

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 18 年 10 月

栃木県人事委員会



人委第132号

平成18年10月10日

栃木県議会議長 阿久津 憲二 様

栃木県知事 福田 富一 様

栃木県人事委員会委員長 郡 司 能 熙

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条及び第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、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対して、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

報 告

1 本年の報告及び勧告に当たって

我が国の社会は、人口減少・少子高齢化に伴う人口構造の変化、高度情報化や国際化の進展などにより大きく変化しつつある。また、国内経済においては、回復が中小企業や地域経済にも徐々に浸透しつつあるものの、地域や業種によりばらつきが見られる。

こうした中で、豊かで安心して暮らすことのできる社会を実現するためには、柔軟かつ透明で、高い信頼性を有する社会システムを構築することが重要な課題であり、今後とも継続した取り組みが必要である。

民間企業は、これまでの厳しい経済状況や社会環境の変化を踏まえ、企業戦略の見直しや新たなシステムの導入を積極的に行ってきた。賃金システムにおいても、成果・実績をより重視し、限られた人件費を従業員の職務や成果に応じて適切に配分しようとする賃金制度が浸透してきている。

国においては、年功的な給与上昇要因を抑制し、職務・職責や勤務実績を十分に反映し得る給与システムを構築するため、昨年の人事院勧告において、公務員の人事・給与制度の抜本的な改革を盛り込み、本年度から実施しているところである。

本県においても、昨年の人事委員会勧告において人事院勧告に準じて給与構造を改革することとし、本年度から実施しているところである。また、平成18年度を初年度として5カ年計画で策定された「栃木県行財政改革大綱」に基づき、市町村への権限移譲や業務の民間委託、適切な定員管理等を行い、地方分権型社会にふさわしい簡素で効率的な執行体

制の確立を目指して着実に行政改革を進めるとともに、能力・実績を的確に評価するための人事評価制度を導入することとし、昨年度から「人事評価システム」の試行を行っているところである。

県行政が活力と創意に満ち、公正で効率的な行政運営を進め、県民の期待にこたえていくには、職員の高い倫理観と士気の高揚が重要であり、そのためには、職員の給与等を社会一般の情勢に適応させ、勤労者としての適正な勤務条件を確保していく必要がある。

本委員会は、以上の状況を踏まえ、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例及び栃木県公立学校職員給与条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は次のとおりである。

2 職員の給与の状況

本委員会が、本年4月1日時点で在職する職員について実施した「平成18年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は25,072人（昨年25,153人）であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、事務職及び技術職の7種11給料表の適用を受けている。これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は5,106人で、本年4月におけるその平均給与月額（職員の給与の特例に関する条例（平成18年条例第5号）による減額措置が行われなかった場合の平均給与月額。以下同じ。）は、給料371,057円、扶養手当 11,368円、地域手当384円、その他16,054円、計398,863円（昨年 401,220円）となっている。

また、その平均年齢は43.5歳、男女別構成は男 77.8%、女 22.2%、学歴別構成は大学卒 66.1%、短大卒 8.2%、高校卒 25.5%、中学卒0.2%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の平均給与月額、給料 384,540円、扶養手当 8,879円、地域手当 326円、その他 14,480円、計 408,225円（昨年 409,142円）となっている。

（参考資料 1 職員の給与関係 参照）

3 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業全体の常勤の従業員総数が50人以上で、かつ、事業所の常勤の従業員総数が50人以上である県内民間事業所（822事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出し、115の事業所について「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職給料表適用者とその職務が類似すると認められる事務・技術関係職種の者4,674人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。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た。

