

# 人事委員会年報

平成26年度

熊本県人事委員会

# 目 次

<b>I 組織及び運営</b> . . . . .	1
1 人事委員会 . . . . .	3
(1) 人事委員会の構成 . . . . .	5
(2) 人事委員会の会議 . . . . .	〃
2 事務局 . . . . .	15
(1) 組織及び職員の配置状況 . . . . .	17
(2) 分掌事務 . . . . .	18
<b>II 事業の概要</b> . . . . .	21
1 職員の任用 . . . . .	23
(1) 採用 . . . . .	25
(2) 昇任 . . . . .	35
(3) 身体障がい者を対象とする選考試験 . . . . .	36
2 職員の給与 . . . . .	37
(1) 平成26年職員給与実態調査 . . . . .	39
(2) 平成26年職種別民間給与実態調査 . . . . .	43
(3) 平成26年職員の給与等に関する報告及び勧告 . . . . .	45
(4) 平成26年給与の改定(参考) . . . . .	57
3 条例・規則等 . . . . .	59
(1) 条例案に対する人事委員会の意見 . . . . .	61
(2) 規則等の制定・改廃 . . . . .	62
4 公平審査 . . . . .	65
(1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況 . . . . .	67
(2) 不利益処分についての不服申立ての係属状況 . . . . .	〃
(3) 不利益処分についての不服申立ての審査の状況 . . . . .	68
5 職員団体 . . . . .	69
(1) 職員団体の登録 . . . . .	〃
(2) 登録職員団体一覧表(県関係分) . . . . .	〃
(3) 登録職員団体一覧表(受託市町村等分) . . . . .	70
(4) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律に基づく規約認証 . . . . .	71
6 公平委員会の事務の受託 . . . . .	72
7 労働基準監督機関の職権行使 . . . . .	73
(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表 . . . . .	〃
(2) 平成26年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況 . . . . .	74
(3) 平成26年度中の労働安全衛生法第38条の特定機械の検査状況 . . . . .	〃
(4) 平成26年度中の労働基準法に基づく認定等の状況 . . . . .	〃

# I 組織及び運営



# 1 人事委員会



# 1 人事委員会

## (1) 人事委員会の構成

(平成27年3月31日現在)

職名	氏名	常勤・非常勤の別	任期	備考
委員長	成瀬 公博	非常勤	平成23年7月8日 ～平成27年7月7日 (2期目) [委員長就任日] 平成26年8月7日	
委員	宮田 政道	非常勤	平成26年7月27日 ～平成30年7月26日 (1期目)	委員長職務代理者
委員	米満 淑恵	非常勤	平成25年8月1日 ～平成29年7月31日 (2期目)	

## (2) 人事委員会の会議

回数	開催年月日	議 題	備考
1	平成26年 4月10日	1 平成25年度第22回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員及び警察官採用試験実施要綱の制定について 第2号議案 平成26年度熊本県職員及び警察官採用試験合格者決定要領の制定について 第3号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(免許資格職「看護師」10月採用)実施要綱の制定について 第4号議案 平成26年度熊本県職員及び警察官採用試験の合格者数等について 3 報 告 ・平成26年度熊本県職員等採用試験募集職種及び採用予定人員について ・苦情相談に関する事案の概要及び処理状況について ・平成26年職種別民間給与実態調査の実施について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
2	平成26年 4月22日	1 平成26年度第1回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
3	平成26年 5月16日	1 平成26年度第2回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員及び警察官採用試験合格者決定要領の一部改正について 第2号議案 熊本県職員の任用に関する規則第26条第7号に規定する職の承認について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第4号議案 平成26年(人不)第2号事案の審理機関の構成及び証拠の採否の決定の委任について 第5号議案 平成26年(人不)第3号事案の審理機関の構成並びに準備手続の実施に係る事務の委任及び証拠の採否の決定の委任について 3 報 告 ・平成26年度身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験における採用職種及び採用予定人員について ・熊本県職員採用における受験者説明会等の実施状況について ・平成26年度熊本県職員等採用試験における応募状況について(5月14日現在) ・不服申立書の受理について ・不服申立書の受理について ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
4	平成26年 6月26日	1 平成26年度第3回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第1次試験合格者の決定について 第2号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(免許資格職)第1次試験合格者の決定について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 「熊本県職員の管理職手当に関する規則別表第1に規定する「人事委員会が定めるもの」等について」の一部改正について 3 報 告 ・再審請求書の受理について ・熊本県公務員労働組合共闘会議からの要請について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
5	平成26年 7月 4日	1 平成26年度第4回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 3 協 議 ・再審請求に係る判定書(案)について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
6	平成26年 7月17日	1 平成26年度第5回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(大学卒業程度)第2次試験合格者の決定について 第2号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(免許資格職)第2次試験合格者の決定について	



回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象）第1次試験合格者の決定について 第4号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（看護師「10月採用」）第1次試験合格者の決定について 第5号議案 平成26年度熊本県警察官採用試験（警察官A）第1次試験合格者の決定について 第6号議案 熊本県人事委員会事務局組織規則の一部を改正する規則の制定について 第7号議案 平成22年（人不）第1号及び平成23年（人不）第3号事案に係る再審請求の判定について 3 報 告 ・平成26年職種別民間給与実態調査の実施状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
7	平成26年 8月 7日	1 平成26年度第6回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 人事委員会の委員長の選挙について 第2号議案 人事委員会の委員長職務代理者の指定について 第3号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（大学卒業程度）第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第4号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（免許資格職）第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第5号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（看護師「10月採用」）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 3 協 議 ・平成26年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・再審請求書の受理について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
8	平成26年 8月28日	1 平成26年度第7回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県警察官採用試験（警察官A）第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成22年（人不）第1号及び平成23年（人不）第3号事案に係る再審請求（2回目）の判定について 第3号議案 平成26年9月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 3 協 議 ・平成26年人事委員会報告及び勧告について 4 その他 ・人事委員会関係日程	

回数	開催年月日	議 題	備考
9	平成26年 9月11日	1 平成26年度第8回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象）第2次試験合格者の決定について 第2号議案 平成22年（人不）第1号及び平成23年（人不）第3号事案に係る再審請求（3回目）の判定について 3 協 議 ・平成26年人事委員会報告及び勧告について 4 報 告 ・平成26年度熊本県職員等採用試験（短期大学卒業程度、高等学校卒業程度、免許資格職、警察官B）及び平成26年度身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験の応募状況について 5 その他 ・人事委員会関係日程	
10	平成26年 9月22日	1 平成26年度第9回人事委員会議事録について 2 協 議 ・平成26年人事委員会報告及び勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
11	平成26年 9月29日	1 平成26年度第10回人事委員会議事録について 2 協 議 ・平成26年人事委員会報告及び勧告について 3 報 告 ・平成26年度熊本県職員採用試験（短期大学卒業程度、高等学校卒業程度、免許資格職）第1次試験の受験状況について ・再審請求書（4回目）の受理について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
12	平成26年10月 6日	1 平成26年度第11回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（短期大学卒業程度）第1次試験合格者の決定について 第2号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（高等学校卒業程度）第1次試験合格者の決定について 第3号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（免許資格職）第1次試験合格者の決定について 第4号議案 熊本県職員の任用に関する規則第10条に規定する採用候補者名簿の統合について 第5号議案 平成26年人事委員会報告及び勧告について 3 その他 ・人事委員会関係日程	
13	平成26年10月24日	1 平成26年度第12回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員採用試験（民間企業等経験者対象）第3次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成26年度熊本県警察官採用試験（警察官B）第1次試験合格者の決定について	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 平成22年(人不)第1号及び平成23年(人不)第3号事案に係る再審請求(4回目)の判定について 3 報 告 ・苦情相談に関する事案の概要及び処理状況について ・平成26年全国人事委員会報告及び勧告の実施状況について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
14	平成26年11月11日	1 平成26年度第13回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(短期大学卒業程度)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(高等学校卒業程度)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第3号議案 平成26年度熊本県職員採用試験(免許資格職)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第4号議案 平成26年度身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験第1次試験合格者の決定について 第5号議案 平成26年12月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について 第6号議案 特定任期付職員業績手当の支給に係る協議について 3 報 告 ・再審請求書(5回目)の受理について ・措置要求書の受理について ・給与改定等に関する総務省のヒアリングについて 4 その他 ・人事委員会関係日程	
15	平成26年12月4日	1 平成26年度第14回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成26年度熊本県警察官採用試験(警察官B)第2次試験合格者の決定及び採用候補者の確定について 第2号議案 平成26年度身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験第2次試験合格者の決定について 第3号議案 職員の採用選考について 第4号議案 職員団体の登録について 第5号議案 熊本県職員等の配偶者同行休業に関する規則の制定について 第6号議案 配偶者同行休業の制度の導入に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則の制定について 第7号議案 熊本県職員の給与簿取扱規程の一部を改正す	

回数	開催年月日	議 題	備考
		<p>る規程の制定について</p> <p>第 8 号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について</p> <p>3 協 議 ・平成 2 6 年の給与改定に伴う人事委員会規則及び通知の改正について</p> <p>4 報 告 ・措置要求書の受理及び取下げについて ・措置要求に係る調査報告について</p> <p>5 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
16	平成26年12月19日	<p>1 平成 2 6 年度第 1 5 回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案</p> <p>第 1 号議案 熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 2 号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 3 号議案 熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 4 号議案 熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 5 号議案 熊本県職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第 6 号議案 「平成 2 6 年改正条例附則第 4 項の規定に基づく号給の調整について」の制定について</p> <p>第 7 号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について</p> <p>第 8 号議案 「勤勉手当の成績率の運用について」の一部改正について</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
17	平成27年 1月29日	<p>1 平成 2 6 年度第 1 6 回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案</p> <p>第 1 号議案 職員の採用選考について</p> <p>第 2 号議案 職員の昇任選考について</p> <p>第 3 号議案 平成 2 2 年 (人 不) 第 1 号及び平成 2 3 年 (人 不) 第 3 号事案に係る再審請求 (5 回目) の判定について</p> <p>第 4 号議案 平成 2 7 年 2 月熊本県議会定例会に提案される職員に関する条例に対する人事委員会の意見について</p> <p>3 報 告 ・平成 2 6 年度熊本県職員採用試験等の実施結果等について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	

回数	開催年月日	議 題	備考
18	平成27年 2月12日	1 平成26年度第17回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 平成27年度熊本県職員及び警察官採用試験の試験日程の決定について 第2号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第3号議案 「格付の基準について」の一部改正について 第4号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について 3 協 議 ・平成27年度熊本県職員採用試験等の制度改正（案）について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
19	平成27年 2月24日	1 平成26年度第18回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 3 報 告 ・再審請求書（6回目）の受理について 4 その他 ・人事委員会関係日程	
20	平成27年 3月 2日	1 平成26年度第19回人事委員会議事録について 2 議 案 第1号議案 職員の採用選考について 第2号議案 職員の昇任選考について 第3号議案 平成27年度熊本県職員及び警察官採用試験実施要綱の制定について 第4号議案 平成27年度熊本県職員及び警察官採用試験合格者決定要領の制定について 第5号議案 平成26年（人不）第1号事案の裁決について 第6号議案 平成27年（人不）第1号事案の審理機関の構成並びに準備手続の実施に係る事務の委任及び証拠の採否の決定の委任について 第7号議案 熊本県職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第8号議案 熊本県職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第9号議案 熊本県職員の単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第10号議案 熊本県職員の管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第11号議案 「通勤手当の運用について」の一部改正について 第12号議案 「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について 第13号議案 「単身赴任手当の運用について」の一部改正について 第14号議案 「管理職員特別勤務手当の運用について」の	

回数	開催年月日	議 題	備考
		<p>一部改正について</p> <p>第15号議案 「勤勉手当の成績率の運用について」の一部改正について</p> <p>第16号議案 選考採用者（学芸員）に係る初任給の号給決定について</p> <p>第17号議案 熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則（平成27年熊本県人事委員会規則第1号）附則第2項の規定に基づく号給の調整について</p> <p>第18号議案 「「格付の基準について」の一部改正について」（平成27年2月20日付け人委第435号通知）による職務の級の格付について別に定める基準について</p> <p>第19号議案 「「期末手当及び勤勉手当の支給について」の一部改正について」（平成27年2月20日付け人委第442号通知）による期末手当基礎額等に係る加算について別に定める要件について</p> <p>第20号議案 臨時的任用講師の初任給基準に係る別段の取扱の見直しについて</p> <p>3 報 告 ・不服申立書の受理について</p> <p>4 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
21	平成27年 3月17日	<p>1 平成26年度第20回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案</p> <p>第1号議案 職員の採用選考について</p> <p>第2号議案 熊本県人事委員会事務局組織規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第3号議案 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第4号議案 教育長の営利企業等の従事制限に関する規則の制定について</p> <p>第5号議案 熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第6号議案 熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第7号議案 熊本県へき地手当等に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>第8号議案 「級別格付基準表について」の一部改正について</p> <p>第9号議案 「格付の基準について」の一部改正について</p> <p>第10号議案 事務局職員の人事異動について</p> <p>3 その他 ・人事委員会関係日程</p>	
22	平成27年 3月24日	<p>1 平成26年度第21回人事委員会議事録について</p> <p>2 議 案</p> <p>第1号議案 職員の採用選考について</p> <p>第2号議案 熊本県人事委員会が取り扱う個人情報の保護等に関する規則の一部改正について</p>	

回数	開催年月日	議 題	備考
		第3号議案 熊本県人事委員会事務局処務規程の一部を改正する訓令の制定について 第4号議案 熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 第5号議案 熊本県職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 第6号議案 熊本県職員の管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則の制定について 第7号議案 「住居手当の運用について」の一部改正について 第8号議案 「単身赴任手当の運用について」の一部改正について 第9号議案 「東日本大震災に対処するための熊本県警察の職員の特殊勤務手当の特例に関する運用について」の一部改正について 第10号議案 薬剤師の初任給基準の改正に伴う在職者調整等に係る別段の取扱等について 第11号議案 民間企業等経験者採用試験合格者の初任給決定に係る別段の取扱について 3 報 告 ・平成27年度熊本県職員等採用試験における募集職種・区分について ・平成27年度人事委員会事務局当初予算の概要について 4 その他 ・人事委員会関係日程	





