

平成16年度高知県人事委員会業務の状況

目 次

1 職員の競争試験及び選考の状況	1 p
（ 1 ）採用試験	1 p
（ 2 ）採用の選考	5 p
（ 3 ）昇任試験	6 p
（ 4 ）昇任の選考	6 p
2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	7 p
（ 1 ）職員の給与（寒冷地手当）に関する報告及び勧告（平成16年9月）	7 p
（ 2 ）職員の給与等に関する報告及び勧告（平成16年10月）	11 p
3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	25 p
4 職員に対する不利益処分に関する不服申立ての状況	26 p

「職員の給与に関する報告及び勧告」の詳細については、高知県人事委員会のホームページの「給与情報」をご覧ください。

1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条において任用の根本基準として「職員の任用は、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」とされている。このため、人事委員会は、職員採用上級試験等5種類の採用試験と、巡査部長昇任試験等3種類の昇任試験を実施している。

また、医師等の資格、免許を必要とする職や研究職等の採用及び一般職員等の昇任（警察官の昇任試験を除く。）については、選考によって行うことができるとしている。

なお、平成16年度においては、身体障害者を対象とした職員採用選考考査も実施した。

(1) 採用試験

平成16年度の採用試験の実施状況は、次のア～ウの各表のとおりである。

各採用試験の受験者数は、上級試験767名（対前年27.8%の増）、中級試験133名（対前年33.5%の減）、初級試験214名（対前年21.9%の減）、警察官800名（対前年21.4%の増）となっており、上級試験及び警察官において平成15年度を上回っている。

試験実施に当たっては、職員募集パンフレットの配布、新聞、テレビ等マスメディアを活用した広報活動、インターネット、大学での就職説明会への参加など、様々な媒体や機会を利用して、受験者の確保に努めた。

ア 試験の実施方法等

人事委員会の行う採用試験の種類及び試験の実施内容等は、次のとおりである。

試験区分	試験の程度	試験方法	
		第1次試験	第2次試験
上 級	大学卒業程度	教 養 試 験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査 身体検査
中 級	短期大学卒業程度	専 門 試 験	論文試験 集団面接 個別面接 適性検査 身体検査
初 級	高等学校卒業程度	教 養 試 験 専門試験(技術)	作文試験 集団面接 個別面接 適性検査 身体検査
警 察 官 A (男性・女性)	大学卒業程度	教 養 試 験 身 体 検 査 体 力 検 査	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査 身体精密検査
警 察 官 B (男性・女性)	高等学校卒業程度	実 技 試 験 (警察官A(武道 指導)のみ)	作文試験 集団討論 個別面接 適性検査 身体精密検査

(注) 1 警察官A(男性)及びB(男性)の第1次試験は、警視庁(東京都)及び大阪府と共同で実施している

2 警察官の試験区分のうちAは大学卒業者、Bはその他の者を対象とする(以下、各表について同じ。)

イ 実施日程

平成 16 年度の採用試験は、次の日程により実施した。

(定期試験)

試験区分	試験公告	受付期間	第 1 次試験	第 2 次試験	合格発表
上 級	5 月 14 日	5 月 17 日 ~ 6 月 3 日	6 月 27 日	7 月 26 日 ~ 8 月 1 日	8 月 17 日
中 ・ 初 級	7 月 13 日	8 月 13 日 ~ 9 月 2 日	9 月 26 日	10 月 25 日 ~ 10 月 30 日	11 月 15 日
警 察 官 A (男性・女性)	5 月 14 日	5 月 17 日 ~ 6 月 3 日	7 月 11 日	8 月 5 日 ~ 8 月 11 日	8 月 26 日
警 察 官 B (男性・女性)	7 月 13 日	8 月 13 日 ~ 9 月 2 日	10 月 10 日	11 月 4 日 ~ 11 月 8 日	11 月 26 日

(定期外試験)

試 験 区 分	試験公告	受付期間	教養試験 専門試験 論文試験 適性検査	口述試験 身体検査	合格発表
中 級	12 月 24 日	1 月 5 日 ~ 1 月 17 日	1 月 30 日	2 月 3 日 ~ 2 月 5 日	2 月 18 日

定期外試験は、第 1 次試験及び第 2 次試験による二段階選抜を行わなかった。

ウ 採用試験の実施状況

平成 16 年度の採用試験の実施状況は、次のとおりである。

(ア) 上級試験

(単位 人)

