

岡人委第 101 号
平成 21 年 10 月 14 日

岡山県議会議長 小田 春人 殿

岡山県知事 石井 正弘 殿

岡山県人事委員会

委員長 村上 行範

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，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
第1 職員給与	1
第2 民間給与	1
1 職種別民間給与実態調査	1
2 調査の実施結果	2
(1) 給与改定の状況	2
(2) 雇用調整の実施状況	3
第3 職員給与と民間給与との比較	3
1 月例給	3
2 特別給	4
第4 職員給与と国家公務員給与等との比較	4
第5 最近の賃金・雇用情勢等	4
1 民間賃金の動向	4
2 物価及び生計費	5
3 雇用情勢	5
第6 人事院の給与等に関する報告及び勧告	5
第7 むすび	11
1 職員給与	11
(1) 給料表	11
(2) 住居手当	11
(3) 期末手当及び勤勉手当	12
2 公務員人事管理	12
(1) 人材の確保・育成	12
(2) 人事評価制度	13
(3) 女性職員の採用・登用	13
(4) 仕事と生活の両立支援	13
(5) 総実勤務時間の縮減	14
(6) 心の健康づくり対策の推進	14
(7) 高齢期の雇用問題	15
3 給与勧告実施の要請	15
別紙第2 勧告	18

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「平成21年職員給与実態調査」によると、職員の総数は23,123人であって、その平均年齢は43.3歳、平均経験年数は20.8年、また、男女別構成は男性61.8%、女性38.2%、学歴別構成は大学卒83.3%、短大卒4.5%、高校卒12.1%、中学卒0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、職員全体の平均給与月額は、給料361,870円、扶養手当10,627円、地域手当4,755円、計377,252円となっている。

なお、職員給与については、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）により、現在、給料、管理職手当及び期末手当・勤勉手当の支給額を平均7.4%減額する措置が講じられており、この減額措置後の職員全体の平均給与月額は、給料335,251円、扶養手当10,627円、地域手当4,755円、計350,633円となっている。

（資料第 1 表、第 2 表）

第 2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、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255の事業所を対象に、「平成21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9,216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給与月額等を詳細に調査した。

また、この職種別民間給与実態調査は、給与改定の状況等にかかわらず、調査対象事業所を無作為抽出しているため、ベースアップの中止・ベースダウン、定期昇給の停止や賃金カットなどの給与抑制措置を行った事業所の給与の実態も的確に把握できる内容となっている。

なお、本年の職種別民間給与実態調査は、昨年よりも調査対象事業所数が54事業所増加したが、調査完了率は、各事業所の協力を得て、本年も91.8%と極めて高く、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されている。

2 調査の実施結果

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。

(1) 給与改定の状況

ア 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で37.9%、高校卒で25.8%となっているが、そのうち大学卒で88.1%（昨年58.2%）、高校卒で81.7%（同54.9%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合が大幅に増加している。また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で191,778円（同191,034円）、高校卒で157,069円（同155,795円）となっている。

イ 給与改定

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12.7%（昨年41.3%）となっており、大幅に減少しているものの、ベースダウンを実施した事業所の割合は、1.3%（同0.0%）にとどまっている。

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79.2%となっているが、昇給額が増額となっている事業所の割合が27.0%（同44.9%）と減少しているのに対し、昇給額が減額となっている事業所の割合は14.6%（同4.0%）と増加している。

（資料第15表，第17表，第18表，第20表）

(2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、厳しい経営環境を背景として、平成21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53.8%となっている。また、雇用調整の主な措置内容をみると、残業の規制（30.4%）、採用の停止・抑制（29.3%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（25.2%）の順になっている。

（資料第21表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

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、職員においては行政職，民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について，職種，役職段階，年齢などの給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ，精密に比較した。

その結果，次表に示すとおり，職員給与が民間給与を1人当たり平均153円（0.04%）下回っていることが明らかになった。

なお，特例条例による減額措置後の職員給与と比較すると，職員給与が民間給与を1人当たり平均26,056円（7.63%）下回ることとなる。

（別表第1，第2）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
367,731円	(減額措置前) 367,578円	153円 (0.04%)
	(減額措置後) 341,675円	26,056円 (7.63%)

