

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成26年10月

栃木県人事委員会



人委第147号

平成26年10月14日

栃木県議会議長 螺良昭人様

栃木県知事 福田富一様

栃木県人事委員会

委員長 田村澄夫

職員の給与等に関する報告及び勧告について

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。

# 目 次

別紙第1	報告	
1	給与勧告制度の基本的な考え方	1
2	公民給与の状況と給与改定	2
3	給与制度の総合的見直し	7
4	人事院勧告等の概要	8
5	むすび	10
	【職員の給与】	10
	【給与制度の総合的見直し】	13
	【公務運営に関する課題】	18
	【給与勧告実施の要請】	24
別紙第2	勧告	25

## 報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）及び栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたところであり、その概要を次のとおり報告する。

### 1 給与勧告制度の基本的な考え方

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であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。また、職員の給与は、地方公務員法の規定により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

本委員会では、職員の給与制度について、社会経済情勢全般の動向などを踏まえ、他の地方公共団体における状況も勘案しつつ、人事行政の専門機関である人事院によって設計された国家公務員の給与制度に準拠することを基本として、勧告を行ってきたところである。

また、公民の給与差を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本として勧告を行い、職員に対する適正な給与の確保に努めてきた。

本委員会が民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること、職員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であることなどから、労使交渉等によってその時々  
の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めるこ  
とが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得ら  
れる方法であると考えからである。

このような給与勧告を実施し、適正な処遇を確保することは、労使関係  
の安定に資するものであるとともに、能率的な行政運営を維持する上での  
基盤であると考えらる。

## 2 公民給与の状況と給与改定

### (1) 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日時点で在職する職員について実施した「平成  
26年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は22,955人であって、  
その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、事務職、研究職、医  
療職、技術職、公安職及び教育職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表及  
び事務職給料表の適用者（国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者  
に相当する職員及び本年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。以下  
「行政職員」という。）は4,960人であって、その平均年齢は44.2歳、  
平均経験年数は22.4年、男女別構成は男69.0%、女31.0%、学歴別構成  
は大学卒70.5%、短大卒9.0%、高校卒20.5%、中学卒0.0%となってお  
り、本年4月におけるその平均給与月額（所定外給与である超過勤務手  
当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く給料、扶養手当、給  
料の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月  
額）は383,130円となっている。

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は43.3歳、平均経

験年数は21.0年、男女別構成は男58.7%、女41.3%、学歴別構成は大学卒80.3%、短大卒9.6%、高校卒10.1%、中学卒0.0%となっており、本年4月におけるその平均給与月額は396,040円となっている。

(参考資料第1表・第3表)

## (2) 民間給与の状況

### ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、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873(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した190の事業所を対象に、「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約6千人及び研究員、医師等54職種の約1千人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の月額等を実地に詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査した。

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、部長と課長の間位置付けられる従業員、課長と係長の間位置付けられる従業員、係長と係員の間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。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、84.2%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

## イ 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

### (ア) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で27.1%（昨年26.7%）、高校卒で14.7%（同18.4%）となっており、昨年と比べると大学卒では横ばいであり、高校卒ではわずかに減少している。そのうち、大学卒で79.4%（同84.9%）、高校卒で71.3%（同89.7%）の事業所で初任給は据置きとなっているが、初任給を増額した事業所の割合が大学卒で20.6%（同13.4%）、高校卒で28.7%（同10.3%）と増加している。また、本年は初任給を減額した事業所が大学卒及び高校卒ともになかったものである。

（参考資料第14表）

### (イ) 給与改定の状況

民間事業所においては、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39.2%（昨年17.5%）となっており、昨年に比べて増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所は、昨年に引き続きなかったものである。

また、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89.4%（同78.5%）となっており、昨年に比べて増加している。このうち、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は32.3%（同23.7%）と昨年に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は8.9%（同6.2%）と昨年に比べてわずかに増加している。

（参考資料第16表・第17表）

### (3) 本年の職員給与と民間給与との比較

#### ア 月例給

本委員会は、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、職員においては一般の行政事務を行っている行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあっては比較給与の月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

なお、本年の比較に当たっては、2(2)アで述べた 部長と課長の間に位置付けられる従業員、 課長と係長の間に位置付けられる従業員、 係長と係員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。

