

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 25 年 10 月 7 日  
熊本県人事委員会

## 本年の報告・勧告のポイント

- 1 月例給、特別給ともに改定なし
  - (1) 職員給与と民間給与の較差は小さく（187 円、0.05%）、月例給の改定なし
  - (2) 職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
- 2 給与構造改革における経過措置の廃止〔勧告事項〕
  - ・ 職員への影響を考慮した緩和措置を講じたうえで、平成 26 年度から廃止

## 1 民間給与との比較〔給与の改定〕

- (1) 月例給〔職員給与と民間給与の較差は小さく、2 年連続で改定なし〕

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
376,426 円	376,239 円	187 円	0.05%

※ 本年 4 月分の民間事業所の事務・技術関係職種の従業員と職員（行政職）の給与について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じとする者同士をラスパイレズ比較（民間給与は、職員に民間給与を支給したとした場合の平均給与）

※ 本年 7 月から実施されている特例条例による減額措置が本年 4 月から実施されていたと仮定した場合、減額措置後の職員給与は 348,567 円であり、職員給与が民間給与を 27,859 円(7.99%) 下回っていることになる

- (2) 特別給（ボーナス）〔職員の特別給の支給割合は民間と均衡しており、3 年連続で改定なし〕

**民間のボーナス（賞与等） 3.94 月** ⇔ **職員の期末手当・勤勉手当 3.95 月**

※ 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較。特別給の支給割合は、国と同様に 0.05 月単位で決定。民間の支給割合 3.94 月の小数第 2 位を 2 捨 3 入すれば、3.95 月となり職員と均衡

## 2 給与制度の改正等

- (1) 給与構造改革における経過措置の廃止〔勧告事項〕

給与構造改革における給料表水準の引下げに伴う経過措置については、本県における適用状況を踏まえ、職員への影響を考慮した緩和措置を講じたうえで、平成 26 年度から廃止することが必要

- (2) 通勤手当

自動車等の交通用具使用者に支給する通勤手当について、職員の通勤実態や費用負担の状況、他の地方公共団体の状況などを考慮のうえ、見直しを検討することが必要

- (3) 給与制度の総合的見直し

本年人事院が検討に着手することを明らかにした「給与制度の総合的見直し」については、国に準じる本県の給与制度にも大きな影響を及ぼすことから、人事院の取組内容を十分注視していく

## 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、更に取組を進めることが必要

### イ 多様で有為な人材の確保及び育成

- ・ 今後も、各任命権者とともに、多様で有為な人材確保のため、引き続き課題解決に向けた検討を行っていくことが必要
- ・ 人材育成の方針を実現するため、職員の意識改革や能力向上などの人材育成を進めていくことが必要

### ウ 女性職員の登用

職員の能力を最大限に活かす適材適所の配置等に努めながら、引き続き登用の拡大を進めることが必要

## エ 雇用と年金の接続

雇用と年金の確実な接続に向けて、希望する職員が公的年金支給開始年齢に達するまで原則として再任用されるよう課題の検討等の準備を進めていくことが必要

## オ 公務員制度改革

本委員会としても、国における公務員制度改革の動向については、引き続き十分注視していく

### (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

- ・ 要因を改めて把握、分析のうえ、これまでの取組の見直しや重点化等を行うことにより、時間外勤務の縮減を更に進めることが必要
- ・ 管理監督者は、職員の勤務時間の適正な把握、管理を行うことが自らの責務であることを改めて認識するとともに、率先垂範して時間外勤務を縮減することが必要。事業の実施においては、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
- ・ 年次有給休暇の重要性について職員の意識啓発に努め、特に管理監督者は取得しやすい環境づくりに努めることが必要

#### イ 職員の健康管理

- ・ 生活習慣病の予防とメンタルヘルス対策が職員の健康管理の二つの柱
- ・ 特にメンタルヘルス対策については、職員自ら対処するセルフケア、管理監督者によるラインによるケア、健康管理スタッフ等によるケア及び医療機関等によるケアの推進により、職員の心の健康を保持、増進し、心の不健康な状態へ早期に対応していくことが重要

#### ウ 両立支援その他勤務環境の整備

- ・ 育児、介護を行う必要のある職員が、育児や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重要であり、制度の周知徹底や管理監督者等の意識改革に引き続き取り組むことが必要
- ・ 職員研修の実施等によりハラスメントのない良好な勤務環境の整備に努めることが必要

### (3) 危機発生時の対応

- ・ 危機発生に対応する業務に従事する職員やその職員が所属する職場へ適切に配慮することが必要
- ・ 災害時等に職員がボランティア活動に積極的に参加できるよう引き続き配慮することが必要

### (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引き続き検討が必要

### (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改めて強く持ち、公務員倫理の保持及び服務規律の遵守に、より一層努めることが必要
- ・ 各任命権者は、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていくことが重要

## 4 給与に関する勧告実施の要請

- 労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な勤務条件を確保するという人事委員会勧告制度が有する意義等を深く御理解いただき、勧告を速やかに実施されるよう要請
- 本年7月から特例条例による給与の減額措置が行われているが、職員給与については、地方公務員法に基づき民間給与との均衡等を踏まえて実施する人事委員会の給与勧告に沿った適正な水準が確保されるべきであり、平成26年4月以降は、本委員会の給与勧告に沿った給与水準が確保されるよう強く要請

【参考】 職員の平均給与（本年度の新規卒の採用者を除く行政職の平均給与。平均年齢 44 歳 0 月、平均経験年数 22 年 0 月）

給与月額（平成 25 年 4 月） 376,239 円（昨年 379,635 円） 年間給与（減額前） 6,060,000 円（昨年 6,113,000 円）