

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成25年10月

高知県人事委員会



25 高人委第 7 号  
平成 25 年 10 月 15 日

高知県議会議長 森 田 英 二 様

高 知 県 知 事 尾 崎 正 直 様

高知県人事委員会委員長 山 本 俊 二 郎

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25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12,930人であって、その平均年齢は44歳9月、平均経験年数は22年10月、男女別構成は男性55.2%、女性44.8%、学歴別構成は大学卒70.1%、短大卒9.4%、高校卒20.3%、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、387,617円（給料367,553円、扶養手当9,017円、地域手当407円、その他10,640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4,036人（平均年齢43歳4月）の平均給与月額は、351,840円（給料331,806円、扶養手当9,221円、地域手当774円、その他10,039円）となっている。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給料等の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）により管理職手当の一部が減額されており、この減額措置後の平均給与月額は、全職員で387,599円、行政職給料表の適用を受ける職員で351,780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116事業所を対象に「平成25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や雇用調整の実施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56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93.1%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

### (1) 本年の給与改定の状況

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29.4%となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は10.8%、ベースダウンを実施した事業所の割合は4.1%、ベースアップの慣行のない事業所の割合は55.7%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76.0%となっている。

### (2) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は15.7%となっている。

措置内容を多い順に見ると、採用の停止・抑制(10.2%)、残業の規制(7.9%)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。

また、県内民間企業の従業員の給与をより広く把握し、職員の給与に反映させるため、公民比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた産業についても、本年から人事院に準じて調査の対象とし、調査対象を全産業に拡大している。

#### 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4に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均262円(0.07%)下回っていることが明らかとなった。

なお、特例条例による減額措置後の職員の給与と比較すると、職員の給与が民間給与を1人当たり平均322円(0.09%)下回ることとなる。

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及び住宅手当の支給状況を調査した結果は、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5に示すとおり、所定内給与月額額の3.83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(3.85月分)とおおむね均衡している。

### 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0.7%、高知市で1.0%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172,760円(対前年同月比0.3%の増加)、3人世帯で200,720円(同1.9%の増加)、4人世帯で228,660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

総務省が本年2月に発表した平成24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）適用者の給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置後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106.9となっており、全都道府県での平均指数は107.5となっている。

なお、当該措置がないものとした場合の参考値は、本県は98.8となり、全都道府県では99.3となる。

## VI 人事院の報告の骨子

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国家公務員制度改革について、報告を行った。月例給については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため臨時特例として行われているものであることを踏まえ、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断した結果、公務が民間を76円（0.02%）下回っていたが、較差が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、改定を行わなかった。一方、特別給についても、民間の支給割合は3.95月で均衡しており、改定を行わなかった。

なお、人事院は、本年の報告で、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、この間の社会経済情勢の急激な変化に伴い、一層の取組を進めるべき課題が生じてきているとして、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、給与減額支給措置終了後、給与制度の総合的見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることを明らかにした。

また、国家公務員制度改革についての基本認識と人事行政上の諸課題への取組状況を報告した。

併せて、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

報告の骨子は、次のとおりである。

### 給与等に関する報告の骨子

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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

## II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査（完了率88.6%）

- \* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） 76円 0.02%

（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%

〔 行政職俸給表（一）…現行給与（減額前）405,463円 平均年齢43.1歳  
（減額後）376,257円 〕

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

- \* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

<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

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

## III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

○ 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

○ 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討

\* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば

○ 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討

○ 職務や勤務実績に応じた給与

・ 人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討

・ 技能・労務関係職種の給与の在り方

業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討

・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

\* 給与構造改革における昇給抑制の回復

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

#### IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

○ 雇用と年金の確実な接続のための取組

・ 職員に対する周知、希望聴取

・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

・ 再任用に関する苦情への対応

・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等



## ○ 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
  - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- \* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出（平成23年）に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

## V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

---

## 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

### I 国家公務員制度改革についての基本認識

- 1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点
  - ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
  - ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
  - ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要
- 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点
  - (1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要
  - (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管
    - ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要

- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

### (3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

## II 人事行政上の諸課題への取組

### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

#### (1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

#### (2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

### 2 採用試験等の見直し

#### (1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

#### (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

### 3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

#### (1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

#### (2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算

の確保が必要

## 一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の 骨子

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

### 1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

### 2 配偶者帯同休業制度の概要

#### (1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者※と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 配偶者は国家公務員に限らない。

#### (2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

#### (3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

#### (4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

#### (5) 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

#### (6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は

臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

## 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 給与に関する事項

(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増加している一方で、採用の停止・抑制や残業の規制などの雇用調整を実施している事業所も増加しているなど、本県の経済情勢は依然として厳しい状況もうかがわれた。

月例給については、地方公務員法の給与決定の原則に基づく適正な給与水準を示すという勧告制度の趣旨から、特例条例による減額措置前の職員の給与と民間給与とを比較したところ、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(3.85月分)が民間の年間支給割合(3.83月分)とおおむね均衡していることが認められた。

