



宮人委職第1100号

平成25年10月10日

宮崎県議会議長 福田 作 弥 殿

宮崎県知事 河野 俊 嗣 殿

宮崎県人事委員会

委員長 村 社 秀 継

職員の給与等に関する報告及び勧告について

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。

この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

目 次

別紙第1 報 告 -----	1
I 職員の給与について	
1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方 -----	1
2 物価・生計費等 -----	2
3 国家公務員の給与等に関する人事院の報告 -----	3
4 民間給与との較差に基づく給与改定 -----	8
5 給与制度の改正等 -----	15
II 公務運営の改善について	
1 人材の確保・育成 -----	16
2 女性職員の育成・登用の推進 -----	17
3 雇用と年金の接続 -----	18
4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備 -----	18
5 信頼の確保 -----	21
III 勧告実施の要請 -----	21
別紙第2 勸 告 -----	23

報 告

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項、給与・勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究を行い、給与等に関する報告及び勧告を行ってきている。

本年においても、職員の給与及び公務運営上の諸課題について次のとおり検討を行ったので、その概要をここに報告する。

I 職員の給与について

1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、給与勧告を通し、適正な給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるとともに、職員の給与について、県民の理解と納得を得ることにもつながっているものと考えている。

職員の給与については、地方公務員法の規定により、生計費をはじめ、国や他の地方公共団体の職員とともに民間事業の従事者の給与のほか、その他の事情を考慮して定めることとされている（均衡の原則）。このため、本委員会は、実地に調査した民間事業の従事者の給与をはじめ、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に考慮して、給与水準の改定や給与制度の見直しを行ってきている。

今後とも、職員の給与決定に当たっては、均衡の原則に基づき、地域の民間給与の状況に加え、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、その他の事情を総合的に考慮することが適当であると考えている。

2 物価・生計費等

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べ、全国においては0.7%、宮崎市においては0.9%それぞれ下落している。

(2) 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎に算定した本年4月における宮崎市における標準生計費は、2人世帯で138,710円、3人世帯で154,427円、4人世帯で170,126円となっている。

(3) 国家公務員と県職員との給与比較

総務省による地方公務員給与実態調査の結果によると、平成24年4月1日現在において、国家公務員の俸給（給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置後）を100とした場合における本県職員の給料のラスパイレス指数は106.5となっている。

なお、国家公務員の給与減額支給措置が無いとした場合の値は98.4となっている。

(4) 県職員の給与の状況

国は、平成25年度における地方公務員の給与について、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた給与削減の要請及び地方交付税の

削減を行った。

これを受けて、本県では、「知事等の給与の特例に関する条例」の改正を行い、一般職については、管理職手当の10%削減に加えて、平成25年7月から平成26年3月までの9か月間、給料月額を4.4%から7.5%の率で減額して支給することとしている。

3 国家公務員の給与等に関する人事院の報告

人事院においては、本年8月8日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等に関する報告（以下「人事院報告」という。）を行ったところである。

この中で、給与の改定等について述べるとともに、国家公務員制度改革等についての報告を行っており、その概要は以下のとおりである。

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定

全国から層化無作為抽出法によって抽出した約12,500の事業所を対象に、「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施した。本年調査から対象を全産業に拡大して実施しており、これに伴い、調査対象事業所が昨年に比べ約1,400増加している。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、公務員の月例給が民間給与を76円（0.02%）下回っていることが判明した。本年の官民給与の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、本年は、月例給の改定を行わないこととしている。

なお、昨年に引き続き行われている給与減額支給措置を踏まえた官民較差を算出すると、公務員の月例給が民間給与を29,282円（7.78%）下回っていたとしている。

特別給の支給割合については、民間給与実態調査の結果は3.95月であり、公務員の支給月数3.95月と均衡していることから改定を行わないこととしている。

(2) 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、その間、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。こうした状況を踏まえ、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に、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう準備を進め、早急に結論を得ることとしたいとしている。

