

職員の給与等に関する報告

平成 24 年 10 月

山梨県人事委員会

写

梨人委第 882 号
平成 24 年 10 月 9 日

山梨県議会議長 浅川力三 殿
山梨県知事 横内正明 殿

山梨県人事委員会
委員長 小 俣 二 也

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、
一般職の職員の給与等について、別紙のとおり報告
します。

目 次

別紙 報 告

I	給与勧告の基本的考え方	1
II	職員の給与と民間給与の比較	1
	1 職員の給与の状況	1
	2 民間給与の調査	3
	3 職員給与と民間給与との比較	5
III	国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較	7
IV	物価及び生計費	7
V	人事院の報告及び勧告の要旨	7
VI	むすび	8
	1 職員の給与	8
	2 公務運営の改善	10
	3 高齢期の雇用問題	13
	4 勧告制度と公務員制度改革	14

報 告

I 給与勧告の基本的考え方

本委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

このため、本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ精密に比較（ラスパイレス方式）を行い、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本として、さらには、国及び他の地方公共団体の職員の給与水準との均衡や物価及び生計費の動向等をも考慮に入れながら、給与勧告を行っている。

本委員会では、このような給与勧告により適正な職員給与を確保することは、労使関係の安定に寄与するとともに、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっており、県民の理解を得る上でも重要なものであると考える。

II 職員の給与と民間給与の比較

1 職員の給与の状況

本委員会が本年4月1日現在をもって実施した「平成24年職員給与実態調査」の結果によると、第1表及び第2表に示すとおり、職員の総数は12,015人で、平均年齢は43.8歳、平均経験年数は21.3年、学歴別構成は大学卒83.6%、短大卒5.4%、高校卒11.0%、中学卒0.0%、男女別構成は男63.7%、女36.3%となっており、「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」（平成17年山梨県条例第105号。以下「特例条例」という。）による給与の減額措置後の平均給与月額 は389,431円（給料356,390円、給料の調整額1,376円、地域手当11,701円、教職調整額7,101円、義務教育等教員特別手当3,179円、扶養手当9,684円）で、昨年より5,513円（1.44%）高くなっている。

これは特例減額による給与の削減の対象を、平成23年10月1日から非管理職員を対象から外し管理職員のみ限定したことによるものである。

なお、当該減額措置がないものとした場合の本年4月における職員の平均給与月額は390,958円となっている。

第1表 給料表別職員数及び学歴別・男女別構成比

給料表	職員数	学歴別構成比				男女別構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女
行政職	3,447	73.8	9.1	17.1	—	73.3	26.7
医療職(一)	18	100.0	—	—	—	77.8	22.2
医療職(二)	62	45.2	53.2	—	1.6	12.9	87.1
医療職(三)	52	92.3	7.7	—	—	3.8	96.2
研究職	199	96.5	2.5	1.0	—	82.9	17.1
福祉職	70	81.4	17.2	1.4	—	22.9	77.1
教育職(一)	2,008	93.9	3.2	2.9	—	58.1	41.9
教育職(二)	4,537	96.9	3.1	—	—	48.7	51.3
教育職(三)	6	83.3	16.7	—	—	83.3	16.7
公安職	1,616	53.5	5.0	41.5	—	95.3	4.7
全職員	12,015	83.6	5.4	11.0	0.0	63.7	36.3

第2表 給料表別平均給与月額、平均年齢及び平均経年数

給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経年数	給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経年数
行政職	365,810 (367,998)	43.4	21.1	教育職(一)	412,221 (413,043)	43.9	21.0
医療職(一)	558,529 (567,038)	45.0	21.2	教育職(二)	414,902 (416,594)	46.0	23.1
医療職(二)	318,970 (318,970)	39.0	17.1	教育職(三)	395,420 (395,420)	41.3	16.2
医療職(三)	339,318 (339,806)	39.6	17.2	公安職	347,054 (347,701)	39.1	17.8
研究職	373,886 (375,155)	41.6	18.2				
福祉職	326,014 (326,014)	35.4	12.7	全職員	389,431 (390,958)	43.8	21.3

(注)1 「平均給与月額」は、給料、給料の調整額、地域手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当及び扶養手当の合計額である。

2 ()内は、特例条例による減額措置がないものとした場合の額である。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、毎年、人事院と共同して「職種別民間給与実態調査」を実施している。

本年も、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 290 事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 132 事業所を対象に実施し、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、給与改定等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を詳細に実地調査した。

