

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成20年10月

岡山県人事委員会

岡人委第 108 号

平成 20 年 10 月 7 日

岡山県議会議長 古山泰生 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

一般職の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 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてそ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 職員の給与	1
第2 民間給与等の状況	2
1 職種別民間給与実態調査	2
2 調査の実施結果	2
(1) 本年の給与改定の状況	2
(2) 雇用調整の実施状況	3
(3) 所定労働時間の状況	3
第3 職員給与と民間給与との比較	4
1 月例給	4
2 特別給	4
第4 職員給与と国家公務員の給与との比較	4
第5 物価及び生計費	5
1 物価指数等	5
2 標準生計費	5
第6 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要	5
第7 むすび	11
1 職員の給与	11
(1) 給料表の改定	11
(2) 初任給調整手当の改定	12
(3) 地域手当の支給割合の改定	12
(4) 公立学校教員の給与制度等	13
2 職員の勤務時間	13
(1) 国の動向等	13
(2) 仕事と生活の調和	13
(3) 勤務時間の改定	14
3 公務員人事管理	14
(1) 人材の確保・育成	14
(2) 人事評価制度	15
(3) 女性職員の採用・登用	15
(4) 仕事と生活の両立支援	16
(5) 総実勤務時間の縮減	16
(6) 心の健康づくり対策の推進	16
(7) 高齢期の雇用問題	17
4 給与勧告実施の要請	17
別紙第2 勧告	21

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与の実態及び民間における給与など職員の給与等を決定する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 職員の給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「職員給与実態調査」によると、職員の総数は 23,425 人であって、その平均年齢は 43.2 歳、平均経験年数は 20.7 年、また、男女別構成は男性 62.1%、女性 37.9%、学歴別構成は大学卒 83.1%、短大卒 4.5%、高校卒 12.4%、中学卒 0.0% となっている。(資料第 1 表、第 2 表)

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 364,289 円、扶養手当 10,766 円、地域手当 4,774 円、計 379,829 円となっている。

なお、職員の給与については、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成 15 年岡山県条例第 60 号。以下「特例条例」という。)により、平成 16 年度から平成 21 年度までの間、給料、給料の調整額及び期末手当・勤勉手当の支給額を 2.8% (管理職手当を支給される職員のうち、行政職給料表の適用を受ける者でその職務の級が 9 級又は 8 級であるもの及び公安職給料表の適用を受ける者でその職務の級が 9 級であるもの 6%、その他の者 4%) 削減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 353,540 円、扶養手当 10,766 円、地域手当 4,774 円、計 369,080 円となっている。(資料第 2 表)

第2 民間給与等の状況

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、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201の事業所を対象に「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6,194人について、給与改定の有無にかかわらず、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及び所定労働時間等について、本年も引き続き調査した。

なお、職種別民間給与実態調査の調査完了率は、各事業所の協力を得て、95.0%（昨年89.9%）と極めて高い水準となっており、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) 本年の給与改定の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で33.9%、高校卒で20.0%となっている。これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で41.8%（昨年32.6%）、高校卒で45.1%（同39.9%）となっており、昨年に比べて増加している。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で191,034円（同189,758円）、高校卒で155,795円（同154,949円）となっており、昨年に比べて増額となっている。（資料第15表、第17表）

イ 給与改定の状況

民間の事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は41.3%（昨年32.5%）となっており、昨年に比べて増加している。

また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は84.4%（昨年86.4%）となっており、昨年同様8割を超えている。（資料第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、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.9%（昨年16.1%）となっている。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転（5.9%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（5.7%）、採用の停止・抑制（4.0%）の順になっている。（資料第21表）

(3) 所定労働時間の状況

本年の調査によれば、県内における民間企業の所定労働時間は、1日当たり7時間47分、1週間当たり38時間59分となっている。また、昨年及び一昨年の調査結果もほぼ同様の水準で安定しており、その平均値を算出すると1日当たり7時間47分、1週間当たり39時間05分となっている。

なお、民間企業における所定労働時間は、多くの企業が15分刻みの時間で設定しており、これは、労働時間を管理する観点から、ある程度区切りのよい時間を単位として労働時間を設定しているものと考えられる。

	1日当たりの所定労働時間	1週間当たりの所定労働時間
平成18年	7：48 時間：分	39：09 時間：分
平成19年	7：47	39：07
平成20年	7：47	38：59
3年平均	7：47	39：05

