

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（技能労務職員を除く。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 18 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、13,914 人であって、これら在職者の平均年齢は 42.1 歳であり、また、その男女別構成は男 59.4%、女 40.6%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 363,588 円、扶養手当 9,674 円、地域手当 2,207 円、計 375,470 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 385,470 円、扶養手当 8,834 円、地域手当 2,563 円、計 396,867 円である。

第 1 表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表 区 分		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	教育職 (三)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
平 均 給 与 月 額	給 料	363,588	368,838	484,834	398,599	398,199	420,571	481,426	364,345	350,614	438,710	385,470
	扶養手当	9,674	15,060	11,666	8,504	6,831	11,897	17,406	7,228	1,720	2,567	8,834
	地域手当	2,207	1,933	2,673	2,045	2,052	2,265	57,896	1,898	1,769	2,222	2,563
	計(円)	375,470	385,831	499,173	409,148	407,081	434,734	556,728	373,472	354,102	443,498	396,867
人 員(人)		3,559	1,637	163	2,317	4,866	316	122	267	637	30	13,914
性別	男	2,543	1,578	120	1,355	2,123	271	102	127	35	7	8,261
(人)	女	1,016	59	43	962	2,743	45	20	140	602	23	5,653
学 歴 (人)	大 学	2,002	779	155	2,073	4,662	283	122	152	163	8	10,399
	短 大	477	28	8	109	202	14		112	434	17	1,401
	高 校	1,073	828		135	2	19		3	38	5	2,103
	中 学	7	2							2		11
年 齢(歳)		42.4	41.9	48.5	41.3	42.4	44.5	42.0	42.1	38.7	49.3	42.1
経験年数(年)		21.4	21.4	24.8	19.0	20.0	22.1	18.5	20.2	18.0	27.8	20.4

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・平成 18 年 4 月の給料の切替えに伴う現給保障額を含む。

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 6,402 人で、全職員の 46.0% 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 8,834 円（受給職員平均では 19,199 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	6,402	46.0	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	8,834 〔受給職員 平均では 19,199〕
扶養親族 1人	1,832	13.2		
2人	2,259	16.2		
3人	1,615	11.6		
4人	563	4.0		
5人	116	0.8		
6人以上	17	0.1		
扶養手当非受給職員	7,512	54.0		
計	13,914	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 4,634 人で全職員の 33.3% を占めており、その内訳は、借家・借間居住者 1,216 人(26.2%)、自宅居住者 3,418 人(73.8%)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 25,515 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			4,634	100.0	
内 訳	借家・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	3	0.1	25,515
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	455	9.8	
		手当額27,000円の受給者	758	16.4	
		小 計	1,216	26.2	
	自宅	手当額3,000円の受給者	3,418	73.8	

(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 11,812 人で全職員の 84.9% を占めており、その内訳は交通機関等利用者 895 人 (7.6%) 、交通用具使用者 10,603 人 (89.8%) 、併用者 314 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、平均手当月額は 13,580 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 10,471 人 (98.8%) を占めている。

第 4 表 通勤手当の支給状況

区 分 通勤方法	該 当 職 員			平均手当月額(円)
	人 員(人)	割 合(%)		
受 給 職 員 計	11,812	100.0		
交通機関等利用者	895	7.6	(100.0)	13,580
55,000円までの者	895	7.6	(100.0)	
55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)	
交通用具使用者	10,603	89.8	(100.0)	7,792
自転車	121	1.0	(1.1)	
原動機付自転車等	11	0.1	(0.1)	
自動車	10,471	88.6	(98.8)	
併 用 者	314	2.7	(100.0)	19,106
55,000円までの者	314	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 50 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 99 事業所を対象に、「平成 18 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 2,906 人および研究員、医師等 54 職種の 422 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。

なお、本年の調査においては、近年の人事院の検討等に基づき、調査対象となる民間企業の規模を従来の 100 人以上から 50 人以上に改め、調査対象従業員の範囲をスタッフ職等にまで拡大するなど、精確な公民給与比較が維持できる範囲においてより広く調査を行うこととした。

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、一般の従業員でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は 26.0% (昨年 14.6%)、ベースアップを中止した事業所は 23.3% (同 27.9%)、ベースダウンを実施した事業所が 0.9% (同 2.8%) 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は 49.8% (同 54.7%) であった。

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 68.1% (同 80.6%) 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、一般の従業員でみると 0.0% (同 0.0%)、課長級では 0.0% (同 1.2%) となっている。

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 10.2% (同 28.2%)、部長級では 15.8% (同 36.3%) となっている。

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	26.0	23.3	0.9	49.8
課 長 級	18.9	26.9	1.0	53.2

