

# 別紙第1

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。

その結果は次のとおりである。

### 1 職員の給与等

#### (1) 職員の給与

本委員会が、本年4月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

##### ア 職員構成

職員は、第1表に示すとおり総数14,841人、平均年齢42.0歳で、年齢階層別構成は55歳以上60歳未満が最も多く19.1%、男女別構成は男性61.1%、女性38.9%、学歴別構成は大学卒79.9%、短大卒6.8%、高校卒13.2%、中学卒0.1%となっている。

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、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付研究員の7種10給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は3,468人、平均年齢は42.8歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く16.4%、男女別構成は男性67.0%、女性33.0%、学歴別構成は大学卒68.9%、短大卒9.1%、高校卒21.5%、中学卒0.4%となっている。（職員給与関係資料第1表、第2表及び第3表参照）

##### イ 平均給与

職員の平均給与月額、第1表に示すとおり、給料343,209円、扶養手当8,959円、管理職手当5,690円、地域手当16,248円、住居手当4,490円、その他手当4,094円、計382,690円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料329,122円、扶養手当9,892円、管理職手当10,279円、地域手当17,341円、住居手当4,843円、その他手当726円、計372,203円である。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成15年3月奈良県条例第42号。以下「特例条例」という。）による管理職に対する減額措置が講ぜられており、当該減額措置がないものとした場合の職員の平均給与月額は、給料343,684円、扶養手当8,959円、管理職手当5,770円、地域手当16,248円、住居手当4,490円、その他手当4,094円、計383,245円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料329,987円、扶養手当9,892円、管理職手当10,449円、地域手当17,341円、住居手当4,843円、その他手当726円、計373,238円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
全職種	人 14,841	歳 42.0	年 19.5	円 382,690 (383,245)	円 343,209 (343,684)	円 8,959	円 5,690 (5,770)	円 16,248	円 4,490	円 4,094
行政職	3,468	42.8	20.7	372,203 (373,238)	329,122 (329,987)	9,892	10,279 (10,449)	17,341	4,843	726
公安職	2,463	38.2	17.4	348,535 (348,920)	312,260 (312,584)	12,581	2,906 (2,967)	15,563	4,042	1,183
教育職(二)	2,371	45.4	22.3	420,807 (421,000)	381,762 (381,931)	9,164	2,715 (2,739)	17,032	4,309	5,825
教育職(三)	6,098	41.6	18.7	386,491 (386,985)	348,320 (348,755)	6,971	5,122 (5,181)	15,412	4,478	6,188
研究職	200	43.1	18.9	390,541 (391,142)	346,383 (346,891)	9,778	11,093 (11,186)	15,546	6,778	963
医療職(一)	22	38.0	11.3	663,209 (667,260)	398,810 (402,282)	11,159	30,671 (31,250)	71,151	6,023	145,395
医療職(二)	121	45.2	21.7	381,877 (382,042)	346,297 (346,438)	5,595	6,581 (6,605)	15,990	4,194	3,220
医療職(三)	60	40.8	17.9	345,501 (345,501)	320,247 (320,247)	2,367	4,840 (4,840)	14,689	3,358	0
福祉職	36	45.9	24.2	423,322 (423,322)	386,197 (386,197)	11,472	0	21,264	4,389	0
第一号任期 付研究員	2	36.3	-	417,308 (417,308)	396,500 (396,500)	-	-	20,808	-	-

- (注) 1 再任用職員は含まれていない。  
 2 全職種欄の平均経験年数には、第一号任期付研究員は含まれていない。  
 3 給料には、給料の調整額、教職調整額及び一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成27年3月奈良県条例第41号)附則第4条の規定による給料(経過措置額)を含む。  
 4 その他は、初任給調整手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。  
 5 ( )内は、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合の額である。  
 6 第一号任期付研究員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。

## (2) 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内302民間事業所のうちから、112事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職等と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

また、期末・勤勉手当の検討のため、民間企業における賞与等の特別給の支給状況について調査を実施した。

さらに、民間企業における給与改定の状況や、家族手当の支給状況についても引き続き調査を実施した。

## (3) 職員給与と民間給与との比較

### ア 給与

#### (ア) 公民較差

前記の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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者の相互の諸手当を含む給与を比較し、その較差を算定したところ、第2表に示すとおり、特例条例による管理職に対する減額措置がある状況においては、職員給与が民間給与を一人当たり平均2,202円(0.59%)下回り、当該減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間の給与を比較すれば、職員給与が民間給与を平均1,167円(0.31%)下回ることとなった。

