

大分県議会議長 荒金 信生 殿

大分県知事 広瀬 勝貞 殿

大分県人事委員会

委員長 檜崎 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関して別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

なお、この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

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17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17,750人であり、その平均年齢は43.0歳、性別構成比は男性64.1%、女性35.9%、学歴別構成比は大学卒79.5%、短大卒6.5%、高校卒13.9%、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4,829人であり、その平均年齢は43.0歳、性別構成比は男性78.7%、女性21.3%、学歴別構成比は大学卒68.6%、短大卒4.9%、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、教育職など8種11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397,319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420,368円となっている。

なお、職員の給与は、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）及び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。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389,086円、職員全体では412,052円である。

（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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上で

ある県内の261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100事業所について「平成17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3,756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、給与の抑制措置の状況や、各企業における雇用調整の実施状況等について、本年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。

ア 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13.2%、高校卒で5.1%となっており、そのうち大学卒で93.0%、高校卒で100.0%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

イ 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26.6%、ベースアップを中止した事業所の割合は20.2%、ベースアップの慣行のない事業所の割合は52.0%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、77.6%となっている。

ウ 賃金カットの状況

別表第3に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員では0.8%、課長級では3.9%となっている。

エ 年俸制の導入状況

別表第4に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級では21.0%、部長級では20.1%となっている。

オ 雇用調整の実施状況

別表第5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17年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は42.1%となっている。雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転（18.9%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（14.2%）、採用の停止・抑制（12.1%）などの割合が比較的高く、希望退職者の募集（7.0%）、一時帰休・休業（1.0%）、正社員の解雇（1.0%）などの厳しい措置も一部の事業所で実施されている。

（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

ア 公民給与の較差

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、行政職給料表の適用を受ける職員の給与とその職務と責任の度合、学歴、年齢等の条件を同じくすると認められる民間事業所の従業員の給与を対比させ、精密に比較を行った。その結果は、別表第6に示すとおりであり、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均1,988円(0.52%)上回っている。

なお、特例条例による減額措置適用後の職員の給与と民間の給与を比較すると、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均5,877円(1.58%)下回っている。

また、人事院においては、本年より、官民比較を行う給与種目について、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から外し、民間における役付手当の実態等を踏まえて俸給の特別調整額を比較給与種目に加えることとしたことから、本委員会においても、これと同様に、公民比較を行う給与種目から通勤手当を外し、管理職手当を加えることとした。

イ 諸手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、別表第7に示すとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、職員の扶養手当の支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。

(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8に示すとおり、所定内給与月額4.43月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の平均支給月数(4.40月)を上回っている。

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、全国では昨年4月と同水準、大分市では昨年4月に比べ0.3%の上昇となっている。

また、本委員会が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177,150円、209,410円、241,660円である。

(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15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、併せて給与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 本年の給与改定

職員の給与決定に係る基礎的諸条件は以上のとおりである。

本年4月の職員の給与は、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、民間の給与と比較を行った結果、職員の給与が民間の給与を1,988円（0.52%）上回っていることが判明した。また、特別給については、民間の年間支給割合が職員の年間支給月数を0.03月分上回ることとなった。

一方、人事院は、本年の官民の給与較差に基づき国家公務員の月例給を引き下げるとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告しており、他の都道府県においても、人事院勧告に準じた勧告とその実施が考えられる。

これらの諸情勢を総合的に勘案すれば、本年の職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要がある。

ア 給料表

現行の行政職給料表等（教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)以外の給料表をいう。7のアにおいて同じ。）については、国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

現行の教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)については、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

イ 諸手当

初任給調整手当、扶養手当、勤勉手当及び期末特別手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

なお、本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための条例の規定は、人事院勧告の趣旨を踏まえ、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく施行日からの適用とする必要がある。

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。

勤勉手当の成績率の見直しについては、国及び他の都道府県の運用状況等に留意しながら、引き続き所要の検討を進める必要がある。

特殊勤務手当については、支給実績が極めて低いもの、社会経済情勢の変化等により特殊性が薄れていると考えられるものを中心に、任命権者において見直しが進められているが、国及び他の都道府県の動向等にも留意していく必要がある。

また、教育職員に対する諸手当についても、他の都道府県の動向等に留意しながら、その在り方について所要の検討を行う必要がある。

7 国家公務員の給与構造の改革に準じた給与改定

人事院は、本年の官民の給与較差に基づく給与改定のための勧告に加え、国家公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革について、具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等の全体像を本年の報告で示すとともに、平成18年4月から実施すべき法律事項について勧告を行ったところであり、他の都道府県においても、こうした人事院勧告等の趣旨を踏まえた報告及び勧告とその実施が考えられる。

