

職員の給与等に関する報告

平成25年10月

岩手県人事委員会

写

人委職第132号

平成25年10月10日

岩手県議会議長 千葉 伝 様

岩手県知事 達増 拓也 様

岩手県人事委員会

委員長 熊谷 隆司

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

報 告

はじめに

（職員給与決定の原則）

職員の給与は、地方公務員法第14条の規定により、社会一般の情勢に適応するよう、随時、適当な措置が講じられなければならないものとされており、人事委員会の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、納税者である県民の理解が得られる、適正な給与を確保するものでなければならない。

また、同法第24条の規定により、職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないものとされている。

（職員給与の改定状況）

職員の給与は、平成11年からは月例給及び特別給の引下げ又は据置きにより、年間給与ベースでの減少が続いており、行政職の主査級職員（年齢：40歳、家族構成：配偶者と子2人）をモデルとし、昨年の年間給与と平成14年の年間給与を比較すると、63万円（9.4%）程度の減額となっている。

なお、職員給与と民間給与の公民比較に当たっては、民間企業の給与水準をより適切に反映するため、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するという方式の下で、民間事業所従業員の給与をより広く把握し、職員給与に反映させているところである。

（給与構造改革の進展状況）

平成18年度から実施した給与構造改革においては、地域の民間賃金をより適切に反映させるための給料水準の引下げ、年功的な給与上昇を抑制する給与構造への転換などを柱とする、給与制度全般にわたる改革を進めてきた。特に給料表の水準については、経過措置を設けて段階的な引下げを実施しているところであり、本年4月における行政職給料表の経過措置適用者の割合を見ると全体で15.1%であり、昨年の20.1%から5.0ポイント減少し、新給料表への移行が段階的に進んでいる。

(本委員会の基本的な考え方)

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、先に述べた地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、勧告を行うことが適当であると考えている。

また、平成18年から行われている給与構造改革の経過措置が引き続く間は、その進展状況にも留意しつつ、給与改定について検討することが適当であると考えている。

職員の給与決定に関する基礎的諸条件

本委員会は、例年、職員（一般職の職員の給与に関する条例、市町村立学校職員の給与等に関する条例、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員をいう。）の給与についてその実態を把握するとともに、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所における従業員の給与並びに物価及び生計費等職員の給与を決定するために必要な基礎的諸条件について調査研究を行っているが、本年の概要は、次のとおりである。

1 職員の給与等の状況

本年4月1日現在における職員給与実態調査によると、職員の給与等は、次のとおりとなっている。

(1) 職員数及び平均年齢等

職員の総数は18,409人であり、昨年の18,695人に比べ286人（1.5%）の減少となっている。給料表別に主なものをみると、教育職(2)（小中学校等の教育職員）で133人、公安職で63人、教育職(1)（高等学校等の教育職員）で39人、行政職で35人の減少となっている。

給 料 表 別 職 員 数

区 分	平成25年 4月	平成24年 4月	比 較 増 減	区 分	平成25年 4月	平成24年 4月	比 較 増 減
全 給 料 表	18,409人	18,695人	△286人	研 究 職 給 料 表	196人	197人	△1人
行 政 職 給 料 表	4,517	4,552	△35	医 療 職 給 料 表 (1)	17	17	0
公 安 職 給 料 表	2,159	2,222	△63	医 療 職 給 料 表 (2)	143	159	△16
教 育 職 給 料 表 (1)	3,443	3,482	△39	医 療 職 給 料 表 (3)	92	91	1
教 育 職 給 料 表 (2)	7,842	7,975	△133				

- (注) 1 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（再任用職員）並びに一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により採用された職員（任期付研究員）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条から第4条までの規定により採用された職員（任期付職員）は、含まれない（以下同じ）。
- 2 市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員にあつては、同条例における教育職給料表は教育職給料表(2)に、医療職給料表は医療職給料表(2)にそれぞれ読み替えている。