## 2 事務局

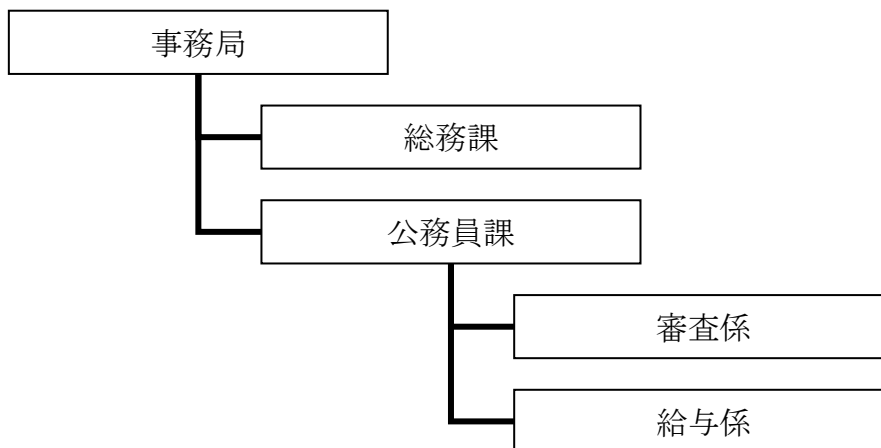


## 2 事務局

### (1) 組織及び職員の配置状況

#### ア 組織

事務局の組織は、2課2係で次のとおりです。



#### イ 職員の配置状況

職員17人（条例定数20人）の配置状況は、次のとおりです。

（平成26年4月1日現在）

区分	職名	氏名	備考
事務局	事務局長	田中伸也	
総務課	首席審議員兼総務課長	吉富寛	
	課長補佐	工藤真裕	
	課長補佐（総務任用担当）	早田吉秀	
	参事	本田修	
	参事	関雅之	
	参事	今別府隆宏	
	主任主事	田中麻美子	
	主任主事	伊佐坂可南子	
公務員課	公務員課長	井上知行	
	審議員（兼課長補佐）	蟹江義文	
審査係	課長補佐（審査係担当）	富田博英	
	参事	村崎敬史	
給与係	課長補佐（給与係担当）	吉永圭一	
	参事	渡邊則秀	
	参事	吉野宏昭	
	主任主事	五瀬美幸	

(2) 分掌事務

課名	係名	分掌事務
総務課		<ol style="list-style-type: none"> <li>1 人事委員会会議に関する事。</li> <li>2 公印に関する事。</li> <li>3 事務局職員の任免、分限、懲戒、服務その他の身分取扱いに関する事。</li> <li>4 事務局職員の給与及び勤務条件に関する事。</li> <li>5 事務局の予算及び経理に関する事。</li> <li>6 物品の管理に関する事。</li> <li>7 事務局内事務の調整に関する事。</li> <li>8 文書に関する事。</li> <li>9 広報に関する事。</li> <li>10 事務局職員の研修及び福利厚生に関する事。</li> <li>11 任用試験及び選考に関する事。</li> <li>12 職員の苦情相談に関する事(任用に関する事。)</li> <li>13 その他公務員課に属しない事。</li> </ol>
公務員課	審査係	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査及び必要な措置に関する事。</li> <li>2 不利益処分に関する不服申立ての審査及び必要な措置に関する事。</li> <li>3 管理職員等の指定に関する事。</li> <li>4 職員団体の登録に関する事。</li> <li>5 労働基準監督機関の職権行使に関する事(労働安全衛生法関係)。</li> <li>6 職員の苦情相談に関する事(任用、給与、勤務条件等に関する事を除く。)</li> <li>7 退職手当の支給制限等の処分に関する調査審議に関する事。</li> </ol>
	給与係	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 職員の分限及び懲戒に関する制度に関する事。</li> <li>2 職員の給与に関する調査及び研究に関する事。</li> <li>3 人事記録の管理及び人事統計報告に関する事。</li> <li>4 職員の勤務時間その他の勤務条件に関する調査及び研究に関する事。</li> <li>5 職員の厚生福利制度、その他職員に関する制度の研究に関する事。</li> <li>6 職員の研修及び勤務成績の評定に関する制度の研究に関する事。</li> <li>7 職階制に関する計画の立案及び実施に関する事。</li> <li>8 職員に対する給与支払監理に関する事。</li> <li>9 労働基準監督機関の職権行使に関する事(労働安全衛生法関係を除く。)</li> <li>10 兼業、営利企業等の従事制限に関する事。</li> <li>11 職員の苦情相談に関する事(給与、勤務条件等に関する事。)</li> </ol>

## (参考) 職員の配置状況

(平成27年4月1日現在)

区 分	職 名	氏 名	備 考	
事務局	事務局長	宮 尾 尚		
総務課	首席審議員兼総務課長	吉 富 寛		
	審 議 員 (兼課長補佐)	工 藤 真 裕	※	
	課長補佐 (総務任用担当)	磯 谷 重 和		
	参 事	本 田 修		
	参 事	尾 崎 泰 則		
	参 事	北 田 沙 織		
	主任主事	田 中 麻 美 子		
	主任主事	伊佐坂 可南子		
公務員課	公務員課長	井 上 知 行		
	審 議 員 (兼課長補佐)	工 藤 真 裕	※	
	審査班	課長補佐 (審査担当)	富 田 博 英	
		参 事	中津海 靖 子	
	給与班	主 幹 (給与担当)	佐 藤 豊	
		参 事	吉 野 宏 昭	
		参 事	市 原 恵	
		主任主事	五 瀬 美 幸	

※兼務



## Ⅱ 事業の概要





# 1 職員の任用



# 1 職員の任用

## (1) 採用

平成26年度に実施した職員採用の競争試験及び選考の状況は、次のとおりです。

### ア 競争試験

実施状況は、第1表～第4表のとおりです。また、過去10年間の実施状況の推移は、第1図～第6図のとおりです

第1表 平成26年度職員採用試験実施状況（概要）

（単位：人）

試験の名称	応募者数	第1次試験		大卒等（※） 第2次試験		大卒等（※）第3 次、その他第2次 試験受験者	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 <small>(H27.4.1現在)</small>	
		受験者数	合格者数	受験者数	合格者数					
大学卒業程度	902	669	334	323	175	171	127	5.3	119	
免許資格職（前期）	62	53	36	36	24	23	16	3.3	15	
民間企業等経験者対象	172	152	40	40	9	9	6	25.3	5	
短期大学卒業程度	54	49	9			9	3	16.3	2	
高等学校卒業程度	208	177	45			45	15	11.8	13	
免許資格職（後期）	27	23	12			11	4	5.8	4	
免許資格職（その他）	42	38	8			4	2	19.0	2	
小 計	1,467	1,161	484	399	208	272	173	6.7	160	
警察官採用試験	警察官A	男 性	630	507	240		182	61	8.3	48
		女 性	137	92	52		39	13	7.1	8
	警察官B	男 性	587	461	131		97	34	13.6	29
		女 性	128	98	28		25	7	14.0	6
	小 計	1,482	1,158	451			343	115	10.1	91
計	2,949	2,319	935	399	208	615	288	8.1	251	

※大卒等とは、第3次試験を実施している試験（大学卒業程度、免許資格職（前期）及び民間企業等経験者対象）のことを指す。

第2表 平成26年度職員採用試験の日程等

試験の名称		公告日	申込受付期間	試験日 (合格発表日)			試験地	試験会場
職員採用試験	大学卒業程度 ・ 免許資格職 (前期)	26. 4. 14	26. 5. 1 ～26. 5. 16	第1次	筆記	26. 6. 22 (26. 6. 27)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	立教大学
				第2次	面接	26. 7. 5～7. 12 (26. 7. 18)	熊本市	熊本県庁
				第3次	面接	26. 7. 26～8. 1 (26. 8. 8)	熊本市	熊本県庁
	民間企業等 経験者対象	26. 4. 14	26. 5. 1 ～26. 5. 16	第1次	筆記	26. 6. 22 (26. 7. 18)	熊本市	熊本学園大学
							東京都	立教大学
				第2次	面接	26. 8. 30, 31, 9. 6 (26. 9. 12)	熊本市	熊本県立大学
				第3次	面接	26. 10. 11 (26. 10. 28)	熊本市	熊本県立大学
	短期大学卒業程度 ・ 免許資格職 (後期)	26. 6. 20	26. 8. 11 ～26. 8. 29	第1次	筆記	26. 9. 28 (26. 10. 7)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	筆記	26. 10. 25	熊本市	熊本県立大学
					面接	26. 11. 1, 2 (26. 11. 13)	熊本市	熊本県立大学
	免許資格職 (その他)	26. 4. 14	26. 5. 1 ～26. 5. 16	第1次	筆記	26. 6. 22 (26. 7. 18)	熊本市	熊本学園大学
第2次				面接	26. 7. 27 (26. 8. 8)	熊本市	熊本県立大学	
高等学校卒業程度	26. 6. 20	26. 8. 11 ～26. 8. 29	第1次	筆記	26. 9. 28 (26. 10. 7)	熊本市	熊本学園大学	
			第2次	筆記	26. 10. 25	熊本市	熊本県立大学	
				面接	26. 11. 1, 2 (26. 11. 13)	熊本市	熊本県立大学	
警察官採用試験	警察官A	26. 4. 14	26. 5. 1 ～26. 5. 23	第1次	筆記	26. 7. 13 (26. 7. 18)	熊本市	熊本学園大学
				第2次	適性	26. 8. 9	熊本市	熊本県立大学
					体力	26. 8. 10	熊本市	熊本県立総合体育館
		面接	26. 8. 16～8. 21 ※18は除く (26. 8. 29)	熊本市	熊本県庁			
	警察官B	26. 6. 20	26. 8. 11 ～26. 8. 29	第1次	筆記	26. 10. 19 (26. 10. 28)	熊本市	熊本県立大学
				第2次	適性 体力	26. 11. 15	熊本市	熊本県警察学校
面接					26. 11. 22～11. 24 (26. 12. 5)	熊本市	熊本県庁	

第3表 平成26年度採用試験の受験資格及び試験の方法等

試験の名称		受験資格 (H27.4.1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
職員採用試験	大学卒業程度	次のいずれかに該当する者 1 昭和60年4月2日から平成5年4月1日までに生まれた者(22~29歳) 2 平成5年4月2日以降に生まれた者で学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業又は平成27年3月末までに卒業見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。)	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 ア 個別面接 イ 集団討論
	免許資格職 (前期)	「社会福祉」 1 昭和49年4月2日以降に生まれた者(40歳までの者) 2 次の①又は②に該当する者 ①社会福祉士の資格取得者 ②児童自立支援専門員の資格取得者又は平成27年3月末までに取得見込みの者 「社会福祉以外の職種」 1 昭和60年4月2日以降に生まれた者(29歳までの者) 2 各職種の免許を取得又は平成27年春季の国家試験で免許取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 ア 個別面接 イ 集団討論
	民間企業等 経験者対象	次のいずれにも該当する者 1 昭和30年4月2日以降に生まれた者(59歳までの者) 2 民間企業等における職務経験年数が平成19年5月1日から平成26年4月30日までの間に通算4年以上ある者(公務員であった期間を除く。)	1 教養試験 択一式 2 論文試験 (「行政」、「薬剤師」、「保健師」) 3 専門試験 (「一般土木」「農学」)	1 面接試験 個別面接(※)	1 面接試験 ア 個別面接 イ 集団討論
	短期大学卒業程度	1 昭和60年4月2日から平成7年4月1日までに生まれた者(20~29歳) 2 司書の資格を取得又は平成27年3月末までに取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接	
	高等学校卒業程度	平成5年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者(18~21歳) (上記大学卒業程度試験の受験資格2に該当する者は除く。)	1 教養試験 択一式 2 適性試験 (事務系職種) 択一式 3 専門試験 (技術系職種) 択一式	1 作文試験 2 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接	
	免許資格職 (その他)	「看護師」 1 昭和30年4月2日以降に生まれた者(59歳までの者) 2 看護師の免許取得者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接	
	免許資格職 (後期)	「保育士」 1 昭和60年4月2日以降に生まれた者(29歳までの者) 2 保育士の資格を取得又は平成27年3月31日までに取得見込みの者 「看護師」 1 昭和60年4月2日以降に生まれた者(29歳までの者) 2 看護師の免許を取得又は平成27年春季の国家試験で免許取得見込みの者	1 教養試験 択一式 2 専門試験 択一式	1 論文試験 2 面接試験 ア 個別面接(※) イ 集団面接	

試験の名称		受験資格 (H27. 4. 1現在の年齢)	試験の方法		
			第1次試験	第2次試験	第3次試験
警察官採用試験	警察官A (男性・女性)	次のいずれにも該当する者 1 昭和57年4月2日以降に生まれた者 2 学校教育法による大学（短期大学は除く。）を卒業又は平成27年3月末までに卒業見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） (22歳～32歳)	1 教養試験 択一式	1 論文試験 2 体力試験 握力、上体起こし、 長座体前屈、反復横 跳び、20mシャトル ラン、立ち幅跳び、 腕立て伏せ 3 面接試験 ア 個別面接（※） イ 集団討論 4 身体検査	
	警察官B (男性・女性)	昭和62年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者（上記警察官Aの受験資格2に該当する者は除く。） (18歳～27歳)	1 教養試験 択一式	1 作文試験 2 体力試験 握力、上体起こし、 長座体前屈、反復横 跳び、20mシャトル ラン、立ち幅跳び、 腕立て伏せ 3 面接試験 ア 個別面接（※） イ 集団面接 4 身体検査	

※面接試験の参考とするため、適性検査を実施。

第4表 平成26年度職員採用試験実施状況

① 一般職員

(単位：人)

