

人委第950号

平成23年11月2日

大分県議会議長 志村 学 殿

大分県知事 広瀬 勝貞 殿

大分県人事委員会

委員長 石井 久子

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の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。

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に係る民間の給与並びに生計費その他の諸条件について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会が実施した「平成23年職員給与等実態調査」の結果によれば、本年4月における職員数は15,794人であり、その平均年齢は44.6歳、性別構成比は男性64.0%、女性36.0%、学歴別構成比は大学卒82.8%、短大卒4.5%、高校卒12.6%、中学卒0.1%となっている。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員の数は4,265人であり、その平均年齢は43.7歳、性別構成比は男性76.0%、女性24.0%、学歴別構成比は大学卒69.3%、短大卒5.2%、高校卒25.5%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、研究職、医療職(一)、医療職(二)、海事職、公安職、教育職(一)及び教育職(二)の8種類の給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用職員の本年4月における平均給与月額が377,433円となっており、高等学校及び小・中学校の教育職員、警察官等を含めた職員全体では405,603円となっている。

行政職給料表適用職員について、給与構造改革が実施された平成18年と本年4月における平均年齢及び平均給与月額を比較すると、平均年齢は0.3歳上昇し、平均給与月額は20,580円（約5.2%）減少している。このように、平均年齢が上昇している一方、平均給与月額が減少している要因としては、主として給与構造改革に伴う給料水準の引下げが考えられる。

また、平成11年以降における職員給与は、民間給与の厳しい状況等を反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少（平成11年～平成15年、平成17年、平成21年及び平成22年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続

いている。

年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成23年について、職員のモデル例により年間給与を比較してみると、行政職係長級（40歳・配偶者・子2人）で約15.4%、行政職課長補佐級（50歳・配偶者・子2人）で約20.9%それぞれ減少している。

（参考資料 1 職員給与関係 参照）

2 民間の給与

本委員会は、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350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128の事業所を対象に「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する4,955人について、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調査した。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、引き続き調査を実施した。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

回答を得た民間事業所（以下「民間事業所」という。）のうち、新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で26.4%、高校卒で14.9%となっており、初任給の平均額は、大学卒で185,975円、高校卒で151,938円となっている。

(2) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所のうち、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16.8%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は22.7%となっている。

また、別表第2に示すとおり、民間事業所のうち、一般の従業員について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は、78.1%となっている。

(3) 雇用調整の実施状況

別表第3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みると、平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は20.5%となっている。また、雇用調整の措置内容を多い順にみると、一時帰休・休業（11.4%）、採用の停止・抑制（11.1%）、残業の規制（3.4%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の職員給与等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、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

なお、本年は知事部局等の定期人事異動が5月に実施され、本年の県職員の給与実態を正確に反映させる必要から、5月の定期人事異動後の職員給与で民間給与との比較を行った。

その結果、別表第4に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均158円（0.04%）上回っている。

また、民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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特別給は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額額の3.93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（3.95月）とおおむね均衡している。

4 物価及び生計費

総務省統計局の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.4%下落しているが、大分市では0.3%上昇している。

また、本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎に算定した本年4月における大分市の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165,000円、190,560円、216,120円となっている。

(参考資料 3 生計費及び労働経済関係 参照)

5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年9月30日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、あわせて給与の改定について勧告した。

その概要は別記①のとおりであるが、人事院は国家公務員の給与について、公務と民間の給与比較の結果、民間給与との較差（マイナス）を解消するため、民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととした。加えて、平成18年度から実施した給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止するとともに、これにより生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復することとしている。

あわせて、「国家公務員制度改革の前提となる基本認識」、「国家公務員制度改革関連法案に関する論点」及び「国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組」について報告している。

また、人事院は、同日、国会及び内閣に対し、別記②のとおり「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行っている。

6 給与の改定

職員の給与決定に係りのある基礎的諸条件は以上のとおりである。

県内事業所の民間給与と職員給与の比較を行った結果、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を158円(0.04%)上回っていることが認められた。また、特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合と職員の年間の平均支給月数はおおむね均衡していた。

一方、人事院は、本年の官民の給与較差に基づき国家公務員の月例給を引き下げるよう勧告しているが、他の都道府県においては、公民給与の較差及び人事院の報告・勧告等を考慮して対応することが考えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、公民給与の較差、人事院の報告・勧告及び国の給与制度並びに他の都道府県の動向等を考慮して、報告及び勧告を行っており、本年も例年と同様に諸情勢を総合的に勘案し、職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要があると判断した。

給料表

現行の行政職給料表等(医療職給料表(一)、教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)以外の給料表をいう。)については、国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

