

職員の給与等に関する報告

平成 23 年 10 月

高 知 県 人 事 委 員 会



23 高人委第 10 号
平成 23 年 10 月 27 日

高知県議会議長 中 面 哲 様

高知県知事 尾 崎 正 直 様

高知県人事委員会委員長 山 本 俊 二 郎

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

別紙

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

I 職員の給与

本委員会は、職員の給与実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「平成23年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は13,223人であって、その平均年齢は44歳10月、平均経験年数は22年11月、男女別構成は男性55.7%、女性44.3%、学歴別構成は大学卒68.9%、短大卒10.2%、高校卒20.7%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、小学校・中学校等教育職、高等学校等教育職、医療職等11種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額は、392,010円（給料371,847円、扶養手当9,453円、地域手当391円、その他10,319円）である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員4,075人（平均年齢43歳11月）の平均給与月額は、359,494円（給料339,717円、扶養手当9,861円、地域手当813円、その他9,103円）となっている。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給料等の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）により減額されており、この減額措置後の平均給与月額は、全職員で391,953円、行政職給料表の適用を受ける職員で359,328円となっている。

（参考資料Ⅳ 職員給与関係資料 参照）

II 民間給与の調査

1 概要

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し

て、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された 105 事業所を対象に「平成 23 年職種別民間給与実態調査」を実施した。本年の調査は、本年 3 月に発生し、我が国に甚大な被害を与えた東日本大震災の影響を受けて、例年より 2 か月近く実施時期が遅れるとともに、全国では被害が特に大きかった岩手県、宮城県及び福島県の東北 3 県を除いて調査を実施することとなった。

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 22 職種の者について、本年 4 月分として支払われた給与月額等を実地に調査した。また、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について調査したほか、各事業所における給与改定や雇用調整の実施状況等についても調査を行った。併せて、技能・労務及び医療関係等 56 職種の者についても同様に給与月額等の調査を行った。

東日本大震災の影響が及んだ県内民間事業所も少なくはなかったが、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、調査完了率は 97.1%と高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

2 調査結果

(1) 本年の給与改定の状況

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は 36.1%となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は 14.2%、ベースダウンを実施した事業所はなく、ベースアップの慣行のない事業所の割合は 49.7%となっている。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 74.3%となっている。

(2) 雇用調整の実施状況

別表第 3 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 23.7%となっている。

措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制 (13.2%)、一時帰休・休業 (8.1%) となっている。

III 職員の給与と民間給与との比較

職員の給与と民間給与との比較は、単純な平均値によるのではなく、公務員と民

間企業の従業員の同種・同等の者同士の給与を比較することを基本としており、公務において行政職給料表の適用を受ける者と民間におけるこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較を行う、いわゆるラスパイレス方式を採っている。

また、県内民間企業の従業員の給与をより広く把握し、職員の給与に反映させるため、平成18年から人事院に準じて比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上としている。

1 月例給

前記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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、役職段階、年齢、学歴が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ精密に比較したところ、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均107円(0.03%)下回っていることが明らかとなった。

なお、特例条例による減額措置後の職員の給与と比較すると、職員の給与が民間給与を1人当たり平均273円(0.08%)下回ることとなる。

また、月例給に含まれる諸手当のうち、民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果は、参考資料に示すとおりである。

(参考資料Ⅰ 民間給与関係資料 参照)

2 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所における事務・技術等従業員に支払われた特別給(ボーナス)は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額額の3.88月分に相当しており、職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間の平均支給月数(3.90月分)とおおむね均衡している。

Ⅳ 物価及び生計費

1 消費者物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国では0.4%下落し、高知市では0.0%と同水準となっている。

(参考資料Ⅲ 労働経済関係資料 参照)

2 標準生計費

家計調査(総務省統計局)を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生

計費は、2人世帯で166,210円（対前年同月比16.7%の減少）、3人世帯で193,510円（同11.3%の減少）、4人世帯で220,810円（同6.8%の減少）となっている。

（参考資料Ⅱ 生計費関係資料 参照）

V 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が昨年12月に発表した平成22年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表（一）適用者の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の特例条例による減額措置後の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は99.3となっている。なお、全都道府県での平均指数は98.9となっている。