種類	職種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験 受験者数	最終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 <small>(H27.4.1現在)</small>
				受験者数	合格者数	受験者数	合格者数				
大 学 卒 業 程 度	行政	54人程度	488	354	162	154	68	65	54	6.6	49
	警察行政	6人程度	55	43	18	17	9	9	6	7.2	6
	教育行政	34人程度	187	155	76	75	44	44	34	4.6	32
	一般土木	9人程度	37	24	15	15	12	12	9	2.7	8
	農業土木	2人程度	8	5	5	5	4	4	2	2.5	2
	建築	2人程度	19	15	6	6	4	3	2	7.5	2
	電気	1人程度	15	5	5	4	2	2	1	5.0	1
	化学	1人程度	26	15	5	5	3	3	1	15.0	1
	農学	11人程度	41	31	26	26	16	16	11	2.8	11
	林学	2人程度	11	10	5	5	4	4	2	5.0	2
	畜産	4人程度	7	6	6	6	6	6	4	1.5	4
	水産	1人程度	8	6	5	5	3	3	1	6.0	1
	計	127人程度	902	669	334	323	175	171	127	5.3	119
免 許 資 格 職 ( 前 期)	社会福祉	3人程度	25	22	9	9	5	4	2	11.0	2
	薬剤師	6人程度	13	11	8	8	7	7	6	1.8	5
	保健師(知事)	7人程度	24	20	19	19	9	9	7	2.5	7
	保健師(警察)	1人程度					3	3	1		1
	計	17人程度	62	53	36	36	24	23	16	3.3	15
民 間 企 業 等 経 験 者 対 象	行政	7人程度	131	119	22	22	3	3	1	119.0	1
	一般土木	2人程度	21	16	6	6	3	3	2	8.0	1
	農学	1人程度	11	10	5	5	0	0	0	-	0
	薬剤師	1人程度	4	3	3	3	1	1	1	3.0	1
	保健師	2人程度	5	4	4	4	2	2	2	2.0	2
	計	13人程度	172	152	40	40	9	9	6	25.3	5

(単位：人)

種類	職種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (H27.4.1現在)
				受験者数	合格者数				
短期大学卒業程度	学校図書館事務	3人程度	54	49	9	9	3	16.3	2
	計	3人程度	54	49	9	9	3	16.3	2
免許資格職 (後期)	保育士	1人程度	20	16	5	5	1	16.0	1
	看護師	3人程度	7	7	7	6	3	2.3	3
	計	4人程度	27	23	12	11	4	5.8	4
免許資格職 (その他)	看護師(10月採用)	2人程度	42	38	8	4	2	19.0	2
	計	2人程度	42	38	8	4	2	19.0	2
高等学校卒業程度	一般事務	5人程度	91	78	15	15	5	15.6	5
	警察事務	3人程度	53	46	10	10	3	15.3	1
	教育事務	3人程度	39	31	9	9	3	10.3	3
	一般土木	3人程度	19	17	9	9	3	5.7	3
	農業土木	1人程度	6	5	2	2	1	5.0	1
	計	15人程度	208	177	45	45	15	11.8	13

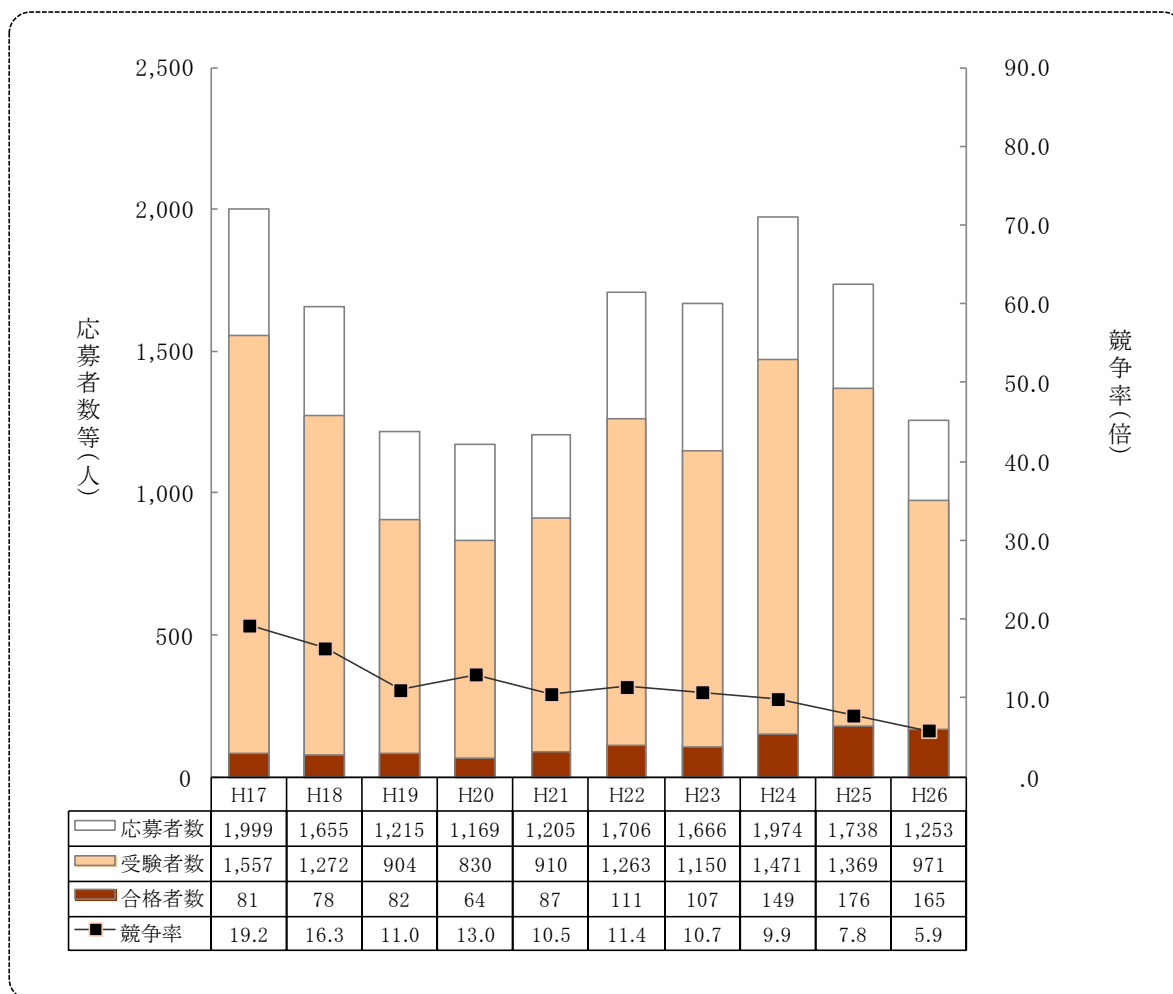
## ② 警察官

(単位：人)

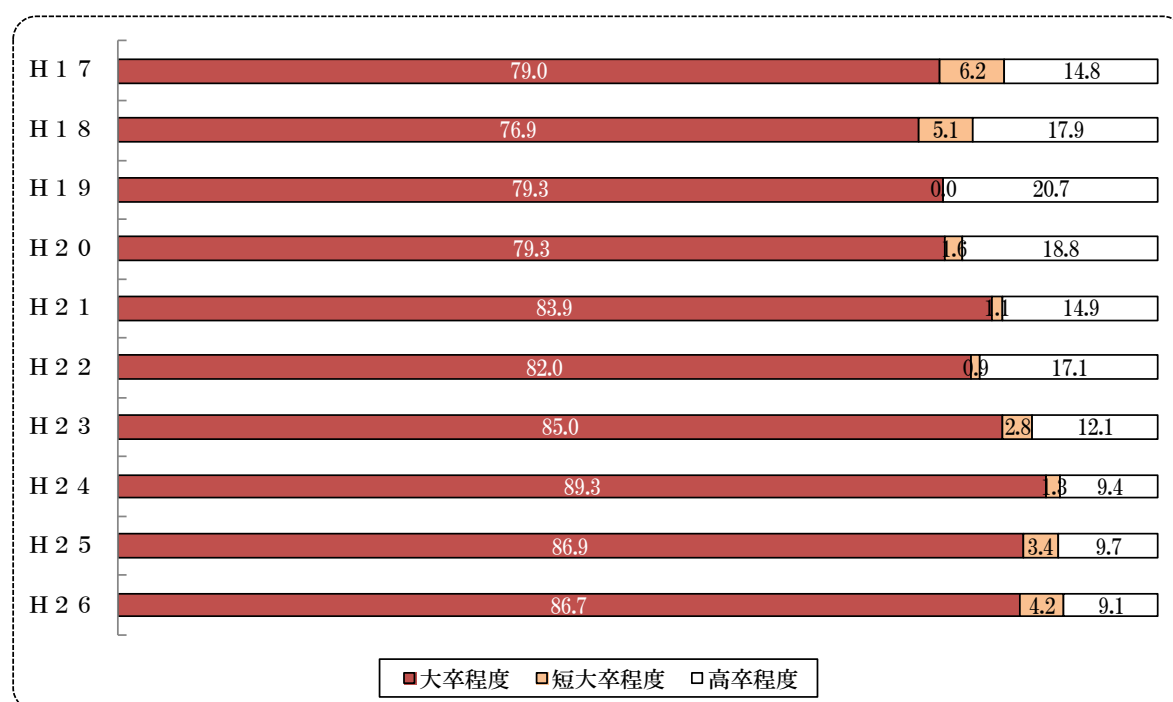
区分	職 種	採用 予定者数	応募者数	第1次試験		第2次試験 受験者数	最 終 合格者数	競争率 (倍)	採用者数 (H27.4.1現在)	
				受験者数	合格者数					
警察官	警察官 A	男性	61人程度	630	507	240	182	61	8.3	48
		女性	13人程度	137	92	52	39	13	7.1	8
	警察官 B	男性	34人程度	587	461	131	97	34	13.6	29
		女性	7人程度	128	98	28	25	7	14.0	6
合 計		115人程度	1,482	1,158	451	343	115	10.1	91	



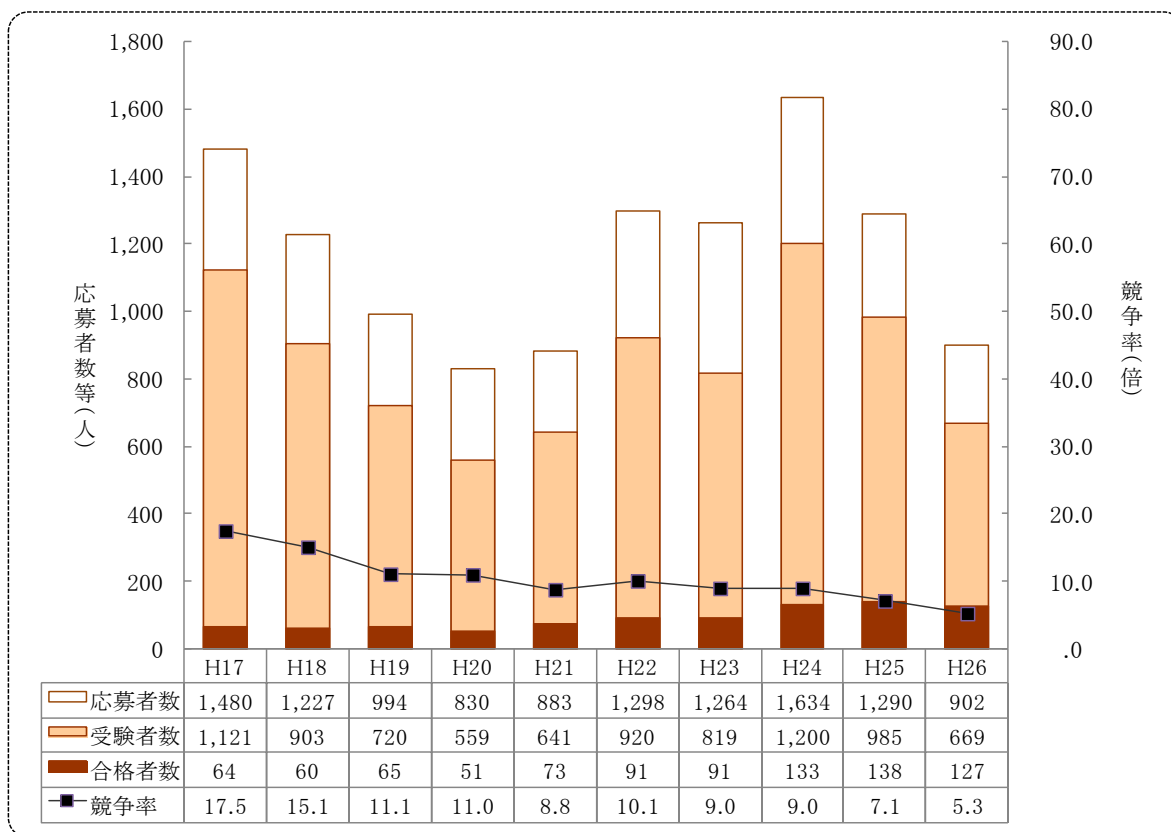
第1図 大卒・短大卒・高卒程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移  
 (※平成22年度新設の民間企業等経験者対象・大学卒業程度試験分及び免許資格職(その他)分は非算入。)



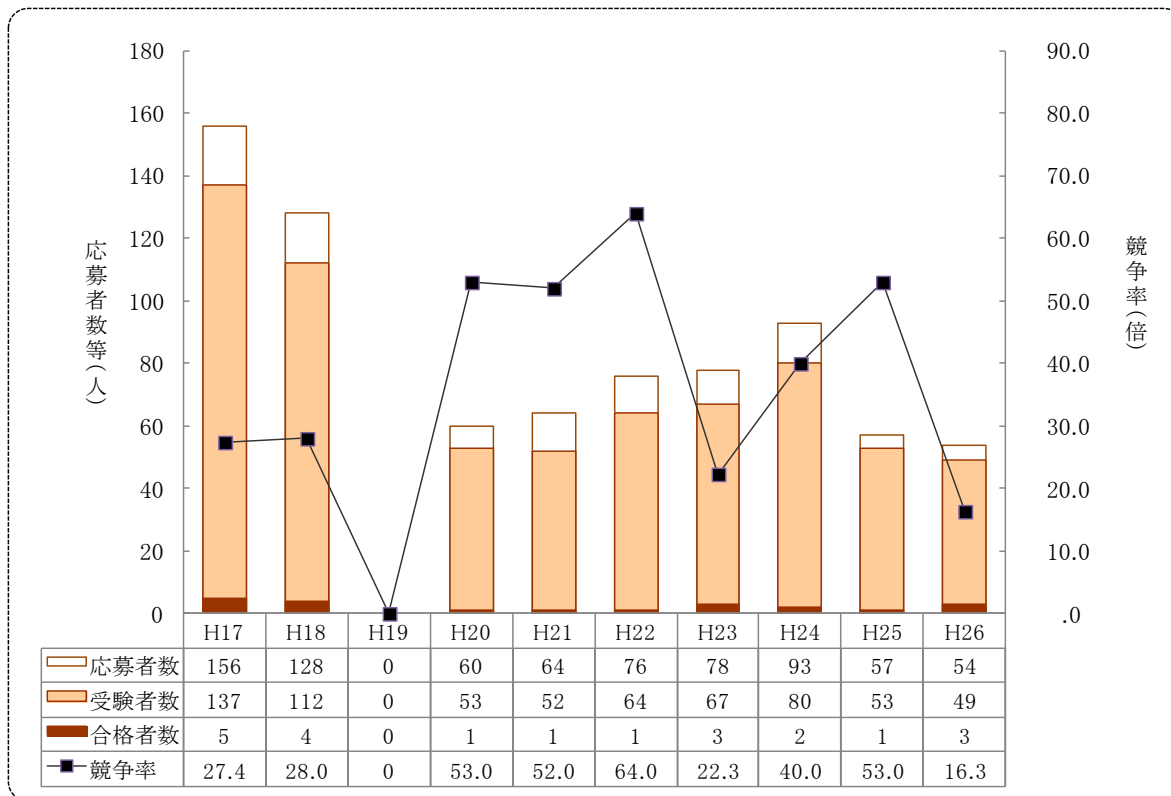
第2図 合格者総数に占める試験区分ごとの合格者の割合  
 (※平成22年度新設の民間企業等経験者対象・大学卒業程度試験分及び免許資格職(その他)分は非算入。)



