

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 22 年 10 月

京都府人事委員会

写

2 人 職 第 1 6 5 号  
平成 2 2 年 1 0 月 1 日

京都府議会議長 林 田 洋 様  
京 都 府 知 事 山 田 啓 二 様

京都府人事委員会  
委員長 武 田 盛 治

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、その改定について別紙第 2 のとおり勧告します。



# 目 次

## 別紙第 1

報 告	1
I 職員給与の実態等	2
1 職員の給与	2
2 民間給与の調査等	2
3 職種別民間給与実態調査の実施結果	3
(1) 給与改定、雇用調整の状況	3
(2) 民間給与との比較	4
4 物価及び生計費	6
5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等	6
II 職員給与の改定及び勤務条件等	8
1 職員の給与の改定	8
(1) 公民の給与較差に基づく職員の給与の改定	8
(2) その他の改定	9
2 職員の勤務条件等	11
(1) 総実勤務時間の短縮	12
(2) 健康の保持増進	13
(3) 仕事と育児・介護等の両立	14
(4) 非常勤職員の勤務条件	14
3 人事管理	15
(1) 人材の確保・育成	15
(2) 高齢期の雇用問題	15
(3) 公務員制度改革	16
III 給与勧告実施の要請等	16

## 別紙第 2

勧 告	18
第 1 改定の内容	18
1 職員の給与等に関する条例の改正	18
(1) 給 料 表	18
(2) 平成23年 4 月 1 日における号給の調整	18
(3) 期末手当及び勤勉手当	18
2 一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例の改正	19
(1) 給 料 表	19
(2) 期末手当	19
3 職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年京都府条例第47号） の改正	19
第 2 改定の実施時期	20
別表第 1、2	21



# 報 告

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第14条において、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に應ずるものでなければならず、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され、給与以外の勤務条件は、国及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に適当な考慮が払われなければならないとされている。

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、前記の地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。さらに、勧告が実施され、職員に対して適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

現在、各地方公共団体においては、極めて厳しい地方財政の下で、住民の要請に応じてその役割を適切に果たしていくために、住民生活の安心と安全を守り、地域の活力を回復させていくための施策を展開していくことが求められており、本府においても、安心・安全、希望の京都づくりに向けて、平成21年3月に「府民満足最大化プラン」を策定し、より多くの府民が将来にわたって幸福を実感できるための行財政構造を確立するよう、取組が進められている。

職員の給与については、厳しい民間賃金の状況を反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額により年間給与が減少又は据置きとなる状況が続いている。

本委員会は、報告及び勧告が果たす役割や職員の勤務条件を取り巻く諸情勢を認識する中で、地域の民間賃金のより適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立に取り組むとともに、職員の給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行ってきたところである。

その結果は、次のとおりである。

# I 職員給与の実態等

## 1 職員の給与

本委員会が平成22年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員（職員の給与等に関する条例及び一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）は、昨年に比べて45人少ない28,153人であって、その従事する職務の種類に応じ、7種12給料表があり、行政職、公安職、教育職、医療職及び研究職並びに第2号任期付研究員の6種9給料表の適用を受けている。

これらのうち、行政職給料表の適用者は5,219人で、その給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）及び主な手当の平均月額、給料355,076円、扶養手当10,685円、地域手当26,117円であり、その平均年齢は44.5歳、平均経験年数は23.0年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性65.1%、女性34.9%、学歴別構成比は大学卒62.0%、短大卒10.3%、高校卒27.6%、中学卒0.1%となっている。

また、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体では、給料（教職調整額を含む。）363,513円、扶養手当10,198円、地域手当25,778円であり、その平均年齢は42.9歳、平均経験年数は20.9年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成比は男性62.7%、女性37.3%、学歴別構成比は大学卒72.6%、短大卒10.8%、高校卒16.6%、中学卒0.0%となっている。（「説明資料」第1表から第12表まで参照）

## 2 民間給与の調査等

本委員会は、職員の給与等を検討する資料を得るため、例年のとおり、人事院及び京都市人事委員会と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

この調査については、地域の民間企業の実態をより広くそして精確に把握し、その結果を公務員の給与に適切に反映させる観点から、平成18年に調査対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に見直し、また、平成20年に調査事業所数を増やしたところである。

本年の調査については、府内に所在する企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である849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212の事業所について調査を実施し、公務と類似すると認められる78職種の職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額や過去1年間に支払われた賞与等の調査を行った。また、各企業における給与改定や雇用調整の状況等についても調査を行った。（「説明資料」第13表から第25表まで参照）

