

写

職員の給与等に関する  
報告及び勧告

平成29年10月

熊本県人事委員会



人委第251号

平成29年10月6日

熊本県議会議長 岩下栄一様

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
<b>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</b>	1
<b>職員の給与</b>	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	7
5 国家公務員の給与	7
6 本年の給与の改定	10
<b>職員の人事給与等に関する今後の課題</b>	16
1 人事給与制度	16
2 働き方改革と勤務環境の整備	18
3 危機発生時の勤務条件	23
4 臨時職員等の勤務条件	23
5 県民からの信頼の確保	24
<b>給与に関する勧告実施の要請</b>	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	57
--------------	----

参考資料	61
------	----



# 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た給料表及び昇給制度の見直し等について勧告し、平成27年は、人事院が平成26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、昨年は、熊本地震による甚大な被害と影響が生じたため、職種別民間給与実態調査の実施を見送るとともに、本県の置かれた厳しい状況を勘案した結果、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。

本年は、例年どおり職種別民間給与実態調査を実施し、この調査結果に加え、人事院勧告の内容等を総合的に勘案し検討した結果、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本に給与改定を行うことが必要であると判断しました。

また、公務員制度改革としては、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、本年5月に地方公務員法及び地方自治法の改正が行われ、平成32年4月から施行されることから、本県においても、改正法の施行に向けて、適切な対応を行う必要があります。

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。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29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 17,290 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	4,471人	25.8%
公安職	3,041人	17.6%
研究職	159人	0.9%
医療職(1)	28人	0.2%
医療職(2)	207人	1.2%
医療職(3)	115人	0.7%
教育職(2)	3,129人	18.1%
教育職(3)	6,140人	35.5%
総 数	17,290人	100.0%

(注) 再任用職員、任期付職員及び任期付研究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 2 月、平均経験年数は 20 年 4 月(行政職給料表適用職員にあつては、それぞれ 42 歳 11 月、20 年 10 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	65.7%	34.3%
うち行政職給料表適用職員	69.2%	30.8%

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	78.0%	6.0%	15.9%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	69.7%	4.6%	25.6%	0.1%

(参考資料 第1表: 64 頁 ~ 65 頁)

## (2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、383,893 円(行政職給料表適用職員にあっては、363,266 円)であり、その内訳は、給料の月額 359,272 円(同 336,754 円)、扶養手当 10,821 円(同 10,978 円)、管理職手当 5,606 円(同 8,099 円)、住居手当 5,964 円(同 6,281 円)、その他の手当 2,230 円(同 1,154 円)です。

(参考資料 第2表: 66 頁～67 頁)

なお、平成 28 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 57.7%(行政職給料表適用職員にあっては、54.4%)であり、対象者の平均経過措置月額は、7,645 円(同 7,701 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、9,122 人(職員の 52.8%)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 2.18 人、平均支給月額は、20,510 円です。

(参考資料 第6表: 114 頁)

### イ 単身赴任手当

単身赴任手当は、540 人(職員の 3.1%)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、34,913 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、「80 km以上 100 km未満」の交通距離区分を設け、137 人の職員に 5,000 円を支給しています。

(参考資料 第7表: 114 頁)

### ウ 住居手当

住居手当は、4,162 人(職員の 24.1%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、24,706 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 23 人に支給しています(平均支給月額 12,783 円)。

(参考資料 第8表: 115 頁)

## エ 通勤手当

通勤手当は、14,374人(職員の83.1%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額、10,751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 3.7%、交通用具使用者 95.1%、交通機関と交通用具との併用者 1.2%です。

(参考資料 第9表: 116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(688事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した218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29年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

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、189の事業所から回答が得られ、調査完了率は、86.7%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、調査を行いました。

(参考資料 調査の概要、第13表: 119頁～120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: 121頁～133頁)

#### イ 初任給の改定状況

別表第1に示すとおり、企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で46.3%(平成27年39.5%)、高校卒で35.4%(同29.1%)となっていますが、そのうち大学卒で48.9%(同47.8%)、高校卒で47.0%(同47.3%)の事業所において初任給が増額となっており、約半数の事業所で初任給を増額しています。

