

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。

その結果は、次のとおりである。

1 職員の給与等

(1) 職員の給与

本委員会が、本年 4 月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

ア 職員構成

職員は、第 1 表に示すとおり総数16,526人、平均年齢44.0歳で、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く20.7%、男女別構成は男性59.7%、女性40.3%、学歴別構成は大学卒70.9%、短大卒14.6%、高校卒14.3%、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、公安職、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付職員並びに任期付研究員の 8 種13給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は3,713人、平均年齢は43.8歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く18.5%、男女別構成は男性68.6%、女性31.4%、学歴別構成は大学卒61.2%、短大卒10.6%、高校卒27.6%、中学卒0.5%となっている。（職員給与関係資料第 1 表及び第 2 表参照）

イ 平均給与

職員の平均給与月額、第 1 表に示すとおり、給料365,159円、扶養手当10,322円、管理職手当5,158円、地域手当13,994円、住居手当4,343円、その他手当6,884円、計405,860円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料346,931円、扶養手当11,361円、管理職手当9,042円、地域手当14,178円、住居手当5,370円、その他手当690円、計387,572円である。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成15年 3 月奈良県条例第42号。以下「特例条例」という。）による管理職員に対する減額措置が講ぜられており、当該減額措置がないものとした場合の職員の平均給与月額は、給料365,572円、扶養手当10,322円、管理職手当5,222円、地域手当14,013円、住居手当4,343円、その他手当6,884円、計406,356円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料347,585円、扶養手当11,361円、管理職手当9,164円、地域手当14,211円、住居手当5,370円、その他手当690円、計388,381円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均 経年 数	平均給与 月額	内 訳					
					給 料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
	人	歳	年	円	円	円	円	円	円	円
全 職 種	16,526	44.0	21.7	405,860 (406,356)	365,159 (365,572)	10,322	5,158 (5,222)	13,994 (14,013)	4,343	6,884
行 政 職	3,713	43.8	22.0	387,572 (388,381)	346,931 (347,585)	11,361	9,042 (9,164)	14,178 (14,211)	5,370	690
公 安 職	2,401	39.8	18.8	359,548 (359,918)	325,846 (326,146)	13,468	2,567 (2,623)	12,321 (12,335)	4,016	1,330
教育職(一)	29	49.7	24.3	494,474 (500,077)	437,362 (442,414)	10,397	13,359 (13,672)	21,546 (21,784)	11,810	0
教育職(二)	2,452	47.2	24.1	444,104 (444,303)	404,642 (404,811)	11,574	2,628 (2,652)	14,822 (14,828)	4,172	6,266
教育職(三)	6,372	45.5	22.8	419,195 (419,717)	381,772 (382,221)	8,684	5,101 (5,158)	12,947 (12,963)	3,621	7,070
教育職(四)	27	43.8	22.4	403,941 (403,941)	381,746 (381,746)	5,630	1,918 (1,918)	13,850 (13,850)	778	19
研 究 職	183	44.2	20.8	413,632 (414,103)	366,275 (366,659)	13,751	10,494 (10,564)	14,612 (14,629)	7,452	1,048
医療職(一)	187	42.5	17.6	812,516 (813,365)	456,472 (457,107)	15,572	10,052 (10,166)	70,905 (71,005)	7,290	252,225
医療職(二)	315	43.4	21.1	374,167 (374,241)	345,534 (345,597)	8,100	4,437 (4,446)	11,481 (11,483)	3,936	679
医療職(三)	796	35.9	14.0	318,238 (318,290)	296,263 (296,306)	4,313	1,144 (1,151)	11,094 (11,096)	5,418	6
福 祉 職	49	44.3	22.6	408,087 (408,087)	377,540 (377,540)	9,408	0	16,271 (16,271)	4,868	0
特定任期 付 職 員	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
第一号任期 付 研 究 員	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—

