

人 委 第 730 号

平成21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、あわせて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

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（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りの民間の給与、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21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16,140人であり、その平均年齢は44.2歳、性別構成比は男性64.5%、女性35.5%、学歴別構成比は大学卒82.3%、短大卒4.5%、高校卒13.1%、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者の数は4,428人であり、その平均年齢は43.7歳、性別構成比は男性77.1%、女性22.9%、学歴別構成比は大学卒69.1%、短大卒5.0%、高校卒26.0%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、海事職、公安職、教育職の6職種8給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用者の本年4月における平均給与月額は386,890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410,977円となっている。

（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354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21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種の者5,308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21.1%、高校卒で10.0%となっており、初任給の平均額は、大学卒で180,683円、高校卒で151,136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11.1%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は28.9%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、65.7%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21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は56.2%となっている。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制（31.3%）、一時帰休・休業（25.0%）、採用の停止・抑制（22.7%）の順になっている。

さらに、別表第4に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員について7.4%、管理職（課長級）について18.7%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について10.8%、管理職について8.4%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5に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均808円(0.21%)上回っている。

また、民間における家族手当及び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6に示すとおり、所定内給与月額 4.13 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(4.50月)を下回っている。

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0.1%の下落、大分市では0.6%の上昇となっている。

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143,340円、174,860円、206,380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等の概要

人事院は、本年8月11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、あわせて給与等の改定について勧告した。

また、人事院は、同日、国会及び内閣に対し、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

それらの概要は、別記のとおりである。

6 給与の改定

職員の給与決定に係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、国内景気の急速な悪化の影響を受けて厳しいものとなっている。

このような状況の中、民間事業所においては、ベースアップの中止や定期昇給の停止、賃金カット等の給与抑制措置が多数とられたことなどが判明し、その結果、職員の月例給与が民間給与を808円(0.21%)上回っていることが認められた。また、特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合が職員の年間支給月数を0.37月分下回ることとなった。

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よう勧告しており、他の都道府県においても、人事院勧告に準じた勧告を行うことが考えられる。

これらの諸情勢を総合的に勘案すれば、本年の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。

ア 給料表

現行の行政職給料表等(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。

なお、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項の規定又は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 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。

なお、本年度については、6月期における期末手当及び勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を支給しないこととするとともに、引下げ月数(0.35月分)から当該凍結分に相当する月数(0.2月分)を減じた月数(0.15月分)を、12月期の期末手当及び勤勉手当から差し引くこととする。

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、人事院勧告の趣旨を踏まえ、引下げ改定が行われる給料月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(△0.22%)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。

次に、自宅に係る住居手当については、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、国における新たな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。

獣医師については、食の安全確保等において重要な役割を担っており、優秀な人材の確保が課題となっていることから、その処遇について他の都道府県の動向等に留意しながら、検討する必要がある。

地域手当については、国家公務員の給与構造改革に準じて、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間は暫定的な支給割合によって段階的に実施することとされているが、平成22年度においては職員の給与に関する条例に規定する本来の支給割合となる。

教員の給与については、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)等を受けてとりまとめられた、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)」において、特殊教育関係者に支給される給料の調整額、義務教育等教員特別手当及びへき地手当に係る算定基準の見直し等について検討する必要がある旨の提言がなされている。

国においてはこれらを踏まえ、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) 公務員倫理の保持

県民中心の県政を推進するうえでは、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、私事も含め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。そのため、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ところである。

職員の不祥事は、公務一般に対する県民の信頼を損ない、県政運営の全般にわたって重大な影響を与えるものである。昨年、教員採用選考に端を発した一連の不祥事が県民の信頼を著しく損なう事態を招いたことから、職員が一丸となって県民の信頼回復に向けて努力している中にもかかわらず、一部の職員とはいえ交通事故や性犯罪など公務員としての自覚を欠いた行為が相次いで発生していることは、極めて憂慮すべき事態である。

職員は、一人ひとりが、現下の公務をめぐる極めて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、期待にこたえていくことが肝要である。

また、任命権者においては、再発防止対策を講ずるとともに、職場での指導や研修などを通じて職員への法令遵守意識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。

(2) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

国においては、本年4月から新たな人事評価制度が導入され、人事評価の結果を任免、給与、人材育成に活用する仕組みが整備されたところである。また、昨年成立した国家公務員制度改革基本法に基づき、国家公務員制度について抜本的改革に向けた議論が進められている。

地方公務員についても、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。

また、能力・実績に基づく人事管理を進めていくためには、その土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を整備することが不可欠である。本県では、知事部局において、平成19年度から試行導入されている目標管理による業績評価制度の対象者を、本年度は課長級まで拡大したほか、教育委員会においては、平成18年度から教職員について目標管理と能力・業績評価からなる教職員評価システムを実施していたが、本年10月からは、新しい教職員人事評価システムの試行がなされているところである。

