

写

熊市人委発第 184 号

平成 29 年 10 月 11 日

熊本市議会議長 澤 田 昌 作 様

熊 本 市 長 大 西 一 史 様

熊本市人事委員会

委 員 長 内 田 光 也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

熊本市人事委員会は、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。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。



# 目 次

## 別紙第1 報告

1 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	1
2 民間の給与	
(1) 民間における給与改定の状況	2
(2) 民間における定期昇給の実施状況	2
3 職員給与と民間給与との比較	
(1) 公民給与の較差	3
(2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)	4
4 物価及び生計費	
(1) 物価指数等	4
(2) 標準生計費	4
5 人事院勧告の概要	5
6 むすび	
(1) 給与の改定について	5
(2) 扶養手当制度の見直しについて	6
(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用について	7
(4) 人事管理について	8
(5) 市政に対する信頼回復について	14
(6) おわりに	15
別記 人事院勧告の概要	17

## 別紙第2 勧告

1 平成29年4月の民間給与との較差の解消等	
(1) 給料表等	23
(2) 期末手当及び勤勉手当	23
(3) 初任給調整手当	23
(4) 改定の実施時期	23
2 扶養手当制度の見直し	
(1) 扶養手当の改定	24
(2) 改定の実施時期	24

## 参考資料

### 職員給与関係資料

平成 29 年職員給与実態調査の概要	29
第 1 表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び 性別・学歴別人員構成	30
第 2 表 給料表別平均給与月額	32
第 3 表 給料表別、級別、号給別人員分布	33
第 4 表 給料表別、級別、年齢別人員分布	47
第 5 表 扶養手当の支給状況	52
第 6 表 住居手当の支給状況	53
第 7 表 通勤手当の支給状況	53
第 8 表 管理職手当の支給状況	54
第 9 表 時間外勤務等の状況	54
第 10 表 単身赴任手当の支給状況	54
第 11 表 再任用職員の給料表別、級別人員	55

### 民間給与関係資料

平成 29 年職種別民間給与実態調査の概要	59
第 12 表 産業別、企業規模別調査事業所数	60
第 13 表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	61
第 14 表 民間における初任給の改定状況	82
第 15 表 民間における職種別、学歴別初任給	82
第 16 表 民間における定期昇給制度の状況	82
第 17 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	83
第 18 表 民間における家族手当の支給状況	83
第 19 表 民間における住宅手当の支給状況	84
第 20 表 民間における月 45 時間を超え 60 時間を超えない 時間外労働の割増賃金率の状況	84

### 標準生計費及び労働経済指標関係資料

第 21 表 費目別、世帯人員別標準生計費	87
第 22 表 労働経済指標	88

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院勧告その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行いました。

その結果の概要は、次のとおりです。

## 1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で「平成29年職員給与実態調査」を実施しました。

この調査の結果は、第1表（P30）から第11表（P55）のとおりですが、このうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりです。

### （1）職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳.月)	平均 経験 年数 (年.月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
2,938	42.4	20.1	71.4	28.6	65.6	6.9	27.4	0.1

### （2）平均給与月額

（単位：円）

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
329,022	10,259	7,283	7,510	404	354,478

- ・平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・その他の手当は、地域手当、単身赴任手当及び特勤勤務手当です。

## 2 民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した120事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施しました（P59以下参照）。その結果の概要は、次のとおりです。

なお、昨年、平成28年熊本地震の影響により調査の実施を見送ったため、今回、2年ぶりに調査を実施したものです。

### (1) 民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は25.9%（平成27年21.6%）、課長級も25.9%（平成27年18.0%）と平成27年に比べて増加しています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は13.8%（平成27年7.8%）、課長級も13.8%（平成27年7.8%）と平成27年に比べて増加しています。

なお、ベースダウンを実施した事業所はありませんでした。

（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
係員	25.9	13.8	0.0	60.3
課長級	25.9	13.8	0.0	60.3