その結果、職員給与は383,130円で、職員給与が民間給与を855円（0.22%）下回っていた。

#### 職員給与と民間給与との較差

民間給与	職員給与	較 差 $\left[ \frac{-}{-} \times 100 \right]$
383,985円	383,130円	855円 (0.22%)

(注) 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。

#### イ 特別給（ボーナス）

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告



を行っている。

本年の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の支給額は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べ増加（対前年同期比0.05月分増）し、上半期（本年2月から7月まで）においても増加（対前年同期比0.08月分増）した結果、年間で所定内給与月額4.09月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.14月分下回っていた。

（参考資料第23表）

#### (4) 物価及び生計費

##### ア 物価指数

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3.4%上昇し、宇都宮市では4.0%上昇している。

（参考資料第30表）

##### イ 標準生計費

本委員会が「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における宇都宮市の1人世帯の標準生計費は124,713円、「家計調査」（総務省）を基礎に算定した同月における宇都宮市の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ181,599円、201,497円及び221,411円となっている。

（参考資料第31表）

#### (5) 国及び他の都道府県との比較

「平成25年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)適用者の国家公務員の

給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく給与減額支給措置後の俸給と、本県職員の給料を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は110.2となっている。なお、同法に基づく国家公務員の給与減額支給措置がないと仮定した場合、本県のラスパイレス指数（参考値）は101.9である。

また、各都道府県のラスパイレス指数の状況は、参考資料第32表のとおりである。

（参考資料第32表）

### 3 給与制度の総合的見直し

#### (1) 国における見直しの経過

国においては、平成18年度から国家公務員給与構造改革を実施し、これにより民間賃金との較差の縮小や高齢層における給与水準の一定程度の抑制が図られ、また、勤務実績の給与への反映が推進されたとしている。

一方で、昨年人事院は、民間賃金の低い地域の公務員給与は高いのではないかとの指摘があることや、50歳台後半層の国家公務員給与が民間給与をなお上回っていることなどを踏まえ、地域間、世代間の給与配分の在り方等の見直しに着手することを明らかにした。

その後人事院では、各地の有識者・企業経営者等との懇話会や民間給与の実態調査などを通じて検討を重ねてきた結果として、4(2)のとおり、給与制度の総合的見直しを行うことが必要と判断し、その具体的な措置内容等を示したところである。

#### (2) 本県の基本的考え方

本県においては、地方公務員法における給与決定に係る均衡の原則を踏まえ、公務としての近似性・類似性を有する国家公務員の給与制度を

基本として国に準じた見直しを行ってきた。平成18年度からは、年功的な給料構造の見直しや勤務実績に応じた給与制度の推進等のため、給料表、諸手当等制度全般にわたる改革を実施してきており、その結果、50歳台後半層における公民の給与較差が縮小され、また、勤務実績の給与への反映が開始されるなど、一定の成果を挙げている。

また、昨年の本委員会の職員の給与等に関する報告の中で、本県の給与制度は国に準じていることから、今後の国における見直しの状況や他の都道府県の動向にも留意しながら、今後の給与制度のあり方について検討していくこととしたところであり、今回、人事院から示された国家公務員給与に関する課題の多くについては、これまで国の取組に準じて給与構造の見直しを行ってきた本県としても、検討すべき課題であると考えている。

#### 4 人事院勧告等の概要

##### (1) 本年の給与の改定

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行い、あわせて、公務員人事管理について報告を行った。その概要は、参考資料6「人事院勧告等の概要」のとおりである。

本年は、月例給について、民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げるとともに、特別給については、民間の支給割合(4.12月)に見合うよう支給月数を0.15月分引き上げ、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分することとしている。

また、医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、支給月額を限度を引き上げ、交通用具使用者に係る通勤手当については、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応

じ、100円から7,100円までの幅で引き上げることとしている。なお、寒冷地手当については、平成16年の見直しから10年が経過し、今般、気象庁から新たな気象データ（1981年から2010年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2010」）が提供されたことから、地域の区分の指定基準にこのデータを当てはめて、支給地域の改定を行うこととしている。

## (2) 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与制度の総合的見直しとして、民間賃金の低い地域における官民較差が、全国の較差より2ポイント程度大きいことを踏まえ、俸給表水準を平均2%引き下げるのに併せ、若年層の給与は据え置き、民間給与を上回っている状況にある50歳台後半層の給与の引下げ幅を大きくして、俸給表の給与カーブの見直しを行い、加えて、民間賃金の高い地域に支給する地域手当について、支給地域及び支給割合の見直しを行うなど、地域間、世代間の給与配分の適正化を図る観点から必要な措置を講じていくこととしている。

