

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成28年10月

高知県人事委員会



28 高人委第 10 号
平成28年10月19日

高知県議会議長 武 石 利 彦 様

高 知 県 知 事 尾 崎 正 直 様

高知県人事委員会委員長 秋 元 厚 志

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、
給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告等を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望します。

別紙第1

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

I 職員の給与

本委員会は、職員の給与実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「平成28年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は12,526人であって、その平均年齢は44歳2月、平均経験年数は22年3月、男女別構成は男性55.0%、女性45.0%、学歴別構成は大学卒71.8%、短大卒8.1%、高校卒20.1%、中学卒0.1%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、小学校・中学校等教育職、高等学校等教育職、医療職等11種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額は、379,776円（給料359,555円、扶養手当8,196円、地域手当459円、その他11,566円）である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員4,005人（平均年齢43歳1月）の平均給与月額は、346,106円（給料325,683円、扶養手当8,275円、地域手当816円、その他11,332円）となっている。

（参考資料Ⅳ 職員給与関係資料 参照）

II 民間給与の調査

1 概要

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された108事業所を対象に「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の者に

ついて、本年4月分として支払われた給与月額等を実地に調査した。また、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について調査したほか、各事業所における給与改定の状況等についても調査を行った。併せて、技能・労務及び医療関係等54職種の者についても同様に給与月額等の調査を行った。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て93.5%と高く、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なっている。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

2 調査結果

本年の給与改定の状況は、別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は21.9%、ベースアップを中止した事業所の割合は29.4%、ベースダウンを実施した事業所はなく、ベースアップの慣行のない事業所の割合は48.7%となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.7%となっている。

III 職員の給与と民間給与との比較

職員の給与と民間給与との比較は、単純な平均値によるのではなく、公務員と民間企業の従業員の同種・同等の者同士の給与を比較することを基本としており、公務において行政職給料表の適用を受ける者と民間におけるこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の人について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較を行う、いわゆるラスパイレス方式を採っている。

1 月例給

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、役職段階、年齢、学歴が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ精密に比較したところ、別表第3に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均196円(0.06%)下回っていることが明らかとなった。

また、月例給に含まれる諸手当のうち、民間における家族手当等の支給状況を調査した結果は、別表第5及び参考資料に示すとおりである。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

2 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所における事務・技術等従業員に支払われた特別給（ボーナス）は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額4.05月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平均支給月数（3.95月分）が民間事業所の特別給を0.1月分下回っている。

IV 物価及び生計費

1 消費者物価指数

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0.3%、高知市で0.6%の下落となっている。

（参考資料Ⅲ 労働経済関係資料 参照）

2 標準生計費

家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生計費は、2人世帯で164,520円（対前年同月比6.8%の増加）、3人世帯で190,080円（同4.6%の増加）、4人世帯で215,640円（同3.1%の増加）となっている。

（参考資料Ⅱ 生計費関係資料 参照）

V 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が昨年12月に発表した平成27年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表(一)適用者の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は98.2となっている。なお、全都道府県での平均指数は99.7となっている。

VI 人事院の勧告等の骨子

人事院は、本年8月8日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与及び公務員人事管理について報告するとともに、公務の給与が月例給、特別給のいずれも民間を下回っていることから、月例給について708円（0.17%）、特別給について0.1月分引き上げるよう勧告を行った。

また、人事院は、昨年4月から実施している給与制度の総合的見直しに関し、平成29年度に実施する措置として、本府省業務調整手当の手当額の改定を報告するとともに、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し、それによ

り生ずる原資を用いて子に係る手当額を引き上げるよう勧告を行った。

併せて、民間労働法制の改正内容に即した見直しとして、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告を行った。

勧告等の骨子は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

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ェイトを用いて比較
- ・ 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 期末手当	1.225月	1.375月
以降 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額の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

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等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

Ⅶ 本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について次のとおり考える。

1 本年の給与等に関する事項

(1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、昨年に比べてベースアップを実施した事業所が減少している一方で、定期昇給を実施した事業所及び初任給の増額を行った事業所が増加しているなど、本県の経済情勢は、緩やかに回復しつつあることがうかがわれた。

月例給については、職員の給与が民間給与を下回っていることが認められたが、その較差は極めて小さなものであった。

また、特別給については、職員の年間支給月数（3.95月分）が民間の年間支給割合（4.05月分）を下回っていることが認められた。

(2) 人事院は、本年の国家公務員の給与のうち月例給については、公務が民間を708円（0.17%）下回っていることから、初任給を1,500円引き上げ、若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げるよう勧告した。また、特別給についても、公務の支給月数が民間の支給割合を下回っており、0.1月分引き上げるよう勧告した。

併せて人事院は、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いとして、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、昇給及び勤勉手当において直ちに不利にならないように取り扱うとともに、介護休暇、育児休業等についても同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることを報告した。

(3) 職員の給与については、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則を踏まえ、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、単に国家公務員に準拠するのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置すべきと考える。

このことから、本年においては、次のように措置することが必要である。

ア 給料表

民間給与との較差が僅かであることから、給料表の改定は行わないことが適当である。

イ 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師の初任給調整手当については、医師及び歯科医師の人材確保を図ることを目的として支給月額の限度の引上げを行うこととする国家公務員の改定に準じて改定すること。