- (注) 1 再任用職員は含まれていない。
 2 全職種欄の平均年齢、平均経年数、平均給与月額及び内訳には、特定任期付職員及び第一号任期付職員は含まれていない。
 3 給料には、給料の調整額、教職調整額及び一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年3月奈良県条例第34号)附則第7条の規定による給料(経過措置額)を含む。
 4 その他は、初任給調整手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。
 5 ()は、特例条例による管理職員に対する減額措置がないものとした場合の額である。
 6 特定任期付職員給料表とは、一般職の任期付職員の採用等に関する条例第7条第1項に定める給料表をいう。
 7 第一号任期付職員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。
 8 特定任期付職員及び第一号任期付研究員については、それぞれ適用人員が1名であるため記載しない。

(2) 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間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276民間事業所のうちから、108事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職等と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

また、給与配分の参考とするため、民間企業における家族手当及び住宅手当の支給状況の調査を行うとともに、期末・勤勉手当の検討のため、民間企業における賞与等の特別給の支給状況について調査を実施した。

さらに、民間企業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引き続き調査を実施した。

(3) 職員給与と民間給与との比較

ア 給与

(ア) 公民較差

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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者の相互の諸手当を含む給与を比較し、その較差を算定したところ、第2表に示すとおり、特例条例による管理職員に対する減額措置がある状況においては、職員給与が民間給与を一人当たり平均143円（0.04%）上回り、当該減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間の給与を比較すれば、職員給与が民間給与を平均952円（0.25%）上回ることとなった。

第2表 職員の給与と民間の給与との較差

職 種	民間の給与(A)	職員の給与(B)	較 差	
			(A)－(B)	$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	387,429円	387,572円	△143円	△0.04
		388,381円	△952円	△0.25

- (注) 1 職員の給与には、給料（給料の調整額等を含む。）の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当及び単身赴任手当（基礎額）を含む。
- 2 職員の給与・較差欄の上段は、特例条例による管理職員に対する減額後の職員の給与に基づき算定したものであり、同欄の下段は、特例条例による管理職員に対する減額前の職員の給与に基づき算定したものである。

(イ) 家族手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、第3表に示すとおり、その支給額は、配偶者12,651円となっており、職員の扶養手当支給額とほぼ同じである。配偶者と子1人17,044円、配偶者と子2人21,184円については、職員の扶養手当支給額が民間の家族手当支給額を上回っている。

第3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	12,651 円
配 偶 者 と 子 1 人	17,044 円 (4,393 円)
配 偶 者 と 子 2 人	21,184 円 (4,140 円)

(注) 1 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。
2 ()内の金額は、子が1人増えることにより増加する額である。

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、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。

(ウ) 住宅手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、第4表に示すとおり、住宅手当を支給している事業所の割合は、全事業所の60.4%となっている。

第4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	60.4
借家・借間居住者に支給	59.4
自宅居住者に支給	50.2
非 支 給	39.6
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	27,000 円 以上 28,000 円 未満

備 考 職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

イ 特別給

民間において昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、第5表に示すとおり、所定内給与月額に3.97月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数とおおむね均衡している。

第5表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	357,729 円
	上半期 (A2)	360,442
特別給の支給額	下半期 (B1)	716,080 円
	上半期 (B2)	710,587
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.00 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	1.97
年間の平均		3.97 月分
(注) 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。 備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。		

ウ 給与改定

民間における本年の給与改定の状況については、第6表に示すとおり、一般の従業員（係員）で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は23.4%（昨年18.5%）となっており、昨年に比べて増加している。ベースアップを中止した事業所の割合は16.4%（昨年24.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（昨年1.2%）、ベースアップの慣行のない事業所の割合は59.6%（昨年56.1%）となっている。

また、第7表に示すとおり、一般の従業員（係員）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89.4%（昨年88.6%）となっており、昨年に比べて僅かに増加している。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は2.5%（昨年5.7%）、定期昇給制度のない事業所の割合は8.1%（昨年5.7%）となっている。

第6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	ベースアップの慣行なし
	係員	23.4	16.4	0.6
課長級	16.8	12.7	0.6	69.9

第7表 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		91.9	89.4	29.2	12.5	47.7	2.5	8.1
課長級		80.9	77.2	25.8	11.2	40.2	3.7	19.1

