

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成23年4月現在の島根県職員に係る給与並びに県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきたが、その結果の概要は次のとおりである。

なお、職員の給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成15年島根県条例第15号。以下「特例条例」という。）により減額して支給されている^(注)ことから、このような状況も踏まえて報告を行うものである。

(注) 本県においては、県財政の健全化へ向けた取組として特例条例が制定され、平成15年4月以降、職員の給料、諸手当（管理職手当及び給料を算定基礎とする諸手当（退職手当を除く））が減額して支給されている。当該条例は数次の改正（減額率の改定、減額期間の延長等）を経て、減額期間の終期は平成23年度末となっている。

○減額率

- ・部次長級10%（管理職手当は25%）
- ・課長級 8%（管理職手当は20%）
- ・その他 6%（若年層の諸手当連動は3%）

職員給与実態調査の調査人員

全県職員	調査対象職員	調査対象外職員	
		休職者 再任用職員等	企業局職員 病院局職員 技能労務職員
14,110人	12,551人	266人	1,293人

民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち 行政職 相当職種
			3,173人
4,499人	153人	4,346人	3,173人

1 職員給与等の状況について

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されており、その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が38.1%と最も高く、以下行政職29.8%、高等学校等教育職16.4%、公安職11.7%等の順となっている。

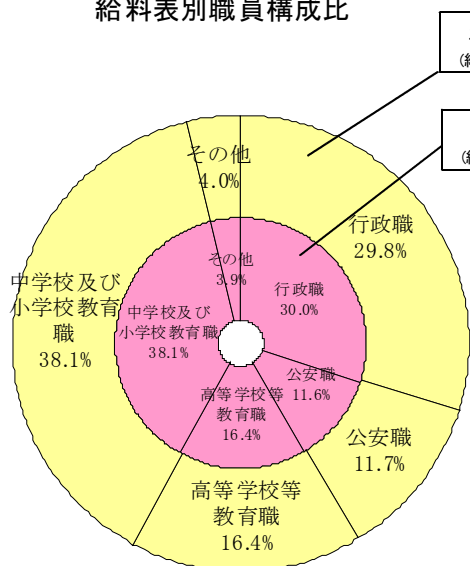
また、職員の平均年齢は44.1歳、平均経験年数は21.9年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は44.2歳（昨年44.3歳）、平均経験年数は22.6年（同22.7年）となっている。（参考資料第1表）

給料表別職員数等

給料表	区分	職員数（構成比）		平均年齢		平均経験年数	
		平成23年 人	平成22年 人	平成23年 歳	平成22年 歳	平成23年 年	平成22年 年
行政職		3,743 (29.8%)	3,782 (30.0%)	44.2	44.3	22.6	22.7
公安職		1,465 (11.7%)	1,458 (11.6%)	39.8	40.0	18.8	19.0
海事職		45 (0.4%)	46 (0.4%)	42.0	41.8	21.8	21.8
研究職		249 (2.0%)	245 (1.9%)	42.5	42.8	19.4	19.8
医療職（1）		40 (0.3%)	38 (0.3%)	43.9	42.9	18.3	17.2
医療職（2）		103 (0.8%)	100 (0.8%)	42.9	44.6	19.5	21.4
医療職（3）		67 (0.5%)	64 (0.5%)	42.5	43.4	20.1	20.9
高等学校等教育職		2,055 (16.4%)	2,068 (16.4%)	44.1	43.8	21.4	21.1
中学校及び小学校教育職		4,784 (38.1%)	4,802 (38.1%)	45.5	45.2	22.8	22.5
合計		12,551 (100.0%)	12,603 (100.0%)	44.1	44.0	21.9	21.9

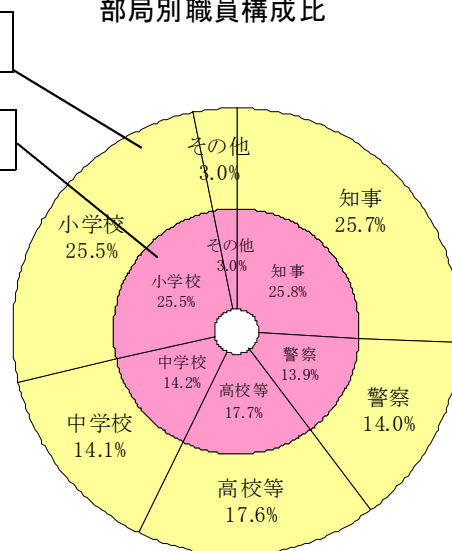
（注）構成比については、小数点以下第1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



