

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成20年10月3日

熊本県人事委員会

○本年の給与報告・勧告のポイント～月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし

- ①月例給は、民間との較差（0.03%）が極めて小さいことから、改定なし
- ②期末手当・勤勉手当（ボーナス）も、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③医師の人材確保の観点から、医師給与については特別に改善
- ④勤務時間の見直しについては引き続き検討

I 職員の給与

1 民間給与との較差に基づく給与改定

給料、期末手当・勤勉手当については、改定は行わない

(1) 月例給

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
387,234円	387,108円	126円（0.03%）

※ 企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所の従業員と、職員の本年4月分給与を調査（596事業所のうち187事業所を抽出して実地調査）

民間事業所の事務・技術関係職種の従業員と職員（行政職）の給与について、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比較

(2) 特別給（ボーナス）

民間のボーナス（賞与等の特別給）の年間平均支給割合 4.49月

職員の期末手当・勤勉手当（ボーナス）の年間支給月数 4.50月

※ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

2 医師給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

医師の人材確保の観点から、年間給与を独立行政法人国立病院機構並みとなるよう平均で約11%引き上げる人事院勧告に準じて、医師の初任給調整手当を改定

3 給与構造改革に伴う地域手当の改定

東京事務所等に勤務する職員に支給する地域手当について、人事院の報告に準じて平成21年度の支給割合を改定（東京事務所 16%→17% 等）

II 職員の勤務時間

勤務時間の見直しについては、民間企業の所定労働時間の状況、国における法改正の動向、他の地方公共団体の状況などを注視しながら、引き続き検討を行う必要

〈民間企業の所定労働時間の状況〉

本県の民間企業の所定労働時間は、職員の勤務時間（1日当たり8時間、1週間当たり40時間）と比べて、4年平均で1日当たり14分程度、1週間当たり1時間2分程度短い状況

※ 平成16年及び平成18年から20年まで、企業規模50人以上（平成16年は100人以上）、かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所を対象として、事務・管理部門における平均所定労働時間を調査

III 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) 勤務実績の給与への反映の推進
- (2) 女性職員の登用
- (3) 退職管理（高齢期の雇用問題）
- (4) 労働基本権の問題

2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- (1) 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の使用促進
- (2) 職員の健康管理
- (3) 両立支援その他勤務環境の整備

3 信頼の確保

（参考）職員の平均給与等（行政職 平均年齢43歳8月）

給与月額 384,527円

年間給与 6,274,941円

（給与月額、期末手当・勤勉手当により算出）

※ 行政職全職員を対象としているため、新規学卒採用者が含まれていない前ページの職員給与(B)とは一致しない。

職員の給与等に関する報告及び勧告に当たって

熊本県人事委員会委員長談話（平成20年10月3日）

本日、人事委員会は、県議会及び知事に対し、職員の給与等について報告及び勧告を行いました。

本年は、給与については、職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、月例給及び期末手当・勤勉手当（ボーナス）がおおむね均衡していることから、これらの改定は行わないこととしましたが、医師の給与については、人材確保の観点から、初任給調整手当を引き上げる勧告を行いました。

勤務時間については、人事院は、国家公務員の勤務時間を短縮する勧告を行いました。本県においては、民間企業の所定労働時間の状況等を総合的に勘案した結果、引き続き、国における法改正の動向、他の地方公共団体の状況などを注視しながら、検討を行う必要があると判断しました。勤務時間は給与と並んで基本的かつ重要な勤務条件であり、また、その見直しは、直接、行政サービスの在り方に影響を与えることから、諸状況を慎重に見極める必要があると考えています。

職員の人事・給与等に関する今後の課題としては、国家公務員制度改革に伴う人事・給与制度の見直しに伴い、地方公務員においても同様に、勤務実績の給与への反映の推進等が一層重要なものとなってくるものと思われま。また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から、健康で豊かな生活のための時間の確保や、多様な働き方ができる勤務環境の整備に一層努めていく必要があると考えています。

今、公務員制度をめぐる環境は大きな変革期を迎えております。国においては、昨年の国家公務員法の改正に続いて、本年6月には国家公務員制度改革基本法が成立し、地方公務員法についても国家公務員法改正と同趣旨の制度改革を内容とする改正案が国会に提出されています。

さらに、現在、これからの我が国の在り方を大きく左右するものとして議論が進められている地方分権改革の推進を実効あるものにしていく

には、受け皿となるべき職員一人ひとりの質の向上が不可欠です。広い視野と深い見識を求めて不断の研鑽を続けることはもちろんのこと、財政問題など、国、地方を通じて閉塞感の漂う我が国の現況を打開し、希望の持てる将来展望を地方の側から切り開いていくという気概を持って臨むことが必要です。

職員にあっては、全体の奉仕者であることを改めて自覚し、高い志を持って、県民の期待と信頼に応えるよう、より一層職務に精励されることを期待します。

人事委員会の報告・勧告制度は、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ために設けられているものです。本制度が正しく適用されることが、人材の確保や労使関係の安定などを通じて行政運営の安定に寄与するものと考えています。

県民の皆様におかれましては、このような人事委員会が行う報告・勧告制度の意義と、それぞれの職場で職務に精励している多くの職員がいることについて深い御理解を賜りたいと存じます。

モデル給与例(試算)

(単位:円)

職務段階	年 齢	家族構成	月 額	年間給与
係員	25歳	独身	191,200	3,143,000
	30歳	配偶者	240,700	3,938,000
	35歳	配偶者、子1人	293,400	4,856,000
係長	40歳	配偶者、子2人	353,200	5,841,000
課長補佐	45歳	配偶者、子2人	405,700	6,791,000
課長	53歳	配偶者、子1人	510,300	8,335,000
次長	55歳	配偶者	545,800	9,153,000
部長	58歳	配偶者	653,800	11,171,000

(注) モデル給与例(試算)の月額及び年間給与は、給料、扶養手当及び管理職手当を基礎に算出。
 月額及び年間給与は、職員の採用・任用状況、家族構成等によって異なります。

最近の給与勧告の実施状況

県職員の給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが特別給の年間支給月数の引下げとなっており、一昨年まで年間給与の減少又は据置きが続いていましたが、昨年は9年ぶりに年間給与が増加しました。

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職職員の平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年 (1999年)	0.25%	4.95月	△0.30月	△10.2万円	△1.5%
平成12年 (2000年)	0.13%	4.75月	△0.20月	△7.1万円	△1.1%
平成13年 (2001年)	0.08%	4.70月	△0.05月	△1.7万円	△0.3%
平成14年 (2002年)	△2.02%	4.65月	△0.05月	△15.4万円	△2.5%
平成15年 (2003年)	△1.05%	4.40月	△0.25月	△17.0万円	△2.7%
平成16年 (2004年)	勧告なし(注1)	4.40月	—	—	—
平成17年 (2005年)	△0.36%	4.45月	0.05月	△0.4万円	△0.1%
平成18年 (2006年)	勧告なし(注2)	4.45月	—	—	—
平成19年 (2007年)	0.16%	4.50月	0.05月	2.8万円	0.5%
平成20年 (2008年)	勧告なし(注3)	4.50月	—	—	—

(注1) 平成16年の民間給与との較差は△0.01%。

(注2) 平成18年の民間給与との較差は0.01%。人事院勧告に準じた水準改定以外の勧告(管理職手当の定額化等)あり。

(注3) 平成20年の民間給与との較差は0.03%。人事院勧告に準じた水準改定以外の勧告(医師の初任給調整手当)あり。