現行の教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)については、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

また、上記給料表の改定に伴い、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成17年大分県条例第61号)附則第8項の規定及び職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成19年大分県条例第43号)附則第7項の規定による給料(経過措置額)については、人事院勧告に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

なお、本年は、月例給について職員給与が民間給与を158円(0.04%)上回っていること、また、年間給与で公務と民間の均衡を図ることが情勢適応の原則にかなうものであることから、給料表の改定は平成24年3月1日から実施するのが適当である。

次に、給与構造改革における経過措置額の廃止等については、本県の状況及び他の都

道府県の動向等に留意しながら検討する必要がある。

高齢層の職員に係る給与の在り方については、人事院における検討状況や国及び他の都道府県の動向等に留意する必要がある。

自宅に係る住居手当については、他の都道府県の動向等に留意しながら、引き続き検討する必要がある。

昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の反映については、国における人事評価制度による評価結果の活用状況及び他の都道府県の運用状況等に留意しながら、引き続き検討を進める必要がある。

7 公務運営の改善に関する課題

(1) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

国においては、能力・実績に基づく人事管理の基礎になるものとして、平成21年度から能力及び業績評価による新たな人事評価制度が導入され、その結果は、任免、給与及び人材育成に活用されているところである。

地方公共団体においても、厳しい経済・雇用情勢、急速な少子高齢化の進行、地方分権・地域主権改革の進展など、公務を取り巻く状況が大きく変化する中、職員の士気を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図っていくためには、職員の職務遂行能力と勤務実績を的確に把握・評価し、その結果を任用、給与、人材育成等に適切に反映させる人事管理制度の構築が重要である。

本県においては、能力・実績に基づく人事管理制度に向けた取組が始められているが、今後は、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、これまでの評価制度の実施状況を検証し、より一層、客観的で公正性や透明性が高く、納得性のある人事評価制度の確立に向けて努めていく必要がある。

(2) 人材の確保と活用

ア 多様な人材の確保・育成

複雑多様化する行政ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務員としての優れた資質や高い能力を有する多様な人材の確保と育成が重要である。

多様な人材を確保するためには、より多くの受験者の中から、人物重視の観点で採用する必要があるが、受験年齢人口の減少が見込まれる中、受験者数の確保は厳しい状況が続いている。本委員会では、職員採用試験について、全職種を対象に実施している県職員採用募集ガイダンスに加え、昨年度から新たに中級・初級・医療Ⅱ試験職種に限定したガイダンスを実施するとともに、県内外の大学訪問を充実させるなど受験者確保に努めている。また、多様な人材の確保に向けて、面接技法の向上を図るなど人物重視の採用にも取り組んでいるところである。今後とも優れた資質・能力を持った人材の確保に向けた検討を進めていくこととする。

職員の育成については、長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」の中間年の見直し結果などに基づき、更なる取組が必要な分野や新しい課題に果敢に挑戦していく必要があることから、職員が、それぞれの分野における専門的知識・能力を一層向上させるとともに、現場のニーズや時代に即した政策を立案するための政策形成能力を高めていくことが不可欠である。知事部局においては、専門・技術分野の人材育成については、「部局別人材育成計画」に基づく専門・技術研修や派遣研修などを計画的に実施するとともに、意欲ある職員の支援や政策形成能力の向上については、庁内ベンチャー創出事業や、庁内公募制、人事交流・派遣研修を実施するなど各種の取組を進めているところである。

また、教育委員会においては、生徒の学力や体力の向上に向けて、教職員の一層の資質能力の向上と意識改革に取り組むため、「大分県公立学校教職員の人材育成方針」を策定するなどの取組も行われている。

任命権者においては、今後とも、職員の自己啓発を促すとともに職場研修をはじめとする職員研修などを通じて、これまで以上に人材育成に努めていくことが重要である。

イ 女性職員の育成・登用

本県においては、女性職員の職員全体に占める割合及び役付職員に占める割合はいずれも増加しており、今後の県政の運営においては、女性職員を積極的に育成・登用し、重要な戦力として活用していくことが必要不可欠である。

本県の行政職における女性職員の割合を10年前の平成13年度と比較すると、全体に占める割合は、20.3%から24.0%に増加しており、特に、30代の中堅層の割合は、

22.1%から30.4%へと約8ポイントの増加となっている。また、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は3.6%から5.9%に、役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合は13.8%から19.5%に増加している。