また、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえ、若年層の職員、広域的な異動を行う職員、やむを得ず単身赴任をしている職員等のための諸手当を見直すなど、適正な処遇を実現することを通じて公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図っていく必要があるとしている。

これら給与制度の総合的見直しについては3年計画で行うこととし、平成27年1月から必要な措置をとることを勧告している。

## 5 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

### 【職員の給与】

#### (1) 本年の給与の改定

本委員会は、職員給与と民間給与との較差、民間における給与改定等の状況、物価及び生計費の状況、更に国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、本年は、民間給与に見合うよう、月例給及び特別給を引き上げることが適当であると判断した。

##### ア 月例給

2(3)アのとおり、本年の4月時点で、職員給与が民間給与を855円(0.22%)下回っていることから、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。なお、50歳台後半層では公務が民間を上回る状況がある一方、若年層では公務が民間を下回っている状況を踏まえ、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら引上げ改定を行うこととした。

##### イ 特別給

2(3)イのとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(3.95月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.14月分下回っていた。

このため、特別給については、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、支給月数を引き上げる必要がある。なお、支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、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、引上げ分を勤勉手当に配分することとした。

## (2) 改定すべき事項

### ア 給料表

#### (ア) 行政職給料表

行政職給料表については、本年の公民較差等を考慮し、人事院勧告に準じて、世代間の給与配分の見直しの観点に立って、引上げ改定を行うこととする。

具体的には、職員の初任給について、民間の初任給との間に相当の差が生じていることを踏まえ、2,000円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。また、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、3級以上の級の高位号給については、改定を行わないこととする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないこととする。

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。

#### (イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

### イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

### ウ 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ、人事院勧告に準じて、100円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

## エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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月分とし、引上げ分は勤勉手当に配分する。なお、本年度は、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降においては、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。

また、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、支給月数を同様に引き上げることとする。

## オ 寒冷地手当

寒冷地手当については、これまで国に準じて支給を行ってきたところであるが、今回の人事院勧告により、県内の市町は全て支給地域から除外となった。ただし、事務所の所在する地域の寒冷及び積雪の度が寒冷地の指定基準を満たす場合は、人事委員会規則により当該事務所の指定を行い、支給対象とすることとする。

なお、支給地域の改定に伴い支給地域から除外される地域に改定日の前日から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずることとする。

## (3) 教員給与の見直し

国においては、教育再生実行会議の第2次提言（平成25年4月15日）や第2期教育振興基本計画（同年6月14日閣議決定）に基づき、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、職務に応じたメリハリある教員給与体系の確立を推進することとしている。また、これらの提言等を踏まえ、教員特殊業務手当や給料の調整額等に係る義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法の見直しが行われたところである。

本県においては、これまで国の検討結果等を踏まえ、これら手当等の見直しを行ってきているが、今後も国及び他の都道府県の動向等に留意し、本県の実情等を踏まえながら、教員給与の見直しに取り組んでいく

必要がある。

## 【給与制度の総合的見直し】

### (1) 給与制度の総合的見直しの基本的な考え方

国においては、本年、4(2)のとおり、国家公務員の給与制度について3年計画で総合的見直しを行うこととし、平成27年1月から必要な措置をとることとしたところである。

本県においては、これまで給与制度は基本的に国に準じており、平成18年度から実施した給与構造改革についても、この考え方に基づき、国とほぼ同様の内容で見直しを行ってきたところである。これにより、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また勤務実績の給与への反映が開始されるなどの成果を挙げてきたところである。

しかしながら、県政や職員を取り巻く環境が大きく変化する中、依然として、高齢層等における公民較差や人材確保などが課題となっている。

具体的には、職員給与について、先の給与構造改革により年功的な給与水準の上昇が総体的に抑制されてきているが、50歳台後半層については、なお職員給与が民間給与を上回る傾向にある。一方、新規採用職員の初任給や若年層の給与水準については、民間が公務を相当程度上回っている状況が生じている。このほか、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることも必要となっている。こうした状況を踏まえると、世代間の給与配分についてより適正化を図っていく必要がある。

