

岡人委第132号
平成23年10月19日

岡山県議会議長 河本 勉 様
岡山県知事 石井正弘 様

岡山県人事委員会
委員長 西田 秀史

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、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成23年10月

岡山県人事委員会

目 次

別紙第1 報告	1
第1 職員給与	1
第2 民間給与	1
1 職種別民間給与実態調査	1
2 調査の実施結果	2
(1) 給与改定の状況	2
(2) 雇用調整の実施状況	3
第3 職員給与と民間給与との比較	3
1 月例給	3
2 特別給	4
第4 職員給与と国家公務員給与等との比較	4
第5 最近の賃金・雇用情勢等	5
1 民間賃金の動向	5
2 物価及び生計費	5
3 雇用情勢	5
第6 人事院の給与に関する報告、勧告等	5
第7 むすび	12
1 職員給与	12
(1) 給料表	12
(2) 住居手当	13
(3) 期末手当及び勤勉手当	13
(4) 給与構造改革に伴う経過措置	13
2 公務員人事管理	14
(1) 人材の確保・育成	14
(2) 人事評価制度	14
(3) 女性職員の採用・登用	15
(4) 仕事と生活の両立支援	15
(5) 総実勤務時間の縮減	15
(6) 心の健康づくり対策の推進	16
(7) 高齢期の雇用問題	16
(8) その他	17
3 給与勧告実施の要請	17
別紙第2 勧告	20

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「平成 23 年職員給与実態調査」によると、職員の総数は 22,806 人であって、その平均年齢は 43.3 歳、平均経験年数は 20.8 年、また、男女別構成は男性 61.4%、女性 38.6%、学歴別構成は大学卒 84.3%、短大卒 4.3%、高校卒 11.4%、中学卒 0.1%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、職員全体の平均給与月額は、給料 358,916 円、扶養手当 10,280 円、地域手当 4,699 円、計 373,895 円となっている。

なお、職員給与については、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）により、現在、給料、管理職手当及び期末手当・勤勉手当の支給額を平均 7.4% 減額する措置が講じられており、この減額措置後の職員全体の平均給与月額は、給料 332,508 円、扶養手当 10,280 円、地域手当 4,699 円、計 347,487 円となっている。

（資料第 1 表、第 2 表）

第 2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模 50 人

以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内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253の事業所を対象に、「平成23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者8,287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、雇用調整の実施状況や、諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査は、本年3月11日に発生した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となったが、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得ることにより、完了率は92.9%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

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。

(1) 給与改定の状況

ア 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で32.3%、高校卒で14.3%となっているが、そのうち大学卒で95.6%（昨年90.7%）、高校卒で93.8%（同87.9%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、昨年同様大多数の事業所において初任給は据置きとなっている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で191,508円（同192,020円）、高校卒で156,509円（同157,215円）となっている。

イ 給与改定

民間事業所においては、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17.0%（昨年17.3%）と昨年と同程度である一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3%（同1.6%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は85.3%となっているが、昇給額が増額となっている事業所の割合は29.5%（同22.6%）と昨年に比べ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%（同9.4%）と昨年に比べ減少している。

（資料第15表、第17表、第18表、第20表）

(2) 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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は30.9%となっており、昨年(38.2%)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。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、一時帰休・休業（12.0%）、残業の規制（11.3%）、採用の停止・抑制（10.0%）の順になっている。

（資料第21表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢などの給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均708円（0.19%）下回っていることが明らかになった。

なお、特例条例による減額措置後の職員給与と比較すると、職員給与が民間給与を1人当たり平均26,825円（7.82%）下回ることとなる。

（別表第1、第2）

民間給与 (A)	職員給与 (B) (平均42.9歳)	比較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
369,726円	(減額措置前) 369,018円	708円 (0.19%)
	(減額措置後) 342,901円	26,825円 (7.82%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、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、所定内給与月額の3.99月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当（特別給）の年間の平均支給割合（3.95月）を上回っている。

なお、職員の期末手当・勤勉手当（特別給）については、特例条例により、現在、その一部を減額する措置が講じられているため、現に職員に支給されている同手当の年間の平均支給割合は3.95月とは異なるものとなっている。

（資料第25表）

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額^{※1}を比較すると、職員では、平均年齢42.9歳で369,018円（特例条例による給与の減額措置後では342,901円）、国家公務員では、平均年齢42.3歳で397,723円となっている。

また、総務省の「平成22年地方公務員給与実態調査（平成22年4月1日現在）」によると、国家公務員を100としたラスパイレス指数^{※2}は92.0（前年91.9）であり、前年に比べ0.1ポイント上昇したが、特例条例による給与の減額措置の影響により、都道府県平均の98.9（同98.7）と比較しても極めて低く、全国でも最低の水準となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成23年国家公務員給与等実態調査（平成23年4月1日現在）」に基づくものである。

※2 ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し、算出したもので、国を100としたものである。

第5 最近の賃金・雇用情勢等

1 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によると、本年4月の所定内給与と所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ、全国で0.6%減少したが、岡山県では0.2%の増加となっている。

(資料第29表)