この調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も95.8%と極めて高い割合となっており、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

また、この調査のほか、本年5月に民間有識者との懇話会を開催し、地方公務員制度や人事・給与制度等に関して、幅広い視点からの意見の聴取に努めた。

その主な項目として、人材の確保・育成に関しては、組織の活性化のために、チャレンジ精神やバイタリティを持った人材等、多様な人材を確保することが必要であること、また、給与水準と勧告制度に関しては、府民の納得を得られるよう説明責任を果たすことが重要であるといった意見があった。

本委員会では、今後とも、幅広く情報収集・意見聴取に努め、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めていくこととする。

### 3 職種別民間給与実態調査の実施結果

#### (1) 給与改定、雇用調整の状況

民間事業所における給与改定、雇用調整の状況について調査した結果、採用及び初任給の状況は、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所は、大学卒で39.3%（昨年47.6%）、高校卒で16.1%（同19.0%）となっているが、採用を行った事業所における初任給は、大学卒で87.1%（同87.0%）、高校卒で88.4%（同92.6%）の事業所で据置きとなっている。（「説明資料」第15表参照）

給与改定の状況は、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が14.7%（同15.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合が19.5%（同24.2%）、ベースダウンを行った事業所の割合が0.3%（同0.6%）となっている。（「説明資料」第16表参照）

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.0%（同78.1%）となっているが、そのうち、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.9%（同12.1%）と昨年に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は12.3%（同24.2%）と昨年に比べて減少している。（「説明資料」第17表参照）

一方、雇用調整の状況は、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41.3%（同45.8%）となっており、昨年と比べて減少しているものの、依然として高い水準となっている。その内容は、採用の停止・抑制26.7%、賃金カット14.6%、残業の規制12.9%、一時帰休・休業10.9%の順となっており、また、転籍出向を実施した事業所の割合は8.0%（同3.1%）、正社員の解雇を実施した事業所の割合は4.0%（同1.4%）と昨年に比べて増加し



ている。（「説明資料」第19表参照）

さらに、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、一般の従業員について7.9%、管理職（課長級）について13.6%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5.3%、管理職について6.6%となっている。（「説明資料」第20表参照）

このように、民間事業所においては、厳しい経営環境を背景として、昨年に引き続き人員の縮小、残業の抑制、昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われているが、人員の縮小や賃金カットの措置を行う事業所が増加していることから、依然として厳しい状況がうかがわれる。

## **(2) 民間給与との比較**

職員の給与改定に当たっては、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に勧告を行っている。

### **ア 月例給**

職員の月例給の改定に当たっては、民間企業の給与水準をより適正に反映させ、広く府民の理解を得ていくため、単純な平均値によるのではなく、職員にあっては行政職給料表適用職員のうち本年度の新規学卒の採用者等を除いた者（公民給与の較差算定対象職員）、民間企業従業員にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、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の4月分の給与月額を対比させるラスパイレス方式により精密に比較を行っている。

本年4月分の給与月額を比較した結果、第1表のとおり、職員の給与（409,748円）が民間企業従業員の給与（410,155円）を407円・0.10%下回っている。

また、本府においては、現在、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置がないものとした場合には、第1表のとおり、職員の給与（410,636円）が民間企業従業員の給与を481円・0.12%上回ることになる。

第1表 職員と民間企業従業員との給与比較

民間企業従業員の 給 与 ①	職 員 の 給 与 ②	給 与 較 差	
		① - ② = ③	③ / ② × 100
410,155円	409,748円	407円	0.10%

管理職員の給料月額のカット措置がないものとした場合

410,155円	410,636円	△481円	△0.12%
----------	----------	-------	--------

- (注) 1 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、888円(0.22%)となっている。  
 2 職員、民間企業従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。  
 3 比較給与種目は次のとおりである。

民間企業従業員の給与	職員の給与
きまって支給する給与(注1)から時間外手当(注2)及び通勤手当を除いたもの	給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当

(注1) 基本給、家族手当、地域手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わずごとに支給される給与をいう。

