

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30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8,999人、県費負担市町立学校教職員7,166人、合計16,165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3,307人で、その平均給与月額は359,825円（給料324,331円、扶養手当9,335円、地域手当26,159円）であり、平均年齢は42.1歳（男性43.2歳、女性39.7歳）、性別構成は男性68.8%、女性31.2%、学歴別構成は大学卒70.4%、短大卒14.1%、高校卒15.5%となっている。

また、全職員の平均給与月額は383,852円（給料347,876円、扶養手当8,699円、地域手当27,277円）であり、その平均年齢は41.6歳（男性42.3歳、女性40.6歳）、性別構成は男性60.5%、女性39.5%、学歴別構成は大学卒82.5%、短大卒7.2%、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659事業所から、層化無作為抽出法により抽出した134の事業所について、「平成30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、93.2%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6,352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	202,860 円
	短 大 卒	184,970 円
	高 校 卒	166,066 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	14,359 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,642 円
配 偶 者 と 子 2 人	24,704 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51.1%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、33,000円以上34,000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4.46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42.8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964円（0.25%）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) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
384,562円	383,598円	964円 (0.25%)

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100.2であった。

また、同年の47都道府県の平均は100.2、近畿6府県は99.7~101.6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0.6%、大津市で0.7%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142,490円、183,060円および223,640円となった。

(参考資料第25表および第26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10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うとともに、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」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、8,300円であるが、同年4月1日以降、本年の公民較差(0.25%)および給料表の引上げ改定を考慮し、8,700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0.05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、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) 諸手当の改定

ア 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じた引上げを行うことが適当である。

イ 子に係る扶養手当

本委員会は、平成28年に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31年4月1日以降の子に係る手当額については、1,000円引き上げることが適当である。

(3) 人材の確保および育成

ア 社会経済情勢の変化を踏まえた、優秀で多様な人材の確保対策

近年、若年人口の減少や民間企業等の高い採用意欲を背景に、優秀な人材の確保が厳しい状況が続いており、本県の今年度の上級試験の競争倍率は過去10年間で最低の4.7倍であり、特に技術職については必要人員を確保できない職種があるなど困難な状況となっている。

このため本委員会では、滋賀県職員として働くことのやりがいや魅力を伝えることを目的に、従来からの大学での説明会や県庁就職セミナーに加えて、対象を女性、社会人、技術職志望者、高校生などにも広げ、それぞれのニーズに対応した説明会を実施しているところである。また、上級試験においては、民間企業志望者などにも受験しやすいよう配慮した試験区分（行政（アピール試験型））を創設するとともに、経験者採用試験を再開するなど、より多様な人材の採用に努めているところである。

今後も引き続き、優秀で多様な人材を確保するため、任命権者との連携をより密接にし、滋賀県職員として働くことの魅力発信に一層注力するとともに、これまでの採用活動について、受験者へのアンケートや新規採用職員へのヒアリングなどを通じて検証を行い、より多くの受験者を確保できるよう工夫を重ねていく。当面は、民間企業志望の学生や社会人、UIJターン希望者などがより受験しやすい試験方法や日程、会場等について、検討することとする。

イ 障害者の適切な雇用促進、職場環境の整備

障害者雇用については、平成30年4月から法定雇用率が引き上げられ平成33年4月までにさらに引き上げられることとなっており、その確実な達成が求められるところである。しかしながら、雇用率の算定にあたって、先般、知事部局および教育委員会で不適切な事例が判明したところであり、今後、適正な手続を徹底する必要があるとともに、教育委員会においては法定雇用率も未達成となっていることから、早急な対応が必要である。また、身体障害者に加え、精神・知的障害者についても、現在実施中のチャレンジ雇用の実績を踏まえ、ふさわしい職務や新たな職域の整備・拡充を図り、雇用を促進していく必要がある。

さらに、公務職場においては、合理的配慮の措置を講ずるなど、障害者が働きやすい職場づくりに率先して取り組むことが求められており、障害のある職員がその能力を十分に発揮できるよう、引き続き取組を進めていく必要がある。

ウ 若手職員の計画的育成

近年の新規採用職員の増加により、特に若手職員の育成が求められている中、「人こそが最大の経営資源である」との認識のもと、それぞれの資質や能力に応じた研修

の実施や職場における人材育成（OJT）の推進など、早期から計画的かつきめ細かな対応を図っていく必要がある。

新規採用職員がスムーズに職員としてのスタートを切るためには、県職員として必要な知識や能力だけでなく高い倫理感や使命感をかん養することが重要であり、そのための研修を充実させるとともに、助言や相談対応など、職場全体で育成していくことが必要である。