第2表 職員の給与と民間の給与との較差

職 種	民間の給与(A)	職員の給与(B)	公 民 較 差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	374,405円	372,203円	2,202円	0.59
		373,238円	1,167円	0.31

(注) 1 職員の給与には、給料(給料の調整額等を含む。)の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当及び単身赴任手当(基礎額)を含む。  
 2 職員の給与・公民較差欄の上段は、特例条例による管理職に対する減額後の職員の給与に基づき算定したものであり、同欄の下段は、特例条例による管理職に対する減額前の職員の給与に基づき算定したものである。

(イ) 家族手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、第3表に示すとおり、75.9%（昨年83.1%）の事業所が家族手当制度を有し、そのうち97.2%（昨年93.7%）の事業所では配偶者に家族手当を支給している。また、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、80.9%（昨年86.9%）では手当の支給要件として配偶者の収入による制限が設けられている。

第3表 民間における家族手当の支給状況

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する			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			
75.9%	(97.2%)	[80.9%]	[19.1%]	(2.8%)	24.1%

(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。

イ 特別給

民間において昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、第4表に示すとおり、所定内給与月額との4.31月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を上回っている。

第4表 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 (A1)	376,495 円
	上半期 (A2)	377,408
特別給の支給額	下半期 (B1)	794,097 円
	上半期 (B2)	829,001
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.11 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.20
年間の平均		4.31 月分

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28年1月まで、上半期とは同年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4.20月である。

## ウ 給与改定

民間における本年の給与改定の状況については、第5表に示すとおり、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は23.2%（昨年33.3%）で、昨年に比べて減少しており、ベースアップを中止した事業所の割合は16.3%（昨年10.8%）に増加している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は60.5%（昨年55.9%）となっている。

また、第6表に示すとおり、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87.0%（昨年89.7%）で、昨年に比べて減少し、定期昇給を中止した事業所の割合は2.3%（昨年1.7%）に増加している。定期昇給制度のない事業所の割合は10.7%（昨年8.6%）となっている。

第5表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	項目			
	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	23.2	16.3	0.0	60.5
課長級	20.8	11.1	0.0	68.1

第6表 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 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし	定期昇給 中		
係員	89.3	87.0	25.2	4.6	57.2	2.3	10.7
課長級	90.1	87.7	24.0	4.9	58.8	2.4	9.9

（注） 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。

## (4) 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、奈良市において昨年4月に比べ0.6%下落している。また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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197,350円、235,700円及び274,050円となっている。（生計費・労働経済関係資料第1表及び第2表）

## 2 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告、一般職の職員の育児休業等に関する意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する勧告を行い、併せて公務員人事管理に関する報告を行った。

本年は、公務と民間との給与比較において、月例給、特別給（ボーナス）のいずれも公務が民間を下回っていることが明らかとなった。このことから、月例給については、官民較差（0.17%、708円）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本府省業務調整手当の手当額を引き上げ、特別給についても、0.10月分引き上げることとしている。実施時期について、月例給の改定は平成28年4月1日から、特別給の改定はこの勧告を実施するための法律の公布の日からとしている。

併せて、給与制度の総合的見直しに関して、本府省業務調整手当の手当額の引上げについて報告しており、平成29年4月1日から実施することとしている。

また、扶養手当に関して、民間企業及び公務における状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円に減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を10,000円に引き上げること、一定以上の給与水準にある職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当は支給しないこと又は手当額を3,500円に減額することを勧告しており、平成29年4月1日から段階的に実施することとしている。

育児休業等、勤務時間、休暇等については、介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大について意見の申出及び勧告しており、平成29年1月1日から実施することとしている。

公務員人事管理については、人材の確保及び育成並びに働き方改革と勤務環境の整備への取組状況を示すとともに、高齢層職員の能力及び経験の活用について、フルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要があると述べている。

