

# 職員の給与に関する報告及び勧告 並びに人事管理に関する報告

平成18年10月

鳥取県人事委員会

写

平成18年10月11日

鳥取県議会議長 山根英明 様  
鳥取県知事 片山善博 様

鳥取県人事委員会委員長 佐蔵 絢子

職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告に  
ついて

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1の  
とおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおりに勧告するとともに、  
人事管理について別紙第3のとおりに報告します。

ついては、この勧告の実現のため、所要の措置をとられるよう要請します。

## 別紙第 1

### 職員の給与に関する報告

地方公共団体の職員の給与等の勤務条件は、地方公務員法第14条に、社会一般の情勢に適応するように随時適当な措置を講じなければならないとの情勢適応の原則が掲げられている。その具体的な判断基準は、同法第24条第3項で「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定されている。

本委員会はこれらの規定に基づき、本県職員の給与を取り巻く状況について調査、検討した。その結果は次のとおりである。

#### 1 職員の給与の状況

本年4月1日現在の職員の給与について調査を行った結果、「職員の給与に関する条例」の適用を受けている職員数は10,688人であり、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職、医療職の5種8給料表の適用を受けている。また、諸手当については、扶養手当、住居手当、管理職手当などの支給を受けている。

本年4月における給与の支給状況等は、次のとおりである。

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,688人	3,419人
平 均 年 齢		41.8歳	41.0歳
平 均 経 験 年 数		19.7年	19.3年
平均給与月額	給 料	368,101円	342,365円
	扶 養 手 当	10,137円	10,313円
	地 域 手 当	356円	680円
	その他の手当	12,192円	14,964円
	合 計	390,786円	368,322円

(注) 「給料」には、「切替による差額」及び「教職調整額」を含む。

なお、給与については、「鳥取県知事等及び職員の給与の特例に関する条例」(以下「特例条例」という。)により、平成17年4月1日から平成20年3月31日までの間、給料、管理職手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当の支給額を削減する措置(本年は3%~5%)がなされており、当該削減措置後の支給状況は次のとおりである。

[ 給与削減措置後 ]

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,688人	3,419人
平 均 年 齢		41.8歳	41.0歳
平 均 経 験 年 数		19.7年	19.3年
平均給与月額	給 料	353,716円	328,759円
	扶 養 手 当	10,137円	10,313円
	地 域 手 当	342円	652円
	その他の手当	11,923円	14,602円
	合 計	376,118円	354,326円

## 2 民間事業所従業員の給与の状況

### (1) 民間給与実態調査の結果

本委員会は、職員と県内の民間事業所従業員との給与水準の比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の247事業所のうち、142事業所を無作為抽出して「職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、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人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大して実施した。

県内の民間事業所における雇用調整等の実施状況をみると、平成18年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は23.7%であり、昨年(34.7%)より低下している。雇用調整等の内容としては、賃金カット8.4%、残業の規制7.7%、部門の整理・部門間の配転5.4%などの措置が行われている。

給与については、従業員に対してベースアップを実施した事業所の割合は28.9%、ベースアップを中止した事業所は27.6%、ベースダウンを実施した事業所は1.1%となっている。

#### < 雇用調整等の実施状況の推移 >

( 単位 : % )

項 目	平成16年	平成17年	平成18年
賃 金 カ ッ ト	4.1	2.2	8.4
残 業 の 規 制	10.6	15.3	7.7
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	8.2	10.1	5.4
計	43.0	34.7	23.7

(注) 1 各年1月以降の実施状況である。

2 項目は、代表的なものを記載している。「計」は、その他の項目を含め、雇用調整等を実施した事業所の割合である。

< 給与改定の実施状況の推移 >

( 単位 : % )

項 目	平成16年	平成17年	平成18年
ベースアップ実施	30.5	26.7	28.9
ベースアップ中止	48.0	35.5	27.6
ベースダウン	3.9	-	1.1

(注) 1 係員における状況である。  
2 ベアの慣行がない事業所があるため、合計が100%にならない。

(2) 職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

ア ラスパイレス方式による月例給の比較

職員と県内の民間事業所従業員の月例給の比較は、職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所従業員においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者の4月分の給与月額を用い、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させることにより、精密に行っている。

