

写

人委第238号

平成23年10月28日

熊本県議会議長 馬場成志様

熊本県知事 蒲島郁夫様

熊本県人事委員会委員長 北川 正

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
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	1
II 職員の給与	2
1 職員の給与の状況	2
2 民間の給与の状況	4
3 職員と民間の給与の比較	5
4 生計費及び物価	5
5 国家公務員の給与	6
6 給与の改定	6
7 給与構造改革と今後の取組	7
III 職員の人事・給与等に関する今後の課題	8
1 人事・給与制度	8
2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	11
3 危機発生時の対応	13
4 臨時職員の勤務条件	13
5 信頼の確保	13
IV 給与に関する勧告実施の要請	14

別紙第2

勧告（職員の給与に関する勧告）	19
-----------------	----

別記

人事院の給与勧告等の概要	45
--------------	----

参考資料	51
------	----

職員の給与等に関する報告

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、適切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)。

人事委員会の報告・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則り、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・勧告や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・勧告を行っています。

本委員会では、平成17年に人事院が報告・勧告した給与構造改革に準じて、給料表や昇給制度の見直し、地域手当の新設等を勧告し、平成18年には民間企業の給与水準をより精確に反映させるため、調査対象の企業規模を100人以上から50人以上に拡大しました。また、昨年は、他の都道府県の状況等を勘案し、獣医師に対する初任給調整手当の支給について勧告するなど、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。

国においては、平成20年6月に施行された国家公務員制度改革基本法に基づき、国家公務員の労働基本権の在り方について検討が行われ、一般職公務員への協約締結権の付与や人事院勧告制度の廃止等を盛り込んだ国家公務員制度改革関連四法案が現在国会に提出されているところです。

また、人事院は、本年の給与勧告の際に、国家公務員制度改革について報告しているほか、「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」を行ったところですが、これらの事項については、本県職員の人事給与制度に大きく影響するものと考えられることから、国の動向を注視し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則って、必要な措置を報告・勧告してきたところですが、今後とも、民間給与の実態や社会情勢の動き等を的確に捉え、人事行政の中立・専門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

本委員会が本年4月現在で実施した「平成23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、職員構成等

職員の総数は、本年4月1日現在21,299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	4,926人	23.1%
公安職	3,023人	14.2%
研究職	170人	0.8%
医療職(1)	29人	0.1%
医療職(2)	266人	1.3%
医療職(3)	125人	0.6%
教育職(2)	3,176人	14.9%
教育職(3)	9,584人	45.0%
総 数	21,299人	100.0%

(注) 再任用職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9月、平均経験年数は21年1月(行政職給料表適用職員にあつては、それぞれ43歳11月、22年1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	65.4%	34.6%
うち行政職給料表適用職員	74.7%	25.3%

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	77.6%	7.8%	14.5%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	66.1%	4.9%	28.9%	0.1%

(参考資料 第1表)

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額(給料、扶養手当及び地域手当の合計額)は、383,913円であり、その内訳は、給料372,018円、扶養手当11,647円、地域手当248円です。

なお、現在、熊本県知事等の給与の特例に関する条例(平成21年熊本県条例第11号。以下「特例条例」という。)により給料月額が減額されており、減額後の職員の平均給与月額は、372,063円(うち減額後の給料360,168円)です。

(参考資料 第2表 その1)

(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、11,754人(職員の55.2%)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21,105円です。

(参考資料 第6表)

イ 住居手当

住居手当は、12,977人(職員の60.9%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、借家・借間居住者25,001円、自宅居住者3,000円です。

なお、住居手当支給対象者の住居種類別構成は、借家・借間35.9%、自宅64.1%です。

(参考資料 第7表)

ウ 通勤手当

通勤手当は、17,969人(職員の84.4%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、10,062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95.5%、交通機関と交通用具との併用者0.8%です。

(参考資料 第8表)

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、職員の給与と、公務と類似する業務に従事する民間企業の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(525事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した182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23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、161の事業所から回答が得られ、調査完了率は、88.5%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や雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を行いました。

(参考資料 第11表)

(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12表のとおりです。

イ 初任給の状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で28.3%(昨年24.7%)、高校卒で12.4%(同12.2%)となっていますが、そのうち大学卒で84.9%(同84.4%)、高校卒で90.6%(同77.8%)の事業所において初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合は、昨年に比べると増加し、特に高校卒では高いものとなっています。

