

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29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18,927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4,702人の平均給与月額364,537円であり、その平均年齢は43.2歳、男女別構成は男性70.8%、女性29.2%、学歴別構成は大学卒65.4%、短大卒7.3%、高校卒27.2%、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389,820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198の事業所について、「平成29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8,253人及び研究員、医師等の54職種1,301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307円(0.08%)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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
369,339円	369,032円	307円 (0.08%)

- (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4.31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)	693,135 円
	上半期 (A2)	698,670 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	323,117 円
	上半期 (B2)	323,527 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.15 月分
	上半期 (A2/B2)	2.16 月分
	年間計	4.31 月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29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364,537円(平均年齢43.2歳)、国家公務員は410,719円(平均年齢43.6歳)※となっている。

※ 国家公務員の平均給与月額等は、「平成29年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100.8となっている。

近年、ラスパイレス指数が上昇傾向にあることから、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、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。

都道府県のラスパイレス指数の状況

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	13	6	15	13

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は100.3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0.4%、山口市で0.2%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178,950円、192,857円、206,781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、月例給について国家公務員給与が民間給与を631円(0.15%)下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30年度に予定していた本府省業務調整手当の手当額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。

民間事業所で支払われた特別給については、所定内給与月額4.42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4.30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、勤勉手当を0.10月分引き上げる勧告を行った。

また、住居手当について、受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととした。

人事院の給与勧告等の概要については、21ページから23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、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

本年の職員給与と民間給与の較差がわずかであることから、改定を行わないことが適当である。

イ 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

ウ 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) 給与制度の見直し

ア 扶養手当

人事院は、昨年、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引き上げるなど、扶養手当を見直す勧告を行った。

本委員会は、昨年、「人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定の取扱いや他の都道府県の扶養手当の見直し状況等を見極めながら、扶養手当の見直しについて、検討を行う必要がある」と報告したところである。

こうした中、国及び多くの都道府県においては見直しが実施されていること、また、本県における扶養手当は従来国に準拠してきたことに鑑み、人事院が昨年勧告した内容を踏まえた見直しを行う必要がある。

なお、各年度における具体的な手当額は次表に示すとおりとする。

各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度				
		平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度以降
配偶者	行政職給料表 7 級以下	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子		7,100	8,500	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表 7 級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

(注) 1 「行政職給料表 7 級」、「行政職給料表 8 級」及び「行政職給料表 9 級」には、これらに相当する職務の等級を含む。

2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額については、平成29年度は11,000円、平成30年度は子10,000円・父母等9,000円、平成31年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

イ 通勤手当

自動車等使用者に支給する通勤手当については、平成 7 年の改定から相当の年数が経過しており、職員の通勤に係る環境に変化が見られることから、国、他の都道府県及び民間の支給状況や通勤に要する費用負担の状況などを踏まえ、見直しを行う必要がある。

あわせて、本県の道路事情や公共交通機関の運行状況から、自動車を使用し、長距離通勤する職員が多く、一定数の職員が片道の距離区分の上限である78キロメートルを超えて通勤していることから、同区分の上限を引き上げる必要がある。

また、新幹線鉄道や高速道路を利用する職員の通勤手当については、職員の通勤実態や他の都道府県の状況を踏まえ、職員の負担軽減の観点から、全額支給の限度額を引き上げる必要がある。

(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)のウについては平成29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、受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、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検討を行う必要がある。

(2) 教育職員の給与

国において、教育職員に係る給与制度についての検討が行われていることから、この状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当である。

(3) 再任用職員の給与

人事院は、本年の報告において、再任用職員の給与の在り方について、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、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、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ている。

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。

こうした中、民間企業の長時間労働の是正については、国において、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、時間外労働の上限規制等を含めた関連法整備の議論がなされているところである。

公務においても、長時間労働の是正の重要性は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランス等の観点から、民間と異なるものではなく、本県としても、従前の取組にとどまらない実効性のある措置を講じていく必要がある。

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、今年度から、知事部局においては、時間外勤務の削減目標の設定や事務事業の徹底した見直しによる業務量の削減等、「県庁働き方改革」に取り組んでおり、教育委員会においても、教員の長時間労働の改善に向け、教員の時間外業務時間の削減目標の設定や部活動における休養日の設定等、学校における業務改善に取り組んでいるところである。

