

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30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18,763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4,609人の平均給与月額363,003円であり、その平均年齢は43.3歳、男女別構成は男性70.4%、女性29.6%、学歴別構成は大学卒65.6%、短大卒6.9%、高校卒27.3%、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386,823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597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191の事業所について、「平成30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8,102人及び研究員、医師等の54職種1,194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 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、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職員給与が民間給与を1,794円(0.49%)下回っている。

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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
368,666円	366,872円	1,794円 (0.49%)

- (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(基礎額)、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4.42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)	724,866 円
	上半期 (A2)	767,208 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	337,428 円
	上半期 (B2)	337,381 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.15 月分
	上半期 (A2/B2)	2.27 月分
	年間計	4.42 月分

(注) 下半期とは平成29年8月から平成30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、4.30月分である。

4 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) 平均給与月額

本年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)適用者の平均給与月額を比較すると、職員は363,003円(平均年齢43.3歳)、国家公務員は410,940円(平均年齢43.5歳)となっている。

本県及び国の平均給与月額(行政職)の推移

年	平成28年	平成29年	平成30年
本県	平均給与月額	365,757円	364,537円
	(平均年齢)	(43.3歳)	(43.2歳)
国 [※]	平均給与月額	410,984円	410,719円
	(平均年齢)	(43.6歳)	(43.6歳)

※ 国家公務員の平均給与月額等は、「国家公務員給与等実態調査」による。

(2) ラスパイレス指数

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100.9となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	平成27年	平成28年	平成29年
ラスパイレス指数	100.7	100.8	100.9

都道府県のラスパイレス指数の状況（平成29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	12	9	14	12

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は100.2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、全国で0.6%、山口市で0.8%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138,918円、172,378円、205,832円となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月、国家公務員給与が民間給与を655円（0.16%）下回っていること、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額との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4.40月分が民間事業所の特別給の支給割合を下回っていることから、俸給表の水準を引き上げるとともに、勤勉手当を0.05月分引き上げる勧告を行った。

また、宿日直手当について、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、勤務1

回に係る支給額の限度を引き上げる勧告を行った。

人事院の給与勧告等の概要については、79ページから83ページまでのとおりである。

7 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) 本年の給与改定等

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、前述のとおり職員給与が民間給与を1,794円(0.49%)下回っている。

これは、地域間・世代間の給与配分の適正化等の観点から国において実施され、本県も国に準じて実施した「給与制度の総合的見直し」における給料表の水準引下げに伴う経過措置が廃止された影響が大きく、その影響額は1,077円となっている。

一方、職員給与と国家公務員給与との比較においては、前述のとおり、ラスパイレ指数が100.9(平成29年4月)と高い状況にあり、近年、ラスパイレ指数は漸増傾向にある。

また、本委員会は、昨年、「民間給与水準だけでなく、国家公務員の給与水準との均衡の観点からも検討を行う必要がある」と報告したところである。

本年の公民較差の解消に当たっては、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、民間事業の従事者の給与との均衡を図るとともに、国家公務員の給与水準との均衡も考慮する必要があることから、前述の「給与制度の総合的見直し」の趣旨を踏まえ、経過措置廃止の影響に係る額に相当する額を除いて給料表の引上げを行う必要がある。

イ 勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、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 期末手当

人事院勧告の内容に準じて、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当の支給割合が均等になるよう配分する必要がある。

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。

オ 宿日直手当

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) 国家公務員との均衡を考慮した給与水準の見直し

本年の給与改定では、前述のとおり、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、給料表について、公民較差の一部を解消する改定とすることが適当と判断したところである。

しかしながら、公民較差の解消を一部に留めても、本県のラスパイレス指数は、来年以降も、引き続き高い水準にあることが見込まれる。

こうした中、今後も、職員の給与決定に当たっては、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、国家公務員の給与水準との均衡を考慮する必要があることから、来年の給与決定に当たり、職員の給与水準について国家公務員との均衡を図った上で、民間事業の従事者の給与との比較を行うことが適当である。

このため、給料表の水準を国の俸給表と同等の水準とすることとし、教育職給料表以外の給料表について、本年の国家公務員の俸給表に関する人事院勧告の内

容に準じて、平成31年4月に改定を行う必要がある。また、教育職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮し、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、当分の間、経過措置を講ずる必要がある。

来年以降の給与決定に当たっては、これまでと同様、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、公民較差、人事院勧告の内容等を総合的に勘案して、必要に応じて所要の措置を講ずるものとする。

(3) 改定の実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施すること。ただし、(1)のウ及び(2)については平成31年4月1日から実施すること。

8 その他

(1) 住居手当

人事院は、本年の報告において、住居手当について、受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、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、引き続き検討を行う必要がある。

(2) 昇給制度の見直し

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号給などとしているところであるが、今後、他の都道府県の動向等を踏まえ、昇給制度の在り方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ます。

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。

こうした中、本年7月に、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が公布され、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が労働基準法に定められ、来年4月から施行されることとなった。

地方公務員は、原則として労働基準法が適用され、三六協定を締結する必要がある職場については、時間外労働の上限規制が適用されることから、これまで以上に、職員の勤務時間の把握や業務の進行管理などの各職場におけるマネジメントの強化を図る必要がある。

