

写

熊市人委発第 145 号

平成 25 年 10 月 7 日

熊本市議会議長 齊 藤 聰 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	2
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	3
(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)	5
4 物価及び生計費	
(1) 物価指数等	6
(2) 標準生計費	6
5 人事院の報告等の概要	6
6 むすび	
(1) 給与の改定について	7
(2) 給与に係る諸課題について	8
(3) 人事管理について	8
(4) おわりに	13
別記 人事院の報告等の概要	14

参考資料

職員給与関係資料

平成 25 年職員給与実態調査の概要	25
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	26
第 2 表 職員の給料表別平均給与月額	28
第 3 表 給料表別、級別、号給別人員分布	29
第 4 表 給料表別、級別、年齢別人員分布	39
第 5 表 扶養手当の支給状況	43
第 6 表 住居手当の支給状況	44
第 7 表 通勤手当の支給状況	44
第 8 表 管理職手当の支給状況	45
第 9 表 職員の時間外勤務等の状況	45
第 10 表 再任用職員の給料表別・級別人員	46

民間給与関係資料

平成 25 年職種別民間給与実態調査の概要	51
第 11 表 産業別、企業規模別調査事業所数	52
第 12 表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	53
第 13 表 民間における初任給の改定状況	73
第 14 表 民間における職種別、学歴別初任給	73
第 15 表 民間における家族手当の支給状況	73
第 16 表 民間における住宅手当の支給状況	74
第 17 表 民間における昇給制度の状況	74
第 18 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	74
第 19 表 民間における賃金カット等の実施状況	74
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	75
第 21 表 民間における再雇用者（公的年金が一部支給され る者）の給与水準の取扱い	75
第 22 表 民間における再雇用者（公的年金が支給されない 者）の給与水準の取扱い	75
第 23 表 民間における再雇用者（公的年金が支給されない 者）の単身赴任手当の取扱い	76

標準生計費及び労働経済指標関係資料

第 24 表 費目別、世帯人員別標準生計費	79
第 25 表 労働経済指標	80

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、人事院の報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 25 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（P26）から第 10 表（P46）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。

なお、本年は、平成 25 年 7 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間において、一般職の職員等の給料その他の給与を減ずる措置が講じられた熊本市一般職の職員等の給与の臨時特例に関する条例（平成 25 年条例第 38 号。以下「臨時特例条例」という。）が制定されたことに鑑み、本年 4 月における平均給与月額について、当該措置による減額前の額と当該措置による減額後の推計額（ ）を算出しました。

減額後の推計額 臨時特例条例による給与減額支給措置が本年 4 月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した額

（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 (%)
2,831	42.5	20.6	75.5	24.5	63.9	6.7	29.2	0.2

(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
減額前	330,523	11,473	8,532	7,090	387	358,005
減額後	306,490			6,381	363	333,239

・「減額前」は臨時特例条例に基づく給与減額支給措置による減額前の額であり、「減額後」は同措置による減額後の推計額です。

- ・平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・その他の手当は、地域手当、単身赴任手当及び特勤手当です。

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 123 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 25 年職種別民間給与実態調査」を実施しました（P51 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 13.0%(前年 14.4%)、課長級 12.0% (前年 14.6%) と前年に比べて減少しています。

一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員 3.5% (前年 0.0%)、課長級 3.6% (前年 0.0%) と前年に比べて増加しています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員 12.9%(前年 21.9%)、課長級 11.2% (前年 19.4%) と前年に比べて大幅に減少しています。

(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	13.0	12.9	3.5	70.6
課長級	12.0	11.2	3.6	73.2

・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60.3%(前年79.5%)、課長級は52.6%(前年73.8%)といずれも前年に比べて減少しています。

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15.2%(前年12.1%)、課長級13.6%(前年11.1%)といずれも前年に比べて増加しており、減額した事業所の割合が、係員8.7%(前年13.4%)、課長級3.9%(前年9.9%)といずれも前年に比べて減少しています。また、変化なしとした事業所の割合が係員は36.4%(前年54.0%)、課長級は35.1%(前年52.8%)といずれも前年に比べて減少しています。

(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	64.3	60.3	15.2	8.7	36.4	4.0	35.7
課長級	56.3	52.6	13.6	3.9	35.1	3.7	43.7

