

令和6年（2024年）職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年（2024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）ともに3年連続の引上げ

- 1 月例給 職員給与が民間給与を9,836円（2.78%）下回っていることから、給料表の改定を行うことにより較差を解消
- 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を下回っているため、（ボーナス）0.10月分引上げ（4.50月分→4.60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105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
364,178円	354,342円	9,836円（2.78%）	11,183円（2.76%）

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
4.60月	4.50月	0.10月	0.10月

2 給与の改定

(1) 給料表

上記1(2)アのとおり、職員給与が民間給与を9,836円（2.78%）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0.10月分下回った。人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮して、本年12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05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、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(4) 給与制度のアップデート

給与制度面に関しては国の給与制度を基本としているため、給与制度のアップデートについても、本市の実情、国の具体的措置内容、他の地方公共団体の動向等を踏まえ、速やかに実施に向けた検討を行っていく必要がある。

(5) 実施時期

(1)の給料表、(3)の初任給調整手当については令和6年(2024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6年(2024年)12月1日から実施

3 人事管理に関する課題

(1) 職員の任用について

ア 人材の確保について

今年度、大学卒業程度の採用試験において、試験の時期を前倒した「早期卒」を新設し、より受験しやすい環境を整備。有為な人材を確保していくため、採用試験制度について、引き続き調査・研究を行う。また、獣医師については、近年、受験者数が採用予定者数に達していない状況が続いており、人材確保の観点から、熊本県など他自治体との均衡を考慮したうえで、初任給調整手当の支給について検討する必要がある。

イ 人材の育成について

社会情勢の変化や職員のニーズ等を踏まえ、さらなる研修メニューの充実を図るとともに、今年度改訂された熊本市職員成長・育成方針に基づいた取組を推進していくことで、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材を育成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

労働基準監督機関として、引き続き時間外勤務の実態把握に努めるとともに、長時間労働の是正に向けて、勤務時間の管理状況等の把握に取り組む。

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

男性職員の育児に伴う休暇等の取得、年次有給休暇の年間平均取得日数は熊本市特定事業主行動計画における目標値を上回っている。また、女性管理職の割合(一般行政職及び全職員)も同計画における目標値に達している。今後も、全ての職員にとって働きやすい勤務環境の整備に取り組むことが必要

ウ メンタルヘルス(心の健康)対策について

「第三期 熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づき、働くことを楽しいと感じる職員の割合の増加を目標に、今年度は監督職に対する支援体制を整備し、その内容の周知を行っていくこととされている。同計画に基づく心の健康の保持・増進に継続的に取り組むことを要請

エ ハラスメント防止対策について

ハラスメントに関する相談は依然として見受けられる。近年は、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)についても関心が高まっており、本市においても、国の法令改正等を注視するとともに、対策に取り組んでいくことが必要

4 コンプライアンスの推進

職員の不祥事は、一部の者による職務外の行為であっても、市民の信頼を損ない、他の職員にも多大な影響を及ぼす。職務上はもとより職務外においても、公務員としての倫理観、法令順守の意識の醸成に引き続き取り組むよう要請

【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)

改定前	改定後	増減額(改定後－改定前)
5,782 千円	5,983 千円	201 千円

※ 一般行政職の職員〔平均年齢 41 歳 3 月(41.2 歳)〕の平均給与月額の場合