

写

職員の給与等に関する
報告及び勧告

平成28年10月

熊本県人事委員会

人委第234号

平成28年10月14日

熊本県議会議長 吉永和世 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
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 民間の給与の状況等	5
3 生計費及び物価	5
4 国家公務員の給与	6
5 本年の給与の改定	9
6 その他	10
職員の休暇及び勤務時間	13
1 改正の必要性	13
2 改正が必要な事項	13
3 その他	14
職員の人事給与等に関する今後の課題	15
1 人事給与制度	15
2 働き方改革と勤務環境の整備	19
3 危機発生時の勤務条件	24
4 臨時職員の勤務条件	25
5 県民からの信頼の確保	25
給与等に関する勧告実施の要請	27

別紙第2

勧告（職員の給与等に関する勧告）	28
------------------	----

別記

人事院の給与勧告等の概要	31
--------------	----

参考資料	35
------	----

職員の給与等に関する報告及び勧告

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た給料表及び昇給制度の見直し等について勧告し、昨年は、人事院が前年に勧告した給与制度の総合的見直しに準じた給料表及び地域手当等の見直しについて勧告しました。このほか、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。

このように、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。

しかしながら、本年4月14日及び16日の二度にわたって震度7を観測した「平成28年熊本地震」により、県民生活や企業活動に甚大な被害と影響が生じました。このため、本委員会は、本年は職種別民間給与実態調査を実施できる状況にないとして、これを見送りました。

そこで、地域に目を向けると、県内の経済・雇用情勢等は、地震発生から約半年を経過した現在でも、地震前の状況まで回復したとは言えず、被災された多くの方々が、今なお厳しい環境の中で生活されている状況にあります。本委員会としては、職員の給与改定を検討するに当たっては、このような本県の現状も踏まえて慎重に判断しなければならないと考えました。

本年、人事院は、月例給及び特別給ともに引上げ勧告を行いましたが、本委員会は、給与改定の判断の際に重要な資料となる職種別民間給与実態調査ができなかった中で、本県の置かれた現状等を総合的に勘案し、月例給及び特別給の改定は行わないことが適当であると判断しました。

一方、配偶者に係る扶養手当の見直しや、介護休暇の見直し等については、後述しますとおり、ともに人事院に準じて勧告することが適当であると判断しました。

職員にあっては、今回の地震発生直後から、被災者の支援及び被災地域の復旧・復興のため、昼夜を問わず職務に精励されていますことに対し、心から敬意を表します。

各任命権者においては、被災地域の復旧・復興と更なる県勢の発展に向けて、職員が職務に専念できるよう、勤務条件及び勤務環境の適正な確保について、引き続き十分な取組をお願いします。

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。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参ります。

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28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 20,699 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	4,612人	22.3%
公安職	3,024人	14.6%
研究職	167人	0.8%
医療職(1)	28人	0.1%
医療職(2)	225人	1.1%
医療職(3)	119人	0.6%
教育職(2)	3,174人	15.3%
教育職(3)	9,350人	45.2%
総 数	20,699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9月、平均経験年数は 20 年9月(行政職給料表適用職員にあっては、それぞれ 43 歳2月、21 年1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	62.8%	37.2%
うち行政職給料表適用職員	69.4%	30.6%

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	79.3%	7.0%	13.6%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	68.6%	5.1%	26.2%	0.1%

(参考資料 第1表: 40頁～41頁)

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、391,987円(行政職給料表適用職員にあっては、368,269円)であり、その内訳は、給料の月額 368,113円(同 341,884円)、扶養手当 10,610円(同 11,076円)、管理職手当 5,489円(同 7,901円)、住居手当 5,870円(同 6,258円)、その他の手当 1,905円(同 1,150円)です。

(参考資料 第2表: 42頁～43頁)

なお、平成 18 年度から実施した給与構造改革及び本年度から実施した給与制度の総合的見直しに伴う経過措置対象者は、全職員のうち 92.3%(行政職給料表適用職員にあっては、87.3%)であり、対象者の平均経過措置月額は、8,652円(同 8,492円)です。

