

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 17 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、13,912 人であって、これら在職者の平均年齢は 41.8 歳であり、また、その男女別構成は男 59.6%、女 40.4%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 362,578 円、扶養手当 9,831 円、調整手当 252 円、計 372,661 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 385,189 円、扶養手当 9,020 円、調整手当 535 円、計 394,744 円である。

なお、民間従業者との給与比較(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、管理職手当等の合計額)は、393,637 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	362,578	370,377	487,747	396,338	396,926	420,585	484,031	365,621	360,666	461,339	385,189
	扶養手当	9,831	15,888	11,666	8,556	6,928	11,644	18,467	7,119	1,763	2,933	9,020
	調整手当	252		614				52,288				535
	計(円)	372,661	386,265	500,027	404,894	403,854	432,229	554,786	372,740	362,429	464,272	394,744
人員(人)		3,581	1,612	166	2,328	4,843	322	123	290	617	30	13,912
性別(人)	男	2,552	1,558	121	1,370	2,129	279	107	132	34	6	8,288
	女	1,029	54	45	958	2,714	43	16	158	583	24	5,624
学歴(人)	大学	1,973	742	158	2,076	4,647	290	123	154	138	6	10,307
	短大	483	25	8	108	193	14		133	430	19	1,413
	高校	1,118	843		144	3	18		3	47	5	2,181
	中学	7	2							2		11
年齢(歳)		42.0	41.7	48.2	40.8	41.9	44.1	41.6	41.9	39.4	50.7	41.8
経験年数(年)		21.0	21.3	24.4	18.5	19.5	21.6	18.4	20.0	18.8	29.7	20.0

(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によると、第2表に掲げるとおり受給職員は6,430人で、全職員の46.2%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は1.0人(受給職員平均では2.2人)となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は9,020円(受給職員平均では19,515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)
扶養手当受給職員	6,430	46.2	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	9,020 〔受給職員 平均では 19,515〕
扶養親族 1人	1,793	12.9		
2人	2,249	16.2		
3人	1,664	12.0		
4人	583	4.2		
5人	122	0.9		
6人以上	19	0.1		
扶養手当非受給職員	7,482	53.8		
計	13,912	100.0		

(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によると、第3表に掲げるとおり受給職員は4,579人で全職員の32.9%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,152人(25.2%)、自宅居住者3,427人(74.8%)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25,473円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分		該 当 職 員		平均手当月額(円)	
		人 員(人)	割 合(%)		
住 居 手 当 受 給 職 員		4,579	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	7	0.2	25,473
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	422	9.2	
		手当額27,000円の受給者	723	15.8	
		小 計	1,152	25.2	
	自宅	手当額3,000円の受給者	3,427	74.8	

(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によると、第4表に掲げるとおり受給職員は11,768人で全職員の84.6%を占めており、その内訳は交通機関等利用者899人(7.6%)、交通用具使用者10,550人(89.6%)、併用者319人(2.7%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、平均運賃所要額は11,037円、平均手当支給額は11,037円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が55,000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10,414人(98.7%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	該 当 職 員			平均手当額(円)	平均所要額(円)
	人 員(人)	割 合(%)			
受 給 職 員 計	11,768	100.0			
交通機関等利用者	899	7.6	(100.0)	11,037	11,037
55,000円までの者	899	7.6	(100.0)		
55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)		
交通用具使用者	10,550	89.6	(100.0)	7,980	
自転車	119	1.0	(1.1)		
原動機付自転車等	17	0.1	(0.2)		
自動車	10,414	88.5	(98.7)		
併 用 者	319	2.7	(100.0)	18,585	
55,000円までの者	319	2.7	(100.0)		
55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)		

(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 17 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 22 職種の 2,308 人および研究員、医師等 54 職種の 455 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、392,296 円となっている。（本文 7 ページ）

また、給与改定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）本年の給与改定等の状況

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 14.6%（昨年 12.3%）、ベースアップを中止した事業所は 27.9%（同 41.0%）、ベースダウンを実施した事業所が 2.8%（同 0.9%）となっている。また、一般従業員に関してベア慣行なしと回答した事業所が 54.7%（同 45.8%）と昨年に引き続き増加し、過半数を超えている。

定期昇給の状況については、第 6 表に示すとおり、実施事業所の割合は一般の従業員について 80.6%（同 75.2%）となっている。

賃金カットの状況については、第 7 表に示すとおり、実施事業所の割合は、一般の従業員で見ると 0.0%（同 3.1%）、課長級では 1.2%（同 3.1%）となっており、ともに昨年に比べ減少している。