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)についてベースアップを実施した事業所の割合は17.8%(昨年14.4%)となっており、昨年に比べ増加しています。他方、ベースダウンした事業所はありませんでした(昨年の割合は1.8%)。

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86.6%(同74.2%)となっており、昨年に比べ増加しています。昇給額については、増額となった事業所の割合が27.6%(同17.0%)となっており、昨年に比べて増加しているのに対し、減額となった事業所の割合は9.7%(同12.7%)となっており、昨年に比べ減少しています。

エ 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は27.9%(昨

年28.7%)となっており、昨年に比べて若干減少しています。雇用調整の主な措置内容は、採用の停止・抑制12.8%、一時帰休・休業11.2%、転籍出向6.4%です。また、賃金カットを実施した事業所の割合は2.7%(同3.9%)となっており、昨年に比べて減少しています。

3 職員と民間の給与の比較

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、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、民間においては公務の行政職給料表と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の者について、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給与の月額、民間にあつてはきまって支給する給与から時間外勤務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。

本年4月の職員給与は、特例条例により給料月額が減額されていますが、当該減額措置は臨時・特例的に行われたものであることから、公民給与較差の算出における職員給与については、当該減額措置がないものとした場合の職員給与を用いることとし、その職員給与と民間給与を比較した結果、別表第4に示すとおり、職員給与が民間給与を1,073円(0.28%)上回っています。

なお、特例条例による減額措置後の職員給与は、民間給与を10,685円(2.89%)下回っています。

(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・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5に示すとおり、所定内給与月額の3.97月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数3.95月とおおむね均衡しています。

4 生計費及び物価

総務省統計局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 102,089円、146,174円、167,504円及び188,831円となっています。

(参考資料 第21表)

また、総務省統計局調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、熊本市で0.8%減少しています。

(参考資料 第22表)

5 国家公務員の給与

(1) 国家公務員と職員との給料比較

総務省の平成22年地方公務員給与実態調査(平成22年4月1日現在)によると、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給と、これに相当する本県の行政職給料表適用職員の給料を比較すると、おおむね均衡しています。

(2) 人事院の報告・勧告等の概要

人事院は、本年9月30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・勧告を行いました。

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899円(0.23%)上回っていることから、50歳台に重点を置いた俸給表の引下げ改定を行うこと、特別給(期末手当・勤勉手当)については、東北3県を除いた民間の支給月数が若干上回っているものの、今夏の東北3県のボーナスの状況は厳しいとみられること等から、特別給の引上げを行うべきと判断するに至らず、改定を見送ることとしました。

また、給与構造改革における経過措置額については、平成24年度から2段階で廃止することとしました。

さらに、国家公務員制度改革に関して報告しているほか、「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」を行っているところです。

6 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1,073円(0.28%)上回っていること、及び職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数は民間の昨年8月から本年7月までの1年間の特別給の支給割合とおおむね均衡していることが明らかになりました。

また、人事院は、5(2)で述べたとおり、国家公務員の給与について、月例給を引き下げることなどを内容とする勧告等を国会及び内閣に対して行いました。

職員の給与は、国、他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等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ます。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、給料表について引下げ改定を行うことが適当であると判断しました。

(2) 改定すべき事項

ア 行政職給料表について、本年の民間給与との較差の状況等を考慮して、民間の給与水準を上回っている50歳台の職員を中心に、40歳台以上を念頭において、給料月額の下げを行うこととし、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行うこととします。また、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、所要の改定を行うこととします。ただし、医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととし、第2号任期付研究員に適用される給料表についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととします。

なお、給料月額について改定が行われることを踏まえ、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(平成18年熊本県条例第8号)附則第7項の規定による給料(経過措置額)の算定基礎となる額についても、所要の調整措置を講ずることとします。

イ 本年4月からの年間給与で民間との実質的な均衡が図られるよう、本年12月期の期末手当の額において、所要の調整措置を講ずることとします。

7 給与構造改革と今後の取組

(1) 給与構造改革

本県においては、これまで本委員会が勧告した、年功的な給与上昇の抑制や職務と職責に応じた給与構造への転換など給与構造改革に係る施策は、平成18年度から同22年度までの5年間で計画的にすべて実施されています。