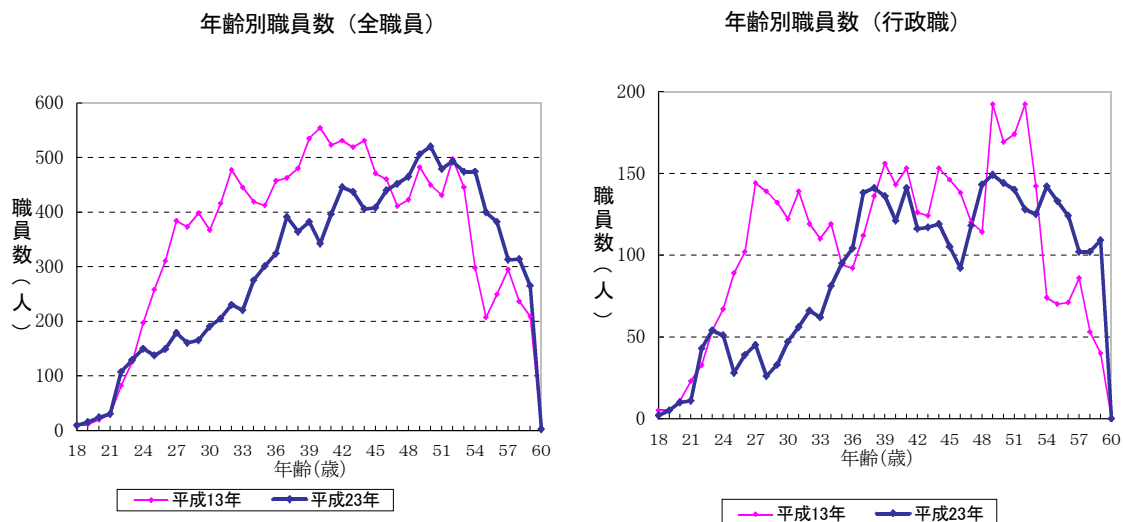
（参考資料第1表）

部局別職員構成比



（参考資料第2表）

年齢別の職員数を10年前と比較してみると、近年の採用者数の抑制を受けて職員数が減少する中、平均年齢は全職員で2.8歳、行政職では3.1歳上昇している。
(参考資料第4表)



(2) 職員の給与

平成23年4月分の職員の平均給与月額、特例条例による減額措置前（以下「減額措置前」という。）では398,578円で、昨年（平成22年）に比べ2,794円減少（△0.7%）しており、特例条例による減額措置後（以下「減額措置後」という。）では373,758円で2,645円の減少（△0.7%）となっている。職員の平均年齢が昨年に比べ高くなっているにもかかわらず、平均給与月額が減少しているのは、平成18年4月の給料表の切替に伴う経過措置額^(注)が減少していることによる。

また、行政職の職員の平均給与月額は、減額措置前では374,897円で、昨年（平成22年）に比べ3,448円減少（△0.9%）しており、減額措置後では350,764円で3,339円の減少（△0.9%）となっている。
(参考資料第7表)

(注) 経過措置額

現に受ける給料月額が、平成18年3月31日に受けていた給料月額（昨年及び一昨年の引下げ改定を受けた職員等）に対しては、当該給料月額に減額率を乗じた額。以下「切替前給料月額」という。）に達しない職員に対して支給される、その者の受ける給料月額と切替前給料月額との差額に相当する額

職員の平均給与月額状況

区分 項目	全 職 員		行 政 職 の 職 員	
	平成23年	平成22年	平成23年	平成22年
給 料	円 370,318	円 372,591	円 346,410	円 349,521
管 理 職 手 当	6,342	6,350	8,209	7,938
扶 養 手 当	11,176	11,444	12,318	12,796
地 域 手 当	441	432	600	604
住 居 手 当	3,500	3,549	2,266	2,231
特 地 勤 務 手 当	4,431	4,610	3,231	3,351
そ の 他	2,370	2,396	1,863	1,904
合 計	398,578 (373,758)	401,372 (376,403)	374,897 (350,764)	378,345 (354,103)

- (注) 1 合計の欄の()は減額措置後の額である。
 2 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに経過措置額を含む。
 3 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)の合計額である。
 4 その他は、初任給調整手当等である。

