

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16,562人、平均年齢43.4歳で、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く19.4%、男女別構成は男性59.2%、女性40.8%、学歴別構成は大学卒71.6%、短大卒14.3%、高校卒14.0%、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3,657人、平均年齢は43.7歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く18.9%、男女別構成は男性67.9%、女性32.1%、学歴別構成は大学卒62.2%、短大卒10.6%、高校卒26.7%、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は、第1表に示すとおり、給料358,053円、扶養手当9,861円、管理職手当5,179円、地域手当14,288円、住居手当4,562円、その他手当6,721円、計398,664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342,759円、扶養手当11,119円、管理職手当9,322円、地域手当14,670円、住居手当5,346円、その他手当860円、計384,076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358,462円、扶養手当9,861円、管理職手当5,244円、地域手当14,308円、住居手当4,562円、その他手当6,721円、計399,158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343,422円、扶養手当11,119円、管理職手当9,450円、地域手当14,706円、住居手当5,346円、その他手当860円、計384,903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	平均経験 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
全職種	人 16,562	歳 43.4	年 21.1	円 398,664 (399,158)	円 358,053 (358,462)	円 9,861	円 5,179 (5,244)	円 14,288 (14,308)	円 4,562	円 6,721
行政職	3,657	43.7	21.8	384,076 (384,903)	342,759 (343,422)	11,119	9,322 (9,450)	14,670 (14,706)	5,346	860
公安職	2,398	39.5	18.4	355,174 (355,552)	321,269 (321,574)	13,167	2,641 (2,699)	12,604 (12,619)	4,289	1,204
教育職(一)	29	50.3	23.8	496,616 (502,170)	439,549 (444,540)	9,552	13,360 (13,673)	22,345 (22,595)	11,810	0
教育職(二)	2,448	46.8	23.7	437,113 (437,311)	397,910 (398,077)	11,052	2,625 (2,649)	14,987 (14,994)	4,351	6,188
教育職(三)	6,373	44.6	21.8	408,931 (409,442)	371,817 (372,254)	8,145	5,030 (5,087)	13,235 (13,252)	3,971	6,733
教育職(四)	27	46.1	24.7	410,813 (410,813)	389,016 (389,016)	5,074	1,919 (1,919)	14,156 (14,156)	648	0
研究職	190	43.6	20.1	405,097 (405,716)	358,049 (358,554)	12,813	11,374 (11,466)	14,591 (14,613)	7,425	845
医療職(一)	189	42.8	17.9	813,131 (813,910)	460,861 (461,441)	14,889	9,604 (9,709)	71,765 (71,859)	8,002	248,010
医療職(二)	313	43.1	20.8	368,831 (368,953)	339,899 (340,002)	7,391	4,716 (4,731)	11,728 (11,732)	4,581	516
医療職(三)	889	35.5	13.3	313,214 (313,261)	291,475 (291,514)	4,184	1,079 (1,085)	11,123 (11,125)	5,352	1
福祉職	47	44.8	23.2	412,591 (412,591)	381,334 (381,334)	8,564	0	16,565 (16,565)	6,128	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、平均経験年数、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研究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、特地勤務手当、特地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 第一号任期付研究員給料表とは、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280民間事業所のうちから、107事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成24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692円（0.18%）下回り、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135円（0.04%）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)	公 民 較 差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	384,768円	384,076円	692円	0.18
		384,903円	△135円	△0.04

(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・公民較差欄の上段は、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12,924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17,716円、配偶者と子2人22,040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	12,924円
配偶者と子1人	17,716円 (4,792円)
配偶者と子2人	22,040円 (4,324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。

