

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

平成 26 年 10 月 9 日 熊本県人事委員会

本年の報告・勧告のポイント

1 平成 26 年の給与改定 ~月例給・ボーナスともに 7 年ぶり(平成 19 年以来)の引上げ~

- (1) 民間給与と職員給与の較差 2,066 円 (0.55%) を解消するため、給料表の水準を引き上げるとともに、単身赴任手当(基礎額)を引上げ
- (2) 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、0.15 月分引上げ

2 平成 27 年 4 月以降の給与制度の改正

- (1) 人事院が勧告した給与制度の総合的見直しについて、地域間の給与配分の見直し(給料表水準の見直し)は見送ることとし、世代間の給与配分の見直し(給与カーブの見直し)は引き続き検討
- (2) 国家公務員の見直し内容に準じて、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の改定を行う

1 民間給与との比較による平成 26 年の給与改定

(1) 月例給

民間との比較

民間給与 (A) <small>職員に民間給与を支給した場合の仮定の平均給与</small>	職員給与 (B) <small>行政職給料表適用職員(新卒卒者を除く)の平均</small>	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
374,913 円	372,847 円	2,066 円	0.55%

本年 4 月分の民間事業所の事務・技術関係職種の従業員と行政職職員の給与について、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

月例給の改定 ~給料表は平成 23 年以来の改定(引上げは平成 19 年以来)~

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、地域の民間給与との均衡を念頭に置いて措置することが必要

平成 18 年から国に準じて実施した給与構造改革の実施以降、職員給与は年々減少し続けてきており、本年の職員給与と民間給与との較差 2,066 円は、国の官民較差 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、解消できない状況

本年の給与改定においては民間給与との均衡を図るため、本年 4 月に遡及して、次の の改定を行う。また、国家公務員の見直し内容や給料表改定を踏まえ、 の改定を行う

給料表の改定：民間との比較を行う行政職給料表について、人事院勧告に準じた改定に加え、水準の調整を行う(改定後の各級号給の額に 0.29% を乗じて得た額を加えた額を給料月額とする)。また、他の給料表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

[平成 26 年 4 月 1 日実施]

単身赴任手当(基礎額)の改定：国家公務員の見直し内容や民間の状況を踏まえ、基礎額を 23,000 円から 30,000 円に引上げ [平成 26 年 4 月 1 日実施]

初任給調整手当の改定：国家公務員の見直し内容や給料表改定を勘案し、医師及び獣医師に対する支給月額の限度額を引上げ [平成 26 年 4 月 1 日実施]

(2) 特別給（ボーナス）

民間との比較 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較

民間のボーナス(賞与等) 4.11月

職員の期末手当及び勤勉手当 3.95月

期末手当及び勤勉手当の改定 ~平成22年以來の改定(引上げは平成19年以來)~

期末手当及び勤勉手当について、民間の支給割合に見合うよう、一般の職員の年間支給月数を0.15月分引上げ(年間3.95月分 4.10月分)

[平成26年12月期の勤勉手当を0.15月分引上げ、平成27年6月期以降の配分の見直しを行う]

再任用職員などの期末手当及び勤勉手当も同様に引上げ

特別給の支給月数は、国と同様に0.05月単位で決定(民間の4.11月は小数第2位の2捨3入により、4.10月)

2 平成27年4月以降の給与制度の改正

(1) 給与制度の総合的見直し(地域間・世代間の給与配分の見直し)

地域間の給与配分の見直し 給料表水準の見直し

地域手当の支給地域が県内に設けられない状況で、本県より民間賃金水準が低い地域の官民の給与差を踏まえて行われる人事院勧告に準じて、本県の給料表水準を引き下げれば、地域の民間給与との均衡が図れなくなる状況が予見されるため、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ことが必要