(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。

エ 雇用調整

民間における雇用調整の実施状況をみると、第8表に示すとおり、平成23年1月以降に何らかの雇用調整を実施した事業所の割合は35.2%となっており、昨年(30.6%)と比べて増加している。雇用調整の措置内容をみると、一時帰休・休業(18.3%)、採用の停止・抑制(13.9%)、希望退職者の募集(5.6%)の順になっている。

第8表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所の割合
採用の停止・抑制	13.9
転籍出向	2.7
希望退職者の募集	5.6
正社員への解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.1
残業の規制	5.2
一時帰休・休業	18.3
ワークシェアリング	2.1
賃金カット	2.3
計	35.2

(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。

(4) 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、奈良市において昨年4月に比べ0.5%下降している。また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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170,030円、202,730円及び235,400円となっている。(生計費・労働経済関係資料第1表及び第2表)

2 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年9月30日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて国家公務員制度改革に関する報告並びに定年を段階的に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。

本年の民間給与実態調査は、東日本大震災のため、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施した。その結果、月例給については、公務が民間の水準を上回っていることから、医療職(一)を除き、引下げ改定を行うこととなった。民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭においた俸給表の引下げを行うこととしている。一方、特別給は東北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、改定を見送った。

給与制度の改定に関しては、給与構造改革における経過措置額を廃止すること、及び、その他今後の取組の方向について述べている。さらに、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について言及している。

国家公務員制度改革については、国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を示したうえで、国家公務員制度改革関連法案に関する論点及び課題等を述べている。

また、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで引き上げるよう、国家公務員法等の改正についての意見の申し出を行った。

なお、これらの報告及び勧告並びに意見の申出の概要については、以下のとおりである。

人事院の報告及び勧告等の概要

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

I 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

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(-) … 現行給与397,723円 平均年齢42.3歳]
(俸 給 △816円 はね返り分 △83円)

〈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(-)

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(-)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(-)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(-)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(-)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

II 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

III 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

(2) 国家公務員制度改革に関する報告

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

- 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

3 給与の改定等

(1) 給与の改定

職員の給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年度から本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して実施されてきた特例条例による給与の減額措置については、本年4月から一般職員に対しては廃止されたものの管理職員に対してはなお引き続き実施されている。特例条例の目的・趣旨を勘案すると、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく給与水準を示すことが勧告制度の趣旨に沿うものと考えるので、今回の勧告にあたっては、管理職員に対する給与の減額措置がないものとした場合の職員給与をもって、民間給与と比較することとする。

そこで、その調査結果を基に、本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義を踏まえながら職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員の給与の改定について、次のとおり報告する。

ア 改定方針

(ア) 月例給

本年4月時点での職員給与と民間給与を比較したところ、前述のとおり、本年の公民較差は、△952円（△0.25%）と職員給与が民間給与を上回る結果となったことから、次の要素を考慮して、月例給の改定を行う必要があると判断した。

- a 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引下げ改定を行うことが適切であると考えられること。
- b 国家公務員についても、人事院において、月例給について899円（0.23%）の引下げの勧告がなされたこと。その際、月例給の改定は、俸給表の改定により行われたこと。
- c 月例給の引下げ改定について、人事院では4月1日時点で比較して均衡させることとしており、遡及改定し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間の官民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものとしていること。
- d 公立学校教員の給与に関して都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

(イ) 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第5表に示すとおり、所定内給与月額3.97月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（3.95月）をわずかに上回るものの、おおむね均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わないことが適当であると判断した。

イ 給与改定の内容

(ア) 行政職給料表

本県においても、年齢層別給与の民間比較では、国家公務員と同様の傾向がみられるため、中高年齢層を対象として引き下げることとし、50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて最大0.5%を引き下げ、40歳台前半層が在職する号俸を目途としてこれを取れんさせることとしている国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

また、給料月額について上記の改定が行われることを踏まえ、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年3月奈良県条例第34号）附則第7条の規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても、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及び昨年の経過措置額の引下げ率並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を乗じて得た額とする必要がある。

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表（教育職給料表(一)、教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。）についても、人事院の勧告に準じて給料月額及び経過措置額を改定する必要がある。ただし、医療職給料表(一)及び第二号任期付研究員給料表については、人事院の今回の報告と同様、改定は行わない。

