

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨にのっとり、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31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8,986人、県費負担市町立学校教職員7,141人、合計16,127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3,304人で、その平均給与月額は357,601円（給料322,317円、扶養手当9,331円、地域手当25,953円）であり、平均年齢は41.8歳（男性42.9歳、女性39.6歳）、性別構成は男性68.1%、女性31.9%、学歴別構成は大学卒71.1%、短大卒13.2%、高校卒15.7%となっている。

また、全職員の平均給与月額は382,895円（給料346,838円、扶養手当8,865円、地域手当27,192円）であり、その平均年齢は41.3歳（男性41.9歳、女性40.4歳）、性別構成は男性60.0%、女性40.0%、学歴別構成は大学卒82.8%、短大卒6.9%、高校卒10.1%、中学卒0.2%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649事業所から、層化無作為抽出法により抽出した133の事業所について、「2019年（平成31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、93.9%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6,144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	203,243 円
	短 大 卒	182,678 円
	高 校 卒	166,753 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	13,553 円
配 偶 者 と 子 1 人	18,658 円
配 偶 者 と 子 2 人	23,676 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46.6%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、29,000円以上30,000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4.50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42.5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421円（0.11%）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) (円) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
381,602円	381,181円	421円 (0.11%)

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99.5であった。

また、同年の47都道府県の平均は100.1、近畿6府県は99.1~101.6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0.9%、大津市で1.1%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152,630円、194,970円および237,290円となった。

(参考資料第28表および第29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。

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0.05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、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) 諸手当の見直し

ア 住居手当

住居手当について、県職員住宅等の使用料の上昇を考慮し、令和2年4月1日から手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げることが適当である。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、同日から全額支給限度額を4,000円引き上げることが適当である。

なお、これに伴い、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置を講ずることが適当である。

イ 扶養手当

子に係る手当額については、配偶者に係る手当額の引下げ等により生ずる原資を用いて段階的に引き上げることとしているが、令和2年4月1日において行政職給料表8級および9級ならびにこれらに相当する職務の級の職員に支給される配偶者に係る手当額を3,500円まで減額すること等により生ずる原資が少額であることから、現行の9,700円に据え置くことが適当である。

ウ 地域手当

地域手当については、本県と同様に県内一律支給を行っている団体において、その

支給割合の算定方法について、国および他の団体の状況を踏まえた見直しが進んでいることから、本県においても、県内一律支給と給与水準の維持を前提に、同様の見直しについて検討を行う必要がある。

(3) 人材の確保および育成

ア 優秀で多様な人材の確保

近年、若年人口の減少や民間企業等の高い採用意欲、就職活動の早期化等を背景として人材の確保が厳しい状況となっている。加えて、本県においては退職者数の増加等により採用予定人員が多くなっていることから、今年度の採用上級試験の競争倍率は平成元年以降で最低の3.7倍であり、特に技術職については一部の職種で必要人員を確保できないなど困難な状況が続いている。

このため、これまでの取組に加え、民間企業志望の学生がより受験しやすくなるよう、多くの民間企業の採用選考で利用されている能力検査「SPI」を導入し、また、経験者採用試験においては、上限年齢の引上げや東京でも試験を実施するなど、新たな工夫を重ね、人材確保に努めているところである。

今後も任命権者と連携して、学生向けの説明会等において、滋賀県職員として働くことのやりがいや魅力をわかりやすくアピールしていくとともに、試験制度については、新規採用職員へのアンケート調査や勤務状況の確認などを通じてその手法および結果の検証を行い、引き続き改善に努めていく。また、今後の国民スポーツ大会等の大規模イベントの開催や公共事業の急増等に対応するため、任期付採用制度も積極的に活用していく必要がある。

イ 人材の育成

本県では、近年の新規採用者数の増加に加え、職員の年齢構成上、30代後半から40代前半の在職割合が低いことから、若手職員が早い段階から専門性を身に付け、職場の中核として活躍することが求められており、その育成が急務となっている。また、十分な準備期間を経ずに職場のマネジメントに関わることも想定されるため、早くから係長の補佐を担わせるなど、キャリア形成を意識した育成を行うことも重要であり、それぞれの資質や能力に応じた研修やOJTなどを通じ、職場全体で次代を担う人材を育成していく必要がある。

人事評価制度は、人材育成を推進していく上で大きな役割を担っており、とりわけ面談は職員の成長に必要な「気づき」を促す大事な機会となり得るものである。所属長や係長等は、普段から職員とのコミュニケーションを積極的に行い相互の信頼関係

を築くことで、面談をより一層充実させ、若手職員の育成に効果的に活用していく必要がある。また、本年度で導入4年目となるが、運用状況等について改めて検証を行い、制度の公平性、公正性、納得性を高めるための工夫や改善に引き続き取り組み、人材育成等の機能がより発揮されるよう努める必要がある。

