

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態及び民間給与等職員の給与を決定する諸条件等について、調査及び検討を行ってきたが、このたび、その結果をとりまとめたので報告する。

本年は、民間給与の実態を精確に把握するために行っている「職種別民間給与実態調査」が、東日本大震災の影響を受けて、2か月近く実施時期が遅れることになった。

また、本年も昨年に引き続き、現下の極めて厳しい財政状況に鑑み、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成23年愛知県条例第7号。以下「特例条例」という。）により管理職手当受給職員等の給与が減額して支給されていることから、本委員会としては、こうした状況を踏まえて、本年の報告及び勧告を行うものである。

1 勧告に当たっての基本的考え方

職員に対して適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営の推進の基盤である。

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。

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」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

2 職員給与の状況

本委員会が、職員の全員について実施した「平成23年職員給与実態調査」によると、本年4月現在の職員の数は66,353人であって、その平均年齢は42.1

歳、平均経験年数は20.0年となっている。

本年4月現在における平均給与月額（給料及び扶養手当、地域手当その他の手当の合計額）は、行政職給料表（一）の適用者（9,772人、平均年齢43.5歳）にあつては401,929円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では419,577円となつており、昨年4月（知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成22年愛知県条例第3号）による減額措置がないものとした場合の職員給与、行政職給料表（一）の適用者408,756円、全職員425,410円）と比べると、別表第1に示すとおり特例条例による職員給与の減額措置が実施されていること、高齢層の職員の割合が減少していること、本年4月から住居手当の一部が減額改正されたこと等により減少している。

また、当該特例条例による減額措置がないものとした場合の本年4月現在における平均給与月額は、行政職給料表（一）の適用者にあつては403,577円、全職員では420,616円となっている。

（参考資料 第1表及び第3表 参照）

3 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、民間における給与の実態を精確に把握するため、人事院、名古屋市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内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483事業所について「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる78職種24,421人（事務・技術関係の22職種22,548人及び研究員、医師等の56職種1,873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実地に詳細に調査した。

また、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について調査したほか、各民間事業所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調査を実施した。

（参考資料 平成23年職種別民間給与実態調査の概要 参照）

(2) 調査の実施結果

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。

ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、別表第2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14.9%となっており、昨年（11.4%）に比べて増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（昨年1.0%）とやや減少している。

民間における定期昇給の実施状況は、別表第3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87.1%となっており、昨年（85.7%）に比べてやや増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は25.4%と昨年（29.1%）に比べて減少し、減額となっている事業所の割合も9.8%と昨年（10.1%）に比べてわずかに減少している。

また、初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で41.6%（昨年31.7%）、高校卒で20.3%（同11.7%）となっている。そのうち大学卒で92.5%（同88.6%）、高校卒で92.5%（同97.4%）の事業所で初任給は据置きとなっている。

（参考資料 第17表 参照）

イ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況をみると、別表第4に示すとおり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は40.7%となっており、昨年（53.8%）と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。

雇用調整の措置内容を多い順にみると、一時帰休・休業（22.8%）、採用の停止・抑制（16.1%）、残業の規制（14.5%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（6.5%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（5.6%）の順となっている。なかでも、一時帰休・休業については、前年の10.6%から大幅に増加しており、東日本大震災の影響により、生産活動が低下した等が調査結果に反映されたものと推測される。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 給与の較差

本委員会は、職員給与と民間給与との比較において、本県と民間事業所とでは、職種をはじめ、役職段階、年齢等について的人员構成が異なることから、両者の単純な給与の平均値によるものではなく、「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、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員的人员構成を基礎とする比較(ラスパイレス方式)を行った。その結果、別表第5(上段)に示すとおり、職員給与が民間給与を2,398円(0.60%)下回っている。

また、本年4月の職員給与については、特例条例により減額されているが、当該減額措置がないものとした場合の職員給与(以下「特例条例による減額前の職員給与」という。)と民間給与を前記と同様に比較すれば、別表第5(下段)に示すとおり、当該職員給与が民間給与を750円(0.19%)下回っている。

なお、本年4月から住居手当が減額改正され職員給与が引き下げられているが、この改正がないものとした場合の特例条例による減額前の職員給与(405,361円)と民間給与を前記と同様に比較すれば、当該職員給与が民間給与を1,034円(0.26%)上回っている。

(2) 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特別給(ボーナス)は、別表第6に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.97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月分)とおおむね均衡している。

5 賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査地方調査結果」(愛知県県民生活部、事業所規模30人以上)によると、本年4月のきまって支給する給与は、昨年4月と比べ