・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たものです。

### (2) 民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は87.9%（平成27年83.5%）、課長級は84.8%（平成27年73.4%）と平成27年に比べて増加しています。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所の割合は、係員は30.7%（平成27年27.7%）、課長級は31.1%（平成27年26.2%）と平成27年に比べて増加しています。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は3.6%（平成27年5.6%）、課長級は2.7%（平成27年3.9%）と平成27年に比べて減少しています。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は53.6%（平成27年50.2%）、課長級は51.0%（平成27年43.3%）と平成27年に比べて増加しています。

（単位：％）

項目 役職 段階	項目					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	89.4	87.9	30.7	3.6	53.6	1.5	10.6
課長級	86.3	84.8	31.1	2.7	51.0	1.5	13.7

・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たものです。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### （1）公民給与の較差

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、職員にあっては一般行政職の職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の本年4月分の給与を比較し、その較差を総合したところ、次のとおり、民間給与が職員給与を950円（0.27%）上回っていました。

民間給与	職員給与	較 差
		- ( - ) / ×100
358,452円	357,502円	950円 (0.27%)

・職員の給与は、民間とデータが突合した2,848人（突合率98.4%）のものであり、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) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額との4.42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支給月数（4.20月分）を上回っています。

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期（A1）	326,322円
	上半期（A2）	317,912円
特別給の支給額	下半期（B1）	686,358円
	上半期（B2）	739,239円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.10月分
	上半期（B2/A2）	2.32月分
	年間計	4.42月分

・下半期は平成28年8月～平成29年1月、上半期は平成29年2月～同年7月です。

## 4 物価及び生計費

### (1) 物価指数等

総務省統計局による消費者物価指数は本年4月において、昨年4月に比べ熊本市では0.4%の増加、全国でも0.4%の増加となっています（P88 第22表）。

また、同局の家計調査における消費支出は本年4月において、昨年4月に比べ全国では2.1%の減少となっています。一方、熊本市では昨年4月の数値が平成28年熊本地震の影響により大幅に減少したこともあり、昨年4月に比べ63.6%の増加となっています。なお、平成27年4月の数値と比べると13.9%の増加となっています。

### (2) 標準生計費

本委員会が前記家計調査等を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で120,864円、2人世帯で184,260円、3人世帯で208,536円、4人世帯で232,837円、5人世帯で257,108円となっています（P87 第21表）。

## 5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与に関する勧告等を行いました。その概要は、別記（P17～P21）のとおりです。

## 6 むすび

本市職員の給与等の決定に関する基本的な諸条件は、以上のとおりです。

これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本委員会としては、本市職員の給与等について、次のとおり対応する必要があると判断しました。

### （1）給与の改定について

#### ア 給料表等

前記3（1）のとおり、本年4月分の月例給は、職員給与が民間給与を950円（0.27%）下回っている状況です。

そのため、本市一般行政職の職員と市内民間事業所の従業員との給与水準を均衡させることを基本とし、本市の実情を勘案して行政職員給料表等の改定を行うことにより較差を解消する必要があります。

なお、較差の解消に当たっては、人事院勧告を踏まえた上で給料表等の改定を行うことが適当であると判断します。

行政職員給料表以外の給料表（教育職員給料表(1)及び教育職員給料表(2)を除く。）等については、行政職員及び対応する国家公務員との均衡を考慮して改定を行う必要があります。

また、教育職員給料表(1)、教育職員給料表(2)等については、熊本県における改定状況を考慮して措置する必要があります。

#### イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

前記3（2）の市内民間事業所における特別給の支給状況、国の特別給の改定状況等を考慮して、次のとおり改定を行う必要があります。

##### （ア）（イ）及び（ウ）に掲げる職員以外の職員

a 現行の特別給の年間支給月数4.20月分については、勤勉手当を0.20月分引き上げ、4.40月分とすること。

b 本年度については、12月期の勤勉手当を0.20月分引き上げ、平成30

年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

(イ) 再任用職員

a 現行の特別給の年間支給月数2.20月分については、勤勉手当を0.10月分引き上げ、2.30月分とすること。

b 本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、平成30年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

(ウ) 特定任期付職員

a 現行の期末手当の年間支給月数3.15月分については、0.15月分引き上げ、3.30月分とすること。

b 本年度については、12月期の期末手当を0.15月分引き上げ、平成30年度以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