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。(別表第1, 第2)

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305円(0.08%)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11,635円(3.25%)下回ることとなる。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100\right)$
370,011円	369,706円	305円(0.08%)
	(減額措置後) 358,376円	11,635円(3.25%)

注：下段は特例条例による減額措置後の額

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4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給割合(4.50月)とおおむね均衡している。(資料第24表)

第4 職員給与と国家公務員の給与との比較

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平成19年4月における給料の月額を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は、96.2となっている。なお、全都道府県職員の平均指数は、99.6となっており、本

県は特例条例による減額措置の影響もあり、全国的にみると極めて低い水準となっている。(総務省「平成19年地方公務員給与実態調査」)

第5 物価及び生計費

1 物価指数等

本年4月の「消費者物価指数」(総務省)は、昨年4月と比べて全国で0.8%の増、岡山市で1.5%の増となっている。

また、全国勤労者世帯の消費支出(総務省「家計調査」)は、昨年4月に比べ、名目0.5%の増、実質0.5%の減となっている。(資料第29表)

2 標準生計費

本委員会が前記家計調査を基礎に算定した本年4月における岡山市の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176,900円、201,020円及び225,140円となった。(資料第28表)

第6 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要

人事院は、次のとおり、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、併せて給与の改定及び勤務時間の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告を行った。

給与勧告の骨子

- 本年の給与勧告のポイント～月例給，ボーナスともに本年は水準改定なし
 - ① 民間給与との較差（0.04%）が極めて小さいことから，月例給の水準改定は行わないが，医師の給与については特別に改善
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し，改定なし
 - ③ 給与構造改革の着実な実施—本府省業務調整手当を新設

I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉勧告は，労働基本権制約の代償措置として，職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

〈民間準拠の考え方〉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

約11,000民間事業所の約44万人の個人別給与を实地調査（完了率89.0%）

※ 調査対象事業所数を約900事業所増加させ，企業規模100人未満の事業所もより綿密に調査

〈月例給〉公務と民間の4月分給与を調査し，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 136円 0.04%

〔行政職（一）…現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳〕

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと，諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して，本年は月例給の水準改定を行わない

○医師の給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で，国の医師の給与は，民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており，若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定（年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ）

〈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 公務の支給月数（4.50月）とおおむね均衡

2 その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- (2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- (3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

・ 行政職俸給表（一）適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあっては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあっては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

勤務時間に関する勧告の骨子

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定（平成21年4月実施）

- ・ 職員の勤務時間は民間と均衡させるべきもの。民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で安定
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コスト増加を招かないことが基本。公務能率の一層の向上に努める必要
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

(これまでの経緯)

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。

- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与。

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

I 公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

- ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手

第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築

- ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討

第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

- ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
- ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及

第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成

- (1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要
- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
 - ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用
- (2) 幹部要員の確保・育成
- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
 - ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要。課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進
- (3) 人事交流の推進
- 円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し
- (4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備。分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

第7 むすび

1 職員の給与

職員の給与の決定等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が、本委員会が行った本年の職種別民間給与実態調査によると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で33.9%、高校卒で20.0%となっている。これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で41.8%、高校卒で45.1%となっており、昨年比べて増加している。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額も、大学卒で191,034円、高校卒で155,795円となっており、昨年比べて増額となっている。

民間における給与の改定状況については、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は41.3%となっており、昨年比べて増加している。また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は84.4%となっており、昨年同様8割を超えている。

雇用調整の実施状況については、部門の整理・部門間の配転や業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換など組織の見直しが図られている。

国家公務員については、俸給表及び期末手当・勤勉手当等諸手当の改定の見送り等を内容とする人事院の勧告が既になされたところである。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本委員会は次の措置を行う必要があると考える。

(1) 給料表の改定

職員の給与については、特例条例により平成16年4月から平成22年3月までの6年間、給料、給料の調整額及び期末手当・勤勉手当を平均3%削減する独自の減額措置が実施されている。

本委員会は、この減額措置は県財政の危機的状況を回避するための臨時的、時限的措置であり、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、民間の給与と比較する職員の給与については、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と比較する

ことが適当であると判断した。

こうした考え方にに基づき、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。

給与の実態を詳細に分析したところ、若年層において民間給与の方が高い傾向にあることが認められ、この較差を解消するためには給料表の改定を行う必要がある。しかし、較差の大きさや人事院勧告において俸給表の改定がなされなかったこと等を考慮すると、給料表水準を一律に引き上げるのではなく、民間給与との間に相当の差が生じている初任給を中心として、若年層に限定した給料表の改定を行い、民間給与との較差を埋めることが適当であると考ええる。

