

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成27年10月

愛知県人事委員会



27人委第584号

平成27年10月8日

愛知県議会議長 横井五六殿

(各通)

愛知県知事 大村秀章殿

愛知県人事委員会委員長 齋藤勉

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、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

別紙第1 報告

1	報告及び勧告に当たっての基本的考え方.....	1
2	職員給与の状況.....	1
3	民間給与の調査	
(1)	職種別民間給与実態調査.....	2
(2)	調査の実施結果.....	2
	ア 初任給与の状況.....	3
	イ 給与改定の状況.....	3
4	職員給与と民間給与との比較	
(1)	給与の較差.....	3
(2)	特別給.....	4
5	賃金・雇用情勢等.....	4
6	国家公務員の給与等.....	4
7	本委員会の見解	
(1)	職員給与の改定等について	
	ア 本年の職員給与の改定.....	5
	イ 給与制度の総合的見直し.....	6
	ウ 配偶者に係る扶養手当.....	7
	エ 教員給与の取扱い.....	8
(2)	人事管理及び職員の勤務環境の整備について	
	ア 能力・実績に基づく人事管理.....	8
	イ 女性の活躍促進.....	8
	ウ 仕事と家庭の両立支援の推進.....	9
	エ 時間外勤務の縮減.....	9
	オ メンタルヘルス対策の充実.....	9
	カ ハラスメントの防止.....	10
	キ 雇用と年金の接続.....	10
(3)	勧告実施の要請.....	11

別紙第2 勧告

1	改定の内容.....	19
2	改定の実施時期.....	19

参考資料.....	55
-----------	----

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号。以下「給与条例」という。）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態及び民間給与等職員の給与を決定する諸条件等について、調査及び検討を行ってきたが、この度、その結果をとりまとめたので報告する。

なお、本年も昨年に引き続き、本県の厳しい財政状況に鑑み、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成27年愛知県条例第2号。以下「特例条例」という。）により管理職手当受給職員の給与が減額して支給されていることから、本委員会としては、こうした状況を踏まえて、本年の報告を行うものである。

1 報告及び勧告に当たっての基本的考え方

職員に対して適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営の推進の基盤である。

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。

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」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ることを基本として報告及び勧告を行ってきたところである。

2 職員給与の状況

本委員会が、職員の全員について実施した「平成27年職員給与実態調査」によると、本年4月現在の職員の数は65,411人であって、その平均年齢は41.2歳、平均経験年数は18.9年となっている。

民間給与との比較は、行政職給料表(一)の適用者(9,590人、平均年齢42.2歳)について行っているが、同表適用職員の本年4月現在の特例条例による減額措置がないものとした場合の平均給与月額(給料及び扶養手当、地域手当その他の手当の合計額)は387,574円、警察官、教員等を含めた全職員では407,910円となっている。昨年4月の知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成26年愛知県条例第8号)による減額措置がないものとした場合の平均給与月額(行政職給料表(一)の適用者391,447円、全職員410,838円)と比べると、高齢層の職員の割合が少なくなっていること等により減少している。

また、本年4月現在の特例条例による管理職手当を10%減額する措置後の平均給与月額は、行政職給料表(一)の適用者にあつては386,679円、全職員では407,362円となっている。

(参考資料 第1表及び第3表 参照)

3 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、民間における給与の実態を精確に把握するため、人事院、名古屋市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、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って抽出した547事業所について「平成27年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる76職種27,355人(事務・技術関係の22職種25,243人及び研究員、医師等の54職種2,112人)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、学歴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を調査している。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も調査している。

(参考資料 平成27年職種別民間給与実態調査の概要 参照)

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」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の割合は、大学卒で72.3%（昨年44.8%）、高校卒で45.8%（同21.2%）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42.3%（同33.0%）、高校卒で44.7%（同28.7%）であり、それぞれ昨年に比べ9.3ポイント、16.0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56.8%（同66.6%）、高校卒で54.6%（同71.3%）であり、それぞれ昨年に比べ9.8ポイント、16.7ポイント減少している。

