

別紙第1

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、職務と責任に応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、住民の要請に応え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、府政運営の基本指針となる「明日の京都」を策定し、だれもがしあわせを実感できる希望の京都を目指した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24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、昨年比べて184人多い28,198人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、第2号任期付研究員及び特定任期付職員の7種10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5,164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は、給料344,600円、扶養手当10,008円、地域手当26,350円であり、その平均年齢は44.0歳、平均経験年数は22.1年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成比は男性63.9%、女性36.1%、学歴別構成比は大学卒65.3%、短大卒9.6%、高校卒25.0%、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。）355,279円、扶養手当9,578円、地域手当25,287円であり、その平均年齢は42.2歳、平均経験年数は19.6年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成比は男性61.9%、女性38.1%、学歴別構成比は大学卒74.6%、短大卒9.9%、高校卒15.5%、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。

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846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）

この調査完了率は95.3%と例年と同様に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。

本委員会では、この調査のほか、今後とも、機会あるごとに幅広く情報収集

・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38.9%（昨年43.1%）、高校卒で13.4%（同12.0%）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90.1%（同85.3%）、高校卒で84.8%（同90.4%）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17.6%（同25.6%）、ベースアップを中止した事業所の割合が14.1%（同21.7%）、ベースダウンを行った事業所の割合が0.3%（同0.3%）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88.9%（同88.7%）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25.0%）、減額となっている事業所の割合は13.1%（同12.0%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

一方、雇用調整の状況は、平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は22.7%（同29.0%）となっており、その主な内容は、採用の停止・抑制11.4%（同11.9%）、残業の規制9.8%（同9.9%）となっている。（「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1.2%（同4.9%）、管理職（課長級）について4.2%（同6.7%）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2.0%（同4.2%）、管理職について4.9%（同5.9%）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、昨年と比べ、雇用調整や賃金カットを行った事業所は減少しているものの、ベースアップの中止や定期昇給額を減額した事業所も一定見受けられることから、依然として厳しい状況がうかがわれる。

(2) 職員給与と民間給与との比較

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（399,997円）が民間企業従業員の給与（400,609円）を612円・0.15%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（400,990円）が民間企業従業員の給与を381円・0.10%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
400,609円	399,997円	612円	0.15%

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

400,609円	400,990円	△381円	△0.10%
----------	----------	-------	--------

- (注) 1 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、993円(0.25%)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)、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、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月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もの同士を比較するラスパイレス方式による。

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

P₁…民間企業従業員の平均給与月額

P₀…職員の平均給与月額

Q₀…職員数

ラスパイレス方式

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、年間で所定内給与月額の3.94月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

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	361,651円
	下半期（A ₁ ）	363,721	290,643
	上半期（A ₂ ）	764,152	518,103
特別給の支給額	下半期（B ₁ ）	670,242	470,975
	上半期（B ₂ ）	2.11月分	1.78月分
特別給の支給割合	下半期（B ₁ /A ₁ ）	1.84	1.62
	上半期（B ₂ /A ₂ ）	3.94月分	
年 間 支 給 割 合		3.94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23年8月から平成24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3.95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0.4%の増加、京都市では0.2%の増加となっている。

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162,730円、184,710円及び206,680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、112,540円となった。（「説明資料」第26表及び第27表参照）

5 国家公務員の給与に関する報告及び勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに国家公務員制度改革等に関する報告を行った。

国家公務員の給与に関する報告及び勧告においては、本年4月の時点で、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）に基づく給与減額措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を273円（0.07%）上回っているが、従来、官民較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること、減額後では民間給与を7.67%下回っていることなどから、月例給の改定を行わないこととしている。特別給についても、民間の支給割合は、国家公務員の年間の期末・勤勉手当の支給月数と均衡していることから、改定を行わないこととしている。

また、50歳台、特に後半層において官民の給与差が相当程度存在している状況を考慮し、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の見直しを行うこととしている。