(ロ) 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61.2%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	全事業所に対する割合
支給	61.2
借家・借間居住者に支給	58.2
自宅居住者に支給	46.4
非支給	38.8
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、所定内給与月額との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)	356,810 円
	上半期 (A2)	356,730
特別給の支給額	下半期 (B1)	716,577 円
	上半期 (B2)	699,255
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.01 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	1.96
年間の平均		3.97 月分
(注) 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。 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)でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は15.4%(昨年23.4%)となっており、昨年に比べて大きく減少している。ベースアップを中止した事業所の割合は22.0%(昨年16.4%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は2.0%(昨年0.6%)でいずれも増加しており、ベースアップの慣行のない事業所の割合は60.6%(昨年59.6%)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87.0%(昨年89.4%)となっており、昨年に比べて僅かに減少している。一方、定期昇給を中止した事業所の割合も1.3%(昨年2.5%)で減少しており、定期昇給制度のない事業所の割合は11.7%(昨年8.1%)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	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
役職段階				
係員	15.4	22.0	2.0	60.6
課長級	15.5	20.1	2.0	62.4

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 中止	定期昇給 制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		88.3	87.0	22.1	15.8	49.1	1.3	11.7
課長級		82.4	79.5	19.5	14.1	45.9	2.9	17.6

(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24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20.1%となっており、昨年(35.2%)と比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制(9.1%)、賃金カット(5.3%)、希望退職者の募集(3.4%)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	9.1
転籍	3.2
希望退職者の募集	3.4
正社員の解雇	0.9
部門の整理閉鎖・部門間の配転	0.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.5
残業の規制	2.6
一時帰休・休業	0.0
ワークシェアリング	1.2
賃金カット	5.3
計	20.1

(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。

(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0.3%上昇している。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186,120円、215,340円及び244,590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の概要

人事院は、本年8月8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等に関する報告を行った。

本年は、給与については、月例給、特別給の双方について、公務と民間の水準がほぼ均衡していることから、これらの改定を行わないこととなった。本年4月から給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられているが、ここでの月例給の官民比較は、本来の給与額である減額前の給与で実施した。その上で、減額後の給与についても較差を算出し、その場合は公務が民間の水準を下回る点を勘案材料として触れている。

他方、官民較差と別途の給与制度の改正としては、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑える方向での昇給・昇格制度の改正について、昨年報告で方向性につき言及したところ、本年はその具体的な内容を示している。

国家公務員制度改革等については、国家公務員制度改革関連4法案の論点、平成26年4月から新たな再任用制度に関する課題と取組等について述べている。

なお、これらの報告及び勧告の概要については、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

〈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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差 (給与減額支給措置による減額前) $\Delta 273$ 円 $\Delta 0.07\%$
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

(行政職俸給表(一) … 現行給与 (減額前) 401,789円 平均年齢42.8歳)
(減額後) 372,906円)

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

II 給与制度の改正等

- 昇給・昇格制度の改正(平成25年1月1日実施)
 - ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
 - ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員(行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員)は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制

- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 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

(2) 国家公務員制度改革等に関する報告

I 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ことが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 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らず、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

(2) 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は、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

II 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

III 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

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が、管理職員に対しては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、今回の勧告にあっても、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が適当であると考えます。

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

(7) 月例給

職員の給与改定は、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・確保することから、情勢適応の原則に基づき公務員給与を適正な水準に設定するものとして実施する必要がある。そこで、本委員会が職員給与と民間給与の比較を行った結果、前記第2表に示すとおり、本年の公民較差は△135円（△0.04%）と職員給与が民間給与をわずかに上回る結果となったものの、給与水準はほぼ均衡していることが認められたことから、給料表及び比較給与を構成する扶養手当等の諸手当については、改定を行わないことが適当であると判断した。

(1) 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。

(2) 給与構造改革における経過措置

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、昇給、昇格等により減少しているが、本年4月1日現在では在職者の約4分の1の職員（行政職給料表適用者）が経過措置額を受給している。

