

平成26年10月

職員の給与等に関する

# 報告と勧告

徳島県人事委員会

写

徳人委第5064号  
平成26年10月17日

徳島県議会議長 森 田 正 博 様

徳 島 県 知 事 飯 泉 嘉 門 様

徳島県人事委員会

委員長 立 木 さとみ

## 職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

# 目 次

## 報 告

I	職員の給与等	1
II	民間給与等の調査	2
III	職員の給与と民間給与との比較	2
IV	職員の給与水準	3
V	国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要	4
1	給与勧告の骨子	4
2	公務員人事管理に関する報告の骨子	8
VI	職員の給与等に関する見解	10
1	給与に関する事項について	10
(1)	本年の給与改定について	10
(2)	給与制度の総合的見直しについて	12
(3)	その他の課題について	15
2	人事行政に関する事項について	16
(1)	勤務環境の整備	16
(2)	多様で有為な人材の確保・育成	19
(3)	女性職員の育成・登用	20
(4)	雇用と年金の接続	21
(5)	服務規律の確保	22

## 勸告

I 改定の内容 ----- 24

II 改定の実施時期等 ----- 26

付 属 資 料 ----- 91

## 報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例，徳島県学校職員給与条例，徳島県地方警察職員の給与に関する条例及び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，民間事業所従業員の給与その他職員の給与等の決定に関連のある諸事情について調査研究を行ってきた。

その概要は，次のとおりである。

### I 職員の給与等

本委員会が本年 4 月現在で実施した「平成26年職員給与実態調査」によると，職員総数は12,263人（企業職員，病院事業職員及び技能労務職員は含まない。）であり，平均年齢は44.0歳，学歴別構成は大学卒82.4%，短大卒4.4%，高校卒11.9%，中学卒1.3%，男女別構成は男性57.2%，女性42.8%となっている。また，平均給与月額は，給料366,896円，扶養手当9,223円，地域手当372円，その他13,259円，計389,750円となっている。

職員には，その従事する職務の種類に応じ，行政職，研究職，医療職，教育職，公安職及び任期付研究員の 6 種10給料表が適用されており，このうち，行政職給料表適用者は3,660人であり，平均年齢は44.0歳，学歴別構成は大学卒67.8%，短大卒6.8%，高校卒21.2%，中学卒4.2%，男女別構成は男性70.8%，女性29.2%，平均給与月額は給料346,374円，扶養手当10,613円，地域手当636円，その他16,431円，計374,054円となっている。

この平成26年職員給与実態調査の結果は，付属資料第 1 表から第 8 表までに掲げるとおりである。

## II 民間給与等の調査

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、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の260民間事業所の中から層化無作為抽出法によって抽出した109事業所のうち、99事業所の協力を得て、「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる76職種5,225人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

この調査においては、本年の春季給与改定のうち、支払は終わっていないが本年4月給与に遡って実施することが確定しているものについて、また、家族手当、特別給（ボーナス）の支給状況等についても調査を行った。その結果は、付属資料第9表から第23表までに掲げるとおりである。

## III 職員の給与と民間給与との比較

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、公務にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職、年齢、学歴等が同等であると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ精密に比較を行った。その結果、職員の給与が民間給与を924円（0.25%）下回っていることが明らかとなった。

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は、所定内給与月額の4.11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（3.95月）を0.16月分上回っていることが明らかとなった。

（付属資料 第21表 第24表参照）

## IV 職員の給与水準

総務省が実施した平成25年地方公務員給与実態調査において、昨年4月現在における給与削減措置後の本県職員（行政職給料表適用者）の給料と国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の給料を学歴別，経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果，国家公務員の給与平均を100とした場合の本県職員はその指数は105.0となっており，都道府県の平均（107.4）を下回っている状況である。なお，平成24年4月から平成26年3月まで実施された国家公務員の給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置がないとした場合，本県職員は97.0，都道府県の平均は99.3となっている。

## V 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、平成26年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

### 1 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7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差（0.27%）を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.15月分）、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

##### 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

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
  - ② 地域手当の見直し（級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し）
  - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分（広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等）
- \* 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的実施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

#### 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 民間給与との較差等に基づく給与改定

##### 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査（完了率88.1%）

- \* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、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

