

共同実施だより Vol.15

第 11 支部共同実施

「職員の給与等に関する報告書及び勧告」(写) について

静岡県人事委員会から、10月2日、県議会および知事に対し行われた職員の給与に関する報告及び勧告について、その写し(冊子)が各校に届きましたので、ここにその内容を抜粋します。冊子をお読みにになりたい方は連絡ください。

平成18年10月2日

静岡県議会議長 芦川清司様
静岡県知事 石川嘉延様

静岡県人事委員会委員長 井口賢明

職員の給与等に関する報告及び勧告

静岡県人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について以下のとおり報告し、併せて給与の改定について勧告します。

勧 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する諸条例を改正することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 管理職手当について

管理職手当の額は、職務の級における最高の号給の給料月額額の100分の25を超えてはならないこと。

(2) 扶養手当について

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あ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。

2 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。

1 給与について

1 公民の給与較差に基づく給与改定

本年は、前記の報告で示したとおり、公民給与のより精確な比較を実現し、地域の民間給与を適正に職員給与に反映させるために、国と同様、公民比較方法の見直しを実施した。

この比較方法を見直した上で職員と民間企業従業員の給与を比較したところ、月例給においては、職員給与が民間給与を22円（0.005%）上回っていることが判明した。本委員会としては、公民較差が極めて小さく、給料表改定が困難であること、諸手当についても公民の支給状況がほぼ見合っていること等の状況を総合的に検討した結果、月例給の改定は見送ることが適切であると判断した。

一方、特別給においては、月例給の比較方法との均衡を考慮して、比較対象とする企業規模の見直しを行った結果、民間の特別給の年間支給割合が公務の年間支給月数と均衡していることから、本年は改定を見送ることとした。

2 給与構造改革の着実な推進

本委員会は、昨年、給与決定における年功的要素を抑制し、職務・職責を基本に勤務実績を的確に反映した給与システムを構築するため、給料表、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革を平成18年度から実施することを報告した。

この給与構造改革は、平均4.8%の給料表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、構造改革により生じる給与原資を基に地域手当の導入を図ることとしている。

また、給与への勤務実績反映の促進として、勤務成績に基づく昇給制度を平成18年度から導入している。なお、昇給、勤続手当における勤務成績の判定に係る改善措置の活用は、それぞれの任命権者における評価制度の整備状況に応じて順次実施することとしており、任命権者の実施に向けた取組みが進展することを期待しているところである。

(1) 地域手当支給割合の改定

本県職員の適切な給与水準の確保については、給与構造改革による経過措置期間中を含め、これまでどおり民間準拠を基本として、公民の均衡を図る必要があることは昨年の報告において言及したところである。この観点から、地域手当の支給割合についても、公民較差の状況、給与構造改革の制度移行状況等を考慮して、検討することが必要である。

県内在勤者に係る平成19年度の支給割合については、来年4月における職員の分布状況や給与への変動要因などを考慮した結果、支給割合の引き上げに要する原資が生じる可能性が少ないことから、現行の支給割合である全県一律4%を据え置くこととする。

なお、県外支給地域にあつては、地域手当の徴地ごとに人事委員会規則で定める暫定的支給割合とすることとされているが、国家公務員に適用される支給割合を踏まえ、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次のとおりとする。

平成19年度の地域手当の徴地別支給割合

徴地	支給地域	支給割合
1 徴地	東京都特別区	14%
2 徴地	大阪市	12% (医師等に係る地域手当の特別措置を含む。)

(2) 管理職手当の定額化

管理職手当については、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、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、給料表別・職務の級別・管理職手当の支給割合別の定額制とする。

了 手当額

行政職給料表が適用される職員の手当額については、国家公務員における俸給の特別調整額の定額化の考え方を考慮して、各職務の級ごとに算定基礎号給を特定し、その給料月額に支給割合を乗じて得た額とする。
行政職給料表以外の給料表が適用される職員の手当額については、行政職

給料表との均衡を考慮して定める号給に相当する給料月額を基礎として算定する。

イ 実施時期等

管理職手当の定額化は、平成19年4月1日から実施する。定額化後の管理職手当が平成19年3月31日に受けていた管理職手当に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

定額化に伴い、給与条例に規定する管理職手当の上限について所要の改正を行う。

(3) 扶養手当の改善

民間における家族手当の支給額と職員の扶養手当の現行支給額とを比較すると、配偶者と子2人に係る支給月額についてはほぼ見合うものとなっている。一方で、現行の扶養手当においては、3人目以降の子等の支給月額が5,000円となっており、2人目までの子等が6,000円であるのに対し、1,000円低い額となっている。

3人目以降の子等の手当額は、子を扶養する職員の教育費等の家計負担の実情等を考慮し、これまで公民校差の範囲内で引き上げを図ってきたところである。本委員会としては、今回、少子化対策が我が国全体として取り組まれていることに配慮し、扶養親族である子等のうち3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とし、平成19年4月1日から実施することが適切であると判断した。

3 その他の課題

地方公務員の給与は、地方公務員法に定める給与決定の原則に沿った制度化と運用が図られるべきこととは言ってもなく、県民の納得と支持が得られるものであることが求められており、公務員給与の適正化に関しては、中央においてばかりでなく地方においても議論の的となって、県民の関心も高まっている。こうした中、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な