これまでも女性職員については、幅広い職務経験を通じたキャリア形成や管理職の登用に努めるとともに、メンター制度の導入や相談窓口の設置など、その育成に積極的に取り組んできたところである。今後は、これまで以上に女性職員を公務における重要な戦力として位置付け、なお一層育成・登用を進めていく必要がある。特に、出産や育児といった家庭生活の負担を抱える女性職員が、キャリア形成の機会を失うことなく、意欲を持って仕事に取り組むことができるよう、長期的な視点に立った計画的な人材育成を推進することが重要である。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現によって目指すべきところは、職員一人ひとりがやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、健康で豊かな生活のための時間を確保することである。したがって、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて勤務環境の整備を進めていくことは、職員の心身両面にわたる健康の保持や公務能率の向上のみならず、優秀な人材の確保・定着の観点からも重要である。

ア 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進による総実勤務時間の短縮は重要な課題となっており、本委員会としても毎年の報告で繰り返し指摘してきたところである。

時間外勤務の縮減については、これまでも任命権者や所属などで早期退庁促進のための定時退庁日の設定、超勤縮減宣言の策定、管理監督者を対象者とした意識改革セミナーの開催などの取組が行われているところであるが、依然として一部に長時間の時間外勤務が見受けられる。

時間外勤務縮減に向けて、任命権者においては、更なる事務事業の見直しや、効率的な仕事の進め方を検討するとともに、適正な職員配置と業務管理に努めることが必要である。管理監督者においては、部下職員の勤務時間の実態を的確に把握し、

業務の平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合には、業務の必要性及び緊急性を十分に吟味し、適切な事前命令の手続を行うことが求められる。また、職員においては、健康保持、労働意欲や活力の維持に努めるとともに、コスト意識を持って、効率的・効果的な事務処理を行うことが必要である。それぞれが主体的かつ不断に、ワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、時間外勤務の縮減に努めていくことが重要である。

一方、学校現場における時間外勤務の縮減に対しては、「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」において、学校現場の実態に即した負担軽減策を「学校現場の負担軽減ハンドブック」として取りまとめ、周知に努めている。さらに、本年度からは、教育研究団体や教育関係団体等へ研修や各種会議の精選・縮減に向けた働きかけを行うなど新たな取組も行われている。教育委員会においては、今後とも学校現場の実態に即した効果的な改善策を実施する必要がある。

また、年次有給休暇については、平成22年における全職種の平均取得日数は10日5時間で、平成20年以降は漸増し、改善の傾向も見られているが、任命権者においては、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、休日や夏季休暇等と組み合わせた計画的・連続的使用の促進に努める必要がある。

イ 育児・介護を行う職員の支援

急速な少子高齢化が進行する中で、女性、男性を問わず、育児・介護を行う職員が、職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが、ますます重要になっている。

本県においてもこれまでに育児休業や部分休業制度、介護休暇制度等、両立支援に係る制度が導入されてきた。また、知事部局では、在宅勤務制度の試行実施など多様な働き方の構築にも取り組んでいるところである。

一方で、「大分県特定事業主行動計画」において、男性職員の育児休業等の取得率100%を目標に掲げて取り組んでいるところであるが、本県の平成21年度の育児休業等の取得率は、女性職員が100%であるのに対して、男性職員は、知事部局等で7.1%、教育委員会で32.0%、警察本部で26.8%と低い状況になっている。人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員について、本年12月期より、期末手当の支給割合

を減じないための所要の措置を講ずるとしたところであるが、男性職員の育児休業等の取得率向上は、両立支援に係る制度の利用促進を図る上で、積極的に取り組むべき重要な課題であることから、本県においても他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討をしていく必要がある。

育児・介護のための両立支援策が、職員にとって利用しやすく、効果的に活用されるためには、職員全員が時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進などワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことが重要であり、任命権者においては、職員全員の意識啓発を図りながら、積極的に勤務環境づくりに取り組むことが必要である。

ウ 職員の心身の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとって重要なことであるが、公務においても職員が持てる能力を十分に発揮するための前提であり、ワーク・ライフ・バランス推進のためには必要不可欠である。これまでも任命権者においては、ストレス診断システムの導入やストレス健康相談、カウンセリング相談、研修会など職員の心身の健康管理対策には様々な取組が行われているところであるが、心の健康問題を理由とした休職者数が増加傾向にあることから、予防・早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が重要となっている。

任命権者においては、今後も、心の問題が生じる要因の調査・分析に基づき、職員自らのセルフケア能力の強化、所属長等ラインの早期ケア能力の向上、相談窓口の多様化等を図り重層的に予防・早期発見・早期対応ができる環境を整えていく必要がある。また、学校現場においては、精神疾患による病気休職者の在職者比率は全国的に見ても高くなっており、「こころのコンシェルジュ」相談活動をはじめとするメンタルヘルス対策の取組をさらに強力に進めていく必要がある。