○民間給与との較差 1,090円 0.27%〔行政職(一) 現行給与408,472円 平均年齢43.5歳〕  
〔俸給 988円 はね返し分(注)102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 4.12月(公務の支給月数 3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定

初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

#### ② その他の俸給表 行政職(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改定

### (3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

### (4) 寒冷地手当

新たな気象データ(メッシュ平年値2010)に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

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
26年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(現行0.675月)
27年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

### [実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日  
寒冷地手当は平成27年4月1日(所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

#### 1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

##### 〔俸給表等の見直し〕

- ① **行政職俸給表（一）** 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② **指定職俸給表** 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ **①及び②以外の俸給表** 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ **その他** 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

##### 〔地域手当の見直し〕

- ① **級地区分・支給割合** 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し  
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
  - \* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
  - \* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② **支給地域** 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ **特例** 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

#### 2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ

- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

### 3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

## IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

### ○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成27年4月1日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

## 2 公務員人事管理に関する報告の骨子

### 1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

#### (1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

#### (2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

### 2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

### 3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

#### (1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

#### (2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

#### (3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

#### (4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

#### **4 勤務環境の整備**

##### **(1) 長時間労働慣行の見直し**

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

##### **(2) ハラスメント防止対策**

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

##### **(3) 心の健康づくりの推進**

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

##### **(4) 非常勤職員の勤務環境の整備**

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

#### **5 平成27年度採用試験等の見直し**

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

#### **6 研修の充実**

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

## VI 職員の給与等に関する見解

### 1 給与に関する事項について

#### (1) 本年の給与改定について

##### ア 給料表について

##### (ア) 行政職給料表

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所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いる。

本年度においても、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年4月分の給与月額等について調査を行った。

この調査結果によれば、昨年に比べてベースアップを実施した民間事業所の割合が増加している反面、定期昇給額を減額した民間事業所の割合がやや増加するなど、一部に厳しい状況も認められる。

このような状況の中、本年4月分の給与について行った公民比較の結果により、職員の給与が民間給与を924円（0.25%）下回っていることが確認された。

人事院においては、確認された官民較差1,090円（0.27%）の解消を図るため、行政職俸給表（一）について平均0.3%の引上げ改定を行うこととしている。その改定に当たっては、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら広い範囲の号俸について引上げを行うこととしている。

本委員会においても、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当であると判断する。

##### (イ) その他の給料表

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表と同様、行政職俸給表（一）との均衡を基本に引上げ改定をした人事院勧告に準じるとともに、全国人事委員会連合会（以下「全人連」という。）が作成した教員を対象とする「モデル給料表」を踏まえ改定を行うことが

適当であると判断する。

#### イ 諸手当について

##### (ア) 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、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

##### (イ) 通勤手当

高速道路等を利用する職員の通勤手当については、本年4月からの高速道路料金割引制度の改正及び職員の通勤実態等を考慮して改定することが適当である。

##### (ウ) 期末手当・勤勉手当

特別給の公民比較の結果、期末手当・勤勉手当については、現在の職員の年間平均支給月数である3.95月分に対し、民間事業所で支払われた特別給の支給割合は4.11月分となっていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とすることが適当である。

#### ウ 実施時期等について

行政職給料表の改定は、本年4月の職員の給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

また、その他の給料表、初任給調整手当及び通勤手当の改定も、本年4月に遡及して実施する。

期末手当・勤勉手当の支給月数の引上げ分は、人事院勧告に準じ、勤務実績に応じた給与を推進するため勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27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ことが適当である。

## (2) 給与制度の総合的見直しについて

人事院は、地域間、世代間の給与配分の適正化を図る観点から、地域の民間賃金の水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引き下げ、その中で、高齢層給与を抑制するなど給与カーブを見直すとともに、地域手当の見直しを行うなどの給与制度の総合的見直しについて報告及び勧告を行った。

本委員会としては、地方公務員法に基づく給与決定原則の観点から、人事院の報告及び勧告の内容を踏まえるとともに、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、次のとおり措置を行う必要があると考える。

### ア 給料表について

本県職員に適用される給料表（医療職給料表（一）を除く。）については、人事院勧告に準じるとともに、全人連が作成した「モデル給料表」を踏まえ改定することが適当であると判断する。