勤務に対して支給される特殊勤務手当についても、業務の実態や社会情勢の変化に応じた見直しが求められており、本県でも、平成16年度から本年度にかけて、見直しが行われ、12手当が削減されている。

今後とも、社会通念に照らして妥当性・合理性を検証し、県民の視点からも分かりやすい簡素な制度を目指して、不断の点検・適正化に努める必要がある。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 時間外勤務の縮減及び職員の健康管理

本委員会は、時間外勤務の縮減について、その重要性に鑑み、毎年の報告で実効性ある取組みを要請してきたところであり、各任命権者において、粘り強い努力が続けられている。

しかし、全体としては時間外勤務縮減の効果が上がっておらず、特に一部の職場においては、時間外勤務が恒常的になっている状況も見受けられる。このため、職員の健康を維持する観点から、恒常的な長時間勤務をできる限り少なくしていくことが喫緊の課題といえる。

任命権者においては、時間外縮減モデル室の設置、幹部職員による見回り、庁内放送による呼びかけなど、組織全体としての取組みが進められているが、これに併せて、管理監督職員はもちろん、職員一人ひとりの意識改革と日常の努力が求められるところである。

今後とも、特に長時間に及ぶ時間外勤務を行っている所属や職員について個別的に原因を把握し、管理監督職員と職員間において十分なコミュニケーションを図った上で、職員間の協力体制の確保や管理監督職員による事務改善のアドバイスを行うなど、引き続き実効性のある対策を講ずることが望まれる。

近年の複雑・多様化する県民のニーズに迅速・的確にこたえるため、職員の受けるストレスはますます増大してきている。

こうした状況の中、心のバランスを崩し、療養等のため長期に職場を離れる者が増加傾向にある。特に、療養者中に占める30代の職員の増加は、組織の活力の低下につながるものであることから、改めて職場全体の問題としてメンタルヘルズ対策に一層真剣に取り組む必要がある。

そのためには、実態の分析が重要であり、任命権者により分析を進め、この分析結果を基に、予防、早期発見、早期対応、円滑な職場復帰と再発防止に努める

など、実効あるメンタルヘルス対策を講じていく必要がある。

また、すべての職員が健康でいきいきと職務を遂行することができるよう、生活習慣病の予防など、採用時から職員の生活習慣の改善や健康管理意識の向上につながる健康づくりを支援する対策になお一層取り組んでいく必要がある。

2 男女が共同して働きやすい職場環境づくり

職員が男女を問わず職場において意欲的に能力を発揮し、子育てや介護についてもその役割を果たしていくことは、職員の福祉を増進し、公務効率の向上につながることから、職場全体で対象職員を支援する環境整備がますます重要となつてきている。

特に、子育て支援対策として、昨年度から男性職員に対する育児参加休暇の整備がされるなど制度面の充実が図られているが、休暇・休業制度の中には十分利用されていないものも見受けられる。このため、利用されない原因の把握に努め改善措置を講ずるなど、これらの制度を利用しやすい雰囲気づくりや職員本人の意識改革を進めるとともに、安心して制度を活用することができるよう仕事面のサポート体制を充実させ、県特定事業主行動計画に掲げた数値目標を着実に達成できるよう支援していくことが重要である。

3 育児のための短時間勤務制度等及び自己啓発等休業制度

国においては、少子化対策の一環として、育児のための短時間勤務制度の創設と、それに併せて、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の任期付短時間勤務制度の創設について、人事院による意見の申出があったところである。

育児のための短時間勤務制度及び任期付短時間勤務制度については、育児支援対策の有効な手段と考えられることから、本県においても国の法案の検討状況に応じて速やかな導入を検討する必要がある。

育児のための短時間勤務制度及び任期付短時間勤務制度については、育児支援対策の有効な手段と考えられることから、本県においても国の法案の検討状況に応じて速やかな導入を検討する必要がある。

なお、介護を行う職員に対する短時間勤務制度についても、介護のための現行制度との整合性を考慮の上、今後、研究を進める必要がある。

現在、国において検討されている自己啓発等休業制度については、これまでこの一部について現行の休職制度の中で運用してきたところであるが、自発的な修学や国際貢献活動を通して職員の公務感覚の一層の醸成に資するものと考えられることから、本県においても、国の法案の検討状況に応じて速やかな導入を検討

4 職員の能力開発及び育成

本県では、現在、全国に先駆けて新公共経営(NPM)の手法により、「県民くらし満足度日本一」を目指した果敢を推進している。そのためには、職員に浸透してきた「ひとりI改革運動」の取組みを活かすなど、職員一人ひとりが直面する課題に自律的に取り組み、解決を図ることができる実践的で高い職務遂行能力を備えて、県民本位の生産性の高い行政運営を行うことが必要となっている。

さらに、いわゆる団塊の世代に属する熟練職員の大量退職が見込まれる中で、特に、新規採用職員、若年層の職員については確実な戦力となることが期待されており、早期の実務・実践力の養成が求められている。

このような観点から、今後の職員の能力開発・育成については、まず、確実な実務・実践力の修得に一層の意を用いる必要がある。

他方、分権時代の要を担う行政マンとして、複雑・多様な行政課題に迅速かつ的確に対応するためには、より高度で専門性の高い知識・技術を身につけ、広い視野と先見性、創造性を高める必要がある。国内外への研修制度も含めて、こうした能力を開発するための支援にも力を入れる必要がある。