



人委第 327 号
平成15年10月1日

福井県議会議長 山本 芳男 殿
福井県知事 西川 一誠 殿

福井県人事委員会
委員長 石川 満夫

職員の給与等に関する報告および勧告について

地方公務員法第8条および第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。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

報 告

1 職 員 の 給 与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員(単純労務職員を除く。以下「職員」という。)の給与等の実態を把握するため、本年4月「平成15年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第1表に示すとおり、在職者数は、14,116人であって、これら在職者の平均年齢は41.4歳であり、また、その男女別構成は男59.8%、女40.2%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の6種10給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料363,140円、扶養手当10,143円、調整手当334円、計373,617円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料384,889円、扶養手当9,157円、調整手当518円、計394,564円である。

なお、民間従業員との給与比較(ラスパイレス比較)を行った行政職給料表適用職員の平均給与月額(給料、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当等の合計額)は、392,376円となっている。(本文7ページ)

第1表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表		行政職	警察職	教育職	教育職	教育職	研究職	医療職	医療職	医療職	福祉職	全給料表
区 分				(一)	(二)	(三)		(一)	(二)	(三)		
平均給与月額	給 料	363,140	377,278	490,373	393,679	394,518	411,591	475,102	370,327	368,597	460,373	384,889
	扶養手当	10,143	16,974	11,586	8,771	6,725	11,955	17,752	6,835	1,820	3,443	9,157
	調整手当	334		390				51,400				518
	計(円)	373,617	394,252	502,349	402,450	401,243	423,546	544,254	377,163	370,417	463,816	394,564
人 員(人)		3,702	1,579	163	2,337	4,913	336	117	313	621	35	14,116
性 別 (人)	男	2,655	1,535	120	1,412	2,146	292	102	134	35	9	8,440
	女	1,047	44	43	925	2,767	44	15	179	586	26	5,676
学 歴 (人)	大 学	1,949	662	154	2,071	4,704	303	117	165	113	8	10,246
	短 大	495	26	9	111	206	14		145	436	18	1,460
	高 校	1,249	889		155	3	18		3	70	9	2,396
	中 学	9	2				1			2		14
年 齢(歳)		41.8	41.8	48.2	40.5	41.3	42.9	41.5	42.0	39.8	49.4	41.4
経 験 年 数(年)		20.9	21.6	24.4	18.2	18.9	20.4	17.9	20.1	19.4	28.5	19.8

(注) 1 「給料」には、給料の調整額および教職調整額を含む。

2 再任用職員は含まれていない。(以下、第4表までについて同じ。)

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果、第2表に示すとおり、受給職員は6,581人で、全職員の46.6%を占めており、受給職員1人当たりの平均扶養親族数は2.2人、平均手当月額は19,642円となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
受 給 職 員 計	6,581	100.0	2.2	19,642
扶養親族 1人	1,849	28.1		
2人	2,266	34.4		
3人	1,682	25.6		
4人	632	9.6		
5人	130	2.0		
6人以上	22	0.3		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果、第3表に示すとおり、受給職員は4,526人で全職員の32.1%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,071人(23.7%)、自宅居住者3,455人(76.3%)となっている。

なお、借家・借間居住者の1人当たり平均手当月額は25,270円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分		人 員(人)	割 合(%)	平均手当月額(円)	
受 給 職 員 計		4,526	100.0	25,270	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	8		0.2
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	405		8.9
		手当額27,000円の受給者	658		14.5
	小 計		1,071		23.7
自宅	手当額3,600円の受給者	3,455	76.3		

