

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年 10 月に行った職員の給与等に関する報告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が、平成 26 年 4 月 1 日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 9,024 人、県費負担市町立学校教職員 7,361 人、合計 16,385 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は 3,261 人で、その平均給与月額は 372,197 円（給料 339,431 円、扶養手当 10,526 円、地域手当 22,240 円）であり、平均年齢は 43.1 歳（男性 44.3 歳、女性 40.2 歳）、性別構成は男性 71.5%、女性 28.5%、学歴別構成は大学卒 66.5%、短大卒 15.2%、高校卒 18.3%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 393,318 円（給料 360,859 円、扶養手当 9,438 円、地域手当 23,021 円）であり、その平均年齢は 42.9 歳（男性 43.2 歳、女性 41.1 歳）、性別構成は男性 61.9%、女性 38.1%、学歴別構成は大学卒 80.3%、短大卒 8.4%、高校卒 10.9%、中学卒 0.4%である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

2 民間の給与

県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の 606 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 128 の事業所について、人事院と共同して行った「平成 26 年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(5)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年 4 月の事務・技術関係職種等に該当する従業員 5,499 人の

給与について調査した。

(参考資料第 16 表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年 4 月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	1 9 0, 6 8 0 円
	短 大 卒	1 7 2, 1 6 1 円
	高 校 卒	1 5 6, 4 6 7 円

注 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(参考資料第 17 表参照)

(3) 家族(扶養)手当

民間事業所における家族(扶養)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	1 3, 3 9 2 円
配 偶 者 と 子 1 人	1 8, 5 2 5 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 3, 3 8 9 円

注 家族(扶養)手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象としたものである。

(参考資料第 18 表参照)

(4) 通勤手当

民間事業所における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況を調査したところ、距離段階別定額制における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

距離 (片道)	5 km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	3, 952 円	7, 356 円	14, 078 円	20, 251 円	26, 090 円	30, 686 円	34, 723 円

(参考資料第 19 表参照)

(5) 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の年間支給割合は、平均給与月額 of 4.12 月分となっている。

(参考資料第 20 表参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与の比較

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員(新規採用者を除く。平均年齢 43.6 歳)と、その職務の種類、責任の度合、

年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして1,784円（0.45%）下回っていることが明らかとなった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差 (A - B)
394,366円	392,582円	1,784円 (0.45%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

4 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給（給料）の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は107.9であった。

また、同年の47都道府県の平均は107.4、近畿6府県は101.2～108.7であった。

5 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で3.4%、大津市で3.3%の上昇となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ156,230円、178,480円および200,760円となった。

（参考資料第30表および第31表その2参照）

6 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月7日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告および勧告を行った。また、併せて、公務員人事管理について報告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 民間給与との較差等に基づく給与改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

まず、現行の各給料表については、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら引上げ改定を行った国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。

なお、行政職以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとともに、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。

一方、地域手当については、本年4月1日現在、東京都特別区に在勤する職員は17.1%、県内に勤務する職員は6.1%の割合で支給されているところであるが、同年4月1日以降、本年の公民較差（0.45%）および給料表の引上げ改定を考慮し、それぞれ0.2%ずつ引き上げることが適当である。

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

通勤手当については、自動車を使用する場合の手当額について、人事院勧告、民間事業所や他の都道府県の支給状況および本県の実情を考慮の上、改定する必要がある。各使用距離区分の手当額は、次のとおりとすることが適当である。

使用距離（片道）	手当額
片道5キロメートル未満	3,900円
片道5キロメートル以上10キロメートル未満	5,700円
片道10キロメートル以上14キロメートル未満	8,100円
片道14キロメートル以上18キロメートル未満	10,500円
片道18キロメートル以上22キロメートル未満	12,900円
片道22キロメートル以上26キロメートル未満	15,300円
片道26キロメートル以上30キロメートル未満	17,700円
片道30キロメートル以上34キロメートル未満	20,100円
片道34キロメートル以上38キロメートル未満	22,500円

片道 38 キロメートル以上 42 キロメートル未満	24,400 円
片道 42 キロメートル以上 46 キロメートル未満	25,900 円
片道 46 キロメートル以上 50 キロメートル未満	27,400 円
片道 50 キロメートル以上 54 キロメートル未満	28,900 円
片道 54 キロメートル以上 58 キロメートル未満	30,400 円
片道 58 キロメートル以上 62 キロメートル未満	31,600 円
片道 62 キロメートル以上	32,800 円