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必要がある。

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。

したがって、諸事情が整い次第、勧告に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを引き続き強く期待するものである。

(2) 初任給調整手当の改定

初任給調整手当については、手当の性格にかんがみ、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(3) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合については、平成22年3月31日までの間は、国家公務員に対する取扱いに準じて、地域手当の級地の区分ごとに暫定的な支給割合とすることとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合は、別表第3のとおりとする。

(4) 公立学校教員の給与制度等

公立学校教員の新たな職の設置については、昨年の報告において、学校教育法改正の趣旨、本県の実情並びに学校を取り巻く状況及び学校現場の実態等を十分に踏まえ、新たな職の設置の必要性を含め検討する必要がある旨を言及した。

その後、教育委員会において検討が行われ、来年4月から公立学校に副校長、主幹教諭及び指導教諭の職を設置する準備が進められている。

これらの新たな職の設置に当たっては、その職務と職責に応じた適切な処遇を図る必要があることから、主幹教諭及び指導教諭の職に対応した新たな級を創設するとともに、新たな職の設置に係る手当等についても、他の教育職員との均衡を考慮して措置することが適当である。

また、義務教育等教員特別手当や教員特殊業務手当等については、本県の実情や国の動向等を踏まえながら、見直しを行っていく必要がある。

2 職員の勤務時間

(1) 国の動向等

職員の勤務時間については、昨年の人事院の報告で国家公務員の勤務時間の見直しに言及されたことを受け、本委員会の昨年の報告において国や他の自治体の動向を注視する必要があると述べたところである。

本年、人事院は、平成16年から行っている民間企業における勤務時間の調査結果を基に、国家公務員の勤務時間を1週間当たり38時間45分とし、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るよう勧告を行っている。

(2) 仕事と生活の調和

近年、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の重要性が指摘されている。勤務時間の短縮と業務の効率化による超過勤務時間の減少は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和に寄与すると考える。

(3) 勤務時間の改定

人事院は、(1)のとおり国家公務員の勤務時間短縮について勧告しており、また、第2で述べた調査結果のとおり、県内における民間企業の所定労働時間は職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間程度短くなっており、徐々に減少傾向にある。

地方公務員の勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、地方公務員法に定める情勢適応や均衡の原則に基づき、国や他の自治体等と均衡させることを基本として定めるべきものである。

以上の点を考慮し、国や他の自治体の導入状況を注視しながら、職員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分への改定に向けた検討を進める必要がある。

なお、職員の勤務時間を短縮する場合には、窓口業務などこれまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストを増加させないことを基本とすべきである。そのためには、任命権者主導による効率的な公務運営はもとよりであるが、実際に業務を行っている職員が各自の業務について効率的に遂行していく意識を持つほか、各所属の管理監督者においても、現場における業務の進め方やあり方の見直しを行っていくことが重要である。

3 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

行財政改革の推進により職員数が減少する中であって、分権型社会の進展に伴い複雑・高度化する行政ニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していくためには、多様で優秀な人材を確保・育成していくことが重要な課題となる。

そのため、本委員会では任命権者と連携して県職員採用説明会を開催しているほか、任命権者においても職場見学会の実施等を通じた募集活動の強化などにより人材の確保に努めているところである。しかしながら、県職員採用試験の申込者数は、民間企業の高い採用意欲や受験年齢人口の減少などにより、ここ数年減少傾向が続いている。

こうした現状を踏まえ、多様で優秀な人材の確保に向け、募集活動や採用試験実施方法の現状についての分析・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。

また、人材の育成に当たっては、任命権者においては、人材育成基本方針を策定し、職員の能力開発・向上に努めているところであるが、現在試行されている人事評価制度の評価結果を活用し、能力向上に効果的な研修を受講させるなど人事評価制度と連携した具体的な人材育成策についても検討を行う必要がある。

なお、相次ぐ公務員の不祥事等により国民の不信感や批判が高まっている現状を踏まえ、本県としても、改めて全体の奉仕者として公務、公共のために全力を尽くすという職員の使命感を醸成することも必要である。

(2) 人事評価制度

国家公務員制度については、昨年の国家公務員法の改正により、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、本格実施に向けた準備が進められているところである。