ウ 初任給

市内民間事業所における初任給月額、第15表(P82)のとおり、本市職員の初任給月額を上回っていますが、近年の市内民間事業所における初任給月額と比較すると大きく乖離しています。このため、来年度以降の初任給月額について引き続き注視していく必要があります。

エ 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、人事院勧告の内容を考慮して改定を行う必要があります。

(2) 扶養手当制度の見直しについて

昨年、人事院は、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること等から、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円まで減額し、減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を10,000円に引き上げるよう勧告し、国においては本年4月から段階的に実施されているところです。

本市においては、これまで国の給与制度を基本としてきましたが、昨年は職

種別民間給与実態調査の実施を見送ったため、市内民間事業所における家族手当の状況が把握できなかったこともあり、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、慎重に検討を行うこととしておりました。

本年は、職種別民間給与実態調査を実施し、市内民間事業所における家族手当の状況を把握することができました。その結果、市内民間事業所においては、配偶者手当の見直しを検討している事業所が増加傾向にあることや、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあることが確認できました。このような状況から、これまで国の扶養手当制度に準拠してきたことも踏まえて検討すると、本市においては、国と同様、扶養手当について見直しを行うことが適当であり、見直しに当たっては、国に準じた見直しが適当であると考えます。なお、本市の扶養手当受給者の状況等を考慮し、段階的に実施するなど、所要の経過措置を講ずる必要があります。

### (3) 高齢層職員の能力及び経験の活用について

我が国では、少子高齢化の急速な進行に伴い、将来的な労働力人口の減少は避けられない情勢にあります。このような中、若年労働力の確保に加えて、高齢層の職員の能力・経験をいかに活用するかが課題となります。

平成25年度以降、年金支給開始年齢の60歳から65歳への段階的な引上げが始まっており、民間事業所では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、65歳までの雇用確保措置が義務付けられています。

公務員に関しては、平成23年に人事院が「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、年金支給開始年齢に合わせて国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることなどを求めましたが、平成25年3月に「国家公務員の雇用と年金の接続について」が閣議決定され、国家公務員については当面、年金支給開始年齢まで希望者を原則として常時勤務を要する官職に再任用するものとし、地方公共団体に対してもこの決定を踏まえて必要な措置を講ずるよう要請がなされました。

本市における再任用の現状をみると、一般行政事務に従事する行政職員給料表の再任用職員においては、短時間勤務を原則としていることから、短時間勤務の者が93.1%となっています。

人事院の「公務員人事管理に関する報告」によると、国家公務員で行政職俸給表(一)の再任用職員のうち、短時間勤務の者は81.0%です。また、人事院が昨年実施した「民間企業の勤務条件制度等調査」の結果、公務員と同様の60

歳定年制を採る民間企業で平成27年度中に再雇用された者の93.8%がフルタイム勤務です。これらを本市の状況と比較すると、本市ではフルタイム勤務が極めて少なく、特に民間企業とは大きな乖離をみせています。

本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」では、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることとされ、現在、関係府省による検討会において議論が行われています。一方、人事院の「公務員人事管理に関する報告」においても、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用する観点から、定年の引上げに向けた検討を鋭意進めることとされました。

本市としては、定年の引上げに関し、国で進められている議論を見守るとともに、他の地方公共団体の動向や民間事業所の状況を注視しつつ、今後の対応について検討を進めていきたいと考えます。

任命権者には、再任用職員が自らの有する豊富な行政経験と高い専門性に誇りを持ち、その能力を最大限に発揮して職務にあたることができるよう、また、中堅・若年層職員への技能・ノウハウの継承が円滑に進められるよう、環境の整備を進めることを望みます。

再任用職員の給与のあり方についても、今後、国や他の地方公共団体の動向、民間事業所における再雇用者の状況を注視しつつ、国における定年引上げに向けた議論の進捗にも留意しながら、引き続き検討を行っていく必要があります。

