

写

人委第243号

平成24年10月9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 | 7 |
| 7 給与制度の改正等 | 7 |
| III 職員の人事・給与等に関する今後の課題 | 9 |
| 1 人事・給与制度 | 9 |
| 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 | 14 |
| 4 臨時職員の勤務条件 | 14 |
| 5 信頼の確保 | 15 |
| IV 給与に関する勧告実施の要請 | 15 |

別紙第 2

| | |
|-----------------|----|
| 勧告（職員の給与に関する勧告） | 21 |
|-----------------|----|

別記

| | |
|--------------|----|
| 人事院の給与勧告等の概要 | 23 |
|--------------|----|

| | |
|------|----|
| 参考資料 | 27 |
|------|----|

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・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、去年は、新たに、多様で有為な人材の確保のための取組や東日本大震災等の危機発生時の対応について報告するなど、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おいて審議中であり、地方公務員についても国家公務員に準じた制度改革を行う方向で検討が進められているところです。

また、雇用と年金の接続の問題に関して、昨年、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。民間の高年齢者雇用制度の見直しも踏まえ、国においては、定年延長ではなく、再任用の義務づけで対応する基本方針が決定されたところであり、地方公務員についても、国家公務員に準じた制度が導入される見込みです。

これらの事項については、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、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基づき、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24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21,050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 | 4,839人 | 23.0% |
| 公安職 | 2,984人 | 14.2% |
| 研究職 | 165人 | 0.8% |
| 医療職(1) | 27人 | 0.1% |
| 医療職(2) | 244人 | 1.2% |
| 医療職(3) | 123人 | 0.6% |
| 教育職(2) | 3,186人 | 15.1% |
| 教育職(3) | 9,482人 | 45.0% |
| 総数 | 21,050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11月、平均経験年数は21年2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)です。

職員の性別の内訳は、次のとおりです。

| | 男性 | 女性 |
|--------------|-------|-------|
| 職員 | 64.8% | 35.2% |
| うち行政職給料表適用職員 | 73.7% | 26.3% |

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 | 77.8% | 7.7% | 14.4% | 0.1% |
| うち行政職給料表適用職員 | 66.6% | 4.9% | 28.4% | 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は、396,247円(行政職給料表適用職員にあつては 377,080円)であり、その内訳は、給料の月額370,699円、扶養手当11,496円、管理職手当5,639円、住居手当6,639円、その他の手当1,774円です。

(参考資料 第2表)

(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、11,541人(職員の54.8%)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2.17人、平均支給月額は20,968円です。

(参考資料 第6表)

イ 住居手当

住居手当は、12,847人(職員の61.0%)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24,914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36.0%、自宅64.0%です。

(参考資料 第7表)

ウ 通勤手当

通勤手当は、17,759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、10,143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95.4%、交通機関と交通用具との併用者0.9%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183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24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、164の事業所から回答が得られ、調査完了率は、89.6%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22.0%(昨年28.3%)、高校卒で12.9%(同12.4%)となっていますが、そのうち大学卒で95.6%(同84.9%)、高校卒で100.0%(同90.6%)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から更に増加し、大学卒の一部での増額を除き、ほとんどの事業所で据置きとなっています。

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14.8%(昨年17.8%)となっており、昨年に比べ減少しています。他方、ベースダウンした事業所の割合は1.0%(同0.0%)となっており、昨年に比べ若干増加しています。

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67.4%(同86.6%)となっており、昨年に比べ大幅に減少しています。昇給額については、増額となった事業所の割合が7.3%(同27.6%)となっており、昨年に比べ大幅に減少しているのに対し、減額となった事業所の割合は10.4%(同9.7%)となっており、昨年に比べ若干増加しています。

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27.0%（昨年27.9%）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12.1%、残業の規制7.0%、希望退職者の募集4.9%です。また、賃金カットを実施した事業所の割合は4.7%（同2.7%）となっており、昨年に比べて増加しています。

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、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、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4に示すとおり、職員給与が民間給与を20円（0.01%）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3.95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と均衡しています。

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 134,615円、199,288円、222,111円及び244,935円となっています。

（参考資料 第20表）

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0.1%増加しています。

(参考資料 第21表)

5 国家公務員の給与

(1) 国家公務員と職員との給与比較

国家公務員の給与については、我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、本年4月から「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」による減額措置が講じられています。この減額措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災に対処するための2年間の臨時特例として行われているものであり、人事院は、本年の給与勧告の前提となる官民比較については、減額措置前の俸給月額等を基礎として行っています。

