

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成20年10月

京都府人事委員会

写

20人職第165号

平成20年10月14日

京都府議会議長 家元丈夫様

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 調査の実施結果	3
(1) 給与改定、雇用調整の状況	3
(2) 給与の状況	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	7
1 職員の給与の改定	7
(1) 公民の給与較差に基づく職員の給与の改定	7
(2) 通勤手当及び初任給調整手当の改定	8
(3) その他の課題	10
2 教員の給料及び諸手当	10
(1) 副校長等に対する給与措置	10
(2) 義務教育等教員特別手当の改定	11
(3) その他の課題	11
3 職員の勤務時間	12
(1) 民間事業所の所定労働時間等	12
(2) 勤務時間を短縮した場合の影響	13
(3) 勤務時間の短縮の必要性	13
4 その他の勤務条件等	13
(1) 総実勤務時間の短縮	14
(2) 職員の健康管理	14
(3) 仕事と育児等の両立支援	15
(4) 非常勤職員の給与等の勤務条件	16
5 人事管理	17
(1) 人材の確保・育成	17
(2) 公務員制度改革	17
Ⅲ 給与勧告実施の要請等	18

別紙第2

勧 告	19
第1 改定の内容	19
1 給料表等	19
2 通勤手当	19
3 初任給調整手当	19
第2 改定の実施時期	19
別表	20

説明資料

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、適切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ないとされ、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制約の代償機能を果たすものとして、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、公民給与の精確な比較等を基に行うことにより、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、適正な処遇を確保することは、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、依然として続く厳しい地方財政の下で、行政課題の多様化・広域化、住民意識の変化等に機動的かつ効率的に対応するため、民間の専門的知識等の活用、住民の行政への参画など行財政システムの改革が進められてきている。また、その担い手となる職員に求められる資質や能力も変化してきており、人材の確保・育成や人事管理についても、時代の要請に応じた改革が必要となっている。

本府においても、行政経営改革の推進と地域力の再生等により、「安心・安全、希望の京都」の実現に取り組まれてきたところである。

このような情勢を認識しつつ、本委員会は、地域の民間賃金の給与へのより適切な反映、職務・職責に応じた給与構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進等を図るための取組を進めるとともに、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。）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た。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20年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員は、府大学の法人化等により、昨年比べて1,805人少ない28,452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5,451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363,647円、扶養手当11,028円、地域手当31,395円であり、その平均年齢は44.2歳、平均経年数は22.8年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性65.7%、女性34.3%、学歴別構成比は大学卒59.6%、短大卒10.3%、高校卒29.9%、中学卒0.2%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。）376,277円、扶養手当10,777円、地域手当30,774円であり、その平均年齢は43.2歳、平均経年数は21.9年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性63.0%、女性37.0%、学歴別構成比は大学卒70.6%、短大卒11.5%、高校卒17.8%、中学卒0.1%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把握し、公務員の給与に反映させる観点から、平成18年から調査対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行い、また、本年は、より精確な調査となるよう調査対象事業所数を増やしたところである。その結果、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882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214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等の調査を行った。（「説明資料」第13表及び第20表参照）

また、各企業における給与改定や雇用調整の状況、所定労働時間等についても引き続き調査を実施した。

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94.4%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給与等の状況を反映したものとなっている。

また、この調査時のほか、企業を直接訪問して、民間企業における人事・給与の制度及び運用状況等について情報収集を行うとともに、公務員の給与等の勤務条件について意見聴取に努めた。

その結果、職員の勤務条件に関しては、職務内容や勤務実績に基づく処遇の推進や昇任制度だけでなく降任制度の整備が必要との意見のほか、地域の民間準拠、国公準拠に関する様々な意見を得ることができた。また、人事評価制度については、その目的や仕組みについて従業員の理解を得るとともに、評価者研修の実施、評価結果のフィードバックや評価基準の見直し等を行うことにより、評価結果に対する公平性や従業員の納得性を高めるとともに、各企業の実情に合った制度を構築する努力が行われていることが確認できた。