2 民間給与等の状況について

本年6月から8月^(注1)にかけて、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内226の民間事業所のうちから層化無作為抽出法^(注2)により抽出した124事業所を対象に「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち117事業所の調査を完了した。

(参考資料第19表)

民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、94.4%と引き続き極めて高いものとなっている。

なお、調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種3,301人及び研究員、医師等職種1,198人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、各民間事業所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調査を行った。

(注1) 例年、民間給与実態調査は5月から6月にかけて実施しているが、3月11日に発生した東日本大震災の影響により本年は6月から8月にかけて調査を実施した。

(注2) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

(1) 本年の給与改定等の状況

一般の従業員（係員）の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は21.4%（昨年16.7%）と昨年に比べて増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合は29.6%（同33.8%）と減少している。一方、ベースダウンを実施した事業所については、昨年同様本年も該当がなかった。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は82.0%（昨年82.8%）となっている。昇給額が昨年に比べ変化なしとした事業所の割合が42.1%（昨年33.1%）と増加した一方、増額となっている事業所の割合は35.7%（同38.7%）、減額となっている事業所の割合についても4.2%（同11.0%）とともに減少している。

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	21.4 (16.7)	29.6 (33.8)	0.0 (0.0)	49.0 (49.5)
課長級	18.2 (14.8)	29.8 (29.7)	0.0 (1.4)	52.0 (54.1)

(注) 1 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含む。

2 () 内の数字は、平成22年の割合である。

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	
		昨年に 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員	83.8 (84.2)	82.0 (82.8)	35.7 (38.7)	4.2 (11.0)	42.1 (33.1)	1.8 (1.4)	16.2 (15.8)
課長級	100.0 (81.1)	96.6 (78.8)	39.9 (34.9)	6.6 (10.9)	50.1 (33.0)	3.4 (2.3)	0.0 (18.9)

(注) 1 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は除く。

2 () 内の数字は、平成22年の割合である。

(2) 雇用調整の実施状況

平成23年1月以降の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、雇用調整を行った事業所の割合は24.1%と昨年（43.1%）に比べて減少している。

民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	採用の 停止 ・抑制	転籍 出向	希望退 職者の 募集	正社員 の解雇	部門整 理・部門 間配転	委託・非 正規社員 へ転換	残業の 規制	一時帰休 ・休業	ワーク シェア リング	賃金 カット	計
実施 事業所 割合	6.4 (21.9)	7.5 (1.5)	4.4 (4.5)	0.7 (1.8)	4.1 (4.4)	0.7 (1.5)	6.4 (16.7)	10.9 (16.7)	0.0 (0.0)	6.1 (10.0)	24.1 (43.1)

(注) 1 各項目は重複回答。計欄は各項目のうちいずれかの雇用調整を行った事業所の割合である。

2 () 内の数字は、平成22年の割合である。

3 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では0.4%増加しているが、松江市では△0.1%と減少している。

また、勤労者世帯における消費支出（総務省「家計調査」）等を基礎として算定した本年4月の松江市における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173,140円、201,980円及び230,820円となっている。

(参考資料第30表、第31表)

4 都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した平成22年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数（行政職）の平均は、98.8であった。

本県のラスパイレス指数は、特例条例による給与の減額措置の影響もあり93.2となっており、全国でも低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

(平成22年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	6
100以上102未満	16
98以上100未満	10
96以上 98未満	7
94以上 96未満	2
94未満	6
都道府県平均指数	98.8
島根県	93.2

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの

5 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。（参考資料第20表）

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与370,429円に対して職員給与は減額措置前では377,808円であり、7,379円（1.95%）上回っているが、減額措置後では353,478円であり、逆に16,951円（4.80%）下回っている。（参考資料第16表）

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)		較 差
			A-B (A-B)/B×100
370,429円	減額措置前	377,808円	△ 7,379円 (△1.95%)
	減額措置後	353,478円	16,951円 (4.80%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていないため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

(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特別給は、所定内給与月額3.68月分に相当していた。これは、昨年(3.61月分)より増加しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.85月)を0.17月分下回っている。（参考資料第27表）

なお、特例条例により、期末手当・勤勉手当も連動して減額されており、期末手当・勤勉手当の支給月数から特例条例による減額率分に相当する月数を減じた月数(3.62月分)と比べると、民間事業所の特別給の支給割合が0.06月分

上回っている。

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給(A)	職員の期末・勤勉手当(B)	差 (A-B)
3. 68月分	3. 85月分 (3. 62月分)	△0. 17月分 (0. 06月分)

