

# 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24年10月

鳥取県人事委員会



平成24年10月9日

鳥取県議会議長 伊藤美都夫 様  
鳥取県知事 平井伸治 様

鳥取県人事委員会委員長 曾我紀厚

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（昭和25年法律第261号）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のとおり勧告するとともに、人事管理について別紙第3のとおり報告しま  
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（昭和25年法律第261号）第14条第1項に、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。また、給与について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（昭和26年鳥取県条例第3号）の適用を受けている職員数は10,259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、医療職及び海事職の6種9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、表1のとおりである。（参考資料第1表から第3表まで）

表1 給与の支給状況等（本年4月）

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,259人	3,235人
平 均 年 齢		43.3歳	42.5歳
平 均 経 験 年 数		21.1年	20.6年
平均給与月額	給 料	347,468円	312,783円
	扶 養 手 当	9,556円	10,029円
	地 域 手 当	349円	622円
	住 居 手 当	4,547円	5,512円
	その他の手当	9,995円	9,064円
	合 計	371,915円	338,010円

(注) 1 「給料」には、「給与構造改革における経過措置額の廃止と給料表構造の是正に伴う経過措置額」及び「教職調整額」を含む。

2 再任用職員は、含まれていない。

## 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の比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の194事業所のうち、137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。

「職種別民間給与実態調査」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と協力を得て、96.4%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く精確に県内の民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

県内の民間事業所における給与改定については、表2のとおり、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21.6%と昨年(23.2%)に比べて減少している。ベースアップを中止した事業所の割合は昨年(25.0%)に比べて減少しているものの、依然として17.1%の事業所がベースアップを中止している。また、ベースダウンとした事業所の割合は、1.4%と昨年(0.8%)に比べて増加している。(参考資料第17表)

表2 給与改定の実施状況の推移

項目	平成22年	平成23年	平成24年
ベースアップ実施	19.1%	23.2%	21.6%
ベースアップ中止	32.5%	25.0%	17.1%
ベースダウン	2.6%	0.8%	1.4%

(注) 1 係員における状況である。  
2 ベースアップの慣行がない事業所があるため、合計が100%にはならない。

県内の民間事業所における定期昇給の実施状況については、表2-2のとおり、従業員に対して定期昇給を実施した事業所の割合は79.0%であり、うち昇給額を減額した事業所の割合は15.1%と昨年(7.0%)に比べて大きく増加している。(参考資料第18表)

表2-2 定期昇給の実施状況の推移

項目	平成22年	平成23年	平成24年
定期昇給実施	80.0%	78.7%	79.0%
昇給額の増	36.8%	24.0%	26.9%
昇給額の減	6.2%	7.0%	15.1%
変化なし	37.0%	47.7%	37.0%
定期昇給停止	3.1%	4.5%	5.5%

(注) 1 係員における状況である。  
2 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。  
3 定期昇給制度がない事業所があるため、合計が100%にはならない。

雇用調整等の実施状況をみると、表3のとおり、本年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は26.5%であり、昨年(29.8%)より減少しているものの、ここ数年見られなかった正社員の解雇を実施した事業所の割合が、1.7%となっている。(参考資料第26表)

表3 雇用調整等の実施状況の推移

項目	平成22年	平成23年	平成24年
採用の停止・抑制	26.9%	16.4%	12.1%
一時帰休・休業	9.2%	10.0%	6.8%
残業の規制	15.2%	5.9%	6.6%
正社員の解雇	—	—	1.7%
計	40.0%	29.8%	26.5%

(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。

## (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・技術関係職種のもの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、年齢及び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、年齢及び学歴)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、より精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比較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適当である。

### イ 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、職員と民間事業所の従業員の額をラスパイレス方式により比較したところ、表4のとおり民間事業所従業員の額が職員の額を6,036円(1.78%)下回る結果となった。(参考資料第16表)

表4 月例給の比較

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24年4月分)	333,111円	339,147円	△6,036円 (△1.78%)

- (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、職員は更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3,130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。

(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、表5のとおり所定内給与月額の3.84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3.90月分を0.06月分下回る結果となった。(参考資料第22表)

表5 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)
特 別 給 (平成23年8月～24年7月)	3.84月分	3.90月分	△0.06月分

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（昭和25年法律第95号）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11種17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。