また、この実態調査において、本年の春季給与改定の状況、家族手当、住宅手当、特別給の支給状況や雇用調整の実施状況等についても調査を行った。

（参考資料 2 民間の給与関係 参照）

(2) 本年の給与改定の状況

係員に関するベースアップの状況では、別表第1に示すとおり、ベースアップ実施事業所は36.5%、ベースアップ中止事業所は18.2%、ベー

スタウン実施事業所は1.1%、ベースアップの慣行がない事業所が44.2%となっており、課長級についても、係員とほぼ同等の結果となっている。

定期昇給については、別表第2に示すとおり、定期昇給を実施した事業所の割合が、係員において81.6%、課長級においては74.8%となっている。

(3) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.8%となっており、昨年(28.0%)より低下している。具体的な措置内容としては、転籍出向(7.6%)、部門の整理・部門間の配転(6.7%)、採用の停止・抑制(6.2%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(4.8%)、希望退職者の募集(3.0%)、残業の規制(1.7%)、正社員の解雇(0.8%)が実施されており、措置内容の全てにおいて昨年より割合が低下している。

4 職員の給与と民間給与との比較方法の見直し

(1) 見直しに至る経緯

職員の給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、職員においては行政職給料表適用者、民間においては職員の行政職給料表適用者とその職務が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、勤務地域を同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行うものである。このラスパイレス方式による比較は、国と同様、約半世紀にわたる長年の経緯を経て、職員の給与決定方法として定着している。その間、人事院に準じ、昭和39年に比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げたほか、比較職種、比較給与種目、比較における対応関係等について、適宜、見直しを行ってきた。

人事院においては、これまで見直しについて全般的検討を行っていないこと、近年民間企業における人事・組織形態が変化してきていること、国会において比較対象企業の範囲を拡大すべきとの議論が広くなされたこと等を踏まえ、学識経験者の研究会等により、比較方法の検討を行い、官民給与の比較方法の見直しを行った。

本委員会においては、昨年の勧告において、国の動向を見据えながら、職員の給与と民間給与との比較方法の在り方について検討していく必要があると表明したところである。

このような状況を踏まえ、職員の給与と民間給与との比較方法について検討を行った。

(2) 比較方法の見直しの考え方

ア 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、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、民間企業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る。

人事院においては、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、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、本年の職種別民間給与実態調査においては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%の事業所において調査を完了し役職段階別の調査実人員が十分に確保できたこと等を踏まえ、比較対象企業規模については、従来の「100人以上」から「50人以上」としたところである。

これらの状況は、本委員会においても同様であり、結果として本県

の企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても、81.3%の事業所において調査を完了することができた。

これらを踏まえて、人事院に準じ、比較対象企業規模については、従来の「100人以上」から「50人以上」に変更することとした。

イ 比較対象従業員

月例給について公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまでは人事院と同様部下数等の要件を満たすライン職に限定してきたが、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から、公務及び民間企業の双方において人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、人事院に準じ、ライン職の民間役職者の要件を改めるとともに、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対象とすることとした。

ウ 比較における対応関係

月例給の職員の給与と民間給与との比較の対応関係に関し、企業規模50人以上100人未満の民間企業と公務との各役職段階の対応関係については、現在も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、人事院に準じ、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た。

これにより、本年の職員の給与と民間給与との比較における対応関係は、別表第4のとおりとした。

エ 特別給の比較方法

特別給の比較方法については、民間給与の実態調査において、月例給に加えて個人別に年2回の特別給の支給額を調査することが困難であること、民間企業の特別給は同種・同等の比較にはなじまない側面も有していること及びアのとおり月例給の比較において比較対象企業規模を50人以上としたことを踏まえ、人事院に準じ、当面事業所単位で調査を行っている現行の枠組みは維持した上で、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。

5 職員の給与と民間給与との比較

前記の職員の給与と民間給与との比較方法の見直しを行った上で、本年の職員の給与と民間給与との比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、前記の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、職員と民間企業従業員の4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式による精密な比較を行った。

その結果、別表第5に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均2,223円(0.56%)下回っていることが明らかになった。

(2) 特別給(ボーナス)

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支給額は、別表第6に示すとおり、平均給与月額との4.44月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.45月)とおおむね均衡している。