改定の実施時期については、この改定が手当額を引き下げる内容を含むものであることから、平成 27 年 1 月 1 日とすることが適当である。

寒冷地手当は、寒冷地に在勤する職員の冬期間における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填する趣旨の手当として、国の制度に準じて設けられたものであるが、人事院は、本年の勧告において支給地域を改定しており、それに伴い、滋賀県内の市町は、国家公務員の寒冷地手当の支給地域から除外されたところである。寒冷地手当については、これまでから国に準じてきたところであり、県内に支給地域が存在しなくなることから、平成 27 年 4 月以降、同手当を廃止することが適当である。なお、廃止にあたっては、国に準じた経過措置を講ずることが適当である。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を 0.15 月分引き上げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、再任用職員の期末手当・勤勉手当ならびに特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様とする。

(2) 給与制度の総合的見直しのための給与改定

国家公務員の給与制度については、平成 18 年度からの給与構造改革において、地域における給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、全般的な改革が実施されてきたところであるが、一層取り組むべき課題に対応するため、本年、人事院は、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分等を内容とする「給与制度の総合的見直し」について報告および勧告を行った。

本委員会は、この給与制度の総合的見直しについて、地方公務員法の均衡の原則に基づいて、必要な対応を検討してきたところであるが、従来から、給料表をはじめ本県の給与制度全体が、給与構造改革も踏まえ、国に準拠することを基本として構築さ

れてきたことなどを考慮すれば、本県においても、国に準じて見直しを実施し、その上で、民間給与の水準との均衡を図っていくことが必要であるとする。

そこで、各給料表については、人事院が勧告した平成 27 年 4 月以降の国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。なお、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した給料表のとおり改定することが適当である。

給料表の水準が下がることによる激変緩和のため、国に準じて、平成 30 年 3 月 31 日までの 3 年間、経過措置を講じることが適当である。

地域手当については、基本的には国に準じた制度とする必要があるが、県内に勤務する職員の支給割合については、本県の実情を踏まえ、これまでと同様、県内一律の支給割合とし、7.5%に引き上げることが適当である。また、東京都特別区に在勤する職員および特例措置が講じられている医療職給料表(1)適用職員の支給割合については、人事院勧告に準じて引き上げることが適当である。

この改定は平成 27 年 4 月 1 日から実施することが適当である。ただし、同日から平成 30 年 3 月 31 日までの間における支給割合は、改定後の支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とし、給料表改定の経過措置の解消や公民較差の状況などを踏まえて、段階的に引き上げることが適当である。なお、平成 27 年度の支給割合は、県内に勤務する職員については 6.3%、東京都特別区に在勤する職員については 17.3%、特例措置が講じられている医療職給料表(1)適用職員については 15%とすることが適当である。

なお、人事院は、見直し初年度における地域手当等の改正原資を得るため、平成 27 年 1 月 1 日の昇給を 1 号俸抑制することを勧告したところであるが、本県においては、平成 27 年度の地域手当の支給割合をあらかじめ引き上げることとはしないため、昇給抑制を行う必要はないものとする。

なお、給料表および地域手当の見直しの完成時点における民間給与との均衡を図る方法として、給料表の水準調整を行うことについて検討する必要がある。

単身赴任手当については、民間における支給状況等を踏まえ基礎額および加算額の引上げと加算額の距離区分の増設を行うこととした人事院勧告に準じて、改定を行うことが適当である。

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じて、災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合について支給することが適当である。

(3) 人事評価制度の確立

職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、新たな人事評価制度の早期確立の必要性について言及してきたところであるが、本年5月の地方公務員法の改正では、能力・実績に基づく人事管理の観点から、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされており、人事評価制度の導入と、その目的を実現するための制度設計は喫緊の課題である。

任命権者においては、地方公務員法の改正に適切に対応するために、公平性・公正性等が担保された人事評価制度の早期確立に向けた取組を進める必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減

長時間にわたる時間外勤務は、職員の心身両面の健康を害するおそれがあり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重大な課題であるため、これまでもその縮減に努められるよう繰り返し任命権者に要請してきたところである。

