

第1章 職員の給与等に関する報告

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成26年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきた。その結果の概要は次のとおりである。

(注) この報告による職員給与は、職員の給与に関する条例（昭和26年島根県条例第1号）等に定める給与である。従って、現在、講じられている管理職手当の減額措置は含まない。

I 職員の給与等に関する報告

1 職員給与等の状況について

職員給与実態調査の調査人員

全県職員	調査対象職員	調査対象外職員	
		休職者 再任用職員等	企業局職員 病院局職員 技能労務職員
13,908人	12,457人	314人	1,137人

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されている。その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が37.2%と最も高く、以下行政職30.4%、高等学校等教育職16.4%、公安職12.0%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は44.4歳、平均経験年数は22.2年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は44.3歳（昨年44.3歳）、平均経験年数は22.9年（同22.9年）となっている。（参考資料第1表）

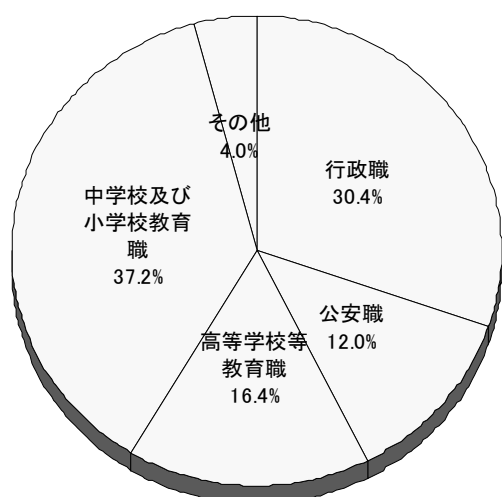
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。また、平均年齢（44.4歳）は10年前（42.4歳）と比較して上昇している。（参考資料第4表）

給料表別職員数等

給料表	職員数（構成比）		平均年齢		平均経験年数	
	平成26年	平成25年	平成26年	平成25年	平成26年	平成25年
区分	人	人	歳	歳	年	年
行政職	3,786 (30.4%)	3,804 (30.3%)	44.3	44.3	22.9	22.9
公安職	1,491 (12.0%)	1,477 (11.8%)	38.7	39.0	17.5	17.8
海事職	46 (0.4%)	46 (0.4%)	41.0	40.2	21.0	20.2
研究職	243 (2.0%)	251 (2.0%)	42.3	42.2	19.1	19.1
医療職（1）	43 (0.3%)	42 (0.3%)	44.8	45.4	18.7	19.4
医療職（2）	100 (0.8%)	102 (0.8%)	42.7	42.6	19.0	18.7
医療職（3）	70 (0.6%)	70 (0.6%)	41.5	41.7	19.2	19.4
高等学校等教育職	2,041 (16.4%)	2,065 (16.4%)	44.4	44.3	21.7	21.6
中学校及び小学校教育職	4,637 (37.2%)	4,698 (37.4%)	46.5	46.2	23.8	23.5
合計	12,457 (100.0%)	12,555 (100.0%)	44.4	44.3	22.2	22.1

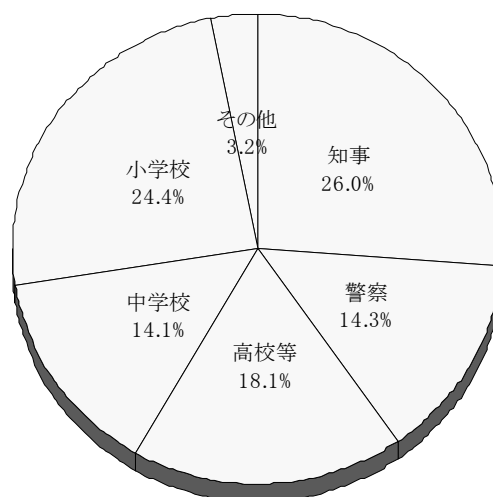
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比

