

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成22年10月

岡山県人事委員会

岡人委第 123 号
平成 22 年 10 月 7 日

岡山県議会議長 岡 崎 豊 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	5
1 民間賃金の動向	5
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	12
(3) 期末手当及び勤勉手当	12
(4) 給与構造改革の進捗状況	13
2 公務員人事管理	13
(1) 人材の確保・育成	13
(2) 人事評価制度	14
(3) 女性職員の採用・登用	14
(4) 仕事と生活の両立支援	15
(5) 総実勤務時間の縮減	15
(6) 心の健康づくり対策の推進	16
(7) 高齢期の雇用問題	16
(8) その他	17
3 給与勧告実施の要請	17
別紙第2 勧告	20

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22年職員給与実態調査」によると、職員の総数は22,836人であって、その平均年齢は43.4歳、平均経験年数は20.9年、また、男女別構成は男性61.6%、女性38.4%、学歴別構成は大学卒83.7%、短大卒4.5%、高校卒11.8%、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359,886円、扶養手当10,517円、地域手当4,724円、計375,127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333,416円、扶養手当10,517円、地域手当4,724円、計348,657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22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8,971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の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て92.2%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なっている。

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33.3%、高校卒で22.9%となっているが、そのうち大学卒で90.7%（昨年88.1%）、高校卒で87.9%（同81.7%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、昨年同様大多数の事業所において据置きとなっている。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192,020円（同191,778円）、高校卒で157,215円（同157,069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17.3%（昨年12.7%）と増加している一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.6%（同1.3%）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80.2%となっているが、昇給額が増額となっている事業所の

割合は22.6%（同27.0%）、昇給額が減額となっている事業所の割合は9.4%（同14.6%）とともに減少している。

（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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は38.2%となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した昨年（53.8%）と比べると減少したものの、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の主な措置内容をみると、採用の停止・抑制(24.1%)、残業の規制(13.8%)、一時帰休・休業(10.1%)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1,250円（0.34%）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27,163円（7.96%）下回ることとなる。

（別表第1、第2）

民間給与 (A)	職員給与 (B) (平均42.7歳)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
368,341円	(減額措置前) 367,091円	1,250円 (0.34%)
	(減額措置後) 341,178円	27,163円 (7.96%)

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、所定内給与月額の3.96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（4.15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4.15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月における平均給与月額^{※1}を比較すると、職員では、平均年齢42.7歳で367,091円（特例条例による給与の減額措置後では341,178円）、国家公務員では、平均年齢41.9歳で395,666円となっている。

また、総務省の「平成21年地方公務員給与実態調査（平成21年4月1日現在）」によると、国家公務員を100としたラスパイレズ指数^{※2}は91.9（前年96.1）であり、前年に比べ4.2ポイントと大幅に低下した。これは、平成16年度から講じられている特例条例による給与の減額措置が、平成21年度から更に厳しいものとなったためであり、都道府県平均の98.7（同99.4）と比較しても極めて低く、全国でも最低水準となっている。

※1：国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成22年国家公務員給与等実態調査（平成22年4月1日現在）」に基づくものである。

※2：ラスパイレズ指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額（本給）と国の行政職俸給表(一)の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレズ方式により対比させて比較し、算出したもので、国を100としたものである。

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月の所定内給与と所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ1.9%の増加となっている。

（資料第29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1.2%、岡山市で1.5%の下落となっている。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で189,570円、3人世帯で207,510円、4人世帯で225,460円となっている。

（資料第28表、第29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0.1ポイント上回り5.1%（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、全国では昨年4月と同じ0.48倍（季節調整値）、本県では0.04ポイント増加し0.64倍（同）となっている。

（資料第29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10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△9.4万円（△1.5%）
（月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ）
- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.19%）を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）

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、勧告に当たっては、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

約11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を実地調査（完了率89.7%）

〈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、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 △757円 △0.19%