教育職給料表(一)、教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表を参考に、他の給料表との均衡を考慮して、給料月額及び経過措置額を改定する必要がある。

ウ 給与の調整措置

引下げ改定については、これまでと同様、人事院勧告に準じて所要の調整措置を行う必要があるが、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、 $\Delta 0.25\%$ ）に代えて、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（ $\Delta 0.42\%$ ）によって行うことが適当である。

なお、本県では、管理職員については特例条例による給与の減額が継続されているため、当該条例による減額措置の緩和も検討することが望ましい。

(2) 給与構造改革における経過措置の取扱い等

職員の給与については、職務・職責に応じた給料構造への転換、年功的な給与上昇の抑制、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などの実現のため、国家公務員の給与構造改革に準じ平成18年度から段階的に改革を進めてきたところである。その際、国と同様、給料の基本給としての性格を考慮し、本県においても、国にならって、一定の経過措置を設けて段階的に実施することとした。

経過措置の対象者数や経過措置額については、本県においても国と同様、昇給、昇格等により大幅に減少してきているが、本年4月1日現在、なお在職者の3割を超える職員（行政職給料表

適用者)が経過措置額を受給している。

当該措置は、給与構造改革に伴う給料の経過的な措置として設けられたもので、受給者にとっては貴重な収入の一部として捉えられている状況も見受けられるところであるが、実施期間も本年で6年に及ぶところであり、相当の期間が経過したことから、本県の実情等を踏まえつつ、廃止に向けて検討すべき段階にきていると思料する。

また、任命権者においては、平成19年度から平成22年度までの4年間にわたって、国と同様、全職員の昇給を1号給ずつ抑制する措置をとってきたが、昨年度、それまで実施してきた給与構造改革に基づく諸施策の結果を踏まえ、この間抑制されてきた4号給のうち1号給を回復するという措置を行った。

引き続き、職員の給与については、給与構造改革に基づく諸施策の結果を踏まえ、本県の実情に即し適切に対応していくことが必要である。

(3) 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、国では平成21年の廃止勧告を受け、同年12月から廃止されている。都道府県では、廃止を勧告するところが相当数見受けられ、その結果本年度に至り17団体が廃止している。

一方、県内の民間事業所において、自宅に係る住居手当を支給している事業所の割合は、本年の調査によると約半数となっている。

今後、国の制度との均衡を図る都府県が増えてくることが考えられるところであり、本県の状況を見据えて、引き続き本手当のあり方について検討していく必要がある。

(4) 勤務実績の給与への反映

複雑・高度化した行政課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供していくためには、職員の公務に対する能力や仕事に対するモチベーションを高め、組織の活性化や公務能率の向上を図ることが必要であり、そのため本委員会としても、これまで繰り返し、人事評価及びその評価結果の給与への反映について、その必要性を言及してきたところである。

本県では、これまで管理職員に限って実施してきた勤勉手当における成績率への人事評価結果の反映を今年度から一般職員についても、順次対象として進めている。本制度が本来の目的に沿って有効に機能していくためには、なによりもまず前提となる評価制度が、客観的で公正かつ透明性、信頼性、納得性の高いものでなければならない。そのため、任命権者においては、評価者が信頼性、納得性の高いきめ細かな評価を行うよう指導するとともに、絶えず制度の運用の見直しを図っていくことが必要である。

(5) 特殊勤務手当

特殊勤務手当については、任命権者において、これまで継続的に点検・見直しが進められてきている。今後も引き続き、業務の特殊性・困難性を適切に反映した見直しを進める必要がある。

(6) その他

人事院は、昨年、50歳台の職員の給与が民間の同年齢の給与水準を上回り、特に50歳台後半層において官民の給与差が拡大傾向にあるということを踏まえ、公務員給与のあり方として一定の対応を行うことが適当として、特に給与差の大きい50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を講じた。また、本年の勧告で実施する高齢層の職員への給与抑制のための措置によっても、なお、50歳台の官民の給与差が相当程度残ることが考えられるとして、今後、これらの職員の昇格、昇給制度の見直しの検討が必要としている。