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果、第4表に示すとおり、受給職員は11,972人で全職員の84.8%を占めており、その内訳は交通機関等利用者1,016人(8.5%)、交通用具使用者10,666人(89.1%)、併用者290人(2.4%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、平均手当支給額は12,365円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が49,500円を超える者)は0人となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は10,558人(99.0%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法 区分	人員(人)	割合(%)		平均手当額(円)	平均所要額(円)
受給職員計	11,972	100.0			
交通機関等利用者	1,016	8.5	(100.0)	12,365	12,365
49,500円までの者	1,016	8.5	(100.0)		
49,500円を超える者	0	0.0	(0.0)		
交通用具使用者	10,666	89.1	(100.0)	7,977	
自転車	93	0.8	(0.9)		
原動機付自転車等	15	0.1	(0.1)		
自動車	10,558	88.2	(99.0)		
併用者	290	2.4	(100.0)	18,118	
49,500円までの者	288	2.4	(99.3)		
49,500円を超える者	2	0.0	(0.7)		

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 80 事業所を対象に、「平成 15 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のうち事務・技術関係 23 職種、1,802 人およびその他の 71 職種、381 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実地かつ詳細に調査した。

民間における職種別の給与の状況については、参考資料第 13 表に示すとおりである。そのうち、本県行政職員との給与比較（ラスパイレス比較）を行った民間の事務・技術関係職種の従業員の平均給与月額は、388,096 円となっている。（本文 7 ページ）

また、引き続き厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、給与の抑制措置の状況や各企業における雇用調整の実施状況等についても調査を行った。

(1) 本年の給与改定の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 表に示すとおり、一般の従業員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は 22.0%（昨年 31.7%）、ベースアップを中止した事業所は 69.9%（同 64.3%）、ベースダウンを実施した事業所が 8.1%（同 4.0%）となっており、昨年よりもベースアップを実施した事業所が減少している。また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員について定期昇給を実施した事業所は 89.1%（同 86.8%）となっている。さらに、第 7 表に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると 9.3%（同 9.9%）、管理職では 18.4%（同 14.4%）となっており、管理職では昨年に比べ増加している。

第 5 表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン
一般職	22.0	69.9	8.1
管理職	27.7	61.4	10.9

（注）「ベア慣行がある」と回答した事業所を 100 として集計したものである。

第 6 表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目	定期昇給実施	定期昇給停止
一般職	89.1	10.9
管理職	81.8	18.2

第 7 表 民間における賃金カットの状況

（単位：％）

項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均カット率
一般職	9.3	5.0
管理職	18.4	6.6

（注）「所定内給与または基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第8表に示すとおりとなっており、配偶者と子2人の場合の支給額を比較すれば、職員の扶養手当の支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。

第8表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	15,562円
配偶者と子1人	20,667円
配偶者と子2人	24,327円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については14,000円、配偶者以外については、1人目および2人目それぞれ6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子につき5,000円が加算される。

(住宅手当)

民間における住宅手当の支給状況について調査した結果は、第9表に示すとおりとなっており、自宅居住者に住宅手当を支給する理由は、「世帯主や有扶養者への補助」とする事業所が多くなっている。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	34.2
借家・借間居住者に支給	33.2
自宅居住者に支給	25.4
非支給	65.8

(単位：%)

自宅居住者に対する住宅手当の支給理由(複数回答)	事業所割合
借家・借間との均衡を考慮	23.4
世帯主や有扶養者への補助	50.1
勤務地域の賃金・物価に着目	4.4
持家の奨励	8.9
住宅の維持・修繕費を考慮	6.6
その他	20.0

(通勤手当)

民間における通勤手当の支給状況について調査した結果は、第10表に示すとおりとなっており、交通機関利用者に通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は最長期間の定期券としている事業所が約4割となっている。

第 10 表 民間における通勤手当の支給状況

その 1 交通機関利用者に対する支給状況

(単位：%)

支給事業所の割合	計	算定の基礎となる定期券	
		最長期間の定期券	1 箇月定期券
96.0	100.0	40.8	59.2

備考 職員の場合、通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は 1 箇月定期券である。

その 2 自動車等使用者に対する支給状況

距離段階別定額制の場合における支給月額						
距離区分 (片道)	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	6,222 円	11,458 円	15,786 円	19,139 円	21,363 円	23,023 円

