

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28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14,591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(平均年齢42.1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3,512人であり、その平均給与月額は355,510円(平均年齢41.0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518のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した140の事業所について平成28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 88.3%)。

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33.0%(昨年44.9%)、高校卒で25.9%(同22.9%)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大学卒で44.4%(同49.9%)と減少し、高校卒で52.1%(同48.6%)と増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で55.6%(同48.3%)と増加し、高校卒で47.9%(同51.4%)と減少している(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39.2%（昨年40.5%）、課長級で33.0%（同30.8%）となっている。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）及び課長級とも、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、91.9%（昨年92.5%）、課長級で85.4%（同83.8%）となっている。定期昇給の額が昨年に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、19.3%（昨年32.8%）、課長級で17.5%（同30.8%）といずれも昨年と比べ減少している（参考資料2第8表）。

このように、民間企業においては、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年と同程度となっているが、その額を増額した事業所の割合は減少していることが明らかとなった。

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0.23%（811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	
359,570円	358,759円	0.23%（811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3,512人のうち、3,374人（平均年齢41.3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4.31月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.20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	2.16月分
	上半期	2.15月分
	計	4.31月分

(注) 「下半期」とは平成27年8月から平成28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、0.4%減となっている。

また、本委員会が家計調査（同）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189,350円、215,150円及び241,000円である。

5 国家公務員の給与等

人事院は、8月8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、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(0.17%)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エイトを用いて比較
- ・ 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年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	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

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

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の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

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0.23%（811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。

こうしたことを総合的に判断し、昨年勧告においては、給料表の水準について、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改定を行うこととしたところであり、本年においては、現行の給料表と比較し、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、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。さらに、民間の給与水準との均衡を考慮し、人事院勧告において、平成29年度以降に段階的な実施が予定されている扶養手当の見直しのうち、子に係る手当額の引上げを本年4月に一部前倒しして実施することが適切と判断した。

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について、現行の給料表と比較し、人事院勧告による国家公務員の俸給表の額が上回る号給の額を、国家公務員に準ずる水準まで引き上げる必要がある。

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

(7) 扶養手当

子に係る扶養手当の手当額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）について、1,000円引き上げ、7,500円とする必要がある。

(1) 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。

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4.20月分を0.1月分引き上げ、4.30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29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。

(3) 扶養手当の見直し

本年、人事院は、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、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するとともに、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を考慮して、子に係る手当額を引き上げる勧告を行ったところである。

本県においては、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合はいずれも減少しており、また、配偶者に係る手当について、見直しを検討している事業所の割合は増加しており、国と同様の状況が見られるところである。

このような状況の変化等を踏まえつつ、本県では、従来、給与制度は地方公務員法に定める給与決定の原則に則り国家公務員の給与制度に準ずることを基本とし、扶養手当制度についても国家公務員の取扱いに準じてきたことから、国の扶養手当制度に準じた見直しを行う必要がある。

なお、人事院勧告に準じ、段階的に実施することとし、本年4月に一部前倒しして実施する子に係る手当額の引上げを含めた各年度における具体的な手当額は、別表のとおりとする。

2 今後の検討課題

(1) 能力、実績に基づく人事管理の推進

本年4月、人事評価制度により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることを趣旨とする改正地方公務員法が施行されたところである。

本県においては、任命権者ごとに人事評価が実施されているところであるが、人事評価制度は、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、公正かつ適正に評価を行い、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くことが重要であり、任命権者においては、今後とも、こうした人事評価制度に基づく適正な人事管理を行っていくことが必要である。

(2) 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍については、すべての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分発揮できることを目指して推進する必要があることから、任命権者においては、女性活躍推進法に基づき、特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）を昨年度末に策定したところである。

任命権者においては、これまでも女性職員の自発的な能力開発と業務意欲の向上を支援するための研修の実施や子育てのための両立支援策の充実に努めるとともに、意欲と能力のある女性職員の登用を図ってきたところであり、今年度は、定期人事異動において、管理職や本庁グループリーダーに女性職員を積極的に登用した結果、管理職に占める女性職員の割合が過去最高となったところである。

引き続き、行動計画の着実な推進が図られるよう積極的な取組を行い、女性職員がより一層能力を発揮できる環境づくりに努めていく必要がある。

(3) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）

本県においては、これまでも、仕事と生活の両立支援のため、育児休業の取得要件の緩和や子の看護休暇の対象範囲の拡大など、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様々な取組を行ってきたところである。