具体的には、民間企業の組織形態の変化に対応するため、部長、課長、係長等の間に位置づけられる従業員についても、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、検討を進めることとしている。

また、地域間の給与配分の在り方について、民間賃金の低い地域を中心に依然として公務員給与が高いのではないかという指摘があるため、民間賃金水準の低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行ったところ、全国の較差との率の差が2ポイント台半ばとなった。地域におけるかかる官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討するとしている。

また、世代間の給与配分の在り方については、公務においては、在職期間の長期化に加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において上位のポストに昇任する人事慣行があること等から、給与構

造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が平成26年3月末に廃止された後も、50歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定される。このため、地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたいとしている。

また、職務や勤務実績に応じた給与については、職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが重要であるとした上で、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととすること、技能・労務関係職種の給与の在り方について民間の給与水準を考慮した見直しを検討する必要があること、職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等、諸手当についても、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を行うこととしている。

そして、給与改定・臨時特例法に基づく平成26年4月1日の昇給回復については、同日において45歳に満たない職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とすることとしている。

(3) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年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」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされたが、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、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要があるとしている。その上で、それまでの間、雇用と年金の確実な接続を図るために、再任用制度についての職員に対する周知、希望聴取、再任用職員の能力と経験

をいかなる職務への配置、再任用に関する苦情への対応等を適切に行うとともに、職員が再任用後もその能力を十分に発揮し、公務に貢献できるよう、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を行う必要があるとしている。

また、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年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具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたいとしている。

(4) 適正な給与の確保の要請

人事院の給与勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が国家公務員には制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本年も昨年に引き続き、給与減額支給措置が実施されている中で、国家公務員は使命感を持って職務に精励している。各界からは、このような職員の努力を評価する一方で、公務における人材確保や職員の士気の維持の観点から、民間準拠による水準を大きく下回った水準となる給与の減額について、懸念が示されている。

人事院としては、労働基本権制約の代償機関として、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、本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があると考える。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い

理解を示され、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請するとしている。

(5) 国家公務員制度改革についての基本認識

これまでの改革の経緯を踏まえ、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、十分な議論が必要であること、改革の理念を適切に実現するためには、制度官庁や各府省の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があること、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実施していく必要があることを留意点として言及している。

その上で、幹部職員人事の一元管理、内閣人事局の設置、人事院の機能移管については、人事行政の公正の確保や労働基本権制約の代償機能の確保などの観点から、中立・第三者機関が担う必要があること、また、自律的労使関係制度については、十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られていない状況にあるとしている。

(6) 人事行政上の諸課題への取組

幹部職員等として必要な能力・適性を判断して昇進選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用を進めるとともに、公務組織の活力を保つために、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があるとしている。

また、採用試験等の見直しとして、国家公務員採用試験への外部英語試験の活用や、民間の就職活動の後ろ倒しを踏まえた国家公務

員採用試験日程等について、必要な検討を行っていくこととしている。

また、女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援として、配偶者の海外転勤等に伴い、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導入について意見の申出を行うことや、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範囲の拡大等について早期に成案を得ること等について言及している。

4 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 県職員と民間の給与等の状況

ア 県職員の給与等の状況

この報告の対象となる職員は、「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（以下「県職員」という。）であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職又は医療職の給料表の適用を受けている。

これらの県職員について、本委員会は平成25年4月1日現在で「平成25年県職員給与等実態調査」を実施した。その主な調査結果は、表1のとおりである。

なお、本年は7月から「知事等の給与の特例に関する条例」に基づく給与の特例減額措置が行われており、4月から減額措置が実施されたと想定して算出した平均給与月額は、行政職員で342,778円となっており、減額前に比べて19,908円（5.49%）減少している。

表1 平成25年県職員給与等実態調査の概要

給料表の区分	職員数	平均年齢	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
			男	女	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職員	人 15,328	歳 43.6	% 65.7	% 34.3	% 79.2	% 7.2	% 12.8	% 0.9
うち行政職員	4,270	43.2	79.2	20.8	67.5	3.8	26.0	2.7

