

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24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、13,320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58.3%、女41.7%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336,941円、扶養手当9,964円、地域手当5,074円、計351,979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361,856円、扶養手当8,659円、地域手当5,704円、計376,219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	336,941	328,396	389,634	384,621	376,741	469,102	310,516	317,117	284,355	361,856
	扶養手当	9,964	12,071	9,155	6,941	11,511	16,070	5,196	2,834	2,854	8,659
	地域手当	5,074	4,528	5,207	5,161	5,238	74,781	4,157	4,174	3,733	5,704
	計(円)	351,979	344,995	403,997	396,723	393,490	559,953	319,869	324,125	290,942	376,219
在職者数(人)		3,336	1,700	2,246	4,637	279	136	271	691	24	13,320
性別 (人)	男	2,339	1,592	1,302	2,016	227	112	118	50	5	7,761
	女	997	108	944	2,621	52	24	153	641	19	5,559
学 歴 (人)	大 学	2,053	970	2,056	4,478	258	136	179	213	14	10,357
	短 大	410	36	81	159	13		91	470	10	1,270
	高 校	861	694	108		8		1	8		1,680
	中 学	12		1							13
平均年齢(歳)		42.3	39.8	43.5	44.2	42.9	42.9	38.5	38.3	33.8	42.6
平均経験年数(年)		21.0	18.8	21.0	21.8	20.3	19.3	16.3	17.1	11.1	20.6

(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5,868人で、全職員の44.1%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.9人（受給職員平均では2.1人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,659円（受給職員平均では19,656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	5,868	44.1	0.9 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,659 〔受給職員 平均では 19,656〕
扶養親族 1人	1,741	13.1		
2人	2,151	16.1		
3人	1,469	11.0		
4人	417	3.1		
5人	74	0.6		
6人以上	16	0.1		
扶養手当非受給職員	7,452	55.9		
計	13,320	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4,721人で全職員の35.4%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,340人（28.4%）、自宅居住者3,381人（71.6%）となっている。

なお、借家・借間における受給職員1人当たりの平均手当月額は25,536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		受給職員平均 手当月額(円)	
		人員(人)	割合(%)		
住 居 手 当 受 給 職 員		4,721	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	3	0.1	25,536
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	513	10.9	
		手当額27,000円の受給者	824	17.5	
		小 計	1,340	28.4	
	自宅	手当額2,500円の受給者	3,381	71.6	

(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11,131人で全職員の83.6%を占めており、その内訳は交通機関等利用者722人(6.5%)、交通用具使用者10,125人(91.0%)、併用者284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、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,462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9,876人(97.5%)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			受給職員平均 手当月額(円)
	区 分	人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,131	100.0	
交通機関等利用者		722	6.5	(100.0)
	55,000円までの者	722	6.5	(100.0)
	55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)
交通用具使用者		10,125	91.0	(100.0)
	自転車	231	2.1	(2.3)
	原動機付自転車等	18	0.2	(0.2)
	自動車	9,876	88.7	(97.5)
併 用 者		284	2.6	(100.0)
	55,000円までの者	284	2.6	(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 24 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 3,787 人および研究員、医師等 56 職種の 325 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 15.8%（昨年 8.5%）、ベースアップを中止した事業所は 24.4%（同 20.1%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（同 0.8%）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 84.4%となっており、昨年（86.8%）に比べて減少しているが、定期昇給を停止した事業所についても 1.3%と、昨年（2.2%）に比べて減少となっている。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 23.3%（昨年 18.5%）、減額となっている事業所が 10.4%（同 7.6%）、変化のない事業所が 50.6%（同 60.8%）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	ベース慣行なし
係 員	15.8	24.4	0.0	59.8
課 長 級	17.7	20.7	0.0	61.6

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	85.7	84.4	23.3	10.4	50.6	1.3	14.3
課 長 級	82.4	80.8	25.2	11.3	44.2	1.6	17.6

(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	12,944円
配偶者と子1人	17,981円
配偶者と子2人	22,291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	34.7
うち借家・借間居住者に支給	(91.8)
うち自宅居住者に支給	(54.9)
非支給	65.3