併せて、医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師についても同様の趣旨から支給月額の限度の引上げ改定を行うこと。

ウ 扶養手当

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と同額とし、子に係る手当額を引き上げることとしており、本県においても、国に準じて見直すこと。

なお、本県の任用の実情を踏まえ、行政職給料表7級以上及びこれらに相当する職務の級の職員については、子を除く扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととすること。

また、人事院は、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで段階的に減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引き上げることとしているが、本県においては、扶養手当の受給者の状況が国とは異なるため、見直しによる影響を緩和する必要があることから、より段階的に実施することとし、各年度における具体的な手当額は別表第6のとおりとすること。

エ 期末手当・勤勉手当

本県における民間の特別給の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、職員の年間支給月数を0.1月分引き上げ、4.05月分とすること。

支給月数の引上げ分は、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、来年度以降については、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こと。

また、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こと。

なお、来年度以降の勤勉手当については、勤務実績を支給額により反映し得るよう、国の取扱いに準じて、「優秀」以上の成績区分を適用される者の成績率と「良好(標準)」の成績区分を適用される者の成績率の差の拡大を図ることとする。

再任用職員の勤勉手当について、人事院は、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績区分を適用される者の成績率を「良好(標準)」の成績区分を適用される者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定す

ることとしており、本県においても、国の取扱いに準じて、来年度以降の「優秀」の成績区分を適用される者の成績率を設定することとする。

- (4) 人事院は、介護時間制度の新設等に伴い、介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするものの、昇給及び勤勉手当においては直ちに不利にならないよう取り扱うとともに、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとしており、本県においても、今後の国の措置状況を踏まえ、適切に対応する必要がある。

2 給与制度の総合的見直しに関する事項

- (1) 人事院は、平成26年に、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかなどの指摘があること、職員の年齢構成の高齢化や、雇用と年金の接続を図るため給与カーブの見直しが必要であることなどから、給与制度の総合的見直しを行うことを勧告し、国は、昨年4月から地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し等を3年間にわたって段階的に実施しているところである。

一方、本県では、毎年の公民較差に基づいた月例給及び特別給の改定を行うことにより、地域の民間給与との均衡が保たれていること、職務給の原則に基づく厳格な昇格運用の実施など、給与制度の適正な運用により、国家公務員のように50歳台後半層の職員の給与水準が民間を上回る状況は生じていないこと、さらに、地域における国家公務員の給与水準を下回る状況にあることから、国と同様の措置が必要な状況は認められず、給与制度の総合的見直しに係る給料表の改定は行わないこととしたところである。

このことを踏まえ、その後の状況に変化が見られるかどうか、今年も昨年までと同様の方法で次のとおり検討を行った。

ア 地域の民間給与との比較

本県では、先に述べた考え方のもと、月例給及び特別給の改定を行ってきたところであり、今年度は、公民較差に基づき給料表は据置くこととし、特別給は0.1月分の引上げを行うものの、4.05月と国（4.30月）を下回る状況にある。

イ 国家公務員との給与水準の比較

地方公務員法第24条では、均衡の原則に基づき、地方公務員の給与を決定す

る際の要素として、民間給与のほか、国家公務員の給与との均衡を勘案することが定められていることから、以下のとおり、職員と国家公務員の給与とを比較した。

まず、国家公務員と地方公務員の給与水準を比較する指標として一般的に用いられているラスパイレス指数で比較すると、別表第7に示すとおり、本県は、平成25年は98.6、平成26年及び平成27年は98.2と、国家公務員を下回る状況にある。

次に、平均給料月額で比較すると、別表第8に示すとおり、現状では、職員が国家公務員より0.85%、平成28年の改定後では、1.07%低い水準となる。

また、給料表の水準そのものを比較すると、別表第9に示すとおり、現状では、職員が国家公務員より1.59%高い水準にあるが、平成28年の改定後では1.40%となり、その差は0.19ポイント縮小する。

これらは、本県が給料表の改定を行わないためである。

このように給料表の水準そのものは国を上回っているが、実際の運用状況を加味した平均給料月額で比較すると国家公務員を下回り、ラスパイレス指数でも国を下回るといふ、昨年までと同様の状況が確認できた。

なお、ラスパイレス指数は、厳密には「給与水準」を比較したものではなく、給与から諸手当を除いた「給料水準」を比較したものである。一方で、公民較差の算定に当たっては、国家公務員も地方公務員も諸手当を含む給与水準で比較しているが、給与構造改革以降、国家公務員においては給与水準を維持しながら、俸給から手当への配分変更が実施されている。その結果、別表第10に示すとおり、国家公務員の給与に占める諸手当の割合は増加しており、平均給与月額で比較した場合、平均給料月額で比較した場合に比べ、職員と国家公務員との較差はより大きくなっている。

ウ 年代別の給与水準の比較

年代別での給与水準の比較にあたっては、制度や運用面での違いが、給与水準の違いとなって表れてくることから、これらの違いを考慮した検討が必要となる。

昇格運用については、本県は職務給の原則に基づく厳格な取扱いをしてきたところであり、5級以上の職員の割合を国家公務員と比較すると、別表第11に示すとおり、本県は、国を10ポイント以上も下回っている。