# 人事院の報告及び勧告等の概要

## (1) 職員の給与に関する報告及び勧告

### I 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

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 708円 0.17%〔行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢 43.6歳〕  
〔俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返り分(注) 54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 4.32月(公務の支給月数 4.20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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率 0.2%)

###### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

##### (2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ  
(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

##### (3) 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

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当 勤勉手当	1.225月(支給済み) 0.80月(支給済み)	1.375月(改定なし) 0.90月(現行0.80月)
29年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.225月 0.85月	1.375月 0.85月

[実施時期]

- ・月例給:平成28年4月1日      ・ボーナス:法律の公布日

### II 給与制度の改正等

#### 1 給与制度の総合的見直し

- ・国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、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

- ・平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

## 2 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・本府省課長級（行（一）9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級（行（一）8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

## 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設（平成29年4月1日実施）

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇給号俸数は1号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

## 4 その他

### (1) 再任用職員の給与

- ・勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

## (2) 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告

### 1 改正概要

#### (1) 介護休暇の分割

- ・職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置



## (2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

## (3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

## 2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

## 3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

## (3) 公務員人事管理に関する報告

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、人事院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

#### (2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

## (2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

## (3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

## (4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラの防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

## (5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。人事院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

### 3 給与の改定等

#### (1) 本年の給与の改定

職員の給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年に本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して制定された特例条例による給与の減額措置については、管理職に対して本年度も継続されている。特例条例の目的・趣旨を勘案すると、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく給与水準を示すことが勧告制度の趣旨に沿うものと考えられるので、今回の勧告においても、給与の減額措置がないものとした場合の職員給与をもって、民間給与と比較することが適当であると考えられる。

職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に、本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、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を踏まえながら職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員の給与の改定について、次のとおり報告する。

#### ア 給与改定の方針

##### (7) 月例給

本年4月時点での職員給与と民間給与を比較したところ、前述のとおり、職員の給与が民間の給与を1,167円(0.31%)下回る結果となったことから、次の要素を考慮して、職員の月例給の改定については、給料表及び地域手当の支給割合を本年4月に遡及して引き上げる必要があると判断した。

- a 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引上げ改定を行うことが適切であると考えられること。
- b 本年も、昨年4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員が一定程度おり、当該職員の多くは、給料表のみの引上げ改定を行っても、実際に支給される額は増加しないため、公民較差の解消には至らないこと。
- c 国家公務員についても、人事院において、月例給について0.17%の官民較差を解消するため、引上げの勧告がなされたこと。その際、月例給の改定は、俸給表の改定と併せて、給与制度の総合的見直しにおいて平成30年4月1日までに原資の状況等を踏まえ実施時期を決定する、本府省業務調整手当の手当額の引上げ改定の部分実施により行われたこと。
- d 公立学校教員の給与に関して都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

##### (イ) 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第4表に示すとおり、所定内給与月額

4. 31月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4. 20月）を0. 11月分上回っていることから、年間の支給月数の改定を行い、その配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、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することが適当であると判断した。

## イ 給与改定の内容

### (7) 給料表

#### <行政職給料表>

公民較差を解消するため、職員の初任給と民間の初任給との間で相当の差が生じていることから、初任給を1, 500円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行うこととしている国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

#### <行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表（教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。）についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表を参考に、他の給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

### (i) 地域手当

地域手当の支給割合について、本年の公民較差を踏まえて、給与制度の総合的見直しにおいて平成29年度に予定していた引上げ改定の部分的前倒しにより、一律0. 2%引き上げる必要がある。

### (ウ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う必要がある。

### (イ) 期末手当・勤勉手当

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の均衡を考慮して、支給月数を0. 10月分引き上げ、4. 30月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、勤勉手当に配分する。本年度については、12月期の勤勉手当を0. 10月分引き上げることとし、平成29年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当に均等に配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

## (2) 配偶者及び子に係る扶養手当の見直し

人事院は、昨年、民間における配偶者に対する家族手当の支給状況から、現時点で見直す状況にはないとして、引き続きの検討の必要性を指摘しつつも、見直しは見送った。しかし本年、民間における配偶者に対する家族手当の支給状況は、昨年と同様であるにもかかわらず、