（参考資料 第18表 参照）

イ 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、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39.0%（昨年33.4%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同1.2%）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5.6ポイント増加している。

また、別表第2に示すとおり、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92.6%（昨年93.0%）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28.7%（同28.8%）、減額となっている事業所の割合は4.0%（同4.9%）となっている。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 給与の較差

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」の結果に基づき、職員にあつては一般の行政事務を行っている行政職給料表（一）適用者、民間従業員にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較（ラスパイレス方式）を行った。

本年4月分の給与について、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与を比較したところ、別表第3（上段）に示すとおり、職員給与が民間給与を2,279円（0.59%）下回っている。

また、特例条例による減額後の職員給与と民間給与を比較したところ、別表第3（下段）に示すとおり、職員給与が民間給与を3,174円（0.82%）下回っている。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額4.22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（4.10月分）が民間事業所の特別給を下回っている。

5 賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査地方調査結果」（愛知県県民生活部、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与及びきまって支給する給与（所定内給与と所定外給与を合わせた給与）は、昨年4月に比べて、いずれも0.6%増加している。

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月に比べて全国では0.6%、名古屋市では1.0%上昇している。

本委員会が総務省統計局の全国消費実態調査及び家計調査を基礎に算定した本年4月の名古屋市における標準生計費は、1人世帯で107,210円、2人世帯で148,140円、3人世帯で173,980円、4人世帯で199,810円となっている。

愛知県県民生活部による本年4月から6月までの本県の完全失業率は、昨年同期の水準と比べると0.1ポイント下回り2.7%となっている。

愛知労働局による本年4月の本県の有効求人倍率は、昨年4月から0.06ポイント低下して、1.49倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 第26表及び第27表 参照）

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月6日、国会及び内閣に対し、本年の民間給与との比較による月例給、期末手当・勤勉手当等の引上げ及び給与制度の総合的見直しによる地域手当等の引上げについて報告し、一般職の職員の給与に関する法律等の改正について勧告した。また、フレックスタイム制の拡充について報告し、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勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要はそれぞれ別表第6から別表第8までに示すとおりである。

7 本委員会の見解

(1) 職員給与の改定等について

ア 本年の職員給与の改定

職員給与決定の基礎的な諸要素となる民間給与の実態、生計費等の状況及び人事院の報告・勧告の概要は、以上述べたとおりである。

職員給与は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき決定されるべきものであり、本委員会は、職員給与と民間給与との均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

特例条例による職員給与の減額措置は、本県の厳しい財政状況に鑑み、県財政に責任を持つ知事において提案され、議会の議決を経て勧告制度とは異なる次元で実施される例外的なものであることから、本年の給与改定に係る職員給与と民間給与との比較は特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与を基準として行うこととした。

(7) 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月時点で、職員給与が民間給与を2,279円(0.59%)下回っている。

したがって、行政職給料表(一)の適用を受ける職員について、職員給与と民間給与との較差の解消を図るとともに、その他の給料表の適用を受ける職員給与についても、それとの均衡を考慮して改善を行うことが必要であると認める。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員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

必要があると考える。

(給料表)

給料表については、人事院が勧告した俸給表の各号俸の額に一定率を乗ずることを基本に、若年層に重点を置きながら給料月額を引き上げる改定を行う必要があると考える。

なお、教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教育職参考モデル給料表を基に改定を行う必要があると考える。

(地域手当)

上記の給料表の引上げ改定を行っても、民間給与との較差がなお残ることとなるため、県内の公署に勤務する職員については、支給割合を0.4%引き上げ、8.9%に改定する必要があると考える。

また、県外の公署に勤務する職員並びに医師及び歯科医師である職員については、人事院が報告した内容に準じて改定する必要があると考える。

(初任給調整手当)

初任給調整手当については、人事院勧告の内容を考慮して所要の改定を行う必要があると考える。

(イ) 特別給

期末手当・勤勉手当については、民間における特別給の支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して支給月数を0.1月分引き上げ、4.20月分とし、支給月数の引上げは勤勉手当に配分するよう改定する必要があると考える。本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成28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と考える。

