用と年金の接続の観点から、本県においても検討が必要な課題です。

そこで、世代間の給与配分の見直しについては、人事院勧告に準じた見直しが職員給与に与える効果や影響について検証するとともに、本県における人事管理や職員構成等の状況、他の都道府県の取組状況等を総合的に勘案する必要があることから、引き続き、検討を行っていくこととします。

最後に、ウの職務や勤務実績に応じた給与配分については、人事院勧告に準じて平成27年4月1日から単身赴任手当の加算額及び管理職員特別勤務手当の見直しを行うこととします。

なお、単身赴任手当の加算額については、職員における単身赴任の実情を踏まえ、交通距離区分毎の手当額の見直しを行うこととします。

8 給与制度の改正

(1) 初任給基準の見直し

新規学卒で採用される職員に支給される初任給月額、本県の民間事業所の従業員に支給される額を下回る状況にあり、他の都道府県の状況及び多様で有為な人材の確保の観点からも、初任給月額の基準について見直しを検討する必要があると考えます。

(参考資料 第15表: 135頁)

(2) 再任用職員の給与

人事院は、年金の支給開始年齢の引上げによる再任用希望者の増加に伴い転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況にあること、及び「平成25年職種別民間給与実態調査」の結果を踏まえ、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することを勧告しました。

本県の再任用職員の給与制度は国家公務員の再任用職員の給与制度に準じていること、また、本県においても再任用職員が増加する傾向にあることから、平成27年4月1日から本県の再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとします。

別表第1 民間における初任給の改定状況

(単位:%)

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし
			増額	据置き	減額	
大学卒	規模計	27.8	(9.9)	(90.1)	(0.0)	72.2
	500人以上	25.5	(14.2)	(85.8)	(0.0)	74.5
	100人以上 500人未満	32.8	(7.7)	(92.3)	(0.0)	67.2
	50人以上 100人未満	19.6	(8.3)	(91.7)	(0.0)	80.4
高校卒	規模計	20.7	(19.2)	(80.8)	(0.0)	79.3
	500人以上	21.1	(22.5)	(77.5)	(0.0)	78.9
	100人以上 500人未満	20.5	(18.9)	(81.1)	(0.0)	79.5
	50人以上 100人未満	20.9	(15.2)	(84.8)	(0.0)	79.1

(注) 1 事務・技術関係職種を対象としたものです。
2 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合です。

別表第2 民間における給与改定の状況

その1 ベースアップの実施状況(事業所割合)

(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
一般の従業員 (係員)	22.6	8.2	0.0	69.2
課長級	16.8	8.4	0.0	74.8

(注) 1 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も含めて集計しました。
2 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計しました。

その2 定期昇給の実施状況(事業所割合)

(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 中止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員 (係員)	88.4	82.5	23.0	6.9	52.6	5.9	11.6
課長級	81.8	75.4	22.9	3.1	49.4	6.4	18.2

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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ました。
2 定期昇給実施の「増額」、「減額」、「変化なし」の欄は、定期昇給を実施した事業所のうち、従業員の平均昇給額が、前年と比べて、増額となった事業所、減額となった事業所、変化がなかった事業所の割合を示しています。

別表第3 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
374,913 円	372,847 円	2,066 円	0.55 %

- (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ません。
 2 公民給与の比較については、県の行政職給料表適用職員と、公務と類似する民間職種（事務・技術関係職種）の従業員について、主な給与決定要素（役職段階、年齢、学歴）を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額をラスパイレース方式により対比させ、比較しています（参考1～3を参照）。

(参考1) 公民給与の比較における役職段階の対応関係

行政職給料表の職務の級	本県行政職の職員 (本庁)	民間企業		
		企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模50人以上100人未満の事業所
9級	部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	局長	課長		
7級	課長	課長代理	課長	課長
6級	課長補佐		課長	
5級	係長	係長	課長代理	課長代理
4級			係長	係長
3級	係員	主任	主任	主任
2級			主任	主任
1級	係員	係員	係員	係員

- (注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めています。

(参考2) 公民給与の比較における給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与(注1)から時間外手当(注2)及び通勤手当を除いたもの	給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

- (注) 1 きまって支給する給与とは、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称の如何を問わず月毎に支給されるすべての給与をいいます。
 2 時間外手当とは、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいいます。