試験区分	受験者数			合格者数			倍率	採用者数(17.4.1現在)		
	男	女	計	男	女	計		男	女	計
行政	279	197	476	10	3	13	-	4	1	5
	33	42	75							
警察事務	35	48	83	1	2	3	-	0	0	0
	170	140	310							
県立病院事務	9	11	20	1	1	2	-	1	1	2
	46	40	86							
土木	56	9	65	3	0	3	21.7	1	0	1
農業	22	16	38	3	4	7	5.4	1	3	4
水産	15	3	18	2	0	2	9.0	1	0	1
薬剤師(県立病院)	3	0	3	1	0	1	3.0	1	0	1
保健師	3	35	38	0	2	2	19.0	0	1	1
少年補導職員	13	13	26	0	3	3	8.7	0	3	3
合計	435	332	767	21	15	36	21.3	9	9	18

(注) 行政、警察事務及び県立病院事務の受験者数は、上段が第一志望、下段が第二志望

(イ) 中級試験

a 定期試験

(単位 人)

試験区分	受験者数			合格者数			倍率	採用者数(17.4.1現在)		
	男	女	計	男	女	計		男	女	計
小中学校栄養士	1	31	32	0	1	1	32.0	0	1	1
臨床工学技士(県立病院)	1	1	2	0	1	1	2.0	0	1	1
看護師	15	44	59	6	25	31	1.9	6	24	30
理学療法士(県立病院)	1	1	2	0	1	1	2.0	0	0	0
合計	18	77	95	6	28	34	2.8	6	26	32

b 定期外試験

(単位 人)

試験区分	受験者数			合格者数			倍率	採用者数(17.4.1現在)		
	男	女	計	男	女	計		男	女	計
看護師	5	32	37	1	16	17	2.2	1	15	16
診療放射線技師(県立病院)	1	0	1	0	0	0	-	0	0	0
合計	6	32	38	1	16	17	2.2	1	15	16

(ウ) 初級試験

(単位 人)

試験区分	受験者数			合格者数			倍率	採用者数(17.4.1現在)		
	男	女	計	男	女	計		男	女	計
一般事務	69	80	149	1	4	5	-	0	1	1
	7	17	24							
警察事務	9	13	22	0	4	4	-	0	3	3
	38	36	74							
県立学校事務	6	7	13	0	1	1	-	0	1	1
	15	36	51							
小中学校事務	3	12	15	0	1	1	-	0	1	1
	12	19	31							
土木	8	0	8	1	0	1	8.0	1	0	1
装備(警察)	7	0	7	1	0	1	7.0	1	0	1
合計	102	112	214	3	10	13	16.5	2	6	8

(注) 一般事務、警察事務、県立学校事務及び小中学校事務の受験者数は上段が第一志望、下段が第二志望

(工) 警察官

a 高知県志望者

(単位 人)

試験区分		区分	受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (17.4.1現在)
A		男性	425	52	8.2	25
		男性 (武道指導)	4	1	4.0	1
		女性	83	4	20.8	2
B		男性	234	27	8.7	23
		女性	54	3	18.0	3
合計			800	87	9.2	54

b 他団体志望者(共同実施分)

(単位 人)

志望団体	区分	採用予定者数	受験者数			合格者数
			第1志望	第2志望	合計	
東京	A	3	1	83	84	2
	B	2	3	61	64	2
大阪	A	3	5	180	185	6
	B	2	1	94	95	1

工 試験成績の開示請求の状況

(単位 人、%)

試験区分	第1次試験			第2次試験		
	開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率
上級	633	59	9.3%	134	51	38.1%
中級	35	3	8.6%	98	10	10.2%
初級	167	8	4.8%	47	13	27.7%
警察官	553	33	6.0%	247	45	18.2%
計	1,388	103	7.4%	526	119	22.6%

(注) 第1次試験の人数には、第2次試験受験者で最終合格決定日までに辞退した人を含む。

(2) 採用の選考

次に掲げる場合の採用は、それぞれ選考によって行っており、平成16年度の採用選考の実施状況は、下記の各表のとおりである。

ア 4等級（係長級）以上の職へ採用する場合

イ 技能職へ採用する場合

ウ 国又は人事委員会を置く他の地方公共団体の試験の合格者を、当該職と同等以下の職に採用する場合

エ かつて職員であった者をその者の任用されていた職と同等以下の職に採用する場合

オ 現に国等の職員である者を当該職と同等以下の職に採用する場合

カ 試験を行っても十分な競争者が得られない職又は順位の判定が困難な職に採用する場合

キ 前各号のほか、人事委員会が競争試験によることが不相当であると認める場合

(ア) 一般職員

(単位 人)