人事院が行った平成24年国家公務員給与等実態調査によると、本年4月における給与の支給状況等は、表6のとおりである。

なお、国家公務員については、我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、本年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられている。これにより、俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、俸給の特別調整額（管理職手当）については一律10%、期末手当及び勤勉手当（特別給）については一律9.77%、それぞれ減額して支給されている。

表6 国家公務員の給与の支給状況等

区 分		全 職 員	左のうち行政職俸給表(一)適用職員
職 員 数		257,478人	140,981人
平 均 年 齢		42.8歳	42.8歳
平 均 経 験 年 数		21.4年	21.2年
平均給与月額	俸 給	317,013円 (342,168円)	304,944円 (329,917円)
	扶 養 手 当	12,313円	12,260円
	地 域 手 当 等	33,433円 ( 36,078円)	33,637円 ( 36,337円)
	住 居 手 当	3,751円	4,001円
	そ の 他 の 手 当	16,290円 ( 17,435円)	18,064円 ( 19,274円)
	合 計	382,800円 (411,745円)	372,906円 (401,789円)

(注) 1 平均給与月額欄中 ( ) 内は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の額である。

2 俸給には、俸給の調整額及び給与構造改革における経過措置額を含む。

3 地域手当等には、広域異動手当及び研究員調整手当を含む。

## (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・給料月額を学歴別及び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94.0となっている。

なお、本年の国公ラスパイレス指数は、国の給与改定・臨時特例法に基づく給与減額措置の影響により、昨年を大きく上回ることが見込まれる。ただし、当該措置による減額前の額で比較した場合には、昨年の公民較差に基づく改定率を勘案すれば、国公ラスパイレス指数における国との乖離は拡大するものと見込まれる。

表7 国公ラスパイレス指数

年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年
国公ラスパイレス指数	97.3	98.8	95.3	94.8	94.0

(注) 平成19年までの本県の給料は、減額措置後の額で比較している。

## (3) 人事院勧告等の内容

人事院においては、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の

全国の約50,200の民間事業所のうちから、無作為抽出した約11,100の事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施した。その結果、本年4月に支給された国家公務員の給与は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の額で比較すると民間事業所従業員の給与を273円（0.07%）上回っているが、公民較差が小さく、概ね均衡したものとなっていること、一方、当該措置による減額後の額で比較すると民間事業所従業員の給与を28,610円（7.67%）下回っていること、また、特別給の年間支給月数については、国家公務員（3.95月分）と民間事業所従業員（3.94月分）とが均衡していることが判明したとして、本年8月8日、衆議院及び参議院の両議長並びに内閣総理大臣に対して職員の給与等に関する報告・勧告を行った。また、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しについても、併せて報告・勧告を行った。

その概要は、別添のとおりである。（参考資料5）

#### 4 他の都道府県等の職員の給与の状況

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

本年の給与改定については、これまでに勧告のあった都道府県等の状況を見ると、概ねそれぞれの地域の実態を反映したものとなっている。

#### 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、表8のとおりである。（参考資料第29表）

表8 鳥取市の標準生計費（本年4月）

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	106,550円	157,550円	179,390円	201,240円	223,190円

#### 6 その他の事情

最近の我が国全体の経済・雇用情勢をみると、景気は、世界景気の減速等を背景として、回復の動きに足踏みがみられる。

先行きについては、当面は弱めの動きも見込まれるものの、復興需要が引き続き発現するなかで、海外経済の状況が改善するにつれ、再び景気回復へ向かうことが期待される。ただし、欧州政府債務危機を巡る不確実性が依然として高いなかで、世界景気のさらなる下振れや金融資本市場の変動が、我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、収益や所得の動向、デ



フレの影響等にも注意が必要である。(注1)

本県の状況をみると、雇用面では平成23年末頃から一部で持ち直しの動きも見られたが、各指標が横ばい圏内で一進一退を続けてきた。足元では、生産活動の不振などが響き、新規求人倍率が前月から大幅に低下し、有効求人倍率も3か月ぶりに0.7倍を割り込むなど、依然厳しい状況が続く。(注2)

(注) 1 出典：内閣府 平成24年9月 「月例経済報告」

2 出典：鳥取県企画部統計課 平成24年10月 「鳥取県の経済動向」

## 7 職員の給与に関する勧告に当たっての考え方

### (1) 給与改定の考え方

これまで、本委員会では、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、国及び他の地方公共団体の動向も見ながら、県内経済の厳しい情勢が続く中で納税者の理解と納得を得るため、職種別民間給与実態調査に表れた地域の民間事業所従業員の給与水準を、より適切に反映させるよう努めてきたところである。

