

主任、主査等（わたり）に係る問題整理と是正（制度構築）の方向性について

平成17年10月 職員課

問題点と是正（廃止）の必要性

- ・いわゆる「わたり」は、給与上の処遇を主眼として職務や責任の実態より上位の職や職務の級に一律に昇任・昇格させているものであり、地方公務員法第24条第1項に定める「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」とする職務給の原則に反するものである。
- ・「わたり」は、
 - 不適正な給与制度運用であるばかりでなく、成績主義の原則に照らし、任用制度の面からも不適正な運用である
 - 職員の意欲や能力、実績の有無に関わらず同一の給与を受けるため、これらの発揮、向上を妨げること（公務能率の低下）にもつながる
 - 不適正な制度運用の結果として、給与費を増嵩させる ことにもなり、また、能力・実績重視の民間企業の賃金制度実態と大きく乖離するものであることから、費用負担者である県民の理解と支持を得難いものである。
- ・厳しい財政状況などの諸情勢を踏まえ、昨年12月の県議会においても「不適切なわたり制度を完全に廃止すること」が決議により求められており、できる限り早急に是正しなければならない。

背景と検討整理すべき課題

- ・本来、総合的な人事制度は、組織（職制）、任用、給与、評価（育成）の各制度が整備され、かつ、有機的に機能することにより、職員の成果・実績に報いて意欲喚起と士気の向上を図り、公務能率の最大限の発揮につながるもの
- ・戦後、民間企業においても、年功序列的な賃金制度から職務給、職能給への移行が進み、さらに現在では、成果や実績をより一層重視した制度へと移行する流れの中で、公務員給与も昭和30年代以降、公務員法の理念である職務給に則した給料表設定などの制度整備が進んだが、これに対応した総合的な人事制度の整備が必ずしも十分に進展しなかった。
- ・このため、組織・任用・評価の各制度において、整理の曖昧さ、透明性の不足、制度整備の不十分さなどが存在する状況の中で、職務給原則に基づいて作られた給料表を「わたり」という一律的・結果平等的な仕組みにより運用せざるを得ない結果となり、職員間に差が生じないことの是非の議論が不十分なまま、今日までその運用を継続、拡大しながら現在に至ったもの。
- ・地公法の規定に照らして不適正な給与制度の是正が急務であるが、「わたり」廃止だけを行うのではなく、それと並行して他の制度の整備を図っていくことが必要。

是正の方向性

基本的方向 = 「機会を平等」に与え、「適正に評価」し、「評価に見合った処遇」を行う総合的な人事制度の構築を目指す

職員の意欲向上を念頭に職務給原則に則った運用に改める観点から、職務や職種の実態を踏まえた組織・職制の整理、人事・評価の改善などを「わたり」廃止と一体的に行う。

職員の声にも耳を傾けながら、また、職員組合とも協議しながら、この基本的方向の実現に向けて総合的な人事制度の改革を継続的に進めていく。

各制度の具体的な改善等の方向は次のとおり。

1 総合的な人事制度構築の基本的方向

係長級・課長補佐級の役職ポストの整理、設定 ... H17年度から取り組み

- * 公務能率向上と職員の意欲喚起の観点から、役職ポスト(係長級・課長補佐級)の整理、設定が十分でない職種について、各職種ごとの職務の実態を基に、相応の役職ポストを整理、設定
- * 行政事務職についても、少人数配置職場等の職務・職責の適切な評価、再整理などにより、必要に応じて役職(係長級・課長補佐級)ポストを増設
- * 専門職については、役職(係長級・課長補佐級)ポストの設定での対応を基本とするが、ライン職制に馴染みにくい職務実態等の中において、専門の知識・経験に基づく高度な実績等を評価、活用することの必要性が認められる場合には、「上席」的な専門職ポストを設定
専門的スタッフ職としての人材活用(複線型人事・人材活用の導入の視点)

人事・評価の改善 ... H17年度以降も継続的に取り組み

- * 見直し対象職員(特に主査)のフォローアップ
個別面談等による意向把握と研修など個別のキャリアプランによる対応など
- * 公務能率評定の信頼性、納得性の一層の向上
評価基準など制度の継続的充実、評価結果伝達などにおける職員との意思疎通の向上など
- * 人事・評価制度の見直し、充実
評価基準等の明確化や透明化、職員の意向反映などの一層の向上

給与水準の設定(あり方) ... 継続的に検討

- * 地公法に規定されている諸原則に従うことが基本、大原則
人事委員会とも協力しながら、国の給与構造改革等の影響なども含めて、今後継続的に検討 ... 必要なものは県独自措置も含めて検討

2 在職者への経過措置（段階的移行措置）

- ・今回の制度是正においては、県民の理解が得られることを前提に、職員の士気の維持と意欲喚起にも配慮しながら円滑に制度の移行を進めることが必要。
- ・このため、組織や人事における取組と並行して給与上の制度切替を進行することとし、このような観点と激変緩和の観点とを併せて一定の経過措置を行う。

* 経過措置（移行措置）の期間は5年間、平成22年度末までを設定
5年間で2段階に区分して段階的な移行措置と経過措置を実施

* 最初の2年間（H19年度末まで）を重点期間として、組織・職制の再整理、見直し対象職員のフォローアップや評定などの人事対応を実施

第一段階として、H19年度末までの間に行政職7級相当以上の見直し対象職員を行政職6級相当に段階的に引き下げ

切替差額(減額) × H18：100%、H19：0%

- ・この間は、行政職6級以下の見直し対象職員については在職級のままで現給保障「主任」などの見直し対象職は経過措置として暫定的に存続
課長補佐級の役職任用に至らない職員は係長級職又は暫定「主任」へ

第2段階として、行政職6級相当以下の見直し対象職員を、係長級の職員は行政職5級相当に、暫定「主任」の職員は3級相当に段階的に引き下げ、移行を完了（H20年度～22年度末までの3年間）

切替差額(減額) × (～H19：100%、) H20：75%、H21：50%、H22：25%
H23：0%

<経過措置の内容の考え方>

- ・わたり見直しは、職務や職責と給与上の格付けの対応関係の是正を図るものであり、給与水準の引き下げを目的とするものではない。
- ・整理や区分が十分でない係長級・課長補佐級の役職ポストを改めて整理、配置することなど、組織・職制や人事における取組みと並行した給与制度の切替が必要。
- ・見直し対象職員の中にも、最終的には係長級以上の職務・職責を果たし得られる者が一定程度想定されることなども考慮すれば、見直し対象職員の行政職3級(主事級)相当への引き下げは、一定期間のフォローアップを行いながら段階的に実施することが妥当。