〔行政職俸給表(一)…現行給与395,666円 平均年齢41.9歳〕

〔俸給 △637円 俸給の特別調整額 △51円〕
〔はね返し分等（注） △69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 3.97月（公務の支給月数 4.15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）を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

- (1) 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）

※ 医療職(一)（人材確保のため）、指定職（一官一給与のため）等についてはこの措置は行わない

- (2) さらに、中高齢層について俸給表を引下げ改定

①行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ（平均改定率△0.1%）。その際、中高齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ

②指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ（△0.2%）

③その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(一)等は除外）

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

※ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

- (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（35,200円→35,100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 4.15月分→3.95月分（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25 月（支給済み）	1.35 月（現行1.5月）
	勤勉手当	0.7 月（支給済み）	0.65 月（現行0.7月）
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

[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（△0.28%）（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（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

(注) 引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

〈超過勤務手当〉民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層(43歳未満の職員)にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改定前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

Ⅳ 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

公務員人事管理に関する報告の骨子

I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み（内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する）と特徴（市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違）を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置（仲裁制度）が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

II 基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

- ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
- ・ 意見公募手続(本年6月)を経て、新たな試験制度の全体像を提示
 - － 現行のⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、試験体系を再編
 - 〔*総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験 *専門職試験〕
 - 〔*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等 *経験者採用試験〕
- ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

III その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるため

に任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等ができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

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下回っていることが判明した。これは、民間においては、引き続き厳しい経営環境の下ではあるものの、昨年、半数を超える事業

所において実施された雇用調整の措置が、本年は比較的大きく改善したことなどに加え、職員においては、平均年齢が上昇したにもかかわらず、平成18年度から実施されている給与構造改革に伴う経過措置が段階的に解消されたことにより、平均給与が減少したことなどによるものと考えられる。

給料表については、職員給与が民間給与を下回っている中で、特に初任給については民間との間に相当の差が生じていることから、若年層に重点的に配分するとともに、従前の構造を大きく変えないことや給与カーブのフラット化を進めることも考慮し、中堅層以降の配分を徐々に減額させた改定を行うこととする。

なお、医療職給料表(一)については、医師の処遇を確保する観点から、全ての号給について一律の引上げ改定を行うこととする。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 住居手当

自らの所有に係る住居手当については、昨年、手当を廃止する方向で、今後、見直しを行うこととしたところであるが、他の都道府県の実況などを注視しつつ、引き続き検討する必要がある。

(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0.2月分引き下げ、3.95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。

(4) 給与構造改革の進捗状況

職員給与については、平成18年度から給与構造改革を進めており、給料表の水準の平均4.8%引下げ、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映を推進するための号給細分化、地域手当の新設及び管理職手当の定額化などを実施し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給与構造への転換を図り、地域の民間給与をより適切に反映した給与構造としてきたところである。

なお、勤務実績の給与への反映については、職員の資質、能力や勤務意欲の向上を図るためにも、より適切な評価に基づき実施するよう検討を促進する必要がある。

また、給与構造改革における給料表の見直しに当たり、国においては、複数の部局課の業務の調整等従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応し、新たな職務の級が設けられたところであるが、本県においても、複雑化・多様化する行政需要に対して、部局横断的な課題への対応が、ますます求められる状況の中で、こうした責務に対応する職務の級の設置について検討が必要である。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

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」に基づく大幅な職員数の削減によりスリムな体制を目指す中で、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、優秀な人材の確保・育成が引き続き重要な課題となっている。

本年度の県職員採用試験では、受験申込者数の増加や、人材確保が困難な技術系職種での採用が可能となるなどの改善も見られたが、受験年齢層の人口減少や全体としては採用数が抑制傾向にあることから、優秀な人材の確保に向けて、任命権者と連携して実施している採用説明会や学校訪問などの募集活動の充実・強化に取り組む必要がある。あわせて、採用試験実施方法についての研究・分析を行い、絶えずその改善に向け

た検討を行うことが必要である。

一方、人材育成については、本年度から導入されている新人職員育成への取組等にみられる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）や研修所研修を効果的に実施する等、職員の職責、キャリア形成に応じ、中長期的な視点に立ち、計画的に育成する必要がある。