月例給については、本年の給与構造改革における経過措置額の廃止その他の給与制度に係る全国でも先進的な見直しを行ってきた結果、独自の給与削減を行っている地方公共団体を含めても、本県給与は引き続きほぼ全国最低水準にあるが、本年4月時点における民間事業所従業員の給与は、県職員の給与を6,036円(1.78%)下回っており、月例給の引下げを勧告した昨年との状況と比べても公民較差が広がっている。以上のことから、民間事業所従業員の給与水準に合わせ、本年も月例給を引き下げることが適当であると判断した。

特別給については、民間事業所で支払われた賞与等の特別給が昨年よりも下回り、県職員の期末手当及び勤勉手当を年間支給月数で0.06月分下回っているが、本県の現行の支給月数は、本年改定を行わなかった国の支給月数を下回り、全国や県内市町村と比べて見ても低い水準にあることなどを総合的に判断した結果、本年は特別給を据え置くことが適当であると判断した。

なお、国は本年から給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を行っており、地方公務員法第24条第3項の規定の趣旨を踏まえ、本年の給与改定に当たり本県でこの点を考慮するか検討したところである。その結果、本県では、近年、納税者である県民の理解と納得の観点から、職種別民間給与実態調査に表れた地域の民間事業所従業員の給与実態を重視した給与勧告を行ってきたこと、国の当該措置は公民較差の解消を目的としない、2年間の暫定的な特例措置であることなどを勘案し、特段の考慮はしないこととした。

本県経済は厳しい情勢が続いており、これを反映して本県職員の給与は

国家公務員、他の都道府県職員又は県内市町村職員と比べて低い水準となっているところであるが、このような中であっても、本県職員の多くは、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精励している。

県議会及び知事におかれては、人事委員会制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。

## (2) 改定の内容

### ア 給料表等

月例給については、本年の公民較差△6,036円（△1.78%）を解消することが適当であると判断し、これに見合うよう月例給等の引下げを行うこととする。

まず、給料表については、全給料表・全号給について、現在の給料月額1.8%の引下げ改定を行うこととする。ただし、医療職給料表(1)については、医師の人材確保への影響が懸念されることから、引下げ改定は行わないこととする。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行うとともに、平成23年4月実施の研究職給料表の改定に伴う経過措置額、平成24年4月実施の給与構造改革における経過措置額の廃止に伴う経過措置額及び管理職手当についても、同様に引下げを行うこととする。

### イ 実施時期

改定は、平成25年1月1日から実施することとする。

## 8 給与制度等の見直し

### (1) 公民給与の比較方法（役職対応関係）の見直しについて

昨年の本委員会の報告の中で述べた公民給与の比較方法(役職対応関係)の見直しについてであるが、本委員会としては、人事院の官民比較における対応関係の見直しの検討状況を注視し、かつ、職員団体及び任命権者の意見も聴きながら、引き続き慎重に検討していくこととしていたところである。

しかし、本年の人事院の給与報告において、官民比較における対応関係の見直しは、来年度から措置することを念頭に引き続き検討することとされており、本年も成案となっていない。

よって、本委員会としては、昨年同様、現行の役職対応関係は変更しないで公民の給与較差を算定することとし、引き続き人事院の検討状況を注視すると共に、職員団体及び任命権者の意見も聴きながら慎重に検討していくこととした。

## (2) 教育職給料表の一本化について

教育職給料表の一本化については、昨年の本委員会の報告の中で、教育委員会がより一層の主体性を持ち、課題解消に向け精力的に幅広く検討する努力をすべきことを述べたところである。

本委員会としては、早急に一本化すべきとの考えに変わりはないものの、教育委員会としても、一本化を図るべきとの考え方には理解を示された上で、課題解消に向けて取り組んでおられる中であるので、本委員会としては、本年もこの教育委員会の取組を引き続き注視することとした。

## (3) 現行の給料表構造の是正について

現行の給料表が抱える構造上の問題点については、昨年の本委員会の勧告に従い、給与構造改革における経過措置額の廃止原資を使って歪な構造の一部が是正されたところであるが、依然として昇任・昇格に伴う給料額の引上げが十分に行われない構造となっている、行政職5級（課長補佐級）相当と同6級（課長級）相当部分についても、職務給の原則に照らして望ましくないことから、できる限り速やかに是正すべきである。

