

写

職員の給与等に関する
報告及び勧告

平成27年10月

熊本県人事委員会

人委第248号

平成27年10月8日

熊本県議会議長 松田三郎様

熊本県知事 蒲島郁夫様

熊本県人事委員会委員長 宮田政道

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、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、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
------------------------	---

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
------------------------------------------	---

職員の給与	3
--------------------	---

1 職員の給与の状況	3
------------------	---

2 民間の給与の状況	5
------------------	---

3 職員給与と民間給与との比較	6
-----------------------	---

4 生計費及び物価	7
-----------------	---

5 国家公務員の給与	7
------------------	---

6 本年の給与の改定	9
------------------	---

7 給与制度の総合的見直し	11
---------------------	----

職員の人事給与等に関する今後の課題	19
--------------------------------	----

1 人事給与制度	19
----------------	----

2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	23
-----------------------------	----

3 危機発生時の勤務条件	27
--------------------	----

4 臨時職員の勤務条件	28
-------------------	----

5 県民からの信頼の確保	28
--------------------	----

給与に関する勧告実施の要請	29
----------------------------	----

別紙第2

勧告(職員の給与に関する勧告)	31
-----------------------	----

別記

人事院の給与勧告等の概要	89
--------------------	----

参考資料	93
------------	----

職員の給与等に関する報告及び勧告

報 告

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て、報告及び勧告を行っています。

本委員会では、平成17年に人事院が勧告した給与構造改革に準じて、給料表及び昇給制度の見直し並びに地域手当の新設等を勧告しました。また、その後も50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しを勧告したほか、民間企業の給与水準をより精確に反映させるため、公民給与比較の対象とする企業規模を100人以上から50人以上へ拡大するとともに、比較対象とする産業及び職種についても拡大するなど、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。

なお、人事院は昨年、今年度から地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、給与制度の総合的見直しを勧告しました。本委員会は昨年の報告において、給与制度の総合的見直しは、本県職員の給与水準、ひいては地域の民間の給与水準との均衡に大きな影響を及ぼすものであり、慎重に対処する必要があるとし、引き続き検討を行っていくこととしておりました。

これを踏まえ、本委員会では、昨年の報告以降様々な観点から検討を重ねてきましたが、後述するように、今回、50歳台後半層の公民の給与差が国と同様の状況にあることを確認したこ

と、また、他の多くの地方公共団体において、国に準じて給与制度の総合的見直しに取り組んでいることなどから、情勢適応の原則及び均衡の原則に照らし、本県においても、平成 28 年 4 月から給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断しました。

また、公務員制度改革としては、平成 26 年 5 月に能力及び実績に基づく人事管理の徹底と退職管理の適正を確保するための措置を講ずることを柱とする地方公務員法の改正が行われ、平成 28 年 4 月から施行されることから、本県においても、改正法の施行に向けて関係規程の整備など、適切な対応を図る必要があります。

その際、今回の改正法の内容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、改正法に基づく各種制度の運用が適切に図られるよう、国からの情報や他県の状況等を参考にしながら準備を進め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、必要な措置について報告及び勧告を行ってきたところですが、今後とも、民間給与の実態、社会情勢の動き等を的確に捉え、人事行政の中立かつ専門の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。

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27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、学歴別構成等

職員の総数は、本年4月1日現在 20,859 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	4,681人	22.5%
公安職	3,031人	14.5%
研究職	166人	0.8%
医療職(1)	29人	0.1%
医療職(2)	229人	1.1%
医療職(3)	120人	0.6%
教育職(2)	3,191人	15.3%
教育職(3)	9,412人	45.1%
総 数	20,859人	100.0%

(注) 再任用職員及び任期付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 10 月、平均経験年数は 20 年 10 月(行政職給料表適用職員にあっては、それぞれ 43 歳 3 月、21 年 2 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	63.3%	36.7%
うち行政職給料表適用職員	70.5%	29.5%

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	79.1%	7.1%	13.7%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	68.6%	4.7%	26.6%	0.1%

(参考資料 第1表: 96頁～97頁)

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、392,074円(行政職給料表適用職員にあっては、368,864円)であり、その内訳は、給料の月額368,078円(同342,424円)、扶養手当10,836円(同11,370円)、管理職手当5,491円(同7,808円)、住居手当5,717円(同6,147円)、その他の手当1,952円(同1,115円)です。

(参考資料 第2表: 98頁～99頁)

(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、10,986人(職員の52.7%)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2.15人、平均支給月額は20,574円です。

(参考資料 第6表: 146頁)

イ 単身赴任手当

単身赴任手当は、608人(職員の2.9%)に支給されており、基礎額と加算額とを合わせた受給者1人当たりの平均支給月額は、33,962円です。

なお、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離に応じて支給される加算額については、職員の単身赴任の実情を踏まえ、「80km以上100km未満」の交通距離区分を設け、153人の職員に4,000円を支給しています。

(参考資料 第7表: 146頁)