年俸制の導入状況については、第 8 表に示すとおり、導入事業所の割合は、課長級では 28.2%（同 20.9%）、部長級では 36.3%（同 26.0%）となっており、ともに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 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係 員	14.6	27.9	2.8	54.7
課 長 級	17.3	24.9	3.8	54.0

第6表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施				定期昇 給停止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし	年俸制			
係 員	90.4	80.6	39.1	7.9	33.6	9.8	9.6	-
課 長 級	68.0	63.7	26.8	8.5	28.4	4.3	32.0	28.2

第7表 民間における賃金カットの状況

(単位：%)

項目 役職段階	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
係 員	0.0	-
課 長 級	1.2	4.0

(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。

第8表 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

項目 役職段階	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課 長 級	28.2	71.8
部 長 級	36.3	63.7

(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9表に示すとおりとなっている。

第9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	13,935円
配偶者と子1人	18,598円
配偶者と子2人	22,236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13,500円、配偶者以外については、1人目および2人目はそれぞれ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1人につき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 10 表に示すとおりとなっている。

第 10 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	52.2
	借家・借間居住者に支給	52.2
	自宅居住者に支給	27.0
非	支 給	47.8

(3) 雇用調整の実施状況

雇用調整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 17 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 32.1% (昨年 43.8%) 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 14.2%、部門の整理・部門間の配転 10.0%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 13.3% などの割合が高く、また、希望退職者の募集 3.9%、正社員の解雇 2.7% などの厳しい措置も一部で実施されているが、多くの措置内容において昨年より概ね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	14.2
部門の整理・部門間の配転	10.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	13.3
転籍出向	2.3
一時帰休・休業	2.9
残業の規制	2.2
希望退職者の募集	3.9
正社員の解雇	2.7
計	32.1

(注) 1 平成 17 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 17 年福井県職員給与実態調査」および「平成 17 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっ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 1,341 円（0.34%）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)	392,296 円
職員給与 (B)	393,637 円
較 差 (A) - (B)	1,341 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.34%

(2) 特別給

「平成 17 年職種別民間給与実態調査」の結果、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との 4.43 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（4.40 月）を上回っている。

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	
		下半期 (A1)	上半期 (A2)	下半期 (B1)	上半期 (B2)
平均給与月額	下半期 (A1)	348,451 円	266,656 円	266,656 円	266,656 円
	上半期 (A2)	339,989 円	263,095 円	263,095 円	263,095 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	757,385 円	489,355 円	489,355 円	489,355 円
	上半期 (B2)	767,045 円	485,760 円	485,760 円	485,760 円
特別給の支給割合	下半期 (B1 / A1)	2.17 月分	1.84 月分	1.84 月分	1.84 月分
	上半期 (B2 / A2)	2.26 月分	1.85 月分	1.85 月分	1.85 月分
年 間 の 合 計		4.43 月分	3.69 月分	3.69 月分	3.69 月分

(注) 下半期とは平成 16 年 8 月から平成 17 年 1 月まで、上半期とは平成 17 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物 価 ・ 生 計 費

今年 4 月の消費者物価指数（総務省）は、福井市においては昨年 4 月と比べ 1.0 ポイントの上昇となっている。また、家計調査（総務省）によれば、今年 4 月の福井市内の農林漁家世帯を除く全世帯における消費支出は、昨年と同水準となっている。

平成 17 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、今年 4 月においてそれぞれ 143,720 円、170,750 円、197,780 円（昨年 4 月においては、それぞれ 152,470 円、176,770 円、201,060 円）となった。また、別に算定した 1 人世帯の標準生計費は、107,020 円（昨年 104,400 円）となっている。

（参考資料第 17 表、第 19 表）

(2) 雇 用 情 勢

労働力調査（総務省）によれば、今年 4 月の全国における完全失業率は、昨年 4 月の水準を 0.3 ポイント下回り、4.4%（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）によれば、本県における今年 4 月の有効求人倍率は、昨年 4 月と比べ 0.32 ポイント上昇し、1.27 倍（季節調整値）となっている。

（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15日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告し、あわせて給与の改定および給与構造の改革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。

その概要は次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

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、労使関係の安定、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、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

官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較

約 8,300 民間事業所の約 35 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 91.0%)

