

# 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「令和2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18,413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4,483人の平均給与月額358,203円であり、その平均年齢は43.0歳、男女別構成は男性69.2%、女性30.8%、学歴別構成は大学卒67.0%、短大卒6.6%、高校卒26.4%、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380,091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494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167の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地調査によらなくても実施可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特

別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、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職種及び研究員、教員等の32職種について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査している。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 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4.45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)	727,067 円
	上半期 (A2)	737,103 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	328,235 円
	上半期 (B2)	330,098 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.22 月分
	上半期 (A2/B2)	2.23 月分
	年間計	4.45 月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2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、4.50月分である。

#### (2) 月例給

本委員会は、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、公務にあつては行政職、民間にあつ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ス方式により比較を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき、民間給与と職員給与の較差を算出することとする。

#### 4 職員給与と国家公務員給与との比較

昨年4月における本県の行政職給料表適用者と国の行政職俸給表(一)適用者の給料月額を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100としたときの職員のラスパイレス指数は100.2となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	平成29年	平成30年	平成31年
ラスパイレス指数	100.9	100.5	100.2

都道府県のラスパイレス指数の状況(平成31年)

ラスパイレス指数	99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団体数	11	14	17	5

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は99.8となっている。

#### 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、山口市とも0.1%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157,710円、180,270円、202,823円となっている。

#### 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月7日、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額の4.46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(4.50月分)が

民間事業所の特別給の支給割合を上回っていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当を0.05月分引き下げる勧告を行った。

月例給については、公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告及び勧告を行うこととしている。

人事院の給与勧告等の概要については、17ページ及び18ページのとおりである。

## 7 本年の給与の改定

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、職員給与と民間給与、国家公務員給与等との比較結果及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

### (1) 特別給

民間の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の年間支給割合を0.05月分引き下げる必要がある。支給割合の引下げ分は、人事院勧告の内容に準じて、期末手当から差し引くこととする。

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

この改定は、これを実施するための条例の公布の日から実施する必要がある。

### (2) 月例給

本年の民間給与と職員給与の較差、月例給に係る人事院勧告の内容等を踏まえ、今後、必要な報告及び勧告を行うこととする。

## 8 その他

55歳を超える職員の昇給については、標準の勤務成績で1号給の昇給などとしていところであるが、他の都道府県の動向、国における定年引上げに伴う人事評価の改善に向けた検討状況等を踏まえ、昇給制度の在り方について、引き続き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給与決定原則に基づき、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、引き続き、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ていく必要がある。

#### (1) 時間外勤務の上限設定

時間外勤務命令を行うことができる上限等について、昨年4月に施行した人事委員会規則により、上限時間を1年につき原則360時間、任命権者が指定する所属において720時間などと設定した。

また、災害その他避けることのできない事由による場合は、上限時間を超えて時間外勤務をさせることができることとしており、その場合については、人事委員会規則により各任命権者に対し、その要因の整理・分析を行い、検証を行うことを義務付けている。

本委員会としても、任命権者の上限時間を超えて時間外勤務を命じた要因の整理、分析及び検証の状況等、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各任命権者に対する助言や支援を行うなど、制度が適切に運用されるよう対応していく。

また、教育委員会においては、文部科学省が制定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」に基づき、本年3月に県立学校教員の「時間外在校等時間の上限に関する方針」を策定したところであり、その方針に基づき、教員の勤務時間の把握や進行管理などの職場におけるマネジメントの強化を図っていくことが必要である。

## (2) 時間外勤務の縮減

総実勤務時間を短縮するためには、時間外勤務の上限を遵守するだけでなく、時間外勤務を更に縮減していくことが重要である。

各任命権者においては、これまでも、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組が行われており、今後とも、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、時間外勤務の要因の把握に努め、事務事業の見直しによる業務量の削減に取り組むとともに、業務の平準化や業務量に応じた適正な人員配置等の業務処理体制の見直しを行うなど、それぞれの実情に即した実効性のある時間外勤務の縮減の取組を、適宜、その見直しを行いながら、一層進めていく必要がある。

特に、このたびの新型コロナウイルス感染症に関する相談対応や疫学調査等により、関係所属の業務量が増大し、長時間勤務となった職員が多数生じたことから、任命権者においては、特定の職員に過度な負担が生じないように、業務の平準化の措置が適切に講じられるとともに、業務継続に必要な人員配置等が実施されたところである。今後の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に備えた対策を講じるに当たり、こうした取組を継続する必要がある。