2 物価及び生計費

「小売物価統計調査」(総務省)に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.4%、岡山市で0.1%の下落となっている。

また、本委員会が「家計調査」(総務省)を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で197,450円、3人世帯で228,460円、4人世帯で259,450円となっている。

(資料第28表、第29表)

3 雇用情勢

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)は、昨年4月の水準から0.4ポイント低下し4.7%(季節調整値)となっている。

また、「一般職業紹介状況」(厚生労働省)によると、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月に比べ、0.13ポイント増加し0.61倍(季節調整値)、本県では0.23ポイント増加し0.86倍(同)となっている。

(資料第29表)

第6 人事院の給与に関する報告、勧告等

人事院は、本年9月30日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革について報告し、給与の改定について勧告した。あわせて、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の意見の申出を行った。

その概要は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

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%）

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

- ・ 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

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

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）

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
- ・ 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

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10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率90.5%）

（東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施）

〈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 △899円 △0.23%

〔行政職俸給表(一)…現行給与397,723円 平均年齢42.3歳〕

〔 俸 給 △816円 はね返し分(注) △83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〉 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

- 期末・勤勉手当（現行3.95月）の改定見送り

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

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、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(一) 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）
- ② 指定職俸給表 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%）
- 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

(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）

〔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（△0.37%）（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）

（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

Ⅲ 給与制度の改定等

○ 経過措置額の廃止等

- ・ 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

- 今後の取組
 - ・ 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
 - ・ 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

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

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

国家公務員制度改革に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

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

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- 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
- 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

2 国家公務員の労使関係の特徴

(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

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

(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

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

(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

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

II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 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、更に次の措置が必要

(1) 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。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

(2) 幹部職員人事の公正確保

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

2 協約締結権付与に関する論点

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

(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

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

(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

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

(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

III 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り組む。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

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の骨子

- 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齢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歳まで引き上げることが適当
- 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

1 検討の背景

- ・ 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 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 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 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 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

(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%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適応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)の給与も引き下げるが、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、総人員及び級別の人員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

① 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

② 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

③ 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、年次の昇進管理の打破等、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

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

なお、職員給与については、現在、特例条例による減額措置が実施されているところであるが、本来支給されるべき適切な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、民間給与と比較する職員給与については、これまでと同様、特例措置による減額がない場合に支給されることとなる給与を基礎とする。

(1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。本委員会としては、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行うこととした。本年の改定に当たっては、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、現行の給料表の給料月額に、民間との較差に応じた一定額を加算する方法で改定することとする。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、同様の改定を行うこと

とする。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 住居手当

自らの所有に係る住居手当については、民間における支給実態、人事院勧告の趣旨、他の都道府県の状況及び地方自治法上の取扱い等を踏まえ、廃止する方向で見直すこととしていた。

本年の職種別民間給与実態調査の結果によれば、民間で自宅居住者に住宅手当を支給する事業所は37.5%となっていること、国は平成21年に廃止していること、他の都道府県においても半数程度の団体が廃止し、又は廃止を決定していることなどから、本県においても、この手当を廃止することとする。

(3) 期末手当及び勤勉手当

本年度の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.00月分とすることとする。支給月数の引上げについては、本年度は、12月期の期末手当と勤勉手当に均等に割り振り、平成24年度以降は、全額を勤勉手当に充てた上で、6月期と12月期が同一となるよう配分することとする。

なお、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、来年度以降については、期別の再配分を行うこととする。

(4) 給与構造改革に伴う経過措置

人事院は、平成18年度から実施した給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）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10,000円）して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することを勧告した。

国に準じて設けた本県の経過措置については、今後、国及び他の都道府県の状況を踏まえ、廃止する方向で検討を行うこととする。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

「岡山県行財政構造改革大綱2008」に基づく大幅な職員数の削減によるスリムな体制に移行する中で、複雑・高度化する行政ニーズに応え、行政サービスの維持・向上を図るためには、優秀な人材の確保・育成が引き続き重要な課題となっている。

受験年齢層の人口減少や採用数が抑制基調にある中で、県職員採用試験の受験者数は減少傾向がみられ、特に技術系職種の一部ではその傾向が顕著なことから、任命権者と連携して採用説明会や学校訪問などの募集活動の充実・強化に取り組む必要がある。あわせて、採用試験実施方法についての研究・分析を行い、絶えずその改善に向けた検討を行うことが必要である。

一方、人材育成については、OJTや研修所研修を効果的に実施する等、職員の職責、キャリア形成に応じ、中長期的な視点に立ち、計画的に職員の意識改革と資質の向上に努める必要がある。

なお、公務員の不祥事は、公務に対する信頼を大きく失墜させることから、あらゆる機会を通じて職員の使命感、倫理観の醸成を図ることが必要である。

(2) 人事評価制度

人事評価制度は、職員の資質、能力及び勤務意欲の向上を通じ、より効率的で質の高い行政組織への転換を促すものである。

知事部局における人事評価制度は、平成14年10月から試行してきたところであるが、平成24年度から本格実施の運びとなった。

教育委員会における人事評価制度は、平成18年度から全職員を対象に試行され、事務職員（市町村立学校等を除く。）については、平成24年度から本格実施の運びとなった。試行中の教職員については、これまでの取組を検証し、客観的で公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度の早期本格実施に向けて、関係者間で十分な協議を行い、課題の整理など検討を促進する必要がある。