任命権者においては、昨年、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の見直しを行ったところであるが、両立支援制度については、職員が必要に応じて円滑に利用できるよう、職場が一体となり、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進に取り組む必要がある。

また、民間労働法制においては、育児や介護と仕事の両立がしやすい就労環境の整備等を行うため、本年3月、育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、来年1月から施行されることとなっている。

人事院においては、今般の法改正の内容に即した見直しを行うことが適当であるとして、国家公務員について、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等の意見の申出及び勧告を行うとともに、介護を行う職員の時間外勤務免除、介護休暇等対象者の同居要件の見直し等について所要の措置を講ずることとしており、本県においても、国の関係法令の改正動向を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

フレックスタイム制の導入については、本年4月から、国においては、対象を原則としてすべての国家公務員に拡大しており、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。

(4) 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、昨年度は病気休職者全体の6割を超えており、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ところであるが、今年度から実施しているストレスチェックについては、職員自らのストレス状況への気付きを促し、セルフケアにつなげるとともに、集団分析結果を職場環境の改善に活用し、心の不調者の発生を予防するなど、良好な職場環境の確保に努めていくことが必要である。

パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの防止については、これまでも任命権者において、研修を通じた意識啓発、ハラスメント防止に関する指針の作成、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が、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・ハラスメントにあたることを明確にするなど、引き続き、取組の推進が必要である。

また、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正により、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して、上司、同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置が事業主に義務付けられることになっている。本県においては、妊娠中の職員への配慮や仕事と育児・介護の両立を職場全体で支援していく意識の醸成、環境づくりを図ってきたところであるが、今回の改正内容を踏まえ、所要の措置を講ずるとともに、改めて各職場における啓発を図ることが必要である。

なお、各職場においては、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も重要である。

(5) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、これまでも超過勤務を縮減するため、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定や所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定などの取組を進めてきており、こうした取組などもあり、昨年度の時間外勤務時間数は減少しているところであり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、引き続き、これらを着実に取り組むとともに、各職場において、計画的な事務処理や効率的な業務執行に努めることが必要である。

特に、管理職員においては、超過勤務縮減の重要性を認識し、勤務実態の把握、超過勤務の必要性・緊急性の確認や実績管理の徹底などにより、適切な業務配分や勤務時間の管理を行い、公務能率の一層の向上に努めるとともに、超過勤務の多い職員には特に健康保持への配慮を行うことが必要である。

また、学校現場においては、取り巻く環境が複雑化・多様化している中、文部科学省では業務の適正化に向け、業務改善と指導体制の整備、部活動の負担軽減などについて、具体の対策を講ずべく議論が行われており、こうした動向も注視しながら、対応していく必要がある。

年次有給休暇の取得促進については、引き続き、効率的な業務の執行により計画的な休暇取得ができるよう、管理職員が率先して、休暇の取得しやすい環境づくりに取り組むことが必要である。

(6) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続については、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たり、昨年12月の閣議発言において、国家公務員制度担当大臣から、引き続き、定年退職する職員を再任用により対応することが適当であるとの考えが示されたことを踏まえ、総務省から地方公共団体に対し、地方公務員についても、地方の実情に応じ、再任用により対応するよう要請があったところである。

人事院においては、本年の勧告で、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現化していくことが必要と考えるが、当面、公務においても民間企業と同様にフルタイム中心の勤務を実現することを通じて、再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるようにすることが必要と考える旨報告したところである。

雇用と年金の接続の問題は、地方公務員においても重要な課題であることから、本県においても、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、引き続き国の動向等を注視していくことが必要である。

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、現行の給料表と比較し、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、給料表の水準を引き上げるとともに、諸手当の改定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。

別表 各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年度	平成28年度 (改定前)	平成28年度 (改定後)	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度 以降
		配偶者	行政職給料表7級以下	13,000	13,000	10,000	6,500	6,500
行政職給料表8級	13,000		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500	
行政職給料表9級	13,000		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)	
子		6,500	7,500	8,000	10,000	10,000	10,000	
父母等	行政職給料表7級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	
	行政職給料表8級	6,500	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500	
	行政職給料表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」及び「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(改定なし)、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。