

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 21 年 10 月

京都府人事委員会

写

1 人 職 第 1 7 3 号
平成 2 1 年 1 0 月 2 日

京都府議会議長 林 田 洋 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	8
1 職員の給与の改定	8
(1) 公民の給与較差に基づく職員の給与の改定	8
(2) その他の改定	10
2 職員の勤務条件等	12
(1) 総実勤務時間の短縮	13
(2) 健康の保持増進	14
(3) 仕事と育児・介護等の両立	14
(4) 非常勤職員の勤務条件	15
3 人事管理	16
(1) 人材の確保・育成	16
(2) 高齢期の雇用問題	16
(3) 公務員制度改革	17
III 給与勧告実施の要請等	17

別紙第2

勧 告	19
第1 改定の内容	19
1 職員の給与等に関する条例の改正	19
(1) 給料表	19
(2) 諸手当	19
2 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の改正	20
(1) 給料表	20
(2) 期末手当	20
3 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） の改正	20
第2 改定の実施時期等	22
1 改定の実施時期	22
2 平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置	22
別表第1、2	23

説明資料

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、住民の要請に応じてその役割を適切に果たしていくために、徹底した行財政改革に取り組む中で、創造性・自律性を高め、活力ある地方を創る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、安心・安全、希望の京都づくりに向けて、本年3月に「府民満足最大化プラン」を策定し、より多くの府民が将来にわたって幸福を実感できるための行財政構造を確立するよう、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、最近10年間では、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21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、内部管理業務等の見直しに伴う定数削減等により、昨年に比べて254人少ない28,198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5,249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360,855円、扶養手当11,001円、地域手当30,107円であり、その平均年齢は44.5歳、平均経験年数は23.0年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性65.5%、女性34.5%、学歴別構成比は大学卒60.6%、短大卒10.5%、高校卒28.7%、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。）370,666円、扶養手当10,521円、地域手当29,430円であり、その平均年齢は43.1歳、平均経験年数は21.2年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性62.9%、女性37.1%、学歴別構成比は大学卒71.5%、短大卒11.2%、高校卒17.2%、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そして精確に把握し、その結果を公務員の給与に適切に反映させる観点から、平成18年に調査対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に見直し、また、昨年から調査事業所数を増やしたところである。

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855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24表ま

で参照)

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96.3%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状況を反映したものとなっている。

また、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の情報収集に努めた結果、効率的な業務執行や時間外労働の縮減、能力・実績に応じた処遇の推進や人材の育成等に関して、それぞれの企業の実情に合わせた検討や取組が、積極的・継続的に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47.6%（昨年48.0%）、高校卒で19.0%（同16.9%）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87.0%（同59.2%）、高校卒で92.6%（同79.5%）の事業所で据置きとなっており、据置きの事業所の割合が昨年に比べて大幅に増加している。（「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15.3%（同34.3%）で、昨年に比べて大幅に減少するとともに、ベースアップを中止した事業所の割合は24.2%（同13.5%）で昨年に比べて大幅に増加しており、一方で、ベースダウンを行った事業所の割合は0.6%（同0.4%）にとどまっている。（「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78.1%（同74.7%）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12.1%（同27.8%）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24.2%（同10.6%）と昨年に比べて増加している。（「説明資料」第17表参照）

雇用調整の状況は、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は45.8%（同15.1%）となっており、昨年より大幅に増加している。その内容は、採用の停止・抑制（24.1%）、残業の規制（23.7%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（20.4%）、一時帰休・休業（18.8%）の順となっている。（「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を実施した事業所は、一般

の従業員について1.9%、管理職（課長級）について9.2%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4.6%、管理職について6.6%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、厳しい経営環境を背景として、人員の縮小、残業の抑制等の取組を行いつつ、給与についても、一部の事業所において、昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われている。

(2) 給与の状況

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（418,644円）が民間企業従業員の給与（418,414円）を230円・0.05%上回っている。

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（419,519円）が民間企業従業員の給与を1,105円・0.26%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
418,414円	418,644円	△230円	△0.05%

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

418,414円	419,519円	△1,105円	△0.26%
----------	----------	---------	--------

- (注) 1 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、875円（0.21%）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）、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当、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ース方式による。