・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16.1%(前年26.3%)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7.6%(前年13.2%)、残業の規制が4.3%(前年5.5%)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	7.6
転籍	2.0
希望退職者の募集	1.9
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	0.6
残業の規制	4.3
一時帰休・休業	1.8
ワークシェアリング	0.8
賃金カット	0.0
いずれかの雇用調整を実施した事業所の割合	16.1

・平成25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143円(0.04%)上回っていました。

なお、本年7月からの臨時特例条例による給与減額支給措置は、民間準拠による給与水準の改定とは別に時限的、特例的な措置であるため、給与水準の公民較差については、従来どおり、本年4月分の給与を比較しました。

民間給与	職員給与	較 差
		- (-) /
358,385円	[減額前] 358,242円	[減額前] 143円 (0.04%)
	[減額後] 333,433円	[減額後] 24,952円 (7.48%)

- ・職員給与及び較差の上段の「減額前」は臨時特例条例に基づく給与減額支給措置による減額前の額であり、下段の「減額後」は同措置による減額後の推計額です。
- ・減額前の職員の給与は、民間とデータが突合した2,719人(突合率96.7%)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、所定内給与月額の3.94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(A1)	315,883円
	上半期(A2)	310,439円
特別給の支給額	下半期(B1)	612,079円
	上半期(B2)	619,873円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	1.94月分
	上半期(B2/A2)	2.00月分
	年間計	3.94月分

- ・下半期：平成24年8月～平成25年1月
- ・上半期：平成25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1.1%の減少、全国では0.7%の減少となっています（P80 第25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20.9%の減少、全国では0.8%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97,612円、2人世帯で137,165円、3人世帯で156,885円、4人世帯で176,582円、5人世帯で196,298円となっています（P79 第24表）。

5 人事院の報告等の概要

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を行いました。

人事院の報告等の概要は、別記（P14～P19）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、本市職員の給与等について、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

前記3(1)のとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を143円(0.04%)下回っているものの、その較差は極めて小さく、おおむね均衡していること、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、月例給の改定を行わないことが適当であります。

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、改定を行わないことが適当であります。

イ 特別給(期末・勤勉手当)

前記3(2)のとおり、市内民間事業所における特別給の年間支給割合(3.94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、本年は、特別給の改定を行わないことが適当であります。

ウ 初任給

第14表(P73)のとおり、市内民間事業所における初任給月額、本市職員の初任給月額を上回っており、このような傾向が数年来継続していることから、また、優秀な人材の確保の観点からも、初任給を改善する必要があります。初任給の改善に当たっては、在職者に対する所要の調整措置も講ずる必要があります。

エ 住居手当

自宅に係る住居手当について、国においては、平成21年の人事院勧告を踏まえ同年12月に廃止され、本市においては、平成21年の本委員会の報告を踏まえ当該住居手当額の見直しがなされ、平成22年度から段階的に引き下げられていますが、昨年度から現在の水準(月額2,500円)で下げ止まっ

ている状況です。

当該住居手当については、国が廃止していること、国の廃止を踏まえ既に6割を超える地方公共団体が廃止していること、市内民間事業所における自宅居住者に対する同様の手当を支給している事業所が3割を下回っていること（P74 第16表）を勘案すると、本市においても廃止する必要があります。

（2）給与に係る諸課題について

ア 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について、国においては、平成24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。

また、本年の人事院の報告では、新たな給与制度の総合的見直しの必要性について言及し、早急に結論を得るべく検討すると報告されています。

本市においては、平成18年度から国に準じて給与構造改革が実施されてきたところですが、このような国の給与制度の総合的見直しを注視しながら、他の地方公共団体の動向及び本市職員への影響等を十分に勘案して、給与構造改革における経過措置を廃止する必要があります。

イ 昇給・昇格制度について

国においては、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歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止及び高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額抑制の制度改正を行ったところです。

本市の昇給・昇格制度は、国の制度に準じていることから、国の制度改正の内容を踏まえ、本市の高齢層の給与水準等の状況や他の地方公共団体の動向を勘案しながら、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。

（3）人事管理について

ア 職員の任用について

職員の採用に当たり本市においては、熊本市人材育成基本方針に掲げる目指すべき職員像である「市民志向」、「改革志向」及び「自立志向」の3つを基準として、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、本委員会においても、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。

