

報 告

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第14条において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に応ずるものでなければならず、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、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、前記の地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。職員に対して適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、報告及び勧告が果たす役割や職員の勤務条件を取り巻く諸情勢を認識する中で、地域の民間賃金のより適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立に取り組むとともに、職員の給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行ってきたところである。

その結果は、次のとおりである。

I 職員給与の実態等

1 職員の給与

本委員会が平成26年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員（職員の給与等に関する条例及び一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）は、昨年に比べて68人少ない27,791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、医療職、研究職、第2号任期付研究員及び特定任期付職員の7種10給料表の適用を受けている。

これらのうち、行政職給料表の適用者は5,181人で、その給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）及び主な手当の平均月額（実支給額）は、給料336,736円、扶養手当9,371円、地域手当25,063円であり、その平均年齢は43.8歳、平

均経験年数は21.8年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男性63.5%、女性36.5%、学歴別構成比は大学卒67.9%、短大卒9.2%、高校卒22.8%、中学卒0.1%となっている。

また、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体では、給料（教職調整額を含む。）349,082円、扶養手当9,142円、地域手当24,750円であり、その平均年齢は41.7歳、平均経験年数は19.5年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男性61.6%、女性38.4%、学歴別構成比は大学卒76.6%、短大卒8.5%、高校卒14.9%、中学卒0.0%となっている。（「説明資料」第1表から第12表まで参照）

2 民間給与の調査等

本委員会は、職員の給与等を検討する資料を得るため、人事院及び京都市人事委員会等と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

この調査では、府内に所在する企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である929の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した240の事業所を対象に調査を実施し、公務と類似すると認められる76職種の職務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や過去1年間に支払われた賞与等の調査を行うとともに、各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。（「説明資料」第13表から第25表まで参照）

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も個人別の給与月額等を把握することとした。

本年の調査完了率は90.3%と例年と同様に極めて高い割合となっており、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

本委員会では、この調査のほか、今後とも、機会あるごとに幅広く情報収集・意見聴取に努め、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めていくこととする。

3 職種別民間給与実態調査の実施結果

(1) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況について調査した結果は次のとおりである。

採用及び初任給の状況は、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所は、大学卒で37.3%（昨年40.6%）、高校卒で9.4%（同6.9%）となっている。採用を行った事業所における初任給は、大学卒で74.4%（同88.7%）、高校卒で79.6%（同86.1%）の事業所で据置きとなっている。（「説明資料」第15表参照）

給与改定の状況は、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25.1%（同12.9%）、ベースアップを中止した事業所の割合は14.4%（同14.5%）となっている。（「説明資料」第16表参照）

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は89.0%（同87.8%）となっている。昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は23.9%（同16.8%）、減額となっている事業所の割合は2.3%（同15.9%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

(2) 職員給与と民間給与との比較

職員の給与改定に当たっては、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、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に勧告を行っている。

ア 月例給

職員の月例給の改定に当たっては、民間企業の給与水準をより適正に反映させ、広く府民の理解を得ていくため、単純な平均値によるのではなく、職員にあつては行政職給料表適用職員のうち本年度の新規学卒の採用者等を除いた者（公民給与の較差算定対象職員）、民間企業従業員にあつてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、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の4月分の給与月額を対比させるラスパイレス方式により精密に比較を行っている。

なお、本年の比較に当たっては、前記2で述べた基幹となる役職段階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。

本年4月分の給与について、職員の給与等に関する条例（給与条例）に定める本来の給与月額に基づく公民較差を算出したところ、第1表に示す

とおり、職員の給与が民間企業従業員の給与を957円・0.24%下回っていた。

また、本府においては、現在、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置による減額後の職員の給与は、民間企業従業員の給与を1,967円・0.50%下回っていた。

第1表 職員と民間企業従業員との給与比較

	民間企業従業員の給与 ①	職員の給与 ②	較 差	
			①-②=③	③/②×100
給与減額前	392,052円	391,095円	957円	0.24%
給与減額後		390,085円	1,967円	0.50%

