

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21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、13,359人であって、これら在職者の平均年齢は42.6歳であり、また、その男女別構成は男58.5%、女41.5%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9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額は、給料348,806円、扶養手当9,863円、地域手当5,148円、計363,817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額は、給料371,966円、扶養手当8,918円、地域手当5,716円、計386,600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		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
区 分											
平 均 給 与 月 額	給 料	348,806	342,914	396,331	390,845	395,953	466,679	331,401	332,037	365,273	371,966
	扶養手当	9,863	13,511	9,315	7,140	11,885	17,552	6,259	2,440	3,308	8,918
	地域手当	5,148	4,753	5,297	5,239	5,520	69,808	4,478	4,364	4,833	5,716
	計(円)	363,817	361,178	410,944	403,224	413,359	554,040	342,139	338,841	373,414	386,600
人 員(人)		3,338	1,655	2,249	4,734	296	125	266	670	26	13,359
性 別 (人)	男	2,365	1,577	1,325	2,047	244	103	115	37	6	7,819
	女	973	78	924	2,687	52	22	151	633	20	5,540
学 歴 (人)	大 学	2,014	894	2,042	4,549	267	125	167	179	9	10,246
	短 大	446	34	89	185	15		98	475	17	1,359
	高 校	873	726	118		14		1	15		1,747
	中 学	5	1						1		7
年 齢(歳)		42.6	40.6	43.0	43.6	44.2	42.3	40.1	38.6	42.8	42.6
経 験 年 数(年)		21.4	19.8	20.6	21.2	21.7	18.9	18.1	17.6	21.2	20.7

(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 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。

3 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。)

4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(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6,011人で、全職員の45.0%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8,918円(受給職員平均では19,819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	6,011	45.0	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	8,918 〔受給職員 平均では 19,819〕
扶養親族 1人	1,755	13.1		
2人	2,172	16.3		
3人	1,481	11.1		
4人	499	3.7		
5人	89	0.7		
6人以上	15	0.1		
扶養手当非受給職員	7,348	55.0		
計	13,359	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4,674人で全職員の35.0%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,284人(27.5%)、自宅居住者3,390人(72.5%)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25,641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		4,674	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	2	0.0	25,641
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	457	9.8	
		手当額27,000円の受給者	825	17.7	
	小 計	1,284	27.5		
自宅	手当額3,000円の受給者	3,390	72.5		

(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11,247人で全職員の84.2%を占めており、その内訳は交通機関等利用者853人(7.6%)、交通用具使用者10,082人(89.6%)、併用者312人(2.8%)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12,145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9,888人(98.1%)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	11,247	100.0		
交通機関等利用者	853	7.6	(100.0)	12,145
55,000円までの者	853	7.6	(100.0)	
55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)	
交通用具使用者	10,082	89.6	(100.0)	8,332
自転車	182	1.6	(1.8)	
原動機付自転車等	12	0.1	(0.1)	
自動車	9,888	87.9	(98.1)	
併 用 者	312	2.8	(100.0)	15,462
55,000円までの者	312	2.8	(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 102 事業所を対象に、「平成 21 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 3,815 人および研究員、医師等 56 職種の 622 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。

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（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 10.0%（昨年 27.8%）、ベースアップを中止した事業所は 18.5%（同 14.1%）、ベースダウンを実施した事業所は 2.1%（同 1.6%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 73.3%となっており、昨年（80.8%）に比べて減少している一方、定期昇給を停止した事業所は 12.6%と、昨年（4.1%）に比べて増加している。定期昇給を実施した事業所における昇給額は、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が 7.0%（昨年 23.5%）、減額となっている事業所が 18.8%（同 20.5%）、変化のない事業所が 47.5%（同 36.8%）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	10.0	18.5	2.1	69.4
課 長 級	8.5	18.1	3.2	70.2

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			
係 員	85.9	73.3	7.0	18.8	47.5	12.6	14.1
課 長 級	76.0	65.1	4.8	13.3	47.1	10.8	24.0

(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7表に示すとおりとなっている。

第7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	13,454円
配偶者と子1人	17,927円
配偶者と子2人	21,778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、各1人につき6,500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8表に示すとおりとなっている。

第8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	36.8
うち借家・借間居住者に支給	(97.5)
うち自宅居住者に支給	(72.8)
非支給	63.2

(注) 「うち借家・借間居住者に支給」および「うち自宅居住者に支給」の欄は、支給事業所に占める割合である。

(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9表に示すとおり、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は62.3%(昨年26.5%)となっている。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制39.1%、非正規社員の契約更新の中止・解雇29.1%、採用の停止・抑制28.6%、一時帰休・休業28.5%の順になっている。

さらに、第10表に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員(係員)について3.3%(同0.0%)、管理職(課長級)について13.0%(同0.0%)となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について6.5%、管理職について8.1%となっている。