次に、職員の平均年齢は43.9歳で、昨年に比べ0.2歳高くなっており、最も高いのは医療職(1)（医師等）の48.8歳、最も低いのは公安職の39.5歳である。

給 料 表 別 平 均 年 齢

区 分	平成25年	平成24年	比 較 増 減	区 分	平成25年	平成24年	比 較 増 減
	4 月	4 月			4 月	4 月	
全 給 料 表	43.9歳	43.7歳	0.2歳	研 究 職 給 料 表	44.2歳	43.6歳	0.6歳
行 政 職 給 料 表	42.8	42.9	△0.1	医 療 職 給 料 表 (1)	48.8	47.6	1.2
公 安 職 給 料 表	39.5	39.2	0.3	医 療 職 給 料 表 (2)	43.8	43.5	0.3
教 育 職 給 料 表 (1)	43.6	43.4	0.2	医 療 職 給 料 表 (3)	43.0	44.4	△1.4
教 育 職 給 料 表 (2)	45.9	45.6	0.3				

また、年齢階層別にみると、職員数が最も多いのは45歳から49歳までの3,518人、次いで多いのは50歳から54歳までの3,360人である。

年 齢 階 層 別 職 員 数 及 び 構 成 比

区 分	平成25年 4 月		平成24年 4 月		比較増減	
	人 員	構 成 比	人 員	構 成 比	人 員	構 成 比
計	18,409人	100.0%	18,695人	100.0%	△286人	－%
19歳以下	64	0.3	52	0.3	12	0.0
20歳～24歳	654	3.6	574	3.1	80	0.5
25歳～29歳	991	5.4	1,050	5.6	△59	△0.2
30歳～34歳	1,620	8.8	1,752	9.4	△132	△0.6
35歳～39歳	2,271	12.3	2,509	13.4	△238	△1.1
40歳～44歳	3,256	17.7	3,382	18.1	△126	△0.4
45歳～49歳	3,518	19.1	3,500	18.7	18	0.4
50歳～54歳	3,360	18.3	3,297	17.6	63	0.7
55歳以上	2,675	14.5	2,579	13.8	96	0.7

(2) 平均給与月額

行政職給料表適用者の本年4月における平均給与月額は、367,873円となっており、また、警察官、教員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、399,378円であり、昨年に比べ行政職給料表適用者では1,676円（0.5%）の減少、職員全体では134円（0.0%）の増加となっている。

給 料 表 別 平 均 給 与 月 額

区 分	平成25年 4 月 (A)	平成24年 4 月 (B)	比較増減 (A-B)	比率 (A-B) /B×100
全 給 料 表	399,378円	399,244円	134円	0.0%
行政職給料表	367,873	369,549	△1,676	△0.5
公安職給料表	355,003	355,118	△115	△0.0
教育職給料表(1)	409,225	408,080	1,145	0.3
教育職給料表(2)	425,371	424,638	733	0.2
研究職給料表	400,437	396,552	3,885	1.0
医療職給料表(1)	862,283	858,034	4,249	0.5
医療職給料表(2)	372,582	370,445	2,137	0.6
医療職給料表(3)	358,653	369,567	△10,914	△3.0

(注) 給与月額は、給料月額に給料の調整額、教職調整額等、扶養手当、給料の特別調整額、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特地勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である（次表において同じ。）。

なお、職員の給与は、給与条例等の附則により、給料の特別調整額等について平成17年4月1日から平成26年3月31日までの間、減額措置が行われている。この減額措置がないものとした場合、本年における行政職給料表適用者の平均給与月額は、368,867円となっており、また職員全体の平均給与月額は399,990円であり、昨年に比べ行政職給料表適用者では2,119円（0.6%）の減少、職員全体では24円（0.0%）の増加となっている。

給 料 表 別 平 均 給 与 月 額 (減 額 前)

区 分	平成25年 4 月 (A)	平成24年 4 月 (B)	比較増減 (A-B)	比率 (A-B) /B×100
全 給 料 表	399,990円	399,966円	24円	0.0%
行政職給料表	368,867	370,986	△2,119	△0.6
公安職給料表	355,388	355,497	△109	△0.0
教育職給料表(1)	409,490	408,346	1,144	0.3
教育職給料表(2)	425,956	425,230	726	0.2
研究職給料表	401,553	397,663	3,890	1.0
医療職給料表(1)	871,420	868,690	2,730	0.3
医療職給料表(2)	373,088	370,900	2,188	0.6
医療職給料表(3)	358,653	369,567	△10,914	△3.0

