

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年10月

和歌山県人事委員会



和人委第152号

平成24年10月11日

和歌山県議会議長 山下直也様

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、職員の給与等を決定する諸条件について、職員及び民間双方の給与等を調査・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24年職員給与等実態調査」の結果によれば、平成24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、14,968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、3,816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43.7歳、行政職給料表適用職員については42.5歳となっている。（参考資料第2表）

(3) 学歴別、性別人員構成

職員の学歴別人員構成は、大学卒77.3%、短大卒10.5%、高校卒12.1%、中学卒0.1%となっている。

また、職員の性別人員構成は、男性62.5%、女性37.5%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額は、全職員については390,892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372,592円となっている。これらの

金額を昨年度のものと比較すると、全職員の平均給与月額が3,638円減少し、行政職給料表適用職員の平均給与月額は2,280円減少している。

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については391,839円、行政職給料表適用職員については373,865円となる。これらの金額を昨年度のものと比較すると、それぞれ、3,654円及び2,331円減少している。
(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239のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した120の事業所を対象に、「平成24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5,100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25.3%（昨年26.7%）、高校卒で16.8%（同27.0%）となっている。
(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、大学卒で203,058円（昨年195,213円）、高校卒で159,178円（同155,038円）となっている。
(参考資料第13表)

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9.8%（昨年19.4%）となっており、昨年に比べて減少している。一方、ベース

アップを中止した事業所の割合は20.4%（同14.1%）、ベースダウンを実施した事業所は1.1%（同0.7%）となっている。

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79.8%（昨年81.5%）、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は26.8%（同31.4%）と、それぞれ昨年に比べて減少している。

（別表第1、別表第2）

ウ 住宅手当の支給状況

住宅手当の支給状況を見ると、住宅手当を支給する事業所の割合は44.9%となっており、昨年（46.3%）と比べて減少している。また、自宅居住者に住宅手当を支給する事業所の割合は38.6%で、昨年（35.2%）と比べて増加している。なお、特に、自宅居住者に住宅手当を支給する事業所の割合については、平成15年に比べて12.1ポイント減少している。

（別表第3）

エ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況を見ると、平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.9%となっており、昨年（21.3%）に比べて増加している。雇用調整の措置内容を見ると、採用の停止・抑制が最も多く、12.2%となっている。

（別表第4）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

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、民間の給与が職員の給与を1人当たり平均にして1,297円上回っている（0.35%）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、民間の給与が職員の給与を24円上回る（0.01%）ことになる。

（別表第5）

(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

等の特別給は、年間で平均所定内給与月額の3.94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）を0.01月分下回っていた。

（別表第6）

4 物価及び生計費

総務省及び和歌山県企画部企画政策局調査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は0.4%の上昇、和歌山市では0.2%の下落となっている。

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165,200円、191,875円及び218,549円となった。

（参考資料第22表、参考資料第23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、8月8日、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告を国会及び内閣に対し行った。報告及び勧告の主な内容は次のとおりである。

- (1) 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（△0.07%）に基づく月例給の改定なし
- (2) 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
- (3) 国家公務員制度改革等に関する報告
 - ア 国家公務員制度改革についての基本認識
 - イ 高齢期における職員の雇用問題
 - ウ 人事行政上の諸課題への取組

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月の民間の給与が、職員の給与を上回る（24円、0.01%）こととなった。

本委員会としては、従来、公民較差が小さく、給料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、また、人事院が、本年4月の官民較差に基づく月例給の改定を行わないこととしたことなどを総合的に勘案した結果、本年は、月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

次に、自宅に係る住居手当について、一昨年の本委員会の報告において、民間、国及び他の都道府県の状況を総合的に判断し、廃止に向けて所要の見直しを行うことが適当である旨言及しているところである。一昨年、昨年と公民較差を踏まえた引下げ改定を勧告してきたところであるが、本年については、民間給与が職員給与を上回っていることから、改定を行わないことが適当である。なお、今後、他の都道府県の動向を注視しつつ、廃止の時期を検討する必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合が3.94月であり、職員の年間支給月数（3.95月）と概ね均衡していることから、本年は、改定を行わないことが適当である。

ところで、管理職員については、平成13年度以来、特例措置による給与の減額が行われているが、この措置は、給与勧告制度の趣旨とは異なるものであることから、本委員会としては、速やかに職員の給与を地方公務員法に定める給

与決定の原則により措置するよう要望するものである。

(2) 昇給・昇格制度の改正

人事院は、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正し、世代間の給与配分の適正化を進めることとしている。

