

## 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 28 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 9,006 人、県費負担市町立学校教職員 7,328 人、合計 16,334 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 3,241 人で、その平均給与月額は 368,566 円（給料 332,838 円、扶養手当 10,188 円、地域手当 25,540 円）であり、平均年齢は 42.7 歳（男性 43.9 歳、女性 39.9 歳）、性別構成は男性 70.7%、女性 29.3%、学歴別構成は大学卒 69.1%、短大卒 15.0%、高校卒 15.9%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 389,667 円（給料 354,240 円、扶養手当 8,964 円、地域手当 26,463 円）であり、その平均年齢は 42.3 歳（男性 43.0 歳、女性 41.1 歳）、性別構成は男性 61.1%、女性 38.9%、学歴別構成は大学卒 81.6%、短大卒 7.9%、高校卒 10.2%、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 607 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 124 の事業所について、「平成 28 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、95.2%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見える。

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 6,259 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 | 199,033 円 |
|           | 短 大 卒 | 177,094 円 |
|           | 高 校 卒 | 163,591 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         | 14,050 円 |
| 配 偶 者 と 子 1 人 | 19,480 円 |
| 配 偶 者 と 子 2 人 | 24,461 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58.2%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、27,000円以上28,000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4.32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43.5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1,037円(0.26%)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<br>(A) | 職員の給与<br>(B) | 公民較差<br>(A - B)   |
|-----------------|--------------|-------------------|
| 393,148円        | 392,111円     | 1,037円<br>(0.26%) |

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100.7であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.7、近畿6府県は98.5~100.7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月に比べ全国では0.3%下落し、大津市で0.2%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166,080円、197,820円および229,580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・勧告等の概要

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、一般職の職員の勤務時間、休暇等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うとともに、一般職の職員の育児休業等について意見の申出を行い、一般職の職員の勤務時間、休暇等について勧告を行った。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。

地域手当については、本年4月1日現在、県内に勤務する職員は7.15%、東京都特別区に在勤する職員は19.15%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(0.26%)および給料表の引上げ改定を考慮し、それぞれ0.15%、0.35%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。

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) 給与制度の改正

#### ア 給与制度の総合的見直し

本委員会は、一昨年、地域間や世代間の給与配分の見直し等を内容とする国家公務員の「給与制度の総合的見直し」に準じて報告および勧告を行い、昨年4月から給料表水準を引き下げた上で、地域手当を段階的に引き上げることとしている。

平成28年4月1日からの地域手当の支給割合は前述のとおりであるが、平成29年4月1日からの地域手当の支給割合については、給与制度の総合的見直しによる給料表の経過措置の解消状況等を踏まえ、条例に定める支給割合に引き上げることが適当である。

## イ 配偶者に係る扶養手当の見直し

扶養手当について、人事院は本年、民間企業および公務における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の6,500円まで減額することとし、あわせて、子に要する経費の実情や我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を10,000円に引き上げるよう報告および勧告を行った。

本県における扶養手当は、これまでから国の制度に準じたものとしてきたことから、基本的に国に準じて見直しを実施することが適当と考えるが、配偶者に係る手当の受給者への影響を一層少なくする観点から、より段階的に実施することとし、子に係る手当額については、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を基本に、10,000円を超えない範囲内で段階的に引き上げることが適当である。なお、この考え方に基づく各年度における手当額は、次の表のとおりである。

(単位：円)

| 扶養親族 |                | 年度 | 平成28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<br>7級以下 |    | 13,000 | 11,000            | 9,000  | 6,500  | 6,500  | 6,500    |
|      | 行政職給料表<br>8級   |    | 13,000 | 11,000            | 9,000  | 6,500  | 3,500  | 3,500    |
|      | 行政職給料表<br>9級   |    | 13,000 | 11,000            | 9,000  | 6,500  | 3,500  | (支給しない)  |
| 子    |                |    | 6,500  | 10,000円を超えない範囲内の額 |        |        |        |          |
| 父母等  | 行政職給料表<br>7級以下 |    | 6,500  | 6,500             | 6,500  | 6,500  | 6,500  | 6,500    |
|      | 行政職給料表<br>8級   |    | 6,500  | 6,500             | 6,500  | 6,500  | 3,500  | 3,500    |
|      | 行政職給料表<br>9級   |    | 6,500  | 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」、「行政職給料表9級」には、これらに相当する職務の級を含む。

