

## 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25年職員給与実態調査」によると、職員の総数は22,855人であって、その平均年齢は43.1歳、平均経験年数は20.6年、また、男女別構成は男性61.1%、女性38.9%、学歴別構成は大学卒85.2%、短大卒4.0%、高校卒10.7%、中学卒0.1%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356,639円、扶養手当9,858円、地域手当4,682円、計371,179円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

なお、職員給与については、本年 7 月から、職員の給与等の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）により、給料月額については職員の職務の級に応じて4.77%～9.77%の割合を乗じた額を減額し、管理職手当については一律10%減額して支給する措置が講じられている。

### 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274の事業所を対象に、「平成25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8,812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、雇用調整の実施状況や、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、職種別民間給与実態調査においては、従来、職員との給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象とされていなかったが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、人事院において対象産業の見直しが行われ、本年の調査から、対象が全産業に拡大された。

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、90.7%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) 給与改定の状況

#### ア 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で34.4%（昨年38.8%）、高校卒で25.5%（同16.1%）となっているが、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で90.2%（同90.0%）、高校卒で85.9%（同87.9%）となっており、依然として多くの事業所において初任給は据置きとなっている。

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191,585円（昨年191,230円）、高校卒で159,616円（同159,221円）となっている。

（資料第14表、第16表）

## イ 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14.1%（昨年14.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.4%）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90.0%（昨年81.6%）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27.9%（同14.4%）、減額となっている事業所の割合は7.7%（同10.7%）となっている。

（資料第17表、第19表）

## (2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は27.0%（昨年27.9%）となっている。雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制16.2%（同15.6%）、残業の規制13.5%（同10.8%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転6.8%（同4.5%）となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、3.1%（同0.9%）となっている。

（資料第20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167円（0.04%）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43.5歳)	較 差 (A) - (B) $\left( \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
371,623円	371,456円	167円 (0.04%)

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。

なお、特例条例による給与の減額措置は本年7月から行われているものであるが、民間給与との比較の便宜を図るため、本年4月分の行政職の給与を基に減額措置後の職員給与を試算すると、次表のとおりとなる。

民間給与 (A)	職員給与 (C) (平均43.5歳)	$\left( \frac{(A)-(C)}{(C)} \times 100 \right)$
371,623円	345,206円	26,417円 (7.65%)

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、所定内給与月額の3.96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）とおおむね均衡している。

（資料第24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43.5歳で371,456円、国家公務員では、平均年齢43.1歳で405,463円（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（以下「給与改定・臨時特例法」という。）による給与の減額措置後では376,257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25年国家公務員給与等実態調査（平成25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24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100.2（前年92.5）となっているが、都道府県平均は107.5（同99.3）であり、全都道府県の中で最低の水準となっている。

なお、職員のラスパイレス指数は前年に比べ7.7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の影響であり、総務省が同時に示した参考値<sup>※3</sup>では、職員のラスパイレス指数は92.6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24年においては、職員の給料、国家公務員の俸給ともに減額措置が講じられている。

※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、0.1%の減少となっている。

（資料第28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0.7%、岡山市で0.5%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230,040円、3人世帯で257,900円、4人世帯で285,700円となっている。

（資料第27表、第28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0.4ポイント低下し4.1%（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、0.1ポイント上昇し0.89倍（季節調整値）、本県では0.14ポイント上昇し1.18倍（同）となっている。

（資料第28表）

## 第6 人事院の給与等に関する報告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革等について報告した。あわせて、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

その概要は、次のとおりである。

## 給与等に関する報告の骨子

### ○ 本年の給与等に関する報告のポイント

#### 月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
  - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
  - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
  - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

#### 給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

### 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 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

\* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減

額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） 76円 0.02%  
（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%  
〔 行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳  
（減額後）376,257円 〕
- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない
  - \* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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

- 公務の支給月数（現行3.95月(減額前)）は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
  - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案  
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
  - \* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
  - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映  
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
  - ・ 技能・労務関係職種の見直しと給与の在り方  
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
  - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討



**\* 給与構造改革における昇給抑制の回復**

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

**IV 雇用と年金の接続**

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

**○ 雇用と年金の確実な接続のための取組**

- ・ 職員に対する周知、希望聴取
- ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・ 再任用に関する苦情への対応
- ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

**○ 再任用職員の給与**

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
- ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

**\* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要**

**V 適正な給与の確保の要請**

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

## 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

### I 国家公務員制度改革についての基本認識

#### 1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

#### 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

##### (1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

##### (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

##### (3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

### II 人事行政上の諸課題への取組

#### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

##### (1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

##### (2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

#### 2 採用試験等の見直し

##### (1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

##### (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

### 3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

#### (1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

#### (2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

### 一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の骨子

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

#### 1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

#### 2 配偶者帯同休業制度の概要

##### (1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者\*と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 配偶者は国家公務員に限らない。

##### (2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

##### (3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

**(4) 休業の効果**

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

**(5) 休業の承認の失効等**

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

**(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用**

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

**(7) 給与の復職時調整**

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

**3 実施時期**

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

## 第7 むすび

### 1 職員給与

職員給与等の決定に係り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わずかに下回っていることが判明した。

本委員会としては、本年の較差は小さく、職員給与と民間給与はおおむね均衡していること等から、給料表の改定を行わないこととした。

#### (2) 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おおむね均衡していることから、本年は、改定を行わないこととした。

#### (3) 給与構造改革に伴う経過措置

給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）については、昨年、廃止が適当であるとし、実施時期等について具体的な検討を進めることとしていた。

