

令和元年（2019年） 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年（2019年）10月8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）ともに3年連続の引上げ	
1 月例給	職員給与が民間給与を350円（0.10%）下回っていることから、給料表等の改定を行うことにより較差を解消
2 特別給 （ボーナス）	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、0.05月分引上げ（4.45月分 4.50月分）

1 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121事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の307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（一般行政職の職員と民間の同種の従業員の給与を比較）

民間（A）	職員（B）	較差（A）-（B）	（参考）人事院 較差
360,772円	360,422円	350円（0.10%）	387円（0.09%）

イ 特別給（昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較）

民間（A）	職員（B）	差（A）-（B）	（参考）人事院 差
4.50月	4.45月	0.05月	0.06月

ウ 初任給（民間と職員の初任給月額を比較）

職種	学歴区分	民間（A）	職員（B）	差（A）-（B）
新卒事務員・技術者計	大学卒	192,659円	188,000円	4,659円
	高校卒	155,804円	153,300円	2,504円

2 給与の改定について

（1）給料表等

上記1（2）ア月例給の較差のとおり、職員給与が民間給与を350円（0.10%）下回り、ウ初任給の差のとおり、職員の初任給月額が民間の初任給月額を下回った。本市の実情及び人事院勧告の内容を勘案して給料表等の改定を行うことにより較差の解消を行うことが必要

（2）特別給（期末手当及び勤勉手当）

上記1（2）イ特別給の差のとおり、職員の年間支給月数が市内民間事業所の特別給の年間支給割合を0.05月分下回った。人事院勧告の内容を踏まえ、本年12月期の勤勉手当の支給月数を0.05月分引き上げることが必要

（3）住居手当

本年、人事院は、国家公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、手当額の上限を1,000円引き上げるよう勧告。

本市は公務員宿舎を所有していないことから、他の地方公共団体の動向等を考慮の上で、慎重に検討することが必要

（4）実施時期

（1）の給料表等については平成31年（2019年）4月1日から実施。（2）の特別給（期

末手当及び勤勉手当)の改定については令和元年(2019年)12月1日から実施

3 人事管理について

(1) 職員の任用について

ア 人材の確保と育成について

人材の確保については、説明会等を通して、本市職員としてのやりがいや魅力等について発信していく。人材の育成については、熊本市人材育成基本方針に基づく各種の取組を活用し、職員の能力向上を推進するとともに、人事評価制度を有効に活用し、個々の職員の能力や意欲の向上を図ることが重要

イ 昇任について

近年、課長級昇任試験については受験率が年々伸びている。今後も、より透明性・公平性・納得性の高い昇任試験制度の確立に向けて調査・研究を進めていく。

ウ 女性職員の活躍推進について

今後も積極的に女性職員の登用に向けて取り組むとともに、女性職員個々のライフスタイルやキャリア形成にあった支援制度の更なる充実や活用を通して、より良い職場環境の醸成を図っていくことが必要

エ 高齢層職員の能力及び経験の活用について

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、今後、国・他の地方公共団体の動向を注視しつつ、調査・研究を進めて行くことが必要

オ 障がい者雇用に関する取組について

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に定める合理的配慮を含め、障がい者が長く働き続けることのできる職場環境の整備が必要

(2) 勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減について

熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の一部を改正する規則(平成31年人委規則第3号)を制定し、時間外勤務命令の上限時間について、原則月45時間、年360時間、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員については月100時間、年720時間と設定。任命権者による他律的な業務の比重が高い課等の指定の状況等を含め、長時間労働の是正に向けてその動向を注視していく。

イ 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

育児や家族介護、心身の疾患等の事情によって通常の勤務が困難となった職員にとって、継続してその能力を発揮できるよう、多様な働き方を可能にする制度の拡充と、その制度を利用しやすい職場環境の更なる整備が望まれる。

ウ メンタルヘルス(心の健康)対策について

ストレスチェックをはじめ、「第二期 熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づく実施状況の評価と改善に継続的に取り組むことが重要

エ ハラスメント防止対策について

ハラスメントによって、職員の人権が侵されたり、勤務環境が害されることのないよう、職員への周知啓発を図るなど、職員及び職場全体のハラスメント防止に対する意識を高めていくことが必要

4 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保について

職員一人ひとりが全体の奉仕者として職務に精励し、勤務時間外においても法令遵守意識と高い倫理観を持って行動することで、市政に対する信頼回復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)
5,882 千円	5,859 千円	23 千円

一般行政職の職員〔平均年齢42歳1月(42.0歳)、平均経験年数19年11月、配偶者・子2人を扶養〕の場合