この職種別民間給与実態調査は、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず実施しており、ベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなど給与抑制措置を行った事業所の給与の状況も、公民の給与較差に反映されることとなる。

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、91.7%と非常に高いものとなっており、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。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で 34.7%（昨年 32.8%）、高校卒で 25.6%（同 28.7%）となっており、これらのうち大学卒では 95.2%（同 95.0%）、高校卒で 96.8%（同 91.4%）と昨年同様、多くの事業所で初任給は据置きとなっている。

（給与報告資料 2 民間給与及び公民比較関係 第 14 表 参照）

(2) 本年の給与改定の状況

第 3 表に示すとおり、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 7.8%（昨年 12.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 13.9%（同 29.5%）、ベースアップ慣行のない事業所の割合は 78.3%（同 57.4%）となっている。

また、第 4 表に示すとおり、一般の従業員（係員）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 88.9%（昨年 87.7%）となっている。

第3表 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	ベースアップの慣行なし
係員		7.8	13.9	—	78.3
課長級		6.9	12.2	—	80.9

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第4表 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	
			実施	増額	減額			変化なし
係員		91.1	88.9	27.8	8.9	52.2	2.2	8.9
課長級		84.6	82.4	26.4	7.7	48.3	2.2	15.4

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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。

(3) 雇用調整の実施状況

第5表に示すとおり、雇用調整を実施した事業所の割合は35.3%となっており、昨年(34.4%)と比べると増加している。雇用調整の措置内容を多い順にみると、残業の規制(19.0%)、採用の停止・抑制(13.8%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転(6.0%)となっている。

第5表 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	13.8
転籍出向	4.3
希望退職者の募集	3.4
正社員の解雇	0.9
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.6
残業の規制	19.0
一時帰休・休業	3.4
ワークシェアリング	0.9
賃金カット	5.2
計	35.3

(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。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

(公民給与の較差)

本委員会は、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き、職員にあっては行政職、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、第6表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり2,207円（0.57%）下回っており、特例条例による減額措置前の職員給与との比較では、職員給与が民間給与を1人当たり15円（0.00%）上回るにとどまり、均衡していることが判明した。

(注) 特例条例による減額措置とは、職員の給料月額が、部局長級、その他の管理職の別により、それぞれ4%、3%減額された措置をいう。

第6表 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
386,570 円	384,363 円	2,207 円 (0.57%)
	〈減額措置前の額〉 386,585 円	△15 円 (△0.00%)

- (注) 1 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。
2 職員給与は、給料 345,782 円（減額措置前 348,004 円）、地域手当 11,519 円、扶養手当 11,250 円、管理職手当 11,325 円、住居手当 4,013 円及びその他の手当 474 円の合計額である。

(2) 特別給

(公民の特別給の比較方法)

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を均衡させることを基本に、国家公務員の支給月数も考慮して勧告を行っている。

また、民間の支給状況をより迅速に職員給与に反映させるため、民間の特別給の前年8月から当該年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて公民比較を行っている。

(本年の比較の結果)

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、第7表に示すとおり、平均所定内給与月額の3.95月分に相当しており、現行の職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（3.95月）と均衡している。

第7表 民間における特別給の支給状況

項	目	支給額等
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	293,627 ^円
	上半期 (A ₂)	291,817
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	596,109 ^円
	上半期 (B ₂)	559,447
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.03 ^{月分}
	上半期 (B ₂ /A ₂)	1.92
	年間	3.95月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24年1月まで、上半期とは平成24年2月から7月までの期間をいう。

Ⅲ 国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較

総務省が行った平成 23 年地方公務員給与実態調査によると、平成 23 年 4 月 1 日現在における国家公務員を 100 とした本県の行政職給料表適用職員のラスパイレース指数は 98.1 となっている。

また、各都道府県のラスパイレース指数の状況は、第 8 表のとおりである。

第 8 表 都道府県の給与比較

ラスパイレース指数	99 未満	99 以上 100 未満	100 以上
団 体 数	17	9	21

Ⅳ 物価及び生計費

1 物価指数

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%、甲府市では 0.7%上昇している。

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甲府市における本年 4 月の 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 161,340 円、182,750 円及び 204,180 円となった。

Ⅴ 人事院の報告及び勧告の要旨

人事院は、本年 8 月 8 日、国家公務員の一般職の職員の給与等について報告し、併せて給与制度の改定について勧告するとともに、国家公務員制度改革等に関して報告したが、その要旨は別表のとおりである。

