

写

職員の給与等に関する
報告及び勧告

平成30年10月

熊本県人事委員会

人委第185号

平成30年10月12日

熊本県議会議長 坂田孝志様

熊本県知事 蒲島郁夫様

熊本県人事委員会委員長 出田孝一

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
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	3
1 職員の給与の状況	3
2 民間の給与の状況等	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	8
III 職員の人事給与等に関する今後の課題	14
1 人事給与制度	14
2 働き方改革と勤務環境の整備	16
3 危機発生時の勤務条件	21
4 臨時職員等の勤務条件	22
5 県民からの信頼の確保	22
IV 給与に関する勧告実施の要請	24

別紙第 2

勧告（職員の給与に関する勧告）	25
-----------------	----

別記

人事院の給与勧告等の概要	55
--------------	----

参考資料	61
------	----

職員の給与等に関する報告

別紙第1

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。

本委員会は、従来から給与制度については国に準じた見直しを行いながら、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、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本としています。

昨年は、2年振りに職種別民間給与実態調査を実施し、この調査結果に加え、人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、給与改定を行う必要があると判断しました。

本年も、職種別民間給与実態調査の調査結果に加え、人事院勧告の内容等を総合的に勘案し検討した結果、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本に給与改定を行う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、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、昨年5月に地方公務員法及び地方自治法が改正され、平成32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、適切な対応を行う必要があります。

さらに、人事院は、本年、給与に関する勧告と同時に、定年の段階的な引上げに関する意

見の申出を行いました。地方公務員の定年は、地方公務員法において、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされています。定年の引上げは、本県の人事給与制度はもとより、職員一人ひとりの人生設計にも大きく影響する事項であることから、今後も国や他県の動向を十分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、必要な措置について報告及び勧告を行ってきました。これからも、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参ります。

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30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 17,290 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	4,510人	26.1%
公安職	3,073人	17.8%
研究職	160人	0.9%
医療職(1)	30人	0.2%
医療職(2)	199人	1.1%
医療職(3)	114人	0.6%
教育職(2)	3,141人	18.2%
教育職(3)	6,063人	35.1%
総 数	17,290人	100.0%

(注) 再任用職員、任期付職員及び任期付研究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1月、平均経験年数は 20 年3月(行政職給料表適用職員にあつては、それぞれ 42 歳 10 月、20 年8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	65.1%	34.9%
うち行政職給料表適用職員	68.3%	31.7%

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	78.1%	5.9%	15.9%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	69.9%	4.6%	25.4%	0.1%

(参考資料 第1表: 64 頁~65 頁)

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、381,695 円(行政職給料表適用職員にあつては、359,956 円)であり、その内訳は、給料の月額 356,885 円(同 333,416 円)、扶養手当 10,902 円(同 10,752 円)、管理職手当 5,555 円(同 7,991 円)、住居手当 6,112 円(同 6,629 円)、その他の手当 2,241 円(同 1,168 円)です。

(参考資料 第2表: 66 頁~67 頁)

なお、平成 28 年度から実施した給与制度の総合的見直しによる経過措置対象者は、全職員のうち 32.6%(行政職給料表適用職員にあつては、30.1%)であり、対象者の平均経過措置月額は、5,494 円(同 5,300 円)です。

(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、8,944 人(職員の 51.7%)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 2.18 人、平均支給月額は、21,075 円です。

(参考資料 第6表: 114 頁)

イ 単身赴任手当

単身赴任手当は、528 人(職員の 3.1%)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、34,979 円です。

(参考資料 第7表: 114 頁)

ウ 住居手当

住居手当は、4,250 人(職員の 24.6%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、24,785 円です。

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 27 人に支給しています(平均支給月額 12,815 円)。

(参考資料 第8表: 115 頁)

エ 通勤手当

通勤手当は、14,383 人(職員の 83.2%)に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、10,589 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 3.3%、交通用具使用者 95.7%、交通機関と交通用具との併用者 1.0%です。

(参考資料 第9表: 116 頁)

2 民間の給与の状況等

(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(687 事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 214 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 30 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、191 の事業所から回答が得られ、調査完了率は、89.3%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、調査を行いました。

