

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年10月

高知県人事委員会



24 高人委第 8 号
平成 24 年 10 月 9 日

高知県議会議長 武石利彦様

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及び勧告について

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第 1 のとおり報告し、
給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告等を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望します。

別紙第1

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24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13,116人であって、その平均年齢は44歳9月、平均経験年数は22年10月、男女別構成は男性55.4%、女性44.6%、学歴別構成は大学卒69.6%、短大卒9.8%、高校卒20.5%、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、389,543円（給料369,377円、扶養手当9,220円、地域手当399円、その他10,547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4,070人（平均年齢43歳7月）の平均給与月額は、355,149円（給料335,070円、扶養手当9,542円、地域手当787円、その他9,750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389,524円、行政職給料表の適用を受ける職員で355,087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24年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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。

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99.0%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27.1%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14.0%、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58.9%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90.7%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24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.7%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(9.6%)、残業の規制(4.2%)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6に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均244円(0.07%)上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182円(0.05%)上回る事となる。

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7に示すとおり、所定内給与月額額の3.84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)が民間事業所の特別給を0.06月分上回っている。

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0.4%、高知市で0.5%の上昇となっている。

(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172,180円(対前年同月比3.6%の増加)、3人世帯で196,960円(同1.8%の増加)、4人世帯で221,730円(同0.4%の増加)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

総務省が本年3月に発表した平成23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98.8となっている。なお、全都道府県での平均指数は99.3となっている。

VI 人事院の勧告等の要旨

人事院は、本年8月8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、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直すよう勧告を行った。月例給については、公務が民間を273円（0.07%）上回っていたが、較差が小さく、俸給表等の適切な改定が困難であること、給与減額支給措置が行われていることを踏まえ、改定を行わなかった。一方、特別給についても、民間の支給割合は3.94月で均衡しており、給与減額支給措置が行われていることも勘案し、改定を行わなかった。

また、国家公務員制度改革の理念と人事院の認識を示すとともに、国家公務員制度改革についてのこれまでの経緯を振り返り、4法案が定める改革案に関し特に重要と考える論点を提示した。

併せて、高齢期における職員の雇用問題及びその他の人事行政上の諸課題についても、人事院の基本的な認識と取組状況を報告した。

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
- ・ 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

2 民間給与との較差に基づく給与改定

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査（完了率90.6%）

(1) 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

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整
- 地域間給与配分の検証
 - ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
 - ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視
- 産業構造、組織形態の変化等への対応
 - ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
 - ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

II 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

1 国家公務員制度改革についての基本認識

(1) 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

(2) 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされる必要がある

(3) 国家公務員制度改革関連4法案の論点

ア 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと
公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸

念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

イ 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、特に次の点に留意が必要

- 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。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要
- 幹部職員人事の公正確保
幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。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 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応

- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

3 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

- ・ 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

- ・ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

- ・ 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

(2) 職員の勤務環境の整備

- ・ 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。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

- ・ 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

- ・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

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、採用の停止・抑制や一時帰休・休業などの雇用調整を実施している事業所が減少している一方で、昨年に比べベースアップを実施した事業所が減少しているなど、本県の経済情勢は依然として厳しい状況もうかがわれた。

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上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(3.84月分)を上回っ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、人事院は、月例給については、公務が民間を273円(0.07%)上回っていたが、較差が小さく、俸給表等の適切な改定が困難であること、給与減額支給措置が行われていることを踏まえ、改定を行わなかった。一方、特別給についても、民間の支給割合は3.94月で均衡しており、給与減額支給措置が行われていることも勘案し、改定を行わなかった。

(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、平成22年には、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) 一昨年及び昨年の報告でも述べた、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を本年の職種別民間給与実態調査の際に併せて実施した。なお、調査の詳細な内容及び結果は、別冊に掲載した。

まず、給与のベースとなる任用について見ると、県内民間事業所の状況は、県職員の任用と大きく異なっている。

具体的には、それぞれの業務の性格による組織や職制の違い、採用や昇任の考え方の違い、能力のピーク設定をはじめとする、特に50歳台の処遇の違いなどが挙げられる。また、本県に多い小規模事業所ではその違いが顕著であり、一定規模の事業所にあっても、任用の考え方には少なからず違いが認められた。民間事業所間でも、業種や規模によって任用の考え方は相当多岐にわたっていた。

