

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成19年10月

和歌山県人事委員会

写

和人委第234号

平成19年10月12日

和歌山県議会議長 中村裕一様

和歌山県知事 仁坂吉伸様

和歌山県人事委員会委員長 守屋駿二

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について、別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例、教育職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、市町村立学校職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等を決定する諸条件について、職員の給与及び民間給与の双方を調査・研究し、慎重に検討を行った。その結果は、次のとおりである。

1 職員の給与等

職員の給与等の実態は、「平成19年職員給与等実態調査」の結果によれば、平成19年4月1日現在で、次のようになっている。

(1) 職員数

職員の総数は、15,788人であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職員、警察官等の給料表が適用されており、そのうち行政職給料表が適用されている職員の数は、4,065人である。（参考資料第1表）

(2) 平均年齢

職員の平均年齢は、全職員については44.7歳、行政職給料表適用職員については43.0歳となっている。（参考資料第2表）

(3) 学歴別、性別構成

職員の学歴別構成は、大学卒72.9%、短大卒12.5%、高校卒14.4%、中学卒0.2%となっている。

また、職員の性別構成は、男性63.8%、女性36.2%となっている。

（参考資料第5表）

(4) 平均給与

職員の平均給与月額、全職員については412,951円、民間給与との比較対象となる行政職給料表適用職員については386,022円となっている。

なお、本年度の職員の給与については、職員の給与に関する条例等の特例措置により減額がなされており、当該減額措置がないものとした場合、全職員の平均給与月額は417,217円、行政職給料表適用職員については、390,240円となっている。
(参考資料第6表)

2 民間の給与等

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、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248のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した118の事業所を対象に、「平成19年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務と類似すると認められる78職種の約4,400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、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。

(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 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22.1%（昨年23.0%）、高校卒で19.1%（同17.9%）となっているが、特に大学卒では、企業規模が大きい事業所における採用割合が高くなっており、企業規模100人以上の事業所では、大学卒で26.7%（同23.0%）となっている。

これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で31.0%（昨年18.4%）、高校卒で18.4%（同12.2%）となっており、昨年に比べて増加している。
(参考資料第15表)

また、新規学卒の事務員及び技術者の本年4月における初任給の平均額は、大学卒187,180円（昨年184,615円）、短大卒172,785円（同155,106円）、高校卒155,683円（同150,922円）となっており、昨年に比べて大幅な増額となっている。（別表第1）

イ 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.9%（昨年24.0%）となっており、昨年に比べて増加している。一方ベースアップを中止した事業所の割合は11.3%（同20.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.0%（同1.1%）となっており、昨年に比べていずれも減少している。

また、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69.9%（昨年68.7%）となっており、昨年に比べて増加している。

（別表第2、別表第3）

ウ 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は13.0%となっており、昨年（13.9%）に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（4.3%）、部門の整理・部門間の配転（3.9%）の順になっている。（別表第4）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

ア 民間給与との較差

本委員会が、前述したそれぞれの調査の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表の適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の大きさ、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の相互の給与を比較し、較差を算出したところ、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均にして4,952円（1.28%）下回っていることが明らかとなった。

また、本年度の特例措置による減額がないものとして同様の比較を行うと、職員の給与が民間の給与を734円（0.19%）下回ることになる。

（別表第5）

イ 諸手当

民間における家族手当の支給状況について、配偶者と子2人の支給月額が25,967円であり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

（別表第6）

(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賞与等の特別給の年間支給割合は、平均所定内給与月額4.50月分となっており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）を上回っている。

（別表第7）

4 物価及び生計費

総務省及び和歌山県企画部計画局統計課の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べて全国で同水準、和歌山市で0.7%の上昇となっている。

また、本委員会が同省の家計調査（勤労者世帯）を基礎として算定した本年4月における和歌山市の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129,186円、144,070円及び158,945円となった。

（参考資料第21表、参考資料第22表）

5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、国家公務員の給与等について、8月8日、国会及び内閣に対し、

- (1) 民間給与との格差（0.35%）を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の引上げ（中高年齢層は据置き）、子等に係る扶養手当引上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- (2) 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- (3) 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