(参考資料 調査の概要、第 13 表: 119 頁～ 120 頁)

(2) 調査の結果

ア 給与額

企業規模別、職種別、学歴別の給与額等は、参考資料の第 14 表のとおりです。

(参考資料 第 14 表: 121 頁～ 133 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 48.4%(平成 29 年 46.3%)、高校卒で 39.9%(同 35.4%)となっています。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で 37.9%(同 48.9%)、高校卒で 47.1%(同 47.0%)、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 62.1%(同 51.1%)、高校卒で 52.9%(同 53.0%)となっています。

(別表第1: 11 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(平成 29 年もなし)、他方、ベースアップを実施した事業所の割合は 31.7%(平成 29 年 23.2%)となっており、平成 29 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 84.5%(同 83.2%)となっており、平成 29 年に比べ増加しています。平均の昇給額については、前年に比べ増額となった事業所の割合が 25.3%(同 33.9%)となっており、平成 29 年に比べ減少しているのに対し、減額となった事業所の割合は 3.5%(同 3.4%)となっており、平成 29 年に比べ若干増加しています。

(別表第2: 11 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、職員給与は民間給与を 704 円(0.19%)下回っています。

(別表第3: 12 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。

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4に示すとおり、所定内給与月額の 4.45

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0.05月上回っています。

(別表第4: 13 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 100,523 円、130,560 円、157,276 円及び 183,985 円となっています。

(参考資料 第 20 表: 137 頁)

また、総務省の調査による本年4月の熊本市における消費者物価指数は、昨年4月に比べて 0.4%増加しています。

(参考資料 第 21 表: 138 頁～139 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、職員においては年々減少し続けています。これに対し、国家公務員の平均給与月額は年々増加しており、昨年は減少に転じましたが、本年は再び増加しました。

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、諸手当を加えた本年4月の平均給与月額では、職員が国家公務員を 46,235 円下回っています。

一方、手当を含まない給料の月額(俸給の月額)のみの平均では、職員が国家公務員を 7,646 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ス指数は 100.8)。

(別表第5: 13 頁)

(2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月 10 日、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 655 円(0.16%)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等を踏まえ、1,500 円引き上げることとし、若年層についても 1,000 円程度の改定を行う一方、その他については、それぞれ 400 円引き上げること基本とするなど、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。

特別給についても、民間の支給割合 4.46 月に見合うよう、支給月数を 0.05 月分引き上げ、引上げ分を勤勉手当に配分することとしました。

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支給月額を限度を引き上げることとしました。

イ その他

給与に関する事項としては、上記のほかに、宿日直手当及び住居手当について言及しています。

宿日直手当については、宿日直対象職員の給与の状況を踏まえ、勤務1回に係る支給額の限度を引き上げることとしました。

また、住居手当については、受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、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：55 頁～57 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 704 円(0.19%)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 0.05 月分下回っています。

一方、人事院は、5(2)に記載したとおり、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等を踏ま

え、初任給については1,500円、若年層についても1,000円程度、その他についてはそれぞれ400円引き上げることを基本としています。

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0.05月分引き上げるほか、平成31年度以降において、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する勧告を行いました。加えて、人事院は、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とともに、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、宿日直手当を改定する勧告をしました。

職員給与は、情勢適応の原則のほか、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均衡の原則を踏まえる必要があります。

本委員会は、この原則に基づき、職種別民間給与実態調査や人事院勧告の内容等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。

なお、月例給の改定に当たっては、本県では給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員が多く、人事院勧告に準じた給料表の引上げ改定を行ったとしても、なお民間給与との較差が残ることとなります。

そのため、この較差を解消し、さらに平成28年に勧告した扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、昨年を引き続き、同見直しにおいて平成31年度に予定されている扶養手当の子に対する手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施する必要があると判断しました。

(2) 改定すべき事項

ア 給料表

職員の給与改定は、本県における民間給与との較差を考慮し、人事院勧告による国家公務員の給与改定に準じて実施しており、本年の行政職給料表については、初任給について1,500円又は1,400円、若年層について1,000円程度、その他についてはそれぞれ400円引き上げること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考慮した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。これに伴い、平成28年度から実施した給与制度の総合的見直しによる経過措置の対象外となる者については、所要の措置を講ずることが適当です。