なお、これらの改定は、直近の昇給日である平成25年1月1日から実施することとしている。（「説明資料」参 考 参照）

II 職員給与の改定及び勤務条件等

1 職員給与の改定等

(1) 職員給与の改定

ア 公民の給与較差に基づく職員給与の改定

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。

(7) 月例給

職員の給与月額、民間給与を612円・0.15%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381円・0.10%上回っている。

このカット措置は、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る。

人事院は、昨年の給与改定に当たり、月例給における官民の給与水準は全体では均衡させているが、年齢別にみると、50歳台では公務が民間を上回っており、特に50歳台後半層では官民の給与差が大きいことを踏まえ、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げを勧告した。

本府においては、従来人事院勧告で示された俸給表に準じて給料表の改定を行ってきたところであるが、昨年は、諸事情を総合的に勘案した結果、持家に係る住居手当を廃止し、同年の人事院勧告で示された俸給表に準じた給料表の改定を行わなかったところである。

本年の職員給与の改定に当たっては、本年の公民較差の大きさ等を考慮し、次のとおり月例給の改定措置を講じる必要がある。

- a 給料表については、昨年の人事院勧告で示された俸給表等の構造を基本として、本府の民間給与水準を適切に職員給与に反映させた給料表に改定する必要がある。
- b 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、本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（△0.33%）を考慮して、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が平均375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26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、府内の民間事業所の特別給の年間支給割合が、職員の年間支給月数とおおむね均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととする。

イ その他の改定

特地勤務手当については、国家公務員に係る同手当は、平成22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、国の指定基準を基本に、本府の実情等を踏まえ、所要の経過措置を講じた上で、級別区分の見直しを行うこととする。

ウ 改定の実施時期

公民の給与較差に基づく改定は、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。また、特地勤務手当の級別区分の見直しについては、平成25年4月1日から実施することとする。

なお、本年4月から公民の給与較差に基づく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) 給与制度等に係る諸課題

ア 50歳台における公民の給与差への対応

国においては、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在することから、高齢層職員の給与水準の是正が進められている。本府においても、国と同様に高齢層職員の給与が民間の給与水準を上回る状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点からも、高齢層職員の給与水

準の是正が課題となっているところである。

(7) 給与構造改革における経過措置

国家公務員に係る給与構造改革に伴う経過措置(いわゆる「現給保障」)については、本年2月に成立した給与改定・臨時特例法において、平成26年3月末に廃止することとされた。

本府においても国に準じて給与構造改革に伴う経過措置を講じてきたところであるが、国及び他の都道府県の措置状況に留意するとともに、経過措置額を受給している職員の状況が国とは異なるという本府の実情も考慮した上で、廃止について検討を進める必要がある。

(イ) 昇給・昇格制度の見直し等

国家公務員については、本年の人事院勧告において、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑制するため、55歳(一部の職種は57歳)を超える職員は標準の成績では昇給しないこととするなどの昇給制度の見直しを行うとともに、昇格についても高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するよう昇格時号俸対応表の見直しを行うこととしている。本府においても、国や他の都道府県の措置状況及び本府の実情等を踏まえ、必要な措置について検討していくこととする。

また、国家公務員については、平成22年12月から当分の間、55歳を超える一定の職員について給与の抑制措置が講じられているが、当該措置の必要性については、本府の職員の実情や国及び他の都道府県の措置状況等を踏まえ、引き続き検討していくこととする。

イ 産業構造、組織形態の変化等への対応

国においては、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応するため、職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、民間企業の組織のフラット化等への対応について検討し、来年以降、必要な対応を行うこととしている。

この調査を人事院等とともに実施している本府においても、国の検討内容を注視し、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見られる。

任命権者は、今後とも、総実勤務時間の短縮に向けてより一層取り組むとともに、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、事業場に対する指導等に努めている。

しかしながら、職員の総実勤務時間については、東日本大震災等の自然災害等への対応や複雑・多様化する府民ニーズに迅速かつ的確な対応を行う中、全体として増加傾向が見られるところである。