などを内容とする報告及び勧告を行った。

また、公務員人事管理に関して、(1) 新たな人事評価制度の導入、(2) 専門職大学院等に対応した人材確保、(3) 新たな幹部要員の確保・育成の在り方、(4) 官民交流の拡大、(5) 退職管理、(6) 労働基本権問題の検討、(7) 勤務時間の見直し、(8) 超過勤務の縮減 などについて報告した。

なお、これらの報告及び勧告の概要は、別記のとおりである。

6 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

職員の給与については、本年も特例措置による減額が行われている。この措置が本県の厳しい財政状況によりとられている時限的な措置であることを考慮すれば、職員の給与を検討するに当たっては、昨年と同様に特例措置による減額がないとした場合の給与を基に比較することが適当である。その結果、本年4月の職員の給与が、民間の給与を734円(0.19%)下回ることとなったので、職員の給与を次のように改定する必要があると判断した。

ア 月例給の改定

月例給の改定については、人事院勧告において、基本的な給与である俸給月額について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行うこととしたが、本県においても、前記のとおり、初任給の伸びが顕著であることから、人事院勧告による国の行政職俸給表(一)に準じて行政職給料表を改定する必要がある。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の改定内容に準じて改定する必要がある。

なお、再任用職員の給料月額並びに任期付研究員(招へい型)の給料表及び特定任期付職員の給料表については、本年の人事院勧告による俸給表の改定が若年層に限定したものであることから改定しないことが適当である。

イ 扶養手当の改定

扶養手当については、民間の支給状況等を考慮するとともに、国全体として推進されている少子化対策についても配慮し、人事院勧告の改定内容に準じて改定することが適当である。

ウ 地域手当の支給割合の改定

地域手当については、人事院勧告において、給与構造改革の円滑な実施のため、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が一定以上の地域において、今後の改定分の一部を繰り上げて引上げ

を行うこととしたが、本県においても、人事院勧告の改定内容に準じて改定することが適当である。

期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合を考慮し、支給月数を0.05月分引き上げることが適当である。また、その支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に割り振ることとし、人事院勧告に準じて、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、平成20年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるように配分することが適当である。

また、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げることが適当である。

種試験、種試験等により採用される職員の初任給基準については、民間の状況及び近府県との均衡を考慮して、適正な改善を検討する必要がある。

なお、教員の給与については、現在、国において公立学校の教員給与の見直しが検討されており、その動向を注視する必要がある。

ところで、職員の給与に対して行われている特例措置による減額については、厳しい財政状況によりやむを得ず実施されているものであると理解するが、これらの措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、職員の士気への影響も懸念されるところである。本委員会としては、職員の給与が地方公務員法に定める給与決定の原則により措置されるよう要望するものである。

(2) 公務運営の改善

公務運営について、改善を検討すべき事項と今後の課題は、次のとおりである。

ア 能力・実績に基づく人事管理

(ア) 人事評価制度の充実

公務の見直し等を通じて進めている人員削減を背景とし、限られた人員で県政の発展を最大限に図っていくためには、職員個々の能力向上が不可欠である。人事評価制度については、既に各任命権者において導入され、任命等に活用されているところであるが、今後、その制度を更に有効活用し、職員の育成を図っていくことが望まれる。

そのためにも、まず各任命権者において、評価制度が職員の能力向上を図る有効な手段であることを評価者に十分周知することが必要である。

また、評価者は、職員の評価結果を基に、日常業務等を通じて積極的に職員を育成し、必要に応じて職員に各種研修を受講させるなど、平生から組織全体の力を高めるよう努めていく必要がある。

さらに、評定者研修の充実等を通じてより一層評価精度の向上を図るとともに、評価に対する苦情について、適切な対応を図っていくことも重要である。

(イ) 女性職員の登用

女性職員の登用については、一定の成果を上げてきているところであるが、今後、更に女性職員の登用と職域の拡大を推進していくためには、担当業務や能力面における女性職員自身の不安を一掃し、女性職員がより一層意欲的に職務に取り組むことができる環境づくりが不可欠である。

そのためにも、性別にとらわれることなく、個人の能力や適性に応じた人事配置及び職務分担を行うとともに、各種研修の活用などを通じて女性職員の能力の伸長に努める必要がある。

イ 人材の確保

いわゆる団塊の世代の大量退職や景気回復傾向による民間企業の採用拡大に伴い、本県においても優秀な人材の確保が喫緊の課題である。

本年度の職員採用 種試験においては、受験年齢制限を緩和するとともに、採用説明会の実施等を通じて公務の魅力を広報してきたところであり、その結果として受験者数は増加しているが、全国的に公務員志望者は減少傾向にあり、引き続き受験者を確保するため、説明会等の充実を図っていくこととする。

