

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

平成 30 年 10 月 12 日 熊本県人事委員会

本年の報告・勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ ～国は5年連続引上げ、県は2年連続引上げ～

- ① 民間給与と職員給与の較差 704 円(0.19%)を解消するため、給料表の水準を引き上げるとともに、子に係る扶養手当の手当額を引上げ
- ② 職員のボーナス(特別給)の支給月数を民間に見合うよう、0.05 月分引上げ

1 人事委員会勧告制度の基本的考え方

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、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、報告及び勧告を実施。

2 民間給与との比較等による平成 30 年の給与改定

県内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所 687 事業所から 214 事業所を無作為に抽出し、実地調査。

(1) 民間給与との比較

① 月例給

民間と本県職員（行政職給料表適用職員（新規学卒者を除く））の 4 月分の給与額を比較。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
365,409 円	364,705 円	704 円	0.19%

※ 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 4 月。

② 特別給(期末手当及び勤勉手当)

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と本県職員の支給月数を比較。

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A - B)
4.45 月	4.40 月	0.05 月

(2) 給与改定

① 月例給

民間給与との較差及び人事院勧告の内容を踏まえ、次のとおり改定を行う。

ア 給料表

- ・ 行政職給料表について、初任給を 1,500 円又は 1,400 円、若年層について 1,000 円程度、その他は、それぞれ 400 円の引上げを基本に改定
- ・ 他の給料表も、行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 扶養手当

子に係る手当額を 300 円引上げ

ウ 初任給調整手当

国家公務員の見直し内容や本県の給料表改定を勘案し、支給月額を引上げ

医師：414,300 円 → 414,800 円 獣医師：30,400 円 → 30,500 円

② 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05 月分引上げ

年間 4.40 月分 → 4.45 月分 (引上げ分は勤勉手当に配分)

6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるよう配分

③ 宿日直手当

人事院勧告の内容を勘案し、勤務 1 回に係る支給額の限度を引上げ

通常の宿日直勤務：4,200 円 → 4,400 円

医師又は歯科医師の宿日直勤務：20,000 円 → 21,000 円 等

[実施時期]

- ・ 月例給：平成 30 年 4 月 1 日
 ※給料表の改定に伴い、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。
- ・ 特別給：支給月数の引上げについては平成 30 年 12 月 1 日から、期末手当の均等配分については平成 31 年 4 月 1 日から
- ・ 宿日直手当：平成 30 年 4 月 1 日

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

① 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度や等級別基準職務表は、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、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ことが必要。

② 多様で有為な人材の確保及び育成

人口減少・超高齢化、熊本地震からの復旧・復興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、各任命権者と検討していく。

また、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重要。

③ 女性職員の登用

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等、女性職員の登用拡大に向けた取組を今後も進めていくことが必要。

④ 定年の引上げ

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ことが必要。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

① 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務

本委員会は、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、労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていく。

職員の心身の健康保持及び仕事と家庭の両立のために、各任命権者は時間外勤務の縮減を組織的により一層進めることが必要。

特に、管理監督者は、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ことが必要。

イ 教職員の勤務時間

学校現場における総実勤務時間の縮減には、職員一人ひとりの意識改革が重要。

特に管理監督者は、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ことが必要。今後は、教職員の負担軽減に向けた実効性のある取組を更に進めていくことが必要。

本委員会としても、労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていく。

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。

② 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、熊本地震から2年半が経過し、職員の疲労蓄積等による心身の健康への影響も懸念されるため、各任命権者は引き続き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る。

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、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。また、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ることも必要。

イ ハラスメントの防止

管理監督者研修の徹底や相談体制周知により、ハラスメントのない良好な職場環境を確保することが必要。

④ 柔軟で多様な働き方に関する検討

勤務時間帯の弾力化やテレワークの推進といった、柔軟で多様な働き方については、本県の現状や職員のニーズなどを踏まえ、引き続き検討を行っていくことが望まれる。

(3) 危機発生時の勤務条件

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る。各任命権者及び本委員会は、熊本地震等のこれまでの対応などを活かし、効果的かつ効率的な制度となるよう取り組んでいくことが必要。

(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、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。

また、地方公務員法等の改正に伴う会計年度任用職員制度の創設について、給与・勤務条件等の適正な処遇を確保するための関係規定の整備に向け、各任命権者と連携を図っていく。

(5) 県民からの信頼の確保

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る。各任命権者は、法令遵守に係る指導の徹底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かなければならない。

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・役割に深い理解を示され、勧告どおり速やかに実施されるよう要請。

【参考】 勧告後の平均給与（行政職：平均年齢 43 歳 4 月 平均経験年数 21 年 2 月 ）

給与月額： +687円（改定前 364,705 円 → 改定後 365,392 円）

〔給料表改定：4 5 8 円 子に係る扶養手当改定：2 2 8 円 はね返し分（注）：1 円〕

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

年間給与： +29, 000円（改定前 6,039,000 円 → 改定後 6,068,000 円）