諸手当については、国家公務員は、その多くに地域手当が支給されていることに加え、地方公務員には適用のない広域異動手当や本府省業務調整手当が支

給されている。

こうした違いがあることを踏まえ、年代別の給与水準について比較した結果は、別表第12に示すとおりである。

職員の給与水準を100とした指数では、国家公務員はほとんど全ての年代で110を超えており、40歳台後半以降は120に迫る状況となっており、高齢層になるほど金額ベースでの較差が大きくなるという、昨年までと同様の状況が確認できた。

また、職員の年代別の給与水準を県内民間と比較しても、昨年までと同様、国家公務員のように50歳台後半で民間を上回る状況は生じていない。

- (2) 以上のことから、給与制度の総合的見直しに関する事項については、昨年までと同様、現時点では特段の見直しが必要な状況は認められないことから、これらに伴う給料表の改定は行わないこととする。

公務員が、「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもあるというその地位の特殊性や職務の公共性を考慮すれば、その給与については、職員の士気を確保しつつ、効率的な業務遂行と行政サービスの向上につながるものとしていくことも必要である。

職員の適正な給与水準の在り方や給与制度の仕組みについては、引き続き十分な検討を行うとともに、今後とも給与制度の趣旨に即した運用を図ることが必要である。

3 公務運営に関する事項

- (1) 人事評価制度は、勤務実績に基づく任用・給与などの人事管理や職員の能力育成などを図るための重要な仕組みであり、各任命権者においては、その目的に沿って、より実効性のあるものとなるよう、引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要である。

そのためには、制度の趣旨や実施方法などが評価者、被評価者を問わず職員全体によく理解されていることが重要であり、研修の充実や評価に関わる面談の機会などを通して制度理解を深めるとともに、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、取組を進めることが必要である。

- (2) 総実勤務時間の短縮は、職員の健康の保持及び公務能率の向上に資するとと

もに、仕事と家庭生活の両立を図る観点からも重要であり、引き続き、各任命権者において、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進などに、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、これまでも縮減に向けた様々な取組がなされているが、依然として増加傾向にあることから、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要である。

このため、事務の簡素・合理化、業務内容や配分の見直し、目安時間による時間管理の徹底等の対策に更なる工夫を加えながら、職員の職務や勤務態様が異なる各任命権者のそれぞれの実情に応じて、なお一層きめ細かに、時間外勤務縮減に向けて取り組む必要がある。

併せて、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、常に職員の時間外勤務の状況や健康状態を把握するとともに、なお一層、時間外勤務の緊急性及び必要性の確認や事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に努めることが必要である。

また、目安時間を超える職員がいるなど時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、組織的に改善に取り組むことが必要であり、時間外勤務縮減の効果的な事例も参考にしつつ、これまで以上に新たな視点や発想をもって継続して取り組むことが重要である。

なお、知事部局においては、本年8月の副知事通知で、大胆な事務事業の見直しや組織定数の最適化を推進し、職員の力をこれまで以上に引き出す環境を整えるとともに、職員の健康増進や時間外勤務の縮減を進める取組を行うこととしており、着実に成果を上げることが求められる。

学校現場においては、職務の性格上、総実勤務時間の短縮は他の機関に比べ、容易ではない面があるものの、校務分掌や行事の見直し、会議の改善、部活動の指導の工夫、校内支援体制の確立など従来からの取組に加え、本年3月に策定した第2期高知県教育振興基本計画に定める「チーム学校」の取組を着実に推進することで、教員の多忙化の解消に努めていく必要がある。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が促進されるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

- (3) 職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き職員の健康管理に関する取組を推進する必要がある。

特に、メンタルヘルス対策については、メンタル不調による長期病休者数が

昨年度より増加していることから、引き続き重点的な取組が必要である。

そのため、これまでの取組の効果の検証なども行いながら、予防、早期発見・早期対応から円滑な職場復帰や再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要である。

また、新たに実施が義務付けられた心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）等については、検査結果に応じて必要な措置を講じるなど適切な対応が求められる。

- (4) 仕事と家庭生活の両立を支援することは、職員の福祉の増進及び公務能率の維持・向上に資することはもとより、次世代育成支援などの観点からも重要である。

任命権者においては、昨年3月、職員全員が子育てのための制度や取組についての理解を深めることにより、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境をつくることと併せ、職員の心身の健康維持や仕事への意欲向上を図ることを目的として、新たな次世代育成支援行動計画を策定し、取組を進めている。

行動計画に掲げる育児休業、育児短時間勤務、男性職員の育児参加休暇などの目標の達成に向けて、県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、着実に実行することが必要である。

また、人事院は、急速な高齢化が進行する中、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を進めるため、介護休暇の分割取得を可能にするとともに、介護時間制度の新設及び給与上の措置などについて勧告したところである。

そのため、今後の国の措置状況を踏まえ、適切に対応する必要がある。

- (5) セクシュアル・ハラスメント、パワー・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は、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務運営に支障を生じさせる要因となることから、その防止及び解決は重要な課題である。