職員と民間事業所従業員では人員構成が異なっているにもかかわらず、単純平均したものを使用すれば、平均年齢の違いによる平均給与額の違いが考慮されないなど、集団同士の給与水準を比較する上では適当でない。

給与を決定する際の基礎的な要素(役職段階、年齢、学歴)を統一させて比較する方式(ラスパイレス方式)により比較することで、より正確に給与水準の実態を反映したものになり、この方式は、現在では国家公務員をはじめ全国の地方公務員の統一的な給与決定方法として定着している。

本県においても、職員と県内の民間事業所従業員の月例給を比較するに当たっては、引き続きラスパイレス方式を採用することが合理的と考える。

イ 比較方法の見直し

(ア) 人事院の見直し

a 月例給の比較方法

人事院では、昨年11月に設置された「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」が行った本年7月の報告等を踏まえ、次の理由から本年の官民給与の比較においては、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の官民比較について、ライン職の民間役職者の要件を改め、併せてスタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比

較の対象に加えるという見直しを行った。

企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業については、多くの民間企業において公務と同様の役職段階（部長、課長、係長など）を有していることから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であること。また、結果として、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%の高い率で調査を完了し、官民給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができたこと。

比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であること。

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

月例給の官民給与の比較の対応関係については、給与構造の改革において、本年4月に俸給表の職務の級の新設・統合を行ったことに伴う整理を行うとともに、比較対象企業規模の見直しにより拡大された企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各級との対応関係について、現在も企業規模500人以上と500人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていること等を踏まえ、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとして併せて整理を行った。

#### b 特別給の比較方法

月例給の官民比較において企業規模が50人以上の民間企業を対象とすることとしたこととの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

#### (イ) 本県の取扱い

職員と比較を行う県内の民間事業所の規模については、人事院と同様に本県においても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、民間事業所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であり、これにより広く県民の理解と納得を得ることができると考える。

このたび、人事院においては、(ア)のとおり比較対象企業規模及び比較対象従業員の見直しを行い、その場合であっても、引き続き従来のラスパイレス方式による比較が可能であるとしている。本県におい

ても、84.4%の事業所で調査を完了し、調査実人員を確保できたことから、月例給及び特別給の比較方法とも人事院に準じた見直しを行うことが民間事業所の従業員の給与をより広く把握し反映させるためにも適当であると考える。

この見直しにより、本年の月例給の公民給与の比較における対応関係は、次のとおりとした。

行政職給料表 職務の級	対 応 職 種		
	企業規模500人以上	企業規模100人以上500人未満	企業規模100人未満
9級	支店長、工場長 部長、部次長		
8級	課 長	支店長、工場長 部長、部次長	支店長、工場長 部長、部次長
7級			
6級	課長代理	課 長	課 長
5級			課 長
4級	係 長	課長代理	課長代理
3級		係 長	係 長
2級	主 任	主 任	主 任
1級	係 員	係 員	係 員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

## ウ 公民給与の比較

### (ア) 月例給

本年4月分として支給された諸手当を含む給与額について、職員とイの(イ)の見直しを行った後の民間事業所の従業員の額をラスパイレ方式により比較したところ、民間事業所従業員が職員を18,603円(5.05%)下回る結果となった。

### (イ) 特別給

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支払われた賞与等の特別給の年間支給月数は、所定内給与月額4.04月分であり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.45月分を0.41月分下回る結果となった。

< 月例給（給与削減措置前）・特別給の比較 >

区 分	民間事業所 従業員(A)	職員(B)	公民較差(A-B)
月 例 給 (平成18年4月分)	350,125円	368,728円	18,603円 ( 5.05% )
特 別 給 (平成17年8月～18年7月)	4.04月分	4.45月分	0.41月分

(注) 1 職員及び民間事業所従業員とも本年度の新規学卒の採用者を、職員はさらに県外事務所に勤務する者を除いている。

2 職員は、行政職給料表適用者から1に掲げる者を除いた上で民間事業所従業員と比較が可能な3,045人を対象としているため、職員の月例給の額は、1ページの平均給与月額とは異なる。

なお、特例条例による給与削減措置後の実支給額については、月例給において4,612円(1.30%)民間事業所従業員が職員を下回っている。

< 月例給（給与削減措置後）の比較 >

区 分	民間事業所 従業員(A)	職員(B)	公民較差(A-B)
月 例 給 (平成18年4月分)	350,125円	354,737円	4,612円 ( 1.30% )