(注) () 内は、期末・勤勉手当の支給月数 (3. 85月) から、特例条例の減額率 (3～10%) 分に相当する月数を減じた場合の月数である。

6 人事院勧告等の概要

人事院は、本年9月30日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告する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が、その概要は次のとおりである。

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△1.5万円 (△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
- ・ 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实地調査（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（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 $\Delta 899$ 円 $\Delta 0.23\%$

〔行政職俸給表(一)・・・現行給与397,723円 平均年齢42.3歳〕

〔俸給 $\Delta 816$ 円 はね返り分(注) $\Delta 83$ 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。来年度以降、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、現行の給与改定のしくみとの関係、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

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、適正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と国民の利害・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) 引き続き労働基本法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

定年を段階的に65歳に引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づけ
- ・ 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、高年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 535万/787万円=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の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、短時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、職員的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

7 むすび

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向並びに特例条例による減額措置が行われていること等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与等について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(1) 本県職員の給与水準のあり方

国は、平成18年度から、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換を図るとともに、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し等を目指し、給与構造改革を実施し、民間給与水準が最も低い地域に合わせて、俸給表水準の平均約4.8%の引下げを行った。

本県においても国の給与構造改革に準じて給与制度の見直しを行ったところであり、平成18年度以降、この見直しによる給料月額引下げ及び経過措置額の減少等により、職員給与は下がってきている。しかしながら、その後の厳しい経済情勢等により、県内の民間給与も下がっているため、職員給与は、民間給与を上回った状況が続き、公民較差は縮小しているものの、較差解消には至っていない状況にある。

また、本県では平成15年度以降、特例条例による給与の減額措置が実施されており、減額措置後における職員給与が民間給与を下回っている状況を踏まえ、月例給については国に準拠した勧告を行い、特別給については国等の改定状況を踏まえつつ、地域の民間事業所における支給割合も考慮して、本県独自の支給月数を勧告してきた。

一方で、昨今の地方公務員の給与については、「制度」・「構造」については国に準じ、「水準」については県民へのさらなる理解・信頼を深め、納得を得られるという観点から、地域民間給与水準を反映させることが求められており、他の都道府県においても、多くの団体が地域民間水準を反映させた給与改定を勧告している。

さらに、現在、本県で行われている特例条例による給与の減額措置が平成24

年3月に期限を迎えることとなっている。

本委員会は上記の状況を踏まえ、職員の給与水準については県内民間給与水準との均衡、「制度」・「構造」については国に準じることを基本とした勧告を行う必要がある。

(2) 月例給について

本年4月分の職員給与と民間給与を比較したところ、減額措置前の職員給与が民間給与を1.95%上回っていることから、以下のとおり月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、本年9月に人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、さらに一律1.63%の引下げ改定を行うこととする。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表と同様の給料月額の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、医師の人材を確保する観点から、上記の給料表の引下げ改定は行わないこととする。

なお、昨年本委員会が勧告したものの実施されていない50歳台後半層の職員を対象とした給与の抑制措置についても、昨年の本委員会の勧告と同様の措置を講ずる必要がある。

月例給の引下げ改定については、平成24年3月までが特例条例による給与の減額措置期間であり、この間は減額措置後で職員給与が民間給与を下回っていることを勘案し、平成24年4月から実施することとする。

(3) 期末手当・勤勉手当について

前記のとおり、民間事業所の特別給の支給割合(3.68月分)は昨年(3.61月分)と比べて0.07月分増加しているが、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数(3.85月)は、民間事業所の特別給の支給割合を0.17月分上回っている。

一方、特例条例による減額措置により実際に支給されている期末手当・勤勉手当の支給相当月数（3.62月分）で比較した場合は、民間の特別給の支給割合が0.06月分上回っていることが認められた。

本委員会は、特別給についても月例給同様、県内民間給与水準を反映した勧告が適当であると判断し、期末手当・勤勉手当の支給月数については、0.15月分引き下げ3.7月分とし、6月期の期末手当、勤勉手当をそれぞれ0.05月分及び0.025月分引き下げ、12月期の期末手当、勤勉手当をそれぞれ0.05月分及び0.025月分引き下げることとする。

また、再任用職員、任期付研究員及び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下げることとする。

期末手当・勤勉手当の支給月数の引下げについては、平成24年3月までが、特例条例による給与の減額措置期間であり、この間は、職員に実際に支給されている期末手当・勤勉手当の支給相当月数（3.62月分）が民間の特別給を下回っていることを勘案し、平成24年4月から実施することとする。

