

# 別紙

# 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16,400人、平均年齢42.8歳で、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く18.4%、男女別構成は男性58.9%、女性41.1%、学歴別構成は大学卒72.9%、短大卒13.6%、高校卒13.4%、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職員並びに任期付研究員の8種13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3,619人、平均年齢は43.3歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く18.8%、男女別構成は男性67.4%、女性32.6%、学歴別構成は大学卒63.9%、短大卒10.2%、高校卒25.4%、中学卒0.4%となっている。（職員給与関係資料第1表及び第2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353,225円、扶養手当9,608円、管理職手当5,307円、地域手当14,631円、住居手当4,314円、その他手当6,819円、計393,904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339,528円、扶養手当10,852円、管理職手当9,860円、地域手当15,150円、住居手当4,964円、その他手当887円、計381,241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「平成15年特例条例」という。）による管理職員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353,644円、扶養手当9,608円、管理職手当5,375円、地域手当14,652円、住居手当4,314円、その他手当6,819円、計394,412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340,239円、扶養手当10,852円、管理職手当9,998円、地域手当15,189円、住居手当4,964円、その他手当887円、計382,129円である。

また、平成25年6月27日付け平成15年特例条例の一部改正により、平成25年7月1日から実施されている減額措置（以下「平成25年7月減額措置」という。）に関しては、本調査が本年4月現在で実施したものであることから反映していない。

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 16,400	歳 42.8	年 20.3	円 393,904 (394,412)	円 353,225 (353,644)	円 9,608	円 5,307 (5,375)	円 14,631 (14,652)	円 4,314	円 6,819
行政職	3,619	43.3	21.4	381,241 (382,129)	339,528 (340,239)	10,852	9,860 (9,998)	15,150 (15,189)	4,964	887
公安職	2,361	38.9	17.8	351,720 (352,110)	317,803 (318,117)	12,994	2,746 (2,806)	12,929 (12,945)	4,026	1,222
教育職(一)	29	49.6	22.8	487,660 (492,787)	431,396 (435,966)	9,276	13,359 (13,672)	22,701 (22,945)	10,928	0
教育職(二)	2,437	46.2	23.0	430,722 (430,921)	392,166 (392,333)	10,614	2,614 (2,639)	15,164 (15,171)	4,022	6,142
教育職(三)	6,274	43.6	20.8	401,659 (402,175)	364,681 (365,122)	7,919	5,071 (5,128)	13,551 (13,569)	3,890	6,547
教育職(四)	28	45.8	24.3	411,061 (411,061)	391,486 (391,486)	3,340	1,850 (1,850)	14,192 (14,192)	193	0
研究職	184	43.7	20.3	402,292 (402,879)	357,288 (357,769)	12,125	11,013 (11,099)	13,432 (13,452)	7,472	962
医療職(一)	195	43.1	18.1	819,883 (820,598)	463,106 (463,636)	15,156	9,683 (9,779)	72,364 (72,453)	6,573	253,001
医療職(二)	304	43.4	21.1	369,907 (369,973)	341,500 (341,556)	7,219	4,494 (4,502)	12,231 (12,233)	3,933	530
医療職(三)	924	35.5	13.2	313,491 (313,547)	291,866 (291,913)	4,235	1,041 (1,048)	11,321 (11,323)	5,028	0
福祉職	43	44.5	23.0	413,229 (413,229)	380,479 (380,479)	9,268	0	17,966 (17,966)	5,516	0
特定任期 付職員	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
第一号任期 付研究員	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—

- (注) 1 再任用職員は含まれていない。  
 2 全職種欄の平均年齢、平均経験年数、平均給与月額及び内訳には、特定任期付職員及び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18年3月奈良県条例第34号)附則第7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、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、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 ( )は、平成15年特例条例による管理職員に対する減額措置がないものとした場合の額である。なお、平成25年7月減額措置は、本表が同年4月現在の集計であることから反映していない。  
 6 特定任期付職員給料表とは、一般職の任期付職員の採用等に関する条例第7条第1項に定める給料表をいう。  
 7 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。  
 8 特定任期付職員及び第一号任期付研究員は、それぞれ適用人員が1名であるため記載しない。

