

人委第 620 号

平成20年10月9日

大分県議会議長 阿部英仁 殿

大分県知事 広瀬勝貞 殿

大分県人事委員会

委員長 石井久子

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、あわせて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

別紙第 1

はじめに

今般の教員採用選考に端を発した一連の不祥事は、県教育委員会幹部職員、教育現場の校長、教頭等が関与した組織的なものであり、県民に与えた衝撃、不信感は計り知れず、また、教育行政の根幹である教員採用選考や昇任選考に関して事件が発生しており、人事行政の専門的・中立的機関である当委員会として、極めて重大かつ深刻な問題として受け止めている。

地方公務員制度には平等取扱いや能力実証主義の原則があり、職員の採用や昇任の厳格な実施はその基盤となるものである。この基盤が揺るがされれば、優秀な人材の確保、育成が阻害され、ひいては公務能率や教育行政の減退を招くことになる。さらに、不祥事によって県民の信頼が損なわれれば、職員の労働基本権制約の代償措置として保障され、また制度として定着している給与勧告制度にまで影響が及ぶことも憂慮される。

事件発覚後、当委員会として、本年度の教員採用選考試験を県教育委員会と共同実施することによって試験の信頼性を確保するとともに、試験制度のあり方についても改善策を申し入れたところである。

いま、県教育委員会に求められるものは、県民の胸中に渦巻く県教育行政への不信感、県教育委員会に対する憤りを払拭し、真に県民から信頼される教育行政として再生するため、批判を謙虚に受け止め、原因や背景の分析結果を改善策に反映するとともに、着実に実行していくことである。

当委員会としては、県教育委員会に対し、現場教職員や県職員と一丸となって、教育行政の再生に向けた改革に取り組むよう要請するものである。

県政は、県民の信任があって初めて成り立つものであり、それを遂行する県職員にはコンプライアンス（法令遵守・社会的規範の遵守）の確立が求められている。ひとたび公務における不祥事が発生すれば、県民からの謗りは免れず、県政に対する県民の信頼を損なうことは必然であるということを、改めて各任命権者及び職員一人ひとりに強く自覚するよう促したうえで、当委員会に付与された権限に基づき、本年の職員の給与等に関する報告及び勧告を行うものである。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に係りの民間の給与、生計費その他の諸条件について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会が実施した「平成20年職員給与等実態調査」の結果によれば、本年4月における職員の数は16,293人であり、その平均年齢は44.0歳、性別構成比は男性64.9%、女性35.1%、学歴別構成比は大学卒81.8%、短大卒4.6%、高校卒13.6%、中学卒0.1%となっている。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の数は4,510人であり、その平均年齢は43.6歳、性別構成比は男性77.5%、女性22.5%、学歴別構成比は大学卒68.5%、短大卒5.0%、高校卒26.5%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、研究職、医療職、海事職、公安職、教育職の6種8の給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用者の本年4月における平均給与月額が389,330円となっており、高等学校及び小・中学校の教育職員、警察官等を含めた職員全体では413,062円となっている。

（参考資料 1 職員給与関係 参照）

2 民間の給与

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の373の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した128の事業所を対象に「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職種に従事する4,721人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、各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。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

(1) 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で25.0%、高校卒で15.6%となっており、初任給の平均額は、大学卒で186,056円、高校卒で159,047円となっている。

(2) 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30.3%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は17.8%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、77.9%となっている。

(3) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は11.6%となっている。雇用調整の措置内容をみると、転籍出向(4.0%)、残業の規制(3.8%)、部門の整理・部門間の配転(3.6%)の順になっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれと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、学歴、年齢等を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行った。その結果、別表第4に示すとおり、

職員給与と民間給与の較差は182円(0.05%)となっている。

また、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をみると、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額額の4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)とおおむね均衡している。

4 物価及び生計費

総務省統計局の調査による本年4月の消費者物価指数は、全国及び大分市ともに昨年4月に比べ0.8%の上昇となっている。

また、本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎に算定した本年4月における大分市の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182,890円、209,050円、235,190円となっている。