※1 行政職員とは、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用を受ける県職員のことである。

※2 学歴別人員構成比の計は4捨5入の関係で必ずしも100%にはならない。

給料表の区分	平均給与月額	給料月額	扶養手当	地域手当	管理職手当	住居手当	その他
全職員	円 391,276	円 364,101	円 11,536	円 367	円 4,823	円 7,185	円 3,264
うち行政職員	362,686	335,773	13,041	725	5,497	6,374	1,275

※1 その他は初任給調整手当、特勤手当、へき手当及び単身赴任手当（基礎額）の合計額である。

※2 管理職手当については、10%減額後の額である。

※3 各欄の計は4捨5入の関係で必ずしも平均給与月額とは一致しない。

その他の県職員の給与の状況については、別添2参考資料のとおりである。

イ 民間の給与等の状況

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所383事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した148事業所を対象として「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施した。本年調査から対象を全産業に拡大して実施しており、これに伴い、調査対象が昨年と比べ19事業所増加している。

この中で、公務に類似すると認められる職務に従事する従業員について、役職、年齢、学歴、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、事業所単位に春季給与改定の状況、

諸手当及び特別給（ボーナス）の支給状況、雇用調整の実施状況等について調査した。

その主な調査結果は次のとおりである。

[初任給等の状況]

新規学卒者の採用を行った事業所の割合及び新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表2に示すとおりである。新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で12.8%（昨年16.1%）、高校卒で16.9%（同18.5%）となっており、昨年に比べ減少している。

表2 民間における初任給の改定状況等

項目 学歴	新規学卒者の採用を行った事業所の割合					初任給の 平均額 円
	採用 あり	初任給の改定状況			採用 なし	
		増額	据置き	減額		
大学卒	12.8	(7.1)	(87.3)	(5.7)	87.2	177,938
高校卒	16.9	(2.4)	(97.6)	0.0	83.1	137,245

※（ ）内は、採用がある事業所を100とした割合である。

[給与改定の状況]

表3に示すとおり、係員（上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の従業員をいう。以下同じ。）について、ベースアップを実施した事業所の割合は10.7%となっており、昨年（13.1%）に比べて減少している。

表3 民間における給与改定の状況

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	ベア慣行なし
	%	%	%	%
係 員	10.7	15.7	3.4	70.3
課長級	10.2	13.5	4.1	72.1

※ 各欄の計は4捨5入の関係で必ずしも100%にはならない。

また、表4に示すとおり、係員について、定期的に行われている昇給を実施した事業所の割合は80.2%と昨年（78.7%）に比べて増加している。昇給額については、昨年より増額となっている事業所の割合が20.6%と昨年（20.6%）と同率、減額となっている事業所の割合は13.0%と昨年（5.6%）に比べて増加している。

表4 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給 実 施	増額	減額	変化なし		
	%	%	%	%	%	%	
係 員	86.0	80.2	20.6	13.0	46.5	5.9	14.0
課長級	81.0	74.3	19.4	7.9	47.0	6.7	19.0

※1 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。

※2 各欄の計は4捨5入の関係で必ずしも100%にはならない。

[雇用調整の実施状況]

表5に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、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11.7%となっており、昨年（11.1%）に比べてわずかに増加している。

表5 民間における雇用調整の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	4.6%
転籍出向	0%
希望退職者の募集	0%
正社員の解雇	0%
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.2%
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.9%
残業の規制	0.9%
一時帰休・休業	0%
ワークシェアリング	0%
賃金カット	0.5%
計	11.7%

※ 項目については、複数回答である。

[特別給の支給状況]

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所定内給与月額に対する特別給（ボーナス）の割合（以下「支給月数」という。）は、表6に示すとおり3.94月分に相当している。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目	金額等	
平均所定内給与月額	下半期（A1）	332,466円
	上半期（A2）	328,779円
特別給の支給額	下半期（B1）	681,494円
	上半期（B2）	622,995円
特別給の支給月数	下半期（B1/A1）	2.05月分
	上半期（B2/A2）	1.89月分
	年間計	3.94月分

