

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22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、13,290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58.4%、女41.6%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月額は、給料344,188円、扶養手当9,953円、地域手当5,136円、計359,277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367,322円、扶養手当8,859円、地域手当5,766円、計381,947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 料	344,188	337,107	392,175	387,934	384,192	461,863	321,225	322,430	334,142	367,322
	給 与										
	扶 養 手 当	9,953	13,075	9,288	7,110	11,763	16,602	5,973	2,580	2,558	8,859
地 域 手 当	5,136	4,692	5,239	5,200	5,353	73,529	4,325	4,243	4,397	5,766	
月 額	計(円)	359,277	354,873	406,702	400,244	401,308	551,993	331,523	329,253	341,097	381,947
人 員(人)		3,288	1,655	2,248	4,686	291	137	276	683	26	13,290
性 別	男	2,318	1,572	1,315	2,031	238	114	120	41	6	7,755
(人)	女	970	83	933	2,655	53	23	156	642	20	5,535
学 歴	大 学	2,017	929	2,046	4,507	267	137	180	193	11	10,287
	短 大	428	35	86	179	15		95	478	15	1,331
	高 校	838	691	116		9		1	12		1,667
	中 学	5									5
年 齢(歳)		42.6	40.3	43.3	43.9	43.4	42.1	39.4	38.3	39.5	42.6
経 験 年 数(年)		21.3	19.5	20.8	21.5	20.8	18.8	17.3	17.2	17.7	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5,941人で、全職員の44.7%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8,859円（受給職員平均では19,817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	5,941	44.7	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	8,859 〔受給職員 平均では 19,817〕
扶養親族 1人	1,751	13.2		
2人	2,105	15.8		
3人	1,520	11.4		
4人	471	3.5		
5人	79	0.6		
6人以上	15	0.1		
扶養手当非受給職員	7,349	55.3		
計	13,290	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4,696人で全職員の35.3%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,331人（28.3%）、自宅居住者3,365人（71.7%）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25,476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		4,696	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	3	0.1	25,476
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	485	10.3	
		手当額27,000円の受給者	843	18.0	
		小 計	1,331	28.3	
	自宅	手当額2,500円の受給者	3,365	71.7	

(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11,101人で全職員の83.5%を占めており、その内訳は交通機関等利用者721人(6.5%)、交通用具使用者10,090人(90.9%)、併用者290人(2.6%)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10,710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1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9,876人(97.9%)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			平均手当月額(円)
	区 分	人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,101	100.0	
交通機関等利用者		721	6.5	(100.0)
	55,000円までの者	720	6.5	(99.9)
	55,000円を超える者	1	0.0	(0.1)
交通用具使用者		10,090	90.9	(100.0)
	自転車	198	1.8	(2.0)
	原動機付自転車等	16	0.1	(0.2)
	自動車	9,876	89.0	(97.9)
併 用 者		290	2.6	(100.0)
	55,000円までの者	289	2.6	(99.7)
	55,000円を超える者	1	0.0	(0.3)

(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 22 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 3,450 人および研究員、医師等 56 職種の 287 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 13.0%（昨年 10.0%）、ベースアップを中止した事業所は 22.0%（同 18.5%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.9%（同 2.1%）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 77.3%となっており、昨年（73.3%）に比べて増加している一方、定期昇給を停止した事業所は 9.1%と、昨年（12.6%）に比べて減少している。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 20.6%（昨年 7.0%）、減額となっている事業所が 6.7%（同 18.8%）、変化のない事業所が 50.1%（同 47.5%）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	13.0	22.0	0.9	64.1
課 長 級	13.7	19.2	1.3	65.9

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	86.5	77.3	20.6	6.7	50.1	9.1	13.5
課 長 級	83.0	71.2	24.7	1.8	44.8	11.7	17.0

(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	18,773円
配偶者と子1人	25,121円
配偶者と子2人	30,094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は、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	31.5
うち借家・借間居住者に支給	(100.0)
うち自宅居住者に支給	(72.6)
非支給	68.5

(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22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は39.0%（昨年62.3%）となっている。雇用調整の措置内容をみると、一時帰休・休業（22.1%）、採用の停止・抑制（21.9%）、部門の整理・部門間の配転（12.1%）、残業の規制（11.9%）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、賃金カット等を実施した事業所は、一般の従業員（係員）について9.8%、管理職（課長級）について12.6%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6.6%、管理職について9.6%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	21.9
転籍出向	2.4
希望退職者の募集	2.1
正社員の解雇	2.1
部門の整理・部門間の配転	12.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.7
残業の規制	11.9
一時帰休・休業	22.1
ワークシェアリング	0.0
賃金のカット	9.6
計	39.0

(注) 1 平成22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企業の割合は、24.6%である。

第10表 民間における賃金カット等の実施状況

(単位：%)

役職段階	項 目	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所における平均減額率
係 員		9.8	6.6
課 長 級		12.6	9.6