注：民間給与，職員給与ともに，本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、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、所定内給与月額 4.16 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当（特別給）の年間の平均支給割合（ 4.50 月）を下回っている。

なお、職員の期末手当・勤勉手当（特別給）については、特例条例により、現在、その一部を減額する措置が講じられているため、現に職員に支給されている同手当の年間の平均支給割合は 4.50 月とは異なるものとなっている。

（資料第25表）

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員とこれに相当する国家公務員との本年4月における給与月額を、学歴及び年齢を考慮して比較すると、職員の給与水準は、国家公務員の給与水準を下回っている。

また、総務省の「平成20年地方公務員給与実態調査（平成20年4月1日現在）」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数は、 96.1 （前年 96.2 ）であった。なお、同時期における全都道府県職員の平均指数は 99.4 （同 99.6 ）であった。

第5 最近の賃金・雇用情勢等

1 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与は昨年4月に比べ増加したものの、所定外給与は所定外労働時間の減少を反映して大幅な減少となり、これらを合わせた「きまって支給する給与」は 3.1% の減少となっている。

（資料第28表）

2 物価及び生計費

「小売物価統計調査」(総務省)に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.1%、岡山市で0.6%の下落となっている。

また、本委員会が「家計調査」(総務省)を基礎に、人事院が算定した費目別、世帯人員別生計費換算乗数を用いて、本年4月における岡山市の標準生計費を求めると、2人世帯で138,060円、3人世帯で168,150円、4人世帯で198,220円となっている。

(資料第27表)

3 雇用情勢

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)は、昨年4月の水準を1.0ポイント上回り、5.0%(季節調整値)となっている。

また、「一般職業紹介状況」(厚生労働省)によると、本年4月の有効求人倍率は、昨年4月に比べ、全国で0.47ポイント低下し、0.46倍(季節調整値)、本県で0.67ポイント低下し、0.59倍(同)となっている。

(資料第28表)

第6 人事院の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告し、給与等の改定について勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給，ボーナスともに引下げ

～ 平均年間給与は△15.4万円（△2.4%），平成15年の平均△16.5万円（△2.6%）に次ぐ大幅な引下げ

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.22%）を解消するため，月例給の引下げ改定
－ 俸給月額引下げ，自宅に係る住居手当の廃止
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分）
- ③ 超過勤務手当等について，時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 国家公務員の給与は，市場原理による決定が困難であることから，労使交渉等によって経済・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

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

11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を实地調査（完了率87.8%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止，賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し，主な給与決定要素である役職段階，年齢，学歴，勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 △863円 △0.22%

[行政職（一）…現行給与 391,770円 平均年齢 41.5歳]

〔俸給 △596円 住居手当△209円〕
〔はね返り分（注） △58円〕

（注） 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.17月（公務の支給月数 4.50月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職（一）を除き、すべての俸給月額について引下げ

① 行政職俸給表（一） 基本的に同率の引下げ（平均改定率△0.2%）とするが、初任給を中心に若年層（1級～3級の一部）は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

② 指定職俸給表 行政職俸給表（一）の管理職層の引下げ率（△0.3%）を踏まえた引下げ

③ その他の俸給表 行政職俸給表（一）との均衡を基本に引下げ（医療職俸給表（一）等を除く）

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率（〔実施時期等〕参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円）を廃止

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ（35,300円→35,200円）

〈期末・勤勉手当（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分→4.15月分（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.5月（現行1.6月）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.7月（現行0.75月）
22年度以降	期末手当	1.25月	1.5月
	勤勉手当	0.7月	0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

[実施時期等] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.24%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（俸給月額の引下げ改定のあった者に限る）

（注） 行政職（一）の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

〈超過勤務手当等〉 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力的に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

[実施時期] 平成22年4月1日

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、Ⅳの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

Ⅳ 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・ 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
- ・ その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要

- ・ 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

- (1) 給与制度の見直し 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

I 公務員制度改革に関する基本認識

(1) 本院の基本認識と取組

- ・ 高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

(2) 政官関係と公務員の役割

- ・ 政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

- ・ 労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

II 主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・ 有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要

