

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 14 年 10 月

島 根 県 人 事 委 員 会

# 目 次

まえがき — 本年の報告及び勧告にあたって	1
職員の給与等に関する報告	3
1 職員給与等の状況について	3
2 民間給与等の状況について	5
3 国家公務員の給与と人事院勧告について	8
4 都道府県職員の給与について	11
5 職員給与と民間給与との比較について	12
6 物価及び生計費について	13
7 むすび	15
職員の給与に関する勧告	19
1 改定の内容	19
2 改定の実施時期等	20
給与等に関する参考資料	31
1 職員給与実態調査の概要について	31
2 民間給与実態調査の概要について	54
3 物価及び生計費について	60
4 勧告による改定額等の概要について	62
5 人事院の給与等に関する報告及び勧告（抜粋）	64

## まえがき ― 本年の報告及び勧告にあたって

我が国の経済社会情勢は、構造改革が精力的に進められているが、景気への効果は目に見えた形で現れていない。本年4月の月例経済報告では、底入れに向けた動きが見られるとしながらも、依然厳しい状況にありデフレスパイラル回避が強調されている。その後の世界的な株安やドル安によって、世界経済の先行きに不透明感が高まり、我が国経済への悪影響も懸念されている。

雇用情勢も依然として厳しく、完全失業率は5.2%から5.4%と昨年同期をさらに上回る高い水準で推移し、求人や賃金も弱い動きが続いている。

本県の経済・雇用情勢に目を向けると、経済活動の大きな部分を占める鉱工業生産は平成7年を100とする指数で80を下回り、昨年甚至比べさらに後退している。

本県4月の有効求人倍率は0.62倍と昨年4月の0.75倍から0.13ポイント低下している。また、常用雇用者でみても対前年同月比で2.9ポイント低下しており、雇用情勢は極めて厳しい状況にある。

このように、本委員会が公民の給与比較を行う4月時点の経済・雇用情勢は、生産活動が減速し、雇用情勢も悪化した状況が続くなど、改善の兆しが見られない状態であった。

本県の民間事業所においては、こうした厳しい状況や経済社会システムの変革に対応すべく人事管理を含む様々な部門において経営努力が重ねられている。給与の面ではベースアップや定期昇給を行わない事業所が大幅に増加し、雇用調整等の実施割合も昨年よりさらに高くなっている。

県行政においては、行財政改革が不断に進められてきたが、新たに島根県新行政システム推進計画の策定をはじめとして、行政評価システムの導入、環境マネジメントシステムISO14001の取り組み、男女共同参画の推進など、社会経済情勢の変化に迅速かつ的確に対応していくための施策が推進されている。

このような状況を踏まえて職員の給与勧告について考えると、従来の右肩上がりの経済を反映したものから、ここ3年の本委員会の勧告は厳しい民間の諸情勢を反映して年間給与が減少する内容となった。これは、職員給与等をその時々諸情勢に適応させ、減額の調整も含め適切に決定することが重要であり、このことによって県民の理解も得ることができるという認識に基づくものである。

本委員会は、厳しい経営環境にある本県の民間事業所における取り組みや給与実態などを真摯に受け止めるとともに、人事院勧告をベースに、他の都道府県の動向などを考慮し、職員の適正な処遇の確保にも留意しつつ慎重に検討を行い、今般の給与改定等に関する報告及び勧告に臨むこととした。

最後に、ここ3年の年間給与減少に引き続き、今年はさらに月例給の減額という厳しい勧告内容となったが、職員の皆さんには現下の我が国の経済社会情勢や諸課題、本県の民間事業所における極めて厳しい状況について認識を新たにし、業務の効率化や職務能力の向上に努めるとともに、新しい時代の地方自治を支える全体の奉仕者としての使命感を持って、県民の期待と要請に応えるべく一層職務に精励されるよう、勧告にあたって切に要望します。

## 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、島根県職員15,634人のうち調査対象とならない技能労務職員及び企業職員あわせて604人を除く職員

(以下「職員」という。)に係る給与並びに県内100の民間事業所の従業者4,251人の給与(以下「民間給与」という。)の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきたが、その結果の概要は次のとおりである。

### 1 職員給与等の状況について

#### (1) 職員の構成

本委員会が実施した「平成14年職員給与実態調査」によると、平成14年4月1日現在の職員の総数は14,759人(休職者、育児休業者、同年4月1日付け退職者及び再任用職員を除く。)で、昨年と比較し157人減少している。