6 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ、全国で0.4%増、宇都宮市で0.2%減となっている。

(参考資料 3 労働経済関係 参照)

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省統計局の家計調査を基礎として算定した宇都宮市(調査対象世帯数94世帯)における本年4月の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169,453円(前年同月比6.4%増)、203,933円(前年同月比8.4%増)及び238,416円(前年同月比9.8%増)

となっている。

(参考資料 4 生計費関係 参照)

7 国及び他の都道府県との比較

総務省の平成17年地方公務員給与実態調査によると、本県職員の行政職給料表適用者と国家公務員の行政職俸給表(一)適用者との給与水準を比較した本県のラスパイレス指数は、100.8であり、また、同実態調査を基に本県を基準として他の都道府県の給与水準と比較した結果は、別表第7に示すとおりである。

8 人事院の給与勧告等の要旨

人事院は、去る8月8日、比較対象企業規模、比較対象従業員、比較における対応関係、特別給の比較方法に関して、官民給与の比較方法の見直しを行った上で、官民給与の比較を行った結果、月例給と特別給の双方において官民が均衡しているため、水準改定は行わないが、給与構造の改革については、計画的かつ着実に実施していく必要があるとして、国会及び内閣に対し、報告及び勧告を行った。その主なものは、次のとおりである。

〔給与の改定〕

比較方法の見直しを行った上で官民給与の比較を行った結果、月例給及び特別給の改定を見送ることが適切であると判断した。

なお、特殊勤務手当について、引き続き手当ごとの業務の実態等を精査し、所要の見直しを図るための検討を進めることとする。

〔給与構造の改革〕

(平成19年度において実施する事項)

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、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%引き上げる。

(2) 広域異動手当の新設

広域的な転勤のある民間企業（他県に支店のある企業）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高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対する手当を新設する。

官署を異にする異動を行った職員のうち、60km以上に及ぶ官署を異にする異動を行った一定の職員について支給する。

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区分に応じ3%、6%を乗じて得た額とし、原則3年以内の期間支給する。

広域異動手当の支給される職員に、地域手当等が支給される場合には、必要な調整措置を行う。

(3) 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・特別調整額の区分別の定額制に移行することとし、その実施にあたっては、定額化後の俸給の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた俸給の特別調整額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。

(4) 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必要な準備を進める。

〈その他の改革〉

少子化対策が我が国全体で取り組まれていることに配慮し、3人目以降

の子等の支給月額を引き上げ、2人目の子等の額と同額とすることとし、給与構造の改革とあわせて平成19年4月1日から実施することとする。

〔公務員人事管理に関する報告〕

(1) 人事院の基本認識

ア 今後の公務・公務員の役割

公務は、国民生活を支える社会的基盤であり、今後とも、高い質を維持しながら安定的に運営される必要がある。

このため、公務を担う公務員については、公務に対する魅力の減少等による志望者層の変化が懸念される中、その質の低下を招くことなく、多様で有為の人材の確保・育成が重要である。高い倫理観と市民感覚を備えた行政の専門家集団として、誇りと志をもって公務に従事できる環境を整備することが人事行政に課せられた課題である。

また、定員の純減や職員の配置転換等を円滑に実施する上でも、公正の確保や職員の利益保護への留意が重要である。

イ 公務員人事管理の向かうべき方向

雇用の流動化が進んでいくと考えられる中、公務においても、外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、行政の専門家として確保・育成・活用していくことが引き続き基本となる。

キャリアシステムについては、現状に対する批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討していく必要がある。現在のシステムにおいても、節目節目の厳正な選抜と、採用試験の種類にとらわれない人材登用が必要である。

また、従来専らジェネラリストとしての育成に重点が置かれてきたが、特定分野の高度専門職など、業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成が重要である。