しかし、公民較差において、民間と比べ公務の給与水準が相対的に高い状況が続く中で、構造上抑制的な部分をどのように是正するかについての具体的な方策が見出せないところである。

よって、本委員会としては、現在議論されている高齢期の雇用問題及び次に掲げる高齢層職員の給与の在り方の検討状況を踏まえ、かつ、今後の是正原資の生ずる具合も見計らいながら、構造是正の検討を引き続き行うこととした。

## (4) 高齢層職員の給与の在り方について

本年の人事院の給与報告の中で、高齢層職員の給与抑制を目的として、昇給・昇格制度の見直しが言及された。また、近年、人事院は、公民較差の解消に当たり、高齢層職員の給料支給額をより重点的に減額する考え方にに基づき、俸給表の改定を行ってきたところである。このような国の動きを踏まえ、他の都道府県においても国と同様の検討をしているところであり、本県においても、高齢期の雇用問題と関連して、高齢層職員の給与の在り方を検討する必要がある。

しかし、この検討に当たっては、本県では見直し後の国より厳しい高齢層職員の昇給抑制措置（平成20年4月より50歳以上を標準2号給、55歳以上を標準1号給に抑制）が既に行われていること、本県の給料表は高齢層職員が多く在級する行政職6級相当以上（管理職層）をより抑制する構造となっていること、これらにより結果として、本県給与は国等が取り組んでいる高齢層抑制の方向性に近いものとなっていることなども勘案する必

要がある。

よって、本委員会としては、引き続き高齢層職員の給与の在り方を検討することとし、国等で実施し、又は検討されている高齢層職員の給与抑制措置については、制度見直しに必要となる原資や公民較差の度合いも見計らいながら検討する必要があるため、本年は採用しなかった。

本県職員の給与に関する状況については、以上のとおりである。

## 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年鳥取県条例第3号）の改正

現行の行政職給料表備考において乗じることとする率を、行政職給料表1級から5級までであるものについては1,000分の960、6級以上であるものについては1,000分の932とすること。行政職給料表以外の給料表（医療職給料表（1）を除く。）については、行政職給料表の職務の級に相当する職務の級又は職務の級及び号給ごとにそれぞれの乗じることとする率とすること。

これに伴い、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成23年鳥取県条例第29号）附則第5項に規定する額及び職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成24年鳥取県条例第41号）附則第2項から第5項までに規定する額についても、同様の改定を行うこと。

#### 2 任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年鳥取県条例第4号）の改正

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

#### 3 任期付職員の採用等に関する条例（平成14年鳥取県条例第67号）の改正

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

#### 4 改定の実施時期

この改定は、平成25年1月1日から実施すること。

#### 別記第1

第6条第1項の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	399,000
2	461,000
3	524,000
4	610,000
5	711,000
6	812,000
備考	この表の額に1,000分の960を乗じて得た額（その額に500円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数が生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）を給料月額とする。

第6条第2項の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	329,000
2	367,000
3	396,000
備考 この表の額に1,000分の960を乗じて得た額（その額に500円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数が生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）を給料月額とする。	

別記第2

第7条の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	376,000
2	426,000
3	479,000
4	545,000
5	622,000
6	728,000
7	852,000
備考 この表の額に1,000分の960を乗じて得た額（その額に500円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数が生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）を給料月額とする。	

## 人事管理に関する報告

## 1 仕事と家庭生活の両立支援

少子高齢化への対応が国全体として大きな課題となる中で、官民を問わず、仕事と家庭生活の両立支援のための取組が進められている。

本県においても、近年、育児休業の取得要件の緩和、特別休暇のうち子の看護休暇の対象となる子の範囲の拡大、短期介護休暇の創設を行うなど、時機をとらえて両立支援のための制度改正を行っているところである。これらの制度が活用されるためには、制度の周知等利用促進に向けた任命権者の取組が不可欠であるが、近年、こうした各任命権者の取組が奏功し、育児休業、部分休業、子の看護休暇等子育て支援のための制度の利用が着実に進んでいることがうかがえる。

なお、男性職員の育児休業取得促進は仕事と家庭生活の両立支援のための重要な課題であることから、その推進のため、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっていた期末手当について、昨年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講じたところでもある。