（4）経過措置額の廃止について

国においては、高齢層における官民の給与差について依然として公務が民間を相当程度上回っていること等から、高齢層職員の給与水準の是正を図るため、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2年かけて当該経過措置額を廃止し、その制度改正原資を用いて若手・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することとしている。経過措置額の廃止について、平成24年度については、経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとしている。ただし、平成24年度については、激変を緩和する観点から減額する額に上限(10,000円)を設けることとしている。

本県においても、平成18年度以降、国の給与構造改革に準じて給与制度の見直しを行ったことから、今回の人事院勧告に準じて経過措置額を廃止することとする。なお、平成24年度の経過措置額の算定に当たって、その算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、本県の給料表改

定率等を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

(5) 人事管理上の課題について

ア 人材の確保・育成

厳しい経済雇用情勢の中で、多様化・高度化する行政課題に対応した質の高い行政運営を進めるためには、多様な有為の人材の確保が必要不可欠である。

このため、平成22年度に受験年齢要件等の緩和や人物評価をより重視する採用試験制度への見直しを行った結果、多様な有為の人材の確保に一定の効果があった。引き続き、見直しの効果を検証するとともに、国や他県における採用試験制度の見直しの動向等も見据え、採用試験制度の改善に努め、時代の要請に応えられる優秀な人材の確保に取り組むことにしている。

一方、採用試験の受験者数は、受験年齢人口の減少等により減少傾向にあり、人材を確保する上で厳しい状況にある。

本委員会としては、これまでも、受験者確保のための情報発信に努めてきたが、今後、任命権者の協力を得ながら、大学等での職員採用ガイダンスの開催等により県の仕事の魅力等を効果的に情報発信し、幅広く受験者の確保に取り組んでいく。

また、大幅な人員削減への取組みが行われている状況にあっては、限られた人材を最大限に活用する必要があり、これまで以上に職員一人ひとりの意識改革と資質向上を図ることが必要である。

任命権者においては、引き続き「島根県人材育成基本方針」に基づき、計画的かつ段階的に多様な研修を行うとともに、職員の自己啓発の取組への支援等を一層進めていく必要がある。

イ 能力・実績に基づく人事管理

複雑・高度化した行政課題に的確に対応し、県民の負託に応えていくためには、組織の活性化と公務能率の向上を図ることが重要であり、年功的な昇進管理にとらわれることなく能力と実績に基づく人事管理を行うことが必要

である。

国においては、国家公務員の定年引上げを検討される中で、組織活力を維持するために、より能力や実績に基づいた人事管理の必要性が指摘されている。

本委員会としても、これまで、能力と実績に基づく人事管理を進めるために、人事評価の結果を処遇に反映する実効性のある人事評価制度の確立について言及してきた。

しかしながら、本県では、平成21年10月から人事評価制度が本格実施されているが、管理職以外の一般行政職員及び教育職員については、処遇に反映する仕組みになっていない。

今後、任命権者においては、評価結果の処遇反映の拡大に向けて取組を進めていく必要がある。

ウ 女性職員の登用

男女共同参画社会の実現の観点のもとより、多様化する県民ニーズへの幅広い対応の観点からも、女性職員の果たす役割はますます重要となっている。

本県では、これまでも、女性職員が多様な経験を積めるように職域を拡大するなど、計画的な人材育成に取り組んできており、本年度における管理職に占める女性職員の割合は5.4%と年々向上している。本年5月に策定された第2次島根県男女共同参画計画において、政策・方針決定過程への女性の参画推進が掲げられたことも踏まえ、引き続き積極的に取り組む必要がある。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は重要な課題であり、本年5月に策定された本県の第2次男女共同参画計画にも重点目標の1つとして新たに盛り込まれたところである。誰もが仕事、家庭生活、地域活動、自己啓発などの様々な活動を自らが希望するバランスで行い、健康で

豊かな生活が実現できる環境整備に努めなければならない。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには職員の仕事と育児・介護の両立に向けた支援は大きな課題である。本県では、これまでも育児・介護のための休暇や育児休業制度が整備・充実されてきたが、昨年6月には、育児休業制度の拡充、子の看護休暇の取得日数の拡充、短期の介護休暇の新設等が行われた。

