



岡 人 委 第 1 5 3 号

平成26年10月10日

岡山県議会議長 小 田 圭 一 様

岡 山 県 知 事 伊 原 木 隆 太 様

岡山県人事委員会

委員長 西 田 秀 史

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成26年10月

岡山県人事委員会

目 次

別紙第 1	報告	
第 1	職員給与	1
第 2	民間給与	1
1	職種別民間給与実態調査	1
2	調査の実施結果	2
(1)	初任給	2
(2)	給与改定	2
第 3	職員給与と民間給与との比較	3
1	月例給	3
(1)	職員給与と民間給与との較差	3
(2)	通勤手当	3
2	特別給	3
第 4	職員給与と国家公務員給与等との比較	4
1	平均給与月額	4
2	ラスパイレス指数	4
第 5	最近の賃金・雇用情勢等	5
1	民間賃金の動向	5
2	物価及び生計費	5
3	雇用情勢	5
第 6	人事院の給与等に関する報告、勧告	5
第 7	むすび	10
1	職員給与	10
(1)	給料表	10
(2)	初任給調整手当	10
(3)	通勤手当	11
(4)	期末手当及び勤勉手当	11
(5)	寒冷地手当	11
(6)	降任時の給料	11
2	給与制度の総合的見直し	12
(1)	新たな給料表	12
(2)	地域手当	13
(3)	単身赴任手当	13
(4)	管理職員特別勤務手当	14
(5)	昇給・昇格制度	14
(6)	給与制度の総合的見直しに伴う経過措置	15
3	公務員人事管理	15
(1)	人材の確保・育成、コンプライアンスの徹底	15
(2)	人事評価制度	16
(3)	女性職員の採用・登用	17
(4)	仕事と生活の両立支援	17
(5)	総実勤務時間の縮減	17
(6)	心の健康づくり対策の推進	18
(7)	高齢期の雇用問題	19
4	給与勧告実施の要請	20
別紙第 2	勧告	23

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26年職員給与実態調査」によると、職員の総数は22,756人であって、その平均年齢は42.9歳、平均経験年数は20.4年、また、男女別構成は男性60.7%、女性39.3%、学歴別構成は大学卒85.6%、短大卒4.0%、高校卒10.4%、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、職員全体の平均給与月額は、給料354,966円、扶養手当9,627円、地域手当4,636円、計369,229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270の事業所を対象に、「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9,166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、民間企業の組織形態の変化に対応するため、人事院において調査対象職種の見直しが行われ、本年調査から、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従業員、課長と係長の間に位置付けられる従業員、係長と係員の間に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとされた。

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、90.0%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40.7%（昨年34.4%）、高校卒で22.0%（同25.5%）となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で79.5%（同90.2%）、高校卒で74.2%（同85.9%）であり、一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で18.7%（同9.8%）、高校卒で24.0%（同14.1%）と増加している。

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188,768円（昨年191,585円）、高校卒で157,145円（同159,616円）となっている。

（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33.8%（昨年14.1%）、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93.8%（昨年90.0%）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28.7%（同27.9%）、減額となっている事業所の割合は1.9%（同7.7%）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

(1) 職員給与と民間給与との較差

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、年齢など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604円（0.16%）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43.6歳)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
372,862円	372,258円	604円 (0.16%)

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) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、職員の現行の手当額は、民間事業所における支給額と比較すると、使用距離区分の多くの段階において下回っており、平均で4%以上下回っている。

（資料第21表）

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4.11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（3.95月）を上回っている。

（資料第25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^{※1}を比較すると、職員では、平均年齢43.6歳で372,258円、国家公務員では、平均年齢43.5歳で408,472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26年国家公務員給与等実態調査（平成26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25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^{※2}は107.8（前年100.2）となっており、都道府県平均107.4（同107.5）を0.4ポイント上回っている。