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28年度は11,000円、平成29年度は子10,500円・父母等9,500円、平成30年度は子10,000円・父母等8,000円、平成31年度以降はこの表に掲げる子または父母等の額とする。

3 平成29年度以降の子に係る手当額については、10,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とし、平成29年度は7,300円とする。

## ウ その他

再任用職員の勤勉手当について、人事院は本年、再任用職員が増加する傾向にあることや在職期間の長期化が見込まれることに鑑み、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるよう設定するとの報告を行った。本県においても、今後、国の措置内容を踏まえ、対応を検討していく必要がある。

また、人事院は本年、介護時間制度の新設に伴い、社会全体として育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっていることを踏まえ、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給制度や勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとするとともに、あわせて、昇給制度における介護休暇および育児休業の取扱いならびに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずるとの報告を行った。育児や介護と仕事の両立支援が重要な課題となっている点は本県においても同様であり、両立支援制度の整備と合わせ、国に準じて措置を講ず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

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、任命権者においては、本年4月から、公正性・公平性などの観点から創意工夫が施された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、地方公務員法において「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義され、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る。

これらの実現のためには、人事評価制度が早期に定着し、適切に運用されることが重要である。任命権者においては、人事評価制度の実施状況を把握し、工夫や改善の余地がないか検証するとともに、評価者研修の実施や面談の充実などを通じ、人事評価の納得性を高めながら運用していくことが必要である。本委員会としても、人事評価制度の実施・運用状況を注視していく。

また、本県では、本年3月に人材育成基本方針が改定され、「人こそが最大の経営資源である」との認識のもと、職員の意欲と能力の向上に資する取組やそれらが最大限発揮できる職場環境づくりなど総合的な取組が進められている。取組の推進に当た

っては、人事評価制度が重要な手段の一つとして位置づけられているところであり、任命権者においては、人事評価制度を効果的に活用することにより、人材育成や能力開発を図り、県庁力の最大化につなげていくことが重要である。

#### **(4) 時間外勤務の縮減**

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康や公務能率の向上に資するのみならず、ワーク・ライフ・バランスや人材確保、女性の活躍推進の観点からも極めて重要な課題であり、強くその実現が求められている。また、学校現場においては、教員の子どもと向き合う時間を確保し、教育環境の充実にもつながるものである。

本県においては、これまでから、定時退庁の取組や朝礼・終礼による勤務時間管理、イクボス宣言など、様々な取組が行われてきたところである。また学校においても、校務分掌の見直しや部活動指導の負担軽減策などが講じられてきたところであるが、依然として時間外勤務の状況に大きな変化は見られず、学校現場においても教員の長時間におよぶ勤務実態が見受けられるなど、これまでの取組が必ずしも十分浸透し、有効に機能しているとは言い難い状況にある。

任命権者においては、一斉消灯日の設定や、会議・説明会・報告・届出等の廃止・簡素化など、本年度も新たな取組が進められているところであるが、これまでの取組と合わせ、実効性をより高めるため、幹部職員の強いリーダーシップのもと、組織を挙げて取り組む必要がある。また、引き続き、計画的かつ効率的な業務の運営と、スクラップアンドビルドなど事務事業の見直しを進め、業務量と人員配置のバランスのとれた勤務環境の確保に努める必要がある。

本委員会としても、引き続き、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、協定を逸脱した勤務実態が認められる事業所に対しては改善に向けた指導を行うなど、時間外勤務の適正化に取り組んでいく。

#### **(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。

しかしながら、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によるものの占める割合は依然として高い傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策が重要な課題となっている。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、総合的かつ体系的な対策の充実に努められてきたところであるが、本年度からは、職員自身のストレスへの気づきを促すこと等によりメンタ



ルヘルス不調を未然に防止すること等を目的とする、労働安全衛生法に基づくストレスチェックが新たに実施されているところであり、この制度も有効に活用しながら、メンタルヘルス対策の更なる充実・強化を図る必要がある。

## (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。また、近年、性的指向・性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっている中、本年の人事院の報告においては、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアルハラスメントに当たり許されないことが関係規程上も明確になるよう措置することなどに言及されているところである。