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	8 0 . 8	6 8 . 1	3 6 . 4	3 . 0	2 8 . 7	1 2 . 7	1 9 . 2	-
課 長 級	7 4 . 0	5 7 . 6	3 2 . 5	3 . 6	2 1 . 5	1 6 . 4	2 6 . 0	1 0 . 2

第 7 表 民間における賃金カットの状況

(単位：％)

役職段階 \ 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
係 員	0 . 0	-
課 長 級	0 . 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：％)

役職段階 \ 項 目	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	1 0 . 2	8 9 . 8
部 長 級	1 5 . 8	8 4 . 2

(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	13,506 円
配 偶 者 と 子 1 人	18,075 円
配 偶 者 と 子 2 人	22,266 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 13,000 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	3 9 . 2
借 家 ・ 借 間 居 住 者 に 支 給	3 7 . 3
自 宅 居 住 者 に 支 給	2 1 . 7
非 支 給	6 0 . 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 18 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 20.8% (昨年 32.1%) 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 11.1% 、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 6.5% 、転籍出向 5.0% などの割合が高く、また、一時帰休・休業 2.7% 、正社員の解雇 0.9% 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	11.1
部門の整理・部門間の配転	3.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.5
転籍出向	5.0
一時帰休・休業	2.7
残業の規制	4.2
希望退職者の募集	0.0
正社員の解雇	0.9
賃金のカット	0.0
計	20.8

(注) 1 平成 18 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) 比較方法の見直し

昨年までの職種別民間給与実態調査の対象となる事業所の要件(企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所)は、昭和 39 年に採用され、人事院と共同で全国的に統一された方法により実施していたものである。

国においては、昨年的人事院勧告(報告)において官民比較方法の見直しについて検討を行うことが表明されており、その後「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」(人事院設置)の中間とりまとめ、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」(総務省設置)の報告書において、比較対象企業規模等の見直しの必要性に言及されていたところである。このような状況を踏まえ、本年の職種別民間給与実態調査については、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として実施した。

人事院は本年的人事院勧告にあたり、公務と比較を行う民間企業の規模については月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当とし、調査結果を踏まえ、次の 3 つの理由から、比較対象企業規模を 50 人に引き下げたところである。

月例給について、企業規模 50 人以上の民間企業では多くの民間企業において公務と同様の役職段階を有していることから、官民比較が可能であること。

企業規模 50 人以上の民間企業であれば、これまでどおりの実地調査による対応が可能であり、調査の精確性を維持できること。

企業規模 50 人以上 100 人未満の民間事業所においても、84.3%の事業所において調査を完了し、調査実人員数も十分な数を確保できたこと。

以上の人事院の比較対象企業規模見直し理由はおおむね本県にも当てはまるものと考えられ、従来、比較方法は人事院の方法に準じてきたこと、国家公務員との均衡、他の都道府県における検討状況等を考慮した結果、本年の公民給与比較においては、国と同様の見直しを行うこととした。

また、本年人事院は、民間企業の比較対象従業員の拡大(役職者の要件の変更、スタッフ職の比較対象化等)調査対象企業の拡大および給与構造の改革に伴う官民比較対応関係の整理等を行っており、これらについても国に準じて見直しを行い、公民給与比較を行うこととした。

(2) 月例給

前記の「平成 18 年福井県職員給与実態調査」および「平成 18 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、役職段階、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。その結果、第 12 表に示すとおり、30 円(0.01%)とほぼ均衡した。

第 12 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民 間 給 与 (A)	391,672 円
職 員 給 与 (B)	391,642 円
較 差 (A) - (B)	30 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.01%

(3) 特別給

「平成 18 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額の 4.43 月分に相当している。なお、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数は 4.45 月である。

第 13 表 民間における特別給の支給状況

区 分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
項 目			
平 均 給 与 月 額	下半期 (A1)	329,235 円	266,452 円
	上半期 (A2)	329,029 円	272,014 円
特 別 給 の 支 給 額	下半期 (B1)	726,468 円	456,910 円
	上半期 (B2)	730,831 円	489,106 円
特別給の支給割合	下半期 (B1 / A1)	2.21 月分	1.71 月分
	上半期 (B2 / A2)	2.22 月分	1.80 月分
年 間 の 合 計		4.43 月分	3.51 月分

(注) 下半期とは平成 17 年 8 月から平成 18 年 1 月まで、上半期とは平成 18 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 0.3 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 月の福井市内の全世帯（農林漁家世帯を除く）における消費支出は、昨年 4 月と比べ 18.2% の増加となっている。

平成 18 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 168,740 円、198,280 円、227,830 円（昨年 4 月においては、それぞれ 143,720 円、170,750 円、197,780 円）となった。また、別に算定した 1 人世帯の標準生計費は、95,790 円（昨年 107,020 円）となっている。