イ 扶養手当

平成32年3月31日までの間における特例のうち、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間の子に係る手当の月額(職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額を除く。)について、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。

ウ 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。

エ 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告による国家公務員の手当の改定を勘案し、所要の改定を行うこととします。

オ 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0.05月分引き上げ、4.45月分とすることとします。支給月数の引上げ分は、国の配分状況及び民間における支給状況を参考とし、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31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。

このほか、平成31年度以降は、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分することとします。

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	48.4	
学卒	500人以上	82.4	(50.7)	(49.3)	(0.0)	17.6
	100人以上 500人未満	42.2	(33.3)	(66.7)	(0.0)	57.8
	50人以上 100人未満	24.8	(8.6)	(91.4)	(0.0)	75.2
高校卒	規模計	39.9	(47.1)	(52.9)	(0.0)	60.1
	500人以上	58.6	(65.7)	(34.3)	(0.0)	41.4
	100人以上 500人未満	37.4	(36.2)	(63.8)	(0.0)	62.6
	50人以上 100人未満	22.7	(28.1)	(71.9)	(0.0)	77.3

- (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)		31.7	6.1	0.0	62.2
課長級		28.3	6.1	0.0	65.6

- (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)	85.0	84.5		
課長級	74.6	74.6	23.5	3.5	47.6	0.0	25.4

- (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)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
365,409 円	364,705 円	704 円	0.19%

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

- (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全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。

(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30年4月 (平成29年4月)	337,491円 (340,512円)	11,038円 (11,239円)	8,204円 (8,291円)	6,774円 (6,407円)	1,198円 (1,179円)	364,705円 (367,628円)

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額及び平成28年の給料表切替えに伴う差額(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)	340,261円
	上 半 期 (A2)	338,166円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	701,704円
	上 半 期 (B2)	806,386円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.06月分
	上半期(B2)/(A2)	2.39月分
	年 間 計	4.45月分

(注) 下半期とは平成29年8月から平成30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、4.40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30年4月)

職 員 区 分	平均給与月額	うち	
		俸給の月額 ・給料の月額	諸手当月額
	円	円	円
① 行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員	410,940	329,845	81,095
② 行政職給料表の適用を受ける職員	364,705	337,491	27,214
① - ②	46,235	▲7,646	53,881

(注) 平均給与月額は、「平成30年国家公務員給与等実態調査」及び「平成30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28年4月1日	101.8	
平成29年4月1日	100.8	

(注) ラスパイレス指数は、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給水準を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)。

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) 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「能力及び実績に応じた処遇の徹底」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きました。

本県でも、各任命権者において人事評価制度を導入するとともに、同評価の昇給及び勤勉手当への反映についても、本格的な実施段階に入ったところであり、今後、同評価を職員の業務遂行意欲の向上にさらに繋げていくことが求められます。

また、等級別基準職務表では、級により職務の複雑、困難及び責任の度の相違が明確であることが求められています。地方公務員法に規定されている職務給の原則に基づき、その格付けが適当であるか、また国や他県との均衡が保たれているかといった観点から、格付けの見直しについて検討を行う必要があると考えます。

これらの制度は、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、今後とも、職員からの信頼を得られるよう、適切な運用に努め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

本県は、人口減少・超高齢化といった大きな課題に直面するとともに、熊本地震からの復旧・復興を進める中で、様々な課題も発生しています。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、多岐にわたる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るところです。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。

平成 30 年度採用試験に向けては、新たな広報媒体として職員採用フェイスブックを開設し、広報活動のさらなる充実に努めるとともに、多様なニーズに柔軟に対応できるよう、大学卒業程度の「一般土木」職と「農業土木」職を統合し、「総合土木」職を新設するなど

の試験制度の改善を行いました。

平成 30 年度大学卒業程度の採用試験においては、応募倍率が前年度から僅かに増加し、全ての職種において採用予定者数を確保することができましたが、免許資格職の一部の職種については、採用予定者数を確保できない結果となりました。