以上の諸情勢を総合的に勘案すれば、本県においても、職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要がある。

ア 給料表及び給料制度の見直し

本年の改定を行った後の行政職給料表等については、国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

本年の改定を行った後の教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)については、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

中途採用者の初任給決定の制限の見直し、昇格時の号給決定方法の改定及び給料の調整額の見直しについては、人事院の報告の趣旨を踏まえて実施する必要がある。

なお、これらの改定は、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえ、平成18年4月1日から実施する必要があるが、給料については、最大7%程度の制度改正による引下げとなることから、その基本給としての性格も考慮すれば、人事院勧告における俸給月額を経

過措置に準じた経過措置を講ずる必要がある。また、給料の調整額についても、人事院の報告の趣旨を踏まえた経過措置を適用する必要がある。

イ 地域手当の新設等

現行の調整手当については、人事院勧告の趣旨を踏まえ、関係法律の改正をまって、これを地域手当に改める必要がある。また、地域手当の支給割合については、人事院勧告に準じた割合とする必要がある。

なお、この場合において、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間の地域手当は、人事院勧告に準じ、暫定的な支給割合を乗じて得た額とする必要がある。

義務教育等教員特別手当については、アによる教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)の改定に伴う所要の改定を行う必要がある。

管理職手当の定額化については、人事院の報告の趣旨及び他の都道府県の動向等に留意しながら検討を行う必要がある。

ウ 勤務実績の給与への反映

昇給時期の統一及び枠外昇給制度の廃止については、人事院勧告に準じ、平成18年4月1日から実施する必要がある。

昇給の基準、55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入及び勤勉手当への実績反映の拡大については、人事院の報告及び勧告の趣旨並びに他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討を行う必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

(1) 能力・実績に基づく新たな人事管理制度への対応

わが国の経済・雇用情勢は、緩やかな回復傾向にあるものの、民間企業においては、厳しい市場原理の下、人事・賃金制度の改革に取り組んでおり、全体として成果重視の人事管理体系が浸透しつつある。

一方、国においては、能力・実績に基づく人事管理の推進などを旨とする公務員制度改革について、改めて関連法案の提出を検討するとともに、現行制度の枠内でも実現可能なものについては早期に実行に移し、改革の着実な推進を図ることとしている。

このような状況の中、人事院は、能力・実績に基づく人事管理を進めていくためには、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価していくことが重要であり、そのための土台として、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していくことが肝要であるとしている。さらに、公務の適正かつ能率的な運営が確保さ

れるよう、分限制度の適切な運用についても、検討を進めることとしている。

本県においても、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、評価に伴う職員の苦情等に適切に対応するシステム等と併せて検討していく必要がある。

(2) 多様な人材の確保・育成

県民の行政に対する要望はますます複雑・多様化、高度化してきており、これらの行政ニーズに適切に対応し得る質の高い行政の実現を担う人材の確保・育成が一層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、県民ニーズに適切にこたえていくためには、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の実施を通じて、これまで以上に人材育成に努めていく必要がある。

(3) 勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減と職員の健康管理

超過勤務の縮減は、公務能率の向上と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を図るうえで極めて重要である。

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超過勤務が見受けられる。

超過勤務の縮減のためには、事務事業の簡素・効率化とともに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、市町村合併の進展に係る対応や行財政改革の着実な実施、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超過勤務縮減の取組が必要である。

また、年次休暇については、引き続き、取得しやすい環境を整備していくとともに、計画的・連続的使用の促進に一層努めていく必要がある。

なお、職員の健康管理については、各任命権者において定期健康診断や相談体制の

整備、長時間勤務職員の保健指導など各種の対策が講じられているが、今後ともメンタルヘルス対策や生活習慣病対策など心身両面にわたる取組を一層進めていく必要がある。

イ 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セクシュアル・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り、引き続き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きちんと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。

本県においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、本年3月に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」が策定されたところであるが、職員にこの行動計画の内容を周知徹底するとともに、計画に盛り込まれた諸制度の実効性を確保するための環境づくりに積極的に取り組んでいく必要がある。

また、人事院は、本年7月に「多様な勤務形態に関する研究会」が出した最終報告で提言された対応策を中心に検討を進め、育児・介護のための短時間勤務制や在宅勤務の導入など、勤務時間の弾力化・多様化のための施策を推進することとしており、その動向にも留意していく必要がある。

(4) 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、昨年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、今後は、市町村合併の進展に伴う地方行政機関の再編・整備や県立大学等の公立大学法人化などの重点課題についても、その円滑な実施により、財政の一層の健全性を確保していく必要がある。