(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、10,743人(職員の51.9%)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2.17人、平均支給月額は、20,443円です。

(参考資料 第6表: 90頁)

イ 単身赴任手当

単身赴任手当は、564人(職員の2.7%)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、34,814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、151人の職員に5,000円を支給しています。

(参考資料 第7表: 90頁)

ウ 住居手当

住居手当は、4,861人(職員の23.5%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、24,909円です。

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31人に支給しています(平均支給月額13,303円)。

(参考資料 第8表: 91 頁)

エ 通勤手当

通勤手当は、17,484 人(職員の 84.5%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額、9,660 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: 92 頁)

2 民間の給与の状況等

本委員会は、例年、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のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した事業所を対象に、5 月 1 日から 6 月中旬にかけて人事院及び熊本市人事委員会等と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施しています。

しかし、本年の職種別民間給与実態調査については、本年 4 月 14 日及び 16 日に発生した平成 28 年熊本地震により、県内企業も様々な被害を受けたことから、前述の調査期間は、被災した設備の復旧や企業活動の再開・平常化に取り組むことが最優先であり、調査に御協力頂くことが困難な状況にありました。また、地震の影響により、調査の対象となる平成 28 年 4 月分の民間給与が通常の支給事務とは異なる可能性があり、精確な公民較差の算出が困難な状況でもありました。これらにより、本委員会は、本年の調査を見送りました。

なお、熊本市人事委員会においても同様の対応を取っています。

このため、本年は月例給、特別給ともに職員給与と民間給与との比較を行うことができませんでした。

3 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 84,220 円、117,942 円、134,615 円及び 151,302 円となっています。

(参考資料 第 13 表: 95 頁)

また、総務省の調査による本年4月の熊本市における消費者物価指数は、昨年4月と同水準となっています。

(参考資料 第 14 表: 96 頁～97 頁)

4 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 13,236 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ス指数は 100.8)。

これに対し、諸手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務員を 39,086 円下回っています。

(別表: 12 頁)

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8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 708 円(0.17%)下回っているため、職員の初任給について、民間との間に差があることを踏まえ、1,500 円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う一方、その他については、それぞれ 400 円引き上げを基本とするなど、若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げています。しかしながら、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員については、俸給表の引上げ改定を行っても実際に支給

される額が増加せず、なお較差が残ることから、この較差を解消するため、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて平成 29 年度以降に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしました。

特別給についても、民間の支給割合 4.32 月に見合うよう、支給月数を 0.10 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ました。

イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、平成 26 年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを本格的に実施しています。

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)を講じています。

給与制度の総合的見直しにおける諸手当の見直しに用いることができる原資の状況を踏まえ、実施時期を決定することとしていた本府省業務調整手当については、アに記載のとおり、本年4月1日から手当額の改定を行うこととしました。

さらに、平成 29 年4月1日から、同手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額に、それぞれ引き上げることとしました。

ウ 配偶者に係る扶養手当の見直し

人事院は、配偶者に係る扶養手当については、昨年の報告において、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向を注視しつつ、引き続き必要な検討を行っていくこととしていました。

その後、人事院においては、昨年 11 月から本年3月にかけて、学識経験者による「扶養手当の在り方に関する勉強会」を開催し、扶養手当の在り方について検討を進めてきました。

今回、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、

配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額することとし、それにより生ずる原資を用いて、子に要する経費の実情や国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、子に係る手当額を引き上げることとしました。

さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、本府省課長級の職員として一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員に対しては、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、本府省室長級の職員も含まれる行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、手当額を行政職俸給表(一)7級以下の職務の級の職員に支給される手当額のおおむね半額にすることとしました。

なお、配偶者に係る手当額の減額については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施することとし、それによって生ずる原資の範囲内で、子に係る手当額の引上げを行うこととしました。

人事院としては、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討していくこととしています。

エ その他

給与に関する事項としては、上記のほかに、「再任用職員の給与」、「介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い」、「非常勤職員の給与」等について言及しています。