VI む す び

1 職員の給与

(1) 本年の給与改定

本委員会が行った本年の民間の給与実態調査の結果を見ると、厳しい経営環境を反映して、多くの事業所で初任給や定期昇給の昇給額が据え置かれ、ベースアップを実施している事業所は少数である。一方、本年4月における職員の給与水準は、昨年^の給料表の減額改定などにより、昨年より低下しているが、同月時点における公民の給与比較の結果、職員の月例給が民間給与を15円上回ることが明らかになった。なお、職員給与と民間給与の比較は、特例条例による減額措置の影響を除いた減額前の職員給与により行った。

特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間の民間と職員の年間の平均支給月数は、3.95月で同じ月数であり、均衡している。

一方、国家公務員の給与については、「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公務員給与と民間給与との較差が小さく（△273円、△0.07%）、従来から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きたこと、当該減額後では民間給与を7.67%下回っていることなどから、月例給の改定は行わないこととし、特別給についても、公務における年間支給月数が民間と均衡していることから、改定は行わないこととされたところである。

本委員会は、このような状況を踏まえ、かつ、物価及び生計費並びに他の都道府県の状況など地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員給与について次のとおり取り扱うことが適当であると認める。

ア 月例給については、民間の給与との較差が僅かであり均衡していること及び人事院勧告において官民較差に基づく改定が見送られたことなどを考慮し、改定は行わないこと。

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）については、職員の平均支給月数が民間の特別給の支給割合と均衡していることから、支給月数の改定は行わないこと。

(2) 昇給・昇格制度の改正

人事院は、本年の勧告において、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され、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するた

め、昇給制度については、55歳（一部の給料表適用者にあっては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）、極めて良好な場合は2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することとし、昇格制度については、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を増加額を縮減することとし、改正の実施時期を平成25年1月1日としたところである。

本県では、平成18年度から平成22年度の給与構造改革の実施に当たり、給料表及び給与制度が基本的に国に準拠していることから、人事院等が指摘していた課題と同様の課題があると認め、国に準じた内容で改革を実施してきた。このことを踏まえると、今般人事院が指摘した高齢層職員に係る給与上の課題は、本県においても対処すべき課題と認められることから、人事院勧告を受けた今後の国の動向や他の都道府県の対応状況に留意しつつ、人事院勧告に準じた制度改正を行うことが適当である。

なお、この制度改正により、55歳を超える多くの職員が昇給しないこととなるが、職員の士気の低下を招かないよう、一部の職員に限定して実施している勤務成績の給与への反映について対象者を拡大するなど、適切な対応を行う必要がある。

(3) その他の給与上の課題

平成18年度から実施した給与構造改革における給料表の切替えに伴う経過措置について、本委員会は昨年「報告」において、人事院勧告を踏まえ、「定年の段階的な引上げ時における適正な給与水準の在り方等を考慮すれば、人事院勧告の内容を基本としつつ、本県の実情も踏まえ、適切な対応を行う必要がある」と言及したが、その後、国家公務員における当該経過措置は、「給与改定・臨時特例法」に基づき、平成26年3月末での廃止が決定されたところである。

また、高齢期の雇用に関して、国家公務員については、後述のとおり、本年3月に出された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」において、再任用により雇用と年金の接続を図ることとされたことから、地方公務員についても、国家公務員に準じて再任用で対応する方向で検討が進むものと想定され、平成26年4月から新たな再任用制度が実施されることが見込まれる。

このように、国における当該経過措置の廃止時期が定まったことや平成26年4月から新たな再任用制度の開始が見込まれることを考慮すれば、本県に

においても、廃止に向け適切な対応を行う必要があり、併せて、廃止に伴って生ずる原資の取扱いについて検討を進める必要がある。

2 公務運営の改善

(1) 有為な人材の確保・育成

行政を取り巻く社会経済状況の変化や県民の行政需要が複雑・多様化する中で、良質な行政サービスを提供するためには、有為な人材の確保と育成が極めて重要である。

本県においては、これまでも採用説明会やオープン県庁など受験者の確保に努めてきたところであり、本年度の上級試験では12年ぶりに全職種にて採用予定人員が確保できるなど、一定の成果が現われている。

また、多様な人材を確保するため、今年度から卓越した経験や高度な専門知識・資格を有する意欲ある者を採用する試験（「行政Ⅱ」）を実施するとともに、ソーシャル・ネットワーク・サービス（SNS）を活用した就職活動が学生に浸透しつつある状況を踏まえ、職員採用のためのフェイスブックページとツイッターを開設し、県庁に関する様々な情報を発信しているところである。