(参考3) 公民給与の比較における行政職給料表適用職員の平均給与月額

	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他	合計
平成26年4月 (平成25年4月)	345,673円 (348,435円)	11,926円 (12,169円)	7,997円 (8,005円)	6,415円 (6,792円)	836円 (838円)	372,847円 (376,239円)

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額及び平成18年の切替えに伴う差額(経過措置額)を含みます。
 2 その他は、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く。)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当の合計額です。

別表第4 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)	299,877円
	上 半 期 (A2)	300,580円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	619,207円
	上 半 期 (B2)	615,157円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.06月分
	上半期(B2)/(A2)	2.05月分
	年 間 計	4.11月分

(注) 下半期とは平成25年8月から平成26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、3.95月です。

別表第5 国家公務員給与と職員給与との比較(行政職)

その1 民間との比較に用いる平均給与月額の比較(平成26年4月)

職 員 区 分	平均給与月額	うち	
		俸給月額 ・給料月額	諸手当月額
行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員	408,472 円	335,000 円	73,472 円
行政職給料表の適用を受ける職員	372,847	345,673	27,174
-	35,625	10,673	46,298

(注) 平均給与月額は、「平成26年国家公務員給与等実態調査」及び「平成26年職員給与実態調査」によるものです(新規学卒者及び再任用職員等を除く。)

その2 ラスパイレス指数

年 月 日	ラスパイレス指数	備 考
平成24年4月1日	109.0	国の減額措置がない場合の「参考値」100.8
平成25年4月1日	108.8	国の減額措置がない場合の「参考値」100.6
平成25年7月1日	100.4	国、県いずれも減額措置後での比較

(注) 1 ラスパイレス指数は、行政職俸給表(一)適用を受ける国家公務員の俸給の水準を100とした場合の本県行政職給料表適用職員の給料の水準を示すものです(諸手当を除く比較)。
2 国は平成24年4月から平成26年3月まで、県は平成25年7月から平成26年3月まで、特例法又は特例条例による給与の減額措置を実施しており、減額措置後で比較した指数です。

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) 勤務実績の給与への反映

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める能力と実績に応じた処遇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給与に反映する取組が進められています。

本県においては、各任命権者において人事評価(勤務評定)が実施されていますが、勤務実績を重視した昇給や勤勉手当の支給等については、各任命権者での取組内容に差異が見られ、まだ勤務実績が給与に十分反映されているとは言い難い状況にあると考えます。

また、本年5月には地方公務員法の改正が行われ、「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」を措置することが求められていることから、今後も公務の特殊性及び長期的人事管理も考慮しながら、人事評価制度の適切な運用を行い、勤務実績の給与への反映に向けて、更に取り組を進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

社会経済情勢が激しく変化する中、複雑多様化する行政課題に的確に対応していくため、各任命権者から採用試験を所管する本委員会に対しては、行政サービスの基盤を支える多様で有為な人材の確保が期待されているものと考えます。

一方、近年の職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少、景気動向の影響等から、民間企業、国、地方公共団体等による人材獲得競争が激しくなっており、受験者数の確保が容易ではなくなっています。

本委員会においては、より多くの受験者を本県受験に導くため、積極的な募集広報活動を実施するとともに、各任命権者との協議を重ねながら、多様で有為な人材を確保するための試験制度の改善に取り組んでいます。

平成26年度採用試験に向けては、大学や企業主催の就職説明会への参加機会を拡大するなど積極的なPR活動に努め、また、試験制度についても、大学卒業程度及び免許資格職の第1次試験の教養試験において選択解答制を導入し、警察官採用試験では、剣道及び柔道の有段者が第1次試験を受験する際に加点することとしました。

しかしながら、平成26年度大学卒業程度採用試験においては、民間企業の採用動向の影響など様々な要因により、平成25年度に比べ応募者数が大幅に減少する結果となりました。本委員会と各任命権者は多様で有為な人材の確保を図るため、なお一層課題解決に向けた検討を行っていくことが必要であると考えます。

また、人材の育成については、各任命権者において、これまでも様々な取組がなされていますが、今後新たに生じる行政需要や行政課題に的確に対応することが求められており、限られた人材を最大限に活用することが重要であると考えます。そのためには、各任命権者における人材育成の基本方針に基づき、より一層職員の意識改革、能力向上などの人材育成を進めていくことが必要であると考えます。

