

写

熊市人委発第 140 号

平成 24 年 10 月 15 日

熊本市議会議長 津 田 征 士 郎 様

熊 本 市 長 幸 山 政 史 様

熊本市人事委員会

委 員 長 森 山 義 文

職員の給与等に関する報告について

熊本市人事委員会は、地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙のとおり報告します。

目 次

別紙 報告

1 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	1
2 民間の給与	
(1) 民間における給与改定の状況	2
(2) 民間における定期昇給の実施状況	2
(3) 民間における雇用調整の実施状況	3
3 職員給与と民間給与との比較	
(1) 公民給与の較差	4
(2) 特別給(期末・勤勉手当)	4
4 物価及び生計費	
(1) 物価指数等	5
(2) 標準生計費	5
5 人事院の報告及び勧告の概要	5
6 むすび	
(1) 給与の改定について	6
(2) 給与に係る諸課題について	6
(3) 人事管理について	7
(4) おわりに	11
別記 人事院の報告及び勧告の概要	12

参考資料

職員給与関係資料

平成24年職員給与実態調査の概要	23
第1表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数 及び性別・学歴別人員構成	24
第2表 職員の給料表別平均給与月額	26
第3表 給料表別、級別、号給別人員分布	27
第4表 給料表別、級別、年齢別人員分布	37
第5表 扶養手当の支給状況	41
第6表 住居手当の支給状況	42
第7表 通勤手当の支給状況	42
第8表 管理職手当の支給状況	43
第9表 職員の時間外勤務等の状況	43
第10表 再任用職員の給料表別・級別人員	44

民間給与関係資料

平成 24 年職種別民間給与実態調査の概要	49
第 11 表 産業別、企業規模別調査事業所数	50
第 12 表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	51
第 13 表 民間における初任給の改定状況	67
第 14 表 民間における職種別、学歴別初任給	67
第 15 表 民間における家族手当の支給状況	67
第 16 表 民間における住宅手当の支給状況	68
第 17 表 民間における昇給制度の状況	68
第 18 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	68
第 19 表 民間における賃金カット等の実施状況	68
第 20 表 民間における月 45 時間を超え 60 時間を超えない 時間外労働の割増賃金率の状況	69

標準生計費及び労働経済指標関係資料

第 21 表 費目別、世帯人員別標準生計費	73
第 22 表 労働経済指標	74

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院の勧告その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行いました。

その結果の概要は、次のとおりです。

1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年 4 月現在で「平成 24 年職員給与実態調査」を実施しました。

この調査の結果は、第 1 表（P24）から第 10 表（P44）のとおりですが、このうち、民間との給与比較対象となる一般行政職員の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりです。

（1）職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳.月)	平均経 験年数 (年.月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
2,824	42.0	20.2	76.0	24.0	63.5	7.0	29.2	0.3

（2）平均給与月額

（単位：円）

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
330,111	11,558	8,212	6,894	396	357,171

・所定外給与である時間外勤務手当等及び実費弁償の性格の強い通勤手当等を除いた給与（比較給与）です。

・その他の手当は、地域手当、単身赴任手当及び特地勤務手当です。

2 民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内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 100 事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「平成 24 年職種別民間給与実態調査」を実施しました（P 49 以下参照）。

その結果の概要は、次のとおりです。

（1）民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員 14.4%（前年 30.5%）、課長級 14.6%（前年 30.8%）と前年に比べて大幅に減少しており、その分、ベースアップを中止した事業所の割合が、係員 21.9%（前年 15.8%）、課長級 19.4%（前年 8.7%）と前年に比べて大幅に増加しています。

なお、ベースダウンを実施した事業所はありませんでした。

（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	14.4	21.9	0.0	63.7
課長級	14.6	19.4	0.0	66.0

・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ものです。

（2）民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合が、係員は 79.5%（前年 86.0%）と前年より減少する一方、課長級は 73.8%（前年 71.4%）と前年より増加しています。

定期昇給を実施した事業所において、昇給額を前年より増額した事業所の割合が、係員 12.1%（前年 24.3%）、課長級 11.1%（前年 22.7%）といずれも前年に比べて減少しており、減額した事業所の割合が、係員 13.4%（前年 6.3%）、課長級 9.9%（前年 5.3%）といずれも前年に比べて増加しています。また、変化なしとした事業所の割合が係員は 54.0%（前年 55.4%）と前年に比べて減少しており、課長級は 52.8%（前年 43.4%）と前年に比べて増加し

ています。

(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 中 止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	85.6	79.5	12.1	13.4	54.0	6.1	14.4
課長級	79.9	73.8	11.1	9.9	52.8	6.1	20.1