また、職員の士気高揚を図っていくため、職員の能力や実績を公平公正に評価し、その結果を職員の処遇に適切に反映していくことや未来の県政を担う多様で有為な人材を確保するため、県職員としての役割や仕事にふさわしい適切な処遇を行っていくことも課題となっている。

これらの課題については、国家公務員の給与制度が有する課題とほぼ



同様であり、本県給与制度については、地方公務員の給与決定原則である職務給の原則や均衡の原則の基に、公務としての近似性・類似性を有する国家公務員給与制度の総合的見直しの内容や考え方を十分考慮しながら見直しを行うことが、より一層県民の理解を得ていく上で必要であると判断したものである。

## (2) 見直しすべき事項

### ア 給料表等の見直し

#### (ア) 行政職給料表

行政職給料表については、給料表の水準を平均2%引き下げることにする。その際、各職務の級及び号給について、給料表の平均改定率と同率の引下げを行うことを基本とした上で、次の措置を行うこととする。

a 1級の全号給及び2級の初号から12号給までは、人材確保への影響等を考慮して、引下げを行わないこととする。

b 3級以上の級の高位号給については、50歳台後半層における公民の給与差を考慮して、最大で4%程度引き下げることにする。その際、40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響にも留意する必要がある。このため、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、平均改定率を上回る引下げ改定を行う号給の範囲を限定するとともに、40歳台や50歳台前半層の職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、5級及び6級について、8号給の増設を行うこととする。

また、再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた引下げ改定を行うこととする。

#### (イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に、給料月額の引下げ改定を行うこととする。また、特定任期

付職員給料表、特定業務任期付職員教育職給料表及び任期付研究員給料表については、行政職給料表等関係給料表との均衡を基本に、引下げ改定を行うこととする。ただし、医療職給料表(1)については、県の医療施設等に勤務する医師の適切な給与水準を確保する観点から、また、特定業務任期付職員の給料表（特定業務任期付職員教育職給料表を除く。）については、その水準が一般職員を大きく下回っている（行政職給料表では、最大で50,200円（9級）下回っている。）ことから、引下げ改定は行わないこととする。

なお、40歳台や50歳台前半層の職員の在職実態等を踏まえ、公安職給料表6級及び7級並びに教育職給料表(1)2級及び特2級並びに教育職給料表(2)2級及び特2級について、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、8号給の増設を行うこととする。

また、再任用職員の給料月額については、行政職給料表との均衡を基本に、引下げ改定を行うこととする。

#### (ウ) 給料等の1%減額支給措置の廃止

当分の間の措置として平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職給料表5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表(1)適用職員、再任用職員、特定任期付職員、特定業務任期付職員並びに任期付研究員を除く。）に対する給料等の1%減額支給措置については、今回、55歳を超える職員の給与の適正化を含めた給料表の水準の引下げ措置を講ずることから、廃止することとする。

#### イ 地域手当の見直し

##### (ア) 支給割合等

現在、栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合は、国基準の支給地域及び支給割合を基礎として、本県職員の在職実態をもとに

算出した支給割合に基づき2.5%としているところである。

本年人事院は、地域手当について、地域の官民給与の実情をより適切に反映したものとなるよう、支給地域及び支給割合等の見直しを行うこととしたところである。この見直し後の支給地域及び支給割合を基礎として、本県職員の在職実態をもとに算出した支給割合が3.3%となったことから、栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を改定することとする。

なお、東京都特別区等、県外の支給地域の支給割合については、人事院勧告に準じて改定することとする。

#### (1) 地域手当の特例

現在、民間における医師の給与水準について、地方勤務者の給与水準が高いという特性を考慮して、医療職給料表(1)適用職員等については、地域手当の支給割合が15%以上の地域に在勤する場合を除き、在勤する地域にかかわらず、特例措置として、15%の地域手当を支給することとしている。医師の給与水準については依然として民間の水準を下回っている状況にあることから、この特例の支給割合を16%に改定することとする。

#### ウ 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当の基礎額について、民間における同種手当の支給額を参考に、7,000円引き上げることとする。また、加算額については、民間における帰宅費用の支給額を参考に、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて年間12回の帰宅回数相当の額に引き上げることに伴い、加算額の限度を25,000円引き上げることとする。

