

職員の給与等に関する報告

平成 25 年 10 月

福島県人事委員会



25 人 委 第 342 号
平 成 25 年 10 月 4 日

福島県議会議長 齋 藤 健 治 様
福島県知事 佐 藤 雄 平 様

福島県人事委員会
委員長 今 野 順 夫

職員の給与等について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について
別紙のとおり報告します。

報 告

人事委員会の勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、自らの勤務条件の決定に直接参加できる立場にないことの代償措置として、適正な処遇を確保するために設けられているものである。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）において、職員の給与は、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。

本委員会は、これらを踏まえ、職員の勤務条件について必要な調査研究を行い、改善すべき事項の有無及び改善すべき内容の検討を行ってきたが、その結果について、次のとおり報告する。

I 職員の給与

1 職員の給与の状況

本委員会が行った「平成25年職員給与実態調査」によると、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第9号。以下「給与条例」という。）の適用を受ける職員は、本年4月1日現在14,390人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は364,320円（平均年齢42.3歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第1に示すとおりである。

また、福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。）の適用を受ける職員は、本年4月1日現在11,114人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ教育職、事務職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は401,993円（平均年齢47.0歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第2に示すとおりである。

なお、本年の給料の特別調整額（管理職手当）の支給を受ける職員の給与は、職員の給与の特例に関する条例（平成23年福島県条例第11号。以下「特例条例」という。）により、給料、給料の特別調整額（管理職手当）等がそれぞれ減額して支給されている。当該減額措置後の一般職員と管理職員を合わせた本年4月分の平均給与月額は、給与条例の適用を受ける職員は362,162円、同じく市町村立学校職員給与条例の適用を受ける職員は399,114円となっている。

この特例条例は、平成26年3月31日までの措置であったが、総務大臣から国家公務員の給与を減額して支給する措置に準じた措置を講ずるよう要請があったことを踏まえて、県行財政等の諸情勢にかんがみ、特例条例は本年6月30日をもって廃止され、新たに福島県職員の給与等の臨時特例に関する条例（平成25年福島県条例第49号。以下「臨時特例条例」という。）が制定された。7月1日以降、職員の給与は、臨時特例条例により、平成26年1月31日までの措置として、給料が職務の級に応じて4.77%から9.77%、給料の特別調整額（管理職手当）が一律10%減額して支給されている。

【別表第1・別表第2（18ページ）参照】

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本年も人事院と共同して、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854の民間事業所（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176事業所を対象に「平成25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・技術関係職種の者及び教員、医師等について、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等を実地に詳細に調査した。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、従来、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。

また、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、調査を実施した。

【第20表（参考資料63ページ）参照】

(2) 調査の実施結果等

ア 本年の給与改定の状況

(ア) 給与改定の状況

別表第3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18.1%、ベースアップを中止した事業所の割合は29.0%となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.7%となっている。

また、別表第4に示すとおり、一般の従業員（係員）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78.2%となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は23.8%、減額となっている事業所の割合は1.8%となっている。一方、定期に行われる昇給を中止した事業所の割合は5.1%となっている。

(イ) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で24.0%、高校卒で21.3%となっている。そのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で3.4%、高校卒で11.2%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で94.7%、高校卒で86.7%、初任給が減額となっている事業所は、大学卒で1.9%、高校卒で2.1%となっている。

【別表第3・別表第4（19ページ）、第22表（参考資料65ページ）参照】

イ 雇用調整の実施状況

次に、別表第5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見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.8%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見ると、一時帰休・休業（12.6%）、採用の停止・抑制（10.7%）、残業の規制（8.1%）となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、7.7%となっている。

【別表第5（19ページ）参照】

3 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、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、職員においては行政職給料表適用者、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢など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。その結果、別表第6に示すとおり、職員の給与が民間給与を60円（0.02%）下回った。

なお、特例条例による給与の減額措置後では、職員の給与が民間給与を

5,004円（1.33%）下回っている。

【別表第6（20ページ）参照】

(2) 特別給

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間における特別給（ボーナス）の前年8月から本年7月までの1年間の支給実績を精確に調査しており、その結果に基づいて職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間の特別給との比較を行っている。

これによる結果は、別表第7に示すとおりであり、民間の特別給の年間支給割合は、所定内給与月額の3.91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（3.90月分）と均衡している。

