

人委第 850 号
平成30年10月5日

大分県議会議長 井上 伸史 殿
大分県知事 広瀬 勝貞 殿

大分県人事委員会
委員長 石井 久子

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

別紙第1

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年大分県条例第42号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に係る民間の給与、生計費その他の諸条件並びに公務運営上の諸課題等について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会が実施した「平成30年職員給与等実態調査」の結果によれば、本年4月における職員数は15,380人であり、その平均年齢は44.0歳、性別構成比は男性61.8%、女性38.2%、学歴別構成比は大学卒84.3%、短大卒3.9%、高校卒11.8%、中学卒0.0%となっている。こ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職員の数は4,291人であり、その平均年齢は42.7歳、性別構成比は男性70.6%、女性29.4%、学歴別構成比は大学卒71.5%、短大卒5.1%、高校卒23.4%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、研究職、医療職(一)、医療職(二)、海事職、公安職、教育職(一)、教育職(二)及び特定任期付職員の9種類の給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用職員の本年4月における平均給与月額額は355,721円となっており、教育職員、警察官等を含めた職員全体の平均給与月額額は385,592円となっている。

(参考資料 1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の417の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した142の事業所を対象に「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する5,660人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査するとともに、民間事業所における直近1年間の特別給の

支給実績及び各民間企業における給与改定の状況等について調査した。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で17.9%、高校卒で17.3%となっており、初任給の平均額は、大学卒で191,082円、高校卒で158,860円となっている。

(2) 給与改定の状況

表1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は34.4%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は7.9%となっている。

表1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係 員	34.4	7.9	—	57.7
課 長 級	28.5	9.1	—	62.4

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、表2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.5%となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は30.4%、減額となっている事業所の割合は3.8%となっている。

表2 民間における定期昇給の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係 員	90.5	90.5	30.4	3.8	56.3	—	9.5
課 長 級	77.7	76.6	22.5	2.3	51.8	1.1	22.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表適用職員、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、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、精密に比較を行った。

その結果、表3に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均933円(0.26%)下回っていた。

表3 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
361,695円	360,762円	933円 (0.26%)

- (注) 1 民間における事務・技術関係職種の従業員の給与と行政職給料表適用職員の給与をラスパイレス方式によって比較したものである。
2 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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特別給は、表4に示すとおり、年間で所定内給与月額 of 4.45月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.40月)が民間事業所の特別給を0.05月分下回っていた。

表4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	316,344 円
	上 半 期 (A 2)	317,398
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	697,204 円
	上 半 期 (B 2)	715,445
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.20 月分
	上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.25
	年 間	4.45 月分

- (注) 下半期とは平成29年8月から平成30年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月である。

4 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.6%、大分市では0.8%それぞれ上昇している。

また、本委員会が総務省による家計調査を基礎に算定した本年4月における大分市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ164,090円、204,290円、244,480円となっている。

(参考資料 3 生計費及び労働経済関係 参照)

5 職員と国家公務員との比較

総務省の平成29年地方公務員給与実態調査（平成29年4月1日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表(一)の適用を受ける職員）の平均俸給月額を100とし、これに相当する県職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、99.7となっている。

6 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する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。その概要は、別記のとおりである。

7 本年の給与の改定等

職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件は、以上のとおりである。

職員給与と民間給与の比較を行った結果、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均933円(0.26%)下回っていた。また、特別給については、前記のとおり、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.05月分下回っていた。

一方、人事院においては、本年の民間給与との較差に基づき国家公務員の月例給を引き上げるとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告しており、他の都道府県においては、民間給与との較差並びに人事院の報告及び勧告等を考慮して対応することが考

えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、本年も例年と同様に、これらの諸情勢を総合的に勘案し、職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要があると判断した。

(1) 月例給

ア 給料表

現行の給料表（教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)を除く。）については、俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて、初任給を1,500円程度引き上げる等の若年層に重点を置いた引上げ改定を行う必要がある。

現行の教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う必要がある。

なお、研究職給料表3級、教育職給料表(一)2級及び教育職給料表(二)2級については、4号給の増設を行う必要がある。

イ 諸手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

扶養手当については、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間の経過措置額を見直す必要がある。

月例給の改定については、以上のとおりである。

本年は、昨年を引き続き、本県の民間給与との較差が人事院の官民の給与較差を上回ったことなどから、俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて給料表を改定しただけでは、民間給与との較差がなお残ることとなる。このことについて、地方公務員法の趣旨を踏まえ、慎重に検討を行った。