第9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	28.6
転籍出向	0.6
希望退職者の募集	3.6
正社員の解雇	4.8
部門の整理・部門間の配転	12.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	5.7
非正規社員の契約更新の中止・解雇	29.1
残業の規制	39.1
一時帰休・休業	28.5
ワークシェアリング	0.9
賃金のカット	13.0
計	62.3

(注) 1 平成21年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している事業所の割合は、35.1%である

第10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減額率
係 員	3.3	6.5
課 長 級	13.0	8.1

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成 21 年福井県職員給与実態調査」および「平成 21 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ところ、第 11 表に示すとおり、職員給与が民間給与を 928 円（0.25%）上回った。

第 11 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	376,775 円
職員給与 (B)	377,703 円
較 差 (A) - (B)	928 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.25%

(2) 特別給

「平成 21 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 年間に於いて、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 12 表に示すとおり所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50 月）を下回っている。

第 12 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	
	下半期 (A1)	355,981 円	264,154 円
	上半期 (A2)	350,257 円	254,483 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	757,888 円	447,053 円
	上半期 (B2)	701,982 円	368,853 円
特別給の支給割合	下半期 (B1 / A1)	2.13 月分	1.69 月分
	上半期 (B2 / A2)	2.00 月分	1.45 月分
年 間 の 合 計		4.13 月分	3.14 月分

(注) 下半期とは平成 20 年 8 月から平成 21 年 1 月まで、上半期とは平成 21 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0.7ポイントの増加となっている。また、家計調査(総務省)によれば、福井市内の全世帯における昨年5月から今年4月までの消費支出の平均月額、前年比8.0%の減少となっている。

家計調査の結果を基礎として、世帯人員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、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ143,590円、175,740円、207,870円、240,000円となった。また、別に算定した1人世帯の標準生計費は、114,530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1.0ポイント上回り、5.0%(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月の平均と比べ0.9ポイント上回り、3.8%(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0.74ポイント低下し、0.54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等

人事院は、本年8月11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等について報告するとともに、給与等の改定について勧告し、あわせて、公務員人事管理について報告を行った。

また、国家公務員法第23条の規定に基づき、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見を申し出た。

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

- ・ 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
- ・ 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

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

11,100 民間事業所の約 46 万人の個人別給与を实地調査 (完了率 87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ペア中止、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、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 863 円 0.22%〔行政職(一)...現行給与 391,770 円 平均年齢 41.5 歳〕

〔 俸給 596 円 住居手当 209 円

はね返り分(注) 58 円

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<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 4.17 月(公務の支給月数 4.50 月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

- (1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ(平均改定率 0.2%)とするが、初任給を中心として若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ
指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率(0.3%)を踏まえた引下げ
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(医療職俸給表(一)等を除く)
給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率([実施時期等]参照)を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

- (2) 住居手当 自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止

- (3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ
(35,300円 35,200円)

<期末・勤勉手当(ボーナス)> 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5 月分 4.15 月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6 月期	12 月期
21 年度	期末手当	1.25 月(支給済み)	1.5 月(現行 1.6 月)
	勤勉手当	0.7 月(支給済み)	0.7 月(現行 0.75 月)
22 年度 以降	期末手当	1.25 月	1.5 月
	勤勉手当	0.7 月	0.7 月

本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)は引下げ分の一部に充当

[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）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（0.24%）（注）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月に支給された特別給の額に調整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減額調整（俸給月額の下げ改定のあった者に限る）

（注）行政職（一）の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

<超過勤務手当等> 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強かに抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

[実施時期] 平成22年4月1日

給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、の高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

- 1 雇用と年金をめぐる動き
 - ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
 - ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定
- 2 基本的な考え方
 - ・ 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
 - ・ その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
 - ・ 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討
- 3 具体的な検討課題
 - (1) 給与制度の見直し 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
 - (2) 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
 - (3) その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員制度改革に関する基本認識

(1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

(2) 政官関係と公務員の役割

政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・ 有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・ 「採用試験の在り方を考える専門家会合」(座長：高橋滋一橋大学教授)の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職試験には院卒者試験も創設・各試験の枠組みを提示
- ・ 平成24年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の 視点	中立・公正な試験の構築	人材確保に資する魅力ある試験
	キャリア・システム見直しの契機	新たな人材供給源に対応
	論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点	

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・ 「公務研修・人材育成に関する研究会」(座長：西尾隆国際基督教大学教授)の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・ 職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養。このため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか、職員的能力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり、関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手中立・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組

(3) 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備するよう、育児休業法を改正

- 1 育児休業をすることができない職員の範囲の見直し
配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児休業等を行うことができるようにすること
- 2 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例
子の出生の日から人事院規則で定める期間内に、職員が当該子について最初の育児休業をした場合は、当該子について再度の育児休業を行うことができるものとする
- 3 実施時期
公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

