

人委第770号

平成22年10月5日

大分県議会議長 安部省祐殿

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22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15,968人であり、その平均年齢は44.4歳、性別構成比は男性64.2%、女性35.8%、学歴別構成比は大学卒82.6%、短大卒4.5%、高校卒12.8%、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には4,331人であり、その平均年齢は43.8歳、性別構成比は男性76.4%、女性23.6%、学歴別構成比は大学卒69.2%、短大卒5.2%、高校卒25.6%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には383,804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408,920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0.4歳上昇し、平均給与月額は14,209円（約3.6%）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年及び平成21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22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14.3%、行政職課長補佐級（50歳・配偶者・子2人）で約19.6%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365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22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4,811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

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23.8%、高校卒で12.4%となっており、初任給の平均額は、大学卒で180,598円、高校卒で149,180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、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17.3%となっており、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.2%となっている。

また、別表第2に示すとおり、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81.8%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22

年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は38.2%となっている。雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（17.6%）、一時帰休・休業（11.0%）、残業の規制（10.6%）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4月分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582円（0.15%）上回っている。

また、民間における家族手当及び借家・借間に係る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借家・借間に係る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(4.15月)が民間事業所の特別給を0.22月分上回っている。

### 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1.2%、大分市では1.6%それぞれ下落している。

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163,580円、177,370

円、191,160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10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、給与の改定について勧告した。

その概要は別記のとおりであるが、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、月例給、特別給のいずれも公務が民間を上回っていることから、月例給については、初めての措置として、当分の間、民間との給与差が拡大している傾向にある50歳台後半層の俸給及び俸給の特別調整額の支給額をそれぞれ1.5%減額するとともに、中高年齢層に限定した俸給表の引下げ改定を行い、また特別給については、年間で0.2月分の引下げを行うこととした。

## 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が、本年の賃金及び雇用をめぐる諸情勢は、一昨年の世界的な金融危機以来、低迷を続けていた国内景気に一部持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある。

このような厳しい状況に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、職員給与が民間給与を582円(0.15%)上回っていることが認められた。また、特別給については、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.22月分上回ることとなった。

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及び特別給の支給月数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。

## ア 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、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。

## イ 住居手当

自宅に係る住居手当（単身赴任手当受給者に係る住居手当を含む。）の月額については、本年の公民給与の較差及び他の都道府県の状況等を踏まえ引き下げる必要がある。

なお、住居手当については、借家・借間に係る住居手当も含め、他の都道府県の動向及びこれまでの人事院の報告・勧告等に留意し、適切に対処する必要がある。

## ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

また、本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための条例の規定は、人事院の報告・勧告の趣旨を踏まえ、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員によって、行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる調整率（△0.2%）により、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく、施行日からの適用とする必要がある。

## エ 50歳台後半層の職員に係る管理職手当の抑制措置

人事院が50歳台後半層の職員について講ずることとした給与の抑制措置については、公民給与の較差及び6のアの給料表・経過措置額の引下げ等を考慮し、管理職手

当について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることとする。

具体的には、55歳を超える職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員でその職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以下であるもの、医療職給料表（一）適用職員、海事職給料表適用職員及び再任用職員を除く。）に対する管理職手当の支給に当たっては、当分の間、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の管理職手当の月額から、当該管理職手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を減ずることとする。

なお、この措置は本年の給与改定を実施するための条例の施行日に併せて行うこととする。

給料表	職務の級
行政職給料表	5級
研究職給料表	4級
医療職給料表（二）	5級
公安職給料表	6級
教育職給料表（一）	3級
教育職給料表（二）	3級

次に、50歳台後半層を中心とする50歳台の職員に係る給与の在り方については、人事院での定年延長に伴う給与制度の見直しに係る検討状況や他の都道府県の動向等に留意し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。

教員の給与について、国においては、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）や中央教育審議会答申「今後の教員給与の在り方について（平成19年3月29日）」等を踏まえ、本年度予算での義務教育費国庫負担金について、給料の調整額及び義務教育等教員特別手当の縮減を行っている。