職 種		職の等級				
		1 等級	2 等級	3 等級	4 等級	5~7 等級
事 務 系	一般事務	1	5	10	4	5
	管理主事等			2	2	
	計	1	5	12	6	5
技 術 系	医師			4	1	1(7)
	獣医師					
	土木		1		4	
	林業					
	建築		1			
	情報管理					
	職業訓練指導員					
	研究員					
	その他			2		2 8
	計		2	6	5	8(7)
合 計		1	7	18	11	13(7)

1 医師の()は任命権者に選考を委任しているものであり、計からは除外している。

2 その他8人には、身体障害者を対象とした職員採用選考考査による1名を含む。

(イ) 警察官

(単位 人)

職 種	階級				
		警部以上	警部補	巡査部長	巡 査
警 察 官		4	0	0	2

(3) 昇任試験

昇任試験は、警察官についてのみ行っており、巡査部長、警部補、警部の各階級について実施している。

試験は、筆記試験、口述試験及び術科試験の結果と勤務成績等の評定結果を考慮して、合否を決定している。

(単位 人)

階級		区分		受験者数	合格者数	倍 率
		一般試験	専門試験			
警 部	一般試験	113	14			8.1
	専門試験	16	3			5.3
警 部 補	一般試験	164	26			6.3
	専門試験	63	7			9.0
巡査部長	一般試験	309	31			10.0
	専門試験	46	5			9.2
合 計	一般試験	586	71			8.3
	専門試験	125	15			8.3

(4) 昇任の選考

職員の任用に関する規則第6条に定める職への昇任及び警察官の任用に関する規則第9条の規定による場合の昇任は、すべて選考により行っている。

ア 一般職員

(単位 人)

職種	職の等級			
	1等級	2等級	3等級	4等級
事 務	13	25	90	93
技 術	8	33	83	89
合 計	21	58	173	182

(注) 5等級及び6等級への昇任については、任命権者に選考を委任している。

イ 警 察 官

(単位 人)

職種	階級			
	警 視	警 部	警部補	巡査部長
警 察 官	15(6)	21(21)	20(8)	22(0)

(注) ()内は退職時昇任の内数

- 2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況
 - (1) 職員の給与(寒冷地手当)に関する報告及び勧告(平成16年9月)

16高人委第53号
平成16年9月17日

高知県議会議長 森 雅 宣 様

高 知 県 知 事 橋本 大二郎 様

高知県人事委員会委員長 上 谷 定 生

職員の給与（寒冷地手当）に関する報告及び勧告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与（寒冷地手当）について別紙
のとおり報告し、あわせて勧告します。

この勧告を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望します。

報 告

本委員会では、職員の給与の実態を把握するとともに、民間の給与の実態について調査を行い、職員の給与等に関する報告及び勧告を例年どおり行うこととしているが、寒冷地手当については、去る8月6日の国家公務員給与についての人事院勧告を踏まえて、早期に報告及び勧告を行うこととした。

人事院の報告及び勧告の概要

寒冷地手当については、支給地域及び支給額について、民間における同種手当の支給状況を把握するため全国的な調査を実施し、その調査結果を踏まえて、民間準拠を基本に、関係者の意見を聴取しつつ検討を行った結果、支給地域や支給額等、制度全般の見直しについての勧告を行った。

勧告等の要旨は次のとおりである。

寒冷地手当

地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、抜本的に見直し

- ・ 支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定（市町村数の4割強、職員の約半数を対象から除外）
- ・ 支給額 民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引下げ（最高支給額 年額230,200円 131,900円）
- ・ 支給方法 一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更
- ・ 実施時期等 本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

本委員会の意見

本委員会は、職員の給与制度については、基本的には本県を含めた全国の民間給与、生計費等を考慮して定められる国家公務員のそれに準拠することにより、民間給与や国及び他の都道府県の職員の給与との均衡が図られるとの考え方に立ってきた。