ると1.1%減少しており、所定内給与はほとんど増減がみられなかった。

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月に比べて全国では0.4%減少し、名古屋市では0.7%減少している。また、同局の家計調査における本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べて名目で、全国では2.1%減少し、名古屋市では23.7%減少している。

愛知県県民生活部による本年4月から6月までの本県の完全失業率は、昨年同期の水準と比べると0.8ポイント下回り4.0%となっており、また、愛知労働局による本年4月の本県の有効求人倍率は、昨年4月に比べると、0.21ポイント上昇して、0.81倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 第26表 参照）

6 国家公務員の給与等

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について報告し、その改定について勧告するとともに、国家公務員制度改革に関して報告し、併せて定年を段階的に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意見の申出を行った。

それらの概要は別表第7に示すとおりであり、また、本年の人事院の報告・勧告の特徴は次のとおりである。

公務員給与が民間給与を899円（0.23%）上回っており、これを解消するため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を行う。

期末手当・勤勉手当（ボーナス）の年間の支給月数は公務員給与が民間給与を0.04月分下回ったが、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送る。

給与水準引下げの改定であるため、遡及して改定しないが、本年4月からの較差相当分を12月期の期末手当で調整する。

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（上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止とする。

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、若手・中堅層を中心に、給与構造改革のために抑制されてきた昇給を回復する。この勧告の実施により、行政職俸給表(一)の適用者の平均年間給与は1万5千円(0.23%)の減額となる。

7 むすび

(1) 職員給与の改定

ア 改定の方針

職員給与決定の基礎的な諸要素となる民間給与の実態、生計費等の状況並びに人事院の報告及び勧告の概要は、以上述べたとおりである。

職員給与は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき決定されるべきものであり、本委員会は、職員給与と民間給与との均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

前述のとおり、本年4月時点で、職員給与は民間給与を2,398円(0.60%)下回っている。

これは、民間事業所においては、一時帰休・休業を実施した事業所は増加しているものの、ベースアップを実施した事業所の割合及び定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は昨年と大きな変化は見られないこと、一方、職員給与については、特例条例による給与の減額措置が実施されていること、住居手当が減額改正されたこと等により職員の平均給与月額が減少した影響によるものであると考えられる。

また、特例条例による減額前の職員給与と民間給与とを比較すると、当該職員給与が民間給与を750円(0.19%)下回っている。

勧告制度の本来の趣旨からすれば、本年4月現在における特例条例による減額後の職員給与と民間給与との較差の解消を図るべきところであるが、本委員会としては、特例条例による職員給与の減額措置は勧告制度とは異なる次元で実施される例外的、時限的なものであり、当該減額措置の影響による較差については、勧告制度の枠組みを超えるものとして取り扱うことが適当であると考えらる。

本委員会は、これらの状況を踏まえて検討した結果、行政職給料表(一)

の適用を受ける職員給与について、特例条例による減額前の職員給与と民間給与との較差の解消を図るとともに、その他の給料表の適用を受ける職員給与についても、それとの均衡を考慮して改善を行うことが必要であると認める。

イ 改定すべき事項

職員給与と民間給与の均衡を図るにあたり、本委員会は、昨年、給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）を基本として定めること、給与水準については地域の民間給与の水準をより反映した給料表を定めること等により民間給与との均衡を図ることを基本とすることが適当であると報告した。

本年、人事院は、50歳台を中心に、40歳台以上の俸給月額を引き下げた俸給表の改定を勧告したところであり、これにより給与カーブがフラット化され、世代間の給与配分という視点から俸給表構造が見直されることになった。

本委員会はこれらを総合的に勘案した結果、人事院が勧告した俸給表の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に、若年層を中心に給料月額を引き上げた給料表の改定を行う必要があると考える。

また、教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教育職参考モデル給料表に、行政職給料表(一)との均衡を考慮して所要の改定を行う必要があると考える。

(2) 給与制度の改正等

ア 給与構造改革における経過措置額の取扱い

平成18年度から実施した給与構造改革において、国は、俸給表水準の平均4.8%（最大7%）の引下げを行う一方、俸給の基本給としての性格を考慮し、個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給、昇格等により、引下げ前に受けていた俸給月額に達するまでの間は、経過措置を設けて実施したところであり、本県も、国に準じて給与構造改革を行ったところである。

