

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和元年 10 月 10 日 熊本県人事委員会

本年の報告・勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ ～国は6年連続引上げ、県は3年連続引上げ～

- ① 民間給与と職員給与の較差月額 406 円(0.11%)を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② 職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数を民間に見合うよう、0.05 月分引上げ
- ③ 住居手当について、支給対象となる家賃額の下限及び手当額の上限をそれぞれ引上げ

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 民間給与との比較等による令和元年の給与改定

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 713 事業所から 221 事業所を無作為に抽出し、実地調査。

(1) 民間給与との比較

① 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)×100
363,082 円	362,676 円	406 円	0.11%

※ 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ース方式により比較。

※ 職員の平均年齢は 43 歳 2 月。

② 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)
4.52 月	4.45 月	0.07 月

(2) 給与改定

① 月例給

ア 給料表

- ・ 行政職給料表について、高校卒業程度の初任給を 1,900 円、大学卒業程度の初任給を 1,500 円引き上げることとし、これを踏まえ、若年層の職員が在職する号給について所要の改定を行うこととする。
- ・ 他の給料表も、行政職給料表との均衡を基本に改定。

イ 住居手当

- ・ 人事院勧告に準じ、所要の改定を行うこととする。
手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引上げ(12,000 円→16,000 円)。
手当額の上限を 1,000 円引上げ(27,000 円→28,000 円)。
- ・ ただし、本県における手当受給者への影響を踏まえ、所要の経過措置を講ずる。

② 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05 月分引上げ
年間 4.45 月分 → 4.50 月分 (引上げ分は勤勉手当に配分)

[実施時期]

- ・ 給料表 : 平成 31 年 4 月 1 日
- ・ 住居手当 : 令和 2 年 4 月 1 日
- ・ 期末手当及び勤勉手当 : 令和元年 12 月期分→令和元年 12 月 1 日
令和 2 年度以降分→令和 2 年 4 月 1 日

【参考】 勧告後の平均給与 (行政職:平均年齢 43 歳 2 月 平均経験年数 21 年 0 月)

給与月額: +375円 (改定前 362,676 円 → 改定後 363,051 円)

[給料表改定: 374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: +25,000円(改定前 6,022,000 円 → 改定後 6,047,000 円)

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

① 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。

② 多様で有為な人材の確保及び育成

本県を取り巻く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、試験制度の改善等を実施。今後も、採用予定者数の確保はもとより、効果的な広報活動、試験制度の改善について、各任命権者と検討していく。

また、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、長期的な視点で充実した人材育成に努めることが重要。

③ 女性職員の登用

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、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、女性職員の育成や登用を進めていくことが必要。

④ 定年の引上げ

国の動向を注視しつつ、本県における人事管理の在り方等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

① 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

本年4月から時間外勤務命令の上限を設定。本委員会としては、上限規制の遵守状況や各任命権者における運用状況を把握し、必要に応じて指導する等、労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていく。

各任命権者は、職員の意識改革や繁忙な部署への弾力的な人員配置、ICT導入による業務効率化など、時間外勤務縮減の取組を一層進めることが必要。

管理監督者は、勤務時間の適正な管理を継続し、業務の効率化・平準化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、これまで学校が担ってきた業務を根本から見直すことに加え、職員一人ひとりの意識改革が重要。

特に管理監督者は、タイムカード等により勤務時間を客観的に把握し、業務量の適正管理及び健康管理に万全を期すことが必要。

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針」の策定にあたっては、真に教職員の負担軽減につながるよう実効性のあるものにしていくことが必要。

本委員会としても、公署調査を引き続き実施し、必要に応じて指導・助言を行うなど労働基準監督機関としての役割を充実・強化させていく。

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より一層取得しやすい環境づくりに努めることが必要。

② 職員の健康管理

全休職者の約8割が心の疾病によるものであり、休職者も増加しているためきめ細かな対応が望まれる。

熊本地震によるうつ傾向及びPTSD傾向の該当者は減少しているものの、今後も、疲労の蓄積や仕事の質の変化による心身の健康への影響を注視していくことが必要。

健康障害の一因となる時間外勤務を縮減するとともに、心身の病気の予防、早期対応に努めることが望まれる。

③ 仕事と家庭の両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 仕事と家庭の両立支援の推進

育児休業や介護休暇等、各種制度の周知徹底を図るとともに、制度を活用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ことが必要。

とりわけ、本県は、男性職員の育児休業取得率が低い状況にあるため、取得への不安感や抵抗感を軽減する取組を進めることが必要。

イ ハラスメントの防止

本年5月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の趣旨を十分踏まえ、管理監督者を対象とした研修の徹底や相談体制周知、相談しやすい環境づくりにより一層取り組み、ハラスメントのない良好な職場環境を確保することが必要。

④ 柔軟で多様な働き方に関する検討

特例勤務や時差出勤等の勤務時間帯の弾力化については、本県の現状や職員のニーズを踏まえ、引き続き検討を行っていくことが望まれる。

サテライトオフィスやオンライン会議システム等は業務効率化及び長時間勤務是正への効果が期待されるため、制度の周知により、積極的な活用を図っていくことが必要。

障がいのある職員が職場に適応し、有する能力を十分に発揮できるよう、合理的配慮に基づいた勤務環境を整えることが必要。

(3) 危機発生時の勤務条件

災害等の危機発生時には、職員が優先的に取り組むべき業務に専念できるよう、勤務条件に関する所要の措置を講じており、今後も、これまでの対応やノウハウを活かし、効果的かつ効率的な制度となるよう取り組んでいくことが必要。

(4) 臨時職員等の勤務条件

地方公務員法等の改正に伴う会計年度任用職員制度への移行に向け、常勤職員や国の非常勤職員との均衡を考慮した適正な処遇が確保できるよう、任命権者と連携して関係規則等の整備に取り組む。また、来年4月の制度導入後は、その確実な運用に努めていくことが必要。

臨時的任用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、適正な処遇が確保できるよう、引き続き検討することが必要。

(5) 県民の信頼確保

職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを自覚するとともに、公務員としての高い倫理意識と使命感を持つことが強く望まれる。各任命権者は、法令遵守に係る指導の徹底や職員研修等により、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼確保に努めていかなければならない。

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。