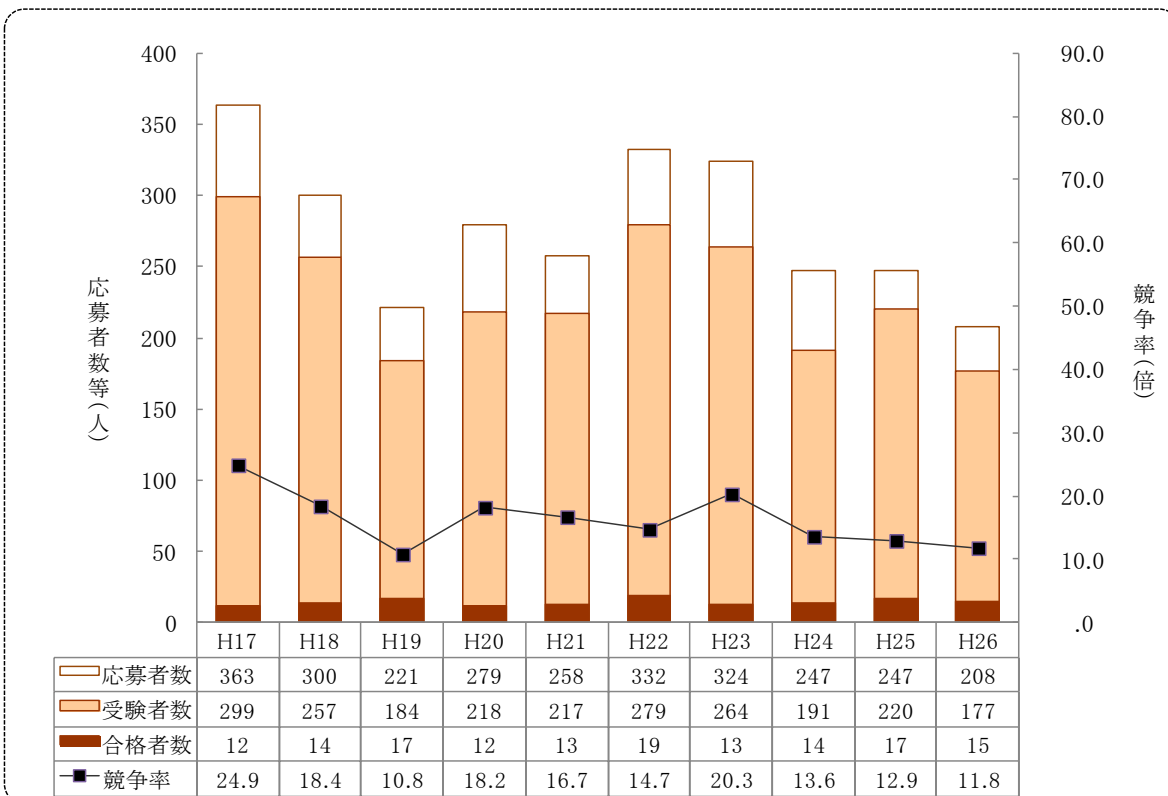
第3図 大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移  
 (※平成22年度新設の民間企業等経験者対象・大学卒業程度試験分は非算入。)



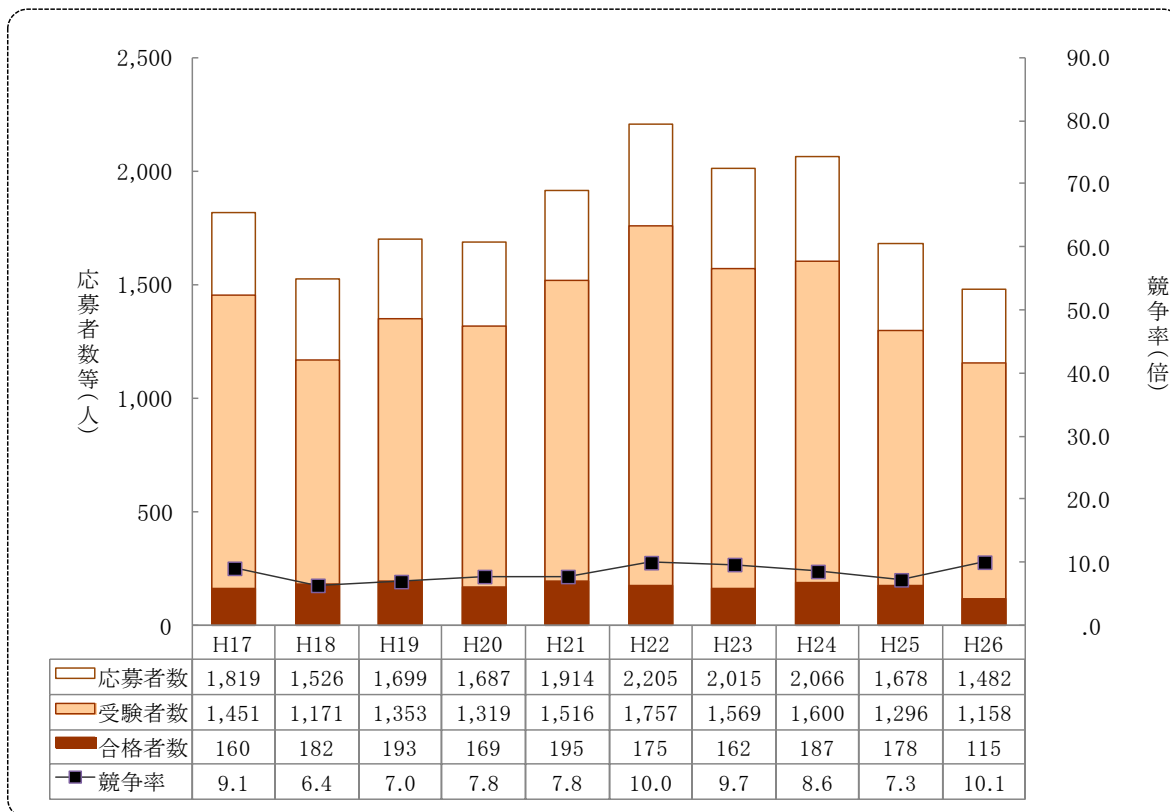
第4図 短期大学卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



第5図 高等学校卒業程度試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



第6図 警察官採用試験における応募者数・受験者数・合格者数・競争率の推移



イ 選 考

実施状況は、第5表のとおりです。

第5表 平成26年度職員採用選考実施状況

(単位：人)

		知事	教育委員会	警察本部長	公営企業 管理者 (企業局・病院局)	その他	計
一 般 職 員	人 事 交 流 等	部長級	2	0	0	0	2
		次長級	1	0	0	0	1
		課長級	3	14	3	0	20
		課長補佐級	1	4	1	0	6
		係長級	2	16	0	0	18
		主任主事	0	5	0	0	5
		主任技師	0	0	0	0	0
		主事	1	4	0	0	5
		技師	0	0	0	0	0
	資 格 職 種 等	医師	7	0	0	0	7
		獣医師	5	0	0	0	5
		理学療法士	1	0	0	0	1
		機関士	1	0	0	0	1
		鑑識技師	0	0	1	0	1
		情報管理専門職員	0	0	0	0	0
学芸員		0	1	0	0	1	
研究員		0	0	0	0	0	
小 計		24	44	5	0	73	
警 察 官	警視	0	0	2	0	2	
	警部	0	0	0	0	0	
	警部補	0	0	0	0	0	
	巡查部長	0	0	0	0	0	
	巡查	0	0	4	0	4	
	小 計		0	0	6	0	6
計		24	44	11	0	79	

(2) 昇 任

平成26年度に実施した職員昇任の競争試験及び選考の状況は、次のとおりです。

ア 競争試験

現在実施しているのは、警察官の警部、警部補及び巡査部長への昇任試験のみで、その実施については、警察本部長に委任しています。

なお、実施状況は第6表のとおりです。

第6表 平成26年度警察官昇任試験の実施状況 (単位：人)

区 分	受験予定者数	受験者数	最終合格者数	競争率(倍)	試験日
警部	494	446	24	18.6	第1次 26.6.2 第2次 26.6.16 第3次 26.7.14 (口述・術科)
警部補	608	573	52	11.0	第1次 26.5.30 第2次 26.6.18 第3次 26.7.16 (口述・術科)
巡査部長	712	693	94	6.3	第1次 26.10.1 第2次 26.10.15 第3次 26.11.6 (口述・術科)

イ 選 考

実施状況は、第7表のとおりです。

第7表 平成26年度職員昇任選考の実施状況 (単位：人)

区分	職任命権者	知事	教育委員会	警察本部長	公営企業管理者 (企業局・病院局)	その他	計
一般職員	部長級	6	2	0	1	0	9
	次長級	20	0	0	0	2	22
	課長級	52	2	2	1	1	58
	課長補佐級	74	16	7	1	1	99
	係長級	78	31	7	1	0	117
小 計		230	51	16	4	4	305
警察官	警視	0	0	11	0	0	11
合 計		230	51	27	4	4	316

(3) 身体障がい者を対象とする選考試験

「障害者の雇用の促進に関する法律」の趣旨に基づき、身体障がい者の雇用促進を図るため、身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験を平成9年度から実施しています。

ア 平成26年度選考試験日程及び受験資格

受付期間 (公告日)	試験日 (合格発表日)		試験地 (試験会場)	試験の方法	受験資格
26. 8. 11 ～8. 29 (26. 6. 20)	第1次試験	26. 10. 26 (26. 11. 13)	熊本市 (熊本県立大学)	1 教養試験 択一式	<ul style="list-style-type: none"> <li>昭和58年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者(18～31歳)</li> <li>身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳の交付を受けている者</li> <li>通勤ができ、かつ、介護者なしに職務遂行が可能な者</li> </ul>
	第2次試験	26. 11. 29 (26. 12. 5)	熊本市 (熊本県庁)	1 作文試験(※) 2 面接試験 ア 個別面接 イ 集団面接	

※作文試験は、第1次試験と同日に実施。

イ 平成26年度選考試験の実施状況

職種	採用 予定人員	応募者数	第1次試験		第2次試験		採用者数 (H27. 4. 1現在)
			受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	
一般事務	1人程度	29	24	7	5	0	0
教育事務	1人程度				6	1	1

ウ 応募者数・受験者数・合格者数の推移

	採用予定人員	応募者数	受験者数	合格者数	受験倍率(倍)
平成9年度	若干名	97	83	4	20.8
平成10年度	若干名	76	72	3	24.0
平成11年度	若干名	56	48	4	12.0
平成12年度	4	43	34	4	8.5
平成13年度	4	39	35	3	11.7
平成14年度	4	59	48	4	12.0
平成15年度	4	54	51	4	12.8
平成16年度	4	35	32	4	8.0
平成17年度	3	36	35	3	11.7
平成18年度	2	19	17	2	8.5
平成19年度	2	13	12	2	6.0
平成20年度	5	18	16	5	3.2
平成21年度	3	14	12	3	4.0
平成22年度	2	14	12	2	6.0
平成23年度	2	17	17	2	8.5
平成24年度	4	26	22	4	5.5
平成25年度	2	23	18	2	9.0
平成26年度	2	29	24	1	24.0