一方、能力及び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についての法律案は成立に至っていないところであるが、本県においても、今後の国会審議を注視しつつ、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整備したうえで本格実施に向けた準備を行っていく必要がある。

(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する傾向となっているが、男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の採用・登用には引き続き取り組む必要がある。特に、指導的地位に立つ管理職への登用を積極的に進めていくとともに、女性職員が働きやすい職場環境づくりに引き続き努める必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

個人の価値観やライフスタイルが多様化している中、仕事と生活の両立を図るため、これまで各種の休暇・休業制度の拡充や勤務制度の創設など、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。これらの制度を活用するためには、引き続き、職場や職員の意識改革を徹底することが重要であるが、特に男性職員における育児時間、家族休暇などの特別休暇や育児休業等の取得が促進されるよう、本人や周囲の理解を深めていくことが重要である。

(5) 総実勤務時間の縮減

職員の健康の維持、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いる。任命権者においては、それを実現するために、管理監督者の意識改革や定期的な時間外勤務の現状確認など諸処の取組がなされているが、依然として総実勤務時間が多い部署もある。

各所属における管理監督者は、現在の取組がより実効性のあるものとなるよう、職員の超過勤務時間の把握、業務の進行管理の徹底、時間外勤務の事前かつ個別の命令と事後的な確認による管理及び年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりなどの取組は自らの重要な職責であるとの認識のもと、それらを具体的な行動として実践することが重要である。

さらに、任命権者においては、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・効率化等についてこれまで以上に強力に推進していく必要がある。

(6) 心の健康づくり対策の推進

精神等の疾病により休職し、又は休暇を取得している職員の数は、近年増加傾向にある。これは、業務量の増加、業務内容の複雑化・高度化、さらには希薄化した人間関係という最近の傾向が原因のひとつであると考えられる。

メンタルヘルス対策については、任命権者において様々な取組が行わ

れているが、やむを得ず超過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くとともに、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、職員の日頃の勤務の様子を一番よく観察することのできる立場にある現場の管理監督者に対し、必要なノウハウを還元し、管理監督者の現場における取組にも生かしていくとともに、職員自身が自らのストレスにうまく対処していくことができるよう、相談体制の周知やセルフケアについての知識を普及することも必要である。

(7) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、満額年金支給までの空白期間が発生することを受け、民間企業においては、既に、定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への段階的引き上げ又は再雇用制度等の導入が法律によって義務づけられている。

また、先般制定された国家公務員制度改革基本法において、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされたところである。

このような状況を踏まえ、本県としても高齢期の職員が年金支給開始までの生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、定年の延長など必要な対応を検討していくことが必要である。

4 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、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。

職員の給与については、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は、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。

このたび、知事から、危機的な財政状況に直面している中で、財政に関する長期的な見通しが示され、持続可能な財政構造の確立に向けた改革を進めていくための臨時的な対策として、全都道府県で最も厳しい水準の給与の減額措置を検討していることが表明された。

これまで本委員会は、職員の給与の減額措置については、職員の士気及び生活へ及ぼす影響などを懸念し、諸事情が整い次第、本来の給与水準が確保されることを期待する旨、本報告において繰り返し述べてきた。

職員の給与は、地方公務員法で定められた給与決定原則により決定されるべきものであり、今後、大幅な給与の削減措置が行われるとすれば、遺憾なことと言わざるを得ない。

本委員会としては、職員の適正な処遇の確保の重要性にかんがみ、今後、関係者の間で十分な話し合いがな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

別表第3 地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	支給地域	改定幅	地域手当の支給割合				平成17年 度の調整 手当の 支給割合
			平成 18年度	平成 19年度	平成 20年度	平成 21年度	
1級地 (18%)	東京都 特別区	6%	13%	14.5%	16%	17%	12%
2級地 (15%)	大阪府 大阪市	5%	11%	12%	13%	14%	10%
3級地 (12%)	東京都 府中市	2%	11%	12%	12%	12%	10%
4級地 (10%)	広島県 広島市	7%	4%	5.5%	7%	9%	3%
5級地 (6%)	—	—	—	—	—	—	—
6級地 (3%)	岡山県 岡山市	0%	3%	3%	3%	3%	3%

注1：「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成17年度の調整手当の支給割合との差を示す。
 注2：2級地については、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。
 注3：上記以外の支給地域の級地及び支給割合については、人事委員会規則に基づき個別承認を行う。