また、パワー・ハラスメントについては、他の職員の人格や尊厳を傷つける行為であり、職員の勤務環境や健康が害される原因となるものであることから、管理監督者は、部下職員の育成、能力開発が自らの責務であることに留意し、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境の確保に取り組む必要がある。

(4) 公務員倫理の保持

県民中心の県政を推進する上では、県民の信頼を確保することが最も重要であり、職員は、常に公務員としての節度を保ちつつ、勤務時間の内外を問わず、信用を失墜させる行為に至らないように自戒する必要がある。

任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、引き続き、職場での指導や研修などを通じて職員への法令遵守及び服務規律の徹底を図る必要がある。

また、職員においては、一人ひとりが、現下の公務をめぐる厳しい諸情勢を自覚し、常に県民全体の奉仕者として、高い倫理観・使命感を保持するとともに、厳正な服務規律の下で、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要である。

なお、近年、ブログや交流サイト（SNS）といった個人の情報発信やコミュニケーションを目的とするインターネットサービスの利用が急速に拡大しているが、本年に入り、県内の地方公共団体において、当該サービスの利用に係る不祥事が相次いで発生したところである。このような状況に鑑み、職員においては、当該サービスの利用に当たっては、職場で知り得た情報の漏洩、他の職員や県民等に対する中傷など、職員としての自覚を欠いた軽率な行動をしないよう十分に留意する必要がある。

(5) 公務員制度改革

公務員制度改革については、国において、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号。以下「基本法」という。）に基づく法的措置として、幹部人事の一元管理、自律的労使関係の措置等に伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止、非現業国家公務員に対する協約締結権の付与、公務員庁設置等を内容とする国家公務員制度改革関連4法案が国会で審議中である。地方公務員についても、国において、国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえて、人事委員会勧告制度を廃止し、新たな労使関係制度を設けることとする公務員制度改革の検討が進められているところである。

本委員会としては、現行の人事委員会の給与勧告制度は、これまでも労働基本権制約の代償措置として適切に機能してきたと認識しているが、地方公務員の労使関係制度の見直しについては、基本法において「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する」こととされていることから、国における検討

の推移を注視していきたい。

8 定年延長をめぐる動向

少子高齢化の進展による労働力人口の減少が社会全体の課題となる中、高齢者の知識・経験を有効に活用することは重要であり、公務においても意欲と能力に応じて働くことができる環境を整備する必要がある。また、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に65歳に引き上げられることに伴い、現在の60歳定年制度のままでは、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金の接続を図ることが、重要な課題となっている。

人事院は、本年9月、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくため、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることを内容とする国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところである。今後は、国において、民間の状況等も踏まえつつ、関係機関と連携して検討を進め、必要な措置を講ずるとしている。

地方公務員の定年は、地方公務員法において、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされており、本県における定年延長は、国の制度導入が前提となるものである。国においては、制度の円滑な実施を確保するため、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を直ちに行うものとされていることから、本県においても、国において定年延長が導入される場合に備えて、その動向にも留意しながら、本県の実情を踏まえた所要の検討を進める必要がある。

任命権者においては、多種多様な職務や職場が存在していることから、定年延長が導入された場合の課題等について早期に検討を始める必要がある。また、65歳定年制にふさわしい人事管理を行っていくため、高齢層職員に係る役職定年や給与等の課題に加え、採用、育成、昇進管理、退職管理等の総合的な検討が必要である。さらに、これらの課題の検討を着実に進めていくため、検討体制の整備などに取り組む必要がある。

9 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職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、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い志気をもって困難な仕事に立ち向かうことが強く求められている。本年の勧告は、月例給を引き下げることの内容とするものであり、職員にとっては厳しい内容となっているが、人事委員会の勧告により職員給与を決定する仕組みは、長期的視点からみると、県民の理解と納得が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、行政運営の安定に寄与するものである。

したがって、地方公務員の給与改定は、地方公務員法の趣旨に沿って、地域の実情も勘案しつつ、人事委員会勧告を踏まえて対処すべきものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 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	ベア慣行なし
係 員	16.8	22.7	0.0	60.4
課 長 級	11.2	15.4	0.0	73.4

(注) 四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

別表第2 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 停 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	86.0	78.1	22.8	8.1	47.3	7.8	14.0
課 長 級	65.3	58.4	18.2	6.0	34.2	6.9	34.7