(注) 特別給は、月例給と同率(3%～5%)が削減されている。

### 3 国家公務員の給与の状況

#### (1) 国家公務員の給与の状況

「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける国家公務員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職など10種16俸給表並びに特定任期付職員俸給表及び任期付研究員俸給表の適用を受けている。

本年4月における給与の支給状況等は、次のとおりである。

区 分	全 職 員	左のうち行政職俸給表(-)適用職員
職 員 数	288,935人	168,722人
平 均 年 齢	41.2歳	40.4歳
平 均 経 験 年 数	20.0年	19.2年
平均給与月額	俸 給	346,508円
	扶 養 手 当	12,404円
	地 域 手 当	23,741円
	その他の手当	18,032円
	合 計	400,685円
		381,212円



## (2) 県職員と国家公務員の給与水準の比較

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県の行政職給料表の適用を受ける職員の昨年4月1日現在の俸給月額・給料月額を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は95.5となっている。

年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
国公ラスパイレス指数	102.6	97.6	97.3	95.7	95.5

(注) 平成14年以降、本県の給料は、減額措置後の額で比較している。

## (3) 人事院勧告の内容

人事院においては、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の約53,000の民間事業所のうちから、無作為抽出した10,174事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施したところ、本年4月に支給された国家公務員の給与は、民間事業所従業員の給与とほぼ均衡していること、また、特別給の年間支給月数についても、民間事業所従業員と国家公務員が概ね均衡しているとして、本年8月8日、国会及び内閣に対して給与に関する報告を行い、併せて勧告を行った。

その内容は、次のとおりである。

1 官民の給与水準の比較			
区分	民間事業所従業員(A)	国家公務員(B)	官民較差(A-B)
月例給	381,230円	381,212円	18円(0.00%)
特別給	4.43月分	4.45月分	0.02月分

  

2 改定の内容	
(1) 本年の給与改定	
次の事情を踏まえ、官民較差を是正するための月例給の水準改定及び期末手当、勤勉手当の支給月数の改正は行わない	
・本年4月現在の月例給の官民較差は、0.00%(18円)と極めて小さいこと	
・期末手当、勤勉手当の支給月数(年間4.45月)は、民間の支給月数と均衡していること	

## ( 2 ) 給与構造改革の推進等

### 地域手当の支給割合の改定

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

### 広域異動手当の新設

- ・ 広域的に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も高いことを考慮し、広域異動を行う職員に3年間支給する広域異動手当を新設
- ・ 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
- ・ 地域手当等と所要の調整
- ・ 平成19年4月1日から実施

### 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・俸給の特別調整額の区分別の定額制に移行。平成19年4月1日から実施

### 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

### 専門スタッフ職俸給表の検討

複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続き具体化について検討

### その他の改革

少子化対策に対応し、平成19年4月1日から3人目以降の子の支給月額を1,000円引上げ

（現行5,000円 6,000円（2人目までの子の額と同じ））

## 3 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図るために検討

### ( 2 ) 独立行政法人等の給与水準の把握

給与水準のあり方等の検討において今後とも適切な協力

#### 4 他の都道府県の職員の給与の状況

他の都道府県の職員の給与については、それぞれの事情はあるものの、概ね本県と類似の給与制度をとっている。

また、本年の給与改定については、これまでに勧告を行った団体のほとんどが、概ね人事院の給与に関する勧告に準じた勧告を行っている。

#### 5 生計費

総務省統計局による「家計調査」を基礎に算出した本年4月における鳥取市の世帯人員別の標準生計費は次のとおりである。

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	92,160円	158,820円	189,720円	220,610円	251,490円

#### 6 その他の事情

最近における我が国の経済・雇用情勢をみると、株価、企業倒産とも回復傾向がうかがえるものの、失業率は4%台で推移している。

県内では、民間事業所における本年の春季賃上率は1.65%であり、昨年調査に比べ、0.26ポイント上昇している。(県商工労働部調査)

また、雇用保険失業給付受給実人員は、平成18年3月以降、前年同月を下回り減少傾向がうかがえるものの、本年8月の有効求人倍率は、0.79倍と、平成10年3月から連続して1倍を割り込んでいる。(鳥取労働局調査)