今後とも、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、評価に伴う苦情等に適切に対応するシステム等とあわせてさらに取組を進めていく必要がある。

(3) 多様な人材の確保・育成

本年3月に策定された「中期行財政運営ビジョン」において、長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」のさらなる推進と、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が必要であるとしている。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、職員定数の削減等を進めるためには、公務員としての高い能力や優れた資質を有する人材の確保が求められる。また、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、人材確保は重要な課題となっている。

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。国においては、国家公務員制度改革基本法において、多様かつ優秀な人材を登用するため、現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直すとしており、人事院は、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向けて見直しの検討を進めているところである。このような国の動向も注視しながら、今後とも優れた資質・能力を持った人材の確保に向けた検討を進めていくこととする。

また、職員一人ひとりが「中期行財政運営ビジョン」の着実な実行に向け、新しい課題に果敢に挑戦していくためには、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。このため、知事部局においては、平成19年に策定した「新大分県人材育成方針」に基づき、昨年9月に、各部局において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を策定し、本年3月には、職員一人ひとりが人材育成の担当者として職場研修（OJT）の充実に取り組む環境づくりを進めるため「大分県職場研修（OJT）支援マニュアル」を作成するなど各種の取組を進めているところである。各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員研修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。

(4) 女性職員の育成・登用

職員定数の削減が進む中で、職員全体に占める女性職員の割合は増加しており、男女共同参画の推進とともに、その能力を発揮し、活躍していくことが求められている。

知事部局においては、昨年8月に、先輩女性職員が指導・助言を行うメンター制度が導入され、また、12月には「大分県女性職員キャリア形成指針」を策定し、女性職員についても意欲・能力の向上に資する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ところである。

今後とも引き続き職域の拡大など、意欲と能力のある女性職員の登用を進めていくことが必要である。

(5) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減については、これまでも本県においては、各任命権者や所属などで様々な取組が行われているところであるが、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、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図ることを目的とする労働基準法の一部を改正する法律が平成22年4月1日に施行されることを踏まえ、人事院は、超過勤務手当の支給割合の引上げや代替休の新設等について勧告したところである。地方公務員には原則として労働基準法が適用されることから、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、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、これまで以上に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時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

また、教育委員会においては、昨年5月に「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」を設置し、具体的な軽減策について検討を行っており、本年2月には「学校現場の負担軽減ハンドブック」を策定したところである。今後とも学校現場の実態に即した効果的な改善策を実施する必要がある。

さらに、年次有給休暇についても、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 職業生活と家庭生活の両立支援

「中期行財政運営ビジョン」において、本県は「子育て満足度日本一」を指すとしており、仕事と子育てを両立できるよう、特に男性の働き方やライフスタイルの抜本的な見直しに向けた機運を高めるとしている。育児を行う職員については、これまでも、育児休業や部分休業制度、育児のための短時間勤務制度など仕事と育児の両立支援に係る制度が整備されてきた。

こうした中、本年6月に育児休業等に関する措置の拡充等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正が行われ、これを受けて、人事院は、別記のとおり国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行い、あわせて育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期の休暇の制度の導入等について措置するとしたところである。本県においても、関係法令の改正や他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討を行う必要がある。

また、本年度は、平成17年3月に策定した大分県特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」の最終年度である。数値目標の達成に向けてより一層取組を進めていくとともに、新たな行動計画の策定に当たっては、上記の育児休業制度等の改正内容を踏まえ、職員によるこれらの制度の活用が促進されるような環境づくりを進めていくことが重要である。

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な条件である。これまでも各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講じら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、精神疾患を理由とした休職者が増加傾向にあることから、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。

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、任命権者においては、これらのことが効果的に行われるよう、ストレス診断システムの活用などの取組を計画的に実施していく必要がある。

また、近年、社会問題ともなっているパワー・ハラスメントは、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。

(6) 高齢期の雇用問題及び労働基本権問題

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伴い、いわゆる無年金期間が発生することから、国においては、国家公務員制度改革基本法において、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旨が規定されている。

これについて人事院は、本年7月の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」最終報告を踏まえ、公的年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であり、その条件を整えるため、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや、組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策などの諸課題について早急に検討を進め、平成22年中にも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。

定年延長は、採用から退職までの公務員の人事管理の総合的な見直しが必要とされる問題であることに留意し、今後とも、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、本県の実情を踏まえ、調査・研究していく必要がある。

また、労働基本権の在り方について、国家公務員制度改革基本法では、国家公務員における「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するもの」とし、地方公務員についても、これらの措置に併せ、「これと整合性をもって、検討する」こととされており、現在、様々な議論が行われているところである。