公務においても、仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意

向にも配慮した、多様な勤務形態を用意するなど勤務環境の整備が重要である。

退職管理については、早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要である。あわせて、退職後を含めて生涯設計の在り方について幅広い検討が必要である。

(2) 主な課題と具体的方向

ア 能力・実績に基づく人事管理

(ア) 新たな人事評価制度については、体系的な制度の着実な実現に向けて、対象となる職位や職種等を拡大するなど段階的に試行を拡充していくことが肝要である。

(イ) 昨年改定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を基に、引き続き女性職員の採用・登用の拡大や女性職員が働きやすい職場づくりに取り組む。

(ウ) 分限制度の適切な運用がなされるよう、手続きや留意点等の対応措置についての指針を早急に作成する。

イ 多様な有為の人材の確保

(ア) 公務への人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変容が看過できない状況にあり、こうした状況を踏まえた人材確保の在り方について、強い問題意識を持って幅広く検討を行う。

(イ) 公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を採用できるよう、新たな経験者採用システムを、本年秋を目途に実施できるよう取組みを進める。

(ウ) 官民人事交流の拡大が重要である。日本経済団体連合会等と連携しつつ、各府省・民間企業の交流希望の把握・仲介等の環境整備を図る。

ウ 勤務環境の整備

(ア) 育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務をすることができる

育児のための短時間勤務の制度や、自ら職務を離れての大学院等における修学又は国際貢献活動への参加を希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ職務に従事しないことを認める自己啓発等休業の制度の創設について、勧告と併せ意見の申出を行う。

- (イ) 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組みを推進する。職員の週所定勤務時間については、引き続き検討する。
- (ウ) これまで人事院が講じてきた心の健康づくりのための措置を踏まえ、各府省において、職員及び管理者の啓発に一層取り組むとともに、相談の窓口の設置や専門医の確保を図る必要がある。人事院としても、各府省が共同で活用できる相談室の利用の促進及び拡充に努める等、引き続き心の健康づくり対策を推進する。

エ 退職管理

- (ア) 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用する。職員の能力を活用した再就職については「公正な人材活用システム」により公正・透明な形で一層推進する。

早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化する。専門スタッフ職俸給表については、引き続き検討する。

- (イ) 内閣からの要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査を実施している。結果がまとまり次第、人事院としての見解を表明する。

9 む す び

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明し、給与勧告どおり実施されるよう要請するものである。

【職員の給与】

職員の給与については、民間における給与改定等の状況、職員の給与と民間給与との較差、物価及び生計費の状況、さらに国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案すると、次のような措置を講じる必要がある。

(1) 月例給

本県は、給与構造改革により、人事院勧告に準じた給料表を導入するとともに、民間の賃金水準を基礎とし、物価等も考慮した地域手当を導入したところである。したがって、給料表については、人事院勧告に準じ、改定を行わないが、地域手当については、本年4月分の月例給において、職員が民間を2,223円（0.56%）下回ったことを踏まえ、栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を0.5%に改定し、平成18年4月1日から実施する。

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数はおおむね均衡していることから、改定を行わないこととする。

【給与構造の改革】

本委員会は、昨年の勧告時において、年功的な給料構造の見直し、勤務実績に応じた給与制度等を柱とする給与制度全般にわたる改革を行うこととし、平成18年度から実施する措置については勧告を行ったところである。

本年については、給料の特別調整額等について、人事院勧告に準じ、見直しを実施することとする。

また、近年、民間企業では、成果や実績をより重視する賃金制度が浸透してきている。人事院においては、新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成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必要な準備を進めると表明したところである。

本県においては、昨年から引き続き「人事評価システム」の試行が行われており、その成果を活用しながら、勤務実績の給与への反映について、一層積極的な取組みを進めることが必要である。

(平成19年度において実施する事項)

(1) 地域手当の支給割合の改定

東京都特別区を支給地域とする地域手当及び医師又は歯科医師の地域手当についての平成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、人事院勧告に準じて引き上げる。