本県ではこれまでから、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に基づき、啓発・研修や相談窓口の設置等の取組が進められてきたところであるが、未だにハラスメントの防止・根絶には至っていないことから、任命権者においては、職員や管理監督者に対し、性的指向や性自認の課題も含め周知・啓発を徹底するとともに、コミュニケーションの向上を図るなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに一層努める必要がある。

なお、民間においては、来年1月から、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為(いわゆるマタハラ等)を防止するための措置を講ずることが事業主に義務付けられることとなっており、国においても、民間における措置内容を踏まえ、同様の防止策を講じることとされていることから、本県においても、国の動向等に留意し、適切に防止策を講じていく必要がある。

## (7) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、ライフステージに応じた家庭生活や地域生活を充実させることができる環境を整えることは、職員の意欲や士気を向上させ、公務能率の向上に資することはもとより、有為な人材の確保の観点からも重要である。本県においては、夏季朝型勤務、夏季集中休暇の実施やイクボス宣言など、様々な取組が行われているが、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に努める必要がある。

また、人事院は本年、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう民間労働法制の見直しが行われていることを踏まえ、その改正内容に即して、介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大その他の両立支援制度を整備するための勧告等を行った。

本県においても、適切な公務運営を確保しつつ、職員が働きながら育児や介護といった家庭責任を果たすことができる環境整備を一層進めていくことが求められていることから、今後の関係法令の改正の動向を注視し、適切に両立支援制度を整備すると

ともに、職場の協力体制を整えるなど、制度を利用しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

#### **(8) 男女共同参画、女性職員の活躍推進**

本県では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画が本年3月に策定され、女性職員の採用・育成・登用および環境の整備・組織風土の醸成・意識改革に係る取組事項および数値目標が設定されているところである。任命権者においては、仕事と家庭を両立しながらキャリアの形成を図る働き方の確立、管理職に必要な能力養成や不安の解消、性別役割分担意識の解消など、女性職員も男性職員も共にいきいきと活躍できる職場を目指し、着実に取組を進める必要がある。

また、男性職員の育児参加への意識を高め、育児休業等の取得を促進することは、男女共同参画を推進する上で重要な課題であり、本県においてもこれまでから、様々な措置が講じられてきたところであるが、男性職員の育児休業等の取得率は依然として低い状況にある。任命権者においては、管理職員および男性職員に対する意識啓発や育児参加に関する制度の周知を推進するとともに、男女を問わず育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを一層進めていく必要がある。

#### **(9) 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、再任用職員の意欲や能力・適性等を的確に把握し、定年前に培った能力や経験をさらに本格的に活用していくことが重要である。

また、再任用職員の給与の在り方について、人事院は、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や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き必要な検討を行っていくとしており、引き続きその動向を注視していく必要がある。

#### **(10) 臨時職員の勤務条件**

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、人材の確保や円滑な公務運営につなげていくことが重要である。

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を行うとともに、給与制度の総合的見直しに係る地域手当の引上げや扶養手当の見直し等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(0.17%)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

## 給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

## I 給与勧告制度の基本的考え方

## 1 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

## 2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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、これまでのような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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率 87.7%)

<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 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]

[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54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 4.32月(公務の支給月数 4.20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1,500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、手当額を引上げ

(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

### (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 4.20月分→4.30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            |
|-----------|---------------|-----------------|
| 28年度 期末手当 | 1.225月 (支給済み) | 1.375月 (改定なし)   |
| 勤勉手当      | 0.80月 (支給済み)  | 0.90月 (現行0.80月) |
| 29年度 期末手当 | 1.225月        | 1.375月          |
| 以降 勤勉手当   | 0.85月         | 0.85月           |

#### [実施時期]

- ・月例給：平成28年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の改正等

### 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、昨年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
- ・ 平成29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5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

### 2 配偶者に係る扶養手当の見直し (平成29年4月1日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 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。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

### 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設 (平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

### 4 その他

#### (1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

#### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

# 人事院「育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子」

## ○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

### 1 改正概要

#### (1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

#### (2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

### 2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

### 3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

# 人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

## 1 人材の確保及び育成

### (1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

### (2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

### (2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

### (3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

### (4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラを防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

### (5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援