

別紙第 1

報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

第 1 給与に関する報告

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成 26 年人事・給与統計調査」によると、本年 4 月 1 日現在の職員の総数は 23,978 人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の 7 種 13 給料表があり、平均給与月額は 389,465 円（給料 358,916 円、扶養手当 10,056 円、地域手当 5,624 円、その他の手当 14,869 円）となっている。また、その平均年齢は 42.6 歳、平均経験年数は 20.4 年、男女別構成比は男 60.7%、女 39.3%、学歴別構成比は大学卒 82.3%、短大卒 6.4%、高校卒 11.3%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,145 人の本年 4 月における平均給与月額は 368,553 円（給料 335,427 円、扶養手当 11,376 円、地域手当 7,541 円、その他の手当 14,209 円）となっている。また、その平均年齢は 43.1 歳、平均経験年数は 21.4 年、男女別構成比は男 71.0%、女 29.0%、学歴別構成比は大学卒 70.8%、短大卒 10.0%、高校卒 19.1%となっている。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所 818（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 178 の事業所を対象に、「平成 26 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、県の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 6,360 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 747 人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年 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を実地に調査した。

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、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

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も個人別の給与月額等を把握することとした。

(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 給与改定の状況

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した民間事業所の割合は 33.3%（昨年 16.1%）となっており、昨年に比べて 17.2 ポイント増加している。

一方、ベースダウンを実施した事業所も 2.8% (昨年 0.0%) あった。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員 (係員) について、定期昇給を実施した事業所の割合は 91.0% (昨年 86.4%) となっており、昨年に比べて 4.6 ポイント増加している。

イ 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 31.6% (昨年 32.3%)、高校卒で 30.0% (同 25.5%) 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 80.3% (同 92.5%)、高校卒で 78.8% (同 92.0%) であり、それぞれ昨年に比べ 12.2 ポイント、13.2 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 18.0% (同 7.5%)、高校卒で 19.6% (同 8.0%) であり、それぞれ 10.5 ポイント、11.6 ポイント増加している。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、月例給の比較において、「平成 26 年人事・給与統計調査」及び「平成 26 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間従業員にあつ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) の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較 (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、前記 2 (1) で述べた①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間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。

その結果は、別表第3に示すとおりであり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均890円(0.24%)上回っていた。

(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の調査結果は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額のうち4.10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)を上回っている。

4 物価及び生計費等

本年4月の岐阜市の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ3.9%上昇している。

本委員会が「家計調査」(総務省)を基礎に算定した本年4月における岐阜市の勤労者世帯の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161,890円、175,720円及び189,550円となっている。

「労働マトリックス(労働市場月報)」(岐阜労働局)によると、本年4月の本県の有効求人倍率は、昨年4月から0.18ポイント上昇して1.23倍(季節調整値)となっている。また、本年4月の本県の新規求人倍率は昨年4月から0.08ポイント上昇して1.76倍(季節調整値)となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与の改定等について勧告した。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な考え方

- ・ 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 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 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格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 歳台前半層の勤務実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

6 むすび

(1) 本年の職員の給与の改定

ア 改定の必要性

前記3のとおり、本年は月例給及び特別給のいずれにおいても、民間従業員の給与が職員の給与を一定程度上回る状況が認められたところである。

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精確な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要であり、本委員会としては、月例給及び特別給について、民間従業員との較差を埋める形で所要の改定を行うことが必要であると判断した。

また、本年の人事院勧告では本年の給与の改定として初任給調整手当等についても勧告が行われたが、本県においては従来から国家公務員の給与制度を基本に職員の給与制度を改正してきているところであり、現在、国に準拠している諸手当についても、国家公務員に対してとられる措置に準拠して改正を行うことが適切であると判断した。

イ 改定すべき事項

(7) 給料表

(行政職給料表)

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、職員採用大学卒程度試験採用職員及び職員採用短大・高校卒程度試験採用職員の初任給について、民間の初任給との間に相当の差が生じている。また、本年の人事院勧告においては若年層に重点をおいた改定が示された。これらの点を踏まえ、初任給を含めた若年層を2,000円程度引き上げ、3級以上の級の高位号俸については改定を行わない国家公務員の俸給表に準じて引上げ改定を行うこととする。再任用職員の給料月

額については、3級以上の級の高位号俸の取扱いに準じて改定を行わないこととされた国家公務員に対してとられる措置に準拠し、改定を行わないこととする。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の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。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の上上げ改定を行うこととする。