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 調査の実施結果

(1) 給与改定、雇用調整の状況

民間における給与改定、雇用調整の状況について調査した結果、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48.0%（昨年41.3%）、高校卒で16.9%（同20.5%）となっている。また、これらの者の初任給の平均額は、大学卒で198,444円（同197,621円）、高校卒で159,833円（同158,843円）となっている。（「説明資料」第14表、第15表参照）

給与改定の面では、一般の従業員について、賃金表を改定するなどベース改定の慣行がある事業所の割合は48.2%（昨年43.8%）で、そのうち、ベースアップを実施した事業所の割合が34.3%（同28.9%）、ベースアップを中止した事業所の割合が13.5%（同13.6%）、ベースダウンを行った事業所の割合が0.4%（同1.3%）となっており、ベース改定の慣行がない事業所の割合は51.8%（同56.2%）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74.7%（昨年81.9%）と昨年に比べ減少している。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27.8%（同28.9%）と昨年に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は10.6%（同5.5%）と増加している。（「説明資料」第17表参照）

雇用調整の面では、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は15.1%となっており、昨年（18.6%）より減少している。雇用調整の措

置内容としては、採用の停止・抑制（4.5％）、部門の整理・部門間の配転（3.5％）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（3.4％）、希望退職者の募集（3.0％）の順となっている。（「説明資料」第19表参照）

(2) 給与の状況

ア 月例給

職員の給与改定に当たっては、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（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

その比較方法については、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、単純な給与の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。なお、平成18年の勧告から、比較対象となる民間企業の規模をそれまでの100人以上から50人以上に改める等の見直しを行ったところである。

本年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、4月分の給与月額を比較したところ、第1表のとおり、職員の給与が民間企業従業員の給与を949円（0.22％）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、職員の給与が民間企業従業員の給与を89円（0.02％）下回ることになる。

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
424,743円	423,794円	949円	0.22％

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

424,743円	424,654円	89円	0.02％
----------	----------	-----	-------

- (注) 1 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、860円（0.20％）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。

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

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

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(賞与等)の支給状況について調査した結果、第2表のとおり、その支給額は所定内給与月額の4.49月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50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	下半期 (A ₁)	375,995円
上半期 (A ₂)		377,607	294,753
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	873,770	573,027
	上半期 (B ₂)	828,212	570,583
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.32月分	1.94月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.19	1.94
年間支給割合		4.49月分	

(注) 1 「下半期」とは平成19年8月から平成20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。

2 「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4.50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0.8%、京都市では0.4%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月における京都府の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180,060円、206,930円及び233,810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、99,430円となった。（「説明資料」第28表及び第29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11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並びに公務員人事管理に関する報告を行った。

それによると、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、較差は136円（0.04%）と極めて小さいことから、月例給の改定を行わないこととしている。特別給については、民間の年間支給割合が国家公務員の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととしている。また、改定が見送られている期末特別手当についても、支給月数の引上げを行わないこととしている。

医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与と均衡するよう初任給調整手当を改定することとしている。

その他の手当等については、住居手当の見直しや単身赴任手当の改善、非常勤職員の在り方等の検討を進めるほか、給与構造改革については、平成21年度において新たに所要の措置を講じるとともに、給与構造改革期間終了後においても総合的な検討を行っていくことや、新たな人事評価制度の評価結果を活用することにより、勤務実績の給与への反映を一層推進していくこととしている。

勤務時間については、平成21年4月から、1週間当たり38時間45分、1日当たり7時間45分に改定することとしている。

さらに、公務員制度改革に関する主な課題、取組の方向等を示している。（「説明資料」参 考参照）

なお、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、これらの者に適用する給料表のモデルとなる給料表（教員モ

デル給料表) について、本年は人事院勧告において俸給表の改定が行われなかったことから、昨年9月に示した教員モデル給料表並びに本年2月に示した主幹教諭及び指導教諭に適用する職務の級を新たに設けた教員モデル給料表をもって、本年度の教員モデル給料表とされたところである。なお、本年2月に示された教員モデル給料表については、これまでの給料表との連続性ととも、学校教育法に定められた主幹教諭及び指導教諭の職務内容等を踏まえて作成されたものである。