- (注) 1 「給与減額後」は、管理職員等の給与の特例に関する条例（平成19年京都府条例第23号）による管理職員に対する給料月額のカット措置により、実際に支払われた職員の給与である。
- 2 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、1,010円(0.26%)となっている。
- 3 職員、民間企業従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
- 4 比較給与種目は次のとおりである。

民間企業従業員の給与	職員の給与
きまって支給する給与（注1）から時間外手当（注2）及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当

(注1) 基本給、家族手当、地域手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される給与をいう。

(注2) 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

- 5 給与較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくするもの同士を比較するラスパイレ方式による。

$$\text{給与較差} = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$$

P_1 …民間企業従業員の平均給与月額

P_0 …職員の平均給与月額

Q_0 …職員数

ラスパイレ方式

民間企業従業員を役職段階・年齢・学歴に応じて区分した上で、それぞれの区分ごとの給与（平均額）をそれぞれ同等と認められる職員に支給した場合の給与総額を職員の実際の給与総額で除したものの

イ 特別給

職員の特別給（期末・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給の年間支給月数とを比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

その結果、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、第2表のとおり、年間で所定内給与月額 \times 4.12月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.17月分下回っていた。

第2表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均所定内給与月額	363,324円
	下半期 (A ₁)	363,989	280,631
	上半期 (A ₂)		
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	749,657	493,634
	上半期 (B ₂)	753,883	538,220
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.06月分	1.76月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)	2.07	1.92
年間支給割合		4.12月分	

- (注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給されるすべての給与から超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当を除いたものをいう。
- 2 「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月から同年7月までの期間をいう。
- 3 「年間支給割合」は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。
- 備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は3.95月分である。

4 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では3.4%の増加、京都市では3.9%の増加となっている。

本委員会が家計調査（同省）を基礎に算定した本年4月における京都市の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217,790円、249,880円及び281,980円となった。また、全国消費実態調査（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、143,780円となった。

（「説明資料」第27表及び第28表参照）

5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告においては、本年4月分として支給された月例給について国家公務員給与と民間給与を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を1,090円（0.27%）下回っており、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置いた俸給表の引上げ改定を行うこととしている。

特別給についても、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に見合うよう、支給月数を0.15月分引き上げることとしている。

また、初任給調整手当、交通用具使用者に係る通勤手当の引上げ改定等を行うこととしている。

さらに人事院は、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及び公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しといった諸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している。（「説明資料」[参考\(国家公務員の給与等\)](#) 参照)

小・中学校及び高等学校等の教員に適用される教育職給料表等については、従前どおり、本委員会も参画する全国人事委員会連合会（全人連）において検討を行い、本年の人事院勧告に準じて改定されたこれらの者に適用される給料表のモデルとなる給料表（教員モデル給料表）が示されたところである。

II 職員給与の改定及び勤務条件等

1 職員給与の改定等

(1) 職員給与の改定

ア 公民の給与較差に基づく職員給与の改定

職員の給与の状況、民間給与の状況、職員の給与と民間給与との比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の内容等については、以上のとおりである。

(ア) 月例給

本府においては、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なる臨時・特例的なものであることから、公民の給与較差に基づく職員の給与の改定に当たっては、給与条例に定める本来の職員の給与水準と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本に対応することが適切である。

本年4月分の給与条例に定める本来の職員給与と民間給与を比較した結果、職員の給与月額は、民間給与を957円・0.24%下回っており、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

人事院は、本年の給与改定に当たり、官民の給与差を年齢別に見ると、50歳台後半層では公務が民間を上回る状況が続いているが、若年層では民間が高い状況となっていることを踏まえ、若年層に重点を置いた俸給表の引上げを勧告した。

本府においても国と同様の状況にあり、本年の職員給与の改定に当たっては、給料表について、本年の人事院勧告で示された官民給与の較差に基づく改定による俸給表等の構造を基本として、本府の民間給与水準を適切に職員給与に反映させた給料表に改定する必要がある。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて、職員給与と民間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こととする。