医療職給料表（一）については、人事院の報告に準じ、医師の処遇を確保する観点から、改定は行わないことが適当である。

### イ 地域手当について

地域の官民給与の実情をより適切に反映したものとなるよう、級地区分及び支給割合等を見直しを行った人事院の報告及び勧告を踏まえ、本県において、次のとおりとすることが適当である。

#### (ア) 県外で勤務する職員

東京都（特別区）、大阪市及び名古屋市等で勤務する職員の支給割合については人事院勧告に準じて改定する。

#### (イ) 県内で勤務する職員

人事院は、徳島市、鳴門市及び阿南市の3市を新たに7級地（3%）とした。

本県は、総面積及び可住地面積が狭い県土を南北及び東西に貫く交通の幹線が徳島市でT字型に結節し、徳島市を中心に鳴門市、阿南市を含めて、ほぼ全県的に広域にわたって通勤等で日々人口が交流している一体的な生活圈・都市圏が形成されている。

また、各任命権者において、全県的に人事異動が行われており、

こうした人材活用の円滑化は、県行政の能率的、一体的運営に不可欠である。

これらのことから、県内を一体性のある地域としてとらえ、勤務公署による支給割合の格差は設けず、国の基準にのっとりした場合の支給総額の範囲内で、県内を同割合とすることが適当であると考えます。

(ウ) 地域手当の特例

人事院が勧告した、医師に対する特例措置としての支給割合の引上げについては、本県においても、医師の確保の観点から、人事院勧告に準じて改定する。

ウ 単身赴任手当について

人事院は、民間給与実態調査の結果を踏まえ、基礎額及び加算額の引上げを行うとともに、遠距離異動に伴う職員の経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を新たに2区分増設した。

本県においても、民間給与実態調査の結果等を踏まえ検討した結果、人事院勧告に準じて改定することが適当である。

エ 管理職員特別勤務手当について

人事院は、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合にも、管理職員特別勤務手当を支給することとした。

本県においても、支給対象職員の勤務の実態等を踏まえ検討した結果、人事院勧告に準じて改定することが適当である。

オ 実施時期等

(ア) 給料表の見直し等

給料表の見直しは平成27年4月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替える。

また、新たな給料表の給料月額が平成27年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、生活への影響を考慮して、激変を

緩和するため、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給する。

(イ) 地域手当の見直し等

- a 県外で勤務する職員及び医師の地域手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とする。

なお、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は人事院の報告に準じた割合とする。

- b 県内で勤務する職員の地域手当については、本県の実情や他の都道府県の動向を踏まえ、その実施時期及び支給割合について検討していく必要がある。

なお、人事院は、平成27年4月1日の新たな給料表への切替えに伴う経過措置を講ずるに際し、平成27年4月1日から諸手当の見直しの一部を実施するため、同年1月1日の昇給に限り、勤務成績が良好な者の昇給号俸数を3号俸（管理職層にあっては2号俸）とするなど、昇給号俸数を通常より1号俸ずつ抑制することとしている。

本県においては、昇給抑制について、県内で勤務する職員の地域手当の実施状況に応じて均衡ある措置を講ずることが適当である。

(ウ) 単身赴任手当の見直し

- a 単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、人事院の報告に準じた額とする。

- b 単身赴任手当の加算額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額は、aのとおり基礎額を段階的に引き上げることとの関係を考慮して、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応

じて人事委員会規則で定める額とする。

(エ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

**(3) その他の課題について**

ア 再任用職員の給与について

再任用職員の給料月額及び期末手当・勤勉手当の支給月数の改定並びに単身赴任手当の支給については、人事院勧告に準じて実施することが適当である。また、再任用による採用を異動とみなして単身赴任手当及び特別急行列車等に係る通勤手当を支給する取扱いについては、人事院の報告に準じることが適当である。

イ 教員の給与について

国においては教員の給料の調整額について縮減の方針を示している。本委員会においては、教員の給料については全国的に均衡が図られたものであることが望ましいと考えており、給料の調整額についても、そうした観点から他の都道府県の動向を注視しながら適切な措置を講ずることが適当であるとする。

また、教員に特有の特殊勤務手当等については、教員の勤務実態の把握に努め、国における教員給与の見直しや他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