また、職員一人ひとりにおいても、自らの働き方を見直し、計画的かつ効率的な業務処理を進めることが重要である。特に、管理職員においては、職員の業務処理の「マネジメント」が最も重要な職務の一つであることから、職員の勤務実態等を適切に把握するとともに、各所属における時間外勤務の縮減につながるよう勤務時間の管理及び業務の進行管理に積極的に取り組むことが必要である。

## (3) 年次有給休暇の取得促進

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ワーク・ライ

フ・バランスの実現のためにも重要である。各任命権者が策定している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（以下「特定事業主行動計画」という。）に掲げられた年次有給休暇の取得率の目標の達成に向け、引き続き、各任命権者においては、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、職員が確実に休暇を取得できるよう配慮することが必要である。

## 2 心身両面の健康管理対策

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。

### (1) 身体健康管理対策

職員の健康の増進を図るためには、病気の予防や早期発見、早期治療などにつながる取組が重要であり、各任命権者においては、定期健康診断など様々な事業を実施しているところである。特に、要精密検査者への早期受診の徹底や、特定保健指導対象者の生活習慣の改善などの取組を更に進めていく必要がある。

### (2) メンタルヘルス対策

職員の長期病休者数のうち、精神疾患を原因とする者の占める割合については、近年、4割程度で推移する状況が続いており、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、様々な対策を充実させてきたところであるが、引き続き、産業医等の指導、助言を受けながら、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。

とりわけ、予防及び早期発見がより重要と考えられることから、ストレスチェックの着実な実施により、医師による面接指導につなげるとともに、職場においては、ストレスチェックの結果を踏まえ、職場環境の課題の把握やその改善に取り組むことが必要である。

また、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、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・除去について、より主体的に取り組むことが重要である。

### (3) 長時間労働等に係る健康管理対策

昨年4月の労働安全衛生法等の改正により、労働者の労働時間の状況の把握の義務付けや、長時間労働を行う者に対する医師による面接指導の見直し等が行われた。また、本県においては、各任命権者における独自の取組として、1箇月100時間以上の時間外勤務を行った職員に対しては、職員からの申出がなくとも面接指導を行うこととしたところである。

こうした中、1箇月100時間以上の時間外勤務を行った職員に対する医師の面接指導件数は、新型コロナウイルス感染症への対応等により昨年と比べ増加しており、各任命権者においては、時間外勤務の縮減の取組と併せて、時間外勤務時間の把握や医師による面接指導を的確に実施していく必要がある。

また、国の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、地方公務員についても、過労死等防止対策に取り組むこととされており、その趣旨も踏まえ、時間外勤務の縮減やメンタルヘルス対策などの取組を一層進めていく必要がある。本委員会としても、労働基準監督機関として、その職権を有する労働基準法別表第1第12号及び同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員の過重労働防止に向け監督指導の徹底に努めていく。

## 3 ハラスメント対策

職員に大きなストレスを与え、心身の健康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、妊娠、出産、育児又は介護に関する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ある。

これまでも、各任命権者において、ハラスメントの防止のため、指針の策定や相談窓口の設置などの対策がなされ、ハラスメントに関する相談件数は減少傾向に



あったものの、昨年度、増加に転じた。

こうした中、本年6月、ハラスメント防止の強化に向けた、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の一部改正の施行を受け、本県においては、「パワー・ハラスメントの防止及び解決に関する指針」等を改定し、相談から解決、再発防止の措置などについて、従来よりもきめ細かく具体的に対応することとしたところである。

いずれのハラスメントも絶対に許されないものであり、各任命権者は、引き続き、職員に対する指針等の周知や研修等を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を一層進める必要がある。

#### 4 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、育児休業や介護休暇等に係る制度の拡充に取り組んできたところである。

こうした中、一人ひとりの事情に応じて制度を円滑に利用できるよう、各任命権者においては、引き続き、職員に対する制度の周知や制度を利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を進めていく必要がある。

とりわけ、育児については、女性の活躍推進の観点からも男性職員の育児休業の一層の取得向上を図ることが重要である。特定事業主行動計画に掲げた目標について、知事部局では平成29年度に達成しているが、引き続き、各任命権者においては、管理職員に対する意識啓発や育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどの取組を着実に進めていく必要がある。