(2) 給料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、人事院勧告に準じ、給料表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制とする。

ア 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、人事院勧告に準じた号給の給料月額に、給料の特別調整額の区分ごとの支給割合と同率の算定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、同給料表において用いる号給に相当する号給の給料月額を基礎として算定する。

イ 実施時期等

給料の特別調整額の定額化は、平成19年4月1日から実施する。定額化後の給料の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた給料の特別調整額（職員の給与の特例に関する条例（平成18年条例第5号）による減額措置が行われなかった場合の額）に達しない職員に対しては、人事院勧告に準じ、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、給料の特別調整額の上限について所要の改定を行う。

現行の扶養手当について、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、人事院勧告に準じ、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することとし、給与構造の改革の実施とあわせて平成19年4月1日から実施することとする。

【公務運営に関する課題】

(1) 公務員倫理の徹底

公務員倫理の徹底の必要性については、これまでも繰り返し言及してきたが、遺憾ながら職員の不祥事は後を絶つことなく発生している状況にある。

県民から信託された公務を遂行すべき職員が、公務内外において不祥事を引き起こすことは、たとえそれが極一部の者であったとしても県政運営の基礎をなす県民の信頼を著しく損なうことにつながる。

職場の管理者にあっては、部下職員一人ひとりに対し、高い倫理観をもって自らの執務態度や私生活を律するよう、注意を促していくことが必要である。

職員一人ひとりにあっては、公に職を奉ずるという自らの立場を再認識し、県民の信頼を喪失することのないよう日々留意する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と子育て等の両立支援

急速な社会の少子化の流れを変えていくためには、仕事と子育ての両立を支援する勤務環境を整備していくことが肝要である。

本県は、「栃木県庁子育て応援行動計画」に基づく両立支援策として、育児のための休暇制度を拡充するとともに、育児休業に伴う代替要員の確保に努めるなどしてきたが、昨年度は、職員のための子育て応援ハンドブックを作成し、各種休暇・休業制度の概要を紹介するなど制度の周知に努めたところである。

今後は、各職場における制度運用の実態を踏まえ、職員が、男女の別を問わず、制度を気兼ねなく利用することができるよう、勤務環境の整備を一層進めていく必要がある。また、人事院は、現行の育児等のための早出遅出勤務の制度に加え、職員が職務から完全離脱することなく育児をすることを可能とする、育児のための短時間勤務の制度の導入等について、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出をしたところであり、本県としても、これらの制度について、国の動向等を積極的に把握するなど、十分な検討を進める必要があると考える。

なお、仕事との両立支援に関して人事院は、行政課題の複雑・高度化に対応するとともに、主体的な国際貢献を支援するため、職員の仕事と自発的能力開発との両立に配慮した自己啓発等休業制度の導入についても意見の申出をしたところである。本県としては、この制度についても、国の動向等を踏まえ、検討していくことが必要であると考ええる。

イ 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、任命権者において「目安時間制度」等の取組を継続的に実施しているところであるが、多様な行政ニーズ

に迅速・的確に対応しなければならないという執務上の要請もあり、容易には縮減し得ない状況にある。

しかし、過度の超過勤務には、公務能率や勤務意欲を低下させ、ひいては、職員の心身の健康や家庭生活の充実を阻害する懸念もある。

超過勤務の縮減に向けて、引き続き、職員各自は、その縮減の意識を持ち、より効率的な事務処理の励行に努め、職場の管理者は、部下職員を早めに帰宅させるようにするとともに、必要に応じ事務分担を見直すなどして、計画的な事務の進行管理に努める必要がある。また、任命権者は、引き続き、事業規模や事務の難易度に応じた適正な職員配置に努める必要がある。