月例給

官民の4月分給与を調査(ベア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、役職段階、年齢、勤務地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

官民較差 1,389円 0.36% [行政職(一)...現行給与 382,092円 平均年齢 40.3歳]

俸給	1,057円	扶養手当	214円
はね返り分	118円		

ボーナス

昨年冬と本年夏の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 4.46月(公務の支給月数 4.40月)

2 給与改定の内容と考え方

月例給 官民較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表

行政職俸給表(一) すべての級の俸給月額を同率で引下げ(改定率 0.3%)

指定職俸給表 行政職俸給表(一)と同程度の引下げ(改定率 0.3%)

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

(2) 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ(13,500円 13,000円)

(3) その他の手当

医師の初任給調整手当 ・医療職(一) 最高307,900円 306,900円

・医療職(一)以外(医系技官等) 最高50,200円 50,000円

委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況を踏まえ支給限度額を引下げ

(37,900円 37,800円)

期末・勤勉手当等(ボーナス)

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分 4.45月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.75月(現行0.7月)
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725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）から実施。

本年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に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月期のボーナスの額に較差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調整

その他の課題

(1) 特殊勤務手当の見直し

平成16年に6手当9業務、平成17年に9手当14業務の見直しを実施、今後も引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 官民比較方法の見直し

民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討

(3) 独立行政法人等の給与水準の把握

専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

【参考】モデル給与例

(単位：円)

			勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	8,000
係長	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	7,000
	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	7,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	8,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	9,000
本府省局長	-	-	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	-	-	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

給与構造の改革

1 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要

その場合、公務員給与は、職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要。また、新しい公務員給与のシステムが国民の目から見て合理性・納得性を持つものであることが重要

(改革の必要性)

- (1) 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- (2) 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- (3) 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備
- (4) スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

2 改革すべき事項

(1) 俸給表及び俸給制度の見直し

ア 行政職俸給表(一)の見直し

- ・ 地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・ 現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制 10級制)

- ・ きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・ 現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・ 現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・ 最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・ 中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

イ 指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などを見直し

エ 俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・ 賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・ 支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額（現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、継続して支給）
- ・ 大規模空港区域内の官署に在勤する職員について、当該区域内の民間賃金等の事情を考慮して、特例的な地域手当を支給
- ・ 医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・ 円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

イ 広域異動手当の新設

転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・ 官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・ 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額
- ・ 地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・ 年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一。昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし。ただし、管理職層は、C（良好）を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・ 55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

イ 勤労手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤労手当の査定原資として配分）し「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

ウ 昇格基準の見直し

昇給及び勤労手当に係る勤務実績の判定結果を活用

エ 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

(5) 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化

(6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

3 実施スケジュール

(1) 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成

(2) 新制度の段階的な実施方法

ア 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

イ 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

ウ 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日。）勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子～行政の専門集団を目指して～

公務員の人事管理全般について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要
公務員人事管理の改革に関する本院の基本的問題意識、当面の主な課題と具体的方向を表明

1 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

2 本院の基本認識～求められる公務員像～

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

- ・政治主導の政策決定を支え、その着実な実施を担う行政の専門家として今後も重要な役割
- ・企画立案重視・事後監視型の業務遂行スタイルへの変化に対応して、特定分野の高度専門職の確保・養成とともに、行政官の専門的知識・能力の一層の向上が重要
- ・国際的な視野の下、多面的な問題分析能力・交渉能力等のかん養が不可欠
- ・所管行政に過度にとらわれない、幅広い国家的視野が必要。市民感覚の保持、高い倫理観・使命感のかん養が重要。透明性・説明責任についての高い意識が不可欠

- ・「官業」の民間開放に向けた取組が行われる中、職員の取扱いは民間労働法制の取扱いを踏まえつつ、適切な配慮が必要。公務の範囲の在り方については引き続き関心を持って研究