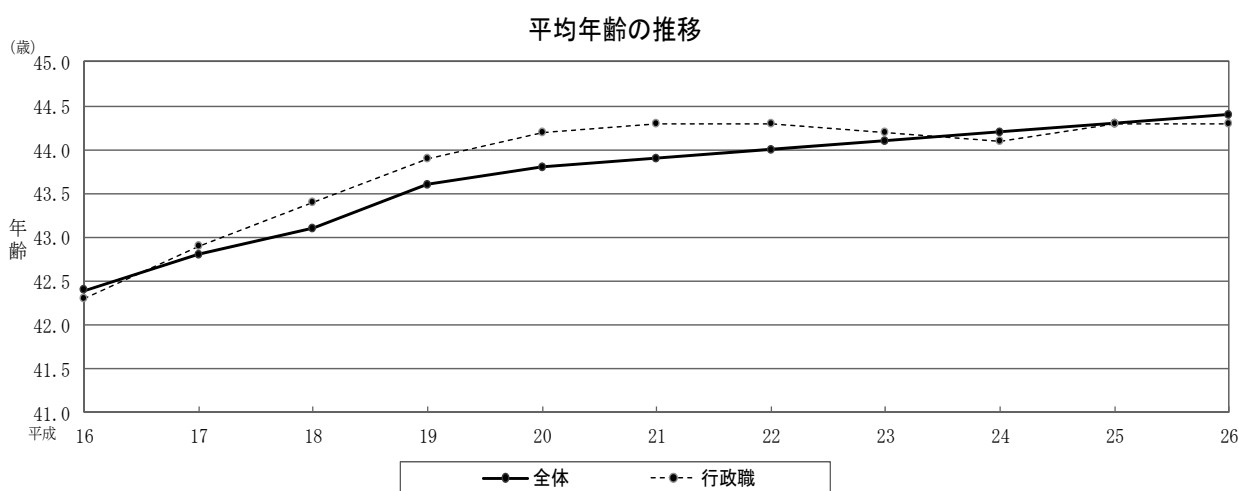
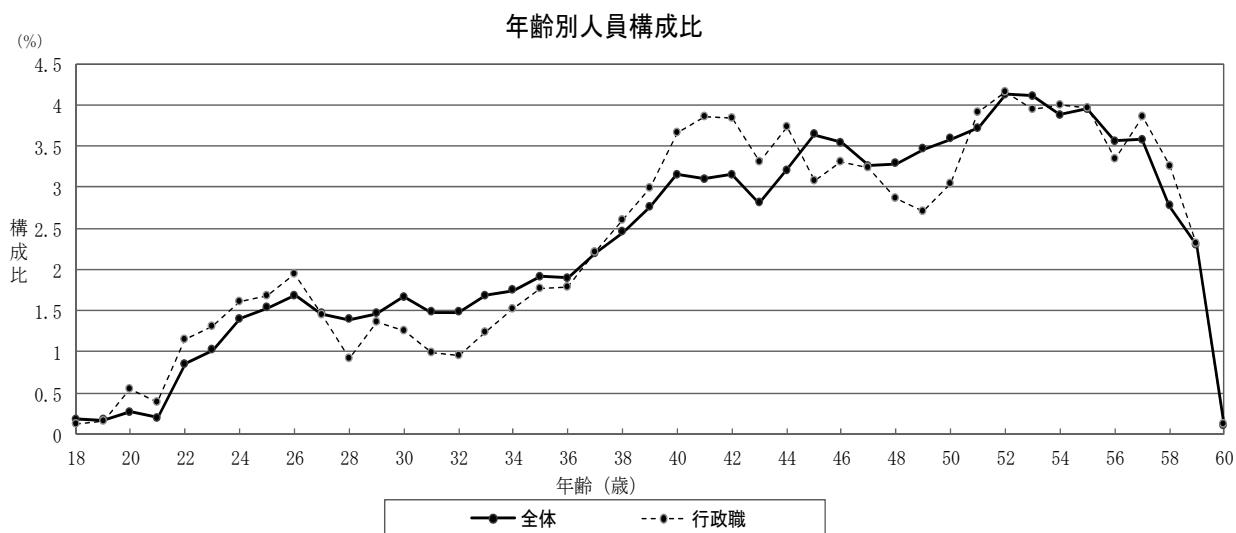