また、義務教育等教員特別手当については、全人連において、同手当創設の経過、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て、従来の手当の在り方等も勘案して検討を行い、平成21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。

職員の給与は、民間給与を949円（0.22%）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89円（0.02%）下回っている。

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、次のとおり対処する必要がある。

ア 月例給については、以下の事情を総合的に勘案した結果、改定を行わないこととする。

(ア) 給料表については、本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。

(イ) 諸手当については、府内の民間事業所の各手当の支給状況等を踏まえると、本年のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

(ウ) 平成13年には上記(ア)及び(イ)と同様の理由から給料表等の改定を行わず、特例一時金で改定を行ったが、本年の較差は更に小さく、本年人事院においては136円(0.04%)の較差について特例一時金で改定を行わなかったこと。

イ 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。

指定職給料表適用職員の期末特別手当については、昨年0.05月分の引上げを勧告したところであるが、改定が見送られている。本年は、前述のとおり、府内の民間事業所の特別給の支給割合が昨年を下回ったこと等を考慮し、本年は支給月数の改定は行わないこととする。

(2) 通勤手当及び初任給調整手当の改定

ア 通勤手当

職員の通勤手当については、平成17年から公民の給与較差算定時の比較給与種目から除外したことを踏まえ、自動車その他の交通の用具を使用して通勤する職員に対する手当について、国・他の都道府県の同手当及び府内の民間事業所の同種手当の支給状況等を把握するため、調査を実施したところである。

国・他の都道府県及び府内の民間事業所(第3表のとおり)の状況、職員の通勤実態、交通の用具の種類等によって負担の程度の差が存在すること等を考慮して検討を行った結果、交通の用具を使用して通勤する職員に対する通勤手当の額を、次のとおり改める必要がある。

(ア) 手当の額を、1箇月につき、2,600円(自転車以外の交通の用具を使用する場合であって、通勤距離が片道3キロメートル以上であるときは、1キロメートルまでごとに600円を2,600円に加算した額(その額が55,000円を超えるときは、55,000円))とする。

(イ) 交替制勤務に従事する職員等で通勤回数が普通勤務者より少ない者については、通勤回数を考慮して手当の額を減じることとする。

なお、通勤手当を取り巻く諸情勢の変化を踏まえ、適宜点検・検証を行うこととする。

第3表 民間における距離区分別通勤手当支給月額（自動車使用者）

距離区分	2km	5km	10km	20km	30km	40km
支給月額	2,621円	4,374円	7,648円	14,387円	20,981円	27,001円

（注）平成19年及び平成20年の職種別民間給与実態調査等に基づき集計したものである。

イ 初任給調整手当

本府の医療施設等に勤務する医師の確保が重要な課題となっており、そのための取組がなされてきたが、とりわけ適切な給与水準の確保が必要となる。

本府に勤務する医師の給与について、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき給与月額をラスパイレス比較したところ、第4表のとおり、職員（医師）の給与が民間病院に勤務する医師の給与を93,285円（12.8％）下回っており、年間給与についても、同表のとおり、11.4％下回っている。

こうした状況を踏まえ、医師の給与について、府内の民間病院に勤務する医師の給与との均衡を図るため、人事院勧告に準じて初任給調整手当の手当額を引き上げるとともに、引き続き総合的に検討していく必要がある。

第4表 職員（医師）と民間病院に勤務する医師との給与比較

給与月額の比較（ラスパイレス方式）			年間給与の比較		
民間病院に勤務する医師	職員（医師）	給与較差 ①－② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$	民間病院に勤務する医師	職員（医師）	給与差 ③－④ $\left(\frac{\text{③}-\text{④}}{\text{④}} \times 100\right)$
819,323円 ①	726,038円 ②	93,285円 (12.8%)	1,256.8万円 ③	1,127.7万円 ④	129.1万円 (11.4%)