国家公務員の高齢層の職員の給与を巡るこれらの動きについて、注視していく必要がある。

4 人事管理

(1) 勤務環境の整備

職員がその能力を最大限に発揮し、その職責を果たしていくためには、個々の職員が心身共に健康を保ち、充実した状態で、公務に従事することができるような良好な勤務環境を整備していくことが重要である。

そのためには、以下の課題に取り組んでいくことが必要である。

ア 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、また公務能率の確保の点からも、継続的に取り組んでいくべき重要な課題である。

超過勤務の縮減に向けて、本県では、これまでの毎週水曜日の定時退庁日の設定及び当該日の午後6時以降の庁舎の一斉消灯などに加え、各部局毎に定める月一回の定時退庁日の設定や夏季期間における定時退庁の促進などの取組が継続的に実施され、一定の効果も認められるところであるが、依然として超過勤務が長時間に及んだり、常態化している例も見受けられる。

超過勤務の縮減のためには、全庁を挙げての取組を続けていくことは重要であり、今後も引き続き任命権者においてこのような取組を進めていくことが必要である。

しかし、超過勤務が減らない背景には、行政を取り巻く諸情勢の変化に伴う行政需要の増大、この間進められた定員削減による影響も考えられるところである。任命権者においては、業務執行体制の見直しや業務量の増減に応じた弾力的な人員の配置の実施など、効率的、合理的な組織の運営に向けた取組を併せて行うことが重要である。

他方で、当然ながら仕事に携わっている職員一人ひとりにおいても、仕事の段取りや関係所属との連携に留意し、常にコスト意識を持って効率的で円滑な業務の執行を心がけることが大切である。とりわけ、管理職員の意識改革や率先垂範が重要であり、メリハリのある清々とした職場でこそ明るく活力のある職場が実現することを意識し、超過勤務の必要性・緊急性を的確に判断し、超過勤務の事前命令を徹底し、また、個々の職員の勤務状況を的確に把握し、職員間の業務の平準化を図るなど、部下を指導するとともに自らも率先垂範するマネ

ジメント能力を一層磨くことが肝要である。特に、労働基準法の改正に伴い、昨年度から月60時間を超える超過勤務に対する手当の割増率が引き上げられていることや、超過勤務の命令権者が超過勤務の実態について把握していたことなどから、黙示的な超過勤務命令を認めて超過勤務手当の支払いを求めた判例（東京地裁 平成22年3月25日判決）もあることから、今後は、管理職員による勤務時間管理の徹底が更に重要になると考えられる。

なお、本委員会では、毎年、地方公務員法上の権限に基づき、関係する所属に対し、労働基準に関する調査を行っているところであるが、昨年度から新たに、超過勤務の状況等について調査を始めたところである。今後、本委員会としても、これらの調査を通じて明らかとなった事実を踏まえ、超過勤務の縮減に向けた取組について研究し、本課題について積極的に取り組んでいきたいと考えている。

イ 年次有給休暇の取得の促進

職員が心身の健康を保持し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りつつ勤務に精励することができ、併せて公務能率を確保していくためには、超過勤務の縮減と並んで、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいくことが重要である。

そのため、任命権者においては、毎年、計画的な取得や休日等と組み合わせた連続休暇の取得を呼びかけ、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり、環境づくりに努めているところであるが、依然として取得率が良好であるとは言えない状況である。

年次有給休暇の取得促進のためには、それぞれの職場において、まず管理職員が自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らも仕事と生活の調和のとれたメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めなければならない。

また、休暇の取得が進まない職場においては、管理職員が中心となってその原因を究明してその改善に努め、休暇の一層の取得促進を図る必要がある。

ウ 両立支援の推進

少子・高齢社会が進展している状況の中で、職員が育児や介護をしながらでも安心して働き続けられるよう、仕事と家庭の両立支援を積極的に推進していく必要がある。

昨年度、育児休業、介護休業又は家族介護に係る諸法の改正を受けて新たな制度の整備が行われるとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の後期計画が策定されている。そこでは、男性職員の積極的な育児参加を促進するため、男性職員の育児休業や育児参加のための休暇の取得率、また、仕事と家庭の両立、働き方の見直しのための時間外勤務の縮減、年次有給休暇の目標数値と取組など、事業主としての県の目標数値や各種取組を定めている。