(参考資料第1表)

部局別職員構成比



(参考資料第2表)



(2) 職員の給与

平成26年4月分の職員の平均給与月額が391,675円で、昨年に比べ750円(0.2%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は365,822円で、昨年に比べ1,623円(0.4%)減少している。

これは、本年4月から、高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう昇格制度を改正したこと、平成18年4月の給料表の切替に伴う経過措置額^(注)が段階的に引き下げられたことによる。

(参考資料第7表)

(注) 経過措置額

現に受ける給料月額が、平成18年3月31日に受けていた給料月額(以下「切替前給料月額」という。)に達しない職員に支給される、その者の受ける給料月額と切替前給料月額との差額に相当する額。

また、この措置は段階的に引き下げられ、平成27年3月末に廃止されることとなっている。

職員の平均給与月額の状態

項目	全職員		行政職の職員	
	平成26年	平成25年	平成26年	平成25年
給料	円 364,611	円 365,101	円 338,523	円 339,920
管理職手当	6,213	6,203	7,994	7,961
扶養手当	10,430	10,663	11,429	11,683
地域手当	463	464	572	603
住居手当	3,761	3,696	2,681	2,503
特勤手当	3,886	3,979	2,840	2,920
その他	2,311	2,319	1,783	1,855
合計	391,675	392,425	365,822	367,445

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに経過措置額を含む。
 2 特勤手当の欄は、特勤手当（準ずる手当を含む。）及びへき地手当（準ずる手当を含む。）の合計額である。
 3 その他は、単身赴任手当等である。

2 民間給与等の状況について

職種別民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち 行政職 相当職種
5,016 人	139 人	4,877 人	3,867 人

本年5月から6月にかけて、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所260のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した143事業所を対象に「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち138事業所の調査を完了した。

(参考資料第20表)

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理解を得て、97.2%と極めて高いものとなっている。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種

3,867人及び医師等職種1,010人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等についても調査を行った。

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部長と課長の上に位置づけられる従業員、②課長と係長の上に位置づけられる従業員、③係長と係員の上に位置づ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。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ（層）を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

（1）本年の給与改定等の状況

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39.9%（昨年43.1%）、高校卒で36.2%（同27.1%）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80.4%（同95.0%）、高校卒で84.5%（同96.5%）、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で18.6%（同5.0%）、高校卒で14.4%（同3.5%）となっている。（参考資料第24表）

イ 給与改定の状況

一般の従業員（係員）の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は28.1%（昨年17.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は17.7%（同30.9%）となっている。

また、一般の従業員（係員）の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は75.3%（同79.1%）、定期昇給を停止した事業所の割合は1.2%（同3.3%）であった。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合が21.9%（同18.3%）、減額となっている事業所の割合が4.1%（同10.2%）となっている。

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	28.1 (17.5)	17.7 (30.9)	0.0 (0.0)	54.2 (51.6)
課長級	24.5 (14.4)	20.8 (32.8)	0.0 (0.0)	54.7 (52.8)

(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含む。

2 () 内の数字は、平成25年の割合である。

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	
		昨年 比増額	昨年 比減額	昨年と 変化なし			
係員	76.5 (82.4)	75.3 (79.1)	21.9 (18.3)	4.1 (10.2)	49.3 (50.6)	1.2 (3.3)	23.5 (17.6)
課長級	72.3 (77.4)	71.1 (74.0)	19.9 (19.2)	4.2 (10.6)	47.0 (44.2)	1.2 (3.4)	27.7 (22.6)

(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は除く。

2 () 内の数字は、平成25年の割合である。

3 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国で3.4%、松江市で3.3%とそれぞれ増加している。

