

報 告

1 職員の給与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員（技能労務職員を除く。以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するため、本年4月「平成23年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第1表に示すとおり、在職者数は、13,174人であって、これら在職者の平均年齢は42.6歳であり、また、その男女別構成は男58.0%、女42.0%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の6種9給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料340,413円、扶養手当9,776円、地域手当5,116円、計355,305円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料365,237円、扶養手当8,686円、地域手当5,749円、計379,672円である。

第1表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
区 分											
平均 給 与 月 額	給 料	340,413	335,168	391,360	386,888	378,215	464,444	315,677	319,502	300,019	365,237
	扶養手当	9,776	12,730	9,109	7,026	11,378	16,113	5,427	2,713	2,860	8,686
	地域手当	5,116	4,632	5,225	5,185	5,230	74,052	4,236	4,204	3,937	5,749
	計(円)	355,305	352,530	405,695	399,099	394,823	554,609	325,340	326,420	306,816	379,672
人 員(人)		3,215	1,647	2,247	4,644	286	137	282	691	25	13,174
性別 (人)	男	2,247	1,558	1,311	2,010	230	109	123	47	5	7,640
	女	968	89	936	2,634	56	28	159	644	20	5,534
学 歴 (人)	大 学	2,022	939	2,057	4,478	264	137	185	209	12	10,303
	短 大	403	33	82	166	14		96	474	13	1,281
	高 校	785	675	108		8		1	8		1,585
	中 学	5									5
年 齢(歳)		42.4	40.3	43.4	44.1	42.9	42.6	38.9	38.3	35.7	42.6
経 験 年 数(年)		21.1	19.4	21.0	21.7	20.3	19.1	16.8	17.1	13.3	20.7

- (注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・平成18年4月の給料の切替えに伴う現給保障額を含む。
 2 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。
 3 再任用職員は含まれていない。(以下、第4表までについて同じ。)
 4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果によると、第2表に掲げるとおり受給職員は5,792人で、全職員の44.0%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は1.0人（受給職員平均では2.2人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,686円（受給職員平均では19,757円）となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
扶養手当受給職員	5,792	44.0	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	8,686 〔受給職員 平均では 19,757〕
扶養親族 1人	1,704	12.9		
2人	2,077	15.8		
3人	1,492	11.3		
4人	423	3.2		
5人	78	0.6		
6人以上	18	0.1		
扶養手当非受給職員	7,382	56.0		
計	13,174	100.0		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果によると、第3表に掲げるとおり受給職員は4,655人で全職員の35.3%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,338人（28.7%）、自宅居住者3,317人（71.3%）となっている。

なお、借家・借間居住者の1人当たり平均手当月額は25,502円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分		該 当 職 員		平均手当月額(円)	
		人員(人)	割合(%)		
住居手当受給職員		4,655	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	2	0.0	25,502
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	508	10.9	
		手当額27,000円の受給者	828	17.8	
		小 計	1,338	28.7	
	自宅	手当額2,500円の受給者	3,317	71.3	

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果によると、第4表に掲げるとおり受給職員は11,063人で全職員の84.0%を占めており、その内訳は交通機関等利用者767人(6.9%)、交通用具使用者10,026人(90.6%)、併用者270人(2.4%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、平均手当支給額は10,713円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が55,000円を超える者)は1人となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は9,793人(97.7%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	該 当 職 員			平均手当月額(円)
	区 分	人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,063	100.0	
交通機関等利用者		767	6.9	(100.0)
	55,000円までの者	766	6.9	(99.9)
	55,000円を超える者	1	0.0	(0.1)
交通用具使用者		10,026	90.6	(100.0)
	自転車	218	2.0	(2.2)
	原動機付自転車等	15	0.1	(0.1)
	自動車	9,793	88.5	(97.7)
併 用 者		270	2.4	(100.0)
	55,000円までの者	268	2.4	(99.3)
	55,000円を超える者	2	0.0	(0.7)

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 101 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、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち事務・技術関係 22 職種の 3,110 人および研究員、医師等 56 職種の 614 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地かつ詳細に調査した。

また、給与改定の状況や各企業における雇用調整の実施状況等についても調査を行った。

(1) 本年の給与改定等の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 8.5%（昨年 13.0%）、ベースアップを中止した事業所は 20.1%（同 22.0%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.8%（同 0.9%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 86.8%となっており、昨年（77.3%）に比べて増加している一方、定期昇給を停止した事業所は 2.2%と、昨年（9.1%）に比べて減少している。定期昇給を実施した事業所における昇給額は、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が 18.5%（昨年 20.6%）、減額となっている事業所が 7.6%（同 6.7%）、変化のない事業所が 60.8%（同 50.1%）となっている。

