

人 委 第 894 号  
平成29年10月6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。

## 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りのある民間の給与、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29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15,453人であり、その平均年齢は44.2歳、性別構成比は男性62.3%、女性37.7%、学歴別構成比は大学卒84.3%、短大卒4.0%、高校卒11.7%、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4,282人であり、その平均年齢は42.7歳、性別構成比は男性71.3%、女性28.7%、学歴別構成比は大学卒71.1%、短大卒5.3%、高校卒23.6%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357,296円となっており、高等学校及び小・中学校の教育職員、警察官等を含めた職員全体では387,524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428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146の事業所を対象に「平成29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5,104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22.4%、高校卒で18.5%となっており、初任給の平均額は、大学卒で186,788円、高校卒で153,407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30.6%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は7.7%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	30.6	7.7	-	61.7
課 長 級	27.7	8.8	-	63.5

(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87.5%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24.0%、減額となっている事業所の割合は5.5%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	87.5	87.5	24.0	5.5	58.0	-	12.5
課 長 級	75.9	75.9	21.3	4.3	50.3	-	24.1

(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855円(0.24%)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)
362,918円	362,063円	855円 (0.24%)

(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 4.38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(4.30月)が民間事業所の特別給を0.08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)	336,099 円
	上 半 期 (A 2)	333,171
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	753,971 円
	上 半 期 (B 2)	713,324
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.24 月分
	上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.14
	年 間	4.38 月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29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、4.30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0.4%、大分市では0.5%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167,120円、184,650円、202,210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28年地方公務員給与実態調査（平成28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8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った。その概要は、別記のとおりである。

## 7 給与の改定

職員の給与決定に係り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855円（0.24%）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0.08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1,000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。

### 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29年4月1日から平成30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、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や、一昨年、昨年に引き続き、人事院が俸給表の改定に加え、地方公務員には支給されない手当の引上げによって官民の給与較差を解消する勧告を行ったことなどから、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、多くの高齢層職員が、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、本年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、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、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。



## (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0.1月分引き上げ、4.40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30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。

## (3) その他の事項

教員の給与については、本年度の義務教育費国庫負担金の予算において、メリハリある給与体系の推進や部活動指導に対する教員の負担の実態等を考慮し、休養日の設定など部活動運営の適正化に向けた取組を進めつつ、土日の部活動指導業務に係る手当を引き上げるなど教員特殊業務手当の見直しを行っている。このような諸情勢を踏まえ、教員給与については他の都道府県との均衡が図られるよう、適切に対処する必要がある。

住居手当については、人事院が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、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革によって、人材の確保とともに、全ての職員が十分に能力発揮できるようにする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の在り方について、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

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、昨年4月に改正地方公務員法が施行され、本県においても、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ている。

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客観的かつ公正・公平に評価し、その結果を任用や給与などに反映させることで、職員の能力と意欲を高めるとともに組織力の向上を図ることが重要である。そのためには、評価者研修の充実などにより、客観的で公平性や透明性が高く、納得性のある人事評価制度の確立に向けて引き続き努力していく必要がある。

特に、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普及する中、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より一層適切に把握し、能力・実績を適正に評価していくことが求められる。

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との競合などにより、技術系職種を中心に人材の確保は極めて厳しい状況が続いている。特に数年にわたり採用予定者数を確保できていない獣医師については、任命権者において確保策を更に検討する必要がある。

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。



## イ 政策県庁を担う人材の育成

本県では、平成27年10月に策定した長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」に掲げる政策の実現を下支えするために、「大分県行財政アクションプラン」を策定し、組織・機構の見直しや人材の育成・活用などに取り組んでいる。

任命権者においては、引き続き、職員の自己啓発を促すとともに、職場における職務を通じた研修（OJT）や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）を通じた職員の育成に努めていくことが必要である。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ている。

## 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、昨年3月に「大分県女性職員活躍推進行動計画」が策定され、任命権者においては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、引き続き女性職員が活躍できる環境整備に努めるとともに、あらゆる分野で自らの持てる能力を十分発揮できるよう、女性職員のキャリア形成・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、長時間労働の是正を始めとした働き方改革が、社会全体の重要課題となっている。本県においても、行政需要が複雑・高度化する中、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て活躍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、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込

まれることなどから、効率的な業務運営やワーク・ライフ・バランスに資する取組を行った職員を適切に評価するなど、業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境を実現していくことが必要である。

## ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、意欲を持って生き生きと働くことのできる職場とするため、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。

時間外勤務の縮減については、任命権者や所属などにおいて従来から取り組んでいる超勤縮減宣言の策定などに加え、新たにICTを活用したモバイルワークの推進や学校部活動の休養日の確保など、これまで以上に縮減に向けた取組が実施されているところである。

厚生労働省においては、本年1月から違法な長時間労働等に係る企業本社に対する指導や是正指導段階での企業名公表制度の強化などに取り組み、経営トップが自ら率先して長時間労働の早期是正に向けた全社的な取組を行うよう指導しており、民間企業においても是正に向け積極的に取り組んでいる。長時間労働の是正の重要性はかつてなく高まっており、従前の取組にとどまらない、より実効性ある取組を推進していくことが強く求められている。