また、勤労者世帯における消費支出(総務省「家計調査」)等を基礎として算定した本年4月の松江市における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186,730円、212,890円及び239,050円となっている。

(参考資料第33表、第34表)

4 都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した平成25年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数(行政職)の平均は、107.4であった。

本県のラスパイレス指数は105.5(平成24年104.9)となっており、全国でも低い水準となっている。

なお、今回の指数が100を超えているのは、国において平成24年4月1日から

平成26年3月31日までの2年間、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）」に基づく給与減額支給措置が講じられていたことによるものであり、この措置がないとした場合の参考値は97.5である。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

(平成25年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
110以上	4
105以上110未満	40
100以上105未満	2
100未満	1
都道府県平均指数 (参考値)	107.4 (99.3)
島根県 (参考値)	105.5 (97.5)

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月7日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告したが、その概要は次のとおりである。

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。段階的实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实地調査 (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) の間に位置づけられる従業員の個人別給与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 (メッシュ平均値 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県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率の差（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籍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6%相当（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 年度に年金開始支給年齢が 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

6 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

なお、本年の比較に当たっては、前記 2 で述べた①部長と課長の間位置づ

けられる従業員、②課長と係長の間に位置づけられる従業員、③係長と係員の間に位置づ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。（参考資料第21表）

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与371,043円に対して職員給与は370,119円であり、職員給与が924円（0.25%）下回っている。（参考資料第17表）

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差 A - B ((A-B)/B×100)
371,043円	370,119円	924円 (0.25%)

(注) 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ため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

(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は、平均所定内給与月額3.81月分に相当していた。これは、昨年(3.70月分)より増加しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.70月)を0.11月分上回っている。（参考資料第30表）

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給(A)	職員の期末・勤勉手当(B)	差(A - B)
3.81月分	3.70月	0.11月分

7 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(1) 月例給について

本年の民間事業所の給与等の状況をみると、一般の従業員（係員）で、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年と比べ10ポイント以上増加していることや、定期昇給の昇給額について昨年と比べて増額となった事業所の割合が増加し、減額となった事業所の割合が減少していることなど、改善の傾向が見られた。

このような状況の中で、本年4月分の給与について、職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与を比較すると、前記6（1）のとおり、職員給与が民間給与を924円（0.25%）下回っている。

よって、月例給については、民間給与水準と均衡させるよう引上げ改定することが適当と判断した。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、本年8月に人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、人事院が勧告した俸給表に定める俸給月額に100分の99.83を乗じた給料表とする。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表と同様の改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、医師の人材を確保する観点から、人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 期末手当・勤勉手当について

前記6（2）のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（3.70月）は、民間事業所の特別給の支給割合（3.81月分）を0.11月分下回っている。

よって、職員の期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0.10月分引き上げることが適当と判断した。

引上げに当たっては、国と同様に勤務実績に応じた給与の推進の観点から勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、平成27年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当をそれぞれ0.05月分ずつ引き上げることとする。

なお、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とする。

(3) 初任給調整手当について

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

(4) 通勤手当について

交通用具利用者に係る通勤手当については、昨今のガソリン価格の上昇により、改定の必要性について慎重に検討してきたところである。

その結果、ガソリン価格は上昇しているものの燃費が向上してきていることから自動車の運行に係る経費は変わらないこと、県内の民間事業所における支給額と比較すると概ね均衡していること、本年の人事院勧告後の国家公務員の手当額と比較しても改定が必要と認められる状況ではないことから、本年においては改定を行わないこととする。

8 給与制度の総合的見直し

(1) 見直しの必要性

国においては、本年の報告で、平成18年度から実施した給与構造改革については一定の成果を得てきたとする一方、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と指摘が依然として見られること、職員構成の高年齢化や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こと、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と等の課題に対応するため、給与制度の総合的な見直しを行うこととしている。

本県においては、平成23年より、「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本として勧告してきたところである。