【別表第7（20ページ）参照】

4 最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月の福島県の常用労働者の所定内給与は、昨年4月に比べて2.0%減少し、所定外給与は、昨年4月に比べて7.4%増加している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、福島市）は、昨年4月に比べて1.4%減少しており、勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、福島市）は、昨年4月に比べて9.3%減少している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における福島市の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160,000円、184,450円及び208,860円となっている。また、同月における福島市の1人世帯の標準生計費は、人事院が算定した全国の1人世帯の標準生計費を基礎に算定すると、112,110円となっている。

福島県の本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率（厚生労働省福島労働局

「最近の雇用失業情勢」) は、昨年4月に比べると、それぞれ0.32ポイント及び0.24ポイント上昇して1.21倍(季節調整値)及び1.77倍(同)となっている。

【第34表(参考資料75ページ)、第35表(参考資料78ページ)参照】

5 人事院の報告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革等に関する報告を行った。また、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。これらの概要は次のとおりである。

給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査(完了率88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) 76円 0.02%
(給与減額支給措置による減額後) 29,282円 7.78%

(行政職俸給表(-)…現行給与(減額前) 405,463円 平均年齢43.1歳)
(減額後) 376,257円

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

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

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の見直し
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出（平成23年）に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。
中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の骨子

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

2 配偶者帯同休業制度の概要

(1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者*と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 配偶者は国家公務員に限らない。

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

(4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

(5) 休業の承認の失効等

- 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

6 本年の給与の改定等

(1) 本年の給与の改定

職員の給与決定に関する諸条件は、以上に述べたとおりである。

国家公務員の給与については、本年8月に人事院報告が行われたところであり、他の都道府県職員の給与についても、各人事委員会により人事院報告や民間給与の状況等を考慮した報告・勧告が行われ、あるいは行われることが予定されている。

本委員会は、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、以下のとおり判断した。

なお、人事委員会の給与勧告は地方公務員法第24条の規定に基づく適正な給与水準を示すという趣旨から、以下の判断に当たっては、これまでと同様に、原則として特例条例による減額措置がないものとした給与に基づいて検討を行った。

月例給については、職員の給与が民間給与を下回ったものの、本年の較差が極めて小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないこと等を考慮し、改定を行わないこととする。

特別給については、民間の特別給の年間支給割合が、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均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する。

(2) その他の課題

人事院は、民間の産業構造の変化や組織形態の見直しが進んできていること、高齢層の就労環境の整備や雇用の確保が官民を通じた重要な課題となっていること等を踏まえ、給与制度を総合的に見直すこととしている。具体的には、組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与といった諸課題を中心に、給与

制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしており、本県においても、国及び他の地方公共団体の動向等を注視していく必要がある。

また、通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情を踏まえ、手当額について検討する必要がある。

Ⅱ 人事管理の課題

1 雇用と年金の接続

(1) 雇用と年金の確実な接続のための取組

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月の閣議決定によって、国家公務員は現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。

これに対し人事院は、当面の措置としてやむを得ないものとし、再任用を円滑に実施するための取組の必要性を指摘している。

本県においても、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、現行の再任用制度を活用し、定年退職する職員が希望する場合にはフルタイムでの再任用を行うほか、必要に応じて短時間勤務での再任用を行うなど、柔軟な制度運営により職員の雇用と年金を確実に接続する必要がある。

再任用制度の検討に当たっては、再任用希望者の意欲や能力、適性等を適切に把握し、意欲と能力のある人材を幅広い職域で最大限活用するとともに、職員が培ってきた専門的知識・経験を積極的に活用できるような環境を整備する必要がある。

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、人事院では「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態

を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしており、本県においても、国及び他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、本県における再任用職員の実態等を踏まえて検討していく必要がある。

2 人材の確保・育成等への取組

本県では、昨年12月に総合計画を全面的に見直して「ふくしま新生プラン」を策定し、東日本大震災からの復興に向けた様々な施策に取り組んでいるところである。

本県が世界に誇る復興を成し遂げ、「新生ふくしま」を実現していくためには、優れた能力と使命感を備えた人材の確保と育成が極めて重要な課題である。

そのため、以下のとおり、本委員会をはじめ、各任命権者ともに積極的に取り組む必要がある。

(1) 人材の確保

震災からの復興への対応のため、これまで正規職員や任期付職員の採用により職員を大幅に増員したところであるが、今後も引き続き、様々な方策により必要な人員を確保していく必要がある。