配偶者に係る手当をめぐる中長期的な状況の変化や少子化対策等を根拠に、配偶者に係る手当額の減額とそれに対応する子に係る手当額の増額等を勧告するに至った。

本県の本年の民間の状況を見れば、前記第3表に示すとおり、配偶者に家族手当を支給する事業所が一般的ではあるものの、配偶者に係る手当について見直し予定があるとする事業所は1割を超え、ここ10年ほどで見れば、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は減少傾向にある。人事院が指摘する配偶者に係る手当をめぐる状況の変化は、本県にも当てはまる場所である。

そして、今般の人事院勧告は、扶養手当の中の配分を見直す「手当の在り方」に関するものであり、給与制度においては、公務としての近似性・類似性から国に準拠することを基本とするところ（均衡の原則）、当該原則が当てはまる事項といえる。

以上から、本県も、配偶者に係る手当額の減額とそれに対応する子に係る手当額の増額、一定程度の給与水準にある職務の級の職員に対する子以外の扶養親族に係る扶養手当の廃止等を内容とする人事院勧告に準じて、扶養手当の見直しを行う必要がある。この際、配偶者に係る手当額の減額については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施し、それによって生じる原資を踏まえて、子に係る手当額の引上げを行うことも必要である。

### (3) 給与制度の総合的見直しとしての地域手当の引上げ改定

人事院は、本年4月に、地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額について、昨年の報告どおり、法律が定める給与制度の総合的見直し完成後の状態に引き上げ、本年の報告においては、原資の状況等を踏まえ平成30年4月1日までに引上げを予定する本府省業務調整手当の手当額について、平成29年度に一部を引き上げることとした。

本県の総合的見直しとしての諸手当の引上げのうち、地域手当の支給割合の引上げについては、給料表水準引下げと併せて段階的に実施することとしており、給料表水準引下げの経過措置期間中に当初の予定時期より前倒しで引き上げるかについては、原則として、本年同様、その年の公民較差を踏まえて検討することとする。

### (4) 人事評価結果の給与への反映における仕事と家庭生活の両立支援制度の取扱い

仕事と家庭生活の両立支援は、後にも述べるとおり極めて重要であるが、制度の充実を図っても、制度を利用することが給与決定上不利益に取り扱われれば、制度利用に対する心理的障壁になり、両立支援の効果は十分には発揮されない。そこで、育児休業及び介護休暇により勤務しなかった時間について、昇給区分の決定に当たり「勤務していない日数」として取り扱わないことにより、自動的に下位の昇給区分に決定されないようにし、育児のための部分休業を承認され勤務しなかった時間について、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととする。

人事院が本年報告・勧告した、介護のための部分休業に相当する介護時間制度と同様の制度を整備する際には、昇給区分の決定及び勤勉手当の期間率の算定について、上記と同様の取扱いをする必要がある。

## 4 人事管理

### (1) ワーク・ライフ・バランスの必要性

職員それぞれが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護さらには自己啓発や趣味、地域活動等の仕事以外の生活の充実が図られ、家庭や地域社会においても多様な生き方が選択できること、すなわち「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現は、職員の心身の健康と仕事に対するモチベーションを維持・向上させ、それが職務にかかる能率向上及び発想の豊かさへと還元される、という「職員個人」と「仕事」の双方に利点をもたらすものである。

質の高い行政サービスを安定的・継続的に展開し、複雑・高度化する行政課題にも迅速かつ的確に対応していくためには、育児、介護等で時間等に制約のある職員も含め、限られた人的資源である職員一人一人の能力を最大限に活用することが必要不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスの実現が喫緊の課題である。また、ワーク・ライフ・バランスの実現は、人口減少社会の下、年々厳しさを増す優秀な人材確保にも資するものである。

本県では、平成24年に、知事と県職員労働組合委員長が「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」を行い、労使が協同してワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいるところであり、また平成26年度からは、知事を筆頭に任命権者側で「新たなパーソネルマネジメント（人的資源管理）」の構築に向けて、ワーク・ライフ・バランスを実現させる新たな働き方の研究を行っている。各任命権者と職員団体においては、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む必要がある。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、以下(ア)(イ)両面で総実勤務時間の短縮に継続的に取り組まなければならない。

#### (ア) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減のための全庁的な取組としては、従前から毎週特定の曜日を定時退庁日に設定し、平成26年度からは定時退庁の徹底を図るため、任命権者と県職員労働組合が協同して、時間外勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認を行ってきた。