このことから、職員の適正な給与水準を確保するために比較考慮すべき国家公務員の給与は、減額措置前の給与であり、減額措置前の行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の給与と、これに相当する本県の行政職給料表適用職員の給与の水準を比較すると、おおむね均衡しています。

(2) 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月8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273円(0.07%)上回っていますが、従来、官民較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合は改定を見送っていることや、臨時特例による減額措置後では公務は民間を下回っていることから、改定を行わないこととし、また、特別給についても、民間の支給割合が3.94月と公務と均衡していることから、改定を行わないこととしました。

一方、50歳台後半層の給与水準の抑制のため、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しない、50歳台後半層を中心に昇格時の俸給月額の増加額を縮減する等の昇給・昇格制度の見直しを行うこととしました。

さらに、「国家公務員制度改革等に関する報告」として、国家公務員制度改革についての基本認識、高齢期における職員の雇用問題、人事行政上の諸課題への取組について報告を行いました。

6 給与の改定

本県においては、3で述べたとおり、本年4月分の職員給与と民間給与の較差が20円(0.01%)と極めて小さいこと、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、本年4月分の給与の官民較差が小さく、特別給についても民間の支給割合が公務と均衡していることから、月例給及び期末手当・勤勉手当の改定を行わないこととしました。

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、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、給料表及び期末手当・勤勉手当について改定を行わないことが適当であると判断しました。

7 給与制度の改正等

(1) 昇給・昇格制度の改正

人事院は、5(2)で述べたとおり、国家公務員の給与制度について、50歳台後半層の給与水準の抑制のため、平成25年1月1日から、昇給・昇格制度の見直しを行うこととしました。これは、50歳台後半層において、官民の給与差が相当程度存在していることを踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇を押さえるために行われるものです。

本県の昇給・昇格制度については、平成18年度から実施された給与構造改革の施策等、基本的に国に準じた制度となっていることから、人事院の報告・勧告に準じて、平成25年1月1日から、次のとおり改正することが適当であると判断しました。

ア 昇給制度の改正

55歳(医療職給料表(1)が適用される職員にあつては、57歳)に達した職員は、当該年齢に達した日後における最初の4月1日以後、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号給の昇給)、特に良好の場合には1号給(現行は3号給)、極めて良好の場合には2号給以上(現行は4号給以上)の昇給に、それぞれ抑制する。

イ 昇格制度の改正

昇格制度については、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額増加

額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、本委員会規則に定める「昇格時号給対応表」を見直す。

行政職給料表の場合、3級以上の職務の級への昇格における号給決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号給から昇格する場合には現行より下位の号給となるよう改正し、他の給料表についても同様の観点から改正する。

(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%の引下げを行う一方、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、高齢層職員の給与水準の是正を図るために、本年4月から2段階で経過措置を廃止することを昨年勧告しましたが、国においては、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」により、平成26年3月末で経過措置が廃止されることとなりました。

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について、本県における経過措置の実施状況及び他の地方公共団体の動向を踏まえながら、廃止に向けて検討を行う必要があると考えます。

(3) 住居手当

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当について、国は平成21年の人事院勧告を踏まえ同年12月から廃止しましたが、本委員会は、職員の居住実態等を考慮すると、直ちに廃止することは適当ではないとして、同年は、500円の引下げを勧告し、「他の地方公共団体の状況などを注視しながら、廃止も含めた見直しについて今後検討する必要がある」旨の報告を行っています。

当該住居手当の見直しについては、職員の居住実態等も考慮する必要がありますが、国の廃止を踏まえて既に6割を超える都道府県で当該住居手当が廃止されていること、また、本年の職種別民間給与実態調査の結果によれば、自宅居住者に同様の手当を支給する県内の民間事業所が3割程度に留まることから、当該住居手当については、本県においても本年度限りで廃止する必要があると判断しました。

(4) 今後の取組

人事院は、その他、本年の報告の中で、平成18年度から実施した給与構造改革における地

域間給与配分の見直しについて、地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められることから、所期の目的を達したものと考えているが、今後とも各地域の官民給与の動向等について注視していくこと、また、職種別民間給与実態調査について、民間における産業構造や組織形態の変化等に対応するとともに、民間の給与の状況をより広く国家公務員給与に反映させるため、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について、検討を進めていくこととしています。