また、採用時のミスマッチを防ぐため、公務員志望者に対する試験説明会を継続して開催するとともに、民間の就職説明会にも参加するなど熊本市の情報発信に努めています。

国においては、昨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ると考えています。

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、制度導入から5年が経過し、受験資格者の6割近くの職員が受験しており、制度として定着しつつあります。これらの昇任試験については、更に透明性・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く必要があります。

また、女性職員の登用に当たり本市においては、本年度も女性職員における役付登用率が25.6%と昨年(23.8%)を上回るなど上昇傾向にあるものの、課長級以上の管理職の割合は全体の5%程度に留まっており、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引き続き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。本市においては、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、職員の心身の健康保持、公務能率の向上の観点からも重要な課題であり、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」など、様々な取組が実施されてきました。

しかしながら、平成24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1,157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216人と、政令指定都市移行後の事務作業の増加及び九州北部豪雨災害への対応という要因はあると考えられますが、平成23年度に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。

任命権者及び所属長においては、過度の時間外勤務による職員の健康への影響を考慮するとともに、業務の効率化並びに適正な勤務時間管理及び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 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
360 時間を超える 時間外勤務者数	711 人	872 人	1,157 人
うち 720 時間 を超えるもの	92 人	149 人	216 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の取組が実施されてきたところであり、男性の育児参加休暇、育児のための短時間勤務制度、夫婦が同時に育児休業を取得できる制度、育児・介護のための早出遅出勤等々の制度等を順次導入し、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がなされています。

しかしながら、平成24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20.5%、また男性の育児休業の取得率は0%と、依然として極めて低い状況であり、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%とする目標が掲げられていますが、現状では達成は困難な状況にあると考えられます。

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。本市においては、制度の更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

近年の職務内容の複雑化や社会環境の変化は、職員のストレス要因を増大させており、本市においても、心の病を理由とする休職者の割合は、依然として高い水準にあるなど、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引き続き大きな課題となっております。

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、平成 23 年 12 月に「熊本市職員の心の健康づくり計画」が策定され、予防対策が実施されてきました。

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、更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・検証を行っていくとされています。

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が行われた結果、本人や管理監督者からの病気休暇や休職に至る前の相談件数が増加しており、保健スタッフの指導による早期対応が容易になるなど、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。

メンタルヘルス対策については、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

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、雇用と年金の接続を図るため、平成 24 年 8 月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、民間事業者に対し 65 歳までの雇用を確保するための措置の導入が義務付けられました。

一方、国家公務員においては、本年 3 月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支

給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、また、地方公共団体に対してもこの決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請がなされています。

本年の人事院の報告では、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、来年の「職種別民間給与実態調査」において、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成 26 年 4 月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしています。

本市においても、今後、再任用制度の活用状況等を検証し、その制度の在り方について検討を続けていくとともに、来年度以降に人事院から示される再任用職員に関する検討結果を踏まえ、他の地方公共団体の動向も注視しながら、再任用職員に係る適正な給与水準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ついて、分析・研究していく必要があります。

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違法な経理処理、酒気帯び運転、わいせつ行為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。

本市においては、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等様々な取組がなされてきましたが、職員が公金外現金等を私的に流用する重大な不祥事が発生したことを受け、本年 4 月に「公金外会計の総点検」が全庁的に実施されました。また、昨年定められた「熊本市飲酒運転撲滅宣言」については、本年 8 月に新たな項目を追加することにより、飲酒運転撲滅のための取組の強化が図られました。

しかしながら、不祥事防止については、十分な成果が現れていない状況にあるようです。

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必要があり、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重要であります。

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、地方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あって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による市職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、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。

しかしながら、本年7月から実施されている臨時特例条例による給与減額支給措置は、民間準拠による給与水準の改定とは別に時限的、特例的な措置であるため、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による本来の適正な給与水準が確保される必要があると考えます。

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。

【 給与等に関する報告の骨子 】

本年の給与等に関する報告のポイント

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

- ・ 減額支給措置は民間準拠による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、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
- ・ 減額前の較差（0.02%）が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ・ 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勸案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ・ 民間の組織形態の変化への対応
- ・ 地域間の給与配分の見直し
- ・ 世代間の給与配分の見直し
- ・ 職務や勤務実績に応じた給与

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

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（ペア中止、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

給与制度の総合的見直し等

給与と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

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

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の骨子 】

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

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の骨子 】

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

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退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