

## 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および勧告以降、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 給与勧告制度の基本的考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされるとともに、給与については、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされている。

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、給与勧告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っている。

本委員会は、給与勧告に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。この理由としては、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないこと等から、その給与水準は、労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

職員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、人事院および全国の人事委員会と共同で実施しているもので、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を調査対象としており、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。このような比較方法および調査対象については、国家公務員および地方公務員全体の問題として、国において様々な議論・研究がなされた結果、最も適切な方式である

とされているものである。なお、これまでに、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させる観点から、調査対象企業規模の引下げや調査対象産業の拡大などの見直しが行われてきたところである。

## 2 職員の給与

本委員会が、平成 29 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 9,012 人、県費負担市町立学校教職員 7,255 人、合計 16,267 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 3,280 人で、その平均給与月額は 364,355 円（給料 328,208 円、扶養手当 9,661 円、地域手当 26,486 円）であり、平均年齢は 42.3 歳（男性 43.5 歳、女性 39.5 歳）、性別構成は男性 69.9%、女性 30.1%、学歴別構成は大学卒 70.3%、短大卒 14.3%、高校卒 15.4%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 387,765 円（給料 351,486 円、扶養手当 8,731 円、地域手当 27,548 円）であり、その平均年齢は 41.9 歳（男性 42.6 歳、女性 40.9 歳）、性別構成は男性 60.8%、女性 39.2%、学歴別構成は大学卒 82.1%、短大卒 7.6%、高校卒 10.0%、中学卒 0.3%である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

## 3 民間の給与

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、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 650 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 132 の事業所について、「平成 29 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、94.6%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

その主な調査結果は、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 6,489 人の給与について調査した。  
（参考資料第 15 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、その平均月額は、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	201,799 円
	短 大 卒	178,315 円
	高 校 卒	163,941 円

注 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、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は除いている。

(参考資料第16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	14,164 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,574 円
配 偶 者 と 子 2 人	23,782 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17表参照)

### (4) 住宅（住居）手当

民間事業所における住宅（住居）手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所の45.7%が住宅（住居）手当を支給しており、そのうち、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の平均額の階層は、28,000円以上29,000円未満となっている。

(参考資料第18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、平均給与月額の4.39月分となっている。

(参考資料第19表参照)

## 4 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（新規採用者等を除く。平均年齢43.2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（新規採用者等を除く。）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675円（0.17%）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)
389,722円	389,047円	675円 (0.17%)

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。

## 5 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100.6であった。

また、同年の47都道府県の平均は100.3、近畿6府県は99.2~101.5であった。

## 6 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0.4%、大津市で0.6%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204,040円、224,430円および244,830円となった。

(参考資料第26表および第27表その2参照)

## 7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月8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。

## 8 むすび

### (1) 民間給与との較差に基づく給与改定

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。

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、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。

諸手当のうち扶養手当については、子に係る手当額は、本年4月1日現在、7,300円であるが、同年4月1日以降、本年の公民較差(0.17%)および給料表の引上げ改定を考慮し、7,500円に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、これまでの取扱いを踏まえ、人事院勧告に準じて改定す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0.1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) 子に係る扶養手当の見直し

本委員会は、昨年、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の6,500円まで段階的に減額することとし、それにより生ずる原資を基本に、子に係る手当額について10,000円を超えない範囲内で段階的に引き上げるよう報告および勧告を行ったところであり、平成30年4月1日以降の子に係る手当額については、800円引き上げることが適当である。

### (3) 能力および実績に基づく人事管理等

#### ア 人事評価制度

能力・実績に応じた人事管理を推進するための改正地方公務員法の施行に伴い、平

成 28 年 4 月から、人事評価制度が本格実施されている。

人事評価については、人材の育成、公務能率の向上、組織の活性化、組織目標の達成、住民サービスの向上といったことが期待されているところであり、これらを実現するためには適切に運用されることが重要である。

本委員会が本年 7 月に実施した職員アンケートの結果によれば、人事評価制度の目的や評価内容等について職員の理解は進んでいるものの、制度上必須の面談や、職員が面談を希望した場合など実施すべき面談が一部で実施できていないことや、被評価者の立場から人事評価制度のメリットや成果が十分に実感されていないことがうかがわれる。

