

報 告

1 はじめに

地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第26条は、給料表に関する報告及び勧告についての規定を設けている。すなわち、人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとし、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができるとするものである。

また、人事委員会の事務として、同法第8条第1項第2号は、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出することと規定するほか、同法第14条は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、適当な措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる」と規定しているところである。

本委員会は、上記規定に基づき、昨年9月、職員の給与に関し報告するとともに勧告した後も、引き続き職員の給与の実態、民間の給与をはじめとする職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行ってきた。これらの結果に基づき、本報告に及ぶものである。

2 職員の給与

(1) 平均給与月額

本委員会が、本年実施した「職員給与実態調査」によると、本年4月1日現在において職員の給与に関する条例（昭和26年名古屋市条例第5号。以下「給与条例」という。）に定める給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）は、16,341人であり、その平均給与月額は、次表のとおりである。

給 料	321,864 円
扶 養 手 当	8,468 円
管 理 職 手 当	5,995 円
地 域 手 当	50,464 円
住 居 手 当	2,748 円
そ の 他	529 円
計	390,068 円

なお、上記の給料については、本年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）が実施されており、上記職員の平均給与月額は当該措置後の額である（次表について同じ）。

また、上記職員の平均年齢は42.3歳、平均勤続年は17.9年、平均扶養親族数は0.9人であり、性別構成は男63.0%、女37.0%、学歴別構成は大学卒54.9%、短大卒8.4%、高校卒23.3%、中学卒13.3%である（なお、数値の小数点以下の端数処理のため、学歴別構成の計が100と一致しない）。

このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである。

項目	行政職給料表の適用を受ける職員		
		うち民間給与との比較対象となる職員	
職員数	9,581 人	9,143 人	
平均年齢	40.4 歳	41.0 歳	
平均勤続年	16.9 年	17.5 年	
平均給与	給料	312,606 円	317,471 円
	扶養手当	7,002 円	7,235 円
	管理職手当	7,009 円	7,314 円
	地域手当	49,014 円	49,826 円
	住居手当	2,716 円	2,781 円
	その他	25 円	26 円
	計	378,372 円	384,653 円

(注) 「民間給与との比較対象となる職員」とは、行政職給料表の適用を受ける職員から新規学卒者等を除いたものである。

(2) 期末・勤勉手当

給与条例に規定されている職員の期末手当及び勤勉手当の概要は、次のとおりである。なお、勤勉手当については、本年4月に年間支給割合を0.065月分引き下げる改定が実施されている。

職員の区分	基準日	期末手当	勤勉手当	計	
一般職員	6月1日	1.225月	0.767月	1.992月	4.135月
	12月1日	1.375月	0.768月	2.143月	
特定管理職員	6月1日	1.025月	0.967月	1.992月	4.135月
	12月1日	1.175月	0.968月	2.143月	

(注) 特定管理職員とは給与条例第20条第3項の「市長の定める管理又は監督の地位にある職員」をいう。

3 給与決定の諸条件の動向

「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」（地公法第 24 条第 2 項）とされている。これら職員の給与決定の諸条件について、本委員会の行った調査研究結果は、次のとおりである。

(1) 生計費

名古屋市における生計費等の動向にかかる国の労働経済指標は参考資料第 17 表のとおりであり、総務省統計局の家計調査における本年 4 月の二人以上の世帯（世帯人員 2.95 人、世帯主年齢 56.9 歳）の消費支出は 346,068 円であり、同局による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月に比べ 0.4%減少している。

(2) 国家公務員の給与

国家公務員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）等に定められているところであり、さらに、本年 8 月 8 日、人事院は、国会及び内閣に対し、次のように報告及び勧告を行った。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.17%)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

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模 50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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 11,700 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.7%)

<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 はね返し分(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	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85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

Ⅲ 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

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の骨子

○ 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のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し(平成 29 年 1 月実施)

- ① 介護休暇の分割(3回まで可能)
- ② 介護時間の新設(最長連続3年、1日2時間まで)
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間中の子等を追加)

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

公務員人事管理に関する報告の骨子

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、本院は、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を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。本院は、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) 民間の給与

ア 平成 28 年職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、人事院及び愛知県人事委員会等と共同して、「平成 28 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内民間事業所 1,599 事業所のうちから、層化無作為抽出法により 261 事業所を抽出し、これら事業所において、事務・技術関係職種をはじめ公務に類似する 76 職種に該当する実人員 11,531 人に対し、本年 4 月分として支払われた給与月額等について行ったものである。