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

P_1 …… 民間企業従業員の平均給与月額

P_0 …… 職員の平均給与月額

Q_0 …… 職員数

ラスパイレース方式

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、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べわずかな減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.08月分減）にとどまっていたが、上半期（本年2月から7月まで）において大幅に減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.25月分減）した結果、年間で所定内給与月額に相当して、職員の特別給の年間支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.34月分上回っている。

なお、本年6月に支給された職員の特別給については、本委員会は、本年5月15日に、暫定的な措置として、0.20月分の支給を凍結するよう勧告し、本年5月の京都府議会臨時会において、その勧告どおりに職員の給与等に関する条例等が改正され、支給が凍結されたところである。

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)		372,619円
上半期 (A ₂)			369,918	290,289
特別給の支給額	下半期 (B ₁)		834,073	583,671
	上半期 (B ₂)		719,356	468,750
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B_1}{A_1}$)		2.24月分	2.00月分
	上半期 ($\frac{B_2}{A_2}$)		1.94	1.61
年 間 支 給 割 合			4.16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20年8月から平成21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4.50月分であるが、平成21年6月支給の期末・勤勉手当において、暫定的な措置として、0.20月分の支給が凍結されている。

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0.1%の減少、京都市では0.1%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152,300円、192,780円及び233,250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、123,410円となった。（「説明資料」第25表及び第26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、公務員人事管理に関する報告及び国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告においては、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、国家公務

員給与が民間給与を863円（0.22％）上回っており、この給与較差の大きさ等を考慮し、俸給月額引下げ改定を行うとともに、自宅に係る住居手当を廃止することとしている。俸給月額については、初任給を中心とした若年層及び医療職俸給表（一）を除き、すべての俸給月額について引き下げることとし、また、給与構造改革による俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に引き下げることとしている。

特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.35月分引き下げることとし、本年6月期における期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.20月分）は引下げ分の一部に充当することとしている。

これらの改定は、遡及することなく、この改定を実施するための法律の施行日から実施することとしているが、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、本年12月期の期末手当の額において所要の調整措置を講じることとしている。

また、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて代替休を指定することができる制度を新設することとしている。

その他の課題として、借家・借間に係る住居手当や単身赴任手当について引き続き検討を進めるほか、給与構造改革については、当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が平成22年度をもって終了することとなり、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証・検討を行っていくこととしている。

高齢期の雇用問題については、年金支給開始年齢の引上げに対応し、平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、平成23年中には法制整備を図る必要があり、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行うことができるよう検討を進めていくこととしている。

また、公務員人事管理に関する報告においては、人材の確保・育成や、非常勤職員制度の適正化、超過勤務の縮減、仕事と育児・介護の両立などの勤務環境の整備等の課題と取組の方向性を示すとともに、職員の育児休業の取得促進を図るため、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行っている。（「説明資料」

参 考

 参照）

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、本年の人事院勧告に準じて改定されたこれらの者に適用される給料表のモデルとなる給料表（教員モデル給料表）が示されたところである。

また、義務教育等教員特別手当についても、昨年と同様に、全人連において、同手当創設以降昨年までの経過、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、平成22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。

ア 月例給

職員の給与月額、民間給与を230円・0.05%上回っているが、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1,105円・0.26%上回っている。

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、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

(ア) 給料表については、本年の公民の給与較差の大きさ等を考慮し、人事院勧告で示された給料表及び全人連から示された教員モデル給料表に準じて改定する必要がある。

また、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、当該額が人事院勧告に準じたものであり、これを基礎として民間給与と比較していること等を踏まえると、人事院勧告で示された取扱いに準じ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額が平均770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64円の減額となる。

(イ) 持家に係る住居手当については、これまでの勧告において、公民の給与較差の範囲内で改定（引上げ）を行ってきたところであるが、国家公務員については、人事院勧告において、廃止することとされたところである。

このような経過を踏まえつつ、本年の公民の給与較差の大きさ等を考慮すると、持家に係る住居手当の支給月額を500円引き下げる必要がある。

また、この手当の在り方については、公民の給与較差の状況、他の都道府県の措置状況等を踏まえて、廃止も含めて検討し、来年以降の勧告において適宜適切な措置を講じることとする。

イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.35月分（本年度にあっては、6月期において凍結した支給月数分（0.20月分）を支給しないこととし、12月期における支給月数を0.15月分）引き下げることとし、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

ウ 改定の実施時期等

以上の改定は、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。

なお、本年4月から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、この改定を遡及することなく、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現に上回る較差相当分について、所要の調整措置を講じる必要がある。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の本年12月期の期末手当の額において、次の(ア)及び(イ)に掲げる額の合計額を基に調整することとする。

(ア) 本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に月例給に係る調整率（職員の給与が民間給与を現に上回る較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率） $\Delta 0.06\%$ を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額

(イ) 本年6月に支給された期末・勤勉手当に、これらに係る調整率（引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の改定により減額されることとなる算定基礎額（期末手当の額及び勤勉手当の総額の算定の基礎となる

給与等の額)の合計額を改定前の算定基礎額の合計額で除して得た率)
△0.22%を乗じて得た額

(2) その他の改定

ア 地域手当

職員の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、地域手当の新設を勧告するとともに、平成21年度を目途に点検・検証を行うこととしたところであり、職員の配置・人事異動等の実態や国・他の都道府県の措置状況等の把握、独自に実施した調査を含む統計データの分析等を進め、検討を行ってきたところである。

国の支給地域及び支給割合を定める基準は、全国に勤務する国家公務員を対象とした客観的な基準を設けようとしたものであり、国と異なる地方公共団体の実情までは考慮されていない。本府の地域手当制度については、地域手当が給与の基本的な部分を占める手当であることから、本府における職員の配置・人事異動等の人事管理の実態等を基礎として、その上で、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえつつ、地域における民間賃金水準や物価・生計費等の地域の実情を考慮して定める必要がある。また、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も、本府における地域の実情等を幅広く考慮する必要があるとの考え方を示している。

このような基本的な考え方の下で、本府における地域の連続性・一体性、地域ごとの民間賃金水準や通勤の状況のほか、物価・生計費等の生活関連諸状況、他の都道府県の措置状況、人事管理上の必要性や地域手当の改定経過等を総合的に考慮すると、地域手当の支給地域及び支給割合を、第3表のとおり改める必要がある。

また、特地公署又はへき地学校等に勤務する職員には、地域手当の額の限度において、特地勤務手当又はへき地手当は支給しないこととする必要がある。これに伴い、特地勤務手当又はへき地手当の支給月額については、この改定の実施後2年間において、段階的な引下げとなるよう経過措置を講じることが適当である。

なお、人事院が、平成23年度以降に、地域間給与配分の見直しについて最終的な検証を行う必要があるとしていること等を踏まえると、本府においても、適宜点検・検証を行う必要がある。

第3表 地域手当の支給地域及び支給割合

級地	支給地域	支給割合
1級地	東京都の特別区	100分の17
2級地	京都市	100分の9
3級地	宇治市、亀岡市、城陽市、向日市、長岡京市、八幡市、京田辺市、乙訓郡大山崎町、久世郡久御山町	100分の5
4級地	上記以外の府の地域	100分の2.8

備考 この表の支給地域の欄に掲げる地域は、平成21年4月1日においてそれらの名称を有する市又は町の同日における区域をもって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されないものとする。

イ 時間外勤務手当

労働基準法が改正され、平成22年4月1日から施行されることに伴い、民間においては、時間外労働の割増賃金率が引き上げられるとともに、当該引上げ分の支払いに代わる有給休暇制度が新設されることとなっており、この措置は、一部を除き、職員にも適用されることとなる。

また、国家公務員についても、当該法改正を踏まえ、人事院勧告において、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合が100分の150に引き上げられるとともに、当該引上げ分の支給に代わる代替休指定制度を新設することとされたところである。

こうした状況を踏まえると、時間外勤務（労働基準法第35条に規定する休日（法定休日）の勤務を除く。）が月60時間を超えた場合には、当該超えた勤務時間に係る時間外勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げる必要がある。