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、職員の勤務時間の実態や業務量等を的確に把握し、特定の職員に過度の負担がかからないよう負担の平準化に努めることが必要である。また、所属長のリーダーシップにより時間外勤務を大幅に削減した所属もあることから、廃止を含めた業務の見直し及び効率化、職場のコミュニケーションの活性化等職場におけるマネジメントを強化し、リーダーシップを発揮して時間外勤務の縮減に取り組むことが必要である。併せて、年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりにも努める必要がある。

職員においては、健康や労働意欲を維持し、勤務時間に対する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・効果的な業務遂行が求められる。

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27年の10日5時間から昨年は11日0時間となった。任命権者においては、学校閉庁日の設定など年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、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、本年6月の文部科学省の通知では、教員の長時間勤務について看過できない深刻な状況が改めて明らかとなったとしている。

また、同通知では、教員の長時間勤務を見直すことで、教員が自らを研鑽できる機会を持ち、意欲と能力を最大限発揮して教員自身が誇りを持って働くことができるようになるとともに、ひいては学校教育の質の向上につながるよう学校現場の業務改善に係る取組の徹底も求めている。

現在、国では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検討しているところであり、本県においても、国の動向等を注視し、市町村教育委員会とも連携しながら、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・介護を行う職員が仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職場全体で支援していくことは、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な取組である。

本県においても、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てきたところである。

一方で、「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%にすることを目標に取り組んでいるところであるが、本県の昨年度における育児休業等の取得率は、女性職員が100%であるのに対して、男性職員は、知事部局等で73.7%、教育委員会で70.0%、警察本部で72.1%となっており、取得率は大幅に上昇しているが目標には及んでいない。

任命権者においては、この行動計画に基づき、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、家庭に

おける男女の役割分担に関する意識を変え、女性の活躍を推進する観点からも、目標達成に向けて引き続き積極的に取り組む必要がある。

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。

## 工 非常勤職員等の勤務環境の整備

行政需要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、本県では臨時的任用職員、非常勤職員及び任期付職員を任用している。そのような中、地方公務員の非常勤職員について、「会計年度任用職員」制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるための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）が本年5月に公布され、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、本年4月に、特別職に位置づけてきた非常勤職員のうち、職務の内容が補助的・定型的であったり、労働者性の高い職にあっては、一般職へとその位置づけを変更したところである。今後とも、国、他の都道府県の動向などにも留意しつつ、改正法の趣旨を踏まえ、非常勤職員等が十分に能力を発揮できるよう適正な任用・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、公務において職員が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、ストレス診断システム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。近年は有所見者（「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、年金支給開始年齢の引上げにより60歳台の再任用職員が増加しており、職員の健康管理がますます重要になっている。

学校現場では様々な心の健康管理対策により、精神疾患による病気休職者については、5年前の平成24年4月の53名から本年4月の27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、本年1月に厚生労働省が定めたガイドラインに基づき適切な方法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産業医による面談など適切な措置を講じる必要がある。特に、本年発生した九州北部豪雨や台風18号などの災害対応業務に従事する職員については、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、職員の勤務環境や健康が害される原因となるものである。

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意識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、良好な勤務環境の確保に努めていく必要がある。

また、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等についてもセクシュアル・ハラスメントに当たることから、研修会等の機会を活用するなどして職員に対して周知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。

任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、引き続き、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る必要がある。

また、職員においては、県職員であることを常に自覚し、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、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要である。

## (7) 高齢層職員の能力及び経験の活用

平成25年4月から年金支給開始年齢の段階的な引上げが始まり、60歳定年制度のままでは、定年退職後、公的年金が支給されず、無収入となる期間が生ずることとなった。そのため、国家公務員については、平成25年3月の閣議決定により、当面、再任用制度の仕組みを活用し、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、昨年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっても、引き続き再任用により対応することとされている。

本県においても、国家公務員と同様に再任用制度の仕組みを活用しているところであるが、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたことにより、再任用の希望者が一段と増加しており、在職期間も長期化している。

任命権者においては、引き続き、本県におけるこれまでの再任用の状況を検証しながら、再任用職員の職域開拓を一層進めるとともに、職員が働きがいを実感でき、長年培ってきた能力と経験を十分に発揮できる人事管理及び再任用制度となるよう取り組む必要がある。また、国では定年の引上げについて具体的な検討を進めていることから、その動向について注視するとともに、組織活力を維持するための方策について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、平成28年熊本地震に引き続き、本年の九州北部豪雨及び台風18号による災害においても、多くの職員が、発生直後の応急対応業務から被災者の生活再建や復興に向けた中・長期的な災害対応業務に至るまで、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」（平成27年10月策定）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（0.15%）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

##### 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实地調査（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 はね返り分（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 期末手当	1.225月	1.375月
以降 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

## 【公務員人事管理に関する報告】

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じていくための基盤。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