

# 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25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19,136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4,843人の平均給与月額額は369,729円であり、その平均年齢は43.6歳、男女別構成は男73.0%、女27.0%、学歴別構成は大学卒64.7%、短大卒7.5%、高校卒27.7%、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396,829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591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217の事業所について、「平成25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6,732人及び研究員、医師等の56職種1,249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家族手当、住宅手当、特別給等の支給状況や給与改定の状況、雇用調整の実施状況等について調査を行った。

なお、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から、対象を全産業に拡大して実施した。

### 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1,081円(0.29%)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) ( $\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$ )
375,260円	374,179円	1,081円 (0.29%)

- (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。)、特地勤務手当(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。

なお、この公民給与の比較は、本年4月時点のものであるが、職員の給与については、「知事等の給与の特例に関する条例」(以下「特例条例」という。)により一部の職員の給料月額を減額して支給する措置が講じられており、減額後の行政職の平均給与月額は372,123円である。

《参考》民間給与と特例条例による減額措置後の職員給与との比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B) $(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100)$
375,260円	372,123円	3,137円 (0.84%)

また、本年7月からは、特例条例を廃止する一方で、「一般職の職員等の給与の臨時特例に関する条例」（以下「臨時特例条例」という。）により、国からの要請を踏まえた給与減額支給措置（行政職で平均△7.6%）が全職員に実施されていることから、本年7月以降の職員給与は民間給与を大きく下回っている状況にあると考えられる。

(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額の3.96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)	630,794 円
	上半期 (A2)	612,585 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	314,090 円
	上半期 (B2)	313,820 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.01 月分
	上半期 (A2/B2)	1.95 月分
	年間計	3.96 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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

人事院は、本年8月、月例給については、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく給与減額支給措置による減額前の国家公務員給与が民間給与を76円(0.02%)下回っているが、官民較差が極めて小さいこと、また、特別給については、民間事業所での支給は所定内給与月額の3.95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月分と均衡していることから、双方とも改定を行わないこととした。

また、給与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する旨の報告を行った。

## 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0.7%、山口市で1.1%それぞれ下落している。

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154,967円、180,324円、205,654円となっている。

## 6 給与の改定

職員の給与決定に係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報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1,081円(0.29%)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

民間の支給割合と概ね均衡していること等から、改定を行わないことが適当である。

## (2) 改定の実施時期

この改定は、平成25年4月1日から実施すること。

## 7 その他の課題

### (1) 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は、平成26年3月末に廃止することとされている。

本県においても、国に準じて経過措置額の制度を導入した経緯を踏まえ、他の都道府県の動向及び経過措置額を受給している職員の状況など本県の実情を考慮しながら、制度の廃止に向けて引き続き検討を進める必要がある。

### (2) 高齢層職員の給与

国においては、50歳台後半層における官民の給与差に対応するためとして、これまでに昇給・昇格制度の見直しを行うなど、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制する取組を進めているところである。

本県においても、他の都道府県の動向及び本県の実情を考慮しながら、次に述べる今後の国における給与制度の総合的見直しの内容等も踏まえつつ、高齢層職員の給与について、検討を進めていく必要がある。

### (3) 給与制度の総合的見直し等

人事院は、本年の報告において、地域間や世代間の給与配分の見直しをはじめ、職務や勤務実績に応じた給与等について検討し、俸給表構造や諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的見直しを実施できるよう検討を進めることとしている。

この給与制度の総合的見直しは、地方公務員の給与制度にも影響を及ぼすも

のであることから、その動向を注視していく必要がある。

また、再任用職員の給与についても、人事院報告において、今後、民間の実態を把握した上で検討するとされており、併せて注視していく必要がある。

## 8 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。

本県では、臨時特例条例により、本年7月から平成26年3月末までを特例期間として、すべての職員を対象に、給料月額等の一部を減額して支給する措置が講じられているところである。職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定原則によるべきであり、本委員会の勧告が尊重されるとともに、特例期間の満了後においては、給与勧告制度に基づく適正な給与水準が確保されることを望むものである。

## 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。

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、適切な勤務時間の管理及び業務の進行管理に努めるとともに、時間外勤務の縮減に向け、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。

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、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ことから、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

国家公務員制度改革基本法に基づく制度改革や、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴う雇用と年金の接続に向けた取組など、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、優秀な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、本年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、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の間、希望者を再任用するものとしたところである。

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、現在、閣議決定の趣旨を踏まえつつ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、これまで再任用職員の配置がない職務への任用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

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必要がある。また、平成

27年度卒業・修了予定者の就職活動から適用される民間企業の採用選考活動時期の繰下げや国家公務員採用試験の日程の後ろ倒しについて状況を見極め、本県においても、職員採用試験の日程等の見直しを行いつつ、求める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。

女性職員については、これまでも登用が図られてきたところであるが、国において、公務員が率先して女性の採用・登用の促進に取り組むこととされていることなどを踏まえ、本県においても、引き続き、政策・方針決定過程へ参画する機会を拡大するなど、女性職員の登用を推進する必要がある。

### 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。

本県では、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。

今後とも、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。