一方、平成22年度からは、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画が後期の計画期間に入っており、当該計画を着実に実行し、当該計画に掲げられた数値目標を達成するため、各任命権者においては、より一層の取組強化が求められている。具体的には、職員への各種制度の周知徹底をはじめ、代替職員の配置、各職場における両立支援への理解促進、育児休業等を利用しやすい雰囲気醸成、職場内の相互協力体制の整備等の取組が重要である。

## ＜育児休業の新規取得状況＞

単位：人

区分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
知事部局	44(2)	46(6)	70(7)	51(6)
教育委員会	120(1)	104(2)	119(7)	116(6)
警察本部	4(0)	11(0)	4(1)	9(0)

(注) ( ) 内は男性職員取得者数で内数である。

## ＜男性の育児休業取得率＞

単位：%

区分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
知事部局	4.1	4.4	5.0	5.1
教育委員会	0.8	1.5	6.7	4.7
警察本部	—	—	1.6	—

<子の看護休暇の取得状況>

単位：人

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
知 事 部 局	176(93)	213(126)	259(150)	316(185)
教 育 委 員 会	203(94)	206(106)	307(135)	304(156)
警 察 本 部	28(12)	25(10)	30(12)	22( 9)

(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、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率向上を図るという観点から、時間外勤務の縮減は重要な課題であると認識し、かねてからこのことについて言及してきたところである。

時間外勤務の縮減については、各任命権者において、業務やそのやり方を見直すことを中心とした様々な取組がなされ、各所属や各職員も限られた人員と時間の中で効率的に業務を処理するよう鋭意工夫・努力を重ねている。

このような取組が進められている中、平成23年度においては、職員1人当たりの年間時間外勤務時間数は、知事部局では、約21%減っている(注)。教育委員会(学校教員を除く。)では約1%増(注)、警察本部でも約6%増となっているものの、平成22年度の大幅な削減状況と併せて考えると、全体としては減少傾向にあり、特に知事部局においては顕著に成果が表れている。

このように、全体としては時間外勤務の縮減について着実に成果をあげつつある一方、所属や職員単位では、依然として常態化した時間外勤務や長時間にわたる過重な時間外勤務が解消されていないといった実態もある。

各任命権者は、引き続き各所属の時間外勤務の実態把握と要因分析に努め、民間企業や他の地方公共団体等の様々な取組も参考にしながら、適宜改善のためのアドバイスや指導を行うとともに、必要に応じ人事面での措置を講ずるなど継続して各所属の下支えをしていくことが重要であり、加えて、時間外勤務縮減の過程の中で、業務の見直しが進まないまま、数値目標達成のために職員に過度の負担が生ずるなどの悪影響が出ないように配慮していく必要がある。また、長時間労働が身体のみならず心の健康にも害を及ぼすことに鑑み、各任命権者は、長時間労働を行う者を的確に把握し、面接指導等適切な措置を講ずることにより、職員の心身にわたる健康の保持に努める必要がある。

なお、長時間労働者等に対する面接指導は、その趣旨に照らし、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の関係規定で定める対象者にかかわらず実施することが望ましいものである。加えて、週40時間を超えて労働させた場合に、その超えた時間が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる職員に対しては、同法第66条の8その他の規定により、医師による面接指導が事業主及び労働者双方へ義務付けられているものであるから、確実に実施



されなければならない。

各所属の管理職員にあつては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、必要な指示を行うとともに、週休日や勤務時間の割振り変更等の制度を積極的かつ的確に活用するほか、職員の業務分担の変更、廃止を含めた業務の見直し及び効率化、職場のコミュニケーションの活性化等所属におけるマネジメントに努め、職員に不要不急の時間外勤務を行わせないことが重要である。

また、時間外勤務の縮減のためには、勤務実態の正確な把握が不可欠であり、ＩＣカード職員証については、知事部局や教育委員会事務局で既に導入されているほか、今年度から県立学校への導入が進められているところであるが、これら情報技術を活用した客観的な出退勤管理又は勤務時間管理が行われていない職場においては、速やかにシステムを整備する必要がある。なお、ＩＣカード職員証による勤務時間管理の主目的は、任命権者や管理職員が職員の勤務時間を適正に把握・管理・記録することであり、その目的に鑑み、システムが適正に運用されるよう配慮しなくてはならない。

本委員会としても、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項に規定する協定の遵守状況を確認し、違反のあった所属に対しては必要な指導を行うなど、労働基準法の趣旨を踏まえた適切な時間外勤務縮減に引き続き取り組んでいく。