給与水準については、全体として県内民間給与水準との均衡を図っているが、50歳台の職員の給与水準が国と同様の傾向にあることから、その職員の給与水準の上昇を抑え、早期に世代間の給与配分の適正化を図る必要があること、東西に長く離島もある本県の地理的事情から、人事異動に伴い単身赴任せざるを得ない職員がいる実態があり、こうした職員の経済的負担を考慮する必要があることなど、本県においても国と同様の状況が見られる。また、本県の給与制度については、従来から国の給与制度を基本としていることから、国に準じて見直しを行うこととする。

(2) 見直すべき事項

ア 給料表等の見直し

(ア) 給料表の水準等

国においては、地域間の給与配分及び世代間の給与配分の見直しの観点から、医療職俸給表（一）を除き、俸給表水準を平均で2%引き下げることとし、1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸については引下げを行わない一方、3級以上の高位号俸については、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%の引下げを行うこととしている。

また、この俸給表の見直しに伴い、新たな俸給表の俸給月額が平成27年3月31日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、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支給することとしている。

本県においては、前述のとおり「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本としている。

まず、「構造」に関し、世代間の給与配分については本県においても見直す必要があることから、今回、国に準じて給料表を見直すこととする。ただし、見直しに伴い給料月額が引下げとなる職員に配慮し、国と同様に3年間の経過措置を講ずることにより段階的に実施することが必要である。

具体的には、平成27年4月から、人事院が勧告した同月における国の俸給表に定める俸給月額に100分の99.83（前記7（1）で述べた本年の給与改定における国の俸給表に乗ずる割合と同じ割合）を乗じた給料表とし、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、その差額を給料として支給する。

これにより、「水準」に関し、見直し前の給与水準が維持されることから、本年の県内民間給与水準との均衡を図ることができる。

今回、結果的に給料表の水準を国に準じて引き下げることとなるが、これは世代間の給与配分の見直しを経過措置期間中に段階的に実施するための措置であり、職員の給与水準の引下げを目的とするものではない。

したがって、職員の給与については、今後も従来どおり毎年の職種別民間給与実態調査により把握した民間給与と比較した上で、県内民間給与水準との均衡を図ることを基本として改定していくこととする。

なお、医療職給料表(1)については、医師の人材を確保する観点から、「構造」・「水準」とも国の俸給表を基本としているため、上記の給料表の見直しは行わないこととする。

(イ) 号給の増設

国においては、最大4%程度の引下げ改定を行う最高号俸には、50歳台前半層の職員も在職していることから、40歳台及び50歳台前半層の職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から行政職俸給表（一）5級及び6級並びに公安職俸給表（一）6級及び7級等について、8号俸の増設を行うこととしている。

本県においても、国と同様に最高号給に在職している職員の昇給機会を確保する観点から、国の給与制度の総合的見直しに係る俸給表に準じ

て、行政職給料表 5 級及び 6 級、公安職給料表 6 級及び 7 級、高等学校教育職給料表 2 級及び特 2 級並びに中学校及び小学校教育職給料表 2 級及び特 2 級について、8 号給の増設を行うこととする。

(ウ) 給料等の 1.5%減額支給措置の廃止

国においては、当分の間の措置として平成 22 年度から実施されている 55 歳を超える職員（行政職俸給表（一）6 級相当以上）に対する俸給等の 1.5%減額支給措置について、今回、55 歳を超える職員の給与の適正化を含めた俸給表の水準の引下げ措置を講ずることから、廃止することとしている。

本県においても、平成 24 年 4 月から同様に給与等の減額支給措置を実施しているが、国の給与制度の総合的見直しに準じて給料表の見直しを行うことから廃止することとする。

イ 地域手当の見直し

県外事務所等の民間賃金の高い地域に勤務する職員の地域手当については、その地域の民間給与水準を考慮し、人事院勧告に準じて地域区分及び支給割合の見直しを行うこととする。