人事院は、経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格

等により大幅に減少してきているが、50歳台後半層の職員を中心に在職者の2割弱(行政職俸給表(一))が経過措置額を受給している状況にある一方、高齢層における官民の給与差をみると依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、早急に経過措置額を廃止し、高齢層職員の給与水準の是正を図る必要があるとして、当該経過措置を平成24年度から2年間で段階的に廃止するよう勧告したところである。

本県で経過措置額を受給している職員は、行政職給料表(一)の適用者で2割弱、全職員で3割弱となっている現状であるが、今後の定年の引上げを見据えた検討に併せて、国及び他の地方公共団体の取扱いに注視しながら、本県の実情等を考慮して、そのあり方を検討する必要があると考える。

イ 教員給与の取扱い

教員給与については、メリハリのある教員給与体系の実現の一環として、給料表や諸手当等の改正を行ってきたところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要があると考える。

ウ 地域手当のあり方

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合については、国や他の地方公共団体の支給水準を考慮して改正されたところであるが、支給地域の区分などのあり方についても、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要があると考える。

エ 特殊勤務手当

職員の特殊勤務手当については、これまでも社会情勢の変化や業務の実態の変化等を踏まえて、必要な見直しが行われてきたところであるが、今後も社会情勢の変化等も考慮した今日的な視点による精査等を行い、手当の実態及び支給方法を含めた手当の適正化を図っていく必要があると考える。

オ 勤務実績の給与への反映

一般行政職等の職員については、人事評価制度の評価結果を活用し、

勤務実績を昇給及び勤勉手当に反映させているところである。勤務実績の給与への反映にあたっては、引き続き、職員の信頼性や納得性が向上するよう取り組んでいく必要があると考える。

また、その他の職員についても、既存の制度を活用して勤務実績を給与へ反映させているところであるが、勤務実績をより適切に給与へ反映させるためには、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性、透明性が高い新たな人事評価制度の導入に向けた取組を積極的に進め、適切な運用を図っていく必要があると考える。

なお、その際、円滑な導入を図るためには、職員の理解と納得が得られるよう努める必要があると考える。

カ 公民給与比較における社会変化等への対応

人事院は、官民給与の比較については、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくため、「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしたいとしている。本県においても、人事院の動向を注視しながら、対応を検討する必要があると考える。

また、本県においては、職務・職責と給料との関係がより明確となる職制のあり方が検討されていることから、これらの状況の変化も含めて対応を検討していく必要があると考える。

(3) 職員の勤務環境の整備

ア 両立支援の推進

急速な少子化に対応するためには、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担うことができるよう、仕事と家庭の両立を支援するための勤務環境を整備することが重要である。

人事院においては、男性の育児休業取得率の向上が第3次男女共同参画基本計画等において政策目標とされていること、公務における男性職員の育児休業取得率が民間と同様に極めて低いこと等から、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は、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こととした旨の報告を行ったところである。

本県においても、男性職員の育児休業取得率は国家公務員と同様に低い水準にあること、本年3月に策定された「あいち男女共同参画プラン2011 - 2015」において本県男性職員の育児参加休暇等(育児休業を含む。)の取得率が数値目標の一つとして掲げられていることを考慮すれば、男性職員の育児休業の取得促進を図るため、国家公務員と同様の措置を検討する必要があると考える。

イ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康と福祉の維持増進、公務能率の向上、さらには仕事と生活の調和の観点から重要な課題であり、これまでも様々な取組がなされているところである。

今後とも、事務事業の簡素化、効率化や業務の適正な配分、適切な勤務時間管理に努めることにより、時間外勤務の縮減に向けた取組をより一層推進していく必要があると考える。

ウ メンタルヘルス対策の充実

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族にとって必要であるばかりでなく、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するという公務能率の面からも重要である。

こうした観点から、健康相談やメンタルヘルス教室など、職員の心の健康づくりを推進するための各種の取組が行われているところであるが、長期の療養休暇を取得し、又は傷病を理由として退職する職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合は依然として高い状況にあることから、職場復帰支援や再発防止を含めたメンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要があると考える。

(4) 高齢期の雇用問題等

年金支給開始年齢の引上げに伴う高齢期の雇用問題について、人事院は、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たところである。具体的には、平成25年度から3年に1歳ずつの段階的な定年の引上げ、60歳を超える職員の年間給与水準を60

歳前の70%とする給与制度の設計、役職定年制の導入等による組織活力維持のための方策等について要請している。本県としては、定年引上げに関する国家公務員法等の改正状況を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切に対応していく必要があると考える。

(5) その他

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、この趣旨は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき公務員給与と民間給与との均衡を図ることにある。