## (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305民間事業所のうちから、114事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成25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、給与配分の参考とするため、民間企業における家族手当及び住宅手当の支給状況の調査を行うとともに、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、雇用調整の実施状況等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

#### (7) 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、平成15年特例条例による管理職員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936円（0.25%）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48円（0.01%）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	382,177円	381,241円	936円	0.25
		382,129円	48円	0.01

(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、平成15年特例条例による管理職員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、平成15年特例条例による管理職員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。  
 なお、平成25年7月減額措置は、本表が同年4月現在の集計であることから反映していない。

仮に、本年4月現在で、平成25年7月減額措置がある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、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を平均26,609円下回ることとなる。

職 種	民間の給与(A)	職員の給与(B)	(A) - (B)
行政職給料表関係	382,177円	355,568円	26,609円
(注) 1 職員の給与は、平成25年7月減額措置が、本年4月現在で実施されたと仮定して試算した本年4月分の給与月額である。(給与種目は第2表と同じ。) 2 民間の給与は、第2表と同じく、本年4月分として支払われた給与月額である。			

(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、その支給額は、配偶者13,678円となっており、職員の扶養手当支給額とほぼ同じである。配偶者と子1人18,771円、配偶者と子2人23,510円については、職員の扶養手当支給額が民間の家族手当支給額を上回っている。

第3表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支 給 月 額
配 偶 者	13,678円
配 偶 者 と 子 1 人	18,771円 (5,093円)
配 偶 者 と 子 2 人	23,510円 (4,739円)
(注) 1 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。 2 ( ) 内の金額は、子が1人増えることにより増加する額である。 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13,000円、配偶者以外については、1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。	

(ウ) 住宅手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、第4表に示すとおり、住宅手当を支給している事業所の割合は、全事業所の53.8%となっている。

第4表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給	53.8
非 支 給	46.2
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円 以上 28,000円 未満
備 考 職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。	

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5表に示すとおり、所定内給与月額との3.94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とおおむね均衡している。

第5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)	360,845 円
	上半期 (A2)	361,484
特別給の支給額	下半期 (B1)	724,345 円
	上半期 (B2)	697,208
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.01 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	1.93
年間の平均		3.94 月分
(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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3.95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6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9.4%(昨年15.4%)で、昨年に比べて大きく減少し、ベースアップを中止した事業所の割合も25.5%(昨年22.0%)で増加した反面、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%(昨年2.0%)に減少している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は65.1%(昨年60.6%)となっている。

また、第7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88.9%(昨年87.0%)となっており、昨年に比べて僅かに増加している。一方、定期昇給を中止した事業所の割合も1.6%(昨年1.3%)で増加しており、定期昇給制度のない事業所の割合は9.5%(昨年11.7%)となっている。

第6表 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	9.4	25.5	0.0	65.1
課長級	9.1	26.2	0.0	64.7

第7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			
係員	90.5	88.9	20.1	4.6	64.2	1.6	9.5
課長級	94.8	93.0	18.5	10.1	64.4	1.8	5.2

(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。

エ 雇用調整

民間における雇用調整の実施状況をみると、第8表に示すとおり、平成25年1月以降に何らかの雇用調整を実施した事業所の割合は23.4%となっており、昨年(20.1%)と比べて増加している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制(14.0%)、賃金カット(8.6%)、残業の規制(3.0%)の順になっている。

第8表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所の割合
採用の停止・抑制	14.0
転籍	1.0
希望退職者の募集	1.8
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	0.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.3
残業の規制	3.0
一時帰休・休業	1.6
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	8.6
計	23.4

(注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。  
2 項目については、複数回答である。

#### (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1.1%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183,370円、218,050円及び252,700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等及び国家公務員制度改革等に関する報告を行い、併せて一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

本年は、給与については、月例給は官民較差が極めて小さく、特別給は公務と民間の水準が均衡していることから、双方とも改定を行わないこととなった。昨年から引き続いて本年4月も給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられているが、ここでの月例給の官民比較は、昨年と同様、本来の給与額である減額前の給与で実施し、減額後の給与については、較差を算出して触れるにとどめた。

その他給与等については、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与の4点を検討課題として挙げて、給与制度の総合的見直しの方向性を示し、また、雇用と年金の確実な接続のための取組及び再任用職員の給与の検討の必要性を指摘した。