(別表第1: 13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、ベースダウンを実施した事業所はなく(平成27年もなし)、他方、ベースアップを実施した事業所の割合は23.2%(平成27年24.4%)となっており、平成27年に比べ若干減少しています。

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83.2%(同81.7%)となっており、平成27年に比べ増加しています。平均の昇給額については、前年に比べ増額となった事業所の割合が33.9%(同23.9%)となっており、平成27年に比べ増加しているのに対し、減額となった事業所の割合は3.4%(同4.0%)となっており、平成27年に比べ若干減少しています。

(別表第2: 13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(公務にあつては比較対象とする給与、民間にあつ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、職員給与は民間給与を1,203円(0.33%)下回っています。

(別表第3: 14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、所定内給与月額との4.42月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を0.22月上回っています。

(別表第4：15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120,864円、184,260円、208,536円及び232,837円となっています。

(参考資料 第21表：137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月に比べて0.4%増加しています。

(参考資料 第22表：138頁～139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、職員においては年々減少し続けています。これに対し、国家公務員の平均給与月額は、昨年まで上昇していましたが、本年初めて減少に転じました。

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9,981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は101.8)。

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43,091円下回っています。

(別表第5：15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631円(0.15%)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、1,000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30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4.42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、平成26年の給与法の改正により、平成27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。

この給与制度の総合的見直しについては、俸給表水準を引き下げ一方、それにより生じた原資を用いて、段階的に諸手当の見直し等を実施することとしており、平成30年

4月1日に完成することとしています。

なお、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日に遡って手当額の改定を行うこととしました。

また、平成26年の給与法の改正による、55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止することとしました。

#### ウ 平成30年度において実施する事項

本府省業務調整手当の手当額について、平成30年4月1日から、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額に、それぞれ引き上げることとしました。

また、給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表水準の引下げに際し、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため、平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置を講じたことから、平成27年4月から実施する措置に要する原資を確保するために、同年1月1日の昇給における昇給号俸数を1号俸抑制しました。

本府省業務調整手当の改定をもって当初予定していた措置を全て実施することとなるため、当該経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととしました。

具体的には、平成30年4月1日において37歳に満たない職員を対象とし、昇給抑制の状況等を考慮して、同日に1号俸上位の号俸とすることとしました。

なお、人事院は定年の引上げに向けて必要な検討を進めることとしており、その中で、60歳を超える職員の給与について、高齢層職員の能力及び経験の活用の観点から、諸状況の変化を踏まえつつ、検討を行うこととしています。

#### エ その他

給与に関する事項としては、上記のほかに、「住居手当」、「再任用職員の給与」、「非常勤職員の給与」等について言及しています。

このうち、住居手当については、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いていることから、今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくと報告しています。

再任用職員の給与については、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくと報告しています。

また、非常勤職員の給与については、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、本年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどしており、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、関係府省に要請していくとともに、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：57頁～59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1,203円(0.33%)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0.22月分下回っています。

一方、人事院は、5の(2)のアに記載したとおり、本年4月分の給与の官民較差を踏まえ、俸給表水準を引き上げることとしました。その際、民間の初任給との間に差があることなどを踏まえ、初任給については1,000円、若年層についても同程度、その他についてはそれぞれ400円引き上げを基本としています。

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0.10月分引き上げる勧告を行いました。加えて、人事院は、本府省業務調整手当の手当額の引上げ及び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、情勢適応の原則のほか、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与その他の事情を考慮して定めるとする均衡の原則を踏まえる必要があります。

本委員会は、これらの原則を踏まえ、職種別民間給与実態調査や人事院勧告の内容等を総合的に勘案し検討した結果、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。

なお、月例給の改定に当たっては、本県では給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員がまだ多く、人事院勧告に準じた給料表の引上げ改定を行ったとしても、なお民間給与との較差が残ることとなります。

