

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）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26年愛知県条例第8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26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65,535人であって、その平均年齢は41.4歳、平均経験年数は19.2年となっている。

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、行政職給料表（一）の適用者（9,617人、平均年齢42.5歳）にあつては391,447円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では410,838円となっており、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25年愛知県条例第9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394,819円、全職員413,632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、特例条例による減額後の平均給与月額は、別表第1に示すとおり管理職手当受給職員の給料が減額されており、行政職給料表（一）の適用者にあつては389,912円、全職員では409,809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542事業所について「平成26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24,481人（事務・技術関係の22職種22,825人及び研究員、医師等の54職種1,656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等を実地に詳細に調査した。

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、各民間事業所における給与改定の状況等についても調査を実施した。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員についても個人別の給与

月額等を把握することとした。

(参考資料 平成26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。

別表第2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33.4%（昨年12.2%）であり、昨年に比べ21.2ポイント増加している。

別表第3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93.0%（昨年88.8%）であり、昨年に比べ4.2ポイント増加している。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28.8%（昨年20.2%）であり、昨年に比べ8.6ポイント増加している。

また、初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で44.8%（昨年42.3%）、高校卒で21.2%（同18.0%）となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で66.6%（同91.0%）、高校卒で71.3%（同86.8%）であり、それぞれ昨年に比べ24.4ポイント、15.5ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で33.0%（同9.0%）、高校卒で28.7%（同13.2%）であり、それぞれ24.0ポイント、15.5ポイント増加している。

(参考資料 第20表 参照)

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（ラスパイレス方式）を行った。

なお、本年の比較に当たっては、前述した①部長と課長の上に位置付けられる従業員、②課長と係長の上に位置付けられる従業員、③係長と係員の上に位置付けられる従業員については、その役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

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（以下「特例条例による減額前の職員給与」という。）と民間給与を比較したところ、別表第4（上段）に示すとおり、特例条例による減額前の職員給与が民間給与を1,738円（0.44%）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4（下段）に示すとおり、減額後の職員給与が民間給与を3,273円（0.84%）下回っている。

(2) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間における支給状況を調査した結果及び職員の現行の手当額は別表第5に示すとおりである。職員の現行の手当額は、一般の交通用具使用者及び通勤不便者とに分けて定めているが、一般の交通用具使用者の手当額については、5kmの距離（片道）で民間を上回り、10km、20km、30km及び40kmの距離で民間を下回っている。また、通勤不便者の手当額については、5km、50km及び60kmの距離で民間を上回り、10km、20km、30km及び40kmの距離で民間を下回っている。

なお、通勤不便者の取扱いは、国にはなく、ほとんどの都道府県において設けられていない。

(3) 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6に示すとおり、年間で所定内給与月額 of 4.12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月の所定内給与は、昨年4月に比べて0.5%増加し、所定外給与を合わせたきまって支給する給与は、1.1%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3.4%上昇し、名古屋市では3.3%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131,980円、2人世帯で196,370円、3人世帯で217,440円、4人世帯で238,530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0.6ポイント下回り2.8%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0.31ポイント上昇して、1.56倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 第31表及び第32表 参照）

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、その改定について勧告するとともに、公務員人事管理に関して報告した。

それらの概要は別表第7に示すとおりであり、また、本年の人事院の報告・勧告の特徴は次のとおりである。

(1) 民間給与との較差等に基づく給与改定

- ① 国家公務員の月例給が民間給与を1,090円（0.27%）下回っていることから、較差を埋めるため、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き上げ、医師に対する初任給調整手当について医療職俸給表（一）の改定状況を勘案して改定するとともに、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て引き上げる。
- ② 公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の年間支給月数は、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、0.15月分引き上げ、4.10月分とする。

支給月数の引上げ分は勤勉手当に配分する。

- ③ 寒冷地手当は新たな気象データ（メッシュ平均値2010）に基づき、支給地域を見直す。

この勧告の実施により、行政職俸給表（一）の適用者の平均年間給与は約7万9千円（1.2%）の増額となる。

(2) 給与制度の総合的見直し

- ① 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（地域間の給与配分の見直し）及び官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し（世代間の給与配分の見直し）として、俸給表水準を平均2%引き下げ、地域手当の見直し等を実施する。
- ② 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（職務や勤務実績に応じた給与配分）として、広域異動手当、単身赴任手当の見直し等を実施する。