この改定により、給料の月額が平均884円増額となるほか、地域手当などの給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が、平均65円の増額となる。

(イ) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、府内の民間事業所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、4.10月分とする。支給月数の引上げ分は、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勤勉手当に配分することとし、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ため、この改定は、本年6月に遡及して実施することとする。

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、同様に支給月数を引き上げることとする。

イ その他の改定

(ア) 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止等

本府においては、給与構造改革の実施に当たり、国に準じて経過措置（いわゆる「現給保障」）及び昇給抑制措置を講じてきたが、国においては、平成26年3月末をもって経過措置額が廃止され、昇給抑制の回復措置が講じられたところである。また、他の都道府県においても、既に大半の団体において経過措置額の廃止が決定されている。

こうした状況を踏まえ、昨年の本委員会の報告において言及したとおり、経過措置額を廃止するとともに、昇給抑制の回復措置を講じることとする。

経過措置額の廃止に当たっては、本府の職員の実情等を考慮し、激変を緩和する観点から、段階的に廃止する措置を講じることとし、平成29年度末をもって経過措置額を廃止することとする。

昇給抑制の回復措置については、平成19年1月1日又は平成20年1月1日の昇給抑制を受けた職員について、昇給抑制を受けた回数を上限として、平成27年4月1日及び平成28年4月1日に上位の号給に調整するものとする。具体的には、平成27年4月1日には、平成20年1月1日の昇給抑制を受けた者の号給を1号給上位の号給に調整することとし、平成28年4月1日には、経過措置額の状態等を考慮して、人事委員会規則で定める者のうち、平成19年1月1日の昇給抑制を受けた者の号給を1号給上位の号給に調整することとする。

(イ) 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、医療職給料表(1)の改定状況を踏まえ、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。

(ウ) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、府内の民間事業所における支給状況を調査した結果、公務における現行の手当額は、一部の使用距離において、民間事業所における支給額を下回っていた。（「説明資料」第21表参照）

自動車等を使用することを常例とする職員の負担に配慮するとともに、民間事業所の状況、本府の実情等を踏まえ、自転車以外の交通の用具を使用する職員に係る通勤手当について、通勤距離が片道3キロメートル以上であるときの、1キロメートルまでごとに加算する額を20円引き上げることとし、この改定は、本年4月に遡及して実施することとする。

(エ) 教員等の諸手当等

教員等の諸手当等について、国において検討が進められる中で、国の平成26年度義務教育費国庫負担金予算において、部活動における指導業務等に従事する教員の特殊勤務手当については増額され、特別支援教育に従事する教員等に支給される給料の調整額については減額されているところである。

このような状況の下、教員等の諸手当等の在り方については、その職務と責任の特殊性に基づくものとなるよう、今後とも、国における検討・措置状況や他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 給与制度に係る諸課題

国においては、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑制するため、55歳（一部の職種は57歳）を超える職員は標準の成績では昇給しないこととするとともに、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格時号俸対応表を改正する等、高齢層職員の給与水準の是正が進められている。

本府においても、国や他の都道府県の措置状況及び本府の実情等を踏まえ、引き続き検討していくこととする。

また、その他の手当等についても、今後とも、本府を取り巻く諸情勢の変化、職員の業務従事の実態等を踏まえ、点検・検証を行い、適切に対応していく必要がある。

(3) 給与制度の総合的見直し

ア 人事院による給与制度の総合的見直しに係る勧告

人事院は、本年の勧告において、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分という観点から、俸給表水準を平均2%引き下げるとともに、地域手当について俸給表水準の引下げに合わせて支給割合を見直し、さらに、広域異動手当、単身赴任手当、本府省業務調整手当、管理職員特別勤務手当を引き上げる給与制度の総合的見直しを平成27年4月から実施するよう勧告したところである。