#### 7 職員の給与に関する勧告に当たっての考え方

##### (1) 職員の給与のあり方

本委員会は、従来、地方公務員も国家公務員も共に公務員であり、その職務において等質性、近似性が認められること、給与決定についての判断基準のうち民間事業所従業員の給与並びに物価及び生計費については国家公務員の給与改定の内容に織り込まれており、国家公務員の給与に準ずることによりこの基準を考慮したことによること等の理由により、人事院勧告に準拠する勧告を行ってきたところである。

しかしながら、地方公務員の給与について住民から厳しい目が注がれている昨今、職員の給与についても、これまで以上に県民の理解と納得が得られるよう、国や他の都道府県の動向も見ながら、地域の状況をよ

り反映したものにする必要があり、昨年はその準備段階として県独自に企業規模50人以上の事業所に対する実態調査を実施した。

また、国において実施されている給与構造の改革によって地域の民間の給与水準がより適切に反映されることとなることから、本県においても本年4月から平均4.8%水準を引き下げた給料表を導入したところ、全国でも最低の水準となった。

今後はさらに、一律に国や他の都道府県並びという発想ではなく、それぞれの地域の実情をより一層考慮した制度を作り、運用していくことが求められている。本委員会としても、国や他の都道府県の動向も見ながら、地域民間の状況をより反映したものにしなければならないと考える。

## (2) 今回の給与改定の考え方

本年の職員の給与改定に当たっては、

- ・ 職員と民間事業所従業員との比較において、月例給、賞与とも民間事業所従業員が職員を下回っていること
- ・ 民間事業所においては、引き続き厳しい経営環境の中、従業員の採用停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制など経営合理化の努力が続いていること

などから、依然として職員の給与をめぐる状況は厳しいものとなっている。

しかし一方、

- ・ 県民の福祉の向上を図るためには、公務へ有能な人材を確保しなければならないが、近年、県職員採用試験への応募者数の減少や合格者の採用辞退の増加など人材確保面で憂慮すべき事態にあること
- ・ 職員の職務執行に対する高い士気を確保しなければならないこと
- ・ 給与の勧告制度は職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に労働基本権があるとした場合の状況も念頭において検討する必要があること
- ・ 本年4月から導入している給与構造改革に伴う地域給を反映した給料表により、現在経過措置中ではあるものの、職員の給与水準は、制度的には地域民間の給与水準とほぼ均衡すること
- ・ 職員の給与を判断するに当たっては、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡にも配慮する必要があること

なども考慮しなければならない。

これらのことから、本年の給与改定については、(3)のとおり措置することが適当であるとする。

なお、平成14年4月から給与の削減措置が実施され、本年は給与が3%～5%削減されている中、今回の勧告が実施された場合、職員にとっては8年連続で年間給与の引下げとなるが、依然として厳しい本県民間の状況を十分認識するとともに、県民の期待と信頼に応えるため、高い倫理観と使命感を持って、県民の視点に立った行政サービスの充実や公務能率の向上に努めていただきたい。

### (3) 改定の内容

月例給については、本年4月時点で、民間事業所従業員が職員を下回っていることが判明したが、(2)で述べたとおり、本年4月に導入した地域給を反映した給料表により、職員の給与は制度的には地域の民間事業所従業員の給与とほぼ均衡すること、また職員の給与は現に3%～5%削減されていること等を考慮し、本年は給料表については改定は行わないことが適当であるとする。

しかし、公民較差の大きさを考慮するとともに、給与構造改革の着実な推進等を図るため、諸手当について、次のとおり取り扱うことが適当であるとする。

#### ア 管理職手当

本年度から段階的に実施している給与構造改革の一環として、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、人事院勧告の改定の考え方に準じながら、本県の実情を考慮して、給料表別・職務の級別・管理職手当の区分別の定額制とすること。

#### イ 扶養手当

民間における家族手当の支給状況をみると、配偶者に対する手当額が減少していることから、配偶者に係る支給月額を1,000円引き下げることにする。

なお、現行では、3人目以降の子の支給月額が2人目までの子より1,000円低い5,000円となっていることから、少子化対策の推進を図る上でも1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とすること。