人事評価制度に期待されている機能が十分に発揮されるよう、面談の実施の徹底や被評価者研修の充実など、人事評価の納得性を高めるためのさらなる工夫や改善が必要であり、本委員会としても、人事評価制度の実施・運用状況について、引き続き注視していく。

## **イ 人材育成**

近年、試験区分の多様化や新規採用職員の増加、係制への移行等により、若手・中堅職員の育成が重要な課題となっている。このため、昨年 3 月に改定された「人材育成基本方針」に掲げられている「人こそが最大の経営資源である」との認識の共有を徹底するとともに、職員それぞれの資質や能力に応じ適切な目標を設定した上で、計画的に OJT や職場外の研修を行うなど、きめ細かな対応を図っていく必要がある。

また、こうした研修を通じ、職員自身の積極的に学ぶ姿勢や自己啓発の具体的な行動を引き出し、成長に向けた好循環を生み出していくことも大切である。

## **ウ 障害者雇用の促進**

平成 30 年度から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入されることにより、法定雇用率が段階的に引き上げられることとなっている。法定雇用率の達成と障害者の自立や社会参加を促進し、障害のある人がその能力に応じて力を発揮できるよう、公務の職場においても新たな職域の拡大等に取り組むなど積極的な対応を図る必要がある。

## **(4) 働き方改革の推進**

### **ア 取組の状況**

本県では、本年 2 月に副知事をチーム長とする「働き方改革・長時間労働解消のための検討チーム」において「長時間労働解消を含めた働き方改革のための 4 本柱」と「緊急行動」がまとめられ、本委員会では本年 1 月の職員アンケートの結果を踏まえ、3 月に時間外勤務縮減についての「提言」を行ったところである。

本年4月には働き方改革に係る取組を総合的に推進するため、副知事を委員長とする「働き方改革推進委員会」が設置され、5月には本委員会の「提言」なども踏まえ、「4本柱」に基づく「行動計画」が策定されたところであり、これらに基づく様々な取組が行われている。

## イ 職員アンケートの結果分析

本委員会では、こうした取組によって職員の意識や職場環境がどのように変化したのかなどについて把握するため、本年7月に2回目の職員アンケートを実施した。

アンケートの結果を分析したところ、各職場において時間外勤務縮減の取組がより一層進んでいること、長時間労働を行う職員の割合が減少していること、メリハリをつけた働き方や計画的な業務遂行を行う職員が増えていることなど、一定の成果が確認できた。

しかし一方で、次のような課題も浮かび上がってきている。

- ・ 一般職員、管理職員ともに、時間外勤務が発生した理由として「業務量が多く、現状の人員では長時間勤務をせざるを得ない」が今回も多く選択されており、業務量と人員のバランスが課題であることがうかがえること。
- ・ 長時間労働を行う職員や健康に不安を感じている職員は、割合としては減っているものの、まだまだ大きく減少したとまでは言えないこと。
- ・ 時間外勤務縮減に向けた職場での取組は進んでいるものの、管理職員と一般職員で認識に差が見られるものもあり、十分に浸透するまでには至っていないこと。
- ・ 時間外勤務そのものは減ってきているが、「仕事の先送り」や「先を見通した仕事にまで手が回らない」が多く選択されており、今後の職務への影響が懸念されること。

また、「時間外勤務の申請がしづらくなっている」が一般職員で多く選択されており、職場で進められている時間外勤務の縮減の取組が、一般職員にとって「圧力」となっていることがうかがえること。

## ウ 課題への対応

上記の課題を解決していくためには、「行動計画」に沿って取組を徹底することが必要である。「行動計画」には、働き方改革の実現に向けて、様々な取組が網羅されており、一定の効果も出ていることから、これらを着実に進めていくことが有効であると考えられる。

とりわけ、業務量と人員のバランスがとれていないことが時間外勤務の大きな要因として考えられるため、「業務の見直しと人員配置の適正化」には優先して取り組む必要がある。知事をはじめ幹部職員が先頭に立って、優先順位を明確にした上で、業

