

別紙第 1

報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員(技能職員等を除く。以下「職員」という。)の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

第 1 給与に関する報告

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成22年人事・給与統計調査」によると、本年4月1日現在の職員の総数は24,280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、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の7種13給料表があり、平均給与月額は401,773円(給料368,852円、扶養手当10,334円、地域手当5,251円、その他の手当17,336円)となっている。また、その平均年齢は43.0歳、平均経験年数は20.9年、男女別構成比は男62.0%、女38.0%、学歴別構成比は大学卒79.8%、短大卒7.5%、高校卒12.7%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者5,371人の本年4月における平均給与月額は374,826円(給料340,846円、扶養手当12,145円、地域手当7,587円、その他の手当14,248円)となっている。また、その平均年齢は42.8歳、平均経験年数は21.2年、男女別構成比は男72.9%、女27.1%、学歴別構成比は大学卒66.2%、短大卒11.0%、高校卒22.8%となっている。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所809（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した163の事業所を対象に、「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、県の行政職と類似すると認められる78職種5,602人（事務・技術関係22職種の4,810人及び教育、研究、医療関係等56職種の792人）について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額を実地に調査した。また、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について調査したほか、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても調査した。

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、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は25.2%（昨年11.3%）となっており、昨年に比べて増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.7%（昨年3.8%）となっており、昨年に比べて減少している。

別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は80.8%（昨年66.0%）となっており、昨年に比べて増加している。

イ 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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は38.7%となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した昨年（66.2%）と比べると減少しているものの依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（24.1%）、残業の規制（15.7%）、一時帰休・休業（12.5%）となっている。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「平成22年人事・給与統計調査」及び「平成22年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間従業員にあってはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

なお、本県においては、岐阜県職員の給与の特例に関する条例（平成21年岐阜県条例第42号。以下「特例条例」という。）による給料の月額削減措置が行われているが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を明らかにするため、特例条例による削減措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行った。

その結果は、別表第4に示すとおりであり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均684円（0.18%）下回っていた。

参考までに、特例条例による削減措置後の職員の給与と比較すると、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均23,995円

(6.81%) 上回っていた。

(2) 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は、別表第 5 に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.97 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.15 月) を 0.18 月分下回っていた。

4 物価及び生計費等

本年 4 月の岐阜市の消費者物価指数 (本県統計課) は、昨年 4 月に比べ 1.9% 下落している。

本委員会が「家計調査」(総務省) を基礎に算定した本年 4 月における岐阜市の勤労者世帯の 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 162,290 円、177,630 円及び 192,990 円となっている。

「労働マトリックス (労働市場月報) 」(岐阜労働局) によると、本年 4 月の本県の有効求人倍率は、昨年 4 月から 0.05 ポイント上昇して 0.56 倍 (季節調整値) となっている。また、本年 4 月の本県の新規求人倍率は昨年 4 月から 0.13 ポイント上昇して 0.99 倍 (季節調整値) となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年 8 月 10 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに公務員人事管理について報告を行った。その概要は、次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ ~ 平均年間給与は 9.4万円 (1.5%)

(月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ)

公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (0.19%) を解消するため、
月例給の引下げ改定

55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、
俸給表の引下げ改定

期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (0.2月分)

給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を实地調査 (完了率89.7%)

< 月例給 > 公務と民間の4月分給与を調査 (ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映) し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

民間給与との較差 757円 0.19%

[行政職俸給表 (一) ... 現行給与395,666円 平均年齢41.9歳]

俸給	637円	俸給の特別調整額	51円
はね返し分等 (注)	69円		

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

< ボーナス > 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合 3.97月 (公務の支給月数 4.15月)

2 給与改定の内容と考え方

< 月例給 > 民間給与との較差 (マイナス) を解消するため、月例給を引下げ。
50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

- (1) 55歳を超える職員 (行政職俸給表 (-) 5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く) について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額 (1.5%)

医療職 (一) (人材確保のため)、指定職 (一官一給与のため) 等についてはこの措置は行わない

- (2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

行政職俸給表 (一) (1) による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ (平均改定率 0.1%)。

その際、中高年齢層 (40歳台以上) が受ける俸給月額に限定して引下げ

指定職俸給表 行政職俸給表 (一) の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ (0.2%)

その他の俸給表 行政職俸給表 (一) との均衡を考慮した引下げ (ただし、医療職俸給表 (一) 等は除外)

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

- (3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ（35,200円 35,100円）

< 期末・勤勉手当(ボーナス) > 民間の支給割合に見合うよう引下げ
4.15月分 3.95月分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
22年度 期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.35 月 (現行1.5月)
勤勉手当	0.7 月 (支給済み)	0.65 月 (現行0.7月)
23年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月

[実施時期等] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（0.28%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注） 引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

< 超過勤務手当 > 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし平成23年度から実施

給与構造改革

- 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み（内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する）と特徴（市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違）を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置（仲裁制度）が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の報告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保
- ・付与する職員の範囲
- ・労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・給与水準の決定原則や考慮要素
- ・交渉当局の体制整備
- ・職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