寒冷地手当について、国家公務員については支給地域及び支給額等、制度全般にわたる見直しの勧告がなされており、職員についても、国家公務員の改定に準じて改定する必要があると考える。

なお、本委員会は、寒冷地手当の基準日前に所要の措置を講ずることができるよう、特別の措置として、この時期に勧告を行うこととしたものである。

議会及び知事におかれては、これらの事情に理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

勧 告

本委員会は、報告に基づき、職員の給与について、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

寒冷地手当を国家公務員の改定に準じて改定すること。

(2) 職員の給与等に関する報告及び勧告 (平成 1 6 年 1 0 月)

16高人委第59号
平成16年10月8日

高知県議会議長 森 雅 宣 様

高 知 県 知 事 橋本 大二郎 様

高知県人事委員会委員長 上 谷 定 生

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり
報告し、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告等を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望し
ます。

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

職員の給与

本委員会は、職員の給与の実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「平成16年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は14,858人であって、その平均年齢は43歳1月、平均経験年数は21年3月、男女別構成は男性55.8%、女性44.2%、学歴別構成は大学卒65.7%、短大卒13.0%、高校卒21.2%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、教育職、医療職等9種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額は、給料382,078円、扶養手当9,973円、調整手当338円、その他17,052円、計409,441円である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員4,481人の平均給与月額は、給料357,615円、扶養手当10,500円、調整手当324円、その他14,578円、計383,017円となっている。

民間給与の調査

1 概 要

本委員会は、職員の給与と民間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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された事業所について「平成16年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係23職種の者について、本年4月分として支払われた給与月額等を実地に調査するとともに、各事業所における給与改定や雇用調整等の実施状況についても調査を行った。併せて、技能・労務及び医療関係等54職種の者についても同様に給与月額の調査を行った。

2 調査結果

(1) 本年の給与改定の状況

別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.9%となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合

は43.2%、ベースダウンを実施した事業所の割合は7.4%、ベア慣行のない事業所の割合は20.5%となっている。

また、別表第2に示すとおり、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75.6%となっている。

(2) 賃金カットの状況

別表第3に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員でみると2.6%、課長級では3.8%となっている。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員でみると3.2%、課長級では5.7%となっている。

(3) 年俸制の導入状況

別表第4に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級では11.6%、部長級では17.5%となっている。

(4) 雇用調整の実施状況

別表第5に示すとおり、平成16年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は38.6%となっている。

職員の給与と民間給与との比較

1 月例給

前記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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合い、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ精密に比較したところ、別表第6に示すとおり、寒冷地手当の見直しを行うと、職員の給与が民間給与を1人当たり平均88円(0.02%)上回ってはいるが、その較差は極めてわずかであることが明らかとなった。

なお、月例給に含まれる諸手当のうち、民間における家族手当、住宅手当及び通勤手当の支給状況を調査した結果は、それぞれ別表第7、別表第8及び別表第9に示すとおりである。

2 特別給

従来は、民間の特別給の前年5月から当年4月までの1年間の支給状況について調査を行ってきたが、民間の支給状況をより迅速に公務員給与に反映させるため、本年より、民間の特別給の前年8月から今年7月までの1年間の支給実績について調査を行った。

民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、別表第10に示すとおり、所定内給与月額分の4.29月分に相当しており、職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間の平均支給月数(4.40月分)が民間事業所の特別給を0.11月分上回っている。

物価及び生計費

1 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.4%、高知市で0.2%の下落となっている。

2 標準生計費

家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生計費は、2人世帯で185,640円（対前年同月比9.6%の増加）、3人世帯で219,100円（同6.8%の増加）、4人世帯で252,560円（同4.8%の増加）となった。

職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が本年3月に発表した平成15年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表（一）適用者とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は100.8となっている。なお、同時期における全都道府県の平均指数は101.7となっている。

人事院の勧告等の要旨

人事院は、本年8月6日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与及び公務員人事管理について報告するとともに、官民給与の較差が極めて小さいため（平均39円、0.01%）、俸給表など月例給の改定を見送った。また、本年度支給する寒冷地手当から、支給地域及び支給額等について全般的な見直しをすること等の勧告を行った。

勧告等の要旨は次のとおりである。

給与に関する報告及び勧告の要旨

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置であり、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持するための基盤となっている。