しかしながら、少子化に伴う受験年齢人口の減少や公務員に対するイメージが低下する中で、受験者を確保するためには、引き続き任命権者と連携し、募集活動をより一層強化すると同時に、インターンシップの充実など県の仕事を理解してもらう取組を推進していくことが重要である。併せて、採用試験制度について、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、研究・検討を進めていく必要がある。

さらに、限られた職員数の中で、複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりの資質を向上させ、組織全体の力を高めていく必要がある。このためには、職員自ら自己啓発や能力開発に積極的に努めるとともに、任命権者においては、職場内外の様々な機会や手段を通じて人材育成に取り組む必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

時代の変化に的確に対応し、高度化・多様化する県民のニーズに適切に対応していくためには、職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図っていくことが重要であり、公務の特性を踏まえた能力・実績等に基づく人事管理を進めていく必要がある。

国では、勤務成績の評価結果を任用や給与等の人事管理の基礎として活用する人事評価制度を導入しており、今後はより競争的な環境の下で、これまで以上に能力・実績に基づく厳格な人事管理を行っていく必要があるとしている。

本県においても、現在、行政職等の管理職、教員、警察官については、それぞれ独自の人事評価制度が実施され、また、その他の職員については、試行を重ねながら制度の検討・改善が図られているところである。

今後とも、評価結果の任用、人材育成及び給与など、人事管理への適正な活用の在り方について検討を重ね、公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度を構築し、職員の有する能力や実績を重視した人事管理を徹底していく必要がある。

(3) 職員の勤務環境の整備

本委員会は、本年7月から8月にかけて、時間外勤務の実態と年次有給休暇等の取得状況の把握を主な目的として、出先機関を含む複数の所属に対し訪問調査を実施した。

この調査を通じて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇等の取得促進には、所属長等のマネジメントによる勤務環境の整備が極めて重要であることを改めて認識したところである。

所属長等の適切なマネジメントにより勤務環境が整備されることによって、時間外勤務の縮減をはじめとする公務運営上の諸課題に対し相当の有効性が期待できるものと判断する。

なお、マネジメントへの所属長等のモチベーションを維持し、マネジメントが効果的に発揮されるためには、的確な評価が不可欠であると判断されるため、任命権者において適切に対応されることを期待する。

ア 時間外勤務の縮減

所属への訪問調査から、時間外勤務における事前命令が依然として十分に徹底されず、所属長等における勤務状況の把握が不十分なまま時間外勤務に従事しているケースが多く見られた。業務内容によっては事前命令が困難な場合があることも理解できるものの、事前命令の徹底を図ることによって、所属長等は、日頃から職員の業務の進捗状況を的確に把握し、時間外勤務の必要性を精査した上で必要な指示を行うとともに、状況に応じ担当業務の見直しや業務の効率的な進め方など不断のマネジメントに努め、適切な管理の下で時間外勤務を行わせることが必要である。

また、任命権者にあっては、引き続き各所属の時間外勤務の把握と分析に努め、時間外勤務の縮減に成果を上げている所属の取組状況の紹介など、より具体的なアドバイス等を行うとともに、業務の見直しや効率化が進まないままに、時間外勤務の縮減目標の達成のため、職員に過度の負担を生じさせることがないよう配慮する必要がある。

イ 年次有給休暇の取得促進

今回の調査から、時間外勤務の状況と年次有給休暇の取得状況には強い相関関係があり、一般的に、時間外勤務が多い所属や担当においては年次有給休暇の取得が少ない傾向があることが確認された。

一方で、所属長等のマネジメントの下、所属全体で取得促進の取組を行い、計画的に取得している所属も見られたところである。

年次有給休暇の取得日数は、平成26年度末までを計画年度とする「山梨県職員子育て支援プログラム」の数値目標となっていることから、所属長等は、改めてその重要性を認識し、一層の取組強化が求められる。

年次有給休暇の計画的な取得促進のためには、時間外勤務におけるマネジメントと同様に、所属長等は職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得計画との乖離が認められるような場合には、職員本人や担当職員との面談等を積極的に行うなど休暇を取得しやすい環境を整え、仕事と生活のバランスが保たれるよう努める必要がある。

なお、休暇を取得しやすい環境づくりへの支援として、いわゆる半日年休について、現行制度との整合性を図りつつ、他の都道府県や民間における状況などを勘案し、導入について検討を進めることとする。