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など10種類の給料表が適用されており、その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が34.7%と最も高く、以下行政職30.2%、高等学校等教育職15.6%、公安職9.6%等の順となっている。

給料表別職員数及び構成比

区 分 給 料 表	職 員 数		構 成 比	
	平成14年	平成13年	平成14年	平成13年
行 政 職 給 料 表	4,461人	4,483人	30.2%	30.1%
公 安 職 給 料 表	1,413	1,412	9.6	9.5
海 事 職 給 料 表	62	62	0.4	0.4
研 究 職 給 料 表	237	238	1.6	1.6
医 療 職 給 料 表 ( 一 )	137	138	0.9	0.9
医 療 職 給 料 表 ( 二 )	304	304	2.1	2.0
医 療 職 給 料 表 ( 三 )	602	593	4.1	4.0
大 学 教 育 職 給 料 表	128	128	0.9	0.9
高 等 学 校 等 教 育 職 給 料 表	2,297	2,360	15.6	15.8
中 学 校 及 び 小 学 校 教 育 職 給 料 表	5,118	5,198	34.7	34.8
合 計	14,759	14,916	100.0	100.0

また、職員の男女別構成は男性64.6%、女性35.4%、学歴別構成は大学卒73.0%、短大卒9.9%、高校卒16.9%、中学卒0.2%となっている。

なお、職員の平均年齢は41.7歳、平均経験年数は19.7年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は41.5歳、平均経験年数は20.1年となっている。(参考資料第1表～第6表、第12表、第13表)

## (2) 職員の給与

平成14年4月分の職員の平均給与月額、420,637円(給料384,621円、扶養手当12,014円、調整手当695円、その他23,307円)となっており、昨年と比較して4,578円(1.1%)増加している。

また、民間給与との比較を行っている行政職の職員の同月分の平均給与月額は、391,504円(給料358,454円、扶養手当13,310円、調整手当531円、その他19,209円)となっており、昨年と比較して4,763円(1.2%)増加している。(参考資料第7表～第11表)

職員の平均給与月額の状況

項目	区分	行政職の職員		全職員	
		平成14年	平成13年	平成14年	平成13年
基準内給与		円 372,295	円 367,547	円 397,330	円 392,949
給料		358,454	353,656	384,621	380,267
扶養手当		13,310	13,397	12,014	12,016
調整手当		531	494	695	666
その他		19,209	19,194	23,307	23,110
合計		391,504	386,741	420,637	416,059

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。  
2 その他は、住居手当、通勤手当、初任給調整手当、特地勤務手当等である。

行政職の職員と国家公務員のうち行政職俸給表(一)適用者について、平成13年4月1日現在の給料月額を学歴別・経験年数別にラスパイレス

方式により比較すると、国を100とした指数（ラスパイレス指数）は100.6であった。

なお、民間事業所との比較を行っている職員の初任給及び主な手当の現行額等は、次のとおりである。

職員の初任給の状況

給料表	試験・職種等の区分	初任給現行額
行政職給料表	大学卒業程度	174,400 円
	短大卒業程度	151,800
	高校卒業程度	141,900
医療職(二)給料表	薬剤師(大学卒)	180,400
医療職(三)給料表	看護師(短大3卒)	191,500
	准看護師(准看護師養成所卒)	155,500

職員の手当の状況

項目	区分			
	現行額・現行支給割合			
扶養手当	配偶者	配偶者と子1人		配偶者と子2人
	16,000 円	22,000 円		28,000 円
合計	年間計	6月期	12月期	3月期
	4.70 月	2.05 月	2.10 月	0.55 月
期末手当	3.55	1.45	1.55	0.55
勤勉手当	1.15	0.6	0.55	

## 2 民間給与等の状況について

本委員会は、本年5月、職員の給与と民間給与を精密に比較するため、人事院と共同で、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内187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100事業所について「平成14年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務に類似すると認められる職務に従事する者4,106人（うち行政職に相当する者3,005人）について、給与改定の有無にかかわらず、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。（参考資料第14表）

( 1 ) 民間の給与

民間の事務・技術関係職種の従業者のうち、行政職の職員と役職段階、学歴、年齢などの条件を同じくする者の平均給与月額を基に行政職の職員の人員構成を基準として算定した本年4月における民間給与は、382,877円であり、昨年(386,766円)と比較して3,889円(1.0%)減少している。

