

人委第 660 号

平成18年10月6日

大分県議会議長 和田 至 誠 殿

大分県知事 広瀬 勝 貞 殿

大分県人事委員会

委員長 榑 崎 孝 貫

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。

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ある民間の給与、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18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、県立病院の地方公営企業法の全部適用、県立大学等の公立大学法人化及び地方行政機関の再編等により、昨年4月に比べ約1,000人減の16,725人となっており、その平均年齢は43.5歳、性別構成比は男性65.3%、女性34.7%、学歴別構成比は大学卒81.2%、短大卒4.7%、高校卒14.0%、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4,648人であり、その平均年齢は43.4歳、性別構成比は男性78.4%、女性21.6%、学歴別構成比は大学卒68.8%、短大卒4.9%、高校卒26.3%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398,013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420,139円となっている。

なお、職員の給与は、職員の給与の特例に関する条例（平成16年大分県条例第44号）及び職員の管理職手当の特例に関する条例（平成16年大分県条例第5号。以下これらの条例を「特例条例」という。）により減額措置が講じられており、当該減額措置適用後の本年4月における行政職給料表適用者の平均給与月額は389,764円、職員全体では411,796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410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18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4,263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23.0%、高校卒で14.1%となっており、そのうち大学卒で77.2%、高校卒で96.9%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

(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、ベースアップの慣行のない事業所の割合が59.8%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は19.7%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、58.9%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18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は22.7%となっている。雇用調整の措置内容をみると、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（10.5%）、転籍出向（9.2%）、希望退職者の募集（5.3%）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

公民給与の比較においては、人事院が民間給与をより適正に公務の給与に反映させるとの観点から官民給与の比較方法の見直しを行ったことなどを踏まえ、本委員会においても、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の公民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えるとともに、比較における対応関係を見直すこととした。その上で本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(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6円(0.00%)となり、ほぼ均衡している。

なお、特例条例による減額措置適用後の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を1人当たり平均8,284円(2.12%)下回っている。

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ても、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4.45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(4.45月)と均衡している。

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、昨年4月に比べ、全国では0.4%、大分市では0.2%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157,800円、184,890円、212,010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等の概要

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

また、人事院は、同日、国会及び内閣に対し、育児のための短時間勤務の制度の導入等及び自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

それらの概要は、別記のとおりである。

6 給与の改定

(1) 本年の給与の改定

職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件は以上のとおりである。

職員の給与は、特例条例により給料月額及び管理職手当の月額が減額されているが、この減額措置は「大分県行財政改革プラン」の一環として臨時・特例的にとられたものであることから、職員の給与を検討するにあたっては、当該減額措置がないものとした場合の給与を用いることとし、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、職員の月例給与が民間給与をわずかに下回っ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均衡している。

一方、人事院は、本年は国家公務員給与の水準改定を行わないこととする旨報告しており、他の都道府県においても、これに準じた対応が考えられるところである。

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、本年は、職員給与の水準改定を行わないことが適切であると判断した。

次に、自宅に係る住居手当については、国及び他の都道府県の動向等に留意しながら、引き続き検討する必要がある。

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。

新たな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。

教職員の給与の在り方については、国において検討が行われているところであり、その動向等に留意していく必要がある。

(2) 平成19年度において実施すべき事項

人事院は、本年は国家公務員給与の水準改定を行わないこととする一方で、本年4月から段階的に実施している給与構造の改革について、平成19年度においては、俸給表水準が段階的に引き下げられていくことにより見込まれる当年度の引下げ分を原資として、広域異動手当の新設及び俸給の特別調整額の定額化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19年度においては、職員給与に関する以下の施策について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。

管理職手当の定額化については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、俸給の特別調整額を定率制から定額制に移行することとした人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえて実施する必要がある。

扶養親族である子等のうち3人目以降に係る扶養手当の支給月額については、2人目までの子等の額と同額とすることとした人事院勧告に準じて改定する必要がある。

7 公務運営の改善に関する課題

(1) 公務員倫理の保持

県民中心の県政を推進するうえで、県民の信頼の確保が最も重要であることから、職員は、県民全体の奉仕者としての立場を十分に自覚するとともに、常に公務員とし

での節度を保ちつつ、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重要であるが、重大な法令違反など、公務員としての自覚を欠いた行為が未だに後を絶たない状況にある。

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ことから、職員一人ひとりが、現下の公務をめぐる諸情勢の厳しさを自覚し、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、県民の期待と信頼にこたえていくことが肝要である。

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るなど、不祥事の根絶に向けてより一層の取組が必要である。

(2) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

地方分権改革や三位一体の改革等の進展により、地方自治体は、自らの創意工夫と責任で政策を実現していく時代となった。また、社会経済情勢についても、急速な少子高齢化・人口減少の進行、IT化・グローバル化の進展など大きく変化している。

このような状況の中で、職員の士気を高めるとともに組織を活性化し、公務能率の向上を図っていくためには、職員一人ひとりの公務に対する意欲と能力を高め、その職務遂行能力と勤務実績を的確に把握・評価し、その結果を人材育成、任用・人事配置、給与処遇等に適切に反映させる人事管理制度を構築することが必要である。