## 2 職員の給与





## 2 職員の給与

### (1) 平成26年職員給与実態調査

平成26年職員給与実態調査の概要は、次のとおりです。

#### ア 調査対象職員

平成26年4月1日に在職する職員

#### イ 調査項目

平成26年4月分の給料、諸手当の月額及び職員数等

#### ウ 調査結果の概要

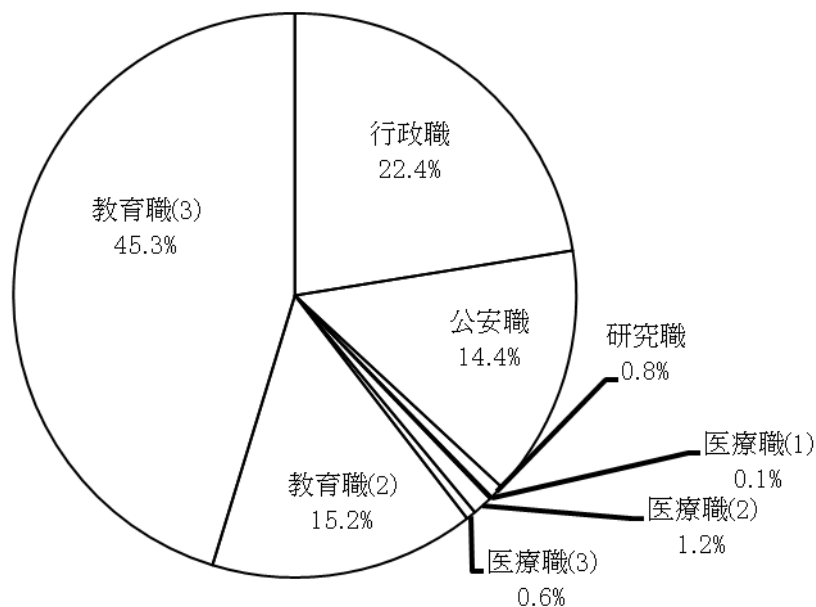
##### (ア) 給料表別職員数及び平均年齢

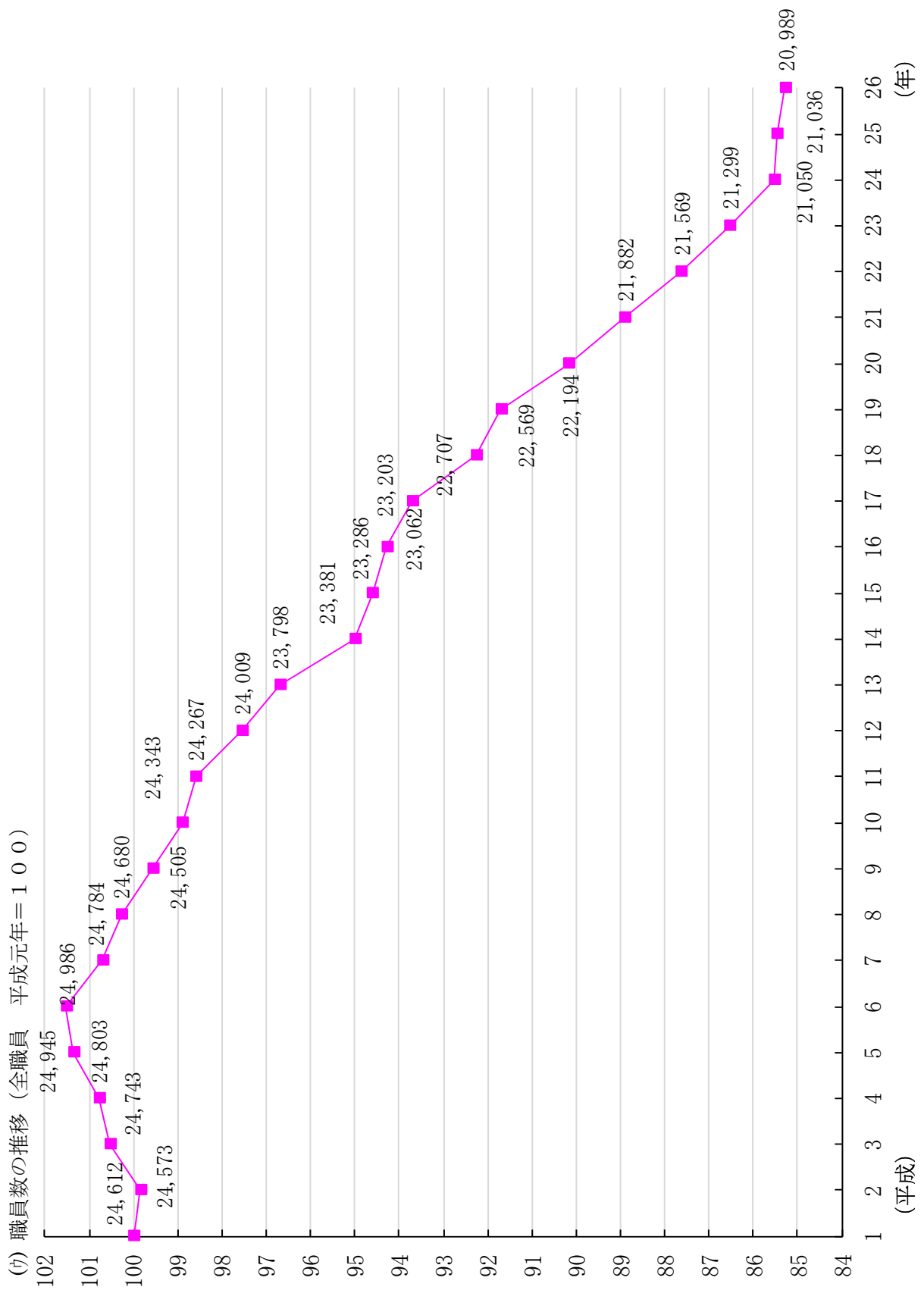
(単位：人、歳・月)

給料表	行政職	公安職	研究職	医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)
適用を受ける職員	事務・技術職員	警察官	研究センター・研究所等で試験研究業務等に従事する職員	医師 歯科医師	薬剤師 獣医師 栄養士等	保健師 看護師等
職員数	4,712	3,029	166	29	241	118
平均年齢	43.5	38.5	41.6	48.3	43.1	46.1

教育職(2)	教育職(3)	計
高等学校等教育職員	小・中学校教育職員	
3,193	9,501	20,989
42.9	46.2	43.10

##### (イ) 給料表別職員数の割合





(エ)給料表別平均給与月額

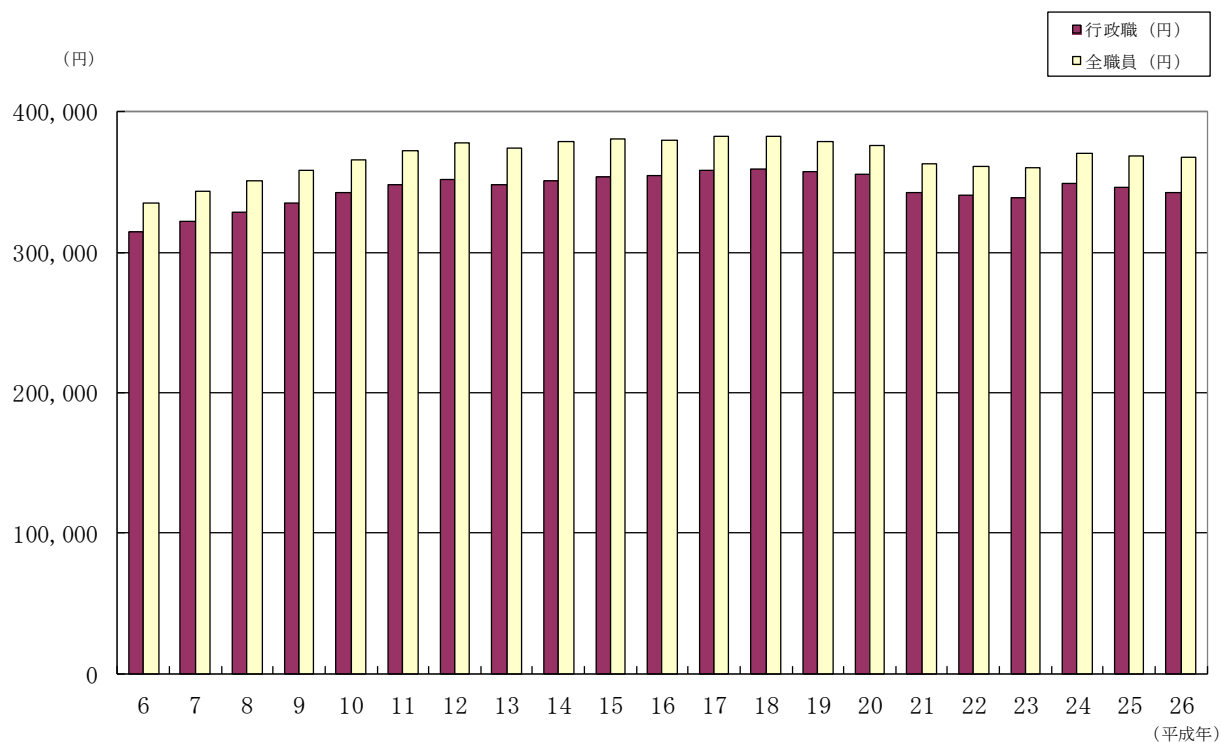
項目	平均給与月額						比較対象外 手当 (B)	合計 (A) + (B)	前年4月の平均 給与月額 [(A)に相当 するもの] (C)	対前年増減額 (A) - (C)	$\frac{(A) \times 100}{(C)}$
	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他の手当	計 (A)					
行政職	円 342,878	円 11,739	円 7,869	円 6,331	円 822	円 369,639	円 46,807	円 373,242	円 △ 3,603	% 99.0	
公安職	円 316,789	円 13,984	円 3,051	円 2,899	円 2,138	円 338,861	円 78,882	円 343,073	円 △ 4,212	% 98.8	
研究職	円 365,324	円 13,048	円 0	円 9,635	円 1,378	円 389,385	円 30,046	円 391,484	円 △ 2,099	% 99.5	
医療職 (1)	円 510,366	円 13,207	円 44,024	円 6,017	円 369,643	円 943,257	円 40,368	円 958,211	円 △ 14,954	% 98.4	
医療職 (2)	円 341,937	円 8,120	円 4,390	円 7,328	円 5,759	円 367,534	円 26,086	円 372,856	円 △ 5,322	% 98.6	
医療職 (3)	円 363,133	円 3,606	円 1,939	円 4,560	円 390	円 373,628	円 51,495	円 372,797	円 831	% 100.2	
教育職 (2)	円 376,928	円 11,367	円 3,206	円 8,984	円 462	円 400,947	円 23,926	円 400,217	円 730	% 100.2	
教育職 (3)	円 392,480	円 9,715	円 5,907	円 5,697	円 1,145	円 414,944	円 17,421	円 417,318	円 △ 2,374	% 99.4	
計	円 367,258	円 11,015	円 5,491	円 5,979	円 1,672	円 391,415	円 34,300	円 393,770	円 △ 2,355	% 99.4	

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含みます。なお、教育職(2)及び教育職(3)においては、このほかに教職調整額を含みます。  
2 「その他の手当」には、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)、特勤手当(「準ずる手当」を含みます。)  
及びへき地手当(「準ずる手当」を含みます。の合計額を計上していません。  
3 「比較対象外手当」には、公民給与の比較対象となる職員給与に該当しない地域手当(県外勤務者に支給されるものに限る。)、通勤手当、単身赴任手当(加算額)、  
時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、農林漁業普及指導手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、義務教育等教員特別手当  
及び特殊勤務手当の合計額を計上していません。

(カ) 給料の月額（本俸）の平均額の推移

年	行政職（円）	全職員（円）
6	314,514	335,156
7	321,884	343,336
8	329,014	351,134
9	335,544	358,323
10	342,290	365,638
11	347,919	372,739
12	352,162	377,992
13	348,546	374,641
14	351,083	378,593
15	353,798	380,654
16	354,466	380,156
17	358,832	382,927
18	359,048	382,835
19	357,125	378,633
20	355,343	376,433
21	342,736	362,993
22	340,413	361,130
23	338,783	360,168
24	348,693	370,699
25	345,819	369,060
26	342,878	367,258

(注) 「給料の月額」に含むものは、前ページ（エ）の（注）の1と同じです。



(2) 平成26年職種別民間給与実態調査

平成26年職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりです。

ア 調査対象事業所

企業規模 50人以上かつ事業所規模 50人以上の県内事業所の中から層化無作為抽出法により抽出した 616 事業所（うち実地調査：213 事業所）

イ 調査項目

平成26年4月分の県内民間事業所従業員の給与等

ウ 調査結果の概要

(ア) 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：％）

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
一般の従業員	22.6	8.2	0.0	69.2
課長級	16.8	8.4	0.0	74.8

(注) 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（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は除外して集計）

その2 定期昇給の実施状況（事業所割合）

（単位：％）

	定期昇給制度あり					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
	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	88.4	82.5	23.0	6.9	52.6	5.9	11.6
課長級	81.8	75.4	22.9	3.1	49.4	6.4	18.2

(注) 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

(イ) 民間における初任給の状況（事務・技術関係職種）

（単位：円）

職 種	学 歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
新卒事務員	大学卒	176,417	188,584	169,055	176,300
	短大卒	149,854	139,280	X	168,600
	高校卒	146,704	153,179	146,623	141,328
新卒技術者	大学卒	188,868	194,020	186,435	185,200
	短大卒	167,905	X	166,187	171,933
	高校卒	154,036	156,345	154,174	151,267
新卒事務員 ・技術者計	大学卒	180,197	190,335	174,295	178,727
	短大卒	161,748	147,184	165,522	170,600
	高校卒	149,617	154,584	149,497	145,173

(注) 採用のある事業所の平均。また、「X」は、調査事業所が1事業所の場合です。

(ウ) 民間における家族手当の状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,459 円
配偶者と子1人	18,044 円
配偶者と子2人	22,181 円

(注) 支給月額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出しました。

家族手当 制度が ある	配偶者に 家族手当 を支給 する			配偶者に 家族手当 を支給 しない	家族手当 制度が ない
	配偶者の手当 を見直す予定 がある	配偶者の手当 を見直す予定 がない			
75.0%	(95.6%)	[0.9%]	[99.1%]	(4.4%)	25.0%

(注) 1 ( ) 内は、家族手当制度がある事業所を 100 とした割合です。

2 [ ] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を 100 とした割合です。

(エ) 民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況

支給する	支 給 形 態				支給 しない
	運賃 相当額制	距離段階別 定額制	一律定額制	その他	
97.9%	(10.1%)	(77.4%)	(2.8%)	(9.7%)	2.1%

(注) 支給形態の ( ) 内は、交通用具使用者に手当を支給する事業所を 100 とした割合です。

(オ) 民間における単身赴任手当の支給状況

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給 す る	76.7%
支 給 し な い	23.3%
単身赴任手当の支給方法が一律定額の 事業所における平均支給月額	36,137円

(注) 事業所割合は、転居を伴う異動がある事業所を 100 とした割合です。

(カ) 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)	299,877円
	上半期 (A2)	300,580円
特別給の支給額	下半期 (B1)	619,207円
	上半期 (B2)	615,157円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.06月分
	上半期 (B2/A2)	2.05月分
	年 間 計	4.11月分

(注) 「下半期」とは平成25年8月から平成26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。

(3) 平成26年 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、平成26年10月9日、県議会及び知事に対し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行いました。その内容は、次のとおりです。

■ 平成26年 職員の給与等に関する報告 ■

I 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て、給料表及び昇給制度の見直し並びに地域手当の新設等を勧告しました。また、その後も50歳代後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しを勧告したほか、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人以上へ拡大するとともに、比較対象とする産業及び職種についても拡大するなど、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。

なお、人事院は、平成27年度から、地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、本年、給与制度の総合的見直しを勧告しました。本県の給与制度は従来から国に準じてきたところですが、今回の見直しは、職員給与の水準、ひいては地域の民間給与との均衡に大きな影響を及ぼすものであり、慎重に対処する必要があると考えます。

また、公務員制度改革の一環として、平成20年6月の国家公務員制度改革基本法に基づき検討されていた一般職公務員への協約締結権の付与及び給与勧告制度の廃止については、平成24年11月の関連法案の廃案に伴い、実施が見送られることとなり、当面は現行の給与勧告制度が維持されることとなりました。その後、労働基本権制約の見直し以外の制度改革が進められることとなり、地方公務員については、能力及び実績に基づく人事管理の徹底と退職管理の適正を確保するための措置を講ずるため、本年5月に地方公務員法の改正が行われたところであり、本県においても法改正への対応が必要となっています。