#### (4) 人事管理について

##### ア 職員の任用について

熊本市人材育成基本方針において、「市民志向」、「改革志向」、「自立志向」の3つの「目指すべき職員像」を基準としているとおり、市民目線で地域と対話し、市民から信頼され、前例にとらわれずに時代の変化や市政の課題に対し、自ら考え、自ら見直し、自ら行動する職員が求められています。

職員の採用については、他の地方公共団体の動向や民間企業の雇用情勢を見極めつつ、優秀な人材を確保するための試験制度の充実について、引き続き調査・研究を重ねていくこととしています。

近年は景気の回復による民間企業等の採用意欲の高まりなどにより、採用試験の申込者数が減少しており、特に技術職の職員の確保が課題となっています。そこで、優秀な人材の確保を幅広く行うため、九州の国立大学法人において個別説明会の実施や合同説明会への参加を行うとともに、初級技術職

の採用予定の関連学科を設置している熊本市内の高等学校への訪問を行うなど、本市の情報の発信に努めています。

職員の登用については、課長級、主査級昇任試験及び消防吏員昇任試験を導入しています。主査級昇任試験については、職員のモチベーションの維持・向上を図るとともに、能力・経験をより組織に活用するため、年齢区分を設けて実施しています。それぞれの昇任試験については、より透明性、公平・公正性、納得性の高い制度の確立に向け、調査・研究を進めていきます。

女性職員の登用については、本年度は女性職員の役付登用率が、30.4%と昨年度の28.6%を上回り、一定の成果が見受けられるところです。女性職員を対象とした研修を行うとともに、育児休業中の女性職員が円滑に業務に復帰できるようにするなど、今後も女性職員がより目的意識を持つことができ、キャリアアップしていくことのできる環境づくりに取り組んでいく必要があります。

なお、「会計年度任用職員」について、本年5月17日に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が公布され、平成32年4月1日から施行されることとなっています。

これは、法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であったことから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化するものです。

本市においても、改正法の施行に向けて、臨時・非常勤職員の現状を把握した上で、新たな制度における職務内容や勤務条件の検討を行うなど、遺漏のないよう適切に準備を行うことが必要です。

## イ 時間外勤務の縮減について

近年、民間企業における違法残業等の問題もあり、長時間労働是正への社会的関心が、かつてないほどに高まっています。

また、公務においても恒常的な時間外勤務が生じており、特に最近では、教職員の時間外勤務の問題が大きく報道されています。

国においては、長時間労働の是正が喫緊の課題として位置付けられ、本年3月には、労使合意を踏まえ、時間外労働の限度について、厚生労働大臣の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力も持たせるとともに、特例として、臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意して労使協定を結ぶ場合でも上回ることのできない時間外労働時間の上限を設定すること

等が「働き方改革実現会議」において決定されました。また、本年6月には、文部科学大臣から中央教育審議会に対し、学校における働き方改革に関する総合的な方策についての諮問がなされたところです。

本市においては、これまで、時間外勤務の縮減対策として、「ノー残業デイ」の設定や、週休日の振替、時間外勤務の事前承認の徹底等が行われ、平成27年度からは、長時間の時間外勤務を行っている職員やその所属長等に対し、人事担当職員による個別の働きかけが行われてきました。

しかし、昨年の平成28年熊本地震の発生に伴う昼夜を問わない災害対応業務により、市長事務部局での1人当たりの年平均時間外勤務時間数が、平成27年度の222.4時間から、平成28年度は369.5時間（+147.1時間）と、これまでにない膨大な時間の時間外勤務が発生している状況です。

地震発生直後に比べると、業務状況は徐々に落ち着きがみられますが、地震災害からの復旧・復興業務には、長期にわたる継続的な取組が必要です。

任命権者においては、まず、職員一人ひとりの業務量を減らし、復旧・復興のための人員を捻出するため、既存事業の見直しや事務事業の効率化に取り組みられています。

加えて、本年2月15日からは「労務管理及び庁舎管理の徹底」に係る取組が試行されており、その中では、時間外勤務のルール化及び勤務時間の繰上げ繰下げについての運用の見直し等が図られ、時間外勤務の縮減対策が強化されています。

