

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 24 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 月例給、特別給ともに改定なし
  - (1) 職員給与と民間給与の較差は極めて小さく（20 円、0.01%）、月例給の改定なし
  - (2) 職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
- 2 50 歳台後半層における給与水準を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し
  - (1) 標準の勤務成績では昇給停止 [勧告事項]
  - (2) 高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減
- 3 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 [勧告事項]

## 1 民間給与との比較

### (1) 月例給 [改定なし]

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
379,655 円	379,635 円	20 円	0.01%

※ 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職員(行政職)の給与について、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比較

### (2) 特別給（ボーナス） [改定なし]

- ・民間のボーナス(賞与等) 3.95月
- ・職員の期末手当・勤勉手当 3.95月

※ 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

## 2 給与制度の改正

### (1) 昇給・昇格制度の改正（平成 25 年 1 月 1 日実施）

本県の昇給・昇格制度は、国に準じていることから、50 歳台後半層における給与水準の抑制のために昇給・昇格制度を見直すこととした本年の人事院報告・勧告に準じて改正することが適当

#### ア 昇給制度の改正 [勧告事項]

55 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、特に良好又は極めて良好の場合の昇給も、それぞれ抑制

#### イ 昇格制度の改正

最高号給を含む高位の号給から昇格した際の給料月額を増加額を縮減するよう昇格時号給対応表を改正

### (2) 給与構造改革における経過措置

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ことが必要

### (3) 住居手当の改正（平成 25 年 4 月 1 日実施） [勧告事項]

国・他都道府県の動向等を踏まえ、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を廃止することが必要

## 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

#### ア 勤務実績の給与への反映

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、更に取組を進めることが必要

## イ 多様で有為な人材の確保・育成

- ・ 今後も、各任命権者とともに、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
- ・ 職員の意識改革や能力向上などの人材育成に計画的に取り組むことが必要

## ウ 女性職員の登用

職員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ことが必要

## エ 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続(新たな再任用制度の導入)について、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ことが必要

## オ 公務員制度改革

本委員会としても、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

## (2) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

### ア 総実勤務時間の縮減

- ・ これまでの取組の徹底、見直し等により、時間外勤務の縮減に一層努めることが必要
- ・ 管理・監督者は、職員の勤務時間の適正な把握・管理を行うことが自らの責務であることを改めて自覚し、事業の実施においては、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
- ・ 年次有給休暇の重要性について職員の意識啓発に努め、特に管理・監督者は取得しやすい環境づくりに努めることが必要

### イ 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本の柱
- ・ 特にメンタルヘルス対策については、職員自ら対処するセルフケア、管理・監督者によるラインによるケア及び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

### ウ 両立支援その他勤務環境の整備

- ・ 育児・介護を行う必要のある職員が、育児・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重要であり、制度の周知徹底や管理・監督者等の意識改革に取り組むことが必要
- ・ 職員研修の実施等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) 危機発生時の対応

- ・ 危機発生に対応する業務に従事する職員やその職員が所属する職場へ適切に配慮することが必要
- ・ 災害時等に職員がボランティア活動に積極的に参加できるよう配慮することも必要

## (4) 臨時職員の勤務条件

各任命権者においては、臨時職員の勤務条件について、職員との均衡面から検討が必要

## (5) 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・服務規律の遵守に、より一層努めることが必要
- ・ 各任命権者は、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていくことが重要

【参考】 職員の平均給与 (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 44 歳 3 月、平均経験年数 22 年 3 月)

・ 給与月額 379,635円

・ 年間給与 6,113,000円