- ・ 「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編，総合職試験には院卒者試験も創設 — 各試験の枠組みを提示
- ・ 平成24年度の新試験の実施に向け，早急に具体化を検討

検討の
視点

- 中立・公正な試験の構築
- 人材確保に資する魅力ある試験
- キャリア・システム見直しの契機
- 新たな人材供給源に対応
- 論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・ 「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）の報告書を踏まえ，各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・ 職業公務員固有の役割にかんがみ，全体の奉仕者たる使命感や広い視野，識見などを長期的視点に立って涵養。このため，失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか，職員の能力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは，公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について，職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め，適材適所の人事配置に資するよう，事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり，関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

なお、職員給与については、現在、特例条例による減額措置が実施されているところであるが、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、民間給与と比較する職員給与については、これまでと同様、特例措置による減額がない場合に支給されることとなる給与を基礎とする。

(1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与をわずかに下回っていることが判明した。

本来、精確に比較し算出された較差については、これを埋める形で均衡を図ることが原則であるが、本年の較差は昨年よりもさらに小さく、適切な改定を行うには十分ではないこと等を考慮し、民間給与との較差に基づく給料表の改定は見送ることとする。

(2) 住居手当

自らの所有に係る住居手当については、民間における支給実態、人事院勧告の趣旨、他の都道府県の状況及び地方自治法上の取扱い等を踏ま

え、その手当を廃止する方向で、今後、見直しを行うこととする。

(3) 期末手当及び勤勉手当

本年度の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、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、年間の支給割合を0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとする。来年度以降の取扱いについては、民間の特別給の支給割合等を考慮し、期別の再配分を行うものとする。

また、再任用職員の期末手当及び勤勉手当、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同様とする。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

本県では、昨年12月に持続可能な財政構造の確立に向けて策定された「岡山県行財政構造改革大綱2008」に基づき、大幅な職員数の削減に取り組んでいる。同規模県との比較においても最もスリムな体制を目指しているところであるが、複雑・高度化する行政ニーズに応え、行政サービスの質の維持・向上を図るためには、これまで以上に優秀な人材の確保・育成が重要かつ喫緊の課題となる。

しかしながら、人材の確保にあっては、県職員採用試験の申込者数が受験年齢人口の減少や採用者数の抑制などの影響から減少傾向にあるなど厳しい状況が続いている。特に、近年は技術系職種の人材確保が困難となっているため、各任命権者と連携して実施している募集活動を更に充実・強化する必要がある。あわせて、採用試験実施方法についても、現状の分析・研究を行い、絶えず改善に向けた検討を行うことが必要である。

一方、人材育成にあっては、中長期的な視点をもった計画的な育成に向けて、OJT（職員のキャリア形成を図るための職場における実務を通じた教育訓練）や研修所研修の内容の充実を図る必要がある。

また、近年の公務員の不祥事の多発を踏まえ、あらゆる機会を通じて、

倫理観、使命感などの職員としての基本の徹底を図る必要がある。

(2) 人事評価制度

国家公務員については、今年度より能力・実績に基づく人事管理の基礎となる新たな人事評価制度が導入されたところである。

一方、能力・実績に基づく人事管理を内容とする地方公務員法の改正案については、衆議院の解散により廃案となったが、人事評価制度は、人事管理を従来の年功主義から能力・実績主義へ移行するために必要であり、先に述べた人材育成に資するものでもある。

このため、これまでの人事評価制度の試行の結果を検証し、客観的で公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度を早期に構築する必要がある。

(3) 女性職員の採用・登用

近年は、新規採用者における女性の割合は増加しているが、男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の採用・登用の拡大を図っていくことは引き続き重要な課題である。このため、女性職員の職域の拡大や管理職への登用、さらには女性職員が働きやすい職場環境づくりに引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

急速な少子化の進行等を踏まえ、国を挙げて仕事と生活の両立を図るための取組がなされている。本県においても、これまで勤務制度や各種の休暇・休業制度の創設や拡充など、育児や介護を行う職員に対する支援が積極的になされてきたところである。

こうした中、本年7月には、労働者の育児休業等の拡充等を内容とする法改正がなされ、8月には、人事院が国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について国会及び内閣に意見の申出を行ったところであり、今後の法改正の動向等を注視し、適切に対応する必要がある。

