人 委 第1000号

平成24年10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、別紙第２のとおり勧告します。

別紙第１

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関係のあ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24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15,721人であり、その平均年齢は44.7歳、性別構成比は男性63.6％、女性36.4％、学歴別構成比は大学卒83.2％、短大卒4.5％、高校卒12.3％、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4,237人であり、その平均年齢は43.6歳、性別構成比は男性75.4％、女性24.6％、学歴別構成比は大学卒69.7％、短大卒5.2％、高校卒25.1％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㈠、医療職㈡、海事職、公安職、教育職㈠及び教育職㈡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は374,923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403,290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0.2歳上昇し、平均給与月額は23,090円（約5.8％）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、平成22年及び平成23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24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21.4%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367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24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5,081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結果は、次のとおりである。

⑴　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13.9%、高校卒で9.3%となっており、初任給の平均額は、大学卒で185,545円、高校卒で156,159円となっている。

⑵　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10.7%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は22.9%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、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、77.7%となっている。

⑶　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24年１月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.3％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、採用の停止・抑制（13.0％）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（7.4％）、一時帰休・休業（5.5％）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

⑴　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。

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 201 円（0.05％）下回っている。

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）

⑵　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％、大分市では0.8％それぞれ上昇している。

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190,020円、217,320円、244,620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８月８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、あわせて勧告した。

その概要は別記のとおりであるが、本年の勧告の前提となる官民比較については、２月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第２号。以下「給与改定・臨時特例法」という。）に基づき、給与減額支給措置が実施されているという状況の下で、減額前の一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）に定められた給与月額を基礎として行った。

その結果、月例給については、公務が民間を僅かに上回っていたが、その較差は極めて小さく、また、実際の支給額では民間を相当程度下回っていることから、改定を行わないこととしている。

また、特別給については、民間と均衡していることから、月例給と同様、改定を行わないこととしている。

一方、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、世代間の給与配分の適正化を進める観点から、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給制度の改正を行うことを勧告し、あわせて、昇格制度の改正を行うことを報告している。

6　給与の改定

職員の給与決定に関係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201円（0.05％）と僅かに下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、官民給与の較差及び給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置の実施を勘案して、国家公務員の月例給及び特別給の改定を行わないこととする旨を報告しており、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いる。本年は、公民給与の較差が僅かであり、民間給与の月例給及び特別給とおおむね均衡していること、人事院が国家公務員の月例給及び特別給の改定を行わない旨を報告していること及び他の都道府県においても人事院と同様の対応が多数であると見込まれること等の事情を総合的に勘案した結果、職員給与の月例給及び特別給の改定を行わないことが適切であると判断した。

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昇給・昇格制度については、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえ、給与法及び人事院規則の改正内容に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

自宅に係る住居手当については、他の都道府県における見直しの状況等を踏まえ、適切に対処する必要がある。

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、分権型社会の実現に向けた取組の進展など、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、職員一人ひとりがやりがいとやる気を持って仕事に取り組めるよう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。特に近年、一部の技術系職種において人材確保が厳しくなっており、中でも数年にわたり採用予定者数が確保できていない獣医師については、これまでも対策に取り組んできたところであるが、任命権者においては更なる確保策について検討する必要がある。

本委員会では、引き続き県職員採用募集ガイダンスの実施や、県内外の大学訪問を充実させることなどにより受験者確保に努めており、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。

今年からは民間企業等における社会人経験により培われた広い視野等を持った人材を確保するために、上級試験に行政（社会人経験者）の試験区分を設けるなどの新たな取組を始めたところであり、今後とも優れた資質・能力を持った人材を確保していくことが必要である。

県では、本年１月に見直した長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」に掲げる政策の実現を下支えするために、本年３月に「大分県行財政高度化指針」（以下「指針」という。）を策定し、職員に対して、県民への行政サービスの高度化や政策県庁の実現、職員の能力向上の推進を求めている。

知事部局においては、指針に基づき職員の能力向上等の取組を推進する中で、特に専門性、マネジメント能力等の向上を図るため、専門研修の充実や全所属長を対象とした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、昨年10月に策定した「大分県公立学校教職員の人材育成方針」（以下「人材育成方針」という。）に沿って、生徒の学力や体力の向上のため、教職員の一層の資質能力の向上、意識改革、人材活用等の取組が進められている。

