

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ないとされ、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、これまでから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んできており、本年においても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27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259人少ない27,532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5,120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334,795円、扶養手当9,000円、地域手当25,856円であり、その平均年齢は43.3歳、平

均経験年数は21.2年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男性62.7%、女性37.3%、学歴別構成比は大学卒69.0%、短大卒9.0%、高校卒21.8%、中学卒0.2%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。）349,359円、扶養手当8,903円、地域手当25,019円であり、その平均年齢は41.4歳、平均経験年数は19.1年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男性61.2%、女性38.8%、学歴別構成比は大学卒77.2%、短大卒8.2%、高校卒14.6%、中学卒0.0%となっている。（「説明資料」第1表から第13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237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14表から第27表まで参照）

本年の調査完了率は91.9%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39.7%（昨年37.3%）、高校卒で17.9%（同9.4%）となっている。そのうち、初任給が増額となっている事業所は、大学卒で30.7%（同25.6%）、高校卒で32.4%（同20.4%）となっており、昨年に比べて増加している。据置きとなっている事業所は、大学卒で67.9%（同74.4%）、

高校卒で64.4%（同79.6%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で205,131円（同200,740円）、高校卒で163,189円（同162,050円）となっており、昨年に比べて増額となっている。（「説明資料」第15表及び第16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34.8%（同25.1%）、ベースアップを中止した事業所の割合は10.8%（同14.4%）、ベースダウンを行った事業所の割合は0.2%（同0.0%）となっている。（「説明資料」第17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87.0%（同89.0%）となっている。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22.3%（同23.9%）、変化なしとしている事業所の割合は57.7%（同62.8%）、減額となっている事業所の割合は7.0%（同2.3%）となっている。（「説明資料」第18表参照）

(2) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員の給与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、職員にあっ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っ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。

本年4月分の給与について、職員の給与等に関する条例（以下この報告において「給与条例」という。）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1,856円・0.47%下回っていた。

なお、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2,393円・0.61%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月額 の給与月額 ①	職員の給与月額 ②	較 差	
			①－②＝③	③／②×100
給与減額前	393,281円	391,425円	1,856円	0.47%
給与減額後		390,888円	2,393円	0.61%

- (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、537円(0.14%)である。
- 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月額	職員の給与月額
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。

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

P₁…民間企業従業員の平均給与月額

P₀…職員の平均給与月額

Q₀…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。

なお、民間企業従業員の本年4月分の平均給与月額については、「説明資料」第20表参照のこと。

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。

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 4.22月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.10月）が民間事業所の特別給を0.12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

区 分 項 目		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 (円)	
	下半期 (A ₁)	368,249	276,966
	上半期 (A ₂)	370,515	275,157
特別給の支給額 (円)	下半期 (B ₁)	789,563	458,562
	上半期 (B ₂)	775,093	458,536
特別給の支給割合 (月分)	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.14	1.66
	上半期 (B ₂ /A ₂)	2.09	1.67
年間支給割合 (月分)		4.22	

- (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26年8月から平成27年1月まで、「上半期」とは平成27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4.10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0.6%の増加、京都市では0.5%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159,590円、192,490円及び225,380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、118,160円となった。

（「説明資料」第28表及び第29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6日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告、勤務時間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1,469円（0.36%）下回っており、若年層に重点を置いて、行政職俸給表(一)の場合、平均0.4%引き上げることとしている。また、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を前倒しして実施することとしている。

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0.10月分引き上げることとしている。

また、初任給調整手当の引上げ改定を行うこととしている。

さらに人事院は、給与制度の総合的見直しの平成28年度において実施する措置として、地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額の引上げを報告している。（「説明資料」[参考\(国家公務員の給与等\)](#) 参照）

小・中学校、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

(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1,856円・0.47%下回っており、民間給与との均衡を図るため、次のとおり給与月額の改定措置を講じる必要がある。

- a 給料表について、人事院は若年層に重点を置いた俸給表の引上げを本年勧告したところであり、本府においても、民間の状況を勘案し、若年層に重点を置いた給料表の引上げを行うこととする。
- b 住居手当について、府内民間事業所の支給状況等を考慮して、支給限度額を3,000円引き上げて30,000円とする。
- c 国においては、平成26年3月末をもって給与構造改革に伴う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ため、本委員会においても、経過措置額の廃止及び昇給抑制の回復措置を昨年勧告したところである。

昇給抑制の回復については、本年4月1日に平成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し、平成28年4月1日には経過措置額の状況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旨昨年勧告したところであるが、回復を速やかに実施する必要性及び本年の公民較差の大きさ等を考慮し、平成19年1月1日の昇給抑制を受けた者については、本年4月1日に遡及して号給を1号給上位の号給に調整することとする。

