

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24年職員給与実態調査」によると、職員の総数は22,898人で、その平均年齢は43.3歳、平均経験年数は20.7年、また、男女別構成は男性61.1%、女性38.9%、学歴別構成は大学卒84.9%、短大卒4.1%、高校卒11.0%、中学卒0.1%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358,153円、扶養手当10,026円、地域手当4,668円、計372,847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等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331,805円、扶養手当10,026円、地域手当4,668円、計346,499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24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8,140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、各民間企業における給与改定の状況、雇用調整の実施状況や、諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

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、89.7%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38.8%、高校卒で16.1%となっているが、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で90.0%（昨年95.6%）、高校卒で87.9%（同93.8%）となっており、依然として多くの事業所において初任給は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191,230円（同191,508円）、高校卒で159,221円（同156,509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14.0%（昨年17.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同0.3%）となっている。

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81.6%となっているが、昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は14.4%（同29.5%）、減額となっている事業所の割合は10.7%（同6.4%）となっている。

（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27.9%（昨年30.9%）となっている。雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（15.6%）、残業の規制（10.8%）、一時帰休・休業（6.6%）となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、0.9%（昨年3.0%）となっている。

（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33円（0.01%）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26,278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) (平均43.2歳)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
370,844円	(減額措置前) 370,811円	33円 (0.01%)
	(減額措置後) 344,566円	26,278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、所定内給与月額の3.97月分に相当していた。これを職員の期末手当・勤勉手当（特別給）の年間の平均支給割合（4.00月）と比較すると、職員の期末手当・勤勉手当が民間の特別給を0.03月分上回っている。

なお、職員の期末手当・勤勉手当についても、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、上記の支給割合による本来の支給額に対して平均7.4%減額して支給されている。

(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43.2歳で370,811円（特例条例による給与の減額措置後では344,566円）、国家公務員では、平均年齢42.8歳で401,789円（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律による給与の減額措置後では372,906円）となっている。

また、平成23年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」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^{*2}は92.5（前年92.0）であり、前年に比べ0.5ポイント上昇したが、特例条例による給与の減額措置の影響により、都道府県平均の99.3（同98.9）と比較しても極めて低く、全国でも最低の水準となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成24年国家公務員給与等実態調査（平成24年4月1日現在）」に基づくものである。

※2 ラスパイレス指数とは、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ス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。平成23年においては、職員の給料は特例条例による減額措置が講じられているが、国家公務員の俸給は減額措置は行われていない。

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、0.5%の減少となっている。

（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0.4%、岡山市で0.1%上昇している。

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155,810円、3人世帯で176,680円、4人世帯で197,550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月の水準から0.1ポイント低下し4.6%（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月に比べ、0.17ポイント上昇し0.79倍（季節調整値）、本県では0.2ポイント上昇し1.05倍（同）となっている。

（資料第29表）

第6 人事院の給与に関する報告、勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与制度の改正について勧告した。あわせて、国家公務員制度改革等について報告した。

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、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差（△0.07%）に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与法改正）
- ② 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（人事院規則改正）

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を実地調査（完了率90.6%）

〈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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） △273円 △0.07%
（給与減額支給措置による減額後） 28,610円 7.67%

〔 行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後)372,906円 〕

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

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

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 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相当程度残ることが想定。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、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 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、最大1号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 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。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価

- ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査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
- ・ 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、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、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

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされる必要がある

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ 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
公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- ・ 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
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏

まれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要

・ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

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。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

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③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かが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 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、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した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

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

・ 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

- ・ **専門家の計画的育成**

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

- ・ **超過勤務の縮減**

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

- ・ **男性の育児休業取得の促進**

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

- ・ **配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討**

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

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切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。

本委員会としては、本年の較差は極めて小さく、職員給与と民間給与はほぼ均衡していることから、給料表の改定を行わないこととした。

(2) 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、年間の支給月数を0.05月分引き下げ、3.95月分とすることとする。支給月数の引下げ分について、本年度は、12月期の期末手当と勤勉手当に均等に割り振り、平成25年度以降は、勤勉手当に充てた上で、6月期と12月期が同一となるよう配分することとする。

なお、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に支給月数を引き下げ、来年度以降については、期別の再配分を行うこととする。

(3) 給与構造改革に伴う経過措置

給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）については、昨年、廃止する方向で検討を行うこととしていた。

当該措置は、給与構造改革に伴う給料の経過的な措置として、国に準じて設けたものであるが、すでに相当の期間が経過していること、国においては、平成25年度末での廃止が決定されていることを考慮すると、廃止することが適当であると考える。

廃止の実施時期等については、公安職や小中教育職において、なお2割近い職員が受給対象となっていることなどを踏まえつつ、他の都道府県の状況も注視しながら、来年度に向けて具体的な検討を進めていくこととする。

(4) 昇給・昇格制度

人事院は、50歳台後半層において、官民の給与差が相当程度存在しており、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た。

昇給制度については、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給

しないこととし、特に良好や極めて良好の場合は昇給号俸数を抑制することとした。また、昇格制度については、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こととしている。

本県の昇給・昇格制度については、国に準じた制度としているところであるが、県内民間の賃金の状況や公務と民間での人事運用の相違などにも留意が必要であり、今後、国及び他の都道府県の動向や本県の実情も踏まえながら、検討を進めていくこととする。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

「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るスリムな体制に移行する中で、複雑・高度化する行政ニーズに応え、行政サービスの維持・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。

