

## 平成19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) 採用選考	5 p
(3) 昇任試験	6 p
(4) 昇任選考	7 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 職員の給与等に関する報告及び勧告（平成19年10月10日）の骨子	8 p
3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	11 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	12 p

## 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及び研究職等の採用並びに一般職員等の昇任（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年度から実施している、身体障害者を対象とした職員採用選考試験は平成19年度も実施した。

### (1) 採用試験

平成19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527名（対前年74.5%の増）、中級試験74名（対前年8.8%の増）、初級試験182名（対前年4.7%の減）、警察官523名（対前年16.7%の減）となっており、初級試験及び警察官が平成18年度を下回った。上級試験の受験者が大幅に増加しているが、これは試験区分の増加によるものと考えられる。

受験者の増加に向けて、引き続き新聞、ラジオ、テレビ、インターネット等マスメディアを活用した広報活動を積極的に行うとともに、地元大学等で開催される公務員就職希望者に対する説明会への職員の派遣などを通して、受験者の確保に努めていくことが必要である。また、質の高い人材を確保するためには、魅力ある職場づくりも欠かすことができないことから、任命権者においては、人材の育成・活用、勤務環境の整備などに努めることが重要である。

### ア 試験の実施方法等

人事委員会が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 専門試験	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		
初級	高等学校卒業程度	教養試験 専門試験(技術のみ)	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 体力試験	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 集団面接 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)及び大阪府警察本部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19年度の採用試験は、次の日程により実施した。

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11日	5月14日 ～5月31日	6月24日	7月22日 ～7月28日	8月13日
中・初級	7月10日	8月10日 ～9月4日	9月16日 9月23日	10月22日 ～10月27日	11月16日
警察官A (男性・女性)	4月17日	5月14日 ～5月31日	7月8日	8月2日 ～8月9日	8月23日
警察官B (男性・女性)	7月10日	8月10日 ～9月4日	10月14日	11月8日 ～11月13日	11月29日

## ウ 採用試験の実施状況

平成19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		申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (20.4.1現在)		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計
事務 職種	行政	258	192	450	193	133	326	12	8	20	—	5	4	9
		8	15	23	6	10	16							
	警察事務	8	20	28	6	11	17	1	0	1	—	1	0	1
		164	138	302	119	95	214							
小計		266	212	478	199	144	343	13	8	21	16.3	6	4	10
土木		37	5	42	18	4	22	2	1	3	7.3	2	1	3
建築		6	2	8	6	1	7	2	0	2	3.5	2	0	2
農業		33	17	50	27	14	41	4	1	5	8.2	4	1	5
林業		8	2	10	5	2	7	1	0	1	7.0	1	0	1
水産		14	1	15	14	1	15	2	0	2	7.5	2	0	2
化学		6	5	11	3	4	7	1	0	1	7.0	1	0	1
薬剤師		5	9	14	3	7	10	1	1	2	5.0	0	0	0
電気		7	2	9	3	0	3	1	0	1	3.0	1	0	1
少年補導職員		3	7	10	3	6	9	0	1	1	9.0	0	1	1
保健師		0	24	24	0	20	20	0	2	2	10.0	0	2	2
薬剤師(県立病院)		0	4	4	0	4	4	0	2	2	2.0	0	1	1
心理		11	27	38	7	22	29	0	2	2	14.5	0	2	2
医療リハビリター(県立病院)		0	11	11	0	10	10	0	1	1	10.0	0	0	0
合計		396	328	724	288	239	527	27	19	46	11.5	19	12	31

(注) 行政及び警察事務の欄中上段が第一志望、下段が第二志望である。

## (イ) 中級試験

(単位 人)

試験区分	申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (20.4.1現在)		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計
臨床検査技師 (県立病院)	0	8	8	0	8	8	0	1	1	8.0	0	1	1
司 書	7	33	40	4	26	30	0	1	1	30.0	0	1	1
看 護 師	6	32	38	6	30	36	4	17	21	1.7	4	16	20
合 計	13	73	86	10	64	74	4	19	23	3.2	4	18	22

## (ウ) 初級試験

(単位 人)

試験区分	申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (20.4.1現在)				
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計		
事務職種	一般事務	103	65	168	89	56	145	6	4	10	-	1	2	3	
		8	19	27	7	17	24								
	警察事務	3	12	15	3	12	15	0	2	2		-	0	1	1
		35	22	57	31	18	49								
	小中学校事務	8	12	20	7	10	17	3	0	3		-	2	0	2
		64	47	111	55	42	97								
小 計	114	89	203	99	78	177	9	6	15	11.8	3	3	6		
土 木	6	0	6	5	0	5	2	0	2	2.5	2	0	2		
合 計	120	89	209	104	78	182	11	6	17	10.7	5	3	8		