人事院は、労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響を与える問題であることから、現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要としている。

これらの検討結果は、本県職員の人事・給与制度にも大きな影響を及ぼすことから、今後の議論の行方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、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、長期的視点からみると、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	11.1	28.9	—	60.0
課 長 級	11.5	20.1	—	68.4

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	80.7	65.7	9.7	20.1	36.0	15.0	19.3
課 長 級	65.8	50.5	9.1	14.5	26.9	15.3	34.2

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	22.7
転 籍 出 向	6.3
希 望 退 職 者 の 募 集	7.6
正 社 員 の 解 雇	3.5
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	4.1
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	2.2
非 正 規 社 員 の 契 約 更 新 の 中 止 ・ 解 雇	21.0
残 業 の 規 制	31.3
一 時 帰 休 ・ 休 業	25.0
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	9.6
賃 金 カ ッ ト	19.3
計	56.2

(注) 1 平成21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。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している事業所の割合は、36.4%である。

別表第4 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均減額率
係 員		7.4	10.8
課 長 級		18.7	8.4

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

別表第5 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
392,407円	393,215円	△808円 (△0.21%)

(注) 1 大分県の一般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レ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)	324,783 円
	上 半 期 (A 2)	325,438
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	719,892 円
	上 半 期 (B 2)	621,035
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.22 月分
	上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	1.91
	年 間	4.13 月分

(注) 下半期とは平成20年8月から平成21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、4.50月である。

人事院の報告及び勧告等の概要

【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△15.4万円（△2.4%）、平成15年の平均△16.5万円（△2.6%）に次ぐ大幅な引下げ

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.22%）を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分）
- ③ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

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

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

11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を実施調査（完了率87.8%）

<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、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 △863円 △0.22% [行政職(-)…現行給与 391,770円 平均年齢 41.5歳]
(俸給 △596円 住居手当 △209円 はね返し分(注) △58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 4.17月（公務の支給月数 4.50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）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(-)を除き、すべての俸給月額について引下げ

- ① 行政職俸給表(-) 基本的に同率の引下げ（平均改定率△0.2%）とするが、初任給を中心に若年層（1級～3級の一部）は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ
- ② 指定職俸給表 行政職俸給表(-)の管理職層の引下げ率（△0.3%）を踏まえた引下げ
- ③ その他の俸給表 行政職俸給表(-)との均衡を基本に引下げ（医療職俸給表(-)等を除く）

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率（〔実施時期等〕参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円）を廃止

(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

(35,300円→35,200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 4.5月分→4.15月分
（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期
21年度 期末手当 勤勉手当	1.25月（支給済み） 0.7 月（支給済み）	1.5月（現行1.6 月） 0.7月（現行0.75月）
22年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.25月 0.7 月	1.5月 0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

〔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（ $\Delta 0.24\%$ ）（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（俸給月額引下げ改定のあった者に限る）
（注）行政職(-)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額合計額で除して得た率

＜超過勤務手当等＞ 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

〔実施時期〕 平成22年4月1日

III 給与構造改革

- ・給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、IVの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

IV 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・公務能率を確保しながら65歳まで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
- ・その条件を整えるため、「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）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率

を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要

・準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

(1) 給与制度の見直し

民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し

(2) 組織活力を維持するための施策

役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討

(3) その他の措置

特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

I 公務員制度改革に関する基本認識

(1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

(2) 政官関係と公務員の役割

政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

II 主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職試験には院卒者試験も創設
- 各試験の枠組みを提示
- ・平成24年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の
視点

- 中立・公正な試験の構築
- 人材確保に資する魅力ある試験
- キャリア・システム見直しの契機
- 新たな人材供給源に対応
- 論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養。このため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか、職員の実力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり、関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適性支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減

の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

【国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出】

我が国が直面している急速な少子化に対応するためには、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

人事院は、このような観点から、配偶者が育児休業をしている職員について育児休業等を行うことができるようにすること及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に当該子について再度の育児休業を行うことができるようにすることが適当と認めるので、下記要綱により国家公務員の育児休業等に関する法律を改正されるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出ます。

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正の要綱

第1 育児休業を行うことができない職員の範囲の見直し

配偶者が国家公務員の育児休業等に関する法律（育児休業法）により育児休業をしている職員について、育児休業を行うことができるようにすること。

第2 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇の期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子について最初の育児休業をした場合は、人事院規則で定める特別の事情がない場合であっても当該子について再度の育児休業を行うことができるものとする。

第3 育児短時間勤務を行うことができない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児短時間勤務を行うことができるようにすること。

第4 育児時間の承認を請求することができない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児時間の承認を請求することができるようにすること。

第5 実施時期

この改正は、この改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施すること。