市場原理による給与決定が困難であり、民間給与に公務員給与を合わせる事が最も合理的で国民の理解を得られることから、民間準拠を基本に実施している。

2 改定の内容

月例給

官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であり、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、月例給の水準改定は見送り

(1) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

- ・教育職俸給表 教育職（一）は1級を削除

(2) 寒冷地手当

- ・支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に

- ・支給額 限定（市町村数の4割強、職員の約半数を対象から除外）
民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引下げ
（最高支給額 年額230,200円 131,900円）
- ・支給方法 一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更
- ・実施時期等 本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施
実施に当たっては所要の経過措置

3 実施時期

公布の日から実施

4 その他の課題

- ・特殊勤務手当の見直し
引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討
- ・官民比較方法の見直し
比較給与種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討

5 給与構造の基本的見直し

(1) 検討の必要性と基本的考え方

- ・ 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し
 - ア 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し、
職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換
 - イ 「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、
在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備
 - ウ 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し、
適正な給与の地域間配分を実現

(2) 具体的な検討項目～たたき台を提示

- 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現
 - ・ 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引下げ
 - ・ 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設

- ・ 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設

俸給関連の課題

- ・ 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設
 - スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設
- ・ 俸給表構造の見直し
 - 俸給表について、より職務・職責を反映したものとなるよう、級構成の再編（新設・統合）と昇給カーブのフラット化
- ・ 昇格基準の見直し等
 - 能力等級制度や新たな評価システムとの関連を踏まえ、昇格・降格の基準を明確化
- ・ 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、普通昇給と特別昇給に替えて、毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する査定昇給を導入しこれに併せ、枠外昇給は廃止

手当制度関連の課題

- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、勤勉手当への実績反映を拡大関連して、期末特別手当についても実績反映を導入
- ・ 本府省手当（仮称）の新設
 - 本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮して本府省手当を新設
- ・ 俸給の特別調整額の定額化
 - 俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化

(3) 今後の進め方

各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る

公務員人事管理に関する報告の要旨

公務員制度については、実効性のある改革が国民や関係者の理解を得て実現される必要。今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明（別添）

本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について次のとおり考える。

1 給与に関する事項

- (1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、厳しい経営環境の下、本年も多くの事業所でベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられており、月例給については昨年に引き続き職員の給与が民間給与を上回っていることが認められたが、その較差は極めて小さなものであった。

国家公務員の給与についても、本年度寒冷地手当の見直しを行うと、国家公務員の月例給が民間の月例給とほぼ均衡することから、人事院が、俸給表など、月例給の改定を見送るとともに、併せて、特別給についても民間との支給月数がおおむね均衡していることから改定を見送っており、これらの完全実施について閣議決定がなされている。

- (2) これまで本委員会は、職員の給与制度については、基本的には本県を含めた全国の民間給与、生計費等を考慮して定められる国家公務員のそれに準拠することにより、民間給与や国及び他の都道府県の職員の給与との均衡が図られるとの考え方に立ってきた。

本年は、昨年に引き続き国家公務員の給与と全国の民間給与の較差も、職員の給与と本県の民間給与の較差もともにわずかな較差であり、国家公務員については俸給表の改定についての勧告が見送られていることから、職員の給与については本年も国家公務員に対する措置に準ずることが適当であるとする。

従って、職員の給与については、次のように措置することが必要である。

ア 教育職給料表については、1級の削除を行おうとする国家公務員の教育職俸給表（一）の改定に準じて改定すること。

- (3) 国立大学等の法人化に伴い、「国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」が、平成16年4月1日から施行された。このことから教員の給与について、「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」など関係法令の趣旨、他の都道府県の動向、本県の実情等を踏まえながら引き続き検討していく必要がある。

なお、教員に特有の手当については、より具体的な検討を進めていく必要がある。

- (4) 人事院は、特殊勤務手当について、引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めることとしており、引き続きその動向を注視していく必要がある。

また、官民比較方法の見直しについては、来年から比較給与種目を見直す方向で検討を行うほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるような見直しを検討することとしており、その動向も注視していく必要がある。