なお、職員のラスパイレス指数は前年に比べ7.6ポイント上昇しているが、これは、給与改定・臨時特例法による国家公務員給与の減額措置が平成24年4月から講じられたことに加え、職員の給与等の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）による給与の減額措置が平成25年3月31日で一旦終了したことの影響であり、総務省が同時に示した参考値^{※3}では、職員のラスパイレス指数は99.6となっている。

また、総務省が給与減額を地方公共団体に要請した平成25年7月1日現在の調査によると、同日から新たに始まった特例条例による職員給与の減額措置が講じられたことの影響により、職員のラスパイレス指数は99.7となっているが、都道府県平均は102.2であり、全都道府県の中で低い水準となっている。

※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。平成25年度においては、国家公務員の俸給は減額措置が講じられており、職員の給与は減額措置が平成25年7月から平成26

年3月末まで講じられている。

※3 給与改定・臨時特例法による国家公務員給与の減額措置がないとした場合のラスパイレース指数を算出したものである。

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、1.0%の増加となっている。

（資料第29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3.4%、岡山市で3.0%上昇している。

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184,490円、3人世帯で199,980円、4人世帯で215,480円となっている。

（資料第28表、第29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0.5ポイント低下し3.6%（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、0.2ポイント上昇し1.08倍（季節調整値）、本県では0.29ポイント上昇し1.47倍（同）となっている。

（資料第29表）

第6 人事院の給与等に関する報告、勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告し、給与制度の改正について勧告した。あわせて、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7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

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

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

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 はね返り分(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の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。職員的能力・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

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な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

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に係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、世代間の給与配分の見直しの観点に立ち、若年層へ重点的に配分する改定を行いつつ、50歳台後半層における民間給与との水準の差等を踏まえ、2級以上の級の高位号給については、改定を行わないこととする。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を行わないこととする。

なお、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。

(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必要がある。

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当については、職員の通勤実態や人事院勧告等を考慮し、改定する必要がある。

(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平均支給割合は、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0.15月分引き上げ、4.10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27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、2.15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0.15月分引き上げ、3.10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。

(5) 寒冷地手当

寒冷地手当については、新たな気象データに基づく国家公務員の寒冷地手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。

なお、改定の時期は、平成27年４月１日から実施することとし、支給地域の改定に伴い、改定日の前日から支給地域から除外される地域に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こととする。

(6) 降任時の給料

本県の給与制度においては、降任により下位の職務の級へ降格となった場合、降格前と同額又は直近下位の号給になり、降任に伴い職務の級が下がるにもかかわらず、給料は、ほぼ変わらない制度となっている。

今般、地方公務員法が改正され、職員には、より一層公務能率の維持及びその適正な運営の確保、規律と公務遂行の秩序の維持が求められて

いる。このような中で、県民の納得と理解を得て、能力及び実績に基づく本県の人事管理を更に徹底していくためには、給料上においても降任の効果が適正に反映されるよう、分限処分としての降給（降格、降号）を導入する必要がある。今後、他の都道府県の動向等を注視しつつ、本県の実情も踏まえながら、検討を進めることとする。

2 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しについては、昨年、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、国の動向を注視しつつ、他の都道府県の状況等も踏まえながら、必要な対応について検討を進めることとしていた。

人事院は、近年、職員構成の高年齢化が顕著となってきたこと、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあること、更に、今後、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえ、給与カーブの見直し等が必要であるとして、本年8月、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行うよう勧告した。

本県職員の給与は、水準は地域の民間に準拠しつつ、制度は国に準じた内容としてきたところであるが、50歳台後半層における地域民間給与との水準の差があり、また、雇用と年金の接続を図るという重要な課題がある。このため本県においても、若年層における水準等も見据えた全体的な世代間の給与配分の検討等を行うことが必要である。

このような状況に加え、このたびの人事院の給与制度の総合的見直しの趣旨等を総合的に勘案した結果、本委員会としては、給与制度の総合的見直しに取り組むこととし、次の措置を行う必要があると判断した。

(1) 新たな給料表

給与制度の総合的見直しにおける給料表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、国の俸給表の構造を基本としながら、1級の全号給及び2級の初号付近の号給については、人材確保への影響等を考慮して引下げを行わず、2級以上の級の高位号給については、50歳台後半層における公民の給与差等を考慮して最大で4