（参考資料第 18 表、第 20 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 月の水準から 0.3 ポイント改善し、4.1%（季節調整値）となっている。本県においては昨年 4 月から 6 月の平均から 0.2 ポイント改善し、2.4%（モデル推計値）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 0.11 ポイント上昇し、1.39 倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第 20 表）

5 人事院の報告および勧告

人事院は、本年 8 月 8 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。労使関係の安定を図り、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

官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

比較対象企業規模

従来の「100 人以上」から「50 人以上」に変更

企業規模 50 人以上 100 人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定

比較対象従業員

ライン職の民間役職者の要件を変更

要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大

比較における対応関係の整理

給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理

2 官民給与の比較

約 10,200 民間事業所の約 43 万人の個人別給与を实地調査（完了率 89.1%）

月例給 官民の 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

○官民較差 18 円 0.00%〔行政職（一）…現行給与 381,212 円 平均年齢 40.4 歳〕

官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り

ボーナス 比較対象企業規模の見直しを行った上で、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 公務の支給月数（4.45 月）とおおむね均衡

その他の課題

(1) 特殊勤務手当の見直し

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) 独立行政法人等の給与水準

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

給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成 18 年度以降平成 22 年度までに逐次実施

平成 19 年度において実施する事項

(1)地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成 22 年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を 1～3% 引上げ

(2)広域異動手当の新設

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

- ・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の官署までの距離のいずれもが 60km 以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。）に支給
- ・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が、60km 以上 300km 未満の場合には 3%（平成 19 年度は 2%）、300km 以上の場合には 6%（平成 19 年度は 4%）を乗じて得た額。異動の日から 3 年間支給
- ・地域手当、研究員調整手当、特地勤務手当に準ずる手当と所要の調整
- ・諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算出基礎に
- ・平成 19 年 4 月 1 日から実施

(3)俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、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・特別調整額の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。平成 19 年 4 月 1 日から実施

(4)勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成 19 年度からの実施に向けて準備

(5)専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

その他の改革

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における 3 人目以降の子と 2 人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、平成 19 年 4 月 1 日から 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引上げ（5,000 円→6,000 円）、給与構造の改革とあわせて実施

（２）公務員人事管理に関する報告の骨子

1 本院の基本認識

今後の公務・公務員の役割

- ・公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

公務員人事管理の向かうべき方向 - ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2 主な課題と具体的方向

能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ 種職員の選抜の厳格化と 種等職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用 - 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。
専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え

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、職員の給与と民間給与は月例給、特別給ともにおおむね均衡していた。これは、昨年に職員の月例給の引下げを行ったこと、前述したように公民給与比較方法の見直しを行ったこと、一部業種において厳しい経営状況がみられるものの全体として景気が回復傾向を続けている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考えている。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。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、本年は月例給および期末・勤勉手当の改定を行わないことが適切であると判断した。

(2) 給与構造の改革

昨年、人事院は、国家公務員の給与制度について抜本的な改革を勧告し、平成22年度の制度完成にむけて段階的に改革を実施していくことを表明した。本年は、この給与構造改革の2年目にあたり、地域手当の支給割合の改定、広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化、勤務実績の給与への反映についての報告および勧告がなされ、また、給与構造改革の実施とあわせて実施すべき事項として扶養手当の改定が勧告されたところである。

本委員会も、昨年、人事院勧告に準じた給与構造改革を勧告し、本年4月から段階的に実施されているところである。改革2年目の措置として、人事院勧告の内容、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、次のように実施することが適切であると判断した。

ア 実施すべき事項

地域手当については、昨年の本委員会の勧告のとおり、支給割合を改定する必要がある。

管理職手当については、管理職員の職務・職責を適切に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態を踏まえ、国家公務員における取扱い等を考慮の上、定額化を行う必要がある。

扶養手当については、社会全体で少子化対策が推進されていることに配慮し、人事院勧告に準じて手当額の改定を行う必要がある。

本年人事院が導入を勧告した広域異動手当については、本県の実情を踏まえ導入しないことが適当である。

本年4月から職員の勤務実績を適切に反映することができる昇給制度が導入されたところであり、任命権者においては、勤勉手当を含め勤務実績のより適切な給与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、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。

イ 改定の実施時期および経過措置

地域手当、管理職手当、扶養手当の改定は平成 19 年 4 月 1 日から実施することとする。
なお、管理職手当の定額化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。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援

職員が、職場において、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ていくとともに、家庭においても、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、職員の健康福祉を増進し、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る。特に、少子化対策が社会全体の喫緊の課題となる中、育児を行う職員に対して、職業生活と家庭生活の両立支援を一層進めていく必要がある。

