

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 23 年 10 月 28 日
熊本県人事委員会

本年の報告・勧告のポイント

月例給は引下げ改定(3年連続)、期末・勤勉手当は3.95月に据え置き

～ 平均年間給与は△1.8万円

- 職員給与が民間給与を上回る較差(△1,073円、△0.28%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた給料表の引下げ改定

1 民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
379,783円	380,856円	△1,073円	△0.28%
	(給料カット後) 369,098円	10,685円	2.89%

(2) 特別給(ボーナス)

民間のボーナス(賞与等) 3.97月

職員の期末手当・勤勉手当 3.95月

※ 特別給の支給月数については、従来から国等と同様0.05月単位で決定し、その際は小数第2位を2捨3入又は7捨8入していることから、今回の3.97月は3.95月となり、改定を見送る。

2 給与改定等の内容

(1) 月例給

民間給与との較差(マイナス)を解消するため、月例給を引下げ

- 行政職給料表 50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ(平均△0.28%)
- その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引下げ(医療職給料表(1)等を除く)

(2) 実施時期等

条例公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)

本年4月からの年間給与で民間との実質的な均衡を図るため、本年12月期の期末手当の額で所要の調整

なお、国に準じて設けられた給与構造改革における経過措置の取扱については、国及び他の地方公共団体の状況を注視しながら検討していく必要

3 職員の人事・給与等に関する今後の課題

(1) 人事・給与制度

ア 勤務実績の給与への反映

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、更に取組を進める必要

イ 多様で有為な人材の確保

今後とも多様で有為な人材を確保していくために、受験者が減少しているという課題の解決に向け任命権者とともに引き続き検討していく必要

ウ 女性職員の登用

性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できるよう引き続き取組を進めていく必要

エ 段階的な定年の引上げ

人事院の意見申出を受けた今後の国の対応状況について十分注視する必要

オ 労働基本権の問題

国における公務員の労働基本権の在り方の検討状況について十分注視する必要

(2) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の縮減

- ・時間外勤務の縮減については、これまでの縮減の取組の徹底、見直しにより一層努める必要
- ・管理・監督者は、新たな事業、業務の実施検討に当たっては、執行段階の体制等についても十分に検討し判断することが重要
- ・年次有給休暇の重要性について職員の意識啓発に努め、管理・監督者は取得しやすい環境づくりに努める必要

イ 職員の健康管理

メンタルヘルス対策として、以下の事項が重要

- ・職員がストレスに早く気づき、相談体制等を活用して早期に対処すること
- ・管理・監督者は状況把握に努め、その要因の軽減等適切な対応をとること
- ・産業医や保健師など健康管理スタッフ等によるケアの充実

ウ 両立支援その他勤務環境の整備

- ・男性職員が育児参加しやすい職場環境の整備に努める必要
- ・各種職員研修の実施等により更に良好な勤務環境の整備に努める必要

(3) 危機発生時の対応

危機発生に際しては、的確に対処できる体制の整備や、職員の勤務条件への配慮等を行っていくことも重要

(4) 臨時職員の勤務条件

各任命権者においては、臨時職員の勤務条件について、職員との均衡面から検討が必要

(5) 信頼の確保

- ・職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を持ち公務員倫理の保持等に更に努める必要
- ・各任命権者は、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼確保に努めていくことが重要

【参考】

給与勧告に伴う職員の平均給与等

() 内は給料カット後の額

	勧告前	勧告後	差
給与月額	380,856 円 (369,098 円)	379,782 円 (368,062 円)	△1,074 円 (△1,036 円)
年間給与	6,134,000 円 (5,941,000 円)	6,116,000 円 (5,924,000 円)	△18,000 円 (△17,000 円)

行政職（本年度の新規学卒の採用者を除く。平均年齢 44 歳 2 月、平均経験年数 22 年 3 月）