このうち、再任用職員の給与については、勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」の成績率を「良好(標準)」の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとしました。

人事院は、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、引き続き、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくと報告しています。

介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについては、介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするものの、社会全体として育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっていることを踏まえ、当該勤務しなかった時間がある場合であって

も、昇給及び勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いになるようにすることとしました。併せて、介護休暇や育児休業等についても、所要の措置を講ずることとしました。

また、非常勤職員の給与については、平成 20 年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導していくと報告しています。

(人事院の給与勧告等の概要については、別記を参照：31 頁～34 頁)

5 本年の給与の改定

今回、県内の多くの企業が直接的又は間接的に熊本地震の影響を受けましたが、被災した企業は、発災直後から施設・設備の復旧や企業活動の平常化に向けて最優先で取り組まれてきました。

立地地域等により、企業の被害の程度に差はあるものの、発災直後には県内の経済・雇用情勢等は深刻な状況に置かれました。その後、時間の経過とともに有効求人倍率など一部の経済指標には明るい兆しが見えてきたものの、雇用保険受給者は地震前に比して高水準で推移しており、また、企業の減収減益に関する報道もなされるなど、県内の企業活動や県民生活への地震の影響は甚大で、引き続き厳しい状況を強いられています。

このような中、本年、人事院は月例給及び特別給ともに引上げ勧告を行いました。本委員会及び熊本市人事委員会が全国一斉に調査すべきであった職種別民間給与実態調査が地震のため実施できなかったこと、また、その後も類似の調査ができなかったこともあり、本委員会としては客観的な資料に基づく給与改定に係る判断を行うことが困難な状況にあります。

また、当該調査を実施していない中で、単に人事院勧告に準じるという観点のみをもって給与改定を行うことに対しては、前述した県内の厳しい経済・雇用情勢等に鑑みると、県民の理解、納得を得られる状況にはないということも、給与改定を判断する際の重要な視点です。

本委員会は、従来から給与制度は国に準ずる中で、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、地域の民間の給与水準と均衡を図ることを基本としています。この調査に基づく公民の給与水準の算出が、給与改定の検討の基礎であるとともに、出発点であり、当該調査を行うことで、本委員会勧告の信頼性及び客観性が担保されるものです。

今回、このような給与改定の判断の際に重要な資料となる職種別民間給与実態調査が実

施できなかった中で、県内の厳しい経済・雇用情勢など、本県の置かれた現状等を総合的に勘案し、本年は月例給及び特別給の改定は行わないことが適当であると判断しました。

6 その他

(1) 配偶者に係る扶養手当の見直し

4の(2)のウに記載のとおり、人事院は、配偶者に係る扶養手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとしました。

本県においては、本年、職種別民間給与実態調査を見送りましたが、近年の同調査の結果では、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあることが確認できました。また、公務においても配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあり、ともに、人事院の報告と同様の傾向にあることも確認できました。さらに、配偶者控除等に関する税制及び社会保障制度の見直しについても、一部動きが出始めています。

このような配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえて検討すると、本県においても、国と同様、配偶者に係る扶養手当について見直しを行うことが適当であると考えます。

見直しに当たっては、これまで本県の扶養手当制度は国に準じてきたことから、見直し後の配偶者に係る手当額及び同手当額の減額により生ずる原資を用いて子に係る手当額の引上げを行うことについても、国に準じた見直しが適当であると考えます。

また、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定の給与水準にある職務の級の職員については、子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないことについても、国に準じた見直しが適当であると考えます。

なお、配偶者に係る手当額の減額については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国家公務員の例及び本県の扶養手当受給者の状況等を考慮し、段階的に実施することとし、子に係る手当額の引上げについても同様に実施するなど、所要の措置を講ずる必要があります。

また、人事院の報告では、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当につ

いて、必要な見直しを検討していくとありますが、本県においても、配偶者に係る扶養手当を取り巻く状況に応じ、国と同様に必要な見直しを検討していくことが相当であります。