経過措置の対象者数については、昇給、昇格等により大幅に減少してきており、国においては本年度末で廃止されることから、本県においても早期に廃止することが適当である。

廃止に当たっては、経過措置の対象者数が比較的多い公安職や小中教育職において、平成26年4月の受給対象は1割程度と見込まれること、経過措置の廃止が決定している他県等においては、激変緩和の観点から

段階的に廃止する団体が多いこと等を考慮し、平成26年度については、経過措置として支給されている給料の2分の1を減額して支給し、平成27年4月1日に経過措置を廃止することとする。

#### (4) 昇給・昇格制度

昇給・昇格制度については、国及び他の都道府県の動向や本県の実情も踏まえながら、検討を進めるとしていた。

昨年、人事院は、50歳台後半層において、官民の給与差が相当程度存在しているとして、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の改正を報告・勧告したが、国においては、人事院の報告・勧告に沿った制度改正が行われたところである。他の都道府県においては、半数の団体が国に準じた昇格制度の改正を実施しているが、昇給制度の改正を実施したのは数団体である。

給与制度は国に準拠することが基本であるが、本県の職員給与と県内民間の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は見られるものの、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する。

#### (5) 給与制度の総合的見直し

人事院は、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、国家公務員給与について一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきていることから、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、国家公務員の給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めるとしている。

具体的な検討課題としては、地域における官民給与の実情を踏まえた地域間の給与配分の在り方、民間賃金の動向等を踏まえた50歳台（特に後半層）の給与水準の在り方を中心に俸給表構造の見直しを検討する世代間の給与配分の在り方、人事評価の給与への反映における昇給の効果

の在り方、公務における勤務実態や民間の状況等を踏まえた諸手当の在り方などが挙げられている。

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する。

## 2 公務員人事管理

### (1) 人材の確保・育成

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む中で、大きく変化する社会経済情勢や複雑・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採用者数が抑制基調にある中で、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きたところであるが、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。あわせて、採用試験の実施方法について研究・分析を行い、絶えずその改善に向けて検討し、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、国家公務員採用試験における人事院の検討状況などの動きを注視し、本委員会としても、平成27年度以降に実施する採用試験について必要な措置を講じていくこととする。

人材育成については、各任命権者において、OJT（職場研修）や研修所研修の実施等により取り組まれてきているが、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。

また、多くの職員が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、あらゆる機会を通じて、職員に公務員としての自覚を促すとともに、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。

## (2) 人事評価制度

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、昨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、評価結果の活用が始められたところである。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。

なお、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、今後、より学校現場に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。

## (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、更なる女性職員の職域の拡大、管理職への登用を進め、女性職員と男性職員が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

本県においては、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たところであるが、少子高齢化が急速に進展する中、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。人事院も、本年の報告の中で、両立支援の拡充に向けてフレックスタイム制、短時間勤務制の適用範囲の拡大など多様で弾力的な勤務時間制度等の整備について検討を進めるとしているが、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については、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が、取得率は極めて低い水準であり、育児時間、家族休暇などの特別休暇と併せて、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更に深めていくことが必要である。

また、人事院は本年8月、国家公務員の両立支援の推進に向けて、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の導入について、意見の申出を行った。今後、国において法制化に向けた検討が行われると見込まれるが、地方公務員への導入に関して、その動向を注視する必要がある。

#### (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、数年来増加傾向にあり、昨年度は、東日本大震災への対応に伴う多くの臨時・緊急業務が生じた一昨年度を除くと、過去10年間で最も多い結果となっている。また、依然、長時間の超過勤務が常態化している職場も見られる。

超過勤務の縮減は、労働安全衛生上の重要課題であるとともに、ワーク・ライフ・バランスの観点からも積極的な取組が求められるものであり、各任命権者においては、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いる。

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。

## (6) 心の健康づくり対策の推進

精神疾患により休職し、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・ハラスメントについては、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。職員からの相談件数自体は多くないものの、これらのハラスメントが潜在化しないよう、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

本年度から公的年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、60歳定年の場合、年金が支給されず無収入となる期間が発生する。これへの対応として、国家公務員については、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとされ、地方公務員についても同様に対応するよう国から要請されている。地方公務員法の改正が見込まれないことから、本県においても、雇用と年金の接続を図るための当面の措置として、現行の再任用の仕組みによらざるを得ないものと考ええる。

現行の再任用制度により雇用と年金の確実な接続を図るためには、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。

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、この高齢期雇用を契機として、60歳前も含めた人事管理全体について、今後の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、本年3月の閣議決定において、人事院に対し、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。人事院は、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて、来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の実態を把握した上で、国の再任用職員の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしている。

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する。

## 3 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、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もの（民間準拠）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り、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ると考えられることによる。

こうした民間準拠により職員給与を決定する仕組みを通じて、真摯に職務に精励している職員に適切な給与を支給することは、職員の努力や実績

に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

#### 4 勧告の実施及び適正な給与の確保の要請

現行の特例条例による給与の減額措置は、本年7月から平成26年3月末までの措置として行われているものであるが、平成16年度から昨年度末まで本県独自の減額措置が行われていたことを考慮すると、特例的な給与の減額措置が相当長期間に及んでいることとなる。また、国からの要請を受けて減額措置が行われたことは、地方公務員法に定める給与決定の原則に反するものであり、誠に遺憾なことと言わざるを得ず、職員の士気に及ぼす影響も危惧されるところである。

職員が、職務に対する意欲を保持しつつ、安心して職務に専念できる環境を整えるためには、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく本来の給与水準が確保されることが重要である。労働基本権制約の代償機関である本委員会としては、減額措置が終了する平成26年4月以降の職員の給与について、給与勧告制度に基づく適正な水準が確保される必要があると考える。

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とともに、民間準拠による適正な給与を確保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）の長又は工場長の長
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
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
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
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	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		支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
6級	本庁課長	課長代理	課 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