(注) 平成22年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業またはワークシェアリングのいずれか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 22 年福井県職員給与実態調査」および「平成 22 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 746 円（0.20%）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)	376,266 円
職 員 給 与 (B)	377,012 円
較 差 (A) - (B)	△746 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	△0.20%

(2) 特別給

「平成 22 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 12 表に示すとおり所定内給与月額額の 3.97 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（4.15 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)	338,291 円	270,520 円
	上半期 (A2)	342,965 円	270,451 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	635,366 円	374,497 円
	上半期 (B2)	717,773 円	412,121 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.88 月分	1.38 月分
	上半期 (B2/A2)	2.09 月分	1.52 月分
年 間 の 合 計		3.97 月分	2.90 月分

(注) 下半期とは平成 21 年 8 月から平成 22 年 1 月まで、上半期とは平成 22 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2.0ポイントの下落となっている。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1.9%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170,940円、188,510円、206,080円、223,640円となった。また、別に算定した1人世帯の標準生計費は、110,380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0.1ポイント上回り、5.1%（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月の平均と比べ0.1ポイント上回り、4.0%（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0.12ポイント上昇し、0.69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10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。

その概要は次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

I 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、勧告に当たっては、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11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を实地調査(完了率89.7%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、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、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 △757円 △0.19% [行政職俸給表(一)…現行給与395,666円 平均年齢41.9歳]

〔 俸給 △637円 俸給の特別調整額 △51円
はね返し分等(注) △69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 3.97月(公務の支給月数 4.15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)を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準は正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く)について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額(△1.5%)

※ 医療職(一)(人材確保のため)、指定職(一官一給与のため)等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

① 行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ(平均改定率△0.1%)。その際、中高年齢層(40歳台以上)が受ける俸給月額に限定して引下げ

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ(△0.2%)

③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

※ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(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

(35,200円→35,100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4.15月分→3.95月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.5月)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.65月(現行0.7月)
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675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）

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（△0.28%）（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（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表（一）適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

〈超過勤務手当〉 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

Ⅳ 高齢期の雇用問題～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み(内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する)と特徴(市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違)を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置(仲裁制度)が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保・付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲・給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備・職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

II 基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

- ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
- ・ 意見公募手続(本年6月)を経て、新たな試験制度の全体像を提示
現行のⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、試験体系を再編
〔 *総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験 *専門職試験
*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等 *経験者採用試験 〕
- ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 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等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

III その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

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746円(0.20%)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、本年も厳しい経営環境の下で、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。

また、公民の給与水準を年齢別にみると、ここ数年の傾向として、30歳台までは民間の給与水準が公務をおおむね上回っているのに対し、50歳台では公務が民間を上回っている。特に50歳台後半層の平均給与額を比較すると、公務では50歳台前半層より高くなっているが、民間では逆に50歳台前半層より低くなっている。

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、0.20月引き下げることが適当であると判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

50歳台の公民の給与差の状況については、公務員給与のあり方としては適当でないことから、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消する措置を通じて、特に給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要がある。

具体的には、55歳を超える職員(行政職給料表6級およびこれに相当する職務の級以上の職員(管理職に限る。))を対象とし、医療職給料表(一)適用職員、再任用職員、任期付研究員および特定任期付職員を除く。)に対する給料月額を支給に当たっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の給料月額に本年の公民較差を考慮して定めた100分の0.9を乗じて得た額に相当する額を当該給料月額から減ずることとする。ただし、これによると支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずることとする。この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末手当、勤勉手当、退職者の給与等について、給料月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずるものとする。また、管理職手当についても、同様とする。

(イ) 給料表

給料表については、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、中高年齢層の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。

(ウ) 経過措置額の取扱い

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、医療職給料表(一)適用職員および任期付研究員(若手育成型)を除き、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、昨年の経過措置額の引下げ率100分の99.73および本年の行政職給料表の最大号給別改定率 $\Delta 0.17\%$ を考慮して定めた率100分の99.83を乗じて得た額とする。

さらに、(ア)の措置の対象職員にあっては、これにより算定される経過措置額から、当該経過措置額に(ア)の措置の割合100分の0.9を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

(エ) 諸手当等

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ことがある。

超過勤務手当については、本年4月1日から、労働基準法の取扱いを踏まえ、月60時間を超える超過勤務(日曜日またはこれに相当する日(以下「日曜日等」。))の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げたところである。日曜日等の勤務時間を月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に含めることについては、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合が56.0%であるとともに、人事院報告においても実施すると言及していることから、本県においても日曜日等の勤務時間を含めることとし、平成23年度から実施することとする。

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、超過勤務手当における月60時間の超過勤務時間の基礎に日曜日等の勤務時間を含める措置については、平成23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または経過措置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または経過措置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 $\Delta 0.27\%$ 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きており、本年度をもって、当初予定していた施策の導入・実施がすべて終了することとなった。今後、地域間給与配分の見直しにつ