こうした任用の違いは当然、給与の制度・運用の違いに直結する。そういった状況を踏まえつつ、いかにして公民比較を行うのか、さらに、民間事業所間での任用の多様性も相まって、各年齢の本来の給与水準をどう見るか、一層難しい判断が求められた。そうしたことから、本委員会は最終的に、例年の民間給与実態調査に基づく給与比較の際に全国で統一的に使用している方式の考え方を一部導入することにしたが、集計に当たっては、例年調査の範囲以上に可能な限り、多くのデータを活用できるようにした。

それに基づき、公民比較を示したものが別表第4である。

これを年代別に分析すると、まず、初任給部分は民間が上回るが、20歳台の動きは、民間では中途採用が比較的多いのに比べ、県職員では新卒採用の比率が高

いことや新卒以外の採用の場合でも経歴評価による初任給の加算制度があることが一因と考えられる。30歳台では、組織・職制の違いによる影響が出ている。民間では、係長級への昇任が県職員より遅く、主任、係長の職制自体がない事業所も多い。40歳台では、民間のポスト職昇任が本格化し、後半には課長級（6級）昇任者が急増するが、県職員は課長補佐（5級）への昇任が始まるものの、課長級（6級）への昇任者は、まだ少数である。50歳台前半では、民間では次長、部長等への昇任が進み、任用上、能力のピークとする事業所が多い。一方、県職員は、そもそも次長、部長級は、構成割合が極めて少ないことに加え、この年代では、2%にとどまる。50歳台後半では、県職員は、定年まで管理職への任用が拡大し続け、平均給与も増加している。一方、民間では、役員就任で調査対象から外れる者があるほか、役職定年等でポストを外れる者が出る、事業所によっては慣例的に定年前に退職する者が多い、といったことなどにより、課長級以上の割合が減少する。また、過去の定年延長時の経緯等によって、この年代から、同一の職でも給与を引き下げるといった事業所も一定数ある。こうしたことが相まって、民間では給与水準が急激に落ち込んでいる。

こういった分析結果も踏まえながら、給与の公民均衡を図る手法として、まず、給与のベースとなる任用を民間に合わせることを可能かを検討した。

若年層では、20歳台の現行の昇任を廃止する等の見直しが必要となる。一方、民間のこの部分は、中途採用者が多いことが要因となっており、新卒採用の多い県職員とは背景が異なる。勤務貢献等の評価としての昇任を廃止する等で給与抑制を優先することは、勤務意欲に影響が出かねないばかりか、公務員に関する経験評価の法令の規定に反することになる。

中堅層では、若年層と同様の経験評価の問題があることに加え、今回の調査で明らかになった、県内民間事業所の任用実態、すなわち、県に比して小規模な事業所が多く組織の規模が異なること、それに伴う職制の在り方も公務とは異なり、簡素なものが多いこと等の背景を踏まえておく必要がある。そうしたことを無視して、単純に任用を民間に合わせることは、個人の勤務意欲の問題にとどまらず、組織運営にも大きな支障を生じることにつながってしまう。

高齢層では、50歳台の任用、給与は県内民間事業所と、県職員で最も大きな違いが生じている部分である。その違いは、民間・公務それぞれの業務特性からくる能力のピークの捉え方、定年までの勤務が一般的である公務に対して、民間では役員昇格による離脱や定年前早期退職の多さ、出向・転籍などの独自の制度の設定、さらには過去の定年延長時からの経緯による給与の抑制、といった様々な

要素がある。また、その給与カーブも50歳台は大幅急伸、大幅急落となっており、直ちにこうした民間の任用方法を全面的に取り入れることは極めて困難である。

以上、各年代層について見てきたが、一方で、現行の本県職員の任用、特に昇任制度は、国や他の都道府県と比較しても一定均衡しており、特に課長級以上の者の構成割合が低いことは、組織の簡素効率化が進み、職制も確立した中で、任用と給与の関係で厳格な運用がなされていることを示している。そのため、県職員の任用面自体、今直ちに大幅な見直しが必要な状況にあるとは考えられない。

こうした状況のもとで、なお、参考までに、県内民間事業所と県職員の採用から定年までを通じた給与総額（以下「生涯給与」という。）を見ると、別表第5のとおり、全事業所平均では、おおむね均衡していることが認められた。

こうしたことや県職員の任用が全国と比較して特段、見直しが必要な状況にならないことなどを総合的に勘案すると、現行の県職員の給与の制度・運用及びそれらによる給与水準は、県内民間事業所の給与水準とおおむね均衡が図られており、適正であると考えられる。

