

宮人委職第1095号

平成24年10月5日



宮崎県議会議長 外山三博 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及び勧告	-----	2
4 民間給与との較差に基づく給与改定	-----	6
5 給与制度の改正等	-----	12
II 公務運営の改善について		
1 人材の確保・育成	-----	14
2 女性職員の育成・登用の推進	-----	15
3 高齢期の雇用問題	-----	15
4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	-----	16
5 信頼の確保	-----	19
6 公務員制度改革	-----	19
III 勧告実施の要請	-----	20
別紙第2 勧 告	-----	21



## 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0.4%、宮崎市においては1.1%それぞれ上昇している。

### **(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145,842円、3人世帯で166,665円、4人世帯で187,488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23年4月1日現在において、国家公務員の俸給を100とした場合における本県職員の給料のラスパイレズ指数は98.7となっている。

## **3 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告**

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及び勧告（以下「人事院勧告」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11,100の事業所を対象に、「平成24年職種別民間給与実態調査」を実施したところ、本年4月時点で、公務員の月例給が民間給与を273円（0.07%）上回っていることが判明した。従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難な場合には、月例給の改定を見送っているところである。このような中、本年は、東日本大震災という未曾有の国難に対処するため給与減額が行われており、当該減額措置後で見た場合には、公務員の月例給が民間給与を28,610円（7.67%）下回っていることも勘案する必要があり、かかる諸事情を踏まえ、月例給の改定を行わないこととしている。

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3.94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としている。

## (2) 給与制度の改正等

官民の給与水準は、人事院の給与勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にある。給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。

公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行

う必要があるとしている。

また、給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復については、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、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。

地域間給与配分の検証としては、地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れんしてきており、地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものと考えてとしている。

産業構造、組織形態等への対応としては、製造業の占める割合が減少する等、民間の産業構造に変化が見られるところであり、職種別民間給与実態調査で、現在、調査の対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を、平成25年調査から追加することとしたいとしている。

また、民間企業における組織のフラット化等への対応については、来年度から措置することを念頭に、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしたいとしている。

### (3) 国家公務員制度改革についての基本認識

国家公務員制度改革は、公務員を国民全体の奉仕者として位置付けている憲法の基本理念の下で、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害・得失も検証することが重要であるとしている。



さらに、国家公務員制度改革関連4法案の論点として、協約締結権付与については、公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと、国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること、労働組合の代表性の確保について整理が必要であることについて言及しており、また、人事行政の公正の確保に関する論点については、採用試験及び研修の公正な実施の確保や幹部職員人事の公正確保が必要なことについて言及している。

#### (4) 高齢期における職員の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっており、また、本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題であるとしている。

公務においても、これらの課題に取り組んでいく必要があり、人事院は昨年9月に、公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行ったが、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会議において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする「新たな再任用制度」が示された。

この「新たな再任用制度」について、再任用職員にどのような仕事を担当させるのか、管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくのか、大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくのかといった課題について言及している。

また、再任用された職員の給与の在り方については、基本方針において別途検討するものとされており、人事院としては、各府省において具体的に想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえた上で、必要な給与上の措置について検討し、適切に対応することとしたいとしている。

さらに、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要があるとしている。

#### (5) 人事行政上の諸課題への取組

行政課題の複雑化等に対応するとともに、雇用と年金の接続に伴い高齢層職員が増加するなど在職期間がこれまで以上に長期化していく中で、組織活力を保つためには、人事管理全般について、これまで以上に能力・実績に基づいて厳格に行っていくことが必要であり、具体的には、人事評価の適正な実施及びその活用、幹部人材育成・研修の在り方の検討、専門家の計画的育成が必要であるとしている。

また、職員の職場環境の整備として、超過勤務の縮減、男性の育児休業取得の促進、配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討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24年4月1日現在で「平成24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。

表1 平成24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 15,421	歳 43.5	% 66.0	% 34.0	% 78.9	% 7.3	% 12.9	% 0.9
うち行政職員	4,264	43.1	79.7	20.3	67.1	4.0	26.2	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 392,808	円 364,902	円 11,808	円 396	円 4,789	円 7,615	円 3,299
うち行政職員	365,004	337,230	13,406	812	5,475	6,795	1,286

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

※2 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329事業所のうちから、層

化無作為抽出法によって抽出した129事業所を対象として「平成24年職種別民間給与実態調査」を実施した。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16.1%（昨年27.2%）、高校卒で18.5%（同24.0%）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
	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	% 16.1	% (11.0)	% (89.0)	% 0.0	% 83.9	円 180,430
高校卒	18.5	(10.5)	(89.5)	0.0	81.5	144,227

※（ ）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13.1%となっており、昨

年（21.4％）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	ベース慣行なし
	%	%	%	%
係 員	13.1	16.7	0.0	70.2
課長級	12.2	15.0	0.0	72.8

※ 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78.7％と昨年（83.1％）に比べて減少している。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（33.5％）に比べて減少し、減額となっている事業所の割合も5.6％と昨年（9.8％）に比べて減少している。

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						定期昇給 制度なし
	制度あり	定期昇給 実 施	増額	減額	変化なし	定期昇給 停 止	
	%	%	%	%	%	%	%
係 員	90.3	78.7	20.6	5.6	52.5	11.6	9.7
課長級	79.5	67.8	15.2	4.1	48.6	11.6	20.5

※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みると、平成24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11.1％となっており、昨年（21.0％）に比べて減少している。

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	7.9%
転 籍 出 向	1.5%
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	1.7%
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	1.0%
残 業 の 規 制	2.1%
一 時 帰 休 ・ 休 業	1.1%
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0%
賃 金 カ ッ ト	0%
計	11.1%