(参考資料 3 生計費及び労働経済関係 参照)

5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、あわせて給与及び勤務時間の改定について勧告した。

その概要は、別記のとおりである。

6 給与の改定

(1) 本年の給与の改定

職員の給与決定に係りのある基礎的諸条件は以上のとおりである。

民間給与と比較を行った結果、前記のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与と

民間給与がほぼ均衡していることが判明した。また、特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合が職員の年間支給月数とおおむね均衡していた。

一方、人事院は本年の報告及び勧告において、国家公務員の月例給与が民間給与とほぼ均衡していること、特別給については民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していることから、それぞれ改定を行わず、また国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、医師の初任給調整手当について改定を行うこととしている。他の都道府県においては、これらに準じて対応することが考えられる。

本委員会としては、これらの諸情勢を総合的に勘案した結果、本年は、職員の月例給与及び特別給の改定を行わないこと、及び医師の初任給調整手当については、国及び他の都道府県との均衡を図る必要があることから、人事院の報告及び勧告に準じて平成21年4月1日から改定する必要があると判断した。

次に、住居手当については、国及び他の都道府県の動向等に引き続き留意していく必要がある。

通勤手当については、任命権者において旅費制度と一体的に見直す検討が行われているところであり、引き続き所要の検討を進める必要がある。

昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の反映については、国における新たな人事評価制度による評価結果の活用状況及び他の都道府県の運用状況等に留意しながら、引き続き検討を進める必要がある。

(2) 国家公務員の給与構造の改革に準じて平成21年度において実施すべき事項

人事院は、平成18年度以降平成22年度までの間に逐次実施している給与構造の改革について、平成21年度においては、地域手当の支給割合の改定等を行うこととする旨の報告及び勧告を行ったところである。

本委員会としては、このような人事院勧告等の内容及び他の都道府県の動向等を踏まえ、平成21年度においては、次のとおり所要の措置を講ずる必要があると考える。

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事委員会規則で定める暫定的な支給割合とすることとされているが、当該支給割合については、人事院の報告に準じて改定する必要がある。

(3) 教員の給与

ア 新たな職の給与

(ア) 新たな職の設置にかかる経緯

平成19年6月の学校教育法の改正により、学校における組織運営体制及び指導体制の確立を図るため、本年度から小中学校等に副校長、主幹教諭及び指導教諭の職を新たに設置することができることとなった。

このような状況の中、大分県教育委員会は平成21年度から新たな職を設置する方針を決定し、本委員会に対し、新たな職の設置に伴う措置を講ずるよう要請がなされたところである。

(イ) 新たな職の職務内容

新たな職の職務内容は次のとおりである。

a 副校長

校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。

b 主幹教諭

校長、副校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童生徒の教育をつかさどる。

c 指導教諭

児童生徒の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。

(ウ) 新たな職に応じた給与

平成19年3月29日の中央教育審議会答申「今後の教員給与の在り方について」（以下「中教審答申」という。）において、「これまでの教諭の職種とは異なる、主幹教諭又は指導教諭が新たな職として位置付けられ、配置される場合には、その職に見合った適切な処遇を図るため、都道府県において、必要に応じて、主幹教諭又は指導教諭の職務に対応した新たな級を創設することが望ましい。また、副校長についても、教頭との関係を整理した上で、職務に応じた処遇を行うことが望ましい。」とされている。

国は中教審答申を受け、副校長については教頭と同じ級に位置づけた上で教頭より高い処遇とし、主幹教諭及び指導教諭については、教頭(3級)と教諭(2級)

の間に新たな級を創設し、教頭と教諭の間の処遇とする方針を示しており、既に平成20年度から新たな職を設置した県においても、これに沿った給与上の処遇が措置されているところである。