3 主な課題と具体的方向

多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

- ～ 国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があり、人材確保の取組が重要
- ア 大学院教育を重視する大学の変化等に対応するため、18年度試験から 種試験を見直し(出題科目・出題数、記述式重視等)。専門職大学院の動向等を踏まえ、引き続き検討
 - 種試験(行政区分)(地域ごとの試験)において、本府省の人材確保のため、各地域の試験合格者から本府省に採用できる仕組みを整備 - 18年度から実施
- イ 民間経験者の公務への採用機会を拡大し、各府省の選考採用を支援するため、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムについて18年度導入を目途に検討
- ウ 「キャリア・システム」に対しては、各方面から批判。幹部要員の選抜・育成の在り方をより柔軟で開放的なものにしていく方向で検討。当面、種・種等採用職員の計画的育成と登用の一層の推進を図っていくことが必要
- エ 留学派遣者が早期退職した場合の留学費用返還制度を検討 - 早急に別途意見の申出
- オ 府省間・官民間の人事交流の推進が重要。各府省・民間企業の交流希望についての情報交換の仲介等の環境を整備
- カ 米国連邦政府職員の「マンスフィールド研修」のような海外派遣システムを検討
 - 日中韓三国間における人事行政ネットワークを通じ、幅広い協力計画を積極的に実施
- 能力・実績に基づく人事管理
 - ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

留意点

- ・役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定。併せて管理者と職員の間で仕事内容等を確認した上で、仕事の結果を振り返って判定
- ・評価者は複数段階とし、期首・期末の面談、評価に当たっての自己申告を実施
- ・評価結果は本人に開示していく方向で対応
- ・評価者研修を実施
- ・苦情に対処する仕組みを整備

- イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しなどの取組を推進
- ウ 分限処分に關し、各任命権者が制度の趣旨に則った対処を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討
- 勤務環境の整備
 - ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入
 - 早期に成案・別途意見の申出
 - イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討
 - ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討 - 別途意見の申出
 - 「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討
 - エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立
 - オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進
 - カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のためのシステム開発
- 退職管理
 - ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請
 - イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討
 - 再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討

人事院は、人事行政の公正の確保、労働基本権制約の代償を担う中立第三者機関・専門機関として、引き続きその役割を適切に果たしてまいりたい

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) 公民の給与較差に基づく給与の改定

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1,341円(0.34%)上回っていることが判明した。これは、大企業を中心とした企業収益の改善にもかかわらず、ベア慣行そのものをなくしてしまう企業が増えてきていること、業種、地域、企業間で給与改定の状況も様々であること、平均年齢の上昇等により職員の給与が増加したことなどによるものと考えられる。

本委員会としては、本年の公民較差の状況や国家公務員給与についての人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給与の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

また、特別給については、職種別民間給与実態調査の結果や人事院勧告の内容、他の都道府県の状況等を勘案した結果、0.05月引き上げることが適当であると判断した。

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、全給料表について同率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。

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、支給割合を引き上げる必要がある。

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、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく実施することとする。なお、減額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) 給与構造の改革

人事院は、国家公務員の給与制度について、昭和32年以来約50年振りの抜本的な改革を勧告した。その内容については前述したとおりであるが、今回の改革の背景には、民間企業における賃金制度の大きな改革の流れがあるものと認められる。近年の厳しい社会経済情勢を踏まえ、企業は事業の再構築や組織の見直し等を継続的に行うとともに、これまでの年功的な賃金制度から、仕事、職責の大きさや成果に応じた賃金制度へと移行している。これに伴い、ベア慣行の廃止、生活給的な手当の廃止・本給化、管理職の年俸制導入や査定昇給の拡大など、能力や業績の賃金への反映を拡大、強化する企業が増加している。また、人事院が今回の改革に当たって指摘しているように、賃金構造基本統計調査によれば、民間賃金水準の地域差が認められる。

地方公務員の給与のあり方については、現在、総務省において「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」を設置し検討が行われているが、同研究会は本年8月に「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性」を取りまとめた。その内容は、地方公務員の給与についても、年功重視から職務重視への給料表構造の転換、昇給や勤勉手当等における勤務実績のよりの確な反映、地域の民間給与の的確な反映を目指して見直しに取り組む必要があり、当面は、国家公務員の取組みを参考として見直しを行うべきであるというものである。

本県の給与制度は、これまで一貫して国家公務員の給与制度に準拠してきた。したがって、人事院が指摘しているように、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムの構築と職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与の確保という課題は、本県の給与制度にも当てはまるものと認められる。また、昨今、地方公務員給与については国民から厳しい目が注がれており、民間の賃金制度の改革の状況を踏まえると、本県給与制度についても現行の年功的な制度をこのまま続けていくことは、県民の理解が得られないものと考えられ、職務・職責や勤務実績を的確に反映できる給与制度への転換が必要である。さらに、職員の給与以外の勤務条件、例えば勤務時間・休暇制度などについても、国家公務員に準拠した制度となっており、そうした制度とのバランスも考慮する必要がある。