なお、所定勤務時間については、国の動向や民間の情勢を踏まえ、必要な検討を、本県としても進めていくことが必要であるとする。

ウ 計画的な年次休暇の取得

年次休暇の計画的取得は、職員の心身のリフレッシュや、家庭・地域における生活の充実に寄与し、ひいては、公務能率の向上に資するものである。とりわけ、職場を挙げての計画的休暇取得の促進は、仕事と子育ての両立をバックアップすることにもつながるものである。

したがって、職場の管理者においては、職場を挙げての年次休暇の計画的取得の促進など、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努める必要がある。

エ メンタルヘルス対策

職員が日々生き生きと職務に従事するためには、1日の3分の1は過ごすことになる職場環境が快適なものであることが重要である。

しかし、職場における人間関係、事務の複雑・多様化、事務量の増加等の中にあって、心の病により長期の休暇・休職に至る職員が増加している。

職場の管理者にあっては、職員の性格や仕事ぶりを把握し、職員

が過度にストレスを蓄積しないように配慮するなど、日ごろから心の健康管理に努める必要がある。また、職員の心身の変調については、早期発見・早期対応に努める必要がある。

(3) 人材の育成・活用

ア 人事評価制度の整備

公務を取り巻く状況変化の中で、行政運営の効率化を図っていくには、能力・実績に基づく人事管理を進める必要があり、そのためには職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価することが基本となる。

任命権者においては、平成17年度から人材育成策の一環として人事評価システムの試行を行っているが、今後、試行結果について十分に検証し、実施に向けた検討を進めていくことが必要である。さらに、任用・人事配置、給与上の処遇等に反映させ得る人事評価システムとなるためには、職員の理解と納得が得られるような公平で客観的かつ透明性の高い評価制度となることが重要であり、引き続き人事評価制度の信頼性を高め、実効性のあるシステムとして運用できるよう努めていく必要がある。

イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

女性職員の比率は、若手・中堅職員において年々高まり、それに伴って、職域の拡大が進み、県行政の各所で重要な位置を占めつつあり、女性職員にはその責務の重要性についての自覚をもって職務を遂行することが期待されているところである。

県民の多様なニーズにこたえ、豊かで活力ある男女共同参画社会を実現するためには、県政の担い手として多くの女性が参画することが大変重要である。来年4月に改正「男女雇用機会均等法」が施行される社会情勢等も踏まえ、任命権者にあっては引き続き、セクシュアル・ハラスメント防止対策や仕事と家庭の両立支援策を講じるなど、女

性職員が十分に能力を発揮できる環境を整備するとともに、女性職員の計画的な育成と有為な人材の積極的な登用に努めていくことが必要である。

ウ 人事交流の推進

本県においては、幅広い視野や柔軟な思考力の養成、高度な専門知識の習得などの観点から、民間企業や国その他の公的団体への派遣、県内市町村との交流などを進めている。本県とは別の組織風土に触れ、本県にはない様々な業務を体験できるこうした取組みは、新たな地方分権時代を迎えて、広域的・専門的な行政課題に的確に対応できる人材を育成するためには効果的な手段であり、今後も継続して推進していくことが必要と考える。

エ 多様な有為の人材の確保

(ア) 経験者採用システムの検討

近年、県職員採用試験の受験者が減少傾向にある中において、複雑・高度化する行政課題に対応できる有為の人材を確保するためには、従来の新規学卒者を中心とした年齢層からの採用に限定せず、民間企業等での経験を積んだ、別の年齢層からの採用も考えていく必要がある。

このため、今後は、経験者採用システムの導入について、本委員会と任命権者との間で、採用時の能力実証の方法や採用後の処遇を含めた様々な面から検討を進めていく必要がある。

(イ) 任期付職員・任期付研究員制度の活用

時限的に専門的な知識や経験を必要とする業務については、多様な人材の活用、あるいは、効率的な公務運営の推進の観点から、任期付職員・任期付研究員の制度を今後、より一層、有効に活用するように努めていく必要がある。