本委員会としては、公民の給与比較にも影響を及ぼすことから、今後これらの取組の内容についても十分注視していきます。

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人事評価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。

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・育成

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、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、採用人員の抑制等による受験者心理への影響もあり、国及び地方公共団体、ともに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、早い段階のうちに公務員志望者と民間志望者との二極化が進んでおり、より多様で有為な人材を確保することが難しい状況にあるといえます。

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。

なお、平成24年度試験に向けては、職員の仕事のやりがいや魅力を伝える職員募集パンフレットを活用しながら、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活動に努めるとともに、試験制度についても、職域の拡大に伴う職種名称の変更、年齢要件等の受験資格の見直し、語学資格加点制度の拡充等の改善を行いました。

平成24年度大学卒業程度試験については、これらの取組のほか、採用予定数の増加等の要因もあり、応募者数及び受験率が大幅に増加しましたが、今後も、本委員会と各任命権者が多様で有為な人材の確保を図るため、引き続き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、新たな行政課題や行政需要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、より一層職員の意識改革や能力の向上などの人材育成に計画的に取り組むことが必要であると考えます。

(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、本年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います。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積極的に取り組むべき課題であり、また、多様な人材が生き活きと働くことができる組織の実現の観点からも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、管理職など役付職員に占める女性職員の割合は年々上昇していますが、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の配置に努めながら、引き続き取組を進めていく必要があります。

(4) 高齢期の雇用問題

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、昨年人事院は、「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、民間における高年齢者雇用対策について、定年延長ではなく継続雇用の義務づけで対応する方針になったことも踏まえ、国家公務員制度改革推進本部は、国家公務員についても定年の段階的延長ではなく、再任用の義務づけで対応する「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を本年3月に決定したところです。

今後、新たな再任用が始まる予定の平成26年4月に向けて、必要な給与上の措置を含めた制度設計が行われ、国家公務員法や人事院規則など所要の整備が行われる見込みですが、人事院は、本年の「国家公務員制度改革等に関する報告」の中で、再任用職員の担当業務、管理職の活用方策、再任用ポストの確保など、新たな再任用に関する課題の解決に対処するために、行政事務の執行体制の見直しや再任用職員が担う職務の整備等に取り組む必要があることに言及しています。

地方公務員についても地方公務員法が改正され、同様の再任用制度が新たに導入される見込みであることから、本県においても、今後の国の取組状況を十分注視しながら、課題の検討等の準備を進めていく必要があると考えます。

(5) 公務員制度改革

国家公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法に定める改革内容を具体化するため、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、昨年6月、国会に提出され、本年6月に審議入りしたところですが、継続審議となっています。

一方、地方公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法において「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討する」とされたことから、総務省において国家公務員の制度改革に準じた改革を行う方向で検討が進められており、人事委員会勧告制度の廃止等を内容とする「地方公務員制度改革について(素案)」が本年5月に公表されたところです。

また、人事院は、本年の「国家公務員制度改革等に関する報告」の中で、国家公務員制度改革についての基本認識や国家公務員制度改革関連四法案の論点等を示し、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要と指摘しています。

本委員会としても、公務員制度改革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等にもかかわる事項であるため、国における公務員制度改革の動向については、引き続き十分注視していくこととしています。

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、これらの取組にもかかわらず、災害発生時など突発的な場合を除いても、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。

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十分留意のうえ、職員の勤務時間の適正な把握・管理を行うことは自らの責務であることを改めて自覚する必要があります。特に、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・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と、心の健康管理としてのメンタルヘルス対策が二本の柱であり、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、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、各種研修の実施、健康管理推進員の配置や相談

体制の整備等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は依然として高い水準にあり、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、職員自身のメンタルヘルスの理解を促進し、職員自らがストレスに早く気づき、相談体制等を活用して早期に対処するなど、職員自身がストレス対応能力を身に付け実践すること(セルフケア)、メンタルヘルス不調の未然防止やメンタルヘルス不調者の早期発見に向けて、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)、及び産業医・保健師などによる心の健康づくりのための研修の実施や情報の提供等を行うこと(健康管理スタッフ等によるケア)などの更なる充実を図る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、職場復帰後の状況把握や定期相談の実施など、職場復帰後の継続的なフォローアップも重要であると考えます。