上記以外の職場については、公務のために臨時の必要がある場合は、三六協定なしに時間外労働をさせることができることとされているが、公務においても、長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではない。

国家公務員については、人事院が、超過勤務命令を行うことができる上限を、人事院規則で定めることとしており、本県においても、長時間労働の是正に向けて、労働法制の改正や国家公務員における取組等も踏まえ、本県の実情に即した適切な方策について検討していく必要がある。

時間外勤務の縮減については、これまでも、各任命権者において、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、一層進めていく必要がある。

とりわけ、教員においては、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化する中、その長時間労働が全国的な課題となっており、昨年12月、文部科学省において「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめ、時間外勤務抑制のための必要な措置等を講ずることとしている。

教育委員会においては、本年3月に、教員の時間外業務時間の削減目標等を掲げた「学校における働き方改革加速化プラン」を策定し、業務の見直し・効率化や勤務体制の改善等に取り組んでいるところであり、今後とも、市町教育委員会と連携して、こうした取組を着実に推進していく必要がある。

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。

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。今般、民間労働法制において年次有給休暇の時季指定に係る措置が義務化されたことを踏まえ、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、年休取得計画表の活用等により、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ただけでなく、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、定期健康診断等、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

近年、職員の長期病休者のうち、精神疾患を原因とする者が4割程度で推移す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。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、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重要である。

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

長時間労働等により、健康リスクが高い状態にある労働者を見逃さないため、労働安全衛生法等の改正により、産業医の機能強化や、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るとともに、労働者の労働時間の状況の把握が義務付けられ、来年4月から施行されることとなった。各任命権者においては、適切な方法により職員の労働時間を把握するとともに、時間外勤務の縮減の取組と併せて、長時間の時間外勤務をせざるを得ない職員の健康の確保に取り組んでいく必要がある。

医師による面接指導については、人事院は、1箇月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対して、職員からの申出がなくとも面接指導を行うこととしている。知事部局では、職員から申出がなかった場合、所属長の面談や保健相談員による保健指導を行っているところであり、各任命権者において、それぞれの実情に応じて、面接指導の適切な実施に取り組んでいくことが必要である。

また、国の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が本年7月に過労死等防止対策の充実のため変更され、地方公務員についても、過重労働による健康障害防止対策等に取り組むこととされたところである。

大綱では、新たに数値目標として、企業における勤務間インターバル制度の導入割合等が掲げられた。勤務終了後に一定の休息時間を設ける同制度については、知事部局において、昨年度から、制度の趣旨に沿った運用に取り組まれているところであり、各任命権者においては、それぞれの実情に応じて、過重労働防止等の取組を進めていく必要がある。

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。

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進める必要がある。

また、パワー・ハラスメントは、業務上の指導との線引きが難しいという課題があることから、現在、国において、その防止対策について検討されているところであり、今後、国の検討状況を注視していく必要がある。

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取得向上を図ることが重要であることから、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を図るなど、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、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、全職員を対象とした時差出勤が実施され、今年度、知事部局の一部においてサテライトオフィスの試行が実施されているところである。

各任命権者においては、国や他の都道府県の動向も注視しつつ、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、こうした取組を一層進めていく必要がある。

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、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められるなど、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、公務員の定年の引上げについて検討が進められ、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」において、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされたところである。また、人事院は、本年8月、国家公務員の定年の引上げについて意見の申出を行い、「複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要」としたところであり、今後、国において具体的な検討が進められることとなっている。

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、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、今後、国における定年の引上げの検討状況を注視しつつ、本県の実情を踏まえて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、検討を行う必要がある。

これらの検討にあたっては、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、当面の措置として、年金の支給が開始さ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の確保及び育成が重要である。

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変化、民間企業における高い採用意欲等を背景に、技術系職種を中心に採用試験の応募者の減少が著しい状況となっている。これまで、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、試験制度の見直し等を行ってきたところであるが、今後、より一層これらに取り組むとともに、働き方改革を推進し働きやすい環境づくりを

進めるほか、高校生や低学年次の大学生等に対して公務の魅力を発信するなどにより、学生の進路選択における公務志望に結び付けていく必要がある。

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。

女性職員の登用等については、各任命権者は計画的に女性職員の採用・登用等に努めているところであり、今後も引き続き、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必要がある。また、女性職員の職業生活と家庭生活の両立支援の一層の充実に向けて、育児や介護に係る制度の充実や制度を利用しやすい職場環境の整備を図るなど、働き方改革を積極的に進める必要がある。

3 人事評価制度

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・実績を適切に把握し、人事配置や昇任などの人事管理に的確に反映することが重要である。

本県では、これまで、各任命権者において人事評価制度の整備が進められ、現在、全ての任命権者において運用されているところであるが、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て、これまで実施してきた人事評価の結果を十分に検証するとともに、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が充実されるよう、更に取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 会計年度任用職員制度の導入

地方公務員法及び地方自治法が改正され、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用の厳格化を図るとともに、新たに一般職の会計年度任用職員制度が創設されることとなった。

任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、平成32年4月の法施行に向け、具体的に制度を構築していく必要がある。

また、本委員会においても、任命権者と協議を行いながら関係規定の整備を行っていく。

5 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。