また、医療職給料表(1)適用者については、医師の処遇を確保する観点から人事院勧告に準じて支給割合を 16%に改めることとする。

ウ 単身赴任手当の見直し

国においては、公務の支給額が民間を下回っていることや公務における遠距離異動の実態を踏まえ、手当額を引き上げることとしている。

本県においても、国と同様に職員の手当額が民間の支給額を下回っていることや、異動に伴いやむを得ず単身赴任をしている職員の経済的負担の実情を考慮し、人事院勧告に準じて単身赴任手当の基礎額を 7,000 円引き上げることとする。

また、加算額については、人事院勧告に準じて年間 12 回の帰宅回数相当の額に引き上げるとともに、交通距離の区分を 2 区分増設し、交通距離の最長の区分を 2,500km 以上とすることとする。これに伴い、加算額の限度を

25,000円引き上げることとする。

エ 管理職員特別勤務手当の見直し

災害等への対処その他の臨時的又は緊急の必要により、管理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は、人事院勧告に準じて管理職員特別勤務手当を支給することとする。

(3) 実施時期等

ア 実施時期

(2) の改定は、平成27年4月1日から実施する。

ただし、地域手当の支給割合並びに単身赴任手当の基礎額及び加算額については、平成27年4月1日から段階的に引き上げ、平成30年4月1日に完成させる。

イ 導入に当たっての特例措置

(ア) 給料月額

前記(2)ア(ア)で述べたとおり、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、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) 給料等の1.5%減額支給措置の廃止

給料等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止する。

(ウ) 地域手当

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、次表に示すとおりとする。

平成27年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 (支給割合)	地域	見直し前の級地 (支給割合)	平成27年度の地域 手当の支給割合
1級地 (20%)	東京都特別区	1級地 (18%)	1.8%
2級地 (16%)	大阪市	2級地 (15%)	1.5%
5級地 (10%)	広島市	4級地 (10%)	1.0%

(注) 医師に係る地域手当（見直し前15%）は、見直しにより16%となるが、平成27年度の地域手当の支給割合は15%である。

(エ) 単身赴任手当

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は、30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則等で定める額とする。また、加算額は、70,000円を超えない範囲内で人事委員会規則等で定める額とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、26,000円とする。

9 その他の課題

(1) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については、状況の変化等に応じて定期的に見直しを行ってきたところであるが、昨今の社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、手当の対象となる業務を精選し、実績や業務の特殊性をより反映した支給内容となるよう見直しを行う必要がある。

(2) 教育職員の給与等について

教育職員の給与については、国において、それぞれの職務に応じたメリハリのある教員給与体系の確立に向けて検討が続けられており、給料の調整額の縮減や部活動手当の拡充等の方針が示されている。本県における教育職員の給与については、職務や実績に見合った教育職員の処遇を行うという観点から、国や他の都道府県の動向を踏まえ、適時適切に見直しを行っていく必要がある。

Ⅱ 人事管理に関する報告

1 人事管理上の課題について

(1) 人材の確保

コミュニケーション能力や企画・立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、これまでも試験制度の見直し・改善を行ってきた。平成25年度には、大学卒業程度試験の一部の専門試験における負担軽減や討論型個別面接の導入等を見直しを行い、より多様な人材が受験しやすい環境を整えるとともに、より人物重視の試験制度としたところである。

また、職員採用ガイダンスや大学での説明会を開催するなどの広報活動を行い、試験制度の見直しと併せ受験者確保に取り組んできた。

しかしながら、受験年齢人口の減少や民間指向等により、近年の受験数者は依然として減少傾向にあり、特に、技術系職種の人員確保が難しい状況にある。

このような状況を踏まえ、今後とも、試験ごとの検証を行い、適宜、必要に応じて制度の改正を図っていくとともに、任命権者と協力して、より効果的な県の仕事の魅力等の情報発信を行い、受験者の確保に取り組んで行く。