国家公務員制度改革等については、国家公務員制度改革の今後の検討に当たっての留意点等を示し、併せて人事行政上の諸課題への取組状況について述べている。

また、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設ける法律の制定についての意見の申出を行った。

なお、これらの報告及び意見の申出の概要については、以下のとおりである。

# 人事院の報告等の概要

## (1) 職員の給与等に関する報告

### I 民間給与との較差に基づく給与改定

〈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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差 (給与減額支給措置による減額前) 76円 0.02%  
(給与減額支給措置による減額後) 29,282円 7.78%

〔 行政職俸給表(一) … 現行給与 (減額前) 405,463円 平均年齢43.1歳  
(減額後) 376,257円 〕

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない
  - \* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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

- 公務の支給月数(現行3.95月(減額前))は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定は行わない
  - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案  
(参考) 減額後の公務の支給月数3.56月分相当

### II 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
  - \* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
  - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映  
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討



- ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方  
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
- ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

\* 給与構造改革における昇給抑制の回復

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

### III 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

○ 雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・ 職員に対する周知、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等
- ・ 再任用に関する苦情への対応
- ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

○ 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
- ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

- \* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、人事院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

### IV 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

## (2) 国家公務員制度改革等に関する報告

### I 国家公務員制度改革についての基本認識

#### 1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

#### 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

##### (1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

##### (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要

- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

### (3) 自律的労使関係制度

人事院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

## II 人事行政上の諸課題への取組

### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

#### (1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

#### (2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

### 2 採用試験等の見直し

#### (1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

#### (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

### 3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

#### (1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

#### (2) 両立支援の推進

- ・ 本年8月8日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

### (3) 一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

### 3 給与の改定等

#### (1) 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、生計費及び人事院報告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年度から本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して実施されてきた給与の減額措置が、管理職員に対して引き続き実施されている。平成15年特例条例の目的・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、今回の報告においても、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。

なお、本報告においては平成25年7月減額措置は反映していない。

#### ア 給与の改定方針・内容

##### (7) 月例給

職員の給与改定は、公民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することから、情勢適応の原則に基づき公務員給与を適正な水準に設定するものとして実施する必要がある。そこで、本委員会が職員給与と民間給与の比較を行った結果、前記第2表に示すとおり、本年の公民較差は48円(0.01%)であり、職員給与が民間給与をわずかに下回る結果となったものの、給与水準はほぼ均衡していることが認められたことから、給料表及び比較給与を構成する扶養手当等の諸手当については、改定を行わないことが適当であると判断した。

##### (1) 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第5表に示すとおり、所定内給与月額額の3.94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(3.95月)と概ね均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わないことが適当であると判断した。

#### (2) 給与構造改革における経過措置等

本県においては、給与構造改革における経過措置については、平成27年3月末をもって廃止することが決定されているところである。

また、任命権者においては、給与構造改革の実施に当たり、平成19年度から平成22年度までの4年間、全職員の昇給を1号給ずつ抑制してきたが、平成23年度及び平成25年度に、抑制された4号給のうち、それぞれ1号給を回復する措置を行った。今後も同様の措置を検討するなど、職員の給与については、適切に対応していくことが必要である。

### (3) 50歳台後半層の給与の取扱い

国においては、50歳台後半層における官民の給与差を踏まえ、世代間の給与配分を適正化するため、平成26年1月から、55歳を超える職員の昇給について、その者の勤務成績が特に良好又は極めて良好である場合に限り行い、標準の勤務成績では昇給停止する措置を講ずる内容の法改正を行った。また、昇格については、平成25年1月から人事院規則の改正により、最高号俸を含む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こととされたところである。

本県における50歳台後半層の職員の給与については、公務と民間では昇進管理等の人事運用に相違があることや国との相違点も考慮し、国家公務員の高齢層の職員の給与を巡る動向や他の都道府県の状況を十分に留意しながら、本県の実情を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、引き続き検討していく必要がある。

### (4) 勤務実績の給与への反映

複雑・高度化した行政課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供していくためには、職員の公務に対する能力や仕事に対するモチベーションを高め、組織の活性化や公務能率の向上を図ることが必要であり、本委員会は、これまでも勤務実績を的確に人事評価及び給与へ反映することが必要であることを言及してきた。