ウ 障害者の雇用促進と職場環境の整備

障害者雇用については、法定雇用率が令和3年4月までに引き上げられることとなっており、また、地方公務員法の改正による会計年度任用職員制度の導入により雇用率算定の対象となる職員が増加することも見込まれるため、その確実な達成が求められるところである。

本県の障害者採用試験においては、今年度から、これまで採用を行ってきた身体障害者に加え、精神障害者および知的障害者も対象としたところであり、障害種別を問わず、障害者が能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられる職場づくりを実現する必要がある。このため、職域の拡大のほか、合理的配慮の措置、相談体制の充実、障害者雇用の理解を深めるための職員研修の実施など職場環境の整備に取り組む必要がある。また、現在実施しているチャレンジ雇用についても引き続き積極的に取り組むとともに、国においては非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みや、常勤職員として採用が内定した者が採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用の制度などを導入しており、こうした制度についても検討を進める必要がある。

エ 女性職員の活躍推進

本県の行政職給料表適用者に占める女性職員の割合は本年4月現在で31.9%であるが、採用者に占める女性の割合は年々増加傾向にあり、今後、女性職員の割合はさらに増加することが見込まれる。

県民サービスの維持・向上を図るためには、全ての職員が県政のあらゆる分野で持てる能力を十分発揮することが求められており、女性職員が県政の幅広い分野で活躍し、その視点を施策構築に反映させていくことが重要である。このため、様々な理由により時間的制約を受ける場合であっても、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備や職場風土づくりを進めることが必要である。また、将来的に管理職として活躍できるよう、議会对応やマネジメントの経験等、キャリア形成を意識した機会の付与や、専門性を高めることにつながる人事配置にも努めていく必要がある。

本県の政策研修センター研修時職員意向調査によると、女性職員は男性職員と比較

して家事、育児、介護等の理由により時間的制約を受けている割合が高くなっており、より多くの男性が主体的に家事等へ関わっていくことも重要であることから、男性職員の意識改革を進めるとともに、男女ともに安心して育児や介護に関わることができるような職場環境づくりに向け、より一層努めていく必要がある。

各任命権者においては、女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を本年3月に策定し、女性職員の活躍推進等に向けた取組事項および数値目標を設定しているところであり、そ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。

(4) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

ア 健康経営の成果と課題の分析

本県における健康経営の取組^{※1}について、本委員会が健康経営および時間外勤務命令の上限について実施した職員アンケート調査（以下「アンケート調査」という。）では、健康経営の取組の成果として「心身の健康に対する意識が高まった」、「事前に計画を立て、効率的に業務を進めるようになった」、「業務内容や仕事の進め方を積極的に見直すようになった」と回答した職員が多く、健康経営の趣旨や目的に対する理解が深まり、限られた時間の中で効率的に仕事を進めようとする意識が高まっていることがうかがえる。

しかしながら、「仕事の質や仕事に対する満足度が向上した」、「仕事への意欲が高まり、前向きに新しい仕事に取り組むようになった」と回答した職員は少数にとどまり、係長や一般の係員においては「特に成果が表れていない」と回答した職員も多いことから、仕事のやりがいやモチベーションの向上につながるような取組としていくことが必要不可欠である。

また、健康経営に取り組む上での課題として、「職員間や係間での適切な業務の割り振り、業務量に見合った人員配置、繁忙期の応援体制などが十分でない」、「業務の見直しが進んでいない」と回答した職員が多く、今後推進すべき健康経営の取組として、「業務量に見合った人員配置の見直し」と回答した職員も多いことから、これらの課題には、職員が改善を実感できるよう、引き続き重点的に取り組む必要がある。

特に、人員配置の面では、業務の繁閑等に応じた柔軟な人員配置や応援体制の構築に努めるとともに、生産性の向上や業務運営の円滑化の観点から、長めの人事ローテー

^{※1} 「健康経営」とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しており、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。本県では、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないとの考え方にに基づき、職員が健康でいきいきとやりがいをもって働くことができる職場づくりに取り組むことで、組織としての力を高め、県民サービスの向上を目指すことを県における「健康経営」と位置付け、その実践に向けて取り組んでいる。

ションの定着や人事異動の時期の見直しにも取り組む必要がある。

なお、これらの見直しを行っても十分な効果が得られない場合は、引き続き定数の見直しを検討していく必要がある。

イ 時間外勤務命令の上限設定と職員の健康確保

長時間労働の是正については、働き方改革関連法の公布および人事院規則の一部改正を受けて、人事委員会規則で時間外勤務を命じることができる時間の上限を設定し、本年4月1日から施行した。

アンケート調査では、上限導入により「自身の勤務時間を管理する意識が高まった」や「上司が部下の勤務時間や業務の進捗をより正確に把握するようになった」と回答した職員が多く、職員の時間外勤務に対する意識改革に一定の効果が確認できたところである。