しかし、人事院が本年の報告で指摘するように、超過勤務の縮減は第一義的には組織運営の問題である。この点本年度からは、各部局において「組織・人事管理責任者」が発令され、定時退庁日の定時退庁に加え、それ以外の日の勤務終了後の速やかな退庁の徹底、部内所属間の業務の繁閑調整など、人事所管課と連携して超過勤務の縮減に取り組んでおり、この全庁的な退勤管理と業務量に応じた弾力的な人員配置策による効果を期待したい。

また超過勤務の縮減のためには、各所属においても、管理職による業務の効率化と適切な業務管理、超過勤務の必要性の判断及び退勤管理が必要不可欠であり、職員一人一人も、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、常に計画的・効率的な職務の遂行に努

めることが求められる。この「業務・職務の効率化」もまた、まず組織全体としての取組が求められる点、人事院も指摘するところであるが、任命権者は本年6月に、資料作成の合理化など具体的な取組事例を示した上で、超過勤務の縮減等への積極的な取組を求める文書を、各所属長に対して発出している。ここで示された取組事例は、一部の職員が個々に実践、例えば資料作成の合理化を試みても、周囲から資料の不備として是正を求められるなどのため継続できないことが危惧されること、また、全職員が実践すれば全庁的にかんりの効率化が期待できることから、任命権者においては、周知徹底を繰り返し、全庁的な組織全体の取組として継続させるための不断の努力が必要である。

学校においては、教員の多忙化が全国的な課題となっており、教員の超過勤務縮減について、文部科学省が、本年6月に「学校現場における業務の適正化に向けて」を取りまとめ、国・教育委員会・学校の連携による具体的な改善方を示したところである。本県教育委員会も、本年4月に独自調査を実施し、本県の実情に即した多忙化解消に向けた具体策を検討し始めたところであり、今般の実態把握を基に、市町村教育委員会とも連携し、本県の実情に即した取組が進められることを期待したい。

#### (イ) 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇や夏季の特別休暇の取得については、総実勤務時間の短縮を図る上で、また職員の心身のリフレッシュやゆとりある生活の確保のためにも重要であることから、任命権者においては、毎年、計画的・連続的な休暇の取得を促進するなど休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めているところである。

年次有給休暇等の取得促進のためには、それぞれの所属において、特に管理職が業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的な取得の促進を図られるよう配慮するとともに、率先して休暇取得に努めるなど自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らも仕事と生活の調和のあるメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めなければならない。また、休暇の取得が進まない所属においては、管理職が中心となってその原因を究明してその改善に努め、休暇の一層の取得促進を図る必要がある。

本委員会では、地方公務員法上の権限に基づき、労働基準監督機関としての職権を行う全所属に対し、労働基準に関する調査（超過勤務、健康管理、年次有給休暇等の取得状況等）を行っており、特に課題の多い所属には、実地調査も踏まえて、改善計画の提出を求めるとともに、任命権者にも指導を促し、加えて調査結果の概要の周知を図っているところである。今後も引き続き、総実勤務時間の短縮に向けた取組を注視していくこととする。

#### イ 柔軟で多様な働き方の推進

国においては、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、本年4月1日より、職員の申告を考慮して勤務時間を割り振るフレックスタイム制を原則として全職員に適用し、育児又は介護を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることを可能とする制度改正が行われた。

本県においても、本委員会が昨年報告したとおり、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、公務能率の向上及び仕事と家庭生活の両立に資すると考えられる。そのため実態に即した制度を構築するため各所属の実態を把握した上で、適切な公務運営の確保に配慮しながら、フレックスタイム制及び週休日の特例を導入することが適切である。

任命権者においても、「新たなパーソネルマネジメント」の構築の一環として、フレックスタイム制の導入が検討されているが、導入にあたっては、円滑な運用に向けて管理職の意識喚起等に取り組むことが重要であり、実施に伴い超過勤務が増加することがないように、十分に留意しなければならない。

また、任命権者においては、同じく「新たなパーソネルマネジメント」の構築の一環として、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の実現に向けて、テレワークの研究に着手されたところであるが、先進事例の運用状況等を調査しながら、研究を重ねていくことは非常に有益である。