## ウ 地域手当

この手当は、物価等を踏まえ、民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して支給するために、昨年本委員会が導入について勧告し、創設されたものである。手当の支給地域は、本県の県外事務所の所在地を想定して設定していることから、派遣等により県外で勤務している者の中には、制度の趣旨からすれば、本来支給されるべき地域で勤務していながら手当が支給されていない者がいる。しかしながら、制度の趣旨からは、それらの者に対しても手当を支給することが適当であると考えられるため、所要の改正を行うこと。

また、手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は級地の区分ごとに人事委員会規則で定める支給割合とすることとされているが、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合は、人事院報告に準じた割合とすること。

## エ 住居手当

自宅に係る手当については、主に住居の維持管理の費用を補填する趣旨で自宅所有者に支給されているが、本県においては平成15年に住宅取得後6年目以降の手当額を1,500円に引き下げて支給してきた。

しかし、民間の住宅手当の支給状況をみても自宅に係る住宅手当を支給しているところは少数であること、国においては6年目以降の手当を既に廃止していることから、住宅を新築・購入した職員に対する手当については、その住宅取得後5年間に限り支給することとすること。

## オ 期末手当

特別給については、民間事業所従業員が職員を下回っているが、現に職員の特別給が給与の削減措置によって減額支給されている実態を考慮して、期末手当について支給月数を0.2月分引き下げ、2.8月分とすること。また、再任用職員の期末手当、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給月数についてもこれに準じた引下げを行うこと。

## 8 給与制度の見直し

地方公務員法第24条第1項は「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」と規定し、職務給の原則を掲げている。

本県においても、従来、この職務給の原則に必ずしも沿っていないもの

が見受けられ、その見直しの必要性についてはかねてから言及してきたところである。これについては、昨年、各任命権者において職員の理解を得ながら見直しが進められた結果、いわゆるわたりの廃止をはじめ、その適正化が大きく進み、不適切な運用は是正されてきている。

しかし、現在支給されている以下の諸手当については、支給のあり方などについて引き続き見直しをする必要がある。

項 目	問 題 点
定時制通信教育手当	学校教育の課題が複雑・困難化し、あらゆる教育分野で教員の懸命な取組みが求められる中、一律で10%という水準で手当を支給することについて、産業教育手当が廃止されたこと等を踏まえて見直す必要がある。
警察職員の特殊勤務手当	本年4月に一部見直しがなされたところであるが、公安職給料表が適用される職員における業務の特殊性、手当支給の必要性等について一層の見直しをする必要がある。

## 別紙第 2

### 職員の給与に関する勧告

職員の給与について、次の措置を講じることを勧告する。

#### 1 職員の給与に関する条例（昭和26年条例第3号）の改正

##### （1）管理職手当について

手当の月額、職務の級における最高の号給の給料月額（100分の25）を超えてはならないこと。

##### （2）扶養手当について

ア 配偶者に係る手当の月額を12,000円とすること。

イ 配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に扶養親族でない配偶者がいる場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,000円とすること。

##### （3）地域手当について

次の表に掲げる級地を地域手当の級地に加え、当該級地の支給割合を同表に定める支給割合とすること。

級地	支給割合
4級地	100分の10
5級地	100分の6
6級地	100分の3

##### （4）住居手当について

自らの所有に係る住宅に居住する世帯主である職員に対する手当については、月額2,500円とし、当該職員等によって新築され、又は購入された住宅で当該新築又は購入がなされた日から起算して5年を経過するまでの間にあるものに居住している当該職員に限って支給するものとする。

##### （5）期末手当について

ア 6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.3月分及び1.5月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.1月分及び1.3月分）とすること。

イ 再任用職員については、6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ0.7月分及び0.8月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.6月分及び0.7月分）とすること。



## 2 任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年条例第4号）の改正

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.5月分及び1.7月分とすること。

## 3 任期付職員の採用等に関する条例（平成14年条例第67号）の改正

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.5月分及び1.7月分とすること。

## 4 改定の実施時期等

### （1）改定の実施時期

この改定は、この勧告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。ただし、1の（1）及び（3）については、平成19年4月1日から実施すること。

### （2）経過措置

#### ア 地域手当の支給割合の特例措置

1の（3）により追加する級地に係る平成19年4月1日から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、1の（3）中「支給割合と」とあるのは「支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合と」とすること。

