

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

### 第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「平成28年職員給与実態調査」によると、職員の総数は22,666人であって、その平均年齢は42.6歳、平均経験年数は20.0年、また、男女別構成は男性59.9%、女性40.1%、学歴別構成は大学卒86.1%、短大卒3.8%、高校卒10.1%、中学卒0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料352,051円、扶養手当9,334円、地域手当4,844円、計366,229円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

### 第 2 民間給与

#### 1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の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256の事業所を対象に、「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者9,141人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、89.8%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

## 2 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

### (1) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で35.0%（昨年40.6%）、高校卒で29.0%（同28.1%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で32.0%（同37.5%）、高校卒で41.5%（同52.0%）となっており、大学卒で68.0%（同61.7%）、高校卒で58.5%（同46.1%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で194,460円（昨年192,300円）、高校卒で160,872円（同158,557円）と増加している。

（資料第14表、第16表）

### (2) 給与改定

民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.7%（昨年36.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は87.7%（昨年90.1%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は12.5%（同29.9%）、減額となっている事業所の割合は10.9%（同7.1%）となっている。

（資料第17表、第19表）

### 第3 職員給与と民間給与との比較

#### 1 月例給

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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均465円(0.12%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均44.1歳)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
375,391円	374,926円	465円 (0.12%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### 2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.31月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.20月)を上回っている。

(資料第23表)

## 第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

### 1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額<sup>※1</sup>を比較すると、職員では、平均年齢44.1歳で374,926円、国家公務員では、平均年齢43.6歳で410,984円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成28年国家公務員給与等実態調査（平成28年4月1日現在）」に基づくものである。

### 2 ラスパイレス指数

平成27年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数<sup>※2</sup>は99.7（前年99.7）となっており、都道府県平均99.7（同99.9）と均衡している。

※2 ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

## 第5 最近の賃金・雇用情勢等

### 1 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与と所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ、0.7%の減少となっている。

（資料第26表）

### 2 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.3%、岡山市で0.2%下落している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月

における岡山市の標準生計費は、2人世帯で195,570円、3人世帯で213,720円、4人世帯で231,860円となっている。

(資料第25表、第26表)

### 3 雇用情勢

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)は、昨年4月の水準から0.2ポイント低下し3.2%(季節調整値)となっている。

また、「一般職業紹介状況」(厚生労働省)によると、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月に比べ、0.17ポイント上昇し1.34倍(季節調整値)、本県では0.11ポイント上昇し1.57倍(同)となっている。

(資料第26表)

## 第6 人事院の給与に関する報告、勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与制度の改正について勧告するとともに、育児休業等についての意見の申出を行い、勤務時間、休暇等の改正について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

## 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

- ① 民間給与との較差(0.17%)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
- ② 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

#### 給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

### I 給与勧告制度の基本的考え方

#### 1 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

#### 2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

### II 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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率 87.7%)

<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 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]  
[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54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 4.32月(公務の支給月数 4.20月)

#### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

##### (1) 俸給表

##### ① 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1,500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%)

##### 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、手当額を引上げ  
(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

### (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 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.80月 (支給済み)	0.90月 (現行0.80月)
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

#### [実施時期]

・月例給：平成28年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の改正等

### 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、昨年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
- ・ 平成29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5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

### 2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 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まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

### 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

### 4 その他

#### (1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

#### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

## 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

### ○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

### 1 改正概要

#### (1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

#### (2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

### 2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

### 3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

#### (2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

#### (2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

#### (3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

#### (4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラの防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

#### (5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

## 第7 むすび

### 1 職員給与

職員給与等の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

#### (1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。

本委員会としては、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行うこととした。

本年の改定に当たっては、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、民間給与との間に差が生じている初任給を引き上げるとともに、若年層へ重点的に配分する改定を行う。その他については、給与制度の総合的見直しにより世代間の給与配分の見直しを行ったことを踏まえて改定を行うこととする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定し、行政職給料表以外の給料表についても、同様の改定を行うこととする。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