7 本委員会の見解

(1) 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前の職員給与を基準として行うこととした。

ア 民間給与との較差に基づく改定

前述のとおり、本年4月時点で、特例条例による減額前の職員給与と民間給与とを比較すると、当該職員給与が民間給与を1,738円（0.44%）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。

(7) 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本年4月に遡及して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行政職給料表（一）との均衡を考慮して所要の改定を行う必要があると考える。

(イ) 地域手当

地域手当については、後述する給与制度の総合的見直しにおいて給料及び地域手当の配分の見直しを行うことを踏まえ、県内の公署に勤務する職員については、本年4月に遡及して支給割合を0.2%引き上げ、6.7%に改定する必要があると考える。

(ウ) 初任給調整手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じて所要の改定を本年4月に遡及して行う必要があると考える。

イ 通勤手当

通勤手当については、民間における支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して改定する必要があると考える。その際、現行の手当制度についても、国や他の地方公共団体における取扱いを踏まえた検討を行う必要があると考える。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間における支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して支給月数を0.15月分引き上げ、4.10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必要がある

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。

(2) 給与制度の総合的見直し

ア 人事院の考え方

人事院は本年の勧告等において、次のように述べて給与制度の総合的見直しを行うことが必要と判断し、その具体的な措置内容及び実施スケジュール等の全体像を示した。

本年は民間賃金も改善されてきている一方、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等の指摘が依然として見られる。国家公務員給与については、このような指摘にも留意し、国民の理解が得られるものとなるよう必要な措置を講じていくことが求められる。

また、近年、国家公務員においては職員の平均年齢が上昇し、職員構成の高年齢化が顕著となってきていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると、給与カーブの見直し等が必要である。

さらに、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇を実現することを通じて、公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図っていく必要がある。

このような課題に対応するため、次のとおり、俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直しを行うこととした。

① 地域間の給与配分の見直し

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しの際に着目した地域ブロックには民間賃金の高い政令市等を含むことから、これを含まない地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして、そこに勤務する国家公務員と民間従業員の給与について、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて官民給与の較差を求め

た。その際、国家公務員の平均給与月額に同一地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、この官民給与の較差と全国の較差との率の差は2.18ポイント(平成24年、平成25年及び平成26年の平均値)であった。

これを踏まえ、地域間の給与配分を適正化するため、俸給表の水準を平均2%引き下げることとする。一方、民間賃金の高い地域に支給する地域手当については、民間賃金の特に高い東京都特別区について現行の給与水準を上回らない範囲内の20%とすることとし、これを上限として支給割合、支給地域等の所要の見直しを行う。

② 世代間の給与配分の見直し

50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を4ポイント程度上回っている状況にあることを踏まえ、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げることとする。また、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸等については引下げを行わないこととする。

最大で4%程度の引下げを行う最高号俸には、40歳台や50歳台前半層の職員も在職していることから、その給与水準に与える影響に配慮するとともに、それらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、その在職実態等を考慮して、一定の号俸の増設を行う。

③ 職務や勤務実績に応じた給与配分

単身赴任手当について、民間の状況等を踏まえ、基礎額の引上げ並びに加算額の引上げ及び支給区分の増設を行う。管理職員特別勤務手当について、管理監督職員が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に勤務した場合、勤務1回について6,000円を超えない範囲内の額を支給する。また、広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き上げる。

この給与制度の総合的見直しによる新俸給表に平成27年4月1日に切り替え(激変を緩和するための3年間の経過措置あり)、地域手当等の

諸手当の見直しは、平成 27 年度から段階的に実施し、平成 30 年度（平成 30 年 4 月 1 日）に完成させる。

イ 本委員会の考え方

本県においては、平成18年度以降、国家公務員の給与構造改革を踏まえた取組として、職務・職責の違いを重視した給料表への転換を行うとともに、勤務実績に基づく昇給制度の導入、勤勉手当への実績反映の拡大により、年功的な給与上昇の抑制に一定の成果を上げてきている。しかしながら、給与構造改革から 8 年が経過し、その後、社会経済情勢や職員給与の状況などが変化しており、給料、地域手当等の給与制度について検証する時期にきている。