#### イ その他所要の経過措置

アに掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の経過措置を講じること。

## 別紙第3

# 人事管理に関する報告

国全体としては、バブル経済崩壊後の長期の低迷から脱却しつつあると言われているものの、本県においては、依然厳しい経済情勢が続いている。少子高齢化の進行など地方行政には重要な課題が山積する中、本格的な地方分権時代の担い手として地域の自立と再生を図っていくためには、有能な人材を確保するとともに、能力・実績を重視した人事管理の実現等を通じて行政課題に積極的に取り組んでいくことが求められている。

本委員会は、これらの現状を踏まえた上で、円滑かつ効率的な行政運営を図るための人事管理の課題として、次の事項を検討する必要があると考えており、本委員会はもとより、各任命権者においてもその解決に向けて取り組んでいく必要がある。

### 1 次世代育成の取組み・家庭生活の支援

少子化の進展に対応するとともに、仕事と家庭生活の調和を図るための環境整備を行っていくことは引き続き重要な課題である。

昨年策定された次世代育成支援対策に関する「特定事業主行動計画」が着実に実施され、実効性のあるものとなるよう積極的な取組みが求められる。そのためには計画の内容を周知徹底することによって、職員の理解を深めるとともに、それぞれの職場で、時間外勤務の縮減のほか、特に男性職員の育児休業の取得を促進すること、育児休業者の代替職員の配置を図ることなど、子育てに専念できる環境づくりが重要である。

また、国においては、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務を行うことができる制度を導入するとともに、短時間勤務を行う職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期を定めて職員を任用することができる仕組みを設けることについて、立法措置を講じるよう人事院が国会及び内閣に意見の申出を行ったところである。これについては地方公務員に対する法律改正など国の対応を注視していきたい。

#### < 育児休業の新規取得状況 >

単位：人

区分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
知事部局	39(1)	35(0)	45(0)	42(4)
教育委員会	151(0)	134(3)	133(0)	112(2)
警察本部	7(0)	4(0)	2(0)	6(0)

(注) ( )内は男性職員取得者数で内数である。

## 2 時間外勤務の縮減対策

本委員会は、個人・家庭・地域生活と仕事の調和を図り、健康の保持・増進、公務能率向上の促進という観点から、時間外勤務の縮減についてかねてから言及してきたところである。

各任命権者においても時間外勤務の縮減は重要な課題と位置づけ、縮減に向けた様々な取組みが実施されており、その取組みの成果が見られ始めたところである。

本年1月からは、学校現場及び警察の機関を除き、ＩＣカード職員証の導入による職員の入退庁管理が始まり、勤務実態の客観的な把握が可能となったところである。しかしながら、時間外勤務命令を受けていないにもかかわらず長時間職場に残っている状況が見られる職場もあることから、実態をよく検証し、効果的な縮減対策を講じるとともに、時間外勤務を行う必要がある場合には必ず時間外勤務命令によることを、改めて徹底する必要がある。

また、学校現場及び警察機関においては、より客観的なデータに基づく勤務時間管理を行うためにもＩＣカード職員証を導入し、実効性のある縮減対策を講じる必要がある。特に教員については長時間勤務の実態が見られることから、根本的な業務の見直しを行うなど、その解消に向けた努力が求められる。

その他、時間外勤務を命ずる必要がある場合には、原則として労働基準法第36条第1項に規定する協定の締結が必要であり、一部の職場を除いて順次協定が締結されてきている。しかしながら、中には協定の内容と実際の時間外勤務の実態が異なる職場も見受けられるところであり、より一層の法令遵守が求められる。

さらに、長時間の時間外勤務を行った職員については、その時間に応じて健康管理担当医による面接指導、職場指導等を行う必要があるが、職員及び管理監督の立場にある者の認識不足等から、該当する場合であっても実施されていない状況が散見されるため、改めて制度の周知徹底と実効性のある取組みを図る必要がある。

<職員1人当たり年間時間外勤務時間数>

単位：時間

区 分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
知 事 部 局	196	163	161	155
うち本 庁	301	237	204	222
地方機関	142	125	136	122

