

# 報 告

本委員会は、職員の給与及び民間事業従事者の給与、生計費その他の職員の給与等勤務条件を決定する諸条件について調査、検討を行ったので、その結果を報告する。

## 第1 給与について

### 1 職員の給与

本委員会が本年4月1日現在で実施した「平成26年職員給与実態調査」によると、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「一般職に属する学校職員の給与に関する条例」等の適用を受け、本委員会の給与勧告の対象とされている職員（以下「職員」という。）の総数は19,125人であって、これらの職員は従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、研究職、医療職、教育職及び特定任期付職員の給料表の適用を受けている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者4,816人の平均給与月額370,376円であり、その平均年齢は43.6歳、男女別構成は男72.5%、女27.5%、学歴別構成は大学卒64.8%、短大卒7.6%、高校卒27.5%、中学卒0.1%となっている。

また、警察官、教員等を含めた職員全体の平均給与月額は395,886円である。

### 2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間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人以上である県内の571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215の事業所について、「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の22職種8,706人及び研究員、医師等の54職種1,346人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

また、民間事業所における諸手当、特別給等の支給状況や給与改定の状況等について調査を行った。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置づけられる従業員の個人別の給与月額等を把握することとした。

### 3 公民給与の比較

#### (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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の度合い、学歴及び年齢が同等であると認められる者の相互の給与をラスパイレ方式により比較したところ、次表に示すとおり、1人当たり平均にして民間給与が職員給与を1,759円（0.47%）上回っている。

民間給与と職員給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A)－(B) $(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100)$
376,271円	374,512円	1,759円 (0.47%)

- (注) 1 民間給与は、その責任の度合い、学歴及び年齢別の平均給与月額を算定し、これに対応する公務の職員数により加重平均したものである（ラスパイレ方式）。
- 2 民間にあっては本年度の新規学卒の採用者を、公務にあっては本年度の新規採用者、公益的法人等派遣職員、専従休職者等を除いている。
- 3 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
- 4 職員給与は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（加算額を除く。）、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）を合計した額である。

#### (2) 特別給

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及びその月の平均所定内給与は、次表に示すとおりであって、特別給の支給額は、平均所定内給与月額の4.11月分に相当している。

### 民間における特別給の支給状況

特別給の支給額	下半期 (A1)	666,670 円
	上半期 (A2)	706,918 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	334,664 円
	上半期 (B2)	333,833 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	1.99 月分
	上半期 (A2/B2)	2.12 月分
	年間計	4.11 月分

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

備考 職員の場合、現行の年間支給割合は、3.95月分である。

## 4 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月、民間給与が国家公務員給与を1,090円(0.27%)上回っていること、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額の4.12月分に相当し、国家公務員の期末手当・勤勉手当の支給割合3.95月分を上回っていることから、若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げるとともに、勤勉手当を0.15月分引き上げる勧告を行った。

また、地域間、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分を内容とする給与制度の総合的見直しについて報告し、俸給表の水準の引下げ、地域手当の見直し、広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等を内容とする勧告を行った。

## 5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で3.4%、山口市で3.3%それぞれ上昇している。

また、本委員会が、総務省による家計調査を基礎として算定した山口市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、本年4月において、それぞれ150,489円、171,076円、191,676円となっている。

## 6 給与の改定

職員の給与決定に関係のある基礎的な諸条件は、これまで述べてきたとおりであり、本委員会は、公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

### (1) 本年の給与改定

#### ア 給料表

本年4月時点で、職員給与と民間給与を比較した結果、前述のとおり民間給与が職員給与を1,759円(0.47%)上回っていることが判明した。

このため、給料表について、所要の改定を行う必要がある。

#### イ 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、人事院勧告の内容に準じて、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.075月分引き上げる必要がある。

また、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、所要の引上げを行う必要がある。

#### ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じて、最高支給限度額を引き上げる必要がある。

### (2) 給与構造改革における経過措置額

国においては、平成18年度から実施した給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置について、本年3月末をもって廃止している。

本県においても、当該措置の廃止に向けて検討を進めてきたところであるが、他の都道府県の動向等を総合的に勘案すると、給与構造改革における経過措置額を廃止する必要がある。