また、指定職給料表適用職員及び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人事院勧告の内容を考慮して支給月数を改定する必要があると考える。

イ 給与制度の総合的見直し

(7) 見直しの概要

本委員会は昨年、国の給与制度の総合的見直しを踏まえて給料表、

地域手当等を見直すよう勧告した。本年3月に給与条例が改正されて、4月から実施しているところであり、今後、諸手当の見直し等について段階的に実施し、平成30年4月1日に完成することとしている。

(イ) 平成28年度において実施する事項

平成28年度においては、以下の施策について所要の措置を講ずる必要があると考える。

(地域手当)

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合については、現行の8.5%から給与制度の総合的見直しの完成時まで段階的に10.5%まで引き上げることとしている。

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合については、職員の在職状況等を考慮して、9.3%に改定する必要があると考える。

また、県外の公署に勤務する職員並びに医師及び歯科医師である職員については、人事院が報告した内容に準じて改定する必要があると考える。

なお、支給地域の区分などのあり方については、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要があると考える。

(単身赴任手当)

単身赴任手当については、平成28年4月1日から人事院が報告した内容に準じて改定する必要があると考える。

ウ 配偶者に係る扶養手当

人事院は、民間企業における家族手当の支給状況について調査した結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、その際、配偶者の収入による制限を設けている事業所が一般的であることから、現時点では、扶養手当の支給要件を見直す状況にはなく、今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討を行っていくこととしている。

本県においても別表第5に示すとおり、人事院と同様の調査結果であ

ることから、支給要件を見直す状況ではなく、引き続き民間企業、国及び他の地方公共団体の動向を注視していく必要があると考える。

エ 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、諸手当の見直し等、現在も具体的な取組が進められているところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要があると考える。

(2) 人事管理及び職員の勤務環境の整備について

ア 能力・実績に基づく人事管理

職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことは、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るために重要である。

平成28年4月から施行される地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律においては、人事評価制度の導入等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とされている。

本県における人事評価制度の導入やその活用の状況は、任命権者により様ではないが、今後、法の施行に向け、客観的で公平性、透明性が高い人事評価制度の確立及び能力本位の任用、勤務実績の給与への反映など人事評価結果の適切な活用を図るための準備を着実に進めていく必要があると考える。その際は、公務の特殊性や多様性に配慮し、職員の理解と納得が得られるよう努めながら進めていく必要があると考える。

イ 女性の活躍促進

平成27年9月に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律においては、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、地方公共団体は、新規採用職員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合等の数値目標と目標達成のために実施する取組を定めた行動計画を策定することとされている。

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であることから、行動計画に基づき、女性職員の積極的な登用などの取組を着実に実施していく必要があると考える。

本委員会としても、職員採用試験を適切に実施していくことにより、

優秀な女性職員の確保に、より一層努めていくこととする。

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担うとともに、意欲的に仕事に取り組むことができるよう、仕事と家庭の両立を支援するための勤務環境を整備することは、女性職員の活躍を促進していく上でも重要な課題となっている。

本県においては、これまでに育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきており、特に、子の出生予定のある男性職員や子育て期の男女職員に対する休暇等の取得促進に取り組んできたところであるが、男性職員の育児休業の取得率は依然として低い水準にある。今後は、男性職員本人を始め職場の上司や同僚の意識改革と、職場全体でサポートできる環境整備を行うことなどにより、両立支援制度の一層の利用促進を図ることが重要であると考ええる。

また、人事院が全ての国家公務員を対象に拡充することが適当であるとして一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正を勧告したフレックスタイム制については、今後、国の動向を注視するとともに、人事管理や公務運営への影響等も考慮しながら検討を行っていく必要があると考える。

エ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康と福祉の維持増進、公務能率の向上、さらには両立支援の推進の観点からも極めて重要な課題であり、これまでも様々な取組がなされているところである。