本委員会としては、これらの諸情勢を総合的に勘案した結果、新たな職について、その職務に応じた適切な処遇を図るため、次のとおり取り扱うことが適当であると考えます。

a 副校長

給料表については、教頭と同じ級に位置づける必要がある。

また、諸手当については、所要の措置を講ずる必要がある。

b 主幹教諭及び指導教諭

給料表については、現行の教頭と教諭の級の間に新たな級を設ける必要がある。

また、諸手当については、所要の措置を講ずる必要がある。

イ その他の給与

教員の給与については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)において、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(昭和49年法律第2号。以下「人材確保法」という。)の廃止を含めた見直しや給与の在り方に関する検討を行うことが定められ、また経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006では、人材確保法に基づく優遇措置の縮減及びメリハリを付けた教員給与体系の検討を行うこととされた。

一方、中教審答申においても、新たな職に伴う給与のほかに、その他の手当についても見直しを行うことが必要としており、義務教育等教員特別手当については、「廃止を含めて縮減を検討し、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実のために活用することを検討する必要がある。」とし、また教員特殊業務手当については、「部活動を通じた教育指導を行う教員を処遇するため、手当の充実を検討することが必要」であり、「非常災害時等緊急業務、修学旅行等指導業務及び対外運動競技等引率指導業務の特殊性や困難性が高まっていることを踏まえ、その充実を検討す

る必要がある。」と言及している。

国においてはこれらを踏まえ、本年度予算での義務教育費国庫負担金について、義務教育等教員特別手当の縮減及び教員特殊業務手当の改善を行っている。

このような諸情勢を踏まえ、教員給与については他の都道府県との均衡が図られるよう、適切に対処する必要がある。

7 職員の勤務時間

職員の勤務時間は、これまで国及び他の都道府県との均衡により定められており、平成4年の完全週休2日制の導入以降、1週間当たり40時間、1日につき8時間となっているが、平成18年から平成20年の本県の民間企業における所定労働時間については別表第6のとおりであり、本年の調査では職員の勤務時間と比較して1日当たり12分、1週間当たり42分短くなっている。

一方、人事院は本年の報告及び勧告において、民間企業における所定労働時間との均衡を図るため、職員の勤務時間を1週間当たり38時間45分、1日につき7時間45分に改定することとしている。

本委員会としては、職員の勤務時間について、本年の人事院勧告を踏まえ、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、所要の検討を行う必要があると考える。なお、各任命権者において県民に対する行政サービスの維持及び総実勤務時間の短縮が図られるようあわせて検討する必要がある。

8 県民からの信頼に応えられる職員として

県民中心の県政を推進するうえで、県民の信頼を確保することが最も重要であり、職員は、常に公務員としての節度を保ちつつ、私事も含め信用を失墜させる行為に至らないように自戒することが必要である。そのため、本委員会では、これまでも公務員倫理の保持と服務規律の徹底について、繰り返し言及してきたところである。

職員の不祥事は、公務一般に対する県民の信頼を損ない、県政運営の全般にわたって重大な影響を与えるものである。職員は、その一人ひとりが、現下の公務をめぐる極めて厳しい諸情勢を自覚し、常に県民全体の奉仕者として、高い倫理観・使命感を保持す

るとともに、厳正な服務規律の下で、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼を回復し、期待にこたえていくことが肝要である。

職員においては、今回の教育委員会の不祥事を重く受け止め、このような事態が二度と起こらないよう、職務の公正な執行を損なうおそれのある不当な働きかけなどについては、新たに定められた「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」や公益通報制度などにより、厳格に対処していくことが必要である。

また、各任命権者においては、職場での指導や研修などを通じて職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図り、引き続き不祥事の根絶に向けた取組が必要である。

9 公務運営の改善に関する課題

(1) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

国においては、昨年の国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものとして新たな人事評価制度が導入され、来年度からの制度施行を前提に、現在、その試行が進められているところである。また、先の通常国会においては、国家公務員制度改革基本法が制定され、今後、5年以内を目途として公務員制度改革が進められることになる。