本県では、各任命権者において人事評価制度を導入し、その結果を勤勉手当における成績率に反映しているところである。各任命権者においては、引き続き、人事評価制度の運用状況を常に確認・検証し、本制度が公正かつ客観的な評価に基づく透明性、信頼性、納得性の高いシステムとして定着するよう、さらに適切な運用を行っていく必要がある。

特に学校における人事評価は、評価者・教職員への研修等を充実するなどにより、教育現場に即した制度として運用され、教職員の理解を得て定着を図っていくことが必要である。

今後とも、職員の能力や勤務実績をより適切に反映した人事・給与制度の確立に向けて取り組むことが重要である。

### (5) 特殊勤務手当

職員の職務や勤務実績に応じた特殊勤務手当については、任命権者において、これまで継続的に点検・見直しが進められてきている。今後も引き続き、勤務の実態や業務の特殊性・困難性を適切に反映した見直しを進める必要がある。

### (6) 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の給与の見直しについて、平成26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再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や人事運用の実態等を踏まえ、必要な検討を進めることとしている。

本県においても、公的年金が全く支給されない再任用職員の給与について、国の動向や民間の実態等を十分に注視しながら、適切に検討を進める必要がある。

### (7) その他給与制度に関する諸課題

人事院は本年の給与等に関する報告において、国家公務員の給与減額支給措置終了後に、民間の組織形態の変化への対応、地域間や世代間の給与配分の在り方及び職務や勤務実績に応じた給

与等を内容とする給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手するとしている。

本委員会としても、今後の国の動向を注視しつつ、本県における実情を踏まえた上で、給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

## 4 人事管理

### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

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社会の実現すなわちワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に取り組むことは、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・向上するだけでなく、優秀な人材を確保し、質の高い行政サービスを安定的・継続的に展開していく上で極めて重要である。

本県におけるワーク・ライフ・バランスの推進については、昨年度、知事と県職員労働組合委員長が労使宣言を行い、様々な取組が進められているところである。今後も引き続き、労使が協同して職員の勤務実態の的確な把握に努めることにより、総実勤務時間の短縮を図るとともに、仕事と家庭生活の両立支援の推進、職員の健康及び安全管理について十分な配慮を行うことが重要であることから、各任命権者と職員団体にあっては、以下の課題に積極的に取り組むことが必要である。

#### ア ワーク・ライフ・バランスを推進するための職場の意識改革

職員がやりがいや充実感、使命感を感じながら仕事に取り組むことで、仕事に対する意欲や満足度が高まり、心身の健康が維持されると考えられる。そのことが仕事以外の生活の充実につながり、さらにその充実がまた仕事の充実に反映されるという相乗効果が望めるところであり、そのような職員が多くいることが、勤務環境を良くし業務効率を向上させ、質の高い業務サービスにつながるものである。

労使が協力して、意識改革を行うとともに、仕事の目標や役割分担を明確にし、スケジュール感を持って効率的に業務を行うなどの取組を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりを進めていく必要がある。

#### イ 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、総実勤務時間の短縮は継続的に取り組むべき重要な課題である。

まず、超過勤務の縮減については、業務改善の推進や毎週水曜日の定時退庁・全庁一斉消灯等の取組が進められており、さらに昨年度からはサマータイム期間中の毎日の定時退庁等が実施されているところである。

超過勤務の縮減のためには、全庁を挙げての取組を続けることが重要であり、任命権者においては、引き続き全庁的な業務執行の方法や体制の見直しによる業務量の削減に取り組み、また業務量の増減に応じた弾力的な人員の配置を実施するなど、効率的かつ合理的な組織の

運営に向けた取組を進めていくことが必要である。

各所属においては、とりわけ管理職員の意識改革や率先垂範が重要であり、合理化と効率化の視点を持って業務全体を根本から見直すことにより、業務量の軽減を図るとともに、個々の職員の担当業務の進捗状況を的確に把握しながら優先順位を明確に指示するなど、職場マネジメントの向上に努める必要がある。また、超過勤務の必要性・緊急性を的確に判断し、超過勤務の事前命令を徹底することが求められる。他方で、職員一人ひとりも、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、職務遂行能力の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