人事院においては、来年以降、地域間給与配分の見直しの最終的な検証を行うこととしており、本委員会としては、今後これらの取組の内容についても十分注視していく必要があると考えます。

(2) 給与構造改革における経過措置

給与構造改革において、本県では国に準じて、給料表水準の平均約4.8%の引下げを行うとともに、給料の基本給としての性格を考慮し、個々の職員が受ける新たな給料月額が昇給、昇格及び給料表改定等により平成18年3月31日に受けていた給料月額に達するまでの間は、経過措置を設けて段階的に実施されてきました。

他方、人事院においては、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、高齢層の職員の給与水準の是正を図るために、平成24年4月から2段階で経過措置額を廃止することを本年勧告したところです。

本委員会としては、国に準じて設けられた本県の経過措置の取扱について、国及び他の地方公共団体の状況を注視しながら、検討していく必要があると考えます。

(3) 今後の取組

人事院は、その他、本年の報告の中で、来年度以降の取組として、給与構造改革における経過措置額を廃止しても、50歳台における官民の給与差がなお相当程度残ることが想定されるため、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めること、及び、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していく観点から職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、職種(役職)の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしています。

本委員会としては、今後これらの取組の内容についても十分注視していく必要があると考えます。

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その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新たな人事評価制度が導入されていますが、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。今後も公務の特殊性や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、更に取り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

社会経済情勢が激しく変化する中、複雑・多様化、高度化が進む行政課題に的確に対応していくため、採用試験を所管する本委員会には、各任命権者から、行政サービスの基盤を支える多様で有為な人材の安定的な確保を期待されているものと考えます。

他方、近年の本県における職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少を背景に、募集人員の抑制による受験者心理への影響等もあり、受験者の確保が容易ではない時代を迎えています。また、筆記試験の受験勉強に対する負担感等から、公務員志望者とそうでない者との二極化が進んでおり、より多様な人材を本県受験に導くことも難しい状況にあります。

本委員会においては、このような状況を踏まえ、各任命権者ととも公務員志望者に本県受験の動機付けを行い、また、公務員志望者以外の者も含めて本県受験を促すため、積極的な募集広報活動の実施と併せ、試験制度の改善に取り組んでいます。

平成23年度試験に向けては、10年ぶりに作製した「職員募集パンフレット」等も活用しながら、大学・企業主催の就職説明会等への参加機会を拡充して県の魅力をPRするとともに、受験者の負担を軽減し、より人物面を重視した採用試験とするため、一部試験区分における専門記述式試験の廃止、口述試験の2段階化による第3次試験方式の導入等を行いました。

しかしながら、平成23年度大学卒業程度試験の結果をみると、応募者に対して実際に受験した者の割合が過去最低を記録し、採用予定数に対して受験した者の割合を示す競争倍率も過去2番目の低さとなるなど、課題が解決されたとは言い難い状況にあります。

今後、多様で有為な人材を確保していくため、本委員会と各任命権者は、ともに課題の解決に向けて、引き続き検討していく必要があると考えます。

(3) 女性職員の登用

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「熊本県男女共同参画計画」を策定し、「くまもとの夢4ヵ年戦略」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、本県職員の任用においても、女性職員の登用は、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題であると考えます。

各任命権者の取組によって、管理職など役付職員に占める女性職員の割合は年々向上していますが、今後とも、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができるよう引き続き取組を進めていく必要があります。

(4) 段階的な定年の引上げ

人事院は、本年、国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、「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。

意見の中では、段階的な定年の引上げのための具体的措置として、平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ平成37年度に65歳定年とすること、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定すること、また、組織活力の維持のための方策として、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの当分の間における役職定年制の導入などを求めています。

地方公務員の定年は「国家公務員の定年を基準として条例で定めること」となっており(地方公務員法第28条の2第2項)、国家公務員の定年延長に伴い、本県においても国と同様の措置を検討することが必要になることから、人事院の意見申出を受けた今後の国の対応状況について、十分注視していく必要があると考えます。