任命権者においては、時間外勤務の縮減対策として、これまで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業務改善等の取組、ノー残業デーや「府庁育児の日」における全庁一斉退庁の取組などが行われ、今年度は時間外勤務の事前命令巡回点検の強化や四半期ごとのヒアリングによる状況把握と必要な指導等、更に取組が強化されているところである。

また、本委員会においても、事業場の実地調査数を前年度よりも増やすなど調査を充実させるとともに、勤務条件及び安全衛生に関する講習会において労働基準法等の法令上の義務を周知し、責任ある所属長に対して勤務時間管理の重要性等を徹底したところであるが、事業場調査では、特定の職場において、事前命令を受けず速やかに退庁していない事例等が見受けられるとともに、時間外勤務が長時間に及んでいる職員及び年次休暇の取得日数が極めて少ない職員が多い実態、さらに、同一の職場内における特定職員への業務の偏在が依然として見られたところである。

総実勤務時間の短縮のためには、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

プロセスの徹底した簡素化に引き続き取り組むとともに、これまでの時間外勤務縮減等の取組を適宜検証し、より実効性のあるものとすることが求められる。

とりわけ、所属長は、時間外勤務の事前命令・修正命令を改めて徹底し、事前命令を受けていない職員について速やかな退庁を促すとともに、個々の職員の勤務の状況を的確に把握して、特定の職員に業務が集中しないよう業務の平準化を図るなど、適正な勤務時間管理に努め、率先して効率的な業務運営を実行していく必要がある。時間外勤務手当については、このように適正な勤務時間管理を行う中で、業務の実態等に応じ適時適切に支給される必要がある。

また、長時間に及ぶ勤務が職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすこともあることから、医師による面接指導等を徹底する必要がある。

さらに、年次休暇や夏季の特別休暇の計画的取得や連続取得の促進も総実勤務時間の短縮のために重要であることから、各職場の実状に応じ、年次休暇等の計画的かつ着実な取得や休暇を取得しやすい職場環境の整備など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、依然として、全体の6割台を占めている。

メンタルヘルスの不調については、本委員会の事業場調査で、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られたところである。

人事異動した職員については、職場での役割や人間関係などの環境の変化によりストレスを抱えやすいことから、以前の職場における勤務の状況も踏まえ、管理職員による面談等のきめ細かな対応を行うことや、職場復帰をした職員については、管理職員、専門医、家族等が緊密に連携し、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、

発症の防止に努めることが重要である。

任命権者においては、職員のメンタルヘルス対策として、精神保健担当の健康管理医の配置を契機に、これまでの教育・啓発や心の健康相談、職場復帰支援の取組を充実するとともに、新たに全職員を対象としたストレス調査の取組も見られたところであり、これらの効果を検証しながら引き続き取り組んでいく必要がある。

本委員会でも、事業場調査において職場の実態把握に積極的に取り組む中、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策の必要性について所属長と意見交換を行ったほか、勤務条件及び安全衛生に関する講習会においても前年に引き続きメンタルヘルスに関する講演を取り入れるなど、所属長の役割の重要性について理解を深める取組を進めており、任命権者とより連携しながらこれらの取組を引き続き推進していくこととする。

また、任命権者においては、職場内での不用意な言動などがメンタルヘルス不調の一因となり得るパワー・ハラスメントについて、外部相談員の設置や啓発リーフレット配布の取組も見られるところであり、更に周知徹底するなど引き続き防止に努める必要がある。

加えて、職員の身体健康面では、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。

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、所属長が、職員の健康管理の責任者として、日頃から各職員の勤務状況や健康状況を把握し健康障害の防止に率先して努めるなど、職場における健康に対する意識を高めることで、全職員が一体となって明るく活力のある職場環境づくりに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

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。

仕事と育児・介護等の両立支援制度については、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、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るなど、順次、整備・充実されており、昨年度は育児休業について、男性職員の取得促進の一助となるよう、1か月以下の取得者の期末手当の支給割

合を見直したところである。

また、任命権者においては、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の後期計画により、公務と子育てを両立できる環境を整えるための取組をより一層推進している。

