

平成30年 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2年連続の引上げ	
1 月例給	職員給与が民間給与を598円(0.17%)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(4.40月分 4.45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119事業所(企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の301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
357,497円	356,899円	598円(0.17%)	655円(0.16%)

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
4.46月	4.40月	0.06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	189,801円	185,900円	3,901円
	高校卒	152,561円	151,900円	661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598円(0.17%)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0.06月分下回った。人事院勧告を踏まえ、本年12月期の勤勉手当の支給月数を0.05月分引き上げ、平成31年度以降の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、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(4) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(5) 実施時期

(1) の給料表等、(3) の初任給調整手当、(4) の宿日直手当については平成 30 年 4 月 1 日から実施。(2) の特別給(期末手当及び勤勉手当)のうち、勤勉手当の改定については平成 30 年 12 月 1 日から、期末手当の改定については平成 31 年 4 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、全市を挙げて取り組むことが必要。人材の育成については、熊本市人材育成基本方針等に基づく取組をより一層充実させるとともに、適切な人事評価をとおして個々の職員の能力開発や実績の向上を支援することが重要

イ 昇任について

昇任試験については、今後もより透明性・公平性、納得性の高い制度の確立に向け、調査・研究を進めていく。

ウ 女性職員の登用について

女性職員に対してワーク・ライフ・バランスやキャリア形成への不安を解消するとともに、自己の能力を発揮し目的意識を持つことができるよう、より良い勤務環境づくりに取り組んでいくことが必要

エ 高齢層職員の能力及び経験の活用について

高齢層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、より具体的な検討を進めることが必要

オ 会計年度任用職員について

臨時・非常勤職員の任用等の現状を考慮し、職務内容や勤務条件等について、例規整備等、改正法の施行に向けて適切に対応していくことが必要

(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

「熊本市職員の時間外勤務の取り扱いに関する指針」(平成 17 年 9 月 27 日制定)に沿った取組を進めるとともに、特定の職員や部署に過度の負担が掛からないような仕組みを整える等、組織として対応することも必要

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

職員が安心して働き続けるには、多様な働き方を可能にする制度と制度を利用しやすい勤務環境の整備が必要。質の高い行政サービスの提供を実現するためにも、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を一層強化されることが必要

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を図りながら、今後も継続的に取り組むことが必要

エ ハラスメント防止対策について

職員への周知啓発を図り、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とともに、具体的な対策を講じることが必要

(3) 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

公務員倫理についての意識を啓発する研修を継続され、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)
5,893 千円	5,866 千円	27 千円

一般行政職の職員〔平均年齢 42 歳 3 月(42.2 歳)、平均経験年数 20 年 0 月、配偶者・子 2 人を扶養〕の場合