### 3 職員の健康保持

職員が心身ともに健康で職務に従事できる環境を実現することは、職員やその家族にとってだけでなく、安定した公務運営の持続という観点からも重要である。

特に精神疾患による長期療養者の割合が年々増加する傾向にあることから、メンタルヘルス対策については、近年、各任命権者においても独自に専門医を委嘱して職員及び家族がいつでも直接電話相談等ができる環境を整えるなど、重要課題として様々な取組みがなされてきた分野であるが、引き続き、予防・早期発見に重点を置くとともに、円滑な職場復帰のための環境を整える必要がある。

そのためには、現在設置されている安全衛生委員会等を有効に活用するとともに、職場単位でも管理監督の立場にある者と職員が一体となって健康保持に努めていけるような仕組み作りなど、具体的取組みを行っていく必要がある。

< 在職死亡者及び長期療養者の状況 > 単位：人

区 分		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
知 事 部 局	在職死亡者	2	1	3	5
	長期療養者	64	75	71	74
	うち精神疾患	33	36	41	46
教 育 委 員 会	在職死亡者	6	3	3	2
	長期療養者	111	115	111	117
	うち精神疾患	38	47	46	51
警 察 本 部	在職死亡者	3	3	1	1
	長期療養者	14	13	3	9
	うち精神疾患	2	2	0	0

(注) 長期療養者数は休業期間が通算30日以上ある者である。

< 健康相談件数の状況 > 単位：件

区 分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
知 事 部 局	627	509	587	600
↓うちメンタルヘルス相談	129(20.6%)	148(29.1%)	218(37.1%)	201(33.5%)
教 育 委 員 会	319	248	218	215
↓うちメンタルヘルス相談	37(11.6%)	43(17.3%)	50(22.9%)	41(19.1%)
警 察 本 部	380	547	552	443
↓うちメンタルヘルス相談	15(3.9%)	64(11.7%)	78(14.1%)	83(18.7%)

(注) 1 知事部局は「健康相談」、「地共済24時間ダイヤル」、教育委員会は「心の健康相談」、「職場適応相談会」、「教職員健康相談24」、警察本部は「健康相談」、「電話健康相談」における相談件数である。

2 ( )内は健康相談件数に占めるメンタルヘルス相談件数の割合である。

#### 4 女性職員の登用

男女共同参画社会の実現を図るには、女性職員を幅広い分野へ積極的に登用し、能力と意欲のある女性職員が十分に力を発揮できる職場環境を整えることが必要である。本県においては、管理職における女性職員の割合が全国でも上位に位置するなど、近年、役付女性職員は増加しているが、今後さらに女性職員の登用を進める上で、管理監督の立場にある者が、性別にとらわれず個人の能力や適性に応じて職員の配置や業務分担を行うよう留意していくことが引き続き重要である。

< 役職付女性職員数（平成18年4月1日現在） > 単位：人、%

区 分	係長級		課長補佐級		課長級		次長級		部長級		合 計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
知 事 部 局	106	15.9	36	8.2	18	5.9	4	7.8	1	7.1	165	11.2
	101	15.1	33	7.7	15	5.0	6	11.8	0	0.0	155	10.6
教育委員会 (教員を除く)	12	18.8	8	29.6	5	16.1	0	0.0	0	0.0	25	19.1
	8	16.0	5	19.2	7	20.0	0	0.0	0	0.0	20	16.9

(注) 下段は、平成17年4月1日現在

#### 5 公務員倫理

職員は、地方公務員法の規定によるまでもなく、公務に携わる者として、高いモラルを持って職務に精励する責務を負っている。

服務規律の遵守の徹底については、これまでも言及してきたところであるが、職員の不祥事が後を絶たない。特に飲酒運転など公務員の不祥事に対し、これまでより厳しい目が向けられる中で、管理監督の立場にある者の指導監督はもちろん、職員一人一人が十分自覚を持ち、職場全体の問題として取り組んでいくことが求められる。

< 懲戒処分数 > 単位：人

区 分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
知 事 部 局	5	19	7	13
教 育 委 員 会	3	3	6	7
警 察 本 部	1	2	-	-
計	9	24	13	20

< 事由別処分数 >

単位：人

区 分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
一般的服務関係	-	1	5	2
不適切な業務処理	3	11	2	7
横 領 等	1	-	-	-
公務外非行	2	4	1	1
交通事故・法規違反	2	5	4	5
監督責任関係	1	3	1	5
計	9	24	13	20

(注) 免職、停職、減給、戒告の各処分の計である。