(3) 雇用調整等の実施状況

雇用調整等の実施状況について調査した結果、第 11 表に示すとおり、平成 15 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 56.6% (昨年 72.2%) となっており、昨年より減少している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制 (30.6%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 (23.1%)、部門の整理・部門間の配転 (22.4%) などの割合が多く、また、希望退職者の募集 (7.2%)、正社員の解雇 (2.7%)、一時帰休・休業 (1.2%) などの厳しい措置も実施されているが、措置内容のほとんどにおいて昨年より実施割合が減少している。

第 11 表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	30.6
部門の整理・部門間の配転	22.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	23.1
転籍出向	5.8
一時帰休・休業	1.2
残業の規制	6.0
希望退職者の募集	7.2
正社員の解雇	2.7
ワークシェアリングの導入	0.9
計	56.6

(注) 1 平成 15 年 1 月以降の実施状況である。

2 複数回答方式により調査しているため、計は各項目の数値の合計となっていない。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成15年福井県職員給与実態調査」および「平成15年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職、民間にあつては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、職務の種類別に責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められる者同士の4月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算定したところ、第12表に示すとおり、職員給与が民間給与を4,280円（1.09%）上回った。

第12表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	388,096 円
職員給与 (B)	392,376 円
較 差 (A) - (B)	4,280 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	1.09%

(2) 特別給

「平成15年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年5月から本年4月までの1年間において、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、第13表に示すとおり所定内給与月額額の4.30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月数（4.65月）を下回っている。

第13表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均給与月額	
	上半期 (A1)	319,689 円	261,284 円
	下半期 (A2)	316,161 円	259,917 円
特別給の支給額	上半期 (B1)	653,969 円	412,962 円
	下半期 (B2)	711,992 円	428,677 円
特別給の支給割合	上半期 (B1 / A1)	2.05 月分	1.58 月分
	下半期 (B2 / A2)	2.25 月分	1.65 月分
年 間 の 合 計		4.30 月分	3.23 月分

(注) 上半期とは平成14年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成15年4月までの期間をいう。

4 生 計 費

総務省統計局の平成15年4月分の家計調査の結果を基礎として、世帯人員等の調整を行うことにより算出した費目別平均支出金額に費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定した福井市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、本年4月においてそれぞれ153,240円、184,120円、215,000円となった。(参考資料第19表)

5 人事院の報告および勧告

人事院は、本年8月8日、国会および内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員制度改革に関する報告を行った。

給 与

1 官民給与の比較

国家公務員給与等実態調査の結果、民間給与との比較を行っている行政職の職員（行政職俸給表(一)・(二)適用者220,829人、平均年齢41.0歳）の本年4月における平均給与月額377,535円であり、職員全体（457,920人、平均年齢41.6歳）では、414,022円である。

職種別民間給与実態調査を行い、本年4月分の国家公務員給与と民間給与を比較（ラスパイレス方式）したところ、国家公務員給与が民間給与を4,054円（1.07%）上回った。また、昨年5月から本年4月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額の4.38月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.65月）が民間事業所の特別給を0.27月分上回っている。

2 給与の改定

公務員給与が民間給与を上回っていることが判明したため、行政職においては1人当たり平均して俸給3,459円、扶養手当209円、住居手当173円、はね返り分213円、計4,054円の引下げを行い、他の俸給表についても、行政職俸給表との均衡を基本に引下げを行う。また、期末・勤勉手当の支給月数を0.25月分引き下げる。

(1) 俸給表

官民較差の大きさ等を考慮し、全俸給表のすべての級のすべての俸給月額について引下げを行う。改定に当たっては、級ごとに同率の引下げを基本とするが、初任給付近の引下げ率を緩和し、管理職層については平均をやや超える引下げ率とする。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を307,900円（現行311,400円）とすること。また、医系教官等に対する支給月額の限度を50,200円（現行50,800円）とすること。

イ 扶養手当

配偶者に係る手当の月額を13,500円（現行14,000円）とすること。

ウ 調整手当の異動保障

支給の対象となる異動等は、調整手当の支給地域等に引き続き6箇月を超えて在勤していた職員の異動等に限ることとすること。支給期間は2年（現行3年間）とし、2年目の支給割合は異動前の調整手当の支給割合に100分の80を乗じて得た割合とすること。