・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ものです。

(3) 民間における雇用調整の実施状況

本年は、何らかの雇用調整を実施した事業所の割合が26.3%（前年21.3%）となっています。

雇用調整措置内容を多い順に見ると、採用の停止・抑制が13.2%（前年11.3%）、残業の規制が5.5%（前年6.2%）となっています。

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	13.2
転籍	4.5
希望退職者の募集	2.6
正社員の解雇	2.8
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.6
残業の規制	5.5
一時帰休・休業	2.0
ワークシェアリング	1.0
賃金カット	2.0
いずれかの雇用調整を実施した事業所の割合	26.3

・平成24年1月以降の実施状況で（複数回答あり）係員に関するものです。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 公民給与の較差

本年の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、職員にあっては一般行政職の職員、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、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の給与を比較し、その較差を総合したところ、次のとおり、民間給与が職員給与を56円(0.02%)上回っていました。

民間給与	職員給与	較 差
		- (-) /
361,776円	361,720円	56円 (0.02%)

・職員の給与は、民間とデータが突合した2,694人(突合率97.8%)のものであり、民間、職員とも、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

民間事業所において、前年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額額の3.96月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(3.95月分)とおおむね均衡しています。

項 目	金 額 等	
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	317,494円
	上 半 期 (A 2)	318,234円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	635,728円
	上 半 期 (B 2)	624,014円
特別給の支給割合	下 半 期 (B 1 / A 1)	2.00月分
	上 半 期 (B 2 / A 2)	1.96月分
	年 間 計	3.96月分

・下半期：平成23年8月～平成24年1月

・上半期：平成24年2月～同年7月

4 物価及び生計費

(1) 物価指数等

総務省統計局による消費者物価指数は、本年4月において、前年4月に比べ熊本市では0.1%の増加、全国では0.4%の増加となっています（P74 第22表）。

また、同局の家計調査における全世帯の消費支出は、本年4月において、前年4月に比べ熊本市では23.1%の増加、全国でも3.2%の増加となっています。

(2) 標準生計費

本委員会が前記家計調査等を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で134,615円、2人世帯で199,288円、3人世帯で222,111円、4人世帯で244,935円、5人世帯で267,745円となっています（P73 第21表）。

5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与等について報告及び勧告を行いました。

人事院の報告及び勧告の概要は、別記（P12～P17）のとおりです。

6 むすび

本市職員の給与等の決定に関する基本的な諸条件は、以上のとおりです。

これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本委員会としては、次のとおり対応する必要があると判断しました。

(1) 給与の改定について

ア 月例給

本市の一般行政職員の月例給と市内民間事業所の従業員の月例給を比較すると、本市職員の月例給は民間事業所の従業員の月例給より 56 円 (0.02%) 下回っていますが、その較差は極めて小さく、ほぼ均衡していること、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であること、人事院の報告における国家公務員の行政職俸給表(一)の改定見送り等の諸条件を勘案し、本年は、月例給の改定を見送ることが適当であると判断します。

また、その他の職員の月例給についても、一般行政職員との均衡を考慮して、改定を見送ることが適当であると判断します。

イ 特別給(期末・勤勉手当)

市内民間事業所で支払われた特別給の年間支給割合(3.96 月)と本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(3.95 月)がおおむね均衡していることから、本年の期末・勤勉手当については、改定を見送ることが適当であると判断します。

(2) 給与に係る諸課題について

ア 昇給・昇格制度について

人事院においては、50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、55 歳を超える職員の昇給制度の改正を行うことを勧告しました。あわせて、高位の号俸から昇格した場合の昇格制度についても見直しを行うこととしています。

本市においても、人事院の報告及び勧告の内容を踏まえ、本市の高齢層の給与水準等の状況や国及び他の地方公共団体の動向を考慮しながら、高齢層の昇給・昇格制度の見直しを検討する必要があります。

イ 給与構造改革における経過措置について

平成 18 年度から実施した給与構造改革における経過措置（以下「経過措置」という。）について、国においては、本年 2 月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律において、平成 26 年 3 月末に廃止することとしています。

本市においては、高齢層の職員の給与水準の是正を図るため、他の地方公共団体の動向を注視しながら、本市の状況や影響を十分に分析し、経過措置の廃止に向け検討する必要があります。

(3) 人事管理について

ア 職員の任用について

職員の採用に当たっては、熊本市人材育成基本方針に掲げる目指すべき職員像の「市民志向」、「改革志向」及び「自立志向」を基準として、将来の市政を担う資質と意欲を持つ人材の確保に努めているところであり、2 次試験においては、より人物を重視する観点から、個別面接や集団討論における人物評価に重点を置いて実施しているところです。