また、代替休指定制度については、現在労働基準法の関係規定が適用除外とされており、今後、関係法令の改正を待って、国家公務員の改正内容も踏まえ、新設する必要がある。

なお、法定休日の勤務の取扱いや月45時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合については、民間企業の実態、国家公務員の取扱い等を踏まえ、検討していくこととする。

これらの改定に当たっては、時間外勤務の縮減を図り、職員の健康の保

持増進や仕事と生活の調和の推進につながるよう、また、行政コストの増加を招かないよう努める必要がある。

ウ 教員等の諸手当等

(ア) 義務教育等教員特別手当

義務教育等教員特別手当については、同手当の新設当時の経過、国における検討状況や予算の措置状況等を踏まえ、昨年、所要の報告を行い、平成21年1月から改定されたところである。そして、国の平成21年度予算において、同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。

こうした経過を踏まえると、義務教育等教員特別手当モデル手当額（支給月額を11,700円）に準じて改定することが適当である。

(イ) その他の手当等

へき地手当（同準ずる手当を含む。）については、平成21年3月に、へき地学校等の指定基準を定める文部科学省令が改正されたところである。

また、特別支援教育に従事する教員等に支給される給料の調整額については、国において検討が進められる中で、国の平成21年度予算において、義務教育費国庫負担金が減額されているところである。

このような状況の下、教員等の諸手当等の在り方については、そ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。

エ その他の課題

特地勤務手当については、へき地学校等の指定の見直し等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

また、人事院において検討が表明されている借家・借間に係る住居手当及び単身赴任手当については、本府においても、民間の支給状況、国・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。

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・介護等の両立等に関する事項は、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、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あり、

また、職員の意識や抱える事情の多様化等も進んでいる。

このような状況の下、今後とも、総実勤務時間の短縮を更に進めながら、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、心身の健康を保持し、仕事と生活の調和を図る中で、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、事業場に対する書面調査や実地調査を充実する中で指導等に努めてきたところである。また、任命権者においても、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取組の充実など、積極的に取り組んできているところである。しかしながら、昨年度の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であって、平成19年度と同程度にとどまっている。

また、特定の職場においては、必ずしも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や夏季の特別休暇の取得日数が極めて少ない職員が多い実態が、なお存在しており、さらに、同一の職場内において、特定の職員に偏っている場合も見受けられる。

なお、本年4月から、職員の勤務時間が、1週間当たり38時間45分、1日当たり7時間45分に短縮されており、さらに、先般、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに、仕事と生活の調和を実現していくために、労働基準法が改正されたところである。

これらの状況を踏まえると、総実勤務時間の短縮の取組を更に進めていく必要があり、府民ニーズに合わなくなった業務の廃止・見直しや業務プロセスの徹底した簡素化に引き続き取り組むとともに、全職員が業務の計画的な執行と事務能率の向上に努めることが必要であり、とりわけ、管理職員は、個々の職員の勤務の状況を的確に把握し、職員間の業務の平準化を図ることなどにより、適正な勤務時間管理と業務管理の両面から、効率的な業務運営を実行していく必要がある。

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んで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）による者が増加しており、全体の約6割を占める状況が続いている。

このため、本委員会は、職員のメンタルヘルスについて、事業場の調査や労働安全衛生等に関する講習会における取組を充実してきたところである。また、各任命権者においても、実態把握・予防的対策、早期発見・早期対応及び職場復帰・再発防止の各段階において、職員及び管理職員等を支援するための様々な制度を充実してきているところである。

しかしながら、本委員会の事業場の調査では、人事異動後にメンタルヘルスの不調が生じた事例や再発した事例が見受けられたところであり、人事異動した職員については、以前の職場における休務等の状況も踏まえ、時宜に応じて所属長等による面談等のきめ細かな対応を行うことが必要である。また、公務の運営上長時間の勤務が避けられない場合であっても、職員の心身の健康に十分に配慮し、時間外勤務命令は必要最小限にとどめるよう努めるとともに、実際に長時間の勤務をした職員については、心の健康面にも十分に配慮して、医師の面接指導等を徹底して行う必要がある。