イ 本府におけるこれまでの給与改定

本府においては、これまでから、地方公務員法の給与決定原則に基づき、給与制度については国家公務員の給与制度に準じるとともに、給与水準については府内の民間給与との均衡を図ることを基本として、毎年給与改定を行ってきたところであり、本年においても、前記1の(1)で述べたように、平成26年4月時点の公民較差に基づき、給料表の改定を勧告することとしており、これによって、民間との均衡が適切に確保されることとなる。

ウ 給与制度の総合的見直しについての検討

本府においては、前述のとおり、給与制度については国に準じてきたところであり、今回の給与制度の総合的見直しについても、国家公務員との均衡の観点から、その内容や考え方について十分に考慮することが必要である。

(ア) 地域間の給与配分の見直し（給料表水準及び地域手当の見直し）

人事院は、この総合的見直しは俸給表水準の引下げ分を原資として地域手当の支給割合の引上げ等により給与配分の見直しを行うものであるとしており、国においては、見直しの実施後も全体の給与水準は維持されるものと考えられる。

一方、本府が国に準じて見直しを実施した場合には、地域手当や単身赴任手当は引き上げられることとなるが、その引上げ幅は給料表水準の引下げ幅には及ばないため、職員の給与水準は本年の公民較差に基づく改定後の給与水準よりも低下し、民間給与水準との均衡が維持できないこととなる。

なお、国と本府でこのような相違が生じる大きな要因は、国と地方では手当制度や手当の受給状況が異なるために、給料表の引下げ分の原資を国と同じように手当に配分できないことにある。

具体的には、国が今回の見直しで俸給表水準の引下げに合わせて見直しを行う手当の中には、国にしかない手当が含まれていることや、地域手当、単身赴任手当等の受給者の状況が異なることが挙げられる。

また、これに加えて、国の地域手当に係る指定基準は全国に勤務する国家公務員を対象としたものであるため、地方公共団体の実情までは考慮されておらず、地域における民間賃金水準をきめ細かく反映できるようなものになっていないことや、一定の規模以下の市町村の状況が十分に考慮されていないことも影響しているものと考えられる。

このような制度上の問題により民間との均衡が維持できなくなることは、これまでの本府における給与改定の基本的考え方には合致しないものであり、本委員会としては、本府が給与制度の総合的見直しを実施する場合においても、給与水準については府内の民間給与との均衡を重視していくことが適当であると考えます。

(イ) 世代間の給与配分の見直し（給料表構造の見直し）

人事院は、50歳台後半層において公務が民間を上回る状況が続いているが若年層では民間が高い状況になっているとして、俸給表水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層が多く在職している高位号俸について最大4%程度引き下げ、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している。

世代間の給与配分については、本府においても同様の傾向が見られるところであり、国と共通の課題である。

エ 本府における給与制度の総合的見直しへの対応

本委員会としては、給料表の構造等の給与制度については国に準じた見直しを行う必要があると考えるが、その場合においても、前述のとおり、府内の民間給与の水準との均衡を重視していくことを基本として対応すべきである。

このため、本委員会は、今後、本府における給料表や地域手当の在り方を含め、民間給与の水準との均衡を確保するための方策や地域間給与配分の方法について、本府における各地域の実情や職員の状況、さらに、国や他の都道府県における措置状況なども踏まえて、引き続き検討していくこととする。

なお、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、給与制度の総合的見直しの検討の中で一体的に検討していくことが適当である。

2 職員の勤務条件等

職員の総実勤務時間の短縮、健康の保持増進、仕事と育児・介護等の両立に関する事項は、職員が安んじて公務に精励するための重要な勤務条件であり、本府においては、そのための取組を積極的に推進してきたところである。

しかしながら、これらの取組によっても必ずしも十分な成果が得られているとまではいえない状況も見られる。

任命権者は、今後とも、総実勤務時間の短縮に向けて実効ある取組を更に推進するとともに、職員が心身の健康を保持・増進し、職業生活の各段階において仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備していく必要がある。

(1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の実現につながるものであり、極めて重要な課題である。