第 5 表 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	ベース慣行なし
係 員	8.5	20.1	0.8	70.6
課 長 級	9.1	20.6	0.0	70.3

第 6 表 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	89.1	86.8	18.5	7.6	60.8	2.2	10.9
課 長 級	83.3	80.6	15.3	8.7	56.6	2.7	16.7

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第7表に示すとおりとなっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	12,398円
配偶者と子1人	17,312円
配偶者と子2人	21,485円

(注) 家族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。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については、各1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(住宅手当)

民間における住宅手当の支給状況について調査した結果は、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	45.8
うち借家・借間居住者に支給	(97.7)
うち自宅居住者に支給	(64.8)
非支給	54.2

(注) 「うち借家・借間居住者に支給」および「うち自宅居住者に支給」の欄は、支給事業所に占める割合である。

(3) 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況について調査した結果、第9表に示すとおり、平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.0%（昨年39.0%）となっている。雇用調整の措置内容を見ると、採用の停止・抑制（11.3%）、一時帰休・休業（10.3%）、残業の規制（5.7%）、賃金のカット（5.7%）の順になっている。

さらに、第10表に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カット等を実施した事業所は、一般の従業員（係員）について7.1%、管理職（課長級）について7.9%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について6.1%、管理職について6.7%となっている。

第9表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	11.3
転籍出向	4.7
希望退職者の募集	3.1
正社員の解雇	0.0
部門の整理・部門間の配転	2.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.9
残業の規制	5.7
一時帰休・休業	10.3
ワークシェアリング	0.0
賃金のカット	5.7
計	23.0

(注) 1 平成23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。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は、13.2%である。

第10表 民間における賃金カット等の実施状況

(単位：%)

役職段階	項 目	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所における平均減額率
係 員		7.1	6.1
課 長 級		7.9	6.7

(注) 平成23年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業またはワークシェアリングのいずれかを実施した事業所の状況である。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成 23 年福井県職員給与実態調査」および「平成 23 年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、民間にあっては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、役職段階、学歴、年齢等が同等と認められる者同士の 4 月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算定したところ、第 11 表に示すとおり、職員給与が民間給与を 1,069 円（0.28%）上回った。

第 11 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民 間 給 与 (A)	374,241 円
職 員 給 与 (B)	375,310 円
較 差 (A) - (B)	△1,069 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	△0.28%

(2) 特別給

「平成 23 年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、第 12 表に示すとおり所定内給与月額額の 3.94 月分に相当している。なお、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数は 3.95 月である。

第 12 表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均給与月額	
	下半期 (A1)	356,622 円	270,021 円
	上半期 (A2)	353,943 円	268,182 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	700,906 円	405,146 円
	上半期 (B2)	695,711 円	407,348 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.97 月分	1.50 月分
	上半期 (B2/A2)	1.97 月分	1.52 月分
年 間 の 合 計		3.94 月分	3.02 月分

(注) 下半期とは平成 22 年 8 月から平成 23 年 1 月まで、上半期とは平成 23 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

今年4月の消費者物価指数（総務省）は、福井市においては昨年4月と比べ0.3ポイントの増加となっている。また、家計調査（総務省）によれば、福井市内の全世帯における昨年5月から今年4月までの消費支出の平均月額は、前年比8.8%の増加となっている。

家計調査の結果を基礎として、世帯人員の調整を行うことにより算出した費目別平均支出金額に費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ172,230円、198,280円、224,320円、250,360円となった。また、別に算定した1人世帯の標準生計費は、115,970円となっている。

（参考資料第17表、第19表）

(2) 雇用情勢

労働力調査（総務省）によれば、今年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準から0.4ポイント上回り、4.7%（季節調整値）となっている。本県においては昨年4月から6月の平均と比べ0.8ポイント下回り、3.2%（モデル推計値）となっている。

また、一般職業紹介状況（厚生労働省）によれば、本県における今年4月の有効求人倍率は、昨年4月と比べ0.34ポイント上昇し、1.04倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第19表）

5 人事院の報告および勧告等

人事院は、本年9月30日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告するとともに、給与等の改定について勧告し、あわせて、公務員制度改革に関する報告を行った。

また、国家公務員法第23条の規定に基づき、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を申し出た。

その概要は次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

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 △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 はね返り分(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△0.5%、40歳台後半層が在職する号俸：△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（△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(△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人事院の考え方