このような諸情勢を踏まえ、教員給与については他の都道府県との均衡が図られるよう、適切に対処する必要がある。

## 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となるものとして、昨年4月から新たな人事評価制度が導入され、評価の結果を任免、給与、人材育成に活用する仕組みが整備され、その活用も始まったところである。

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、その評価結果を任用、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への取組が行われているが、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。その際には、評価結果のフィードバックの手法や苦情等に適切に対応する仕組みについても、国や他の都道府県の動向に留意しながら、本県の実情を踏まえ、検討していくことが必要である。

### (2) 多様な人材の確保・育成

本県では、「中期行財政運営ビジョン」に基づき、長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」の更なる推進と、それを下支えできる行財政基盤を構築するため、総人件費の抑制等の行財政改革の取組を進めている。複雑多様化する行政ニーズに的確に応える体制を確保しながら、職員数の削減等を進めるためには、公務員としての優れた資質や高い能力を有する人材の確保・育成は重要な課題である。

一方で、少子化・人口減少社会の到来を迎え、受験年齢人口の減少が見込まれる中、人材確保の上で厳しい状況が続いている。このため、本委員会では、職員の採用試験において、公正の確保と透明性の向上を図りながら、試験実施方法の改善等を行うことにより、受験者の確保と人物重視の採用に取り組んでいるところである。人事院においては、現行の国家公務員の採用試験体系について、Ⅰ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編するなど新たな試験制度の全体像を示し、平成24年度からの実施に向けて、所要の準備を進めるとしている。今後と

も、優れた資質・能力を持った人材の確保に向け、国や他の都道府県の動向も注視しながら、検討を進めていくことが必要である。

また、長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」の推進に当たっては、毎年の評価結果の検証や中間年の見直しに基づき、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。そのためには、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、「新大分県人材育成方針」に基づき、求められる人材像や育成策等を内容とした「部局別人材育成計画」の策定や、職場研修マニュアルによる職場研修の充実など各種の取組を進めているところである。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。

### (3) 女性職員の育成・登用

職員数の削減が進む中で、男女共同参画社会実現に向けた任命権者の取組により、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いる。

知事部局においては、平成20年に策定した「大分県女性職員キャリア形成指針」に基づき、意欲・能力の向上に資する女性職員の人事配置を行うなど、長期的な展望に立った人材育成を推進している。さらに、先輩女性職員が指導・助言を行うメンター制度の導入や相談窓口の設置など、女性職員の育成を支援するための取組も進められているところである。

今後とも、女性職員が意欲や能力を十分に発揮し、一層活躍することができるように、女性職員の育成・登用を進めていくことが重要である。

### (4) 勤務環境の整備

#### ア 総実勤務時間の短縮

職員の心身両面にわたる健康の保持や公務能率の向上、あるいは仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るためには、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が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。

時間外勤務については、知事部局において、昨年度から、モデル班により業務計画の共有化や会議の効率化等の実践的な試行とその検証を行う「定時に帰るプロジェクト」を実施し、本年度は、全庁的に仕事の進め方の見直しに向けた超勤縮減宣言を策定するなど、仕事の進め方の見直しと時間外勤務縮減に向けた取組が進められている。また、教育委員会においては、平成20年度に設置した「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。このように、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組が行われているものの、依然として一部に長時間の時間外勤務が見受けられる。

こうした中で、人事院においては、超過勤務手当について、民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施することとしたところである。本県においても、他の都道府県の動向等に留意しながら、適切に対応するとともに、長時間労働の抑制や職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの促進など、制度の趣旨を正しく認識し、時間外勤務を縮減するための取組をより一層進めていくことが重要である。

職員においては、時間外勤務に対するコスト意識を強く持ち、効率的・効果的な事務処理に努めていく必要がある。また、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、業務についての指導や配分の見直しを行うなど、適切な勤務時間管理に努め、必要性及び緊急性が認められる業務について、適切な事前命令の手続を行うことが求められる。さらに、任命権者においては、適正な職員配置に努めるなど、それぞれが主体的かつ不断に、職員の健康保持、労働意欲や活力の保持等の観点から、時間外勤務の縮減に努めていくことが重要である。