一方、国家公務員給与においては、前述のとおり、人事院は地域間・世代間の給与配分のあり方を課題と捉えて給与制度の総合的見直しを行う方針を示している。

職員給与の水準は、県内の民間給与との均衡が保たれており、国とは事情が異なる部分があるものの、これまでに国に準じて給与構造の見直しを行ってきた経緯に鑑みれば、本委員会としては、給与制度については公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきであることから、今回も国の給与制度の総合的見直しの内容を踏まえた上で見直しを行っていく必要があると考える。

また、本年 8 月には、知事から本県の地域手当のあり方について検討を行うよう要請を受けているところである。

以上のことから、本県における給与制度の総合的見直しの検討を進めていくこととする。

ウ 見直しの内容

(7) 給料及び地域手当の配分の見直し

a 本県における給料及び地域手当の状況

本県においては、国と同じく平成 18 年度から給与構造改革を実施し、国が改定した俸給表に準拠した給料表に改定するとともに地域手当を新設した。地域手当の支給割合は調整手当からの移行における暫定的な措置として、県内の公署に勤務する職員については一律

10%とし、県外の公署に勤務する職員等については、国に準ずることとした。

その後、本委員会は、平成 18 年の報告において毎年の公民較差を基本に必要な応じて地域手当の具体的な支給割合について勧告を行うとしたが、平成 20 年の報告において、民間賃金の地域間格差の長期的な傾向を公務員給与へ反映するという制度趣旨を踏まえ、また、本県以外のほとんどの都道府県で、都道府県内の公署に勤務する職員に対する地域手当の平均支給割合が給与構造改革終了後の国の支給基準を適用した場合の水準と均衡したものとなっていることから、本県の地域手当の支給割合については国や他の地方公共団体の支給水準を考慮の上、検討する必要がある旨を言及した。

この報告を受け、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合は 10%から段階的に引き下げられ、平成 22 年度から 6.5%とされ、その一方で、民間給与との均衡を図るため、国の俸給表を基本に一定の調整を行う給料表による給与改定が行われている。このため、給与のうち基本給である給料の占める割合が上昇することとなった。

こうした給料及び地域手当の状況について、本委員会としては、地方公務員の給与決定原則である職務給の原則及び均衡の原則に照らし、適切な状況にあるかどうか検討を行うこととする。

b 給料及び地域手当の配分の現状分析

本委員会としては、以上の経過等を踏まえ、現在の給料と諸手当、特に地域手当のあり方について検討を行うため、給与に占める給料と諸手当の配分、そして地域手当の支給水準について、国や他の都道府県との比較により現状を分析することとした。

(a) 国家公務員給与と職員給与との給与配分の比較

本年 4 月の特例条例による減額前の職員給与は、前述のとおり 391,447 円、うち給料は 343,517 円、同じく諸手当は 47,930 円となっており、給与に占める給料の割合は 87.8%となっている。一方、国家公務員給与は人事院の報告によれば 408,472 円、うち俸

給は 335,000 円、同じく諸手当は 73,472 円となっており、給与に占める俸給の割合は 82.0%となっている。

職員給与は国家公務員給与を 17,025 円下回っているが、職員の給料は国家公務員の俸給を 8,517 円上回っている。

(参考資料 第 13 表 参照)

(b) 国家公務員及び職員の給与に占める俸給（給料）の割合の推移の比較

給与構造改革前からの国家公務員及び職員の給与に占める俸給（給料）の割合の状況をみると、国家公務員の場合は、平成 18 年度から平成 22 年度にかけて低下し、平成 22 年度以降は概ね同程度で推移している。一方、職員の場合は、平成 21 年度から平成 24 年度にかけて上昇し、平成 24 年度以降は概ね同程度で推移している。