イ 調査結果

平成 28 年職種別民間給与実態調査の結果は次のとおりである。

(ア) 職種別給与

本年 4 月の事務・技術関係 16 職種をはじめ 58 職種の平均給与月額は参考資料第 9 表のとおりである。

(イ) 初任給

新規学卒者の本年 4 月の初任給は参考資料第 10 表のとおりであり、事務員・技術者の平均額は、大学卒 205,630 円、短大卒 177,581 円、高校卒 165,974 円である。

(ウ) 扶養（家族）手当

扶養（家族）手当の支給状況は次表のとおりであり、配偶者にあつては月額 13,071 円、配偶者と子 2 人にあつては月額 24,949 円である。

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,071 円
配偶者と子1人	19,130
配偶者と子2人	24,949

(注) 扶養(家族)手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については14,200円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(エ) 住居(住宅)手当

住居(住宅)手当は、全体の59.2%の事業所において支給されており、住居の所有区分に応じた支給状況等は次表のとおりである。

区 分	事業所の割合
借家・借間に支給	54.4 %
自宅に支給	37.3

(注) 各割合は、全事業所を100とした割合である。

備考 職員の場合、住居手当の現行支給月額は、月額12,000円を超え23,000円以下の家賃を支払っている場合は2,500円、月額23,000円を超える家賃を支払っている場合は8,800円である。なお、平成28年3月31日現在持家に居住する者及び月額12,000円以下の家賃を支払っている者等については、経過措置期間中であり、2,500円が支給されている。

(オ) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた特別給(ボーナス)の支給状況は次表のとおりであり、平均給与月額の4.30月分に相当している。

特別給の支給割合	下半期	2.11 月分
	上半期	2.19
年間の平均		4.30 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、現行の年間支給割合は4.135月分である。

4 給与の改定

(1) 基本的考え方

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されていることは、既に述べたとおりである。これらの諸要素を、具体的にどのように考慮し、適用していくかについて、本委員会の基本的考え方を、給与制度面（給料表の構造、手当の種類、内容等）及び給与水準面に分け、以下に整理する。

ア 給与制度面

公務にふさわしい給与制度として、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とする。

イ 給与水準面

地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視する。

なお、この際、職員の生活保障がなされているかどうかといった点から、生計費も考慮の対象とする。

(2) 本年の給与の改定

ア 民間給与との較差

(ア) 月例給・特別給それぞれの比較方法は、次のとおりである。

a 月例給

給与較差は、本市の行政職給料表適用職員とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の市内民間企業従業員の給与を比較して算出する。

比較に当たっては、本市職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士の比較を

基本としているが、本市と民間企業においては、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成等が異なっているため、相互の給与の単純平均を比較することは適当ではない。そこで、個々の本市職員に、役職段階、年齢階層、学歴といった主な給与決定要素が同一である民間企業従業員の給与額を支給したと仮定して算出される給与支給総額が、現に本市職員に支給している給与支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出する。具体的には、役職段階、年齢階層、学歴別の本市職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間企業従業員の平均給与のそれぞれに本市職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較する。

(参考) 比較における役職段階の対応関係表

行政職給料表	企業規模 500 人以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所	企業規模 100 人未満の事業所
9 級 局長	支店長 工場長 部長 部次長	—	—
8 級 部長			
7 級 括弧内の課長	課長	支店長 工場長 部長 部次長	支店長 工場長
7 級 課長			
6 級 総括係長	課長代理	課長	部長 部次長
5 級 係長	係長		課長
4 級 主任		課長代理	課長代理
3 級 係員	主任	係長	係長
2 級 係員		主任	主任
1 級 係員	係員	係員	係員

b 特別給

特別給の支給額が平均給与月額（月例給）の何月分に相当するかによって比較を行う。

(イ) 比較結果

a 月例給

上記の方法により、本年4月分の月例給を比較した結果は次表のとおりである。この場合において、職員、民間ともに本年度の新規学卒者等は含まれていない。

民間の給与	職員の給与	較 差
383,961円	384,653円	△692円 (△0.18%)

備考 本年4月に実施した給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴う経過措置（経過措置給料表の適用）がないものとした場合の職員の給与と比較すると、民間の給与は職員の給与（382,680円）を1,281円（0.33%）上回っている。

b 特別給

次に、特別給については、民間の特別給の年間支給割合（4.30月）は、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.135月）を上回っている。