ウ 住居手当

住居手当は、4,770人(職員の22.9%)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24,906円です(自宅居住者に係る手当は、平成24年の本委員会勧告に基づき条例で廃止し、経過措置として昨年度は1,000円が支給されていましたが、本年4月から完全に廃止されました。)

また、上記のほか、単身赴任手当受給者の配偶者が居住する借家・借間に係る住居手当を34人に支給しています(平均支給月額13,297円)。

(参考資料 第8表: 147頁)

エ 通勤手当

通勤手当は、17,545人(職員の84.1%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額額は、9,715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 3.5%、交通用具使用者 95.6%、交通機関と交通用具との併用者 0.9%です。

(参考資料 第9表: 148頁)

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、職員給与と、公務と類似する業務に従事する県内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(609事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した213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27年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、昨年調査から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置づけられる中間職の従業員についても個人別の給与月額等を把握しました。

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、183の事業所から回答が得られ、調査完了率は、85.9%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等についても、引き続き調査を行いました。

(参考資料 調査の概要、第13表: 151頁～152頁)

(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14表のとおりです。

(参考資料 第14表: 153頁～165頁)

イ 初任給の改定状況

別表第1に示すとおり、企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所

の割合は、大学卒で 39.5% (昨年 46.4%)、高校卒で 29.1% (同 36.7%) となっていますが、そのうち大学卒で 47.8% (同 19.4%)、高校卒で 47.3% (同 30.2%) の事業所において初任給が増額となっており、初任給の増額を行う事業所が増加しています。

(別表第1：16頁)

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、ベースダウンを実施した事業所はなく(昨年もなし)、他方、ベースアップを実施した事業所の割合は 24.4% (昨年 22.6%) となっており、昨年に比べ増加しています。

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 81.7% (同 82.5%) となっており、昨年に比べ若干減少しています。平均の昇給額については、昨年に比べ増額となった事業所の割合が 23.9% (同 23.0%) となっており、昨年に比べ若干増加しているのに対し、減額となった事業所の割合は 4.0% (同 6.9%) となっており、昨年に比べ減少しています。

(別表第2：16頁)

3 職員給与と民間給与との比較

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について、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4月分の給与額(公務にあつては比較対象とする給与、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3に示すとおり、職員給与が民間給与を 1,268 円(0.34%) 下回っています。

(別表第3：17頁)

(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(期末手当及び勤勉手当)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。

今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4に示すとおり、所定内給与月額 4.21 月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を 0.11 月上回っています。

(別表第4: 18頁)

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117,243円、164,225円、190,411円及び216,593円となっています。

(参考資料 第22表: 171頁)

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 0.6% 増加しています。

(参考資料 第23表: 172頁～173頁)

5 国家公務員の給与

(1) 国家公務員給与と職員給与との比較

職員の給与制度は、国家公務員に準じていますが、給与構造改革が実施された平成18年度以降、給料の月額(国は俸給の月額)に諸手当を加えた平均給与月額について、国家公務員においては年々上昇しているのに対して、職員においては年々減少し続けています。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する行政職給料表適用職員を比較すると、別表第5のとおり、本年4月の給料の月額(俸給の月額)の平均では、職員が国家公務員を11,368円上回っています(昨年4月現在における国家公務員の俸

給の水準を 100 とした場合の職員の給料の水準を示すラスパイレズ指数は 100.5)。

他方、諸手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務員を 36,421 円下回っています。

(別表第 5：18 頁)

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年 8 月 6 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及び勧告を行いました。

ア 本年の給与改定

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 1,469 円(0.36%)下回っているため、職員の初任給について、民間との間に差があることを踏まえ、2,500 円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う一方、その他については、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ 1,100 円引き上げを基本とするなど、若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げています。しかしながら、大半の職員が、4 月に実施された給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受けているため、俸給表の引上げ改定を行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加しない状況となっています。このような中、民間給与との較差を解消するため、給与制度の総合的見直しにおいて平成 28 年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を本年 4 月に遡及して実施することとしました。

特別給についても、民間の支給割合 4.21 月に見合うよう、支給月数を 0.10 月分引き上げることとしました。

その他、俸給表の改定に伴い、医師に対する初任給調整手当の額を引き上げることとしました。

イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、一昨年報告した国家公務員の給与制度の総合的見直しに掲げた、「民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し」、「官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の給与水準の見直し」及び「公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し」という三つの課題に対処するため、平

成 27 年 4 月から俸給表及び諸手当の見直しを行う旨の勧告を昨年行い、本年 4 月から実施しています。

これらの俸給表及び諸手当の見直しは、平成 27 年度から段階的に実施するとともに、俸給表の改定に関しては、激変緩和のための経過措置(3年間の現給保障)を講じています。