また、教育職給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関する参考モデル給料表に準じて改定することとする。行政職給料表以外の給料表の改定についても、本年4月に遡及して実施する。

(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、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案して国家公務員に対してとられる措置に準拠して所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

(ウ) 期末手当・勤勉手当

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年間における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月分引き上げて、4.10月分とすることとする。

また、教育職給料表(一)の適用を受ける職員のうち学長の職を占める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、同様に支給月数を引き上げることとする。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況及び国家

公務員に対してとられる措置を考慮して勤勉手当に配分し、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とする。

(I) 寒冷地手当

新たな気象データ（1981年から2010年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2010」）に基づいて国家公務員に対してとられる措置に準拠して支給地域の改定を行い、平成27年4月1日から実施する。

なお、支給地域の改定に伴い、改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員等に対しては、国家公務員に対してとられる措置を考慮して、所要の経過措置を講ずることとする。

(2) 給与制度の総合的見直し

ア 給与制度の総合的見直しの必要性

本県では、人事院が地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革に準拠し、国と同様に給与制度全般にわたる改革を実施してきたところであり、その後も、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号給から昇格した場合の給料月額増加額の縮減など世代間の給与配分の見直しを進めてきた。

そうした中、人事院は昨年の給与等に関する報告の中で、給与構造改革に関する勧告を行ってから既に8年が経過しており、その間の我が国の社会経済情勢の急激な変化により、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきていると述べ、東日本大震災に対処するための臨時特例による給与減額措置終了後、給与制度を総合的に見直していくと表明した。そして、本年の人事

院勧告において、民間賃金の低い地域における官民の給与の実情のより適切な反映、官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し、公務組織の特性や円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇の実現といった課題に対応するため、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分について検討を行った結果、俸給表や諸手当を含めた給与制度の総合的見直しを平成27年4月から実施すると述べ、所要の勧告を行った。

地方公務員法はその第24条第3項において、「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の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と規定しており、本県においても、職員の給与水準については民間との均衡を念頭に、給与制度については従来から国家公務員の制度を基本に所要の勧告を行ってきたところである。

また、今後、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を踏まえ、本県においても、給与カーブの見直し、公務内における世代間の給与配分の適正なあり方を検討する必要がある。

さらに、現行の地域手当支給地域は、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の平成6年～平成15年の調査結果をもとに決定されており、今回、人事院が最新の調査結果をもとに支給地域を見直していることから、本県においても、その見直しを踏まえつつ、地域間給与配分のあり方を検討する必要がある。

その他、本県においても、やむを得ず単身赴任をしている職員の負担や民間における単身赴任者に対する措置の状況等を考慮し、手当額の改善を行う必要があること、管理監督職員が災害への対処等やむを得ず平日深夜に及ぶ勤務を行っている例に

対し、給与上の措置を行う必要があることは国と共通する課題となっている。

他方、昨年の本委員会の報告でも述べたとおり、本県はこれまで、毎年の給料表改定等を通して、地域の民間給与水準との較差の解消を図ってきており、本年4月の較差についても前述のとおり解消を行うこととしている。

また、本県職員は県内全域を異動することを前提に採用されており、特に教職員や警察官は県内全市町村に在勤しているが、近年の県内交通網の整備等もあり、異動において転居を伴わず、生活の基盤がほとんど変化しない例も多い。そうした中で、職務内容が同一であるにもかかわらず、勤務地によって今以上の給与差が生じることは、円滑な人事異動を困難にするなど、人事管理上支障を生ずるおそれもあり、地域間給与配分のあり方については特に慎重に検討する必要がある。

こうした状況を踏まえ、本委員会では、職員の勤務地や異動の状況、職員構成の国との違い等も考慮し、本県にふさわしい給与制度のあり方について検討を行ってきた。

イ 本県における諸課題への対応方針

人事院は、今回の給与制度の総合的見直しの中で、「賃金構造基本統計調査」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官民給与の較差を求め、その結果と全国の較差との率の差が2.18ポイントあったことから、俸給表の水準を平均2%引き下げることとしている。一方、民間賃金の高い市町村に勤務する職員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支給割合を2%引き上げて20%とし、これを上限として支給割合、支給地域の見直しを行った。また、指定基準については、

現行の地域手当が「賃金構造基本統計調査」による賃金指数（全国平均 100）95.0 以上の地域を支給地域とすることを基本としているところ、今回の見直しにより俸給表の水準を平均 2%引き下げることがを考慮して、賃金指数が 93.0 以上である地域を支給地域とすることを基本とするとしている。

