

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 28 年 10 月

秋田県人事委員会

平成28年10月7日

写

秋田県議会議長 渋谷正敏様

秋田県知事 佐竹敬久様

秋田県人事委員会委員長 柴田一宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第2項に規定する職員の給与決定の諸条件（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）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、平成18年の給与構造改革以降、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきた。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、職員の給与は労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

2 職員の給与

職員の総数は13,906人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「平成28年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,622人については、給料月額334,732円、給料の調整額159円、扶養手当10,886円、管理職手当10,789円、地域手当601円、住居手当4,956円、その他の手当6,379円、計368,502円となっている。また、その年齢は平均42.4歳、男女別構成は男性76.5%、女性23.5%、学歴別構成は大学卒46.9%、短大卒7.0%、高校卒46.1%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額363,271円、給料の調整額1,105円、教職調整額7,645円、扶養手当9,643円、管理職手当6,001円、地域手当259円、住居手当4,186円、その他の手当10,225円、計402,335円となっている。

（参考資料 第1表～第16表）

3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の360の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した119の事業所について「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる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等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て93.2%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

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20.6%（昨年33.2%）、ベースアップを中止した事業所が18.7%（同16.2%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）となっている。

また、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77.1%（同79.8%）、定期昇給を停止した事業所の割合は3.2%（同2.6%）となっている。

（参考資料 第18表、第19表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で21.0%（昨年20.9%）、高校卒で16.7%（同16.4%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で41.5%（同16.3%）、高校卒で35.0%（同12.0%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で58.5%（同83.7%）、高校卒で65.0%（同88.0%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で0.0%（同0.0%）、高校卒で0.0%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第20表）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

月例給については、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、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が376,511円、民間給与が376,928円となっており、民間給与

が職員の給与を1人当たり平均417円(0.11%)上回っていた。

(参考資料 第29表)

(2) 特別給

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果、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賞与等の特別給は、下半期(昨年8月から本年1月まで)においては所定内給与月額2.09月分、上半期(本年2月から7月まで)においては同1.99月分、年間で4.08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4.05月を0.03月分上回っていた。

(参考資料 第26表)

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成28年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して0.2%の上昇となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した平成28年4月における秋田市の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176,937円、204,231円及び231,547円となっている。

(参考資料 第31表、第32表)

6 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は参考資料のとおりである。

月例給については、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、本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間の支給状況等を踏まえ0.1月分引き上げることとした。昨年4月から実施している給与制度の総合的見直しについては、平成29年4月から本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとした。

また、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、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き上げるほか、専門スタッフ職俸給表に4級を新設した。

7 本委員会の見解

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等

給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

(1) 給与の改定

① 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

② 改定の内容

ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給は、前記のとおり、県内の民間給与を417円(0.11%)下回っており、改定にあたっては、若年層に重点を置き世代間の給与配分を見直すこととし、人事院勧告の俸給表に一定の率を乗じた水準の給料月額にすることにより、この較差を解消することとする。

また、初任給については、1,400円程度引き上げることとする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が4.08月で、公務の年間支給月数の4.05月を上回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引き上げ、4.10月とすることとする。その際、支給月数の引上げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮したうえで配分することとする。

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、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

ウ 初任給調整手当

医療職給料表(-)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を引き上げることとする。

エ 扶養手当

給与制度については国家公務員に準ずることを基本としてきており、人事院勧告に準じ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額の引上げを行うこととする。

③ 改定の実施時期

②アの給料表の改定及び②ウの初任給調整手当の改定は平成28年4月1日から、

②イの期末手当・勤勉手当の改定は同年12月1日から、②エの扶養手当の改定は平成29年4月1日から実施することとする。

なお、扶養手当の平成29年4月1日から平成32年3月31日までの支給分については、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、必要な措置を講ずることとする。

(2) 給与に関するその他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や獣医師の人材確保の状況、国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行うこととする。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法の改正により、地方公務員について、人事評価制度が導入され能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとなった。

本県では、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を実現し、組織目標を達成するため、知事部局等において人事評価制度を導入している。任命権者においては、本法の趣旨を踏まえ、職員の能力及び実績を任用、給与等に適切に活用していくため、制度の定着及び円滑な導入に向けた取組を引き続き進めていく必要がある。

(4) 高齢層職員の雇用

① 雇用と年金の接続

人事院は、本年の報告において、雇用と年金の確実な接続についての基本的な考え方として、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と考えるが、当面、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務を実現することを通じて、再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるようにすることが必要と考えるとしている。

また、本年4月から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、定年退職から年金支給開始まで最長2年間となった。

本県においても再任用希望者の増加が見込まれることから、公務で培った能力や経験を活用し、質の高いサービスの提供に努めるとともに、引き続き再任用制度を適切に運用し、地方公務員の雇用と年金を確実に接続する必要がある。

② 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向、国及び他の都道府県、本県における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、必要な検討を行っていくこととする。

(5) 勤務環境の整備

① 時間外勤務等の縮減と心の健康づくりの推進

日常業務における時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進は、職員の労働意

欲の維持や心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要な課題であり、将来にわたり誰もが活躍できる働きやすい職場づくりを実現していくためにも、この課題に組織を挙げて取り組む必要がある。