今後とも、業務の改善・効率化や適正な業務配分、厳正な勤務時間管理の徹底などに加え、定時退庁日の拡充など職場全体の取組を推進することにより、一層の時間外勤務の縮減に努めていく必要があると考える。

オ メンタルヘルス対策の充実

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族にとって必要であるばかりでなく、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するという公務能率の面からも重要である。

こうした観点から、職員の心の健康づくりを推進するための各種の取

組が行われているところであるが、長期の療養休暇を取得し、又は傷病を理由として休職する職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合は依然として高い割合で推移している。このため、労働安全衛生法の改正により義務付けられたストレスチェック制度を円滑に実施することにより予防的観点からのストレス対策に力を入れていくとともに、引き続き職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要があると考える。

カ ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止は、良好な職場環境、公務能率の維持、職員の心の健康保持の観点から重要な課題であり、ハラスメントのない職場環境づくりを引き続き進めていく必要があると考える。

特に、パワー・ハラスメントは、正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得るものであり、本委員会への苦情相談件数の相当数を占めている。このため、職員からの相談に適切に対応するとともに、パワー・ハラスメントの事例等の周知に努めるなど、引き続き職員の意識啓発に積極的に取り組んでいく必要があると考える。

キ 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続のため、引き続き希望者を再任用していく必要がある。

再任用にあたっては、意欲と能力のある人材を最大限活用できるよう努めていくことが重要であると考えます。

なお、国においては、平成28年度までに、定年の段階的な引上げ等、雇用と年金の接続のための措置について検討を進めるとされており、本県においてもその動向を注視していく必要がある。

また、人事院は、民間企業の再雇用者の給与の動向や再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、再任用職員の給与のあり方について必要な検討を行っていくとしており、本県においては、こうした国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要があると考える。

(3) 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき職員の給与その他の勤務条件について適正な処遇を確保するためのものである。

本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されることが公務の公正かつ効率的な運営に資するものであると考える。

なお、現在実施されている給与減額措置は、管理職手当受給職員について引き続き行われているところであるが、職員の士気や生活に及ぼす影響が憂慮されることから、早期に給与勧告制度に基づく適正な給与水準が確保される必要があると考える。

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、別紙第2の勧告が速やかに実施されるよう要請するものである。

別表第1 民間における給与改定の状況

(平成27年職種別民間給与実態調査)
(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	39.0	7.6	0.4	53.0
課 長 級	28.2	9.3	0.4	62.1

(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27年職種別民間給与実態調査)
(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	93.5	92.6	28.7	4.0	59.9	0.9	6.5
課 長 級	78.9	77.8	24.2	3.8	49.8	1.2	21.1

(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 (円) $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$ (%)
389,853円	減額前の額	387,574円	2,279円 (0.59%)
	減額後の額	386,679円	3,174円 (0.82%)

(注) 1 較差算出に当たっては、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較(ラスパイレレス方式)を行ったものである。
2 職員給与欄及び較差欄の上段及び下段は、特例条例による減額措置がないものとした場合(減額前)の額及び減額後の額を基礎としてそれぞれ算定した較差額等を表したものである。

別表第4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	382,520円
	上 半 期 (A ₂)	388,027円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	800,540円
	上 半 期 (B ₂)	828,025円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.09月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.13月分
年 間 の 支 給 割 合		4.22月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは平成27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4.10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27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 収入による 制限がある			配偶者に 収入による 制限がない	配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
	配偶者に 家族手当を 支給する	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			
86.0	(92.1)	[80.9]	[19.1]	(7.9)	14.0	

(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 給与に関する報告・勧告の概要

○ 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(0.36%)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地域手当の支給割合を引上げ
- 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

給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

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應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

1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

<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 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳]
[俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返し分(注) 33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 4.21月(公務の支給月数 4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 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

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20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
27年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

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、その在り方について必要な検討

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

別表第7 勤務時間に関する報告・勧告の概要

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充
(平成28年4月実施)

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

別表第8 公務員人事管理に関する報告の概要

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、服務管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