人事院は例年の勧告を通じて、官民の給与水準を全体として均衡させているが、今回の給与制度の総合的見直しにおいては、地域間や世代間の給与配分、更には職務や勤務実績に応じた給与配分を見直し、配分の適正化を図ることとしている。

本県においても、前述のとおり、既に本年 4 月時点での公民の給与較差を解消するための改定方針を本委員会として示したところであり、給与制度については基本的に国に準拠するという原則のもと、全体として公民の給与水準の均衡を維持することを念頭に、本県職員に対する適切な給与配分のあり方を検討する必要がある。

まず、本県の給料表のあり方については、「賃金構造基本統計調査」によれば本県の所定内賃金の平均額は全国的にみて中位にあることや、前述の平成 18 年度からの給与構造改革の結果、改革前の平成 17 年度と比較して本年度の本県職員の平均給料月額が 5.3%減少し、国家公務員の平均俸給月額の減少率を 3.6 ポイント上回ること、更には、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を 100 とした場合の本県一般行政職の給料月額指数（ラスパイレス指数）が平成 25 年 4 月時点で 98.3（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律による時限的な給与減額が無いとした場合）であることを総合的に勘案すれば、本県職員の給料表水準は全体としては引き下げるべき状況にはないものと考えられる。

しかしながら、人事院が今回の俸給表引下げにおいて、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を平均より大きく引き下げることで、世代間の給与配分についても併せて見直しを行っていること、今後の職員構成の高年齢化や雇用と年金の接続を見据え、本県においても給与カーブの見直しが必要であると考えられることを考慮すると、本県の給料表についても、その構造においては国家公務員の俸給表に準拠して、所要の改定を行う必要がある。

次に、地域手当については、今回、人事院が地域手当の支給割合及び指定基準を見直したほか、支給地域についても新たなデータに基づき見直していることを踏まえ、県内各地域の民間賃金水準の反映方法について検討を行った。

現在、本県内では岐阜市、大垣市、多治見市及び美濃加茂市について、国に準拠して地域手当の支給地域とし、その支給割合を3%としているが、新たに示された人事院の指定基準によれば、岐阜市の支給割合が6%となり、大垣市、多治見市及び美濃加茂市が引き続き3%とされたほか、新たに各務原市、可児市及び瑞穂市が3%の支給割合である支給地域となることとなった。

本県においてはこの地域手当について、平成18年度の制度創設当初より、国の支給地域及び支給割合に準拠してきたところであるが、全国各地に官署が所在し、異動においては転居を伴うことが多いと想定される国家公務員とは異なり、前述のように、生活の基盤が変化しないまま勤務地が変わることも多い本県職員にとって、たとえば隣接市への異動の結果、給与が増減することが、地域の実情のより適切な反映方法であるのかという点について、職員の理解と納得が真に得られているとは現状でも言い難い面があり、県内における勤務地による給与差が今以上に広がることは、今後の適正な人事配置等に支障が生ずる

おそれもある。

他方、地域における民間の賃金水準を基礎とするという地域手当の趣旨に鑑みれば、平成17年12月に本委員会が行った給与構造の見直しに係る職員の給与等に関する報告において述べたとおり、本県内において民間の賃金水準については地域間の較差があることが認められ、職員給与について、こうした地域民間給与水準の較差を一定程度反映する必要があることも事実である。

また、総務省が本年5月に設置した「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が8月20日に取りまとめた「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」においては、地域手当について、今回人事院が示した内容とは別個に客観的な支給地域や支給割合を示すことは技術的に困難であるとしながらも、広域自治体である都道府県においては、域内の円滑な人事異動に対して配慮する必要から、一律支給ではなく地域手当の趣旨を没却しない範囲で支給割合の差の幅の調整を行うことには一定の合理性があると述べられており、今後の同検討会の最終報告がどのような内容になるか注視していく必要もある。

従って、本委員会としては、地域間の給与配分とそれに伴う給料表の適切な水準について、とりわけ民間賃金水準の反映方法として支給地域の区分を市町村とする以外の手法や、給与に占めるべき地域手当の適切な割合等に関し、任命権者や職員の意見等も踏まえつつ、今後更なる検討を行っていくべきであると判断した。この検討を行う間の暫定的な措置として、当分の間、現在の支給地域に対し、引き続き現行の支給割合による地域手当を支給することとする。