一方で、課題として「時間外勤務の申請（命令）がしづらい」や「サービス残業や自宅への持ち帰りを誘発する」と回答した職員が多いことから、時間外勤務の命令内容と実際の勤務時間との間にかい離が生じることがないように、管理職員等には一層厳格な勤務時間および業務の管理が求められる。

本委員会としては、職員の健康確保に資する制度となるよう、任命権者における運用状況を注視していくとともに、労働基準監督機関としての立場からも、各職場における適正な勤務時間の管理等について、実態調査や職員講習会等を通じて必要な指導・啓発を行っていく。

ウ 働きやすい職場環境の実現

職員が高い使命感を持って、いきいきと働き続けるためには、働きやすい職場環境の実現が必要であるが、アンケート調査では、健康経営の取組の成果として「職員同士が協力し合える風通しの良い職場環境づくりが進んだ」と回答した職員は比較的少数にとどまっており、引き続きその実現に向け努力しなければならない。

また、精神障害等で長期の休暇を取得した職員の数は、平成29年度が43人、平成30年度が41人と依然として多く、人事異動や職場での人間関係、業務不適應等がその主な要因となっていることから、例えば、異動してきた職員に対して、丁寧な事務引継ぎやサポートを行うなど、人事異動などにより不安を抱える職員が早期に職場に馴染めるよう配慮する必要がある。また、早期回復に向けたケアはもちろん、ストレスチェック制度を有効に活用するとともに、管理職員等が日頃から職員とのコミュニケーションを密にして、職場におけるメンタル不調の未然防止や早期発見・早期対処

に引き続き取り組む必要がある。

ハラスメントについては、職員の人権を侵害し、職場環境に大きな影響を与える重大な問題であるが、残念ながら本年もセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントによる処分事案が発生していることから、任命権者においては、各対策指針に基づき、再発防止に向けた取組をより一層強化する必要がある。

エ 学校における働き方改革

学校における働き方改革については、本年1月に中央教育審議会から答申された「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」も踏まえ、勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の推進や学校業務の見直し等の取組について、引き続き徹底を図っていく必要がある。

また、学校現場における課題は多くの学校で共通していることや、学校単独の取組では限界があることから、引き続き教育委員会が積極的に支援するとともに、学校現場と連携して取組を進めていく必要がある。

(5) 不適切な事務処理の防止

職員は、日頃から法令等の遵守を心がけ職務に当たらなければならないが、所属での確認不足や誤った法令等の解釈等による不適切な事務処理が相当件数に及んでいる。再発防止のため、職員一人一人が基本に立ち返った事務執行を徹底するとともに、職場でのチェック機能の強化、引継ぎの徹底、業務マニュアルの整備等により、事務処理の適正化に取り組み、県民の信頼に応えられる組織づくりに努める必要がある。

(6) 臨時・非常勤職員の適正な勤務条件の確保等

臨時・非常勤職員は、公務運営において欠くことのできない存在となっており、引き続き適正な勤務条件の確保に努める必要がある。

また、来年4月から導入される会計年度任用職員については、適正な勤務条件の整備や適切な能力実証により必要な人材を確保し、より効率的・効果的な行政運営を実現するとともに、この制度により、常勤職員の負担軽減を図るなど、働き方改革の推進にも資するよう運用していくことが必要である。

(7) 高齢層職員の活用

昨年、人事院は、公務員の定年を65歳まで段階的に引き上げることが必要とする旨

の意見の申出を行い、本年の人事院の公務員人事管理に関する報告においても、「本院の意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請する」としていることから、本県においても、今後の国の動向を注視していく必要がある。

また、本県では、多くの再任用職員が職場で活躍しており、再任用職員の能力および経験を十分に活かせるような人事配置に配慮し、再任用職員のモチベーションの維持・向上に努めることで、質の高い県民サービスを提供していく必要がある。加えて、再任用職員がこれまで培ってきた技術・ノウハウの継承など、人材育成の面でも大きな役割を果たしていくことが期待されるところである。

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。

本県においては、現在、厳しい財政収支見通しが示されている。過去においては、財政状況を理由として給与勧告の実施見送りや平成15年度から11年間にわたる独自の減額措置等が行われてきたところであるが、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、給与勧告は尊重されるべきものである。

また、職員においては、高いコンプライアンス意識を持って、法令等に基づき適切に事務を執行することはもちろん、不断にコスト意識を持って最少の経費で最大の効果を挙げられるよう、効率的・効果的な職務遂行に最大限努め、県民の信頼・負託に応えていかなければならない。

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、諸手当の見直し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。

(別紙)

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、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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

(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等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

<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 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳〕
〔俸給 344円 はね返し分(注) 43円〕 (注)俸給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 4.51月 (公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請