その要因は、国家公務員給与については平成 18 年度から平成 22 年度にかけて行われた給与構造改革における俸給の引下げ、調整手当に替わる地域手当の新設とその支給割合の段階的引上げ等によるものであり、職員給与については平成 21 年度から平成 23 年度にかけて行われた地域手当の支給割合の引下げ等によるものである。

(参考資料 第 13 表 参照)

(c) 類似都府県との給料の割合の比較

職員給与に占める給料の割合は、本県と規模等で類似する都府県と比較するとこれらの団体よりも高くなっている。

(参考資料 第 14 表 参照)

(d) 都道府県別の賃金指数と地域手当の団体支給率等の比較

賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の民間賃金により都道府県別に賃金指数を算出して比較したところ、本県は全国で上位 4 番目となっているが、地域手当の団体支給率は全国で上位 7 番目となっている。

都道府県における地域手当の団体支給率については、概ね国基

準の支給率（国の指定基準を都道府県職員に当てはめて加重平均した率）の範囲内となっているが、本県の団体支給率 6.5%と国基準の支給率 8.14%には、1ポイント台半ばの差が生じている。

（参考資料 第15表 参照）

○ 給料及び地域手当の見直しについて

以上、職員の給料及び地域手当に関し、給与構造改革以降の給与配分等の状況についての国との比較、民間賃金の指数と地域手当の支給率についての他都道府県との比較等により分析した。その結果、職員の給料については、平均給与月額では国を下回っているにもかかわらず基本給である給料の額では国を上回っていること、給与に占める給料の割合が国や類似都府県よりも高いこと、地域手当については、他の都道府県に比べて団体支給率が相対的に低く、全国一律である国家公務員の俸給水準を超える民間賃金の地域間格差を給与に反映するという機能を十分に果たしていないことが確認された。

本委員会としては、職務給の原則及び均衡の原則の下にあって、給与全体では民間給与との均衡を図る必要があるとともに、給料についても公務としての近似性・類似性のある国家公務員の俸給から大きく乖離することは避けなければならないと考えている。また、給料を算定の基礎とする諸手当は、適正な給料水準によって支給の趣旨及び目的が実現されることから、国家公務員の俸給と諸手当の配分を参考に現在の給料と地域手当の配分を是正する必要があると考える。

このため、地域手当については、国の指定基準を民間給与との比較を行う行政職給料表（一）を適用する職員に当てはめて加重平均した率（以下「国基準の支給割合」という。）を超えない範囲内において、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合を引き上げることとする。また、これに伴い、給料については必要な引下げを行うこととする。

なお、こうした見直しを行うことから、本年の給与改定に当たっ

て地域手当の支給割合の引上げを行うとしたところである。

(イ) 国の給与制度の総合的見直しに伴う見直し

a 給料表等の見直し

人事院は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給与較差と全国の較差との率の差（2.18 ポイント（平成 24 年、平成 25 年及び平成 26 年の平均値））を踏まえ、地域間の給与配分を適正化するため、全国一律の俸給表の水準を平均 2 % 引き下げることとした。

本委員会は、給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度（俸給表の構造や手当の種類・内容等）を基本として定めること、給与水準については地域の民間給与の水準をより反映した給料表を定めること等により民間給与との均衡を図ることを基本とすることとしていることから、引き続きこの考え方に基づいて取り扱う必要があると考える。

したがって、行政職給料表（一）その他の給料表について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給料表の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行政職給料表（一）との均衡を考慮して所要の改定を行う必要があると考える。

また、当分の間の措置として平成 23 年度から実施されている 55 歳を超える管理職手当受給職員（行政職給料表（一）6 級相当以上）に対する給料等の 1.5 % 減額支給措置については、人事院勧告の内容を考慮して廃止する必要があると考える。

b 地域手当の見直し

人事院は地域間の給与配分を適正化するため、全国一律の俸給表水準を平均 2 % 引き下げるとともに、地域手当については、民間賃金の特に高い東京都特別区について現行の給与水準を上回らない範囲内の 20 % とすることとし、これを上限として支給割合、支給地域等の所要の見直しを行うとした。本県における支給地域等は別表