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。

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、職員の勤務実態を適切に把握するとともに、各所属における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 心身両面の健康管理対策等

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。

また、誰もが働きやすい職場環境の整備は重要な課題であることから、ハラスメント対策についても取組を進める必要がある。

(1) 身体健康管理対策

職員の健康の増進を図るためには、職員の健康状態を的確に把握し、病気の早期発見、早期治療などにつなげるとともに、生活習慣の改善など、病気の予防を図ることが必要である。各任命権者においては、定期健康診断、精密検査の受診勧奨、特定保健指導、健康相談、保健講座など様々な事業を実施しているものの、長期病休者（31日以上）のうち、悪性新生物や循環器系等の病気を原因とする職員の割合は依然として高い状況にあることから、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、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な取組が必要である。

このため、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ことで、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、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関係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。

なお、長時間の時間外勤務による職員の心身両面における健康障害のリスクが指摘されており、本年6月から、時間外勤務が月100時間を超えた職員について、産業医への情報提供が義務付けられ、さらに長時間労働に対する健康確保措置の見直しが予定されているところである。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、長時間の時間外勤務をせざるを得ない職員の健康について十分な配慮を行う必要がある。

(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。

また、本年1月から、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、その防止措置が義務付けられたことから、各任命権者において、相談窓口の設置等の措置が取られたところである。

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、これまで育児休業や介護休暇等に係る制度の拡充に取り組んでいるところであり、今年度から、育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制が、学校職員を除き実施され、本年7月からは、知事部局等において、時差出勤の試行が始められたところである。

このように両立支援の制度が拡充されていく中、一人ひとりの事情に応じ、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啓発活動を積極的に行うとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備を図るなど、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、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、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。

第3 人事行政の運営について

国においては、少子高齢化という構造的な問題を背景に、女性や高齢者を含め誰もが活躍できる社会の実現に向けて、働き方改革をはじめとする様々な取組が進められている。

このように公務を取り巻く環境が大きく変化する中、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 雇用と年金の接続のための取組

国においては、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2017」の中で、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」としている。また、人事院は、本年の報告において、質の高い行政サービスを維持していくためには、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから、定年の引上げによって対応することが適当との基本的な考え方を示し、今後、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、必要な検討を進めるとしている。

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、再任用制度を導入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係る諸課題への対応について、早急に検討を行う必要がある。

これらの検討にあたっては、計画的な新規採用等による組織活力の維持や公務能率の確保に努めるとともに、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備することに留意する必要がある。

また、本年度の退職者からは、定年退職から年金支給開始まで最長3年間となる

ことから、当面の措置として、引き続き、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

(1) 人材の確保・育成

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、採用試験の応募者数の減少に歯止めがかからないなど厳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、公務の魅力を直接伝えるための広報活動や試験制度の見直しを行ってきたところであるが、今後、任命権者とも連携して、より一層、きめ細かく効果的な人材確保策を展開していくことが必要である。

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、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。

また、管理職員は、人事評価の面談機会等を活用して各職員とコミュニケーションを密にとることを通じて、職員の意欲を高め、自発的な取組や成長を促すことも重要である。

(2) 女性の採用・登用等

国においては、昨年4月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が完全施行され、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、この法律の規定により各任命権者が定めた特定事業主行動計画等に基づき、女性職員の採用・登用等の推進に努める必要がある。

これまで、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、受験者の増加を図るとともに、登用に向けては、政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大や女性職員のキャリア形成等を支援する研修の充実を図ってきたところで

あり、今後も、これらの取組をより一層推進する必要がある。

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など、働き方改革を積極的に進める必要がある。また、これらの支援制度等に関する情報発信を効果的に行うことで、より多くの女性受験者の確保につなげることも重要である。

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、改正地方公務員法が施行され、人事評価制度が本格実施となり、人事評価を任用その他人事管理の基礎として活用するものとされている。

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、知事部局においては平成18年度から、また、教育委員会では昨年4月から、警察本部では本年1月から、それぞれ人事評価制度が導入されたところである。

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。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。

特に、公金等の会計事務においては、不適正な事務処理事案が発生しないよう定期的に会計処理の点検を実施するなど、組織内部でのチェック機能の徹底を図る必要がある。

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。