国においては、本年度から新たな採用試験制度が実施されたところですが、他の地方公共団体の動向や雇用情勢等を見極めながら、より優秀な人材を確保するための方策について、今後も調査研究を重ねていく必要があります。

職員の登用については、課長級昇任試験、係長級昇任試験及び消防吏員昇任試験を行っています。係長級昇任試験については、平成 21 年度から導入されましたが、受験率は増加傾向にあるなど制度として定着しつつあります。昇任試験については、さらに透明性・公平性・納得性の高い制度の確立に向け、調査研究を進めていきます。

また、女性職員の登用については、ここ数年は登用率が上昇しており、本年度も女性職員における役付登用率が 23.8%と昨年（22.0%）を上回るなど一定の成果が見受けられるところです。女性を対象とした研修の開催など今後も女性職員が目的意識を持つことができ、キャリアアップしていくことのできるような環境づくりに取り組んでいく必要があります。

職員の人事評価に当たっては、職員の士気向上につながるような公平で納得が得られる制度として運用されることが望まれます。今後も育成面接や評価者研修、アンケートの実施など、職員の能力・実績がよりの確に反映されるような制度構築に向けて更に検証を重ねていく必要があります。

イ 時間外勤務の縮減について

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康を保持し、高い公務能率を確保するためにも重要な課題です。

任命権者においては、個人及び課（かい）毎の年間時間外勤務の上限を設定した「新たな時間外勤務縮減対策」、「ノー残業デー」の設定、臨時・嘱託職員の加配、早期退庁を促すための 18 時の一時消灯など、様々な取組を実施してきました。

しかしながら、平成 23 年度では、「熊本市職員の時間外勤務の取り扱いに関する指針」における時間外勤務の上限の目安とする年間 360 時間を超える職員（企業職員を除く。）は 872 人、そのうち上限遵守基準である年間 720 時間を超える職員が 149 人と、政令市移行に向けての事務作業の増加という要因はあると考えられますが、昨年比べて大幅に増加しており、さらには 1,000 時間を超える職員も依然として見受けられます。

所属長においては、時間外勤務の命令者として、過度の時間外勤務が職員の健康に及ぼす影響を考慮するとともに、業務配分の偏りや長時間の時間外勤務が発生する要因を分析し、適正な人員配置を行うなど、組織全体として時間外勤務の縮減に取り組まれることを要請します。

区 分	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
360 時間を超える 時間外勤務者数	738 人	711 人	872 人
うち 720 時間 を超えるもの	125 人	92 人	149 人

ウ 両立支援の推進について

本市においては、これまでも職員の仕事と家庭生活の両立支援に取り組んできたところであり、男性の育児参加休暇（平成18年1月）、育児のための短時間勤務制度（平成22年3月）、夫婦が同時に育児休業を取得できる制度（平成22年6月）、育児・介護のための早出遅出勤務等の制度（平成23年1月）等を順次導入し、制度を利用する職員の選択肢を増やしてきました。

また、制度を紹介するパンフレット「すこやか子育て支援ハンドブック」を作成して、制度の内容や手続の方法をわかりやすく説明するなど、職員への周知の方法も工夫をしています。

さらに、昨年 12 月には、男性職員の育児休業取得の促進のため、1 箇月

以内の短期間の育児休業については期末手当の支給割合を減じないこととする改正を行いました。

しかしながら、平成 23 年度の子どもの出生時における男性職員の 5 日以上の休暇取得率は 22.6% (平成 22 年度は 29.2%)、また男性の育児休業の取得率は 0% (平成 22 年度は 2.1%) という状況であり、多様な制度を導入しても活用されていない状況にあります。

平成22年4月に策定された「すこやか子育て支援プログラム(後期)～子育てしやすい職場環境をめざして～」では、平成27年度までに子どもの出生時における男性職員の5日以上の休暇取得率を70%、育児休業の取得率を5%とする目標を掲げていますが、現状では達成は困難な状況にあります。

子育てや介護等、仕事と家庭生活の両立支援は、制度を整備するだけにとどまらず、実際の利用を促進していくことが重要です。制度のさらなる活用を促進するため、職場に対する一層の周知を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備に向けた取組を進めていく必要があります。

エ メンタルヘルス(心の健康)について

近年、社会環境や個人のライフスタイルの変化によって、仕事面などで心の不調を訴える人が増えてきています。本市においても、メンタルヘルス対策が職員の健康管理や労務管理において大きな課題となっております。