(注) 一般事務、警察事務及び小中学校事務の欄中、上段が第一志望、下段が第二志望である。

## (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 (20.4.1 現在)
A		男 性	245	47	5.2	37
		男性 (武道指導)	1	1	1.0	1
		女 性	34	4	8.5	4
B		男 性	204	27	7.6	24
		女 性	39	5	7.8	3
合 計			523	84	6.2	69

## 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
				第一志望	第二志望	合 計	
東 京	A		3	4	31	35	3
	B		2	3	24	27	4
大 阪	A		3	4	35	39	4
	B		2	2	65	67	5
合 計			10	13	155	168	16

## 工 試験成績の開示請求の状況

(単位 人、%)

試験区分	第一次試験			第二次試験		
	開示 対象者	請求者	請求率	開示 対象者	請求者	請求率
上 級	390	25	6.4	137	57	41.6
中 級	32	2	6.3	42	10	23.8
初 級	140	4	2.9	42	5	11.9
警 察 官	285	11	3.9	238	59	24.8
合 計	847	42	5.0	459	131	28.5

(注) 第一次試験の人数には、第二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) 採用選考

次に掲げる場合の採用は、選考によって行っており、平成19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。

- ・ 4等級（係長級）以上の職へ採用する場合
- ・ 技能職へ採用する場合
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

(身体障害者を対象とした採用選考試験による採用については、ウで別途計上)

(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	2		4	41(36)	24(4)
	管理主事等	1	5	10		
	計	3	5	14	41(36)	24(4)
技術系	医師		1	7	2	
	獣医師					3
	土木	1			1	1
	林業				2	
	建築		1			
	職業訓練指導員					1
	その他			3	2(1)	5
計	1	2	10	7(1)	10	
合計		4	7	24	48(37)	34(4)
任命権者委任分(医師)						10

- (注) 1. 各欄の( )は、技能職員転職試験による転職者の数を内数で計上した。  
 2. 医師の5～7等級への採用については、任命権者に選考を委任していることから、人事委員会の実施した選考分と区別し、「任命権者委任分(医師)」として個別計上した。

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		10	1	4	0

ウ 身体障害者を対象とした採用選考試験

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、身体障害者の雇用の促進を図ることを目的として採用選考試験を行った。その実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

試験区分	区分	受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (20.4.1現在)
一般事務 (初級試験相当)		13	2	—	2
		6			
小中学校事務 (初級試験相当)		6	2	—	2
		13			
合 計		19	4	4.3	4

(注) 警察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。

(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。

合否は、筆記試験、口述試験及び術科試験の結果並びに勤務成績等の評定結果に基づき、決定している。

平成19年度の警察官の昇任試験の実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

階級	区分	受験者数	合格者数	倍 率
警 部	一般試験	87	20	4.4
	専門試験	22	3	7.3
警 部 補	一般試験	145	23	6.3
	専門試験	45	3	15.0
巡査部長	一般試験	294	37	7.9
	専門試験	35	3	11.7
合 計	一般試験	526	80	6.6
	専門試験	102	9	11.3



(4) 昇任選考

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条に規定する場合の昇任は、それぞれ選考により行っている。

平成19年度の昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

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	16	26	10	64
技術	7	31	12	50	
合計	23	56	22	114	

(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	24(9)	19(19)	17(15)	7(2)

(注) ( ) 内は退職時昇任の数を再掲している。

## 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

職員の給与等に関する報告及び勧告（平成19年10月10日）の骨子

### ◎ 勧告等のポイント

- (1) 初任給を中心に若年層に限定した給料月額の設定
- (2) 子等に係る扶養手当の引上げ
- (3) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の据置き

### 1 民間給与との比較

県内100事業所の3,736人の個人別給与を実地調査（調査完了率 95.2%）

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

○民間との較差 557円(0.15%)（行政職現行給与 377,286円 平均年齢 44歳3月）  
（特例条例による減額措置後の較差 11,934円(3.26%)）

【ボーナス】 昨年秋から本年夏までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.43月（職員の支給月数 4.45月）

### 2 改定の内容

#### (1) 給料表

国家公務員の俸給表の改定に準じて、初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据置き）

○行政職給料表の改定状況

改定率 1級 1.1% 2級 0.3% 3級 0.0% 4級以上は改定なし

（平均改定率 0.04% 150円）

初任給 上級 172,200円（現行 170,200円）  
中級 152,800円（現行 151,000円）  
初級 140,100円（現行 138,400円）

