

# 報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

## 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した平成30年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）によると、本年4月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の数は14,489人であり、従事する職務の種類に応じ8種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額は378,819円（平均年齢41.5歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は3,595人であり、その平均給与月額は353,677円（平均年齢40.8歳）となる。

## 2 民間給与の調査

### (1) 民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所592のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した160の事業所について平成30年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 93.1%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

### (2) 調査の実施結果等

民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

#### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で36.6%（昨年40.9%）、高校卒で28.2%（同25.9%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は昨年に比べ増加し、大学卒で37.8%（同36.5%）、高校卒で41.3%（同27.2%）となっている。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で62.2%（同63.5%）、高校卒で58.7%（同72.8%）といずれも昨年と比べ減少している（参考資料2第6表）。

## イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で51.8%（昨年37.8%）、課長級で39.8%（同27.8%）といずれも昨年と比べ増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）、課長級ともに、昨年同様なかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については、94.8%（昨年96.8%）、課長級で86.1%（同84.9%）となっている。定期昇給の額が昨年と比べ増額となっている事業所の割合は、一般の従業員（係員）については、30.1%（同23.3%）、課長級で23.9%（同19.6%）といずれも昨年と比べ増加している（参考資料2第8表）。

## 3 職員の給与と民間給与の比較

### (1) 給与の較差

本委員会は、職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職の職員、民間事業所の従事者にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均0.24%（855円）上回っていることが明らかになった（第1表）。

第1表 職員の給与と民間給与の較差

区 分		較 差
民 間 給 与	職 員 の 給 与	
356,931円	356,076円	0.24%（855円）

- (注) 1 民間従事者・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 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員3,595人のうち、3,505人（平均年齢41.1歳）である。

### (2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

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賞与等の特別給は、所定内給与月額に相当して、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.40月分）を上回っている（第2表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	年間支給割合
特別給の支給割合	下半期	2.22月分
	上半期	2.24月分
	計	4.46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。

#### 4 物価及び生計費

本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、1.2%増となっている。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基に算定した本年4月の金沢市における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172,990円、217,460円及び261,940円である。

## 5 国家公務員の給与等

人事院は、8月10日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告及び定年を段階的に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が、その概要は次のとおりである。

### 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(0.16%)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(一)…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(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 以降	期末手当	1.30月	1.30月
	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、公務員宿舎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（他律的な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
- 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が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

# む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

## 1 職員の給与改定等

### (1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を0.24%（855円）上回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

職員の給与について、本委員会は、平成27年の勧告において、人事院勧告に準じ給料表等の改定を行った上で、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、人事院勧告に準じ改定した給料表の各号給の額に一定の率を乗じて水準の調整を実施したところであり、ここ2年間は、給料表については人事院勧告による国家公務員の俸給表が上回る部分についてその水準を引き上げ、さらに、民間の給与水準との均衡を考慮し、国家公務員に準拠した扶養手当の見直しのうち子に係る手当額の引上げの一部前倒しを実施してきた。

こうしたことを総合的に判断し、本年においては、給料表について、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の水準を引き上げることが適切であると判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）についても、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

### (2) 本年の給与改定

#### ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.24）を乗じて改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、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

##### (ア) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(イ) 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合4.40月分を0.05月分引き上げ、4.45月分とする必要がある。支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、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配分する必要がある。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給割合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、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する必要がある。

## 2 今後の検討課題

### (1) 人材の確保及び人材育成

近年の採用をめぐる動向を見ると、若年人口の減少や民間企業における高い採用意欲等を背景に、意欲のある優秀な人材の確保に向けて、より一層職員募集に向けて取組を推進していくことが重要となっている。本委員会においては、県内外の大学等への訪問や、学生向けの説明会はもとより、平成28年度から保護者を対象とした説明会を開催するとともに、昨年度初めて、技術系の志望者を対象とした現場説明会を実施するなど、各受験者層のニーズに応じた募集活動を展開してきたところである。今後とも、高い志を持ち、優秀かつ多様な人材を確保するため、任命権者と緊密に連携を図りながら職員募集に取り組んでいくことが重要である。

また、職員においては、多様化・高度化する行政課題に対し、これまで以上に、県民の視点に立った、質の高い行政を運営していくことが求められている。本県においては、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員一人ひとりが、必要とされる職員像を明確に意識しつつ、自分のキャリア形成を考えた能力開発に積極的に取り組むために、職員として必要となる知識、技能等の習得や、視野拡大を図るための研修等を実施している。また、職員の能力と意欲を引き出すため、人事評価制度により、職員の能力及び業績を適切に把握し、適正な評価結果を活用した人事管理が推進されている。任命権者においては、引き続き、人事評価制度に基づく適正な人事管理を推進し、職員の能力向上等を図っていくことが必要である。

女性職員の活躍推進は、職員に占める女性職員の割合が上昇していく中、優秀な管理職員・幹部職員を確保し、組織の活力を維持していくために、重要な取組となっている。本県においては、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、「石川県特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）」に基づき、職域拡大・計画的育成とキャリア支援の取組などが推進されている。今年度においては、管理職に占める女性職員の割合が過去最高となっており、今後とも、女性職員が、どの役職段階においても、より一層能力を発揮

できる環境づくりを進めていくことが重要である。

## (2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

仕事と生活の両立支援のため、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境を整備することが必要である。

任命権者においては、次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、年次有給休暇の取得促進や男性の育児参加促進などの各種取組を推進してきたところである。