※1 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。
 ※2 所定内給与月額は、特別給の支給された月の決まって支給する給与の支給総額から時間外手当総額を除いた額である。

その他の民間給与の状況については、別添2参考資料のとおりである。

(2) 民間給与との比較

ア 月例給

本委員会は、「平成25年県職員給与等実態調査」及び「平成25年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種の従業員について、役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、表7上段に示すとおり、行政職員の給与が民間給与を186円（0.05%）下回っている。

また、4月時点で実施されている「知事等の給与の特例に関する条例」による管理職手当の10%の減額（以下「特例減額」という。）後の実支給額で同様の比較を行うと、表7下段のとおり、行政職員の給与が民間給与を849円（0.23%）下回っているが、特例減額措置については、時限的、特例的な措置であることから、公民比較については、特例減額前の給与額に基づき行うこととした。

なお、本年については、7月から給料月額を4.4%から7.5%減額して支給する減額措置が実施されており、今回、4月から削減措置が実施されたと想定して算出した額で同様の比較を行うと、行政職員の給与が民間給与を20,613円（5.56%）下回っている。

表7 県職員給与と民間給与との較差

行政職給料表関係		較差 (A - B)
民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	$\left[\frac{(A - B)}{B} \times 100 \right]$
370,905円	特例減額前 370,719円	186円 (0.05%)
	特例減額後 370,056円	849円 (0.23%)

※1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

※2 特例減額前・後とは、「知事等の給与の特例に関する条例」による管理職手当の10%減額前及び後の額とそれに基づく公民較差を示している。

イ 特別給

県職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数は3.95月であるが、民間の支給月数は前述のとおり3.94月となっている。

(3) 本年の給与の改定

県職員の給与決定の要素となる物価・生計費等の状況、国家公務員の給与及び民間給与の実態の概要は、以上の報告のとおりである。

本委員会は、地方公務員法の定める「均衡の原則」に基づいて、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、県職員の月例給及び特別給について次のとおりとする必要があると判断した。

ア 月例給

県職員の給与が民間の給与を下回っているものの較差が小さいこと、人事院報告においても同様の観点から月例給の改定を行わないとしたことから、本年は月例給の改定を行わないことが適当である。

イ 特別給

県職員の支給月数と民間の支給月数がおおむね均衡していること、人事院報告においても同様の観点から特別給の改定を行わないとしたことから、本年は特別給の改定を行わないことが適当である。

5 給与制度の改正等

本県の給与制度の課題等について、次のとおり検討を行った。

(1) 勤務実績の給与への反映

職員の給与においては、職員の実績や能力を的確に反映させていくことが重要であり、昇給制度や勤勉手当について適切に運用していく必要がある。

(2) 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止等

国は、高齢層職員の給与水準の是正を図る必要があるとして、平成23年の人事院勧告で、給与構造改革における経過措置額を段階的に廃止することを勧告し、その後、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律において、経過措置額を平成26年3月末で廃止することとした。

本県においても、給与構造改革における経過措置額については、国に準じて支給しており、当人事委員会勧告の中で、平成23年には経過措置額の廃止の検討が必要であること、平成24年には経過措置額を廃止することが必要であることを報告してきたところである。

本県における平成25年4月現在の経過措置額の行政職給料表適用者の受給者割合及び受給者平均額は、18.8%及び10,115円となり、

人事院が廃止勧告を行った平成23年4月のそれを何れも下回る事となった。また、前述のとおり、国は既に廃止を決定していること等を踏まえると、経過措置額については、本県の実情を考慮しながら廃止することが適当である。

また、給与構造改革の期間中に行った昇給抑制については、経過措置額の廃止の趣旨を踏まえて、所要の回復措置を講ずることが適当である。

(3) 今後の給与制度の総合的見直し等

人事院は、本年の報告で、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に、給与減額支給措置終了後、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度について、総合的見直しを実施できるよう、所要の準備を進めたいとしている。