(参考資料第15表、第16

表)

民間給与の状況

民間の従業者(事務・技術関係職種)		民間給与
企業規模 500人以上	企業規模 500人未満	
支店長・工場長、部長、次長	—————	750,622 円
課 長	支店長・工場長、部長、次長	523,847
課 長 代 理	課 長	483,608
係 長	課 長 代 理	419,152
係 長	係 長	377,396
主任	係 長	296,023
主任	主任・係員	222,290
係 員	主任・係員	195,326
全	体	382,877

( 2 ) 本年の給与改定の状況

一般従業員の給与改定状況をみると、ベースアップと定期昇給を両方とも実施した事業所の割合は7.6%(昨年38.7%)にすぎず、ベースアップは実施したが定期昇給と区分できない事業所や定期昇給を中止した事業所、定期昇給は実施したがベースアップを中止した事業所が70.4%を占めている。また、ベースアップも定期昇給も行わない事業所やベースダウンを実施した事業所が22.0%(同13.9%)に上っており、昨年に比べてより厳しい状況にあることが明らかとなった。

民間における給与改定の状況

一般従業員（係員）

区分 \ 項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	計
定昇を実施する	7.6 %	37.4 %	5.5 %	50.5 %
定昇を行わない	3.8	9.9	-	13.7
ベースアップと定昇 が区分できない	29.2	5.5	1.1	35.8
計	40.6	52.8	6.6	100.0

（注）「ペア慣行がある」事業所のうち「未定」を除いた事業所を100として集計したものである。（次表について同じ。）

管理職（課長級）

区分 \ 項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	計
定昇を実施する	8.7 %	35.6 %	4.6 %	48.9 %
定昇を行わない	3.0	12.7	-	15.7
ベースアップと定昇 が区分できない	29.3	4.8	1.3	35.4
計	41.0	53.1	5.9	100.0

また、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると11.6%、管理職では23.1%となっており、企業規模3,000人以上の管理職においては40.9%に及んでいる。

民間における賃金カットの実施状況

区分 \ 項目	賃金カット実施	所定内給与又は基本給の平均カット率	
		所定内給与又は基本給のカットを実施	所定内給与又は基本給の平均カット率
一般従業員	11.6 %	11.6 %	8.1 %
管理職	23.1	20.1	7.0
500人以上	37.2	37.2	5.8
3,000人以上	40.9	40.9	4.5
500人未満	15.6	11.0	9.2

### (3) 雇用調整等の実施状況

平成14年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、何らかの雇用調整等を実施した事業所の割合が49.2%と、昨年の結果(46.3%)と比べ高くなっている。また、採用の停止・抑制(28.3%)、残業の規制(24.9%)などが依然として多く、引き続き厳しい経営環境にあることがうかがえる。

主な雇用調整等の実施状況

項目 区分	採用の停止・抑制	部門整理・ 部門間配転	委託・派遣 社員へ転換	転籍出向	一時帰休 ・休業	残業の規制	希望退職 者の募集	正社員 の解雇
平成14年	28.3 %	18.2 %	15.9 %	7.9 %	11.6 %	24.9 %	9.8 %	0.9 %
平成13年	25.4	11.9	12.4	6.5	1.5	17.9	3.5	-

(注) 平成13年は過去1年間の実施状況を調査したものである。

また、「採用の停止・抑制」に関連し、本年、新卒者を採用した事業所の割合は約3割であり、そのうち初任給を据置きあるいは減額とした事業所が約6割だった。

初任給の改定状況

項目 学歴	採用あり	初任給の改定状況				採用なし
		増額	据置き	減額	未定	
大学卒	33.6 %	(25.4) %	(55.4) %	( 3.3) %	(15.9) %	66.4 %
高校卒	29.3	(21.5)	(60.2)	( - )	(18.3)	70.7

(注) 1 事務員と技術者(研究・医療関係職種を除く。)のみを対象としたものである。  
2 ( )内は、採用がある事業所を100とした割合である。

## 3 国家公務員の給与と人事院勧告について

### (1) 国家公務員の給与

人事院が実施した「平成14年国家公務員給与等実態調査」によれば、本年4月における平均給与月額、民間給与との比較を行っている行政職の職員(行政職俸給表(一)・(二)の適用者225,029人、平均年齢40.9歳)で382,866円、職員全体では419,319円となっている。

