

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

平成 29 年 10 月 6 日 熊本県人事委員会

本年の報告・勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ ~国は4年連続引上げ、県は2年ぶり引上げ~

民間給与と職員給与の較差 1,203 円(0.33%)を解消するため、給料表の水準を引き上げるとともに、子に係る扶養手当の手当額を引上げ

職員のボーナス(期末手当及び勤勉手当)の支給月数を民間に見合うよう、0.20 月分引上げ

1 人事委員会勧告制度の基本的考え方

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、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、報告及び勧告を実施。

2 民間給与との比較による平成 29 年の給与改定

県内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所 688 事業所から 218 事業所を無作為に抽出し、実地調査。

(1) 民間給与との比較

月例給

民間と本県職員(行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く))の4月分の給与額を比較。

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		$(A) - (B) = (C)$	$(C) / (B) \times 100$
368,831 円	367,628 円	1,203 円	0.33%

職員構成の相違による影響を除くため、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士をラスパイレス方式により比較。

行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く)の平均年齢 43 歳 5 月。

特別給(期末手当及び勤勉手当)

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と本県職員の支給月数を比較。

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A - B)
4.42 月	4.20 月	0.22 月

(2) 給与改定

月例給

民間給与との較差及び人事院勧告の内容を踏まえ、次のとおり改定を行う。

ア 給料表

- ・ 行政職給料表について、初任給を 2,500 円、若年層についても同程度、その他は、それぞれ 800 円の引上げを基本に改定
- ・ 他の給料表も、行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 扶養手当

子に係る手当額を 500 円引上げ

ウ 初任給調整手当

国家公務員の見直し内容や本県の給料表改定を勘案し、支給月額を引上げ

医師：413,300 円 414,300 円 獣医師：30,300 円 30,400 円

特別給

民間の支給割合との均衡を図るため、0.20 月分引上げ。

年間 4.20 月分 4.40 月分（引上げ分は勤勉手当に配分）

(3) 実施時期

- ・ 月例給：平成 29 年 4 月 1 日
- ・ 特別給：平成 29 年 12 月期の特別給の支給月数の改定については平成 29 年 12 月 1 日から、平成 30 年度以降の特別給の支給月数の改定については平成 30 年 4 月 1 日から

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

能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度や等級別基準職務表は、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、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ことが必要。

多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・超高齢化、熊本地震からの復旧・復興など様々な行政課題に対応できる多様で有為な人材確保のため、積極的な募集広報活動、試験制度の改善、その他処遇改善等を実施。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していく。

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

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あり、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等、女性職員の登用拡大に向けた取組を進めていくことが必要。

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、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などを注視しつつ、今後、雇用と年金の接続について検討を行っていくことが必要。

(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

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持のみならず、仕事と家庭の両立を図る上でも重要であり、各任命権者は時間外勤務の縮減を組織的により一層進めることが必要。

特に、管理監督者は、勤務時間の正確な把握と適正な管理を行うことが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ことが必要。

イ 教職員の勤務時間

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、職員一人ひとりの意識改革が重要。

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ことが必要。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、国の動向等を注視しながら、総実勤務時間の縮減に取り組んでいかなければならない。

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

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であるが、メンタルヘルス対策については、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、各任命権者は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る。

両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 職員が育児や介護と仕事を両立できる勤務環境の整備が重要であり、育児休業、介護休業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 職員研修の実施や相談体制整備により、ハラスメントのない良好な勤務環境の整備に取り組むことが重要。

柔軟で多様な働き方に関する検討

フレックスタイム制やテレワークの推進といった、柔軟で多様な働き方については、国の実施状況のほか、本県の現状や職員のニーズなどを踏まえ、検討を行っていくことが求められる。

(3) 危機発生時の勤務条件

災害等の不測の事態に対応する職員は、勤務環境の変化等により、疲労の蓄積やストレスの増加などが懸念されるため、各任命権者は、適正な勤務条件及び勤務環境の確保に取り組むことが必要。

(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、職員との均衡及び勤務の内容を踏まえた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。

また、地方公務員法等の改正に伴う臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保のため、適切な対応を行うことが必要。

(5) 県民からの信頼の確保

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、引き続き努めることが必要。また、各任命権者は、平素からの指導や職員研修等により、綱紀の保持に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていくことが重要。

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・役割に深い理解を示され、勧告どおり速やかに実施されるよう要請。

【参考】 勧告後の平均給与（行政職：平均年齢 43 歳 5 月 平均経験年数 21 年 4 月）

給与月額： + 1,166 円（改定前 367,628 円 改定後 368,794 円）

〔給料表改定：771 円 子に係る扶養手当改定：394 円 はね返し分（注）：1 円〕

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

年間給与： + 94,000 円（改定前 6,014,000 円 改定後 6,108,000 円）