この問題については、本委員会としても毎年言及してきているところですが、依然として心の病を理由とする退職者の割合は、高い水準にあります。

このような中、本市においては、これまで行ってきたメンタルヘルスケア対策を総合的に推進するため、昨年 12 月に「熊本市職員の心の健康づくり計画」を策定しました。

この計画では、

- (ア) 職員全員が心の健康問題を正しく理解し、各々の役割を果たすこと
- (イ) 円滑なコミュニケーションの推進による明るく活気ある職場づくり
- (ウ) 不調者の早期発見・早期対応等による長期療養者の減少

を目標として、セルフケア、ラインによるケア(管理監督者による相談対応)、保健スタッフ等によるケア、市役所以外の専門医療機関等を活用したケアの「4つのケア」の連携のもとに段階的な予防に取り組むこととされています。

具体的には、一次予防においては心の健康増進と予防対策を、二次予防においては早期発見と早期対応を、さらに三次予防においては職場復帰支援と

再発防止支援を進めていくとされており、これらを重点的に平成 23 年度から 5 箇年間、毎年度の取組状況の評価・検証を行っていきとされています。

この計画の策定後においては、出前説明会により職員への周知を行った結果、病気休暇や休職に至る前の相談件数の増加、保健スタッフと職場との連携の円滑化など、早期段階でのメンタル不調者への対応に一定の効果が現れてきています。

本市においては、職員の心身の健康を確保することが事業主としての基本的な責務であるとの認識に立って、今後も、この計画に基づいてメンタルヘルス対策を継続的に粘り強く取り組んでいく必要があります。

オ 高齢期の雇用問題について

人事院は、平成 23 年 9 月、国会及び内閣に対して、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、国家公務員の定年を段階的に 65 歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行いました。

しかしながら、平成 24 年 3 月 23 日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「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」(以下「基本方針」という。)においては、国家公務員の雇用と年金の接続方策として、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事とし、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、具体的な制度改革案を検討することとされています。この基本方針は、国家公務員の雇用と年金の接続の課題に関し、法定の定年年齢を段階的に引き上げることよりも、定年退職した職員を再任用することにより対処することを優先しようとするものであると考えられます。

本市においても、平成 25 年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へと段階的に引き上げられることから、60 歳以降の職員の雇用と年金の接続に向け、基本方針の内容について分析・研究するとともに、他の地方公共団体の動向を注視しながら、今後の対応を検討する必要があります。

カ 市政に対する信頼回復について

市政運営に当たり、市民と行政の信頼関係を構築することは必要不可欠ですが、本市においては、市政に対する市民の信頼を大きく失墜させる酒気帯

び運転による交通事故、違法な経理処理、パワー・ハラスメント等の職員による不祥事が職務上及び職務外ともに後を絶たないことは、たいへん憂慮すべき事態であります。

これまでも不祥事を防止するための対策として、職員に対する倫理研修、コンプライアンス推進室の設置等、様々な取組がなされてきましたが、度重なる職員の飲酒による交通事故を受け、本年8月に「熊本市飲酒運転撲滅宣言」を定め、今後二度と飲酒運転をする職員を出さないという飲酒運転撲滅に取り組む決意を市として表明しました。さらに、適切な事務処理を確保するため、毎年7月には「事務処理改善活動月間」を設け、各課(かい)において、歳入歳出事務や許認可事務等全ての事務処理のチェック体制に関して再点検を行い、改善策を図るとともに、コンプライアンス推進室において点検結果を集計・分析し、全庁的な対策についての検討を行っています。

不祥事防止のためには、今後も不祥事に対する厳正な対処を行うとともに、その不祥事の発生要因及び背景を詳細に調査・分析し、具体的な対策を講じていくことが重要であり、引き続き職員に対する研修を充実させ、管理監督者による職場での指導を徹底させる等、不祥事の根絶に向けた総合的な取組を一層推進していくことが急務であります。

本市職員においては、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを強く自覚し、職務上はもとより職務外においても、常に高い倫理感、使命感及び法令遵守の意識を持って行動し、市民に信頼される市政が実現されるよう、日々の職務に精励することを強く要望します。

(4) おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度です。

公務員の労働基本権については、現在、国において様々な角度から検討がなされていますが、現時点においては、民間準拠により市職員の給与を決定する仕組みは、市民の理解を得られる納得性の高い給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有しています。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告に基づき、適切に対処されるよう要請します。

人事院の報告及び勧告の概要

【 給与勧告の骨子 】

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

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

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差（ 0.07% ）に基づく月例給の改定なし

- ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
- ・ 減額後は、民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勧告

公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし

- ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勧告

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

55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与法改正）

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（人事院規則改正）

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應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

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

給与制度の改正等

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の骨子 】

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がなく、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れず、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、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

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、再任用職員にどのような仕事を担当させるか、管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、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

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