%程度引き下げる。その結果、同給料表の水準は、平均1.7%の引下げとなる。その際、40歳台や50歳台前半層の職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、5級及び6級について、8号給の増設を行う。再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた引下げ改定を行う。

なお、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が、医療職給料表（一）については、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。また、行政職給料表と同様の観点から、公安職給料表6級及び7級、教育職給料表（一）2級、教育職給料表（二）2級並びに小学校・中学校教育職員給料表2級について、8号給の増設を行うこととする。再任用職員の給料月額については、行政職給料表の改定に準じた引下げ改定を行う。

新たな給料表の改定については、平成27年4月1日から実施することとする。

(2) 地域手当

地域手当については、国家公務員の地域手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。

また、地域手当の支給割合については、国家公務員に対する取扱いに準じて、平成30年3月31日までの間は、級地の区分ごとに暫定的な支給割合とすることとし、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は、別表第3のとおりとする。

(3) 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴い生じている職員の経済的負担の実情等を考慮し、国家公務員の単身赴任手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。

単身赴任手当の基礎額について7,000円引き上げ、加算額の限度を25,000円引き上げる。また、遠距離異動に伴う職員の経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設し、交通距離の最長の区分を2,500km以上とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、26,000円とする。

(4) 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、災害への対処等のため、管理職手当の支給を受ける職員がやむを得ず平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態を考慮し、国家公務員の管理職員特別勤務手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。

管理職手当の支給を受ける職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給することとする。

(5) 昇給・昇格制度

昇給・昇格制度については、昨年、全体的な世代間の給与配分として検討する必要があると考えられることなどから、引き続き他の都道府県の動向等を注視しつつ、本県の実情も踏まえながら、更に検討を進めることとしていたところであるが、本県の職員給与と県内の民間賃金の状況を見ると、50歳台後半層における給与水準の差があり、世代間の給与配分を適正化する観点から、今後の50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制する取組が必要であると判断した。

また、既に約半数の都道府県において改正されているところであり、本県においても、昇給・昇格制度の改正を行うこととする。

昇給制度については、55歳（医療職給料表（一）の適用を受ける職員にあっては、57歳）を超える職員について、標準以下の勤務成績では昇給しないこととし（現行は良好の場合2号給、やや良好でない場合1号給の昇給）、特に良好の場合には1号給（現行は3号給）、極めて良好の場合には2号給以上（現行は4号給以上）の昇給に、それぞれ抑制するよう改正を行うこととする。

昇格制度については、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の改正を行うこととする。

なお、昇給・昇格制度の見直しは、給与制度の総合的見直しと一体的

に行う必要があると考えられることから、平成27年4月1日から実施することとする。

(6) 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置

給与制度の総合的見直しにおける給料表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため3年間の経過措置を講ずる必要がある。

3 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成、コンプライアンスの徹底

これまで大幅な職員数の削減や簡素で効率的な組織体制の整備に取り組んできており、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応え、行政サービスの維持・向上を図るためには、優秀な人材の確保・育成が引き続き重要な課題となっている。

受験年齢層の人口減少や民間企業の採用意欲の高まりが見られる中で、県職員採用試験の受験者数は近年減少傾向にあり、特に技術系職種の受験者確保は厳しい状況にある。本委員会は、これまで任命権者と連携し、採用説明会や学校訪問などの募集活動、ソーシャルメディアを活用した情報発信などを行っているところであるが、人材の確保に向けて、引き続き募集・広報活動の充実・強化に取り組む必要があると考えている。また、採用試験の実施方法については、これまで以上に多角的な人物評価を行うため、今年度から、一部の試験区分で、従来の面接に加えて若手職員による面接を行うなどの取組を始めたところであるが、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に取り組むこととする。

