

## 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。

なお、本年も昨年に引き続き、東日本大震災の発生や円高・デフレなどを背景とする本県の深刻な財政状況に鑑み、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成24年愛知県条例第6号。以下「特例条例」という。）により全職員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、本年の報告を行うものである。

### 1 報告及び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報告及び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24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66,143人であって、その平均年齢は41.9歳、平均経験年数は19.7年となっている。

本年4月現在の特例条例による減額後の平均給与月額(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(9,650人、平均年齢43.1歳)にあつては388,865円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では405,432円となっている。

また、特例条例による減額措置がないものとした場合の平均給与月額は、行政職給料表(一)の適用者にあつては399,382円、全職員では416,467円となつており、昨年4月の平均給与月額(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)による減額措置がないものとした場合の平均給与月額、行政職給料表(一)の適用者403,577円、全職員420,616円)と比べると、高齢層の職員の割合が少なくなつてゐること、本年4月から自宅に係る住居手当が廃止されたこと等により減少してゐる。

(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つて抽出した483事業所について「平成24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24,033人(事務・技術関係の22職種22,415人及び研究員、医師等の56職種1,618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。

なお、本年の調査においては、調査対象職種の定義の見直し等の一環として、「係長」の部下数要件を廃止した。

(参考資料 平成24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11.5%となっており、昨年（14.9%）に比べて減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3%（昨年0.4%）とわずかに減少している。

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83.2%となっており、昨年（87.1%）に比べて減少している。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25.9%と昨年（25.4%）に比べてやや増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は6.4%と昨年（9.8%）に比べて減少している。

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38.2%（昨年41.6%）、高校卒で18.2%（同20.3%）となっている。そのうち大学卒で92.5%（同92.5%）、高校卒で92.9%（同92.5%）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17.7%となっており、昨年（40.7%）と比べると大幅に減少している。

雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（8.5%）、残業の規制（6.6%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（5.4%）、転籍（2.6%）、一時帰休・休業（2.5%）の順となっている。

## 4 職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

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、年齢等についての人員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、本県職員の人員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、特例条例による減額後の職員給与が民間給与を10,564円(2.72%)下回っている。

また、特例条例による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47円(0.01%)下回っている。

なお、職員給与と民間給与を比較する際の対応関係については、職員の職務の級の標準的な職務内容の変更を踏まえ、必要な見直しを行った。

## (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額の3.96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月の所定内給与は、昨年4月に比べて1.7%減少しているが、所定外給与を合わせたきまって支給する給与は、1.2%の増加となっている。

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%増加し、名古屋市では0.9%増加しており、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4.8%増加しているが、名古屋市では0.6%減少している。

本委員会が総務省統計局の全国消費実態調査及び家計調査を基礎に算定した本年4月における標準生計費は、1人世帯で102,150円、2人世帯で150,890円、3人世帯で173,260円、4人世帯で195,660円となっている。

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0.2ポイント上回り4.2%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、0.37ポイント上昇して、1.18倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 第25表及び第26表 参照）

## 6 国家公務員の給与等

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等に関する報告を行った。

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。

① 月例給の較差について、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律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するが、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を行わない。

ア 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。

イ 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する必要があること。

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、給与減額支給措置が行われていることも勘案し、改定を行わない。

③ 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、以下の昇給・昇格制度の見直しを行う必要がある。

ア 一般職の職員の給与に関する法律を改正し、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止とする。

イ 人事院規則を改正し、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。

## 7 むすび

### (1) 職員給与の改定

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、特例条例による減額後の職員給与は民間給与を10,564円（2.72%）下回っている。

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47円（0.01%）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える。

本委員会は、これらの状況を踏まえて検討した結果、その較差が極めて小さいことから、民間給与との均衡は図られていると判断し、月例給の改定を見送ることが適当であると考ええる。

また、期末手当・勤勉手当についても、特例条例による減額措置が実施されているが、月例給と同様に勧告制度の枠組みを超えるものとして、減額前を基本に比較を行うことが適当であると考えており、前述のとおり、職員の平均年間支給月数（3.95月）と民間事業所の特別給の支給割合がおおむね均衡していることから、支給月数の改定を見送ることが適当であると考ええる。

## (2) 給与制度の改正等

### ア 昇給・昇格制度の改正等

人事院は、官民の給与水準は勧告を通じて全体として均衡させているものの、給与構造改革の経過措置廃止後も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るため、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・昇格制度を改正することとしたところである。その内容としては、昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員は、勤務成績が標準の場合、現在2号俸昇給しているところを昇給しないこととし、勤務成績が特に良好、極めて良好の場合の昇給号俸数を現行より抑制することとしている。また、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するとしている。

給与制度は公務としての近似性、類似性を考慮し国の制度を基本として定めることが適当であることから、人事院の報告及び勧告内容を踏まえ、本県においても今後の国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、改正を検討する必要があると考える。その検討に当たっては、本県と国では職員構成、昇任等の人事管理、給与水準等の状況に違いがあることにも留意する必要があると考える。