なお、本県の給与制度は、基本的に国に準じた内容としているところであり、今後とも、国の動向等を注視しつつ、本県の実情も踏まえながら、必要な対応について検討を進めることとする。

#### (2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、国家公務員の初任給調整手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

### (3) 扶養手当

扶養手当については、少子化対策が国全体で取り組まれていること等を考慮し、国家公務員の扶養手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

また、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施することとし、各年度における具体的な月額、別表第3のとおりとする。

### (4) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.30月分とすることとする。支給月数の引上げ分については、本年度は、12月期の勤勉手当に充て、平成29年度以降は、勤勉手当に充てた上で、6月期と12月期が同一となるよう配分することとする。

なお、再任用職員の勤勉手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、2.25月分とすることとし、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、3.25月分とすることとする。それぞれの引上げ分については、職員の勤勉手当に準じて配分することとする。

## 2 公務員人事管理

### (1) 人材の確保・育成

本県では、人口減少問題をはじめとする、様々な行政課題について、創意工夫を凝らしながら、多様な主体と連携して取り組むこととしており、職員には、大きく変化する社会情勢や複雑・多様化する行政ニーズに的確に答えていくことが求められている。このため、優秀な人材の確保・育成は、一層重要な課題となっている。

受験年齢層人口の減少や民間企業の採用意欲の高まりの中で、県職員

採用試験の受験者数は近年減少傾向にあり、より多くの有能な意欲ある受験者を確保するためには、広域自治体としての具体的な仕事内容、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境等の説明を通じ、やりがいや魅力等を広く発信していく必要がある。

本委員会は、これまでも、任命権者と連携し、採用説明会や学校訪問等の募集活動、ソーシャルメディアを活用した情報発信等を行っており、IJUターン促進のための県外での採用説明会は、東京に続き、平成27年度から新たに大阪でも始めた。引き続き、県行政の担い手として相応しい意欲と能力のある人材確保に向けて、募集・広報活動を効果的に行えるよう工夫し、その充実・強化に取り組む。

また、採用試験の実施方法については、民間企業等での経験を県政に生かしてもらうため、一部職種について社会人経験者等を対象とする採用試験を新設したところであるが、引き続き、改善に向けて研究・分析を行い、必要に応じて見直していくこととする。

人材育成については、各任命権者において、研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、職員一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、今後とも、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

特に、女性活躍推進に本格的に取り組む観点から、女性職員に多様な経験を積ませること等により、引き続き、積極的に登用を進めていくことが重要である。

## (2) 人事評価制度

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、人事評価を任用その他人事管理の基礎として活用することが明記された改正地方公務員法が、平成28年4月から施行され、本県では、既に人事評価制度の取組を行っていた職員に加え、県立及び市町村立学校の教職員についても、本格的運用が開始された。

職員の能力・実績を的確に判断し、処遇に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。こうした観

点から人事院は、再任用職員の勤勉手当の成績率も改めることとした。

本県では、今後とも、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言等を適切に行うことにより、人材育成につなげるとともに、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持し、本来の制度趣旨を十分発揮できるよう取り組む必要がある。

### (3) 仕事と生活の両立支援

出産・育児や介護に直面した職員が離職することなく継続して働けることは、任命権者にとっても有為な人材の流出を防ぎ、公務能率と行政サービスの向上を図る上で重要である。

本県では、育児や介護を行う職員を支援するための取組を積極的に進めてきたところであるが、少子高齢化が急速に進行する中、両立支援制度の必要性は今後ますます高まるものと考えられる。

民間労働法制においては、平成28年3月、「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等を改正する法律」が成立し、平成29年1月から施行されることとなっている。

この法律改正の内容に即して、人事院は本年の意見の申出及び勧告等の中で、介護休暇の分割取得や介護時間の新設、その給与の取扱い、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等について言及した。