エ 住居手当

自宅に係る住居手当は、新築・購入から5年間に限って支給するものとすること。

オ 通勤手当

(ア) 交通機関等利用者に対する通勤手当

交通機関等利用者に対する通勤手当の額は、6箇月定期券等の運賃等相当額とするこ

と。1箇月当たりの通勤手当の額の限度額を55,000円とすること。

(イ) 交通用具使用者に対する通勤手当

交通用具使用者に対する通勤手当の額を、使用距離が片道40km以上45km未満の場合は月額20,900円、片道45km以上50km未満の場合は月額21,800円、片道50km以上55km未満の場合は月額22,700円、片道55km以上60km未満の場合は月額23,600円、片道60km以上の場合は月額24,500円とすること。

カ 期末手当及び期末特別手当

(ア) 平成15年度の支給割合

a 平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分(特定幹部職員は1.25月分)とし、同月に支給される期末特別手当の支給割合を1.6月分とすること。

b 再任用職員については、平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を0.75月分(特定幹部職員は0.65月分)とし、同月に支給される期末特別手当の支給割合を0.85月分とすること。

(イ) 平成16年度以降の支給割合

a 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.4月分及び1.6月分(特定幹部職員は、それぞれ1.2月分及び1.4月分)とし、6月及び12月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ1.6月分及び1.7月分とすること。

b 再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.75月分及び0.85月分(特定幹部職員は、それぞれ0.65月分及び0.75月分)とし、6月及び12月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ0.8月分及び0.95月分とすること。

キ 委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当

勤務1日についての支給額の限度を37,900円(現行38,400円)とすること。

(3) 改定の実施時期等

ア この改定は、勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施すること。ただし、(2)のウおよびオについては平成16年4月1日から実施すること。

イ 官民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、4月から改定の実施日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消させる観点から所要の調整を行うことが適当であり、12月期の期末手当の額において制度的に調整するよう所要の措置を講ずること。

(4) その他の課題

- | | |
|----------------|---|
| ア 教育職俸給表の検討 | 国立大学の法人化等に伴い、教育職俸給表の在り方等について早急に必要な改正を行うため検討 |
| イ 寒冷地手当の実態の把握 | 速やかに全国的調査を実施し、調査結果を踏まえて検討 |
| ウ 特殊勤務手当の見直し | 手当ごとの実態等を精査し廃止を含めた見直し等を検討 |
| エ 月例給の比較方法の見直し | 行政職俸給表(二)を来年から比較の対象外とする方向で検討 |
| オ 特別給の算定方法の見直し | 民間の特別給の前年冬と当年夏の実態調査に基づき特別給を改定 |
| カ 独立行政法人等の給与水準 | 役職員の給与水準の公表に向けた検討への協力 |

(5) 給与構造の基本的見直し

公務内外の大きな環境変化の下、国民の関心の高い、地域の公務員給与の在り方について、職務・職責を基本に勤務実績・業績を重視した制度となるよう給与全般の見直しを行いつつ、民間給与の地域差に対応できる仕組みとするなど、全体として整合性の取れた形で見直しを進めていく必要がある。当面の検討課題としては、昇給制度を含めた俸給構造の見直し、民間給与の地域差に対応できるよう地域関連手当を再構築、スタッフ職を念頭においた新俸給表の設定、人事評価システムの整備などが考えられ、各府省、職員団体等と積極的に意見交換を行いながら、早期に具体化が行えるよう検討を進めていく。

公務員制度改革の具体化に向けて

公務員制度改革が国民から支持され、実効ある制度として運用されるためには、関係者や各界有識者を含め各方面で幅広い見地からオープンな議論が行われる必要があり、このような議論に資するため、公務員制度改革が向かうべき方向性などについて人事院の見解を表明した。