(3) 女性職員の採用・登用

男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の採用・登用の拡大を図っていくことは引き続き重要な課題であり、女性職員の職域の拡大、管理職への登用とともに、女性職員と男性職員が共に働きやすい職場環境づくりに引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

我が国の活力と成長力を高め、ひいては、持続可能な社会を実現するためにも、個人の価値観やライフスタイルの多様化に対応した健康で豊かな生活ができるよう、国を挙げて仕事と生活の両立を図るための取組がなされている。本県においても、これまで各種の勤務制度や休暇・休業制度の創設や拡充など、育児や介護を行う職員に対する支援の取組が積極的になされてきたところである。

今後においては、これらの制度を効果的に活用できる環境づくりと職員の意識改革を更に促すことが重要であり、特に、育児時間、家族休暇などの特別休暇の積極的な取得に向け、本人や周囲の理解を深めていくことが必要である。なお、男性職員の取得割合の低い育児休業の取得促進を図るため、短期間の育児休業を取得した職員の期末手当の支給割合について、国家公務員に対する取扱いに準じて措置する必要がある。

(5) 総実勤務時間の縮減

長時間の労働は、職員の心身の健康及び公務能率に影響を及ぼすおそれがあるため、総実勤務時間の縮減に努める必要があることは本委員会でも従来から繰り返し述べてきた。

職員一人当たりの平均時間外勤務時間数は、任命権者間でばらつきが見られるが、県全体としては、やや増加傾向にあり、また長時間の超過勤務が常態化している部署も見られる。

そうした実態を踏まえ、任命権者においては、時間外勤務の縮減のため、今後とも時間外勤務の事前命令の徹底や人員の適正配置をはじめ、事務事業の見直し、簡素・効率化を一層推進していく必要がある。

また、管理監督者においては、時間外勤務の縮減は自らの重要な職責のひとつであるとの認識を持ち、職員の時間外勤務実態の把握だけでな

くその要因の把握にも努め、特に、特定者に業務の負担が集中している場合は事務分掌を見直すなど、問題の解決に積極的に取り組むとともに、年次休暇等が計画的・効果的に取得できるよう、更なる職場の環境づくりに努めることが重要である。

(6) 心の健康づくり対策の推進

精神疾患により休職し、又は休暇を取得している職員数は減少傾向にあるものの、依然として多い状況にある。これは職員本人や家族だけの問題にとどまらず、公務能率の観点からも大きな問題である。

任命権者において様々なメンタルヘルス対策が実施されているところであるが、やむを得ず時間外勤務を行っている職員への健康障害防止策や職員が気軽に相談できる環境づくりなど、未然防止や早期発見・早期対応に重点を置いた取組とともに、円滑な職場復帰と再発防止のための環境を整えることがなお一層求められる。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについては、これまでも、研修等を通じた意識啓発や相談窓口の設置がなされているが、更に効果的な取組を図ることが必要である。

(7) 高齢期の雇用問題

平成25年度から公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、60歳定年の場合、年金が支給されず無収入となる期間が発生する。民間企業においては、既に、定年制の廃止、定年年齢の引上げ又は継続雇用制度の導入が義務づけられるなど様々な高齢者雇用施策が講じられている。

この度の人事院の意見の申出においては、平成25年度から平成37年度にかけて定年を65歳まで段階的に引き上げること、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割に設定、本府省の局長等の管理職への役職定年制の導入、短時間勤務制の導入など多様な働き方の実現等が示されている。

公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、本県としても、こうした国の動向を注視するとともに、定年延長に伴う諸課題について更に検討を進める必要がある。

(8) その他

本年6月、国会に、非現業国家公務員に協約締結権を付与すること等を定めた「国家公務員の労働関係に関する法律案」をはじめとする国家公務員制度改革関連4法案が提出された。国家公務員の労働基本権の在り方については、地方公務員にも大きな影響を及ぼすものであり、今後の国の動向を十分注視する必要がある。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させるもの（民間準拠）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。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与は、民間企業とは異なり、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その時々々の経済・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であり、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

こうした民間準拠により職員給与を決定する仕組みを通じて、真摯に職務に精励している職員に適切な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営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と役割に深い理解を示され、この勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、特例条例による給与の減額措置については、期間を限定されて行われているものであるが、結果的に相当長期間に及ぶ措置となっていること、また、平成21年度から更に厳しい減額措置が行われたことから、職員の士気の低下や生活に及ぼす影響が強く懸念されるばかりでなく、優秀な人材の確保・育成に支障が生じることなどにも憂慮しているところである。

こうした給与の減額措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則とは異なるものであり、本委員会としては、諸事情が整い次第、早期に給与勧

告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを改めて強く期待するものである。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場長の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
係 長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し、直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
主 任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
職務の級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	係 長		
5級	副参事		主 任	係 員
4級	主幹	主 任		
3級	主任		係 員	
2級	主事 技師	係 員		
1級				