本委員会においては、このような状況を踏まえ、より多くの受験者を獲得するため、県職員採用セミナーの開催をはじめ、就職情報サイトの活用などによる情報の発信を行っているほか、復興に向けた取組に不可欠な専門性の高い技術系の職種について、関係部局の協力を得ながら広報活動を強化するなど、公務員志望者の掘り起こしに努めている。また、大学卒程度の試験における受験年齢上限の引上げなど、多様で優れた人材を採用するための対策を講じているところである。

今後とも、受験者ニーズを的確に把握しながら、仕事のやりがいなど県職

員の魅力を伝える効果的な広報活動を展開して意欲ある受験者の獲得になお一層努めることにより、復興の原動力となって、本県が直面する課題に積極果敢に挑んでいく気概を持った人材の確保に取り組んでいくこととする。

(2) 人材の育成

本県においては、目指すべき県職員像として「自律型職員（自ら考え行動する職員）」を掲げ、養成すべき能力を具体化し、体系的に職員育成に取り組んでいるところである。

本県の復興に向け、新生ふくしまの創造を担う職員を育成するため、新採用職員が職場へ速やかに適応し、業務遂行能力を早期に発揮できるよう一人一人をきめ細かく指導育成する「新採用職員サポート制度」について、引き続き効果的に実施していく必要がある。

また、効率的な行政運営を行いながら、復興に向けて複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくために、職員一人一人の能力向上が不可欠であることから、これまで、知事部局において試行を実施してきた「新たな人事評価制度」について、復興のための人材育成のツールとして、その活用を推進していく必要がある。

3 勤務環境の整備

職員は、本県の一日も早い復興を実現するため、復興事業の加速化等に取り組んでおり、これらの公務が円滑に執行されるためには、職員一人一人が心身共に健康であることが重要である。

本委員会の調査によれば、平成24年度における職員1人当たりの超過勤務時間は、震災により大幅に増加していた平成23年度と比較すると、他県等応援職員の受入れや任期付職員の採用等もあり、やや減少しているものの、依然として高い水準となっている。特に所属ごとにみると、昨年に引き続き特定の所属

に超過勤務時間が多くなる傾向が見受けられる。恒常的な長時間の勤務は職員の心身への影響も大きいことから、管理職員による業務管理の徹底や更なる超過勤務縮減の取組等が求められる。

職員の健康管理については、任命権者において、これまでの各種相談事業、巡回指導等が継続して実施され、新たにメンタルヘルス総合対策事業にも取り組んでいるところであるが、心の疾病を原因とした長期休暇等を取得する職員は、増加した平成23年度と比べ同程度で推移している。今後は、復興事業等が長期化する中で、疲労やストレスの蓄積により心身の故障者が増加する懸念もあることから、任命権者は、ストレス予防に関する研修や相談体制の整備、再発予防支援等に、引き続き取り組む必要がある。

また、職員が心身共に健康で職務に従事するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが重要である。特に、少子高齢化が進展する中、管理監督者は家庭生活における育児や介護に関する両立支援制度の利用しやすい環境作りに努めるとともに、その使用促進を図りながら、職員の健康管理やストレス予防に万全を尽くしていく必要がある。

なお、両立支援の観点から、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、本年、人事院は、配偶者帯同休業制度の導入について報告及び意見の申出を行ったところであるが、本県においても、法律の整備状況等を踏まえながら、その導入について検討を進める必要がある。

4 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として強い使命感を持って職務に従事することが求められている。

しかしながら、これまでに不祥事防止策を講じているにもかかわらず、飲酒運転や不適切な事務処理等が相次ぎ発生していることは、県民の信頼を大きく

失墜させている。

県民一丸となって復興に取り組んでいる中であって、県民の職員への期待と信頼を回復するためには、職員一人一人が改めてこのような事態を重く受け止め、任命権者は、これまで以上に厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持について、より一層の徹底を図っていく必要がある。

Ⅲ 適正な給与の確保の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されていることの代償措置として、職員の適正な処遇を確保するために設けられているものであり、情勢適応の原則にのっとりた職員の勤務条件の決定方法として定着し、行政運営の安定等に寄与してきている。

職員は、東日本大震災の発生後、昼夜を分かたぬ献身的な対応により、誇りあるふるさとを再生するため、高い士気をもって困難な仕事に立ち向かい、県民生活の再建に一丸となって奮闘している。そのような職員の努力や実績に的確に報いていくためにも、職員には、今後とも、社会一般の情勢に適応した処遇が確保される必要があると考える。