1 公務員制度改革に当たっての基本事項

国民の求める改革への対応

- ・ 公務員制度改革の出発点は、国民の公務員に対する批判に正面からこたえることである。国民からは、セクショナリズム、キャリアシステム、「天下り」、幹部公務員不祥事、年功的人事等について様々な批判がある。

公務員制度の基本理念

- ・ 国民全体の奉仕者たる公務員の公正な職務遂行を支えるため、公務員人事管理が中立公正に行われるような仕組みが必要である。とりわけ採用試験や研修等については、人事院が引き続き重要な役割を果たす必要がある。
- ・ 公務員にも憲法第 28 条の保障が及ぶ中で、労働基本権の制約を継続する場合には、制約に見合った代償機能が適切に発揮される仕組みが維持される必要がある。

検討プロセス

- ・ 公務員制度の検討に当たっては国民的視点が不可欠であり、そのため、有識者等を含めた幅広いオープンな議論を経て改革案が作成されることが必要である。
- ・ 改革の趣旨や新たな制度の内容等について、現場の管理者を含め各府省において十分理解されることが必要である。また、実際に働く職員側の納得を得て改革を進める必要がある。

2 制度改革が向かうべき方向

能力等級制

- ・ 公務において、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要である。そのため、職務を遂行する能力を的確に評価し、昇任・配置等を行うとともに、職務・職責を基本として、実績や成果を適切に反映した給与システムを構築することが適当である。
- ・ 検討に当たっては、各府省や職員団体などの関係者との十分な意見交換を行うとともに、広く有識者とオープンに議論するなど透明な検討プロセスが必要である。その際、能力等級制の是非を議論するためには、官職が必要とする能力基準、評価基準の案が公表される必要がある。
- ・ 能力等級表及び能力等級は、職員の給与決定の基準となるものであり、重要な勤務条件であり、これは多くの労働法学者も指摘するところである。
- ・ 評価基準については、中央レベルにおいて関係者と協議の上、共通的・統一的な基準を作成し、各府省レベルにおいてそれをブレイクダウンすることが適切である。

- ・評価結果についての職員からの苦情等に対応するための苦情処理システムの充実が必要である。

「天下り」

- ・「大臣承認制」についてはマスコミ、有識者から厳しい批判を受けている。セクショナリズムを是正するためにも、営利企業への再就職だけではなく、特殊法人、公益法人等への再就職等を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理する必要がある。
- ・営利企業への再就職を認める基準は、法律で定める必要がある。また、特殊法人、公益法人等への再就職についても、統一的、総合的な基準が必要である。

人材の確保・育成

- ・キャリアシステムの見直し...全体の奉仕者としての使命感を持ち、政策立案能力、管理能力等にも優れた幹部要員の採用・選抜・育成・処遇システムを新たな視点で再構築する必要がある。そのため、採用試験の種類について精査するとともに、中途採用者の位置付けなどにも十分配慮し検討を行う。 ・ 種等採用職員の登用も着実に推進していく。
- ・試験制度... 種採用試験について、大学院卒の受験者の増大への対応を中心に、問題設定能力、多角的考察力等についてもよく検証して最終合格者を決定する試験に改編する。採用試験については、内閣がどのような人材が必要とされるかなどの採用に関する基本方針を定め、人事院がそれを踏まえて試験を企画・実施するシステムとすることが適当である。
- ・研修...国民全体の奉仕者性の徹底を中心とした研修の強化、思索型プログラムによる幹部行政官セミナーの導入を行う。研修については、任命権者、内閣総理大臣、人事院がそれぞれの立場で実施し、人事院はその性格上国民全体の奉仕者としての職業公務員の養成研修を実施することが適当である。
- ・人事交流及び民間人材活用の促進...具体的な数値目標を設定するなどにより府省間人事交流を一層進めるとともに、民間人材の基幹的ポストへの採用・登用を促進する。
- ・女性国家公務員の採用・登用の拡大...各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」のフォローアップを的確に行い、一層の前進が図られるよう対応する。育児休業をより利用しやすくするよう制度の改善を図る。