(注) 1 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。

2 四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

別表第3 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	11.1
転 籍 出 向	1.8
希 望 退 職 者 の 募 集	1.9
正 社 員 の 解 雇	0.0
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	1.6
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	1.9
残 業 の 規 制	3.4
一 時 帰 休 ・ 休 業	11.4
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.7
賃 金 カ ッ プ	0.0
計	20.5

(注) 1 平成23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4 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
381,697円	381,855円	△158円 (△0.04%)

(注) 1 大分県の行政職の職員の給与と民間事業所における事務・技術関係職種の従業員の給与をラスパ
イレス方式によって比較したものである。
2 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	336,476 円
	上半期 (A2)	335,199
特別給の支給額	下半期 (B1)	663,487 円
	上半期 (B2)	656,573
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	1.97 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	1.96
	年間	3.93 月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23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、平均で3.95月である。

(参考) 職員の平均給与月額

区分 給与種目	行政職給料表適用職員	
	平成23年5月	平成23年4月
給料	349,842 円	349,484 円
扶養手当	13,084	13,035
管理職手当	8,212	7,151
地域手当	767	752
住居手当	6,743	6,685
その他	227	326
合計 (平均給与月額)	378,875	377,433

(注) 1 平成23年5月の給与は、5月定期人事異動に伴う昇任(昇格)を反映したものである。
2 給料には、給料の調整額、教職調整額及び切替に伴う差額を含む。
2 地域手当には、異動保障によるものを含む。
3 その他は、初任給調整手当、特勤勤務手当等である。

人事院の報告及び勧告の概要

【給与勧告の骨子】

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ～ 平均年間給与は△1.5万円（△0.23%）

① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施

- ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.23%）を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定

③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止。（これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復）

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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報告・勧告を行うことは、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
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、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

1 民間給与との比較

約10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を実施調査（完了率90.5%）

（東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施）

<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 △899円 △0.23%

〔行政職俸給表(一)…現行給与 397,723円 平均年齢 42.3歳〕

（俸給 △816円 はね返り分（注） △83円）

（注）地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合（月数）を算出

○ 期末・勤勉手当（現行 3.95月）の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月（3.987月）であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(-) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（50歳台が在職する号俸：最大△0.5%、40歳台後半層が在職する号俸：△0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で収れん）
- ② 指定職俸給表 行政職俸給表(-)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（△0.5%）
- ③ その他の俸給表 行政職俸給表(-)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(-)等は除外）

※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) その他の手当

- 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支給限度額を引下げ
(35,100円→34,900円)

〔実施時期等〕 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.37%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）行政職俸給表(-)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

III 給与制度の改定等

○ 経過措置額の廃止等

- ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止
- ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大1号俸上位に調整

○ 今後の取組

- ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
- ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
- ・ 専門スタッフ職俸給表の級の 신설については、政府における職の整備の取組を待つて対応

○ その他

- ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

【国家公務員制度改革に関する報告の骨子】

I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ① 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること
- ② 大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

2 国家公務員の労使関係の特徴

- (1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける
勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在
- (2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる
国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること
- (3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない
公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

- (1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保
採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要
- (2) 幹部職員人事の公正確保
幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

- (1) 協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化
現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要
- (2) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保
勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要
- (3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等
一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要
- (4) 具体的な労使交渉の在り方
予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

III 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取り組む。人事評価制度の適切な運用を支援

2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現

1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第10条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することと規定
- ・ 人事院として、平成19年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催。平成21年7月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方策を検討

2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における60歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とする
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間について、再任用制度の活用の拡大を通じて65歳までの雇用を確保
- ・ 60歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現

(2) 60歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は60歳前の70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適應するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて60歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合

- ・ 60歳台前半層の民間企業従業員(製造業(管理・事務・技術))の年間所得(給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金)が60歳前の年間給与の約70%(企業規模100人以上 535万円/787万円=68.0%、同10人以上 509万円/719万円=70.8%)であることを踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳に達した日の属する年度の翌年度から、60歳前の70%に設定
- ・ 具体的には、俸給月額の水準を一定程度確保(60歳前の73%)することとし、その分ボーナス(特別給)の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引下げ(年間3.00月分)
- ・ 60歳を超える職員は昇給しない。諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給
- ・ 医療職(一)等は、60歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60歳を超えた特例定年が適用されている職員(行政職(二)労務職員等)の給与も引き下げるが、これまで60歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

(3) 組織活力の維持のための方策

① 役職定年制の導入

- ・ 管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入
- ・ 60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に異動。特別な事情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置
- ・ 役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額の73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする

② 短時間勤務制の導入

60歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理を徹底。また、職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要
- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

※ 上記の施策は、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については、人事管理の見直しの状況等を踏まえて、必要な検討を行う

4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要