本県においては、昨年、幹部職員が、「イクボス」（仕事と生活の調和推進リーダー）となることを宣言し、管理職員を対象としたイクボス研修を実施するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところであり、引き続き、職員が両立支援制度を一層活用することができるよう、職場環境の整備に努めていくことが必要である。

年次有給休暇については、昨年の平均取得日数は増加しているが、引き続き、計画的な休暇取得が可能となるよう、管理職員が率先して、業務の効率的な執行に取り組むことが必要である。

なお、本年の人事院勧告において、人事院は、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境等の醸成等を図っていく旨報告したところであり、今後も国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

また、フレックスタイム制やテレワークなど多様で柔軟な働き方の導入については、人事管理や公務運営に係る課題を整理しつつ、国や他の都道府県の動向も踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

## (3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然、病気休職者全体の半数を超えており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修や、臨床心理士によるカウンセリング、精神科医等による相談の実施などに取り組んでいるほか、臨床心理士によるカウンセリング体験事業について、従来の人事管理担当者に加え、今年度から、環境の大きな変化からストレスを抱えやすい立場にある新規採用職員も対象とするなどの取組が行われている。また、ストレスチェック制度については、所属ごとの集団分析を行い、管理職員に対し、集団分析結果の説明会や職場環境改善のための研修会が行なわれているところであり、今後も同制度を活用し、職場ごとの課題の把握やその改善を図ることにより、職員のメンタルヘルス不調の未然防止に努めていく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等のハラスメント防止対策については、これまでも任命権者において、研修を通じた意識啓発、指針の制定、相談窓口の設置などの取組を実施しているところである。職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるととも

に職場の運営にも支障をもたらすものであり、今後も、ハラスメント防止のため、引き続きこれらの制度の周知を行い、職員に対する意識啓発等を図っていくことが必要である。

また、国においては、本年7月「過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下「過労死等防止大綱」という。）」を変更し、国が取り組む重点対策には、公務員の長時間勤務による健康障害防止、メンタルヘルス、ハラスメント防止対策についても明記され、地方公共団体においては、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種・職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努めることとされている。

任命権者においては、こうした国の対策にも留意しつつ、引き続き必要な取組を推進するとともに、各職場においても、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職場環境の改善に向けた取組を積極的に進めることが重要である。

#### (4) 長時間労働の是正等

本年6月に成立した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により、時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行されることとなった。これを受けて人事院では、国家公務員においても、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等の措置を講じることとしたところである。

地方公務員においては、本庁など（労働基準法別表第一に掲げる事業に該当しない事務所）に勤務する職員については、民間労働法制による時間外労働の上限が適用されないこととなっているが、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立、人材確保の観点等から、各職場において、長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではない。本県においても、今回の民間労働法制の改正を踏まえ、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進について適切に対応していく必要がある。

従来より、任命権者においては、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間や毎月最終金曜日における全庁一斉定時退庁日等を設定するとともに、県民育児の日にイクボスによる庁内巡回などの対応を行っているが、今後も時間外勤務縮減の取組を着実に実行していくことが重要である。管理職員においても、常に目配りや気配りを心掛け、時間外勤務を命じない職員には声かけをすることで、退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、部下職員の業務管理、進行管理等のマネジメントを適正に行い、時間外勤務の多い職員には特に健康保持への配慮を行わなければならない。

なお、本委員会では、各任命権者に対し、本年7月、国が策定した「過労死等防止大綱」とともに「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン」の再度の周知を行い、適切に対応するよう求めてきたところである。任命権者においては、本ガイドラインや民間労働法制の改正を踏まえ、引き続き、職員の勤務時間の適正な把握及び管理を行っていくことが必要である。

学校現場については、教育委員会において、本年3月に「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」が取りまとめられたところである。本取組方針では、県内の全ての学校に

において月1回の定時退校日を設定することや、夏季休業期間中の旧盆を含む1週間を「リフレッシュウィーク」とし、この期間に連続する3日間以上の学校閉庁日を設定すること、県内で統一した部活動の休養日を設定することや部活動指導員を試行的に配置することなどが内容として盛り込まれており、本年度から取組を進めている。教育委員会が実施している教職員の勤務時間調査によると、年度当初の繁忙な時期である4月から6月において、小学校、中学校及び全日制高等学校の教職員の時間外勤務時間の月平均は前年同期に比べ減少しているところである。今後とも、教職員の時間外勤務の縮減に向け、実質的な多忙化改善につながるよう、教職員の意識改革を図りつつ、本取組方針を基に効果や課題を検証しながら、着実に取組を進めていくことが重要である。

#### (5) 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、人事院は、質の高い行政サービスを維持していくためには、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であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要とし、国家公務員法等の改正について意見の申出を行ったところである。定年の引上げにあたっては、役職定年制の導入、短時間勤務制の導入による60歳を超える職員の多様な働き方の実現、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること等の措置を講ずることとしている。

本県においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、定年の引上げについて、今後の国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していく必要がある。

#### (6) 臨時・非常勤職員の任用等

地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けて、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図ることを内容とする、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が、昨年公布されたところである。

本県においても、改正法の趣旨を踏まえ、任命権者において、臨時・非常勤職員の勤務実態を把握するとともに、会計年度任用職員の任用方法や勤務条件等の検討に着手しているところであるが、国から示された運用上の留意事項等をまとめた「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」も参考に、平成32年4月の法律施行に向けて、着実に準備を進めていく必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて水準の調整を行うことを内容とするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や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。