

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成25年10月

和歌山県人事委員会



和人委第150号

平成25年10月17日

和歌山県議会議長 山田正彦様
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25年職員給与等実態調査」の結果によれば、平成25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、14,850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、3,834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43.4歳、行政職給料表適用職員については42.4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78.1%、短大卒10.0%、高校卒11.9%、中学卒0.0%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

本年4月の職員給与は、職員の給与に関する条例等の特例措置により管理職手当受給職員の給料月額を2%減額する措置が講じられているため、減額後の

実際の給与支給額と減額前の給与額の双方を把握した。

その結果、減額後の全職員の平均給与月額が388,037円、行政職給料表適用職員は371,440円となっており、昨年と比較すると、それぞれ、2,855円、1,152円減少している。

これに対し、減額前の全職員の平均給与月額は388,984円、行政職給料表適用職員は372,693円となっており、昨年と比較すると、それぞれ、2,855円、1,172円減少している。

なお、本年7月から、国の給与減額支給措置の要請に伴う地方交付税の減額相当額の人件費を削減するため、職員の給料等の臨時特例に関する条例により、職員の給料月額を役職段階に応じ最大9.77%減額する措置が講じられている。そのため、本年7月における減額後の実際の給与支給額も把握した。

その結果、全職員の平均給与月額は368,475円、行政職給料表適用職員は348,346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（調査対象事業所）250のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した133の事業所について「平成25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5,200人について、本年4月分としてそれぞれの従業員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。

なお、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、これまで調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。この影響もあり、昨年と比較すると、調査対象事業所は11増加し、調査対象事業所から抽出した事業所は13増加している。

抽出した133事業所から調査時に調査対象外であることが判明した9事業所を除いた124事業所のうち、約9割（88.7%）の110事業所について、調査を完了した。

(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25.3%）、高校卒で25.8%（同16.8%）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200,997円（昨年203,058円）、高校卒で156,665円（同159,178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14.6%（昨年9.8%）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10.8%（同20.4%）、ベースダウンを実施した事業所は0.6%（同1.1%）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77.4%（昨年79.8%）で、そのうち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19.7%（同26.8%）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みると、住宅手当を支給する事業所の割合は41.2%となっており、昨年（44.9%）と比べて減少している。

自宅居住者に対する住宅手当については、手当を支給する事業所の割合は35.0%で、昨年（38.6%）と比べて減少している。（別表第3）

エ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況をみると、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.4%となっており、昨年（24.9%）に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制が最も多く、6.1%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

前記の「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類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式による比較を行った。

その結果、職員の給与に関する条例の特例措置により減額された職員の給与は、1人当たり平均にして民間の給与を834円（0.23%）下回っていた。

また、本年4月の特例措置による減額がないものとした職員の給与は、民間の給与を419円（0.11%）上回っていた。（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3.95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）と均衡している。

（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は0.7%、和歌山市では0.8%の下落となっている。（参考資料第26表）

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125,294円、148,155円及び170,993円となった。

（参考資料第25表）

5 国家公務員の給与等に関する報告等

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国家公務員制度改

革等に関する報告を国会及び内閣に対し行った。報告の主な内容は次のとおりである。

(1) 国家公務員の給与等に関する報告

- ア 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(0.02%)に基づく月例給の改定なし
- イ 期末・勤勉手当の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
- ウ 給与制度の総合的見直し

(2) 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 人事行政上の諸課題への取組

また、人事院は、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

なお、これらの報告及び意見の申出の概要は、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。

給与の改定は、職員と民間従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を比較し、均衡させることを基本として実施してきている。

なお、本年4月の職員給与は、職員の給与に関する条例の特例措置により管理職手当受給職員の給料月額を2%減額する措置が講じられている。

この減額措置が特例的な措置であることを考慮し、民間の給与と比較する職員給与は、減額措置がないものとした給与を用いた。

その結果、本年4月の職員の給与が、民間の給与を419円(0.11%)上回る事となったので、本委員会としては、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。

給料表の改定は、これまで人事院勧告で示された俸給表に準じてきたところ

であり、本年は、俸給表の改定が人事院において行われず、また、公民較差も小さいため、給料表の改定を見送ることとする。

なお、公民較差を解消するための改定としては、本委員会が平成22年の報告において、自宅に係る住居手当の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たことを踏まえ、自宅に係る住居手当の引下げを行うこととする。

自宅に係る住居手当については、国が平成21年度に廃止し、他の都道府県でも廃止した団体は、平成24年4月時点では29団体であったが、平成25年4月現在では45団体となっており、均衡の原則に基づき、平成26年4月1日から制度を廃止することとする。