世代間の給与配分の見直し 給与カーブの見直し

公務と民間では人事管理等が異なるため、世代間の給与配分の相違をどこまで職員給与に反映するかは難しい課題。また、給料表の構造は国に準じてきたが、職員構成が国と異なるため、人事院勧告に準じて給料表を改定しても、国家公務員とは異なる影響等が生じる可能性があり、慎重な対処が必要。他方、雇用と年金の接続を検討する上でも世代間の給与配分の見直しは大きな課題であり、本県においても検討することが必要

給与制度の総合的見直し(地域間・世代間の給与配分の見直し)への対応

ア 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。県外勤務者の地域手当の見直しも行わない

イ 世代間の給与配分の見直しは、国との均衡、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あり、職員給与に与える影響等の検証とともに、本県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

(2) 職務や勤務実績に応じた諸手当の見直し等

単身赴任手当の見直し [平成27年4月1日実施]

ア 加算額(職員と配偶者の住居間の交通距離区分に応じて支給される額、民間の帰宅費用に相当)について、国家公務員の見直し内容や民間の支給状況を踏まえ、平成27年4月から段階的に上限額を引上げ(45,000円→70,000円)

イ 年金支給開始年齢の引上げに伴い、本県でも再任用職員が増加する傾向にあり、国家公務員の見直しに準じて、再任用職員に単身赴任手当を支給

管理職員特別勤務手当の見直し [平成27年4月1日実施]

週休日等に加え、管理監督職員が、災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時~午前5時)に勤務した場合にも、国家公務員に準じて、管理職員特別勤務手当を支給

(3) 初任給基準の見直し [報告事項]

民間事業所や他の都道府県の状況、人材確保の観点から、初任給基準の見直しについて検討

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

勤務実績の給与への反映

地方公務員法の改正も踏まえ、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、更に取り組を進めることが必要

多様で有為な人材の確保及び育成

今後も、各任命権者とともに、多様で有為な人材確保のため、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。また、今後新たに生じる行政需要や行政課題に的確に対応できる人材の育成に向けて、より一層職員の意識改革や能力向上などの人材育成を進めていくことが必要

女性職員の登用

職員の能力を最大限に活かす適材適所への配置や仕事と家庭の両立が可能な環境整備等に努めながら、引き続き女性の登用拡大に向けた取り組を進めることは、公務におけるダイバーシティの観点からも重要な課題

雇用と年金の接続

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、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ことが必要

地方公務員法の改正

本委員会としても、改正地方公務員法に基づく「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」及び「退職管理の適正の確保」に向けて、任命権者と連携等を図りながら所要の措置を適切に講じていくことが必要

(2) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

総実勤務時間の縮減

ア 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り、任命権者は改善に向けて時間外勤務の縮減を更に組織的に進めることが必要。特に管理監督者は、過度の長時間勤務が職員の心身の健康や仕事と生活の調和等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が自らの責務であることを改めて強く認識し、業務の適切な配分等により時間外勤務の縮減に努めることが必要。また、事業の実施においては、執行体制の整備を含め、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

イ 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

ウ 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。特にメンタルヘルス対策については、4つのケア（セルフケア、ラインによるケア、健康管理スタッフ等によるケア、医療機関等によるケア）の推進により、職員の心の健康を保持、増進し、心の不健康な状態にある職員へ早期に対応していくとともに、病気休職者の円滑な職場復帰に向けて管理監督者が中心となった支援に努めることが必要

両立支援その他勤務環境の整備

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。休業・休暇等の制度の周知徹底や制度を利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努めることが必要

(3) 危機発生時の勤務条件

災害等の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その職場へ適切に配慮することは、適正な勤務条件の確保の観点からも重要な課題。

また、災害時等に職員が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

(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

(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

【参考】勧告後の職員給与

(本年度の新規学卒の採用者を除く行政職の平均給与。平均年齢 43 歳 9 月、平均経験年数 21 年 9 月)

給与月額 374,913 円 (改定前 372,847 円 + 2,066 円)

年間給与 6,097,000 円 (改定前 6,007,000 円 + 90,000 円)