

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年 10 月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が、平成 23 年 4 月 1 日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 9,184 人、県費負担市町立学校教職員 7,395 人、合計 16,579 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そ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は 3,319 人で、その平均給与月額は 373,831 円（給料 341,651 円、扶養手当 11,328 円、地域手当 20,852 円）であり、平均年齢は 43.4 歳（男性 44.7 歳、女性 39.7 歳）、性別構成は男性 73.5%、女性 26.5%、学歴別構成は大学卒 62.9%、短大卒 15.7%、高校卒 21.4%、中学卒 0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 397,576 円（給料 365,629 円、扶養手当 10,167 円、地域手当 21,780 円）であり、その平均年齢は 43.4 歳（男性 44.4 歳、女性 41.8 歳）、性別構成は男性 62.7%、女性 37.3%、学歴別構成は大学卒 78.0%、短大卒 9.4%、高校卒 12.1%、中学卒 0.5%である。

なお、今年度の職員の給与については、平成 23 年度における職員の給与の特例に関する条例（平成 23 年滋賀県条例第 9 号。以下「特例条例」という。）により、給料等について減額措置が講じられており、当該措置がなかった場合の行政職給料表適用者の平均給与月額は 378,382 円（給料 345,893 円、扶養手当 11,328 円、地域手当 21,161 円）、また、全職員の平均給与月額は 401,176 円（給料 369,002 円、扶養手当 10,167 円、地域手当 22,007 円）である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

2 民間の給与

県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の 554 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 114 の事業所について、人事院と共同して行った「平成 23 年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(5)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年 4 月の事務・技術関係職種等に該当する従業員 5,764 人の給与について調査した。
(参考資料第 14 表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年 4 月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

| 職 種 | 学 歴 | 初 任 給 額 |
|-----------|-------|-----------------|
| 事務員および技術者 | 大 学 卒 | 1 9 5 , 1 5 3 円 |
| | 短 大 卒 | 1 7 1 , 3 5 8 円 |
| | 高 校 卒 | 1 6 0 , 2 0 0 円 |

注 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(参考資料第 15 表参照)

(3) 家族(扶養)手当

民間事業所における家族(扶養)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

| 扶 養 家 族 の 構 成 | 支 給 月 額 |
|---------------|---------------|
| 配 偶 者 | 1 6 , 0 3 6 円 |
| 配 偶 者 と 子 1 人 | 2 1 , 7 5 2 円 |
| 配 偶 者 と 子 2 人 | 2 5 , 7 4 9 円 |

注 家族(扶養)手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象としたものである。

(参考資料第 16 表参照)

(4) 住宅(住居)手当

民間事業所における住宅(住居)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所の 53.1%が住宅(住居)手当を支給しており、そのうち、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の平均額の階層は、24,000 円以上 25,000 円未満となっている。

(参考資料第 17 表参照)

(5) 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、平均給与月額額の 3.97 月分となっている。

(参考資料第 18 表参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与の比較

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員(新規採用者を除く。平均年齢 43.9 歳)と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員(新規採用者を除く。)について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年 4 月において、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均にして 4,572 円(1.16%)下回っていることが明らかとなった。

また、特例条例による減額措置前の職員の給与と民間事業所従業員の給与を同様に比較すると、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均にして 1,226 円(0.31%)上回る結果となった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

| 民間従業員 の 給 与 (A) | 職 員 の 給 与 (B) | | 公 民 較 差 (A - B) |
|-----------------------|------------------------|----------|--------------------|
| 398,121円 | 特例条例 による減額 措置後の額 | 393,549円 | 4,572円 (1.16%) |
| | 特例条例 による減額 措置前の額 | 399,347円 | 1,226円 (0.31%) |

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

3 上段は、特例条例による減額措置後の職員の給与に基づき算定した較差額(率)であり、下段は、特例条例による減額措置前の職員の給与に基づき算定した較差額(率)である。

4 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年 4 月 1 日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給(給料)の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は 100.7 であった。

また、同年の 47 都道府県の平均は 98.9、近畿 6 府県は 92.7~100.7 であった。

5 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.4%、大津市で0.5%の下落となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ168,320円、198,010円および227,710円となった。

（参考資料第27表および第28表その2参照）

6 人事院の報告・勧告等の概要

人事院は、本年9月30日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等に基づき、一般職の職員の給与等について報告し、給与の改定について勧告を行った。また、国家公務員制度改革について報告を行うとともに、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 給与の改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。なお、職員の給与は、特例条例により減額されているところであるが、改定内容の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した職員の本来あるべき給与水準を明らかにするため、これまでと同様、特例条例による減額措置前の公民較差に基づき検討を行った。