また、学生の学修期間の確保等のための民間企業の就職活動後ろ倒しへの対応については、すでに公表されている国家公務員採用試験の日程等を踏まえ、本委員会として、平成27年度以降に実施する採用試験について適切に対応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きているが、職員一人ひとりが、高いモチベーションと自主性を維持し、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、中長期的な視点に立ち、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。

多くの職員がますます山積する課題に日々真摯に取り組んでいる中、本県においても公務員の不祥事が依然として続発しており、最近は、より高機能小型化する携帯情報端末等を使用した不祥事も発生している。こうした事態は、公務に対する信頼を揺るがしかねないものであり、各任命権者においては、各種研修等あらゆる機会を通じて、職員に服務規律の遵守を徹底するとともに、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って、全力で職務に精励することができる環境づくりに努めるなど、引き続き、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めるべきである。

また、今般、地方公務員法が改正され、営利企業等に再就職した元職員から現職職員への働きかけが禁止されるとともに、再就職情報の届出を条例で義務付けることができることとなった。本県では、既に同様の取組を実施しているところではあるが、法改正を踏まえ必要な規程を整備する等、より一層、退職管理の適正の確保に努める必要がある。

(2) 人事評価制度

今般、地方公務員法が改正され、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、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法律上明記された。

本県では、知事部局の職員及び教育委員会の事務職員（市町村立学校等を除く。）については、平成24年度から人事評価制度の本格実施がなされ、職員の昇給及び勤勉手当について、評価結果の活用がなされているところである。職員の能力・実績を的確に評価し、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・向上の観点から重要であり、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、評価の信頼性と客観性を高め、制度が円滑に機能するよう努めていく必要がある。

一方、教職員については、平成18年度から人事評価制度の試行が続いており、関係者間で話し合いが重ねられているが、今般の法改正を踏まえ、学校現場により適した評価手法等について協議を進めるなど、客観

的で公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度の早期本格実施に向けた取組を更に促進する必要がある。

本委員会としても、これまでの取組を検証しつつ、法改正の趣旨を踏まえ、人事評価の活用について更に研究を進めることとする。

(3) 女性職員の採用・登用

男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の採用・登用の拡大に努めてきているが、これまで以上に女性職員の職域を拡大するとともに、管理監督的業務の経験を積ませることなどにより、管理職への登用を進め、女性職員が男性職員と共にその能力を十分発揮できる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進展する中、仕事と生活の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。本県では、これまで各種の勤務制度や休暇・休業制度の創設・拡充など、育児や介護を行う職員を支援するための取組が積極的になされてきており、更に、本年7月から、配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員のための休業制度（職員の配偶者同行休業）を導入したところである。両立支援制度の拡充については引き続き検討が必要であるが、当面は、既存制度を効果的に活用できる勤務環境の整備と職員の意識改革を強く促すことが重要である。

男性職員の育児休業等の取得者数については、育児時間の取得者数に比べて、依然として極端に少ない状況にある。短期間の育児休業取得者の期末手当支給割合を減じないための措置等も講じられていることから、育児休業を積極的に取得することができるよう、本人や職場の理解をより一層深めていくことが必要である。

(5) 総実勤務時間の縮減

県全体の職員一人当たりの平均超過勤務時間数は、東日本大震災への対応に伴う多くの業務が生じた平成23年度以降減少してきている。しかし、依然として長時間の超過勤務が常態化している職場や超過勤務時間

数が増加している職場も見られる。

恒常的な超過勤務は、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、人材の確保等に大きな影響を及ぼすものであり、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は、職員がその能力を十分に発揮し、高い意欲を持って働くことのできる環境整備を図る上でも極めて重要である。

超過勤務の縮減については、各任命権者の責任において積極的な取組が求められている。

このため、これまでも業務管理を自ら検証するためのチェックシートを管理職員に配布したり、ゆとり創造のための取組方針に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。

今後は更に知事部局、教育庁や学校、警察などのあらゆる職場の管理監督者は、職員の勤務時間管理、健康管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、業務配分の適正化や年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりなど上記取組方針等に沿った具体的対策に取り組むことが重要である。とりわけ、学校においては、超過勤務の実態把握が困難な状況であるため、教職員業務記録票を活用することなどにより、一層の業務管理、健康管理に取り組むことが重要である。