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じる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等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928円(0.25%)上回っていることが判明した。これは、給与構造改革等に伴い職員の平均給与額は減少しているものの、民間企業では、国内景気の悪化により春季賃金改定率が昨年より低下していること、一時帰休や賃金カットが実施されてい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、職員の労働基本権制約の代償措置として、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。

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等を勘案した結果、0.35月引き下げることが適当であると判断した。

なお、超過勤務手当の支給割合等について、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が来年4月から施行されることおよび人事院勧告の内容を踏まえ、所要の改定を行うことが必要である。

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の上、若年層を除き引下げ改定を行う必要がある。

ただし、医療職給料表(一)については、県立病院等に勤務する医師を確保する観点から、任期付研究員給料表(若手育成型)については、若手研究者を対象とした給料表であることから、それぞれ引下げ改定を行わないこととする。

また、福井県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年福井県条例第5号)附則第7項から第9項までの規定による給料(経過措置額)の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に後述の調整率を考慮して定めた100分の99.73を乗じて得た額とする。

(イ) 諸手当等

自宅に係る住居手当については、本年人事院が廃止を勧告したことおよび本県の実情等を考慮し、支給月額を引き下げる必要がある。

なお、国における当該廃止勧告は、手当創設以来支給額の改定が行われなかったなど、その趣旨が定着しなかったことにかんがみてなされたものであるが、本県においては持ち家率が高く、また、手当の支給額を適宜見直してきているなど国とは事情が異なることから、住居手当のあり方については慎重に検討する必要がある。今後、国および他の地方公共団体の職員給与との均衡の観点から、他の都道府県の対応を注視していくこととする。

期末手当・勤勉手当については、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。その際、本年度6月期における期末手当・

勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分を支給しないこととし、支給割合の引下げ月数から、凍結した支給月数を差し引くこととする。

超過勤務手当については、労働基準法の一部改正および人事院勧告を踏まえ、月 60 時間を超える超過勤務（同法に定める休日の勤務を除く。）に対する勤務 1 時間当たりの支給割合を引き上げる必要がある。同法に定める休日の勤務の取扱いについては、今後、国における見直し状況および他の都道府県の動向を踏まえて必要な対応を行うものとする。

また、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて、代替休を指定することができる制度の新設については、地方公務員法上、いわゆる非現業の地方公務員には労働基準法の関係規定が適用除外とされており、今後、同法の改正の動向に留意し、適切に対応する必要がある。

イ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、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。ただし、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成 22 年 4 月 1 日から実施する。

なお、給与の減額改定に伴う年間調整については、本年 12 月期の期末手当の額において、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員によって公民較差の総額を負担することとして制度的に調整するよう所要の措置を講じることが適当である。具体的には、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員について、本年 4 月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（行政職給料表適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率）

0.27%を乗じて得た額に、本年 4 月からこの改定の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、本年 6 月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

(2) 給与構造の改革

平成 17 年に、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 18 年度から平成 22 年度までの 5 年間で段階的に実施している。来年度には、当初予定していた改革がすべて実施されることとなることから、今後、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討していくことが本年報告されている。

本委員会においても人事院勧告に準じた給与構造改革を勧告し、平成 18 年 4 月から段階的に実施されているところであり、当該改革の最終年の措置として、次のように実施することが適切である。

なお、来年度以降においては、本県の給与制度が引き続き社会情勢に適応したものとなるよう、民間の賃金制度や賃金水準の動向、国家公務員との処遇上の均衡、他の都道府県の動向等に十分留意していく必要がある。

ア 実施すべき事項等

地域手当について、平成 17 年の本委員会の勧告のとおり、国家公務員との均衡を考慮し、県外勤務地等における支給割合を改定する必要がある。

また、勤務実績の給与への反映の推進について、国においては、本年 4 月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定等に活用するための

基準を整備した。本県でも、公正で透明性・納得性の高い新たな人事評価制度を実施するとともに、職員の理解と納得を得ながら、勤務実績の給与への適正な反映に努めていく必要がある。

イ 改定の実施時期

地域手当の改定は、平成 22 年 4 月 1 日から実施することとする。

(3) 教員給与制度等

教員給与制度のあり方については、平成 18 年 6 月の「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」の施行を受け、文部科学省等において見直しが行われているところである。平成 19 年 6 月には、主幹教諭等の新職設置を盛り込んだ改正学校教育法が成立しており、また、現在、義務教育等教員特別手当の縮減等が進められている。

こうした中、本県においても、他の都道府県の取組、教育現場の実情等を踏まえ、引き続き適切に対応していくことが必要である。

(4) 適正な勤務時間の確保

ア 職員の勤務時間

本年 4 月、国においては、民間企業の所定労働時間に準拠して国家公務員の勤務時間を 1 日当たり 7 時間 45 分、1 週間当たり 38 時間 45 分に改定した。他の都道府県においても、同様の勤務時間の短縮を実施しつつある。