(3) 女性職員の登用

本年6月に閣議決定された成長戦略「経済財政運営と改革の基本方針2014」及び「日本再興戦略」改訂2014においては、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として取り上げられており、女性が活躍する社会の実現に向けて、今後、様々な取組が進められることになっています。

本県では、“男女がともに自立し、支えあう社会の実現”に向けて平成13年3月に「熊本県男女共同参画計画」を策定（平成23年3月に第3次計画を策定）するとともに、平成24年6月に策定された「幸せ実感くまもと4カ年戦略」においても男女共同参画の推進を重点施策の一つとして位置付けており、本委員会としても、女性職員の登用は、男女共同参画社会実現のために引き続き積極的に取り組むべき課題であると考えています。また、社会の多様なニーズに迅速かつ柔軟に対応するため、多様な人材を積極的に活用しようという「ダイバーシティ」の考え方がありますが、公務におけるダイバーシティの観点からも、女性職員が能力を發揮して、生き生きと働くことができる組織の実現は重要な課題であると考えます。

各任命権者の取組によって、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は年々着実に上昇していますが、今後とも、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適材適所への配置やキャリア形成の支援、多様な職務機会の付与、仕事と家庭の両立ができる柔軟な勤務体制の推進、職員の意識改革等に努めながら、引き続き女性職員の登用拡大に向けた取組を進めていく必要があります。

特に、職員一人ひとりが家庭において育児や介護等の役割を果たしつつ、能力を最大限に發揮して職務を遂行することができる職場環境の整備を図っていくことは、女性職員の登用をより推進していく上でも重要な課題であり、本県においても積極的に取り組む必要があると考えます。

(4) 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続の問題に関し、平成23年9月に人事院は、「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の意見の申出」を行いました。

しかし、民間企業に係る高年齢者雇用対策については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、定年延長ではなく継続雇用制度の改正で対応することとなったことを踏まえ、政府は、平成25年3月、国家公務員についても、当面、定年の段階的延長ではなく、希望する職員を公的年金の支給開始年齢に達するまで原則として再任用するとの閣議決定を行ったところです。

このような状況の中、人事院は、本年の「職員の給与等に関する報告」の中で、現状のような再任用の実態が続くと、公務能率及び職員の士気が低下したり、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化するおそれがあるとして、業務の運営及び定員の配置を柔軟に行うとともに、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要があると言及しています。

一方、本年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(平成26年法律第22号)の附則では、政府は平成28年度までに、平成23年の人事院の意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引上げ、再任用制度の活用の拡大その他の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を行うと定められています。

本県においても、定年の段階的な引上げ等に関する国の動向を注視するとともに、当面実施される職員の再任用が円滑に行われるよう、人事管理や給与処遇の見直しなどを進めていく必要があると考えます。

(5) 地方公務員法の改正

公務員制度改革について、平成20年6月の国家公務員制度改革基本法に基づき検討されていた一般職公務員への協約締結権の付与や給与勧告制度の廃止については、地方公務員法の改正法案を含む関係法案が平成24年11月に廃案になったことに伴い、当面は現行の給与勧告制度が維持されることとなり、労働基本権制約の見直し以外の制度改革が進められることとなりました。

地方公務員については、本年5月の地方公務員法の改正に伴い、(1)の「勤務実績の給与への反映」でも述べた「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」に加え、「退職管理の適正の確保」に関する措置について、新たに規定が設けられ、営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけが禁止されたほか、働きかけの規制違反に対して人事委員会による監視体制を整備することとなりました。

改正地方公務員法は平成28年度から施行される見込みですが、本委員会においても、任命権者との協議・連携を図りながら、改正法の施行に向けて、人事委員会規則及び通知の整備など、所要の措置を適切に講じていく必要があります。

2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のためには、健康で豊かな生活のための時間の確保及び多様な働き方を選択できる環境整備が重要であると考えます。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

任命権者においては、「時間外勤務の縮減に関する指針」を定め、事前命令の徹底を図り、年間360時間の目安時間及び定時退庁日の設定を行ってきたほか、業務内容、仕事の進め方等の見直しに係る「時間外勤務縮減の具体策」の提示や、労使による協議の場を設けるなど、これまでも時間外勤務の縮減に取り組まれています。