本県においては、依然として高齢層職員の多くが、国家公務員の俸給表水準の引下げに準じて平成27年4月に実施された給料表水準の引下げに伴う経過措置額を支給されており、給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される額は増加しない状況にある。一方、扶養手当については、昨年4月から制度の見直しに伴う段階的な経過措置が実施されており、本年4月時点でも当該手当を受給している職員の多くに経過措置額が支給されている状況にある。さらに、この扶養手当の経過措置額が支給されている職員は幅広い年齢層に在職している。

これらの状況を踏まえ、本委員会としては、昨年と同様に給料表の改定に加え、扶養手当の経過措置額を見直すことが適当と判断したところである。

次に給料表の号給増設についてであるが、給料表の最高号給に在職している職員については、人事評価結果を昇給に反映できない状況にある。しかしながら、職務給の原則や均衡の原則等を考慮すれば、給料表の号給増設については、慎重に検討を行う必要がある。

このことについて、職員の在職及び任用の実態、国及び他の都道府県の状況、さらには、これまでの号給増設の経緯等を踏まえて慎重に検討を行った結果、研究職給料表3級、教育職給料表(一)2級及び教育職給料表(二)2級については、本年の給料表の改定にあわせて号給の増設を行う必要があると判断したところである。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、人事院勧告に準じて、支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月分とする必要がある。

また、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて勤勉手当に配分することとし、本年度については12月期の勤勉手当に、平成31年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるように配分する必要がある。

なお、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げる必要がある。

このほか、平成31年度以降においては、人事院勧告に準じて6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分する必要がある。

(3) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

(4) その他の事項

通勤手当については、任命権者において旅費制度と一体的に見直す検討が行われているところであり、引き続き所要の検討を進める必要がある。

住居手当については、人事院が引き続き民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ必要な検討を行っていくとしていることから、その状況を注視していく必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体には、持てる人的資源を活かし、高度化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応していくことが求められている。

また、行政サービスの質を維持・向上させるには、全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるように、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要となる。

このような中、任命権者においては、公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、採用から退職に至るまでの人事管理全般について、中・長期的な視点を踏まえて検討を行うことが肝要である。

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、平成28年4月からの改正地方公務員法の施行に伴い、人事評価制度を導入し、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用し、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図っているところである。

任命権者においては、職員一人ひとりの能力や職務上の成果を所属長等評価者との面談等を通じて公正・公平に評価し、その結果を任用や給与などに反映させるとともに、個々の職員の能力開発やスキルアップを促す観点から指導・助言を行うことにより、職員の能力と意欲を高め、組織力の向上を図ることが重要である。あわせて、人事評価制度を有効に機能させるためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の活用などに取り組んでいく必要がある。

また、男女を問わず育児や介護等を行う職員が増加し、育児・介護に係る休暇・休業等の取得、時差通勤、テレワークなど多様で柔軟な働き方が必要とされる中、管理監督者をはじめとした職員の意識改革を進めるとともに、能力・実績の評価に当たっては、職員の勤務時間の長短にとらわれず、業務の遂行状況等を適切に把握することが求められる。

なお、本委員会としても引き続き任命権者における取組や運用の状況を注視していく。

(2) 人材の確保と活用

ア 多様で有為な人材の確保

高度化・多様化する行政ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供す

るためには、公務員としての優れた資質や高い能力を有する多様で有為な人材の確保が重要である。

しかしながら、若年人口の減少、民間企業の採用拡大、国や他の地方公共団体等の高い採用意欲等を背景に、技術系職種を中心に受験者の減少が続いており、人材の確保は極めて厳しい状況にある。

本委員会では、任命権者と連携して県職員採用募集ガイダンスや県内外の大学訪問等を充実させ、大分県職員として働くことの魅力や働きがいを広く伝えることにより受験者の確保に努めるとともに、多様で有為な人材の確保に向けて、更に人物重視の採用試験の実施にも取り組んでいるところである。