## 2 人事行政に関する事項について

### (1) 勤務環境の整備

県行政の円滑な推進は、県民の理解と信頼の上に成り立っており、職員一人ひとりによる質の高い行政サービスの継続的な提供がその基盤となる。これを一層強固なものとしていくためには、組織の活性化及び効率化を図ることに加え、職員が心身ともに健康で、安心して職務に専念できる環境を整えることが欠かせない。このため、次に掲げる事項に引き続き重点的に取り組み、勤務環境の整備を図ることが重要である。

#### ア 超過勤務の縮減等

勤務時間は、職員の職業生活の中で、大きな割合を占めており、ワーク・ライフ・バランスの実現や健康面においても、非常に重要な要素である。過大な超過勤務は、職員の健康状態の悪化を招きかねず、さらには、公務能率の低下による行政サービスの質の低下にもつながりかねない大きな問題であり、その縮減に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

本委員会は、これまでも、任命権者に対し、超過勤務の実態を踏まえた、よりきめ細かな検証による縮減、長時間又は長期にわたる超過勤務の集中排除等、取組の強化を求めてきたところであるが、知事部局における平成25年度の平均超過勤務時間数は、前年度に比べ、わずかに減少しているものの、依然として高止まりの状況にある。

また、本年の夏季以降、日本の各地で大雨等による自然災害が相次ぎ、本県においても甚大な被害を受けたところである。こうした災害対策をはじめとして、県民の生命・財産を守る上で、緊急かつ迅速な対応を行うため、やむを得ず生じる超過勤務もあるものとする。しかしながら、この場合においても、任命権者は、各分担業務を処理するための適正な配置や円滑な連携について絶えず検討・改善を行い、こうした業務に就いた職員には、週休日の振替や年次有給休暇の取得促進を図る必要がある。さらに、常日頃から各職場における超過勤務の実態把握や分析をより的確に行うとともに、業務の合理化及び簡素化を積極的に進めること

が重要である。特に、特定の所属や職員に長時間又は長期にわたる超過勤務が集中することは、身体及び心の健康への影響も大きいことからその解消を目指した一層の取組が求められる。

管理職員にあっては、職員一人ひとりの職務内容を把握し、業務の平準化や効率化、計画的な事務の執行が的確に行われるようマネジメント能力を遺憾なく発揮することが重要であるとともに、公務能率の向上を図るためには、職員の健康の維持・増進が不可欠であることを改めて認識し、職員の超過勤務縮減に向けた自発的な取組を促進・支援していく必要がある。

## イ 職員の健康管理

県行政の執行は、職員によって支えられている。住民からの行政需要が多様化・高度化する中、県民の負託に応えていくためには、迅速、円滑かつ効率的な執行に向けて、職員自らが有する能力を十分に発揮していくことが求められる。

その基盤として、職員が心身ともに健康であり、安んじて職務に専念できることが何よりも重要である。

任命権者は、これまでも、予防、早期発見、療養後の円滑な復帰などの各種対策を実施し、職員の健康の維持・増進を図ってきたところである。

とりわけ、身体面における健康維持にとって重要である健康診断は、人間ドックの受診を希望する職員の増加を踏まえ、機会の拡充などを進めてきたところであるが、定期健康診断を含めた受診結果を見ると、わずかではあるが未受診者が存在している状況である。

また、本県においては、長期に病気休暇等を取得している職員における精神疾患を原因とする者の割合が依然として高い状況にある。

任命権者においては、社会経済情勢の変化に伴う行政需要の高まりにより、職員が大きなストレス等を受けやすい環境にあることを踏まえ、メンタルヘルス対策等の各種制度が職員に十分認知されるよう、周知徹底に向けたより一層の取組を行うとともに、病気療養後の職員が円滑に

復帰できるよう十分に支援していく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、被害者に及ぼす精神的苦痛等の直接的な影響だけでなく、公務の運営にも害を与えるものとして、本委員会は繰り返し、根絶に向けた取組を求めてきたところである。

任命権者にあつては、ハラスメントによる影響の甚大さを改めて認識するとともに、発生した場合には、状況によれば、使用者としての責任を追求される可能性もある重大な課題として、今後ともその歩みを緩めることなく、根絶に向け取り組んでいく必要がある。