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ため、今後とも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検討していく必要がある。

なお、人事院は、分限制度の手續等に関する指針を早急に作成することとしているが、本県においても、公務の適正かつ能率的な運営を確保する観点から、分限制度の適切な運用に努める必要がある。

(3) 多様な人材の確保・育成

景気回復に伴い学生の民間企業への就職志向が高まっていることに加え、団塊世代

の大量退職に備え、民間企業の採用活動が活発になってきていることから、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。

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を行ってきたところであるが、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、公務や公務員を取り巻く状況が変化する中で、複雑・多様化する県民ニーズに適切にこたえ、県民の視点に立った「安心・活力・発展の大分県づくり」を推進していくためには、職員が、より良質でかつ効率的な県民中心の行政サービスを支える専門集団となっていくことが必要であり、個々の職員の専門的知識・能力の一層の向上が不可欠である。このため、各任命権者においては、総合的かつ計画的な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とともに、それぞれの職場においても、優れた指導力を有する職員が具体的かつ的確に指導・助言していくことが重要であり、特に教育行政においては、高校改革推進計画の取組における諸課題に適切かつ迅速に対応するための組織運営体制について、検討することが必要と考える。

さらに、人事院は、自ら職務を離れての大学院等における修学又は国際貢献活動への参加を希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める休業制度の創設について意見の申出を行ったところであり、本県においても、国や他の都道府県の動向に留意していく必要がある。

(4) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

公務能率の向上や職員の心身両面にわたる健康の保持、あるいは職業生活と家庭生活の両立のためには、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の使用促進など、総実勤務時間の短縮に向けた取組が極めて重要である。

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。

時間外勤務の縮減のためには、事務事業の簡素・効率化に向けた一層の取組はもとより、管理監督者が時間外勤務の状況を自ら把握し適切な勤務時間管理に努めるとともに、個々の職員が計画的かつ効率的な業務遂行に努めるなど、管理監督者を

はじめ職員一人ひとりの意識改革の徹底を図る必要がある。とりわけ、昨年度策定した新長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」の実行や行財政改革の着実な推進、高校改革の推進、県民の安全確保への取組など、ますます複雑・多様化する行政ニーズに適切に対応していくためには、これまで以上に効率的・効果的な業務運営を推進するとともに、より一層、個々の職員や業務の状況に応じた時間外勤務縮減の取組が必要である。

また、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一層努める必要がある。

イ 職員の心身の健康管理

職員がそれぞれの職場で持てる能力を十分に発揮するためには、心身共に健康であることが不可欠であることから、各任命権者において定期健康診断、相談体制の整備・充実、長時間勤務職員の保健指導、心の健康づくりに関する研修、ストレス診断システムの導入等各種の健康管理対策が講じられているところであるが、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。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にあるため、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

本県においては、男女共同参画社会の実現のため、これまでも女性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、引き続き、本年3月に改訂された「おおいた男女共同参画プラン」の趣旨を踏まえた積極的な取組が必要である。

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、職員の福祉を増進し、ひいては公務能率を向上させることにもつながることから、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。

このため、昨年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に向けた一層の取組が必要である。

また、急速な少子化に対応するためには、仕事と家庭生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境の整備を早急に行うことが重要であることから、人事院は、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務を行うことができる制度の導入等について、意見の申出を行ったところであり、本県においても、関係法律の改正や他の都道府県の動向に留意しながら、所要の検討を行う必要があると考える。

(5) 行財政改革の推進

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いるところであるが、三位一体の改革の進展等、地方公共団体を取り巻く環境は依然として厳しいことから、今後とも総務系事務の一元化や県から市町村への新たな権限移譲、職員の意識改革など、その着実な実施により、財政の一層の健全性を確保していく必要がある。

8 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。

本年の勧告は、月例給と特別給の双方について水準改定を行わないこととするとともに、平成19年度から実施する措置として管理職手当の定額化や3人目以降の子等に係る扶養手当の額の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、職員に対し県民の理解と納得が得られる給与水準を保障するとともに、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 | 19.7 | 20.6 | — | 59.8 |
| 課 長 級 | 17.5 | 15.7 | — | 66.8 |

(注) それぞれ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 昇 施 | | | | 定 昇 止 | 定期昇給 制度なし |
|-----------|--------------|-------|-------|-------|---------|-------|--------------|
| | | 定 昇 施 | 定昇幅増額 | 定昇幅減額 | 定昇幅変化なし | | |
| 係 員 | 68.3 | 58.9 | 23.7 | 3.2 | 32.0 | 9.4 | 31.7 |
| 課 長 級 | 64.1 | 52.2 | 17.9 | 3.8 | 30.5 | 11.9 | 35.9 |

(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 |
|---------------------------------------------|---------------|
| 採 用 の 停 止 ・ 抑 制 | 5.2 |
| 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 | 10.5 |
| 転 籍 出 向 | 9.2 |
| 一 時 帰 休 ・ 休 業 | 0.5 |
| 残 業 の 規 制 | 3.4 |
| 希 望 退 職 者 の 募 集 | 5.3 |
| 正 社 員 の 解 雇 | 0.5 |
| 賃 金 カ ッ ト | 3.4 |
| 計 | 22.7 |