まず、給料表について、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いて引下げ改定を行った国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。また、給料月額について引下げ改定が行われることを踏まえ、滋賀県職員等の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年滋賀県条例第21号）付則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、国家公務員の経過措置額の算定基礎となる額の引下げに適用する率を乗じて得た額とする。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとともに、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。また、経過措置額についても行政職給料表と同様に引下げ改定

を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、本県においても医師確保は重要な課題となっていることから、引下げ改定は行わないこととする。また、第2号任期付研究員に適用される給料表についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

一方、本給のみでは公民の較差を解消しきれないため、手当において、所要の調整を行う必要がある。自宅に係る住居手当については、国においては既に廃止され、他の都道府県においても廃止または縮小される傾向にあることをふまえ、その手当額を改定する必要がある。

なお、今後の取扱いについては、他の都道府県の状況に留意しながら、引き続き検討していく必要があると考える。

また、公民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点から、所要の調整を行うことは、情勢適応の原則にもかなうものである。しかしながら、本年の公民較差相当分の調整については、特例条例による職員の給与の減額措置により、既に解消されている状況にあると認められることから、こうした調整措置は要しないものとする。

(2) 給与構造の見直しにおける経過措置額の廃止

人事院は本年の勧告において、給与構造改革における経過措置額について、平成24年度からの2カ年で廃止することとしたところである。本県職員の給料は、これまで国に準じてきたところであり、また、給与決定の諸条件を考慮すれば、国に準じることが適当であると考えが、本県においては、国と比較して多くの職員がこの経過措置額を受けているなど、国とは異なる状況が見られることから、廃止にあたっては、本県の実情を十分踏まえた措置を検討する必要がある。

なお、本県ではこれまで、特例条例による職員の給与の減額措置が継続されてきているところであり、こうした状況下では、職員への影響の大きさを考慮すると、経過措置額を廃止することは適当でないとする。

(3) 人事評価制度の確立

本県においては、平成18年4月からの「給与構造の見直し」により、勤務実績をよりの確に反映し得る基盤が整備されたところであるが、職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、本県の昇給・昇格や勤勉手当の各制度がより実効性の高いものとなるよう、引き続き、公正性や納得性の高い人事評価制度の確立に向けた取組みを進める必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、これまでも、職員の心身両面の健康管理や公務能率の増進を図るため、その縮減に努めるよう繰り返し要請してきたところであり、仕事と生活の調和を促進する観点からも重要な課題である。

もとより、適正な労働時間の管理は、労働基準法やその関係の通知により求められているところであり、昨年4月から、月60時間を超える時間外勤務手当の支給割合が引上げられたほか、本年4月からは、60時間の時間外勤務時間の積算基礎に、日曜日またはこれに相当する日の勤務時間を含めることとされるなど、時間外勤務の縮減に資する制度改正が行われたところである。

本県においてはこれまで、任命権者において様々な取り組みが行われてきたところであるが、なお一層の縮減に向けて、各職場の実情に応じた、実効ある取り組みを進めていく必要がある。そのために、管理職および職員一人ひとりが今一度、効率的な業務遂行と適正な勤務時間管理の意識を徹底し、全庁一丸となって取り組みを進める必要がある。

(5) メンタルヘルス対策の充実

近年、公務の複雑化や多様化が進む中で、職員の仕事上のストレスも増大する傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題となっていることから、パワーハラスメント防止のための指針の策定や「試し出勤制度」などの取り組みが進められているところである。

職場におけるメンタルヘルス対策は、心の病を持つ職員だけを対象とするものではなく、すべての職員の心の健康を保持・増進するものであり、任命権者は、組織としての職場が良好なコミュニケーションが保たれ、明るく活力に満ちた働きやすい状態となるよう努めるとともに、心の病の予防をはじめ、その早期発見、療養中のケア、職場復帰の支援、再発の防止等、引き続き総合的かつ体系的なメンタルヘルス対策の充実に努める必要がある。

(6) 人材育成の推進

日常業務を通じて職員の意欲と能力を引き出し、組織目標の達成と職場の活性化を目指す取組みとして、現在、段階的に導入されている「自律型人材育成制度」については、試行等を通じて運用上の問題点の検証を行いつつ、人材育成の新たな方策の一つとして、県の組織全体で実効ある取組みを行う必要がある。

(7) 男女共同参画・仕事と生活の調和の推進

職員の意欲・能力を最大限に引き出し、それを組織として生かすことができる勤務環境を整備するため、任命権者において、女性職員の登用や仕事と生活の調和の推進

に、種々取り組まれてきたところである。

人材育成に配慮した人事管理を行う上で、男女を問わず意欲と能力のある職員を登用することが必要であり、県政における男女共同参画を推進する上で、女性職員の登用や職域の拡大に引き続き努める必要がある。

