

# 「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

平成 27 年 10 月 8 日 熊本県人事委員会

## 本年の報告・勧告のポイント

### 1 平成 27 年の給与改定 ~月例給・ボーナスともに2年連続の引上げは24年ぶり~

- (1) 民間給与と職員給与の較差 1,268 円(0.34%)を解消するため、給料表の水準を引上げ
- (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、0.10 月分引上げ

### 2 給与制度の総合的見直しの実施(平成 28 年4月)

昨年の報告で引き続き検討としていた給与制度の総合的見直しについては、高齢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や、他の都道府県における総合的見直しの取組状況等を踏まえ、本県においても平成 28 年4月より実施

## 1 民間給与との比較による平成 27 年の給与改定

### (1) 月例給 ~2年連続の改定(2年連続引上げは平成 11 年以来)~

#### 民間との比較

民間給与と職員給与を調査した結果、以下のとおり、職員の月例給は、民間を下回っていることが明らかになった。

民間給与 ( A )	職員給与 ( B )	較 差	
		( A ) - ( B ) = ( C )	( C ) / ( B ) × 1 0 0
373,843 円	372,575 円	1,268 円	0.34%

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ス方式により比較  
行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く)の平均年齢 43 歳 8 月

#### 給与改定 【勧告事項】

民間給与との均衡を図るため、アの改定を行う。また、国家公務員の見直し内容等を踏まえ、イの改定を行う。(共に、平成 27 年 4 月 1 日実施)

##### ア 給料表の改定

- ・ 行政職給料表について、若年層に重点を置いた改定を実施(初任給は 2,500 円、若年層も同程度、その他は 1,100 円引上げを基本。各号給の引上額は国に準拠)
- ・ 他の給料表も、行政職給料表との均衡を基本に改定を実施

##### イ 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、支給月額の限度額を引上げ  
医師: 412,200 円 413,300 円 獣医師: 30,200 円 30,300 円

## (2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）の改定 ～2年連続の改定(2年連続引上げは平成3年以来)～ 民間との比較

民間給与と職員給与を調査した結果、以下のとおり職員の特別給についても、民間を下回っていることが明らかになった。

民間賞与等(A)	職員特別給(B)	A - B
4.21月	4.10月	0.11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）と一般職員の年間支給月数を比較

### 給与改定 【勧告事項】

民間給与との均衡を図るため、以下のとおり特別給の年間支給月数の引上げを行う。  
(平成27年12月1日実施)

- ア 一般職員 年間4.10月分 4.20月分(+0.10月分) 勤勉手当に配分
- イ 再任用職員 年間2.15月分 2.20月分(+0.05月分) 同上
- ウ 特定任期付職員等 年間3.10月分 3.15月分(+0.05月分) 期末手当に配分

## 2 給与制度の総合的見直しについて

### (1) これまでの経緯

昨年の報告において、給与制度の総合的見直しについて、国の俸給表との均衡、雇用と年金の接続の観点から重要な課題としつつ、国に準じた見直しが職員給与に与える効果・影響の検証、本県の職員構成等の状況、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、引き続き検討を行うとしていた。

### (2) 検討の主な概要

行政職 50歳台後半層を中心に公民の給与差について精査したところ、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にあること、また、国の引下げ幅が最も大きい箇所について、県でもほぼ同様の状況にあること等を確認

「世代間の見直し」の観点から、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

全国47都道府県のうち、42都道府県で総合的見直しを実施。また、県内に地域手当の支給地域がない15県のうち、12県で見直しを実施

### (3) 総合的見直しの実施 【勧告事項】

平成28年4月より、「給与制度の総合的見直し」を実施する。

見直し対象： 医療職給料表(1)(医師)を除く全ての給料表適用者

・ 対象一般職員 約20,830人(育休者等を含まない人数)

新たな給料表： 国の俸給表等に準じた給料表に切り替える。

・ 見直しの影響： 行政職給料表： 0.3%～4.2%、平均2.0%

経過措置： 給与引下げに伴う生活への影響を考慮し、所要の経過措置を講じる。

地域手当： 県外事務所等に勤務する職員等に対する地域手当について、級区分、対象地域の見直しは国に準じて実施。支給割合は、国より1年遅れで改定

この他、平成28年4月から単身赴任手当の加算額の限度について、給与条例で定める限度まで引き上げる。

### 3 職員の人事給与等に関する今後の課題 【報告事項】

#### (1) 人事給与制度

能力及び実績に基づく人事管理の推進

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」が求められているため、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ことが必要

多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・超高齢化、地方創生など様々な行政課題に対応できる多様で有為な人材確保のため、積極的な募集広報活動、試験制度の改善、その他処遇改善等を実施。今後もより効果的な広報活動、試験制度への改善について、各任命権者と検討をしていくことが必要

また、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を進めていくことが重要

女性職員の登用

女性職員が働きやすい職場環境の整備は、女性職員の登用を推進していく上で重要な課題であり、積極的かつ実効的な取組が必要であるほか、本年 8 月の女性活躍推進法の制定を契機に、これまでの実績、課題等を再整理し、この新たな法律に対応していくことが必要

退職管理の適正の確保

改正地方公務員法に基づき、「退職管理の適正の確保」に向けて、本委員会と任命権者とが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

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引上げに伴い、今後、本県でも再任用希望者の増加が見込まれる中、国における検討状況などを注視しつつ、今後、再任用職員のキャリア活用の方法・在り方について検討を行っていくことが必要

#### (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

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康のみならず、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、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、業務の適切な配分や計画的・効率的な執行を行うほか、新たな業務の検討等においても、適切な業務マネジメントを行うことが重要

イ 教職員の勤務時間

学校現場では、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であり、今後は、県内の先進事例を参考にするなど、総実勤務時間の縮減により一層取り組んでいくことが必要

ウ 年次有給休暇の取得

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であるが、メンタルヘルス対策については、本年12月1日から、労働安全衛生法等の改正により、ストレスチェックの実施が事業者に義務付けられたことを踏まえ、当該制度を各任命権者が行うメンタルヘルスの総合的な取組の中に位置付け、継続的かつ計画的に進めていくことが重要

## 両立支援の推進及びハラスメントの防止

- 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であり、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、管理監督者の意識改革など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

## 柔軟で多様な働き方に関する検討

本年人事院が勧告・報告したフレックスタイム制の拡充やテレワークの推進といった、柔軟で多様な働き方に資する新たな動きについては、国の実施・検討状況のほか、他都道府県の動向等を踏まえ、調査研究を行っていくことが必要

### (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重要

また、各任命権者は、公務の運営に支障がない範囲内で、職員がボランティア活動に参加できるよう配慮することが必要。また、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」により、公務員の消防団への加入促進が求められていることから、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(平成27年改定分) (行政職:平均年齢43歳8月 平均経験年数21年7月)

給与月額: +1,268円 (改定前 372,575円 改定後 373,843円)

年間給与: +59,000円 (改定前 6,060,000円 改定後 6,119,000円)

【参考】 給与制度の総合的見直しによる影響 (参考 同一人物で試算)

給与月額: 7,622円 (改定前 373,843円 改定後 366,221円)

年間給与: 127,000円 (改定前 6,119,000円 改定後 5,992,000円)

(注) 経過措置(現給保障)を講ずる場合、来年4月から直ちに減額となるものではない