給与構造改革は本年で7年に及び、その成果を検証する時期に達していることから、経過措置

は、本改革の趣旨及び本県の状況を踏まえつつ、廃止することが適当であると思料する。

また、任命権者においては、給与構造改革の実施に当たり、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号給ずつ抑制してきたが、平成23年度に、この間抑制された4号給のうち1号給を回復する措置をとった。今後も同様の措置を検討するなど、職員の給与については、適切に対応していくことが必要である。

(3) 50歳台後半層の給与の取扱い

人事院は、本年、給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定され、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、平成25年1月から昇給・昇格制度を改正するよう報告したところである。

50歳台後半層の職員の給与については、公務と民間では昇進管理等の人事運用に相違があることや世代間の給与配分を適正化する観点等を考慮し、国家公務員の高齢層の職員の給与を巡るこれらの動向や他の都道府県の状況に十分に留意しながら、本県の実情を踏まえ、検討を進めていく必要がある。

(4) 自宅に係る住居手当

自らの所有に係る住宅に関する手当（以下「自宅に係る住居手当」という。）については、国において、平成21年12月から自宅に係る住居手当を廃止したことを踏まえて、昨年の本委員会の報告において、今後の民間及び他の都道府県の動向等を注視し、本県の状況を見据え、そのあり方について検討していく必要があると言及したところである。

自宅に係る住居手当は、個人資産の維持管理費用を補填する面があり、他の都道府県においては既に6割以上の団体が廃止をしており、今後、さらにその増加が見込まれることなどから、情勢適応の原則の観点に基づき、本年度限りで廃止することとする。

なお、自宅に係る住居手当の廃止に当たっては、本県の実情を考慮し、所要の経過措置を講ずることについて検討する必要がある。

(5) 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、本委員会は、これまでも勤務実績を的確に人事評価及び給与へ反映することが必要であることを言及してきた。

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の対象範囲を一般職員にも拡げるなど、各任命権者において順次実施しているところであるが、導入された制度を検証しながら、今後とも人事評価制度が、公正かつ客観的な評価に基づく透明性、信頼性、納得性の高いシステムとして定着し、適正な運用が行われるよう努めていく必要がある。

(6) 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。

4 人事管理

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

職員それぞれが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会においても多様な生き方を選択できる社会の実現すなわちワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組むことは、職員のモチベーションを高めるだけでなく、優秀な人材を確保し、質の高い行政を安定的・継続的に展開していく上で極めて重要である。

公務員の職務は多様で、本県においても多くの職員が、昨年発生した東日本大震災の対応や紀伊半島大水害の復旧・復興等の職務に公務員としての使命感を持って精励している。任命権者においては、職員の心身にわたる健康の保持、労働意欲や活力の維持のためにも、災害対応等の業務繁忙時においては、より柔軟で機動的な人員配置やきめ細かな勤務管理を行うことが求められる。

今後とも、労使が共同して職員の勤務実態の的確な把握に努め、総実勤務時間の短縮を図り、職員の健康及び安全について十分な配慮を行うことが必要である。

本年6月に知事と県職員労働組合は、職員それぞれが、趣味やボランティア、地域活動等仕事以外の生活の充実や、仕事と育児・介護の両立等、ワーク・ライフ・バランスを実現し、心身の健康と仕事に対するモチベーションを維持し続けるとともに、社会が求める公共サービスのさらなる向上に取り組むことができる職場づくりに向けた意識啓発のため、労使双方が積極的な取組を推進する「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」（以下「労使宣言」という。）を共同で宣言した。労使が協力して取組を進めていくことが重要であることから、各任命権者と職員団体にあっては、以下の課題に積極的に取り組むことが必要である。

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、ワーク・ライフ・バランスの推進、職員の心身の健康の保持、さらには公務能率の確保といった観点からも、特に積極的かつ継続的に取り組んでいくべき重要な課題である。本委員会は、総実勤務時間の短縮のため、超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めるよう、毎年報告してきたところである。