任命権者においては、意識の向上や啓発のための全職員を対象とする研修の実施や、相談窓口の複数設置、実態把握のためのアンケートの実施などハラスメントの防止及び解決に向けた取組を行っているところである。

一方、ここ数年、相談件数はあまり増加していないにもかかわらず、アンケート結果からは、ハラスメントを受けたことがある、あるいは、他の人がさ

れているのを見聞きしたことがある旨の回答が依然として見受けられるなど、潜在化した事例が一定数認められる。

このため、引き続き、研修内容の充実に取り組むとともに、相談窓口については、一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点から常にチェックするなど、より実効性のある対策につなげていく必要がある。

(6) 公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることに伴う雇用と年金の接続については、当面、現行の再任用制度により、希望者を年金の支給開始年齢に達するまで再任用することとされたところである。

本年4月から公的年金の支給開始年齢が62歳に引き上げられ、無年金期間が長期化したことに伴い、再任用者数は大幅に増加している。また、勤務形態については、知事部局では再びフルタイムの職員の割合が高くなるとともに、教育委員会でも短時間勤務の運用が開始されるなど勤務形態の多様化も見受けられる。

各任命権者においては、引き続き再任用制度を職員に対して十分に周知するとともに、意向調査等によって再任用に対する希望や意欲、健康状態等を適切に把握したうえで、職員が培ってきた能力や経験を活用できる職務への配置に努めることが必要である

また、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げの進展に伴い、今後さらに再任用職員の増加が見込まれることから、再任用職員だけでなく職員全体のモチベーションの確保や、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保等を念頭に置いた中長期的な人事管理の在り方について、検討を進めることが必要である。

再任用職員の給与水準については、公的年金が全く支給されない60歳の再雇用者の4月分の給与を引き続き調査したが、依然として調査実人員が極めて少なく、本年の調査でも一定の判断をするには至らなかったことから、今後とも、国の動向や県内民間事業所の再雇用者の給与水準などを踏まえ、引き続き検討を行っていくこととする。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

県行政は、県民の信頼のもとに成り立つものであることから、各任命権者におかれては、その信頼に応えるために、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて

自覚し、公正な職務の遂行に精励するよう、職員の意識改革を徹底するとともに、個々の職員が自己の持つ適性や能力を存分に発揮しうる職務環境や組織づくりに努めることが必要である。

各職員におかれても、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(平成28年職種別民間給与実態調査)

(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	21.9	29.4	—	48.7
課 長 級	21.6	24.4	—	54.0

(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。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成28年職種別民間給与実態調査)

(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	90.7	90.7	20.8	7.8	62.1	0.0	9.3
課 長 級	86.5	86.5	19.1	7.0	60.4	0.0	13.5

(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。

別表第3 職員の給与と民間給与との比較（月例給）

民間給与(A)	職員の給与(B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
346,302円	346,106円	196円 (0.06%)

別表第4 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		高 知 県	全 国	
			事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期〔A1〕	円 297,301	円 375,809	円 280,106
	上半期〔A2〕	円 301,585	円 377,936	円 280,178
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 606,413	円 807,638	円 526,693
	上半期〔B2〕	円 606,388	円 823,065	円 520,984
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.04	月分 2.15	月分 1.88
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	月分 2.01	月分 2.18	月分 1.86
年 間 の 平 均		4.05月分	4.32月分	

(注) 1 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。

2 「全国」の年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めた年間の平均である。

3 本県の特別給は、事務・技術等従業員の支給状況である。

備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。

別表第5 民間における家族手当の支給状況

(平成28年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する			配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
	配偶者の 収入による 制限がある	配偶者の 収入による 制限がない			
79.4%	(95.0%)	[74.6%]	[25.4%]	(5.0%)	20.6%

- (注) 1 () 内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。
 2 [] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