職員の所有に係る住宅に対する住居手当については、国及び他の都道府県の支給状況、本県の実情を考慮しつつ、引き続き検討する必要がある。

法令の改正や社会情勢の変化に伴う勤務環境の変化等を考慮し、関係する手当については、検討する必要がある。

- (5) 給与構造の基本的な見直しについて、人事院は、「職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換」、「在職期間の長期化へ向けての給与制度上の環境を整備」及び「適正な給与の地域間配分を実現」の三つの観点から現行制度の課題と改革の必要性を述べ、それぞれについて、具体的な検討項目を提示して、関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図ることとしており、これらの動向についても注視していく必要がある。
- (6) 職員の給与制度の在り方については、今後とも制度の趣旨に即した運用が図られるよう期待する。

2 公務運営に関する事項

- (1) 公務員制度改革については、「公務員制度改革大綱」に基づき、平成18年度からの新たな制度への移行に向けた取組が進んでいる。

地方公務員制度については、国家公務員制度の改革スケジュールに準じて速やかに所要の改革を実施することとしており、こうした動向を注視していく必要がある。
- (2) 本年6月に、「地方公務員法」及び「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」が一部改正された。

この改正により、地方公務員の任用及び勤務形態の多様化を図るために、修学部分休業及び高齢者部分休業並びに任期付採用の拡大及び任期付短時間勤務職員が制度化された。

本県においては、法の趣旨や本県の実情を踏まえたうえで、これらの制度の導入を検討する必要がある。
- (3) 総実勤務時間の短縮は、職員の健康の保持、公務能率の向上に資するとともに、職業生活と家庭生活の両立を図る観点からも重要であり、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進等により、引き続き、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、これまでも任命権者において様々な縮減に向けた取組がなされているが、引き続き、事務の簡素・合理化、業務配分の見直し、目

安時間による時間管理等により、更に縮減に向けて取り組む必要がある。併せて、管理的地位にある職員は、常に職員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努めるとともに、時間外勤務の緊急性及び必要性の確認や事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に努め、また、職員一人ひとりも業務に対する時間管理の意識を向上させることが必要である。こうしたことにより、これまで以上に新たな視点や発想をもって職場全体で取り組むことが重要である。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が図られるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

健康管理については、職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き推進する必要がある。また、メンタルヘルス対策については、人事院が本年3月に定めた「職員の心の健康づくりのための指針」の趣旨も踏まえ、引き続き取り組んでいくことが必要である。

- (4) 職業生活と家庭生活の両立を支援することは、公務能率の維持・向上のために必要である。昨年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき各任命権者が特定事業主として策定する行動計画については、実効性のあるものにするのが重要である。また、男性職員の育児参加を推進するため、育児休業制度の円滑な運用を図り、活用が促進されるよう努めるとともに、関係する特別休暇制度の充実を検討する必要がある。
- (5) セクシュアル・ハラスメントの防止については、これまでも任命権者において取組がなされているが、引き続き職員の意識向上に取り組むことが重要であり、職員が相互に人格を尊重し、良好な勤務環境の確保に努めることが必要である。
- (6) 人事委員会の機能充実として、職員の苦情を処理する事務が平成17年4月から追加されることから、本委員会としては、苦情等へのより適切な対応の在り方について、任命権者との連携も含めて、検討する必要がある。
- (7) 本年6月に地方公務員法が一部改正され、職員の人材育成を計画的に進めるため、研修の目標、研修に関する計画の指針等を定めた「研修に関する基本的な方針」の策定が明確化された。
任命権者においては、総合的な人材育成システムの検討などを行っているが、法改正の趣旨に基づき、一層の取組が必要である。
- (8) 行政に対する県民の信頼を損なう事態が依然として生じている。公務に対する県民の信頼を回復するためには、職員の意識改革を徹底し、職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の執行に精励す

ることが必要である。

人事委員会が行う給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間給与等の動向を反映した給与水準の確保は、公務員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

なお、このたび知事より表明された職員の給与の減額措置は、本県の厳しい財政状況を踏まえた政策的判断により、緊急避難的な時限措置として提示されたものと考えるが、給与は職員にとって重要な勤務条件であり、こうした減額措置は職員の士気及び生活に大きな影響を与えることが憂慮されるので、関係者の理解が得られるよう十分な話し合いが行われることを期待する。

最後に、各職員におかれては、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

- 1 改定の内容
教育職給料表を国家公務員の教育職俸給表（一）の改定に準じて改定すること。
- 2 改定の実施時期
この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

公務員人事管理に関する報告の要旨

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要
- ・ 新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要

