別紙第１

職員の給与等に関する報告

本委員会は，職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を，昨年の報告以降調査検討してきたが，その概要は次のとおりである。

第１　職員の給与

１　給与勧告の基本的考え方

職員の給与は，地方公務員法により，生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに，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。

本委員会では，毎年，職員の給与を統計的に調査する一方，本県の民間給与の実態について実地調査を行い，両者の較差を算出するとともに，人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し，併せて所要の勧告を行っているものである。

人事委員会勧告は，職員の労働基本権制約の代償措置として，職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり，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，社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。この理由として，職員も勤労者であり，その給与は社会一般の情勢に適応した適正なものとする必要がある中で，県は民間企業と異なり，市場原理による給与決定が困難であること，また，職員の給与は県民の負担で賄われていることなどから，労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の

給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり，職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

２　職員の給与

本年４月現在で調査・集計した「平成20年人事統計に関する報告」によると，在職者は58,665人であり，それぞれの職務の種類に応じて，行政職，公安職，教育職，研究職，医療職，海事職，福祉職，特定任期付職員及び任期付研究員の９種14給料表が適用されている。

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者は10,043人であって，その平均年齢は44.1歳であり，男女別構成は男64.8％，女35.2％，学歴別構成は大学卒46.7％，短大卒11.7％，高校卒41.5％，中学卒0.1％である。これらの職員の給与月額の平均は，本年４月現在において415,082円となっている。

また，教員，警察官，医師等を含めた職員全体の給与月額の平均は429,549円となる。

なお，本年４月現在，職員の給与については，知事等の給料及び職員の給与の特例に関する条例（平成14年千葉県条例第68号。以下「特例条例」という。）により減額措置が実施されているところであり，この減額措置適用後にあっては，行政職給料表の適用者の給与月額の平均は408,241円，職員全体の給与月額の平均は424,002円となる。

（報告資料第１表～第３表）

３　民間給与の調査

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，人事院及び千葉市人事委員会と共同して，企業規模50人以上で，かつ，事業所規模50人以上である民間事業所のうちから，層化無作為抽出法によって抽出した324の事業所について「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し，公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について，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。

また，各民間企業における給与改定の状況，家族手当，住宅手当及び賞与等の特別給の支給状況，雇用調整の実施状況等についても，引き続き調査を行った。

職種別民間給与実態調査については，調査の精確性をより高めるため，昨年よりも実地調査の対象事業所数を78事業所増加させたところであるが，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89.8％と極めて高く，調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

4　職員の給与と民間給与との比較

(1)　民間給与との較差

前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき，本県の職員にあっては行政職，民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種について，責任の度合，学歴，年齢が同等であると認められる者の給与額をそれぞれ対比させ比較したところ，民間給与が職員の給与を１人当たり平均120円（0.03％）上回っていることが明らかとなった。

なお，特例条例による減額措置適用後にあっては，民間給与が職員の給与を１人当たり平均7,043円（1.71％）上回っている。

（報告資料第27表）

(2)　扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況についてみると，その支給額は，配偶者と子２人の場合では25,041円であり，職員の扶養手当の現行支給額を下回っている。

（報告資料第13表）

(3)　住居（住宅）手当

民間における住宅手当の支給状況を借家・借間居住者に対する手当についてみると，その支給額は職員の住居手当の現行支給額を上回っている。

（報告資料第14表）

(4)　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賞与等の特別給は，所定内給与月額の4.50月分に相当しており，職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数とおおむね均衡している。

（報告資料第15表）

５　物価及び生計費

(1)　物価指数

総務省統計局による本年４月の消費者物価指数は，昨年４月に比べ全国で0.8％増加しており，千葉市では0.6％の増加となっている。

（報告資料第29表）

(2)　標準生計費

本委員会が，総務省統計局の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は，本年４月において２人世帯で197,580円，３人世帯で234,890円，４人世帯で272,200円となった。

（報告資料第28表）

６　人事院の報告及び勧告の概要

人事院は本年８月11日，国会と内閣に対し，民間給与が国家公務員の給与を136円（0.04％）上回っている実情に照らし，一般職の職員の給与等について次のとおり報告及び勧告を行った。

(1)　本年の給与の改定

俸給表については，本年の較差が極めて小さく，適切な改定を行うには十分でないことや，諸手当についても，民間の各手当の支給状況等を踏まえると，今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと，また，平成13年のように，特例一時金で改定を行うこととしても，額が極めて小さいことに比べて，算定事務，支給事務等の負担が大きいこと

から，月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

特別給については，民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから，期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととした。