## ウ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人や家族にとってかけがえのないことであることは勿論、職務遂行において職員の能力を十分に発揮させるためにも必要不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で極めて重要である。

そのため、任命権者においては、職員の健康保持、増進のための支援に積極的に取り組んでおり、各種相談業務や安全衛生関係者を対象とした講習会の開催、職員向けのガイドブックの策定、職場復帰支援実施要綱による長期療養中の職員の円滑な職場復帰及び再発防止のための支援等、様々な取組が行われている。

しかしながら、心身の故障による30日以上の特例休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者は、平成27年度も前年度に引き続き半数以上を占めており、特に職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。その対策として、従前から任命権者等により、奈良県職員こころリフレッシュ相談事業（ほっと・ルーム）やメンタルヘルスカウンセリング、こころの健康相談（メンタルサポート）等の相談事業が実施されているが、各所属においては、それらを積極的に活用して、職員が自らの心身の健康状態を把握し、早期に対処すること（セルフケア）、管理職が職員の心身の健康状態を把握し、適切に対処すること（ラインによるケア）及び産業医等による心の健康づくりのための支援を実施すること（産業保健スタッフによるケア）により、予防や早期発見・早期対応に努めるとともに、円滑な職場復帰や再発防止を促進、より実効性のある取組が必要である。また本年は、労働安全衛生法の改正により義務化されたストレスチェックが、初めて8月から9月にかけて実施されたところであり、その実施状況を踏まえて、更なる対策を進めていくことが求められる。

最も重要なことは健康障害を未然に防止することであり、健康障害の要因となり得る長時間労働は是正しなければならない。その意味でも、前に述べた「総実勤務時間の短縮」は最重要課題である。

学校においても、長時間労働や多様で困難な課題への対応等により、教職員の心身に過大な負担がかかっている状況も見られることから、管理職は職員の心身の健康状態を適切に把握し、良好な職場環境の確保に努めることが必要である。教職員の労働安全衛生については、教育委員会における体制の整備を強化し、衛生委員会の毎月の開催等対策の充実に努めてい



るところであるが、市町村における体制がまだ不十分なところもあると教育委員会においても認識していることもあり、引き続き労働安全衛生管理体制の改善に向けた助言や支援等も含め取組を強化する必要がある。

## エ その他勤務環境に関する課題

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等の行為は、勤務意欲の低下や職場環境の悪化につながるだけでなく、職員の心身に支障を及ぼすものである。任命権者においては、策定された防止のための指針に基づき、引き続き管理職への研修をはじめ職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境の確保に努める必要がある。その際、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等も、セクシャル・ハラスメントに当たることに留意を要する。

また、いわゆる男女雇用機会均等法の改正により、マタニティ・ハラスメント防止措置が、来年1月より事業主に義務づけられることになり、任命権者においては、所要の措置を講じる必要がある。

本委員会としても、職員の勤務条件や執務環境に関する悩みや不安に対応するため、引き続き職員の苦情相談制度を適切に実施していくこととする。

## (3) 女性活躍と両立支援の推進

本年4月1日に、女性の活躍に関する行動計画の策定・公表等の301人以上の企業への義務付けなどを内容とする、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行されたが、女性活躍の推進には、仕事と家庭生活の両立支援の推進が必要不可欠である。

### ア 女性職員の活躍の推進

本県では、女性活躍推進法の施行前から種々の数値目標を設定して、達成に向けて取り組んできたが、女性管理職比率について、昨年度には本庁課長補佐級以上10.9%となり、目標値10%を達成したところである。本年度以降の取組として、各任命権者が、女性活躍推進法及び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を策定し、女性管理職比率については、平成33年4月時点で本庁課長級以上10%、本庁課長補佐級以上は15%という、より高い目標を設定した。

その目標達成のために、当該行動計画において掲げた種々の取組、すなわち女性職員を対象とした研修の実施などの能力向上策、これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配属などのキャリア形成策、そして次にも述べる種々の両立支援策を積極的に進めていく必要がある。また、特に男性管理職が、組織運営のためには女性職員の活躍が必須であることの意識を高め、女性活躍社会に向けた職場風土を醸成していくことも必要である。

