

# 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27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19,012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4,786人の平均給与月額369,126円であり、その平均年齢は43.5歳、男女別構成は男性71.8%、女性28.2%、学歴別構成は大学卒65.0%、短大卒7.5%、高校卒27.4%、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394,852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553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209の事業所について、「平成27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7,535人及び研究員、医師等の54職種1,397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等について調査を行った。

### 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2,229円(0.60%)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) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
375,777円	373,548円	2,229円 (0.60%)

- (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4.21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)	694,583 円
	上半期 (A2)	704,816 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	332,491 円
	上半期 (B2)	333,086 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.09 月分
	上半期 (A2/B2)	2.12 月分
	年間計	4.21 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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、4.10月分である。

#### 4 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月、月例給について民間給与が国家公務員給与を1,469円(0.36%)上回っていることから、俸給表の水準を引き上げる勧告を行うとともに、「給与制度の総合的見直し」において平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとした。

また、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額の4.21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4.10月分を上回っていることから、勤勉手当を0.10月分引き上げる勧告を行った。

「給与制度の総合的見直し」として、平成28年度において、地域手当の支給割合、単身赴任手当の支給額等の改定を行うこととした。

#### 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0.6%、山口市で0.4%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153,984円、180,089円、206,192円となっている。

## 6 給与の改定

職員の給与決定に係り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的に勘案し、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2,229円(0.60%)上回っているため、給料表について、所要の改定を行う必要がある。

なお、本年は、国家公務員と同様に、大半の職員が、4月に実施された「給与制度の総合的見直し」における給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受けており、給料表の引上げを行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加しないため、民間給与との較差がなお残ることとなる(給料表による実質的な改定率は0.15%程度)。

人事院勧告においては、こうした較差を解消するため、「給与制度の総合的見直し」において平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしていることから、本県においても、本年の公民較差の状況を踏まえ、ウの(ア)のとおり所要の措置を講ずる必要がある。

#### 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0.05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 地域手当

本県においては、従来、県外の支給地域に在勤する職員及び医師等のみを支給対象としていたところであるが、公民較差の状況、人事院勧告の内容、他の都道府県の措置状況等を総合的に勘案し、県内を一つの地域としてとらえ、県内に在勤する職員に対し、手当を支給することが望ましいと考え、以下のとおり検討した。

### (ア) 県内に在勤する職員に係る地域手当

国は、去年の人事院勧告に基づき、「給与制度の総合的見直し」として、賃金構造基本統計調査（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の官民較差との差を踏まえ、俸給表の水準を平均2%引き下げるとともに、地域手当の支給割合、支給地域の見直しを行った。本県においても、去年の勧告に基づき、本年4月から給料表の水準の2%引下げ等を内容とする「給与制度の総合的見直し」を実施した。

こうした中、地域手当について、国の支給地域がある他の都道府県の支給状況を見ると、国の地域手当指定基準やそれぞれの地域の実情を踏まえ、県内一律の支給率により手当を支給している県が多くなっている。

一方、本県においては、国が周南市を3%の支給地域に指定しているが、これまで、職員の広域的な人事異動など人事管理上の理由により、周南市を支給地域には指定していないところである。この結果、本県における上記所定内賃金は全国中位にありながら、国の支給地域がある都道府県の中で、本県のみが地域手当を支給していないという状況にある。

本年人事院において、較差の解消のため地域手当の支給割合の引上げ改定を平成27年4月1日に遡及して行う勧告をしている中で、本県においては、公民較差の状況や職員の広域的な通勤実態、他の都道府県における地域手当の措置状況等を考慮すると、県内を一つの地域としてとらえ、県内に在勤する職員に対し、地域手当を支給することが適当である。

なお、支給割合の設定に当たっては、国の指定基準に基づく地域手当の県職員への加重平均支給率（直近の平成26年度では0.17%）の範囲内とする

よう留意する必要がある。

(イ) 県外の支給地域に在勤する職員及び医師等に係る地域手当

本年の人事院の報告の内容等を踏まえ、県外の支給地域に在勤する職員及び医師等に係る地域手当の支給割合について、「給与制度の総合的見直し」による見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、次表のとおり支給割合を改定する必要がある。

級地	支給地域等	支給割合		(参考) 見直し前の支給割合 →見直し後の支給割合
		現行	改定後	
1 級地	東京都特別区	18%	18.5%	18%→20%
2 級地	大阪市	15%	15.5%	15%→16%
	つくば市	13%	15%	12%→16%
5 級地	福津市	5%	7%	3%→10%
1 級地及び 2 級地以外の地域に勤務する医師等		15%	15.5%	15%→16%

(注) 1 見直し前の支給割合とは平成27年3月31日現在の支給割合を、見直し後の支給割合とは条例改正済みの最終形の支給割合を指す。

2 京都市、広島市、福岡市（以上、現行10%）、仙台市（現行6%）、岡山市、北九州市（以上、現行3%）については、「給与制度の総合的見直し」による支給割合の見直しを行っていないため、支給割合の改定は行わない。

