

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与並びに生計費等職員の給与を決定するための諸条件について調査及び検討を行ったので、次のとおり報告する。

1 職員給与等の状況

本委員会が実施した「平成28年度職員給与等実態調査」における本年4月1日現在の職員の給与等の状況の主なものは、次のとおりである。

(1) 職員数等

職員（職員の給与に関する条例（昭和26年7月青森県条例第37号）の給料表の適用を受ける常勤の職員をいう。以下同じ。）の総数は、17,539人（昨年17,700人）で昨年に比べ161人減少し、その平均年齢は43.8歳（同43.9歳）、平均経験年数は21.8年（同21.9年）となっており、このうち行政職給料表適用者の平均年齢は42.4歳（同42.7歳）、平均経験年数は21.2年（同21.6年）となった。また、性別構成比は男性59.1%、女性40.9%となっており、学歴別構成比は大学卒81.4%、短大卒3.6%、高校卒15.0%、中学卒0.0%となっている。

表1 適用給料表別職員数等

区分 給料表	適用職員数		性別構成比		平均年齢	平均経験年数
		昨年比	男性	女性		
全給料表	17,539人	△161人	59.1%	40.9%	43.8歳	21.8年
行政職給料表	4,468	△19	67.2	32.8	42.4	21.2
警察職給料表	2,263	△5	91.7	8.3	37.9	16.8
海事職給料表	38	1	100.0	-	48.4	29.1
教育職給料表(一)	3,119	△31	59.6	40.4	44.6	22.0
教育職給料表(二)	7,200	△93	44.1	55.9	46.3	23.7
研究職給料表	118	△1	72.0	28.0	43.2	20.3
医療職給料表(一)	15	-	73.3	26.7	48.5	23.3
医療職給料表(二)	231	△15	50.6	49.4	42.8	19.9
医療職給料表(三)	87	2	2.3	97.7	42.2	20.5

(注) 再任用職員は含まない。

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、390,182円であり、このうち行政職給料表適用者の平均給与月額は357,404円といずれも昨年に比べ減少している。

表2 給料表別平均給与月額

給料表	区分	平成28年4月	平成27年4月
全給料表		390,182円	392,708円
行政職給料表		357,404	361,476
警察職給料表		339,256	342,186
海事職給料表		414,327	412,101
教育職給料表(一)		409,342	409,749
教育職給料表(二)		419,260	421,631
研究職給料表		369,670	375,959
医療職給料表(一)		915,523	915,085
医療職給料表(二)		351,255	343,548
医療職給料表(三)		335,121	341,641

(注) 「給与月額」とは、給料月額に教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 民間給与等の状況

本委員会は、民間給与等の実態を把握するため、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所347のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した142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。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる民間の事務・技術関係職種に従事する者等について、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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の御理解をいただき、91.5%と高いものとなっており、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いえる。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った企業の割合は、大学卒で38.3%(昨年32.9%)、高校卒で28.8%(同21.0%)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、大

学卒で25.4%（同47.8%）、高校卒で27.4%（同21.6%）であり、昨年に比べ大学卒で22.4ポイント減少、高校卒では5.8ポイント増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で74.6%（同49.6%）、高校卒で72.6%（同72.7%）となっており、大学卒で25.0ポイントの増加となっている。

(2) 給与改定の状況

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37.3%（昨年32.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.8%）であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が5.0ポイント増加している。

また、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79.6%（昨年80.3%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は19.2%（同25.3%）、減額となっている事業所の割合は9.0%（同5.2%）となっている。

表3 民間における給与改定の状況

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	37.3	16.0	0.0	46.8
課長級	28.2	17.6	1.3	53.0

(注) 1 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。

2 ベースアップ実施等の各項目の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。

表4 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	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	79.6	79.6	19.2	9.0	51.4	0.0	20.4
課長級	75.8	75.8	13.3	9.4	53.1	0.0	24.1

(注) 1 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。

2 定期昇給制度あり等の各項目の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その計がそれぞれの累積割合と一致しない場合がある。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「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、職員においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職給料表適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、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（職員にあっては表5の注書きの職員給与、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について公民較差を算出したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均582円（0.16%）下回っていた。

表5 職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差	
		①-②	$\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] \%$
360,264 円	359,682 円	582 円	(0.16 %)

(注) 1 「ラスパイレス方式」とは、月例給の公民比較を行うため、職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを示すもので、具体的には、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較したものである。

2 「職員給与」とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

3 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

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

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、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、年間で所定内給与月額の4.04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（4.00月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分下回っていた。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目		民間事業所
平均所定内 給与月額	下半期（A1）	340,356 円
	上半期（A2）	337,256 円
特別給の 支給額	下半期（B1）	709,103 円
	上半期（B2）	661,488 円
特別給の 支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.08 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	1.96 月分
	年間（計）	4.04 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。

〔備考〕 職員の場合、現行の年間支給月数は平均で4.00月分である。

4 職員と国家公務員及び他の地方公共団体職員との給与の比較

昨年4月における給与水準について、国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員とを学歴別、経験年数別によるラスパイレース方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は97.8となっており、都道府県職員の平均指数は99.7となっている。

表7 国家公務員及び他都道府県職員との比較

ラスパイレース指数	本県職員	国家公務員	都道府県職員 （全国平均）	東北他県職員 （5県）
平成27年4月	97.8	100.0	99.7	98.6 ～ 101.4

（注） 「ラスパイレース指数」とは、学歴別、経験年数別によるラスパイレース方式により、国家公務員を100としてそれぞれ比較した指数で、平成27年4月1日現在の総務省公表値である。なお、この指数は、それぞれの時点における特例条例等による減額後の実支給額をもとに算出されたものである。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、青森市で0.5%下落している。