民間賃金水準の地域差を本県職員の給与に反映させていくことに関しては、賃金構造基本統計調査が賃金に関する統計として最も規模の大きい統計調査であることや、同じ地域に勤務する国家公務員との均衡等を考慮すれば、人事院の用いた基準によることが現時点においては原則となるものと考えられる。

一方、本委員会が「平成17年職種別民間給与実態調査」の際に県内外に支店・工場等複数の事業所を有する民間企業を対象に独自に調査したところ、参考資料第26表に示すとおり、県外事業所と県内事業所間で賃金の地域差を設けている企業は相当数あるものの、県内の事業所間で賃金の地域差を設けている企業はほとんどない実情が明らかになった。

また、職員は県全域を異動することを前提に一括採用されており、これまで基本的に県内の勤務場所により基本給に差がなかった本県において、職務内容が全く変わらない状況下で、福井市に勤務する職員と他の市町村に勤務する職員との間に地域差が生じることは、円滑な人事異動を困難にする懸念がある。これは、原則として勤務場所が単独の市町村内に限定される市町村職員や、全国規模で異動し、また、広域で異動する職員に対して広域異動手当を導入することとしている国家公務員とは異なる都道府県職員の特徴と言える。

以上のように、県内民間企業が県内事業所間で賃金に地域差を設けていない状況や人事管理上の問題を考慮すると、県内に所在する公署に在勤する職員に対する地域手当の支給のあり方については、当分の間、国家公務員に準拠した制度にした場合の財源の範囲内で一律に支給することが適当と考えられる。

本委員会は、人事院勧告の給与構造改革を受け、本県における対応について様々な検討を行ってきたが、民間の賃金制度や賃金水準の動向、地方公務員給与をめぐる状況、本県給与制度の経緯と現状、国家公務員との処遇上の均衡、他の都道府県の動向等を考慮した結果、国家公務員の制度改革に準じて、次のように本県の給与制度を見直すことが、地方公務員法第24条が示す職員の勤務条件の根本基準の趣旨に沿うものであり、公務という同種の職務に対して均衡のとれた給与を保障するものと判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料表

人事院勧告における国家公務員俸給表の見直し内容に準じて、本県の実状も踏まえながら全給料表について給料水準の改定、級構成の再編、号給構成の改定等を行う必要がある。

(イ) 諸手当

調整手当を廃止し、人事院勧告に準じて地域手当を新設する必要がある。ただし、県内に所在する公署に在勤する職員には、県内民間企業の状況、人事管理上の問題等を踏まえ、当分の間、国家公務員に準拠した制度にした場合の財源の範囲内で一律に支給すること。

(ウ) 勤務実績の給与への反映

現在行われている特別昇給と普通昇給を統合し、職員の勤務成績が昇給に適切に反映される仕組みとするとともに、昇給時期を統一し、枠外昇給を廃止する必要がある。

また、55歳昇給停止措置を廃止し、人事院勧告に準じて55歳昇給抑制措置を導入する必要がある。

イ 改定の実施時期および経過措置

アの改定は平成18年4月1日から実施することとし、この改定に伴う経過措置については、国家公務員との均衡を考慮し行う必要がある。

ウ 検討課題

人事院勧告における広域異動手当、本府省手当、専門スタッフ職俸給表の新設については、本県の実状を踏まえ、その必要性やあり方を今後検討していくこととする。

管理職手当については、民間では定額制をとっている企業がほとんどであることから、定額化の方向で今後その水準等について検討していくこととする。

各任命権者においては、勤務実績のより適切な給与（昇給、勤勉手当等）への反映を行っていくため、公正で透明性・納得性の高い新たな評価制度のあり方について、今後、国、他の都道府県の状況や民間企業の制度なども参考にし、職員の理解と納得を得ながら導入に向けた検討を進めていく必要がある。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援～次世代育成支援～

職員が、男女を問わず、一人ひとり職業人としてその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭における子育てや介護、家事などの責任を果たすことのできる環境を整備することは、職員の福祉を増進し、ひいては公務能率を向上させることにもつながるものであり、少子高齢化が急速に進行する中、その対策の重要性と緊急性が増大している課題である。

とりわけ本年は、各任命権者において、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画が策定され、4月より実施期間に入っているところである。計画内容については、各任命権者において工夫を凝らした意欲的なものと認められるので、各任命権者は職員・職場管理者に対し計画の趣旨・内容について周知徹底を行うとともに、計画に掲げられた数値目標を達成できるよう着実に努力されることを要望する。