- ・優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
- ・意見公募手続（本年6月）を経て、新たな試験制度の全体像を提示
 - 現行の種・種・種試験を廃止し、試験体系を再編
 - * 総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験
 - * 専門職試験
 - * 一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等
 - * 経験者採用試験
- ・今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

- ・退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年未までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

6 むすび

(1) 職員の給与の改定

ア 改定の必要性

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精確な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要である。

前記のとおり、本年4月の時点で、特例条例による減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行うと、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均684円下回る事となったことから、本委員会としては、月例給については、民間従業員の給与との較差を解消するため引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

また、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.2月分引き下げる必要があると判断した。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表

(行政職給料表)

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、中高年齢層が受ける俸給月額引下げを行った国家公務員の俸給表の改定に準じて引下げ改定を行うこととする。

なお、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に準じた改定を行うこととする。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(一)については、医師の処遇を確保す

る観点から、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して引下げ改定は行わないこととする。

なお、第2号任期付研究員給料表（若手研究員型）についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して引下げ改定は行わないこととする。

また、教育職給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関する参考モデル給料表に準じて改定することとする。

また、給料月額について、上記の改定が行われることを踏まえ、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年岐阜県条例第6号）附則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）についても、医療職給料表(一)適用職員及び任期付研究員（若手研究員型）を除き、引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（0.17%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

(イ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・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、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月分とすることとする。

また、教育職給料表(一)の適用を受ける職員のうち学長の職を占める職員及び再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とする。

(ウ) 自宅に係る住居手当

国においては、昨年、自宅に係る住居手当制度そのものを廃止し、他の都道府県においても半数以上が当該手当の廃止や支給額の減額をしている中で、本年4月の職員、県内の民間における当該手当の支給状況とも4割を下回っている状況にあることを踏まえると、本県においても自宅に係る住居手当を廃止することが適当である。

ウ 改定の実施時期等

本年の公民較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、職員の給与と民間従業員の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく速やかに実施することとする。

職員の給与と民間従業員の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る民間従業員の給与との較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、月々の生活に充てられる月例給よりも、特別給としての期末手当で行うことが適切と考えられる。そこで、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の民間従業員の給与との較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。

この場合において、若年層等の引下げ改定を行わない給料月額を受ける職員（経過措置額を受ける職員を除く。）については較差相当分に係る調整を行うことは適当でないため、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、 0.18

%)に代えて、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受け取る職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率(調整率)によって行うことが適当である。

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又は経過措置額を受け取る職員について、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調整率(0.23%)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と、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表(一)及び第2号任期付研究員給料表(若手研究員型)を除き、行政職給料表と同様の調整を行う。

(2) 給与構造改革

本県の給与構造改革は、平成17年12月の本委員会勧告時の報告において、国に準拠して、給与構造改革の全体像を示し、これに従って、平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきたところである。

ア 地域手当の支給割合

平成18年度から人事委員会規則で定めてきた地域手当の暫定的な支給割合については、本年度、条例で定められている本来の支給割合となり完成した。

イ 勤務実績の給与への反映

本委員会は、平成17年12月の勧告時において、勤務成績に基づく昇給制度の導入を勧告するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大について報告した。

国においては、昨年4月の新たな人事評価制度の導入に併せ

て、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところである。

本県においても、職員がやりがいをもって生き生きと働けるよう、早期に勤務成績に基づく昇給制度の運用を開始するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大の仕組みについて整備をすることが必要であるとする。

なお、勤務実績を的確に給与に反映させるためには、職員団体と十分協議しながら客観的で公平な人事評価制度を構築し、職員の理解と納得が真に得られるよう運用していくことが必要である。

(3) 高齢層職員の給与の見直し

人事院は、本年8月の人事院勧告時の報告で、公務員の高齢期の雇用問題に関連して、50歳台後半層の給与については、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う定年延長の検討の中であるべき給与制度について検討するとし、60歳台前半の給与についても、民間の給与の状況等を踏まえ、職務と責任を考慮しつつ、具体的な給与水準及び給与体系を設計するとしている。

本県においても、高齢層職員の給与の見直しについては、民間給与の状況や国及び他の都道府県の動向等を踏まえながら検討を進めていく必要がある。

(4) その他

時間外勤務手当については、労働基準法の改正に伴い、本年4月から月60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を引き上げたところである。

人事院は、本年8月の人事院勧告時の報告で、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施するとしている。

職員の給与制度は国家公務員の給与制度を基本としていることから、本県においても、月60時間を超える時間外勤務時間に係る日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して、平成23年度から実施するよう所要の措置を講ずることとする。

(5) 給与勧告実施の要請

本委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。

なお、本県では、特例条例による給料の月額減額措置が行われているところであるが、本委員会としては、本県の厳しい財政状況は理解できるものの、このような措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるもので、職員の士気や生活に影響を及ぼすことが憂慮されることから、できるだけ早期に減額措置が解消され、本委員会の給与勧告に基づく本来の適正な給与水準が確保されるよう望むものである。