その他の諸手当についてであるが、まず、現行の本県の単身

赴任手当の基礎額及び加算額は、国において民間における事業所の状況を踏まえ設定されたものに準拠しているが、本年の「職種別民間給与実態調査」によれば、県内民間事業所における支給状況は公務を上回っている。こうした状況を踏まえ、国家公務員に対してとられる措置に準拠して、基礎額、加算額ともに所要の改善を行う。

管理職員特別勤務手当については、本県においても管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行う例があるが、現行制度では、管理監督職員が週休日等に勤務した場合にのみ管理職員特別勤務手当が支給されることとなっているため、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、国家公務員に対してとられる措置に準拠して、管理職員特別勤務手当を支給することとする。

ウ 措置すべき事項

(7) 給料表の見直し

(行政職給料表)

本年の人事院勧告において示された、世代間の配分を見直した国家公務員の俸給表の構造に準拠しつつ、所要の改定を行う。

また、40歳台や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国家公務員に対して行われる号俸の増設を考慮し、5級及び6級について号給の増設を行う。

また、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。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本としながら、人事院勧告において示された国家公務員の俸給表の構造に準拠しつつ、所要の改定を行う。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇を確保する観点から、国家公務員に対してとられる措置を考慮し、改定は行わない。

また、国家公務員に対して行われる号俸の増設を考慮し、公安職給料表 6 級及び 7 級について号給の増設を行う。

再任用職員の給料月額については、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う。

(イ) 地域手当の見直し

地域手当については、給料表の水準を全体として維持すること等を考慮し、支給地域及び支給割合については暫定的に現行の制度を維持することとする。今後の本県における民間賃金水準の反映方法については更に検討し、できる限り速やかに結論を得ることとする。

(ウ) 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当の基礎額について、民間における同種手当の支給額を参考に国家公務員に対してとられる措置に準拠して引き上げる。

単身赴任手当の加算額について、民間における帰宅費用の支給額を参考に国家公務員に対してとられる措置に準拠して引き上げるとともに、交通距離の区分を 2 区分増設し、加算額の限度を引き上げる。

(エ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前 0 時から午後 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

合に国家公務員に対してとられる措置に準拠して、管理職員特別勤務手当を支給する。

エ 実施時期等

(7) 給料表

前記の給料表の見直しは、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。

(4) 給料表の水準の引下げに伴う経過措置等

この給与制度の総合的見直しは、国家公務員に対してとられる措置を考慮しつつ、本県職員に対する給与配分の見直しを行おうとするものであり、職員によっては給料表の水準が引き下げられることとなる。給料表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、国家公務員に対して講ずることとされた激変を緩和するための経過措置に準じて、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、経過措置としてその差額を給料として支給することとする。国家公務員については、この経過措置は同年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの 3 年間に限ることとされているが、本県においては、今回示した地域手当の見直しが暫定的なものであること等を考慮し、当該経過措置の終期については、地域手当に関する検討状況や、経過措置の対象となる職員の状況をみながら今後改めて検討していくこととする。

なお、本県においては現在、平成 18 年度から実施した給与構造改革の際に設けられた経過措置により、在職者の 1 割程度の職員が経過措置額を受給している状況にあるが、昨年の本委員会の報告の中で述べたとおり、これをいつまでも存置することは適当ではないことから、当該経過措置額については、この際廃止すべきものとする。

(ウ) 単身赴任手当

前記の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、26,000 円とする。

前記の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、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。

(I) 管理職員特別勤務手当

前記の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) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

平成 25 年 3 月に閣議決定された、「国家公務員の雇用と年金の接続について」では、現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、同月の総務副大臣通知においては、各都道府県知事に対し、地方公務員についてもこの閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請された。

本県においても、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度に関する早期からの職員に対する周知や希望聴取、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置、再任用に関する苦情への対応等、制度の円滑な実施に向けての取組が必要であ

る。本委員会としては、今後の国や他県の動向を注視しながら、雇用と年金の接続のあり方について任命権者と連携し検討していくこととする。

イ 再任用職員の給与

(7) 諸手当の取扱い

再任用職員の給与は、国において平成 13 年の現行制度導入時に、年功的要素や生活給的要素を含めずに、職務を基本として民間企業の再雇用者の給与水準を参考にして設定され、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の生活関連手当は支給されないこととされ、本県もそれに準拠してきたところである。

また、当時は人事運用についても、転勤等は一般に想定されていなかったが、国においては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避けられない状況が生じており、民間事業所における状況も踏まえ、人事院は本年の人事院勧告において、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することを勧告し、併せて、単身赴任手当、広域異動手当及び新幹線鉄道等に係る通勤手当について、定年退職前から引き続き支給要件を満たしている職員及び再任用される際に支給要件を満たすこととなった職員に対しても、再任用による採用を異動とみなして、平成 27 年 4 月からこれらの手当を支給することを報告している。