(注2) 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

- 4 給与較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士を比較するラスパイレ方式による。

$$\text{給与較差} = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$$

$P_1$  …… 民間企業従業員の平均給与月額  
 $P_0$  …… 職員の平均給与月額  
 $Q_0$  …… 職員数

ラスパイレ方式  
 民間企業従業員を役職段階・年齢・学歴に応じて区分した上で、それぞれの区分ごとの給与(平均額)をそれぞれ同等と認められる職員に支給した場合の給与総額を職員の実際の給与総額で除したもの

## イ 特別給

職員の特別給(期末・勤勉手当)の改定に当たっては、民間の特別給(賞与等)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給の年間支給月数との比較を行っている。

その結果、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支払われた特別給は、第2表のとおり、下半期(昨年8月から本年1月まで)においては前年に比べ大幅に減少(事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.24月分減)し、上半期(本年2月から7月まで)においてはわずかに増加(事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.03月分増)した結果、

年間で所定内給与月額が3.95月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.15月）が民間事業所の特別給を0.20月分上回っている。

第2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
	平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )		364,922円
上半期 (A <sub>2</sub> )			373,370	300,118
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )		731,396	450,180
	上半期 (B <sub>2</sub> )		736,767	490,711
特別給の支給割合	下半期 ( $\frac{B_1}{A_1}$ )		2.00月分	1.50月分
	上半期 ( $\frac{B_2}{A_2}$ )		1.97	1.64
年間支給割合			3.95月分	

- (注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給されるすべての給与から超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当を除いたものをいう。
- 2 「下半期」とは平成21年8月から平成22年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。
- 3 「年間支給割合」は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。
- 備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は平均で4.15月分である。

#### 4 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では1.2%、京都市では1.7%の減少となっている。

本委員会が家計調査（同省）を基礎に算定した本年4月における京都市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ178,110円、198,890円及び219,690円となった。また、全国消費実態調査（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、119,440円となった。（「説明資料」第26表及び第27表参照）

#### 5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告、公務員人事管理に関する報告及び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を行った。

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告においては、本年4月分として支給された月例給について国家公務員給与と民間給与を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を757円（0.19%）上回っており、月例給の引下げ改定を行うこととしている。

月例給の引下げに当たっては、特に50歳台後半層の国家公務員と民間の給与差が拡大している傾向にあることを踏まえ、当面の措置として、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。）の俸給及び俸給の特別調整額について100分の1.5を乗じて得た額を減じるとともに、公務員給与が民間を下回っている30歳台にまで影響を及ぼさないよう40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定（平均改定率△0.1%）を行うこととしている。

特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.2月分引き下げることとしている。

これらの改定は、遡及することなく、この改定を実施するための法律の施行日から実施することとしているが、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、本年12月期の期末手当の額において所要の調整措置を講じることとしている。

超過勤務手当については、本年4月から月60時間を超える超過勤務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が、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年度から実施することとしている。

給与構造改革に関しては、当初予定していた施策の導入・実施が本年度をもって終了するが、平成23年4月にかけて俸給引下げに伴う経過措置が解消されることに伴って生じる制度改正原資を用いて、同年4月1日において、43歳未満の職員のうち昇給抑制を受けた者の号俸を1号俸上位に調整することとしている。

また、高齢期の雇用問題については、年金支給開始年齢の引上げに対応し、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、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示すとともに、本年中を目途に立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

公務員人事管理に関する報告においては、公務員の労働基本権の問題に関する基本的な論点を整理し、提示するとともに、採用試験の見直し、人材育成、女性の採用・登用拡大等の国家公務員制度改革基本法に定める課題等について検討状況を報告している。

また、非常勤職員が育児休業等を行うことができるよう、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を行っている。

(「説明資料」参 考 参照)

小・中学校及び高等学校等の教員に適用される教育職給料表等については、従前どおり、本委員会も参画する全国人事委員会連合会（全人連）において検討を行い、本年の人事院勧告に準じて改定されたこれらの者に適用される給料表のモデルとなる給料表（教員モデル給料表）が示されたところである。

また、義務教育等教員特別手当についても、昨年と同様に、全人連において、同手当創設以降昨年までの経過、本年度の国の予算における義務教育費国庫負担金の見直しを踏まえ、平成23年1月からの新しい手当額としてモデルとなる手当額（義務教育等教員特別手当モデル手当額）が示されたところである。

## II 職員給与の改定及び勤務条件等

### 1 職員の給与の改定

#### (1) 公民の給与較差に基づく職員の給与の改定

職員の給与の状況、民間給与の状況、職員の給与と民間給与との比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の内容等については、以上に報告したとおりである。