務の内容やプロセスを見直し、業務量そのものを減らしていくことや、業務量に応じて柔軟に人員配置を行うことが重要である。なお、それでも長時間労働の解消が見込めない場合は、定数の見直しも検討する必要があると考える。

また、アンケートの結果や回答率から、職場での取組の一部について管理職員と一般職員で認識の差が見られることや、時間外勤務の縮減を自分の問題として十分に捉えきれていない職員も一定数いることがうかがえることから、働き方改革の取組に向けた職場の機運をより一層高めていく必要がある。管理職員は、部下職員と共に考え、意識や目標を共有するなど、マネジメントの強化を図っていくことが求められ、職員は、取組を自分の問題として捉え、より積極的に関わっていくことが求められる。加えて管理職員は、取組を進めるに際し、時間外勤務縮減の数値目標や結果を追い求めるあまり、部下職員に過度の圧力や負担をかけることのないよう留意する必要がある。

さらに、任命権者においては、複数の機関で36協定が遵守されていないことや、依然として長時間労働が見られる状況を重く受け止め、ICカードの活用やパソコンの使用時間の記録等、労働時間の適正な把握方法について早急に検討を進めるとともに、労働関係法令の遵守を一層徹底する必要がある。

## **エ 多様な働き方の推進**

職員が必要に応じ多様な働き方を選択できるよう、既に実施されている在宅勤務の一層の推進やサテライトオフィスの検討、遅出等勤務や振替対象業務の拡充など、引き続き取組を進めていく必要がある。

## **オ 教員の長時間労働の是正**

学校現場における長時間労働の是正も長年の課題である。教員の負担軽減は、教員の意欲とやりがいを高めるとともに、教育の質を高めることにつながるものである。教育委員会においては、中央教育審議会の緊急提言も参考にしながら、教員が改善効果を実感できるよう、引き続き取組を進めていくことが必要である。

## **カ 本委員会の取組**

本県では、働き方改革を進める上で、働きがい、女性活躍、健康等、SDGsの視点から取組を進めているところであり、本委員会としても、こうした視点を踏まえつつ、恒常的に時間外勤務が多い職場や職員へのヒアリング調査などを行い、職場の労働安全衛生に関する指導・監督を強化していくとともに、労働関係法令の講習の実施など、長時間労働是正のための取組に協力・支援していく。

## **(5) メンタルヘルス対策の充実**

職員の心身両面における健康を保持・増進することは、職員本人の健康管理はもと



より、職員が能力を十分に発揮する上で重要であり、質の高い行政サービスに資するものである。

任命権者においては、これまでから、「滋賀県職員メンタルヘルス対策指針」等に基づき、相談事業や職場復帰支援等、メンタルヘルス対策の充実・強化に努められてきたところであるが、本県における昨年度の長期療養者のうち、メンタルヘルスの不調を理由とする者の割合は依然として高い傾向にあることから、メンタルヘルス不調を未然に防ぎ、働きやすい職場環境づくりに向け、引き続き取り組んでいくことが重要である。

昨年度から実施されているストレスチェックの集団分析結果に基づき、職場におけるストレス要因を把握・検証し、職場内での話し合いを通じて職員間の認識共有を図るとともに連携を強化することにより、職場環境の改善につなげていく必要がある。

## **(6) ハラスメントの防止**

職場におけるハラスメントは、人権や働く権利を侵害する行為であるとともに職場環境を悪化させ、ひいては職員の心身の健康に悪影響を及ぼす要因となるものであり、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまでから、ハラスメントの防止に関する指針に基づき、啓発・研修や相談窓口の設置等、働きやすい職場環境づくりに取り組まれてきたところであるが、依然としてハラスメントの事案が発生していることを重く受け止める必要がある。

職員が一体となって職務遂行ができるよう、さらなる人権意識の高揚を図るなど、再発防止に向けた取組を強化するとともに、職員一人ひとりの職務の在り方が県政全体への評価とも結びつけて捉えられることに留意し、一層の綱紀粛正に努める必要がある。