なお、公務職場においては人材育成に相当の期間を要することから、採用試験の実施に当たっては年齢制限を前提としてきたところであるが、本年6月に雇用対策法が一部改正され、民間事業所において雇用における年齢制限撤廃が義務化されたことに関連し、参議院の附帯決議において、地方公務員についても、民間事業主への義務化を踏まえ、本改正の理念の具体化に向け適切な対応を図ることとする旨の要請がなされたところである。

本委員会においても当該要請の趣旨を踏まえ、他府県の動向を注視しつつ、各任命権者と協議を行い、適切な対応を図っていくことが必要である。

ウ 勤務環境の整備

(ア) 職業生活と家庭生活の両立支援

平成16年度に各任命権者において次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」が策定され、仕事と育児の両立の支援が進められてきたところであるが、公務職場が率先して少子化対策に取り組むという観点からも、より積極的に支援策を推進していくことが必要である。

また、各職場においては、職業生活と家庭生活の両立が職員の精神的な支えとなり、ひいては組織の能力向上につながることを踏まえ、職場全体で取組を進める気運を醸成することが重要である。

(イ) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

超過勤務の縮減については、各任命権者において、ノー残業デーの実施等様々な取組がなされているところであるが、今後も管理職員による厳正

な勤務時間の管理や管理職員及び職員の意識改革を図るなど、各職場における時間効率の向上のための取組を行い、超過勤務の縮減に努める必要がある。

また、年次有給休暇については、職員が心身の健康を保持し、意欲を持って職務に取り組むことができるよう、各職場において取得しやすい環境づくりに努めるほか、年間を通じた計画的な取得や休日等と組み合わせた連続的な取得の促進に取り組む必要がある。

(ウ) 心の健康づくりの推進

公務の多様化や複雑化、急速な変化等によるストレス要因の増大により、近年、心の疾病により長期にわたり病気休暇を取得する職員が増加している。各任命権者においては、早期発見のための相談体制の充実や職場復帰のための各種の対策を実施しているところであるが、依然として増加傾向にあり、今後も引き続き、心の健康づくりの推進に積極的に取り組む必要がある。

(I) 勤務時間

勤務時間について、人事院は、民間における所定労働時間の状況を踏まえ、来年を目途に、民間準拠を基本として見直しに関する勧告を行う旨、報告を行った。本委員会としては、県内の民間における所定労働時間の状況並びに国及び他府県の動向を注視していくこととする。

(3) おわりに

職員の給与及び公務運営の在り方について改定・検討を要すべき事項は、以上のとおりである。

人事委員会の給与勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な給与水準の確保を目的として、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき行っているものである。

県議会及び知事におかれては、このような報告・勧告を行うに至った経緯及び情勢を十分に認識されるとともに、給与勧告制度の意義及び果たしている役

割に深い理解を示され、本報告及び勧告に基づき、適切な措置をとられるよう要請する。

別表第1 民間における初任給の状況

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員及び技術者	大 学 卒	187,180 円
	短 大 卒	172,785 円
	高 校 卒	155,683 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、県職員の地域手当に相当する額を含むものである。また、大学院修了者を含んだ場合の大学卒の初任給は、192,875円である。

備考 和歌山市内に赴任した県職員の場合、現行規則の行政職の初任給の額（地域手当を含む。）は、大学卒182,104円、短大卒155,530円、高校卒142,552円である。

別表第2 民間におけるベース改定等の状況

(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	26.9	11.3	1.0	60.8
課 長 級	20.3	11.7	1.3	66.7

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
		増額	減額	変化なし			
係 員	72.7	69.9	25.9	11.8	32.2	2.8	27.3
課 長 級	51.9	49.8	12.1	5.9	31.8	2.1	48.1

(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ている。

別表第4 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

雇用調整の内容	実施事業所割合
採用の停止・抑制	2.4
部門の整理・部門間の配転	3.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.3
転籍出向	1.8
一時帰休・休業	0.5
残業の規制	0.7
希望退職者の募集	2.5
正社員の解雇	1.2
賃金カット	1.9
雇用調整を実施した事業所割合	13.0