## (2) 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して一般職の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を行ったが、その概要は次のとおりである。

### ア 民間給与等の状況

行政職俸給表(一)・(二)の適用者と職種、役職段階、年齢などの給与決定要素を同じくする者の給与を基に算定した本年4月における民間

給与は、375,096円であり、昨年(380,141円)と比較して5,045円(1.3%)減少している。

給与改定状況についてみると、多数の民間事業所でベースアップ中止、定期昇給の停止、賃金カット等の給与抑制措置がとられており、また、60.4%の事業所で、採用の停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制などの雇用調整が行われていた。

本年4月までの1年間における特別給は、所定内給与月額額の4.65月分相当が支給されていたが、これは昨年の調査結果(4.69月分)を下回っている。

### イ 官民給与の比較

本年4月分の給与額をラスパイレス方式により比較したところ、公務員給与が、民間給与を7,770円(2.03%)上回った。

なお、全事業所の19.2%に当たる事業所において、支払は終わっていないが本年4月に遡って定期昇給分を含め平均1.65%の給与の引上げが実施されることとなっている。これまで、給与引上げが遡及して行われる場合には定期昇給分を除いたベースアップ率を把握して較差に反映させてきたが、本年は、定期昇給及びベースアップをとともに実施している事業所が全体の約1割と極めて低い割合となっていること等から、本年はそうした措置は行わないこととする。

国（行政職（一）・（二））の職員給与と全国の民間給与との較差

行政職（一）・（二）の 職員給与（A）	民間給与（B）	B - A（C）	遡及改定の 影響（D）	較 差 （C + D）
382,866円	375,096円	7,770円 ( 2.03%)	- 円 ( - %)	7,770円 ( 2.03%)

ウ 改定の内容

(ア) 俸給表の改定

官民の給与比較を行っている行政職の職員の俸給表（行政職俸給表（一）・（二））について、本年の官民較差がマイナスとなったことから、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行うこととし、行政職以外の俸給表についても、行政職俸給表との均衡を基本に、所要の改定を行うこと。

(イ) 扶養手当の改定

配偶者に係る手当の月額を14,000円とすることとし、配偶者以外の扶養親族のうち3人目以降の子等に係る手当の月額を1人につき5,000円とすること。

(ウ) 期末手当・勤勉手当等の改定

民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.05月分引き下げ4.65月分とすること。また、民間の年間支給回数の実態を考慮し、3月期の期末手当を廃止し6月期、12月期に配分するとともに、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当と勤勉手当の割合を改定すること。

国の一般の職員の支給月数

項目 区分	平成14年度		平成15年度	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
6月期	1.45 月 ( 1.45 )	0.60 月 ( 0.60 )	1.55 月	0.70 月
12月期	1.85 ( 1.55 )	0.55 ( 0.55 )	1.70	0.70
3月期	0.20 ( 0.55 )	-	廃止	-
年間計	3.50 ( 3.55 )	1.15 ( 1.15 )	3.25	1.40

(注) ( )内は、現行の支給月数である。

(I) 初任給調整手当の改定

医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を311,400円とし、医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要

とする官職にあるものに対する支給月額の限度を50,800円とすること。

(オ) 俸給の調整額の経過措置

平成8年改正に係る経過措置については、俸給の引下げ改定を踏まえ、当該措置を廃止し、新たな措置を講じること。

(カ) 特例一時金の廃止

特例一時金は、廃止すること。

(キ) 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、現行の支給限度額に関する所要の改定を行うとともに、支給限度額により難しい特別な事情があると判断される場合には、人事院の承認を得て手当を支給できることとすること。

(ク) 任期付研究員及び任期付職員の給与改定

一般の職員の給与改定状況を踏まえ、所要の改定を行うこと。

オ 改定の実施時期等

給与水準を引き下げる内容の改定であるため、遡及することなく、公布日の属する翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施するが、4月からの年間給与について実質的な均衡が図られるよう、12月期の期末手当の額について、所要の調整措置を講ずること。

4 都道府県職員の給与について

さきに公表された平成13年4月1日現在の都道府県のラスパイレス指数(行政職)の平均は101.7であった。本県のラスパイレス指数(100.6)は、都道府県の平均指数を1.1ポイント下回っている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