本年は、月例給及び特別給の水準について、民間給与と均衡していることから給与水準改定のための勧告を行わないこととした。

臨時特例条例による給与の減額措置については、臨時特例として行われているものであり、国及び他の地方公共団体の状況を考慮すれば、やむを得ないものと考えられるが、職員の士気や優秀な人材の確保といった点にも重大な影響を及ぼすことが懸念される。職員の給与は、労働基本権制約の代償措置として行われる本委員会の給与勧告に基づき決定されるべきであることから、当該減額措置が終了する平成26年2月以降の職員の給与については、本委員会が既に示している適正な

給与水準を確保されることを強く望むものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割について深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

別表第1

県職員給料表別平均給与月額状況

(職員の給与に関する条例の適用を受ける職員)

| 項目 給料表 | 平成25年4月1日現在 | | | | | 平成24年4月1日現在 | | | | | 比較 $\frac{(a)}{(b)} \times 100$ |
|-----------|-------------------|----------------------|--------|--------------------|----------------------|-------------------|----------------------|--------|--------------------|----------------------|------------------------------------|
| | 人員 (平均年齢) | 給料 | 扶養手当 | 地域手当 | 給与月額 (a) | 人員 (平均年齢) | 給料 | 扶養手当 | 地域手当 | 給与月額 (b) | |
| 行政職 | 5,381 (42.6歳) | 341,742 (337,951) | 10,983 | 386 (378) | 353,111 (349,312) | 5,295 (43.4歳) | 349,032 (345,235) | 11,703 | 367 (359) | 361,102 (357,297) | 97.8 |
| 公安職 | 3,487 (38.6歳) | 325,122 (324,308) | 12,042 | 1,850 (1,850) | 339,014 (338,200) | 3,566 (38.6歳) | 325,717 (324,934) | 12,246 | 2,078 (2,078) | 340,041 (339,258) | 99.7 |
| 教育職 | 4,826 (44.2歳) | 382,253 (380,998) | 10,111 | 11 (11) | 392,375 (391,120) | 4,885 (43.9歳) | 380,512 (379,272) | 10,301 | 3 (3) | 390,816 (389,576) | 100.4 |
| 研究職 | 293 (44.7歳) | 372,989 (370,590) | 13,809 | 0 | 386,798 (384,399) | 294 (44.3歳) | 372,886 (370,577) | 13,889 | 0 | 386,775 (384,466) | 100.0 |
| 医療職(一) | 28 (42.0歳) | 447,446 (435,541) | 13,589 | 75,061 (73,275) | 536,096 (522,405) | 27 (42.3歳) | 457,263 (444,996) | 12,593 | 76,603 (74,763) | 546,459 (532,352) | 98.1 |
| 医療職(二) | 216 (44.2歳) | 350,459 (348,255) | 7,456 | 0 | 357,915 (355,711) | 219 (44.6歳) | 354,630 (352,455) | 7,507 | 0 | 362,137 (359,962) | 98.8 |
| 医療職(三) | 159 (47.2歳) | 379,473 (378,486) | 4,626 | 0 | 384,099 (383,112) | 173 (46.4歳) | 376,255 (375,220) | 4,812 | 0 | 381,067 (380,032) | 100.8 |
| 合計 | 14,390 (42.3歳) | 352,691 (350,539) | 10,887 | 742 (736) | 364,320 (362,162) | 14,459 (42.5歳) | 355,015 (352,897) | 11,263 | 791 (784) | 367,069 (364,944) | 99.3 |

(注) 給料には、平成18年度の給与構造改革による給料表切替に伴う差額を含む。

金額の()内は、職員の給与の特例に関する条例(平成23年3月18日福島県条例第11号)による減額措置後の額。

別表第2

市町村立学校職員給料表別平均給与月額状況

(福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員)