任命権者においては、新たに作成した指針や人材育成方針に基づき、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、なお一層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、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14年度と比較すると、全体に占める割合は、20.6％から24.8％に増加しており、特に、30歳台の中堅層に占める女性職員の割合は、22.6％から31.3％へと８ポイントを超える増加となっている。また、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は3.4％から6.5％に、役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合は14.0％から20.7％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、メンター制度や相談窓口の活用、女性職員間の情報交換等を目的としたセミナーの開催など、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、出産や育児といった家庭生活の負担を抱える女性職員も、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職場環境の整備に努めるなど、これまで以上に女性職員の育成・登用を進めていく必要がある。

(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、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、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、平成23年度の時間外勤務は前年度に比べて若干増加している。

時間外勤務縮減に向けては、任命権者においてこれまでも様々な取組が実施されてきたところであるが、このような実態を鑑みると一層取組を徹底する必要があり、更に事務事業を見直し、効率的に仕事を進めるとともに、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。

今後は、介護や育児に従事する必要から、時間の制約なく働くことができる職員が減っていくことが予想される。このため、従前にも増して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、勤務実態改善計画の実践、見直しなどの新たな負担軽減策を盛り込んだ「学校現場の負担軽減ハンドブック」を活用した取組を行っている。中でも、昨年度からは、教育研究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っており、今年度は平成22年度比で約３割を精選・縮減する計画となっている。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23年における全職種の平均取得日数は10日７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、公務と家庭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、育児短時間勤務制度、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、時差通勤の本格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を平成26年度100％を目標に取り組んでいるところであるが、本県の平成23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44.4％、教育委員会で43.7％、警察本部で38.6％となっており、目標には遠く及んでいない。

任命権者においては、「出産や育児のための休暇制度等早見表」を作成するなど職場の理解度を高めるための方策を講じているところであるが、引き続き目標達成に

向けて積極的に取り組む必要がある。

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。

(4) 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る。

職員については、定期健康診断等によって健康管理を行っているが、依然として在職中の職員が疾病により死亡する事案が発生している。定期健康診断等において要精密検査や要治療となった職員に対しては、精密検査の受診を勧めているところであるが、精密検査において重大な疾病が発見されている事例もあることから、引き続き任命権者等において受診の徹底を図ることが必要である。

また、心の健康管理対策についてはこれまでもストレス診断システム、ストレス健康相談、カウンセリング相談、研修会など様々な取組が行われているところであるが、引き続き予防・早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が重要である。

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」による巡回相談や管理職の健康管理意識を高めるための研修を強化するなどの取組を引き続き進めていく必要がある。

なお、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、部下職員が健康でその能力を十分に発揮できるような勤務環境の確保、人材育成及び能力開発に取り組む必要がある。

⑸　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、信用を失墜することの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。

⑹　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）に定める改革を具体化するために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（以下「４法案」という。）が昨年６月に国会に提出されたものの、未だ法制化には至っていない状況である。地方公務員については、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、４法案の今後の取扱い及び地方公務員の労使関係制度の見直しについては国における検討の推移を注視していきたい。

８　高齢者の雇用をめぐる動向

本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者が長年培ってきた知識・経験を有効に活用し、経済社会の担い手として活躍できるよう就労環境の整備を図ることが課題となっ

ている。公務においては、平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に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、雇用と年金の接続が、重要な課題となっている。

本年３月に、国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」が決定され、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとされている。

人事院は、本年８月の「国家公務員制度改革等に関する報告」（以下「報告」という。）において、新たな再任用に関する課題として、再任用職員にどのような仕事を担当させるか、管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかをあげている。また、各府省及び政府全体に求められる取組として、60歳前の人事管理全体の見直しに加えて、再任用職員の大幅な増加が見込まれる中、行政事務の執行体制の見直しや再任用職員が担う職務の整備、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援等の環境整備を行う必要があるとしている。

本県では組織の高齢化が進んでおり、全職員の平均年齢は、昭和63年度39.4歳、平成14年度42.3歳、平成24年度44.7歳と上昇している。また、年齢別構成を見ると20歳台の割合が、昭和63年度25.0％、平成14年度10.3％、平成24年度8.7％と大幅に減少している一方で50歳台の割合は、昭和63年度22.4％、平成14年度24.4％、平成24年度34.9％と増加している。