#### ウ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職業生活と家庭・地域生活の両立は、職員にとってワーク・ライフ・バランスの実現や心身の安寧による健康の維持・増進に寄与するばかりでなく、組織運営にとっても公務能率の向上による円滑な行政サービスの提供につながるとともに、有為な人材の確保などの観点からも重要なものである。

仕事と育児の両立については、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による様々な取組が、任命権者により実施されているところであるが、現計画における利用状況の把握や検証に努めるとともに、全国で実施されている様々な取組も踏まえながら、有効な両立支援策を推進する必要がある。

特に、男性の育児参加は、次代の本県を担う子どもの健やかな育成にとって重要なことである。さらには、家庭における男女の役割分担に関する意識を変えるものとなり、女性の家庭における負担を軽減し、女性が職場において有する能力を存分に発揮することにもつながる。

しかしながら、本県男性職員の育児休業取得は、両立支援制度の拡充が図られているにもかかわらず未だ低い状況にある。他方、女性職員の割合が増える中、女性職員の育成・登用が重要課題となっている。こうした現状を踏まえ、男性職員が育児に積極的に参加できる、希望する職員が制度を活用できる職場環境にしていくことが重要である。

さらに、高齢化がいち早く進む本県にあって、職員が家族等の介護を行う機会が今後も増えてくると考えられることから、仕事と介護の両立についても、その推進を図っていく必要がある。

任命権者には、各種両立支援の重要性を踏まえ、制度の周知徹底を図り、管理職員を含めた職員の理解促進に努めるとともに、制度が活用しやすい、職場の協力が得られやすい環境となるよう、より一層の業務の合理化や効率的な執行体制の整備を推進していくことが重要である。

## (2) 多様で有為な人材の確保・育成

過疎化や少子高齢化など地方行政を取り巻く環境が厳しさを増す中、本県においては、大規模災害への対応や経済雇用対策など、喫緊の課題に直面している。これら行政課題に的確に対応するためには、優秀で実行力のある人材の確保や柔軟で活力のある組織体制の構築が重要である。

本委員会では、組織の一員として様々な行政課題に対し、的確かつ柔軟に対応できる優れた人材を確保するため、職員採用試験において、筆記による試験から口述による面接等重視への移行や面談による適性検査の導入などを実施してきたところである。さらに、本年度からは、これまで実施してきた書面による適性検査の結果を口述試験に活用するなど、より人物を重視した採用試験に取り組んでいる。なお、これら採用試験の見直しについては、効果検証を行いながら、より適正で効果的な採用試験制度の構築に努めていくこととしている。

今後においては、我が国の経済・雇用情勢が、緩やかな回復基調にあることから、就職希望者の民間企業志向は、なお一層高まることが予想される。このような中、より幅広く、大学生をはじめとする就職活動者に対し、県の職務への関心を高めていただくため、職員採用情報を発信しているホームページを見やすく、わかり易い構成にするとともに、職種ごとの仕事内容や先輩からのメッセージを新たに掲載するなどの改善を図ったところである。加えて、本年度からは、インターネット上での情報交流手段であるSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を活用した採用情

報の発信も開始し、受験勧奨に積極的に取り組んでいる。なお、募集活動についても、引き続き、任命権者と連携を図りながら、県庁での説明会や県内外の大学訪問などを実施し、多様で有為な人材の確保に努めてまいりたい。

一方、職員の育成面では、任命権者において、従前から、国・他府県・県内市町村等との人事交流や職種間交流、人事の複線化等の推進、職員研修等を実施しているところであり、今後とも、弾力的で効果的な人員配置や知識、能力の向上への取組を通じて一層の人材育成に努めていく必要がある。また、地方公務員法の改正に伴い、人事管理の基礎となる人事評価制度を導入することとなったことから、その本格導入に向け、国の人事評価制度も参考にしながら、自己申告、目標設定、面談や評価結果の開示などの過程を通じて、職員の主体的で効果的な能力開発を促すことのできる制度としていくことが求められる。

### **(3) 女性職員の育成・登用**

行政組織における女性の活躍推進は、組織の活性化はもとより、様々な分野の政策・方針決定過程への参画拡大を通じて、女性ならではの視点及び価値観による施策の創造や行政課題への対応力強化の上からも非常に重要である。女性による新しい発想や感性による多様な意見が提案されることで、すべての人にとって暮らしやすい社会の実現につながるものである。