国家公務員制度の見直し及び地方公務員法の改正は、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、引き続き国の動向を注視していくとともに、課題の検討、関係規程の整備等を進めていく必要があります。

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が、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いきます。

II 職員の給与

1 職員の給与の状況 (略:平成26年職員給与実態調査について記載)

2 民間の給与の状況 (略:平成26年職種別民間給与実態調査について記載)

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、職員給与が民間給与を2,066円(0.55%)下回っています。

**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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
374,913 円	372,847 円	2,066 円	0.55%

(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。

### (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[略:44頁(カ)参照]に示すとおり、所定内給与月額(4.11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0.16月上回っています。

## 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146,611円、202,358円、211,824円及び221,302円となっています。

また、総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、熊本市で3.7%増加しています。

## 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、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、別表第5[略]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10,673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[減額措置がない場合の参考値]は100.6)。

他方、諸手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務員を35,625円下回っています。

### (2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7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1,090円(0.27%)下回っているため、世代間の給与配分の見直しの観点も考慮しながら若年層に重点を置いて俸給表の



水準を引き上げることとし、また、特別給についても、民間の支給割合 4.12 月に見合うよう、支給月数を 0.15 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たほか、民間の支給状況等を踏まえ、交通用具使用者に係る通勤手当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、昨年報告した国家公務員の給与制度の総合的見直しについて、「民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し」、「官民の給与差を踏まえた 50 歳代後半層の給与水準の見直し」及び「公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し」という三つの課題に対処するため、平成 27 年 4 月から俸給表及び諸手当の見直しを行う旨の勧告を行いました。

具体的には、民間賃金が低い地域における官民給与の実情を踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準を平均 2% 引き下げるとともに、併せて地域手当については支給割合の引上げ及び支給地域の拡大を行うこととしました(地域間の給与配分の見直し)。

また、俸給表の改定に際しては、50 歳代後半層の官民の給与差を踏まえ、若年層が多く在職する号俸の俸給月額の下げを抑制し、50 歳代後半層の職員が多く在職する号俸の俸給月額の下げ割合を大きく設定することにより、給与カーブの見直しを行うこととしました(世代間の給与配分の見直し)。

さらに公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえ、広域異動手当、単身赴任手当、本府省業務調整手当等の見直しを行うこととしました(職務や勤務実績に応じた給与配分)。

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)が講じられることになりました。

#### ウ その他

給与に関する事項としては、上記の他に、再任用職員の給与の見直しとして、平成 27 年 4 月 1 日から再任用職員に単身赴任手当を支給することとしました。

その他、人事院は、「職員の給与等に関する報告」の中で雇用と年金の接続について言及しているほか、「公務員人事管理に関する報告」の中では育児・介護のための両立支援策の検討、勤務環境の整備などについても報告を行っています。

## 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 2,066 円(0.55%) 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 0.16 月分下回っています。

一方、人事院は、5の(2)のアに記載のとおり、本年 4 月分の給与の官民較差を踏まえ、世代間の給与配分にも留意しながら俸給表水準を引き上げることとし、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 0.15 月分引き上げる勧告を行いました。加えて、人事院は、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、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めるとする地方公務員法の均衡の原則を踏まえる必要があり、本委員会は、これらを総合的に勘案して検討した結果、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。その改定の内容は、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、これまで人事院勧告による国家公務員の給与改定を踏まえ、実施してきましたが、本年 4 月分の職員給与と民間給与との較差 2,066 円は国の較差 1,090 円より大きく、本年の人事院勧告に準じて給料表を改定するだけでは、本県の民間給与との較差を解消することができない状況にあります。

他方、給与構造改革の実施以降、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきとされていることから、職員の給与制度は国に準ずることを基本とした上で、職員給与の水準については、国家公務員に単に準ずるのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置することが必要であると考えます。

そこで、民間との比較を行っている行政職給料表については、地域の民間給与との均衡を図るために、人事院勧告による改定後の行政職俸給表(一)の各号俸の額に0.29%を乗じて得た額を加えた額(1円未満の端数切捨)を給料月額とします。

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て、水準を調整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 単身赴任手当(基礎額)

単身赴任手当の基礎額については、国及び他の都道府県の手当額並びに民間事業所の状況を踏まえて改定していますが、職員給与の減額改定、据置き等が続いたため、平成10年4月以降手当額が改定されていない状況にあります。

本年人事院は、民間の状況を踏まえ、給与制度の総合的見直しの一環として、平成27年4月から段階的に手当額を引き上げる勧告を行いました。本県でも職員の手当額が民間を下回るため、手当額を改定する必要がありますが、本県における公民較差の状況を踏まえ、本年4月に遡及して、単身赴任手当の基礎額を改定することとします。

#### 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0.15月分引き上げ、4.10月分とすることとします。支給月数の引き上げ分は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27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。

## 7 給与制度の総合的見直し

### (1) 給与制度の総合的見直しの必要性

5の(2)のイで述べたとおり、本年、人事院は国家公務員の給与上の課題に対処するため、平成27年度から、地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、給与制度の総合的見直しを勧告しました。

地方公務員の給与は、地方公務員法に定める均衡の原則を踏まえ、民間との均衡だけでなく、国家公務員の給与との均衡を図る必要があることから、本県の給与制度は従来から国に準じてきたところです。今回、人事院が勧告した給与制度の総合的見直しについても、本県において同様の見直しを行う必要性の有無等について検討する必要があります。

#### ア 地域間の給与配分の見直し(給料表水準の見直し)

人事院は、「民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し」を課題の一つとして、民間賃金水準の低い12県における官民の較差と全国の較差との率の差を踏まえ、国家公務員の地域間の給与配分を適正化するために、全国共通に適用する俸給表の水準を平均2%引き下げることが勧告されました。

本県においては、上記6の(2)のアで述べたとおり地域の民間給与との均衡を図ることを念頭

に置いて職員給与の改定を行うこととしており、本年の給与の改定の実施後には、職員給与が地域の民間給与と均衡する状況にあります。

また、本県は、民間賃金水準の低い12県に含まれず、今回、地域間の給与配分の見直しの一環として行われる地域手当の支給地域の見直しにおいても、本県内に支給地域が設けられていません。

このような状況のもとで、人事院勧告に準じて本県の給料表水準を引き下げれば、現給保障の経過措置を講じたとしても、来年度以降、地域の民間給与との均衡が図れなくなることが予見されます。

地域の民間給与を公務により反映するという今回の見直しの趣旨に鑑みれば、地域間の給与配分の見直しにおいては、単に国に準じて見直しを行うのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることに重きを置いて対処する必要があると考えます。

#### イ 世代間の給与配分の見直し(給与カーブの見直し)

人事院は、上記アの地域間の給与配分の見直しに係る俸給表水準の引下げを行う際、併せて、「官民の給与差を踏まえた50歳代後半層の給与水準の見直し」という課題にも対処するため、俸給表水準を平均2%引き下げの中で、50歳代後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について最大4%程度引き下げの一方で、若年層が多く在職する号俸の俸給月額の引下げを抑制し、給与カーブを見直すという世代間の給与配分の見直しを行うこととしました。

本県においても、若年層職員の給与水準が民間より低く、高齢層職員の給与水準が民間より高い傾向があり、近年の給料表の改定及び昇給・昇格制度の見直しにおいては、国に準じた見直しを行ってきたところです。

しかし、公務と民間では職員構成及び人事管理が異なり、人事管理に伴う給与処遇も異なることから、公務と民間で世代別の給与水準の傾向(世代間の給与配分)に違いが生じることも必然であり、その違いをどの程度まで、職員給与に反映すべきかは難しい課題です。

また、本県の給料表の構造は、国の俸給表に準じてきましたが、同じ行政職でも職員構成が国とは異なることから、今回の人事院勧告による俸給表改定に準じて給料表を改定した場合、国家公務員とは異なる効果や影響が生じる可能性があり、世代間の給与配分の見直しについては、慎重に対処する必要があると考えます。

他方、50歳代後半層職員の給与水準及び給与カーブの見直しについては、今後、年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴う雇用と年金の接続を改めて検討する上でも大きな課題であることは事実であり、世代間の給与配分の見直しについては、本県においても、引き続き検討を行っていくことが必要であると考えます。

#### ウ 職務や勤務実績に応じた給与配分(諸手当の見直し)

人事院は、「公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し」という課題に対処するため、地域間の給与配分の見直しにより生じた原資を用いて、職務や勤務実績に応じた給与配分として、広域異動手当、単身赴任手当(基礎額・加算額)、本府省業務調整手当及び管理職員特別勤務手当の見直しを行うこととしています。

地方公務員にも支給される単身赴任手当の加算額(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手当。民間の帰宅費用に相当)及び管理職員特別勤務手当については、本県においても民間における手当の支給状況や職員の勤務実態が国と同様の状況にあることから、国家公務員に準じた見直しが適当であると考えます。

#### (2) 給与制度の総合的見直しへの対応について

(1)で検討した給与制度の総合的見直しのうち、まず、アの地域間の給与配分の見直しについては、地域の民間給与との均衡をより重視する観点から、人事院勧告に準じた給料表水準の引下げは見送ることとします。

また、人事院は俸給表水準の引下げと併せて、民間の賃金が高い地域に支給される地域手当の支給割合の見直し等を勧告しているところですが、給料表水準の引下げを行わないため、東京事務所など県外の地域手当支給地域に勤務する職員に支給する地域手当の支給割合は見直さないこととします。

次に、イの世代間の給与配分の見直しについては、国の俸給表との構造上の均衡を図る観

点に加え、定年の段階的な引上げを含めた雇用と年金の接続の観点から、本県においても検討が必要な課題です。

そこで、世代間の給与配分の見直しについては、人事院勧告に準じた見直しが職員給与に与える効果や影響について検証するとともに、本県における人事管理や職員構成等の状況、他の都道府県の取組状況等を総合的に勘案する必要があることから、引き続き、検討を行っていくこととします。

最後に、ウの職務や勤務実績に応じた給与配分については、人事院勧告に準じて平成 27 年4月1日から単身赴任手当の加算額及び管理職員特別勤務手当の見直しを行うこととします。

なお、単身赴任手当の加算額については、職員における単身赴任の実情を踏まえ、交通距離区分毎の手当額の見直しを行うこととします。

## 8 給与制度の改正

### (1) 初任給基準の見直し

新規学卒で採用される職員に支給される初任給月額、本県の民間事業所の従業員に支給される額を下回る状況にあり、他の都道府県の状況及び多様で有為な人材の確保の観点からも、初任給月額の基準について見直しを検討する必要があると考えます。

### (2) 再任用職員の給与

人事院は、年金の支給開始年齢の引上げによる再任用希望者の増加に伴い転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況にあること、及び「平成 25 年職種別民間給与実態調査」の結果を踏まえ、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することを勧告しました。

本県の再任用職員の給与制度は国家公務員の再任用職員の給与制度に準じていること、また、本県においても再任用職員が増加する傾向にあることから、平成 27 年4月1日から本県の再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとします。

## III 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) 勤務実績の給与への反映

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める能力と実績に応じた処遇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給与に反映する取組が進められています。

本県においては、各任命権者において人事評価(勤務評定)が実施されていますが、勤務実績を重視した昇給や勤勉手当の支給等については、各任命権者での取組内容に差異が見られ、まだ勤務実績が給与に十分反映されているとは言い難い状況にあると考えます。

また、本年5月には地方公務員法の改正が行われ、「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」を措置することが求められていることから、今後も公務の特殊性及び長期的人事管理も考慮しながら、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て、更に取組を進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

社会経済情勢が激しく変化する中、複雑多様化する行政課題に的確に対応していくため、各任命権者から採用試験を所管する本委員会に対しては、行政サービスの基盤を支える多様で有為な人材の確保が期待されているものと考えます。

一方、近年の職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少、景気動向の影響等から、民間企業、国、地方公共団体等による人材獲得競争が激しくなっており、受験者数の確保が容易ではなくなっています。

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 26 年度採用試験に向けては、大学や企業主催の就職説明会への参加機会を拡大するなど積極的なPR活動に努め、また、試験制度についても、大学卒業程度及び免許資格職の第1次試験の教養試験において選択解答制を導入し、警察官採用試験では、剣道及び柔道の有段者が第1次試験を受験する際に加点することとしました。

しかしながら、平成 26 年度大学卒業程度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、平成 25 年度に比べ応募者数が大幅に減少する結果となりました。本委員会と各任命権者は多様で有為な人材の確保を図るため、なお一層課題解決に向けた検討を行っていくことが必要であると考えます。

また、人材の育成については、各任命権者において、これまでも様々な取組がなされていますが、今後新たに生じる行政需要や行政課題に的確に対応することが求められており、限られた人材を最大限に活用することが重要であると考えます。そのためには、各任命権者における人材育成の基本方針に基づき、より一層職員の意識改革、能力向上などの人材育成を進めていくことが必要であると考えます。

### (3) 女性職員の登用

本年6月に閣議決定された成長戦略「経済財政運営と改革の基本方針 2014」及び「日本再興戦略」改訂 2014」においては、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として取り上げられており、女性が活躍する社会の実現に向けて、今後、様々な取組が進められることになっています。

本県では、“男女がともに自立し、支えあう社会の実現”に向けて平成 13 年3月に「熊本県男女共同参画計画」を策定(平成 23 年3月に第3次計画を策定)するとともに、平成 24 年6月に策定された「幸せ実感くまもと4カ年戦略」においても男女共同参画の推進を重点施策の一つとして位置付けており、本委員会としても、女性職員の登用は、男女共同参画社会実現のために引き続き積極的に取り組むべき課題であると考えています。また、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、活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。

特に、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ていく上でも重要な課題であり、本県においても積極的に取り組む必要があると考えます。

### (4) 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続の問題に関し、平成 23 年9月に人事院は、「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行いました。

しかし、民間企業に係る高年齢者雇用対策については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、定年延長ではなく継続雇用制度の改正で対応することとなったことを踏まえ、政府は、平成 25 年3月、国家公務員についても、当面、定年の段階的延長ではなく、希望する職員を公的年金の支給開始年齢に達するまで原則として再任用するとの閣議決定を行ったところです。

このような状況の中、人事院は、本年の「職員の給与等に関する報告」の中で、現状のような再任用の実態が続くと、公務能率及び職員の士気が低下したり、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として、業務の運営及び定員の配置を柔軟に行うとともに、60 歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要があると言及しています。