本年は、4 月から実施している諸手当の改定のほか、上記アのとおり、地域手当の支給割合の改定を行うこととしました。

また、平成 28 年度からは、地域手当については、給与法に定める支給割合まで引き上げるとともに、単身赴任手当の支給額も引き上げることとしました。このほか、広域異動手当について、給与法の改正により、平成 28 年 4 月 1 日以後に異動した職員に係る支給割合が引き上げられることとされています。

ウ その他

人事院は「職員の給与に関する報告」の中で、「その他の課題」として「配偶者に係る扶養手当」及び「再任用職員の給与」について言及しています。

このうち、配偶者に係る扶養手当については、民間でも配偶者に対して家族手当を支給していること等から、現時点では、その支給要件を見直す状況にはないものとしています。

また、再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくと報告しています。

(人事院の給与勧告等の概要については、別記を参照：89 頁～92 頁)

6 本年の給与の改定

(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 1,268 円(0.34%)下回っており、また、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、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を 0.11 月分下回っています。

一方、人事院は、5 の(2)のアに記載のとおり、本年 4 月分の給与の官民較差を踏まえ、俸給表水準を引き上げることとしました。その際、民間の初任給との間に差があることなど

を踏まえ、初任給については2,500円、若年層についても同程度、その他についてはそれぞれ1,100円引き上げを基本とした、若年層に重点を置いた引上げとなっています。

特別給についても民間の支給割合が公務を上回っていることから、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.10月分引き上げる勧告を行いました。加えて、人事院は、地域手当の支給割合の改定及び俸給表の改定に伴い医師に対する初任給調整手当を改定する勧告を行いました。

職員給与は、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業の従業員の給与その他の事情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、月例給並びに期末手当及び勤勉手当について改定を行う必要があると判断しました。その改定の内容は、次の(2)のとおりです。

(2) 改定すべき事項

ア 給料表

職員の給与改定は、これまで人事院勧告による国家公務員の給与改定を踏まえ、実施してきましたが、昨年は人事院勧告に準じた給料表の改定だけでは本県の公民較差を解消することができない状況にあるとして、国の俸給表に一定率(0.29%)を乗じて得た額を加えた額を給料月額とする、給料表の改定を実施しました。

また、昨年の本委員会の報告において給与制度の総合的見直しについては、引き続き検討するとしたため、本年の本県の給料表の水準及び構造は国と異なったものとなっています。しかしながら、従来より職員の給与制度は国に準ずることを基本としており、本年の給料表の改定にあたっては、本年の人事院勧告における、若年層に重点を置いた俸給表水準の引上げを基本とする考え方を取り入れて、給料表の水準の引上げを行うことが適当であると考えます。なお、本県においても、行政職の職員の初任給については、国と同様に民間との間に差がある状況となっています。

そこで、行政職給料表については、上記考え方を踏まえた本県の給料表水準の引上げを検討した結果、地域の民間給与との均衡を図るために、国と同様、初任給については2,500円、若年層も同程度、その他についてはそれぞれ1,100円引き上げを基本とした改定を行います。

併せて、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基本に、若年層に重点を置いた所要の改定を行うこととします。

なお、給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとします。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告による国家公務員の手当の改定及び医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

また、本県では獣医師に対する初任給調整手当を支給していますが、医療職給料表(2)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととし、同様に本年4月に遡及して実施します。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.20月分とすることとします。支給月数の引上げ分は勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成28年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとします。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとします。

7 給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しに係る経緯

昨年、人事院は国家公務員の給与上の課題に対処するため、地域間及び世代間の給与配分の見直し等を行う必要があるとして、給与制度の総合的見直しを勧告し、これを受けて国家公務員については、本年4月から既に見直しが実施されています。

本委員会は、昨年の報告において、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を見送ることとしました。一方、世代間の給与配分の見直しについては、国の俸給表との構

造上の均衡を図る観点に加え、年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴う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るとしておりました。

そこで、世代間の給与配分の見直しについては、人事院勧告に準じた見直しが職員給与に与える効果や影響について検証するとともに、本県における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、検討を行っていくこととしておりました。

これを受けて、本委員会では、昨年の報告以降、給与制度の総合的見直しについて検討を行ってきました。

(2) 給与制度の総合的見直しに係る検討の概要

本委員会で行った検討の概要は以下のとおりです。

ア 職員給与に与える効果や影響についての検証

国においては、「官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の給与水準の見直し」という基本的考え方の下、行政職俸給表(一)については、50 歳台後半層が多く分布する号俸について、官民の給与差を踏まえ最大 4% 程度の俸給表の水準の引下げを行っています。

本委員会では、平成 25 年から平成 27 年の直近 3 年間ににおける職員給与実態調査と職種別民間給与実態調査の結果を基に、50 歳台後半層を中心に各世代の公民の給与差について精査しました。

その結果、本県においても、行政職給料表のうち 50 歳台後半層の職員給与は地域の民間給与より高い傾向が見受けられました。特に、国の引下げ幅が最も大きかった 6 級の最高号俸については、本県における当該号給適用者の約 3 分の 2 が 50 歳台後半層である中、公民の給与差についても、民間給与と比較し 4% を超える較差があり、また、50 歳台後半層が多く分布する他の号給より較差が大きいなど、国とほぼ同様の状況にあることが確認できました。