### イ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

仕事と家庭生活との両立は、ワーク・ライフ・バランスの推進により実現できるものであり、男女問わず全ての職員に必要なことである。また、男女等しく両立可能な職場であることが、すなわち女性が男性と対等に仕事で活躍できる職場である。

本県は、従前からの弾力的な育児のための部分休業制度に加え、近年の子の看護休暇の拡充、短期間の育児休業取得者の期末・勤勉手当に関する制度改正等、育児のための休暇・休業等の制度の整備は進んでいるといえる。

介護のための制度については、人事院は本年、民間におけるいわゆる育児・介護休業法の改正を受けて、従前からの介護休暇の分割取得及び部分休業に相当する介護時間制度の新設を報告・勧告しており、当該制度は同法において最低基準として定められたものであることから、本県も同様の制度を整備する必要がある。人事院は併せて、育児休業等に係る子に特別養子縁組の監護期間中の子等を追加する意見の申出等をしているが、この点も同様に規定整備が必要である。

ただ、ここまでで挙げた制度はいずれも「勤務しないこと」を認める制度であり、これらの制度が真に両立支援の効果を発揮できるようにするためには、制度利用に対する心理的障壁まで取り除くことが必要不可欠である。

この心理的障壁の最たるものは「勤務しない間の業務への影響に対する気兼ね」であり、代替職員の措置なくして、これを取り除くことは不可能であろう。本県では任命権者において、特定事業主行動計画策定にあたっての職員アンケートの結果を受けて、代替職員の措置の拡充に向けた検討が始められた。県職員における女性の割合は、本年の行政職給料表適用職員において、40歳台後半以上では30%に満たないものの、40歳台前半や20歳台前半では40%超を占めるに至っており（職員給与関係資料第3表参照）、女性活躍推進法が制定されたこともあって、今後その割合が減ることはないと思込まれる。この点からすれば、育児のための休業等の制度利用者は常に一定数存在することを踏まえて採用方針を策定し、正規職員の人事異動の一環として代替職員を配置する運用の拡大を検討する必要がある。この運用が定着すれば、なかなか進まない男性の育児休業取得も促進されると思われる。

また、「総実勤務時間数の短縮」により「誰もが働きやすい職場」を実現する「働き方改革」は、両立支援の意味でも極めて重要である。長時間労働を前提とする環境下では、両立支援のための制度利用による勤務時間の減少はハンディキャップとなりかねず、制度を利用しながら働く職員のモチベーションを損ないかねない。また、ハンディキャップになるのではないかと懸念は、制度を利用することに対する心理的障壁となり、特に男性の制度利用を阻害していると思われるからである。前述の職員アンケート結果も、「長時間労働等、女性が働きにくい風土」を「女性の昇進が進まない理由」の筆頭に挙げている。

そして、限られた人的資源である職員には、勤務時間の減少が伴う制度を利用しても、十分に活躍してもらわなければならない。少ない勤務時間で成果を挙げる働き方についての研修や、人事配置等における制度を利用する職員の適性へのより強い配慮など、制度を利用しながら引き続き活躍できるようにするための対策を講じることが必要となる。

なお、現状では、まだまだ女性の方に家庭生活の負担が大きく、それが女性の活躍を妨げる要因となっており、性別による役割分担意識の払拭など意識面の改革も必要である。

#### (4) 多様な人材の確保

複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、効果的・効率的な行政運営を行うとともに、公務への意欲、

使命感、高い能力を併せ持つ、多様で優秀な人材を確保することが必要である。

少子化による採用試験の受験年齢人口が減少する中、近年、民間企業が採用意欲を拡大しているため、職員採用試験の受験者の確保が課題となっている。このような状況を踏まえ、これからの県政を担う人材の確保に向けて、県の施策や県職員として働くことの魅力、さらには任命権者が取組を進めるワーク・ライフ・バランスの実践例などを切れ目なく情報発信していくこと及び様々な受験機会の確保が重要である。

そのため、本委員会では、学生等が県職員の仕事に対する理解を深められるよう、県職員業務説明会、主要大学等における説明会、職場見学会、技術系職員が活躍する現場視察ツアー、フロントランナー講演会、県庁ナビを実施するなどの様々な取組を行い、受験者の確保を図っている。これらの取組に加えて、県の業務に興味を持ってもらえるよう、最新事業を体感する説明会も新たに導入する。また、奈良県業務案内パンフレットやホームページの充実、メールマガジンなど、広報ツールを多角的に活用した情報発信の強化を引き続き行っていく。