いて、複数年の傾向をみながら最終的な検証を行うとともに、高齢層の給与の見直しについては定年延長の中で検討する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きた。今回の給与構造改革では、給料表水準の引下げを行う一方で、個々の職員の給料引下げを経過措置を設けて段階的に行うことにしたため、必要な制度改正原資を確保することを目的として平成 18 年度から平成 21 年度までの 4 年間にわたり全職員の昇給を毎年 1 号給抑制してきている。本年度をもって当初予定していた施策の導入・実施は終了することから、平成 23 年 4 月にかけて経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、民間よりも給与水準が下回っている傾向のみられる若年・中堅層を中心に、これまで抑制されてきた昇給の回復に充て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。

実施すべき事項等

平成 23 年 4 月 1 日において、43 歳に満たない職員のうち、平成 22 年 1 月 1 日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の号給を平成 23 年 4 月 1 日に 1 号給上位に調整する必要がある。

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、昨年 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、これまでに導入されてきた人事評価制度が、公正性や透明性を確保されるとともに、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。

（3）教員給与制度等

教員給与制度のあり方については、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）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、本年 4 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施行され、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。

本県においては、超過勤務の縮減に向けて、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）の実施、ノー残業デーやグループ単位でのノー残業ウィークの設定、早出遅出勤務制度による勤務時間の弾力化など、任命権者による積極的な取組が行われているが、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。

総実勤務時間を短縮するためには、任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化により、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組むとともに、職場管理者にあっては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内での協働作業等により業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員自身においてもタイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日ごろから

業務に取り組む必要がある。

特に、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することはもとより、学校の運営状況に応じた勤務時間の割振りを適正に行い、日々の教育活動に専念するための時間を拡充できるよう創意工夫を行うとともに、教育委員会が学校単位の取組を適切に支援していく必要がある。

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、昨年4月から施行されている。

今後は、人事評価制度にかかる地方公務員法の改正動向を注視するとともに、本年4月に本格導入した本県の人事評価制度を適切に運用し、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。

次世代育成支援対策推進法に基づき任命権者において策定された特定事業主行動計画については、本年度から第2期計画が実施されている。計画内容については、工夫を凝らした意欲的なものと認められるため、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とともに、今後ともより一層の両立支援の取組を推進していくことを要望する。

(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、県民に対して質の高い行政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、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要である。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セルフケアに努めることが不可欠であり、職場管理者にあっては日ごろから職員とコミュニケーションを図り日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更、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、任命権者において、メンタルヘルスに関する研修の実施や相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組が進められているが、これらの取組と併せて、円滑な職場復帰および再発防止の観点から、療養中の職員に対する職場復帰支援について、積極的に取り組んでいくことが望まれる。

なお、国においては、病気休暇制度の見直しについて本年人事院が報告を行っており、本県においても、その検討状況および他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(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常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励することが必要である。

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るとともに、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や生活態度を常に把握し、職場全体の倫理観向上に努めることが必要である。

(9) 公務員の高齢期の雇用について

本年の人事院報告では、本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の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引き上げ、平成 37 年度には 65 歳とすることが適当であるとした。また、定年延長に向けた制度見直しの骨格として、役職定年制や短時間勤務制の導入等の多様な働き方の選択、給与制度の見直し、加齢に伴い就労が厳しい職務に従事する職員の取扱い等が示されたところである。これらの骨格に基づき、本年中には、具体的な立法措置のための意見の申出を行うとしている。

地方公務員の定年は、地方公務員法において、国の職員につき定めている定年を基準とし条例で定めることとされていることから、本県においては関係法令や諸制度の改正および他の都道府県の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

(10) 公務員の労働基本権問題

現在、国家公務員の非現業公務員（警察職員等を除く。）の労働基本権については、団結権および団体交渉権は認められているが、協約締結権および争議権は認められていない。

国家公務員制度改革基本法では、協約締結権を付与する職員の範囲を拡大し、自律的労使関係制度を措置するものとしており、国において、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ところである。

地方公務員の労働基本権のあり方についても、国家公務員の労使関係制度との整合性をもって検討するとされていることから、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。

(11) 多様な人材の確保

社会経済情勢が大きく変化し、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ適正に対応するためには、行政サービスの基盤を支える優秀かつ多様な人材の確保が求められる。本県では、これまでも、採用試験制度の見直しや、任期付研究員制度および任期付職員制度の導入などにより人材確保に努めてきたが、法科大学院や公共政策大学院などの設置やその後の定着状況、理系大学院修了者の就業状況等を踏まえつつ、引き続き、優秀かつ多様な人材確保を行う必要がある。

また、職員の資質・能力を伸ばすため、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、時代の要請に応じた質の高い行政サービスを提供するためには、長期的視点に立った職員の育成が重要であることから、今後も、計画的な人事ローテーションや人事評価システムを活用した人材育成・研修制度の充実などに取り組む必要がある。