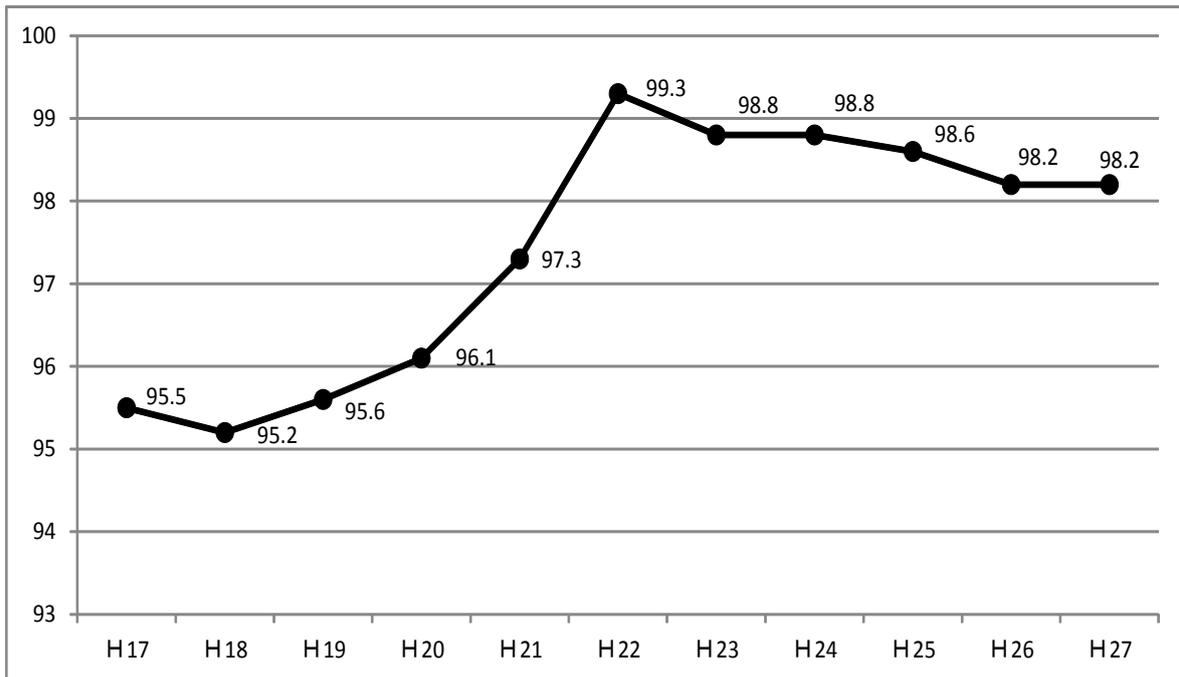
別表第6 各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度	平成28年度	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6級以下	13,000	11,500	10,000	8,500
	行政職給料表7级以上	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)	
子		6,500	7,500	8,500	9,500	10,000	
父母等	行政職給料表6級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	
	行政職給料表7级以上	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)	
職員に 配偶者 がない 場合の 1人目	子		11,000	10,500	10,000	10,000	10,000
	父母等	行政職給料表6級以下	11,000	10,000	9,000	8,000	6,500
		行政職給料表7级以上	11,000	9,000	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 「行政職給料表6級以下」「行政職給料表7级以上」には、これらに相当する職務の級を含む。

別表第7 ラスパイレス指数の推移



(注) 1 平成17年から平成21年までの間、本県では独自の給与カットを実施しており、この間のラスパイレス指数は、カット後の数値である。
 2 平成24年及び平成25年は、国の給与カットがないものとした場合の参考値である。

別表第8 平均給料月額

(単位:百円、%)