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

人事院は、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図り、働きながら介護がしやすい環境を整備するため、介護時間の新設を勧告しました。

これに伴い、人事院は、介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするものの、昇給区分を決定する際、当該勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、当該勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととしました。

併せて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとしました。

本県は、休業制度及び休業等に伴う給与の取扱いについて、国に準じていることから、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについても、同制度の新設に伴い実施するよう所要の措置を講ずる必要があります。

別表 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28年4月)

職員区分	平均給与月額		
	平均給与月額	うち俸給の月額 ・給料の月額	うち 諸手当月額
	円	円	円
行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員	410,984	331,816	79,168
行政職給料表の適用を受ける職員	371,898	345,052	26,846
-	39,086	13,236	52,322

(注) 平均給与月額は、「平成28年国家公務員給与等実態調査」及び「平成28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26年4月1日	100.5	
平成27年4月1日	100.8	

(注) 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)。

職員の休暇及び勤務時間

1 改正の必要性

近年、少子高齢化の進展に伴い、育児や介護と仕事の両立を支援していくことが我が国の重要な課題となっており、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう民間労働法制の見直しが行われています。公務においても、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めていくことが必要です。

このため、人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告を行いました。

本委員会においても、今日の民間労働法制に即した措置が確保されることの重要性並びに国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮し、職員の休暇等に関して、任命権者において以下のとおり国に準じて改正することが必要であると考えます。

2 改正が必要な事項

任命権者において改正が必要と考えられる事項は、以下のとおりです。

(1) 介護休暇を請求できる期間の分割

現在、介護休暇を請求できる期間は、一の要介護状態ごとに、連続する6月の期間内とされていますが、これを3回まで分割できるようにするために、介護休暇を請求できる期間を「指定期間」とします。その上で、介護休暇を一の要介護状態に係る指定期間内における休暇とし、その指定期間については、各任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で期間を指定できるようにすることが必要であると考えます。

なお、介護休暇を請求できる期間を分割できるようにするに当たり、経過措置として、改正前の規定により既に介護休暇の承認を受けている職員であっても、当該介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者であれば、この改正の実施の日後に介護休暇を請求できる期間を分割できるよう措置することが必要です。

(2) 介護のため1日の勤務時間の一部を勤務しないこと(介護時間)の承認

日常的な介護ニーズに対応するため、民間労働法制の所定労働時間の短縮措置に相

当するものとして、各任命権者が、職員が要介護者を介護するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことが相当であると認められる場合に、連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(介護時間)を承認できるようにすることが必要であると考えます。

なお、介護時間の承認は、人事委員会規則の定めるところによりますが、当該規則においては、請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある時間については承認しないことができるようにすることとします。

また、の6の(2)に記載のとおり、本県は、休業制度及び休業等に伴う給与の取扱いについて、国に準じていることから、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについても、同制度の新設に伴い実施するよう所要の措置を講ずる必要があります。

(3) 介護を行う職員の時間外勤務の制限

介護を行う職員の負担を軽減するため、民間労働法制の見直し等に合わせて、介護を行う職員の時間外勤務の免除について所要の措置を講ずる必要があります。

3 その他

人事院は、育児休業等に係る職員が養育する子について、職員が民法の規定による特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う者等を含めるよう、当該子の範囲の拡大について、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に関する意見の申出を行っています。

これに伴い、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われた場合、その内容次第では、熊本県職員等の育児休業等に関する条例について所要の整備を行う必要があります。

また、人事院は、民間労働法制の見直しに合わせて、介護休暇等仕事と介護の両立支援制度の対象となる家族の同居要件の見直しについて所要の措置を講ずるとともに、妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の制度の利用等に関する言動によって、職員の勤務環境が害されることの防止についての体制整備等を講ずることとしています。非常勤職員については、育児休業及び介護休暇を取得できる職員の要件の見直し等を報告しています。

本県においても、民間労働法制の見直し内容及び国の措置内容等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要があると考えます。