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、各任命権者とともに検討していきます。

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、何よりも全職員の能力を最大限に活用していくことが重要です。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、職員の意識改革や能力向上を図るとともに人事評価制度を適切に運用するなど、長期にわたり人材育成に努めることがますます強く求められるところです。

(3) 女性職員の登用

「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)に基づき、本県では、「熊本県特定事業主行動計画」(第3期計画)の改定や「熊本県女性の活躍推進計画」の策定を行い、男女を問わず全ての職員が働く意欲を持ち続けられる職場づくりの実現を目指しています。

各任命権者において、女性の能力活用のため、課長・班長職などへの登用や多様な職務機会の付与を積極的に進めてきた結果、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。

今後とも、前述の計画に基づき、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人員配置やキャリア形成の支援、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、女性職員の育成や登用を進めていく必要があります。

(4) 定年の引上げ

人事院は、本年の勧告と併せて、国会及び内閣に対して定年を段階的に 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。

少子高齢化の急速な進行、若年労働力人口の減少により、意欲と能力のある高齢者が

活躍できる場を作ることが社会全体の重要な課題となる中で、政府及び人事院において国家公務員の定年の引上げについて具体的な検討が進められてきました。その結果、人事院は、質の高い行政サービスを維持するためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要という結論に至りました。また、これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られるとしています。

意見の申出では、定年の引上げを行うに当たり、60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定することや、役職定年制及び60歳を超える職員の希望に基づく再任用短時間勤務制を導入することなどの具体的な措置についても示されています。

一方、地方公務員の定年は、地方公務員法において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする」とされています。

本県としては、引き続き、現行の再任用制度を適切に運用するとともに、定年の引上げも見据えた、高齢層職員の能力及び経験の積極的活用や若年・中堅層職員も含めた人事管理の在り方について、国の動向を注視しつつ、今後も検討を行っていく必要があります。

(人事院の意見の申出の概要：58頁～59頁)

2 働き方改革と勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していくためには、全庁的に職員の「働き方改革」を進め、健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう勤務環境の整備を行うことが重要です。

(1) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

平成28年度は、熊本地震からの復旧・復興業務等により、職員の時間外勤務が全庁的に増加しましたが、業務の削減・見直し等の徹底や長時間勤務の防止に関する通知の発出により、平成29年度の時間外勤務は、ほぼ熊本地震前の状況まで減少しました。

しかし、過労死ラインである月80時間を超える時間外勤務を行っている職員は依然として一定数存在しており、職員の心身の健康保持及び仕事と家庭生活の両立のために

も、引き続き時間外勤務の縮減に取り組まなくてはなりません。

民間企業の長時間労働の是正については、本年6月の国会で「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」という。)が成立し、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が設けられました。また、本年の人事院報告では、国家公務員においても、民間労働法制の改正を踏まえ、人事院規則で超過勤務命令の上限を原則月 45 時間・年 360 時間等と定めることとしており、長時間労働是正の重要性はさらに高まっています。

本委員会においても、時間外勤務の上限規制に係る国の動向を注視し、任命権者と協議しながら、必要な検討を行うとともに、時間外勤務状況の確認等、労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていきます。

各任命権者においては、管理監督者への研修・指導、職員の意識改革等の取組に加え、厚生労働省が平成 29 年1月に定めた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえた労働時間の管理に係る取組や、繁忙な部署への弾力的な人員配置など、時間外勤務の縮減を組織的により一層進める必要があります。

管理監督者においては、勤務時間の正確な把握と適正な管理を行い、業務の合理化・削減に徹底して取り組む必要があります。

さらに、所管する事務事業について管理監督者と職員が日頃から意見交換を図り、業務の取捨選択や優先順位の明確化等、職員の働き方の見直しにつながる取組を進めていくことは、時間外勤務の縮減のみではなく、良好な勤務環境づくりを促進するものと思われれます。

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、部活動休養日の設定、事務改善及び会議の簡素化・効率化などに取り組まれています。それでもなお、長時間勤務を行う教職員が多い現状があります。