そのため、この較差を解消し、さらに昨年勧告した扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて平成30年度に予定されている扶養手当の子に係る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。

これにより、民間給与との均衡が図られることとなります。

月例給並びに期末手当及び勤勉手当の改定の内容は、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、本県における民間給与との較差を考慮し、人事院勧告による国家公務員の給与改定に準じて実施しており、本年の行政職給料表については、初任給について2,500円、若年層についても同程度、その他についてはそれぞれ800円引き上げを基本とした改定を行います。

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 扶養手当

平成32年3月31日までの間における特例のうち、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間の子に係る手当の月額(職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額を除く。)について、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。

### 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0.20月分引き上げ、4.40月分とすることとします。支給月数の引上げ分は、国の配分状況及び民間における支給状況を踏まえ、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30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。

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	
			大卒	規模計	46.3	
学卒	500人以上	82.1	(52.6)	(47.4)	(0.0)	17.9
	100人以上 500人未満	38.8	(54.3)	(45.7)	(0.0)	61.2
	50人以上 100人未満	25.8	(17.5)	(82.5)	(0.0)	74.2
高校卒	規模計	35.4	(47.0)	(53.0)	(0.0)	64.6
	500人以上	62.0	(49.0)	(51.0)	(0.0)	38.0
	100人以上 500人未満	30.6	(47.7)	(52.3)	(0.0)	69.4
	50人以上 100人未満	18.8	(37.9)	(62.1)	(0.0)	81.2

- (注) 1 事務・技術関係職種を対象としたものです。  
 2 新規学卒者の採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものです。  
 3 ( )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:%)

役職段階	項目	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)		23.2	13.7	0.0	63.1
課長級		22.1	13.6	0.0	64.3

- (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:%)

役職段階	項目	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)	83.9	83.2		
課長級	72.5	71.2	30.0	1.3	39.9	1.3	27.5

- (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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
368,831 円	367,628 円	1,203 円	0.33%

- (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月分の給与額を対比させ、比較しています(参考1~3を参照)。  
 3 公民比較対象職員(新規学卒者を除く行政職給料表適用職員)の平均年齢は、43歳5月です。

(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			
5級	係長	係長	係長	係長
4級				
3級	係員	主任	主任	主任
2級				
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毎月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29年4月 (平成28年4月)	340,512円 (345,052円)	11,239円 (11,289円)	8,291円 (8,053円)	6,407円 (6,336円)	1,179円 (1,168円)	367,628円 (371,898円)

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額及び平成28年の給料表切替えに伴う差額(経過措置額)を含みます。(平成28年4月の給料月額には、平成18年の給料表切替えに伴う差額(経過措置額)も含みます。)  
 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)	321,447円
	上 半 期 (A2)	312,393円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	682,716円
	上 半 期 (B2)	717,664円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.12月分
	上半期(B2)/(A2)	2.30月分
	年 間 計	4.42月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29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、4.20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29年4月)

職 員 区 分	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	410,719	330,531	80,188
行政職給料表の適用を受ける職員	367,628	340,512	27,116
-	43,091	9,981	53,072

(注) 平均給与月額は、「平成29年国家公務員給与等実態調査」及び「平成29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27年4月1日	100.8	
平成28年4月1日	101.8	

(注) ラスパイレス指数は、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給水準を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。

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するとともに、同評価の昇給及び勤勉手当への反映についても、既に一部の職員では実施されており、今後、段階的に全ての職員で実施していくこととなります。

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、地方公務員法に規定されている職務給の原則に基づき、その格付けが適当であるか、また国や他県との均衡が保たれているかといった観点から、格付けの見直しについて検討を行う必要があると考えます。

さらに、中高一貫の県立中学校に勤務する教職員について、その職務内容及び高等学校との兼務の状況等を考慮し、適用する給料表の検討を行う必要があります。

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、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するとともに、熊本地震からの復旧・復興を進める中、様々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、多岐にわたる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 29 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積極的に参

