

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成20年10月

和歌山県人事委員会



和人委第183号

平成20年10月10日

和歌山県議会議長 大 沢 広太郎 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20年職員給与等実態調査」の結果によれば、平成20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、15,568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、3,955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44.4歳、行政職給料表適用職員については42.7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74.1%、短大卒12.1%、高校卒13.6%、中学卒0.2%となっている。

また、職員の性別人員構成は、男性63.5%、女性36.5%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406,629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380,370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については410,816円、行政職給料表適用職員については384,515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246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20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4,500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、所定労働時間の状況等についても、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22.3%（昨年22.1%）、高校卒で16.9%（同19.1%）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192,572円（昨年192,875円）、高校卒で159,377円（同155,683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41.1%（昨年26.9%）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7.2%（同11.3%）、ベースダウンを実施し

た事業所の割合は1.3%（同1.0%）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70.7%（昨年69.9%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合が20.7%（同25.9%）と昨年に比べて減少している。

（別表第1、別表第2）

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20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は12.5%となっており、昨年（13.0%）に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転（6.4%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（3.6%）の順になっている。

（別表第3）

エ 所定労働時間の状況

民間企業の所定労働時間は、1日当たり7時間45分（昨年7時間46分）、1週間当たり38時間56分（同39時間11分）となっており、昨年に比べていずれも短くなっている。

（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、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均にして4,354円（1.14%）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209円（0.05%）下回ることになる。（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

の特別給の年間支給割合は、平均所定内給与月額 4.51 月分となっており、職員（特定幹部職員を除く。）の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数（ 4.50 月）と概ね均衡している。（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 0.8% 、和歌山市で 1.2% の上昇となっている。この間、食料費やエネルギー費の上昇がみられた。

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 $187,597$ 円、 $210,926$ 円及び $234,255$ 円となった。

（参考資料第23表、参考資料第24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、国家公務員の給与及び勤務時間について、8月11日、国会及び内閣に対し、

- (1) 民間給与との較差（ 0.04% ）が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- (2) 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- (3) 給与構造改革の着実な実施の一環として本府省業務調整手当を新設
- (4) 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定

などを内容とする報告及び勧告を行った。

また、公務員制度改革に関する基本認識を示すとともに、公務員人事管理に関して、(1) 人材の確保・育成、(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進、(3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備、(4) 退職管理 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、民間の給与を下回る（209円、0.05%）こととなった。

本委員会としては、以下の事情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。

ア 給料表については、本年の公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。

イ 諸手当については、民間の各手当の支給状況を踏まえると、改定する特段の必要性は認められないこと。

ウ 人事院が、本年4月の官民較差（136円、0.04%）に基づく給与改定を見送ったこと。

期末・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合が4.51月であり、職員（特定幹部職員を除く。）の年間支給月数（4.50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。

特定幹部職員については、昨年、勤勉手当の改定が見送られ、期末・勤勉手当の年間支給月数は4.45月となっている。本年の民間の特別給の支給割合や一般の職員との均衡を考慮すれば、特定幹部職員の勤勉手当の支給月数については、0.05月分引き上げることが適当である。

また、5号給以上の給料月額を受ける第1号任期付研究員及び5号給以上の給料月額を受ける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。

病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題となっている中、勤務医を確保するためには、とりわけ適切な給与水準の確保が必要とされており、人事院勧告において、医師の初任給調整手当の最高支給限度額を10万4千円引き上げる勧告が行われたところである。本県においても、医師の確保は喫緊の課題であり、このため、本年4月から暫定的に初任給調整手当額を引き上げる措置を講じているが、その最高支給限度額については、人事院勧告の改定内容を下回る内容であり、また、初任給調整手当については、従来から国に準じて改定されている経緯を考慮し、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と考えらる。

なお、当該改定については、人事院勧告と同様に平成21年4月1日から実施することが適当である。

単身赴任手当については、人事院勧告において、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討するとされており、その動向を注視する必要がある。

なお、教員の給与については、現在、国において見直しが進められているところであるが、本委員会においては、引き続き国の見直し状況や本県教育委員会における検討状況及び他の都道府県の動向を注視していくこととする。

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、職員の士気や生活に及ぼす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) 勤務時間の短縮

