

# 総務教育常任委員会資料

(平成23年10月7日)

## [ 件名 ]

- ・ 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について …… 1
- ・ 公民給与の比較方法（役職対応関係）に関する検討結果について … 3

人事委員会事務局

# 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

平成23年10月7日  
人事委員会事務局

I 勧告日 平成23年9月30日（金）

## II 勧告等の概要

### 1 給与改定

**月例給** 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（ $\Delta 0.23\%$ ； $\Delta 899$ 円）を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置き、月例給は引き下げる

#### (1) 俸給表の引下げ改定

##### ①行政職（一）

・50歳台が在職する号俸を最大 $\Delta 0.5\%$ 、40歳台後半層が在職する号俸を $\Delta 0.4\%$ 、それぞれ引き下げ、40歳台前半層が在職する号俸で収れんさせる。

##### ②その他の俸給表

・行政職（一）との均衡を考慮した引下げ（医療職（一）等は、除外）

※給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、併せて引き下げる。

#### (2) 実施時期 公布日の翌月から

※4月から改定までの較差相当分は、12月期末手当で減額調整を行う。

**期末・勤勉手当** 期末・勤勉手当（現行3.95月）の改定は見送る

#### 【参考：本年の給与改定に係る東日本大震災の影響と人事院の判断】

民間給与実態調査は、東日本大震災のため、2ヶ月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施された。

このような中、人事院は、本年の給与改定について、次のように判断した。

・月例給／地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的。

・期末・勤勉手当／民間が国家公務員を上回ったが、上記東北3県について調査していない中で、当該手当の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り。

【参考】東北3県を除いた本年の民間・特別給の支給割合=3.99月

### 2 給与制度の改正等

#### (1) 経過措置額の廃止等

- ・給与構造改革における経過措置額（H18現給保障額）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。
- ・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させる。

#### 【参考：給与構造改革と経過措置額について】

平成18年度から実施した給与構造改革において、地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう、公務員の給料水準を民間賃金の低い地域を基準に、平均で4.8%引き下げる一方、個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給、昇格及び俸給表改定等により平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間は、経過措置を設けて段階的に実施することとしていたもの。

#### (2) その他（主なもののみ抜粋）

- ・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する。
- ・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、職種（役職）の定義・役職対応関係の見直し等について検討を行い、来年度以降、必要な対応を行う。

### 3 国家公務員の給与と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人事院の考え方を述べ、国会で審議を尽くすよう要請する。

#### 4 国家公務員制度改革に関する報告

##### (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。

##### (2) 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

人事院として、改革法案に盛り込まれた制度改正案に関し、今後更に議論を深める必要があると考える主な論点は、次のとおり。

###### ア 人事行政の公正の確保に関する論点

- ・採用試験及び研修の公正な実施の確保
- ・幹部職員人事の公正確保

###### イ 協約締結権付与に関する論点

- ・協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化
- ・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
- ・複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等
- ・具体的な労使交渉の在り方
- ・仲裁裁定の実効性の確保
- ・引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

##### (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

###### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

採用試験の再編、体系的人材育成等に取り組み、人事評価制度の適切な運用を支援する。

###### イ 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すと共に、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進める。

### 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【骨子】

#### 1 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である。

- ・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、再任用制度の活用拡大を通じて65歳までの雇用を確保する。

#### 2 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%水準に設定する。

- ・60歳前半層の民間企業従業員の年間所得が60歳前の年間給与の約70%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%に設定する。
- ・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、その分期末・勤勉手当の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引き下げる。（年間3.00月）
- ・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する。

#### 3 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する。

- ・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する。
- ・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。

#### 4 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する。

- ・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させる。
- ・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・昇進機会を確保する。

## 公民給与の比較方法（役職対応関係）に関する検討結果について

平成 23 年 10 月 7 日  
人事委員会事務局

平成 22 年度の県職員給与改定を巡る労使交渉の過程において、人事委員会が給与勧告を行うために公民の給与を比較する際の役職対応関係に課題があると労使双方から認識を示されたことを踏まえ、職員組合、任命権者及び人事委員会の三者で協議を重ねてきましたが、協議結果を踏まえ、人事委員会としては、今年は、現行の役職対応関係を変更しないこととしましたので報告します。