第 8 に示すとおりである。支給割合については、刈谷市及び豊田市が 12% から 16% へ、名古屋市が 12% から 15% へそれぞれ引き上げられるなど多くの支給地域で引き上げられることとなり、見直し後の本県の国基準の支給割合は 10.5% 程度となる。

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、人事院勧告に準じて平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 4 月 1 日までの間において段階的に 10.5% まで引き上げる必要があると考える。

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の地域手当の支給割合については、人事院勧告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。

c 単身赴任手当の見直し

人事院は民間の状況等を踏まえ、基礎額の引上げ並びに加算額の引上げ及び支給区分の増設を行うこととした。

単身赴任手当については、人事院勧告に準じて改定する必要があると考える。

d 管理職員特別勤務手当の見直し

人事院は管理監督職員が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に勤務した場合を新たに手当の支給対象とすることとした。

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告の内容等を考慮して改定する必要があると考える。

(ウ) 実施時期及び経過措置

a 給料表等の見直し

平成 27 年 4 月 1 日から実施する。

見直しに際しては、人事院勧告に準じて経過措置を講ずる必要があると考える。

経過措置における差額の支給は、平成 27 年 3 月 31 日に給料及び地域手当の配分の見直しを実施したものとみなした給料月額と改

定後の給料月額との差額によって行うものとする。また、平成 18 年の給与構造改革の経過措置における差額の支給についても、これを考慮して引下げを行う必要があると考える。

b 地域手当の見直し

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 日までの間の支給割合は、見直し後の支給割合を超えない範囲内において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、給料及び地域手当の配分の見直し、給料表等の見直しにおける経過措置の実施等を考慮して 8.5% とする。

c その他の見直し

人事院勧告に準じて実施する。

(3) 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、部活動指導手当の支給額の見直し等、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。

(4) 能力・実績に基づく人事管理

本年 5 月に、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が公布され、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た。特に、人事評価については任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされているところである。

本県における人事評価制度の導入やその活用の状況は、任命権者により一様ではないが、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。

(5) 女性の活躍促進と両立支援

ア 女性の活躍促進

本年6月に閣議決定された「「日本再興戦略」改訂2014」においては、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、社会全体に活力を与えることにつながるものとされている。

また、本県における「あいち男女共同参画プラン2011－2015」では、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、女性の参画を積極的に推進していくとされている。さらに、本年3月に策定された「あいちビジョン2020」においても、女性の活躍は重要政策課題の一つとして掲げられ、女性の管理職への登用促進や職域の拡大を図っていくこととされている。

本委員会としても、女性が男性とともにその能力を十分に発揮して活躍することは、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、政策・方針決定過程への女性の参画の更なる拡大に向けて、県が率先して取り組むことが必要であると認識しているところである。

このため、女性職員の積極的な登用や職域拡大を図るとともに様々なキャリア支援を行うなど、女性の活躍促進に向けた施策を推進していく必要があると考える。

イ 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、職場全体の意識改革や業務分担の見直しなどにより、職員が両立支援の制度を利用しやすい環境づくりに一層努めることが重要であると考える。

また、人事院は、育児についての両立支援制度である育児時間等のあ

り方や、実効性のある仕事と介護の両立支援策について引き続き検討を進めるとしていることから、本県においてもその動向を注視していく必要があると考える。

(6) 職員の勤務環境の整備

ア 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・効率化などの取組を更に進めるとともに、適正な業務配分、厳正な勤務時間管理の徹底を通じ、引き続き時間外勤務の縮減に努めていく必要があると考える。

イ 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、職場復帰支援や再発防止のためのメンタルヘルス対策とともに、予防的観点からストレス対策として職員自身が心の健康について理解し、ストレスの予防、軽減、対処方法を身につけるための取組や、心の健康づくりのための職場環境改善の取組について、より一層の充実を図る必要があると考える。

ウ 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については、これまでに各任命権者において相談窓口を設けるなどの取組が進められているところであるが、良好な職場環境及び公務能率の維持、さらには職員の心の健康保持の観点からも、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・ハラスメントについては、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るが、本委員会への苦情相談事例は近年増加傾向にある。このため、パワー・ハラスメントの事例等の周知に努めるなど、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。