#### エ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000

円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給することとする。

### (3) 実施時期等

給料表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため3年間の経過措置を講ずることとする。

地域手当の支給割合等については、計画的かつ段階的に引き上げることとし、平成30年4月1日に完成させることとする。

また、この間の各年度における地域手当の支給割合等については、職員の在職状況等を踏まえ、前年の給与勧告時の報告において示すこととする。

なお、本年勧告を行う見直しに係る実施時期等は、以下のとおりとする。

#### ア 給料表の見直しの実施時期

(2)ア(ア)及び(イ)の給料表の見直しは、平成27年4月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替えることとする。

#### イ 給料表の水準の引下げに伴う経過措置

(2)ア(ア)及び(イ)の給料表の見直しに伴い、新たな給料表の給料月額が平成27年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給することとする。

#### ウ 給料等の1%減額支給措置の廃止

(2)ア(ウ)の給料等の1%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止することとする。

#### エ 地域手当

(2)イの地域手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定め

る割合とする。

なお、栃木県を支給地域とする地域手当については、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合を2.9%とする。

また、東京都特別区等の県外を支給地域とする地域手当については、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合を、人事院勧告に準じて定めることとする。

#### オ 単身赴任手当

(ア) (2)ウの単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、26,000円とする。

(イ) (2)ウの単身赴任手当の加算額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額は、(ア)のとおり基礎額を段階的に引き上げることとの関係を考慮して、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて人事委員会規則で定める額とする。

#### カ 管理職員特別勤務手当

(2)エの管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

#### キ その他所要の措置

アからカまでのほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずることとする。

### 【公務運営に関する課題】

#### (1) 公務員倫理の徹底

職員は、県民の行政に対する信頼と期待に応えるべく、日々、職務に

精励しているところである。

しかしながら、依然として、一部の職員による公務員全体に対する県民の信頼を損なうような不祥事が後を絶たないことは遺憾である。

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について一層の徹底を図ることが重要である。また、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って行動する必要がある。

## (2) 勤務環境の整備

職員が、能力を最大限発揮し、公務員としての責務を果たしていくためには、個々の職員が心身ともに充実した状態で職務に取り組むことのできる良好な勤務環境の整備が重要である。このため、以下の点について留意する必要がある。

### ア 仕事と家庭生活の両立支援

少子高齢化に対応するためには、仕事と育児や介護の両立を支援していく必要があり、本県では、休暇制度等の拡充を進めるとともに、制度活用を促進するため、職員に対して周知や啓発に努めてきたところである。

育児については、「栃木県庁子育て応援行動計画」に基づき、仕事との両立を支援するための様々な取組が行われているが、平成25年度における女性職員の育児休業取得率は100%であるものの、男性職員の育児休業等取得率（育児休業及び子どもの出生時における5日以上連続した休暇の取得率）は26.9%と低く、男性職員の積極的な育児への参加を進めることが課題となっている。任命権者及び管理監督者は、男性職員に育児休業等の積極的な活用を促すとともに、職場全体で育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、介護については、高齢化の進行に伴い、介護休暇等の両立支援制度の利用の増加が見込まれることから、任命権者は引き続きその

周知に取り組んでいく必要がある。

#### イ 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することは、事務効率の向上はもとより、職員の心身の健康保持の上からも、重要な課題である。

任命権者においては、定時退庁日の徹底や時間外勤務の適正化、年次休暇の取得促進など、リフレッシュ運動の推進に取り組んでいるところである。

しかしながら、これらの取組にもかかわらず、依然として、長時間の時間外勤務が生じていたり、十分に年次休暇が取得できていない職場が見受けられる。

任命権者及び管理監督者は、職員の勤務実態を把握し、適正な業務配分に努めるとともに、計画的な年次休暇の取得を促進するなど、総実勤務時間の短縮に向けて対策を講じる必要がある。また、各職員についても一人ひとりがコスト意識を持ち、更なる業務の効率化を心がけることが重要である。

#### ウ メンタルヘルス対策

職員が心身ともに健康な状態であることは、公務を遂行する上で大変重要であり、特に心の健康を保つことは、職員自身にとっては勿論のこと、円滑な行政運営の観点からも極めて重要である。

任命権者においては、メンタルヘルスに関する正しい知識の提供、早期発見・早期対応のための体制整備、職場復帰に向けた支援や再発防止対策の実施等、各種施策を体系的に行っているが、依然として、多くの職員が心の病によって長期の傷病休暇の取得又は退職をしており、職員の心の健康づくりについて一層取組を進める必要がある。