本県の給与制度は国に準じたものであり、国の改正は本県の給与制度に大きな影響を与えるものと考えられることから、今後、国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

II 公務運営の改善について

1 人材の確保・育成

本格的な少子高齢・人口減少社会を迎え、社会経済情勢が大きく変化する中、新たな行政需要や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、優れた資質と公務に対する強い意欲を持った有為な人材を確保・育成するとともに、これらの人材を最大限有効に

活用してより効率的な行政運営を進めていくことが必要になっている。

人材の確保については、これまでも社会人を対象とした採用試験を実施するなど、多様で有為な人材の確保に努めているところであるが、近年、少子化の進展等により、受験者の確保が容易ではない職種等もあるため、各任命権者と連携を図りながら、優れた資質や高い能力を有する人材の確保に向けて、今後さらに検討を進めていく必要がある。

一方、人材の育成については、限られた人員の下、効率的な行政運営を進めていくために、職員の意識改革や研修の充実等を通じて、職員の業務遂行能力を高めるなど、一層の資質向上を図ることにより、公務能率を増進させていく必要がある。

また、本県（知事部局）では、本年2月に改訂した「宮崎県人材育成基本方針」の中で、人材育成を重視した新たな人事評価制度の導入について検討することとしているが、公正で透明性の高い人事評価制度を確立することにより、効果的な人材育成を図りながら、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

2 女性職員の育成・登用の推進

本県では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合う社会を実現することを目指し、「第2次みやざき男女共同参画プラン」を策定するなど、男女共同参画社会づくりに向けた様々な取組が進められている。

男女がともに県の政策・方針決定過程に参画することは、男女共同参画社会の実現の基盤をなすとともに、多様で高度化する県民ニーズに対応し、県民本位の行政を実現する観点からも、積極的に取り組むべき課題である。

このため、引き続き、女性職員が意欲を持って働くことができるよ

うな環境整備に取り組むとともに、女性職員の計画的な育成に努めつつ、管理職への登用をはじめ意欲と能力のある女性職員を幅広い分野に配置するなど、今後、一層の取組を推進していく必要がある。

3 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、前述のとおり、本年3月の閣議決定によって、国家公務員は、当面の措置として、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされたところである。

本県においても、国の状況等を踏まえ、当面、現行の再任用を活用して雇用と年金の確実な接続を図る必要があるとともに、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置や今後再任用職員の増加が見込まれる中での行政事務の執行体制の見直しなど、再任用の円滑な実施に向けて、さらに、検討を進めていく必要がある。

4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

多様化・高度化する県民ニーズに的確に対応し、より質の高い公共サービスを提供していくためには、それらを担う職員一人ひとりが使命感や充実感を感じながら職務に取り組むとともに、家庭や地域社会においてもライフ・ステージに応じて多様な生き方が実現できる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進を図ることが重要である。

(1) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

時間外勤務の縮減については、職員の心身の健康の保持、公務効率の向上、労働意欲の維持等の観点から重要な課題となっている。

各任命権者においては、事務の簡素合理化はもとより、一斉定時退庁日の設定や事前命令の徹底など、一層の縮減を図る取組を進めているところであるが、依然として時間外勤務の多い職場が見受けられる。管理・監督者は、恒常的な長時間勤務が、職員にとって心身の健康面だけでなく、仕事と生活の調和の推進を図る上でも多大な影響を及ぼすことに留意し、業務の平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合は、必要性、緊急性を十分に吟味する必要がある。

また、年次休暇の平均取得日数は、近年、やや増加傾向にあるので、引き続き、管理・監督者自らが率先して休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

(2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

少子高齢化が進行する中、職員が子育てや介護をしながら安心して職務に取り組むことができるよう、これまで子育てや介護に係る各種制度が整備されてきたところであるが、依然として男性職員の育児休業等の利用が低いなど、これらの制度が十分に活用されているとは言い難い状況にある。