言うまでもなく、学校現場における総実勤務時間の縮減には、教職員一人ひとりの意識改革が重要です。

特に管理監督者は、現在、導入が進められているタイムカード等により教職員の勤務時間を客観的に把握した上で、業務量の適正管理及び健康管理に万全を期す必要があります。

今後は、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について(平成30年2月9日付け文部科学事務次官通知)」で示された取り組むべき方策を念頭に置き、教職員の負担軽減のための実効性のある取組を、市町村教育委員会や関係団体と連携し、保護者や地域の理解を得ながら推進していく必要があります。

本委員会としても、学校を対象とした公署調査を拡充することで、より一層学校現場の状況把握に努めるなど、労働基準監督機関としての役割を充実・強化させていきます。

ウ 年次有給休暇の取得

本年、民間企業においては、働き方改革関連法により、年次有給休暇の日数のうち年5日については、時季を指定して与えることが義務付けられ、国家公務員においても、人事院報告で、5日以上確実に取得できるよう配慮することと言及されました。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ため、本県においても、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なければなりません。

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、管理監督者においては、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うことが求められます。

(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は、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実施、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ストレスチェック・各種研修の実施、相談体制の整備等に積極的に取り組まれています。

そのような中で、全休職者の約7割が心の疾病を理由としていることから、心の健康管理

に対しては、きめ細かな対応が望まれます。また、熊本地震から2年半が経過し、地震によるうつ傾向及びPTSD傾向の該当者は平成 29 年度よりやや減少しましたが、今後も、疲労の蓄積や仕事の質の変化による心身の健康への影響が懸念されます。

各任命権者においては、引き続きメンタルヘルスの総合的な取組を推進し、メンタルヘルス不調の未然防止・早期対応に努めることが望まれます。

管理監督者においては、職員との会話や日常の仕事ぶりから、職員の健康状態を把握するように努め、必要に応じて健康サポートセンター等と連携しながら問題解決に当たることが求められます。また、職場における具体的なストレス要因を把握し、適宜改善に努める必要もあります。

職員においては、ストレスチェックの結果等から、自らのストレス傾向を把握し、ストレスに早めに気付くよう努めるとともに、健康サポートセンターのほか、家族、上司、同僚などに相談し、自らの心身の健康管理には自ら対処するといった心構えが求められます。

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、勤務環境等に配慮されており、また、復職支援休暇の活用等も行われています。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、継続的かつ丁寧なフォローアップに努める必要があります。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進及びハラスメントの防止

ア 仕事と家庭の両立支援の推進

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。

本県においては、育児休業や介護休暇制度など、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。

育児に関しては、平成 28 年3月に熊本県特定事業主行動計画等を改定し、安心して子育てできる職場づくりに関する目標設定などを行いました。しかし、男性職員の育児休業等の取得率は依然として低い状況にあります。同計画を推進していく上では、女性の活躍推進への取組のほか、男性職員においても育児休業や育児参加のための休暇などの両立支援制度を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

りなく育児に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。さらに、近年の晩婚化を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、不妊治療と仕事の両立支援の必要性も高まっていることから、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく必要があります。

団塊世代が70歳台に達し、本県では県民の約3割が65歳以上の高齢者という状況にあることから、今後、介護をしながら仕事をする職員が増えることが想定されます。そのような中で、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、介護離職を防ぐためにも、より一層重要になってきます。

各任命権者においては、今後も、各種制度の周知徹底を図るとともに、それぞれの制度を活用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ります。

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、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等は、職員の心身に支障を及ぼし、職場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、内部相談員及び外部相談員、相談専用メール窓口の設置や研修の実施、要綱等の整備などにより、あらゆるハラスメントの防止・解決に努めているところですが、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを受けたと感じる職員が一定数存在しているため、今後も、管理監督者を対象とした研修の徹底や相談体制の周知、相談しやすい環境づくりに取り組み、ハラスメントのない良好な職場環境を確保する必要があります。