※ 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）	294,190円
	上半期（A2）	293,209円
特別給の支給額	下半期（B1）	580,602円
	上半期（B2）	577,212円
特別給の支給月数	下半期（B1/A1）	1.97月分
	上半期（B2/A2）	1.97月分
	年 間 計	3.94月分

※1 下半期とは平成23年8月から平成24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24年県職員給与等実態調査」及び「平成24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395円（0.11%）上回っている。

一方、現在、特例措置として実施されている「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78円（0.02%）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)	$\left[ \frac{(A-B)}{B} \times 100 \right]$
371,323円	特例減額前 371,718円	△395円 (△0.11%)
	特例減額後 371,245円	78円 (0.02%)

※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上回っているものの較差が小さいこと、また、特例減額後で見た場合には、民間の給与が県職員の給与を上回っていること、さらに、これと同様の観点から人事院勧告においても月例給の改定を行わないとしたことを考慮し、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、人事院勧告においても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、給与構造改革により平成18年から導入された新たな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) 昇給・昇格制度の改正

人事院は、50歳台後半層における官民の給与較差を考慮して、今後の50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑える方向で昇給制度の改正を勧告するとともに、昇格制度の見直しを行い、世代間の給与配分の適正化を進めることとしている。

本県における現在の昇給・昇格制度は、平成18年の給与構造改革の際に国に準じて導入したものであり、昇給制度については、職員の勤務成績に応じて昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号給数を設定しており、また、昇格制度については、職務と職責に応じた給与の観点から、人事委員会規則で昇格に伴い給料月額が増加するよう昇格後の号給を設定しているところである。

これらの昇給・昇格制度は、国に準じて導入した制度であり、今回も国の措置に準じて制度の改正を行うことが適当である。

### (3) 住居手当

自宅に係る住居手当については、新築から5年間は月額2,000円、それ以降は1,000円を支給しているところであるが、国は平成21年12月から廃止している。また、平成24年4月時点で、半数以上の道府県において廃止又は廃止の決定が行われている等の状況を踏まえると、自宅に係る住居手当については、本県においても廃止することが適当である。

#### (4) 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ことから、給与構造改革における経過措置額について、平成26年3月末に廃止すること、併せて給与構造改革で抑制した昇給を回復することとしている。

本県の経過措置額の受給者は、高齢層職員が半数以上を占めている状況にあり、高齢層職員給与の見直しの観点や国が廃止を決定していることを踏まえると経過措置額を廃止することが必要である。

なお、その際には、他の地方公共団体の動向や本県の実情を考慮するとともに、昇給抑制の回復措置についても併せて検討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

本県では、昨年6月に策定した「みやぎき行財政改革プラン」に基づき、総職員数の削減を図りながら行財政改革に取り組んでいるところであるが、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、限られた人員の下でより効率的な行政運営を進めていく必要がある。

そのため、これまで以上に、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いくことが重要な課題となってきている。

人材の確保については、これまでも職員採用試験における受験者の確保等に取り組んできており、また、本年度からは、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、今後さらに、優れた資質や能力を有する人材の確保に向けて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、公正で透明性の高い、人材育成を重視した人事評価の実施により、職員の自発的な能力開発を促すとともに、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人材を各分野で積極的に登用していく必要がある。

## **3 高齢期の雇用問題**

平成25年度以降、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、60歳定年制の下では、定年退職後に無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が喫緊の課題となっている。

前述のとおり、国家公務員については、本年3月に、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合、任命権者はその職員の再任用を行うものとする方針が決定されたところであり、地方公務員についても、現在、国において検討が進められているところである。

このような状況を踏まえ、各任命権者においては、「新たな再任用制度」の導入による高齢層職員の増加を見据え、再任用職員が担う職務の整備をはじめ、公務内外で職員の能力と経験を活用するための環境整備を進めるとともに、行政事務の執行体制や60歳前を含めた人事管理全体の見直しなど、本県における職員の高齢期雇用をめぐる様々な課題について早急に検討していく必要がある。

#### **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、職員の心身両面の健康の保持、公務能率の向上、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、各任命権者において鋭意取得を呼びかけているものの、近年、横ばい状況にある。このため、年次休暇の取得日数が特に少ない職員への対応等、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、特に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) 心身の健康管理の推進

平成23年度における長期の療養を要する休職者のうち、メンタル面に起因する傷病によるものが約7割を占め、これによる休職者数

は6年前の平成17年度と比べると、倍増している状況にある。

かかる傷病は、療養に長期間を要することが一般的であり、また職場復帰後も再発する場合も多い。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、その対策は重要な課題である。

メンタルヘルス対策については、職員自身が、自らのストレスに気づき、適切に対処できるようセルフケアの知識を修得することが重要である。また、管理・監督者は、職員の健康管理に留意するとともに、ストレスサインを発している職員に対しては、そのストレス要因の軽減等につながるような配慮を行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 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、職員による酒気帯び運転が相次ぐなど、いまだに、県民の信頼を損なう不祥事が発生している。

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、これまで以上に職場での指導や研修を通じて、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。

## 6 公務員制度改革

国においては、自律的労使関係制度の措置をはじめとした、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進するため、国家公務員制度改革関連4法案が平成23年6月に国会に提出され、継続審査となっている。

地方公務員については、国が、本年5月に地方公務員制度の改革についての素案を示し、「国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえ、地方公務員に係る制度の改革を進めることとする。」としていることから、引き続き国の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

### 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、昇給制度の見直し及び自宅に係る住居手当の廃止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勧告、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。

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）を改正することを勧告します。

### 1 改定の内容

#### (1) 昇給制度

55歳（人事委員会規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員の昇給について、職員の給与に関する条例第3条の2第3項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

#### (2) 住居手当

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当は、廃止すること。

### 2 改定の実施時期

この改定は、平成25年4月1日から実施すること。