受験年齢層の人口減少や採用者数が抑制基調にある中で、県職員採用試験の受験者数は近年減少傾向にある。本委員会は、これまで任命権者と連携し、採用説明会や学校訪問などの募集活動を行ってきたが、本年度から、新たにソーシャルメディアを活用した情報発信も始めたところであり、人材の確保に向けて、引き続き募集活動の充実・強化に取り組む必要がある。あわせて、採用試験の実施方法について研究・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。

人材育成については、任命権者において、OJT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、計画的に職員の意識改革と資質の向上に努める必要がある。

また、公務員の不祥事については、公務に対する信頼を著しく損なうことから、その根絶に向けた取組が図られるよう本委員会でも繰り返し述べてきたところであるが、昨年度の後半以降、懲戒免職につながるような重大事案が続発している。

各任命権者は、あらゆる機会を通じて、改めて、職員に公務員としての自覚を強く促すとともに、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って、全力で職務に精励することができる環境づくりに努めることが必要である。

(2) 人事評価制度

人事評価制度は、職員の資質、能力及び勤務意欲の向上を通じ、より効率的で質の高い行政組織への転換を促すものである。

知事部局の職員及び教育委員会の事務職員（市町村立学校等を除く。）における人事評価制度については、本年度から本格実施されており、今後、制度の円滑な運用に努める必要がある。

平成18年度から試行中の教育委員会の教職員については、課題の整理やこれまでの取組の検証などが行われているが、関係者間で十分な協議を行い、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の取組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・登用の拡大に努めてきているが、更なる女性職員の職域の拡大、管理職への登用を進め、女性職員と男性職員が共に働きやすい職場環境づくりに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

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域において、人生の各段階に応じた多様な生き方を選択できる社会の実現を目指した取組が国を挙げてなされている。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を支援する取組が積極的になされてきたところである。

引き続き、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る。

特に、男性職員の育児に係る休業等の取得促進については、短期間の育児休業取得者の期末手当支給割合を減じないための措置を講じたところであり、育児時間、家族休暇などの特別休暇と併せて、積極的に取得することが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

長時間の労働は、職員の心身の健康及び公務能率に影響を及ぼすおそれがあるため、総実勤務時間の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。

職員一人当たりの平均時間外勤務時間数は、数年来増加傾向にある。昨年度は東日本大震災に対応するため、多くの臨時・緊急業務が生じた影響もあるが、依然、長時間の超過勤務が常態化している職場も見られる。

そうした実態を踏まえ、知事部局、教育庁や学校、警察などのあらゆる職場において、総実勤務時間の縮減は、労働安全衛生上の重要課題であることに加え、ワーク・ライフ・バランスを図る観点からも積極的な取組が求められていることを再認識し、改めて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。

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であると自覚し、職員の時間外勤務の実態を把握することに加え、その要因を分析し、特定の職員に業務の負担が集中している場合は随時、事務分掌を見直すなど、問題の解決に具体的に取り組む必要がある。その上で、年次休暇等を計画的に取得できる職場の環境づくりに引き続き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。これは職員本人や家族にとっての問題であるだけでなく、公務の能率を維持する上で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う職員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、未然防止や早期発見・早期対応に重点を置いた取組を行う必要がある。また、職員が円滑に職場に復帰し、再発を防ぐための環境をより一層充実させるためには、職場や関係機関等が十分連携を図っておくことが求められる。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについては、こ

れまでも、研修等を通じた意識啓発や相談窓口の設置など予防・解決に向けた体制が整備されてきている。

これらの取組をより実効性のあるものとするため、今後は職員一人ひとりが理解を深め、真に風通しの良い職場環境づくりを進めることが重要である。

(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。

国家公務員については、本年3月に政府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」により、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事とされた。

これに対し、この度、人事院は、新たな再任用制度の下、再任用職員にどのような仕事を担当させるか、管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、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かなどの諸課題を指摘している。

地方公務員についても同様の課題があり、現在、国において、地方の意見を聞きながら検討が進められているところである。

公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、本県としても、こうした国の動向を注視するとともに、本県の状況を踏まえ、高齢期の雇用制度導入に伴う諸課題について、必要な検討を早期に行い、適切に対応していく必要がある。

(8) 公務員制度改革

昨年6月、国会に、国家公務員制度改革関連4法案が提出され、本年5月には、この法案を踏まえ、地方公務員に係る制度の改革を進めることとして、「地方公務員制度改革について（素案）」が示された。

この改革案に対して、全国の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会は、地方公務員に対する自律的労使関係制度の措置により人事委員会勧告を廃止することは、地方の勤務条件決定過程に大きな混乱を招く

おそれがあり、制度改正に当たっては慎重に検討する必要がある等の意見の申出を行った。

本制度改革は、現行の地方公務員制度の抜本的な改革であり、引き続き、国の動向を十分注視し、適切に対応していく必要がある。

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、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切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切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、平成25年3月末までの措置と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んでいることは、遺憾なことと言わざるを得ない。

職員が、職務に対する意欲を保持しつつ、安心して職務に専念できる環境を整えるためには、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく本来の給与水準が確保されることが重要である。本委員会としては、職員の給与について、給与勧告制度に基づく適切な水準が確保されるよう強く望むものである。

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）の長又は工場長の長
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	・ 係の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		支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
6級	本庁課長	課長代理	課 長	
5級	副参事		課 長	
4級	主幹	係 長	課長代理	課長代理
3級	主任		係 長	係 長
2級	主事 技師	主 任	主 任	主 任
1級		係 員	係 員	係 員