本県においても、今後、再任用希望者の更なる増加に伴い、再任用職員であっても自宅から遠い場所での勤務を余儀なくされるものが増加する可能性もあることから、国家公務員に対してとられる措置に準拠して、単身赴任手当及び通勤手当について所要の改定を行うこととする。

これらの手当に係る措置は、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。

(4) 給与水準の状況と今後の対応

本年 4 月より、公的年金の支給開始年齢が引き上げられたことに伴い、人事院は本年、民間企業における高齢層従業員の給与水準と、国における再任用職員の給与水準についての報告を行っている。人事院は、本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、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こととしている。

本委員会も、本年の「職種別民間給与実態調査」において、公的年金が全く支給されないこととなる 60 歳の再雇用者の 4 月分の給与額を調査したが、本年把握できた該当の再雇用者数は僅かであり、今後ともその動向のほか、国の状況や任命権者における再任用制度の運用状況を注視しながら、本県における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こととする。

(4) 給与勧告実施の要請

本委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保するこ

とは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。

第2 公務運営の改善等に関する報告

1 人材の確保と活用

(1) 多彩で有為な人材の確保

社会経済情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題に柔軟にかつ迅速に対応できる、多彩で有為な人材を確保することは本県にとって重要な課題である。

本県においては「行財政改革アクションプラン」に沿った行財政改革の一環として職員数の削減を進め、全国的にみても相当に効率的・効果的な組織規模となったことから、今後は、将来のあるべき職員規模を見据えながら、優秀な人材を必要数確保していくことが非常に重要である。

本委員会としては、大学等における就職説明会への参加、民間就職サイトの活用などにより、積極的に受験者の増大に努めているところであるが、今後とも任命権者と連携し、受験者の動向把握や県職員の業務紹介などもきめ細かく行うことなどにより、一層の受験者確保に繋げていきたい。

なお、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の実施方法については、学生の就職活動時期が平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しとなることを踏まえ、他県の動向も注視しながら検討しているところである。

また、受験者の資質を見極めるための採用試験の方法について研究を行い、適宜改善を図ってきているところであるが、身体障がい者を対象とした採用試験の方法についても、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の趣旨に基づき一層の工夫を検討していくこととする。

(2) 人事評価制度の整備

国家公務員については、平成21年4月から能力・実績に基づく新たな人事評価制度が実施されているが、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(平成 26 年法律第 34 号)が公布され、地方公務員についても人事評価の結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされたところである。

本県においては、多様化する行政ニーズに的確に対応するため、職員の資質・能力を伸ばし最大限に活用することができる人事管理制度を構築する必要があることから、その基礎となる新たな人事評価制度が平成 18 年度から試行され、昨年度、知事の事務部局等に常時勤務する課長級以上の職員を対象に本格実施されたところであるが、その結果を昇給における昇給区分の決定や、勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に本格的に反映するには至っていない。

本委員会は、平成 17 年 12 月の勧告時において、勤務成績に基づく昇給制度の導入を勧告するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大について報告しており、今後、改正法の施行に向け、職員がやりがいをもって生き生きと働けるよう、勤務成績に基づく昇給制度の運用を開始するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大の仕組みについて整備することが喫緊の課題であると考えている。

なお、全ての職員に対する人事評価制度が本格実施されるためには、職員の十分な理解と納得が得られる仕組みづくりが重要であり、改正法の趣旨の職員への周知や、職員団体等との十分な協議を行いながら、客観的な評価基準の確立と、公正・適正な人事評価を実施するための支援体制を確立する必要がある。

(3) 女性職員の積極的な登用

本年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2014」及び「日本再興戦略」改定 2014」に基づき、国は女性職員の採用・登用拡大を積極的に取り組むべき課題としている。本県においても、男女共同参画社会の実現に向け、女性職員の幅広

い分野への登用や職域の拡大に取り組んでいるが、近年新規採用者における女性職員の割合が増加していることもあり、引き続き有能な女性職員が十分に力を発揮できるよう適材適所の人事管理や研修の拡充等の取組を行い、公務運営の活性化に努めていく必要がある。

(4) 若手職員の育成

将来の岐阜県を担う若手職員の育成が重要な課題であることから、職員としての使命感・倫理観や政策形成能力の向上、将来のキャリア形成を支援する研修を充実させるとともに、所属で職員を育成する職場風土を醸成しながら、組織全体で若手職員の育成に取り組む必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 家庭生活と職業生活の両立支援