本委員会としては、時間外勤務縮減のための取組の有効性について、引き続き注視していきます。

さらに、厚生労働省が本年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」においては、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置が具体的に明らかにされています。その中では、使用者が労働者の労働日ごとの始業・終業時刻の確認及び記録を行うこととされ、また、原則として始業・終業時刻の確認及び記録については、労働者の自己申告制で行うのではなく、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することとされています。

本市においては、原則ICカードで出退勤の管理がなされているところですが、打刻処理が完全に行われていないことから、先日、労務管理の徹底と併せて、出退勤の打刻処理について、所属職員へ周知徹底するよう、任命権

者から管理監督者宛てに通知がなされたところです。

勤務時間の適切な管理は、時間外勤務の縮減対策を検討する上で、前提となるものです。職員一人ひとりが出退勤の打刻処理について、当たり前に行うべきものという意識を持ち、日々着実にやっていくことが大切です。

ところで、昨年12月に発生した市庁舎における火災については、時間外勤務に関するものを含め、被災階の片付け等の作業のあり方など、労働安全衛生法等の労務管理上の課題があることを認識しておくことが必要です。

任命権者においては、限られた行政資源を最大限に活用するために、職員が健康を保持できるような勤務環境を整備することが重要であることを認識し、引き続き過度の時間外勤務が生じないよう取り組まれることを要請します。

#### ウ 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

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章において、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義され、社会全体として、その実現に向けた取組が行われています。

本市においても、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、前記イで述べた時間外勤務の縮減対策や年次有給休暇の取得促進に対する呼びかけが行われています。しかし、定時退庁しづらいと感じたり、休暇取得によって周りに迷惑がかかると考えてしまう職員が存在することも事実です。

「ノー残業デー」に限らず、定時で帰ることができる職場、休みたいときには休むことができる職場の雰囲気組織として構築していくことが大切です。

また、本市では、業務上必要と認められる資格について、職員の自発的な取得を奨励するために助成金を交付しています。このような取組は、職員の働く意欲を向上させるだけでなく、自らの能力発揮の可能性を高め、自己啓発の促進につながるものといえます。そして、取得した資格やスキルは業務だけにとどまらず、業務外での場面においても活用することによって、人間としての豊かな自己の能力や個性を実現できるものとなります。

さらに、平成27年4月からは、熊本市特定事業主行動計画「熊本市役所す

こやか子育て支援プログラム～子育てしやすい職場環境をめざして～」の第二期計画に取り組んでいます。

第二期計画では、男性職員の育児休業取得率をはじめとして、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間で目指す成果指標の目標値が設定されていますが、平成28年度の男性職員の育児休業取得率は1.0%（目標値5.0%）であり、現状では達成に程遠い状況です。男性職員の子育てや家事への積極的な参加は、女性の活躍推進にもつながるものであり、目標値を確実に達成できるような具体的な取組をより一層進める必要があります。

育児休業や介護休暇等の制度については、国と同様、本市においても改正がなされたところです。本年4月からの施行であり、育児時間については、本市が独自に実施した取得可能期間の拡大に伴う育児時間の取得者が既に存在することから、制度改正による一定の効果はあったと思われませんが、今後も本委員会としては、引き続き効果を注視していきます。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、健康で豊かな生活を確保するとともに、公務能率の維持・向上や有為の人材確保という観点からも極めて重要です。

任命権者においては、多様な働き方・生き方に対応できる職場環境の整備に努めていくことが必要です。

## エ ハラスメント防止対策について

職場におけるハラスメントについては、職員の心身に深刻な影響を及ぼし、労働意欲や職務能率の低下につながるものであり、その防止を図ることは、安心して働ける職場づくりに欠かせない重要な課題です。

しかし、苦情相談窓口には、依然としてハラスメントに対する苦情等が寄せられており、職場におけるハラスメントの防止への更なる取組が求められている状況にあります。

本市においては、管理職を対象としたハラスメント防止研修や、当事者が相談しやすいよう、面談の他にメールや職員の声システムを利用した様々な相談体制を整備する等の取組がなされてきました。これらがハラスメントの防止及び問題解決に有効につながるよう、引き続き職員への周知啓発を図っていくことが必要です。