また、職員の健康状態の把握や生活習慣病等の予防のため、定期健康診断等の全員受診に向けて、引き続き、取組を徹底していく必要がある。

なお、最近、社会的に関心が高まっているパワー・ハラスメント（職権等を背景に、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格等を侵害する言動）について、特に部下職員への不用意な言動はメンタルヘルスの不調を生じさせる要因の一つともなり得ることから、管理職員等は部下職員への指導等に当たって留意するとともに、任命権者としても積極的に取り組んでいく必要がある。

今後とも、職員自らが、ストレスの予防・軽減に積極的に努めるとともに、管理職員が、職員の健康管理の責任者として、日常的に各職員の心身の健康状態の把握に努め、明るく活力のある職場環境づくりへの取組を率先して実践するなど、全職員が、一体となって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

今日における急速な少子化の進行等を踏まえ、先般、民間の労働者につい

て、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）が改正されたところであり、公務においても、仕事と育児・介護等を両立できる環境の整備・充実が求められている。本府においても、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。

任命権者においては、今年度までの5年間を計画期間として、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、数値目標を設定して様々な取組を進めてきたところである。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、育児への参画についての意識が十分でないこともあり、計画どおりに進んでいない。

仕事と育児・介護等の両立支援制度は、これまでに整備・充実されてきたところであるが、その利用を促進するために管理職員が果たす役割は重要であり、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ことが必要である。

さらに、先般改正された育児・介護休業法は、育児休業等の取得要件の緩和、子の看護のための休暇制度の充実、介護のための短期の休暇制度の新設などを内容とするものであり、また、今般、人事院においては、国家公務員についてもこれらを導入することが適当と認め、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう意見の申出を行うとともに、同法の改正にあわせて人事院規則を改正することとされたところである。

本府においても、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正や国・他の都道府県の動向等を踏まえながら、職員の育児・介護等の状況に応じた利用しやすい両立支援制度の拡充に向けて、積極的に対応していく必要がある。

今後とも、全職員が、育児・介護等への参画についての理解を一層深めるとともに、希望する両立支援制度を利用しやすい職場体制の確保と雰囲気づくりに一層努めていくことが重要である。

(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）が任用されており、それぞれの職場で与えられた職務を果たすことにより、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おり、順次見直しながされてきているところである。

今般、人事院は、日々雇用の非常勤職員の任用、勤務形態の見直し等について検討を進めるとしており、また、先般、総務省の地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会は、非常勤職員について、地方公務員法の趣旨に沿った任用、労働基準法等に定める勤務条件の確保等の必要性を指摘している。

本府においても、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、このような国における検討状況等に留意しつつ、職務給の原則の下で非常勤職員の職務の実態を踏まえながら、引き続き、必要とされる検討を行い、その適切な処遇の推進に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、喫緊の課題に対応するため、今年度新規採用枠を拡大したところである。今後も、職員の大量退職や職員の年齢構成、また、国において検討されている定年年齢延長等の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。

採用後の職員に対しては、その能力を伸ばしていけるような育成システムを整備するとともに、各職場においても、引き続き、職員一人一人の能力・適性に応じた育成を行っていくことが必要である。

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

年金支給開始年齢の引上げに伴い、人事院は、これに対応し、平成25年度

から国家公務員の定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとして、平成23年中には法制整備を図ることができるよう、給与制度の見直しや人材活用方策などの諸課題について検討を進めることとしている。

このことは、地方公務員にも共通する問題であり、また、定年問題だけではなく、給与制度も含めた採用から退職にいたるまでの人事管理全体に影響を及ぼす問題でもあり、本府においても、国の動向に留意しつつ、検討を進めていく必要がある。

(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、改革の基本方針等を定めた国家公務員制度改革基本法が制定され、同法に掲げる改革の全体像及び実現までのスケジュールを示した工程表が定められたところである。

そうした中、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、引き続き、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を確立するための取組を推進していく必要がある。

また、国家公務員の労働基本権の在り方については、国民に開かれた自律的労使関係制度の措置に向けて検討が進められており、地方公務員の労働基本権の在り方も、これと整合性をもって検討することとされているところである。

今後とも、公務員制度の在り方について、国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、民間給与の厳しい状況を反映して、公民の給与較差を解消する

ための月例給の引下げに加え、期末・勤勉手当の支給月数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。

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。