加するとともに、関東・関西地域でのセミナーの実施や新たな職員採用パンフレットの作成などの取組により、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、新たな受験者層を確保するため、大学卒業程度の専門試験に選択解答制を導入するなどの改善を行いました。

平成 29 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により、応募者数は減少する結果となりましたが、受験者層に広がりが見られるなど、一定の成果も得られたところです。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きます。

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ますます強く求められるところです。

### (3) 女性職員の登用

平成 27 年9月に制定された「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）に基づき、本県では、昨年3月に「熊本県特定事業主行動計画」（第3期計画）の改定や「熊本県女性の活躍推進計画」の策定を行い、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」の考え方からも、女性職員が能力を発揮し、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、重要な施策であります。

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、前述の計画に基づき、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人員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、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。

#### (4) 雇用と年金の接続

国家公務員における雇用と年金の接続のための措置については、平成 28 年度からの年金支給開始年齢の 62 歳への引上げに当たって、引き続き、再任用により対応することとされていますが、政府は、本年 6 月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2017」において、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることとしました。

また、人事院は、定年の引上げに伴う人事管理諸制度の見直しについて、論点整理を行うなど必要な検討を鋭意進めることとしています。

本県の再任用職員（行政職給料表適用者）の状況は、年金支給開始年齢が引き上げられた平成 28 年度以降、増加傾向にあり、今後も再任用希望者の増加が見込まれます。

本県としては、引き続き、再任用制度を適切に運用し、国における定年の引上げに伴う人事管理諸制度の検討状況を注視しつつ、今後とも、雇用と年金の接続について、検討を行っ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を行うことが重要です。

### (1) 総実勤務時間の縮減

#### ア 時間外勤務

平成 28 年度は、熊本地震からの復旧・復興への取組のほか、12 月に発生した鳥インフルエンザへの対応などから、職員の時間外勤務が全庁的に増加しました。熊本地震から 1 年以上が経過した現在でも、復旧・復興業務に直接対応している所属を中心に、長時間勤務が継続し、恒常化しつつあります。

民間企業の長時間労働の是正については、本年 3 月に決定された「働き方改革実行

計画」(働き方改革実現会議決定)に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革が進められています。長時間労働の是正の問題は、国を挙げて取り組まれ、その重要性はかつてなく高まっています。本県においても、長時間労働を是正し、職員の心身の健康保持及び仕事と家庭生活の両立を図ることは、震災からの復旧・復興を進めるためにも必要不可欠なことです。

各任命権者においては、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の実施に加え、厚生労働省が本年1月に定めた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえた労働時間の管理に係る取組や、繁忙な部署への弾力的な人員配置など、時間外勤務の縮減を組織的により一層進める必要があります。

管理監督者においては、勤務時間の正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、業務の合理化・削減に徹底して取り組む必要があります。

さらに、各所属においては、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、長時間勤務のリスクや業務の効率化に対する意識を共有し、職員の働き方の見直しにつながる取組を共同で進めていくことが重要です。業務の取捨選択や優先順位の明確化、時間外勤務予定を事前に確認しながら業務の過程を見直していくことは、時間外勤務の縮減のみではなく、良好な勤務環境の維持につながると考えます。

## 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、部活動休養日の設定、事務改善及び会議の簡素化・効率化などに取り組まれています。しかし、このような対策に取り組まれてもなお、長時間勤務を行う教職員が多い現状があります。

言うまでもなく、学校現場における総実勤務時間の縮減には、管理監督者はもちろん、教職員一人ひとりの意識改革が重要です。

特に管理監督者は、教職員の勤務時間を客観的に把握した上で、業務量を適正に管理する必要があります。

今後は、教職員の負担軽減に向けた実効性のある取組を更に進めるとともに、「学校における働き方改革」に関する国の動向等を注視しながら、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取り組んでいかなければなりません。

## 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、管理監督者においては、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うなど、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計画的に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は、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実施、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、相談体制の整備等に積極的に取り組まれています。