イ 改定の内容

(ア) 月例給

a 月例給については、職員の給与が民間の給与を692円（0.18%）上回っており、給与水準について地域の民間給与をより重視するという上記の考え方から、この較差を解消する必要がある。月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、基本的な給与である給料表を引き下げる改定を行うことが適当である。

なお、医師の確保の必要性が依然として高いと認められることから、医療職給料表(1)については、引下げ改定の対象から除外することが適当である。

b 上記の改定は、本年4月時点での調査結果に基づく措置となることから、同月からこの改定の実施の日の前日までの間の給与較差相当分を解消するための

調整措置を講ずる必要がある。この調整措置は、速やかに行われる必要があり、また、月例給が月々の生活に充てられるものと考えられることから、期末手当又は勤勉手当において、制度的に講ぜられることが適当である。

- c 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院の勧告を考慮して改定を行うことが適当である。

(イ) 特別給

期末手当及び勤勉手当の年間支給割合(4.135月)については、市内民間事業所における支給状況及び人事院の勧告を考慮し、本年4月に実施された勤勉手当の支給割合の引下げ分(0.065月)の復元も含め、0.165月分引き上げる必要がある。なお、支給月数引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分については、人事院の勧告に準じた取扱いをすることが適当である。

(3) 扶養手当制度の見直し

扶養手当について、人事院は本年、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、平成29年4月1日から段階的に、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円まで減額し、子に係る手当額を10,000円に引き上げる勧告を行った。本市においても、給与制度面については国家公務員の給与制度を基本とするという本委員会の基本的な考え方にに基づき、国家公務員の扶養手当について、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行うという国における扶養手当制度の見直しに準じ、国の手当額の支給水準まで、平成29年4月1日から配偶者に係る手当額の引下げ及び子に係る手当額の引上げを行うことが適当である。

5 市内民間事業所の給与等に関する特別調査

本委員会は、「平成 28 年職種別民間給与実態調査」とは別に、市内の正社員 10 人以上 50 人未満の事業所について、その給与等の実態を把握し、職種別民間給与実態調査と同様に、公民比較を行うことができるかどうかの検証を行うため、郵送による調査を実施した。

調査対象事業所は、経済センサスの調査結果を基礎として整備された直近の国の事業所母集団データベース（平成 26 年次フレーム）から無作為に抽出した正社員 10 人以上 50 人未満の 400 事業所とした。

調査を依頼した 400 事業所のうち、事業所を閉鎖したものや市外に移転するなどした事業所が 10 事業所あった。回答が得られた事業所は 143 事業所であり、回答率は 35.8%であった。この回答のあった事業所のうち、正社員が 10 人未満又は 50 人以上となった事業所（非該当事業所）が 40 事業所あった。その結果、正社員 10 人以上 50 人未満の要件を満たす事業所（以下「該当事業所」という。）の回答数は 103 事業所であり、有効回答率は 25.8%に留まった。こうした状況から、短期間での事業所の変更や従業員数の変動が大きいことがうかがわれる。

回答状況

	依頼 (送付) 数	回答数	該当	非該当	調査辞退等 (無回答含)	事業所閉鎖・ 市外移転等
			事業所	事業所 (規模不適)		
事業所数	事業所 400	事業所 143	事業所 103	事業所 40	事業所 247	事業所 10
(割合)	(100.0%)	(35.8%)	(25.8%)	(10.0%)	(61.8%)	(2.5%)

該当事業所の調査結果をみると、役職段階について、役付職員（主任以上の役職段階の職員）が全くいない事業所が約 24%あった。また、部長の役職段階がある事業所は約

40%、課長の役職段階がある事業所は約 50%、係長と主任の役職段階がある事業所は、それぞれ約 40%という状況であった。その一方で、係員のいない事業所が 20%以上あった。これらのことから、役職段階が少なく、すべての役職段階が存在する公務とは大きく異なっている。

役付職員（主任以上の役職段階の職員）の状況

なし
24.3%

役職段階別の状況

役職段階	あり
部長	37.9%
課長	52.4%
係長	42.7%
主任	42.7%

役職段階	なし
係 員	21.4%

本年 4 月分の個人別の給与支給状況については、同一事業所内においても、例えば、係長が部長の給与額を上回っている等、役職段階が大きく異なる下位と上位の者の給与額が逆転している事例が散見された。また、同程度の役職段階、年齢の正社員であっても、給与水準に大きな開きがあることが認められた。