### 1 公民給与の比較方法（役職対応関係）に関する検討

#### (1) 任命権者及び職員組合における課題認識

- ・本県は、独自の給与改革に取り組んできており、このような本県の実情に照らし、これまで以上に職務・職責に応じた役職毎の適切な給与水準が必要となっている。
- ・また、県職員の給与水準の決定に当たっては、近年、地域民間給与水準のより適切な反映が要請されている。  
→ このためには、よりの確で納得性が高い民間給与との比較が求められる。
- ・現行の民間給与との比較対応関係は「資料」のとおりであるが、企業規模によって対応する役職が異なっている。  
→ 職務・職責が同等と考えられれば、企業規模に関わらず同一の役職者と比較する方式に見直すことも検討すべきと考えられる。

#### (2) 検討の経緯

- ・上記課題認識を踏まえて、人事委員会としても、職員組合及び任命権者の意見を伺いながら、三者で検証、検討していくこととしていた。
- ・また、人事委員会からは、企業規模に関わらず同一の役職者と比較する方式に見直すとした場合、特に、県 2 級に対応させる民間の役職区分に課題がある旨指摘していたところである。

### 2 三者協議の状況

#### (1) 協議の経過

- ・任命権者は、県 2 級に対応させる民間の役職区分について、県 1・2 級はともに主事・技師級として位置付けていること、また民間においても主任と係員の位置付けは様々であることから、県 1・2 級を明確に区分して対比することは困難であり、県 1・2 級ともに民間主任・係員の両方に対応（係長までの役職区分は一括して対応）させるのが妥当ではないかという意見であった。
- ・職員組合からは、役職名を揃えて対応させる方向での考え方に変わりはないものの、人事院が民間の産業構造の変化や組織形態の変化を踏まえ、来年度に向けて、民間給与実態調査の役職区分や役職対応関係等を見直すこととしているため、その見直し手法も参考にしながら、慎重に判断したいとの意向が示された。

#### (2) 結果

上記のとおり現時点では労使合意に至っていない。

### 3 人事委員会の判断

- ・人事委員会としては、従来、役職対応関係は公民較差を算定する際の重要な根本基準であり、安易かつ拙速に見直すことは適当ではないとの立場から、国や他県等と同様の役職対応関係としてきた。
- ・しかし、昨年からの三者協議での議論、検討を踏まえ、職員組合及び任命権者の理解を得ることも重要であると判断し、双方が共同で提案している役職対応関係を基本とした変更に向けて、納税者である県民の視点から、より適切かつ納得性が高い役職対応関係とすべきとの前提で、職員組合及び任命権者と一緒に検討していくこととしていた。
- ・人事委員会としては、これまでの三者協議の結果を踏まえ、今年は、現行の役職対応関係を変更しないで公民の給与較差を算定することとし、今後、人事院の見直し状況を踏まえ、引き続き職員組合及び任命権者の意見を伺いながら、慎重に検討していくこととした。

## 公民給与比較の役職対応関係

鳥取県	職務の級	現行			労使提案	労使提案に対する人事委員会の指摘	任命権者の変更案
		民間企業（企業規模）					
		500人～	100～499人	50～99人			
部長	9級	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	
次長	8級	課長					
課長	7級	課長代理	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	課長	課長	
	6級						課長
課長補佐主幹	5級	係長	課長代理	課長代理	課長代理	課長代理	
	4級						課長
係長副主幹	3級	係長	係長	係長	係長	係長	
主事、技師	2級	主任	主任	主任	主任	主任、係員	
	1級	係員	係員	係員	係員	係員	

## ○ 公民給与比較の際の民間の役職区分

支店長、工場長	50人以上の支店・支社・工場の長（除・取締役兼任者）
部長	2課以上又は20人以上の部の長及び相当職（除・取締役兼任者）
部次長	部長の職務代行者及び相当職
課長	2係以上又は10人以上の課の長及び相当職
課長代理	課長の職務代行者、課長に直属し部下に係長等又は4人以上を有する者及びこれらの相当職
係長	課長又は課長代理に直属し、直属の部下を有する者、係制のない事業所で課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任及びこれらの相当職
主任	係制のある事業所で主任の職名を有する者
係員	一般の事務職員・技術者

（注）人事院及び他県等も同様の役職対応関係で公民較差（ラス）を算定している。