（注）1 民間病院に勤務する医師の給与については、平成18年から平成20年までの職種別民間給与実態調査結果に基づく医師（歯科医師を除く。）の給与月額を用いている。

なお、年間給与の比較における特別給については、平成18年から平成20年までの職種別民間給与実態調査結果に基づく民間病院の特別給の支給割合を用いて求めたものである。

2 職員（医師）の給与については、平成20年職員給与実態調査による医療職給料表(1)適用職員（平均年齢39.5歳）の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の額である。

(3) その他の課題

人事院において検討が表明された住居手当、単身赴任手当をはじめとする諸手当については、本府においても、民間の支給状況、国や他の都道府県の支給状況、職員の実態等を踏まえ、検討を進めることとする。

平成18年4月から新制度を段階的に実施してきている地域手当については、平成17年の職員の給与等に関する報告及び勧告において、公務員給与を取り巻く諸情勢の動向や給与構造改革の実施状況を踏まえ、平成21年度を目途に点検・検証を行うこととすると報告しているところである。事務局に設置した京都府職員の地域給のあり方等に関する研究会は、先般、国公準拠・他府県均衡の観点から、府内全体としての支給水準の在り方等について検討が必要であると中間報告で課題認識を示したところである。本委員会は、国・他の都道府県の措置状況や職員の在職実態等を踏まえ、来年の勧告に向け、点検・検証を進めていくこととする。

2 教員の給料及び諸手当

(1) 副校長等に対する給与措置

学校教育法の改正により、学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、平成20年4月から副校長、主幹教諭及び指導教諭を置くことができることとなったところであり、本府教育委員会においては、平成21年4月から同法に基づきこれらの職を置くこととしている。

副校長等の給与上の処遇について本委員会において検討した結果、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

ア 副 校 長

副校長の職務は、校長を助け、命を受けて校務をつかさどるとされ、校長から命を受けた範囲で校務の一部を自らの権限で処理することができるものであり、校務を整理する教頭よりも管理又は監督の面での困難性が高いものである。

したがって、副校長の給与上の処遇については、教育職給料表(2)又は教育職給料表(3)の3級を適用した上で、管理職手当に新たな区分を設け適用する必要がある。また、期末・勤勉手当の役職段階別加算割合等について所要の措置を講じる必要がある。

イ 主 幹 教 諭

主幹教諭の職務は、校長、副校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童生徒の教育をつかさどるとされ、命を受けて担当する校務について一定の責任を持って取りまとめ、整理し、他の教諭等に

対して指示することができるものであり、その職責は教諭とは明らかに異なるものである。

したがって、主幹教諭の給与上の処遇については、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)について、本年2月の教員モデル給料表に準じて2級と3級の間新たに職務の級を設け適用するとともに、給料月額100分の4に相当する額の教職調整額を支給する必要がある。また、期末・勤勉手当の役職段階別加算割合等について所要の措置を講じる必要がある。

ウ 指導教諭

指導教諭の職務は、児童生徒の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導を行うとされ、学校の教員として自ら授業を受け持ち、他の教員に対して教育指導に関する指導、助言を行うものであり、その職責は教諭とは明らかに異なるものである。

したがって、指導教諭の給与上の処遇については、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)について、本年2月の教員モデル給料表に準じて2級と3級の間新たに職務の級を設け適用するとともに、給料月額100分の4に相当する額の教職調整額を支給する必要がある。また、期末・勤勉手当の役職段階別加算割合等について所要の措置を講じる必要がある。

(2) 義務教育等教員特別手当の改定

義務教育等教員特別手当は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（人材確保法）に基づく教育職員の給与の優遇措置として、あらかじめ国の予算において義務教育費国庫負担金が計上された下で、教育公務員特例法に基づき、国立学校の教育公務員の額を基準として措置し、今日に至っているものである。

教員給与については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（行革推進法）に基づき、国においてその在り方について検討が進められてきたところであり、国の平成20年度予算においては、人材確保法に基づく優遇措置を維持しつつ、義務教育等教員特別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。