また、女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画において掲げる目標を達成するためにも、女性が活躍できる職場であることに重点をおいた広報活動を継続する必要がある。

さらに、土木建築の技術系職員については、特に確保が困難な状況が続いていることから、引き続き社会人経験者採用試験において、土木建築の試験分野を実施するとともに、加えて同様の事情がある県内市町村に参加を呼びかけ、県・市町村土木職員採用共同試験を導入したところである。

## (5) 人材育成と人事評価制度

限られた人的資源である職員一人一人の能力を最大限に活用するためには、各役職段階において求められる資質・能力を有する職員の育成を強化し、組織全体としての力を高めていくことが必要である。

任命権者において、従前から各種研修を実施しているが、女性職員に特化したキャリアデザイン研修など、女性活躍推進に向けた取組が強化されているところである。また新規採用職員の指導については、日常の業務の中で、上司や先輩が職務に関する知識やスキルを教える指導担当者制度を設け、新規採用職員の早期戦力化と職場への円滑な適応を図るよう努めている。

加えて本県では、改正地方公務員法に基づき、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を、本年4月1日より新たに導入したところである。この人事評価制度は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるとともに、目標設定、自己申告、評価結果の開示などの過程で、きめ細かに面談を行うことなどにより、職員のモチベーションを高め、人材育成に活用するためのものである。本県の制度は、国の制度を参考にしつつ、係員級職員の評価に当たっては、評価者以外に係長等を人材育成支援者として関与させることにより、より人材育成を指向するものとなっている。

人事評価制度を人材育成に活用するためには、評価の過程や結果について、職員が十分に納得しているかどうか重要で、適正な評価基準と評価者の評価能力が極めて重要な要素となる。任命権者においては、研修などにより評価能力の向上を図るとともに、現在の評価基準が適正か随時検証をしていくことが必要である。

今後も引き続き、適正な人事評価や人事配置、研修等の人事管理全体を通じた総合的・計画的

な人材育成に着実に取り組むことが必要である。

## (6) 再任用職員の人事管理

公的年金の比例報酬部分の支給開始年齢の段階的引き上げに対応するため、平成26年度より、希望する定年退職者を当該年齢に達するまで原則再任用することとされ、再任用職員の人事管理が継続的な課題となっているところである。

再任用職員も貴重な人的資源であり、その能力と経験を最大限に活かすことにより、組織全体の活力向上が期待できるところである。そのためには、組織や業務の見直し等の行政事務の執行体制の再構築が必要であり、その上で適所へ人事配置することが重要であるとともに、多様な働き方ができるような任用方法の検討も必要である。任命権者においては、再任用職員の職場実態を把握し、今後も本県の実態に即して適切に対応していくことが重要である。

## (7) 臨時又は非常勤職員の勤務条件

本県においては、臨時的任用職員・非常勤職員いずれも公務の円滑な推進に寄与する存在であり、それらの給与、休暇等の勤務条件は、地方自治法、労働基準法等の規定や正式任用の職員との均衡を考慮し、任命権者が定めている。

臨時的任用職員について、本県では、主に学校に在籍しているところであり、実態を十分に踏まえながら、臨時的任用制度で可能な範囲で、給与等適切な処遇の確保に努めていく必要がある。

非常勤職員について、本県では、事務補助を主たる職務とする日日雇用職員制度を設けているが、国においては、任用の安定化の観点から、期間業務職員制度が設けられており、本県の現行の日日雇用職員制度について、任用の在り方、勤務条件等を検討していく必要がある。

## 5 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。

職員においては、県経済の活性化や県民のくらしの向上等のため、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。依然として公務員を取り巻く環境が厳しい中、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件の整備に配慮することが求められる。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

なお、平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、平成23年3月末に一般職員については廃止されたが、平成25年7月から平成26年3月末までは、国の要請により管理職・一般職員いずれも対象とする給与減額措置が実施され、その終了後も管理職については引き続き実施されたままである。このような措置は、本県の厳しい財政状況等に鑑み実施された経緯があるとはいえ、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるものであり、今後、諸情勢が整い次第、速やかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むものである。