また、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、育児や介護を行う職員だけでなく、すべての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、働き方改革の観点からも有効である。

本県では、これまで、育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制や、「山口県サテライトオフィス」などが実施されてきたことに加え、新型コロナウイルス感染症への対応として在宅勤務や時差出勤の活用が図られるなど、柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組が進められてきたところである。

知事部局においては、加速化する社会のデジタル化に対応した新しい働き方や生活を見据え、現在、通信機器を利活用したテレワークの促進に取り組んでいるところであり、今後は、各任命権者において、こうした取組を更に推進していく必要がある。

### 第3 人事行政の運営について

国においては、長時間労働の是正を含む多様で柔軟な働き方の実現等のための働き方改革や、公務員の定年引上げに向けた取組が進められるなど、公務を取り巻く環境は大きく変化している。

このような状況の中、職員の志気や意欲を高め、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、職員の能力発揮に留意した総合的な取組を行うことが重要である。

#### 1 高齢層職員の能力及び経験の活用

国においては、本年3月に国会に提出された、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の一部を改正する法律案は審議未了で廃案、地方公務員法の一部を改正する法律案は継続審議となったが、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」においては、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされた。また、人事院は、昨年につき、本年の報告においても、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう要請を行った。

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、これまで、再任用制度を活用して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、国の動向を注視しつつ、本県の実情を踏まえた定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用方策について、具体的な検討を行う必要がある。

これらの検討に当たっては、組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することや、高齢層職員の多様な働き方を可能とすること等に留意するとともに、定年年齢

が65歳に引き上げられるまでの間の雇用確保のため、引き続き現行の再任用制度を適切に運用する必要がある。

## 2 人材の確保・育成等

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を確保し計画的な育成を図るとともに、すべての職員が活躍できる公務職場の実現に向けて、取組を進めていくことが重要である。

### (1) 人材の確保・育成

人材の確保については、近年、若年人口の減少や若者の就業意識の多様化の進展等を背景に、採用試験の応募者が減少傾向にある。このため、より幅広い応募者の確保に向け、本年度、従来の教養試験や法律・経済等の専門試験に代えて、民間でも広く活用されている基礎能力試験を導入した採用試験を新設するとともに、社会人経験者を対象とした採用試験等について年齢要件を緩和するなど、試験制度の見直しを行い、応募者の増加につながったところである。また、現在、国においては、いわゆる就職氷河期世代の支援の取組が行われており、本県においても、本年度、同世代を対象とした採用試験を新たに実施したところである。今後とも、各任命権者と緊密に連携を図りながら、試験制度の見直しをはじめ、就職説明会の積極的な開催やSNS等を活用したきめ細かな情報発信など、より実効性のある人材確保策に取り組んでいく。

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、計画的かつ効果的な人材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を高める多様な研修を実施するとともに、人事評価制度を活用して、職員の意欲を高め、主体的な成長を促しながら、長期的な視点に立った人事管理等に努める必要がある。

## (2) 女性の採用・登用等

各任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画に沿って、計画的に女性職員の採用・登用等に取り組んでいるところであり、引き続き、女性受験者の確保や女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大を図るとともに、女性職員が職業生活と家庭生活の両立を図り、活躍できる環境の整備に向けて、働き方改革の取組を一層進めていく必要がある。

## (3) 障害者の雇用

障害者の就業機会の更なる拡大を図るため、本年度の障害者を対象とした採用選考において、年齢要件を大幅に緩和したところである。各任命権者においては、本年4月に障害者の雇用の促進等に関する法律に基づきそれぞれ作成した障害者活躍推進計画に沿って、受入体制の整備等、障害のある職員がその能力を十分に発揮できる環境づくりを更に進めていく必要がある。

## 3 能力・実績に基づく人事管理

組織の活性化や公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を的確に把握し、人事配置や昇任などの人事管理に適切に反映することが重要である。

本県では、全ての任命権者において人事評価制度が運用されているところであるが、人材育成の観点も踏まえ、人事評価を適切に活用し、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

また、制度の運用に当たっては、引き続き、公正で納得性の高い制度の定着に向けて、これまでの運用状況の検証を行い、改善を図るとともに、評価の精度向上に資する評価者への研修や職員からの苦情に対処する仕組みの充実等に努める必要がある。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、公務内はもとより公務外においても、自らの行動が公務への信頼に影響を及ぼすことを自覚し、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、県民全体の奉仕者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。