給与は、一般的に、職種、役職段階、学歴、年齢等の要素に応じてその水準が定まっていることから、これらの給与決定要素が異なれば、給与水準も異なることとなる。したがって、公務と民間企業の給与を比較する場合、相互の給与の単純平均を比較するこ

とは適当ではなく、部長、課長、係長などの役職段階、年齢、学歴といった給与決定要素を合わせて同種・同等の者同士の給与の比較を行う必要がある。

しかしながら、正社員 10 人以上 50 人未満の事業所の調査結果については、前述したように、

- ① 短期間での事業所の変更や従業員数の変動が大きい、
- ② 役職段階が少なく、すべての役職段階が存在する公務とは大きく異なっている、
- ③ 役職段階が大きく異なる下位と上位の者の給与額が逆転している事例がある、
- ④ 同程度の役職段階・年齢の正社員であっても給与水準に大きな開きがある、

といったことなどから、同種・同等の者同士の給与を比較するには支障があり、職種別民間給与実態調査と同様に公民比較に用いることは、困難であると考ええる。

6 公務運営における課題

(1) 人材の確保について

昨今の景気回復基調に伴う民間企業の活発な採用活動等の影響により、従前に比べ人材の確保が厳しい状況にある。

そのような中、本委員会では、昨年度、広報活動の充実に努めるほか、試験制度については、職務経験者採用試験において、より広い視野や柔軟な発想力を持つ即戦力として活躍できる人材を確保できるよう、受験年齢の見直しを行ったところである。これにより、幅広い年齢層の人材を確保する途を開き、人材確保において一定の効果をもたらした。

しかしながら、経済情勢に先行き不透明感が生じながらも、引き続き有効求人倍率が高い水準で推移しており、採用試験を取り巻く環境は依然として厳しく、また今後においても、ますます進む少子化により、受験年齢人口が減少することから、有為な人材の確保に向けた競争は、経済情勢にかかわらず厳しさが増すものと見込まれる。

今年度の国や他の地方公共団体における採用試験の実施状況を見ると、国家公務員採用総合職試験において選択可能な問題を増やすことにより受験者の専攻する専門分野をより活かせるよう見直しを行った例があるほか、試験区分の新設・変更や出題分野の見直しを行うなど、採用試験の内容を適宜見直し、受験者の動向や情勢の変化への対応を図っていることがうかがえる。

本委員会としては、こうした国や他の地方公共団体における採用試験のすう勢を注視し、受験者の動向を踏まえつつ、本市が求める人材を確保することができるよう、試験制度のあり方について、引き続き、任命権者と連携を図りながら、検討していくこととする。

また、より一層広報活動を充実させ、就職支援サイトなどの受験者層にとって利用しやすい広報媒体の活用を進めるとともに、若手職員が担う職員リクルーターが本市の施策や仕事のやりがい等を直接伝える機会を増やすことで、本市で働くことの魅力

を受験者層に発信し、人材確保につなげていく。

(2) 人材の育成について

本市の人材育成基本方針では、「めざすべき職員像」を示し、それに近づいていくよう、積極的に人材育成に取り組んでいく必要があるとしており、「意識・意欲」「能力開発・発揮」「成果」の人材育成のサイクルを通して、継続的に人材育成に取り組むことが大切で、なかでも、まず職員自身が意欲を持つことが必要であるとしている。そのためには、職員は自らの将来像（キャリアビジョン）を意識し、それに向かって成長していこうという意欲を持つこと、役職者は部下に対して自らの将来像を考えさせること、そして人材育成関係部署はキャリアデザインの支援に取り組むこととしている。また、今年度の人材育成計画では、「自らの将来像を考えるキャリアデザインの支援」のほか、「効果的に指導・育成を行うOJT（職場における人材育成）の推進」等を重点項目としている。

その一方で、人事院に設置された「公務における人材育成・研修に関する研究会」より、昨年12月に出された報告には、若者気質の変化、人材の多様化、行政課題の複雑化等の要因から、これまでの役職者を中心とする職務を通じたOJTのみではその機能を十分に果たせず、役職者のマネジメント能力や部下育成のための資質の涵養が必要であるとの指摘があり、この点も踏まえる必要がある。