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) 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が、地方においても、同じ基本理念の下、人事評価制度の導入と同評価の給与等への反映、等級別基準職務表の条例化などを主な柱とした改正地方公務員法が本年4月から施行されました。

本県でも、各任命権者において人事評価制度を本格的に導入しましたが、同評価の昇給及び勤勉手当への反映については、今後、段階的に実施していくこととなります。このうち、昇給については、制度詳細についての検討段階にあり、国の制度や他県の状況を参考にしながら、引き続き準備を進めていく必要があります。

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が、本県の同表においても、基本理念に基づきその格付けが適当であるか、また前述した相違について説明責任が果たせるかといった観点から、級別の格付けが行われることが必要と考えます。

これらの制度は、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、改正法の趣旨を踏まえ、今後とも、職員からの信頼を得られるよう、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

本県は、人口減少・超高齢化といった大きな課題に直面し、地方創生に向けた取組が求められる中、平成28年熊本地震に伴う新たな課題も発生しています。採用試験を所管する本委員会に対して、各任命権者からは、様々な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。他方、近年の職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少、景気動向の影響などから人材獲得競争が激しくなっており、受験者数の確保は容易でなくなっています。

これらの状況を踏まえ、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 28 年度採用試験に向けては、大学・企業等が主催する就職説明会への参加機会を拡充するとともに、関東・関西地域でのセミナーの実施や採用専用ホームページの創設などの新たな取組により、県庁の仕事の魅力について、積極的なPR活動に努めました。また、試験制度についても、民間企業等経験者対象の受験資格の見直しや免許資格職の受験年齢上限の引上げ等の改善を行いました。

しかしながら、平成 28 年度大学卒業程度の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、応募者数が減少する結果となりました。今後も、多様で有為な人材の確保を図るため、本委員会は、より効果的な広報活動と試験制度の改善について、各任命権者ととも検討していく必要があると考えます。

また、人材の育成については、これまでも、各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、新規に採用した職員を含め、何よりも全職員の能力を最大限に活用していくことが重要であります。そのため、各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、長期にわたり人材育成に努めることが益々強く求められるところです。

(3) 女性職員の登用

昨年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が制定され、国や地方公共団体、一定規模以上の民間事業主に対し、女性管理職の割合などの数値目標や、女性の活躍に向けた取組を盛り込んだ行動計画の策定・公表を義務付けるほか、都道府県は女性の職業生活における活躍の推進に関する施策(都道府県推進計画)を定めるよう努めるものとされました。

本県では、同法が策定されたことを受けて、本年3月に「熊本県特定事業主行動計画」(第3期計画)等を改定し、職員が互いに理解し助け合い、仕事も子育ても安心してできる職場づくりの実現を目指しています。

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、女性職員が能力を発揮して、生き活きと働くことができる組織の実現は重要な課題で

あります。

また、仕事と子育てや介護との両立に悩む職員のため、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進し、多様な働き方が選択できるような勤務環境の整備を進めることも、女性が活躍できる社会に向けた一歩であり、必要不可欠な施策であると考えます。

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。

本委員会としては、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、能力を最大限に発揮して職務を遂行することができるといった、女性職員が働きやすい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、男女共同参画社会の実現を目指していく上でも重要な課題であり、各任命権者においては、前述の特定事業主行動計画に基づく積極的かつ実効的な取組が求められていると考えます。

(4) 適正な退職管理の確保

本年4月に施行された改正地方公務員法により、離職後、営利企業等に再就職した元職員は、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ました。

また、条例により、離職後、営利企業等に再就職した者に対する届出制度等も新たに設けられました。

退職管理の適正化は、公務の公正性、透明性を確保するための重要な取組です。各任命権者においては、これまでも、要領等に基づき職員の再就職状況を公表するなど、透明性を高める取組を行ってきたところですが、今後も引き続き、新たな制度を活用して退職管理の適正化を進め、県政に対する信頼確保に取り組むことが望まれます。

(5) 再任用職員のキャリアの活用(雇用と年金の接続)