また、国においては、職業生活と家庭生活の両立支援を一層推進するため、育児・介護を行う職員への早出遅出勤務の適用、男性職員の育児参加のための特別休暇の創設などの施策が実施されており、本県においてもこれらの両立支援策の導入について検討していく必要がある。

(4) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身両面の健康保持、公務能率の向上、さらには、前述したように職業生活と家庭生活の両立という観点から重要な課題である。

近年の任命権者の様々な取組みにより、長期的には一定の改善傾向が見られるところであるが、昨年は福井豪雨の影響もあり、総実勤務時間の増加がみられた。また、依然として特定の職種等において特に長時間に及ぶ超過勤務を行っている職員が見受けられる。

総実勤務時間の短縮を実現するためには、コスト意識をもって勤務時間の管理に意識的に取り組むことが必要不可欠であり、職場管理者はもちろん、職員自身にも一層の努力が求められる。ノー残業デーの設定など、全体的な取組みについては任命権者による継続的な努力がなされてきている。今後は、特に長時間に及ぶ超過勤務を行っている所属や職員を個別的に把握し、その原因を調査し、職員・職場管理者・任命権者間相互において十分な意思疎通を行った上で、職員は事務の簡素化・効率化を図り、職場管理者は事務の平準化や職員への適切なアドバイスなどを行い、任命権者は引き続き適切な人員配置のあり方を検討するなど、それぞれが実効性

のある具体的な対策をとることが望まれる。

また、職員の健康管理、効率的な業務の推進および超過勤務の縮減を図るため、業務の時間帯や繁閑に応じて勤務時間の始業時刻を日ごとに弾力的に設定する早出遅出勤務制度の一層の活用について、検討していく必要がある。

年次休暇の取得日数は、なお全国平均から見て低い水準にある。計画的取得を促進するため、各所属において業務の繁閑に応じ月ごとないし四半期ごとの目標取得日数を定めるなどの具体的な取組みが望まれる。

(5) 職員の健康管理とメンタルヘルス

過重労働による健康障害や職場のストレスなどによる「心の病」については、使用者の安全配慮義務違反が指摘されるケースが多くなってきている。一方で、近年の行政需要の複雑多様化などにより、職員にかかる負担はますます増加する傾向にある。任命権者においては、職員に対して適正な労働時間管理と健康管理を行うことが基本であり、職員に過重な労働負荷がかかった場合などには、それに応じた健康確保措置を取ることが必要である。

過重労働については、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(平成14年2月12日付け厚生労働省労働基準局長通知)に、特に長時間の超過勤務を行った労働者がいた場合の具体的措置等について記載されている。過重労働を発生させない職場づくりが第一であることは当然であるが、やむを得ず特に長時間にわたる超過勤務を行った職員には、健康障害を防止するための適切な指導を行うことが必要不可欠である。任命権者には、同通知を踏まえた対策を早期に実施されるよう要望する。

メンタルヘルスについては、民間における調査において労働者の「心の病」は増加傾向にあることが指摘されており、本県の職員においても同様の傾向を示している。人事院では、複数の専門家会議を設け課題別に取りまとめを行うなど対策の検討が進められているところであり、官民を問わず、適切なメンタルヘルス対策の整備は重要な課題となっている。職場における主なストレス要因として「仕事上の問題」「職場の人間関係」が指摘されており、心の健康問題防止のためには、職場管理者の役割が非常に重要である。具体的には、各職員の日常的な健康状況把握、職員からの相談への適切な対応、専門機関との連携などが求められるが、職場管理者へのメンタルヘルスに関する十分な研修が必要不可欠である。

(6) 公務員倫理の確保

本年、教職員による不祥事が多発し、県民から強い批判を浴びたところである。

職員の不祥事は、当該職員のみならず公務一般に対する県民の信頼を損ない、県政運営の全般にわたって重大な悪影響を与えるものである。

各職員の担う職責は、その職務内容に関わらず、福井県政を支え、福井県民の福祉向上のために働くという点で等しく重要なものであり、公務の執行者たる職員には、県政の負託者である県民の期待に応えるための資質として高い倫理観の保持が求められていることを、あらためて自覚されたい。

また、任命権者においても職員研修等の機会を捉え、引き続き公務員倫理の高揚のため必要な対策をとる必要がある。