#### ア 月 例 給

職員の給与月額、民間給与を407円・0.10%下回っているが、管理職員の給料月額のカット措置がないものとした場合には、民間給与を481円・0.12%上回っている。

この措置は、現下の厳しい財政状況等を考慮され、管理職員の給与の特例に関する条例に基づき実施されている臨時的なものであり、やむを得ないと認められることから、公民の給与較差に基づく職員の給与の改定に当たっては、給与決定の原則に基づく職員の給与水準（カット措置がないものとした場合）と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本に対応することが適切であり、職員の給与について、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

(ア) 給料表について、本年の公民の給与較差の大きさ等を考慮し、人事院勧告で示された給料表及び全人連から示された教員モデル給料表に準じて改定する必要がある。

(イ) 職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年京都府条例第47号）附則第14項から第16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、当該額が人事院勧告に準じたものであり、これを基礎として民間給与と比較していること等を踏まえると、人事院勧告で示された取扱いに準じて改定する必要がある。

この改定により、給料月額及び経過措置額の合計額が平均452円の減額となるほか、地域手当などの給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が、平均34円の減額となる。

## **イ 期末・勤勉手当**

期末・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.2月分引き下げることとし、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

## **ウ 改定の実施時期**

以上の改定は、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。

なお、本年4月から改定の実施の日の前日までの期間（調整期間）の給与については、この改定を遡及させないが、調整期間において公民の給与の実質的な均衡を図るため、職員の給与が民間給与を上回る較差相当分については、所要の調整措置を講じる必要がある。

しかし、本年については、調整期間における職員の給与は、管理職員の給料月額のカット措置の影響により、民間給与を現に下回っているため、調整措置を講じる状況にないと判断する。

## **(2) その他の改定**

### **ア 給与構造改革に伴う昇給抑制の回復措置**

国においては、給与構造改革の実施に当たり、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号俸抑制してきたところであるが、若年・中堅層では民間よりも給与水準が下回っている傾向がみられることから、本年の人事院勧告において、平成23年4月1日において、43歳未満の職員のうち、昇給抑制を受けた者の号俸を同日に1号俸上位に調整することとされたところである。

本府においても、給与構造改革の実施に当たり、国に準じて昇給を抑制してきたところであり、また、国と同様に、若年・中堅層の職員給与が民間の給与水準を下回っている傾向がみられることから、人事院勧告で示された取扱いに準じて調整する必要がある。

## **イ 時間外勤務手当**

時間外勤務手当については、労働基準法の改正を踏まえ、本年4月から、

月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合が引き上げられたところである。

日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間の取扱いについては、本年の調査結果によれば、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は、62.2%となっている。また、国家公務員についても、本年の人事院勧告において、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されたところである。

こうした状況を踏まえると、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に含める必要がある。

なお、月45時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合については、民間企業の実態から支給割合を引き上げる状況にはなく、国家公務員の取扱い等も踏まえ、引き続き検討していくこととする。（「説明資料」第25表参照）

## ウ 教員等の諸手当等

### (ア) 義務教育等教員特別手当

義務教育等教員特別手当については、同手当の新設当時の経過、国における検討状況や予算の措置状況等を踏まえ、所要の報告を行い、改定されてきたところであり、国の平成22年度予算において、同手当に係る義務教育費国庫負担金が減額されているところである。

こうした経過を踏まえると、義務教育等教員特別手当モデル手当額（支給月額を8,000円）に準じて改定することが適当である。

### (イ) その他の手当等

特別支援教育に従事する教員等に支給される給料の調整額については、国における予算の措置状況等を踏まえ、昨年、所要の報告を行い、平成22年4月から改定されたところであり、国の平成22年度予算において、義務教育費国庫負担金が減額されているところである。

このような状況の下、教員等の諸手当等の在り方については、その職務と責任の特殊性に基づくものとなるよう、今後とも、国における検討・措置状況や他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

## エ その他の課題

### (ア) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

国家公務員については、人事院勧告において、50歳台後半層の官民の給与差が拡大している傾向にあり、公務員給与の在り方として適当でな

く、早急に一定の対応を行うことが適当であること、また、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う定年延長に向けて、50歳台後半層も含めた高齢層職員全体の給与の在り方について、本年中を目途に立法措置のための意見の申出を行う予定であることから、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、50歳台後半層の一定の職員の俸給及び俸給の特別調整額について、一定率を乗じた額を減額することとされている。