このような中で、昨年度は男性職員の育児のための休暇取得日数は増加が見られたものの、育児休業の取得率は全体的に低い状況にあることから、引き続き両立支援制度の利用促進の取組を強化する必要がある。

今後とも、任命権者は、両立支援制度の趣旨や内容を周知徹底し、育児・介護等への参画について全職員の理解を一層深め、実際の利用状況等を把握・検証し、引き続き必要な対応について検討していくことが求められる。

また、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必要がある。

(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。

国においては、任用の安定化の観点から従来の日々雇用の仕組みを廃止し、期間業務職員制度が一昨年に導入されたところであるが、地方公共団体における非常勤職員の勤務条件に関して、国における検討の動きが見られるところであり、今後、その動向を注視していく必要がある。

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、本年度も積極的な新規採用を継続したところである。

今後も、職員の大量退職や職員の年齢構成、更には、(2)で述べる高齢期の雇用問題に関する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、複雑・多様化する行政課題によりの確に対応できる優秀な人材を確保するため、上級試験の行政職について年齢区分の見直しを行うとともに、個別面接を2回実施するなど受験者の資質や特性を多面的に見極める人物重視の取組も一層推進してきたところである。

今後とも、多様で優秀な人材の確保に向けて、職員採用の在り方について研究するとともに、採用後の職員の能力を伸ばしていけるような育成システムの整備や、各職場で、引き続き、職員一人一人の能力・適性に応じた育成の取組を進めていかなければならない。

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歳に段階的に引き上げられることに対応し、人事院は昨年、国家公務員について定年を段階的に65歳に引き上げることが必要との意見の申出を行った。その後、政府は本年3月、①無収入期間が発生しないよう再任用により雇用と年金を接続すること②定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、常時勤務を要する官職に採用することなどを内容とする「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を決定した。

これを踏まえて人事院は、本年の報告で新たな再任用制度の実施に当たって今後検討すべき課題や取組として、再任用職員が行う職務内容の整理、管理職の能力と経験の公務内外での活用方法、再任用希望者に見合うポストの確保などを挙げているところである。

また、民間雇用においても、雇用と年金を確実に接続させるため高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、定年を迎えた高年齢者のうち希望者全員を年金支給開始まで継続雇用する制度の導入が企業に義務付けられ

たところである。

高齢期の雇用問題は、地方公務員にも共通する問題であり、また、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る。現在、国において、地方公務員についても再任用により雇用と年金の接続を図ることとする制度の検討が行われているところであるが、本府においても高齢層職員の能力等を十分活用しながら雇用を確保するとともに、公務能率や組織活力の維持向上を図る視点から、国等の動向を注視しつつ、必要な環境整備など適切に対応していく必要がある。

(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、国家公務員制度改革基本法に基づき、協約締結権付与を柱とした自律的労使関係制度の確立及び人事院勧告制度の廃止等を内容とする国家公務員制度改革関連4法案が昨年6月に国会に提出されているところである。

また、地方公務員については、地方公務員制度としての特性等を踏まえた上で、国家公務員制度改革基本法の附則により、国家公務員の自律的労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進めることとされている。

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、能力と実績に基づいた人事管理の基礎となり、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の構築に向けた取組が進められてきたところであり、早期の確立が望まれるところである。

地方公務員の労働基本権の在り方については、給与等勤務条件の決定過程に大きな影響を及ぼすものであることから、国においては、制度構築過程において関係者の意見を聴取し、十分に議論した上で、慎重に検討することが求められるところである。国等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、公民の給与較差を解消するため月例給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。

現在、国家公務員については、給与改定・臨時特例法による減額措置が講じられるとともに、本年8月には、国家公務員の退職手当の支給水準引下げについて閣議決定が行われ、地方公務員についても、国家公務員の同手当制度の改正に準じて必要な措置を講じるよう要請されるなど、公務員の給与等を取り巻く状況は非常に厳しいものとなっている。

このような中であって、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。