指数分布区分	都道府県数	都道府県平均指数
103以上	3	101.7
102以上～103未満	25	
101以上～102未満	10	
101未満	9	

5 職員給与と民間給与との比較について

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づいて、職員の代表的な職種である行政職の職員と民間事業所におけるそれと職務の内容が類似した従業者について、責任の度合、学歴、年齢などが対応すると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額（行政職の職員にあっては給料、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、初任給調整手当、特勤勤務手当等を合計したものを、民間事業所の従業者にあってはきまって支給する給与から時間外手当及び役付手当を除いたものをいう。）を対比させて精密に比較を行った。その結果、行政職の職員の給与（以下「職員給与」という。）が民間給与を1人当たり平均8,627円（2.20%）上回っていることが明らかとなった。

なお、全事業所の14.0%に当たる事業所において、本年4月に遡って定期昇給分を含め平均1.45%の給与の引上げが実施されている。これまで、給与引上げが遡及し行われる場合には定期昇給分を除いたベースアップ率を較差に反映してきたが、本年は定期昇給及びベースアップをともに実施している事業所が全体の1割にも満たないこと、引上げを行っている事業所の多くは定期昇給のみを行う事業所又はベースアップと定期昇給の区分ができない事業所であることから、本年はそうした措置を行う状況にはなかった。

本県（行政職）の職員給与と県内の民間給与との較差

行政職の職員給与 (A)	民間給与 (B)	B - A (C)	遡及改定の影響 (D)	較差 (C + D)
391,504円	382,877円	8,627円 ( 2.20%)	- 円 ( - %)	8,627円 ( 2.20%)

初任給については、民間事業所における事務・技術関係職種の大学卒、短大卒及び高校卒のいずれの学歴区分においても、初任給の額が行政職の職員のそれを上回っている。

(参考資料第17表)

家族(扶養)手当については、その支給対象者が配偶者、配偶者と子1人及び配偶者と子2人のいずれの場合においても、職員における支給月額が民間事業所のそれを上回っている。

(参考資料第18表)

なお、特別給(期末手当・勤勉手当)については、民間事業所の事務・技術関係職種では所定内給与月額の4.39月分相当が支給されていた。これは昨年(平成13年)の調査結果(4.29月分)より0.10月分増加しているものの、職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数(4.70月分)を下回っている。

(参考資料第19～21表)

民間における特別給の支給状況

区 分	特 別 給 の 支 給 割 合		
	上半期(5月～10月)	下半期(11月～4月)	年 間 計
平成14年	2.16 <sup>月分</sup>	2.23 <sup>月分</sup>	4.39 <sup>月分</sup>
平成13年	1.98	2.30	4.29

(注) 1 調査対象期間は、平成14年については平成13年5月～平成14年4月、平成13年については平成12年5月～平成13年4月である。  
 2 支給割合については、小数第3位を四捨五入したため、年間計と一致しない場合がある。

## 6 物価及び生計費について

本年4月の松江市における平成12年を100とする消費者物価指数(総務省)は97.9となっており、前年同月と比較すると1.7ポイント下落している。一方、本年4月の松江市における勤労者世帯(同省「家計調査」に基づき、調査客体として抽出した60世帯)の消費支出は、354,283円となっている。

また、前記の家計調査等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯、4人世帯及び5人世帯の標準生計費は、それぞれ164,720円、201,840円、240,350円及び278,130円となっている。

(参考資料第22表、第23表)

## 7 むすび

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等をどのように評価し、どのような措置を行っていくのが適当か、国や他の都道府県の動向を考慮するとともに職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、次のとおり結論を得た。

### (1) 給与改定について

本県の民間事業所の給与改定等の状況をみると、ベースアップの中止やベースダウン、賃金カットを実施した事業所の割合が昨年に比べて増加し、昨年と同様に約半数の事業所で何らかの雇用調整等を行っていることが明らかとなった。また、昨年における民間事業所の特別給の支給月数についても、全国的には減少の傾向にあり、依然として厳しい経営環境にあることがうかがえる。その結果、本年4月分の給与額を精密に比較したところ、職員給与が民間給与を上回ることとなった。

本委員会としては、民間給与との均衡及び国や他の都道府県の動向などを考慮し、本年も給与改定を行う必要があると判断した。

月例給については、本年における公民較差の大きさ等を考慮し、給料表を改定するとともに、民間の諸手当の状況を勘案して扶養手当等を改定し、期末手当・勤勉手当については、国や他の都道府県の動向を考慮し、昨年に引き続き支給月数を引き下げる必要がある。