### (3) 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、(2)については、平成27年4月1日から実施すること。

## 7 給与制度の総合的見直し

### (1) 給料表等の改定

#### ア 給料表

人事院は、本年の勧告において、給与制度の総合的見直しを行うこととし、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸については最大で4%程度引き下げるとともに、初任給に係る号俸等については引下げを行わないこととする、給与カーブの見直しを行うこととした。

本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、給与制度や給料表の構造については国家公務員の制度に準ずることを基本として、一方、給与水準については県内の民間給与水準との均衡を図ることを基本として、所要の勧告等を行ってきたところである。

今回の国における総合的見直しは、給与制度や給料表の構造に関わるものと認められることから、人事院勧告の内容及び本県の実情を勘案して、平成27年4月に給料表の改定を行う必要がある。

なお、給料表の改定に伴い給料が引下げとなる職員に対しては、激変緩和のため、国と同様、3年間の経過措置を講ずる必要がある。

おって、給与制度の総合的見直しにより、職員の給与水準が低下し、民間との乖離が生じた場合には、来年以降の公民較差の状況に応じて、所要の措置を講ずるものとする。

#### イ 昇格制度

国においては、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう、人事院規則に定める昇格時号俸対応表を改正することにより、昇格制度の見直しを行っているところである。

本県の昇格制度についても、多くの都道府県において国に準じた改正が行われていることを踏まえ、アの改定に合わせて、所要の改正を行う必要がある。

## (2) 諸手当の改定

### ア 地域手当

県外の支給地域に在勤する職員及び医師に係る地域手当について、人事院勧告の内容に準じて、改定する必要がある。

### イ 単身赴任手当

- (ア) 人事院勧告の内容等を踏まえ、基礎額を7,000円引き上げ30,000円に改定する必要がある。また、加算額について、交通距離の区分を2区分増設するとともに、限度額を25,000円引き上げ70,000円に改定する必要がある。
- (イ) 再任用職員に対して単身赴任手当を支給するよう、人事院勧告の内容に準じて、所要の改正を行う必要がある。

### ウ 管理職員特別勤務手当

管理職手当受給者が、災害への対処等によりやむを得ず平日の深夜に勤務した場合に、勤務1回につき、6,000円を上限として管理職員特別勤務手当を支給するよう、所要の改正を行う必要がある。

## (3) 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。ただし、(2)のア及びイの(ア)については、人事院勧告の内容に準じて、平成30年4月1日までに段階的に実施すること。

## 8 その他の課題

### (1) 昇給制度の見直し

国においては、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、本年1月から、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととされた。

本県においても、人事評価制度の運用状況など本県の実情を考慮しながら、また、今後、本年5月に公布された改正地方公務員法の施行により、人事評価の結果を任用・給与等の人事管理の基礎として活用するようになることを踏まえ、昇給制度の見直しについて、引き続き検討を進めていく必要がある。

## (2) 教育職員の給与

国において、教育職員に係る給与制度についての検討が行われていることから、この状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当である。

## (3) 再任用職員の給与

人事院は、本年の報告において、今後も民間の再雇用者の給与の動向を注視するとともに、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、必要な検討を行うこととしている。

本県においても、国の動向等を注視しながら、再任用職員の給与について、検討を行う必要がある。

## 9 給与勧告制度の意義と役割

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権の制約に対する代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準と民間及び国家公務員等の給与水準との均衡を図ることにより、職員の適正な給与を確保する機能を有するものである。

こうした職員給与の決定方法は、長年の経緯を経て定着しており、職員を取り巻く諸情勢が変化する中であっても、適正な給与水準を保障し、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であり、また、県民の理解と信頼を得る上でも重要であると考えられる。

## 第2 勤務環境の整備について

### 1 総実勤務時間の短縮

職員の総実勤務時間の短縮については、職員の健康の維持や、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の観点から、全庁的に取り組むべき重要な課題であり、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に向けた積極的な取組を進めるよう、従来から要請してきたところである。