(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24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は27.3%（昨年23.0%）となっている。雇用調整の措置内容を見ると、一時帰休・休業（12.8%）、採用の停止・抑制（11.0%）、残業の規制（9.7%）、賃金のカット（8.0%）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13.0%、管理職（課長級）について11.9%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4.0%、管理職について5.8%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	11.0
転籍出向	2.9
希望退職者の募集	4.8
正社員の解雇	0.0
部門の整理・部門間の配転	3.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.3
残業の規制	9.7
一時帰休・休業	12.8
ワークシェアリング	0.0
賃金のカット	8.0
計	27.3

(注) 1 平成24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、15.0%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		13.0	4.0
課 長 級		11.9	5.8

(注) 平成24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 24 年福井県職員給与実態調査」および「平成 24 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 71 円（0.02%）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)	368,112 円
職 員 給 与 (B)	368,183 円
較 差 (A) - (B)	△71 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	△0.02%

(2) 特別給

「平成 24 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 3.94 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 3.95 月である。

第 12 表 民間における特別給の支給状況

項 目	事務・技術等従業員	
平均給与月額	下半期 (A1)	328,770 円
	上半期 (A2)	334,691 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	650,467 円
	上半期 (B2)	657,436 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.98 月分
	上半期 (B2/A2)	1.96 月分
年 間 の 合 計	3.94 月分	

(注) 下半期とは平成 23 年 8 月から平成 24 年 1 月まで、上半期とは平成 24 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、家計調査の結果を基礎に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153,550円、174,910円、196,270円、217,610円となった。

（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月の水準から0.1ポイント改善し、4.6%（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月までの3か月の平均と比べ0.1ポイント改善し、3.1%（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0.14ポイント上昇し、1.18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等

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するとともに、給与等の改定について勧告し、あわせて、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。

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

- ・国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・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
- ・公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査（完了率90.6%）

〈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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） $\Delta 273$ 円 $\Delta 0.07\%$
（給与減額支給措置による減額後） 28,610円 7.67%
行政職俸給表（一）…現行給与（減額前）401,789円 平均年齢42.8歳
（減額後）372,906円
- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置を民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・給与減額支給措置が行われていることを勘案

III 給与制度の改正等

- 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）
 - ・給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
 - ・昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の

- 昇給に、それぞれ抑制
- ・昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減
- ・今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- ・民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

(2) 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと
公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- ・国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- ・労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・採用試験及び研修の公正な実施の確保
採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が

必要

・幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題、本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出(平成23年9月)で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

・人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

・専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

・超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

・男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・配偶者の転勤に伴う離職への対応を検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

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、給与構造改革等の影響に伴い職員の平均給与額が減少する一方、民間企業においても、厳しい経営環境の下、一時帰休や賃金カットが実施され、賃金水準が下がっていることによるものと考えられる。

また、公民の給与水準は、本委員会の勧告を通じて全体として均衡させてきたところであるが、50歳台、特に後半層において公民給与差が生じている状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の改正が必要である。

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、月例給および特別給についての改定を行わないことが適切であると判断した。

ア 改定すべき事項

昇給・昇格制度の改正

現行の昇給制度は、平成18年4月からの給与構造改革において導入したものであり、職員の勤務成績に応じて3段階の昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号給数を設定している。また、55歳を超える職員の昇給号給数については、他の職員の半分程度に抑制している。

今回、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、福井県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和29年福井県条例第24号）を改正し、昇給制度の見直しを図ることが必要である。具体的には、55歳を超える職員（医療職給料表（一）にあっては、60歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合には1号給または2号給の昇給に抑制する。

また、現行の昇格制度においては、職務と職責に応じた給与の観点から、昇格に伴い給料月額が増加するよう昇格後の号給を設定しており、特に50歳台後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている。

このため、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額の増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則で定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととする。

イ 改正の実施時期

昇給制度の改正は、平成25年1月1日から実施する。なお、昇格制度の改正は、昇給制度の改正後、速やかに実施するものとする。

(2) 給与構造の改革

平成 18 年度から実施した給与構造改革では、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については、経過措置を設けて段階的に行ってきた。

本年 2 月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律では、国は、高齢層における官民の給与較差を是正する措置として、平成 26 年 3 月末に当該経過措置を廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、平成 24 年、平成 25 年および平成 26 年の 4 月 1 日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行うこととした。