(2) 人事院は、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76円(0.02%)下回っていたが、較差が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、改定を行わなかった。一方、特別給についても、民間の支給割合は3.95月で均衡しており、改定を行わなかった。

(3) 本委員会は、職員の給与制度については、従来、基本的には本県を含めた全国の民間給与、生計費等を考慮して定められる国家公務員の給与制度に準拠することにより、民間給与や国及び他の都道府県の職員の給与との均衡が図られるとの考え方に立ってきたが、国家公務員の給与制度は、平成18年度から実施された給与構造改革により大きく変容してきている。

国家公務員については、この給与構造改革により、地域の民間給与をより適切に反映させることを目的とした見直し等を進めるため、俸給表の水準を平均4.8%引き下げたが、その一方で、地域手当や広域異動手当等の新設が行われたため、全体として見れば、給与水準に大きな変化が生じていない。

一方、本県においては、国に準じて給料表の水準を引き下げたが、県内に地域手当の支給地域がないこと、広域異動手当については地方公共団体には適用が認められていないことなどから、国家公務員との間に給与制度上の違いが生じている。

こうしたこともあり、国家公務員と職員とでは、民間給与との比較結果が必ずしも一致しないという状況が生じており、平成20年には、国が俸給表の改定をしなかったのに対し、本県では、民間との較差に見合う額を給料月額に均等に加算する方法で給料表の改定を行ったところである。また、平成22年には、民間との較差を踏まえて級号給ごとの給料月額について国家公務員の俸給月額と同額で引下げを行うとともに、給料月額に均等に加算していた額の減額を行ったところである。

なお、特別給については、地域の民間事業所の支給割合との均衡を考慮した結果、平成19年度から職員の年間支給月数が、国家公務員の年間支給月数を下回っている。

- (4) 本県の職員の給与については、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 月例給

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

#### イ 経過措置額

給与構造改革における経過措置額については、本県では、この措置が導入された平成18年当時は、約80%の職員が対象となっていたが、これまでの間に昇給・昇格などにより対象者が大幅に減少してきており、本年4月1日現在では15%程度となっている。人事院が国家公務員に対する措置の廃止を勧告した平成23年の国家公務員の対象者の状況を下回ったことや、平成26年4月1日に国家公務員に対する措置が廃止されることを考慮すると、本県においても次のおり廃止することが適当である。

平成26年度については、経過措置額として支給されている給料の2分の1を減額して支給し、平成27年4月1日に経過措置額を廃止すること。ただし、平成26年度については、激変を緩和する観点から、減額する額に上限（1万円）を設けることとする。

#### ウ 初任給

近年、少子化の影響により受験年齢人口が減少する中で、採用者数は大幅に

増加しており、優秀な人材を確保するためには、県内民間事業所や他の都道府県と比べ低位にある初任給について、改善を検討する必要がある。

#### 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がおおむね均衡していることから、支給月数の改定は行わないことが適当である。

- (5) 人事院は、本年の報告で、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、この間の社会経済情勢の急激な変化に伴い、一層の取組を進めるべき課題が生じてきているとして、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、国家公務員の給与減額支給措置の終了後、給与制度の総合的見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることを表明した。

具体的には、民間企業で進行している組織のフラット化に対応するため官民給与の比較方法を見直す「組織形態の変化への対応」、地域における官民給与の実情を踏まえて給与配分を見直す「地域間の給与配分の在り方」、50歳台後半層の給与水準の在り方を中心に俸給表構造を見直す「世代間の給与配分の在り方」、人事評価の適切な実施と給与への反映の在り方等を検討する「職務や勤務実績に応じた給与」の4つの検討課題を掲げている。

これらの検討課題は、本県の給与制度、給与水準を検討するうえでいずれも重要であることから、今後の国の動向を注視していく必要がある。

なお、平成22年から国家公務員に対して行われている55歳を超える一定の職員を対象とした給与の減額措置については、「世代間の給与配分の在り方」の検討結果などを踏まえて判断することが適当と考える。

- (6) 勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、そういったことの実現に向けて、常に改善の余地がないかという視点を持ちながら、国の動向も踏まえ、制度や運用の更なる充実を図るよう、引き続き努力していく必要がある。

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。

こうした観点から、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、なお、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。

## 2 公務運営に関する事項

- (1) 本県では、各任命権者において任用・給与などの人事管理や職員の能力育成などに活用するため、人事評価制度を設けているが、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、人事評価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、職業生活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、これまでも様々な縮減に向けた取組がなされているが、南海トラフ地震対策などの県政上重要な課題に対応する必要があるといった事情もあり、残念ながら引き続き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、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。

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は一定数減少したとはいえ、依然として多い状況にあり、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。

- (4) 職業生活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効率の維持・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ことから、引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要である。

また、次世代育成支援行動計画（後期計画）については、次世代育成支援対策推進法において、より実効性を高めるため、行動計画に基づく具体的な措置状況の公表が求められている趣旨等からしても、引き続き、その実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要である。