学校における教職員の超過勤務縮減については、これまでも教育委員会において、教職員の業務負担軽減の観点から、業務改善の県内外の優良事例をまとめた「学校の業務改善に向けた実践事例集」を、教育委員会が作成したホームページ「奈良県先生応援サイト」で、教職員に紹介するなど、本来の教育活動に専念できる環境づくりの推進に努めている。

今後も学校の実態把握に努め、市町村教育委員会とも連携し、総実勤務時間の短縮に向けた取組を進める必要がある。

一方、年次有給休暇や夏季の特別休暇の取得についても、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。

年次有給休暇の取得促進のためには、それぞれの職場において、特に管理職員が業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が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職場においては、管理職員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。

なお、本委員会では、毎年、地方公務員法上の権限に基づき、関係する所属に対し、労働基準に関する調査を行っており、特に、超過勤務の状況等について重点的に調査を実施することにより、問題点を把握し、指導を行っている。本委員会としても、労使宣言の趣旨に鑑み、今後も総実勤務時間の短縮に向けた労使の取組状況を注視していきたいと考える。

## ウ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

本格的な少子高齢社会が進展する中で、職員が、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、各ライフステージにおいて、育児や介護等、家庭生活との調和を図りながら仕事ができるよう勤務環境を整備することは、有為な人材の確保だけでなく公務能率や行政サービスの向上の観点からも重要である。

本県ではこれまで、育児のための短時間勤務制度の導入や短期の介護休暇の新設、子の看護休暇の拡充、短期間の育児休業取得者の期末手当に関する制度改正等、様々な取組を実施しているところである。引き続き、職員に対し、制度の周知や啓発活動を積極的に行うとともに制度を活用するに当たっての具体的な問題点の把握・改善に努めるなど、活用しやすい環境づくりを進めていく必要がある。

特に、男性職員の積極的な育児参加を促進するため、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掲げた目標の達成に向け、支援体制の整備や職員の意識

啓発等の取組を積極的に進める必要がある。また、労使宣言においても、育児休業の取得率を女性95%・男性30%、男性の育児参加のための休暇取得率を100%とする具体目標を定め、育児又は介護を行う職員が働きやすい職場環境を整備するとされているところである。今後、職員が仕事と家庭生活を両立しながら積極的に育児や介護に関わることができるよう、職場全体で支援する良好な雰囲気づくりを図るとともに制度を利用する職員の業務のサポート体制を充実するなど環境整備を着実に進めることが重要である。

## エ 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。そのような良好な状態で業務に従事することは、職場全体にとっても、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、職務を効率的かつ的確に遂行するという面において、またワーク・ライフ・バランスを推進する上でも重要であり、引き続き、心身両面から健康管理の取組を推進していく必要がある。

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。今後とも、健康で安心して働き続けられる職場づくりを目指し、職員の健康の保持、増進のための取組を総合的かつ体系的に進めていく必要がある。

特に、心身の故障による長期病休者のうち、精神及び行動の障害を理由とした長期病休者は、知事部局においては、平成24年度は減少したものの、30日以上の特例休暇取得者の約6割を占めており、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、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おり、各職場においては、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）、管理職員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することが必要であり、より実効性のある取組が必要である。

また、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、職員の心身に支障を及ぼすだけでなく、勤務意欲の低下や職場環境の悪化につながるものである。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、引き続き管理職員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。

教職員の労働安全衛生については、その体制の整備と対策の充実に取り組んでいるものの、市町村における体制が不十分なところがあると教育委員会においても認識していることから、引き続き助言や支援等の取組を強化する必要がある。

## (2) 多様な人材の確保・育成

職員の定数が抑制される中、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、公務への意欲と高い能力を併せ持った多様で優秀な人材を確保し、職員一人ひとりの資質・能力の向上に取り組むことが必要である。

#### ア 人材の確保

少子化による受験年齢人口の減少、公務員制度改革や公務及び公務員に対する批判的な風潮等を背景として、職員採用試験において受験者の確保の面で楽観視できない状況にある。こうした中、本県では、多様で優秀な人材確保のため、県の施策や県職員として働くことの魅力を発信していくことが重要であると考えている。そのため、毎年、職員採用説明会及び主要大学における説明会並びに職員採用パンフレット、ホームページ、メールマガジン等を通じた情報提供や民間の就職情報サイトでの情報発信の充実等に努めている。さらに今年度は、受験者の理解をより一層深めるため、職員採用説明会に合わせ、職場見学会の実施を予定しているところである。