50 歳台後半層の公民の給与差を解消し、世代間の給与配分の見直しを行うためには、国の俸給表に準じた新たな給料表に切り替える必要性があることを認めました。

なお、国では、引下げ幅が大きい行政職俸給表(一) 5 級及び 6 級の最高号俸には、40 歳台や 50 歳台前半層の職員も在職していることから、その給与水準に与える影響に配

慮するとともに、それらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、一定の号俸の増設を行っております。他の俸給表でも同様の趣旨から一定の号俸の増設を行っているものがあります。

本県においても、引下げ幅の大きい号給には、40歳台や50歳台前半層の職員が在職していることから、国と同様にその給与水準に与える影響に配慮するとともに、引下げ幅が大きい最高号給に在職等する当該職員の士気高揚を図るために、勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、一定の号給の増設を行う必要があると考えます。

併せて、直ちに給料表の水準を引き下げた場合、引下げ幅の大きい職員を中心に生活等への影響が考えられますので、見直しを行う場合は、このような影響への配慮等が必要となります。

イ 他の都道府県の状況

地方公務員法による均衡の原則の観点から、他の地方公共団体の取組状況も考慮する必要がありますが、本年5月に総務省が公表した資料によると、全国47都道府県のうち、42都道府県で給与制度の総合的見直しを実施しています。また、県内に地域手当の支給地域がない15県のうち、12県で見直しに取り組んでいる状況です。

(3) 給与制度の総合的見直しへの対応について

昨年の報告に基づき給与制度の総合的見直しについて検討した結果、以上のとおり、世代間の給与配分の見直しを行うため、国の俸給表に準じた新たな給料表に切り替える必要性を確認しました。

さらに、他の多くの地方公共団体においても、国に準じて給与制度の総合的見直しに取り組んでいることなどから、情勢適応の原則及び均衡の原則に照らし、本県においても、平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断しました。

なお、現行の国の俸給表の構造は、地域間及び世代間という二つの異なる観点からの給与配分の見直しを一体的に行ったものです。本県では世代間の給与配分の見直しの必要性から国の俸給表に準じた新たな給料表に切り替えますが、その結果として、地域間の給与配分の見直しも行うこととなります。

行政職給料表以外の給料表についても、医療職給料表(1)を除き、行政職給料表との均衡を図る観点から総合的見直しによる改定を実施する必要があります。

国においては医師の処遇を確保する観点から、医療職俸給表(一)の総合的見直しによる改定は行っていません。本県においても同様の必要性が認められますので、医療職給料表(1)については、総合的見直しによる改定は行わないこととします。ただし、他の給料表を新たな給料表に切り替えることに伴い均衡上必要となる見直しは行うこととします。

なお、国の俸給表等に準じた新たな給料表に切り替えることにより、給料表の水準の引下げが生じます。これに対しては、職員数の減少傾向が続く中、公務に精励している本県職員の生活への影響が、見直し開始と同時に急激に生じないよう、所要の経過措置を講じる必要があります。また、給与制度の総合的見直しの一環として、地域手当の支給割合の見直しも行う必要があります。

今回の給与制度の総合的見直しでは、国においては、その俸給表は、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、水準を引き下げ一方、地域手当のほか、地方公務員にはない広域異動手当等の支給割合を引き上げるなどの見直しも併せて行っています。すなわち、国家公務員の給与水準は、諸手当の見直しの影響などにより地域差は生じるものの、全体で見れば給与制度の総合的見直しの前後で変わらない制度設計であると言えます。

一方、本県において、給与制度の総合的見直しを実施した場合、水準が引き下げられた国の俸給表に準じた給料表を適用することになりますが、本県内に勤務する職員に対し地域手当は支給されておきませんので、長期的には、今後、本県職員の給与水準が地域の民間の給与水準に対して相対的に低くなることも予想されます。

本委員会は、従来から給与制度は国に準ずる中で、給与水準については、地域の国家公務員との均衡も考慮しつつ、毎年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間の給与水準と均衡を図って参りました。今回の総合的見直しの実施に伴い給料表の水準は下がることになりますが、今後とも、毎年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間の給与水準との均衡を図っていくことを基本としながら、本県職員の給与水準が適正なものとなるよう努めて参ります。

(4) 改定すべき事項

ア 給料表の見直し

給料表(教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。)については、本年の人事院勧告における俸給表の改定に準じて改定を行うこととします。

また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を基本に、改定を行う必要があります。

イ 地域手当の見直し

平成28年4月から、給与制度の総合的見直しを実施することから、国が平成27年度から実施している地域手当の見直しに準じた見直しを行うこととします。

(5) 実施時期等

ア 給料表の実施時期と経過措置

給料表の改定は、平成28年4月1日から実施することとします。

その際、新たな給料表の給料月額が平成28年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、所要の経過措置を講ずる必要があります。