(2)　医師の給与の特別改善

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており，適切な給与水準を確保する必要があることから，初任給調整手当について，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の限度を410,900円とすることとし，平成21年４月１日から実施する。

(3)　その他の課題

自宅に係る住居手当については，来年の勧告に向け，廃止の検討を進めるものとし，また，借家・借間に係る住居手当については，高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について，引き続き検討を進めることとする。

(4)　給与構造改革

ア　給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については，平成18年度から平成22年度までの５年間で給与構造改革に取り組んでおり，地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し，年功的な給与上昇の抑制，職務・職責に応じた俸給構造への転換，勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため，俸給制度，諸手当制度全般にわたる改革を進めてきている。

地域間給与配分の見直しについては，全国共通に適用される俸給表の水準について，民間賃金水準が最も低い地域に合わせ，平均で4.8%の引下げを実施する一方，主に民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として，３%から最大18%までの地域手当を新設し，あわせて，広域にわたる異動を行う職員を対象に広域異動手当を新設した。

年功的な給与上昇の抑制についてみると，平成17年から平成20年までの３年間で，中堅層以上である35歳から59歳までの間において平均俸給月額が１

万６千円（4.3%）程度減少しており，俸給カーブのフラット化は着実に進んでいる。

本年においても，新たに，給与構造改革における俸給水準の引下げに合わせた給与配分の見直し措置の一環として，平成21年度から本府省業務調整手当を新設することとしているほか，平成21年度における地域手当の支給割合を改定することとしており，地域間給与配分の見直しを着実に進めているところである。

イ　平成21年度において実施する事項

(ｱ)　本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案，諸外国との折衝，関係府省との調整，国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ，近年，各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し，本府省の課長補佐，係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設する。

(ｲ)　地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は，平成22年３月31日までの間は，地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされており，平成21年４月１日から平成22年３月31日までの間の支給割合については，支給地域における職員の在職状況等を踏まえ，１～３%引き上げた支給割合とする。

ウ　給与構造改革期間終了後の取組

平成22年度までの期間を一区切りとしている現在の取組の終了時点において，これまでの給与構造改革の効果を検証するとともに，地域における民間給与の状況等を踏まえ，引き続き地域間の配分の在り方を検討することに加えて，給与における能力・実績主義を一層推進する観点から，新たに導入される人事評価制度に基づく評価結果の給与への活用状況を踏まえつつ，必要に応じ更なる見直しを検討するものとする。

さらに，近時，雇用と年金の連携を図るため，60歳台前半における雇用問

題が重要な課題となっており，これに対処するに当たっては，60歳台前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について，人事施策の見直しと一体となった検討を行うことが求められている。

給与構造改革期間終了後は，以上のような諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があると考えており，今後，具体的な問題点等を整理しながら，その準備を進めていくこととする。

エ　勤務実績の給与への反映の推進

昇給制度や勤勉手当制度における勤務実績の給与への反映の推進については，給与構造改革の柱の一つとして取り組んでいるところであるが，平成21年７月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い，評価結果を給与に活用することにより，勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとしている。

なお，今後は，各府省における評価結果の活用状況についてフォローアップを行うとともに，必要に応じて基準の見直しを行い，適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

7　結　び

以上報告した民間給与，物価，生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合的に勘案した結果，職員の給与について本委員会の見解を述べれば，次のとおりである。

(1)　改定についての考え方

人事委員会勧告は，地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ，職員の給与を社会一般の情勢に適応するようこれを変更することを基本とし，民間給与との均衡を図ってきたところである。本県職員の給与は，平成14年，平成15年及び平成17年が月例給の引下げ，また，平成11年から平成15年までが５年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっており，一昨年まで平均年間給与の減少又は据置きが続いていたが，昨年，９年ぶりに若干増加（行政職で0.42%）したところである。

次に，本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると，８割を超える民間事業所において定期的に行われている昇給を実施している。しかしながら，依然として一部の事業所で部門の整理・部門間の配転や転籍出向など何らかの雇用調整が実施されている。

このような状況において，前記のとおり，本年４月時点における職員の給与と民間給与との較差は，120円（0.03％）となり，民間の給与が職員の給与を上回っているものと認められる。なお，特例条例による減額措置適用後にあっては，その較差は7,043円（1.71％）となっている。この減額措置は特例的なものであり，本来支給されるべき職員の給与水準を示すという人事委員会勧告の役割を鑑みると，民間給与との比較においては，減額措置がないものとした場合の職員の給与を基礎とすることが適当であると考える。

これらのことを踏まえて，本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果，以下の事情を考慮し，月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

ア　給料表

給料表については，本年の較差が極めて小さく，適切な改定を行うには十分でないこと。

イ　諸手当

諸手当については，民間の各手当の支給状況等を踏まえると，極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