VI 人事院の勧告等の要旨

人事院は、本年9月30日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革について報告するとともに、月例給については、公務が民間を899円(0.23%)上回ったため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いて俸給表を引き下げるよう勧告を行った。一方、特別給については、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月であったが、東北3県のデータが欠けたことによる影響があることに加え、東北3県の支給状況が厳しいとみられることから改定を見送った。

給与構造改革における経過措置額については、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日に廃止するとともに、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するよう勧告を行った。

また、国家公務員制度改革の議論の前提となるべき国家行政の特徴や国家公務員の在り方などの基本認識を整理するとともに、改革法案に関し、更に議論を深める必要があると考える主な論点を示した。

併せて、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も意見の申出を行った。

勧告等の要旨は次のとおりである。

I 給与に関する報告及び勧告の要旨

1 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

2 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)

ア 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

イ 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

ア 俸給表

(ア) 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)

(イ) 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%)

(ウ) 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

イ 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

3 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

4 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

Ⅱ 国家公務員制度改革に関する報告の骨子

1 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

ア 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

イ 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

ア 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

イ 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

ウ 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在しない

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

2 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

ア 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

イ 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

ア 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

イ 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

ウ 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

エ 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

オ 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

カ 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

3 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

Ⅲ 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、再任用制度の活用の拡大を通じて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

ア 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

イ 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

ウ 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

Ⅶ 本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について次のとおり考える。

1 給与に関する事項

(1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、昨年に比べベースアップを実施した事業所が増加し、採用の停止・抑制をしている事業所が減少しているなど、本県の経済情勢は厳しい状況からの持直しの傾向もうかがわれた。

月例給については、地方公務員法の給与決定の原則に基づく適正な給与水準を示すという勧告制度の趣旨から、特例条例による減額措置前の職員の給与と民間給与とを比較したところ、職員の給与が民間給与を下回っていることが認められたが、その較差は極めて小さなものであった。

また、特別給については、職員の年間支給月数（3.90 月分）が民間の年間支給割合（3.88 月分）とおおむね均衡していることが認められた。

(2) なお、国家公務員の給与については、国家公務員の月例給与が民間給与を上回っていたことから、人事院は、月例給については 50 歳台を中心に 40 歳台以上を念頭に置いた俸給月額の見下げの勧告を行い、一方、特別給については東日本大震災のため東北 3 県について調査していない中で、改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送っている。

(3) 本委員会は、職員の給与制度については、従来、基本的には本県を含めた全国の民間給与、生計費等を考慮して定められる国家公務員の給与制度に準拠することにより、民間給与や国及び他の都道府県の職員の給与との均衡が図られるとの考え方に立ってきたが、国家公務員の給与制度は、平成 18 年度から実施された給与構造改革により大きく変容してきている。

国家公務員については、この給与構造改革により、地域の民間給与をより適切に反映させることを目的とした見直し等を進めるため、俸給表の水準を平均 4.8%引き下げたが、その一方で、地域手当や広域異動手当等の新設が行われたため、全体として見れば、給与水準に大きな変化が生じていない。

一方、本県においては、国に準じて給料表の水準を引き下げたが、県内に地域手当の支給地域がないこと、広域異動手当については地方公共団体には適用が認められていないことなどから、国家公務員との間に給与制度上の違いが生じている。

こうしたこともあり、国家公務員と職員とでは、民間給与との比較結果が必ずしも一致しないという状況が生じており、平成 20 年には、国が俸給表の改定をしなかったのに対し、本県では、民間との較差に見合う額を給料月額に均等に加算する方法で給料表の改定を行ったところである。また、去年は、民間との較差を踏まえて級号給ごとの給料月額について国家公務員の俸給月額と同額で引下げを行うとともに、給料月額に均等に加算していた額の減額を行ったところである。

なお、特別給については、地域の民間事業所の支給割合との均衡を考慮した結果、平成 19 年度から職員の年間支給月数が、国家公務員の年間支給月数を下回っている。

- (4) 本県の職員の給与については、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、単に国家公務員に準拠するのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置すべきと考える。