しかし、これらの取組にもかかわらず、災害発生時など突発的な場合を除いても、本庁等の一部の部署では長時間の時間外勤務が依然として生じています。このことが、職員の心身の健康のみならず、仕事と生活の調和に与える影響も懸念される所であり、時間外勤務の縮減は仕事と家庭の両立に向けた環境整備や女性職員の登用を図る上でも重要であると考えます。

その改善に向けて、任命権者は時間外勤務の要因を改めて把握、分析のうえ、指針に基づく取組の見直しや重点化、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等を行うことにより、時間外勤務の縮減を更に組織的に進める必要があります。

特に、管理監督者においては、過度の長時間勤務が職員の心身の健康や公務の能率的な運営、ひいては仕事と生活の調和に多大な影響を及ぼすことに留意するとともに、職員の勤務時間の適確な把握と適正な管理を行うことは自らの責務であることを改めて強く認識し、業務の適切な配分や計画的・効率的な執行を行い、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

また、管理監督者は、既存の業務はもとより、新たな事業、業務の実施検討に当たっては、その執行段階における体制等についても十分に検討、判断のうえ、適切な業務マネジメントを行い、職員の勤務時間の増加を招かないよう配慮することが重要であると考えます。

イ 教職員の勤務時間

教育委員会においては、「教職員の総実勤務時間の縮減に係る指針」に基づき、業務の適切な配分、定時退勤の推進、事務改善及び会議の簡素化・効率化に取り組むとともに、教職員の負担感の軽減を図る観点から、事務事業の見直しなどにも積極的に取り組まれています。

他方、学校現場においても管理監督者が教職員の勤務時間の適確な把握と適正な管理を行うことが重要であり、総実勤務時間の縮減に向けてより一層取り組んでいく必要があると考えます。

ウ 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得は、健康で豊かな生活のための時間を確保し、職員の健康を維持するという観点から重要であると考えます。

各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い、職員がより一層年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要があります。

(2) 職員の健康管理

職員の心身の健康管理については、「からだの健康管理としての生活習慣病の予防」及び「心の健康管理としてのメンタルヘルス対策」が二つの柱です。各任命権者において、生活習慣病等の早期発見のための各種健康診断や生活習慣改善のための特定保健指導等の取組、また、メンタルヘルス対策のための心の健康づくり計画の策定や各種研修の実施、健康管理推進員の配置、相談体制の整備等の取組を積極的に実施されています。

各任命権者においては、これらの取組を引き続き推進するとともに、特にメンタルヘルス対策については、全休職者に占める心の疾病を理由とする休職者の割合が約7割と依然として高く、メンタルヘルス相談者も多い状況にあることから、体系的な取組を継続して推進することが必要です。

このためには、各任命権者が、職員の心の健康レベルに応じて、メンタルヘルス対策の四つのケア、すなわち、セルフケア(職員自身がストレス対応能力を身に付け実践すること)、ラインによるケア(管理監督者が日頃から職員の状況把握に努め、メンタルヘルス不調者へ適切に対応すること)、健康管理スタッフ等によるケア(産業医、保健師等が健康情報の提供及び職員・管理監督者への支援を行うこと)及び医療機関等によるケア(外部の専門機関・専門家を活用し、支援を受けること)の各段階に対応した取組を更に推進することにより、職員の心の健康を保持、増進するとともに、心の不健康な状態にある職員については早期に対応していくことが重要であると考えます。

また、病気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、勤務環境等に配慮するとともに、復職支援休暇の活用等が行

われているところです。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の支援など、職場復帰後の継続的なフォローアップに努める必要があると考えます。

(3) 両立支援その他勤務環境の整備

ア 両立支援

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職場づくりを含めた良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠であると考えます。

特に育児や介護を行う必要のある職員に対しては、両立支援の取組を推進していくことが重要であり、本県においては、育児休業を取得することができる職員の範囲の拡大、1か月以内の育児休業を取得する場合における期末手当の支給割合の引下げの廃止を行ったほか、短期の介護休暇を導入するなど、育児や介護と仕事との両立支援の制度は年々整ってきています。