| 項目 給料表 | 平成25年4月1日現在 | | | | | 平成24年4月1日現在 | | | | | 比較 $\frac{(a)}{(b)} \times 100$ |
|----------------|-------------------|----------------------|-------|------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------|------------|----------------------|------------------------------------|
| | 人員 (平均年齢) | 給料 | 扶養手当 | 地域手当 | 給与月額 (a) | 人員 (平均年齢) | 給料 | 扶養手当 | 地域手当 | 給与月額 (b) | |
| 高等学校 教育職 | 74 (46.7歳) | 400,822 (400,165) | 5,311 | 0 | 406,133 (405,476) | 78 (46.6歳) | 402,958 (402,328) | 5,724 | 0 | 408,682 (408,052) | 99.4 |
| 小学校・ 中学校教育職 | 10,293 (47.2歳) | 396,002 (392,898) | 8,780 | 21 (20) | 404,803 (401,698) | 10,438 (46.6歳) | 393,987 (390,889) | 8,945 | 22 (21) | 402,954 (399,855) | 100.5 |
| 事務職 | 619 (46.0歳) | 363,038 (363,038) | 6,622 | 0 | 369,660 (369,660) | 619 (45.9歳) | 363,966 (363,966) | 6,848 | 0 | 370,814 (370,814) | 99.7 |
| 医療職 | 128 (40.8歳) | 326,615 (326,615) | 3,363 | 0 | 329,978 (329,978) | 128 (40.6歳) | 327,230 (327,230) | 3,234 | 0 | 330,464 (330,464) | 99.9 |
| 合計 | 11,114 (47.0歳) | 393,399 (390,520) | 8,575 | 19 (19) | 401,993 (399,114) | 11,263 (46.5歳) | 391,641 (388,765) | 8,742 | 20 (20) | 400,403 (397,527) | 100.4 |

(注) 給料には、平成18年度の給与構造改革による給料表切替に伴う差額を含む。

高等学校教育職給料表は市立特別支援学校の教育職員が、医療職給料表は学校栄養職員が適用を受けている。

金額の()内は、職員の給与の特例に関する条例(平成23年3月18日福島県条例第11号)による減額措置後の額。

別表第3

民間における給与改定の状況

(単位：%)

| 役職段階 | 項目 | ベースアップ実施 | ベースアップ中止 | ベースダウン | ベースアップの慣行なし |
|------|----|----------|----------|--------|-------------|
| 係員 | | 18.1 | 29.0 | 0.7 | 52.2 |
| 課長級 | | 16.6 | 25.6 | 0.6 | 57.2 |

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第4

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

| 役職段階 | 項目 | 定期昇給制度あり | 定期昇給実施 | | | 定期昇給中止 | 定期昇給制度なし | |
|------|----|----------|--------|------|------|--------|----------|------|
| | | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| 係員 | | 83.3 | 78.2 | 23.8 | 1.8 | 52.6 | 5.1 | 16.7 |
| 課長級 | | 70.3 | 66.3 | 21.4 | 1.7 | 43.2 | 4.0 | 29.7 |

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第5

民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

| 項目 | 実施事業所割合 |
|------------------------|---------|
| 採用の停止・抑制 | 10.7 |
| 転籍 | 1.8 |
| 希望退職者の募集 | 0.9 |
| 正社員の解雇 | 1.1 |
| 部門の整理閉鎖・部門間の配転 | 2.4 |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 2.1 |
| 残業の規制 | 8.1 |
| 一時帰休・休業 | 12.6 |
| ワークシェアリング | 0.6 |
| 賃金カット | 7.7 |
| 計 | 14.8 |

(注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。
2 項目については、複数回答である。

別表第6

職員の給与と民間給与との較差

| 職 種 | 職員給与月額(a) | 民間給与月額(b) | 較差 $(b) - (a)$ $\left[\frac{(b)-(a)}{(a)} \times 100 \right]$ |
|-------|-----------------|-----------|---|
| 行政職関係 | 382,330円 | 382,390円 | 60円 (0.02%) |
| | 特例条例による給与の減額措置後 | | 5,004円 (1.33%) |

- (注) 1 行政職の職員の給与と民間における行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者の給与をラスパイレ方式によって比較したものである。
- 2 職員、民間ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
- 3 職員給与は、給料月額に給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、給料の特別調整額、単身赴任手当(基礎額)、初任給調整手当、特勤勤務手当等、寒冷地手当を加えた額である。民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いた額である。

別表第7

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 |
|----------------------|--------------------------------------|----------------------|
| | 平均所定内給与月額 | 下半期(A ₁) |
| 上半期(A ₂) | | 345,398円 |
| 特別給の支給額 | 下半期(B ₁) | 666,347円 |
| | 上半期(B ₂) | 681,986円 |
| 特別給の支給割合 | 下半期(B ₁ /A ₁) | 1.94月分 |
| | 上半期(B ₂ /A ₂) | 1.97月分 |
| 年間の支給割合 | | 3.91月分 |

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、3.90月分である。