また、年次有給休暇については、本年3月に策定した「大分県特定事業主行動計画」において、任命権者ごとの年間取得目標を掲げるとともに、休暇計画表の配付や子育て中の男性の休暇取得の促進等の具体的取組も示したところである。任命権者においては、引き続き、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的使用の促進に努めるなど、総実勤務時間の短縮に向けて一層の取組

が必要である。

#### イ ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスについては、職員が意欲的に職務に取り組むことにより公務能率が向上するとともに、少子化対策にも寄与するものであるから、職場全体でその取組を推進していく必要がある。

その中で、育児・介護を行う職員については、育児休業や部分休業制度、介護休暇制度などが導入されており、本年6月には、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中でも育児休業が取得できる等の改正が行われ、短期の介護休暇制度も創設されるなど、仕事との両立支援に係る制度が整備されてきた。また、本県では、「大分県特定事業主行動計画」に基づき、育児短時間勤務の活用や在宅勤務制度の試行実施等、多様な働き方の構築にも取り組んでいるところである。

任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、両立支援制度の積極的な利用が図られるよう、職員に対する意識啓発や制度の周知徹底をきめ細かく行うとともに、職場環境の整備に努めていくことが必要である。

#### 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問題であるだけでなく、公務において持てる能力を十分に発揮するために必要不可欠である。これまでも、任命権者において、定期健康診断をはじめ様々な健康管理対策が行われているところであるが、近年、情報化の進展や職場環境の変化に伴いストレス要因が増大し、心の健康問題を理由とした休暇・退職者が依然として多いことから、予防・早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が一層重要な課題となっている。

このため、任命権者においては、ストレス診断システムの導入やカウンセリング、研修会などに取り組んでいるところである。特に、管理監督者は、職場のストレス要因が職員自身の力だけでは取り除くことができないことを理解し、職場環境等の改善や職員に対する相談対応等を行うことが重要である。また、教育委員会においては、本年度から「こころのコンシェルジュ」を配置して早期に発見し、対応する体制整備に努めている。

知事部局においては、既に長期療養者の円滑な職場復帰支援制度として「試し出勤」及び「慣らし出勤」を導入しているが、本年度からは、病気療養中の職員の上司等が主治医に相談する場合の費用を負担する制度を始めたところである。

人事院は、心の健康問題による長期療養者について職場復帰前に元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤する仕組みを提示するとともに、病気休暇制度を見直すとしたところであり、今後の国の取組状況や他の都道府県の動向等にも留意しながら、検討していくことが必要である。

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、職員の職場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職場環境の確保に取り組むことが必要である。

#### (5) 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ことが必要である。このため、本委員会では、これまでも公務員倫理の保持と服務規律の徹底について、繰り返し言及してきたが、一部の職員とはいえ、痴漢行為や窃盗、酒気帯び運転など公務員としての自覚を欠いた行為が発生している状況にある。

任命権者においては、再発防止のために倫理研修テキストを作成し、管理監督者等を対象とした研修会を開催するなどの対策を講じている。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り、不祥事の根絶に向けたより一層の取組が必要である。

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、県民の信頼を回復し、期待に応えていくことが肝要である。

## (6) 高齢期の雇用問題

公務員の高齢期の雇用問題については、平成25年度からの公的年金支給開始年齢の引上げにより、現在の定年制のままでは、定年退職後、年金受給までの間にいわゆる無年金期間が発生することになる。

人事院は、本年の「職員の給与等に関する報告」の中で、「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には、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当である」と言及している。また、定年延長に向けた制度見直しについては、「定年延長と60歳台の多様な働き方」として、3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げることや役職定年制の導入、定年前の短時間勤務制などについて、「定年延長に伴う給与制度の見直し」として、60歳台前半の給与水準の相当程度引下げや50歳台の給与の在り方などについて骨格を示したところである。今後はこの骨格に基づき、更に検討を進め、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うとしている。

高齢期の雇用問題については、国や他の都道府県の動向に留意しながら、本県の実情を踏まえ、検討していく必要がある。

## (7) 労働基本権問題

国家公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）に基づき、国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会で最終報告「自立的労使関係制度の措置に向けて」が取りまとめられるなど、見直しの検討が進められている。この基本法では、地方公務員についても、「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。