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

別表第4 公民給与の比較

| 民間給与 (A) | 職員給与 (B) | | 較 差 (A) - (B) |
|-------------|-------------|----------|------------------|
| 399,121円 | 減額措置前 | 399,115円 | 6円 (0.00%) |
| | 減額措置後 | 390,837円 | 8,284円 (2.12%) |

- (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 較差欄の上段は、特例条例による減額前の職員の給与に基づき算定した数値であり、下段は、特例条
例による減額後の職員の給与に基づき算定した数値である。
3 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) | 327,613 円 |
| | 上半期 (A2) | 332,673 |
| 特別給の支給額 | 下半期 (B1) | 694,295 円 |
| | 上半期 (B2) | 776,059 |
| 特別給の支給割合 | 下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$ | 2.12 月分 |
| | 上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$ | 2.33 |
| | 年間 | 4.45 月分 |

- (注) 下半期とは平成17年8月から平成18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、4.45月である。

人事院の報告及び勧告等の概要

【職員の給与に関する報告及び勧告】

○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 官民給与の較差（0.00%）が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 比較対象企業規模など官民給与の比較方法の見直し
- ④ 給与構造の改革の計画的な実施
— 広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等

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。労使関係の安定を図り、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 官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

- ① 比較対象企業規模
従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
- ② 比較対象従業員
ライン職の民間役職者の要件を変更
要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大
- ③ 比較における対応関係の整理
給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理

2 官民給与の比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率89.1%）

〈月例給〉 官民の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

○官民較差 18円 0.00%〔行政職(-)…現行給与381,212円 平均年齢40.4歳〕

※ 官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り

〈ボーナス〉 比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の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（4.45月）とおおむね均衡

＜その他の課題＞

(1) 特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 独立行政法人等の給与水準

専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

Ⅲ 給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成 18 年度以降平成 22 年度までに逐次実施

平成 19 年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成 22 年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を 1～3% 引上げ

(2) 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが 60km 以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。）に支給
- ・手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が、60km 以上 300km 未満の場合には 3%（平成 19 年度は 2%）、300km 以上の場合には 6%（平成 19 年度は 4%）を乗じて得た額。異動の日から 3 年間支給
- ・地域手当、研究員調整手当、特勤勤務手当に準ずる手当と所要の調整
- ・諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎に
- ・平成 19 年 4 月 1 日から実施

(3) 俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化。平成 19 年 4 月 1 日から実施

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成 19 年度からの実施に向けて準備

(5) 専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

＜その他の改革＞

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における 3 人目以降の子と 2 人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、平成 19 年 4 月 1 日から 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引上げ（5,000 円→6,000 円）、給与構造の改革とあわせて実施

【公務員人事管理に関する報告】

1 本院の基本認識

① 今後の公務・公務員の役割

- ・公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

② 公務員人事管理の向かうべき方向 — ライフサイクル全体に即した検討

- ・外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性と職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2 主な課題と具体的方向

① 能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ I種職員の選抜の厳格化とII・III種等職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用—手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

② 多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

③ 勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

④ 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え

【育児のための短時間勤務の制度の導入等についての意見の申出】

少子化対策が求められる中で、公務においても、職員の育児を支援するため、人件費や定員の増加を伴うことなく、①育児のための短時間勤務、②後補充としての任期付短時間勤務、③並立任用の仕組みを導入し、長期間にわたる育児と仕事の両立を可能とするとともに、男性職員の取得拡大にも資するよう育児休業法を改正。

1 育児短時間勤務

- (1) 任命権者は、職員が小学校就学始期に達するまでの子を養育するため請求したときは、公務運営に支障がない限り、短時間勤務を承認するものとする。
- (2) 1日当たり4時間（週20時間）、週3日（週24時間）等の型から決定。
- (3) 同一の常勤官職に2人の週20時間勤務の育児短時間勤務職員を任用（並立任用）し、空いた官職に常勤職員を採用できること。
- (4) 俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額。

2 任期付短時間勤務職員

- (1) 任命権者は、育児短時間勤務職員が処理できない業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員（非常勤職員）を任用できること。
- (2) 勤務時間は週10時間から20時間までの範囲内で定めること。
- (3) 俸給表を適用し、俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額。月例の手当は原則として非支給。

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲の日から実施。

【自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出】

職員の自主的な幅広い能力開発や自発的な国際ボランティアへの参加を可能とするために、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しない（無給）制度を創設。

1 自己啓発等休業制度

- (1) 任命権者は、職員が次の事由による休業を請求したときは、公務運営に支障がある場合を除き、勤務成績等を考慮した上、承認できるものとする。
- ① 修学のための休業
国内外の大学の大学院又は学部等の課程に在学。
- ② 国際貢献活動のための休業
独立行政法人国際協力機構が実施する国際貢献活動等に従事。
- (2) 休業の期間 1回につき3年（修学の場合は原則2年）を超えない期間。
- (3) 休業の効果 身分は保有するが職務に従事せず、給与は非支給。

2 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲の日から実施。