当該手当については、これまで措置してきた経過、今般の国における検討・措置状況等を踏まえると、義務教育等教員特別手当モデル手当額（支給月額の限度を15,900円）に準じて改定することが適当である。

(3) その他の課題

部活動における指導業務等に従事する教員の特殊勤務手当については、義務教育等教員特別手当と同様に行革推進法に基づき教員給与の在り方につい

ての検討が進められる中で、国の平成20年度義務教育費国庫負担金の増額が計上されたところである。

また、定時制通信教育手当及び産業教育手当については、国立学校の法人化に伴い、国立の高等学校の教員に対するこれらの手当を基準として定めるものとする関係の法律が改正されているところである。

このような状況の下、教員の諸手当の在り方については、教員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。

3 職員の勤務時間

職員の勤務時間（始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間）は、勤務条件の基本をなすものの一つとして重要なものであり、地方公務員法に定める均衡の原則及び情勢適応の原則に基づき、国・他の地方公共団体及び民間事業所と均衡させることを基本として定める必要がある。また、府民にとって効率性の高い行政サービスの提供という観点からの検討も必要である。

このため、本委員会は、昨年報告において、職員の勤務時間について、民間の情勢及び国・他の地方公共団体の動向も踏まえ、所要の調査・検討を進めていく必要があると報告したところである。

(1) 民間事業所の所定労働時間等

本委員会の本年の調査によると、府内の民間事業所の平均所定労働時間は、第5表のとおり、1日当たり7時間40分、1週間当たり38時間42分となっている。また、平成16年及び平成18年から本年までの計4年間の調査結果は、同様の傾向で安定的に推移してきており、その平均値は、1日当たり7時間43分、1週間当たり38時間47分となっており、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、その水準で定着していると考えられる。

また、府内の民間事業所の所定労働時間の設定状況を見ると、15分刻みの時間で設定しているところが多く、労働時間を管理する観点から、ある程度区切りのよい時間を単位として労働時間を設定しているものと考えられる。（「説明資料」第27表参照）

なお、本年、人事院は、民間企業における所定労働時間の状況、勤務時間の短縮が各府省の業務遂行に影響を与えることなく可能であること等を考慮し、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定し、平成21年4月1日から実施するよう勧告したところである。

第5表 民間における所定労働時間の推移

年	区分	1日単位	1週間単位
	平成16年	7時間43分	38時間38分
	平成18年	7時間44分	38時間57分
	平成19年	7時間45分	38時間52分
	平成20年	7時間40分	38時間42分
	平均	7時間43分	38時間47分

(注) 事務・管理部門の所定労働時間の平均である。

(2) 勤務時間を短縮した場合の影響

職員の勤務時間を短縮するに当たっては、行政コストの増加を招くことなく、これまでの行政サービスを低下させないことを基本とすべきである。

本委員会が勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等について任命権者から聴取したところ、業務の一層の合理化・効率化を図るとともに、窓口業務や交替制勤務職場における勤務体制の見直し等を行うことにより、対応が可能であるとしている。

(3) 勤務時間の短縮の必要性

以上のような状況を考慮すると、国及び他の地方公共団体における実施の状況に留意しながら、行政サービスや行政コストに影響を与えることのないよう所要の準備を整えた上で、職員の勤務時間を1週間当たり38時間45分、1日当たり7時間45分に短縮することが適当である。

なお、勤務時間の短縮に当たっては、適正な勤務時間管理、的確な業務管理等になお一層取り組み、府民満足度の高い効率的な業務運営に努めていくことにより、府民の理解と納得を得ていく必要がある。

4 その他の勤務条件等

職員の総実勤務時間や健康管理制度等は、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、その整備等に当たっては、公務の円滑な運営に配慮するとともに、職員の健康及び福祉について十分に考慮する必要がある。

さらに、近年は、男女一人一人が、職場、家庭、地域社会などでの責任を果たしながら多様な活動に従事し豊かさを実感できる社会を実現するために、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が重要となっており、職員の勤務条件についても、職員が高い気概や使命感を持って職務・職責を果たす中で仕事と生活の調和を実現できるように、その整備を進めていく必要がある。