引き続き、優れた資質・能力を持った人材を幅広く積極的に確保するため、採用試験の見直しなどに取り組んでいく。

障がい者の雇用について、本県ではこれまでも身体障がい者を対象とした選考採用を実施し、その促進に努めてきたところであるが、本年4月より法定雇用率が段階的に引き上げられるなど障がい者雇用の拡大が求められる中、任命権者においては、障がい者雇用率日本一を目指す県の方針を踏まえ、国や他の都道府県における動向等も参考に、障がい者雇用に係る取組について点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要である。

イ 政策県庁を担う人材の育成

長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」及び大分県版地方創生の着実な推進に向けては、職員一人ひとりが政策・改革の主体となる「政策県庁」の実現が重要である。

任命権者においては、引き続き、職場における職務を通じた研修（OJT）と大分県自治人材育成センター等が行う職場を離れての研修（Off-JT）を相互に組み合わせて人材育成を効果的に行うとともに、職員の自己啓発活動についても支援していくことが重要である。さらに、人事評価制度を活用し、職員一人ひとりの特性や知識・技能等の習熟状況等に応じたきめ細かな指導が行われるよう、管理監督者に人材育成における自らの責務や役割を認識させるとともに、職員が意欲と志を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、各職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要である。

職員においても、自らの職務行動を振り返り、専門能力等の職務能力の向上に主体的・自発的に取り組むことが重要となってきた。

ウ 女性職員のキャリア形成・登用

職員に占める女性職員の割合が年々増加傾向にある中、任命権者においては「大分県女性職員活躍推進行動計画」に基づき、管理職の女性割合の引上げなどを目標に掲げて、人材育成、人事配置・登用、働きやすい職場環境づくりなど、女性の活躍推進に向けた取組を行っている。

今後も、計画に沿って女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、あらゆる分野でその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援・登用を更に積極的に行い、県の施策・方針決定過程への参画をより一層促進する必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

少子高齢化という構造的な問題を背景に、女性や高齢者を含め誰もが活躍できる社会を実現するため、社会全体において長時間労働の是正等に向けた働き方改革が進められており、本年7月には働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が公布された。本県においても、行政ニーズが高度化・多様化する中、限られた職員数で課題に的確かつ効率的に対応するため、全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮し、意欲を持って生き生きと働くことができるよう、働き方の見直しを進めることが重要である。

育児・介護等の事情により、時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、全ての職員が健康でやりがいを持って働き、限られた時間で成果を上げられるよう、働き方改革を推進していくことが重要である。

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持、仕事と家庭生活の両立や職員が意欲を持って生き生きと働くことのできる環境整備、さらには人材確保の観点から最も重要な課題であり、本委員会としても毎年の報告で繰り返し指摘している。

厚生労働省は、昨年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していると明記し、そのために使用者が講ずべき措置を具体的に示している。

時間外勤務の縮減については、従来から取り組んでいる定時退庁日の設定や研修を通じた意識改革などに加え、新たに、任命権者において管理監督者の責務や職員の心構えなどを示した「長時間労働の是正に向けた職員行動指針」の策定、勤務時

間管理システムやタイムレコーダーの導入による勤務時間管理などの取組が進められているところである。

また、人事院は民間労働法制の改正を踏まえ、本年の公務員人事管理に関する報告において、国家公務員について超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めることとしている。

このため、民間企業や国においては長時間労働の是正に向けた取組が更に進められることが想定され、本県においてもこれまでにも増して、実効性ある取組を推進していくことが強く求められる。

任命権者においては、組織全体として業務量削減や事務事業の見直しに取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努めるとともに、時間外勤務に対する意識改革を含めた業務の合理化・効率化を、強い取組姿勢を持って行うことが必要である。

管理監督者においては、改めて自らの責務を自覚した上で、特定の職員に過度の負担がかからないよう、勤務時間管理システムなどに加えて、日頃から職員とコミュニケーションを図ることにより、職員の勤務時間や業務量等を的確に把握し、業務の平準化に努めることが必要である。とりわけ、所属長はリーダーシップを発揮して、業務プロセスの見直しや繁忙期における時差通勤の推奨など職場におけるマネジメントを強化し、時間外勤務の縮減とともに、年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組む必要がある。

職員においては、勤務時間管理システムなどによる勤務時間の適正な記録を活用し、コスト意識を持って計画的な時間配分に努めるとともに、効率的・効果的に業務を遂行することが求められる。