- (5) 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、平成22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、本年度に調査を実施した民間給与の年代別状況と職員の動向との比較において、55歳を超える高齢層では、民間を下回っているか、若しくは民間とほぼ均衡していることに加え、生涯給与としては給与水準がおおむね均衡しているという状況にあること、本年4月の職員の給与と民間給与との比較において、職員の給与が民間給与を僅かに上回っているとはいえ、ほぼ均衡していることなどもあり、引き続き、国と同様の措置を講ずることとはしないが、今後とも、国や他の都道府県の状況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は、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、本年度に調査を実施した民間給与の年代別状況と職員の動向との比較において、経過措置額の対象者である中高齢層では、民間とほぼ均衡しているか、若しくは民間を下回っている状況にあることに加え、生涯給与としては給与水準がおおむね均衡しているという状況にあることや本年4月の職員の給与と民間給与との比較において、この経過措置額を含めた職員の給与が民間給与を僅かに上回っているとはいえ、ほぼ均衡していることなどを総合的に勘案すると、今、直ちに見直すことは適切でないと考えられる。

ただ、国家公務員に対する経過措置額は、平成26年3月の給与の減額措置の終了と同時に廃止することになっていることから、今後の国の動向や本県の対象職員の状況なども見据えつつ、引き続き検討していくことが必要であると考える。

ウ 昇給・昇格制度の改正

人事院は、民間企業の賃金状況をマクロで見た場合、50歳台の前半に比べると50歳台の後半の給与水準が低く、民間との人事管理の状況の違いから制度面で完全に合わせるということではないにしても、50歳台の特に後半層の給与水準の上昇を抑制するという観点で、これまでのいろいろな抑制策に加え、平成25年1月から高齢層職員の昇給・昇格制度を見直すことにしている。

本年度、本委員会が調査を実施した民間給与の年代別状況と職員の動向との比較において、50歳台の民間の状況は確かに同様の傾向を示しているものの、給与水準では50歳台全般を見れば、民間が職員を上回っている状況にある。しかしながら、人事院は今後においても引き続き、高齢層の職員の給与抑制策に取り組んでいくことにしているという状況のもと、給与制度は国家公務員に準拠するという基本的な考え方があること、また、課題となっている年金支給年齢の引上げに伴う、雇用と年金の接続のための新たな制度化の動向などを総合的に考慮すると、高齢層職員の昇給・昇格制度は、制度として国家公務員に準じた措置とする必要があると考える。

エ 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との均衡を図るた

め、職員の年間の支給月数を0.05月分引き下げ、3.85月分とすること。

本年度については、引下げ月数（0.05月分）を12月期の期末手当から差し引くこと。

来年度以降の取扱いについては、6月期及び12月期における期末手当から差し引いて支給月数を定めること。

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とすること。

- (6) 自転車使用者に係る通勤手当については、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という考え方のもと、本年も職種別民間給与実態調査の附帯調査として調査を行った。

その状況は、別表第8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96.4%で、そのうち自転車にも通勤手当を支給する事業所は73.4%、さらにそのうち自動車と同額にしている事業所は86.5%と、昨年と比較して、若干の数字の変動はあるものの、いずれも高い割合となっている。また、自転車使用に係る支給額は、職員が民間を572円上回っているが、附帯調査開始以来3年間の状況を見るとおおむね均衡していると言える。

さらに、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、こうしたことも併せ考慮すると、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。

また、この3年間の県内民間事業所の実態調査の結果や国等の状況からして、本委員会としては、自転車使用者に係る通勤手当に関する調査及び検討は、今後特段の必要が生じた場合以外には、確認のため適宜数箇年に1回実施していくこととする。

- (7) 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、これまでの取組を十分検証しながら、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、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、南海地震対策などの危機管理の事例や、県政上重要な各種計画づくりが集中したなどの事情もあり、残念ながら引き続き増加傾向にある。そのため、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要である。

具体的には、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、一所属の問題とせず部局で対応を検討する、あるいは、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、一層きめ細かに、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を把握するとともに、なお一層、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、働きやすい環境づくりに向けた職員参加型の職場環境改善（職場ドック）など、新たな取組もスタートしたが、メンタル不調による長期病休者数は、一定数減少したとはいえ、依然として多い状況にあり、引き続き重点的な取組が必要である。

そのため、これまでの取組の効果の検証なども行いながら、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ことなどが重要である。

- (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、国では、本年7月に取りまとめられた「日本再生戦略」で目標設定するといった動きも出てきており、本県としても、そのような動きを参考としながら、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發揮しうる、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、相談制度の一層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く、業務上必要な指導であっても、パワー・ハラスメントと受け取られるようなケースもあり、指導に際して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、新たな相談窓口制度の周知などに努めていく必要がある。