このように公務を取り巻く状況が大きく変化する中、職員の士気を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図っていくためには、職員の職務遂行能力と勤務実績を的確に把握・評価し、その評価結果を任用、給与、分限、人材育成等に適切に反映させる人事管理制度の構築が重要である。

また、能力・実績に基づく人事管理を進めていくためには、その土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を整備することが不可欠であるが、本県においては、平成18年度から教職員について目標管理と能力・業績評価からなる教職員評価システムが導入されたほか、知事部局において昨年度から試行導入された目標管理による業績評価制度の対象者を、本年度は、審議監・振興局長に加え所属長まで拡大するなどの取組がなされているところである。

今後とも能力・実績に基づく人事管理の基礎となる人事評価制度の整備に向けて、国や他の都道府県の動向に留意しながら、本県の実情を踏まえ、評価に伴う苦情等に

適切に対応するシステム等とあわせてさらに取組を進めていく必要がある。

なお、教職員評価システムについては、教育委員会における不祥事に鑑みると、有効に機能していたとは言い難い。教育委員会においては、今回の事件を踏まえ、人事管理の見直しを進めるとして、新たな教職員人事評価システムの確立を検討しているが、県民の信頼を回復できる制度を早急に確立し、新しいシステムが適切に運用されるよう取り組むことを要請する。

(2) 多様な人材の確保・育成

少子化・人口減少社会の到来を迎え、受験対象年齢人口の減少が見込まれる中、団塊世代の大量退職期を迎え、民間企業の採用活動が活発な状況にある。また、公務を取り巻く厳しい状況の下、公務員離れも懸念されることから、これまで以上に高い能力や優れた資質を有する人材の確保が重要な課題となっている。

このため、本委員会では、職員の採用試験において、公平・公正の確保を図りながら、試験実施方法の改善等を行うことにより人物重視の採用に取り組んできたが、本年は、昨年から実施している県職員採用募集ガイダンスの開催を早めたほか、県内外の大学訪問の拡充を行うなど受験者確保のための積極的な取組を行ったところである。今後とも優れた資質・能力を持った人材の確保に向けた検討を進めていくこととする。

また、職員一人ひとりが「安心・活力・発展プラン2005」の着実な実行に向け、新しい課題に果敢に挑戦していくためには、それぞれの分野における専門的知識・能力を一層向上させるとともに、現場のニーズや時代に即した政策を立案するための政策形成能力を高めていくことが不可欠である。

このため、知事部局においては、昨年12月に策定した「新大分県人材育成方針」に基づき、それぞれの行政分野において必要とされる人材の育成について、各部局において求められる人材像や育成策等を内容とした部局別人材育成計画を策定するなど各種の取組を進めているところである。各任命権者においては、今後とも職員の自己啓発を促すとともに職員研修を通じてこれまで以上に人材育成に努めていくことが重要である。

(3) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減については、これまでも本県においては、各任命権者や所属などで様々な取組が行われているところであるが、依然として一部に長時間の時間外勤務が見受けられる。公務能率の向上や職員の心身両面にわたる健康の保持、あるいは「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を図るためには、時間外勤務を縮減するための取組をより一層進めていくことが必要であることから、職員においては、これまで以上に時間外勤務縮減の意識を強く持ち効率的・効果的な事務処理に努めていく必要がある。また、管理監督者においては、部下職員の勤務時間の実態を的確に把握し、業務についての指導や配分の見直しを行うなど適切な勤務時間管理に努め、必要性及び緊急性が認められる業務については、職員の健康面に配慮しながら適切な事前命令の手続きを行うことが求められる。さらに任命権者においては、適正な職員配置に努めるなど、それぞれが主体的かつ不断に時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

また、教育委員会においては、昨年度、勤務実態改善状況調査を実施し、その結果を踏まえ時間外勤務の縮減等を図るための取組を進めている。本年度は「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」を設置し、具体的な軽減策について検討を行っているところであるが、学校現場の実態を十分把握した効果的な改善策を実施する必要がある。