服務規律と勤務環境の整備

- ・各府省と人事院が協力して一層厳正・公正な懲戒権の行使が可能となる仕組みを導入する必要がある。また、各府省が懲戒処分の公表を判断する際の指針を作成する。
- ・多様な勤務形態の導入を図るための研究会を設置し、フレックスタイム制、短時間勤務制などの適用拡大、弾力化等を検討する。
- ・セクシュアル・ハラスメント防止対策について、実効ある苦情相談体制などを構築する。
- ・メンタルヘルスに係る研究会を設置し、予防対策の充実と治療回復のための施策等を検討する。

人事管理の適正な運用の確保

- ・職員からの不服申立てを迅速かつ弾力的に解決できるよう、あっせんの手続を設けるとともに、簡易な審理方式等を整備する。また、人事院の苦情処理と各府省の苦情処理とを併置するとともに、苦情処理の体制・方法、手続等各府省共通の指針を設定する。
- ・任用、給与、勤務時間等の取扱いについて基準化を更に進めつつ、人事院が適切に事後チェック機能を果たすため、報告から調査、是正指導等を経て人事行政改善勧告に至る手続等を整備する必要がある。

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について次のとおり所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を4,280円(1.09%)上回っていることが判明した。これは、厳しい経営環境の下、多数の民間事業所でベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられたことなどによるものと考えられる。

公民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することを目的とした給与勧告制度は、情勢適応の原則に則った給与の決定方法として定着し、労使関係の安定や効率的な行政運営に寄与してきているところである。また、その機能は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであるが、一方で、県民から支持される納得性の高いものでなければならない。

ア 改定すべき事項

(ア) 給 料

給料表については、本年の公民較差がマイナスとなったことから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮し、全給料表の引下げ改定を行う必要がある。

(イ) 諸手当

扶養手当については、民間の支給状況や人事院勧告における改定状況等を考慮し、配偶者に係る支給月額を引き下げる必要がある。

住居手当については、民間の支給状況や人事院勧告における改定状況、本県の実情等を考慮し、支給額を引き下げる必要がある。

通勤手当については、民間の支給状況や人事院勧告における改定状況等を考慮し、交通機関利用者に対し全額支給限度額を引き上げるとともに、6箇月定期券等の価額により一括支給するよう改定する必要がある。また、公共交通機関の利用促進のため、いわゆるパーク&ライド方式により通勤し、駅周辺の有料駐車場等の料金を負担している職員に対し、実費負担という観点から、当該料金を通勤手当として支給することが適当である。

期末手当・勤勉手当等については、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、支給割合を引き下げる必要がある。

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

イ 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、遡及することなく実施することとし、併せて公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講ずることとする。なお、引下げ改定に伴う日割計算等の事務の複雑化を避けるため、この改定は、この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施することとする。

また、給料表の切替えに伴う調整措置としては、改定後の給料表適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号給等について逆転防止のために必要な調整を行う。

(2) 新たな人事・給与制度の構築に向けた取組

ア 公務員制度改革への対応

厳しい社会・経済情勢の下、民間企業においては、社会のニーズを先取りした高付加価値商品やサービスを迅速かつ低コストで提供できるよう事業の再構築や組織の見直し等を行うとともに、年功序列的な人事・賃金体系を能力・成果を重視した人事・賃金体系へ転換している。

国においては、能力等級制度を中心とした人事・給与制度を確立すべく、地方公務員法改正案を含む公務員制度改革関連法案の成立に向けて関係機関との調整等を進めており、人事院においても、給与制度全般にわたる見直しを行っている。

このような状況の中、本県においても様々な改革が進められているところであるが、国の公務員制度改革に伴う新たな人事・給与制度の導入に備え、各任命権者においては、職員団体などと意見交換を行いながら検討を進めていく必要がある。また、現行制度の枠内において、職務を通じた自己の能力向上、仕事を成し遂げたときの達成感・充実感等のアップにつながる制度の運営を行うとともに、より一層、実績等を反映した給与制度の運用に努める必要がある。