任命権者にあっては、本年1月から子の看護休暇の対象者を拡大するとともに、職員の子育て応援ハンドブックによる制度の周知を図るなど取組を進めているところであるが、今後、職員にとって制度が利用しやすいものとなるよう職場の環境づくりや使いやすさの工夫に努めるとともに、計画を着実に遂行していく必要がある。

なお、人事院は、本年の勧告で、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縮減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、本年12月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している。本県においても男性職員の育児休業の取得率は極めて低い状態となっており、国と同様の措置を検討する必要がある。

エ 職員の健康の保持

職員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮しうる状態で職務に従事できることは、公務の能率的な運営にとっても、また職員の家庭生活のためにも極めて重要なことである。

本県においても、心身の故障による長期病休者のうち、精神及び行動の障害を理由とした長期病休者は、ここ数年他の身体疾患に比べ高い水準で推移している。また、休暇の期間も長期におよび、職場復帰しても再発する例もみられるなど、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

任命権者においても、メンタルヘルス対策をはじめとする職員の健康保持、増進のための支援に取り組んでおり、各種相談業務や研修会の開催、職員向けガイドブック策定、職場復帰支援実施要綱による長期療養中の職員の円滑な職場復帰及び再発防止のための支援、さらには、心の病の要因ともなり得る「パワー・ハラスメント」の防止のための指針が策定されるなど、様々な取組が行われている。今後とも、任命権者において健康で安心して働き続けられる職場づくりを目指し、職員の健康の保持、増進のための取組を総合的かつ体系的に進めていく必要がある。

特に、メンタルヘルス対策にはとりわけ予防や早期発見の視点に立った取組が重要であり、各職場においても、各職員自らが自身の健康状態を把握して早期に対応すること（セルフケア）に努めるとともに、管理職員においては、職員のメンタルヘルスの状態を把握し、適切に対応する責務（ラインによるケア）を自覚し、職員とのコミュニケーションを積極的に図り、職員が気軽に相談できる雰囲気をつくる等の職場環境づくりに率先して取り組むことが必要である。

なお、本年は、3月に発生した東日本大震災や9月の本県の台風12号による被災に伴って多くの職員が公務員としての使命感を持って、日夜、業務に携わっているところである。これらの職員の健康及び安全については今後とも十分な配慮が必要である。

(2) 人材の確保・育成

職員の定数が抑制される中、複雑化する行政課題や多様化する県民ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、効果的・効率的な行政運営を行うとともに、公務への意欲と高い能力を併せ持った優秀な人材を確保し、職員一人ひとりの資質・能力の向上に取り組むことが必要である。

ア 人材の確保

少子化による受験年齢人口の減少、公務及び公務員に対する批判的な風潮等を背景として、職員採用試験において受験者の確保の面で楽観視できない状況にある。こうした中、本県では、優秀な人材確保のため、県の施策や県職員として働くことの魅力を発信していくことが重要であると考えている。そのため、毎年、職員採用説明会及び主要大学における説明会、並びにホームページやメールマガジン等を通じた情報提供に努めているところであり、今年

度については、職員採用説明会の東京会場を設けたり、民間の就職情報サイトでの情報発信の充実などを行ったところである。

また、試験制度についても、昨年度より身体障害者を対象とした選考試験において、点字による受験を可能とするとともに、今年度は東日本大震災による被災者の就労支援にも繋げるため社会人経験者採用試験等において被災者枠を設けるなど、多様な人材の確保にも努めたところである。

今後とも、採用試験においては、国及び他の地方公共団体並びに民間企業の動向を踏まえ、これからの県政を担いうる資質の高い人材の確保に努めていく必要がある。

イ 人材の育成

効率的な行政運営を維持しつつ、県民に対し時代のニーズに応じた質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、限られた人材を最大限活用する必要があり、そのためには職員一人ひとりの意欲を引き出し、能力を発揮させるとともに、さらにこれを向上させていく必要がある。