また、職員の年齢構成上、30歳台後半から40歳台前半の職場の中核を担う層が少なくなっていることから、それに続く若手職員に対しては、少しでも早く組織の中核として活躍できるよう、日常の仕事の中で後輩の指導や上司の補佐などの機会を積極的に付与するとともに、研修機関において将来に備えたマネジメント能力形成のための研修を行うなど、職場における人材育成（OJT）と職場外研修（Off-JT）の両輪で早い段階から計画的に育成を図っていくことが重要である。

加えて、平成28年度から本格実施されている人事評価制度は、人事管理の基礎として活用するものと規定されており、人材育成基本方針にも記載されているように、人材育成への効果的な活用が期待されているところである。このため、面談の徹底や充実を通じ若手職員の育成に有効に活用するとともに、人事評価の公平性、公正性、納得性を高めるためのさらなる工夫や改善に引き続き取り組む必要がある。

(4) 働き方改革の推進

働き方改革については、職員がいきいきとやりがいを持って働き、全ての職員が能力や個性を最大限発揮することにより、県民サービスの向上に向け県庁の組織としての力を高めていくことが求められているところであり、その推進のため以下の課題に適切に対処していくことが必要である。

ア 職員アンケートの結果分析および課題への対応

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ると、職員の仕事に対する意識において、効率的に仕事を進めようとする意識やコスト意識が向上しており、また、職場環境においては、職員同士が協力し合える職場づくりや気兼ねなく帰宅しやすい雰囲気づくりが進んできていることが確認できたところである。

しかし一方で、時間外勤務を行った理由として、「業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない」を選択している職員が依然として多く、業務量の課題が大きいことがうかがえる。また、「外的な要因による予測できない仕事が多い」や「締切りが厳しい仕事が多い」も多く選択されており、職員自身の仕事の進め方の改善だけでは対処が難しくなっていることもうかがえる。

今回のアンケート調査においても、業務量と人員配置のバランスや業務の実施体制に課題があると考えている職員が今なお多く、その解決に向けては未だ道半ばであると言えることから、引き続き重点的な対応が求められるところである。このため、全庁的な業務の内容やプロセスの見直し、業務量そのものの削減など不断の見直しを行うとともに、業務の繁閑に対応した柔軟な人員配置・応援体制の構築に努める必要がある。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、本県の働き方改革は、「職員がいきいきとやりがいをもって働き、組織としての力が最大限に発揮される職場」を目指しているところであるが、職員アンケートの結果では、働き方改革に取り組む中で「仕事へのやりがいが高まっている」と意識している職員の割合は、管理職員・一般職員ともに少数にとどまっているところである。働き方改革の浸透と定着を図っていくには、職員一人ひとりが当事者意識を持ち主体的に取り組むことが求められることから、職員が業務改善の効果を実感できるよう取組を進めることが重要である。さらに、働き方改革の取組により地域活動への参加や自己啓発の取組等が促進され、職員自身のワーク・ライフ・バランスが充実することで、職員のモチベーションアップやスキルアップ、ひいては生産性の向上につながる好循環が生み出されることも大切である。

イ 勤務時間の適正な管理

本委員会が昨年度に実施したヒアリング調査で、時間外勤務の申請を控えているのではないかと推測されるような発言が見受けられたことから、それを受けて行われた任命権者の調査において、時間外勤務の申請内容と実態との間にかい離が生じていることが確認されたところである。

本年4月からは、従来から行っている終礼時の時間外勤務の事前命令や翌日の朝礼時の事後確認などの確認方法と併せて、パソコンの使用時間の記録による在庁時間の確認が本格実施されているが、管理監督者には職員の勤務時間を適正に管理する責務があることを周知徹底し、全庁を挙げて再発防止に取り組まなければならない。

また、本年の人事院勧告において、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限の時間を設定する旨の言及がなされたところである。本県においても、36協定の締結義務のない本庁等の一般官公署において時間外勤務の上限を設定することは、時間管理の徹底および職員の健康への配慮を行う上で効果的と考えられることから、国家公務員の対応を踏まえ検討を進めていく必要がある。