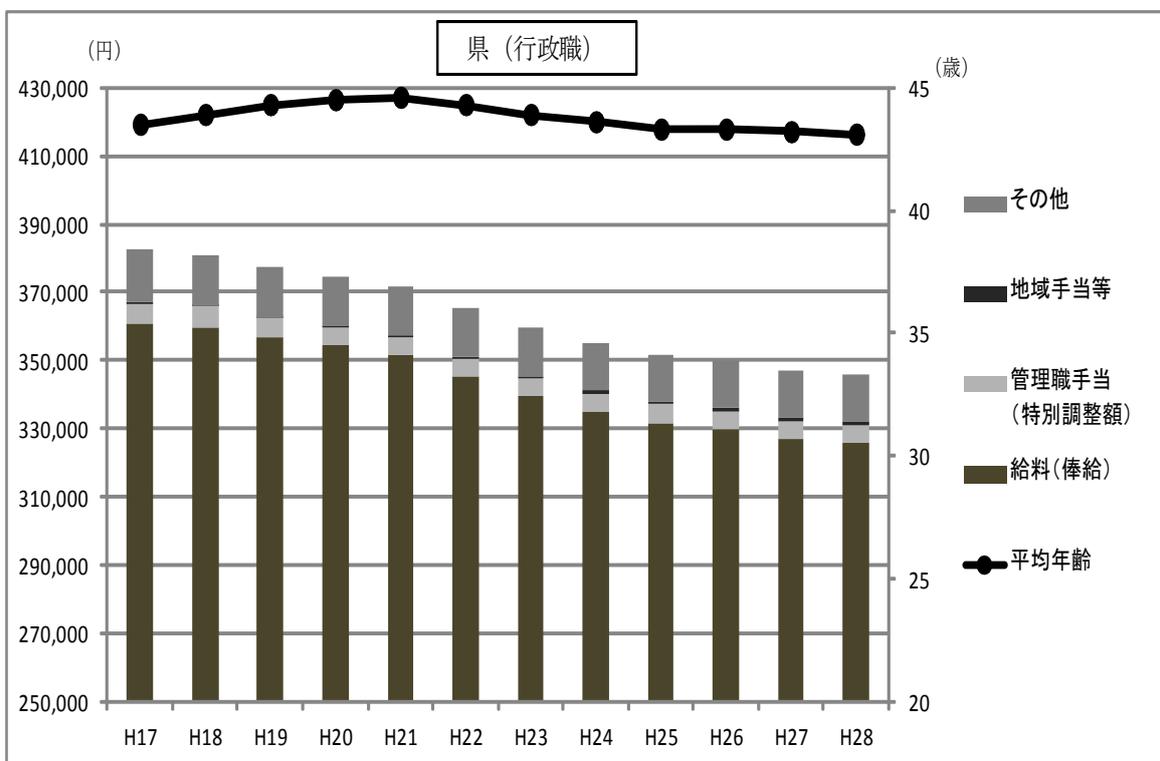
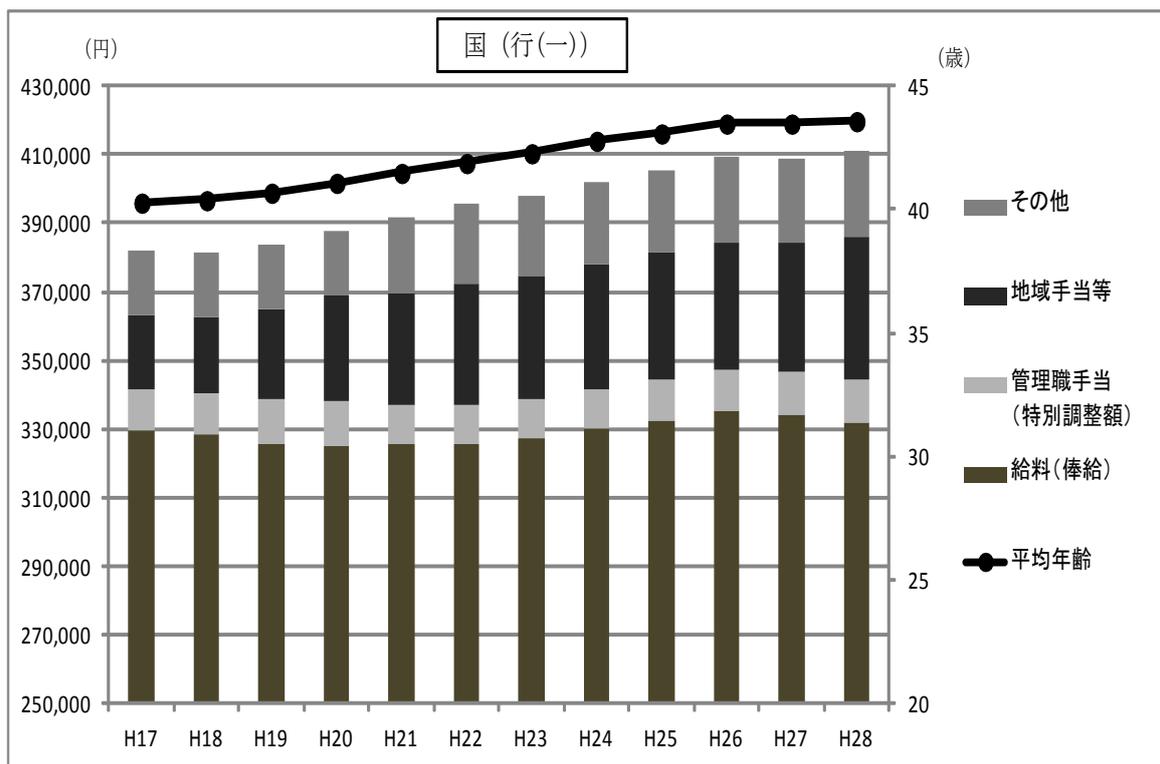
	現行	H28 改定後
県(行政職)	3,250	3,250
国(行(一))	3,278	3,285
差額	▲28	▲35
率	▲0.85	▲1.07

別表第9 給料表の水準(全級号給の合計額)