## **(7) 男女共同参画、女性職員の活躍推進**

限られた人員の中、複雑化・多様化する行政課題に対応するためには、より一層、女性職員の活躍を推進することが求められている。また、県民の多様なニーズに的確に対応し、男女それぞれの視点や意見を反映させるためにも、女性職員が企画立案や政策決定過程に参画することは重要である。

本県では、女性職員の占める割合は年々増加してきているが、意思決定に関わる管理職に占める女性職員の割合は、全国平均よりも低い状況である。また、女性職員は出産・育児・介護等の影響を受けやすい状況にあり、通勤時間などへの配慮から人事配置や業務に偏りが生じ、幅広い業務経験を積む機会が少なくなる傾向がある。

こうした課題を解決するためには、働きながら育児や介護等ができるよう、両立支

援制度が利用しやすい職場環境づくりを進めることが重要である。また、多様なスキルや知識の習得が可能となるよう活躍の機会を付与し、キャリア形成に資する人事配置や職務分担など、計画的な人材育成とともに、管理職への登用に当たっては、ロールモデルとなる女性管理職との交流やネットワークづくりなど、不安を軽減させるための支援が必要であると考える。

任命権者においては、長時間労働の是正をはじめ、働き方改革の取組や男性職員の育児参画を促進する取組をさらに推進するとともに、「女性職員の活躍推進のための取組方針（特定事業主行動計画）」に定めた数値目標の達成に向け、着実に取組を進めていくことが必要である。

本委員会においても、女性の受験者拡大に向け、県職員としての仕事の魅力や働きやすさについて積極的に発信していくこととする。

## **(8) 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は、公務においては当面、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、現行の再任用制度により雇用と年金を確実に接続することが求められている。

本県においては、再任用職員の数が年々増加するとともにフルタイム勤務の割合が大きくなってきていることから、任命権者においては、引き続き再任用制度の円滑な運用に努めるとともに、再任用職員のモチベーションの維持・向上や、能力や経験の活用に関しても研究していく必要がある。

また、政府においては、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」において、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。」とされており、国においては「公務員の定年の引上げに関する検討会」も設置されるなど制度化に向けた検討が始まったところである。定年延長は、本県の人事管理等にも大きな影響が見込まれることから、今後の国の動向を注視していく必要がある。

## **(9) 臨時職員等の勤務条件**

本県においては、効率的で効果的な行政サービスの提供を行うために、臨時教職員や臨時的任用職員等の形態での任用が行われ、公務運営において欠くことのできない存在となっている。任命権者においては、引き続き臨時職員の適正な勤務条件の確保に努めることが重要である。

また、本年5月の地方公務員法および地方自治法の改正の趣旨や他の都道府県の動向等を踏まえ、本県においても、会計年度任用職員の任用等に関する制度の円滑な導入に向けて着実に取組を進めていくことが必要である。

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、有為な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。

本年6月に公表された「今後の財政運営の基本的な考え方」において、本県の財政状況や県政を取り巻く厳しい状況を踏まえた財政収支の見通しが示され、今後、一歩踏み込んだ行財政改革への取組を進めることが明記されたところである。

本県においては、過去において財政状況を理由として本委員会が行った報告・勧告の実施見送りや平成15年度から11年間にわたり独自の減額措置等が行われてきたところである。地方公務員の給与は、職員の給与水準と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本として、地方公務員法で定められた「給与決定の原則」に基づき決定されるべきものであり、給与勧告制度は尊重されるべきものである。

また一方で、職員においては、行財政改革の取組が進められる中、県民の負託に応えるためにも、コスト意識を持って最少の経費で最大の効果が挙げられるよう生産性の高い働き方を実現することを通じて、効率的・効果的な職務遂行に最大限努めていく必要がある。

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を行うとともに、扶養手当の引上げを行う内容の報告および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。

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]

[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56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・4.42月(公務の支給月数 4.30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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、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
29年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

#### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、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を実施
  - \* 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

#### 2 その他

##### (1) 住居手当

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

##### (2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、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

##### (3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

# 人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

## 1 人材の確保及び育成

### (1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

### (3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

### (2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。この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が適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討