本府においては、給料表の改定により、本年の公民給与の均衡を図ったところであるが、国と同様に50歳台後半層の給与水準が民間を上回っている傾向がみられることから、本府の民間給与の状況を更に検証するとともに、国の意見の申出や他の都道府県の措置状況等を踏まえ、必要な措置について検討していくこととする。

(イ) 持家に係る住居手当

持家に係る住居手当については、国家公務員に係る同手当が廃止され、更に他の都道府県においても、昨年以降、廃止又は手当額の引下げの動きがみられるところである。本府においては、今年度は、給料表の改定により公民給与の均衡を図ることとし、同手当の改定は見送ったところであるが、国や他の都道府県の状況を踏まえると、同手当を今後とも維持することは、情勢適応の原則等の観点から困難であると考えられるため、平成23年度において、同手当を廃止することとする。

なお、廃止に当たっては、他の都道府県の措置状況、職員給与の状況等を踏まえ、所要の経過措置を適宜講じることとする。

(ウ) 特地勤務手当

特地勤務手当については、国家公務員に係る同手当は、本年4月から特地官署等の級別区分の見直しが行われたところである。本府においても、国の措置内容、本府の実情等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

なお、今後とも、給与制度全般について点検・検証を行い、適正な給与制度・水準の維持・確立に向けた取組を進める必要がある。

## 2 職員の勤務条件等

職員の総実勤務時間の短縮、健康の保持増進、仕事と育児・介護等の両立等に関する事項は、職員が安んじて公務に精励するための重要な勤務条件であり、本府においては、そのための取組を積極的に推進してきたところである。しかしながら、これらの取組によっても必ずしも十分な成果が得られているとまではいえない状況もあり、また、職員の意識や抱える事情の多様化等も進んでい



る。

このような状況の下、今後とも、総実勤務時間の短縮を更に進めながら、職員が、心身の健康を保持増進し、職業生活の各段階において仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備していく必要がある。

### (1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員が、心身の健康を保持し、仕事と生活の調和を図る中で、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の実現につながるものであり、極めて重要な課題である。

このため、本委員会は、毎年、総実勤務時間の短縮に向けた各職場における積極的な取組の必要性を指摘するとともに、労働基準監督権限及び地方公務員法上の権限に基づき、事業場に対する書面調査や実地調査を充実する中で指導等に努めてきたところである。また、任命権者においても、時短推進ワーキングチームによる職員の意識改革や業務の見直し、教員が子どもと向き合う時間を確保するための取組の充実など、積極的に取り組んできているところである。

しかしながら、昨年度の職員の総実勤務時間は、新型インフルエンザへの対応や複雑・多様化する府民ニーズに迅速かつ的確な対応を行う中、縮減にまで至っていない。

また、特定の職場においては、必ずしも勤務時間管理が十分とはいえない実態や、時間外勤務が長時間に及んでいる職員及び年次休暇や夏季の特別休暇の取得日数が極めて少ない職員が多い実態が、なお存在しており、さらに、同一の職場内において、特定の職員に偏っている実態も見受けられたところである。

また、本年は、改正労働基準法が施行され、長時間勤務の抑制のために時間外勤務手当の支給割合の引上げ等の措置が講じられたことから、総実勤務時間の短縮の取組を更に推進する必要がある。そのためには、職場全体で時間外勤務の縮減の気運を一層醸成しながら、府民ニーズに合わなくなった業務の廃止・見直しや業務プロセスの徹底した簡素化に引き続き取り組む必要がある。とりわけ、管理職員は、時間外勤務の事前命令・修正命令等を引き続き徹底するとともに、個々の職員の勤務の状況を的確に把握し、職員間の業務の平準化を図ることなどにより、適正な勤務時間管理と業務管理の両面から、効率的な業務運営を実行していく必要がある。

また、総実勤務時間の短縮のためには、年次休暇の計画的取得や連続取得の促進も重要であることから、各職場の実状に応じ、年次休暇の計画的かつ着実な取得に引き続き取り組むことが重要である。

今後とも、全職員が、総実勤務時間の短縮を共通の課題・目標として常に認識し、主体的かつ一体となって取り組みながら、府民の理解と満足が得られる公務運営を図っていくことが重要である。

## (2) 健康の保持増進

職員の健康の保持増進は、職員が、その能力を十分に発揮し行政サービスを一層向上させるとともに、家族等との充実した時間を持ち生活を豊かにしていくため、極めて重要な課題である。