本市でも、今後ますます行政課題が複雑多様化すると見込まれる中、限られた財源と人員により適切に対応していくには、職員一人ひとりの意欲を一層喚起し、能力を最大限に引き出していくことが不可欠となる。そのためには、職員においては、やりがいを持って前向きに仕事に取り組む姿勢を、また、より多くの者が役職にチャレンジする姿勢をこれまで以上に育てていくことが求められ、キャリアデザイン支援を一層充実させていく必要がある。他方、役職者においては、部下に対してより実践的なOJTを行うことが求められることから、市政に対する横断的な視点や部下育成に係る先進的なスキルを身につけられるよう、効果的なOff-JT（職場外研修）を講じ、支援する必要がある。このように、OJTとOff-JTを車の両輪とすること

で、役職者が職場で部下と直接向き合い、部下が抱くキャリアデザインをよりきめ細かく支援していくことが求められる。

(3) 人事評価制度について

地公法の改正により、これまでの勤務成績評定制度に代わる人事評価制度が今年度導入された。本市においては、人材育成を目的にした、能力評価及び業績評価からなる人材育成評価制度が既に導入されてきたこともあり、それを基盤に改編し、評価の透明性、公正さ及び納得性の高い仕組みが構築された。

今後は、地公法に基づき、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していくことを通じて、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図っていくことになる。これにより、職員のモチベーションの向上や、より高い能力を持った人材の育成を図り、組織全体の活力及び公務能率の向上、ひいては市民サービスの向上につなげていくことが肝要である。

そのため、早期に人事評価制度の定着と浸透を図っていく必要があり、任命権者にあっては、不断の努力が求められる。

(4) 係長昇任選考のあり方について

本委員会が行う係長昇任選考の受験率は、昨年度も、受験の勧奨を推進したものの、全職種平均で 11.3%と低迷した。これまでの報告でも言及してきたように、職員の昇任意欲を高めるためには、職務給原則の徹底のほか、役職者のやりがいや魅力の向上と発信、職員のモチベーションの向上を図るなどの対策が必要である。こうした受験率低迷の傾向は、とりわけ女性職員に顕著であり、女性の登用推進に資する係長昇任選考の見直しが喫緊の課題となっている。また、副係長制度及び副係長の係長昇任を後押しする選考種別「コースⅢ」についても、十分に機能していないことから、これらへの対策も急務である。更には、地公法の改正に伴い、人事評価制度が導入された趣旨に照らし、係長昇任選考を能力及び実績のある職員の登用に一層資するものとしていく必要がある。

そこで、本委員会としては、平成 29 年度の実施に向けて、これらの課題への対応のため、職員のライフステージに配慮した受験しやすい仕組みづくりや、副係長を対象としたコースⅢの抜本的な見直しを進めるほか、順次、豊富な経験を有する中堅職員層を中心に、筆記試験を重視したこれまでの選考から、人事評価の結果を重視する内容へと、見直していくこととする。

また、他の地方公共団体において、本市と同様の筆記試験や口述試験を課す係長昇任選考と、試験によらない選考方法を併用する制度の導入により、いわゆる係長昇任の「複線化」を果たし、日頃の業務において能力及び実績が評価された職員を昇任させる仕組みをとり入れた例がある。今後は、人事評価をより反映した係長昇任選考とするため、こうした複線化についても、その実施を視野に入れ、任命権者と協議を重ねていくこととする。

(5) 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減は、業務の効率化を図るという観点から取り組むべき課題であるだけでなく、職員の健康保持、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進の観点からも重要な課題となっている。

多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応することが求められる中、本市では、職員一人あたりの平均年間超過勤務時間数は増加の一途をたどっており、年間 600 時間を超える超過勤務を行っている職員も一向に減少していない。これまでも超過勤務の縮減に向けた取組みが講じられてきたところであるが、任命権者は、より一層実効性のある対策を講じる必要がある。

このような状況において、本市では、平成 28 年 3 月に「第 1 期女性職員の活躍推進プログラム」を策定し、女性職員が高い意欲を持って能力を発揮し、より一層活躍できるための取組みとして、長時間勤務の抑制など働き方の改革を掲げており、女性職員の活躍推進の観点からも、超過勤務の縮減への取組みは重要な課題となっている。