また採用試験の実施については、Ⅰ種総合職試験に行政B（チャレンジせんと！枠）を新設し、幅広く人材の確保を目指した。

今後とも、国家公務員採用試験の見直しや他の地方公共団体及び民間企業の動向を踏まえながら、これからの県政を担いうる多様で優秀な人材の確保に努めていく必要がある。

#### イ 人材の育成

時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、限られた人材を最大限活用する必要があり、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。

任命権者においては、職員の士気の上昇及び組織の活性化に資するよう、各種研修やOJTの実施、能力開発シートによる面談を活用した能力開発支援等の取組を行っている。特に、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ところである。

今後も引き続き、適正な人事配置や人事評価、研修等の人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な幅の広い人材育成・能力開発に着実に取り組むことが必要である。

また、職員の仕事における充実感や達成感が、さらなるやる気・モチベーションの向上に繋がると考える。そのためには、各部局が組織目標を明確にし、職員個人の目標と連鎖させることにより、職員が自身の目標を持ちつつ、さらに自ら創意工夫し、積極的に仕事に取り組むことができる体制づくりが必要である。

#### ウ 女性職員の登用の促進

平成25年4月の段階で女性職員（行政職）の割合が32.6%に達している。組織全体の活力を高めていくためには、女性職員が資質や能力を十分に発揮し、充実感を持って継続的に働くことができる勤務環境の整備に取り組むことが必要である。さらに、意欲のある女性職員が多様な職務経験を積めるような人事配置を行い、計画的な育成・養成に努めるとともに、管理職員への積極的な登用を促進する必要がある。



### (3) 高齢期における職員の雇用問題（再任用制度）

国においては本年3月に、雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分に活用していくため、定年退職する職員が年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものと閣議決定された。

地方公務員についても、閣議決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されているところである。

本県においても、雇用と年金の接続は重要な課題である。今後、退職共済年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用職員の増加が見込まれる中で、組織全体の活力を向上するため、再任用職員の能力と経験を最大限に活かせるよう適所に配置するとともに、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る。また、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、平成26年度からの新たな再任用制度の円滑な実施に向け、国における具体の検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、再任用制度の課題及び環境整備について、本県の実態に即した適切な対応を遅滞なく進める必要がある。さらに職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは、公務能率を維持していく観点からも重要であることから、再任用制度について職員に対し速やかに必要な情報の提供・周知を行うとともに、職員の希望や意欲、能力、適性等を踏まえ、再任用を行う必要がある。

### (4) 配偶者の転勤に伴う離職への対応

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進することは、公務の円滑な運営に資するものである。

人事院は、本年の報告に併せて、配偶者の外国への転勤等が職員の離職の要因の一つとなっていることを踏まえ、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする配偶者帯同休業制度の創設に関する意見の申出を行ったところである。

本県においても、国の動向や他の都道府県の取組状況等を注視し、本県の実情を勘案しながら、本制度の導入に向けて検討していく必要がある。

### (5) 非常勤職員の勤務条件

本県においては、事務補助を主たる職務とする非常勤職員として日日雇用職員制度を設けており、公務の円滑な推進に寄与している。その給与、休暇等の勤務条件については、地方自治法、労働基準法等の規定や常勤職員との均衡を考慮し、任命権者が定めており、運用の適正化が図られている。

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、本県においても、現行の日日雇用職員制度について、その任用の在り方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。

職員にあっては、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。引き続き厳しい環境の下、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。

なお現在、本県の厳しい財政状況の下、今年度限りの臨時的・特例的な措置として、給料表の職務の級に応じて4.77～9.77%の給料月額及び期末・勤勉手当の減額等を行う平成25年7月減額措置が実施されている。この措置は本県の厳しい財政状況等に鑑み、やむを得ず実施されたものとはいえ、地方公務員法に定める給与決定の原則とは異なるものであり、同法に則り職員の給与について適正な水準を示すという役割を有する本委員会としては、誠に遺憾である。

平成25年7月減額措置は平成26年3月で終了するが、同年4月以降の職員の給与については、給与勧告制度に基づく本来の給与水準が確保されるよう望むものである。