(7) 雇用と年金の接続

ア 雇用と年金の接続のあり方

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、今後、再任用職員の増加が見込まれるところである。

こうした状況を鑑み、組織の活力を維持しつつ公務能率を確保するために、意欲と能力のある人材を幅広い職域で最大限活用できるよう努めていく必要があると考える。

また、国において、今後、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いることから、本県においてもその動向を注視していくとともに、適切に対応していく必要があると考える。

イ 再任用職員の給与

人事院は再任用職員に対して、民間の支給状況等を踏まえ、単身赴任手当及び新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給することとした。単身赴任手当等については、本県においても、国に準じて支給する必要があると考える。

人事院は再任用職員の給与水準に関し、今後も引き続き民間の再雇用者の給与の支給の動向等を注視するとともに、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あり方について必要な検討を行っていくとしたところである。本県においても、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。

(8) 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 職員給与の減額措置の状況

(単位：%)

区 分	給 料
管 理 職 手 当 受 給 職 員	3. 0

(注) 給料には、給料の調整額、教職調整額及び平成18年の切替えに伴う現給保障の経過措置額を含む。

別表第2 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	33. 4 [12. 2]	7. 8 [15. 4]	1. 2 [0. 5]	57. 6 [71. 9]
課 長 級	20. 8 [11. 2]	8. 6 [13. 5]	1. 2 [0. 5]	69. 4 [74. 8]

(注) []内は、昨年の数値である。

別表第3 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	94. 2 [91. 6]	93. 0 [88. 8]	28. 8 [20. 2]	4. 9 [9. 0]	59. 3 [59. 6]	1. 2 [2. 8]	5. 8 [8. 4]
課 長 級	82. 1 [79. 0]	79. 7 [76. 0]	23. 8 [16. 3]	5. 1 [9. 1]	50. 8 [50. 6]	2. 4 [3. 0]	17. 9 [21. 0]

(注) 1 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 []内は、昨年の数値である。

別表第4 職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)		$\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$ 較差(A)-(B)
393,185円	特例条例による 減額前の額	391,447円	1,738円(0.44%)
	特例条例による 減額後の額	389,912円	3,273円(0.84%)

- (注) 1 較差算出に当たっては、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)を行ったものである。
- 2 較差欄の上段及び下段は、特例条例による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5 交通用具使用者に係る通勤手当の状況

その1 民間における状況

	距離段階別定額制における支給月額						
距離(片道)	5 km	10 km	20 km	30 km	40 km	50 km	60 km
支給月額	4,250 円	7,551 円	13,971 円	20,088 円	25,370 円	29,435 円	32,533 円

その2 職員の手当額(一般の交通用具使用者)

	使用距離区分別手当額							
距離区分(片道)	5 km未満	5 km以上 10 km未満	10 km以上 15 km未満	15 km以上 20 km未満	20 km以上 25 km未満	25 km以上 30 km未満	30 km以上 35 km未満	
手当額	2,400 円	4,300 円	6,700 円	9,100 円	11,500 円	14,000 円	16,500 円	
距離区分(片道)	35 km以上 40 km未満	40 km以上 45 km未満						
手当額	19,000 円	21,500 円						

(注) 45 km以上は通勤不便者の区分となる。

その3 職員の手当額(通勤不便者)

	使用距離区分別手当額						
距離区分(片道)	5 km未満	5 km以上 10 km未満	10 km以上 15 km未満	15 km以上 20 km未満	20 km以上 25 km未満	25 km以上 30 km未満	30 km以上 35 km未満
手当額	2,900 円	5,200 円	7,500 円	10,400 円	13,300 円	16,200 円	19,100 円
距離区分(片道)	35 km以上 40 km未満	40 km以上 45 km未満	45 km以上 50 km未満	50 km以上 55 km未満	55 km以上 60 km未満	60 km以上	
手当額	22,000 円	24,900 円	27,800 円	30,700 円	33,600 円	36,500 円	

別表第6 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)	392,525円
	上 半 期 (A ₂)	395,768円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	793,958円
	上 半 期 (B ₂)	829,234円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.02月分
	上 半 期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.10月分
	年 間	4.12月分

(注) 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは平成26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3.95月である。