労働基本権制約の見直しについて、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、自立的労使関係制度の在り方として労働基本権制約の程度等に応じた4つのパターンを示し、論点として「国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保」、「付与する職員の範囲」、「労使交渉事項と協約事項の範囲」、「給与水準の決定原則や考慮要素」、「交渉当局の体制整備」、「職員団体の代表制の確保」を掲げ、今後は、広く議論を尽くして結論を得る必要があるとしている。

労働基本権の問題は、本県職員の人事・給与制度にも大きな影響を及ぼすものであ

り、今後の議論の動向を注視していくことが必要である。

## 8 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。

本年の報告及び勧告は、昨年につき、民間の賃金及び雇用情勢が厳しいことなどを反映して、職員にとって非常に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、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	17.3	22.6	1.2	58.9
課長級	13.7	15.5	1.2	69.6

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	84.5	81.8	33.7	6.5	41.7	2.7	15.5
課長級	65.6	63.9	13.6	4.4	45.9	1.7	34.4

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	17.6
転 籍 出 向	5.8
希 望 退 職 者 の 募 集	6.0
正 社 員 の 解 雇	2.7
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	5.2
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	0.6
残 業 の 規 制	10.6
一 時 帰 休 ・ 休 業	11.0
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	2.3
賃 金 カ ッ ト	8.8
計	38.2

(注) 1 平成22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)
389,195円	389,777円	△582円 (△0.15%)

(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ルズ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)	334,449 円
	上半期 (A2)	336,456
特別給の支給額	下半期 (B1)	633,862 円
	上半期 (B2)	683,530
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	1.90 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.03
	年間	3.93 月分

(注) 下半期とは平成21年8月から平成22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4.15月である。

## 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、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△9.4万円（△1.5%）  
（月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ）
  - ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.19%）を解消するため、月例給の引下げ改定
    - 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定
  - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）
- I 給与勧告の基本的考え方
  - ・ 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、市場原理により決定が困難であることから、勧告に当たっては、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映し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11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を实地調査（完了率89.7%）  
〈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
    - 民間給与との較差 △757円 △0.19%〔行政職俸給表(一)・現行給与395,666円 平均年齢41.9歳〕  
（俸給 △637円 俸給の特別調整額 △51円 はね返し分等（注） △69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〉昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較
    - 民間の支給割合 3.97月（公務の支給月数 4.15月）
  - 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、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施
    - (1) 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）
      - ※ 医療職(一)（人材確保のため）、指定職（一官一給与のため）等についてはこの措置は行わない
    - (2) さらに、中高齢層について俸給表を引下げ改定
      - ①行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ（平均改定率△0.1%）。その際、中高齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ
      - ②指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ（△0.2%）
      - ③その他の俸給表 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）
        - ※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う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
        - ※ 専門スタッフ職俸給表の級の 신설については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告
    - (3) 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  
(35,200円→35,100円)

〈期末・勤勉手当（ボーナス）〉民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分→3.95月分  
 （一般の職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期
22年度 期末手当 勤勉手当	1.25 月（支給済み） 0.7 月（支給済み）	1.35 月（現行1.5月） 0.65 月（現行0.7月）
23年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月 0.675月	1.375月 0.675月

〔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（△0.28%）（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）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によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

〈超過勤務手当〉民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

### Ⅲ 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

### Ⅳ 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

#### 1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、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、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

#### 2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

##### (1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ

- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

### I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

#### 1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み（内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する）と特徴（市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違）を十分踏まえて行う必要

#### 2 自立的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置（仲裁制度）が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

#### 3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

#### 4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

### II 基本法に定める課題についての取組

#### 1 採用試験の基本的な見直し

- ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
  - ・ 意見公募手続き（本年6月）を経て、新たな試験制度の全体像を提示
    - 現行のⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、試験体系を再編
- |                       |          |
|-----------------------|----------|
| 〔 *総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験 | *専門職試験   |
| *一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等  | *経験者採用試験 |
- ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

#### 2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

#### 3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

#### 4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

### Ⅲ その他の課題についての取組

#### 1 非常勤職員制度の改善

##### (1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

##### (2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等をするができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

#### 2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

#### 3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し