イ 新たな人事評価制度の確立

民間企業では、様々な手法を駆使して能力や成果を評価する制度が実施されており、国においても、職務遂行能力等に関する評価方法等が検討されている。

こうした状況の下、本県においても、公正で透明性・納得性の高い新たな人事評価制度の確立に向けて検討が進められているところであるが、引き続き、新たな評価制度構築の目的、職員に求められる資質・能力、職員一人ひとりが自己の能力等を高めその能力等を十分に発揮するために有効な評価方法等について、職員の理解と納得を得ながら検討を進めていく必要がある。

ウ 教育職員の給与についての検討

国においては国立大学法人法等の施行に伴い関連法の整備等が行われており、これに伴い本県においても公立学校教員の給与に関する条例の整備や給料表の検討等を行う必要がある。本委員会としても、今後、国の検討結果等を踏まえ、任命権者や他の都道府県の人事委員会とも情報交換等を行い検討を進めていくこととする。

(3) 多様な人材の確保・育成

地方分権新時代を迎え、時代の潮流や県民ニーズを的確に把握し高度化・専門化する行政課題に迅速に対応するには、多様な人材を確保するとともに、職員の能力開発や人材育成を計画的に進めることが不可欠である。

ア 試験制度の見直し

人材確保策については、本年度から新たに任期付職員制度を設け、採用試験について試験区分を従来の上級・中級・初級の3区分から種・種の2区分とするなど改革を進めているところであるが、今後とも、幅広い層からの多様な人材の確保等に取り組んでいく。

イ 計画的な人材育成

人材育成については、「福井県職員の人材育成に関する基本方針」に基づいて、学習的職場づくり、多彩な職員研修、総合的育成方策等が計画的に推進されているところであるが、能力等級制度の導入が検討される中、職種・職級ごとに今後必要となる資質や能力等を再検討しつつ、職員が自己の能力開発に積極的に取り組める環境づくりを進める必要がある。

また、「福井県男女共同参画推進条例」が昨年 11 月に施行されたが、公務における政策形成等への女性の参画・登用を進めるため、女性職員の意欲と適性を考慮しキャリア形成に資する人事配置・職域の拡大等を一層進める必要がある。

(4) 働きやすい職場づくり

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の健康保持・公務能率向上の観点から重要な課題である。超過勤務時間については、任命権者の様々な取組により年々減少しているが、一方、年次休暇の取得日数は低い水準にあり、県民ニーズの多様化や行政課題の高度化、学校週五日制の実施等に伴い、特定の職種等においては長時間の時間外勤務が慢性化する傾向が見られる。

このため、任命権者においては、勤務時間の割振り等を考慮しつつ弾力的・機動的な応援体制づくり等に引き続き努め、職場管理者においては、情報の共有や職員間のコミュニケーションを図って進行管理を徹底するとともに業務を適切に配分して、超過勤務の縮減と休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援

少子高齢化が進む中、女性の就業率・共働き世帯比率が高い本県においては、家庭生活と職業生活の両立を図り得る環境整備が重要である。本県においては、本年 2 月から子の看護のための休暇制度を導入したところであるが、国で検討されている多様な勤務形態の導入策を踏まえ、本年 7 月に施行された「次世代育成支援対策推進法」により義務付けられた行動計画の策定と連携しつつ、両立を図り得る休暇制度や育児・介護に係る制度を利用しやすい環境整備等の支援策について検討を進める必要がある。

ウ 職員の健康管理

職場における心身両面の健康管理については、定期健康診断・人間ドックの拡充、メンタルヘルス相談窓口の設置等に加え、本年度から新たに V D T 作業従事者の定期健康診断や庁舎内全面禁煙等の受動喫煙防止対策が実施されるなど、積極的な取組が行われている。今後も引き続き、職員個々の健康状態に応じた事後指導や意識啓発を進めるとともに、特に、長期間にわたり積み重なったストレスや過重な勤務状態にある職員に対しては、必要に応じた保健指導やカウンセリングの実施等に努めていく必要がある。