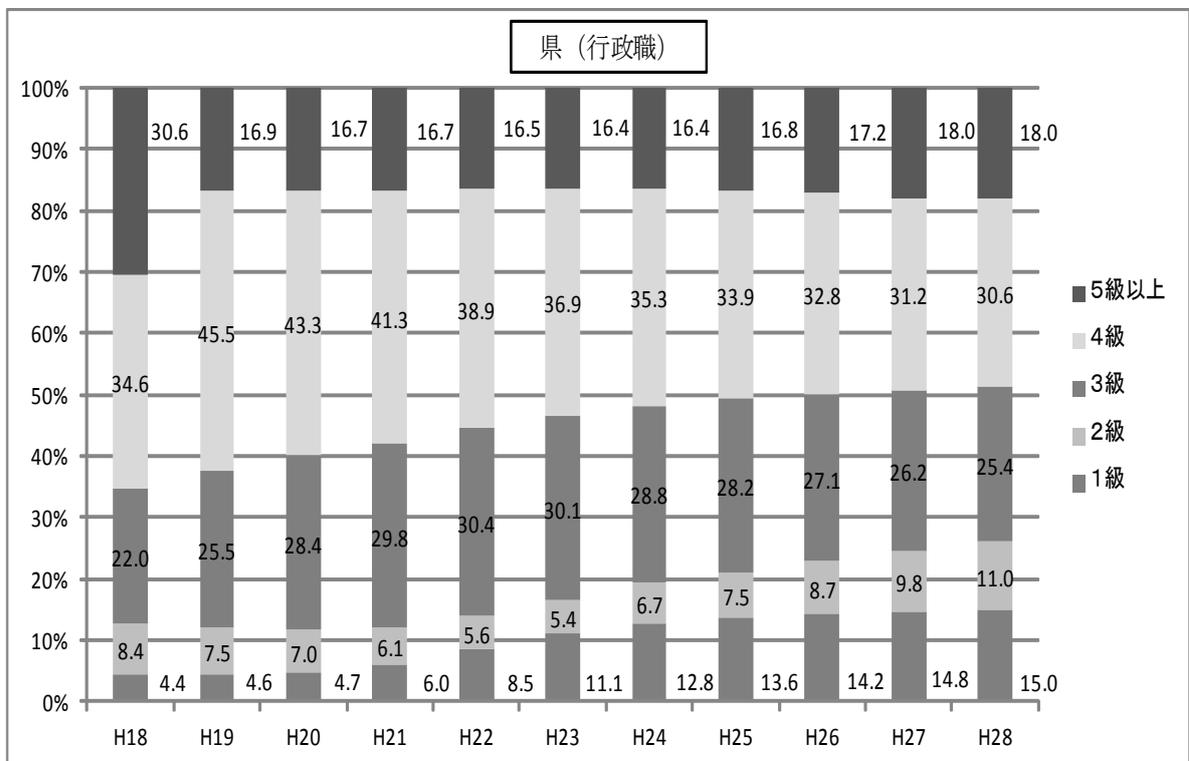
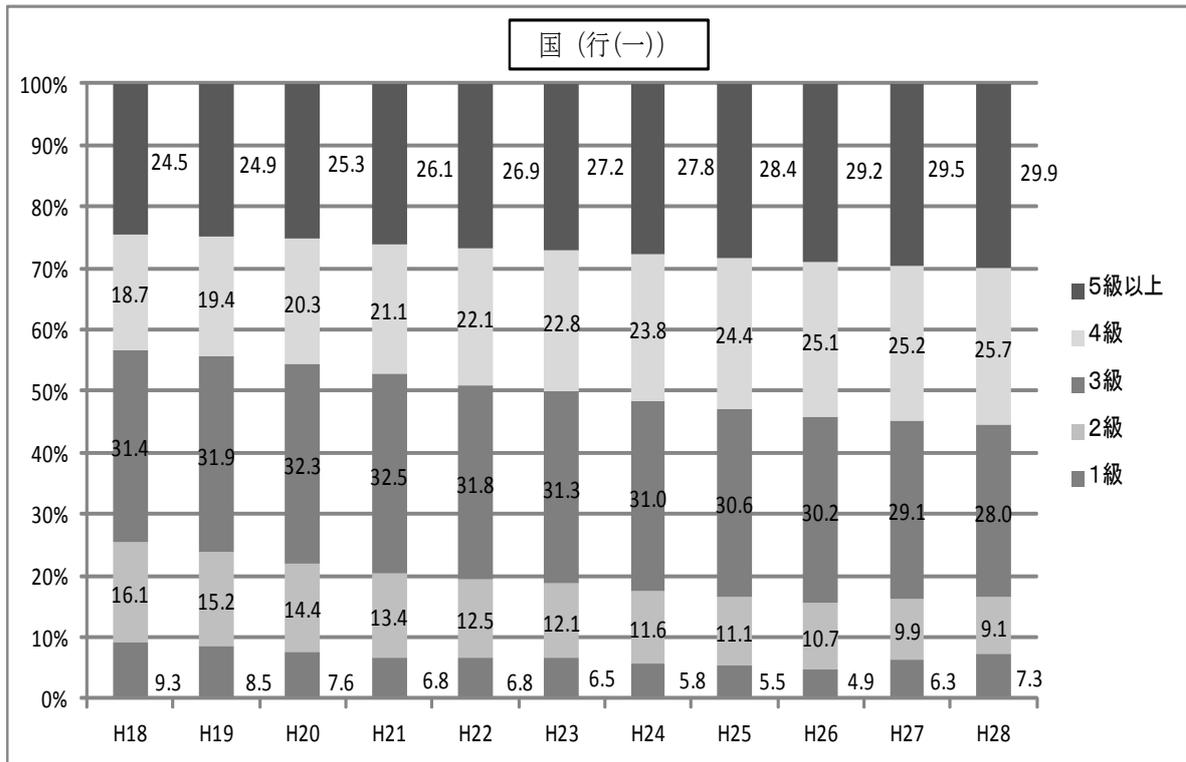
(単位:百円、%)

	現行	H28 改定後
県(行政職)	2,468,359	2,468,359
国(行(一))	2,429,684	2,434,362
差額	38,675	33,997
率	1.59	1.40