一方、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律(平成 26 年法律第 22 号)の附則では、政府は平成 28 年度までに、平成 23 年の人事院の意見の申出を踏まえつつ、

定年の段階的な引上げ、再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討を行うと定められています。

本県においても、定年の段階的な引上げ等に関する国の動向を注視するとともに、当面実施される職員の再任用が円滑に行われるよう、人事管理や給与処遇の見直しなどを進めていく必要があると考えます。

#### (5) 地方公務員法の改正

公務員制度改革について、平成 20 年 6 月の国家公務員制度改革基本法に基づき検討されていた一般職公務員への協約締結権の付与や給与勧告制度の廃止については、地方公務員法の改正法案を含む関係法案が平成 24 年 11 月に廃案になったことに伴い、当面は現行の給与勧告制度が維持されることとなり、労働基本権制約の見直し以外の制度改革が進められることとなりました。

地方公務員については、本年 5 月の地方公務員法の改正に伴い、(1) の「勤務実績の給与への反映」でも述べた「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」に加え、「退職管理の適正の確保」に関する措置について、新たに規定が設けられ、営利企業等に再就職した元職員に対し、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たほか、働きかけの規制違反に対して人事委員会による監視体制を整備することとなりました。

改正地方公務員法は平成 28 年度から施行される見込みですが、本委員会においても、任命権者との協議・連携を図りながら、改正法の施行に向けて、人事委員会規則及び通知の整備など、所要の措置を適切に講じていく必要があります。

## 2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のためには、健康で豊かな生活のための時間の確保や、多様な働き方を選択できる環境整備が重要であると考えます。

### (1) 総実勤務時間の縮減

#### ア 時間外勤務

任命権者においては、「時間外勤務の縮減に関する指針」を定め、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。

しかし、これらの取組にもかかわらず、災害発生時など突発的な場合を除いても、本庁等の一部の部署では長時間の時間外勤務が依然として生じています。このことが、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ところであり、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あると考えます。

その改善に向けて、任命権者は時間外勤務の要因を改めて把握、分析のうえ、指針に基づき取組の見直しや重点化、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等を行うことにより、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。

特に、管理監督者においては、過度の長時間勤務が職員の心身の健康や公務の能率的な運営、ひいては仕事と生活の調和に多大な影響を及ぼすことに留意するとともに、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し、業務の適切な配分や計画的・効率的な執行を行い、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

また、管理監督者は、既存の業務はもとより、新たな事業、業務の実施検討に当たっては、その執行段階における体制等についても十分に検討、判断のうえ、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であると考えます。

#### 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、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。

他方、学校現場においても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、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あると考えます。

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、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、健康管理推進員の配置、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とともに、特に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、メンタルヘルス相談者も多い状況にあることから、体系的な取組を継続して推進することが必要です。

このためには、各任命権者が、職員の心の健康レベルに応じて、メンタルヘルス対策の四つのケア、すなわち、セルフケア（職員自身がストレス対応能力を身に付け実践すること）、ラインによるケア（管理監督者が日頃から職員の状況把握に努め、メンタルヘルス不調者へ適切に対応すること）、健康管理スタッフ等によるケア（産業医、保健師等が健康情報の提供及び職員・管理監督者への支援を行うこと）及び医療機関等によるケア（外部の専門機関・専門家を活用し、支援を受けること）の各段階に対応した取組を更に推進することにより、職員の心の健康を保持、増進するとともに、心の不健康な状態にある職員については早期に対応していくことが重要であると考えます。

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、勤務環境等に配慮するとともに、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ると考えます。

### (3) 両立支援その他勤務環境の整備

#### ア 両立支援

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あると考えます。

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の支給割合の引下げの廃止を行ったほか、短期の介護休業を導入するなど、育児や介護と仕事との両立支援の制度は年々整ってきています。

しかし、男性職員の育児休業取得率は依然として低い状況にあることから、「熊本県特定事業主行動計画（後期計画）」に掲げる目標の実現に向けて、男性職員が育児休業、育児参加のための休暇などの両立支援制度を積極的に活用できるよう、更なる周知・啓発の取組を行い、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あると考えます。

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、今後も更に高齢化が進み、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勤務環境を整備していくことは、より一層重要になってくると認識しています。

各任命権者においては、育児や介護と仕事との両立を支援していくために、職員が利用しやすい制度の整備に努め、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にも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・ハラスメント及びパワー・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。各任命権者においては、今後も各種職員研修の実施、相談しやすい体制の整備を図ることにより、更に良好な勤務環境の整備に努める必要があります。

### 3 危機発生時の勤務条件

平成 23 年の東日本大震災、平成 24 年の熊本広域大水害、本年の高病原性鳥インフルエンザの発生など、近年不測の事態が頻発しています。このような不測の事態に対し、県として迅速かつ的確に対応することが求められており、被災地への職員派遣など、様々な対応が講じられてきました。

他方、不測の事態への対処に伴い発生する業務に従事する職員やこれらの職員が所属する職場へ適切に配慮することは、職員の適正な勤務条件の確保の観点からも重要な課題です。

各任命権者においては、特例勤務の活用や週休日の振替期間の拡大、代替職員の確保、民間への業務委託、職員配置の調整等を行うことにより、職員や職場の負担軽減のための措置を講じてきたほか、産業医の面談等による派遣職員の健康管理、従事する業務の実態を踏まえた給与関係規程の整備、運用を行うなど、給与、勤務時間等の勤務条件の面からも配慮が行われています。

今後とも各任命権者においては、不測の事態の発生に際し、的確に対処できる体制の整備はもとより、職員の勤務条件の悪化を招かない取組や業務内容を踏まえた給与処遇を行っていくことも重要であると考えます。

また、災害等の危機発生時、職員が復旧支援等の活動にボランティアとして参加することも期待されており、熊本広域大水害の際には多くの職員が復旧支援活動に参加したところです。

引き続き、職員に対するボランティア活動の啓発及び職員のボランティア活動を支援するための特別休暇制度の更なる周知を行い、公務の運営に支障がない範囲内で、職員が社会の一員として積極的にボランティア活動に参加できるよう配慮することが必要であると考えます。

### 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、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、飲酒運転など、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が未だになくなる状況にあります。

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。県民の負託にこたえ、適正に行政課題に取り組んでいくためには、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、平素からの指導を更に徹底し、不祥事を未然に防ぐため、管理監督者に対する研修の実施など、引き続き職員研修の改善、強化を図り、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あると考えます。

## IV 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あると考えます。

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に、給料表水準の引上げを行うとともに、単身赴任手当の基礎額の引上げを行うこととしたほか、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を勧告することとしました。

また、平成 27 年4月以降の給与制度の改正として、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の見直しについても、併せて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[後掲]どおり速やかに実施されるよう要請いたします。

## ■ 平成26年 職員の給与等に関する勧告 ■

本委員会は、別紙第1の報告[前掲]に基づき、職員の給与について次のとおり勧告します。

### I 平成26年の給与改定

#### 1 給料表の改定について

現行の給料表を別記第1[略](特定任期付職員に適用される給料表にあつては別記第2[略]、任期付研究員に適用される給料表にあつては別記第3[略])のとおり改定すること。

#### 2 諸手当の改定について

##### (1) 初任給調整手当について

ア 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を412,200円とすること。

イ 医療職給料表(2)の適用を受ける獣医師に対する支給月額を30,200円とすること。

##### (2) 期末手当及び勤勉手当について

ア 平成26年12月期の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.825月分(特定幹部職員は、1.025月分)とすること。

(イ) 再任用職員

勤勉手当の支給割合を0.375月分(特定幹部職員は、0.475月分)とすること。

(ウ) 特定任期付職員及び任期付研究員

期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

イ 平成27年6月期以降の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分(特定幹部職員にあつては、0.95月分)とすること。

(イ) 再任用職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.35月分(特定幹部職員にあつては、0.45月分)とすること。

(ウ) 特定任期付職員及び任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.55月分とすること。

##### (3) 単身赴任手当について

単身赴任手当の基礎額を月額30,000円とすること。

### II 平成27年4月以降の給与制度の改正

#### 1 単身赴任手当について

(1) 職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて単身赴任手当の基礎額に加算することとされている額(加算額)の限度を月額70,000円とすること。

(2) 再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

#### 2 管理職員特別勤務手当について

(1) 管理監督職員(特定任期付職員及び特定任期付研究員を含む。)が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年熊本県条例第13号)第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は第9条の規定に基づく休日若しくは第10条の規定に基づく休日の代休日以外の日の午前0時から午前5時までの間(正規の勤務時間以外の時間に限る。)に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(2) (1)の管理職員特別勤務手当の額は、(1)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額とすること。

### Ⅲ 改定の実施時期等

#### 1 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、Ⅰの2の(2)のアについては平成26年12月1日から、Ⅰの2の(2)のイ及びⅡについては平成27年4月1日から実施すること。

#### 2 単身赴任手当の加算額の月額の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額の月額について、Ⅱの1の(1)中「70,000円」とあるのは「70,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額」とすること。

#### (4) 平成26年給与の改定（参考）

人事委員会報告及び勧告に基づき、次のとおり給与の改定が行われました。

- ① 各給料表の引上げ改定 [平成26年4月1日遡及適用]
- ② 医師及び獣医師に対する初任給調整手当の引上げ改定 [平成26年4月1日遡及適用]
- ③ 単身赴任手当の引上げ改定（基礎額の引上げ [平成26年4月1日遡及適用] / 加算額の引上げ [平成27年4月1日施行]
- ④ 期末手当・勤勉手当の支給月数の引上げ  
（H26年12月期の支給月数の引上げ [平成26年12月1日遡及適用] / H27年6月期以降の支給月数の配分見直し [平成27年4月1日施行]
- ⑤ 管理職員特別勤務手当の支給要件である勤務の範囲の拡大 [平成27年4月1日施行]
- ⑥ 再任用職員への単身赴任手当の支給（適用除外の規定の改正） [平成27年4月1日施行]
- ⑦ 初任給基準の引上げ改定 [平成27年4月1日施行]



### 3 条例・規則等



### 3 条例・規則等

(1) 条例案に対する人事委員会の意見  
 県議会から求められた条例案についての意見

意見表明年月日	議案番号	条例案名	内 容
26.9.11	第2号	熊本県職員等の配偶者同行休業に関する条例	<p>本議会に提案されました議案第2号について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき人事委員会の意見を申し述べます。</p> <p>議案第2号の「熊本県職員等の配偶者同行休業に関する条例」については、地方公務員法の改正に伴い、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者同行休業の制度を導入するものであり、適当であると考えます。</p>
26.12.2	第16号	熊本県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例	<p>本議会に提案されました議案第16号について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき人事委員会の意見を申し述べます。</p> <p>議案第16号の「熊本県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例」のうち、企業職員、病院局職員及び技能労務職員を除く一般職の職員に関する部分については、本委員会が本年10月に議会及び知事に対して行いました職員の給与等に関する報告及び勧告の内容に沿って、給料表、初任給調整手当及び単身赴任手当の引上げ改定並びに期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ等の改正を行うものであり、適当であると考えます。</p>
27.2.17	第82号 第83号	<p>熊本県立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例</p> <p>熊本県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例</p>	<p>本議会に提案されました議案第82号及び議案第83号について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき人事委員会の意見を申し述べます。</p> <p>議案第82号の「熊本県立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」については、漁ろう実習手当の支給対象となる船舶を所管する高等学校が熊本県立天草拓心高等学校に変更されることに伴い、関係規定の整理を行うものであり、また、教員給与に係る義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が見直されたことに伴い、教員の特殊勤務手当の額の見直しを行うものであり、適当であると考えます。</p> <p>議案第83号の「熊本県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例」については、漁ろう手当の支給対象となる船舶を所管する高等学校が熊本県立天草拓心高等学校に変更されることに伴い、関係規定の整備を行うものであり、適当であると考えます。</p>

## (2) 規則等の制定・改廃

## ア 規則

規則番号	公布年月日	規則名	概要
第16号	26.4.4	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している天草市ほか3市3町の組織改正や職の新設等に伴い、「管理職員等の範囲を定める規則」について一部改正を行った。  (26.4.4 施行)
第17号	26.5.27	熊本県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している水俣市ほか1市1町の組織改正や職の新設等に伴い、「管理職員等の範囲を定める規則」について一部改正を行った。  (26.5.27 施行)
第18号	26.7.29	熊本県人事委員会事務局組織規則の一部を改正する規則	総務課の事務分掌に「物品の管理に関すること」を明記するため、「分掌事務」を定める第3条の改正を行った。  (26.7.29 施行)
第19号	26.12.16	熊本県職員等の配偶者同行休業に関する規則	配偶者同行休業制度の導入に係る「熊本県職員等の配偶者同行休業に関する条例」の制定に伴い、条例施行に関する規則の制定を行った。  (27.1.1 施行)
第20号	26.12.16	配偶者同行休業の制度の導入に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則	配偶者同行休業制度の導入に伴い、関係する規則（給与関係）の整備を行った。  【関係規則】 <ul style="list-style-type: none"> <li>・熊本県職員等の給料等の支給に関する規則</li> <li>・熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則</li> <li>・熊本県職員の通勤手当に関する規則</li> <li>・熊本県職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則</li> <li>・熊本県職員等の育児休業等に関する規則</li> </ul> (27.1.1 施行)
第21号	26.12.25	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	平成26年の給与改定に伴い、別表第8「昇格時号給対応表」の改正を行った。  (26.12.25 施行)
第22号	26.12.25	熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則	平成26年の給与改定に伴い、給料の調整額の「調整基本額」を定める別表第2の改正を行った。  (26.12.25 施行)
第23号	26.12.25	熊本県職員の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	平成26年の給与改定に伴い、初任給調整手当の月額を定める別表の改正を行った。  (26.12.25 施行)
第24号	26.12.25	熊本県職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	平成26年の給与改定に伴い、勤勉手当の「成績率の範囲(上限)」の改正を行った。  (26.12.25 施行)