(5) 労働基本権の問題

公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度改革基本法において、政府が、国家公務員の労働基本権の在り方の検討に加え、地方公務員の労働基本権の在り方についても、両者の整合性をもって検討するとされていましたが、去る6月に一般職の国家公務員への協約締結権の付与や人事院勧告制度の廃止等を内容とする自律的労使関係制度の措置を盛り込んだ国家公務員制度改革関連四法案が国会に提出されました。併せて総務省は、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を取りまとめ、国家公務員に措置される自律的労使関係制度と同様の制度を地方公務員に設ける考え方を示し、引き続き検討を行っているところです。

また、人事院は、本年、「国家公務員制度改革に関する報告」を行い、国家公務員制度改革の前提となる基本認識や国家公務員制度改革関連四法案に関する論点等を改めて示した上で、「議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めることが求められる」と指摘しています。

本委員会としても、この問題は職員の勤務条件及びその決定に大きく影響するとともに、人事委員会勧告制度の在り方にもかかわる事項であり、この問題の検討状況については、引き続き十分注視していく必要があると考えます。

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、その周知を図り、定時退庁日の設定や、事前命令の徹底のほか、業務内容や仕事の進め方の見直しによる時間外勤務縮減の具体策を示すなど、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、これらの取組によっても一部では長時間の時間外勤務が生じているため、その改善に向けて今後も指針に基づく取組を徹底し、必要な見直しを行うこと等により時間外勤務の縮減に一層努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能率の低下、ひいては仕事と生活の調和に及ぼす影響にも十分留意のうえ、職員の勤務時間の適正な管理に努めるとともに、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し判断することが重要であると考えます。

イ 教職員の勤務時間

教職員の勤務時間について、これまでも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」に基づく、業務の適切な配分、定時退勤の推進、事務改善、会議の簡素・効率化などの取組とともに、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。引き続き総実勤務時間の縮減に向けて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、職員一人ひとりの意識啓発に努め、管理・監督者は、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

職員の健康管理対策については、各任命権者において、各種健康診断のほか、メンタルヘルス対策として、指針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

が積極的に実施されていますが、心の疾病を理由とする休職者の割合は依然として高い水準にあり、昨年度休職した職員全体の8割近くを占める状況となっています。

各任命権者においては、これらの取組を引き続き推進していくとともに、心の疾病を理由とする休職者が増加している状況を踏まえて、職員自らがストレスに早く気付き、相談体制等を活用して早期に対処すること(セルフケア)や、管理・監督者が日頃から職員のストレスの状況把握に努め、その要因の軽減・除去や勤務環境の向上等の適切な対応をとること(ラインによるケア)に加え、産業医、保健師など健康管理スタッフ等によるケアの充実が重要であると考えます。

また、病気休職者の職場復帰に際しては、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、業務内容や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が、引き続き病気休職者が円滑に職場復帰できるよう努める必要があります。

(3) 両立支援その他勤務環境の整備

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等が得られる職場づくりなど、職場の環境整備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、育児休業をすることができる職員の範囲を拡大するなど、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の取得が少ないなど、制度の利用が十分ではない状況があり、各任命権者においては、今後も各種制度の周知の徹底を図り、育児休業を取得しやすい職場の環境整備に向けて、管理・監督者の意識改革にも取り組む必要があります。

なお、国においては、男性職員の育児休業取得促進のために短期取得者に係る期末手当の支給割合の引下げを見直すこととされており、本県でも同様の見直しの検討が必要であるほか、男性の育児休業や出産補助休暇の取得割合など「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、男性職員が育児参加しやすい職場の環境整備を進めることが重要であると考えます。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・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、職場秩序の保持の点からも問題があります。各任命権者においては、今後も各種職員研修の実施等により、更に良好な勤務環境の整備に努める必要があります。

3 危機発生時の対応

平成21年の新型インフルエンザ流行、平成22年の口蹄疫発生、平成23年の東日本大震災など、近年不測の事態が発生していますが、このような不測の事態に対し、危機管理の観点からも、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。

各任命権者において、新型インフルエンザ発生時には、県民相談窓口の設置や業務継続計画の策定等、口蹄疫発生時には、幹線道路での24時間消毒ポイントの設置や畜産農家への指導等が行われ、また、本年の東日本大震災に際しては、被災者の捜索や被災地の警備等に従事する警察職員の派遣、被災者の救助・搬送にあたる防災消防ヘリの派遣、保健医療チームや行政支援チームの派遣、土木技術職員や教員の長期派遣等が行われています。