(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ことにより、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取組の必要性を指摘するとともに、労働基準監督権限に基づき、全事業場を対象とする書面調査やその結果を踏まえて実施する実地調査において、事業場に対する指導等を行ってきたところであり、また、任命権者においても、これまでから積極的な取組がなされてきたところである。これらの取組により、職員の総実勤務時間は、複雑・多様化する府民ニーズに迅速かつ的確な対応が求められる中においても、平成18年度に全体としてやや減少傾向となり、昨年度もその水準を維持している。

しかしながら、特定の職場においては、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の取得日数が極めて少ない職員が多い実態がなお見受けられる。

総実勤務時間の短縮に向けて、任命権者においては、時間外勤務の縮減や業務の見直しに係るワーキングチームを立ち上げ、時短推進プランや教員の多忙化への対応策を定め、新たな取組も進められている。今後とも、これらの取組を更に浸透・定着させるとともに、全職員が総実勤務時間の短縮を課題・目標として、主体的かつ一体となって取り組んでいく必要がある。とりわけ、管理職員は、適正な勤務時間管理と業務管理の両面から、職員の始業・終業時刻、休暇取得、業務負担の度合い等の実態を適切に把握するとともに、業務内容や執行体制の見直し等による効率的な業務運営を実行していく必要がある。

(2) 職員の健康管理

職員の健康管理は、職員が、心身の疲労を蓄積することなく、高い志気を持って公務を効率的かつ的確に提供するとともに、家庭等において責任を果たしていくため、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、特に精神・行動の障害による者は、全体の6割弱を占める状況が続いている。

メンタルヘルスの不調による休務は、比較的長期にわたることが多く、回復し職場復帰した後に病気の再発により再び休務に入る場合もあることから、業務運営における活力低下につながるものであり、職員本人やその家族に与える影響も大きいことから、メンタルヘルス対策はますます重要なものとなっている。

このような状況を踏まえ、本委員会は、事業場の調査において、メンタルヘルスの不調による職員の休務状況を把握し、休務者への適切な対応等について指導するとともに、メンタルヘルスの保持増進につながる快適な職場づくりを重視した講習会を実施し、継続的に取組を強化してきたところである。各任命権者においても、これまでから心の健康づくり事業を推進してきたが、更に復職前のならし勤務をはじめとする円滑な職場復帰を支援するための制度や管理監督者から専門医への相談体制の整備・充実を行ったところである。

メンタルヘルス対策は、今後とも積極的に取り組む必要があるが、とりわけ、管理職員が、個々の職員の心の健康状態に注意し、その状態に応じた対応を行う必要があることを十分に認識し、制度を活用しながら適切に対応していくとともに、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取り組んでいく必要がある。

なお、長時間に及ぶ時間外勤務は、疲労の蓄積をもたらす健康障害を増加させることが懸念されることから、労働安全衛生法に基づく医師の面接指導等を適切に行うとともに、時間外勤務自体の縮減を進めることが、職員の健康管理面からも重要である。

また、事業場の調査等においては、未だ定期健康診断等の未受診者が散見される状況にあるが、職員が生活習慣病をはじめとする疾病を予防し自らの健康を保持増進できるように、各職場において、すべての職員が確実に定期健康診断等を受診するよう徹底する必要がある。

(3) 仕事と育児等の両立支援

少子化の進行による経済の停滞や地域社会の活力の低下等の影響が懸念される中で、昨年7月に京都府子育て支援条例が制定されるなど、社会全体で次代の社会を担う子どもを安心して生み育てることができる環境の整備が求められている。本府においても、男女を問わず、職員が仕事と育児、介護等の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、職員の福祉を増進し、ひいては公務能率の向上にもつながるものであり、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、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、数値目標を掲げて様々な取組を進めているところである。しかしながら、男性職員の育児休業や育児のための休暇の取得は少なく、男性職員が育児等に十分参画しているとはいえない実態が見受けられる。