また，特別給についても，民間とおおむね均衡していることから，改定を行わないこととした。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案し，本委員会としては，月例給及び特別給の改定を行わないこととするが，医師の給与に関しては，(2)に示すとおり，また，給与構造の改革に関しては，(3)のイに示すとおり給与を改定することが適当であると考える。

なお，現在実施されている給料等の減額措置については，職員にとって大きな影響があることから，早期に解消し，人事委員会勧告に基づいたあるべ

き職員の給与水準が確保されることを，改めて強く望むものである。

(2)　医師の給与

医師等に対する初任給調整手当については，国に準じて改善する必要がある。

(3)　給与構造改革

ア　改革の概要

本県では，平成17年12月に本県の状況や人事院の報告及び勧告の趣旨などを総合的に勘案し，本県の民間給与水準をより適切に反映した給与制度への見直し，年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた給与構造への転換，勤務実績を給与へ反映させることへの取組が必要であると判断し，給与構造の改革について勧告を行ったところである。

これに基づき，平成18年度から，給料表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で，地域手当制度を導入し，これを平成22年度に完成させることとしている。また，平成19年度から，年功的な給与処遇を改め管理職員の職務・職責をよりきめ細かく適切に反映できるよう，管理職手当を給料表別・職務の級別・管理職手当の区分別の定額制としたところである。さらに，勤務実績の給与への反映を推進するため，知事部局等においては，平成20年度から，本庁課長級以上の職員を対象に，人事評価の結果を勤勉手当に反映させているところである。

これらの給与構造の改革は，引き続き計画的かつ着実に実施していく必要があり，平成21年度においては，地域手当について，次のとおり所要の措置を講じていく必要がある。

イ　地域手当

(ｱ)　これまでの経緯及び検討状況

地域手当については，国において，主として民間賃金の地域間格差が適切に反映されるように，厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数を踏まえて民間賃金水準が高い地域にはそれまでの調整手当に替えて，地域手当を支給することとして新設されたものである。

本県においても，国に準じて，国の地域手当新設の趣旨や本県の実情

等を踏まえた上で，地域手当を新設したところである。

地域手当の支給地域及び支給割合については，主に民間賃金の高い地域に支給するという国の考え方を踏まえ，国と同様に賃金構造基本統計調査による賃金指数を基礎としつつ，地域の一体性，人事管理上の一定の配慮及び調整手当の支給状況などの本県の実情等を併せて考慮の上，県内を２区分（８％・５％）としたものである。

本委員会においては，制度導入時から引き続き，上記の考え方に基づき，調査研究を行ってきたところであるが，平成19年12月定例県議会において「地域手当の県内格差支給の是正に関する意見書」が全会一致で可決されたことなどを踏まえ，県内民間企業の状況や他の都道府県の動向等も含めて，さらに慎重な検討を行ってきたところである。

a　千葉県内に複数事業所を有する企業の給与支給状況

本委員会が「平成20年職種別民間給与実態調査」において，県内に複数の事業所を有する民間企業に対して独自に調査したところ，大部分の企業が勤務地によって従業員の給与に差を設けていないという状況が明らかとなった。

（報告資料第25表）

b　人事管理面への影響

本県の職員は，県内全域を対象に異動することを前提に採用され，県内全ての市町村に勤務しており，また，住居の移転を伴わない異動が一般的であることから，異動により生活基盤が変化することも極めて稀である。そのため，制度導入時に人事管理上一定の配慮を行い，支給地域及び支給割合については県内を２区分としたところであるが，勤務地域によって給与に格差を設けていることにより，人材確保への懸念や円滑な人事異動などの人事管理面への影響が，なお少なからず生じている。

c　他の都道府県の状況

他の都道府県における地域手当の状況をみると，都道府県内の全域

を支給地域としているのは，本県を含めて18都府県であり，そのうち一律支給としているのは14都府県となっている。

(ｲ)　支給地域及び支給割合等

本委員会は，以上の検討結果を踏まえ，地域手当の支給地域及び支給割合等を次のとおりとすることが適当であると判断した。

a　支給地域

県内を一つの地域としてとらえ，一律の支給割合とする。

b　支給割合

国家公務員の地域手当制度を本県職員に適用した場合の支給割合の範囲内とする。具体的には，国家公務員の地域手当の支給地域及び支給割合を本県職員の在勤状況に適用して算出した支給割合を勘案し，７％とする。