このことから、本年においては、次のように措置することが必要である。

ア 月例給

民間給与との較差が僅かであることから、月例給の改定は行わないことが適当である。

なお、昨年から国家公務員に対して行われている 55 歳を超える一定の職員の俸給等の一定率の減額措置については、本年は職員の給与が民間給与を下回っている状況にあること、去年の報告で述べた国が減額措置の実施理由としているこの年齢層における官民の給与差の拡大傾向に係る本県における民間給与の年代別状況と職員の動向を比較するためのより詳細な調査は、東日本大震災の県内民間事業所への影響等から見送らざるを得なかったことなどを総合的に考慮して、引き続き国と同様の措置を講ずることとはしないが、なお今後の国や他の都道府県の動向を十分注視していく必要がある。

イ 経過措置額

給与構造改革における経過措置額について、人事院は、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 日に廃止するよう勧告を行った。

これは、国家公務員については、50 歳台後半層の職員を中心に在職者の 2 割弱 (行政職俸給表 (一)) が経過措置額を受給している中、高齢層における官民の給与

差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、人事院が望ましいとしている平成 25 年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、早急に経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要があるとの理由によるものである。

この経過措置額については、給与構造改革に伴う給料表水準の引下げ措置の実施に当たり、国に準じて、新たな給料表の給料月額が、給与構造改革前に受けていた給料月額に達するまでの間、その差額を支給することとした経緯がある中で、本県においては、国を上回る 3 割弱（行政職給料表）の職員が、いまだに、新たな給料表の給料月額が給与構造改革前に受けていた給料月額に達しない実態にある。

人事院がこの措置の廃止理由としている高齢層における民間との給与差については、民間給与の年代別状況と職員の動向を比較し、本県職員の年齢構成を始め、任用や給与の実態に照らして採用から退職までの給与のあるべき姿を考えていく必要があるが、本年は、アの 55 歳を超える職員の俸給等の減額措置の項で述べたとおり、そのためのより詳細な調査を見送らざるを得なかった状況にある。

また、職員の給与と民間給与との比較において、本年は、この経過措置額を含めた職員の給与が僅かではあるが民間給与を下回っている状況も認められた。

これらのことを総合的に考慮し、経過措置額の取扱いについては、直ちに国に準じた措置とするのではなく、引き続き検討していくことが適切であるとする。

ウ 期末手当・勤勉手当

本県における民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡していることから、支給月数の改定は行わないことが適当である。

- (5) 昨年の報告で、引き続き、国や他団体の状況はもとより、県内民間事業所の支給実態の把握に努めていくこととしていた自転車使用者に係る通勤手当については、本年実施した職種別民間給与実態調査の附帯調査によると、別表第 6 に示すとおり、交通用具使用者に通勤手当を支給している事業所は 95.3%と昨年と同じ割合であるが、そのうち自転車使用者にも通勤手当を支給する事業所は 83.1%、さらにそのうち自動車と同額にしている事業所は 93.6%と、それぞれ昨年より高い割合となっている。また、自転車使用に係る支給額は職員が僅かに民間を上回っているが、その差は 29 円と、均衡していると認められる。

また、国や全国の都道府県の状況も、昨年から大きな変動はなく、本県の現行の制度及び支給額は、特段の見直しを行うには至らないと考える。

なお、本委員会としては、今後とも、引き続き、国や他団体の状況はもとより、県

内民間事業所の支給実態の把握に努めていくこととする。

- (6) 勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、そういったことの実現に向けて、常に改善の余地がないかという視点を持ちながら、制度や運用の更なる充実を図るよう、引き続き努力していく必要がある。

公務員が、「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもあるというその地位の特殊性や職務の公共性を考慮すれば、その給与については、職員の士気を確保しつつ、効率的な業務遂行と行政サービスの向上につながるものとしていくことも必要である。

こうした観点から、職員の適正な給与水準の在り方や給与制度の仕組みについては、なお、十分な検討を行うとともに、今後とも給与制度の趣旨に即した運用を図ることが必要である。