(6) 労働基本権の見直しを含む公務員制度改革については、国家公務員制度の改革関連法案が国会で審議されているが、地方公務員についても、総務省において全国知事会など関係地方団体から意見を聴取しながら、制度の構築に向けた作業が進められてきており、引き続き、その動向を注視していく必要がある。

(7) 公的年金の支給開始年齢が平成25年度から段階的に65歳まで引き上げられることに伴う雇用と年金の接続については、国家公務員に関して新たな再任用制度で臨むという政府の方針が出されており、基本的には、地方公務員についても同様の方向になることが見込まれている。

新たな再任用の制度化に当たっては、現在、既に運用されている再任用の状況なども踏まえながら、想定される職の確保や給与等の勤務条件、再任用される職員のモチベーションといった様々な検討課題について、引き続き国における検討の状況を注視しながら対応していくことが必要である。

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、この勧告を速やかに実施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	27.1	14.0	0.0	58.9
課長級	28.0	12.0	0.0	60.0

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	93.1	90.7	17.9	8.1	64.7	2.4	6.9
課長級	86.6	82.7	11.3	8.8	62.6	3.9	13.4

(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：%)

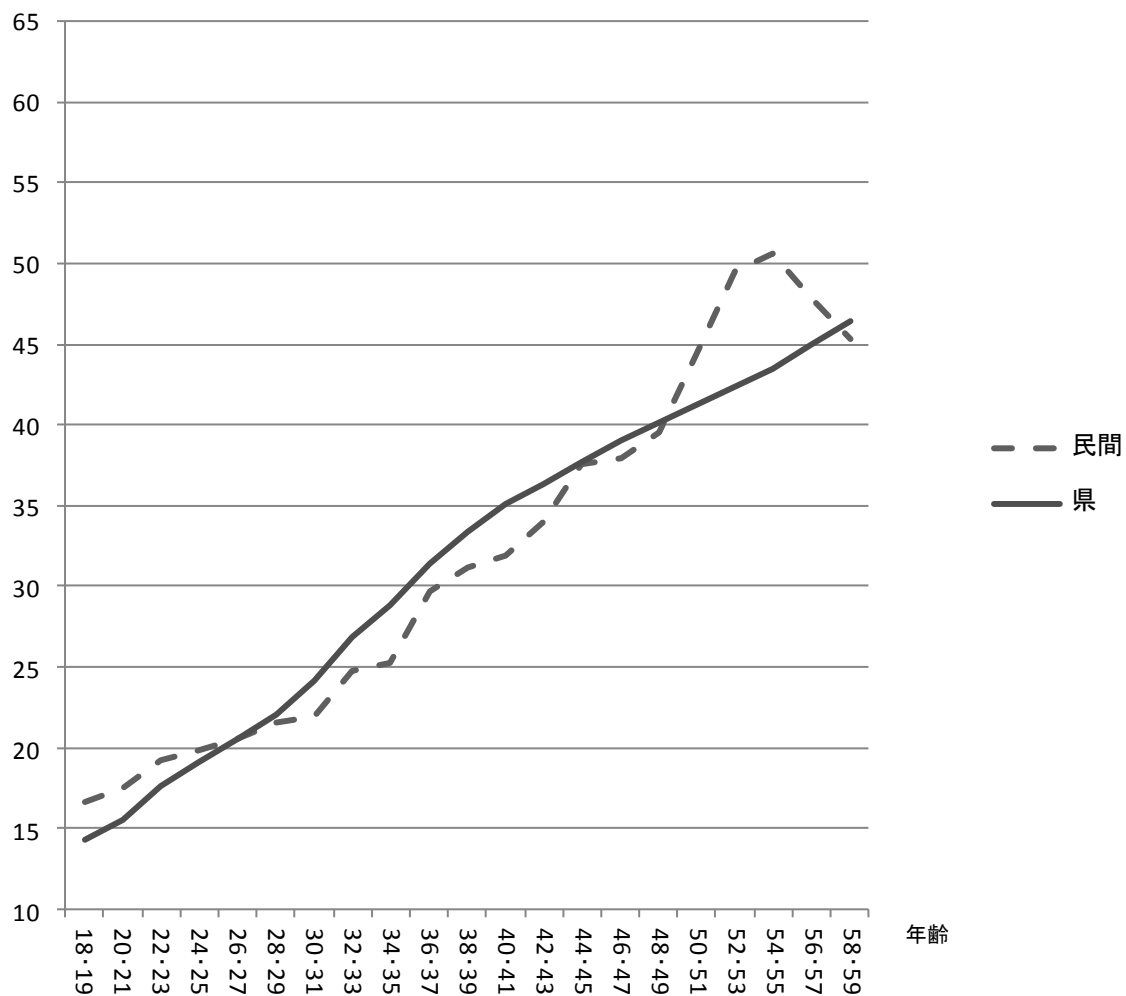
項目	実施事業所割合	
	高知県	全国
採用の停止・抑制	9.6	12.2
転籍	1.8	1.6
希望退職者の募集	1.5	2.1
正社員の解雇	0.9	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.8	3.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.9	2.4
残業の規制	4.2	7.3
一時帰休・休業	2.9	3.4
ワークシェアリング	—	0.4
賃金カット	—	3.1
計	14.7	22.1