ただし，東京都特別区に勤務する職員の支給割合については，15％とする。

また，医師又は歯科医師である職員については，在勤する地域にかかわらず，15％とする。

c　異動保障措置の廃止

異動保障措置については，廃止することとする。

d　実施時期等

平成21年４月１日から実施することとする。

ただし，地域手当は，平成18年度から段階的に実施し，平成22年度に完成させることとしていることから，所要の経過措置を設けるものとし，平成21年４月１日から平成22年３月31日までの間の支給割合は，別表のとおりとする。また，異動保障については，平成22年３月31日までの間は従前のとおりとする。

ウ　給与構造改革期間終了後の取組

本県においても，国と同様に給与構造改革に取り組んでいることから，給与における能力・実績主義の推進や，60歳台前半における雇用問題に対

処するための60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方等，国における給与構造改革期間終了後の取組の動向に注視しつつ，本県における問題点等を整理する必要がある。

(4)　教員給与の見直し

教員給与の在り方については，昨年10月に，「国の動向を踏まえ，他の都道府県の状況にも留意しつつ，本県の教育職員の給与の在り方について引き続き検討を進めていく必要がある。」と報告し，メリハリある教員給与体系の実現に向けて，その後も調査研究を続けてきたところである。

昨年言及した，学校教育法の改正により新たに置くことができることとなった職のうち，副校長については本年４月から一部の学校に配置されているが，主幹教諭等その他の職についても，教育委員会においてその効果や課題について検証が行われているところであり，給料表をはじめとする給与上の処遇について引き続き検討を進めていく必要がある。

また，メリハリある教員給与体系の実現を図るため，現在小・中・高等学校等の教員に一律に支給されている義務教育等教員特別手当については，教員特殊業務手当の充実と併せた縮減を速やかに行うとともに，引き続き手当等を含めた本県の教育職員の給与の在り方について，国の動向や他の都道府県の状況等に留意しながら検討を進めていく必要がある。

(5)　今後の給与制度の在り方

給与制度の在り方については，国及び民間の動向に留意しつつ，中・長期的な視点に立って検討を重ねてきたところである。

民間企業においては，本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると，昇給制度のある事業所のうち，７割を超える事業所において査定昇給制度が存在しており，能力・実績に応じた賃金制度が定着していると考えられる。

今後も，国における新たな人事評価制度の導入に伴う評価結果の給与への活用状況などを踏まえ，勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに，引き続き取り組んでいく必要がある。

また，住居手当については，本年の人事院勧告において引き続き検討を進め

ることとしていることから，引き続き，国の動向を注視していく必要がある。

(6)　給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として，職員の適正な処遇の確保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職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たものである。

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深い理解を示され，別紙第２の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表　平成21年度の地域手当の支給割合

支給割合	支　給　地　域
14%	東京都特別区
７％	千葉市，市川市，船橋市，松戸市，野田市，成田市，佐倉市，習志野市，柏市，流山市，八千代市，我孫子市，鎌ケ谷市，浦安市，四街道市，八街市，印西市，白井市，富里市，印旛郡酒々井町，印旛郡印旛村，印旛郡本埜村，印旛郡栄町
６％	木更津市，市原市，君津市，富津市，袖ケ浦市
５％	上記以外の県内市町村

（注）医師又は歯科医師である職員については，在勤する地域にかかわらず，支給割合を14%とする。

第２　職員の勤務時間

職員の勤務時間を定めるに当たっては，地方公務員法に規定する均衡の原則により，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，勤務時間の見直しに係る昨年の人事院の報告を受け，同年の報告において，国及び他の都道府県の動向に留意しながら検討を行っていく必要がある旨言及し，これまで，民間企業の所定労働時間の状況など，所要の調査研究を行ってきたところであり，その結果を以下のとおり報告する。

１　人事院の報告及び勧告の概要

人事院は本年８月11日，国会と内閣に対し，一般職の職員の勤務時間について次のとおり報告及び勧告を行った。

(1)　民間企業の所定労働時間の状況

ア　所定労働時間の調査

勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり，民間と均衡させることを基本として定めるべきものである。その際，勤務時間は業務運営の基礎であることから，これを頻繁に改正することは適当ではなく，民間企業の所定労働時間を一定期間にわたって調査し，そのすう勢を見極めることが必要である。本院は，企業規模50人以上で，かつ，事業所規模50人以上である全国の民間事業所のうちから，層化無作為抽出法によって抽出した事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査した。

イ　所定労働時間の調査結果

本年の調査結果によれば，民間企業の所定労働時間は，１日当たり７時間45分，１週間当たり38時間49分となっている。また，平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており，その平均は１日当たり７時間44分，１週間当たり38時間48分となっており，職員の勤務時間より１日当たり15分程度，１週間当たり１時間15分程度短い水準で定着している。多くの民間企業が，労働時間管理のため，ある程度区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定している。