(6) 心の健康づくり対策の推進

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り、各任命権者においては、やむを得ず超過勤務を行う職員の健康障害防止策や気軽に相談できる環境づくりなど、未然防止や早期発見・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必要がある。あわせて、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。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、重大な人権侵害であり、被害者のメンタルヘルスの問題だけではなく、職場全体の士気を低下させるなど職場環境の悪化を招くものであることから、これまでも、研修等を通じた意識啓発や相談窓口の設置など、予防・解決に向けた取組がなされている。これらのハラスメントは被害申告しにくく、

かつ放置されやすい側面があるため、引き続き、十分な対応がなされる必要がある。

こうした心の健康づくり対策をより実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりの理解を深め、常に、真に風通しの良い職場環境づくりに努めることが重要である。

(7) 高齢期の雇用問題

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

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については、重要な課題となっている。これへの対応として、国家公務員については、平成28年度までに、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用拡大その他雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされたところである。

本県では、これまで、現行の再任用制度の仕組みにより対応しているところであり、引き続き、各任命権者において、再任用制度について職員に十分な周知を行い、職員の希望、意欲、健康状態等を適切に把握するとともに、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。その際、早期退職募集制度を適切に活用することなどによって、組織活力を維持していくことについても配慮すべきである。

また、今後の国の動向を注視するとともに、60歳前も含めた人事管理全体について、中長期的な人事配置を見据えながら、組織体制や職務分担の見直しなどを継続的に行いつつ、必要な検討を早期に行い適切に対応していく必要がある。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、昨年、本県の再任用職員の給与制度は国に準じた内容となっていることから、今後の国の動向を注視しつつ、本県の再任用職員の実態も踏まえながら、必要な検討を進めることとしていた。

本年の職種別民間給与実態調査において、公的年金が全く支給され

ない民間の再雇用者の給与額を初めて把握したところであるが、データが少なく、再任用職員の給与水準の指標となる具体的な数値を得ることは困難であったため、再任用職員の給与の在り方については、引き続き国の動向を注視しつつ、本県の再任用職員の実態も踏まえながら、更に必要な検討を進めることとする。

また、人事院は、昨年と同調査等を踏まえ、再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとしたところであり、本県でも再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとする。

4 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。

本年の勧告は、月例給及び特別給が3年ぶりの引上げ改定となったものの、給与制度を総合的に見直した結果、職員の給与水準が引下げとなり、多数の職員の給与が一定期間据え置かれることとなる等、厳しいものとなったところであるが、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		
職務の級	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		
8級	本庁部次長	課長	支店長、工場長、部長、部次長	
7級	本庁困難課長			支店長、工場長、部長、部次長
6級	本庁課長	課長代理	課長	支店長、工場長、部長、部次長
5級	副参事			課長
4級	主幹	係長	課長代理	課長代理
3級	主任		係長	係長
2級	主事技師	主任	主任	主任
1級		係員	係員	係員

別表第3 平成27年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 (支給割合)	支給地	見直し前の級地 (支給割合)	改定幅	平成27年度の 地域手当の支給割合
1 級地 (20%)	東京都 特別区	1 級地 (18%)	2	18%
2 級地 (16%)	大阪府 大阪市	2 級地 (15%)	1	15
3 級地 (15%)	東京都 府中市	3 級地 (12%)	3	13
4 級地 (12%)	—	—	—	—
5 級地 (10%)	広島県 広島市	4 級地 (10%)	0	10
6 級地 (6%)	—	—	—	—
7 級地 (3%)	岡山県 岡山市	6 級地 (3%)	0	3

注1： 「改定幅」は、見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

注2： 医師等に係る地域手当の特例措置（見直し前15%）は、見直しにより16%（改定幅は1）となるが、平成27年度の地域手当の支給割合は15%である。

注3： 上記以外の支給地域の級地及び支給割合については、人事委員会規則に基づき個別承認を行う。