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、国では、本年6月に策定された「日本再興戦略」で目標設定がされており、本県としても、そのような国の動向を参考としながら、一層の取組が求められるところである。

行動計画に掲げる「希望する職員全員が、育児休業を取得できる」という目標の達成に向けて、取得しやすい環境の整備を着実に進めることが必要である。

なお、人事院が意見の申出を行った、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする配偶者帯同休業制度については、今後の国の動向に留意する必要がある。

(5) 組織がその役割や機能を十分に果たしていく上においては、職員一人ひとりが能力や個性を發揮しうる、良好な勤務環境が確保されていることが重要である。

セクシュアル・ハラスメントについては、職員間に一定の理解は進んできたと考えられるが、その性格上水面下のものとなりがちなことや、職員が気付かずに周囲を不快にさせるといったこともあるので、引き続き意識の啓発、相談制度の一層の周知などに努めていく必要がある。

また、パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しく、業務上必要な指導であっても、パワー・ハラスメントと受け取られるようなケースもあるので、研修の内容を常に見直して更なる充実を図ることなどにより、管理職員等の意識の向上に取り組むとともに、相談制度の一層の周知などに努めていく必要がある。

(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、国家公務員においては、本年3月、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が閣議決定された。また、地方公務員においては、この閣議決定の趣旨を踏まえて、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じた必要な措置を講ずるようにとの要請がなされたところであり、本県においても、再任用制度の適正かつ円滑な推進が必要である。

そのためには、各任命権者において、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が生かせる職務への配置に努めることが必要である。

また、今後、再任用職員の増加が見込まれるとともに、国においては、年金の支給開始年齢の引上げの時期ごとに、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について検討を行うこととされている。こうした状況を踏まえ、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も検討していくことが必要である。

なお、再任用職員の給料水準や手当の見直しなどについては、人事院が、来年の職種別民間給与実態調査において再雇用者の実態を把握したうえで、必要な検討を進めることとしており、その動向を注視していく必要がある。

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。

なお、本年7月から実施されている職員の給与の減額支給措置については、国の一方的な地方交付税の削減に伴う本県財政への影響を考慮するとともに、喫緊の課題である南海トラフ地震対策を推進するための臨時的かつ特例の措置と理解している。しかしながら、職員の給与は、本来、地方公務員法に定める給与決定原則により決定されるべきものであり、減額支給措置が終了する平成26年4月以降は、本来あるべき給与水準が確保されるよう強く要望する。

県行政は、県民の信頼の下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

(単位：%)

項目 役職段階	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	29.4	10.8	4.1	55.7
課 長 級	26.4	10.5	4.7	58.4

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	82.8	76.0	11.3	10.2	54.5	6.8	17.2
課 長 級	77.7	71.9	10.0	10.0	51.9	5.8	22.3

(注) 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 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合	
	高知県	全国
採 用 の 停 止 ・ 抑 制	10.2	9.9
転 籍	3.1	1.8
希 望 退 職 者 の 募 集	2.0	1.9
正 社 員 の 解 雇	—	0.7
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	2.1	3.0
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	1.4	1.9
残 業 の 規 制	7.9	6.7
一 時 帰 休 ・ 休 業	4.0	2.5
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	—	0.1
賃 金 カ ッ ト	4.4	2.7
計	15.7	19.2

(注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。  
2 項目については、複数回答である。

別表第4 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) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
	352,102円	減額措置前	351,840円
減額措置後		351,780円	322円 (0.09%)

(注) 職員の給与については、平成25年4月1日時点で給与の減額措置(管理職手当の一部)が行われていたことから、減額措置前と減額措置後の額について調査し、民間給与と比較した。

(参考) 平成25年7月1日から新たな給与の減額措置が実施されたが、当該措置が同年4月1日に実施されたものとしたときの額を試算すると、330,605円となる。

別表第5 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 [A 1]	円 315,594	円 376,352	円 273,679
	上半期 [A 2]	318,864	376,660	274,307
特別給の支給額	下半期 [B 1]	円 625,850	円 732,035	円 469,082
	上半期 [B 2]	589,688	757,639	472,852
特別給の支給割合	下半期 $\left( \frac{B 1}{A 1} \right)$	月分 1.98	月分 1.95	月分 1.71
	上半期 $\left( \frac{B 2}{A 2} \right)$	1.85	2.01	1.72
年 間 の 平 均		3.83月分	3.95月分	

(注) 1 下半期とは平成24年8月から平成25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3.85月である。

## 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

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年高知県条例第95号）附則第12項、公立学校職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年高知県条例第97号）附則第11項及び警察職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年高知県条例第98号）附則第15項の規定による給料の額（以下「経過措置額」という。）については、平成26年4月1日以後、経過措置額からその半額（その額が1万円を超える場合にあっては、1万円）を減じた額とすることとし、平成27年4月1日以後、経過措置額は支給しないこととすること。

### 2 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。