本県においては、定時退庁日の設定や勤務時間の割り振り変更の弾力的運用、時間外勤務の縮減に向けた取組事項の策定など、様々な取組が行われているが、十分な成果を上げるまでには至っていないため、一層実効ある取組を進める必要がある。

また、時間外勤務の縮減には組織をあげた取組が必要であるため、管理職員はこれまで以上に、業務の進捗状況の把握を行うなど、職員の適正な勤務時間管理を徹底する必要がある。また、職員一人ひとりにおいては計画的かつ効率的な業務遂行に努める必要がある。

本委員会としても、労働基準法第36条第1項に規定する協定の遵守状況を確認し、必要な指導を行うなど、時間外勤務の縮減に取り組むこととする。

(5) 働きやすい職場環境づくり

任命権者は、すべての職場において良好なコミュニケーションが保たれ、明るく活気に満ちた働きやすい職場環境づくりに努めることが重要である。また、能力・実績に基づく人事管理を進めていく上でも、職員が能力を十分に発揮し、効率的に業務を遂行できる職場環境の整備は不可欠である。

中でも、近年、公務の複雑化や多様化が進む中で、職員の仕事上のストレスも増大する傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題となっている。メンタルヘルス対策は、心の病を持つ職員だけを対象とするものではなく、すべての職員の心の健康の保持・増進を図ることが大切である。心の病の予防をはじめ、その早期発見、職場復帰の支援等、引き続きメンタルヘルス対策の充実に努める必要がある。

また、職場におけるハラスメントについては、これまでから、セクシュアルハラス

メントやパワーハラスメントの防止に関する指針の策定や相談窓口の整備等の取組が進められてきたところであるが、その防止に一層努める必要がある。

(6) 男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進

職員の意欲・能力を最大限に引き出し、それを組織として生かすことができる勤務環境を整備することは重要な課題であり、本県では、課長補佐級以上の管理職に占める女性比率を平成30年4月に10%以上とすることを目標に掲げるなど、任命権者において、女性管理職員の登用と中長期的な育成に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に種々取り組まれてきたところである。多様な視点を施策構築や事業運営に活かすためにも、県政の様々な分野で女性職員がその能力を発揮することが求められており、女性職員の登用や職域の拡大に引き続き努めるとともに、女性の活躍推進のために必要な取組について検討を進める必要がある。

また、男女共同参画を推進するため、本県においてもこれまでから男性職員の育児休業取得促進のため、様々な措置が講じられてきたところであるが、引き続き、男性職員の育児休業取得の促進に努めていく必要がある。

(7) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、当面は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希望者を再任用するものとされており、人事院においては、再任用職員の人事管理や給与の在り方等について検討が行われているところである。本県においても、国の動向に留意しつつ、再任用制度の適切な運用を図っていく必要がある。

特に、再任用職員の給与の在り方について、人事院は、民間企業における公的年金が支給されない再雇用者の給与水準の動向を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、必要な検討を行っていくとしており、引き続きその動向に留意する必要がある。

なお、人事院は本年、転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ、再任用職員に対する単身赴任手当の支給を勧告しており、本県においても国に準じて措置することが適当である。

(8) 臨時・非常勤職員の勤務条件

地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応し、効率的で効果的な行政サービスの提供を行うために、任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態が活用されているが、本県においても、臨時教職員や臨時的任用職員、非常勤嘱託員等の形態での任用が行われ、公務運営において不可欠の存在となっている。これら臨時・非常勤の職員の給与・休暇等の勤務条件については、任命権者において漸次改善が図られてきたところであるが、これらの職員が高い意欲を

維持し、その能力を十分に発揮することができるよう、引き続き適正な処遇の確保に努めていくことが重要である。

本年7月の総務省自治行政局公務員部長通知では、臨時・非常勤職員等の任用について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう、改めて留意すべき事項が示されたところである。任命権者においては、臨時・非常勤のそれぞれの職について、任用の実態が通知の趣旨に照らし適切なものか再確認を行うなど、適切に対応する必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するための月例給の引上げと特別給の引上げ等を行うとともに、給与制度について国と同様に総合的見直しを行う内容の勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

人事院「給与勧告の骨子」

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
- ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
- ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)

* 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

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 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、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

○民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給 988円 はね返り分(注) 102円] (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、e-ラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む