(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の拡大や、1箇月以内の育児休業取得の場合における期末手当の支給割合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・介護と仕事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、男性職員が育児参加しやすい職場の環境整備を引き続き進めることが重要であると考えます。

また、現在では県民の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、今後更に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・介護と仕事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、育児休業や介護休暇等を取得しやすい職場の環境整備に向けて、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。

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

東日本大震災や平成24年熊本広域大水害など、近年、不測の事態が続けて発生しています。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おり、相談窓口の設置や被災地への職員派遣など、危機発生に際し、様々な対応が講じられてきました。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。

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整備や運用を行うなど、給与や勤務時間等の面からも配慮が行われています。

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。

また、災害等の危機発生時、公務の運営に支障がない範囲内で、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います。このため、職員に対するボランティア活動の啓発や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等を行い、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も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、職員との均衡面から、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 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、今なお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、より一層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等をもたらし、行政運営の安定に寄与するものであると考えます。

本年は、民間の給与の状況、人事院の報告・勧告、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、給与制度の改正として、50歳台後半層の職員の昇給の抑制及び自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当の廃止を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の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。

別表第1 民間における初任給の改定状況

(単位:%)

| 学歴 | 項目 企業規模 | 新規学卒者の採用あり | 初任給の改定状況 | | | 新規学卒者の採用なし |
|-----|------------------|------------|----------|---------|-------|------------|
| | | | 増額 | 据置き | 減額 | |
| | | | 大学卒 | 規模計 | 22.0 | |
| | 500人以上 | 21.9 | (0.0) | (100.0) | (0.0) | 78.1 |
| | 100人以上 500人未満 | 20.8 | (0.0) | (100.0) | (0.0) | 79.2 |
| | 50人以上 100人未満 | 25.3 | (20.0) | (80.0) | (0.0) | 74.7 |
| 高校卒 | 規模計 | 12.9 | (0.0) | (100.0) | (0.0) | 87.1 |
| | 500人以上 | 16.1 | (0.0) | (100.0) | (0.0) | 83.9 |
| | 100人以上 500人未満 | 10.9 | (0.0) | (100.0) | (0.0) | 89.1 |
| | 50人以上 100人未満 | 14.0 | (0.0) | (100.0) | (0.0) | 86.0 |

(注) 1 事務・技術関係職種を対象としたものです。

2 () 内は、新規学卒者の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) | | 14.8 | 25.3 | 1.0 | 58.9 |
| 課長級 | | 14.5 | 18.3 | 1.1 | 66.1 |

(注) 1 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。

2 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を除いて集計しました。

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 | | | | | 定期昇給 制度なし | |
|----------------|----|------|--------|-----|------|------------|--------------|------|
| | | 制度あり | 定期昇給実施 | | | 定期昇 給中止 | | |
| | | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| 一般の従業員 (係員) | | 76.2 | 67.4 | 7.3 | 10.4 | 49.7 | 8.8 | 23.8 |
| 課長級 | | 62.7 | 55.6 | 5.2 | 6.8 | 43.6 | 7.1 | 37.3 |

(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 | 12.1 |
| 転籍出向 | 3.9 |
| 希望退職者の募集 | 4.9 |
| 正社員の解雇 | 1.2 |
| 部門の整理閉鎖・部門間の配転 | 4.7 |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 2.0 |
| 残業の規制 | 7.0 |
| 一時帰休・休業 | 1.4 |
| ワークシェアリング | 0.4 |
| 賃金カット | 4.7 |
| 計 | 27.0 |

(注)1 平成24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 379,655 | 円 379,635 | 円 20 | % 0.01 |

(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 |
| 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)、特勤手当、特勤 手当に準ずる手当、へき地手当、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24年4月 | 350,929円 | 12,590円 | 7,962円 | 7,265円 | 889円 | 379,635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(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、特勤手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当の合計額です。

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) | 351, 989円 |
| | 上 半 期 (A 2) | 352, 253円 |
| 特 別 給 の 支 給 額 | 下 半 期 (B 1) | 718, 169円 |
| | 上 半 期 (B 2) | 673, 336円 |
| 特 別 給 の 支 給 割 合 | 下半期 (B 1) / (A 1) | 2. 04月分 |
| | 上半期 (B 2) / (A 2) | 1. 91月分 |
| | 年 間 計 | 3. 95月分 |

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24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。