(5) 公務員倫理の保持

職員には法令等を遵守して県民の負託にこたえる責務を課せられており、何よりも公務員倫理が強く求められているところであるが、県民の信頼を損なうような不祥事が未だに後を絶たない状況にある。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。

9 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られた情勢適応の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て県民の理解を得ながら給与決定方式として定着している。

本年の勧告は、公民の給与較差を解消するための月例給の引下げと特別給の支給月数の引上げに加えて、給料制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な見直しを内容とするものであるが、長期的視点から見ると、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、給与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	26.6	20.2	1.2	52.0
課 長 級	22.4	20.6	—	57.0

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	79.3	77.6	25.9	13.6	38.1	1.7	20.7
課 長 級	70.0	62.2	20.2	8.9	33.1	7.8	30.0

(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 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均カット率
係 員	0.8	6.0
課 長 級	3.9	5.2

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

別表第4 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課 長 級	21.0	79.0
部 長 級	20.1	79.9

別表第5 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	12.1
部門の整理・部門間の配転	18.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	14.2
転 籍 出 向	8.1
一時帰休・休業	1.0
残業の規制	9.0
希望退職者の募集	7.0
正社員への解雇	1.0
計	42.1

(注) 平成17年1月以降の実施状況である。

別表第6 公民給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)		較 差 (A) - (B)
377,996円	減額措置前	379,984円	△1,988円 (△0.52%)
	減額措置後	372,119円	5,877円 (1.58%)

- (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。

別表第7 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	12,132円
配 偶 者 と 子 1 人	17,488円
配 偶 者 と 子 2 人	21,869円

(注) 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。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,500円、配偶者以外については、1人目
及び2人目それぞれ6,000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。

別表第8 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)	321,548 円
	上半期 (A2)	331,056
特別給の支給額	下半期 (B1)	729,237 円
	上半期 (B2)	714,542
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.27 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.16
	年間	4.43 月分

(注) 下半期とは平成16年8月から平成17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、4.40月である。

人事院の報告及び勧告の概要

【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

平均年間給与は減額（行政職（一）平均△4千円、△0.1%）

給与構造の抜本的な改革を実施（昭和32年以来約50年振りの改革）

- ① 官民給与の逆較差（△0.36%）を解消するため、2年振りに月例給の引下げ改定
 - 俸給月額引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- ③ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の実施
 - 俸給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映等

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、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、その時々々の経済・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

約8,300民間事業所の約35万人の個人別給与を实地調査（完了率91.0%）

〈月例給〉 官民の4月分給与を調査（ベア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、役職段階、年齢、勤務地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

○官民較差 △1,389円 △0.36%〔行政職（一）…現行給与382,092円 平均年齢40.3歳〕

俸給	△1,057円	扶養手当	△214円
はね返し分	△118円		

〈ボーナス〉 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 4.46月（公務の支給月数4.40月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 官民較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表（一） すべての級の俸給月額を同率で引下げ（改定率△0.3%）
 - ② 指定職俸給表 行政職俸給表（一）と同程度の引下げ（改定率△0.3%）
 - ③ その他の俸給表 行政職俸給表（一）との均衡を基本に引下げ
- (2) 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ（13,500円→13,000円）
- (3) その他の手当
- ① 医師の初任給調整手当
 - ・医療職（一） 最高307,900円→306,900円
 - ・医療職（一）以外（医系技官等） 最高50,200円→50,000円
 - ② 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況を踏まえ支給限度額を引下げ
（37,900円→37,800円）

<期末・勤勉手当等（ボーナス）> 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分→4.45月分
（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期
本年度 期末手当 勤勉手当	1.4月（支給済み） 0.7月（支給済み）	1.6月（改定なし） 0.75月（現行0.7月）
18年度 期末手当 勤勉手当	1.4月 0.725月	1.6月 0.725月

〔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）から実施。

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官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に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月期のボーナスの額に較差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調整

<その他の課題>

(1) 特殊勤務手当の見直し

平成16年に6手当9業務、平成17年に9手当14業務の見直しを実施、今後も引き続き手当てごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 官民比較方法の見直し

民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討

(3) 独立行政法人等の給与水準の把握

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

【参考】モデル給与例

（単位：円）

			勸 告 前		勸 告 後		年間給与額の差
			月 額	年間給与	月 額	年間給与	
係 員	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	△ 8,000
係 長	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	△ 7,000
	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	△ 7,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	△ 8,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	△ 9,000
本府省局長	—	—	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	—	—	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

Ⅲ 給与構造の改革

1 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要

その場合、公務員給与は、職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要。また、新しい公務員給与のシステムが国民の目から見て合理性・納得性を持つものであることが重要

(改革の必要性)