また、仕事と生活の両立のための制度を効果的に活用できる環境づく

りと職員の意識改革をさらに促すことが重要であり、特に、利用割合の低い男性職員が積極的に取得できるよう、本人や周囲の理解を深めていくことが必要である。

(5) 総実勤務時間の縮減

健康維持、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、総実勤務時間の縮減は官民挙げて取り組むべき重要な課題となっている。月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする改正労働基準法が来年4月から施行されることになっており、また、人事院は国家公務員の超過勤務について同様の改定を勧告していることから、今後の法改正を踏まえ、適切に対応する必要がある。

長時間の時間外勤務は、職員の心身の健康及び福祉に影響を及ぼすおそれがあるため、縮減に努める必要があることは従来から繰り返し述べてきた。これまでの任命権者等による取組により、時間外勤務の増加はある程度抑制されているものの、依然として多い部署もある。時間外勤務の縮減のため、任命権者においては今後とも事務事業の見直しや人員の適正配置をはじめ、事務の簡素・効率化を一層推進していく必要がある。

また、管理監督者においては、時間外勤務の縮減は自らの重要な職責のひとつであるとの認識を持ち、職員の時間外勤務実態の把握だけでなくその要因の把握にも努め、特定の者に業務の負担が集中しないよう配慮するなど、問題の解決に積極的に取り組むとともに、年次休暇等が計画的・積極的に取得できるよう、さらなる職場の環境づくりに努めることも重要である。

(6) 心の健康づくり対策の推進

精神疾患により休職し、又は休暇を取得している職員数は依然として増加しているが、これは職員本人や家族の問題にとどまらず、能率的な公務運営の観点からも大きな問題である。

精神疾患による休職等の原因として、業務量の増加、業務内容の複雑・

高度化,人間関係の希薄化などが考えられており,任命権者において様々なメンタルヘルス対策が行われているところであるが,やむを得ず時間外勤務を行っている職員への健康障害防止策や職員が気軽に相談できる環境づくりなど,予防や早期発見に重点を置いた取組とともに,円滑な職場復帰と再発防止のための環境を整えることがなお一層求められる。

特に,現場の管理監督者は,職員と十分なコミュニケーションを図り,ストレス状況やその要因の把握に努めるとともに,実践的なノウハウを取得できる研修等に積極的に参加して現場での取組にも生かしていくことが重要である。

また,各職員に対しては,自らのストレスに気づきうまく対処できるよう,セルフケアについての知識の普及や相談体制のさらなる周知を図ることも必要である。

(7) 高齢期の雇用問題

平成25年度から公的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歳定年の場合,年金が支給されず無収入となる期間が発生する。

こうした年金制度の変更に対応し,雇用と年金の連携を図るため,既に民間企業においては,定年制の廃止,定年年齢の引き上げ又は継続雇用制度の導入が法律によって義務づけられている。

また,国家公務員についても,定年年齢を段階的に65歳に引き上げるための具体的な課題の検討が進められており,平成23年度中にはそのための法制整備を行う計画とされている。

本県としても,国家公務員における検討状況を踏まえ,定年延長に向けた条件整備について検討を進めていく必要がある。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は,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,職員に対し,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。

職員給与については、県民の理解と支持を得る必要があることから、本委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その給与は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々を経済・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られることによる。

こうした民間準拠により職員給与を決定する仕組みは、真摯に職務に精励している職員に対し県民の支持が得られる給与水準を示すとともに、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、この勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、特例条例による給与の減額措置については、期間を限定して行われているものであるが、結果的に相当長期間に及ぶ措置となっており、職員の士気の低下や生活に及ぼす影響が強く懸念されるばかりでなく、優秀な人材の確保・育成に支障が生じることなどにも憂慮しているところである。

こうした給与の減額措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則とは異なるものであり、本委員会としては、諸事情が整い次第、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを期待するものである。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
係 長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し、直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
主 任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
職務の級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長, 工場長, 部長, 部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		課 長	
4級	主幹	課長代理		課長代理
3級	主任	係 長	係 長	係 長
2級	主事技師	主 任	主 任	主 任
1級		係 員	係 員	係 員