イ 地域手当の実施時期等

地域手当の改定は、平成28年4月1日から実施することとします。

ただし、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合は、国の地域手当における平成27年度の実給割合(平成27年の人事院勧告による引上げ後の支給割合)とします。

(6) その他

平成28年4月から、給与制度の総合的見直しを実施することも踏まえ、単身赴任手当の加算額の限度について、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例及び熊本県立学校職員の給与に関する条例に定める限度まで引き上げることとします。

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	
			大卒	規模計	39.5	
学卒	500人以上	76.8	(57.1)	(42.9)	(0.0)	23.2
	100人以上 500人未満	29.7	(44.3)	(55.7)	(0.0)	70.3
	50人以上 100人未満	18.8	(19.2)	(80.8)	(0.0)	81.2
高校卒	規模計	29.1	(47.3)	(51.5)	(1.2)	70.9
	500人以上	40.4	(62.7)	(37.3)	(0.0)	59.6
	100人以上 500人未満	25.7	(50.0)	(50.0)	(0.0)	74.3
	50人以上 100人未満	24.6	(14.7)	(79.4)	(5.9)	75.4

(注) 1 事務・技術関係職種を対象としたものです。

2 新規学卒者の採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものです。

3 ()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)		24.4	3.7	0.0	71.9
課長級		19.0	3.9	0.0	77.1

(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 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし		
			一般の従業員(係員)	86.7	81.7		
課長級	77.0	72.4	23.8	1.9	46.7	4.6	23.0

(注) 1 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。

2 定期昇給実施の「増額」、「減額」、「変化なし」の欄は、定期昇給を実施した事業所のうち、従業員の平均昇給額が、前年と比べて、増額となった事業所、減額となった事業所、変化がなかった事業所の割合を示しています。

別表第3 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
373,843円	372,575円	1,268円	0.34%

- (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。
 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)。
 3 公民比較対象職員(新規学卒者を除く行政職給料表適用職員)の平均年齢は、43歳8月です。

(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		
7級	課長		課長代理	課長
6級	課長補佐	課長代理		
5級			係長	課長代理
4級	係員	主任		
3級			係員	主任
2級	係員	主任		
1級			係員	係員

(注) 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は、係長に含めています。

(参考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(注1)から時間外手当(注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、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

- (注) 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、役付手当等名称の如何を問わず毎月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手当に対して支払われる手当をいいます。

(参考3) 公民給与の比較における行政職給料表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27年4月 (平成26年4月)	345,651円 (345,673円)	11,593円 (11,926円)	7,961円 (7,997円)	6,233円 (6,415円)	1,137円 (836円)	372,575円 (372,847円)

- (注) 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)、特地勤務手当、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です。

別表第4 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 (A1)	312,343円
	上 半 期 (A2)	311,208円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	631,590円
	上 半 期 (B2)	679,993円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.02月分
	上半期(B2)/(A2)	2.19月分
	年 間 計	4.21月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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、4.10月です。

別表第5 国家公務員給与と職員給与との比較(行政職)

その1 民間との比較に用いる平均給与月額の比較(平成27年4月)

職 員 区 分	平均給与月額	うち俸給の月額	うち
		・給料の月額	諸手当月額
	円	円	円
行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員	408,996	334,283	74,713
行政職給料表の適用を受ける職員	372,575	345,651	26,924
-	36,421	11,368	47,789

(注) 平均給与月額は、「平成27年国家公務員給与等実態調査」及び「平成27年職員給与実態調査」によるものです
 (新規学卒者及び再任用職員等を除く。)

その2 ラスパイレス指数

年 月 日	ラスパイレス指数	備 考
平成25年4月1日	108.8	国の減額措置がない場合の「参考値」100.6
平成25年7月1日	100.4	国、県いずれも減額措置後での比較
平成26年4月1日	100.5	

(注) 1 ラスパイレス指数は、行政職俸給表(一)適用を受ける国家公務員の俸給の水準を100とした場合の本県行政職給料表適用職員の給料の水準を示すものです(諸手当を除く比較)。
 2 国は平成24年4月から平成26年3月まで、県は平成25年7月から平成26年3月まで、特例法又は特例条例による給与の減額措置を実施しており、減額措置後で比較した指数です。

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

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、人事評価の適切な実施とその結果を任免や給与等に反映する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(勤務評定)が実施されていますが、まだ人事評価の結果が昇給や勤勉手当の支給等に十分に反映されているとは言い難い状況にあると考えます。

平成 28 年度から施行される改正地方公務員法では、「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」が求められています。各任命権者は、公務の特殊性及び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、これを職員の任免や給与等に反映するため、所要の措置を適切に講じていく必要があります。