- (1) 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- (2) 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- (3) 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備
- (4) スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

2 改革すべき事項

(1) 俸給表及び俸給制度の見直し

ア 行政職俸給表(一)の見直し

- ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制→10級制)
- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

イ 指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

エ 俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。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支給割合を乗じて得た額(現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、継続して支給)

- ・大規模空港区域内の官署に在勤する職員について、当該区域内の民間賃金等の事情を考慮して、特例的な地域手当を支給
- ・医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

イ 広域異動手当の新設

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

- ・官署を異にする異動を行った職員のうち、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に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・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区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合には6%を乗じて得た額
- ・地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一。昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし。ただし、管理職層は、C（良好）を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

ウ 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務実績の判定結果を活用

エ 給与決定のための勤務実績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務実績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

(5) 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、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・支給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

(6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

3 実施スケジュール

(1) 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成 22 年度までの 5 年間で完成

(2) 新制度の段階的な実施方法

ア 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成 18 年 4 月 1 日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成 18～21 年度までの間、昇給幅を 1 号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成 18 年 4 月 1 日から施行

イ 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成 18 年度から、広域異動手当は平成 19 年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成 19 年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成 22 年度までの間に実施

ウ 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成 18 年 4 月 1 日から実施（新制度による最初の昇給は平成 19 年 1 月 1 日）。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成 18 年の 6 月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成 19 年 4 月 1 日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成 18 年 4 月 1 日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

【公務員人事管理に関する報告】

公務員の人事管理全般について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要
公務員人事管理の改革に関する本院の基本的問題意識、当面の主な課題と具体的方向を表明

1 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

2 本院の基本認識～求められる公務員像～

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

- ・政治主導の政策決定を支え、その着実な実施を担う行政の専門家として今後も重要な役割
- ・企画立案重視・事後監視型の業務遂行スタイルへの変化に対応して、特定分野の高度専門職の確保・養成とともに、行政官の専門的知識・能力の一層の向上が重要
- ・国際的な視野の下、多面的な問題分析能力・交渉能力等のかん養が不可欠
- ・所管行政に過度にとらわれない、幅広い国家的視野が必要。市民感覚の保持、高い倫理観・使命感のかん養が重要。透明性・説明責任についての高い意識が不可欠
- ・「官業」の民間開放に向けた取組が行われる中、職員の取扱いは民間労働法制の取扱いを踏まえつつ、適切な配慮が必要。公務の範囲の在り方については引き続き関心を持って研究

3 主な課題と具体的方向

① 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

～ 国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があり、人材確保の取組が重要

ア 大学院教育を重視する大学の変化等に対応するため、18 年度試験から I 種試験を見直し（出題科目・出題数、記述式重視等）。専門職大学院の動向等を踏まえ、引き続き検討

Ⅱ 種試験（行政区分）（地域ごとの試験）において、本府省の人材確保のため、各地域の試験合格者から本府省に採用できる仕組みを整備—— 18 年度から実施

- イ 民間経験者の公務への採用機会を拡大し、各府省の選考採用を支援するため、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムについて18年度導入を目途に検討
- ウ 「キャリア・システム」に対しては、各方面から批判。幹部要員の選抜・育成の在り方をより柔軟で開放的なものにしていく方向で検討。当面、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の計画的育成と登用の一層の推進を図っていくことが必要
- エ 留学派遣者が早期退職した場合の留学費用返還制度を検討 ― 早急に別途意見の申出
- オ 府省間・官民間の人事交流の推進が重要。各府省・民間企業の交流希望についての情報交換の仲介等の環境を整備
- カ 米国連邦政府職員の「マンスフィールド研修」のような海外派遣システムを検討
日中韓三国間における人事行政ネットワークを通じ、幅広い協力計画を積極的に実施

② 能力・実績に基づく人事管理

- ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

留意点

- ・役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定。併せて管理者と職員の間で仕事内容等を確認した上で、仕事の結果を振り返って判定
- ・評価者は複数段階とし、期首・期末の面談、評価に当たっての自己申告を実施
- ・評価結果は本人に開示していく方向で対応
- ・評価者研修を実施
- ・苦情に対処する仕組みを整備

- イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しなどの取組を推進
- ウ 分限処分に関し、各任命権者が制度の趣旨に則った対応を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

③ 勤務環境の整備

- ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入
― 早期に成案・別途意見の申出
- イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討
- ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討 ― 別途意見の申出
「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討
- エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立
- オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進
- カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のためのシステム開発

④ 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請
- イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討
再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討

人事院は、人事行政の公正の確保、労働基本権制約の代償を担う中立第三者機関・専門機関として、引き続きその役割を適切に果たしてまいりたい