このため、育児等への参画についての職員の理解を一層深めるとともに、職員がその希望する両立支援制度を利用しやすい環境の整備を進める必要が

ある。そのため、職員は、両立支援の必要性及び育児休業その他の両立支援制度の内容について十分に理解するとともに、管理職員は、対象職員の業務を円滑に処理するため、業務分担の変更など必要な措置を講じるよう努めるとともに、周囲の関係する職員に対して十分に説明を行い、理解と協力を求めることにより、その利用を促進していく必要がある。また、早出遅出勤務制度等の導入や、今年度から導入した育児短時間勤務制度を利用しやすい環境の整備に努める必要がある。

(4) 非常勤職員の給与等の勤務条件

近年、民間の労働者に占める正規従業員以外の者の割合が高まる中で、本府においても、事務補助等の一般職の非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。）が、職場で与えられた職務を果たしながら、公務の円滑な推進に寄与している状況にある。

このような状況を踏まえ、本委員会は昨年報告において、非常勤職員の適切な処遇を確保していくために必要とされる検討を行うことが求められると報告したところである。

今般、人事院は、非常勤職員に対する給与の決定方法が各府省で異なり、結果として均衡が図れていないとして、その決定に当たっての指針を定めたところである。また、人事院や総務省は、今後、非常勤職員の任用の在り方等について検討を進めていくこととしている。

本府においては、非常勤職員の給与、休暇等の勤務条件は、任命権者が、条例及び要綱に基づき常勤職員との権衡を考慮して決定しており、また、昨年本委員会の報告も踏まえ、順次その拡充を図ってきたところである。今後とも、国における検討の状況や関係法令の改正の動向に留意しつつ、非常勤職員の職務の実態を踏まえながら、給与、休暇等の勤務条件をはじめ、その在り方も含め必要とされる検討を行い、非常勤職員が安んじて公務に精励し効率的な行政運営にもつながるよう、その適切な処遇を確保していくことが求められる。

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、必要な調査・研究等を行っていくとともに、職員の労働基準・労働安全衛生に関する監督機関として、その権限を發揮し、事業場の調査や講習会など様々な機会を通じて、取組が更に進展するように指導・啓発に努め、必要とされる措置を講じていくこととする。

5 人事管理

地域課題が多様化する中で、時代の変化に適合した良質な行政サービスを提供していくためには、適正な人事管理を行うことにより、人的資源を最大限有効に活用することが重要である。とりわけ、高い資質を持った人材を確保・育成し、その意欲と能力を十分に引き出すことが求められる。

(1) 人材の確保・育成

今日、効率的な行政運営が求められ、職員定数の見直しが進められているところである。こうした中で質の高い行政サービスを提供していくため、職員一人一人に対して、高い使命感を持って能力を発揮することが求められている。このような状況に対応していくためには、高い資質を持った人材を確保することはもとより、採用後も職員がその能力を十分に発揮できるような育成システムを構築し、各職場において、上司が部下職員を、一人一人の能力・適性に応じてしっかりと育成していくことが必要である。

また、行政ニーズが多様化する中で、女性職員の意欲・能力を十分に活かすため、引き続き、女性職員の登用を積極的に進めていく必要がある。

さらに、団塊の世代の大量退職をはじめ公務員の雇用を巡る情勢が変化している中で、行政サービスを安定的・継続的に提供していくためには、長期的な視点を持った計画的な採用について検討していく必要がある。

(2) 公務員制度改革

国における公務員制度改革については、昨年度の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、本年度からすべての一般職の国家公務員を対象に人事評価のリハーサル試行が実施されることとなっている。また、本年6月には国家公務員制度改革基本法の制定により、能力及び実績に応じた処遇の徹底等が定められたところである。今後、地方公務員についても、このような動向の下で、地方の実態等を踏まえ、議論が深められていくこととなる。

本府においても、今後とも、国の公務員制度改革の動向を注視していくとともに、職員の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を進め、その他の人事諸制度について、引き続き、調査・研究していく必要がある。

なお、国家公務員制度改革基本法においては、政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討するとされており、国における労働基本権の在り方の検討状況についても注視していく必要がある。

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、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。

については、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。