(2) 多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・超高齢化といった大きな課題に直面し、地方創生に向けた取組が求められる中、採用試験を所管する本委員会に対して、各任命権者からは、様々な行政課題や行政需要に的確に対応することができる多様で有為な人材の確保を要請されています。他方、近年の職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少、景気動向の影響などから人材獲得競争が激しくなっており、受験者数の確保は容易でなくなっています。

これらの状況を踏まえ、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。

まず、広報活動については、大学や企業主催の就職説明会への参加を大幅に拡大するとともに、採用専用ホームページの創設や技術職現場見学バスツアーをはじめ新たな広報活動に取り組んでいます。

次に、試験制度については、これまでも、より人物面を重視した制度となるよう、常に改善に努めてきたところですが、平成 27 年度採用試験に向けては、新たに、大学卒業程度試験の受験年齢要件の上限引上げ(29 歳から 35 歳に引上げ)や、警察官試験の制度改

善(身体検査の基準緩和及び体力試験の種目減少)を実施したところです。

この他、今年度から初任給基準を引き上げたほか、本年の本委員会勧告においても、本県の民間事業所の給与支給状況及び本年の人事院勧告の内容を踏まえ、初任給及び若年層に重点を置いた給料表の水準の引上げなどの改善も行っています。

これらの広報活動や試験制度改善等の結果、昨年度まで大幅に減少した大学卒業程度試験の応募状況が増加に転ずる等、一定の効果が認められたところです。今後も、多様で有為な人材の確保を図るため、本委員会は、より効果的な広報活動と試験制度の改善について、各任命権者ととも検討していくことが必要と考えます。

また、人材の育成については、これまでも、各任命権者において様々な取組がなされていますが、今後新たに生じる行政課題等に的確に対応するためには、新規に採用した職員を含め、全職員の能力を最大限に活用していくことが重要と考えます。そのため、各任命権者においては、人材育成に係る基本方針に基づき、より一層、職員の意識改革や能力向上を図るための取組を進めるなど、長期にわたる人材育成が益々重要になっていると考えます。

(3) 女性職員の登用

本年6月に閣議決定等された成長戦略「経済財政運営と改革の基本方針 2015」及び「女性活躍加速のための重点方針 2015」において、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として位置付けられています。また、本年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立し、国や地方自治体、一定規模以上の民間事業主に対し、女性管理職の割合などの数値目標や、女性の活躍に向けた取組を盛り込んだ行動計画の策定・公表を義務付けるほか、都道府県は女性の職業生活における活躍の推進に関する施策(都道府県推進計画)を定めるよう努めるものとされました。

また、社会の多様なニーズに迅速かつ柔軟に対応するため、多様な人材を積極的に活用しようという「ダイバーシティ」の考え方がありますが、公務におけるダイバーシティの観点からも、女性職員が能力を発揮して、生き生きと働くことができる組織の実現は重要な課題となっています。

本県では、これまで“男女がともに自立し、支えあう社会の実現”に向けて平成13年3月

に「熊本県男女共同参画計画」を策定(平成 23 年3月に第3次計画を策定)するとともに、平成 24 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。

各任命権者の取組によって、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は年々着実に上昇していますが、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への配置やキャリア形成の支援、多様な職務機会の付与、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、引き続き女性職員の登用拡大に向けた取組を進めていく必要があります。

特に、職員一人ひとりが家庭において育児や介護等の役割を果たしつつ、能力を最大限に発揮して職務を遂行することができるといった、女性職員が働きやすい職場環境の整備を図っていくことは、女性職員の登用をより推進していく上でも重要な課題であり、本県においても積極的かつ実効的な取組が必要であると考えます。

本委員会としては、前述の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定を契機に、本県におけるこれまでの実績、今後の課題等を再整理し、この新たな法律に対応した取組を進めていく必要があると考えます。

(4) 退職管理の適正の確保

昨年5月に改正された地方公務員法において、「退職管理の適正の確保」に関する規定が新たに設けられ、離職後、営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけが禁止されたほか、働きかけの規制違反に対する人事委員会による監視体制を整備することとなりました。

改正法は平成 28 年度から施行されますが、本委員会においても、任命権者との協議・連携を図りながら、改正法の施行に向けて、本委員会規則の整備など、所要の措置を適切に講じていく必要があります。

また、任命権者においては、再就職者による働きかけ等の規制、当該規制違反に対する罰則などの退職管理に関する規定の内容について、職員及び職員であった者に対し十分に周知する必要があります。

(5) 再任用職員のキャリアの活用(雇用と年金の接続)

年金支給開始年齢の 65 歳への段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続のための措置について、政府は、平成 28 年度までに、人事院の意見を踏まえつつ、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するとしています。

人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、以下のとおり言及しています。

国家公務員の再任用職員(行政職俸給表(一))について、勤務形態は、フルタイム勤務が約 17%、短時間勤務が約 83%となっており、フルタイム中心の勤務となっている民間企業の状況とは大きく異なっていること。また、再任用職員が就いているポストは、定年前より職責が低い係長級又は主任級が約 83%を占め、補完的な業務を担当する傾向があること。