ウ 学校における働き方改革

学校現場における長時間労働の是正も喫緊の課題であり、前述した働き方改革の必要

性は教員においても同様である。

本県教育委員会では本年1月に「学校における働き方改革取組方針」を策定し、平成32年度までに月当たりの超過勤務時間が月45時間超の教員の割合を平成28年度よりおおむね半減させる目標のほか、県内の学校における共通の基準として部活動の休養日や活動時間等が設定されたところである。この方針に基づく学校業務の見直し・効率化や意識改革など、教員の長時間労働是正に向けた取組を徹底していく必要がある。

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、取組の推進にあたっては教育委員会が積極的に支援するとともに、教育委員会と学校が働き方改革の理念を共有しながら連携して進めていくことが重要である。

(5) メンタルヘルス対策の充実

近年、公務の複雑・多様化や多忙化が進む中で心のバランスを崩す職員が増えており、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が半数以上を占める状況にある。メンタルヘルス対策は、職員がその能力を十分に発揮することによって県民サービスの維持・向上を図る上でも大きな課題である。

任命権者においては、ストレスチェック制度を有効に活用することにより、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場におけるメンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応に引き続き取り組む必要がある。特に管理監督者は、日頃から職員の心身の状態や言動の変化に注意を払うとともに、職場内のコミュニケーションを良好に保つことや職員が相談しやすい職場づくりに努めるなど、きめ細かな対応を図っていく必要がある。

また、本年度は本県における働き方改革の柱として、職員の健康を第一に考えた「健康経営」が掲げられ、能力や個性の発揮には、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の環境づくりに取り組んでいるところであり、働き方改革の取組を通じ、職場環境を改善する努力を積み重ねていくことも必要である。

(6) 女性職員の活躍推進

本県の行政職に占める女性職員の割合は本年4月現在で31.2%となっており、10年前の平成20年4月時点より6.3%増加している。また、職階別に女性職員の割合をみると、課長補佐級以上では約1割程度であるのに対し、係長級で約3割、係員級では約4割となっており、今後、管理職や係長の立場を担うことになる女性職員の割合は増加するこ

とが見込まれる。こうした状況から、女性職員が県政の幅広い分野で活躍できるよう様々な機会を与え経験を積ませることは、組織の活力を高めるためにも重要である。

女性職員の活躍推進にあたっては、職員の個々の状況やライフステージの変化により時間的制約等が生じたとしても、能力を発揮できるよう職場環境づくりに努めるとともに、職場内で相互に助け合う職場風土の醸成に取り組むことが必要である。また、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場づくりを働き方改革の取組と連動させて進めていくことや、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどのハラスメント防止に努めていくことも必要である。さらに、より多くの男性職員が家事、育児等に参画できるよう取組を進めていくことも、本県職員を含め社会全体で女性の活躍を推進するにあたって重要なことである。

また、こうした点を踏まえ、本年度が最終年度となる「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）」の改定にあたっては、これまでの取組の検証も行いながら適切に対応していく必要がある。

(7) 高齢期の雇用問題

人事院は本年、高齢層職員の能力および経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であるとし、国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところである。

本県においても、今後の国の動向を注視しつつ、本県の実情も踏まえて適切に対応していく必要がある。

また、現行の再任用制度については、引き続き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・向上を図り、これまで培ってきた能力を最大限発揮できるよう環境整備に努めていく必要がある。

(8) 臨時・非常勤職員の勤務条件の整備等

本県では、効率的で効果的なサービスの提供を行うために、臨時的任用職員や臨時教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、引き続き臨時職員等の適正な勤務条件の確保に努めることが重要である。

平成32年度の会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けては、地方自治法および地方公務員法の改正の趣旨や本県の実情を踏まえた制度となるよう、本委員会としても各任命権者と連携しながら、任用方法や勤務条件等を検討していく。また、同制度を効果的に運用すること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も

のとなるよう制度整備を進めていく必要がある。

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、厳しい財政見通しの中、次期行政経営方針の策定が進められているところであるが、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、不断に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、諸手当の改定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、ボーナスともに上げ～

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を上げ
- ② ボーナスを上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

<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 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給 583円 はね返り分(注) 72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 4.46月(公務の支給月数 4.40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(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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 4.40月分→4.45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
30年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.90月(支給済み)	0.95月(現行0.90月)
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策的に確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則 1 月 45 時間・ 1 年 360 時間（他律的業務の比重の高い部署においては 1 月 100 時間・ 1 年 720 時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
- ・ 1 月 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が 10 日以上の職員が年 5 日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年 3 月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、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、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 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は、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

人事院「定年を段階的に65歳に引き上げるための 国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子」

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「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、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討