2 公務運営に関する事項

- (1) 本県では、各任命権者において任用・給与などの人事管理や職員の能力育成などに活用するため、人事評価制度を設けているが、その目的に沿って、より実効性のあるものとなるよう、引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要である。

そのためには、人事評価制度の趣旨や実施方法などが評価者、被評価者を問わず職員全体によく理解されていることが重要であり、研修や評価に関わる面談の機会などを通して制度理解を深めるとともに、制度や運用全般について、工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、更に実効性を高めることが必要である。

- (2) 総実勤務時間の短縮は、職員の健康の保持及び公務能率の向上に資するとともに、職業生活と家庭生活の両立を図る観点からも重要であり、引き続き、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進などに、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、特別な事情として、突発的な危機管理の事例や、県政上重要な各種計画づくりが集中しているなどのこともあり、引き続き増加傾向にある。これまでも任命権者において様々な縮減に向けた取組がなされてい

るが、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることがより重要となる。

このため、引き続き、事務の簡素・合理化、業務配分の見直し、目安時間による時間管理の徹底等の対策に更なる工夫を加えながら、時間外勤務縮減の効果的な事例は全庁で情報を共有するなど、時間外勤務縮減に向けて取り組む必要がある。併せて、管理的地位にある職員は、常に職員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努めるとともに、時間外勤務の緊急性及び必要性の確認や事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に、なお一層努めることが必要である。

また、目安時間を超えるなど時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、改善に取り組むことが必要であり、職場全体でこれまで以上に新たな視点や発想をもって継続して取り組むことが重要である。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が促進されるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

- (3) 職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き職員の健康管理に関する取組を推進する必要がある。特に、メンタルヘルス対策については、国が精神疾患をがんや脳卒中等の4疾病に加えて5大疾病とする方向を示すなど、患者数の増加が社会的な課題となってきた中で、本県の職員についても、メンタル不調による長期病休者数が依然として増加傾向にあり、引き続き重点的な取組が必要である。

このため、引き続き、予防、早期発見・早期対応から円滑な職場復帰や再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、職員一人ひとりのメンタルヘルスに対する意識を高めることや、各職場において、働きやすい環境づくりに向けた職員参加型の取組を行うことなどが必要である。

- (4) 職業生活と家庭生活の両立を支援することは、職員の福祉の増進及び公務効率の維持・向上に資することはもとより、次世代育成支援などの観点からも重要であることから、引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要である。

また、次世代育成支援行動計画（後期計画）については、次世代育成支援対策推進法において、より実効性を高めるため、行動計画に基づく具体的な措置状況の公表が求められている趣旨等からしても、引き続き、その実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要である。

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、国において、短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すなどの動きがあり、本県としても一層の取組が求められるところである。「希望する職員全員が、育児休業を取得できる」という目標の達成に向けて、取得しやすい環境の整備を着実に進めることが必要である。

- (5) 組織がその役割や機能を十分に果たしていく上においては、職員一人ひとりが能力や個性を発揮しうる、良好な勤務環境が確保されていることが重要である。

セクシュアル・ハラスメントについては、職員間に一定の理解は進んできたと考えられるが、その性格上水面下のものとなりがちなことや、職員が気付かずに周囲を不快にさせるといったこともあるので、引き続き意識の啓発、相談員制度の周知などに努めていく必要がある。

また、パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しいケースもあり、上司が心がけるべきポイントを示すなど、研修での取り上げ方の工夫などによる管理職員等の意識の向上、相談員制度の周知などに努めていく必要がある。

- (6) 本年6月、国家公務員の労働基本権の見直しを含む国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されるとともに、総務省から「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」が示された。

その内容は、国家公務員に係る措置との整合性を念頭に、団体交渉や勤務条件の決定方法などについてまとめられたものであるが、全国知事会からは、「制度改革の理念が曖昧で、地方自治制度の特性を反映していない」などとして、地方との十分な協議を求める旨の申入れがなされるといった状況にある。

そのため、地方公務員の労使関係制度については、今後とも、国と地方の違いを十分に踏まえながら、国家公務員制度改革法案等の動向を注視していく必要がある。

- (7) 人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるよう、立法措置のための意見の申出を行った。国においては、これに基づき、国家公務員法の改正等による制度整備に向けた検討が進められている。

