

報 告

1 職 員 の 給 与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員（技能労務職員を除く。以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するため、本年 4 月「平成 26 年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第 1 表に示すとおり、在職者数は、13,307 人であって、これら在職者の平均年齢は 42.6 歳であり、また、その男女別構成は男 58.1%、女 41.9%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の 6 種 9 給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料 336,266 円、扶養手当 9,559 円、地域手当 5,032 円、計 350,858 円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料 359,349 円、扶養手当 8,302 円、地域手当 5,715 円、計 373,366 円である。

第 1 表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
区 分	平 均 給 与 月 額										
	給 料	336,266	322,315	391,433	381,950	357,620	473,650	306,542	312,455	273,367	359,349
	扶養手当	9,559	11,504	8,790	6,708	9,985	16,389	4,535	2,970	1,083	8,302
	地域手当	5,032	4,459	5,230	5,138	4,922	75,328	4,087	4,113	3,567	5,715
	計(円)	350,858	338,278	405,452	393,796	372,527	565,367	315,165	319,538	278,017	373,366
在職者数(人)		3,367	1,697	2,200	4,606	275	144	282	718	18	13,307
性別 (人)	男	2,345	1,580	1,255	2,032	218	123	118	58	2	7,731
	女	1,022	117	945	2,574	57	21	164	660	16	5,576
学 歴 (人)	大 学	2,159	1,014	2,020	4,461	262	144	191	230	11	10,492
	短 大	397	35	79	145	9		90	481	7	1,243
	高 校	804	648	100		4		1	7		1,564
	中 学	7		1							8
平均年齢(歳)		42.5	39.1	44.0	44.2	41.3	43.5	38.3	38.2	32.4	42.6
平均経験年数(年)		21.1	18.0	21.5	21.7	18.6	20.2	16.1	16.8	9.6	20.6

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・平成 18 年 4 月の給料の切替えに伴う現給保障額を含む。

2 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第 1 位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。

3 再任用職員は含まれていない。(以下、第 4 表までについて同じ。)

4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果によると、第2表に掲げるとおり受給職員は5,718人で、全職員の43.0%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.9人（受給職員平均では2.1人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,302円（受給職員平均では19,322円）となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
扶養手当受給職員	5,718	43.0	0.9 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,302 〔受給職員 平均では 19,322〕
扶養親族 1人	1,797	13.5		
2人	2,069	15.5		
3人	1,396	10.5		
4人	380	2.9		
5人	61	0.5		
6人以上	15	0.1		
扶養手当非受給職員	7,589	57.0		
計	13,307	100.0		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果によると、第3表に掲げるとおり受給職員は1,550人で全職員の11.6%を占めている。

なお、受給職員1人当たりの平均手当月額は25,498円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分		該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)	
		人員(人)	割合(%)		
住居手当受給職員		1,550	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	1	0.1	25,498
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	606	39.1	
		手当額27,000円の受給者	943	60.8	

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果によると、第4表に掲げるとおり受給職員は11,160人で全職員の83.9%を占めており、その内訳は交通機関等利用者714人(6.4%)、交通用具使用者10,171人(91.1%)、併用者275人(2.5%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,201円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が55,000円を超える者)は1人となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は9,924人(97.6%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	該 当 職 員			受給職員平均 手当月額(円)
	区 分	人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,160	100.0	
交通機関等利用者		714	6.4	(100.0)
55,000円までの者		713	6.4	(99.9)
55,000円を超える者		1	0.0	(0.1)
交通用具使用者		10,171	91.1	(100.0)
自転車		232	2.1	(2.3)
原動機付自転車等		15	0.1	(0.1)
自動車		9,924	88.9	(97.6)
併 用 者		275	2.5	(100.0)
55,000円までの者		275	2.5	(100.0)
55,000円を超える者		0	0.0	(0.0)

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 112 事業所を対象に、「平成 26 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のうち事務・技術関係 22 職種の 3,642 人および研究員、医師等 54 職種の 379 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実地かつ詳細に調査した。同時に、給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査を行った。

なお、本年調査から民間企業の組織形態の変化に対応するため、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格または給与上の等級（格付）から職責が①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員を中間職の従業員として個人別の給与月額等を把握することとした。これら中間職の従業員について、本年の比較に当たっては、①を部次長、②を課長代理、③を主任として取り扱うこととした。