なお、職員が働きやすい職場環境を維持するためには、あらゆるハラスメントが排除されなければなりません。

国においては、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）の一部改正により、従来から、性的少数者への職場におけるセクシュアルハラスメントについて当該指針に基づいて対応する義務があるところ、それが周知徹底されていないとの声が近年多くなっていることから、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、当該指針の対象となる旨が明記されました。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の一部改正により、職場における妊娠、出産又は育児休業、介護休業の取得に対する不適切な言動等により職員の勤務環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることが求められています。

このような状況を踏まえ、任命権者においては、今後も国や民間の動きを注視しつつ、多様化するハラスメントに対して、具体的な対策を講ずる必要があります。

#### オ メンタルヘルス（心の健康）対策について

近年、メンタル面の不調により休職する労働者が増加しており、我が国において大きな社会問題となっています。

また、昨年の平成28年熊本地震の発生に伴う災害対応業務により、身体的・精神的な負担が蓄積することで、メンタル面の不調による休職者が増加してくることが懸念されていましたが、平成27年度の休職者53人のうちメンタル面の不調を理由とするものが38人であったのが、平成28年度は休職者56人（+3人）のうち42人（+4人）と増加しています。

このような中、改正労働安全衛生法が平成27年12月に施行され、事業者に対して労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師等によるストレスチェックの実施が義務付けられました。本市では、平成28年からストレスチェックを実施しています。これにより、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、心の不調の未然防止につながると考えられることから、今後も積極的な受検を呼びかけるとともに、適正かつ効果的に運用することが求められます。

ストレスチェック後の職員個人への取組として、高ストレス者については、

産業医との面談を行い、面談未実施者に対しては個別に通知し、必要と思われる職員へは受診を勧めるなど、個人へのフォローが行われました。

さらに、職場環境の改善のためには、管理監督者は、職場環境がどのような状況であるかを知り、改善すべき点を把握する必要があります。本市では、ストレスチェック後に、管理監督者に対して、組織分析の結果を職場環境の改善に積極的に活かすことを目的としたフォローアップ報告会が行われました。このような取組は、震災対応をはじめとした業務に伴う職員のストレスへのケアに繋がると考えられます。

なお、メンタル面の不調による休職者に対しては、職場内における長期的支援が望まれることから、管理監督者においては、休職者が復職した場合、関係部署との情報共有を密にし、円滑な職場復帰を支援するとともに、再発防止のためのフォローを継続的に行っていく必要があります。

メンタルヘルス対策の取組は、その効果が直ちに数値に表れるものではないという特性もあり、震災から一定期間経過した後もメンタル面の不調が生じる場合もあるため、今後も継続的に取り組むことが必要です。

#### (5) 市政に対する信頼回復について

平成28年熊本地震からの復興途上にある本市では、「市民・地域・行政が心をつなげなければなりません」(熊本市震災復興計画)。これを実現するためには、行政が市民から信頼されることが何よりも重要です。

しかし、大変残念なことに、平成28年度には9人の職員が懲戒処分が付され、うち4人が免職とされました。極めて憂慮すべき事態であると考えます。中でも、免職となった4人の職員のうち、3人は飲酒運転を理由としたものです。

飲酒運転をめぐる社会の動きを振り返ると、平成13年の刑法改正により危険運転致死傷罪が創設されましたが、平成18年8月、福岡市職員による飲酒運転事故が発生し、3人の若い命が奪われたことを契機として、飲酒運転への対策の強化を求める世論が更なる高まりをみせたことで、平成19年の刑法改正では自動車運転過失致死傷罪が新設され、さらに、平成26年には、刑法からこれらの規定を独立させた、自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律の施行に至るなど、一貫して厳罰化の流れにあります。

このような社会情勢を背景として、本市においては、飲酒運転による不祥事の続発を受け、平成24年8月22日に「熊本市飲酒運転撲滅宣言」を行いました。それから5年が経過し、その間にも研修の実施など様々な対策が講じられてき