これらの改定は、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。

これにより職員給与は、給料表の改定により平均774円、住居手当の改定により平均318円、昇給抑制の1号給回復により平均656円、給料の月額を算定基礎としている地域手当等の諸手当により平均106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0.10月分引き上げ、4.20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、支給月数を引き上げることとする。

イ その他の改定

医師及び歯科医師（以下この報告において「医師等」という。）に対する初任給調整手当については、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。

(2) 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の勧告

人事院は、昨年の勧告において、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%、最大4%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月から実施することとしたところである。

イ 昨年の本委員会報告

本委員会は、昨年の報告において、本府が国に準じて給与制度の総合的見直しを実施した場合には、国と手当制度が異なること等により手当の引上げ幅は給料表水準の引下げ幅には及ばず、民間給与水準との均衡が維持できないこととなるため、給料表や地域手当の在り方を含め、民間給与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したところである。

ウ 本委員会の総合的見直しに対する考え方

本委員会は、昨年の報告以降、給与制度の総合的見直しへの対応について検討を進めてきたところである。その結果、これまでから給与制度については国家公務員の給与制度に準じることを基本としてきたこと、世代間の給与配分の見直しは本府においても国と共通の課題であること、また、人事院勧告を踏まえて大半の都道府県人事委員会が給与制度の総合的見直しを昨年勧告し、本年から実施していること等を考慮すると、本府においても給与制度の総合的見直しに取り組むことが適当である。

なお、職員全体の給与水準については、従来から府内の民間給与水準との均衡を図ることを基本に毎年給与改定を勧告してきたところであり、給与制度の総合的見直しを実施した場合においても、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ことに変わりはない。

本委員会としては、今後とも給与制度の総合的見直しによる職員の給与水準の動向に注視するとともに、毎年の人事委員会勧告において適正な給与水準が確保されるよう、適切に対応することとする。

(ア) 給料表の見直し

世代間の給与配分については、前述のとおり、本府においても国と同様の傾向が見られることから、給料表の構造については国に準拠することが適当であるものの、本府における50歳台後半層の民間と職員との給与水準の差は国ほど大きくなく、3%程度となっている。

このため、本府が給与制度の総合的見直しを実施する場合には、50歳台後半層における民間給与水準との差を踏まえるとともに、職員と国家公務員との手当制度の違いや給料の水準差を考慮し、給料表の水準については、平均1%程度の引下げを行うことが適当である。

なお、給料表の改定に当たっては、職員の生活への影響及び民間との

給与水準の均衡を図ることを考慮して、経過措置を講じることが適当である。

(イ) 地域手当の見直し

a 本委員会の地域手当に対する考え方

平成21年9月に出された京都府職員の地域給のあり方等に関する研究会の意見とりまとめにおいて、支給地域の単位に係る方向性について「広域振興局の所管地域を基本としつつ、公署の配置・所管地域の状況や人事異動の実態のほか、(中略)民間事業所の集積や賃金水準差の状況、通勤(居住)の実態等の諸事情を総合的に勘案すると、市町村域を越えた広域的な地域設定をする方がより合理的であると認められる」としており、また、地域差については、「地域差の縮小は将来的な課題としつつ、(中略)地域差は拡大すべきではなく」との考え方が示されているところであり、現在においても、その考え方を踏襲することが妥当であるとする。

b 支給割合

国の指定基準が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等の影響を検証するため、最新の賃金構造基本統計調査を用い、かつ、一定規模以下の市町村の賃金水準についても算定し、地域手当の平均支給割合についてよりきめ細かに試算したところ、その平均支給割合は、国の基準に則った場合の平均支給割合とほぼ同等であった。

このため、地域手当の支給割合は、国基準に基づく平均支給割合を超えない範囲内で引き上げることとし、給料表の改定に係る経過措置期間中の地域手当の支給割合の引上げについては、職員の在職状況等を踏まえ、毎年的人事委員会勧告において示すことが適当である。

c 支給地域の級地区分

京都府の公署(教育・警察関係を含む。)の配置等の状況には大きな変化は見られないが、最新の賃金構造基本統計調査による民間の賃金指数は、4級地の中でも山城広域振興局管内の木津川市、綴喜郡及び相楽郡の平均がその他の4級地の平均を相当程度上回っており、山城広域振興局管内の地域差を縮小する観点から、級地区分を1区分増設することが適当である。

(ウ) その他の手当の見直し

単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国に準じて改定することが適当である。

エ 措置すべき事項

(ア) 給料表

本年の人事院勧告で示された俸給表の構造を基本として、(1)ア(ア)で示した本府の改定後の給料表の水準をウ(ア)で示すとおりに改定することとし、行政職給料表では、給料表の水準を平均1%、最大で3%程度引き下げることとする。