（1）本年の給与改定等の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 表に示すとおり、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 30.0%（昨年 18.5%）、ベースアップを中止した事業所は 6.8%（同 11.0%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（同 1.2%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 89.0%（昨年 83.5%）となっている。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 27.3%（昨年 24.0%）、減額となっている事業所の割合は 13.8%（同 12.8%）、変化のない事業所が 47.9%（同 46.7%）となっている。

第 5 表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係 員	30.0	6.8	0.0	63.2
課 長 級	25.6	4.2	0.0	70.2

第 6 表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	90.6	89.0	27.3	13.8	47.9	1.6	9.4
課 長 級	88.7	86.8	26.0	7.6	53.2	1.9	11.3

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第7表に示すとおりとなっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	10,906円
配偶者と子1人	15,308円
配偶者と子2人	19,198円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、各1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(通勤手当)

民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況について調査した結果は、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無		事業所割合	
支	給	99.0	
	支給形態	運賃相当額制	(5.8)
		距離段階別定額制	(68.7)
		一律定額制	(2.2)
	その他	(23.3)	
非支給		1.0	

(注) 支給形態の()内は、交通用具使用者に手当を支給する事業所を100とした割合である。

(単身赴任手当)

民間における単身赴任手当の支給状況について調査した結果は、第9表から第11表に示すとおりとなっている。

第9表 民間における単身赴任手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給する	82.4
支給しない	17.6
単身赴任手当の支給方法が一律定額の事業所における平均支給月額	39,882円

(注) 事業所割合は、転居を伴う異動がある事業所を100とした割合である。

備考 職員の場合、単身赴任手当の基礎額の現行支給額は、23,000円である。

第 10 表 民間における単身赴任者に対する賃金以外の措置としての帰宅費用の支給状況

(単位：%)

帰宅費用 を支給 する	年間支給回数					平均	帰宅費用 を支給 しない
	1～11回	12回	13～23回	24回	25回以上		
72.8	(14.0)	(57.9)	(6.7)	(21.4)	(0.0)	14.1回	27.2

(注) 1 単身赴任手当を支給する事業所を 100 とした割合である。

2 年間支給回数は、単身赴任手当および賃金以外の措置として帰宅費用を支給する事業所の状況であり、() 内は当該事業所を 100 とした割合である。

第 11 表 民間における公的年金が支給されない再雇用者の単身赴任手当の取扱い

(単位：%)

転居を伴う 異動がある	単身赴任手当を 支給する	単身赴任手当を 支給しない	未定	転居を伴う 異動がない
	55.3	(93.1)	(6.9)	

(注) 1 定年年齢が 60 歳であり、かつ、平成 25 年 4 月以降、フルタイムの再雇用制度を有し、かつ、定年前の常勤従業員に単身赴任手当を支給する事業所を 100 とした割合である。

2 () 内は、公的年金が支給されない再雇用者に転居を伴う異動がある事業所を 100 とした割合である。

備考 平成 25 年職種別民間給与実態調査の結果

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成 26 年福井県職員給与実態調査」および「平成 26 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職、民間にあつては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、役職段階、学歴、年齢が同等と認められる者同士の 4 月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算定したところ、第 12 表に示すとおり、民間給与が職員給与を 948 円（0.26%）上回った。

第 12 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民 間 給 与 (A)	368,209 円
職 員 給 与 (B)	367,261 円
較 差 (A) - (B)	948 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.26%

(2) 特別給

「平成 26 年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、第 13 表に示すとおり所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数 3.95 月を上回っている。

第 13 表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
平均給与月額	下半期 (A1)	322,109 円
	上半期 (A2)	322,462 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	622,804 円
	上半期 (B2)	698,877 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.93 月分
	上半期 (B2/A2)	2.17 月分
年 間 の 合 計		4.10 月分

(注) 下半期とは平成 25 年 8 月から平成 26 年 1 月まで、上半期とは平成 26 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

今年4月の消費者物価指数（総務省）は、福井市においては昨年4月と比べ3.2ポイントの上昇となっている。

また、家計調査（総務省）の結果を基礎に算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ160,720円、178,570円、196,440円、214,300円となった。

（参考資料第17表、第19表）

(2) 雇用情勢

労働力調査（総務省）によれば、今年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準から0.5ポイント改善し、3.6%（季節調整値）となっている。本県においては、今年4月から6月までの3か月の完全失業率の平均値は前年同時期と比べ0.4ポイント改善し、2.2%（モデル推計値）となっている。