人事院は、平成16年から本年まで実施した職種別民間給与実態調査等の結果、民間企業の所定労働時間の平均が1日7時間44分、1週38時間48分であり、職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着したこと

や仕事と家庭の調和への寄与の観点等から、職員の1日当たりの勤務時間を7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定する旨の勧告を行ったところである。

また、本委員会が平成16年及び平成18年から本年まで実施した職種別民間給与実態調査の結果によると、県内民間企業の所定労働時間の平均が1日7時間45分、1週39時間1分で職員の勤務時間と比較して1日15分、1週1時間程度短くなっている。(別表第4)

これらの調査結果によれば、本県の民間企業の1日当たりの所定労働時間については国と同程度、1週間当たりの所定労働時間については国よりやや長いものとなっている。

地方公務員法第24条第5項は、職員の勤務時間の決定に当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない旨定めており、本県の職員の勤務時間については、これまでも国や他の都道府県との間に権衡を失しないように考慮されて改定されてきたところである。

このため、勤務時間の改定に係る国や他の都道府県の動向を注視しつつ、本県の勤務時間の短縮について検討を進めていく必要がある。

なお、検討に当たっては、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないよう十分注意する必要がある。

(3) 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

景気にやや減退感があるものの、団塊の世代の大量退職等を背景として、民間企業等における採用意欲は高いと考えられ、引き続き有為の人材の確保は、重要な課題である。

今年度の職員採用I種試験(大学卒業程度)においては、昨年の受験年齢制限緩和の効果もあり、社会人経験等を有する幅広い人材の確保を図ることができたところである。

また、I種試験の一般行政職については、今年度の1次試験（筆記試験）の合格者枠を拡大し、面接等の人物試験を主体とした2次試験をより重視する方法に改めたところである。

今後も、高い資質と能力を持った人材を確保するため、更に効果的な採用試験の実施方法について、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、より多くの志望者を確保することを目的として、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しているところであるが、更に内容を充実させ、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、本年4月、国において「女性の参画加速プログラム」が策定され、各地方公共団体にも示されたところである。

女性職員の登用に当たっては、仕事と生活の調和の実現、能力開発や能力発揮に対する支援の充実、職員の意識改革等が課題として挙げられるところであり、同プログラムを参考としつつ、女性職員の登用の拡大に向けた取組を進めていくことが適当である。

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、今後も必要に応じ、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必要である。

また、以前から言及してきたように、評価制度は職員の育成を図るための有効な手段であることを改めて認識し、職員の能力向上に努め、ひいては組織の力を高めていくことが適当である。

なお、評価制度の公平性・公正性を高める観点から、苦情に対する適切な対応が求められるところであり、各任命権者において必要な措置を図っていくことも重要である。

エ 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

(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、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、依然として長時間勤務の実態が見受けられる。今後も、勤務時間終了後の早期退庁の奨励、業務処理体制の見直し、職員の意識改革等の具体的な取組を着実に実施し、超過勤務の縮減に努める必要がある。

また、年次有給休暇の取得は、職員の健康の保持増進やゆとりある生活実現のために重要である。このため、各任命権者においては、連続休暇の取得の促進等様々な取組がなされているところであるが、今後とも、計画的な取得のため、各職場において進行管理を着実に実施するなど、年次有給休暇の取得の促進に積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 両立支援の推進

職業生活と家庭生活の調和を図りながら働くことができる勤務環境の整備を図る上で、育児や介護について責任を有する職員を支援することが重要な課題となっている。このため、職員のニーズに合わせて、育児休業制度、育児短時間勤務制度や介護休暇制度が活用されるよう、制度の十分な周知に努めるなど、積極的な取組が必要である。とりわけ、男性職員の育児休業取得率が低迷しているため、男性職員への制度の周知等の取組をより一層進める必要がある。

(5) 心の健康づくりの推進

本県では、近年、心の疾病による長期病休者が増加傾向にあり、職員の心の健康づくりが重要な課題となっている。各任命権者においては、カウンセラーによるメンタルヘルス相談の実施や管理監督者に対するメンタルヘルス講座の開催等様々な取組が行われているが、今後もこれらの取組を継続的に実施するとともに、職員の円滑な職場復帰のための支援策の充実に努める必要がある。