(注) 知事部局及び教育委員会の1人当たり年間時間外勤務時間数の増減率は、平成23年度における東日本大震災関係分を除いて算出したものである。

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
知事部局	193	223	163	128
うち本庁	251	282	190	136
地方機関	150	180	142	116

(注) 平成23年度については東日本大震災関係分を除いた時間数である。

### 3 労働災害の防止

本委員会は、各職場における労働安全に関する各種規制の遵守状況を確認し、不備が見られる職場については改善を促すなどの取組を行っているところである。

労働安全衛生法第3条は、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」と規定している。この規定に基づき、事業者たる県は、労働災害の防止を図るに当たり、単なる法令遵守にとどまらず、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に継続して取り組んでいかなければならない。

安全で快適な職場づくりのためには、職場における各種法令の遵守状況を確認し、環境整備を行う必要がある。その際、労働災害防止に係る職場の職

員の意識を高め、衛生管理者による職場巡回により日頃から危険因子の発見に努めるなど、安全確保のための活動の定着を図ることが重要である。衛生委員会については、労働災害の防止のみならず、長時間労働や健康管理対策、職場環境等を含めて幅広く議論することで、職員一人ひとりの意識を高め、具体的な活動参画を促進する重要な機会となることから、法的義務の有無にかかわらず設置、開催することが望ましく、会議内容については全職員に周知し、職員同士で話し合う機会を設けるなど、安全な職場づくりのための共通認識を持つことが重要である。

なお、労働災害が発生した場合には、速やかに再発防止のための検討を行い、具体的な対策を講じなくてはならないが、その際、安易に職員個人の不注意、偶発的な事故等と取り扱うことのないよう、事業者として再発防止に向けて慎重かつ入念に検討を行う必要がある。

#### 4 職員の健康保持

近年、社会情勢の変化等による仕事の困難度の高まりや事務量の増大など職員を取り巻く状況は年々複雑かつ厳しいものとなっている中、職員の健康保持は、職員やその家族にとって重要なことであることはもちろんのこと、公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも極めて重要な課題である。

特に、精神疾患による長期療養者数については、近年、概ね横ばいの傾向となっているものの、長期療養者に占める精神疾患の割合は総じて高く、メンタルヘルス対策への取組は欠くことができない。

本県においては、一次から三次にわたる職員のメンタルヘルス対策の体系的な取組が行われているところであるが、例えば教育委員会においては、今年度から心の健康相談員（臨床心理士）を配置し相談業務を行うなど、各任命権者が職員の健康保持を重要課題ととらえて取組を進めている。各任命権者は、引き続き、職員のストレスチェック、ストレス対処法に関する講習の開催、管理監督者研修、相談対応等それぞれの課題に応じたメンタルヘルス対策に力を注いでいく必要がある。

また、心の健康の保持増進のためには、ストレスの状態に職員自らが早期に気づき、これに対処していくことが重要であるが、ストレスの内容、程度によっては、職員個人の力では対処できないものもあることから、管理職員、健康管理担当スタッフ、産業医等による総合的な支援が必要である。特に、管理職員にあっては、日頃から所属職員のストレスの状態を把握し、その軽減に努めるなど、メンタルヘルスケアのためにやるべきことは多い。

なお、精神疾患に対しては、予防的な取組を行うことが重要であり、日頃から相談しやすい職場環境を整備し、早期発見、早期対応に努めるのは当然であるが、過重なストレスを感じている職員に対しては、周囲が職員個人の

状態を注意深く捉え、人事上の措置も含めて適時的確に最大限のサポートを行う必要がある。さらに、長期の休職者に対しては、各任命権者が定めている職場復帰支援プログラムを着実に実施するとともに、職場復帰訓練などを行う際には、専門家による支援体制を充実し、休職者が安心して復帰できるよう、復職後の支援も含めた職場全体によるサポート体制の構築が重要である。

各任命権者においては、心の健康問題自体についての誤解や偏見をなくすなど解決すべき問題が存在していることにも十分留意し、継続的に正しい知識の普及・啓発を図っていく必要がある。

さらに、職員が心身ともに健康を保持しながら、公務に精励することが県行政の推進上重要であることから、各任命権者においては、休業中や長期研修中などの職員にも留意しながら、職員に対して適切に健康診断を実施するとともに、その結果を踏まえて必要な措置を講じなければならない。