また、一般職業紹介状況（厚生労働省）によれば、本県における今年4月の有効求人倍率は、昨年4月と比べ0.3ポイント上昇し、1.48倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第19表）

5 人事院の報告等

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告するとともに、給与等の改定について勧告し、あわせて、公務員人事管理に関する報告を行った。

その概要は次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 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

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査（完了率88.1%）

- * 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- 民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給988円 はね返し分(注) 102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 4.12月（公務の支給月数 3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分
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
26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. 675月 (支給済み)	0. 825月 (現行0. 675月)
27年度 期末手当	1. 225月	1. 375月
以降 勤勉手当	0. 75 月	0. 75 月

[実施時期等]

- ・ 月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日(所要の経過措置)
- ・ ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差(2.18ポイント(平成24年～26年の平均値))を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は95.0以上)
* 1級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも1段階まで)
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は5%(現行3%)に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行23,000円)を7,000円引上げ。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%)、係員級は4%相当額(現行2%)に引上げ
- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成27年4月1日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討

- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的ニーズの把握を行う
 - ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討
- (4) **男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進**
各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催
- 4 勤務環境の整備**
- (1) **長時間労働慣行の見直し**
民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討
- (2) **ハラスメント防止対策**
 - ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
 - ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進
- (3) **心の健康づくりの推進**
職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進
- (4) **非常勤職員の勤務環境の整備**
採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる
- 5 平成27年度採用試験等の見直し**
総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進
- 6 研修の充実**
より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について、次のとおり所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等に基づく給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を948円(0.26%)下回っていることが判明した。これは、本年の職種別民間給与実態調査によると、春季賃金改定ではベースアップを実施した民間事業所の割合が増加していること、給与構造改革等に伴い職員の平均給与額が減少したことなどによるものと考えられる。

また、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特別給の年間支給割合は4.10月で、職員の年間平均支給月数(3.95月)が民間事業所の特別給を0.15月下回っていた。

本委員会としては、本年の職種別民間給与実態調査の結果や国家公務員給与についての人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給および特別給の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料

給料表については、職員の月例給与が民間給与を下回ることとなったことから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮し、公民較差を踏まえた所要の引上げ改定を行う必要がある。

(イ) 諸手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

自動車等の交通用具使用者に係る通勤手当については、人事院勧告の内容および本県の実情等を考慮し、改善を行う必要がある。

本年人事院は、再任用職員に対し、単身赴任手当を支給する旨の勧告を行ったところである。本県の再任用職員の手当については、国家公務員の例を基本に規定していることから、人事院勧告の内容を踏まえ、所要の改定を行う必要がある。

寒冷地手当については、人事院勧告に準じ、支給地域の改定を行う必要がある。

また、今回の見直しにより除外される地域にある公署については、その所在地の気温および積雪の程度(指定基準)に基づき、支給対象となる公署を個別に指定することとする。

なお、寒冷地手当の支給地域の改定に伴い、支給地域から除外される地域に改定日の前日から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、支給割合を引き上げる必要がある。

イ 改定の実施時期

これらの給与改定は、平成 26 年 4 月 1 日から実施することとする。ただし、単身赴任手当および寒冷地手当の改定については、平成 27 年 4 月 1 日から実施することとする。

(2) 給与制度の総合的見直し

本年、人事院は、前述のとおり、①公務員給与は高いのではないか等の指摘が民間賃金の低い地域を中心に依然として見られることに留意し、そうした地域における官民給与の実情を把握しその結果を踏まえた「地域間の給与配分の見直し」、②50 歳台後半層の公務員給与が民間給与を上回っている状況等を踏まえた「世代間の給与配分の見直し」、③適正な処遇の実現による人材確保や組織の能率的な運営などの課題に対応する「職務や勤務実績に応じた給与配分」の 3 つを柱とする、国家公務員の俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告した。

この給与制度の総合的見直しの地方の対応については、総務省の有識者検討会が本年 8 月にまとめた「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」において、50 歳台後半層の官民給与差など、国家公務員給与が捉えている課題の多くは地方公共団体においても共通の課題であるとし、各地方公共団体は国の見直しを十分に踏まえて給与制度を見直すことが必要であることなどが提言されている。