このため、任命権者においては、これまでからの時間外勤務の縮減対策に加え、昨年度からアンケート調査を実施し、時間外勤務等の実態を把握するとともに、事前命令・修正命令等の徹底が図られたところである。また、各担当ごとに業務計画を作成し、業務の進捗管理や協力体制の構築にも取り組んでいる。

本委員会においても、「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催し、管理監督者に対して労働基準法等の法令上の義務を周知し勤務時間管理の重要性等を徹底するとともに、地方公務員法の規定に基づき労働基準監督機関として事業場調査を実施し、総実勤務時間の短縮に向けた指導等に努めている。

しかしながら、本府の昨年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、災害への対応等により全体として増加が見られたところであり、時間外勤務が多い職場の固定化や特定の職員への偏りも見られた。

本委員会において実施した事業場調査では、特定の職場において、事前命令を受けていないにもかかわらず速やかに退庁していない職員や時間外勤務が長時間に及んでいる職員が依然として見受けられるとともに、年次休暇の取得日数が極めて少ない職員の存在が複数の職場で確認された。さらに、教員については時間外勤務の状況を適切に把握できていない実態が見られたところである。

任命権者においては、時間外勤務の要因の把握に努め、徹底的な事務事業の見直しや効率的な業務執行体制の構築等それぞれの実情に応じたより実効性のある取組を着実に進める必要がある。

また、所属長においては、時間外勤務の必要性・緊急性を判断した上で、必要な場合には適正に事前命令・修正命令を行い、事前命令を受けていない職員の速やかな退庁を徹底するとともに、個々の職員の業務の状況を的確に把握して、特定の職員に業務が集中しないよう業務の平準化を図るなど、適切な勤務時間管理に努め、率先して効率的な業務運営を実行していく必要がある。時間外勤務手当については、このように適切な勤務時間管理を行う中で、適時・適切に支給される必要がある。

特に、教員については、所属長が勤務の実態を適切に把握し、学校の運営状況に応じ週休日の振替や勤務時間の割振り変更を適正に行うなど、長時間勤務の縮減になお一層取り組まなければならない。

さらに、長時間に及ぶ勤務が職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすこともあることから、職員の時間外勤務の状況を適切に把握し、医師による面接指導等を徹底する必要がある。

加えて、年次休暇や夏季の特別休暇の計画的取得や連続取得の促進も総実勤務時間の短縮のために重要であることから、所属長は、各職場の実情に応じた職員の年次休暇等の計画的かつ着実な取得の促進や休暇を取得しやすい職場環境の整備、職員の意識啓発等に引き続き取り組むことが重要である。

今後とも、全職員が、総実勤務時間の短縮を共通の課題・目標として常に認識し、主体的かつ一体となって取り組みながら、府民の理解と満足が得られる公務運営を図っていくことが重要である。

(2) 健康の保持増進

職員の健康の保持増進は、職員が、その能力を十分に発揮し行政サービスを一層向上させるとともに、家族等との充実した時間を持ち生活を豊かにしていくため、極めて重要な課題である。

昨年度においては精神・行動の障害（メンタルヘルスの不調）による休職者がわずかながら減少したところであるが、更なる改善を図るために引き続きメンタルヘルス対策に積極的に取り組む必要がある。

メンタルヘルスの不調については、原因や症状は多様であるが、所属長は不要なストレスのない職場づくりを進めるとともに、常日頃から職員と接する中でその言動等に現れる変化を早期に発見し、職員に専門医の受診を促すなどの適切な措置を講じることが重要である。

また、職場復帰をした職員については、管理監督者、専門医、家族等が緊密に連携し、職員の個々の状況に配慮したフォローアップを適宜・適切に継続していくことにより、再発の防止に努めることが重要である。

任命権者においては、職員のメンタルヘルス対策として、教育・啓発による予防、心の健康相談・全職員を対象としたストレス調査等による早期発見・早期対応や、職場復帰支援等を実施するとともに、昨年度から人事異動職員等に対する健康チェックと面接、Web研修や職場環境の改善につながる職場ドックも行われているところであり、これらの効果を検証しながら引き続きメンタルヘルス対策に取り組んでいく必要がある。