また、人事院は50歳台の給与水準について、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を進めるとしている。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。

### 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当たっては、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

人事院は本年の報告において、現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状態を把握した上で、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年調査から追加すること、また、民間企業における組織のフラット化等への対応として、来年度から措置することを念頭に、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あり方等について検討することとしている。本県においても、人事院の動向や他の地方公共団体の取扱いを注視しながら、対応を検討する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

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とともに、意欲的に仕事に取り組むことができるよう、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な課題となっている。

本県においては、これまでに育児休業制度の改正等により、育児や介護を行う職員に対する支援の取組を行ってきたところであるが、男性職員の育児休業や育児に係る休暇の取得率は依然として低い水準にあるなど、現在のところこうした取組が十分な効果を挙げるまでには至っていない。

男性の育児に対する社会の考え方には、近年、変化が見られるところであることから、今後は引き続き職員の意識改革を促すとともに、仕事と家庭の両立支援制度を十分に活用できる環境づくりに努めることが重要であると考ええる。

なお、人事院は、配偶者の転勤に伴う離職への対応について、必要な検討を進めるとしており、本県としてもその動向を注視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休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。

また、パワー・ハラスメントの防止については、各任命権者において相談窓口を設けるなどの取組が進められているところであるが、心の健康保持の観点からも、パワー・ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく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、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決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、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こととされた。本県においても、国の動向を注視しながら、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。

本年は、給与に関する諸事情を慎重に検討した結果、月例給及び期末手当・勤勉手当についての改定を見送ることが適当と判断したところであるが、議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この報告において述べたことについて適切に対処されるよう要請するものである。

なお、現在実施されている給与減額措置については、深刻な財政状況に鑑み実施されているものと理解するが、平成21年度以降相当長期間にわたり継続されており、職員の士気や生活に及ぼす影響を憂慮するものである。本委員会としては、今後は本来あるべき適正な給与水準が確保されるよう切に要望する。

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
一 般 職 員	3.0	2.5
管 理 職 手 当 受 給 職 員	3.0	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	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	11.5	26.8	0.3	61.4
課 長 級	9.4	22.2	0.5	67.9

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	
		増額	減額	変化なし			
係 員	86.7	83.2	25.9	6.4	50.9	3.5	13.3
課 長 級	75.4	71.8	23.1	5.6	43.1	3.6	24.6

(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	8.5
転籍	2.6
希望退職者の募集	2.4
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.7
残業の規制	6.6
一時帰休・休業	2.5
ワークシェアリング	0.2
賃金カット	0.7
雇用調整を実施した事業所の割合	17.7

- (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) $\left( \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
399,429円	特例条例による 減額後の額	388,865円	10,564円 (2.72%)
	特例条例による 減額前の額	399,382円	47円 (0.01%)

- (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(ラスパイレス方式)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 <sub>1</sub> )	398,221円
	上 半 期 (A <sub>2</sub> )	398,460円
特別給の支給額	下 半 期 (B <sub>1</sub> )	787,577円
	上 半 期 (B <sub>2</sub> )	789,572円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	1.98月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	1.98月分
	年 間	3.96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。

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
本年の給与勧告のポイント	<p>月例給、ボーナスともに改定なし</p> <p>(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</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上記給与減額支給措置が行われていることを勘案</li> </ul> <p>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</p> <p>(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)</p> <p>(2) 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(人事院規則改正)</p>
給与勧告の基本的考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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に準拠して定めることが最も合理的</li> </ul>
民間給与との較差に基づく給与改定	<p>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%)</p> <p>&lt;月例給&gt; 公務と民間の4月分給与を調査(ペア中止、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</p> <p>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</p> <p>○ 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%</p> <p>(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%</p> <p>〔行政職俸給表(一)…現行給与(減額前) 401,789円 平均年齢42.8歳〕</p> <p>(減額後) 372,906円</p> <p>○ 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

	<p>&lt;ボーナス&gt; 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ボーナスの改定は従来より 0.05 月単位で実施</li> <li>・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案</li> </ul> </li> </ul>
<p>給与制度の改正等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 昇給・昇格制度の改正(平成 25 年 1 月 1 日実施) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> </li> <li>○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul> </li> <li>○ 地域間給与配分の検証 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> </li> <li>○ 産業構造、組織形態の変化等への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> </li> </ul>

## 2 国家公務員制度改革等に関する報告

内	容
I 国家公務員制度改革についての基本認識	<p>1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識</p> <p>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</p> <p>2 国家公務員制度改革の経緯</p> <p>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</p> <p>3 国家公務員制度改革関連4法案の論点</p> <p>(1) 協約締結権付与に関する論点</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li><li>・ 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</li><li>・ 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</li></ul> <p>(2) 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、特に次の点に留意が必要</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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は、中央研修機関に自律性の付与が必要</li><li>・ 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</li></ul>
II 高齢期における職員の雇用問題	<p>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</p>

#### [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