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

(2) 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り組む。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

(3) 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

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、再任用制度の活用を拡大を通じて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応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

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について、次のとおり所要の措置を講じる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等に基づく給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を1,069円(0.28%)上回っていることが判明した。これは、給与構造改革等に伴い職員の平均給与額は減少しているものの、民間企業では、本年も厳しい経営環境の下で、一時帰休や賃金カットが実施されていたことなどによるものと考えられる。

公民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することを目的とした給与勧告制度は、情勢適応の原則に則った給与の決定方法として定着し、職員の労働基本権制約の代償措置として、労使関係の安定や効率的な行政運営に寄与してきていると考えている。

本委員会としては、本年の公民較差の状況や国家公務員給与についての人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、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。また、特別給については、改定を行わないことが適切であると判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料表

給料表については、公民の給与水準を年齢別にみると、50歳台では公務が民間を上回っていることから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮の上、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ改定を行う必要がある。

ただし、医療職給料表(一)については、県立病院等に勤務する医師の処遇を確保する観点から、任期付研究員給料表(若手育成型)については、若手研究者を対象とした給料表であることから、それぞれ引下げ改定を行わないこととする。

(イ) 経過措置額の取扱い

福井県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年福井県条例第5号)附則第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、医療職給料表(一)適用職員および任期付研究員(若手育成型)を除き、引き下げることとし、その引下げ後の額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、その者に係る一昨年および昨年の経過措置額の引下げ率ならびに本年の行政職給料表の最大の号給別改定率 $\Delta 0.49\%$ を考慮して定めた率100分の99.07を乗じて得た額とする。

イ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく実施することとする。なお、減額改定に伴う日割計算等の事務の複雑化を避けるため、この改定は、この改定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)から実施することとする。

なお、給与の減額改定に伴う年間調整については、本年12月期の期末手当の額において、引下げ改定が行われる給料月額または経過措置額を受ける職員によって公民較差の総額を

負担することとして制度的に調整するよう所要の措置を講じることが適当である。具体的には、引下げ改定が行われる給料月額または経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率 $\Delta 0.4\%$ を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の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、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

(2) 給与構造の改革

平成18年度から実施した給与構造改革では、給料表水準の引下げを行う一方で、個々の職員の給料引下げについては、経過措置を設けて段階的に行ってきた。

なお、本年の人事院勧告では、高齢層における官民の給与較差を是正する一つの措置として、平成24年度から2か年で当該経過措置を廃止し、これまで抑制されてきた昇給を回復することとしている。

本県においても、経過措置の廃止等については、民間給与の状況や国および他の都道府県の動向等を踏まえながら検討を進めていく必要がある。

(3) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身両面の健康保持、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題となっている。

本県においては、超過勤務の縮減に向けて、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）やライトダウンワークの実施、ノー残業デーやグループ単位でのノー残業ワークの設定、早出遅出勤務制度による勤務時間の弾力化など、任命権者による積極的な取組が行われ、一定の効果を上げているが、依然として長時間に及ぶ超過勤務が行われている実態が見受けられる。

総実勤務時間を短縮するためには、任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化により、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組むとともに、職場管理者にあっては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内での協働作業等により業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員自身においてもタイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日ごろから業務に取り組む必要がある。

特に、学校現場においては、校長が教職員の長時間勤務の実態を把握することはもとより、学校の運営状況に応じた勤務時間の割振りを適正に行い、日々の教育活動に専念するための時間を拡充できるよう創意工夫を行うとともに、教育委員会としても学校の実状の把握に努め、学校単位の取組を引き続き適切に支援していくことが必要である。

また、年次休暇の取得日数は、近年、各任命権者において、休暇の計画的取得や連続取得のための様々な取組がなされているが、依然として全国に比べて低い水準にある。引き続き、休暇を取得しやすい環境の整備に努め、より一層積極的に取り組む必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

国においては、平成19年7月の国家公務員法改正により、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものとして新たな人事評価制度が導入され、平成21年4月から施行されている。

本県では、知事部局において、昨年4月に新たな人事評価制度が本格導入されたところであり、研修を実施して、評価者のスキルアップを図るなど、なお一層公平・公正な人事評価に努

めている。今後は、本県の人事評価制度が適切に運用され、能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要である。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援

少子高齢化の急速な進行に伴い、男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができるような勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率を向上させることにもつながるものであり、ますます重要となっている。