本府における心身の故障による休職者数は増加傾向にあり、そのうち、特に精神・行動の障害（メンタルヘルスの不調）による者が全体の約6割を占める状況が続いている。

このため、本委員会は、職員のメンタルヘルスについて、事業場の調査での実態の把握及び指導並びに労働安全衛生等に関する講習会での取組を強化してきたところであり、また、各任命権者も、職場復帰支援制度等の様々な制度を充実してきているところである。

しかしながら、本委員会の事業場の調査では、メンタルヘルスの不調が人事異動後に生じた事例や職場復帰後に再発した事例が引き続き見受けられたところである。

人事異動した職員については、以前の職場における勤務の状況も踏まえ、時宜に応じて所属長等による面談等のきめ細かな対応を行うことが必要である。また、職場復帰をした職員については、管理職員、専門医等が緊密に連携し、職員の個々の状況に配慮したフォローアップを適宜・適切に継続していくことにより、円滑な職場への適応に努める必要がある。

任命権者は、長時間に及ぶ勤務をした職員等への医師による面接指導等を徹底するとともに、職員の健康状態の把握や生活習慣病の予防のため、定期健康診断等の全員受診に向けて、引き続き、取組を進めていく必要がある。

なお、人事院が言及した1回の病気休暇の上限期間等の病気休暇制度の取扱いについては、本府休暇制度との違いも考慮しつつ、国等の動向に留意する必要がある。

また、近年、社会的に関心が高まっているパワー・ハラスメント（職権等を背景に、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格等を侵害する言動）について、任命権者において職場でのハラスメント防止の取組がなされているところである。特に部下職員への不用意な言動はメンタルヘルスの不調を生じさせる要因の一つともなり得ることから、管理職員等は部下職員への指導等に当たって留意する必要がある。

今後とも、職員自らが、心身の健康づくりに努めるとともに、管理職員が、

職員の健康管理の責任者として、明るく活力のある職場環境づくりへの取組を率先して実践するなど、全職員が、一体となって継続的かつ積極的に取り組んでいくことが重要である。

### **(3) 仕事と育児・介護等の両立**

今日における急速な少子化の進行等を踏まえ、公務においても、仕事と育児・介護等を両立できる環境の整備・充実が求められている。本府においても、職員が男女を問わず仕事と育児・介護等を両立できることは、職員が意欲的に職務に取り組み公務能率を向上させることにもつながるものであり、職場全体でその両立を支援していくことが、公務運営上ますます重要となっている。

任命権者においては、昨年度までの5年間を計画期間として、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を策定し、数値目標を設定して様々な取組を進めてきた。しかしながら、男性職員の育児への参画については、職員の意識や職場での働きかけが必ずしも十分とはいえないこともあり、育児休業や育児のための休暇の取得が計画どおりには進まなかったところである。

このような中、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正等を踏まえ、本府においても、本年6月に、育児休業等の取得要件の緩和、子育て休暇制度の拡充、介護のための短期の休暇制度の創設等が図られたところである。

仕事と育児・介護等の両立支援制度は、順次整備・充実されてきたところであるが、その利用を促進するために管理職員が果たす役割は重要であり、管理職員は、両立支援の必要性や両立支援制度の内容を十分に理解し、日頃から職員間で必要な情報を共有し、業務の遂行方法や分担を工夫する中で、職員に積極的に働きかけていくことが必要である。また、任命権者は、引き続き、制度の趣旨や内容を周知徹底し、全職員の育児・介護等への参画についての理解を一層深めるとともに、実際の利用状況等を把握・検証しながら、更に必要な対応について検討していくことが求められる。

### **(4) 非常勤職員の勤務条件**

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するため、本府においても、一般職の非常勤職員（事務補助等）を任用しており、公務の円滑な推進に寄与している。

非常勤職員の給与、休暇等の勤務条件については、労働基準法等の規定及び常勤職員との権衡を考慮して、任命権者において定められているが、各任命権者とも、その勤務条件の見直しを適切に進め、本府の非常勤職員の給与等の勤務条件の改善が図られたところである。

一方、人事院は、任用の安定化の観点から日々雇用の仕組みを廃止し、新たに期間業務職員制度を設け、本年10月から実施できるよう所要の改正を行ったところであるが、国と地方公共団体では非常勤職員に関する制度や勤務の実態に相違点があることから、更に国の動向を注視する必要がある。