本県の給与制度はこれまで国の制度を基本としてきたところであり、また、50歳台後半層における職員給与水準が国と同様に上昇しており、世代間の給与配分の適正化をより進める必要があることから、人事院勧告に準じて昇給・昇格制度の改正を行うことが適当である。

(3) 給与構造改革に伴う給料の経過措置額

本委員会は、昨年、経過措置額の廃止については、基本給としての性格に配慮したものであることを踏まえた上で、人事院勧告による国の措置に準ずることと勧告したところである。

国は、給与改定・臨時特例法において、経過措置を平成26年3月末に廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、平成24年、平成25年及び平成26年の4月1日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行う措置を講じている。

本県においても、給与構造改革については平成18年度から基本的に国に準じた制度を実施してきたところであり、本県における制度導入の経緯や実情を考慮した上で、国の措置に準じた取組を実施することが適当である。

(4) 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 人材の確保

公務を取り巻く社会経済情勢が大きく変化し、ますます高度化・複雑化する

る県政の諸課題の解決に向け、適確かつ前向きに取り組むことのできる優秀な人材を確保することが重要な課題となっている。

このため、職員採用Ⅰ種試験（大学卒業程度）において、受験年齢制限の緩和、第1次試験（筆記試験）合格者枠の拡大、一般行政職特別枠の導入、複数回面接の実施など、意欲的で行動力のある多様な人材を確保するための取組を行ってきたところである。

今後も、更に効果的な採用試験の実施方法について、国及び他府県の動向等を注視しつつ検討を進めていくこととする。

なお、より多くの受験者を確保するため、和歌山市内や東京都内、関西圏の大学等で採用説明会を開催するとともに、職員募集パンフレットの作成・配布やホームページ等の内容を更に充実させ、情報提供を行っていくこととする。

イ 女性職員の登用の拡大

女性職員の登用については、これまでも男女共同参画の観点から様々な取組が進められているが、政策に多様な視点や新しい発想を導入するという観点からも、女性職員の登用の拡大は重要である。

今後も、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、能力開発や能力発揮に対する支援の充実、職員の意識改革等の課題解決に努め、女性職員の登用の拡大に向けた取組を進めていく必要がある。

ウ 人事評価制度の充実

人事評価制度については、既に各任命権者において様々な取組が進められているところであるが、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものであることから、評価基準や評価手続を始めとする制度の見直しを行い、信頼性をより一層高めていくことが求められている。

今後とも、国家公務員における新たな人事評価制度の動向を注視しながら、職員の意欲の向上と組織の活性化につながる人事評価制度として、定着させていく必要がある。

エ 高齢期の雇用問題

国においては、昨年人事院が行った「定年を段階的に65歳まで引き上げる

ための国家公務員法等の改正についての意見の申出」の趣旨等を踏まえ、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ものとするものとされたところである。

さらに、本年の人事院勧告の際の「国家公務員制度改革等に関する報告」において、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などが課題とされ、新たな再任用を円滑に行うための行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直しなどの検討等についての取組を加速すべきとされたところである。また、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、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必要であるなどとされたところである。

本県においても、引き続き国の動向を注視しながら対応を早急に検討していく必要がある。

オ 地方公務員の労働基本権問題

国家公務員の労働基本権問題については、昨年6月に、協約締結権の付与とそれに伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止等を含む国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されている。また、人事院は、本年の人事院勧告の際の「国家公務員制度改革等に関する報告」において、国家公務員制度改革関連4法案に関する論点を改めて示しているところである。

一方、地方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において、「政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、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」とされており、総務省から昨年6月に「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」が、本年5月に「地方公務員制度改革について（素案）」が示されたところである。本制度改革は、協約締結権の付与とそれに伴う勤務条件に関する人事委員会勧告の廃止等を内容としており、勤務条件を決定する仕組みに大きな変革をもたらすものであることから、今後もその動向を注視していく必要がある。

カ 勤務環境の整備

(7) 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、職員の心身の健康保持、労働意欲や活力の維持など、また、公務能率の向上の観点からも、繰り返し要請してきたところである。

各任命権者においても、超過勤務の縮減の必要性を認識し、管理職員に対し、具体的な方策を講じ、その徹底を図るよう、指示しているところである。しかし、昨年度は、紀伊半島大水害による災害への対応があり、一昨年度よりも超過勤務が増加したことは、やむを得ないところであるが、依然として長時間勤務の実態が見られるため、引き続き、縮減に取り組んでいく必要がある。

一方、管理職員にあっては、引き続き、効率的な業務の執行を図るとともに、ノー残業デーの実施の徹底や特定の職員・グループに超過勤務が集中しないよう、業務配分を行うほか、勤務時間終了間際の会議などは行わないなどの取組が必要である。