今後ともそれぞれが、主体的に時間外勤務を縮減する意識を持つとともに、その実現に一丸となって不断の努力をしていくことが重要である。

また、年次有給休暇については、全職種の平均取得日数が平成28年の11日0時間から昨年は12日0時間となった。任命権者においては、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置等に留意しながら、より一層年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に併せて、引き続き休日や夏季における特別休暇等と組み合わせた計画的・連続的使用の促進に努める必要がある。

イ 学校現場における教職員の負担軽減

学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、文部科学省は、中央教育審議会の「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（中間まとめ）」や同省の「学校における働き方改革に関する緊急対策」を踏まえ、本年2月に「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」を各都道府県教育委員会等に通知したところである。同通知では、勤務時間管理は労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会に求められている責務であり、自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう努めることを求めている。あわせて、教育委員会において、校長をはじめとした管理職のマネジメント能力を養成する研修等を実施することとしている。

本県においても、「チーム学校」の実現や部活動の改革など、教員の長時間勤務の改善に向けた取組を進めているところであるが、学校における働き方改革を後押しするため、これらの通知等を踏まえ、市町村教育委員会や関係機関等とも連携・協力を進めながら、教職員の負担軽減に積極的に取り組んでいく必要がある。

ウ 仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護を行う職員が意欲をもって職務に従事し、能力を最大限に発揮できるよう、職場全体において、仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進めるとともに、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが、ワーク・ライフ・バランスや少子化対策の推進、女性の活躍推進の観点から重要である。

本県においては、これまでに育児休業や部分休業制度、育児短時間勤務制度、介護休暇制度等、両立支援に係る制度が導入され、「大分県特定事業主行動計画（第3期）」において、男性職員の育児休業等の取得率を100%にすることなどを目標に取り組んでいるところである。

なお、昨年度における男性職員の育児休業等の取得率は、知事部局等で83.2%、教育委員会で70.9%、警察本部で75.8%と、前年度よりも上昇しているが、まだ目標には及んでいない状況にある。

任命権者においては、所属長のマネジメントの下、子育てをしやすい職場環境を整えるための取組を実施しているところであるが、行動計画に掲げられた平成31年度における数値目標の達成に向けてより一層取組を進めていく必要がある。

育児・介護のための両立支援策が、職員にとって利用しやすく、効果的に活用されるためには、職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識し、その推進に取り組むことが重要であり、任命権者においては、職員全員の意識啓発を図りながら、職場全体で支援する勤務環境づくりに更に努めることが必要である。

エ 非常勤職員等の勤務環境の整備

行政ニーズの多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時的任用及び特別職の任用の適正を確保し、会計年度任用職員の任用等について整備する地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が平成32年4月に施行されることとなっている。

任命権者においては、昨年4月に、非常勤職員について、その職務の内容が補助的・定型的な職や労働者性の高い職を、特別職から一般職へと位置付けたところである。また、本年4月には、原則常時勤務を要する職に欠員を生じた場合にのみ臨時的任用を行うこととしたところである。さらに、平成32年4月からの会計年度任用職員制度の円滑な実施に向けて、改正法の趣旨を踏まえ、国や他の都道府県の動向などにも留意しながら準備を進める必要がある。なお、非常勤職員等が十分に能力を発揮できるよう、引き続き適正な任用・勤務条件等を確保する必要がある。

(4) 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとって大切なことであり、また、職員が安心して公務に専念し、その持てる能力を十分に発揮するためにも重要である。任命権者においては、定期健康診断後の事後指導や長時間勤務者に対する健康管理、ストレスチェックの拡充やカウンセリング相談など様々な健康管理対策に取り組んでいるところである。近年は有所見（「要経過観察」以上）率が高い50歳台の職員の割合が増加していることに加え、20歳台及び30歳台職員の有所見率も徐々に上昇していることから、若年層にも配慮した職員の健康管理がますます重要になっている。

学校現場における精神疾患による病気休職者については、様々な心の健康管理対策により、5年前の平成25年4月の47名から本年4月の26名へと減少している。引き続き、任命権者においては、心の問題が生じる要因の調査・分析に基づき、職員のストレスに対処する能力の向上、管理監督者による支援体制の強化、相談窓口の多様化等を図り、重層的に予防・早期発見・早期対応ができる環境を整えていくとともに、円滑な職場復帰と再発防止の観点から職員を支援することが必要である。