本県においても、関係法令の改正状況等を注視しながら、本県の実情等を踏まえつつ、仕事と生活の両立支援制度のより一層の充実と積極的な利用促進が求められる。

### (4) 長時間労働の是正

超過勤務の縮減については、各任命権者の責任において実現すべき問題である。これまでも、ゆとり創造対策として超過勤務縮減等に向けた数々の具体策を示すなどの取組がなされてきたが、依然として、一人当たりの超過勤務時間が年間500時間を超える職場が見られる。

職員の心身の健康及び公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材確保の観点からも、できる限り超過勤務を行わない働き

方に転換していくことが重要である。

あらゆる職場の管理監督者は、業務配分の適正化、年次休暇等を取得しやすい職場環境づくり等、従来からの取組に加え、事前命令を徹底した上で、超過勤務の原因を分析し、仕事を効率化できる方法についてアドバイスを行うなど、より積極的な役割を果たすことが必要である。

とりわけ学校では、直面する課題が多く、教員の勤務時間は増加する傾向にある。任命権者においては教職員の負担を軽減する様々な取組が実施されているが、今後とも管理監督者が実状の把握に努めるとともに、教職員業務記録票の活用や関係各方面の協力を得ること等により、教職員が心身の健康を維持しながら働き続けることができるよう、さらなる負担軽減策を強く望むものである。

#### (5) 心の健康づくり

心の健康づくりは、職員がその能力を十分に発揮し、職場を活性化するために非常に重要であるが、心の健康の問題により休職し、又は休暇を取得している職員は、依然として多い状況にある。

そのため、各任命権者においては、職員の健康障害防止策や気軽に相談できる環境づくり等、未然防止と早期発見・早期対応に重点を置いたメンタルヘルス対策に取り組むとともに、円滑な職場復帰と再発防止に向けて、職場環境の整備や職場と関係機関等との連携の維持・強化を図ることが重要である。

心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後も再発しやすい傾向があるため、特に未然防止に力を入れていかなければならない。各任命権者においては、職員自身のストレスへの気付きを促すこと等を目的としたストレスチェックの有効活用等により、引き続き心の健康づくり対策を推進する必要がある。

#### (6) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続は、重要な課題となっている。これについて、国家公務員では、引き続き再任用制度の活用により対応するとされたところである。

本県でも、定年退職後の職員の雇用については、再任用制度の仕組みにより対応しているところであるが、今後は、さらに再任用希望者の増加が見込まれる。このため、各任命権者においては、職域の拡大に向けた取組を進め、それぞれの業務運営の実情等も踏まえつつ、再任用職員の能力と経験を生かせる職務への配置等に努める必要がある。今後多くの職員が定年に達することから、これらの職員をより本格的に活用する場合の公務運営の在り方を検討するなど、中長期的に公務組織が持続可能なものとなるよう、人事管理と組織体制や職務分担の見直し等を継続的に行いつつ、適切に対応していく必要がある。

再任用職員の給与については、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、引き続き国や他の都道府県、民間事業所等の動向を踏まえ、その在り方について必要な検討を進めることとする。

#### (7) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くがますます山積する課題に日々真摯に取り組んでいるにもかかわらず、依然として不祥事が後を絶たない。各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

また、あらゆるハラスメント行為は、重大な人権侵害であり、被害者のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすだけでなく、職場環境の悪化をも招くものである。研修等を通じた意識啓発や相談窓口の設置等により、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの予防・解決に引き続き取り組むとともに、妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の取得等を理由として、上司や同僚が不適切な言動により就業環境を害する行為の防止についても十分な対策が講じられる必要がある。

### 3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約

することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・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であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であり、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
等級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		係 長	課 長
4級	主幹	係 長		
3級	主任		主 任	係 長
2級	主事技師	主 任		
1級			係 員	係 員

別表第3 各年度における扶養手当の月額

(単位：円)

扶養親族		年 度				
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	行政職給料表 7 級以下	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表 7 級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

注：1 「行政職給料表 7 級」、「行政職給料表 8 級」及び「行政職給料表 9 級」には、行政職給料表以外の各給料表でこれらに相当する等級を含む。

2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る月額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。