まず、超過勤務の縮減に向けては、本県では、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、各部局毎に定める月一回の定時退庁日の設定の取組に加え、今年度は新たに、全職員を対象にした超過勤務に関する実態アンケートを実施するとともに、初めて実施したサマータイム期間においては、毎日を定時退庁日及び庁舎の一斉消灯とするなどの取組を行った。

労使宣言では、具体目標として、時間外勤務（超過勤務）の上限を月30時間以内、年300時間以内とするとしている。超過勤務の縮減のためには、今後も引き続き、全庁を挙げての取組を続けていくとともに、任命権者において、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等、効率的かつ合理的な組織の運営に向けた取組を進めていくことが求められる。

そのため、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・必要な修正命令を徹底し、また、個々の職員自らも

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。他方で、仕事に携わっている職員一人ひとりも、仕事のやり方や関係部署との連携に留意し、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掛けることが大切である。労使宣言が出されたこともあり、労使が共同して、各所属において問題点を明らかにし、それぞれに応じた方策の研究・工夫を繰り返し行い、超過勤務の縮減に向けて努力していくことが必要であり、当委員会としても取組状況を注視していきたいと考えている。

一方、年次有給休暇の取得促進のために、任命権者においては、毎年、計画的な取得の促進や休日・夏季休暇と組み合わせた連続休暇の取得促進を呼びかけ、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おり、労使宣言においても、取得を月に1日以上、年間12日以上とする具体目標を掲げているところである。

年次有給休暇の取得の促進のためには、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ある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するとともにその改善に努め、休暇の一層の取得促進を図る必要がある。

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、労働基準に関する勤務時間・休暇等の状況についての調査を行っている。労使宣言が締結されたこともあり、今後も総実勤務時間の短縮に向けての取組状況を注視していきたいと考える。

イ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

少子高齢社会が進展し、核家族の割合が高い率で推移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、仕事と家庭生活の両立支援を積極的に推進していく必要がある。

任命権者においては、これまで、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、育児のための短時間勤務制度の導入や短期の介護休暇制度等の創設、子の看護休暇の拡充等、制度面での充実を図ってきた。昨年度においては、男性職員の育児休業取得を促進するため、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、昨年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じたところである。引き続き、職員に対して、制度の周知や啓発等を積極的に行うなど活用の促進に向けた取組を進めることが重要である。

また、制度の整備と並んで、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おり、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の取得率や育児参加のための休暇の取得率等、職員の子育てに係る事業主としての県の各種取組や数値目標を定めている。さらに、労使宣言においても、育児休業の取得率を女性95%・男性30%、男性の育児参加のための休暇取得率を100%とする具体目標を定め、子育て又は介護を行う職員が働きやすい職場環境を整備するとされている。今後もさらに着実に遂行していくことが必要である。

ウ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康で、高い意欲をもって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、職員やその家族の生活のために重要であるとともに、県民に対して質の高

い行政サービスを能率的かつ的確に提供するという観点からも重要なことである。

本県では、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、さらに、平成23年度は増加している。また、職場復帰しても再発する例もみられ、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

任命権者においては、職員の健康保持、増進のための支援に積極的に取り組んでおり、各種相談業務や安全衛生関係者を対象とした講習会の開催、職員向けのガイドブックの策定、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等、様々な取組が行われている。今後とも、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、メンタルヘルスの対策としては、予防や早期発見・早期対応の観点に立った取組が重要であり、職員自らがメンタルヘルスに関する知識や理解を深め、ストレスの予防軽減を図るとともに、管理職員においては、職員とのコミュニケーションを通じて、職員の心身の健康状態やストレス要因を把握し、職場環境の改善や職員からの相談への対応等に積極的に取り組むことが必要である。

さらに、パワー・ハラスメントの防止については、メンタルヘルス対策の観点からも重要であることから、その防止のための指針が策定されるなど、任命権者において取組が進められているところであるが、引き続き、相談窓口や研修の充実を図るなど、発生防止と排除に努め、働きやすい職場環境を整備する必要がある。