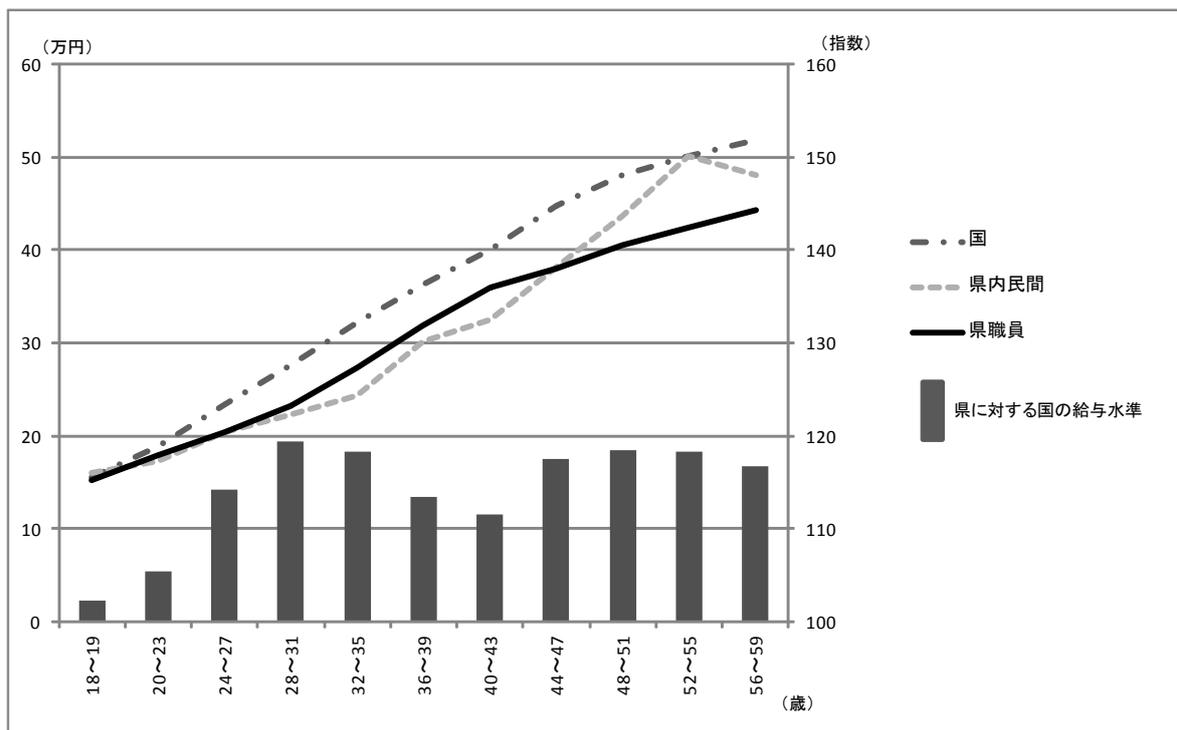
別表第10 平均給与月額及び平均年齢の推移



別表第 11 職務の級別人員分布



別表第12 年代別の平均給与月額（平成26年～平成28年の3年平均）



- (注) 1 「県に対する国の給与水準」とは、本県を100として指数化した国の給与水準である。
 2 職員の在職実態を踏まえた比較が可能となるよう、職員が在級しない部分の民間の従業員は除外して比較した。
 (除外した民間従業員の例)
 ・ 1級に該当する民間の30歳台半ば以上の従業員
 ・ 6級に該当する民間の40歳台半ばまでの従業員

別紙第2

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

1 改定の内容

(1) 初任給調整手当

ア 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を413,800円とすること。

イ 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を67,400円とすること。

(2) 扶養手当

ア 配偶者に係る手当の月額を6,500円とし、子に係る手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、職員の給与に関する条例第10条第4項、公立学校職員の給与に関する条例第13条第4項及び警察職員の給与に関する条例第10条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき1万円とすること。

イ 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止すること。

ウ 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員にあつては職員の給与の支給等に関する規則第5条第3項に定める管理職手当の区分が1種又は2種であるものに対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこととする。

(3) 期末手当及び勤勉手当

ア 平成28年12月期の支給割合

(ア) 勤勉手当の支給割合を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

- a 再任用職員以外の職員 0.8月分（特定幹部職員にあつては、1.0月分）
- b 再任用職員 0.4月分（特定幹部職員にあつては、0.5月分）

(イ) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員等」という。）に対して支給される期末手当の支給割合を、1.57月分とすること。

イ 平成29年6月期以降の支給割合

(ア) 勤勉手当の支給割合を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

- a 再任用職員以外の職員 0.75月分（特定幹部職員にあつては、0.95月分）
- b 再任用職員 0.375月分（特定幹部職員にあつては、0.475月分）

(イ) 特定任期付職員等に対して支給される期末手当の支給割合を、1.53月分とすること。

2 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施すること。ただし、1の(3)のアについては、平成28年12月1日から実施すること。

(2) 扶養手当の月額等の特例措置

平成29年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、次の表のとおりとすること。

(単位：円)

扶養親族		年 度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
配偶者	行政職給料表 6 級以下		11,500	10,000	8,500
	行政職給料表 7 級以上		10,000	6,500	3,500
子			7,500	8,500	9,500
父母等	行政職給料表 7 級以上		6,500	6,500	3,500
職員に配偶者が ない場合の 1 人目の父母 等（子を 除く）	行政職給料表 6 級以下		10,000	9,000	8,000
	行政職給料表 7 級以上		9,000	6,500	3,500

(注) 1 「行政職給料表 6 級以下」、「行政職給料表 7 級以上」には、これらに相当する職務の級を含む。

2 職員に配偶者がない場合の 1 人目の子に係る手当額については、平成29年度は10,500円とする。