本委員会においても、事業場調査で職場の実態把握に積極的に取り組み、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策の必要性について所属長と意見交換を行い必要な指導に努めているところである。

また、職員の身体の健康面では、健康状態の把握や生活習慣病等の予防のため、定期健康診断等の全員受診に向けて、引き続き取組を進めていく必要がある。

今後とも、職員自らが心身の健康づくりに努めるとともに、所属長が、職員の健康管理の責任者として、日頃から各職員の勤務状況や健康状況を把握し、衛生委員会等を活用しながら健康障害の防止に率先して努めるなど、全職員が一体となって働きやすい職場づくりに継続的かつ積極的に取り組んでいくことが重要である。

なお、職場のパワー・ハラスメントは、メンタルヘルスの不調の一因となるとともに、職場環境にも影響をもたらすものである。

そのため、本委員会においては、管理監督者等を対象とした「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」において、従来のメンタルヘルスに関する講演に加え、新たにパワー・ハラスメントに関する講演も取り入れたところである。

また、任命権者においては、これまでから外部相談員の設置や啓発リーフレット配布の取組も行われているところであり、引き続きパワー・ハラスメントの防止に努める必要がある。

(3) 仕事と育児・介護等の両立

職員が男女を問わず仕事と育児・介護等を両立できることは、職員が意欲的に職務に取り組み公務能率を向上させることにもつながるものであり、職場全体でその両立を支援していくことが、公務運営上ますます重要となっている。

仕事と育児・介護等の両立支援制度については、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正等を踏まえ、本府においても、育児休業等の取得要件の緩和、子育て休暇制度の拡充、介護のための短期の休暇制度の創設等、制度

の整備・充実が図られてきている。また、任命権者において、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の後期計画により、公務と子育てを両立できる環境を整えるための取組が推進されてきており、同法の期限の延長に伴い引き続き積極的に取り組む必要がある。

昨年度は、男性の育児休業及び男性育児休暇の取得率の増加が見られたところではあるが、任命権者が上記の計画で掲げた数値目標と比較するとなお低い状況にある。

今後とも、仕事と育児・介護等の両立の促進に向けて、任命権者は、支援制度の趣旨や内容を周知徹底し、全職員の理解を一層深めるとともに、実際の利用状況等を把握・検証し、制度面の改善を含む必要な対応について引き続き検討していくことが求められる。

また、所属長は、両立支援の必要性や両立支援制度の内容を十分に理解し、業務の遂行方法や分担を工夫するなど、制度を利用しやすい職場環境の整備に努めるとともに、制度の利用を促すなど、積極的な取組を進めていく必要がある。

(4) 非常勤職員の勤務条件

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するため、本府においても、一般職の非常勤職員（事務補助等）を任用しており、公務の円滑な推進に寄与している。

非常勤職員の給与、休暇等の勤務条件については、労働基準法等の規定及び常勤職員との権衡を考慮して、任命権者において定められているが、各任命権者とも、その見直しを適切に進め、本府の非常勤職員の給与、休暇等の勤務条件の改善が図られてきたところである。

今後とも、任用に当たっては、勤務条件の明示等適切な任用手続を行うとともに、非常勤職員が安心して公務に精励することができ、効率的な行政運営にもつながるよう、非常勤職員の職務の実態を十分に踏まえながら、その勤務条件について引き続き検証し、適切な処遇の確保に努めていく必要がある。

以上の職員の勤務条件等について、本委員会は、今後とも、人事行政の専門的・中立的機関として、また、労働基準監督機関として、職員の勤務の実態を的確に把握しながら、職場における取組が更に進展するように指導・啓発に努めるとともに、調査・研究等を進め、必要とされる措置を講じていくこととする。

3 人事管理

(1) 人材の確保・育成等

複雑・高度化する地域課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供し続けていくためには、優秀な人材の確保が重要である。本府においては、効率的な行政運営を行いながら、この喫緊の課題に対応するため、本年度も積極的な新規採用を継続したところである。