＜在職死亡者及び長期療養者の状況＞ 単位：人

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
知 事 局	在職死亡者	4	2	2	3
	長期療養者	78	59	75	68
	うち精神疾患	46	45	48	48
教 育 委 員 会	在職死亡者	2	3	4	2
	長期療養者	133	134	118	95
	うち精神疾患	63	52	37	51
警 察 本 部	在職死亡者	4	1	3	0
	長期療養者	16	28	33	26
	うち精神疾患	5	9	15	10

(注) 長期療養者数は病気等による休業期間が通算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20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
知 事 局	843	701	894	1,111
うちメンタルヘルス相談	506(60.0%)	478(68.2%)	613(68.6%)	836(75.2%)
教 育 委 員 会	256	282	309	338
うちメンタルヘルス相談	47(18.4%)	74(26.2%)	109(35.3%)	131(38.8%)
警 察 本 部	540	643	632	594
うちメンタルヘルス相談	70(13.0%)	169(26.3%)	169(26.7%)	74(12.5%)

(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。

## 5 良好で働きやすい職場環境の確保

良好で働きやすい職場環境の確保については、職場全体の士気や業務効率等の観点から、本県においても重要な課題である。

本県では、各任命権者において、セクシャルハラスメント防止に向けた指針等が策定されているところであるが、昨年度においては、パワーハラスメ

ントについても同様の指針等が策定され、職員への啓発、相談体制の整備などの対策が講じられている。また、職員研修にもハラスメントに関するものを取り入れているなど、防止、解消に向けた取組が進められているところである。任命権者においては、職場全員がハラスメントに対し一層理解を深めることができるよう研修等を充実するとともに、ハラスメントが潜在化しないよう実態や課題をよりの確に把握し、また、一層適切な対応が講じられるよう必要な防止、さらには対策のための体制づくりに向けて、引き続き改善、充実に努めていく必要がある。

特に、管理職員にあっては、職場内の人間関係に気を配るとともに、自らの言動が職場環境や雰囲気左右し、職員に大きな影響を及ぼす要因となり得ることを自覚し、日頃から、自らも含めて職場全体のコミュニケーションの円滑化を図り、職員が相互に理解し信頼し合いながら、業務についてやりがいを持って意欲的に取り組むことができることを念頭におきながら、職場環境を良好に保つよう努めることが重要である。

## 6 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは、60歳で定年退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生する。雇用と年金の確実な接続は、官民を問わず大きな課題となっている中、本委員会としても必要な措置であると認識しているところである。

このような中、国においては、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」により、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には、任命権者は再任用を行うこととされた。

また、本年の人事院の国家公務員制度改革等に関する報告においては、国における新たな再任用制度の下で、再任用職員にどのような仕事を担当させるかなどの課題が示されるとともに、新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し等、各府省及び政府全体で取組を加速すべきとの報告が行われたところである。

今後、地方公務員についても、国において制度の詳細設計が図られるものと思われるが、平成25年度の年金支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、本県においても、国と同様に検討すべき事項が少なくないと考えられる中、国の動向を注視しながら、高齢期の新たな雇用制度が円滑に行われるよう検討を急ぐ必要がある。

## 7 非常勤職員等の勤務条件及び障がい者の雇用

現在、公務においては、行財政改革を進める一方で、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、事務の種類や性質に応じ、臨時的任用職員・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態を活用することが必要不可欠である。これらの職員については、その数が現状において相対的に増加しつつある中で、公務の担い手として欠くことのできない存在になっている。

臨時的任用職員・非常勤職員の任用に当たっては、これらの職員が予期しない不利益を被ったり、勤務条件についての紛争が生じたりしないよう、また、業務の円滑な遂行に資するよう、勤務条件を任用条件通知書等により適切に明示するとともに、その内容について十分な理解を得る必要がある。

これらの職員の勤務条件については、今年度、任命権者において制度の点検が行われているところである。引き続き、任用根拠に留意した上で、職務給の原則を踏まえ、任用方法や勤務条件の整備を行うことが重要である。例えば、休暇制度については、それぞれの休暇制度の趣旨に照らしながら、他の地方公共団体や常勤職員との均衡を考慮し、社会情勢の変化等に対応した見直しを検討していく必要もあると考えられる。

また、障がい者の雇用について、平成25年4月1日から法定雇用率が引き上げられることも踏まえながら、雇用を促進するための諸課題について、引き続き検討をしていく必要がある。