

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

平成 28 年 10 月 14 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 ~国は3年連続引上げ、県は3年ぶり据置~

平成 28 年熊本地震により、職種別民間給与実態調査ができなかった中で、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

2 扶養手当の見直し

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とし、子に係る手当額を引上げ

3 休暇、勤務時間の見直し

両立支援制度に係る民間労働法制の改正内容を踏まえ、介護休暇等を見直し

この他、各任命権者に対し、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要望

1 本年の給与改定について

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、国や他の地方公共団体の職員の給与等の状況を総合的に勘案して、報告及び勧告を実施

人事院は月例給及び特別給ともに3年連続で引上げ勧告を行ったが、本委員会は、平成 28 年熊本地震により、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、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

(参考) 行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く)の平均給与月額及び平均年齢

平均給与月額: 371,898 円(昨年比 677 円) 平均年齢: 43 歳 7 月(同 1 月)

2 扶養手当の見直しについて 【勧告事項】

民間企業及び公務における配偶者に係る扶養手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、国に準じ、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、子に係る手当額を引上げ

見直し後の扶養手当額

(単位:円)

扶養親族	区分	現行	(経過措置期間)	見直し後
配偶者	行政職7級以下相当	13,000	段階的に実施するなど所要の措置を講ずる	6,500
	行政職8級相当			3,500
	行政職9級相当			支給しない
子		6,500		10,000
父母等	行政職7級以下相当	6,500		6,500
	行政職8級相当			3,500
	行政職9級相当		支給しない	

3 休暇、勤務時間の見直しについて 【勧告事項】

(1) 介護休暇の分割（3回まで可能）

職員の申出に基づき、各任命権者が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定

指定期間は、人事委員会規則の定めるところにより一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定

(2) 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）

日常的な介護ニーズに対応するため、各任命権者が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設
（公務の運営に支障がある時間については、承認しないことが可能）

介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、併せて介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(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を免除するよう規定の整備

実施時期： 「2」は平成29年4月1日実施、「3」はできるだけ速やかに実施

4 職員の人事給与等に関する今後の課題 【報告事項】

(1) 人事給与制度

能力及び実績に基づく人事管理の推進

各任命権者において人事評価制度を本格的に導入した中、同評価の給与等への反映については、今後段階的に実施していくことから、引き続き準備を進めていくことが必要

また、等級別基準職務表について、級による職務の複雑、困難及び責任の度の相違について、説明責任を果たす観点等から、級別の格付けが行われることが必要

多様で有為な人材の確保及び育成

本県では平成28年熊本地震に伴う新たな行政課題も発生し、多様で有為な人材確保が求められる中、積極的な募集広報活動、試験制度の改善を実施。今後もより効果的な広報活動、試験制度への改善について、各任命権者と検討を行っていくことが必要

また、職員の意識改革や能力向上を図るための取組を進めるなど、長期にわたる人材育成を進めていくことが重要

女性職員の登用

各任命権者において、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、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、引き続き女性の登用拡大に向けた取組を進めていくことが必要であり、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るところ

適正な退職管理の確保

公務の公正性、透明性を確保するための重要な取組である退職管理の適正化を進め、県政に対する信頼確保に引き続き取り組んでいくことが必要

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引上げに伴い、今後本県でも再任用希望者の増加が見込まれる中、引き続き国における検討状況などを注視しつつ、今後とも、再任用職員のキャリア活用の方法・在り方について検討を行っていくことが必要

県費負担教職員の給与負担等の移譲

来年4月から熊本市へ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から、熊本市と連携を図りながら、必要な準備を進めていくことが必要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

熊本地震以降、職員の時間外勤務は増加しており、一部では長時間の勤務が常態化するおそれ。各任命権者は、時間外勤務の縮減に関する指針等の周知徹底や、弾力的な人員配置などを組織的に進めることが必要。また、管理監督者は、所管する事務事業について職員と意見交換を図り、必要に応じて見直しを行うなど、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進めることが必要

イ 教職員の勤務時間

学校現場では、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、今後は、学校改革のモデル校の取組などを参考に、総実勤務時間の縮減に向けてより一層取り組んでいくことが必要

ウ 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の計画的取得の推奨、職員への意識啓発を積極的に行うとともに、管理監督者は適切な業務マネジメントや率先取得等を行い、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めることが必要

職員の健康管理

熊本地震以降メンタルヘルス対策の必要性・重要性が増す中、職員の不調の未然防止、早期発見、専門機関へのつなぎだけでなく、職場の環境改善も図れるよう関係者が連携して取組を進めていくことが必要

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

性別にかかわらず育児休業、育児休暇などをより積極的に活用できるよう、また、今後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よう、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が重要。各任命権者においては、両立支援に係る各種制度の周知を図るとともに、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、管理監督者の意識改革などに引き続き取り組むことが必要

イ ハラスメントの防止

職員研修の実施や相談体制の整備を通じ、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。また、性的指向等をからかいの対象とする言動等や、妊娠、出産、育児休業等を理由とした不適切な言動等のような社会的課題と、それに対する国の対応等を踏まえ、本県においても所要の措置を検討することが必要

柔軟で多様な働き方に関する検討

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、本県の実況や職員のニーズなどを踏まえ、検討又は調査研究を行っていくことが必要

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

(3) 危機発生時の勤務条件

熊本地震からの復旧・復興業務の長期化に伴い、職員の疲労の蓄積、ストレス増加などが懸念されることから、業務継続計画の徹底、振替休日の確実な取得など、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、引き続き全庁的に取り組んでいくことが必要

(4) 臨時職員の勤務条件

臨時職員の勤務条件については、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ことが必要

(5) 県民からの信頼の確保

今回の地震発生直後から、職員は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しているが、今後、復旧・復興事業の進展が加速化する中、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る。

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

5 給与等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・役割に深く御理解をいただき、勧告どおり速やかに実施されるよう要請