第25号	26.12.26	熊本県職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	配偶者同行休業制度の導入に係る「熊本県職員等の配偶者同行休業に関する条例」の制定に伴い、関係規定を整備した。 (27.1.1 施行)
第1号	27.2.20	熊本県職員等の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	平成26年の人事委員会報告で言及した初任給基準の見直しを行うために、別表第2初任給基準表の改正を行った。 (27.4.1 施行)
第2号	27.3.10	熊本県職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	人事院規則改正に準じて、再任用に伴い特急列車等を利用して通勤することになった職員を通勤手当の加算措置の権衡職員として定めた。 (27.4.1 施行)
第3号	27.3.10	熊本県職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則	給与条例が改正され、再任用職員への単身赴任手当が支給されることに伴い、関係規定を整備した。 (27.4.1 施行)
第4号	27.3.10	熊本県職員の単身赴任手当に関する規則の一部を改正する規則	給与条例が改正され、単身赴任手当の加算額が見直されたこと、及び再任用職員への単身赴任手当が支給されることに伴い、関係規定を整備した。 (27.4.1 施行)
第5号	27.3.10	熊本県職員の管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則	給与条例が改正され、平日深夜勤務への管理職員特別勤務手当が支給されることに伴い、関係規定を整備した。 (27.4.1 施行)
第6号	27.3.27	熊本県人事委員会事務局組織規則の一部を改正する規則	平成27年4月1日付けの組織改正に伴い、関係規定を整備した。 (27.4.1 施行)
第7号	27.3.27	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	知事部局の組織改正に伴い、管理職員等の範囲について規定の整備を行った。 (27.4.1 施行)
第8号	27.3.27	教育長の営利企業等の従事制限に関する規則	地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正に伴い、教育長の兼職禁止の地位を定める規則の整備を行った。 (27.4.1 施行)
第9号	27.3.27	熊本県職員等の給料月額調整額に関する規則の一部を改正する規則	平成27年4月1日付け中学校の改廃等に伴い、「調整を行う職」等を定める別表第1の改正を行った。 (27.4.1 施行)
第10号	27.3.27	熊本県職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	平成27年4月1日付け組織改正及び人事異動に伴い、「管理職手当を支給する職」を定める別表第1の改正を行った。 (27.4.1 施行)
第11号	27.3.27	熊本県へき地手当等に関する規則の一部を改正する規則	平成27年4月1日付け県立高等学校再編整備及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正に伴い、「特別の地域に所在する学校」を定める別表第5の改正を行った。 (27.4.1 施行)

第12号	27.3.31	熊本県人事委員会 が取り扱う個人情報 の保護等に関する規 則の一部を改正する 規則	宅地建物取引業法の一部改正に伴い、本人確認書類の規定を整備 するため、「本人等であることを証明するために必要な書類」を定 める第4条の改正を行った。  (27.4.1 施行)
第13号	27.3.31	熊本県に公平委員 会の事務を委託して いる地方公共団体の 管理職員等の範囲を 定める規則の一部を 改正する規則	熊本県に公平委員会の事務を委託している水俣市ほか35市町 村及び1一部事務組合の組織改正や職の新設等に伴い、「管理職員 等の範囲を定める規則」について一部改正を行った。  (27.4.1 施行)
第14号	27.3.31	熊本県職員の住居 手当に関する規則の 一部を改正する規則	平成27年4月から自宅に係る住居手当が完全に廃止されるこ とに伴い、規定の整備を行った。  (27.4.1 施行)
第15号	27.3.31	熊本県職員の管理 職員特別勤務手当に 関する規則の一部を 改正する規則の一部 を改正する規則	特定任期付職員及び特定任期付研究員の平日深夜勤務に係る管 理職員特別勤務手当の額について、管理監督職員と同様に定めるた めに、一部改正規則の一部改正を行った。  (27.3.31 施行)

#### イ 告 示

告示番号	公布年月日	告 示 名	概 要
第2号	26.12.16	熊本県職員等の給与簿取扱 規程の一部を改正する規程	配偶者同行休業制度の導入等に伴い、関係規定の整備を 行った。  (27.1.1 施行)

4 公平審査

5 職員団体

6 公平委員会の事務の受託

7 労働基準監督機関の職権行使



## 4 公平審査

### (1) 勤務条件に関する措置要求の係属状況

区 分		平成 25 年度末の 係 属 件 数	平成 26 年度中の 要 求 件 数	平成 26 年度中の 終 結 件 数	平成 27 年度への 繰 越 件 数
県 職 員	給 与	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	休 暇	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	その他	0(0)	2(2)	2(2)	0(0)
	計	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
受託市町村等 職 員		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
合 計		0(0)	2(2)	2(2)	0(0)

数値は要求者数であり、( ) 内は事案数である。

### (2) 不利益処分についての不服申立ての係属状況

区 分		平成 25 年度末の 係 属 件 数	平成 26 年度中の 申 立 件 数	平成 26 年度中の 終 結 件 数	平成 27 年度への 繰 越 件 数
県 職 員	懲戒処分	0(0)	3(3)	0(0)	3(3)
	分限処分	0(0)	1(6)	1(5)	1(1)
	その他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	0(0)	4(9)	1(5)	4(4)
受託市町村等 職 員	懲戒処分	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
	分限処分	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	そ の 他	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	計	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)
合 計		1(1)	4(9)	2(6)	4(4)

数値は、申立者数であり、( ) 内は事案数である。

同じ人が、複数回の不服申立を行っている。

(3) 不利益処分についての不服申立ての審査の状況（平成26年度）

事 案 名	審 査 の 状 況
平成26年（人不）第1号事案（平成26. 1.27申立て）	準備手続（平成26. 6. 2） 第1回口頭審理（平成26. 8. 8） 第2回口頭審理（平成26. 8.26） 第3回口頭審理（平成26. 9.26） 第4回口頭審理（平成26.11.27） 裁 決（平成27. 3. 2）
平成26年（人不）第2号事案（平成26. 4.30申立て）	書面による審理
平成26年（人不）第3号事案（平成26. 5. 8申立て）	準備手続（平成26. 9.24） 第1回口頭審理（平成26.12.10） 第2回口頭審理（平成26.12.19） 第3回口頭審理（平成27. 1. 9） 第4回口頭審理（平成27. 2. 6） 第5回口頭審理（平成27. 3.26）
平成22年（人不）第1号事案及び平成23年（人不）第3号事案の再審請求（平成26. 6.11申立て）	判 定（平成26. 7.17）
平成22年（人不）第1号事案及び平成23年（人不）第3号事案の再審請求（平成26. 7.19申立て）	判 定（平成26. 8.28）
平成22年（人不）第1号事案及び平成23年（人不）第3号事案の再審請求（平成26. 8.31申立て）	判 定（平成26. 9.11）
平成22年（人不）第1号事案及び平成23年（人不）第3号事案の再審請求（平成26. 9.16申立て）	判 定（平成26.10.24）
平成22年（人不）第1号事案及び平成23年（人不）第3号事案の再審請求（平成26.10.30申立て）	判 定（平成27. 1.29）
平成22年（人不）第1号事案及び平成23年（人不）第3号事案の再審請求（平成27. 1.31申立て）	
平成27年（人不）第1号事案（平成27. 2.18申立て）	

## 5 職員団体

### (1) 職員団体の登録

	県関係分	受託市町村等分	計
平成 25 年度末登録団体数	12	28	40
平成 26 年度解散届受理団体数	1	0	1
平成 26 年度新規登録団体数	0	1	1
平成 26 年度末登録団体数	11	29	40
記載事項(役員)変更届出書受理団体数	8	23	31
規約変更届出書受理団体数	1	3	4

### (2) 登録職員団体一覧表（県関係分） （平成 27 年 3 月 31 日現在）

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
自治労熊本県職員労働組合	昭和 41. 10. 11	無
熊本県教職員組合	41. 10. 11	有
熊本県高等学校教職員組合	41. 10. 11	有
熊本県菊池教職員組合	41. 10. 11	有
熊本県阿蘇教職員組合	41. 12. 24	有
熊本県宇城教職員組合	52. 7. 28	有
熊本県八代教職員組合	53. 3. 2	有
熊本県学校事務労働組合	56. 10. 29	無
熊本県人吉球磨教職員組合	59. 5. 31	有
熊本県水俣芦北教職員組合	平成 5. 9. 27	有
熊本県教職員組合上益城支部	5. 11. 18	有

(3) 登録職員団体一覧表（受託市町村等分）  
（平成27年3月31日現在）

職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
錦町職員組合	昭和 41. 10. 11	無
和水町職員組合	41. 10. 11	無
御船町役場職員組合	41. 10. 11	無
南関町職員組合	41. 10. 11	無
水上村役場職員組合	41. 10. 11	無
多良木町役場職員組合	41. 10. 11	無
津奈木町職員組合	41. 10. 11	無
阿蘇市職員労働組合	41. 10. 11	無
大津町役場職員組合	41. 10. 11	無
荅北町職員組合	41. 10. 11	無
天草市職員労働組合	41. 10. 11	有
自治労山都町職員組合	41. 10. 11	有
宇城市職員労働組合	41. 10. 11	無
美里町職員組合	41. 10. 11	無
山江村職員組合	41. 10. 11	無
南阿蘇村職員組合	42. 8. 3	無
相良村職員組合	42. 8. 3	無
南小国町職員組合	42. 8. 3	無
益城町職員組合	42. 8. 30	無
五木村職員組合	48. 5. 1	無
合志市職員組合	57. 8. 5	無
西原村役場職員組合	平成 3. 12. 11	無



職員団体の名称	登録年月日	法人申出の有無
上天草市職員組合	平成 16. 12. 27	無
芦北町自治職員労働組合	17. 5. 13	無
小国町職員組合	19. 12. 25	無
長洲町職員組合	24. 9. 6	無
玉東町職員組合	24. 11. 7	無
自治労球磨村役場職員組合	25. 6. 19	無
あさぎり町役場職員組合	26. 12. 4	無

(4) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律に基づく規約認証  
(平成 27 年 3 月 31 日現在)

団体名	認証年月日
全日本自治団体労働組合熊本県本部	平成 7. 12. 18

## 6 公平委員会の事務の受託

区 分	市町村等の別	受 託 団 体 数	職員団体登録数	管理職員等の範囲を定めている団体数
平成25年度末の 受 託 団 体 数	市	6	5	6
	町 村	31	23	31
	一部事務組合	20		15
	広 域 連 合	5		4
	計	62	28	57
平成26年度中の 新規受託団体数	市			
	町 村		1	
	一部事務組合			
	広 域 連 合			
	計		1	
平成26年度中の 受託廃止団体数	市			
	町 村			
	一部事務組合			
	広 域 連 合			
	計			
平成26年度末の 受 託 団 体 数	市	6	5	6
	町 村	31	24	31
	一部事務組合	20		15
	広 域 連 合	5		4
	計	62	29	56
(参考) 平成 26 年度末の団体数 14 市 31 町村 26 一部事務組合 5 広域連合				

## 7 労働基準監督機関の職権行使

(1) 労働基準法別表第一各号区分一覧表

(平成27年3月31日現在)

法別表第一の号別	業種	事業所名	労働基準監督機関
第12号	教育・研究業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防学校</li> <li>・産業技術センター</li> <li>・技術短期大学校</li> <li>・農業研究センター（矢部試験地を含む。）</li> <li>・農業研究センター各研究所</li> <li>・林業研究指導所</li> <li>・県立図書館</li> <li>・生涯学習推進センター</li> <li>・各少年自然の家</li> <li>・県立美術館</li> <li>・装飾古墳館（歴史公園鞠智城</li> <li>・各県立学校（分校を含む。）</li> <li>・保健環境科学研究所</li> <li>・高等技術専門校</li> <li>・農業大学校（阿蘇校舎を含む。）</li> <li>・水産研究センター</li> <li>・教育センター</li> <li>・天草青年の家</li> <li>・あしきた青少年の家</li> <li>・温故創生館を含む。）</li> <li>・警察学校</li> </ul>	人事委員会
第13号	保健衛生業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各地域振興局保健福祉環境部</li> <li>・こども総合療育センター</li> <li>・清水が丘学園</li> <li>・精神保健福祉センター</li> </ul>	労働局・労働基準監督署
法別表第一に掲げる事業以外の官公署		<ul style="list-style-type: none"> <li>・本庁知事部局</li> <li>・各広域本部（県央広域本部、広域本部が置かれない各地域振興局、県北広域本部農林水産部水産課、地域振興局保健福祉環境部を除く。）</li> <li>・広域本部が置かれない各地域振興局（保健福祉環境部及び上益城地域振興局土木部を除く。玉名地域振興局には県北広域本部農林水産部水産課を含む。）</li> <li>・県央広域本部税務部</li> <li>・熊本土木事務所</li> <li>・自動車税事務所</li> <li>・東京事務所</li> <li>・八代児童相談所</li> <li>・環境センター</li> <li>・大阪事務所</li> <li>・各家畜保健衛生所</li> <li>・熊本駅周辺整備事務所</li> <li>・氷川ダム管理所</li> <li>・天草空港管理事務所</li> <li>・各行政委員会事務局</li> <li>・警察本部</li> <li>・各警察署（各交番、各警備派出所、各駐在所を含む。）</li> <li>・熊本農政事務所</li> <li>・上益城地域振興局土木部</li> <li>・防災消防航空センター</li> <li>・福祉総合相談所</li> <li>・食肉衛生検査所</li> <li>・くまもと県民交流館</li> <li>・福岡事務所</li> <li>・漁業取締事務所</li> <li>・市房ダム管理所</li> <li>・各港管理事務所</li> <li>・議会事務局</li> <li>・各教育事務所</li> </ul>	人事委員会

(2) 平成26年度中の労働安全衛生法に基づく届出の受理状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
総括安全衛生管理者選任報告	1			1
衛生管理者・産業医選任報告	17	73	25	115

(3) 平成26年度中の労働安全衛生法第38条の特定機械の検査状況

種 類	検査区分	対象基数	検査基数	検査結果			未検査 基 数	廃止基数
				合 格	条件付	不合格		
ボイラー	性能検査	11	7	7	—	—	(注1) 4	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
第 一 種 圧力容器	性能検査	15	12	12	—	—	(注2) 3	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—
クレーン	性能検査	10	(注3) 2	2	—	—	—	—
	落成検査	—	—	—	—	—	—	—

(注1) 休止中：農業大学校阿蘇校舎（県56号）、阿蘇清峰高等学校（教20号）、小川工業高等学校（教55号）、玉名工業高等学校（教72号）

(注2) 休止中：果樹研究所（県31号）、南稜高等学校（教65号）、菊池農業高等学校（教15号）

(注3) クレーンの性能検査は2年に1度実施。

(4) 平成26年度中の労働基準法に基づく認定等の状況

内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	計
解雇予告除外の認定	1	0	0	1
宿日直勤務の許可	0	0	5	5
時間外休日労働協定届の受理	16	80	1	97