#### (2) 諸手当

##### ① 扶養手当

国家公務員の改定に準じて、子等に係る支給月額を500円引上げ  
（6,000円 → 6,500円）

##### ② 地域手当

国家公務員の改定に準じて、東京都特別区の支給割合を0.5%引上げ  
（14% → 14.5%）

#### (3) 実施時期

平成19年4月1日

### 3 勧告に基づく職員給与の試算（行政職 平均年齢 44 歳 3 月）

#### (1) 改定額（率）

区 分	給料の月額	諸手当	計（給与）
平成 19 年 4 月	356,782 円	20,504 円	377,286 円
改定額（率）	150 円	292 円	442 円 (0.12%)
		内訳 扶養手当 283 円 地域手当 8 円 はね返り分 1 円	
改定後の額	356,932 円	20,796 円	377,728 円

#### (2) 平均年間給与額

勧告前（A）	勧告後（B）	(B) - (A)
6,307,529 円	6,314,791 円	7,262 円

### 4 報告の内容

#### (1) 給与に関する事項

##### ① 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数は、おおむね均衡しているが、職員の支給月数が民間の支給割合を 0.02 月分上回っており、国に準じて引き上げた場合には、職員の支給月数と民間の支給割合の乖離を拡大することとなるため、本年度は、支給月数の改定を行わないことが適当である。

##### ② 住居手当

人事院が自宅に係る手当の廃止も含めて、見直しに着手するとしており、その動向を注視していく。

##### ③ 教員給与

副校長や主幹教諭の職が設置されることとなれば、給与上の格付けの検討や給料表の見直しなども必要となることから、任命権者の検討を踏まえて、必要となる措置について検討を進める。

教員に特有の手当については、文部科学省における見直しの検討の動向を注視していく。

#### (2) 公務運営に関する事項

##### ① 人事評価制度

より実効性のあるものとしていくためには、評価の客観性や安定性を高めていくよう、更に検討を重ねていくことが必要

##### ② 総実勤務時間の短縮

###### ア 時間外勤務の縮減

事前命令の徹底など適切な勤務時間管理に努めるとともに、時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、職場全体で縮減に取り組むことが重要

###### イ 年次有給休暇の取得促進

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

ウ 所定勤務時間

国、他の都道府県及び民間の動向に留意していくことが必要

③ 健康管理

引き続き職員の健康管理に関する取組の推進が必要

メンタルヘルス対策は、今後とも有効な対策に取り組むことが必要

④ 職業生活と家庭生活の両立

育児休業等を取得しやすい環境整備について、引き続き検討を進めるとともに、男性職員の育児参加を推進することが必要

⑤ 育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度

制度の導入については、国の措置や本県の事情等を考慮して検討することが必要

⑥ セクシュアル・ハラスメントの防止

引き続きその防止に努めることが重要

⑦ 公務員倫理

職員の意識改革を徹底し、職員一人ひとりが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

5 給与の減額措置について

このたび、知事から、給与の減額措置を平成20年4月以降も継続することを検討していくことが表明された。

職員の給与は地方公務員法で定められた給与決定の原則により決定されるべきであり、給与の減額措置については遺憾の意を表し、期間が満了次第、本来の給与水準が確保されることを期待する旨、繰り返し述べてきた。

しかしながら、給与の減額という形での職員の協力や当局による不断の取組にもかかわらず、本県の財政状況の改善がかなわなかったことは、誠に残念と言わざるを得ない。

本委員会としては、職員本来の給与水準が確保されることを引き続き期待するものであり、なお関係者の間で十分な話し合いがなされることを切望する。

### 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19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

##### (1) 一般事案 (県分)

(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	
2	0	2	1	0	1	1

##### (2) 争議事案 (県分)

(単位 件 (事案))

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(1)	0	1,101(1)	0	0	0	1,101(1)

※ 係属数は、昭和43年の1,101件(1事案)の大量事案である。

#### 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19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

###### (1) 一般事案

(単位 件)

###### ア 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	
8	0	8	1回	13回	14回	1	0	0	2	3	5

※ 係属数には、昭和41年以前の3件を含む。

###### イ 市町村等からの受託分

(単位 件)

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	
3	1	4	5回	4回	9回	0	0	0	2	2	2

###### (2) 争議事案(県分)

(単位 件(事案))

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(16)	0	6,113(16)	4回	—	4回	0	0	0	0	0	6,113(16)

※ 係属数には、昭和60年以前の5,283件(15事案)の大量事案を含む。