そのため、今後も引き続き各種研修やOJTの実施、今年度改善された能力開発シートによる面談を活用した能力開発支援など、様々な人材育成と士気向上に向けた取組を進めていくことが必要である。

加えて、職員の仕事での達成感が、更なるモチベーションの向上に繋がると考える。そのためには、各部局が組織目標を明確にし、職員個人の目標と連鎖させることにより、職員が自身の目標を持ちつつ、さらに自ら創意工夫し、前向きに仕事に取り組める体制づくりが必要である。

併せて、多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応していくためにも、意欲、能力のある女性職員を活用していくことが求められており、女性職員の職域の拡大や管理職への登用も積極的に進めていく必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

人事院は、昨年の勧告での報告内容を踏まえ、今般、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ定年を段階的に65歳まで延長すること、その際60歳超の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて職員の年間給与を60歳前の7割水準とすること、60歳超の職員の多様な働き方を可能とする短時間勤務制の創設及び役職定年制の導入を内容とする国家公務員の定年延長に向けた制度見直しについて、国家公務員法等関係する法律の改正のための意見の申出を行った。

地方公務員についても国家公務員と同様、公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることとなっており、定年の延長問題については、地方も国と同一の歩調で対応しなければならないところである。能率的な行政運営を確保しながらこれらの問題に取り組んでいく必要がある、平成25年度からの定年延長に向け、今後、早急に制度設計がなされるべきである。

任命権者においては、国の動向に注視し、定年延長を見据えた組織のあり方を考え、本県の実情に応じた制度の枠組の検討に早急に着手していくとともに、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく安んじて職務に専念できるよう、職員に対して必要な情報提供を早期に行うことが求められる。

(4) 労働基本権問題

時代の変化に対応し、国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政サービスを実現し、縦割行政や天下りの弊害を除去するとともに、やりがいを持ってその能力を発揮することができる環境を整備するため、国家公務員制度についての全般的、抜本的な改革を目的とする国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されている。

このうち、国家公務員の労働関係に関する法律案は、政府と労働組合との間の団体交渉及び団体協約等に関する制度など自律的労使関係制度の確立を目的とするもので、現行の国家公務員制度の枠組の根幹にかかわる内容を持つものである。

一方、地方公務員についても、これらの措置を踏まえて新たな労使関係制度を設けることとし、その基本的な考え方が「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方（平成23年6月2日総務省）」として示されたところである。

人事院は、今回の勧告にあたって、国会に提出されている国家公務員の労働関係に関する法律案について、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するとともに、法律案の審議にあたって、国家公務員制度改革基本法附則第2条第1項の規定を踏まえ、地方公務員に対しても国家公務員の労使関係制度と整合性をもった措置を採ることができるのかを考慮する必要があると、報告している。

このようなことから、今後における法律案の動向及び地方公務員についての新たな労使関係制度の設計に向けた議論の状況について、十分注視していく必要がある。

(5) 非常勤職員の処遇

行政ニーズに的確に対応し、簡素で効率的な行政運営を行っていくため、本県においても、事務補助を主たる職務とする非常勤職員として日々雇用職員制度を設けている。

これは、国家公務員の非常勤職員の一つである日々雇用職員にならったものであるが、国においては、昨年10月、その雇用の安定を図るという見地から廃止され、新たに期間業務職員という非常勤職員に改められている。

また、仕事と育児・介護の両立支援を図る観点から、本年4月から、国家公務員の非常勤職員のうち一定の条件を満たす職員について、育児休業や介護のための休暇が設けられており、地方公務員の非常勤職員のうち一定の条件を満たす職員についても同様の休暇を認めることができることとなっている。

そのため、現行の日々雇用職員については、任用のあり方とともにこれらの休暇について検討していく必要がある。

5 給与勧告制度の意義及び実施の要請

給与勧告制度は、労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしていると考えられる。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請する。

なお、平成15年4月から全職員を対象として実施されてきた特例条例による職員の給与の減額措置は、本年4月から、一般職員については廃止されたものの、管理職員については引き続き実施されている。このような措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるものであり、今後、諸情勢が整い次第、すみやかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むものである。