(2) 人材の育成

多様化・高度化する行政需要に迅速かつ的確に答えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要である。このためには、職員一人一人の能力と意欲を引き出すための人材育成がますます重要となっている。

任命権者においては、「島根県人材育成基本方針」に基づき、職務段階に応じた計画的な研修の実施、自律的な能力開発を支援するための研修の実施、更には職員の自己啓発に対する支援など様々な取組が行われてきた。

また、特定分野に精通した職員及び専門的知識や技術を有した職員の育成を図るために、中長期的な視点に立った人員配置が行われている。

今後こうした取組を一層進めていくとともに、部下を持ち、マネジメント経験を積むことも人材育成において非常に有効であり、現在地方機関の一部で導入されている係長制の拡大等を検討する必要がある。

(3) 能力・実績に基づく人事管理

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、年功的な昇進管理にとらわれることなく、能力と実績に基づく人事管理を行う必要がある。

本委員会としては、これまでも、能力と実績に基づく人事管理を進めるために、人事評価の結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度の確立について言及してきた。

本年5月に地方公務員法が改正され、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされた。任命権者においては、今回の法改正の趣旨を踏まえ、公平性・公正性、客観性・透明性を担保し、評価結果を処遇に反映しうる人事評価制度への見直しを行う必要がある。

(4) 女性職員の能力開発のための環境づくり

幅広い視点に立ち、きめ細やかな行政サービスを推進するためには、男女それぞれの意識や立場を取り入れながら、施策・事業を構築していく必要があり、県の政策立案・方針決定過程においても、女性の視点や能力等を活用することが重要である。

こうした観点から、これまでも、とりわけ女性職員が多様な経験を積めるように、担当業務の拡大や幅広い分野へ配置するなど計画的な人材育成に取り組んでおり、管理職に占める女性職員の割合は年々向上している。引き続き、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、キャリア形成や働きやすい環境整備を進め、女性職員の政策・方針決定過程への参画を拡大する必要がある。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人一人が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することは重要な課題であり、そのための環境整備に努めなければならない。

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進、さらには、公務能率の確保の観点から非常に重要な課題であり、任命権者において、これまでも様々な取組がなされているところである。

時間外勤務の縮減目標時間の設定、ノー残業デーの設定等の継続的な取組にもかかわらず、災害復旧、危機管理対応等のため、一人当たりの時間外勤務時間数は5年連続で増加した。

時間外勤務の縮減のため、管理監督者は、職員ごとの在庁時間、業務負荷の状態、休暇取得状況等を適切に把握するとともに、効率的な業務運営が行えるような職場環境を整える必要がある。また、職員一人一人も効率的な業務遂行に努め、計画的に仕事を進めていく必要がある。

また、県立学校の教育職員についても、部活動の指導、補習授業の実施等により、月100時間を超える時間外勤務従事人数が年々増加している。

学校現場においては、部活動休養日の設定、平日勤務時間外の補習・会議の見直し等に取り組んでいるが、引き続き、学校ごとの実態を踏まえ、学校と任命権者が一体となって、時間外勤務の縮減に向けた機運の醸成や具体的な取組を行うとともに、適宜取組の検証を行い、より実効性を高める必要がある。

イ 仕事と育児・介護等の両立支援の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現のために、本県では、これまでも育児・介護のための休暇や育児休業制度の整備・充実に努めてきた。

任命権者は、平成22年3月に「子育てしやすい職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」の後期計画を策定し、平成26年度の男性職員の育児休業等取得率^(注)の目標を50%として取り組んだところ、平成25年度の取得率は知事部局等 49%、教育委員会 25%、警察本部 25%であった。また、平成25年度中に新たに育児休業を取得した男性職員は3人であり、依然として少ない状況である。

一方、介護のための休暇の取得者数は、平成24年度の247人に対し昨年度

は258人に増加した。これは、平成22年6月新設の短期の介護休暇の取得者が、平成24年度の226人から237人へと増加したためである。

仕事と育児・介護等の両立支援の取組を推進するためには、管理監督者がその重要性を認識し、職員に対する啓発、制度の説明、取得期間中の業務継続体制の確保等に努めるとともに、職場全体としても、育児・介護のための休暇や育児休業等を取得しやすい環境づくりに引き続き努めていく必要がある。