非常勤職員が安んじて公務に精励することができ、効率的な行政運営にもつながるよう、今後も非常勤職員の職務の実態を十分に踏まえながら、その勤務条件等について適切な処遇の確保に引き続き努めていく必要がある。

以上の職員の勤務条件等について、本委員会は、今後とも、人事行政の専門的・中立的機関として、また、労働基準・労働安全衛生に関する監督機関として、職員の勤務の実態を的確に把握しながら、職場における取組が更に進展するように指導・啓発に努めるとともに、調査・研究等を進め、必要とされる措置を講じていくこととする。

### **3 人事管理**

#### **(1) 人材の確保・育成**

厳しい経済雇用情勢の中で、複雑・高度化する地域課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供し続けていくためには、優秀な人材確保が重要である。本府においては、効率的な行政運営を行いながら、この喫緊の課題に対応するため、昨年度に引き続き新規採用枠を拡大したところである。

今後も、職員の大量退職や職員の年齢構成、また、国において検討されている定年年齢延長等の状況も踏まえながら長期的な視点に立って計画的な採用を実施していく必要がある。

そのような中で、優秀な人材を確保するため、ガイダンス等の積極的な実施や受験者の資質や特性を見極める人物重視の取組を推進しているところである。

一方、採用後の職員に対しては、その能力を伸ばしていけるような育成システムを整備するとともに、各職場においても、引き続き、職員一人一人の能力・適性に応じた育成を行っていくことが重要である。

また、女性職員についてもその意欲・能力を十分に発揮できるよう、引き続き、登用を積極的に進めていく必要がある。

#### **(2) 高齢期の雇用問題**

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げにあわせて平成25年度から国家公務員の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

して、定年延長に伴う給与制度の見直し、管理職の役職定年制等の組織活力の確保のための人材活用方策その他諸課題について検討を進め、本年中を目途に定年延長に向けた制度見直しの成案を得て立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

このことは、地方公務員にも共通する問題であり、本府においても高齢者の能力等を十分活用しながら雇用確保を図るなど適切に取り組んでいく必要がある。また、これらの制度の見直しは給与制度も含めた採用から退職に至るまでの人事管理全体に影響を及ぼす問題でもあり、本府においても、国の動向を注視しつつ、適切に検討を進めていく必要がある。

### **(3) 公務員制度改革**

国における公務員制度改革については、国家公務員法の改正により、能力・実績主義の導入等が定められたほか、改革の基本方針等を定めた国家公務員制度改革基本法（基本法）が制定され、同法に掲げる改革の全体像及び実現までのスケジュールを示した工程表が定められたところである。

そうした中、本府においては、平成18年度から、職務・職責や勤務実績に応じた適切な処遇を図るための給与構造の改革を行ったところであり、この制度の下で、職員の能力・意欲の向上と組織の活性化につながる人事評価制度を早期に確立する必要がある。

国家公務員の労働基本権の在り方については、基本法に基づき国民に開かれた自律的労使関係制度の措置に向けて検討が進められており、地方公務員の労働基本権の在り方も、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。人事院においても、その問題の基本的な論点を整理・提示し、労働基本権制約の程度等に応じた4つのパターンが示されたところである。

今後とも、直接又は間接に府民生活に大きな影響を及ぼす可能性がある公務員制度の在り方について、国における検討状況を注視しながら、引き続き、調査・研究を行っていく必要がある。

## **III 給与勧告実施の要請等**

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

この仕組みは、長期的視点から見ると、地方分権が進展する中で、府民視点に立った良質な公務サービスを提供するために行政の各分野において真摯に職務に精励している職員に対し、府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準

を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、志気高揚につながるものであり、効率的な行政運営に資するものである。また、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定にも寄与するものである。

本年の勧告は、民間の厳しい情勢を反映して、昨年を引き続き、公民の給与較差を解消するための月例給の引下げに加え、期末・勤勉手当の支給月数を引き下げる内容となったところであるが、このような報告及び勧告の制度が果たしている役割等に深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

また、本府においては、厳しい財政状況等を踏まえ、管理職員に対する給与抑制措置が平成11年11月から継続されているが、職員の給与は本来、給与決定の原則によって決定されるべきものであり、引き続き関係者の努力を望むものである。

本委員会は、今後とも、職員が誇りと志をもって生き生きと職務に従事できるよう、人事行政の公正性の確保及び労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立的・専門的機関として、更なる努力を重ねることとする。