

# 平成26年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成26年10月7日  
熊本市人事委員会

## 《本年の報告及び勧告のポイント》

月例給、特別給（期末手当及び勤勉手当）とともに平成19年以来7年ぶりの引上げ

- 1 月例給 職員給与が民間給与を1,544円(0.43%)下回っていることから、この較差を解消するため給料表の引上げ改定
- 2 特別給 職員の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合より下回っているため、(ボーナス)0.15月分引上げ(3.95月分 4.10月分)

### 1 人事委員会の給与勧告制度の趣旨

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられている制度であり、民間準拠によって職員の給与を決定する仕組みは、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有する。

### 2 民間との給与比較

#### (1) 職種別民間給与実態調査の概要

市内の123事業所(企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の288事業所から無作為抽出)を対象に、本年4月分の従業員の給与等について調査を実施

#### (2) 公民の給与比較

ア 月例給の較差(一般行政職職員と民間の同種の従業員の給与の比較)

民間(A)	職員(B)	較差(A)-(B)
359,560円	358,016円	1,544円(0.43%)

昨年の較差 143円(0.04%)

イ 特別給(期末手当及び勤勉手当)の支給割合の較差

民間(A)	職員(B)	較差(A)-(B)
4.11月	3.95月	0.16月

昨年の較差 0.01月

### 3 給与の改定について

#### (1) 月例給

上記2(2)ア月例給の較差のとおり、民間給与が職員給与を1,544円(0.43%)上回った。較差の解消を行うため、人事院勧告を踏まえ、世代間の給与配分の観点から、若年層に重点を置きながら、給料表の改定を行うことが必要

#### (2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

上記2(2)イ特別給(期末手当及び勤勉手当)の支給割合の較差のとおり、民間の特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数より0.16月分上回った。人事院勧告を踏まえ、勤勉手当の支給月数を0.15月分引き上げることが必要

#### (3) 初任給調整手当

医療職員給料表の適用を受ける職員(医師及び歯科医師)の初任給調整手当については、人事院勧告を考慮のうえ、改定することが必要

#### (4) 実施時期

平成26年4月1日から実施。ただし、期末手当及び勤勉手当の改定については、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施

#### 4 給与制度の総合的見直しについて

人事院は、地域間・世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分の適正化を図る観点から、給与制度の総合的見直しを行うこととしている。

また、地方公務員給与についても、本年5月に総務省において「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置されている。

本市においては、今後とも適正な給与水準を確保し、職員の能力・勤務実績を適切に評価し、その結果を給与等に反映させるため、国の制度改正内容、同検討会で示された「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」の内容及び他の地方公共団体の今後の動向を注視しつつ、検討を行っていくことが必要

#### 5 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について

人事院は、今後、年金支給開始年齢の引上げに伴い、再任用希望者が増加する見込みであることを踏まえ、雇用と年金の接続の在り方及び再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしている。

本市においては、今後、再任用制度の活用状況等を検証したうえで、国や他の地方公共団体の動向も十分留意しながら、再任用職員の人事配置、給与の在り方等について検討を行っていくことが必要

#### 6 人事管理について

##### (1) 職員の任用について

職員の採用については、「市民志向」、「改革志向」及び「自立志向」の三つの目指すべき職員像を基準として、より優秀かつ多様な人材を確保するため、資格要件や試験手法等試験制度の在り方について、今後も調査研究を推進。職員の登用については、課長級昇任試験、主査級昇任試験（今年度から年齢区分を設けて実施）及び消防吏員昇任試験を実施しているが、今後も透明性・公平性・納得性の高い制度の確立が必要。女性職員の登用については、一定の成果が見受けられるが、今後、女性職員がよりキャリアアップしていくことのできるような環境づくりに取り組んでいくことが必要

##### (2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について

次世代育成支援対策推進法の延長に伴う新たな特定事業主行動計画を作成するに当たっては、これまでの次世代育成支援対策に関する取組の評価、検証等を十分行うことが必要。また、職員に対する一層の周知を図るとともに、育児や介護等の制度を利用しやすい職場環境を整備することが必要

##### (3) 時間外勤務の縮減について

過度の時間外勤務が職員の健康に及ぼす影響を考慮し、業務の効率化並びに適正な勤務時間管理及び人員配置を行うなど、組織全体として時間外勤務の縮減に取り組むことを要請

##### (4) ハラスメント防止対策について

研修等の充実により組織内での認識を共有するとともに、活発なコミュニケーションを図ることで、職員の相互理解を深め、ハラスメントのない風通しのよい職場環境を築くことが重要

##### (5) メンタルヘルス（心の健康）対策について

「熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づくメンタルヘルス対策に取り組むとともに、実施状況の評価と改善を図りながら、さらに職員の心の健康の保持増進に努めていくことが必要

【参考】勧告どおり給料表等が改定された場合の職員一人当たりの年間給与増減額（試算）

改定後	改定前	増減額（改定後 - 改定前）
5,835 千円	5,757 千円	78 千円

一般行政職職員（平均年齢 42 歳 7 月、平均経験年数 20 年 5 月、配偶者・子 2 人を扶養）の場合