本年6月には、過労死等防止対策推進法が制定され、過労死等の原因の一つである時間外勤務の縮減は、喫緊の課題となっている。

時間外勤務の縮減については、これまでも様々な取組が行われているが、長時間の時間外勤務が、職員の心身両面の健康に与える影響の大きさにかんがみ、知事部局、教育庁や学校現場、警察などあらゆる職場において、引き続き、時間外勤務の要因の把握に努め、それぞれの実情に即した、業務処理体制の見直しや事務の簡素・効率化など、実効性のある時間外勤務の縮減に、一層取り組む必要がある。

また、管理職員をはじめ職員一人ひとりにおいても、時間外勤務の縮減を共通の課題として常に意識し、計画的かつ効率的な業務遂行に努める必要がある。特に、管理職員は、自らに求められる最も重要な職務の一つが「マネジメント」であることを自覚した上で、職員の業務量や業務の進捗状況、勤務実態を的確に把握し、業務の進め方の再点検や業務配分の見直しを行うなど、時間外勤務の縮減につながる有効な勤務時間の管理及び業務の進行管理に、自ら率先して取り組むことが重要である。

さらに、年次有給休暇の取得については、職員の心身のリフレッシュやゆとりある生活の確保のためにも重要であることから、その計画的・連続的な取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

### 2 メンタルヘルス対策等

職員が、心身ともに健康な状態で職務に従事することは、職員本人や家族にとってだけでなく、公務能率の向上の観点からも重要であり、引き続き、心身両面からの健康管理対策を推進していく必要がある。

特に、近年、長期病休者(31日以上)のうち、精神疾患を原因とする者が約4



割を占める状況が続いていることから、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。各任命権者においては、これまでも、専門医等による相談事業や管理職員等に対する研修事業など、様々な対策を充実させてきたところであるが、引き続き、原因の分析・把握を進め、心の健康の保持増進から、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまで、組織的に総合的な対策に取り組むことが必要である。中でも、予防及び早期発見がより重要と考えられることから、職員がメンタルヘルスに関する理解を一層深め、ストレスを自覚した場合等に適切に対応することが可能となるよう今後とも効果的な対策に努める必要がある。

さらに、本年6月の労働安全衛生法の一部改正に伴い、「心理的な負担の程度を把握するための検査」（いわゆるストレスチェック）の実施の義務付けに係る取組を着実にを行うこととされている。

こうした中、メンタルヘルス不調は、職場における人間関係や長時間労働と深いかかわりを持つ場合もあることから、各職場においては、日頃から職員間でコミュニケーションを図って相互理解を深めるとともに、職場全体で協力し、助け合うことができるような良好な職場環境づくりに努める必要がある。特に、管理職員は、自らがメンタルヘルス対策におけるキーパーソンであるとの認識を持ち、職員の健康状況等の把握や、職場のストレス要因の軽減・除去に努めることが重要である。

職員に大きなストレスを与え、メンタルヘルスを害する要因となり得るセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについては、職員個人の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものでもあると指摘されている。これまでも各任命権者において、これらを防止するための指針の策定や相談窓口の設置などの対策がなされているところであるが、引き続き、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進める必要がある。

### 3 職業生活と家庭生活の両立支援

育児や介護をしている職員等が安心して仕事に取り組むためには、職業生活と家庭生活の両立を可能とする勤務環境の整備が重要であることから、これまで短期の介護休暇の新設、子の看護休暇の拡充、短期間の育児休業取得者の期末手当に関する制度改正や育児に関するハンドブックの作成など、様々な対策に取り組んでいる

ところであるが、引き続き、職員に対し、制度の周知や啓発活動を積極的に行うなど活用促進に向けた取組を進め、両立支援を更に推進していく必要がある。

特に、育児については、男性職員の育児休業取得率が低い状況にあり、女性の活躍推進の観点からも男性職員の育児休業の取得向上を図ることは重要と考えられ、引き続き、各職場での育児休業への理解を一層深めるとともに、管理職員に対し、男性職員の育児休業の取得向上について意識啓発を行い、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備を図るなど、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」に掲げた目標の達成に向けた、具体的な取組を着実に進めていくことが重要である。