さらに、年次有給休暇についても、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的使用の促進に努めるなど総実勤務時間の短縮に向けて一層の取組が必要である。

イ 職員の心身の健康管理

職員が心身共に健康であることは、職員本人やその家族にとって重要な問題であるだけでなく、公務において持てる能力を十分に発揮するために必要不可欠な条件である。これまでも各任命権者において定期健康診断をはじめ様々な健康管理対策が講じられているところであるが、近年、情報化の進展や職場環境の変化に伴いストレス要因が増大し、精神疾患を理由とした休職者が増加していることなどから、

予防・早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が一層重要な課題となっている。このため、任命権者においては、ストレス診断システムの導入やカウンセリング、研修会など各種の取組を行っているところである。また、定期健康診断における有所見者率についても依然として高い状態が継続しており、今後とも職員の心身両面にわたる健康管理の充実に取り組んでいく必要がある。

ウ 男女共同参画社会の実現に向けた取組と職業生活と家庭生活の両立支援

本県では、男女共同参画社会の実現のため、これまでも女性職員の登用拡大やハラスメント防止対策等勤務環境の整備などに努めてきたところであるが、本年度は、知事部局において、新たに先輩女性職員が指導・助言を行うメンター制度が導入されるとともに、管理部門への女性職員の更なる登用が図られるなど女性職員の育成と登用についての取組が進められている。今後とも引き続き職域の拡大など、意欲と能力のある女性職員の登用を進めていくことが必要である。

また、職員が男女を問わず、一人ひとり職業人としてその能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むとともに、子育てや家事などの家庭責任を適切に果たしていくことは、公務能率を向上させ、さらには少子化対策にも寄与するものであることから、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが、ますます重要になっている。

これまで、育児休業や部分休業制度、更には本年4月からは育児のための短時間勤務制度が導入されるなど仕事と育児の両立支援に係る制度が整備されてきている。職員がこれらの制度のうちどの制度を希望し、また、利用することができるかは、職員の育児や仕事を取り巻く事情等により異なるが、職員が安心して意欲的に職務に取り組むためには、職員が希望する制度を希望どおりに利用することができる環境をさらに整備していくことが必要である。

このため、平成17年3月に次世代育成支援対策推進法に基づき策定した大分県特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」に盛り込まれた諸制度の周知や、積極的な利用を促す意識啓発などを通じて、職場全体で家庭生活を支援する良好な雰囲気醸成を図るとともに、計画に掲げられた平成21年度における数値目標の達成に向けてより一層取組を進めていく必要がある。

(4) 行財政改革の推進と政策県庁への取組

本県においては、将来にわたって持続可能な財政基盤を確立するため、平成16年3月に策定した「大分県行財政改革プラン」に基づき様々な取組を行ってきており、これまで、事務事業の見直しや地方機関の再編等により、一定の成果を挙げてきたところである。しかし、地方公共団体を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあり、職員においては、一人ひとりが改革の主体であるという意識を持って、全職員、全職場ぐるみで業務改善に努め、不断の取組を積み上げていくことが求められている。昨年度から、安心・活力・発展の大分県づくりを一層推進し、真の政策県庁を実現するため、「O I T Aチャレンジ運動」などを進めているところであるが、今後とも職員一人ひとりが、高い意識を持って常に新たな政策の創造に努めるなど、県民サービスの向上を目指し、取り組んでいくことが必要である。

(5) 高齢期の雇用問題及び労働基本権問題について

公務員の高齢期の雇用問題については、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴って、いわゆる無年金期間が発生することから、人事院においては、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」が設置され、公務員の高齢期の雇用確保の在り方について、幅広く検討が進められているところである。

また、労働基本権の在り方について、国家公務員制度改革基本法では、国家公務員における「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するもの」としており、地方公務員についても、これらの措置に併せ、整合性をもって、検討することとされている。