ウ 職員の健康管理

本委員会は、これまでも近年の精神神経疾患による長期病休者の増加に鑑み、心の健康づくり対策について言及してきたところであり、任命権者において様々な対策が講じられた結果、養護措置が必要とされた職員はやや減少傾向にある。しかしながら、健康管理室の相談状況をみると「心の相談」件数は増加傾向にあり、養護措置を必要とするまでには至らないが、心の健康に不安を抱えている職員は相当数に上ることが推測される。

所属長等にあっては、過重な時間外勤務、職場の環境や雰囲気などが職員に過度のストレスを与えかねないことがあることに留意しつつ、これまで述べてきた職員の業務の進捗状況や休暇の取得状況の把握などを通じて適切なマネジメントを発揮し、職員との良好なコミュニケーションを保ち

ながら職員の不安心の解消や軽減に努める必要がある。

(4) 服務規律の確保

任命権者においては、職員による不祥事根絶を目指した有識者からの提言を踏まえ、職員の行動基準を策定するなど、服務規律の確保に向けた取組を講じているところであるが、残念ながら職員による信用失墜行為が未だに後を絶たない状況にある。

多くの職員は、県民の信頼と期待に応えるべく日々職務に精励しているが、一部職員による不祥事が、県民の公務や職員に対する信頼を著しく損ねることとなっている。

職員は、自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを改めて強く自覚し、県民全体の奉仕者として県民の規範となるべく高い倫理観を持って行動するよう、強く求めるものである。また、任命権者においては、県民からの信頼を回復するため、引き続き、服務規律の遵守と再発防止に向けた取組を一層徹底する必要がある。

3 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続をどのように図るべきかが喫緊の課題となっている。

国家公務員については、昨年9月、人事院が、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、定年を段階的に引き上げることが適当である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。

その後、本年3月、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」が、国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同で決定され、雇用と年金の接続について、定年の段階的引上げではなく、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するものとされた。

本委員会は、人事院の意見の申出を踏まえ、昨年の「報告」において、定年の段階的な引上げを前提とした高齢期の雇用について言及したところであるが、国家公務員の雇用と年金の接続について再任用を義務化するとの政府の基本方針が決定されたことから、本県においても、国家公務員に準じた対応を検討する必要がある。

平成26年4月からの新たな再任用制度においては、管理職を含め再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、再任用職員が担う職務内容や給与水準の設定、さ

らには組織活力の維持のために必要な若手職員の安定的・計画的な確保等が課題となる。

実施に当たっては、国の対応や他の都道府県の検討状況を注視するとともに、本県の実情を踏まえ、高齢期にあっても職員が安心して職務に専念できるよう十分に配慮しつつ、組織活力が低下することがないように、採用から退職、再任用に至る総合的な人事管理や給与水準の在り方などの検討を進める必要がある。

4 勧告制度と公務員制度改革

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている地方公務員に対する代償措置として、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることにより、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。

民間に準拠した給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与を支給することは、公務員としての自覚を促すとともに、人材の確保につながり、行政の安定的な運営に寄与するものであり、また、県民の理解を得る上でも重要であると考えている。

本年は、給与等に関する報告のみで勧告すべき事項はないが、議会及び知事におかれては、報告で述べている事項のうち対応が必要なものについては、適宜適切に実施されることを望むものである。

なお、公務員に関する制度改革の流れの中で、国家公務員については、国家公務員に協約締結権を付与し、これに伴って人事院勧告制度を廃止することなどを内容とする国家公務員制度改革関連4法案が、本年6月に第177回国会に提出され、現在継続審議となっている。一方、地方公務員については、本年5月に総務省から公表された「地方公務員制度改革について（素案）」において、国家公務員と同様に、地方公務員に協約締結権を付与し、団体交渉を通じて職員の勤務条件を決定し得る仕組みを構築することとし、これに伴い勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止することなどが掲げられている。

本委員会としては、これまで本委員会が、中立的な第三者機関として勧告制度を通じて職員の給与水準などの勤務条件の適正な確保に重要な役割を果たしてきたことを踏まえれば、勤務条件の決定方法を根本的に見直そうとする新たな制度の導入には、国と地方による協議の場を設け、国民の十分な理解が得られるよう、慎重な議論を重ねていく必要があると考えている。

別表 人事院の報告及び勧告の要旨

給 与 勧 告

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实地調査（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(-)…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(二)、医療職俸給表(一)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を増加額を縮減
 - ・ 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

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、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、議論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