次世代育成支援対策推進法に基づき任命権者において策定された特定事業主行動計画は、昨年度から第2期計画が実施され、各任命権者の様々な取組により、一定の成果が見られるところであるが、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得については、意識啓発等による一層の取得促進策が求められる。

各任命権者においては、引き続き、計画に掲げられた数値目標を達成できるよう着実に努力されるとともに、今後ともより一層の両立支援の取組を推進していくことを要望する。

また、男性職員の育児休業取得促進策として、本年人事院が、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措置を講ずると報告を行ったところである。本県においても、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、国に準じた措置を講ずることとする。

(6) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを効率的かつ的確に提供するという観点からも重要である。

特に、メンタルヘルスについては、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要である。職員自らが自分の心の健康状態を把握し早期に対処するセルフケアに努めることが不可欠であり、職場管理者にあっては、日ごろから職員とコミュニケーションを図り日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更、長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の徹底等に努める必要がある。

また、任命権者において、メンタルヘルスに関する研修の実施や相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組が進められており、知事部局においては、これらの取組と併せて、円滑な職場復帰および再発防止の観点から、本年3月に職場復帰支援プログラムを策定し、職場管理者、人事担当、メンタルケア専門員等が相互に連携しながら、療養中の職員に対する職場復帰支援を行っているところである。今後もこれらに積極的に取り組み、さらに充実したものとしていくことが望まれる。

(7) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

職員一人ひとりが、法令遵守を徹底し、高い倫理観の保持に努めるとともに、公務の執行者たる責務を常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励することが必要である。

また、各任命権者においても、職員研修等のあらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識

の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図るとともに、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や生活態度を常に把握し、職場全体の倫理観向上に努めることが必要である。

(8) 公務員の高齢期の雇用について

公的年金の支給開始年齢は、平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳へと引上げられることとなっており、国家公務員制度改革基本法では、雇用と年金の接続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を規定している。この趣旨を踏まえ、本年 9 月に、人事院は、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ためには、公的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、60 歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に 65 歳に引き上げることが適当とする「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」を行っている。具体的には、①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、②60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 70%水準とする、③能力・実績に基づく人事管理の徹底、役職定年制の導入による組織活力の維持、④短時間勤務制の導入や意向聴取等を通じ、60 歳超の多様な働き方を実現するなどが示されている。

地方公務員においても雇用と年金の接続を図ることは重要であり、また、地方公務員の定年は、地方公務員法において国家公務員の定年を基準とし条例で定めることとされていることから、本県においては関係法令や諸制度の改正および他の都道府県の動向を注視し、定年年齢の引上げなど適切に対応する必要がある。

(9) 公務員の労働基本権問題

現在、国家公務員の非現業公務員（警察職員等を除く。）の労働基本権については、団結および団体交渉は認められているが、協約締結および争議行為は認められていない。

国家公務員制度改革基本法では、協約締結権を付与する職員の範囲を拡大し、自律的労使関係制度を措置するものとしており、国において、国家公務員の労働基本権のあり方についての検討が進められてきた。本年 6 月、第 177 回通常国会に基本法に基づく国家公務員制度改革のための法的措置として「国家公務員法等の一部を改正する法律案」をはじめとする国家公務員制度改革関連 4 法案が提出され、継続審査となっている。

国は、国家公務員の労使関係制度の措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることを検討しており、本県においてもその動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

(10) 優秀かつ多様な人材の確保

社会経済の変動などによって複雑・高度化している行政課題に、迅速かつ適正に対応するためには、行政サービスの基盤を支える優秀かつ多様な人材の確保が強く求められている。本県では、これまでも、採用試験制度の見直しや、任期付研究員制度および任期付職員制度の導入などにより人材確保に努めてきたが、人材の供給構造も大きく変化していることから、引き続き、採用試験の在り方などについて検討を進め、優秀かつ多様な人材確保に取り組む必要がある。

また、行財政改革の推進により、組織のスリム化や職員数の削減などが進んでおり、職員に

は、今まで以上の役割や職責を果たすことが求められている。これまで、職員の資質・能力を伸ばすため、学習的職場づくり、多彩な職員研修、総合的育成方策等が計画的に推進されているところであるが、時代の要請に応じた質の高い行政サービスを提供するためには、長期的視点に立った職員の育成が重要である。知事部局においては、本年3月に「福井県職員の人材育成に関する基本方針」が新たに策定されたが、職員が持てる力と意欲を最大限発揮できるよう、この方針に基づき、採用、人事異動、人事評価、研修など人事管理全体を通じた計画的な人材育成に着実に取り組むことが必要である。