任命権者にあっては、従来より、定時退庁日、定時退庁週間、定時退庁強化月間を設定し、定時退庁の促進に取り組む他、超過勤務の事前命令の徹底と就業ターミナル

の活用等による事後確認の徹底を通じて、超過勤務の適正な管理に努めている。さらに今年度から、年間 600 時間を超える超過勤務を行う職員が生じないように、一定の超過勤務時間数を超えた職員が生じた場合には、所管部長がヒアリングを行い、管理監督職員による勤務時間管理の徹底を図っている。

こうした超過勤務縮減の取組みに当たっては、職員一人ひとりが働き方の見直しを意識し、自ら主体的かつ継続的に、勤務時間内での効率的な業務遂行に努めていくことが重要である。また、管理監督職員においても、リーダーシップを発揮してマネジメントを行い、特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しを適宜行うことはもとより、業務自体の必要性の検証も含めた業務の見直しや簡素化に努め、サービス残業発生の防止に留意しつつ、率先して超過勤務の縮減に取り組むことが求められる。

(6) ワークライフバランスについて

ワークライフバランスの実現は、職員が心身ともに健康で生き活きと働くために必要であるとともに、人材確保や公務能率の向上にも資すると考えられる。

特に女性活躍推進の観点からは、子育て職員のワークライフバランスを実現することにより、子育て職員が職場を長期間にわたり離れることなく、職場の中核人材として、キャリア形成を継続できるようにすることが重要である。

こうした中で、国においては、昨年度に引き続き、朝型勤務やフレックスタイム制等の活用により終業時刻を早める「ゆう活」の取組みが実施されている。また、7月及び8月のワークライフバランス推進強化月間における、テレワークの取得奨励や、活用事例の共有、制度の周知が実施されている。

本市においては、7月及び8月を定時退庁強化月間とし、その期間中やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、始業時刻前に超過勤務を命じるなど、弾力的な対応が推奨されているところである。

任命権者にあっては、引き続き、国や他都市等におけるフレックスタイム制の活用やテレワークの導入などの取組みも参考にしながら、本市の実情を考慮しつつ、これ

らを試行し効果等を検証するなど、柔軟な働き方の実現に取り組み、男女を問わず、すべての職員が働きやすい職場環境の整備を進めていくことが必要である。

(7) メンタルヘルス対策について

職員が、その能力を十分発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するためには、職員の心の健康の保持増進が不可欠である。本市においては、セルフケア推進のための教育研修を充実させ、セルフチェックと自発的な相談の促進によるメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応に努めるとともに、産業保健スタッフによる新規休職者職場訪問等によるメンタルヘルス不調の連鎖の予防などにも取り組んできた。しかしながら、本市における精神疾患による休職者数は依然として高い水準で推移している。

こうした中で、本市においては、平成 26 年の労働安全衛生法の改正を受けて、ストレスチェック制度の見直しが行われ、本年 4 月から新たにストレスチェックの結果に基づき医師の面接指導を受けた者については、医師の意見を踏まえて健康を保持するために必要な措置（労働時間の短縮、就業場所の変更等）を講ずることとされた。さらに、精神疾患による休職者への対応として、個々の休職者の状況に応じて具体的な職場復帰後の支援プランを作成し、円滑な職場復帰・再発防止を図ろうとする取組みが昨年度から試行されている。

見直しが行われたストレスチェック制度がメンタルヘルス不調の発生防止や早期発見・早期対応の有効な対策となるよう適切に実施するとともに、職場復帰後の支援プランの取組みについては、本格実施に向け、試行された事例の評価・検証を着実に進め、メンタルヘルス不調の再発の防止につながるものとする必要がある。

(8) 育児・介護休業法等の見直しに即した環境の整備について

家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）等の見直しが行われ、公務においても、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を進めていくことが必要となっている。こうした社会情勢の中で、本年の人事院

勧告においては、育児・介護休業法等の見直しに即して、介護休暇の分割取得や介護時間を新設することなどについて言及がなされたところである。

今後、本市においても、関係法令の改正状況等を注視しながら、本市の実情を考慮しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境の整備を進められたい。

7 おわりに

人事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ことを目的として設けられたものであり、職員の給与水準を適切に設定することは、職員の意欲向上や人材の確保、労使関係の安定などを通じて、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものであり、また、市民からの納得を得ることにもつながるものであると考える。

最後に、このような勧告制度の意義・役割を一層深く理解され、適切に対応されるよう要請する。