### 第3 人事行政の運営について

国においては、国家公務員制度改革基本法に基づく制度改革の一つとして内閣人事局が設置され、一方、地方公務員制度についても、人事評価制度の導入等国家公務員制度に準じた措置が図られるほか、男女共同参画社会の実現に向けた取組の更なる促進など、公務を取り巻く環境は大きく変化してきている。このような状況の中で、職員の志気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくためには、採用、人事評価、人事配置、昇任等の人事行政の運営全般にわたり、人材の確保や人材育成、職員の能力の十分な活用に留意した総合的な取組を行うことが重要である。

#### 1 雇用と年金の接続のための取組

国においては、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」によって、当面、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、また、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律においても、政府は平成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の拡大など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ている。

本県においては、高齢期における職員の雇用に対する取組として平成13年度から現行の再任用制度を導入し、定年退職者等の働く環境づくりに努めてきたところで

あるが、年金支給開始年齢が今後段階的に引き上げられることに応じて、本県の実情を踏まえた再任用制度の構築に向けて検討を進めている。

検討に当たっては、再任用制度が雇用と年金の接続のための取組であることから、職員が安心して職務に専念できる環境の整備が望まれることに加え、計画的な新規採用による組織活力と公務能率の確保に努め、併せて、配置先の検討や複数の短時間勤務形態など、再任用職員の能力と経験を活かせる制度となるよう留意する必要がある。

## 2 人材の確保・育成等

### (1) 人材の確保・育成

社会経済情勢の変化、新たな政策課題や複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応するためには、多様かつ優秀な人材の確保に努めることが重要である。そのためには、職員採用試験のあり方について不断の見直しを行うことが必要であり、平成27年度においては、民間企業の採用選考活動の開始時期や国家公務員採用試験の日程の見直しを踏まえた人材の確保に努める必要がある。そのため、試験の応募者の確保に向けて、採用説明会や職場見学会等の開催をはじめ、各種広報活動を積極的に行うなど、引き続き公務の魅力を直接伝えるための取組等に努めることが重要である。

職員の育成については、職員がそれぞれの職場で自信と誇りを持って県民のために職務に従事し、行政目的を実現することができるよう、キャリア形成の促進に向けた人材の計画的な育成に取り組んでいくことが重要である。そのためには、職員の専門的能力やマネジメント能力等の開発はもとより職員の志気の高揚も重要な視点として、職場研修をはじめとした様々な研修や長期的な視点での人材育成に留意した人事管理等に努める必要がある。

### (2) 女性の採用・登用等

国においては、女性の活躍推進は重要な課題であるとして、女性職員の採用・登用の拡大に向けた取組を積極的に進めている中、本県においても、同様に女性職員の採用・登用等の促進に努める必要がある。

こうした中、採用については、女性に向けて公務の魅力伝える説明会を開催するなど女性の受験者の増加を図り、登用については、これまでも政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大などに努めてきたところであるが、国の取組を踏まえ、本県においても、より一層女性職員の登用を推進する必要がある。さらに、登用に向けては人材育成も重要であることから、研修の充実にも取り組む必要がある。

また、これらの取組に当たっては、育児や介護などの制度の充実や制度を利用しやすい勤務環境の整備を進めるなど、職業生活と家庭生活の両立を可能とする取組の一層の充実が重要である。

### 3 人事評価制度

国家公務員については、人事評価の結果が任免、給与及び人材育成に活用されるなど、能力・実績に基づく人事管理が進められている中、地方公務員においても、本年5月に人事評価制度の導入等を内容とする改正地方公務員法が公布されたところである。

本県では、既に知事部局において人事評価制度を導入し、能力や実績をより適切に反映した人事・給与制度の確立に向けて取り組んでいる。また、教育委員会においては校長及び教頭の教職員評価を実施するなど、人事評価制度の整備が進められている。

今後は、公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまで実施してきた人事評価やその試行の結果を十分に検証するとともに、評価者に対する研修や職員からの苦情に対処する仕組みが充実されるよう、更に取り組を進める必要がある。なお、取組の推進に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要である。

### 4 公務員倫理

職員の非行により、県民の信頼を損なう不祥事が依然として跡を絶たず、公務員倫理の確立が強く求められていることから、職場における指導や職員研修を通じた継続的な取組を一層進めていく必要がある。

公務員倫理の確立に向け、職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを改めて自覚し、常に厳正な規律意識と高い倫理観を持って綱紀の保持に努めるとともに、公務員としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要である。