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。また、雇用調整の内容は複数回答である。

別表第5 職員の給与と民間の給与との比較

職種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
行政職給料表関係	390,974円	386,022 円	4,952円 (1.28%)
		390,240 円	734円 (0.19%)

(注) 職員の給与の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

「職員の給与(B)」の内訳

給与種目	平成19年	平成18年
給料	348,645 円	354,081 円
	352,863	358,347
扶養手当	12,943	12,910
地域手当	9,858	10,370
住居手当	4,859	4,681
管理職手当	9,113	8,811
その他	604	644
合計	386,022 390,240	391,497 395,763

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含む。
 2 給料及び合計の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

別表第 6 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	14,150 円
配偶者と子 1 人	20,733 円
配偶者と子 2 人	25,967 円

(注) 1 家族手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

2 支給月額は、家族手当が平成17年以降改定された事業所について算出した。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

別表第 7 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)	340,599 円
	上半期(A ₂)	340,547 円
特別給の支給額	下半期(B ₁)	775,450 円
	上半期(B ₂)	755,323 円
特別給の支給割合	下半期(B ₁ /A ₁)	2.28 月分
	上半期(B ₂ /A ₂)	2.22 月分
年間計		4.50 月分

(注) 1 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは平成19年2月から7月までの期間をいう。

2 所定内給与月額は、毎月きまって支給する給与総額から時間外手当額を差し引いたものであり、特別給とは、賞与及び臨時給与である。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別記

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告の概要

公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ（4.8%）を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義と役割 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

民間準拠の考え方 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、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

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10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率89.4%）

月例給 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

民間給与との較差 1,352円 0.35%

〔行政職（一）...現行給与383,541円 平均年齢40.7歳〕

〔	俸給	387円	扶養手当	350円
	地域手当	560円	はね返し分	55円

ボーナス 昨年冬と本年夏の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 4.51月（公務の支給月数4.45月）

2 給与改定の内容と考え方

月例給

(1) **俸給表** 初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据置き）

行政職俸給表（一）

改定率 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%。4級以上は改定なし

初任給 種 181,200円（現行179,200円）、種 172,200円（現行170,200円）

種 140,100円(現行138,400円)

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表等を除く)

- (2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮
子等に係る支給月数を500円引上げ(6,000円 6,500円)
- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施
地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との
差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り
上げて改定(本年度分として0.5%の引上げを追加)

【実施時期】 平成19年4月1日

期末・勤勉手当等(ボーナス) 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月 4.5月分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
19年度 期末手当	1.4 月(支給済み)	1.6 月(改定なし)
勤勉手当	0.725月(支給済み)	0.775月(現行0.725月)
20年度 期末手当	1.4 月	1.6 月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

【実施時期】 公布日

その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が
支給されるよう、必要な方策について検討
なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

給与構造改革(平成20年度において実施する事項)

1 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設(平成20年4月1日実施)

(俸給)

- 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

(諸手当)

- 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給(俸給月額額の100分の10)

(勤務時間)

- ・ 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

2 地域手当の支給割合の改定等

- ・ 地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定（平成19年度の支給割合を1～2.5%引上げ）
- ・ 広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成（異動前後の官署間の距離区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%）
- ・ 今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

公務員人事管理に関する報告

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・ 人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・ 評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～

- ・ 有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・ 「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・ 「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・ 幹部に求められる資質・適正、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。 - 当面、種における選抜強化、種の登用促進が重要

4 官民交流の拡大

- ・ 交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・ 公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目途に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

9 その他

- ・ 採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・ テレワーク(在宅勤務)の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・ 職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

別紙第2

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、次のとおり改定措置をとられるよう勧告する。

1 改定の内容

(1) 給料表について

ア 現行の給料表（イ及びウの給料表を除く。）を別記第1のとおり改定すること。

イ 現行の第2号任期付研究員に適用される給料表を別記第2のとおり改定すること。

ウ 現行の特定業務等従事任期付職員に適用される給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,500円とすること。

イ 勤勉手当について

(ア) 平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分（特定幹部職員にあっては、0.975月分）とすること。

(イ) 平成20年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.95月分）とすること。

ウ 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当について

12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(ア)及び(2)のウについては同年12月1日から、1の(2)のイの(イ)については平成20年4月1日から実施すること。

別記第1～別記第3（省略）