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続のための措置について、政府は、平成25年3月の閣議決定において、当面、人事院が行った意見の申出を踏まえつつ、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、段階的な定年引上げも含め、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととし

ています。

その上で、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっては、引き続き、定年退職する職員を再任用することにより対応することが適当との考えが示されるとともに、今後再任用職員の増加が見込まれることを踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組むことが明らかにされたところで

す。

また、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、以下のとおり述べています。

国家公務員の再任用職員(行政職俸給表(一))の勤務形態は、昨年同様、短時間勤務が約83%を占めており、フルタイム中心の勤務となっている民間企業の状況とは依然として異なっているものの、フルタイムに近い週4日勤務への移行が進んでいる。また、再任用職員が就いているポストは、定年前より職責が低い係長級又は主任級が約75%を占め、補完的な業務を担当する傾向が続いている。

平成33年度に定年年齢に達する職員から年金支給開始年齢が65歳になる中で、60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要と考えるが、当面、定員問題等を考慮しつつ、公務においても民間企業と同様にフルタイム中心の勤務を実現することを通じて、各府省において再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるようにすることが必要と考える。

現在のような再任用の運用では、今後再任用職員の増加が見込まれる中で公務能率の低下が危惧されるほか、職員の士気の低下、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。

再任用職員の配置に当たっては、再任用希望者一人一人の能力や適性、経験を把握した上で、職員の希望も踏まえつつ、できる限り定年前に培った能力及び経験を活用し得るポストに配置することが適当であり、また、定年前の比較的早い段階から職員に対して、再任用後に期待される役割や心構え等について認識する機会を付与することにより、意識の切替えを促していくなどの取組を推進することも必要である。

本県の再任用職員(行政職給料表)の状況は、国と同様に職員数が増加傾向にあり、短時間勤務がフルタイムを上回っています。年金支給開始年齢の引上げに伴い、今後も再任用希望者の増加が見込まれますが、人事院が報告の中で示した基本的考え方()及び現状と推進すべき取組()については、本県も参考とし、課題として認識すべきものであります。

本県としては、引き続き国における検討状況を注視しつつ、今後とも、再任用職員のキャリアの活用の方法・在り方について、検討を行っていく必要があります。

(6) 県費負担教職員の給与負担等の移譲

平成 26 年 6 月、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」(第 4 次一括法)が公布されたことにより、県費負担教職員の給与等の負担や定数の決定等についての権限を都道府県から政令指定都市へ移譲することとなりました。

これを受けて、本県では、平成 29 年 4 月から熊本市に対し同市立小中学校の教職員の給与等の負担等についての権限が移譲されることとなります。教育委員会においては、権限の移譲が円滑に行われるよう、熊本市と連携を図りながら、必要な準備を進め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が重要です。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

各任命権者においては、時間外勤務の縮減に関する指針の制定や通知の発出等により、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。また、昨夏の朝型勤務の試行や、業務改善に取り組む所属の成果を紹介す

するなど、新たな取組も行われてきたところです。

しかし、本年4月の熊本地震以降、職員の時間外勤務は増加しています。地震から約半年が経過した現在においても、専ら地震関連業務に従事する職員のほか、通常業務に加えて地震関連業務にも従事する職員も多数にのぼり、今後、地震からの復旧・復興が長期化するにつれ、多くの職員が長時間労働を余儀なくされるおそれがあります。特に、従来より時間外勤務が多い所属や特定の業務担当者において、地震の影響により、さらに長時間の勤務が常態化するおそれがあります。

こうした長時間の時間外勤務は、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場所であり、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す。

各任命権者は、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等といった通常取組に加え、特に熊本地震に伴う業務量の増加等への対応を図るためにも、時間外勤務の縮減に関する指針等に基づく取組を周知徹底し、繁忙な部署へ弾力的に人員を配置するなど、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。

管理監督者においては、各所属及び部・局の能率的な運営を行うこと、また、職員の心身の健康及び仕事と生活の調和に向けて、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する必要があります。