本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するため勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されることが公務の公正かつ効率的な運営に資するものであると考える。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義等に深い理解を示され、別紙第2の勧告が、速やかに実施されるよう要請するものである。

別表第1 職員給与の減額措置の状況

(単位：%)

区 分	給 料	期末手当・勤勉手当
管 理 職 手 当 受 給 職 員	3.0	3.0
指 定 職 給 料 表 適 用 職 員	5.0	7.0

(注) 給料には、給料の調整額及び平成18年切替えに伴う現給保障の経過措置額を含む。

参考 職員給与の減額措置の状況(平成23年8月以降)

(単位：%)

区 分	給 料	期末手当・勤勉手当
一 般 職 員	3.0	3.0
管 理 職 手 当 受 給 職 員	3.0	7.0
指 定 職 給 料 表 適 用 職 員	15.0	7.0

(注) 給料には、給料の調整額、教職調整額及び平成18年切替えに伴う現給保障の経過措置額を含む。

別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 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	14.9	22.0	0.4	62.7
課 長 級	11.1	17.5	0.7	70.7

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	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
		定期昇給実施			変化なし		
		増額	減額	変化なし			
係 員	89.6	87.1	25.4	9.8	51.9	2.5	10.4
課 長 級	76.0	72.2	20.6	7.7	43.9	3.8	24.0

(注) 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。

別表第4 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	16.1
転籍出向	3.8
希望退職者の募集	4.1
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	5.6
残業の規制	14.5
一時帰休・休業	22.8
ワークシェアリング	1.2
賃金カット	5.4
雇用調整を実施した事業所の割合	40.7

(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5 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)
			$\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
404,327円	特例条例による 減額後の額	401,929円	2,398円 (0.60%)
	特例条例による 減額前の額	403,577円	750円 (0.19%)

(注) 1 較差算出に当たっては、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較(ラスパイレ方式)を行ったものである。

2 較差欄の上段及び下段は、特例条例による減額後の額及び減額前の額を基礎としてそれぞれ算定した較差額等を表したものである。

別表第6 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 (A ₁)	3 9 7 , 2 8 8 円
	上 半 期 (A ₂)	3 9 7 , 9 9 0 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	7 8 8 , 1 8 3 円
	上 半 期 (B ₂)	7 9 0 , 9 4 6 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	1 . 9 8 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	1 . 9 9 月分
	年 間	3 . 9 7 月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは平成23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。

別表第7 人事院の報告・勧告等の概要

1 給与に関する報告及び勧告

項目	内容
給与勧告のポイント	<p>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%)</p> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(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</p> <p>(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)</p>
給与勧告の基本的考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
民間給与との較差 (月例給)	<p>899 円 0.23% [行政職(一)...現行給与 397,723 円 平均年齢 42.3 歳] (配分 俸給 816 円 はね返し分 83 円)</p>
改定の内容等	<p>(1) 俸給表</p> <p>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</p> <p>行政職俸給表(一)</p> <p>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)</p> <p>指定職俸給表</p> <p>行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定(0.5%)</p> <p>その他の俸給表</p> <p>行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(一)等は除外)</p>

		<p>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</p> <p>(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)</p> <p>[実施時期] 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時は、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）</p> <p>（注）行政職俸給表（一）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</p>
	<p>期末・勤勉手当 （ボーナス）</p>	<p>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</p> <p>期末・勤勉手当（現行3.95月）の改定見送り</p> <p>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</p>
<p>給与制度の改定等</p>		<p>経過措置額の廃止等</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>今後の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 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

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待って対応 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
<p>国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方</p>	<p>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</p>

2 国家公務員制度改革に関する報告

内	容
	<p>国家公務員制度改革の前提となる基本認識</p> <p>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</p> <p>1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>2 国家公務員の労使関係の特徴</p> <p>(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</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>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</p>
	<p>国家公務員制度改革関連法案に関する論点</p> <p>1 人事行政の公正の確保に関する論点</p> <p>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</p> <p>(1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保</p> <p>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</p> <p>(2) 幹部職員人事の公正確保</p> <p>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</p> <p>2 協約締結権付与に関する論点</p> <p>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</p> <p>(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>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</p>

(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

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組。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

3 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

内	容
	<p>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令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 歳まで引上げることが適当</p> <p>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</p>
1	<p>検討の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>段階的な定年の引上げの必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>段階的な定年の引上げのための具体的措置</p> <p>(1) 段階的な定年の引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(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%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、総人員及び級別的人员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

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

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

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