このように、様々な危機発生に際して各任命権者においては、可能な限りの対応に取り組まれてきたところですが、他方、勤務条件の面から、危機発生に対応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必要があります。

これまでも、各任命権者において、特例勤務の活用や代替職員の確保、民間への業務委託、職員配置の調整等を行うことにより、職員や職場の負担が軽減されるような措置が講じられてきたほか、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運用や整備を行うなど、給与や勤務時間等の面からも配慮されてきたところです。

今後も危機発生に際し、各任命権者においては、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。

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、職員との均衡面から、各任命権者において検討する必要があると考えます。

5 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。本委員会は、これまでも、倫理意識の高揚の必要性に言及し、各任命権者においても、様々な取組が行われていますが、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が毎年続いています。

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、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、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を改めて強く持ち、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更に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や強化を図り、綱紀の保持にこれまで以上に万全を期し、県民の信頼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

人事委員会の勧告制度は、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、職員の努力や実績に的確に報いることになるとともに、有為な人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものであると考える。

本年の勧告においては、民間の給与の状況、人事院の報告・勧告等を総合的に勘案した結果、月例給について水準を引き下げることとしました。

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の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。

なお、本県においては、県の財政状況など諸般の事情を勘案し、平成21年4月から同24年3月までの期間を限った措置として、特例条例による給与の減額措置が行われていますが、職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の原則によるべきものであり、本委員会としては、諸事情が整い次第、本委員会の給与勧告に沿った給与水準が確保されるべきものと考えます。

別表第1 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	採用あり				採用なし
		初任給の改定状況			増額	
		増額	据置き	減額		
大学卒	規模計	28.3 %	(13.7) %	(84.9) %	(1.4) %	71.7 %
	500人以上	31.4	(24.5)	(75.5)	(0.0)	68.6
	100人以上 500人未満	24.2	(11.5)	(85.2)	(3.3)	75.8
	50人以上 100人未満	34.0	(0.0)	(100.0)	(0.0)	66.0
高校卒	規模計	12.4	(9.4)	(90.6)	(0.0)	87.6
	500人以上	9.5	(0.0)	(100.0)	(0.0)	90.5
	100人以上 500人未満	14.7	(16.2)	(83.8)	(0.0)	85.3
	50人以上 100人未満	11.7	(0.0)	(100.0)	(0.0)	88.3

(注) 1 事務・技術関係職種を対象としたものです。
2 () 内は、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)	17.8	19.0	0.0	63.2
課長級	14.6	10.4	0.0	75.0

(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 給停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員 (係員)	88.3	86.6	27.6	9.7	49.3	1.7	11.7
課長級	67.1	65.3	24.1	6.0	35.2	1.8	32.9

(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を除いて集計しました。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	12.8
転籍出向	6.4
希望退職者の募集	2.9
正社員の解雇	0.4
部門の整理閉鎖・部門間の配転	4.8
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.3
残業の規制	6.2
一時帰休・休業	11.2
ワークシェアリング	0.4
賃金カット	2.7
計	27.9

(注)1 平成23年1月以降の実施状況です。

2 項目については、複数回答です。

別表第4 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
円	円	円	%
379,783	380,856	△1,073	△0.28

(備考) 特例条例による減額措置後の職員の給与は 369,098 円で、民間の給与を 10,685 円(2.89%) 下回っています。

(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。

(注)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)。

(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		
8級	局長	課長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
7級	課長			
6級	課長補佐	課長代理	課長	課長
5級				
4級		課長代理	課長代理	課長代理
3級	係長	係長	係長	係長
2級	係員	主任	主任	主任
1級		係員	係員	係員

※ 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については、係長に含めています。

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 ^{※1} から時間外手当 ^{※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 手当及び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

※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、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に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。

3 公民給与の比較における行政職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23年4月	352,140円	12,780円	7,809円	7,181円	946円	380,856円

※1 給料の月額には、給料の調整額及び平成18年の切替えに伴う差額（経過措置額）を含みます。

※2 その他は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当及び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。

別表第5 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 (A 1)	343, 106円
	上 半 期 (A 2)	346, 129円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B 1)	665, 038円
	上 半 期 (B 2)	703, 651円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期 (B 1) / (A 1)	1. 94月分
	上半期 (B 2) / (A 2)	2. 03月分
	年 間 計	3. 97月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23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、3. 95月です。