本県は、子育てと仕事の両立を支援するための特定事業主行動計画を策定しているが、平成22年3月に平成26年度までの5年間を実施期間として策定された岐阜県職員子育て支援行動計画における平成25年度実績は、依然として男性職員の育児休業取得率などが低く目標に達しない状況にあることから、未達成項目に対する検証を行い、子育て支援に向けた施策を更に推進することが必要である。

次世代育成支援の制度として、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務や家族の看護のための休暇など一定の整備がなされ、平成23年度には、男性職員の育児休業取得促進の一助として、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、期末手当の支給割合を減じないための措置を講じたところである。

なお、女性職員の割合が増加していることから、次世代育成支

援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成と職員に対する啓発を、更に進めていくことが重要である。

(2) 時間外勤務の縮減などの総実勤務時間の縮減

総実勤務時間の縮減には、時間外勤務の縮減及び年次休暇等の取得促進の取組が重要であり、職員一人ひとりが時間管理やコストに対する意識をより一層高め、計画的かつ効率的な業務遂行の徹底を図るとともに、職員が互いに支え合い協力し合う職場環境を整備することにより、こうした総実勤務時間の縮減に向けての取組を実効あるものとしなければならない。

まず、時間外勤務は本来臨時的な勤務であることから、管理職はそれが経常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令であるという本来の制度を徹底し、職員の勤務状況の把握に努め、不必要な時間外勤務を削減するとともに、常に業務と人員の配置について見直しを行う必要がある。本県では、平成23年6月から「時間外勤務縮減に向けた総合対策」を、平成24年5月から「教職員の多忙化解消アクションプラン」を実施しており、また、昨年6月からは「早く家庭に帰る日」及び「ノー残業デー」の実施方法を見直すなど、取組の拡充を図ってきていることから、今後、こうした対策により更に成果を上げることが望まれる。併せて、時間外勤務手当については、このように適正な勤務時間管理を行う中で、業務の実態等に応じ必要な予算額が確保される必要がある。

また、年次休暇等の取得の促進については、これまでも休暇の計画的取得や連続取得のための取組がなされているが、休暇取得に対する各職員の意識向上と職場の機運醸成を図り、更なる休暇を取得しやすい職場づくりを進めることが必要である。

(3) 職員の健康管理

本県における6日間以上の病気休暇者のうち2割を超える職員

がメンタルヘルスに関わる病気休暇者であることから、職員のメンタルヘルス問題は非常に重要であると認識し、本委員会としても毎年のように言及している。

職員は、職務内容の複雑化や社会の急激な変化により様々な行政サービスの提供を迫られており、行財政改革によって少ない職員で多くの業務をこなしている今日、今後ますますストレスをためていく職員が多くなることが予測される。

閉塞感にさいなまれることなく、希望をもった気持ちで職員が公務を行うためには、各個人がストレスをためない努力も必要であるが、特に管理職においては、職員が自由に意見を言えるような職場づくりと職員一人ひとりの心身の健康状態に心配りを行うことが重要である。

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」及び「セクシュアル・ハラスメント」などに関しても、職場研修の充実を図るなど、発生防止と排除に努める必要がある。

(4) 職員の士気の高揚

本県では行財政改革の一環として職員数の削減が進められた結果、少ない職員で効率的な行政運営を行うことが求められており、そうした中で職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことは極めて重要である。

職員一人ひとりが県政を支えているとの認識のもと、今後とも、質の高い行政サービス提供のため、職員が意欲をもって業務に臨み、またその能力や可能性を更に伸ばしていくことができるよう、勤務環境の整備や職員のライフステージに応じた人材育成を進めていくことが求められる。

3 公務員倫理の確立等

本県では、平成 18 年度の不正資金問題以降、「県政再生プログ

ラム」を策定し、県政の信頼回復に努めてきたところである。

職員一人ひとりが自らの行動が公務に対する信用に影響を与えることを認識して、事務処理における法令等規定の忠実な遂行はもとより、職員倫理と服務規律の保持に努めると同時に、行政課題に果敢に取り組んでいくことで、一層の行政サービスの向上に努め、県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる。

また、事務が適切に行われていないことは、個々の職員の責任であるばかりではなく、とりわけ類似の事案が複数の職場で見受けられる場合には、そこに構造的問題のある可能性も否定できないことから、事案の背景を検証し、改善が必要な場合には適切な対応をとることが望まれる。