任命権者においては、新たな再任用についての検討を進めているところであるが、具体的設計に当たっては、職員の雇用と年金の接続という視点に加え、高齢化が進んでいる組織の活力維持についても配慮することが必要である。人事院が報告において指摘した事項や国の法改正等の動向にも留意しながら、再任用職員の雇用と併せて、組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることが可能となるような中長期的な視野に立った検討が必要である。

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おり、そのような中、本年７月の九州北部豪雨などでは、多くの県職員が道路・河川等の復旧工事や被災者の生活再建等に全力で取り組むとともに、保健師等による巡回訪問や学校現場における児童・生徒の心のケア等きめ細かな対応を行ったほか、直接復旧業務に従事していない職員でも、休暇を利用した災害ボランティア活動への参加など、公私を問わず奮闘したところである。

公務員の使命は、住民の期待と信頼に応えることであり、常日頃の業務に真摯に取り組むことはもちろんのこと、特に災害のような非常時においては、熱意や使命感を持って対応することが求められている。

公務員を取り巻く厳しい諸情勢の下ではあるが、今般の災害時における県職員の職務に取り組む姿勢は、公務員としての使命感や誇りに溢れたものであり、その行動に対して敬意を表すとともに、引き続き県民のため職務に精励されるよう期待するものである。

本年の勧告は、給与水準の改定は行わず、高齢層の職員に係る昇給制度を見直す内容となっている。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。

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	10.7	22.9	0.0	66.4
課　長　級	9.9	18.1	0.0	72.0

（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	増　額	減　額	変化なし	定期昇給停　止	定期昇給制度なし
係　　員	84.1	77.7	22.9	10.4	44.4	6.4	15.9
課　長　級	66.3	52.2	14.0	6.4	31.8	14.1	33.7

（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	13.0
転籍出向	3.4
希望退職者の募集	1.8
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	7.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.9
残業の規制	3.4
一時帰休・休業	5.5
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	2.9
計	23.3

（注）１　平成24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）
380,262円	380,061円	201円（0.05%）

（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）	338,559円
	上半期（A２）	339,633
特別給の支給額	下半期（B１）	676,519円
	上半期（B２）	655,556
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.00月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	1.93
	年間	3.93月分

（注）下半期とは平成23年８月から平成24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。

別記

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、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

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差（△0.07％）に基づく月例給の改定なし

・　従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること

・　減額後は民間給与を7.67％下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

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

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

①　55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与法改正）

②　高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減（人事院規則改正）

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

・　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11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を実地調査(完了率90.6％)

<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）　△273円　△0.07％

（給与減額支給措置による減額後）28,610円　　7.67％

〔行政職俸給表㈠…現行給与（減額前）401,789円　平均年齢 42.8歳

（減額後）372,906円〕

○　以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

・　従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること

・　給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67％下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例とし

て行われているものであることを勘案

＜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）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない

・　ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施

・　給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ　給与制度の改正等

○　昇給・昇格制度の改正（平成25年１月１日実施）

・　給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正

・　昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表㈡、医療職俸給表㈠は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は２号俸昇給）、特に良好の場合には１号俸（現行は３号俸）、極めて良好の場合には２号俸以上（現行は４号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制

・　昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減

・　今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○　給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

・　給与改定・臨時特例法に基づく平成25年４月１日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大１号俸上位の号俸に調整

○　地域間給与配分の検証

・　地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに２ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価

・　今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○　産業構造、組織形態の変化等への対応

・　現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加

・　民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

【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　国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2　国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連４法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3　国家公務員制度改革関連４法案の論点

(1)　協約締結権付与に関する論点

・　公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

・　国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことからも、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

・　労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

職員団体に加入している者の割合が全体で約４割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、論議を尽くしておくべき重要な前提

(2)　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、特に次の点に留意が必要

・　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。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要

・　幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。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

Ⅱ　高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

〔新たな再任用に関する課題と取組〕

・　新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストを

どう確保していくかが課題

・　新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき

・　各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応

・　再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要

・　平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年９月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

Ⅲ　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

・　人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・　幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

・　専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2　職員の勤務環境の整備

・　超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。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

・　男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・　配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討