時間外勤務等の縮減については、時間外勤務時間数や、年間360時間を超えて時間外勤務を行う者の人数は前年に比べて減少したものの、恒常的な時間外勤務の実態が依然として見受けられるため、任命権者及び管理職員は、適正な人員配置や事務処理体制の見直し等により、業務量の平準化や業務の効率化に努め、時間外勤務の縮減に向けてのマネジメントを強化するとともに、年次休暇の計画的な取得を促進するなど、休暇を取得しやすい職場づくりを引き続き推進する必要がある。

なお、現在、研究職員のみを対象としているフレックスタイム制は、柔軟な勤務形態が可能となることに加え、時間外勤務の縮減にも資することが期待できるため、その対象拡大について検討を進める必要がある。

また、職員が自己の能力を十分に発揮できる状態で職務に従事するには、心身共に健康であることが重要であるが、心の健康の問題による病気休職者が、依然として病気休職者全体の6割を超え、高い水準にあることから、任命権者においては、引き続きストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の充実を図る必要がある。さらに、ハラスメントを防止するため、職員一人一人の意識啓発に一層取り組むほか、管理職員においても、部下職員とのコミュニケーションに留意し、良好な人間関係に基づく職場づくりに努める必要がある。

女性の登用拡大と両立支援の推進

本県では、本年3月に「女性の職業生活における活動の推進に関する秋田県特定事業主行動計画」を策定し、女性の採用及び登用の拡大に関する目標と取組内容を定めたところである。

目標達成に向けて女性の採用者数を着実に増加させていくためには、引き続き多くの優秀な女性の受験者を確保する必要があることから、採用に関する説明会等において、仕事のやりがいや魅力のほか、働きやすい職場環境等について今後とも積極的に広報することとする。

女性職員の幹部職員への登用については、これまでも各任命権者において職域の拡大とキャリア形成の促進を図っているところであるが、任命権者においては、引き続きこうした職域の拡大と研修の実施、キャリア形成に向けた取組を進め、女性職員の登用の促進につなげていく必要がある。

併せて、職員が性別にかかわらず育児や介護において役割を果たしながら勤務を継続できる体制の構築のため、任命権者においては、引き続き、育児や介護のための両立支援制度の周知や日頃からの面談等を通じた職員の事情把握等、両立支援制

度を利用しやすい職場の支援体制の整備を推進するとともに、本県においても、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置すること等、一般の育児休業、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。）等の改正内容に即した見直しを行う必要がある。

なお、育児・介護休業法等の改正内容に即した見直しの際には、介護のために勤務時間の一部を勤務しない場合について直ちに昇給及び勤勉手当で不利にならない取扱いとするなど所要の措置を講ずることとする。

8 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は全体としては横ばいに推移し、製造業はやや弱含みの動きとなっており、雇用は高水準で推移している。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間企業の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の給料及び期末手当・勤勉手当の支給割合を引き上げることとしたところである。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が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、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割に鑑み、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

給与勧告の骨子

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

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	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

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

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 職員の給料月額

職員の給料月額は、別記第1の給料表（医療職給料表(-)を除く。）に掲げる額に、当該額に100分の0.81を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を加えて得た額とすること。

(3) 勤勉手当について

① 平成28年12月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.825月分とすること。

イ 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分とすること。

② 平成29年6月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.8月分とすること。

イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を1月分とすること。

(4) 初任給調整手当について

① 医療職給料表(-)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を413,800円とすること。

② 医療職給料表(-)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,600円とすること。

(5) 扶養手当について

① 配偶者に係る手当の月額を6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（②において「特定職

員」という。)にあっては、3,500円)とし、子に係る手当の月額(扶養親族たる子のうちに満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にあっては、一般職の職員の給与に関する条例第10条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき10,000円とすること。

- ② 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円とすること。
- ③ 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止すること。
- ④ 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員に対しては扶養手当(子に係る手当を除く。)を支給しないこととすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 任期付研究員の給料月額

任期付研究員の給料月額は、別記第2の給料表に掲げる額に、当該額に100分の0.81を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)を加えて得た額とすること。

(3) 期末手当について

① 平成28年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

② 平成29年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を1.525月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の給料月額

特定任期付職員の給料月額は、別記第3の給料表に掲げる額に、当該額に100分の0.81を乗じて得た額(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)を加えて得た額とすること。

(3) 特定任期付職員の期末手当について

- ① 平成28年12月期の支給割合
期末手当の支給割合を1.55月分とすること。
- ② 平成29年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を1.525月分とすること。

4 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。ただし、1の(3)の①、2の(3)の①及び3の(3)の①については同年12月1日から、1の(3)の②及び(5)、2の(3)の②並びに3の(3)の②については平成29年4月1日から実施すること。

(2) 扶養手当の月額等の特例措置

- ① 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、1の(5)の①中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（②において「特定職員」という。）にあつては、3,500円）」とあるのは「10,000円」と、「10,000円」とあるのは「8,000円」とし、1の(5)の②中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、1の(5)の③中「11,000円とする取扱いを廃止する」とあるのは「子にあつては10,000円とし、子以外の扶養親族にあつては9,000円とする」とし、1の(5)の④中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。
- ② 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、1の(5)の①中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（②において「特定職員」という。）にあつては、3,500円）」とあるのは「6,500円」とし、1の(5)の②中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、1の(5)の④中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。
- ③ 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、1の(5)の④中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは、「職員に対して支給する子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円」とすること。