職員一人ひとりにおいても、業務の効率的な執行のため、自らの業務遂行の手順等の改善を常に心がける必要がある。

また、年次有給休暇の取得促進については、各任命権者において、これまでも様々な取組がなされているが、引き続き、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一層取り組む必要がある。

(1) 両立支援の推進

急速な少子・高齢化が進展している状況の中、公務においても、仕事と育児や介護との両立を図りながら働き続けられる勤務環境を整備し、両立支援を積極的に推進していくことが求められている。

本県においても、育児休業等を行うことができる職員の拡大、短期の介護休暇の新設などが図られ、さらに、昨年には、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、期末手当の支給割合を減じないこととするなど、制度が整備・充実されてきたところである。今後も、これらの制度が有効に活用されるよう職員に対し周知を図るとともに、職員にとってこれらの制度が活用しやすい職場の環境づくりを進め

ていく必要がある。

各任命権者においては、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の後期計画により、職員が安心して仕事と子育てを両立できる職場環境を整えるための取組をより一層推進しているところである。

このような中で、男性職員の育児休業の取得率は、昨年度は増加したものの、極めて低い状況にあるため、各任命権者は制度の周知を図るとともに、男性職員が所属長と相談しながら育児に関する休暇取得等の計画を作成する「育児参加プログラム制度」の活用も図るなど、引き続き、育児休業の取得率の向上等、目標の達成に向けて取り組んでいく必要がある。

なお、人事院においては、配偶者の遠隔地への転勤に伴う女性就業者の離職について、今後、必要な対応の検討を進めることとしていることから、その動向を注視していく必要がある。

(ウ) 心の健康づくりの推進

近年、業務の高度化、複雑多様化が進む中で、職業生活に伴うストレスが、職員の心の健康面に、これまで以上に大きな影響を与えており、職員の心の健康づくり対策は、重要な課題となっている。

各任命権者においても、メンタルヘルス相談やメンタルヘルスに関する研修会の開催、職員の円滑な職場復帰を支援するための職場復帰支援制度の実施、さらに、パワー・ハラスメント防止のための指針等が策定されるなど、様々な取組が行われてきているが、心の疾病による長期病休者数が十分に改善されていない状況にある。

各任命権者においては、引き続き、職員の心の疾病の未然防止、早期発見・対処、円滑な職場復帰への取組を推進していく必要がある。

(5) 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。

人事委員会勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な勤務条件の確保を目的として、地方公務員法に定める給与、勤務時間その他の勤務条件決定

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、人事委員会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	9.8	20.4	1.1	68.7
課長級	7.5	15.7	1.3	75.5

別表第2 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	85.8	79.8	26.8	14.5	38.5	6.0	14.2
課長級	69.2	65.1	17.5	11.8	35.8	4.1	30.8

(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3 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

項目 年	住宅手当を支給する事業所	自宅居住者に住宅手当を 支給する事業所
H15	53.4	50.7
H22	48.2	35.9
H23	46.3	35.2
H24	44.9	38.6

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	12.2
転籍出向	4.4
希望退職者の募集	4.8
正社員の解雇	-
部門の整理閉鎖・部門間の配転	1.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.4
残業の規制	6.3
一時帰休・休業	5.3
ワークシェアリング	-
賃金カット	2.1
雇用調整を実施した事業所割合	24.9

(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	373,889 円	372,592 円	1,297 円 (0.35%)
		373,865 円	24 円 (0.01%)

(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24年	平成23年
給料	335,396 円	337,791 円
	336,669	339,115
扶養手当	12,632	12,826
地域手当	9,492	9,299
住居手当	5,528	5,193
管理職手当	8,876	9,102
その他の	668	661
合計	372,592 373,865	374,872 376,196

(注) 1 給料には、給料の調整額及び平成18年切替に伴う現給保障の経過措置額を含む。
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 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A ₁)	336,214 円
	上半期(A ₂)	337,774 円
特別給の支給額	下半期(B ₁)	686,611 円
	上半期(B ₂)	640,688 円
特別給の支給割合	下半期(B ₁ /A ₁)	2.04 月分
	上半期(B ₂ /A ₂)	1.90 月分
	計	3.94 月分

- (注) 1 下半期とは平成23年8月から平成24年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
- 2 所定内給与月額と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をいう。

別記

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告並びに国家公務員制度改革等に関する報告の概要

○ 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実地調査（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（一）…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 給与制度の改定等

○ 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らず、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は、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

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

55歳（職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第51号）の適用を受ける者で、人事委員会規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員の昇給については、人事院勧告に準じて改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成25年4月1日から実施すること。