人事院は本年の勧告において、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、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は、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとされたところであるが、本県においても、男性職員の育児休業取得を促進するため、国に準じた所要の措置を講じる必要がある。また、厚生労働省においても年次有給休暇の取得促進を目指して「労働時間等見直しガイドライン」が昨年改正されたこと等を踏まえ、引き続き仕事と生活の調和の推進に努める必要がある。

(8) 高齢期の雇用問題

人事院は本年、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き上げに伴い、平成25年度から37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であるとし、国家公務員法その他関係法律の改正についての意見の申出を行ったところである。

このような状況を踏まえ、本県においても、国に準じた制度とすることが適当であると考えられることから、今後、国の動向に留意しながら、適切に準備を進めていく必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、公民の均衡を図るため、月例給について給料月額および自宅に係る住居手当の引下げを行う勧告としたところである。

本県においては現在、厳しい財政状況を理由とし、職員の給与が減額されているところである。地方公務員法で定める給与決定の原則とは異なる基準により実施された異例の措置であり、誠に遺憾である。

人事委員会の勧告を踏まえることなく行われているこの措置は、開始から既に9年が経とうとしている。財政健全化のための措置とはいえ、このことによる職員の士気の低下や人材確保への影響は避けられず、その代償は大きいと言わざるを得ないところであり、職員への適正な処遇の確保の観点から、本委員会としては、大変憂慮するところである。

職員の給与決定に当たっては、勧告に基づく本来の職員の給与水準を確保すべきと考える。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割をあらためて認識され、勧告どおり実施されるよう要請する。

人事院「給与勧告の骨子」

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ～ 平均年間給与は△15万円(△0.23%)

- ① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施
 - ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り
- ② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定
- ③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止。(これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復)

I 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
- ・ 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、勧告に当たっては、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10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率90.5%)

(東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施)

<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 △899円 △0.23%

[行政職俸給表(一)…現行給与397,723円 平均年齢42.3歳]

(俸給 △816円 ・ はね返し分(注) △83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> 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合(月数)を算出

○ 期末・勤勉手当(現行3.95月)の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月(3.987月)であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

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）を解消するため、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（50歳台が在職する号俸：最大 $\Delta 0.5\%$ 、40歳台後半層が在職する号俸： $\Delta 0.4\%$ 、40歳台前半層が在職する号俸で収れん）
 - ② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（ $\Delta 0.5\%$ ）
 - ③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(一)等は除外）
- ※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) その他の手当

- 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
(35,100円→34,900円)

[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（ $\Delta 0.37\%$ ）（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（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

III 給与制度の改定等

○ 経過措置額の廃止等

- ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止
- ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大1号俸上位に調整

○ 今後の取組

- ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
- ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
- ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待って対応

○ その他

- ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

人事院「国家公務員制度改革に関する報告の骨子」

I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ① 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること
- ② 大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

2 国家公務員の労使関係の特徴

(1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

(2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

(3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 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、更に次の措置が必要

(1) 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。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

(2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。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

2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

(2) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

(3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

(4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

III 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取組。人事評価制度の適切な運用を支援

2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

人事院「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子」

- 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、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現

1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第10条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することと規定
- ・ 人事院として、平成19年から「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）を開催。平成21年7月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方策を検討

2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における60歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とする
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間について、再任用制度の活用拡大を通じて65歳までの雇用を確保
- ・ 60歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現

(2) 60歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は60歳前の70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適應するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて60歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合

- ・ 60歳台前半層の民間企業従業員（製造業（管理・事務・技術））の年間所得（給与、在職老齢年金、高齢雇用継続基本給付金）が60歳前の年間給与の約70%（企業規模100人以上 535万円/787万円=68.0%、同10人以上 509万円/719万円=70.8%）であることを踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳に達した日の属する年度の翌年度から、60歳前の70%に設定
- ・ 具体的には、俸給月額の水準を一定程度確保（60歳前の73%）することとし、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引下げ（年間3.00月分）
- ・ 60歳を超える職員は昇給しない。諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給
- ・ 医療職（一）等は、60歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60歳を超えた特例定年が適用されている職員（行政職（二）労務職員等）の給与も引き下げるが、これまで60歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

(3) 組織活力の維持のための方策

① 役職定年制の導入

- ・ 管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入
- ・ 60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に異動。特別な事情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置
- ・ 役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする

② 短時間勤務制の導入

60歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理を徹底。また、職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要
- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

※ 上記の施策は、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については、人事管理の見直しの状況等を踏まえて、必要な検討を行う

4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要