年金と雇用の在り方については、現在もなお、様々な議論が出ており、今後、

国家公務員法等の改正や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情に沿った制度の整備に向けて、検討を進めていく必要がある。

本年については、給与に関する諸事情を慎重に検討した結果、給与についての改定を行わないことが適当と判断したところであるが、議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この報告において述べた本委員会の意見について適切に対処されるよう要請する。

県行政は、県民の信頼の下に成り立つものであることから、各任命権者におかれては、その信頼に応えるために、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の遂行に精励するよう、職員の意識改革を徹底するとともに、個々の職員が自己の持つ適性や能力を存分に発揮しうる職務環境や組織づくりに努めることが必要である。

各職員におかれても、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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	36.1	14.2	0.0	49.7
課 長 級	35.2	14.0	0.0	50.8

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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	79.0	74.3	20.6	10.7	43.0	4.7	21.0
課 長 級	77.6	76.1	14.7	13.0	48.4	1.5	22.4

(注) 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。

別表第3 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	
	高知県	全国
採 用 の 停 止 ・ 抑 制	13.2	15.6
転 籍 出 向	2.9	2.7
希 望 退 職 者 の 募 集	3.5	2.3
正 社 員 の 解 雇	—	1.0
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	2.4	3.8
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	1.5	2.4
残 業 の 規 制	4.5	8.0
一 時 帰 休 ・ 休 業	8.1	7.7
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	—	0.8
賃 金 カ ッ ト	1.5	4.5
計	23.7	29.3

(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。

別表第4 職員の給与と民間給与との比較(月例給)

民間給与(A)	職員の給与(B)		較 差 (A) - (B) 〔 $\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$ 〕
359,601円	減額措置前	359,494円	107円 (0.03%)
	減額措置後	359,328円	273円 (0.08%)

(注) 職員の給与については、給与の減額措置(管理職手当の一部)が行われていることから、減額措置前と減額措置後の額について調査し、民間給与と比較した。

別表第5 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		高 知 県	全 国	
			事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期〔A1〕	円 325,966	円 386,000	円 280,187
	上半期〔A2〕	円 327,288	円 387,235	円 280,663
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 648,886	円 762,044	円 494,556
	上半期〔B2〕	円 620,026	円 782,524	円 493,569
特別給の支給割合	下半期 $\frac{〔B1〕}{〔A1〕}$	月分 1.99 (1.991)	月分 1.97 (1.974)	月分 1.77 (1.765)
	上半期 $\frac{〔B2〕}{〔A2〕}$	月分 1.89 (1.894)	月分 2.02 (2.020)	月分 1.76 (1.758)
年 間 の 平 均		3.88月分 (3.885月分)	3.99月分 (3.987月分)	

- (注) 1 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 2 「全国」の年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めた年間の平均である。
 3 本県の特別給は、事務・技術等従業員の支給状況である。
 備考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.90月である。

別表第6 民間における通勤手当の支給状況

その1

(平成23年職種別民間給与実態調査附帯調査)

交通用具使用者に対する 支給の有無	事業所割合
支給	95.3%
非支給	4.7%

(注) 附帯調査を実施した事業所を100とした割合である。

その2

自転車使用者に対する 支給の有無	事業所割合
支給	83.1%
非支給	15.7%
その他	1.2%

(注) 交通用具使用者に通勤手当を支給する事業所に占める割合である。

その3

自転車使用者に対する 支給の状況	事業所割合
自動車と同額を支給	93.6%
自動車と異なる額を支給	6.4%

(注) 自転車使用者に通勤手当を支給する事業所に占める割合である。

その4

自転車使用者に通勤手当を支給している場合における支給月額			
距離区分 (片道)	5km	10km	20km
距離段階別の 支給月額	4,034円	6,461円	11,289円

その5

職員と民間の自転車使用に係る支給額の比較		
民間の支給額 (A)	職員の支給額 (B)	比較 (A) - (B)
3,891円	3,920円	△29円

(注) 民間の支給額は、民間事業所の支給実態に職員の距離段階別の人数を当てはめて算出した額である。