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3.95月であり、職員の年間支給月数（3.95月）と均衡していることから、本年は、改定を行わないこととする。

なお、本年の自宅に係る住居手当の引下げは、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、遡及することなく施行日からの適用とする。また、同条例の施行日については、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、公布の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）とする。

本来、公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることから、遡及改定を行わない場合であっても、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、4月から改定の実施の前日までの期間に係る較差相当分を解消する所要の調整措置を講じることが必要である。

しかし、本年度の職員の給与は、4月から6月末までは、職員の給与に関する条例等の特例措置により管理職手当受給職員の給料月額を2%減額する措置が、7月からは、職員の給料等の臨時特例に関する条例により職員の給料月額を役職段階に応じ最大9.77%減額する措置が講じられており、民間給与を現に大きく下回っているため、調整措置を講じる状況にはないと判断する。

(2) 給与に関するその他の事項

ア 給与構造改革に伴う給料の経過措置額

本委員会は、平成23年に、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、平成24年2月に成立した給与改定・臨時特例法において、平成23年の人事院勧告を受けた改定として、経過措置額を平成26年3月末に廃止することとした。

なお、国は、給与構造改革における昇給抑制の回復措置として、経過措置額の新陳代謝により生じた原資及び廃止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よう再度求める。

イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、本年の「職員の給与等に関する報告」において、平成18年度からの給与構造改革以後も社会経済情勢は急激に変化を続けており、国家公務員給与について、①民間の組織形態の変化への対応、②地域間の給与配分の在り方、③世代間の給与配分の在り方、④職務や勤務実績に応じた給与といった課題が生じているため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的見直しを行い、国の給与減額支給措置終了後に実施できるよう準備を進めることとしている。

今回、人事院が表明した給与制度の総合的な見直しは、本県の給与制度にも大きく影響を及ぼすことが考えられることから、人事院における見直しの動向を十分に注視していくこととする。

ウ 本県の給与減額支給措置

職員の給与は、本来、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、措置されるべきものである。

しかし、本年6月末まで実施されていた、管理職手当受給職員に対する減

額措置及び7月から実施されている、全職員に対する減額措置は、この趣旨と異なるものである。

中でも、管理職手当受給職員に対する減額措置は、本県の財政状況を考慮した特例的な措置として平成13年度から実施され、その期間は実に12年の長きにわたっており、特例措置とは言い難い状況にある。この措置を継続することとなれば、職員の適正な処遇を確保する観点から、減額後の実際の職員給与による公民比較を基に、給与改定を行うことを検討せざるを得ないと考える。

本委員会としては、現在の減額措置が終了する平成26年4月以降は、地方公務員法を遵守し、給与勧告に基づく給与水準が確保されるよう強く求める。

(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

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・複雑化する県政の諸課題の解決に向け、的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、国及び他の都道府県の動向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・配布並びにポスターの掲示や、ホームページ・メールマガジンの配信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引き続き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り、組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要がある。

また、人事評価制度を円滑に機能させるためには、評価者が、面談や日常の勤務での指導・助言等により被評価者と意思疎通を図り、業務改善や公務能率の向上、人材育成につなげていくという評価制度本来の目的を十分共有する必要がある。

今後とも、国家公務員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を定着させていく必要がある。

エ 雇用と年金の接続

国においては、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員については再任用することと本年3月に閣議決定されたところである。

一方、地方公務員については、閣議決定の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずるよう、総務副大臣から要請があったところである。

本県においても、再任用の円滑な実施や、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等に努めることが必要であるため、今後とも、再任用の実施状況を検証し、引き続き検討していく必要がある。

オ 再任用職員の給与

人事院は、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、再雇用における公的年金の一部受給者と非受給者の給与水準に差がない事業所が多いことを報

告しており、本県においても、同様の結果となっている。

また、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて、人事院は、「平成26年職種別民間給与実態調査」において再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、必要な検討を進めることとしている。本委員会でも人事院等と共同して調査を行い、再任用職員の給与水準等を検討する。

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、「ノー残業デー」の実施や所属ごとに日を設定して行う「所属ノー残業デー」の推進など、様々な方策を講じ、その徹底が図られているところであり、平成24年度には、その取組により、着実に実績を上げている任命権者もある。今後、更なる縮減に取り組んでいく必要がある。

一方、管理職員にあつては、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おり、平成24年度には、その取組により実績を上げている任命権者もある。今後、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。