その上で、所管する事務事業について管理監督者と職員が日頃から意見交換を図り、必要に応じて見直しを行うこと、資料作成の簡素化、複数の上司への同時説明・相談の実施、所属職員のスケジュールの見える化など、業務の効率的運営、ひいては職員の働き方の見直しにつながる取組を、所属職員と共同で進めていくことが重要です。

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。

また、教職員が子どもと向き合う時間を確保し、子どもの変化への対応等を図ることができる教育環境を作り出す必要性から、教育委員会では、平成25年度から昨年度まで、

学校改革に主体的に取り組む学校をモデル校として支援し、職員会議の削減、日課の変更、業務分担の見直しなどの成果を県内全校に普及させていくこととしています。

学校現場においては、管理監督者が教職員の勤務時間を適確に把握した上で、適正に管理することが重要ですが、今後は、これらモデル校の取組などを参考に、服務監督権者である市町村教育委員会と連携し、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、復旧・復興業務が続く中においても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、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ことが求められますが、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、また、熊本地震以降、庁内の健康サポートセンターへの健康・ストレス相談も増加していることから、その必要性及び重要性がより増しているところです。

これに対し、各任命権者では、既に同センターなどの相談体制を強化したほか、震災支援リーフレットやストレス軽減に係るチラシを作成し、配付及び掲示するなど、様々な対策を取られています。また、昨年12月から義務付けられ、本県でも実施しているストレスチェック制度及び同制度を含むメンタルヘルスの総合的な取組によって、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止し、早期に発見し、又は専門機関等へつないでいく必要がありますし、

また、職場環境も改善していくよう関係者が連携して取組を進めていくことも必要です。

管理監督者においては、職員との会話や日常の仕事ぶりを通して、職員の健康状態を把握するように努め、必要に応じてサポートセンターなどに相談、協力して問題解決にあたることが求められます。また、職場における具体的なストレス要因を把握し、改善に努めることも重要です。

職員においては、地震発生後、通常とは異なる勤務体制、業務内容等により、心身に疲労を感じている者もいると思われれます。そのような場合は、前述した相談体制のほか、家族、上司、同僚などに早めに相談し、自らの心身の健康管理には自ら対処するといった心構えが必要です。

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、勤務環境等に配慮されるとともに、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ります。

(3) 両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 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及び勤勉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を整備してきたところです。

また、 に記載のとおり、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、介護を行う職員の時間外勤務の免除のほか、介護との両立支援制度の対象となる家族の同居要件の見直し等について言及し、併せて、介護時間の新設に伴う給与の取扱いについても所要の措置を講ずるよう報告しています。

一方、各任命権者においては、昨年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定を踏まえ、本年3月に熊本県特定事業主行動計画等を改定し、安心して子育てできる職場づくりに関する目標設定などを行いました。同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、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、介護を必要とする者の増加が見込まれる中、前述したような介護支援制度を適宜導入することによって、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きます。

各任命権者においては、両立支援に向けて、時間外勤務の縮減や各種休業等の取得促進、「子育てサポートハンドブック」の配布、庁内子育てアドバイザーの配置など職員が利用しやすい環境の整備等を進められています。今後も、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などに引き続き取り組む必要があると考えます。

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・ハラスメント等のハラスメントは、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。

性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっている中、厚生労働省の指針において、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントに当たり許されないことが明確になりました。

また、民間においては、来年1月より、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由として、上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為を防止するために、必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられることとなっています。

本県では、これまでも各任命権者において、各種職員研修の実施、相談しやすい体制の整備を通じ、ハラスメントの防止及び良好な勤務環境の整備に努めてきましたが、上記のような社会的課題とその対応等を踏まえ、所要の措置を検討する必要があります。

す。

(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、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、本年4月1日から、フレックスタイム制の対象を原則として全職員に拡充しました。また、本年の人事院報告において、仕事と生活の調和を実現するため、業務の合理化・効率化、行政事務の執行体制の見直し等と併せて、テレワークの推進を挙げています。