(2)　勤務時間を短縮した場合の影響

ア　各府省の対応等

勤務時間の短縮に当たっては，これまでの行政サービスを維持し，かつ，行政コストの増加を招かないことを基本とすべきである。

各府省は，業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等所要の準備を行うことにより，現在の予算や定員の範囲内で，業務遂行に影響を与えることなく対応が可能であるとしている。

勤務時間の短縮に当たっては，職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど，公務能率の一層の向上に努める必要がある。

イ　国家公務員の仕事と生活の調和

勤務時間の短縮は，家庭生活や地域活動の充実など，広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与するものである。

(3)　勤務時間の改定

ア　改定すべき事項

職員の勤務時間を１日当たり７時間45分，１週間当たり38時間45分に改定することが適当である。

これに伴い，船員，再任用短時間勤務職員，育児短時間勤務職員，任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間等について所要の措置を講ずる。

イ　実施時期

平成21年４月１日から実施する。

２　民間企業の所定労働時間の状況

本委員会が，「平成20年職種別民間給与実態調査」において，公務における代表的な執務形態と同様の形態である民間企業の事務・管理部門について，１日及び１週間当たりの所定労働時間を調査した結果，本県の民間企業における所定労働時間は，１日当たり７時間45分，１週間当たり38時間45分となっている。また，平成16年及び平成18年から本年までの調査結果は安定的に推移しており，その平均値は，１日当たり７時間44分，１週間当たり38時間45分となっている。

これらのことから，本県の民間企業における所定労働時間は，職員の勤務時間と比較して１日当たり15分程度，１週間当たり１時間15分程度短くなっており，その水準で定着していると考えられる。

なお，本県の民間企業における所定労働時間の設定状況を見ると，15分刻みの時間で設定しているところが多く，労働時間を管理する観点から，ある程度区切りの良い時間を単位として労働時間を設定しているものと考えられる。

（報告資料第26表）

民間企業の所定労働時間の推移

	１日当たりの所定労働時間	１週間当たりの所定労働時間
平成16年	７：42　時間：分	38：46　時間：分
平成18年	７：44	38：48
平成19年	７：43	38：42
平成20年	７：45	38：45
４年平均	７：44	38：45

（注）「職種別民間給与実態調査」の結果。平成17年は調査項目なし。

３　勤務時間を短縮した場合の影響

(1)　行政サービスの維持

ア　基本的考え方

人事院の報告及び勧告の内容を踏まえ，本県職員の勤務時間の短縮を行うこととする場合，これまでの行政サービスを維持し，かつ，行政コストの増加を招かないことを基本とすべきである。

イ　任命権者の状況

職員の勤務時間を１日当たり15分短縮することとした場合に，勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等について任命権者から聴取したところ，一部の職場においては，勤務体制の見直しなど所要の準備を行う必要があるとしている。

ウ　仕事の進め方や働き方の見直し

勤務時間の短縮に当たっては，公務能率の一層の向上に努める必要がある。

そのため，職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検し，最大限の能率を発揮するよう努めるとともに，特に組織全体を管理・監督する立場にある管理職員は，業務運営の在り方を見直すなど，公務の能率的な運営を確保するよう努めるべきである。

(2)　仕事と生活の調和

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための施策の推進の必要性については，別紙第３「公務運営に関する報告」においても言及しているところであるが，職員の勤務時間についても，仕事と生活の調和という観点からその在り方について考えることが重要であり，職員の勤務時間を短縮することは，家庭や地域における生活の充実など，仕事と生活の調和に寄与するものと考える。

４　結　び

以上報告した諸般の状況を総合的に勘案した結果，職員の勤務時間について本委員会の見解を述べれば，次のとおりである。

職員の勤務時間を定めるに当たっては，地方公務員法に規定する均衡の原則により，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ものであるところ，前記１のとおり，人事院は職員の勤務時間を１日当たり７時間45分，１週間当たり38時間45分に改定することが適当であるとして，報告及び勧告を行ったところである。

これとの均衡を図ることとした場合，任命権者において所要の準備を適切に行うことにより，行政サービスや行政コストに影響を与えることなく，勤務時間の短縮を行うことが可能であると考えられる。

また，勤務時間の短縮は，仕事と生活の調和にも寄与するものである。

本委員会としては，以上の点を考慮し，職員の勤務時間を１日当たり７時間45分，１週間当たり38時間45分に改定することが適当であると考える。

なお，本改定に当たっては，所要の準備を行った上，国及び他の都道府県の状況等を考慮し実施することが適当である。