(注) 育児休業等取得率は、育児休業（3歳未満）、育児短時間勤務（小学校就学まで）、部分休業（小学校就学まで1日1時間以内）、育児時間休暇（3歳未満1日60分以内）及び男性の育児参加のための休暇（産前・産後休暇中5日以内）を、各年度に新たに取得可能となった男性職員が取得した割合である。

ウ その他

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得や連続取得の促進も重要であり、引き続き各職場の実情に応じ、休暇を取得しやすい職場環境の整備などに取り組む必要がある。

こうした取組を推進するために、夏季休暇について、水防などの危機管理、災害復旧等への対応から、現在の取得期間（7～9月）では取得しにくい実態があり、取得期間の拡大を検討する必要がある。

(6) メンタルヘルス対策

行政課題の複雑・高度化により職務の困難性が増すなど、様々な要因によるストレスが増大している昨今においては、職員の心身の健康を保持増進することが重要である。とりわけ、精神疾患による長期の休暇・退職者の割合が依然として高い状況にあつては、メンタルヘルス対策は、極めて重要な課題であり、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者は、これまでもメンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備、外部機関の活用、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行っているが、引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の課題と位置付け、予防・早期発見から退職者の職場復帰・再発防止まで、より実効性のある対策に取

り組む必要がある。

(7) ハラスメント対策

ハラスメントについては、ハラスメントを受けた者が人格を侵害され、精神的苦痛を受けるばかりか、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は重要な課題である。

昨年度、知事部局において実施された職員へのアンケートによれば、過去3年間にハラスメントを受けたことがあると回答した職員の割合は、回答総数(1,625件)の11.4%となっている。

各任命権者においては、これまでもハラスメント防止に関する指針の作成、研修の実施、相談窓口の設置などの取組が行われているところである。引き続きハラスメントのない職場づくりに向けたより実効性のある取組を進める必要がある。

(8) 高齢期の雇用問題

今年度から、公的年金の支給開始年齢が61歳に上げられたことに伴い、新たな再任用制度が開始されたところである。

国家公務員については、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(平成26年法律第22号)の附則で、平成28年度までに定年の段階的な引き上げや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おり、今後もこうした国等の動きを注視し、適切に対応する必要がある。

また、再任用職員の給与については、国においては、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、平成27年4月1日から再任用職員に単身赴任手当を支給することとしている。本県においては、短時間勤務の職員が多く転居を伴う異動をする職員は多くはないが、今後、再任用希望者の増加に伴い転居を伴う異動をする職員の増加が見込まれることから、国に準じた取扱をする必要がある。

なお、再任用職員の給与水準を含めた給与の在り方については、国におい

て民間の動向や再任用制度の運用状況を踏まえ必要な検討を行うこととされていることから、今後の国の動向等を注視していく必要がある。

(9) 退職管理の適正の確保

本年4月に地方公務員法が改正され、(3)で述べた能力・実績に基づく人事管理とともに、営利企業等に再就職した元職員による離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止する等の退職管理の適正の確保について規定された。

改正法の施行は公布の日から2年以内とされており、法律の施行期日までに適切な対応を行う必要がある。

III 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

現在、厳しい県財政の下、個々の職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感をもって立ち向かっていくことが求められており、給与をはじめとする職員の勤務条件は、そのような職員の努力や成果に的確に報いるものでなければならない。

管理職手当の支給にあたって行われている減額措置については、財政健全化に取り組むための時限的な措置でありやむを得ないものであるとはいえ、当該措置後の職員給与は地方公務員法に定める給与決定の原則に基づく水準とは異なるものであることから、早期に当該措置が解消され、給与勧告制度に基づく本来の給与水準が確保されることを望むものである。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。