(注) 1 平成24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 年代別給与の公民比較

比較給(万円)



別表第5 職員と民間の生涯給与の比較

民間(A)	職員(B)	差額(A)-(B)
1億5773万円	1億5677万円	96万円

(注) 生涯給与は各年齢別の平均給与を19歳から59歳まで合計して試算

別表第6 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) 〔 $\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$ 〕
	354,905円	減額措置前	355,149円
減額措置後		355,087円	△182円 (△0.05%)

(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7 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	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 309,898	円 388,210	円 278,675
	上半期〔A2〕	310,793	387,573	278,655
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 620,575	円 755,830	円 497,178
	上半期〔B2〕	571,477	777,236	472,244
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.00	月分 1.95	月分 1.78
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	1.84	2.01	1.69
年 間 の 平 均		3.84月分	3.94月分	

- (注) 1 下半期とは平成23年8月から平成24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8 民間における通勤手当の支給状況

その1

交通用具使用者に対する 支給の有無	事業所割合			
	平成22年	平成23年	平成24年	平均
支給	95.3%	95.3%	96.4%	95.7%
非支給	4.7%	4.7%	3.6%	4.3%

(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			
	平成22年	平成23年	平成24年	平均
支給	82.3%	83.1%	73.4%	79.6%
非支給	17.7%	16.9%	26.6%	20.4%

(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			
	平成22年	平成23年	平成24年	平均
自動車と同額を支給	80.8%	93.6%	86.5%	87.0%
自動車と異なる額を支給	8.1%	6.4%	13.5%	9.3%
その他	11.1%	-	-	3.7%

(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
平成22年	3,837円	6,476円	10,320円
平成23年	4,034円	6,461円	11,289円
平成24年	3,507円	5,988円	10,261円
平均	3,793円	6,308円	10,623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)
平成22年	3,680円	3,959円	△279円
平成23年	3,891円	3,920円	△29円
平成24年	3,392円	3,964円	△572円
民間の平均との比較	3,654円	3,964円	△310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。

別紙第2

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

1 改定の内容

(1) 平成24年12月に支給される期末手当の支給割合を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

ア イ及びウに掲げる職員以外の職員

期末手当 1.325月分（特定幹部職員にあつては、1.125月分）

イ 再任用職員

期末手当 0.725月分（特定幹部職員にあつては、0.625月分）

ウ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により任期を定めて採用された職員

期末手当 1.51月分

(2) 平成25年6月以降に支給される期末手当の支給割合を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

ア イ及びウに掲げる職員以外の職員

(ア) 6月の支給割合

期末手当 1.2月分（特定幹部職員にあつては、1.0月分）

(イ) 12月の支給割合

期末手当 1.35月分（特定幹部職員にあつては、1.15月分）

イ 再任用職員

(ア) 6月の支給割合

期末手当 0.64月分（特定幹部職員にあつては、0.54月分）

(イ) 12月の支給割合

期末手当 0.735月分（特定幹部職員にあつては、0.635月分）

ウ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により任期を定めて採用された職員

(ア) 6月の支給割合

期末手当 1.38月分

(イ) 12月の支給割合

期末手当 1.53月分

- (3) 55歳を超える職員の昇給について、職員の給与に関する条例第6条第1項、公立学校職員の給与に関する条例第7条第1項及び警察職員の給与に関する条例第6条第1項に規定する期間におけるその者の勤務成績が極めて良好又は特に良好な場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

2 改定の実施時期

この改定は、1の(1)についてはこの勧告を実施するための関係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、1の(2)及び(3)については平成25年4月1日から実施すること。