また、長時間の時間外勤務により、心身の疲労が蓄積し、職員の身体のみならず心の健康にも害を及ぼすことが懸念される。任命権者においては、勤務時間管理システムやタイムレコーダーなどにより職員の勤務実態を把握し、やむを得ず長時間勤務を行った者に対しては、産業医による面談など適切な措置を講ずる必要がある。特に、近年多発している大規模災害への対応業務に関わる職員については、長時間勤務となることが想定されるため、十分な配慮が必要である。

なお、職員の疲労蓄積を防止するための勤務時間制度の弾力化については、職員の

健康確保や柔軟な働き方の観点から、国や他の都道府県における検討状況に留意する必要がある。

また、衛生委員会等を活用し、労働災害の防止のみならず、長時間労働や健康管理対策、職場環境等を含めて幅広く議論することで、職員一人ひとりの意識を高め、快適な職場環境の実現と職場における職員の安全や健康の確保に努める必要がある。

(5) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント等のハラスメントは、職場内秩序を乱し、業務運営に支障を生じさせる要因となり得るだけでなく、職員の人格や尊厳を傷つける行為であり、精神的・身体的苦痛を与え、能力発揮を妨げるとともに、職場環境や健康を害するものである。

任命権者においては、研修等を通じたハラスメント防止に関する周知啓発やきめ細かな相談対応など、引き続き発生防止と排除のための取組を進め、職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な職場環境の確保に努めていく必要がある。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについても、研修会等の機会を活用するなどして職員に対して意識啓発を図っていく必要がある。

(6) 公務員倫理の保持

県民中心の県政を推進する上では、県民の信頼を確保することが最も重要であり、職員は、常に公務員としての自覚と節度を保ちつつ、勤務時間の内外を問わず、信用を失墜することのないように自戒する必要がある。このため、本委員会では、これまでも公務員倫理の保持と服務規律の徹底について、繰り返し言及してきたが、一部の職員とはいえ、公務員としての自覚を欠いた行為が発生している状況にある。

任命権者においては、再発防止対策を講ずるとともに、職場での指導や研修などを通じて職員への法令遵守及び服務規律の徹底を図り、不祥事の根絶に向けたより一層の取組が必要である。

また、職員においては、一人ひとりが、現下の公務をめぐる厳しい諸情勢を自覚し、常に県民全体の奉仕者として、高い倫理観・使命感を保持するとともに、厳正な服務規律の下で、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼を回復し、期待にこたえていくことが肝要である。

(7) 定年の引上げをめぐる動向

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続いている中、働く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となっている。

る。また、年金支給開始年齢の引上げが進み、無年金期間が拡大する中、職員が生活への不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金の接続を図ることが、重要な課題となっている。

このような状況を踏まえ、人事院は、本年8月、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るとして、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。この意見の申出において、役職定年制の導入や60歳を超える職員の給与など定年の引上げに関する具体的措置や、定年の引上げを円滑に行うため取り組むべき施策等について言及している。

地方公務員の定年は、地方公務員法において、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

定年の引上げについては、国の動向等を注視しながら、職員がモチベーションを維持しつつ、その能力及び経験を生かすことができるよう、本県の実情を踏まえ、所要の検討を進める必要がある。

9 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

職員の使命は、県民の期待と信頼に応えることであり、常日頃の業務に真摯に取り組むことはもちろんのこと、特に災害などの不測の事態が生じることの多い昨今は、一層の熱意や使命感を持って、迅速かつ的確に対応することが求められている。

このような中、職員は、本年4月の中津市耶馬溪町における山地崩壊及び平成30年7月豪雨への対応業務に加え、昨年九州北部豪雨及び台風18号等の被害からの一日も早い復旧・復興に向けた業務に、日々、精力的に従事しているところである。

また、職員は、常日頃から県民中心の県政の基本に立った「安心・活力・発展」の大分県づくりを更に推進するため、長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」の着実な実行に尽力するなど、それぞれの職場において、高い士気を持って困難な諸課題に粘り強く取り組んでいる。

人事委員会の勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別記

人事院の報告及び勧告の概要

【職員の給与に関する報告及び勧告】

○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 (0.16%) を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- 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

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(-)…現行給与410,940円 平均年齢43.5歳]

[俸給583円 はね返し分 (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(-)

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(-)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(-)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

【公務員人事管理に関する報告】

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

政策を的確に企画立案し、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、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

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

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え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え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