(2) 多様な人材の確保・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多様で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、公務員制度改革や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、多様で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職員採用パンフレット、ホームページ、メールマガジン等を通じた情報提供や民間の就職情報サイトでの情報発信の充実等に努めている。さらに、今年度については、受験者の就職活動の実態に合わせて、本県及び東京での職員採用説明会をこれまでより前倒して実施するとともに、大学以外に公務員予備校主催の説明会への参加を予定している。

また採用試験の実施については、よりよい人材を見極めるため、常に試験方法の見直しを図るなどの取組を行っているところである。

今後とも、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ながら、これからの県政を担いうる多様で優秀な人材の確保に努めていく必要がある。

イ 人材の育成

時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える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が資質・能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが求められる。

任命権者においては、職員の志気の向上及び組織の活性化に資するよう、各種研修やOJTの実施、能力開発シートによる面談を活用した能力開発支援等の取組を行っている。さらに、新規採用職員については、指導担当者制度を設け、新規採用職員の早期戦力化と職場への円滑な適応を図るよう努めているが、今後も引き続き、総合的かつ計画的な人材育成に取り組むことが必要である。

また、職員の仕事での達成感が、さら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、近年女性職員の割合が増えていることから、その能力を活かせるよう女性職員が働きやすい勤務環境の整備に取り組むことが必要である。さらに、意欲のある女性職員が多様な職務経験を積めるような人事配置を行い、計画的な育成・養成を推進するとともに、管理職員への積極的な登用を図っていく必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

平成25年度以降、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に伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題であり、また、本格的な少子高齢社会を迎える中で高齢者の長年培ってきた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課題となっている。

そのため、国においては雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り、組織活力を維持しつつ職員の能力を十分に活用していくため、定年退職する国家公務員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする事とされた。

再任用制度については、地方も国と同一の歩調で対応することが求められるところである。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り、平成26年度からの制度導入に向けて、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、今後の国の改正に係る動向について十分に注視しつつ、県職員の再任用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あり方について検討を早急に進めるとともに、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは、公務能率を維持していく観点からも重要であることから、職員に対して速やかに必要な情報を提供していくなどの対応が必要である。

(4) 公務員制度改革（公務員の労働基本権）

国家公務員制度改革基本法に基づき、協約締結権の付与、人事院勧告制度及び人事院の廃止等を内容とする新たな労使関係制度の措置を盛り込んだ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等、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関わる内容を持つものである。

一方、地方公務員については、地方公務員制度の特性等を踏まえた上で、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって検討することとされており、その方針が総務省から本年5月に「地方公務員制度改革について（素案）」として示されたところである。

これに対しては、全国知事会等から、根本的な疑問が表明されており、また法律に基づく「国と地方の協議の場」において、真摯な議論を求める内容の決議も出されている。

このような地方公務員の労使関係制度の見直しについては、人事行政の公正の確保や労働基本権制約の代償措置としての人事委員会のあり方に関わる事項であり、今後の本県の行政運営に対して多大な影響を及ぼすものであることから、引き続き、国等の動向を十分に注視し、適切に対応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日雇用職員制度を設けている。その給与、休暇等の勤務条件については、地方自治法、労働基準法等の規定や常勤職員との均衡を考慮し、任命権者が定めており、これまでも、その都度必要な見直しが行われ、運用の適正化が図られてきたところである。

国においては、日々雇用の非常勤職員制度を廃止し、その雇用の安定を図るという見地から、期間業務職員制度が設けられており、本県においても、現行の日日雇用職員制度については、その任用のあり方等を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

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の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。

職員にあっては、昨年発生した東日本大震災の対応や紀伊半島大水害の復旧・復興に係る業務等を始め、日々の職務に公務員としての使命感を持って精励しているところである。引き続き厳しい環境の下、職員が十分に能力を発揮できる働きやすい勤務条件の整備に配慮することが求められる。

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、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。