なお、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考慮して改定する必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、医師等の処遇を確保する観点から、改定は行わない。また、国の給与制度の総合的見直しで行われた号俸の増設を踏まえ、本府においても号給の増設を行うこととする。

この改定は平成28年4月1日から実施することとし、新たな給料表の給料月額が平成28年3月31日に受けるべき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2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。

なお、平成18年に実施した給与構造改革に伴う経過措置が平成30年3月31日まで講じられることから、この措置を受ける職員については、所要の調整措置を講じる必要がある。

(イ) 地域手当

支給地域及び支給割合については、第3表のとおり改定する。

また、医療職給料表(1)の適用を受ける職員については、国の医師等に係る地域手当の特例措置の改定に準じて、支給割合を16%に改める必要がある。

この改定は、平成28年4月1日から実施することとし、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、(ア)による経過措置等を考慮して、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、医師等を除き現行の割合とする。

第3表 地域手当の支給地域及び支給割合

区分	支給地域	支給割合
1級地	東京都の特別区	100分の17.4
2級地	京都市	100分の9.4
3級地	宇治市、亀岡市、城陽市、向日市、長岡京市、八幡市、京田辺市、乙訓郡大山崎町、久世郡久御山町	100分の5.4
4級地	木津川市、綴喜郡井手町、綴喜郡宇治田原町、相楽郡笠置町、相楽郡和束町、相楽郡精華町、相楽郡南山城村	100分の4.4
5級地	上記以外の府の地域	100分の3.2

備考 この表の支給地域の欄に掲げる地域は、平成27年4月1日においてそれらの名称を有する市町村又は特別区の同日における区域をもって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されないものとする。

(ウ) 単身赴任手当

府内の民間事業所における同種手当の支給状況を踏まえ、人事院勧告に準じて、単身赴任手当の基礎額については30,000円に、加算額についてはその限度を70,000円に引き上げる必要がある。

なお、この改定は、平成28年4月1日から実施することとする。

(エ) 管理職員特別勤務手当

国は災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合には、管理職員特別勤務手当を支給することとした。時間外勤務については縮減に向けた取組を進めていく必要があるが、本府においても管理職員が災害への対処等によりやむを得ず平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行う場合があることから、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給する必要がある。

なお、この改定は、平成28年4月1日から実施することとする。

(3) 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している。

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、給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に合わせて平成28年4月1日から昇格時号給対応表を改正する必要がある。

なお、昇給の見直しについては、高齢層の給与水準の推移等を注視し、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は、今後とも、本府を取り巻く諸情勢の変化を踏まえ、職員の業務や勤務状況等を常に点検・検証し、適切に見直し・改善に努める必要がある。

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。

任命権者においては、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、事前命令・修正命令の徹底による適正な勤務時間管理や業務の適切な進捗管理、協力体制の構築による繁閑是正等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したところであり、長時間に及ぶ時間外

勤務を行う職員も増加している。一方、年次休暇については、任命権者によっては平均取得日数が減少し、取得日数が5日未満の職員も増加している。

本委員会が実施した事業場調査では、教員の時間外勤務の状況が適切に把握されていない実態が依然として見られたところであり、特定の職場においては、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も確認された。

任命権者においては、これまで取り組んできた時間外勤務の縮減に向けた取組の成果を検証するとともに、応援・協力体制の整備等、業務に応じた適切な執行体制の構築を更に進める必要がある。

また、所属長は、効率的に業務を執行するため、業務の進捗状況を適宜把握し、特定の職員に業務の偏在が見られる場合には業務量の平準化を図るなど適切な勤務時間の管理に更に努める必要がある。その上で、時間外勤務の必要性・緊急性を判断し、事前命令・修正命令を適切に行い、事前命令を受けていない職員の速やかな退庁を徹底しなくてはならない。

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。

なお、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。

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変更を適正に行うなど、長時間勤務の縮減に向け実効性のある取組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、任命権者をはじめ全職員が一体となって総実勤務時間の短縮に取り組む、効果的・効率的な業務執行を一層推進することにより、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。

本府における精神・行動の障害（メンタルヘルスの不調）による休職者数は、近年においては、わずかながら減少しているところであるが、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。

所属長は、メンタルヘルスの不調の発生を未然に防ぐため、心身ともに健康で働きやすい職場づくりに取り組むとともに、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、職場に復帰する職員については、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、職場復帰支援等に取り組んできたところであり、さらに、新たな取組として、新採2年目職員に対するストレスチェックや、ストレス調査の結果に基づく職場改善の取組も実施している。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。