管理監督者及び職員は、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努め、適切に対応す

ることが重要である。

また、セクシュアル・ハラスメントや職務上の地位や人間関係など職場内優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるパワー・ハラスメントは、職員の心身の健康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を招くおそれがある。任命権者においては、引き続き職員への周知・啓発をし、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに努めていく必要がある。

### (3) 人材の育成・活用

#### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力や意欲を高めるとともに組織の活力の維持・向上を図るためには、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や実績を公平公正に評価し、その結果を職員の能力開発や処遇に適切に活用する必要がある。

知事部局等においては、人事評価に係る評価方法の見直し、評価結果の開示や苦情処理に係る制度の整備等を行い、平成24年10月から人事評価システムを本格実施したところであり、評価結果の給与等の処遇への活用については、昨年度から実施した特別給への評価結果の反映に加え、本年度からは昇任・昇給へも反映されたところである。

本年5月に公布された地方公務員法等の一部を改正する法律においては、任用の根本基準として人事評価が明記され、任用における能力実証の手段として人事評価を積極的に活用することが求められており、今後とも、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、より一層、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

#### イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

男女共同参画社会の実現や多様化する県民ニーズに対応した政策立案・事業推進を図るためには、女性職員の職域拡大や登用を推進して



いくことが重要である。国においては、「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）の中で「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」や「国家公務員における女性職員採用・登用の拡大」を掲げているところである。

本県においては、女性職員の比率が年々増加傾向にあるとともにその職域拡大や登用が進められ、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつあるところである。

任命権者においては、職域の拡大に加え、女性職員の活躍促進に向けた研修を実施するなど、女性職員の能力開発、人材育成に努めるとともに、女性の働きやすい職場環境の整備にも留意しながら、引き続き、意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な登用を進めていく必要がある。

#### ウ 有為な人材確保への取組

社会経済情勢が変化し、県民ニーズが複雑・多様化する中で、これらに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し使命感と責任感に溢れる人材を確保することが重要である。

本県においては、採用試験説明会の開催、各大学別ガイダンスの実施、インターンシップの受入れ、任命権者による大学訪問等を通じて県職員の魅力や採用試験の情報などを発信し、受験者の確保に努めてきた。また、昨年度から、大卒程度等の採用試験に係る受験上限年齢を3歳引き上げるとともに、技術系の一部の職種について社会人対象の採用試験を実施するなど、より一層多様な人材の確保にも努めてきたところである。

今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていくとともに、採用試験のあり方や学生の就職活動時期の見直しに伴う広報活動・採用試験の実施時期について、国や他の地方公共団体

の動向等に留意しながら研究・検討を進めていく。

#### (4) 雇用と年金の接続

##### ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

公的年金の支給開始年齢が昨年度から61歳に、今後さらに65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、定年退職後に無収入となる期間が生じることから、雇用と年金を確実に接続する方策が求められる。

国家公務員においては、昨年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、希望する者を年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとされた。また、本年4月に公布された国家公務員法等一部改正法の附則においても、政府は、平成28年度までに、人事院が申し出た意見を踏まえつつ、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。

本県においても、平成25年度の定年退職者から原則再任用の制度が実施されたところであるが、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、再任用希望者の増加も見込まれることから、今後とも、再任用の円滑な実施に必要な環境整備等を進めるとともに、制度の運用状況や問題点等の把握に努め、定年退職者の雇用と年金の接続を確実にやっていく必要がある。

##### イ 再任用職員の給与

人事院においては、再任用職員の給与水準に関して、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、引き続きその動向等を注視するとともに、今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含めて再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしている。なお、再任用職員の単身赴任手当について、再任用希望者の増加により転居を伴う異動をする職員の増加や民間企業におけ

る支給状況等を踏まえ、異動等に伴い単身赴任となった者に対して、平成27年4月1日から支給することとしている。

本県における再任用職員の給与については、一般職員と同様、国に準じているため、国や他の都道府県の動向に留意しながら引き続き検討を行っていくこととする。また、再任用職員の単身赴任手当については、本県においても再任用職員の増加に伴う環境整備の必要性や民間企業の支給状況が国と同様であることから、人事院勧告に準じ、支給することとする。

#### 【給与勧告実施の要請】

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、本委員会においては、本県職員の給与がその時々为社会一般の情勢に適応したものとなるよう、引き続き公正中立な立場から十分な検証を行っていくものとする。