近年、本県においても公務に対する信頼を大きく失墜させかねない職員の不祥事が多発している。多くの職員が、日々山積する課題に真摯に取り組んでいる中、このような状況は極めて遺憾である。職員一人ひとりが、公務員としての職責を自覚し、更に高い使命感と倫理観を持って行動するよう意識啓発に取り組む必要がある。

(2) 人事評価制度

国家公務員については、平成21年度から能力・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、人事評価に基づく人事管理が行われている。

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、人材育成にも資するものでもある。

本県では、知事部局においては平成14年10月から人事評価制度を試行し、本年度、システムの改善がなされており、教育委員会においては平成18年度から教職員を含めた全職員を対象に試行している。

これまで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の早期本格実施に向けて、関係者間で十分な協議を行い、課題の整理など検討を促進する必要がある。

(3) 女性職員の採用・登用

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り、女性職員の職域の拡大や管理職への登用とともに、女性職員と男性職員がともに働きやすい職場環境づくりに今後も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、これまで各種の勤務制度や休暇・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の取組が積極的になされており、本年6月からは、育児休業、育児・介護に係る家族休暇の拡充がなされたところである。

仕事と生活の両立のために、これら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更に促すことが重要であり、特に、育児時間、家族休暇などの特別休暇の積極的な取得、さらには男性職員の取得割合の低い育児休業の利用促進を図るため、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重要な課題となっており、本年4月からいわゆる時間外代休制度も実施されたところである。

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本委員会でも従来から繰り返し述べてきた。一人当たりの平均時間外勤務時間数は、県全体としては、業務が多様化、複雑化する中で近年やや増加傾向にあるが、任命権者間でばらつきがあり、また長時間の超過勤務が常態化している部署も見られる。そうした実態を踏まえ、任命権者においては、時間外勤務の縮減のため、今後とも時間外勤務の事前命令の徹底や人員の適正配置をはじめ、事務事業の見直し、簡素・効率化を一層推進していく必要がある。

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、特に、特定者に業務の負担が集中している場合は事務分掌を見直すなど、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・効果的に取得できるよう、更なる職場の環境づくりに

努めることが重要である。

(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多い状況にあるが、これは職員本人や家族だけ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。

任命権者において様々なメンタルヘルス対策が実施さ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。

また、セクシュアル・ハラスメントや近年関心が高まっているパワー・ハラスメントは、職員に大きなストレスを与える要因ともなるものであり、これまでも、研修等を通じた意識啓発やセクシュアル・ハラスメントについては相談窓口の設置がなされているが、更に効果的な取組について検討することが必要である。

(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。民間企業においては、既に、定年制の廃止、定年年齢の引上げ又は継続雇用制度の導入が義務づけられるなど様々な高齢者雇用施策が講じられている。

人事院は、この度の報告において、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当とし、定年延長を行う上では、民間企業従業員の所得水準や職責等を考慮して60歳台前半の職員の給与水準を設定すること、役職定年制の導入など人材活用方策等に取り組むこと、短時間勤務等の多様な働き方の選択を可能にすることが適当としている。こうした考え方の下に「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示すとともに、更に検討の上、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこ

ととしている。

本県としても、定年延長に向けた条件整備について検討を進めるとともに、国の動向を注視していくことが必要である。

(8) その他

現在、国家公務員制度改革の一課題として、公務員の労働基本権問題の議論がなされており、本年8月には人事院としての考え方が報告に示されたところである。労働基本権の在り方については、地方公務員にとっても大きな影響を及ぼすものであり、今後の議論の動向を十分注視する必要がある。

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、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させるもの（民間準拠）として、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。

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を通じて、真摯に職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

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、期間が限定され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いること、また、平成21年度から更に厳しい減額措置が行われたことから、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、早期に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強く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	係 長		課長代理
3級	主任		係 長	
2級	主事技師	主 任		主 任
1級			係 員	