第2 公務運営の改善等に関する報告

1 人材の確保と活用

(1) 多彩で有為な人材の確保

社会経済情勢が大きく変化するなか、複雑・高度化する行政課題に柔軟にかつ迅速に対応できる、多彩で有為な人材を確保することは県にとって重要な課題である。

さらに本県においては、「岐阜県行財政改革指針」に基づき、人員削減が行われ、職員の新規採用についても抑制されているなか、今後どのように優秀な人材を確保していくかは非常に重要な課題となっている。

本委員会としては、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の開催、大学における就職説明会への参加、民間就職サイトの活用などにより、積極的に受験者の確保に努めている。また、受験者の資質を見極めるための人物試験の方法について検討を行っているところである。

今後、引き続き効果的な人材確保の方法や、多彩で有為な人材を採用するための試験の方法について研究していくこととする。

(2) 人事評価制度の整備

国家公務員については、昨年4月から能力・実績に基づく新たな人事評価制度が実施されている。この人事評価の結果は、任免、給与及び人材育成に活用されるため、人事院においては、公正・適正な人事評価実施のための支援を行うとしている。

本県においても多様化する行政ニーズに的確に対応するため、職員の資質・能力を伸ばし最大限に活用することができる人事管理制度を構築する必要があることから、その基礎となる新たな人事評価制度が平成18年度から試行されている。

なお、新たな人事評価制度が本格実施されるためには、職員の十分な理解と納得が得られる仕組み作りが重要である。また、客

観的な評価基準の確立と、公正・適正な人事評価を実施するための支援体制を確立する必要がある。

(3) 女性職員の積極的な登用

国は、女性職員の採用・登用拡大については積極的に取り組むべき課題としている。本県においても、男女共同参画社会の実現に向け、女性職員の幅広い分野への登用や職域の拡大に取り組んでいるが、引き続き有能な女性職員が十分に力を発揮できるよう適材適所の人事管理を行い、公務運営の活性化に努めていく必要がある。

(4) 高齢期の雇用の確保

人事院は、本年8月の人事院勧告時の報告で、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて平成25年度から現在60歳の定年を段階的に65歳まで延長することが適当とし、定年延長に向けた制度の見直しの骨格を示した。併せて、この骨格に基づき、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申し出を行うとしている。

定年延長に向けた制度の見直しについては、高齢期の働き方について職員の意向を聴取する仕組み、一定範囲の管理職を対象とした役職定年制、定年前の短時間勤務制度などの導入により、多様な働き方を選択できるようにすることが示されており、県としても雇用と年金の接続の重要性に留意しながら、今後の国の動向を注視し対応を検討していく必要がある。

また、本県においてはこのような状況を見据え、新規採用職員とのバランスも考えながら、労働意欲と公務に対する誇りを有し、在職中に培った専門的な知識・経験を県政に有効に活用できると認められる職員については、今後とも再任用制度の活用を図っていく必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 家庭生活と職業生活の両立支援

県は、子育てと仕事の両立を支援するための特定事業主行動計画を策定しており、本年3月に改定されたところである。

前計画においては、男性の育児休業取得率などが低く目標に達しない状況にあったことなどから、未達成項目に対する検証を行い、子育て支援に向けた施策をさらに推進することが必要である。

また、次世代育成支援の制度については、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務、子の看護のための休暇、前記の男性の育児休業など一定の整備がされているところであるが、それが利用されやすいような職場環境の醸成と職員に対する啓発を進めていくことが重要である。

(2) 時間外勤務の縮減

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的に「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）が公布され、本年4月1日から施行されたことを受け、職員、特に管理職が、本法律の意義を十分理解し、時間外勤務縮減に取り組むことが重要である。

時間外勤務は本来臨時的な勤務であることから、管理職はそれが経常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令であるという本来の制度を徹底し、職員の勤務状況の把握に努め、不必要な時間外勤務を削減するとともに、常に業務と人員の配置について見直しを行う必要がある。

(3) 職員の健康管理

本県における6日間以上の病気休暇者のうち2割超の職員がメンタルヘルスに関わる病気休暇者であることから、職員のメンタルヘルス問題は非常に重要であると認識し、本委員会としても毎年のように言及している。

職員は、職務内容の複雑化や社会の急激な変化により様々な行政サービスの提供を迫られており、行財政改革によって少ない職員で多くの業務をこなしている今日、今後ますますストレスをためていく職員が多くなることが予測される。

閉塞感にさいなまれることなく、希望を持った気持ちで職員が公務を行うためには、各個人がストレスをためない努力も必要であるが、特に管理職においては、職員が自由に意見を言えるような職場づくりと職員一人一人の心身の健康状態に心配りを行うことが重要である。

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」に関しても、職場研修の充実を図るなど、発生防止と排除に努める必要がある。

職場全体での士気をどのように維持あるいは向上させていくかが、管理職としての重要なマネジメント能力であると考えられる。