(4) 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、平成23年度から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し、さらに、平成25年度からはワーク・ライフ・バランスの実現に資するため、夏季休暇の日数の拡充を図るなど、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推進しているところである。

しかしながら、男性職員の育児休業の取得者数は、依然として、極めて低い状況にある。各任命権者はより一層の制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を把握し、それを踏まえて、必要な対応を行うなど、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、人事院は、配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする配偶者帯同休業制度の導入に関して立法措置を行うよう国会及び内閣に意見の申出を行ったところである。県としても、職員の継続的な勤務を促進する観点から制度の必要性を検討し、国における関係法令の制定等に適切に対応する必要がある。

(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、精神科嘱託医によるメンタルヘルス相談の実施やメンタルヘルスに関する研修会の開催、さらに、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など、様々な取組が行われているが、心の疾病による長期病休者数は、依然として多い状況にある。

各任命権者においては、今後も、根気よく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。

(4) 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。

人事委員会勧告制度は、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	14.6	10.8	0.6	74.0
課 長 級	10.5	11.1	0.7	77.7

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

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	78.2	77.4	19.7	7.1	50.6	0.8	21.8
課 長 級	65.8	64.9	18.3	6.0	40.6	0.9	34.2

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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：%)

年	項目 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
H23	46.3	35.2
H24	44.9	38.6
H25	41.2	35.0

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	6.1
転籍出向	1.2
希望退職者の募集	3.3
正社員の解雇	0.6
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	0.4
残業の規制	0.6
一時帰休・休業	3.4
ワークシェアリング	-
賃金カット	3.3
雇用調整を実施した事業所割合	14.4

(注) 1 平成25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	372,274 円	371,440 円	834 円 (0.23%)
		372,693 円	△419 円 (△0.11%)

(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。

(参考)

職種	本年7月の職員給与	本年4月の減額措置前給与 (372,693円)との差
行政職給料表関係	348,346 円	△24,347 円

(注) 本年7月の職員給与は、職員の給料等の臨時特例に関する条例による減額措置後の
実際の給与支給額

「職員の給与(B)」の内訳

給与種目	平成25年	平成24年
給料	334,258 円 335,511	335,396 円 336,669
扶養手当	12,448	12,632
地域手当	9,505	9,492
住居手当	5,799	5,528
管理職手当	8,785	8,876
その他の	645	668
合計	371,440 372,693	372,592 373,865

- (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)	336,586 円
	上半期(A ₂)	339,213 円
特別給の支給額	下半期(B ₁)	687,587 円
	上半期(B ₂)	648,737 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)	1.91 月分
	計	3.95 月分

- (注) 1 下半期とは平成24年8月から平成25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国家公務員制度改革等に関する報告並びに一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の概要

<給与等に関する報告>

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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勧告・報告を行うことは、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12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査（完了率88.6%）

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈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） 76円 0.02%
（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%

〔 行政職俸給表(一)…現行給与（減額前）405,463円 平均年齢43.1歳
（減額後）376,257円 〕

- 官民較差が極めて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であることから、月例給の改定は行わない
 - * 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

(参考) 減額後の公務の支給月数3.56月分相当

III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

○ **民間の組織形態の変化への対応** 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

○ **地域間の給与配分の在り方** 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討

* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば

○ **世代間の給与配分の在り方** 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討

○ **職務や勤務実績に応じた給与**

・ **人事評価の適切な実施と給与への反映**

人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討

・ **技能・労務関係職種の給与の在り方**

業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討

・ **諸手当の在り方** 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

* **給与構造改革における昇給抑制の回復**

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

○ **雇用と年金の確実な接続のための取組**

- ・ 職員に対する周知、希望聴取
- ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・ 再任用に関する苦情への対応
- ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

○ **再任用職員の給与**

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
- ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

<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 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 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

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。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

<一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出>

1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

2 配偶者帯同休業制度の概要

(1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者※と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 配偶者は国家公務員に限らない。

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

(4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

(5) 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

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

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、次のとおり措置をとられるよう勧告する。

1 内容

(1) 平成25年度の給与改定

自らの所有に係る住宅に居住している職員で世帯主であるものに対する手当の月額を2,200円とし、単身赴任手当を支給される職員で、その所有に係る住宅に配偶者が居住しているものに対する手当の月額を1,100円とすること。

(2) 平成26年度の制度改正

自らの所有に係る住宅に居住している職員で世帯主であるものに対する手当及び単身赴任手当を支給される職員で、その所有に係る住宅に配偶者が居住しているものに対する手当は、廃止すること。

2 実施時期

1(1)の改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

1(2)の改正は、平成26年4月1日から実施すること。