本県において、直ちに経過措置の廃止を行うことは、職員に与える影響が少なくないことから、他都道府県の動向や本県の実情等を考慮しながら、廃止および昇給回復について検討を進める必要がある。

(3) 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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題となっている。

本県においては、超過勤務の縮減に向けて、これまでも全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）やライトダウンウィークの実施、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、一定の効果を上げているが、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必要がある。また、職員一人ひとりがタイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日ごろから計画的かつ効率的に業務に取り組む必要がある。

特に、学校現場においては、校長が教職員一人ひとり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、教職員が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、教育委員会としても引き続き学校の実情の把握に努め、事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底など、長時間勤務の解消に向けてより一層取り組む必要がある。

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の整備に努め、より一層積極的に取り組む必要がある。

(4) 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、平成 21 年 4 月から施行されている。

本県では、知事部局において、平成 22 年 4 月に新たな人事評価制度が本格導入され、継続的な研修の実施により評価者のスキルアップを図るなど、公平・公正な人事評価に努めている。

今後とも人事評価制度を適切に運用し、能力・実績に基づく人事管理を行う必要がある。

(5) 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や地域社会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、公務運営上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は、平成22年度から第2期計画が実施され、各任命権者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、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得については、制度の周知徹底や意識啓発等による一層の取得促進策が求められる。

各任命権者においては、引き続き、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、実効性ある職員の仕事と家庭の両立支援を推進していくことを要望する。

(6) 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引き続き努める必要がある。

また、任命権者においては、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と併せて、療養中の職員の円滑な職場復帰および再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、一定の成果が見られるところである。今後もこれらに積極的に取り組み、さらに充実したものとしていくことが望まれる。

(7) 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。

しかしながら、昨年、本年と2年連続で懲戒免職事案が発生するなど、職員による悪質な信用失墜行為が生じている。

各任命権者においては、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より一層努めることが必要である。

(8) 公務員の高齢期雇用

公的年金の支給開始年齢は、平成25年度以降60歳から65歳へと段階的に引き上げられるこ

ととなっており、現行の60歳定年制では、定年退職後に公的年金が支給されず無収入となる期間が生じることから、雇用と年金の接続は公民共通の課題となっている。

昨年、人事院は、国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行っている。その後、国は、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、民間企業における65歳までの雇用確保措置について再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が多数であること、および「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」で継続雇用制度の対象者を限定できる現行の仕組みを廃止することとしたことを踏まえ、雇用と年金の接続については、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には、任命権者は再任用を行うものとする事とした。

国では、この国家公務員の基本方針を踏まえ、国家公務員の措置に遅れることなく地方公務員についても、検討を進めていることから、その内容を注視するとともに、今後の関係法令や諸制度の改正および他の都道府県の動向を踏まえたうえで、適切に対応する必要がある。

(9) 公務員制度改革

国家公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法において、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、昨年6月には、この基本法に基づく国家公務員制度改革のための法的措置として「国家公務員法等の一部を改正する法律案」をはじめとする国家公務員制度改革関連四法案が国会に提出され、審議されている。

国では、国家公務員の自立的労使関係制度の措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることとし、本年5月に、地方公務員制度改革についての素案を取りまとめ公表したところであり、今後の動向を注視し適切に対応する必要がある。

(10) 優秀かつ多様な人材の確保

社会経済の変動などによって複雑・高度化している行政課題に、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強く求められている。本県では、これまでも、採用試験制度の見直しや、任期付職員制度の導入、再任用制度の活用などにより人材確保に努めてきたが、人材の供給構造も大きく変化していることから、引き続き、必要に応じて採用試験の在り方の検討を行い、優秀かつ多様な人材確保に取り組む必要がある。

また、行財政改革の推進により、組織のスリム化や職員数の削減などが進んでおり、職員には、今まで以上の役割や職責を果たすことが求められている。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り、知事部局においては、昨年3月に「福井県職員の人材育成に関する基本方針」が策定されたところである。今後とも、職員が持てる力と意欲を最大限発揮できるよう、この方針に基づき引き続き、採用、人事異動、人事評価、研修など人事管理全体を通じた計画的な人材育成に着実に取り組むことが必要である。