本委員会は、こうした状況を総合的に勘案し、職員の給与について以下のとおり所要の措置を講ずる必要があると判断した。

#### ア 給料表

人事院勧告に準じて、全給料表の全給料月額を引き下げる必要がある。

#### イ 給料の調整額

人事院勧告に準じて、所要の改正を行う必要がある。

#### ウ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、所要の改定を行う必要がある。

#### エ 扶養手当

民間事業所における支給状況を考慮し、人事院勧告に準じて、配偶者に係る支給月額を引き下げるとともに、子等に係る支給月額を引き上げる必要がある。

オ 期末手当・勤勉手当

民間事業所における特別給の支給状況及び国や他の都道府県の動向を総合的に勘案し、その支給月数を引き下げる必要がある。

カ 住居手当

住居手当については、平成7年に報告で触れたところであるが、その後の国及び他の都道府県の支給状況等を考慮して、検討する必要がある。

キ 高齢層職員の昇給制度

高齢層職員の昇給制度については、平成10年に報告で触れたところであるが、その後、国及び半数以上の都道府県が55歳昇給停止制度を導入している状況等を考慮し、検討する必要がある。

また、特殊勤務手当については、状況の変化等に応じて定期的に見直しを行っているが、昨今の社会情勢等の変化をよりの確に手当に反映させることができるよう、本委員会においては、随時、調査研究を行っていくこととする。

(2) 人事管理上の課題について

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮については、職員の健康保持、職業生活と家庭生活の両立及び公務能率の維持向上のために重要な課題であり、本委員会としては、従来から時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進の必要性について言及してきたところである。

時間外勤務については、各任命権者による様々な取り組みにより減少しているが、一部の職場においては依然として長時間の時間外勤務が行われている状況がある。現在進められている新行政システムの推進などによる、事務の簡素化・効率化を図り、時間外勤務の縮減を一層推進する必要がある。

年次有給休暇については、職員一人当たりの平均取得日数は10日に

満たず、少ない状況である。職員一人ひとりについては、計画的な取得を進め、また、管理的地位にある職員については、年次有給休暇の趣旨を踏まえ、自ら率先して取得するとともに、業務の配分や進行管理に留意し、取得しやすい職場環境づくりに一層努める必要がある。

なお、本委員会は、職員の健康保持や職業生活と家庭生活の両立を図るため、休暇制度について引き続き調査研究を行っていくこととする。

#### イ 健康管理対策

職員が健康な職業生活を確保するためには心身ともに健康であることが必要であり、昨年はメンタルヘルス対策の重要性について言及したところであるが、心身両面からの健康管理対策に引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

#### ウ 男女共同参画社会の実現に向けた取組

男女共同参画社会の実現に向けて、男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、職業生活と家庭生活の両立を図り得るような職場環境をつくることが重要な課題となっている。今年度から、家族の看護や育児を行う職員の負担軽減のため、介護休暇、育児休業が拡充され、子の看護のための休暇が新設されたところである。これらの諸制度が十分に活用され、男女が共に働きやすい職場環境が実現されることが重要である。

#### (3) 任期付採用制度について

平成12年4月に「地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律」が、本年5月には「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」がそれぞれ公布された。

本県においても、同法律の趣旨を踏まえ、他の都道府県の状況等を考慮し、本県の実情等に応じて任期付研究員等の制度の導入に向けて検討する必要がある。

#### (4) 勧告実施の要請について

給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、長年の経緯を経て県民の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

本委員会の給与勧告は、職員の給与を民間給与の水準等に均衡させるものであること、また、公的部門を中心に多くの雇用者等の給与等にも影響を与えることなど、この勧告が果たしている役割にも深い理解を示され、本勧告を速やかに実施されるよう要請する。

本年は、職員給与が民間給与を上回り、勧告制度創設以来初めて、職員全体について給料表を引き下げ、併せて配偶者に係る扶養手当を引き下げることとし、昨年に続いて期末手当も引き下げる内容となった。これにより職員の年間給与は相当程度下がるという厳しいものではあるが、民間の給与改定等の状況を的確に反映した結果であることを厳粛に受け止めるとともに、職員は、引き続き全体の奉仕者としての使命感と高い士気を保持し、県民の期待にこたえるべく、多様な行政課題に果敢に対処されるよう求める。