ただし、全休職者の約7割が心の疾病を理由としており、心の健康管理に対しては、きめ細かな対応が必要です。

各任命権者においては、平成27年12月から義務付けられた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、職員自身のストレスへの気付きを促し、メンタルヘルス不調を未然に防止するよう努められていますが、熊本地震から1年以上が経過し、職員の疲労蓄積の顕在化等による心身の健康への影響も懸念されるため、引き続き、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが求められています。

管理監督者においては、職員との会話や日常の仕事ぶりから、職員の健康状態を把握するように努め、必要に応じて健康サポートセンターなどに相談、協力して問題解決に当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、適宜改善に

努めることも重要です。

職員においては、ストレスチェックの結果等から、自らのストレス傾向を把握し、ストレスに早めに気付くよう努めるとともに、健康サポートセンターのほか、家族、上司、同僚などに相談し、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。

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ており、また、復職支援休暇の活用等も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、継続的なフォローアップに努めていく必要があります。

### (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、育児休業や介護休暇制度など、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。

一方、各任命権者においては、昨年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。しかし、男性職員の育児休業等の取得率は依然として低い状況にあります。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、団塊世代が70歳台に達し始め、本県では県民の約3割が65歳以上の高齢者という状況のもと、今後、介護休暇の取得者の増加が予想されます。そのような中、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きます。

各任命権者においては、今後も、各種制度の周知徹底を図るとともに、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、管理監督者等の意識改革などに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。

昨年度は、民間や国における措置を踏まえ、各任命権者において、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に係る規定の整備が行われました。

今後も、管理監督者を対象とした研修や各所属内での研修などを通じて、相談体制の周知やハラスメント防止のための啓発を図る必要があります。また、管理監督者においては、ハラスメントのない職場づくりに向け、職員が相談しやすい勤務環境の整備に取り組むことが重要です。

### (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、昨年4月から、フレックスタイム制の適用を原則として全職員に拡充するとともに、テレワークの環境整備など柔軟で多様な働き方を推進してきました。また、本年の人事院報告においては、長時間労働是正の観点から、民間労働法制の動向等も踏まえ超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置について検討を行うとともに、勤務間インターバル制についても、民間における導入状況等を注視していくとしています。

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、国に準じたフレックスタイム制のほか、前述した特例勤務制度をより柔軟に運用する案なども含めて、更に検討を行っていくことが適切であると考えます。

また、テレワークについては、任命権者において、サテライトオフィスの設置やリモートアクセスの構築等を進めていますが、更なる業務効率化及び長時間労働是正の観点から、

職員のニーズを踏まえた上で、運用の見直しや対象範囲の拡大等を行っていくことが求められています。

### 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 年及び 28 年の高病原性鳥インフルエンザ、そして平成 28 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、昨年 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に従事し、現在も地震からの復旧・復興に向けた業務に精力的に従事しています。

各任命権者においては、これらの業務に専念できるようにするため、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られました。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。

不測の事態に対応する職員にあっては、勤務環境が大きく変化し、慣れない業務に従事すること等により、疲労の蓄積やストレスの増加などが懸念されます。

各任命権者においては、熊本地震等での対応を踏まえ、事業継続計画(BCP)を整備し、不測の事態発生時における職員の勤務条件及び勤務環境の適正な確保について、引き続き取り組んでいく必要があります。

また、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考えられます。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、ボランティア活動に参加できるよう配慮する必要があります。

### 4 臨時職員等の勤務条件

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ります。

なお、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、本年5月に、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が公布されました。

改正法の内容は、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものとなっており、平成 32 年4月1日に施行されます。

本県においても、改正法の趣旨に則り、適切な対応を行う必要があります。

## 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、飲酒運転や交通事故など、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が依然としてなくなら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、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する必要があります。

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、県民からの信頼の確保に努めていくことが重要です。

## 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、給料表の改定を行うとともに、給料表の引上げ改定を行っても民間給与との較差が残るため、扶養手当の子に係る手当額を引き上げることとしました。また、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い理解を示され、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。