本県の現状をみると、職員の勤務時間は 1 日当たり 8 時間、1 週間当たり 40 時間であるが、本年の職種別民間給与実態調査結果によると、民間企業の平均所定労働時間は 1 日当たり 7 時間 51 分、1 週間当たり 39 時間 17 分となっている。

勤務時間を短縮することは、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られること、また、地方公務員法上、職員の勤務時間等の勤務条件を定めるに当たっては、国および他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないよう考慮しなければならないことから、本県においても、他の都道府県の動向を踏まえて、行政サービスの維持等に配慮しつつ、勤務時間の短縮を図っていくことが必要である。

イ 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、職業生活と家庭生活の両立、さらには公務能率の向上という観点から重要な課題となっている。また、前述のとおり、昨年 12 月には、長時間労働の抑制を目的とした改正労働基準法が公布され、社会全体においても、長時間労働のさらなる縮減が求められている。

本県における超過勤務の現状をみると、ノー残業デーの設定、早出遅出勤務制度による勤務時間の弾力化など、任命権者の積極的な取組により、長期的には改善傾向が見られるものの、依然として長時間に及ぶ超過勤務が行われている実態が見受けられる。

総実勤務時間の短縮を実現するためには、任命権者においては、引き続き、超過勤務縮減運動や適正な人員配置に取り組むとともに、職員自身においてもタイムマネジメント意識・コスト意識を徹底し、事務の簡素・効率化を図る必要がある。また、職場管理者にあっては、職員の業務の進捗や繁忙状況を的確に把握し、所属内での応援等を行い業務の平準化を図るなど、きめ細かく対応することが求められる。

なお、学校現場においては、校長が教職員の長時間勤務の実態を把握し、現場の実態に応じて業務全体を見直し、組織的に問題を解決していくといった体制づくりを進めるとともに、教育委員会が学校単位の取組を適切に支援していくことが必要である。

また、年次休暇の取得日数は、近年、各任命権者において、休暇の計画的取得や連続取得

のための様々な取組がなされているが、依然として全国に比べて低い水準にある。引き続き、休暇を取得しやすい環境づくりに積極的に取り組む必要がある。

(5) 能力・実績に基づく人事管理の推進

国においては、平成19年7月の国家公務員法改正により、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものとして新たな人事評価制度が導入され、本年4月から施行されている。

今後、地方公務員法の改正の動向を注視するとともに、本県においても、国と同様、新たな人事評価制度を実施し、能力・実績に基づいた人事管理を推進していく必要がある。

(6) 職業生活と家庭生活の両立支援

少子高齢化の急速な進行に伴い、男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができるような勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率を向上させることにもつながるものであり、ますます重要となっている。

各任命権者において策定・実施されている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については、職員への育児等に関する情報発信や、職場管理者による休暇取得の呼びかけなどの様々な取組により一定の成果が見られるところであるが、引き続き計画に掲げられた数値目標の達成に向けた一層の努力が望まれる。また、今年度は計画の最終年度であることから、各任命権者にあっては、これまでの実績を検証し、その結果等を踏まえた次期計画を策定するとともに、実効性ある具体的取組を積極的に進めていくことが求められる。

また、本年7月、仕事と子育ての両立支援等を目的として「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、さらに、同年8月、人事院は、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を国会および内閣に対して行った。

本県においても、今後、国の動向および地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に係る動向に留意しながら、育児休業等の取得要件の緩和、介護のための短期の休暇の新設および子の看護休暇の拡充等について、適切に対応していくことが必要である。

(7) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して公的サービス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。

特に、メンタルヘルスについては、日頃から心身の健康の保持や増進を図ることが不可欠であり、予防や早期発見に取り組むことが重要である。職員自らが自分の心の健康状態を把握し早期に対処することや、職場管理者が、各職員の健康状態の把握、職員からの相談への適切な対応、長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の徹底等に努める必要がある。

また、任命権者にあっては、引き続き職員および職場管理者に対してメンタルヘルスに関する研修を行うとともに、個別の相談に応じる等、適切な支援を行うことが求められる。

(8) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

職員一人ひとりが、法令遵守を徹底し、高い倫理観の保持に努めるとともに、公務の執行者たる責務を再認識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励していくことが必要である。

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

(9) 公務員制度改革について

本年の人事院報告では、昨年6月に成立した国家公務員制度改革基本法において検討することとされた公務員の高齢期の雇用問題について、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとした。この条件を整えるため、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力および公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要があるとしている。

また、現在、同法に基づき、国家公務員の労働基本権のあり方についての検討が進められているが、地方公務員についてもこれと整合性をもって検討することとされているところである。これらの課題について、本県においてもその動向を注視し、適切に対応していく必要がある。