来年度には年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられ、本年度の退職者からは、定年退職から年金支給開始まで最長 2 年間となることから、再任用希望者の増加が見込まれること。

職員の在職状況は、40 歳台と 50 歳台の割合が高く、今後 20 年間にわたって多くの職員が退職するなど、直接又は間接的に国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念されること。

このような問題に対処するためには、公務においても民間企業と同様にフルタイム中心の勤務を実現することを通じて、再任用職員の能力及び経験を職務執行の中で本格的に活用していくことが必要であること。

一方、本県の再任用職員(行政職給料表適用者)の状況は、フルタイム勤務が 20%弱で、国と同様に短時間勤務が中心となっています。また、年金支給開始年齢の引上げに伴い、今後、再任用希望者の増加が見込まれるほか、職員の在職状況も 40 歳台と 50 歳台の割合が高いなど、人事院の報告内容を本県も課題として認識する必要があります。

このため、本県においても、国における再任用職員の能力及び経験の本格的な活用や、雇用と年金の接続に向けた措置等に関する検討状況を注視しつつ、今後、再任用職員のキャリアの活用の方法・在り方について、検討を行っていく必要があります。

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及び多様な働き方を選択できる環境整備が重要です。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

各任命権者においては、時間外勤務の縮減に関する指針の制定や通知の発出等により、事前命令の徹底を図り、年間 360 時間の目安時間及び定時退庁日の設定を行ってきたほか、業務内容、仕事の進め方等の見直しに係る「時間外勤務縮減の具体策」の提示や、労使による協議の場を設けるなど、これまでも時間外勤務の縮減に取り組まれています。

さらに、今夏の朝型勤務の試行や、モデル的に業務改善に取り組む所属を募集し、その成果を事例集に取りまとめて各所属に紹介するなど、新たな取組も行われています。

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、一部の部署又は一部の業務に従事する職員に長時間の時間外勤務が日常的に生じています。こうした長時間の時間外勤務は、職員の心身の健康のみならず、仕事と生活の調和に与える影響も懸念されるところであり、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す。

その改善に向けて、各任命権者は時間外勤務の要因を改めて把握、分析のうえ、指針等に基づく取組の見直しや重点化、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等を行うことにより、時間外勤務の縮減を更に組織的に進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の能率的な運営、ひいては仕事と生活の調和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は自らの責務であることを改めて強く認識し、業務の適切な配分や計画的・効率的な執行を行い、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

また、管理監督者は、既存の業務はもとより、新たな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す。

イ 教職員の勤務時間

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」に基づき、業務の適切な配分、定時退勤の推進、事務改善及び会議の簡素化・効率化に取り組むとともに、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。

他方、学校現場においては、管理監督者が教職員の勤務時間を適確に把握したうえで、適正に管理することが重要です。今後は、これらに加え、県内の先進事例を参考に、例えば、市町村教育委員会(服務監督権者)が、所管する小・中学校全校で週1回の定時退勤日を設けるとともに、その実現に向け、各学校においては時間割を工夫するなど、総実勤務時間の縮減に向けてより一層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す。

各任命権者においては、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、併せて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、職員一人ひとりに対する適切な業務マネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行い、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」及び「心の健康管理としてのメンタルヘルス対策」が二つの柱です。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等の取組、また、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や各種研修の実施、相談体制の整備等の取組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ことが求められますが、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が約7割と依然として高く、メンタルヘルス相談者も多い状況にある中、本年12月1日から、労働安全衛生法等の改正により、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の実施が事業者には義務付けら

れました。

これまで、各任命権者では、職員の心の健康レベルに応じて、メンタルヘルス対策の四つのケア、すなわち、セルフケア(職員自身がストレス対応能力を身に付け実践すること)、ラインによるケア(管理監督者が日頃から職員の状況把握に努め、メンタルヘルス不調者へ適切に対応すること)、健康管理スタッフ等によるケア(産業医、保健師等が健康情報の提供及び職員・管理監督者への支援を行うこと)及び医療機関等によるケア(外部の専門機関・専門家を活用し、支援を受けること)の各段階に対応した取組を進め、職員の心の健康を保持、増進するとともに、心の不健康な状態にある職員については早期に対応してきました。今回義務化されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を主な目的としたものであり、上記四つのケアのうち特に及びの充実に資すると言えます。各任命権者は、メンタルヘルスの総合的な取組の中に同制度を位置付け、以降のケアにも効果的につなげるとともに、職場の環境改善も図れるよう、当該取組を継続的かつ計画的に進め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向けては、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、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。今後とも職場復帰後の状況把握、定期相談の実施、業務遂行能力の回復の支援など、職場復帰後の継続的なフォローアップに努める必要があると考えます。

(3) 両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 両立支援の推進

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が得られる職場づくりを含めた良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠です。