しかし、男性職員の育児休業取得率は依然として低い状況にあることから、「熊本県特定事業主行動計画(後期計画)」に掲げる目標の実現に向けて、男性職員が育児休業、育児参加のための休暇などの両立支援制度を積極的に活用できるよう、更なる周知・啓発の取組を行い、性別にかかわらず育児参加しやすい職場づくりを引き続き進めることが重要であると考えます。

また、本県では県民の4人に1人が65歳以上の高齢者となり、今後も更に高齢化が進み、介護を必要とする者の増加が見込まれる中、職員が介護と仕事を両立できる勤務環境を整備していくことは、より一層重要になってくると認識しています。

各任命権者においては、育児や介護と仕事との両立を支援していくために、職員が利用しやすい制度の整備に努め、各種制度の周知の徹底を更に図るとともに、育児休業、介護休暇等を取得しやすい職場づくりに向けて、管理監督者等の意識改革にも引き続き取り組む必要があります。

イ ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントは、職員の心身に支障を及ぼし職場の環境を悪化させるだけでなく、職務能率や職場秩序に影響を与える点からも看過できない問題です。各任命権者においては、今後も各種職員研修の実施、相談しやすい体制の整備を図ることにより、更に良好な勤務環境の整備に努める必要があります。

3 危機発生時の勤務条件

平成23年の東日本大震災、平成24年の熊本広域大水害、本年の高病原性鳥インフルエンザの発生など、近年不測の事態が頻発しています。このような不測の事態に対し、県として迅速かつ的確に対応することが求められており、被災地への職員派遣など、様々な対応が講じられてきました。

他方、不測の事態への対処に伴い発生する業務に従事する職員やこれらの職員が所属する職場へ適切に配慮することは、職員の適正な勤務条件の確保の観点からも重要な課題です。

各任命権者においては、特例勤務の活用や週休日の振替期間の拡大、代替職員の確保、民間への業務委託、職員配置の調整等を行うことにより、職員や職場の負担軽減のための措置を講じてきたほか、産業医の面談等による派遣職員の健康管理、従事する業務の実態を踏まえた給与関係規程の整備、運用を行うなど、給与、勤務時間等の勤務条件の面からも配慮が行われています。

今後とも各任命権者においては、不測の事態の発生に際し、的確に対処できる体制の整備はもとより、職員の勤務条件の悪化を招かない取組や業務内容を踏まえた給与処遇を行っていくことも重要であると考えます。

また、災害等の危機発生時、職員が復旧支援等の活動にボランティアとして参加することも期待されており、熊本広域大水害の際には多くの職員が復旧支援活動に参加したところです。

引き続き、職員に対するボランティア活動の啓発及び職員のボランティア活動を支援するための特別休暇制度の更なる周知を行い、公務の運営に支障がない範囲内で、職員が社会の一員として積極的にボランティア活動に参加できるよう配慮することが必要であると考えます。

4 臨時職員の勤務条件

臨時職員の勤務条件については、基本的には各任命権者で措置されていますが、職員との均衡及び勤務の内容を踏まえた適切なものとなるよう、各任命権者において引き続き検討する必要があると考えます。

5 県民からの信頼の確保

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、職員には、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。各任命権者においても、職員の意識の向上を図るための様々な取組が行われていますが、飲酒運転など、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が未だにない状況にあります。

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、県民の負託にこたえ、適正に行政課題に取り組んでいくためには、職員一人ひとりが改めて
全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認
識して、公務員倫理の保持及び服務規律の遵守に、引き続き努める必要があります。

各任命権者においては、平素からの指導を更に徹底し、不祥事を未然に防ぐため、管理監督
者に対する研修の実施など、引き続き職員研修の改善、強化を図り、綱紀の保持にこれまで以
上に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていくことが重要であると考えます。

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。

これらの原則が正しく適用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることになるとともに、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらし、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものであると考えます。

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、月例給については、地域の民間給与との均衡を図るために、給料表水準の引上げを行うとともに、単身赴任手当の基礎額の引上げを行うこととしたほか、給料表の改定に伴い、医師及び獣医師に対する初任給調整手当を引き上げることとし、期末手当及び勤勉手当についても、民間に見合うよう年間の支給月数を引き上げることがを勧告することとしました。

また、平成27年4月以降の給与制度の改正として、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の見直しについても、併せて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く御理解をいただき、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。