本県の給与制度は、地方公務員法第 24 条第 3 項に規定する「均衡の原則」に基づいて、職員の従事する公務と国家公務員の従事する公務の近似性・類似性を重視し、これまで一貫して、国家公務員の給与制度に準拠してきた。

今回の人事院勧告において人事院が指摘する世代間の給与配分などの課題については、本県においても共通の課題が存在するものと考えられ、また、多くの都道府県でも、今回の国の給与制度の総合的見直しに準じた勧告を行っているところである。

本委員会としては、職員の給与水準は、県内の民間給与との均衡が保たれており、国家公務員の状況と異なる点はあるが、国の給与制度の総合的見直しの内容や考え方、総務省の有識者検討会の報告内容、他都道府県の動向等を考慮した結果、基本的には国の総合的見直しに準じた見直しが適切であると判断し、次のとおり改定することとする。

なお、平成 27 年度以降は、引き続き県内の民間の状況を精確に把握し、職員の給与水準の検証を行い、適切に均衡を図っていくこととする。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料

a 給料表

給料表については、人事院勧告における国家公務員俸給表の見直し内容を踏まえ、引下げ改定を行う必要がある。

ただし、医療職給料表（一）については、県立病院等に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定を行わないこととする。

b 給料等の 0.9%減額支給措置の廃止

当分の間の措置として実施されている 55 歳を超える職員（行政職給料表 6 級相当以上）に対する給料等の 0.9%減額支給措置については、人事院勧告の内容および本県の実情等を考慮し、廃止する必要がある。

(イ) 諸手当

地域手当については、人事院勧告に準じ、級地区分および支給割合等の改定を行う必要がある。

ただし、県内に所在する公署に勤務する職員（医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。）に対する地域手当については、今回の国の見直しにおいて、支給地域や支給割合に変更がないため、引き続き一律に支給することが適当である。

単身赴任手当については、人事院勧告に準じ、基礎額および加算額の改定を行う必要がある。

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じ、災害への対処その他の臨時または緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前 0 時以降の深夜に勤務した場合に支給されるよう所要の改定を行う必要がある。

イ 改定の実施時期

アの改定については、平成 27 年 4 月 1 日から実施することとする。

なお、(ア) の a の実施に当たっては、国や他の都道府県の実施状況などを踏まえるとともに、他県に先駆けた昇給停止の実施や国とは異なる職員構成など本県の実情も考慮した所要の経過措置を講ずる必要がある。(ア) の b の減額支給措置は、前述の経過措置の終了をもって廃止することとする。

また、(イ) の改定については、人事院勧告に準じ、段階的に実施することとする。

(3) 平成 18 年給与構造の改革

平成 18 年度から実施した給与構造改革では、給料表水準の引下げを行う一方で、個々の職員の給料引下げについては、国に準じて経過措置を設けて行ってきた。

国においては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づき、本年 3 月末に当該経過措置を廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、給与構造改革期間中に抑制された昇給の回復を行ったところである。

本県における経過措置の対象者は、これまでの昇給、昇格等により大幅に減少してきている。また、多くの都道府県が経過措置を廃止、あるいは廃止を決定しているところである。

このため、本県の経過措置の廃止および昇給回復についても、制度導入の経緯、他都道府県の動向および本県の実情等を考慮し、国の給与制度の総合的見直しに係る本県の検討結果も踏まえ、適切に対応していくことが必要である。

(4) 教員給与のあり方

教員給与については、昨年6月に閣議決定された「第2期教育振興基本計画」において、真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等のあり方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリのある教員給与体系の確立に向けて検討することとしており、この計画を踏まえ、現在、国において、教育特殊業務手当の額の見直し等が進められている。

本県においても、他の都道府県の取組、教育現場の実情等を踏まえ、適切に対応していくことが必要である。

(5) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身両面の健康保持、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題であり、女性の活躍推進に向けた環境整備を図るという面からも必要である。

本県においては、超過勤務の縮減に向けて、これまでも全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）やライトダウンウィークの実施など、任命権者による積極的な取組が行われ、一定の効果を上げているが、依然として長時間に及ぶ超過勤務が行われている実態が見受けられる。

また、年次休暇の取得日数は、近年、各任命権者において、休暇の計画的取得や連続取得のための様々な取組がなされているが、次世代育成支援対策推進法に基づき各任命権者が策定した第2期特定事業主行動計画での目標取得日数に達するよう、引き続き休暇を取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