また、任命権者は、昨年3月に策定された「子育てしやすい職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」の後期計画において、平成26年度の男性職員の育児休業等取得率^(注)の数値目標を50%と設定して取得率向上に取り組んだところ、平成22年度の取得率は、知事部局で27%、教育委員会で18%などであった。

取得率向上のためには、管理監督者が仕事と生活の調和を実現することの必要性を認識し、職員に対する啓発、制度の説明、取得期間中の業務継続体制の確保等に引き続き努めるとともに、職場全体としても育児休業等取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

本年、人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、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、支給割合を減じないよう措置することに言及した。

本県においても、国に準じた措置を講じていく必要がある。

(注) 育児休業等取得率は、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業を含む。）、育児時間休暇及び男性の育児参加のための休暇を、各年度に新たに取得可能となった男性職員が取得した割合である。

オ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持及び公務能率の確保、さらには、ワーク・ライフ・バランスを推進していくためにも非常に重要な課題である。

一人当たりの時間外勤務は、平成21年度、平成22年度連続で増加した。平成21年度から22年度にかけて、緊急経済対策、新型インフルエンザ、鳥イン

フルエンザの発生への対応等突発的な要因はあるものの、時間外勤務が心身の健康の保持に悪影響を与え、また、ワーク・ライフ・バランスの推進を阻害することを考えると、その縮減は喫緊の課題である。

任命権者も時間外勤務の縮減を重要な課題と位置付け、縮減目標時間の設定、ノー残業デーの設定等に継続的に取り組んでいる。

時間外勤務の縮減を実現するためには、管理監督者による、在庁時間、業務負荷の実態、休暇取得の状況等の適切な把握とともに、効率的な業務運営にも積極的に取り組むことが重要であり、職員一人ひとりも効率的な業務遂行等に努め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向かって業務に取り組む必要がある。

また、教育職員については、部活動の指導、補習授業の実施等による勤務時間外の長時間従事者が増加している。従来から校務・業務の効率化、長時間労働者の把握等の取組が行われているが、今後一層その徹底を図る必要がある。

カ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、質の高い行政サービスを提供するために、また、職員個人や家族の充実した生活を確保するために、極めて重要な課題であり、本委員会としても、これまで、その必要性に言及してきたところである。

任命権者は、メンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備、外部機関の活用、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組みを継続的に行っている。

しかし、本委員会の調査によれば、病気休職者等のうち精神疾患を原因とするものは、近年減少傾向にあったものの、昨年度は増加に転じている。

行政課題の複雑・高度化により職務の困難性が増すなど、様々な要因によるストレスが増大している昨今において心の健康を保持するためには、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努めることが重要である。

引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の課題と位置付け、より実効

性のある対策に取り組む必要がある。

キ 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の連携を図ることは喫緊の課題となっている。

人事院は、本年9月30日に国家公務員に係る立法措置について、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を65歳まで引き上げることが適当である旨の意見の申出を行ったところである。

公的年金の支給開始年齢の引上げへの対応は本県職員においても当面する課題であり、本県としては、この意見の申出や地方公務員についての今後の国の動向を踏まえ、高齢期の雇用に伴う具体的な課題について更に検討を進める必要がある。

ク 公務員制度改革（公務員の労働基本権）

国においては、本年6月に自律的労使関係制度の措置に伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止、人事行政の公正の確保を図るための人事公正委員会の設置などを内容とする「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を始めとする国家公務員制度改革関連4法案が国会へ提出された。

また、地方公務員の労働基本権についても、国家公務員制度改革基本法に「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。」とされている。

このような労働基本権の在り方の見直しは、地方公務員制度の基本的な枠組みに大きな影響を与えるものであり、人事行政の公正の確保や労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の役割の根幹に関わることから、今後の国の動向を十分に注視していく必要がある。

（6）勧告実施の要請について

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保し

ようとするものである。

現在、危機的な状況にある県財政の下、個々の職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感をもって立ち向かっていくことが求められており、給与をはじめとする職員の勤務条件は、そのような職員の努力や成果に的確に報いるものでなければならない。

本委員会は、現在行われている特例条例による給与の減額措置が平成24年3月に期限を迎えることを機に、職員給与について県内民間給与水準を反映させることとした。この勧告に基づいた給与改定を実施することが、本来あるべき職員の給与水準を確保し、職員の努力等にも報いるものであると確信している。

また、このことにより、職員給与について、県民からの理解・信頼を深め、納得が得られるものと考えている。

県議会及び知事におかれては、この報告並びに勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう強く要請するものである。