オ 再任用制度の積極的な運用

今後、組織の中核を担ってきた経験豊富な職員が多数定年退職することなどにより、組織としての職務遂行に影響を及ぼす事態が懸念される一方、再任用を希望する者の増加が予想される。

このため、任命権者にあっては、公務能率の維持・向上や人材活用の視点を踏まえながら、再任用制度の積極的な運用について、再任用短時間勤務制度の活用も含めて、検討を進める必要がある。

【給与勧告実施の要請】

昨今、社会情勢の変化を反映して、県行政に対する県民の要望はますます複雑・多様化する傾向にある。

このような状況の下、県行政が限られた財源や人的資源を最大限に活用し、県民の期待に的確にこたえ、県政を円滑に運営していくためには、職員が高い士気と勤労意欲をもって、日々の職務に専念することが重要であるとともに、県政運営に有為な人材を確保できるよう、時代の要請に応じた職員の処遇を改善するなど、社会の情勢に適応した勤務環境を整えていく必要がある。

今回の勧告においては、職員の給与と民間給与との比較方法の見直しを実施したところである。これは、職員の給与と民間給与との精確な比較を実現し、民間給与をより適正に職員の給与に反映させるために行ったものである。職員においては、その趣旨を理解され、県民の期待にこたえられるよう、なお一層職務に精励することを期待する。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている職員の労働基本権制約の代償措置としての役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ 慣行なし
係員	36.5	18.2	1.1	44.2
課長級	35.7	15.2	1.3	47.8

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給						定期昇給 制度なし
	制度あり	定期昇給 実施	増額	減額	変化なし	定期昇給 停止	
係員	87.1	81.6	39.2	10.8	31.6	5.5	12.9
課長級	78.4	74.8	36.7	9.8	28.3	3.6	21.6

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

雇用調整措置を実施する事業所の割合		19.8
項目		実施事業所割合(複数回答)
採用の停止・抑制		6.2
部門の整理・部門間の配転		6.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換		4.8
転籍出向		7.6
一時帰休・休業		—
残業の規制		1.7
希望退職者の募集		3.0
正社員の解雇		0.8
賃金のカット		—
雇用調整措置を実施しない事業所の割合		80.2

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

別表第4 職員の給与と民間給与との比較における対応関係

職 層	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
部 長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
課 長	課長		
課長補佐	課長代理	課長	課長
係 長	係長	課長代理	課長代理
主 任	主任	係長	係長
主事・技師	係員	主任、係員	主任、係員

別表第5 職員の給与と民間給与との較差

民間給与	402,668円 (A)
職員の給与	400,445円 (B)
較差 (A) - (B)	2,223円 (0.56%)

- (注) 1 職員、民間従業員ともに本年度の新規採用者は含まれていない。
 2 職員給与の額は、給料のほか、扶養手当、住居手当、寒冷地手当、管理職手当（職員の給与の特例に関する条例（平成18年条例第5号）による減額措置が行われなかった場合の額）等を含んだ額であり、民間従業員給与の額は、きまって支給する給与の額から通勤手当、時間外手当を除いた額である。

別表第6 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	358,934 円
	上半期 (A2)	363,339
特別給の支給額	下半期 (B1)	805,967 円
	上半期 (B2)	795,556
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B1}{A1}$)	2.25 月分
	上半期 ($\frac{B2}{A2}$)	2.19
	年間	4.44 月分

(注) 下半期とは平成17年8月から平成18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。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別表第7 他の都道府県との給与水準の比較 (本県=100)

給与水準指数	都道府県数
101 以上	3
99 以上 101 未満	19
99 未満	24

(注) 給与水準指数は、本県の職員構成を基準としてラスパイレ方式により算出した指数である。

別紙第2

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について次のとおり措置することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 給料の特別調整額について

給料の特別調整額の月額、職務の級における最高の号給の給料月額
の100分の25（栃木県公立学校職員給与条例の適用を受ける職員にあつ
ては、100分の16）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。

3 経過措置

この改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。