(4) 柔軟で多様な働き方に関する検討

人口構造が急激に変化する中で、職員の働く意欲に応え、それぞれがその能力を遺憾なく発揮するためには、柔軟で多様な働き方ができる環境を実現することは重要な課題です。

国は、平成28年4月から、フレックスタイム制の適用を原則として全職員に拡充するとともに、テレワークの環境整備など柔軟で多様な働き方を推進しています。

本県では、各任命権者において、公務能率の向上を図るための特例勤務制度の試行

継続や職員のライフスタイルに応じた働き方を支援するための時差出勤の試行、ゆう活等を実施しており、勤務時間帯の弾力化が図られています。

今後とも、本県の現状や職員のニーズを踏まえ、各種制度のより柔軟な運用について、引き続き検討を行っていくことが望まれます。

また、テレワークについては、任命権者において、サテライトオフィスの設置やリモートアクセスの構築等を進めており、業務効率化及び長時間労働是正への効果が期待されるため、制度の周知により、積極的な活用を図っていく必要があります。また、職員のニーズを踏まえた上で、運用の見直しや対象範囲の拡大等を行っていくことも重要です。

3 危機発生時の勤務条件

平成 24 年の熊本広域大水害、平成 26 年及び 28 年の高病原性鳥インフルエンザ、そして平成 28 年の熊本地震と、近年、本県では県民生活に大きな影響を与える災害や事象が続いており、その都度、県として迅速かつ的確に対応することが求められました。

なかでも、平成 28 年 4 月に発生した熊本地震は、これまで経験したことのない大規模な災害であり、多くの職員が自らも被災する中で、発災直後の応急対応業務に従事しました。

各任命権者においては、これらの業務に専念できるようにするため、特例勤務の活用や週休日の振替期間の拡大、業務の実態を踏まえた給与関係規程の整備など、職員の勤務条件に関する所要の措置を速やかに講じられました。また、職員の弾力的な配置、代替・応援職員の確保に加え、職員の健康管理体制の強化など、職員や職場の負担軽減及び勤務環境の整備についても速やかに取り組まれました。

また、熊本地震に伴う県内自治体からの要請に基づく職員の派遣はもとより、全国的に大規模災害が多発している状況を受け、県外自治体へも職員の派遣を行ってきました。

今後も、災害等の危機発生時においては、迅速かつ的確な対応とともに、職員の勤務条件や勤務環境の確保についても状況に応じた弾力的な運用が求められます。各任命権者においては、危機発生時における職員の勤務条件及び勤務環境の適正な確保について、熊本地震等のこれまでの危機発生時の対応やノウハウを活かし、効果的かつ効率的な制度となるよう本委員会とも連携しながら取り組んでいく必要があります。

同時に、危機発生時の事業継続計画(BCP)を整備し、日頃から所属内での共通認識を図

っておくことも重要です。

4 臨時職員等の勤務条件

臨時職員の勤務条件については、基本的には各任命権者において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、さらに適切なものとなるよう、引き続き検討する必要があります。

なお、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、平成 29 年5月に、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が公布され、平成 32 年4月 1 日に施行される予定です。

改正法の内容は、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものとなっており、本県においても、改正法の趣旨の通り、適切な対応を行う必要があります。

これらについては、現在、任命権者において制度設計が進められているところですが、臨時・非常勤職員について、任用根拠を明確にし、給与・勤務条件等の適正な処遇を確保したうえで、募集や会計年度任用職員への移行に着手できるよう、本委員会としても関係規定の整備に向け連携を図っていきます。

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、また、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、職員の倫理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、本年は、わいせつ行為や横領など、公務員としてあるまじき行為についての懲戒処分が例年より多く発生している状況にあります。

こうした非違行為は、公務に精励する職員の努力を無にするばかりか、県政に対する信頼を著しく損ない、公務運営に重大な支障を及ぼすものであり、きわめて遺憾です。

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、今一度、職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを自覚するとと

もに、公務員としての高い倫理意識と使命感を持つことが強く望まれます。

各任命権者においては、法令遵守に係る指導の更なる徹底、一般職員及び管理監督者に対する研修の改善強化などを図り、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かなければなりません。

IV 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。

この制度が適正に運用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることにつながり、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらし、もって行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

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、給料表の改定を行うとともに、給料表の引上げ改定を行っても民間給与との較差が残るため、扶養手当の子に係る手当額を引き上げることとしました。また、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、宿日直手当についても、人事院勧告を踏まえて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い理解を示され、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。