エ 初任給調整手当

医師等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) 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、昨年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、昇給制度の見直しについ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や、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平成28年4月に施行されることを勘案すると、本県の実情を考慮した上で、昇給制度の見直しを行う必要がある。

### (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)については、平成28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

本年4月から段階的に実施している「給与制度の総合的見直し」に関し、人事院の報告の内容や本県の実情等を踏まえ、平成28年度においては、以下の手当について、所要の措置を講ずる必要がある。

### (1) 地域手当

昨年の勧告に基づき条例改正が行われている地域手当の支給割合について、平成28年4月1日から、次表のとおり改定する必要がある。

級地	支給地域	支給割合
1級地	東京都特別区	20%
2級地	つくば市、大阪市	16%
5級地	京都市、広島市、福岡市、福津市	10%
6級地	仙台市	6%
7級地	岡山市、北九州市	3%

同様に、1級地及び2級地以外の地域に勤務する医師等に係る地域手当の支給割合を、平成28年4月1日から、16%に改定する必要がある。

### (2) 単身赴任手当

昨年の勧告に基づき条例改正が行われ、単身赴任手当の基礎額が23,000円から30,000円に、加算額の限度額が45,000円から70,000円にそれぞれ引き上げられたところであるが、平成30年4月1日までに段階的に引き上げることとして

おり、平成27年度については、基礎額を26,000円、加算額の限度額を58,000円として、手当を支給している。

本年の人事院の報告の内容を踏まえ、平成28年4月1日から、基礎額を4,000円引き上げ30,000円に、加算額の限度額を12,000円引き上げ70,000円にそれぞれ改定する必要がある。

## 8 その他の課題

### (1) 配偶者に係る扶養手当

人事院は、本年の民間の調査の結果、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的であるとしながら、今後の民間における見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討を行うこととしている。

本県においても、国や民間の動向等を注視しながら、配偶者に係る扶養手当の支給要件等について、検討を行う必要がある。

### (2) 再任用職員の給与

人事院は、本年の報告において、民間企業の再雇用者の給与の動向や再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、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、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情勢適応の原則に基づき、民間の給与水準や国家公務員の給与制度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する。

## 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、業務負担の平準化等の業務処理体制の見直しや庁内会議の改善等をはじめとする事務の簡素・効率化の徹底など、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、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を改めて自覚した上で、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ワーク・ライフ・バランスの実現のためにも重要であることから、業務の繁閑を踏まえた計画的・連続的な休暇の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

近年、職員の長期病休者（31日以上）のうち、精神疾患を原因とする者が4割を超える状況が依然として続いており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。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。

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。

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、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。

具体的には、昨年の労働安全衛生法の一部改正により、「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）が義務付けられたところであり、今後、メンタルヘルス不調のリスクの高い職員を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組を着実に実施することが必要である。

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、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・除去について、より主体的に取り組むことが重要である。

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で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改善や子育て支援部分休暇の新設など、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。

とりわけ、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が重要であることから、引き続き、各職場における取組を徹底する必要がある。特に、各任命権者においては本年、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」を改定したところであり、その目標の達成に向け、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の意識啓発をより一層図るとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、具体的な取組を着実に進めていくことが重要である。

また、人事院は、本年、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨の勧告を行っている。

本県においては、国が既に実施している研究職場におけるフレックスタイム制は導入されていないが、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の弾力化や朝型勤務の試行等、職業生活と家庭生活の両立支援を図る新たな取組が行われているところである。今後、フレックスタイム制など、柔軟で多様な勤務形態の導入については、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら検討する必要がある。

### 第3 人事行政の運営について

国においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の成立等を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組が推進されるなど、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原則としてフルタイム勤務で再任用するものとされ、また、昨年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、来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、本年度の定年退職者からは、定年退職から年金支給開始まで最長2年間となることから、職員の退職にかかる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、フルタイム勤務の活用により、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。また、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、配置先の検討や職場における適切な受入体制の整備など、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

人口減少や少子高齢化の進行に的確に対応するため、国・地方を挙げた地方創生の取組が進められる中、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、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とともに、有効かつ適切な試験制度の見直しに不断に取り組むことが重要である。

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、職員の志気を高める多様な研修を実施するとともに、長期的な人材育成の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

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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等に基づき、女性職員の採用・登用の拡大に向けた取組が積極的に進められる中、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、女性受験者向け情報サイトを開設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、女性職員の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に向けて、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ことが重要である。

### 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、地方公務員についても、昨年5月に地方公務員法が改正され、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定められている。

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。

職員の能力・実績に基づいた人事管理は、組織の活性化や公務能率の向上を図るためにも重要であることから、引き続き、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、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。