本県においては昨年度より、次世代育成支援対策推進法に基づき各任命権者において策定された特定事業主行動計画が実施されており、各任命権者の努力により、一定の成果が見られるところであるが、男性職員の育児休業や、本年 1 月に創設された男性職員の育児参加のための休暇については、意識啓発等による一層の取得促進策が求められる。育児を行う職員が心置きなく各種の両立支援制度を利用するためには、当該職員に対する職場全体の理解とバックアップが必要不可欠である。引き続き、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するとともに、計画に掲げられた数値目標が達成できるよう着実に努力されることを要望する。

また、長期間にわたる両立支援を一層推進する新制度として、本年人事院が「育児のための短時間勤務制度」の導入について意見の申出を行っており、今後、国や他の都道府県の動向を踏まえて制度の研究を行っていく必要がある。

(4) 適正な勤務時間の確保

ア 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、ノー残業デーの設定等、各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、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。

各任命権者においては、引き続き、これら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、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、実効性のある対策を講じる必要がある。また、予算関係業務や議会関係業務等、通常の勤務時間外に勤務を行う必要がある場合においては、早出遅出勤務制度の積極的な活用を図るとともに、事務処理体制の一層の改善について検討を求めたい。さらに、職場管理者においては、職員の業務の進捗状況等を十分把握し、勤務時間の管理に一層の注意を払っていくことが求められ、また、各職員自身もタイムマネジメント意識・コスト意識をもって事務の簡素・効率化を積極的に進め、職場全体で超過勤務の縮減に努める必要がある。

年次休暇の取得状況は、なお全国平均から見て低い水準にある。各任命権者において休暇の計画的な取得の促進のため様々な取組みがなされているが、引き続き計画的な年次休暇の取得促進に取り組むとともに、休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、職場風土の改善に積極的に取り組んでいく必要がある。

イ 休息時間の廃止

休息時間は、勤務時間中の軽度の疲労回復、職務能率増進のため設けられた制度であるが、民間企業の通常の勤務形態の従業員では、相当する制度はほとんど普及していないこと等を考慮し、人事院は本年7月、休息時間を廃止し、休憩時間で一本化する内容の改正を行ったところである。本県においても、公務能率および職員の健康福祉の維持ならびに職務の特殊性に配慮しつつ、国に準じた措置を講じることが必要である。

(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防止や職員の心の健康づくりは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、県民に対して公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要である。近年、公務を取り巻く社会環境が著しく変化し、行政課題が複雑・高度化する中、職員にかかる負担は増加する傾向にある。

各任命権者において実施している定期健康診断における有所見率は、この数年来高い水準で推移し、かつ増加傾向にあり、また、メンタルヘルスに関しても、各種調査において労働者の「心の病」は官民を問わず増加傾向にあることが指摘されている。国においては、人事院が設置した専門家会議の報告書に基づきメンタルヘルス対策が進められており、厚生労働省も本年3月「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定し公表したところである。また、本年4月の改正労働安全衛生法の施行により、長時間勤務を行い疲労の蓄積が認められる職員等に対して、メンタルヘルス面も含め医師による面接指導が義務付けられたところであり、任命権者にとっては、これらの動向を踏まえた適切な対応をされるよう要望する。

職員の心の健康づくりについては、任命権者、職場管理者、職員本人それぞれが積極的に取り組むことが必要不可欠であるが、とりわけ日常的に職員に接している職場管理者が果たす役割は大きく、職員の日々の勤務状況や健康状態の把握、職員からの相談への適切な対応、専門機関との連携、職員の円滑な職場復帰支援などの対応が求められる。また、役職の上下関係等を背景にいじめ・嫌がらせを行うパワーハラスメントについては近年社会的に注目を集めており、セクシャルハラスメント等の防止も含め、職場における良好な人間関係の構築に不断の努力が必要である。任命権者にとっては、職場管理者に対してメンタルヘルスに関する十分な研修を行うとともに、職場管理者に対し個別に相談に応じる等適切な支援を行うことが必要である。

(6) 法令の遵守および服務規律の確保

本年、全国的に公務員の飲酒運転が多発し、強い批判を浴びたところである。本委員会としても昨年公務員倫理の確保について言及したところであるが、本年に入っても職員の不祥事が発生しており、県政全体に対し信頼を損ないかねない事態が生じている。

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。公務に対する県民の信頼を確保するためには、職員一人ひとりが法令遵守を徹底し、公私にわたり県民の不信や疑惑を招くことのないよう高い倫理観を保持しながら職務に精励する必要がある。

また、各任命権者においても、引き続き職員研修等あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および服務規律の確保を図っていく必要がある。