総実勤務時間を短縮するためには、任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化や意思決定の迅速化等により、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組むとともに、職場管理者にあっては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内の業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員一人ひとりがタイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日頃から計画的かつ効率的に業務に取り組む必要がある。

特に、学校現場においては、学校業務の多様化・過密化が解消されず、教職員が児童生徒一人ひとりと向き合う時間の確保が難しい状況にある。このため、校長等は教職員一人ひとりの勤務時間の実態を把握することはもとより、学校の運営状況に応じた勤務時間の割振りを適正

に行い、教職員が日々の教育活動に専念するための時間を拡充できるよう創意工夫に努める必要がある。また、教育委員会としても引き続き学校の実情の把握および改善策の検討に努め、事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底や様々な調査・協力依頼等の縮減など現場の実態に応じた適切な措置を講じ、長時間勤務の解消や教育活動の充実に向けてより一層取り組む必要がある。

(6) 職業生活と家庭生活の両立支援

本格的な少子高齢化を迎える中、男女が共に家庭生活や地域社会における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができる勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率や県民サービスの向上、今後の優秀な人材の確保にもつながるものである。また、現在、女性の活躍推進が国をあげての重要な課題となっており、より一層女性職員の仕事と家庭の両立支援の推進に取り組む必要がある。

前述の第2期特定事業主行動計画は、平成22年度から実施され、各任命権者の様々な取組により、一定の成果が見られるところであるが、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得については、これらの制度の周知徹底や意識啓発等による一層の取得促進策ならびに休業・休暇を取得しやすい職場環境の整備が求められる。

各任命権者においては、引き続き、計画に掲げられた数値目標を達成できるよう着実に努力されるとともに、今後とも、男女が家庭・地域・会社でそれぞれ活躍できるよう支えあう社会の構築に向け、県が先導的役割を果たすためにも実効性ある仕事と家庭の両立支援をより一層推進していくことを要望する。

(7) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを的確に提供するという観点からも重要である。

心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要であり、個々の職員においても自らが自分の心身の健康状態を把握し早期に対処するセルフケアに努めることが不可欠である。また、職場管理者にあつては、日頃から職員とコミュニケーションを図り日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更、長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の徹底等に引き続き努める必要がある。

各任命権者においては、定期健診やメンタルヘルスに関する研修の実施、相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組と併せて、療養中の職員の円滑な職場復帰および再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、一定の成果が見られるところであるが、心身の故障による休職者数の減少にはいまだ至っていないことから、今後もこれらに積極的に取り組

み、より充実したものとしていくことが望まれる。

さらに、職場におけるパワー・ハラスメントおよびセクシャル・ハラスメントについては、組織の正常な業務運営の障害となるとともに、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神疾患に陥る職員を発生させる要因ともなり得るものであることから、職場管理者にあつては、こうした点に十分留意し、活力ある職場環境づくりに努めていくことが望まれる。

(8) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が本年5月14日に公布され、地方公務員の能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るための人事評価制度の導入について、公布の日から2年以内に施行されることとなっている。

国家公務員の人事評価制度については、平成21年4月から実施されており、本県では、知事部局および警察本部において、人事評価制度を導入し、公平・公正な人事評価に努めているところである。

各任命権者においては、今回の地方公務員法の改正の趣旨に則り、所要の措置を講ずるとともに、職員の理解と納得を得ながら人事評価制度を適切に運用し、能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要である。

(9) 公務員の高齢期雇用

国家公務員の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のための措置については、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じた措置を講ずるよう国から要請されている。

定年退職する職員が再任用を希望する場合には、各任命権者においては、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用することができるよう、当該職員の希望や能力、健康状態等を適切に把握するとともに、再任用職員の様々な能力や経験を生かせるよう、引き続き職域の拡大などの検討をしていく必要がある。

(10) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

職員一人ひとりが、法令を遵守し、高い倫理観の保持に努めるとともに、公務の執行者たる責務を常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励することが必要である。

各任命権者においては、職員研修等のあらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚

に努め、法令の遵守および服務規律の徹底を図ることが必要である。また、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や勤務態度を常に把握し、日頃から適時適切な指示および指導を行うとともに、職場における倫理観の向上に努め、組織全体で公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。

(11) 適正な給与の確保

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらす、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。