本県では、男女共同参画の推進を「いけるよ！徳島・行動計画」の重点施策の一つに掲げ、平成27年度における係長以上の女性役付職員数を300人まで増加させることを目標に、女性職員の県政運営への参画を推進しているところである。本年4月の同職員数については324人であり、既に目標を達成している。しかしながら、女性における課長級以上の職員の割合は、男性と同水準にまでは至っていない。

任命権者においては、能力実証を前提とした管理職等への登用を推進していくことは言うまでもないが、女性職員の育成では、能力と意欲の向上の機会がより適切に付与できるよう、職場内の意識改革やさらなる協力が得られる体制づくりを進める必要がある。その上で、性別や年齢にとらわ

れず、多様で幅広い職務経験を通じた職域の拡大を図るとともに、効果的な研修のより一層の拡充に取り組む必要がある。

#### (4) 雇用と年金の接続

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられ、平成28年度には、現在の61歳から62歳になる。このため、平成27年度の定年退職者においては、定年退職後に年金が支給されない期間が最長2年間となることから、今後、再任用希望者等の増加が見込まれるところである。そこで、雇用と年金の確実な接続が図られるよう、公務能率や組織活力を維持しながら、再任用制度の適切な運用に努めるとともに、より一層の雇用の確保に向けた多角的な取組が求められる。

本県における再任用制度は、平成13年度に施行された「職員の再任用に関する条例」に基づき、これまでの実施状況や組織の実情を踏まえて、運用されている。

任命権者においては、引き続き、再任用を希望する職員全員を対象に意向確認を実施し、能力や経験を加味した上で、適切な配置に努めなければならない。あわせて、定年退職後の多様な人生設計の実現に対応した様々な勤務形態が選択できることが望まれる。また、再任用後は、業務への適応状況、所属職員との業務遂行における協調関係、所属での受入体制などを十分に把握、分析し、今後の再任用制度のより適切で良好な活用に資することが重要である。さらに、職員が、定年退職後再任用で与えられた職務を円滑に遂行できるよう、定年前の早い段階から再任用を希望する職員に対して、研修や事前準備の機会を付与できる環境を整える必要がある。

本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則において、政府は、平成28年度までに、人事院の意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引き上げ、再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。本県においても、任命権者と連携しながら、実情を踏まえ、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、適切に対応していく必要がある。

## (5) 服務規律の確保

県行政の円滑な推進は、言うまでもなく県職員が高い倫理観と使命感をもって職務に精励しているということを前提に、県民の理解と信頼の上に成り立っている。しかしながら、昨年の本委員会報告・勧告以降、職員による非違行為が複数発生しており、県行政に対する県民の信頼を失墜させるだけでなく、県民を恐怖に陥れた事案があったことは、本委員会としても極めて遺憾である。

任命権者においては、職員の綱紀の保持や服務規律の確保、さらには、倫理意識の向上のため、各所属単位でコンプライアンス会議や所属長との面談など様々な取組を実施しているところであるが、職員による不祥事の根絶には至っていない。今後は、発生事案について、その原因や要因を十分に検証した上で、職場における実効性のある取組を実施する必要がある。このことを踏まえ、職員個人に対するコンプライアンス意識向上の取組に加え、所属における不祥事の未然防止を図る取組の重要性を認識させなければならない。そのため、各所属では、不祥事の発生を職員個人だけの問題と捉えるのではなく、事案発生に至るまでに、所属として何をすべきか、また、何ができるかなど、所属全体の問題として積極的に向き合い、その対応への取組を徹底させることが重要である。

管理監督者においては、自らが率先垂範して、職員同士が気兼ねなく自由に意思疎通を図ることができる雰囲気づくりに取り組むことがその責務であることを強く認識する必要がある。また、公私や勤務時間の内外にとらわれず、職員が互いに情報交換、情報共有ができる風通しの良い職場環境、人間関係の形成に努めなければならない。さらに、職員においては、一人ひとりが県民の信頼と期待に応えていく責務があることを深く自覚し、自らを律し行動することを強く望むものである。

## おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることの代償措置として設けられており、民間の給与水準や国家公務員の給与制度等との均衡のもと、社会情勢に適応した職員の適正な処遇を確保することを目的としている。