また、本委員会が同局による「家計調査」を基礎として算定した本年4月における青森市の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138,410円、155,100円、171,820円となっている。

6 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与及び勤務時間等について報告及び勧告をした。併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

職員の給与に関する報告及び勧告の概要

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 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概要

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概要

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

1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に規定する給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めることとされており、職員や納税者である県民等の理解が得られるよう、これらの事項を総合的に勘案し、適切に判断していく必要がある。

また、職員の給与は、人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものであることから、これらについても留意しながら検討する必要がある。

2 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 給料表

本年4月の月例給における職員給与と民間給与の較差を見ると、職員給与が民間給与を582円（0.16%）下回っている状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を708円（0.17%）下回っていることから、初任層、若年層において1,500円程度の引上げ、その他は400円の引上げ（いずれも行政職俸給表（一）における改定額）を基本に改定することを勧告したことを踏まえれば、職員の給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院が医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し引上げを勧告したことや、他の都道府県の動向等を踏まえれば、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

(2) 期末手当・勤勉手当

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（4.00月）は、本県の民間事業所における特別給の年間支給割合（4.04月）を0.04月分下回っている状況にある。

このため、期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間ににおける民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間平均支給月数を0.05月分引き上げることが適当である。

支給月数の引上げ分については、人事院が民間の特別給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、勤勉手当に配分することとしたことや、他の都道府県の動向等を踏まえると、引上げ分を勤勉手当に配分し、本年度については12月期を引き上げ、平成29年度以降については6月期及び12月期が均等になるよう配分す

ることが適当である。

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、同様に支給月数を引き上げることが適当である。

3 給与制度の改正等

(1) 配偶者に係る扶養手当の見直し

扶養手当については、これまで国家公務員との均衡を考慮し、国と同様に措置してきており、人事院が、社会全体として女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生ずる中、民間企業において配偶者に扶養手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあることなど、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とし、子に係る手当額を引き上げることを勧告したことや、本県職員の手当の受給状況及び他の都道府県の動向等を踏まえれば、人事院勧告の内容に準じて改定することが適当である。

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
配偶者	行政職給料表7級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9级以上		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子			6,500	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
	行政職給料表8級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9级以上		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」、「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、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。

(2) 通勤手当の見直し

職員の勤務環境の変化に伴い、近年、遠距離通勤をする職員が増加し、新幹線鉄道等を利用して通勤することにより新幹線鉄道等に係る特別料金等に係る通勤手当を受給している職員も増加してきている状況にある。

新幹線鉄道等の特別料金等に係る通勤手当については、現行制度では特別料金等の額の2分の1相当額が支給されているが、職員の負担軽減の観点から、職員の通勤実態及び東北各県における措置状況を踏まえ、運賃等相当額と新幹線鉄道等の特別料金等の額を合わせて手当額を算定するなど、見直すことが適当と考える。

4 能力・実績に基づく人事管理（勤務実績の給与への反映）

地方公務員法の改正に伴い、職員の給与に関する条例や関係規則等が改正され、本年4月からは、全ての職員について、同法に基づく新たな人事評価を実施し、その評価結果を給与へ反映することとなり、各任命権者においては、人事評価の実施要綱等を定め、評価結果の勤勉手当・昇給への反映について、段階的に進めているところである。

公務においては、高齢化・人口減少社会への対応など行政需要は量的に増大し、質的にも高度化・複雑化しており、このような状況の下で業務を効率的に執行するためには、目標管理型の人事評価により、職員の能力・業績を公正に評価し、その結果を、適切に職員の処遇や能力開発に活用することで、職員一人一人の能力を高めると同時に組織全体の能率を向上させることが不可欠である。

今後は、各任命権者において、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意しながら、人事評価制度を運用し、その評価結果の給与への反映を着実に進めていく必要がある。

5 再任用職員の給与

再任用職員の給与のあり方については、年金支給開始年齢の段階的引上げに伴い、今後、更に再任用職員の増加、在職期間の長期化等が見込まれる状況にあることから、同様の状況の下で人事院において検討されている国家公務員の取扱いや他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き検討していくこととする。

また、勤務実績の勤勉手当への反映については、各任命権者において、再任用職員以外の職員について今年度から段階的に進めているところであり、今後の再任用職員以外の職員に係る制度の運用状況や国家公務員における措置及び他の都道府県の動向等を考慮し、取扱いを検討する必要がある。

6 勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

本年3月、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等を改正する法律が成立したことを受け、人事院は、国家公務員に関する関係法について、民間労働法制の改正に即した改正を行うよう意見の申出及び勧告を行った。

その具体的内容は、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等である。

本県においても、仕事と家庭の両立支援制度の充実という観点から行われた民間労働法制の改正の趣旨を踏まえ、これらの人事院勧告等による国家公務員に係る取扱いに準じた措置を講ずることが適当である。

(2) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進は、職員の健康及び福祉の維持増進、公務能率の向上に加え、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも極めて重要な課題であり、任命権者においては、引き続き、各所属における業務の効率的運営や柔軟で機動的な事務配分・人員配置、管理職員による業務の進捗管理の徹底、職員が休暇を取得しやすい職場づくりなど、組織全体として、時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進に向けた取組を一層進める必要がある。

7 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保する機能を有するものである。

人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立って給与勧告を行うことを通じて職員の適正な処遇が確保されるという仕組みは、職員の士気の向上、人材の確保に資するものであり、ひいては組織活力の向上、労使関係の安定等をもたらすことで能率的な行政運営に寄与するものであることから、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着しているものである。

議会及び知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。