2 再就職ルールの適正化

- ・ 営利企業への再就職だけでなく、特殊法人、公益法人等への再就職を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理し、個別にチェックを行うことが必要
- ・ 「天下り」に対する国民の批判にこたえるため、公務員の早期退職慣行の是正に向けた計画的取組を着実に進め、公務内においてその能力を活用していくことが肝要

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

(1) キャリアシステムの見直しの検討

幹部要員の選抜、育成方法等の在り方について、採用試験の種類等との関連などにも十分留意しつつ幅広く検討。なお、能力と意欲のある優秀な種等職員の幹部登用の促進が必要

(2) セクショナリズムの是正

府省間人事交流を促進。中途採用や官民人事交流に係る制度を一層活用。政府職員としての一体感の涵養を図るための研修を通じて意識を改革

(3) 民間人材活用及び人事交流の促進

- ・ 民間人材の採用を一層促進するとともに、若手職員の民間企業への交流派遣の拡大に努めて行く必要
- ・ 非営利法人への職員派遣について、具体化の方向で検討

(4) 勤務環境と服務規律の整備

- ・ 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進（勤務時間制度の弾力化・多様化）
両立支援策として、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討
- ・ 「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に、心の健康づくり対策を推進
- ・ セクハラに対し加害者の処分等厳正な対応、監督者の研修の充実などによる一層のセクハラ防止、被害者にとって相談しやすい体制の整備
- ・ 「懲戒処分の指針」の見直しを含め、懲戒処分のより一層の厳正性・公正性の確保策を検討

(5) 人材の確保・育成

- ・ 種採用試験の改革について、「種採用試験に関する研究会」において検討を進め、本年中に取りまとめ
- ・ 採用試験の年齢制限の撤廃及び中途採用試験について検討
- ・ 「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、実効性のある登用促進策を検討。「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
- ・ eラーニングの導入を通じ、公務員倫理、服務などの研修を充実
- ・ 種等職員を対象とした幹部養成研修の拡充、海外派遣の機会の拡大
- ・ 留学派遣者の早期退職問題への対処について検討

(6) 再任用制度の積極的な活用

短時間勤務を活用することなどを考える必要。各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について更に検討

(7) 人事・給与関係業務等の電子化の推進・活用

人事・給与関係業務情報システムを開発。また、人事・給与関係手続の更なる簡素合理化について検討

(8) 不服申立て・苦情相談の充実

不服申立制度におけるあっせんの手続、簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また、各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討

3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して地方公共団体の当局により適当な措置がとられるべきことを要求することができる。人事委員会は、措置要求がなされたときは審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて自らこれを実行し、又は当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告を行うこととされている。

平成 16 年度における措置要求とその処理状況は、次のとおりである。

措置の要求件数及び処理状況

(単位 件)

前年度末係属数 (A)	年度内要求数 (B)	計 (A) + (B)	処 理 状 況			年度末係属数
			判定	取下	計	
1,101	3	1,104	0	1	1	1,103

係属数には、昭和 43 年の 1,101 件の大量事案を含む。

4 職員に対する不利益処分に関する不服申立ての状況

職員が任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたと思うときは、地方公務員法第49条の2の規定により人事委員会に対して不服申立てをすることができる。

人事委員会はその不服申立てを受理したときは、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員の受けるべきであった給与その他の給付を回復するため必要かつ適切な措置をさせる等、その職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をすることとされている。

平成16年度における不服申立てとその処理状況は、次のとおりである。

不服申立て件数及び処理状況

(単位 件)

(1)(一般事案)(県分)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (B)	計 (A)+(B)	準備 手続	口頭 審理	計	処 理 状 況					年度末 係属数
						判 定	打 切	却 下	取 下	計	
7	3	10	9回	4回	13回	0	0	0	0	0	10

係属数には、昭和41年以前の3件を含む。

(一般事案)(受託分)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (B)	計 (A)+(B)	準備 手続	口頭 審理	計	処 理 状 況					年度末 係属数
						判 定	打 切	却 下	取 下	計	
0	2	2	3回	-	3回	0	0	0	0	0	2

(2)(争議事案)(県分)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (B)	計 (A)+(B)	準備 手続	口頭 審理	計	処 理 状 況					年度末 係属数
						判 定	打 切	却 下	取 下	計	
6,113	0	6,113	-	-	-	0	0	0	0	0	6,113

係属数には、昭和60年以前の5,283件の大量事案を含む。