ています。それにもかかわらず、未だに飲酒運転による不祥事がなくなることは、本当に残念でなりません。

飲酒運転以外の非違行為についても同様ですが、任命権者に対し、不祥事の発生を未然に防止するための更なる取組として、より具体的で実効性のある予防策を講ずるよう要望すると同時に、全ての職員に対し、公務員としての矜持に立ち、全体の奉仕者として、常に高い倫理観と法令遵守の意識をもって行動されることを強く望みます。

一方、業務上のミスについては、平成27年度が173件に対し、平成28年度が166件と、微減ながら依然として高い水準となっていることから、早急に事務処理ミスの未然防止の態勢を確立しなければなりません。

一刻も早い市政への信頼回復のため、全ての職員が、他の職場のミスであっても自らの問題として捉え、強い使命感と責任感をもって日々の職務にあたるのが大切であることはいうまでもありませんが、任命権者においては、ミスを起こさないようなシステムの構築、事務の簡素化その他業務の抜本的見直しなどといった対応策をとることが必要です。

#### (6) おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度であって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市の職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、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しています。

しかしながら、昨年は、平成28年熊本地震の発生に伴い、職種別民間給与実態調査の実施を見送ったことから、給与勧告を行うことができない極めて異例の事態となりました。本年は、復旧・復興の途上で大変多忙な状況にあるにもかかわらず、民間事業所の皆さまにご協力をいただくことで、無事勧告を行うことができました。熊本市人事委員会として、深く感謝しているところです。

全ての職員が、民間の給与は労使双方による言葉では言い尽くせないほどの努力の結果の上に成り立っていることを深く胸に刻み、公務における生産性の向上に配意しつつ、日々の職務に精励すべきであると考えます。

本年9月、時間外労働の上限規制を盛り込んだ労働基準法の一部改正を含んだ、いわゆる働き方改革関連法案の要綱について、厚生労働大臣の諮問に対し、労働政策審議会はおおむね妥当と答申しました。働き方改革は、我が国におけ

る労働に対する意識の変革を迫るものだといえます。職員一人ひとりの心がけだけでなく、公務労働の構造的な問題にも踏み込んだ対応が望まれます。

ところで、福岡・大分両県を襲った平成29年7月九州北部豪雨をはじめとして、本年も全国で災害が頻発しています。

本市職員は、平成28年熊本地震によって、様々な経験や教訓を得てきたと思います。これまでの過程で、過去の大きな地震を経験した他の地方公共団体からの応援職員がもたらした情報に大いに助けられたように、これから起こり得る災害において、身をもって震災を経験した本市職員の有するノウハウは、大変貴重なものとなるでしょう。積極的に被災地からの派遣要請に応えていくべきです。被災した地域に職員を派遣する際には、派遣される職員の適正な勤務条件の確保や、職場に残る職員の負担の軽減に配慮することが重要であると考えます。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告及び勧告に基づき、適切に対処されるよう要請します。

## 【 給与勧告の骨子 】

## 本年の給与勧告のポイント

## 月例給、ボーナスともに引上げ

民間給与との較差（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

## 給与制度の総合的見直し

本府省業務調整手当の手当額を引上げ  
経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

## 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の正確性を維持

## 民間給与との較差に基づく給与改定

## 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

民間給与との較差 631円 0.15%〔行政職（一）…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳〕

〔俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分<sub>(注)</sub> 56円〕

（注）俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 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）と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.42月（公務の支給月数 4.30月）

## 2 給与改定の内容と考え方

### <月例給>

#### (1) 俸給表

##### 行政職俸給表（一）

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

##### その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

#### (2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

#### (3) 初任給調整手当

医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分 4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.85 月（支給済み）	0.95 月（現行0.85月）
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90 月	0.90 月

### [実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### 給与制度の総合的見直し等

#### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施

\* 55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止

- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

## 2 その他

### (1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

### (2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

### (3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

## 【 公務員人事管理に関する報告の骨子 】

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

#### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

#### (3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

#### (2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制的議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

#### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

#### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活

用することが不可欠。このためには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、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