これらの検討結果は、本県職員の人事・給与制度にも影響を及ぼすことから、今後の議論の行方を注視していくことが必要である。

10 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

本年の報告及び勧告は、月例給と特別給の双方については水準改定を行わず、教員の給与及び医師の初任給調整手当について改定を行うことを内容とするものであるが、人事委員会の勧告により職員給与を決定する仕組みは、長期的視点からみると、県民の理解と納得が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

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	ベア慣行なし
係 員	30.3	17.8	—	51.9
課 長 級	17.6	15.9	—	66.5

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	82.8	77.9	26.6	6.9	44.4	4.9	17.1
課 長 級	60.2	55.5	19.3	6.6	29.6	4.7	39.7

- (注) 1 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。
2 四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

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
採 用 の 停 止 ・ 抑 制	—
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	3.6
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	3.3
転 籍 出 向	4.0
一 時 帰 休 ・ 休 業	—
残 業 の 規 制	3.8
希 望 退 職 者 の 募 集	—
正 社 員 の 解 雇	—
賃 金 カ ッ ト	2.4
計	11.6

- (注) 1 平成20年1月以降の実施状況である。
2 雇用調整の項目は複数回答である。

別表第4 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
395,119円	394,937円	182円 (0.05%)

- (注) 1 大分県の一般行政職の職員の給与と民間事業所における事務・技術関係職種の従業員の給与をラスパ
イレス方式によって比較したものである。
2 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 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)	332,689 円
	上半期 (A2)	337,118
特別給の支給額	下半期 (B1)	773,594 円
	上半期 (B2)	728,403
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.33 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.16
	年間	4.49 月分

- (注) 下半期とは平成19年8月から平成20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、4.50月である。

別表第6 民間における所定労働時間の状況

年	区 分	平均所定労働時間数	
		1日単位	1週間単位
平成20年		時間：分 7：48	時間：分 39：18
平成19年		7：47	39：19
平成18年		7：47	39：27

- (注) 平均所定労働時間数は、事務・管理部門の所定労働時間である。

人事院の報告及び勧告の概要

【給与勧告】

○本年の給与勧告のポイント～月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし

- ① 民間給与との較差（0.04%）が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 給与構造改革の着実な実施－本府省業務調整手当を新設

I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

〈民間準拠の考え方〉 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、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映し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

II 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 11,000 民間事業所の約 44 万人の個人別給与を实地調査（完了率 89.0%）

※ 調査対象事業所数を約 900 事業所増加させ、企業規模 100 人未満の事業所もより綿密に調査

〈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、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 136 円 0.04%〔行政職（一）…現行給与 387,506 円 平均年齢 41.1 歳〕

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勧告して、本年は月例給の水準改定を行わない

○医師の給与の特別改善（平成 21 年 4 月 1 日実施）

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定（年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約 11% 引上げ）

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

○民間の支給割合 公務の支給月数（4.50 月）とおおむね均衡

2 その他の課題

(1) 住居手当

自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討

借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討

(2) 単身赴任手当

経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討

(3) 非常勤職員の給与

各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定

非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

・ 行政職俸給表(一)適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用

・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。

本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

【勤務時間に関する勧告】

○勤務時間に関する勧告のポイント

職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定（平成21年4月実施）

- ・ 職員の勤務時間は民間と均衡させるべきもの。民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で安定
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コスト増加を招かないことが基本。公務能率の一層の向上に努める必要
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

（これまでの経緯）

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与。

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

【公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告】

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

I 公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

- 第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務
 - ・人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手
- 第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築
 - ・政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討
- 第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進
 - ・制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
 - ・幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及
- 第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成

- (1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要
 - ・基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
 - ・今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用
- (2) 幹部要員の確保・育成
 - ・幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
 - ・基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要
課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、Ⅱ・Ⅲ種等採用職員の一層の登用推進
- (3) 人事交流の推進
円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し
- (4) その他

女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備
分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。
他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討