今後も、職員の大量退職や職員の年齢構成、さらに(2)で述べる高齢期の雇用問題に関する状況も踏まえながら、長期的な視点に立って計画的な採用を実施していく必要がある。

そのような中で、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる広い視野を持った多様な人材の確保に努めるとともに、受験者の資質や特性を多面的に見極める人物重視の取組を推進してきたところであるが、今年度においては、上級試験の行政Ⅰ（10月採用）について第1次試験に個別面接を導入するなど、その充実を図ったところである。

また、職員の多様性を確保する観点から、初級土木職の試験を再開するなど、初級試験による採用の拡大を図ってきているところである。

今後とも、多様で優秀な人材の確保に向けて、職員採用の在り方について研究するとともに、障害者雇用の推進や社会人採用の実施等により、社会的な要請や高度で専門的な行政課題への対応を適切に進めていく必要がある。

なお、平成27年度大学卒業・修了予定者からの、民間企業等の採用選考活動の見直しに関しては、民間の動向や国家公務員採用試験の日程等を踏まえ、他の都道府県とも情報交換や連携を図りながら、適切に対応していくこととする。

また、採用後においては、職員の能力を伸ばしていけるよう、効果的な育成方針やシステムを整備し、今後も、職員の経験、適性等に応じた人材育成の取組を進めていく必要がある。

さらに、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」改訂2014」においては、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として示されたところである。

女性職員の活躍推進については、本府でも具体的な数値目標等を掲げ、取り組まれているところであるが、引き続き、女性職員がその意欲や能力を最大限発揮できるよう、キャリアの形成支援等、計画的な育成と登用を積極的に進めていく必要がある。

(2) 高齢期の雇用問題

ア 雇用と年金の接続

国家公務員の雇用と年金の接続のための措置については、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」により、当面、現行の再任用の仕組みによるものとされた。さらに、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）の附則において、政府は、平成28年度までに、定年の段階的な引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いる。

本府においては、平成25年度定年退職者から、年金非支給期間においてフルタイムを基本とする再任用制度が実施されているところである。平成26年度の再任用の状況を見ると、フルタイムを含む再任用職員数は、前年度に比べ約3割増加しており、平成28年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられることや、今後も定年退職者数が高い水準で推移する見込みであることなどから、任命権者においては、引き続き、制度を円滑に運用するとともに、高齢層職員が専門的な知識や技術、業務経験等を活かし、一層高い意欲を持って能力を発揮することができるような取組が求められるところである。

なお、今後、国において、更に制度の検討が進められるものと考えているが、本委員会においてもその動向を注視していくこととする。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給与について、人事院は、本年の勧告において、平成25年の「職種別民間給与実態調査」の結果等を踏まえ、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とした。

本府における同調査の結果についても、定年前の従業員に単身赴任手当を支給する事業所においては、再雇用者に対しても単身赴任手当を支給する事業所が大半となっていた。

これらの状況を踏まえ、再任用職員の単身赴任手当について、人事院勧告に準じて改定を行い、平成27年4月1日から実施することとする。

また、再任用職員の給与水準については、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し、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行うとしている。

本府においても、民間の動向、国や他の都道府県の措置状況を注視しな

がら、必要な検討を行っていくこととする。

4 その他

地方公務員制度については、本年4月に地方公務員法の改正が行われ、5月に公布された。今回の法改正は、人事評価制度の導入等による能力や実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者による依頼等の規制の導入等による退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずることを主な内容としている。同法の施行期日が、公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日とされていることから、本府においても同法の改正趣旨を踏まえた所要の措置等について検討を行うことが必要である。

Ⅲ 給与勧告実施の要請等

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

この仕組みは、行政の各分野において真摯に職務に精励している職員に対して府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、士気高揚につながるものであり、効率的な行政運営に資するものである。また、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定にも寄与するものである。

については、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

なお、本府においては、厳しい財政状況等を踏まえ、管理職員に対する給与抑制措置が行われているが、この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なるものであり、適正な給与が確保されるよう望むものである。