このため、本委員会は、例年と同様に本年も民間給与実態を精確に調査し、職員の給与と民間給与を比較したところ、月例給、期末手当・勤勉手当ともに平成19年以来7年ぶりの引上げ勧告となった。

また、本委員会がこれまで要請してきた適正な給与水準の確保については、平成20年1月から6年3か月におよぶ給与削減措置が本年3月で終了し、今回の引上げ勧告とあわせ、日々、職務に精励してきた職員にとって士気の向上につながるものと期待している。

一方、本年の勧告は、月例給等の改定に加えて、人事院が勧告した国家公務員の給与制度の総合的見直しを踏まえ、来年4月からの給料表の引下げ改定とともに、地域手当の見直し等、大きな制度の変化を伴うものとなった。

職員各位におかれては、公務員を取り巻く諸般の状況の下、改めて自己の使命を十分認識し、高い倫理観を保持しつつ、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において、なお一層の行政サービスの向上や能率的な事務の執行に努め、県民の信頼と期待に応えられたい。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この勧告を尊重し、職務に精励している職員に適正な処遇がなされるよう要請するものである。

## 勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和27年徳島県条例第2号）、徳島県学校職員給与条例（昭和27年徳島県条例第4号）、徳島県地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年徳島県条例第27号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成21年徳島県条例第87号）を改正することを勧告する。

### I 改定の内容

#### 1 平成26年4月の民間給与との比較等による給与改定

##### (1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

##### (2) 諸手当

###### ア 初任給調整手当

(ア) 医療職給料表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を412,200円とすること。

(イ) 医療職給料表（一）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を50,300円とすること。

###### イ 通勤手当

特別料金等の額の2分の1に相当する額の限度額を34,000円とすること。

###### ウ 期末手当・勤勉手当

(ア) 平成26年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.825月分（再任用職員にあつては0.375月分）とすること。

b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあつては0.475月分）とすること。

c 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

(イ) 平成27年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.35月分）とすること。

b 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.95月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.45月分）とすること。

c 任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.55月分とすること。

エ 単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

2 給与制度の総合的見直し

(1) 給料表

1の(1)による改定後の給料表（医療職給料表（一）を除く。）を別記第2のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 地域手当

(ア) 職員の給与に関する条例第7条の2第2項及び徳島県地方警察職員の給与に関する条例第12条の2第2項の規定による地域手当の支給割合を、100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とすること。

(イ) 地域手当の特例である，職員の給与に関する条例第7条の3の規定による医療職給料表（一）の適用を受ける職員の地域手当の支給割合を，当分の間，100分の16とすること。

(ウ) 徳島県学校職員給与条例に次のとおり地域手当を設けること。

a 地域手当は，人事委員会規則で定める地域に在勤する職員に支給すること。

b 地域手当の月額は，給料，管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に，100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額とすること。

#### イ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額を月額30,000円とし，職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を月額70,000円とすること。

#### ウ 管理職員特別勤務手当

(ア) 管理監督職員が，災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により職員の勤務時間，休日及び休暇に関する条例（昭和40年徳島県条例第20号）第3条第1項，第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に，管理職員特別勤務手当を支給すること。

(イ) (ア)の管理職員特別勤務手当の額は，(ア)による勤務1回につき，6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額とすること。

## II 改定の実施時期等

### 1 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。ただし，Iの1の(2)のウの(イ)及びエ，2並びにIIの2の(1)，(2)並びに(3)については，平成27年4月1日から実施すること。

## 2 経過措置等

### (1) 平成30年3月31日までの間における差額の支給

ア Iの2による改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（人事委員会規則で定める職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給すること。

イ 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（アの職員を除く。）について、アによる給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会規則の定めるところにより、アに準じて、給料を支給すること。

ウ 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮してア又はイによる給料を支給される職員と権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会規則の定めるところにより、ア又はイに準じて、給料を支給すること。

### (2) 地域手当の支給割合の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、Iの2の(2)のアの(イ)中「100分の16」とあるのは「100分の16を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合」とすること。

### (3) 単身赴任手当の基礎額の月額の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額の月額については、Iの2の(2)のイ中「30,000円」とあるのは「30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額」とすること。

### (4) その他所要の措置

(1)から(3)までに掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。