このような状況を改善するためには、管理・監督者の理解をはじめとする職場の雰囲気づくりや、制度を利用する職員の業務のサポート体制の充実など、制度を活用しやすい環境づくりを図っていく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の更なる充実

メンタルヘルス対策については、これまでも各任命権者では重要課題と位置づけ、様々な対策に取り組んできたところであるが、メ

ンタル面に起因する休職者は、全庁的には依然として増加傾向にあり、休職者全体の約7割を占めている。

職員が健康を害すれば、本人の公務遂行能力の低下のみならず、職場の活力にも影響を与えるなど、効率的な行政運営に支障を来すことから、今後とも、職員自身によるセルフケアの知識の修得や管理・監督者による適切なケアをはじめとするメンタルヘルス対策の更なる充実を図っていく必要がある。

(4) 職場における執務環境の改善

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、職員に対し大きなストレスを与え続けるだけでなく、潜在化しやすい傾向があることから、その防止及び排除に十分に取り組む必要がある。

このため、各任命権者においては、要綱の整備や相談体制の充実を図っているところであるが、今後とも職員の視点から見て相談しやすい体制が構築されているか常にチェックを行うとともに、管理・監督者をはじめ職場全体で、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが重要である。

なお、執務環境や勤務条件に関する職員の不満や悩みに対応していくため、本委員会においても、各任命権者との連携により、職員の苦情相談制度を引き続き適切に実施していくこととする。

(5) 配偶者の転勤に伴う退職への対応

人事院は、本年8月、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対する配偶者帯同休業制度の導入に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の

申出を行ったところである。

本県においても、国の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

5 信頼の確保

県民本位の県政を推進し的確に行政課題に取り組んでいくためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を持ち、県民の信頼を確保することが最も重要である。

そのため、本委員会では、公務員倫理の向上と職員の意識改革の徹底について繰り返し言及し、各任命権者においても様々な取組が行われているが、今なお、県民の信頼を損なう不祥事の発生が続いている。

職員は、一人ひとりが常に県民全体の奉仕者として、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して、公務員倫理、服務規律の確保に努める必要がある。

各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、これまで以上に再発防止のための研修や職場での指導を通じて、職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図り、県民の信頼確保に努めていく必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

本委員会が人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項、給与・勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究した内容は以上のとおりである。

その結果、本年の勧告においては、月例給及び特別給の改定を行わないこととする一方、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止及び昇給抑制の回

復について勧告を行うこととした。

職員の給与をはじめとする勤務条件については、県民の理解と納得を得られるよう、社会一般の情勢に適応させることが必要であり、県内民間給与の状況や人事院報告、国や他の地方公共団体の状況等を総合的に踏まえた勧告内容としたところである。

ところで、本委員会の行う給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。

このような中、本年は、給与勧告に基づかない給与の減額支給措置が7月から実施されている。これは、国からの要請を受け、地方交付税が相当額減額される中で、県民サービスの低下を招くことは許されないとの観点から、当局において実施されたものであり、期間を限定したものであることなどを考慮するとやむを得ないものとするが、当該特例減額期間の満了後には、速やかに本来の職員の給与水準が確保されるよう要請するものである。

近年、行政需要が増大・複雑化する中で、効率的で質の高い行政サービスを提供するため、職員は高い士気と責任感を持ちながら日々職務に精励している。職員の努力や実績に報いるよう努めるとともに、職員が意欲を持って働くことのできる職場づくりに取り組むことが重要である。

人事委員会勧告制度が果たしている役割を理解され、別紙第2の勧告を実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号）、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年宮崎県条例第26号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮崎県条例第1号）を改正することを勧告します。

1 改定の内容

給与構造改革に伴う経過措置額等

職員の給与に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例（平成17年宮崎県条例第76号）附則第7条及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例（平成17年宮崎県条例第88号）附則第6項から第8項までの規定による給料の額については、本県の実情を考慮しながら所要の措置を講じた上で廃止すること。

また、給与構造改革の期間中に行った昇給抑制については、経過措置額の廃止の趣旨を踏まえて、所要の回復措置を講ずること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。