一方、本県では、熊本地震からの復旧業務に継続的に対応するため、各任命権者が従前から実施している特例勤務制度を試行的に拡大し、勤務時間帯の弾力化を図りました。これにより、職員による同制度の理解及び活用が進んでいると考えられます。

今後、復旧・復興業務が続く中、本県にふさわしい柔軟で多様な働き方については、本県の現状や職員のニーズなどを踏まえ、その制度等について検討又は調査研究していく必要があります。フレックスタイム制については、国に準じた制度のほか、本県の特例勤務制度をより柔軟に運用する案なども含めて、検討を行っていくことが適当であると考えます。また、テレワークについては、国の実施・検討状況のほか、導入している他都道府県の動向等を踏まえ、引き続き調査研究を行っていく必要があります。

3 危機発生時の勤務条件

平成24年の熊本広域大水害、平成26年の高病原性鳥インフルエンザ、そして本年4月の熊本地震と、近年本県では不測の事態が続発しており、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。

なかでも、本年4月に発生した熊本地震は、これまで経験したことのない大規模な災害であり、多くの職員が発災直後の応急対応業務から復旧・復興に向けた中長期の災害対応業務まで、精力的に従事しています。これらの業務負担を軽減するため、職員及び各所属への適切な配慮は、職員の適正な勤務条件の確保の観点から重要な課題です。

各任命権者においては、今回の地震災害に際し、これまでの危機発生時の対応を活かしながら、特例勤務の活用や週休日の振替期間の拡大、業務の実態を踏まえた給与関係規程

の整備など、職員の勤務条件に関する所要の措置を速やかに講じてきました。また、職員の弾力的な配置、代替・応援職員の確保に加え、職員の健康管理体制の強化など、職員や職場の負担軽減及び勤務環境の整備についても速やかに取り組まれました。

しかし、上記の取組によっても、なお、復旧・復興業務の長期化に伴い、今後も職員の疲労の蓄積、ストレスの増加などが懸念されます。これについては、全庁的に 業務継続計画 (BCP) の徹底、 振替休日の確実な取得、 時間外勤務手当の確実な支給、 職員の心身の健康に係る支援体制の強化について認識を一にし、各所属及び関係部署において所要の取組を行うこととされています。このように、職員に対する勤務条件及び勤務環境の適正な確保については、引き続き全庁的に取り組んでいく必要があります。

また、被災した地域にとって災害ボランティアは不可欠なものであり、職員が被災地域の復旧支援等のため、災害ボランティアに参加することも期待されています。各任命権者においては、職員に対するボランティア活動の啓発及びボランティア活動関連の特別休暇制度の周知等を行い、公務の運営に支障のない範囲内で、職員がボランティア活動に参加できるよう配慮する必要があると考えます。

さらに、平成 25 年に成立した「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」では、公務員の消防団員との兼職に関する特例が規定されるなど、公務員の消防団への加入促進が求められています。そのため、ボランティア活動と同様、消防団活動への従事に対しても配慮する必要があると考えます。

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、さらに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、また、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、職員の倫理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、交通事故

や飲酒運転など、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が未だに不会因为にありま
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、県民の負託に応え、適正に行政課題に取り組んでいくためには、職員の自覚はもと
より、各任命権者において、平素からの指導の更なる徹底、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、綱紀の保持にこれまで以上に万全を期していくことが重要
です。

職員にあっては、今回の地震発生直後から、被災者の支援及び被災地域の復旧・復興の
ため、職務に精励されています。今後、復旧・復興事業の進展が加速化する中において、県
民の県政、ひいては職員に対する期待、信頼及び注目はますます高まっていくことが見込ま
れます。

今後も、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、県民の期待と信頼に応えていかれることを期待します。

給与等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、給与について、近年の民間給与の状況、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、平成 29 年 4 月以降の給与制度の改正として、扶養手当についての見直しを行うこととし、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引き上げること等を勧告することとしました。

また、休暇及び勤務時間についても、介護休暇の分割、介護時間の新設及び介護を行う職員の時間外勤務の制限に関する規定の整備を行うよう、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。