オ 退職管理

本年人事院勧告において、国家公務員の定年年齢について、現在の60歳から65歳までの段階的延長の検討を進める旨言及されたところである。

本県においては再任用制度が導入され、職員が高齢期の生活に不安を覚えることのないよう環境整備が図られているところであるが、国家公務員の定年延長により、地方公務員にも同様の措置がとられるとともに、現行再任用制度との整合性についても検討が加えられると想定されることから、こうした定年延長の動向を注視していくこととする。

(4) おわりに

職員の給与、勤務時間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	41.1	7.2	1.3
課 長 級	29.8	12.1	1.5	56.6

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	70.7	70.7	20.7	8.6	41.4	—	29.3
課 長 級	58.8	58.8	16.3	5.2	37.3	—	41.2

(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3 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	0.6
部門の整理・部門間の配転	6.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.6
転籍出向	3.2
一時帰休・休業	—
残業の規制	0.6
希望退職者の募集	2.8
正社員の解雇	—
賃金カット	—
雇用調整を実施した事業所割合	12.5

(注) 平成20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4 民間企業の所定労働時間の推移

	1日当たりの所定労働時間	1週間当たりの所定労働時間
平成16年	7 : 44 時間 : 分	38 : 49 時間 : 分
平成18年	7 : 47	39 : 11
平成19年	7 : 46	39 : 11
平成20年	7 : 45	38 : 56
平均	7 : 45	39 : 01

(注) 平成17年は、所定労働時間の調査を実施していない。

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	384,724 円	380,370 円	4,354 円 (1.14%)
		384,515 円	209 円 (0.05%)

(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20年	平成19年
給 料	342,772 円	348,645 円
	346,917	352,863
扶 養 手 当	13,204	12,943
地 域 手 当	9,983	9,858
住 居 手 当	4,817	4,859
管 理 職 手 当	9,008	9,113
そ の 他	586	604
合 計	380,370 384,515	386,022 390,240

- (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 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A ₁)	353,411 円
	上半期(A ₂)	355,559 円
特別給の支給額	下半期(B ₁)	807,480 円
	上半期(B ₂)	792,727 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)	2.23 月分
年 間 計		4.51 月分

- (注) 1 下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは平成20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。

別記

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告の概要

○給与勧告

I 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

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11,000民間事業所の約44万人の個人別給与を实地調査（完了率89.0%）

〈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 136円 0.04%

〔行政職（一）…現行給与387,506円 平均年齢41.1歳〕

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わない

・医師の給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定（年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ）

〈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 公務の支給月数（4.50月）とおおむね均衡

2 その他の課題

(1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討

借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討

(2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討

(3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定

非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表(一)適用職員の手当額
 - 課長補佐・・・現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額
 - 係長以下・・・各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあっては、100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあっては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

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21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

○ 勤務時間に関する勧告

(これまでの経緯)

職員の勤務時間は、現在1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要

- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる
- ・ 平成21年4月1日から実施

○ 公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取組

I 公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

- 第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務
 - ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手
- 第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築
 - ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討
- 第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進
 - ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
 - ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及
- 第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成

- (1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要

- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
- ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用

(2) 幹部要員の確保・育成

- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
- ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要
 - 課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、Ⅱ・Ⅲ種等採用職員の一層の登用推進

(3) 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

- ## (4) その他
- 女性の採用・登用の拡大。昨年为国公法改正を踏まえた任免規則の整備。分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

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

(1) 初任給調整手当について

医療職給料表(1)の適用を受ける職員に対する支給月額を410,900円とすること。

(2) 特定幹部職員の勤勉手当について

ア 平成20年12月に支給される特定幹部職員の勤勉手当の支給割合を0.975月分とすること。

イ 平成21年度以降については、6月及び12月に支給される特定幹部職員の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.95月分とすること。

(3) 5号給以上の給料月額を受ける第1号任期付研究員及び5号給以上の給料月額を受ける特定任期付職員の期末手当について

5号給以上の給料月額を受ける第1号任期付研究員及び5号給以上の給料月額を受ける特定任期付職員の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21年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のア及び(3)については平成20年12月1日から実施すること。