なお、本年12月に施行される改正労働安全衛生法において常時使用する職員のストレスチェックの実施等が新たに義務付けられたところであり、任命権者においては、これまで実施してきた内容を点検し、この改正法に適合したものにしていける必要がある。

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等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の徹底に向けて、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態を把握し、設置義務のある事業場においては衛生委員会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、パワー・ハラスメントやセクシュアル・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、メンタルヘルスの講演に加え、ハラスメントに関する講演も実施しているところである。

また、任命権者においては、外部相談員の設置や啓発リーフレット配布、所属長等に対する研修などの取組を行っているところであり、引き続き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る。少子高齢化の急速な進展により仕事と子育てや介護等との両立支援の重要性が増しているところであり、職場全体でその両立を支援していくことが、必要となっている。

任命権者においては、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、本年、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を更に整え、子育てを行う女性職員が一層活躍できる取組を推進するために新たな「特定事業主行動計画」を策定したところである。

今後、任命権者においては、この計画で定めた数値目標の達成に向けて、所属長や職員の意識改革、制度の周知徹底、時間外勤務の縮減等の取組を着実に進めることが求められる。

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、制度の利用を促すなど、職場全体としてのサポート体制を構築し、制度を利用しやすい職場環境づくりを推進することが求められる。

また、介護については、今後の民間の介護休業制度の見直しの動向や国が検討を進めるとしている介護休暇等の在り方について注視していく必要がある。

(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、非常勤職員が安んじ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、制度の趣旨、勤務の内容に応じた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

時代が急激に変化する中で、複雑・困難な課題に迅速・的確に対応し、府民視点で質の高いサービスを提供していくためには、優秀かつ多様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。

今後とも、職員の退職数の推移や年齢構成、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、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、現地・現場において、チャレンジ精神や柔軟な発想を持って課題に取り組むことができる人材の確保に努めてきたところであるが、本年度は、上級試験の行政に、専門試験に代えて自己アピール試験を行う試験区分（行政 I B）を新設し、これまで以上に幅広い受験者の獲得を図ったところである。

さらに、人材確保が特に困難な状況となっている技術系職種については、上級試験の年齢要件の上限を2歳引き上げ、必要な技術職員の確保にも取り組んでいる。

また、初級試験においても事務及び技術4職種で試験を行い、地域や実務に精通した職員の育成を進めているところである。

今後とも、優秀で多様な人材の確保に向けて、京都府の魅力や業務のやりがいの効果的な発信等により受験者の拡大に取り組むとともに、より効果的かつ体系的な職員採用の在り方について研究していくことが重要である。

障害者雇用の推進については、京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例（平成26年京都府条例第20号）や、来年度施行される障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）の趣旨を踏まえて、社会的な要請に応えていく必要がある。

また、採用後においては、職員一人ひとりの資質・能力を高め、多様化する府民ニーズに柔軟・的確に対応できる人材を育成していくことが必要である。

女性職員の活躍の推進については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が制定され、地方自治体には、特定事業主として行動計画の策定等が義務付けられることとなった。既に、本府においても、女性管理職比率等具体的な数値目標等を掲げ、取組が進めら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十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援等、長期的な視点から計画的な人材育成の取組を進め、積極的な登用を行うとともに、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境を整備し、その活躍を推進していくことが求められる。

(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、年金支給開始年齢に達するまで再任用希望者を原則としてフルタイム官職に再任用するものとされている。本府においても、平成25年度末定年退職者から、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。

本府の平成27年度の再任用の状況を見ると、再任用職員数は711名と、前年度に比べて15%増加しており、さらに、再任用職員に占めるフルタイム勤務者の割合は50%と、4ポイント上昇した。平成28年度からは年金支給開始年齢が62歳に引き上げられることや、当面、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、今後、再任用職員数等が更に増加することが予想されるところであり、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、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）の附則を踏まえ、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えるが、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

再任用職員の給与水準については、人事院は、本年の「職種別民間給与実態調査」において、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について把握したところ、その給与水準は、公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所が大半であり、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等を踏まえ、引き続き、そ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、昨年5月に公布された地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）が、平成28年4月1日に施行されることとなったところである。この改正は、人事評価制度の導入等により能力及び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り退職管理の適正を確保することを主な内容としており、本府においてもこの改正趣旨を踏まえ、所要の措置を講じていくことが必要である。

また、本年、人事院は、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、フレックスタイム制の拡充を勧告したところである。本府においても、これまでから取り組んでいる勤務時間の割振変更による時間外勤務縮減試行制度や今夏の朝型勤務の実施状況等を検証した上で、人事院の勧告の趣旨や職員の勤務実態を踏まえ、勤務時間の在り方について研究していく必要がある。

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。