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、育児休業を取得することができる職員の範囲の拡大、1か月以内の育児休業を取得する場合における期末手当の支給割合の引下げの廃止を行ったほか、短期の介護休暇を導入するなど、育児や介護と仕事との両立支援の制度を整備してきたところです。

こうした中、平成 26 年度までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が、職場・地域における子育てしやすい環境の整備等を目的として、平成 27 年度から 10 年間の延長が決定されました。このことを受けて、各任命権者においては、新たな特定事業主行動計画等に基づき、次世代育成支援のための具体的な取組を進められています。特に、前述したように本年 8 月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されるなど、地方公共団体においてもさらなる女性の活躍推進への取組が求められています。また、同時に男性職員においても育児休業、育児参加のための休暇などの両立支援制度がより積極的に活用できるよう、更なる周知・啓発を行い、性別にかかわらず育児参加しやすい職場づくりを引き続き進めることが重要です。

また、本県では県民の 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、より一層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、育児や介護と仕事との両立を支援していくため、時間外勤務の縮減や各種休業等の取得促進、「子育てサポートハンドブック」の配布、庁内子育てアドバイザーの配置など職員が利用しやすい環境の整備等を進められています。今後も、各種制度の周知の徹底を更に図るとともに、育児休業、介護休暇等を取得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必要があると考えます。

イ ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントは、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、職務能率や職場秩序に影響を与える点からも看過できない問題です。各任命権者においては、今後も各種職員研修の実施、相談しやすい体制の整備を図ることにより、更に良好な勤務環境の整備に努める必要があります。

(4) 柔軟で多様な働き方に関する検討

本年、人事院は、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や公務貢献が期待できるとして、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての国家公務員を対象にフレックスタイム制を拡充する勧告を行いました。また、公務におけるテレワークの推進につい

ても、引き続き検討を進めるとの報告を行うなど、国では柔軟で多様な働き方を推進する動きが見られます。

これまで本報告において、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けた勤務環境の整備について触れてきましたが、これら国の動きは、本県における仕事と生活の調和を推進していく上で、注目していく必要があります。

一方、国家公務員と本県の職員では、職種や業務内容が異なる部分も多く、公務運営や県民サービスに与える影響などを考えると、フレックスタイム制やテレワークを国に準じて導入・検討することが難しいことも予想されます。また、特例勤務の試行や各種休暇制度など、柔軟で多様な働き方に関する既存の制度との関係等についての整理も必要です。

今後、フレックスタイム制やテレワークといった新たな動きについては、国の実施・検討状況のほか、導入している企業等の実態、他都道府県の動向等を踏まえ、調査研究を行っていく必要があります。

3 危機発生時の勤務条件

平成 23 年の東日本大震災、平成 24 年の熊本広域大水害、昨年の高病原性鳥インフルエンザの発生などの不測の事態に対し、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。

これら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これらの職員が所属する職場への適切な配慮は、職員の適正な勤務条件の確保の観点からも重要な課題です。

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を講じてきたほか、産業医の面談等による職員の健康管理、業務の実態を踏まえた給与関係規程の整備など、職場の勤務体制及び職員の給与、勤務時間等の勤務条件に対する配慮が行われています。

今後とも各任命権者においては、不測の事態の発生に際し、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、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おり、熊本広域大水害の際には多くの職員が復旧支援活動に参加したところです。各任命権者においては、職員に対するボランティア活動の啓発及びボランティア活動関連の特別休暇制度の周知等を行い、公務の運営に支障のない範囲内で、職員がボランティア活動に参加できるよう配慮する必要があると考えます。

さらに、平成 25 年に成立した「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」では、公務員の消防団員との兼職に関する特例が規定されるなど、公務員の消防団への加入促進が求められています。そのため、ボランティア活動と同様、消防団活動への従事に対しても配慮する必要があると考えます。

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必要があると考えます。

5 県民からの信頼の確保

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。各任命権者においても、職員の意識の向上を図るための様々な取組が行われていますが、交通事故、飲酒運転、手当の不正受給など、県民の信頼を著しく損なう不祥事の発生が未だにない状況にあります。

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、職員一人ひとりが改めて全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、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、引き続き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、強化を図り、綱紀の保持にこれまで以上に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていくことが重要です。

給与に関する勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、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ためのものです。

これらの原則が正しく適用されることが、職員の努力及び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、労使関係の安定等をもたらし、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものであると考えます。

本年は、民間給与の状況、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、月例給については、地域の民間給与との均衡を図るために、給料表水準の引上げを行うとともに、給料表の改定に伴い、医師及び獣医師に対する初任給調整手当を引き上げることとし、期末手当及び勤勉手当についても、民間に見合うよう年間の支給月数を引き上げることがを勧告することとしました。

また、平成 28 年 4 月以降の給与制度の改正として、給与制度の総合的見直しを行うこととし、新たな給料表への切替を行う一方、この切替に伴う激変緩和のための経過措置を講じることについて勧告することとしました。併せて、地域手当の支給割合の段階的な見直しについても、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。