(3) 性別構成

職員の性別構成比は、男性61.8%、女性38.2%であり、昨年に比べ女性の割合は0.4ポイントの増加となっている。

給料表別性別職員数及び構成比

区 分	平成25年4月				平成24年4月				比較増減			
	男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
全 給 料 表	11,380	61.8	7,029	38.2	11,628	62.2	7,067	37.8	△248	△0.4	△38	0.4
行政職給料表	3,432	76.0	1,085	24.0	3,492	76.7	1,060	23.3	△60	△0.7	25	0.7
公安職給料表	2,027	93.9	132	6.1	2,104	94.7	118	5.3	△77	△0.8	14	0.8
教育職給料表(1)	2,105	61.1	1,338	38.9	2,150	61.7	1,332	38.3	△45	△0.6	6	0.6
教育職給料表(2)	3,567	45.5	4,275	54.5	3,624	45.4	4,351	54.6	△57	0.1	△76	△0.1
研究職給料表	162	82.7	34	17.3	162	82.2	35	17.8	0	0.5	△1	△0.5
医療職給料表(1)	14	82.4	3	17.6	14	82.4	3	17.6	0	0.0	0	0.0
医療職給料表(2)	71	49.7	72	50.3	79	49.7	80	50.3	△8	0.0	△8	0.0
医療職給料表(3)	2	2.2	90	97.8	3	3.3	88	96.7	△1	△1.1	2	1.1

(4) 平均経験年数

職員の平均経験年数は22.2年で、昨年に比べ0.2年長くなっており、最も長いのは教育職(2)（小中学校等の教育職員）の23.5年、最も短いのは公安職の18.9年である。

給料表別平均経験年数

区 分	平成25年	平成24年	比 較 増 減	区 分	平成25年	平成24年	比 較 増 減
	4月	4月			4月	4月	
全 給 料 表	22.2年	22.0年	0.2年	研究職給料表	21.4年	20.8年	0.6年
行政職給料表	22.3	22.4	△0.1	医療職給料表(1)	20.2	19.6	0.6
公安職給料表	18.9	18.7	0.2	医療職給料表(2)	20.8	20.6	0.2
教育職給料表(1)	21.1	20.9	0.2	医療職給料表(3)	21.1	22.6	△1.5
教育職給料表(2)	23.5	23.2	0.3				

(5) 学歴別構成及び修学年数

職員の学歴別構成比は、大学卒76.0%、短大卒5.2%、高校卒18.8%、中学卒0.0%であり、昨年に比べ大学卒の割合は増加、中学卒の割合は横ばい、短大卒及び高校卒の割合は減少となっている。

また、平均修学年数は、15.1年となっている。

学 歴 別 構 成 及 び 平 均 修 学 年 数

区 分	平成25年 4 月		平成24年 4 月		比較増減	
	人 員	構成比	人 員	構成比	人 員	構成比
大 学 卒	13,985人	76.0%	14,154人	75.7%	△169人	0.3%
短 大 卒	959	5.2	978	5.3	△19	△0.1
高 校 卒	3,456	18.8	3,554	19.0	△98	△0.2
中 学 卒	9	0.0	9	0.0	0	0.0
平均修学年数	15.1年		15.1年		0.0年	

2 民間給与の調査

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所445（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した149の事業所を対象に、「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の職種と類似すると認められる事務・技術関係、教育関係、医療関係等78職種の4,352人について、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に調査した。

また、各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、調査を実施した。

なお、従来、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。調査対象産業の拡大等に伴い、調査の対象となった事業所は、昨年に比べ23事業所増加している。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、88.4%と極めて高く、調査結果は、県内民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

【参考】

本県における層化無作為抽出法による調査対象事業所の抽出について

- 1 県内に所在する事業所を組織、規模、産業により10層のグループに区分する。(層化)
- 2 層の中から無作為に事業所を抽出する。(無作為抽出)

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で16.0%、高校卒で7.2%となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で93.9%、高校卒で93.2%となっており、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で181,727円、高校卒で145,776円となっている。

(2) 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は一般の従業員で12.6%、課長級では10.8%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は一般の従業員で16.8%、課長級では17.5%、ベースアップの慣行のない事業所の割合は一般の従業員で69.4%、課長級では70.5%となっている。また、定期昇給を実施した事業所の割合は一般の従業員で77.0%、課長級では71.1%となっている。

給 与 改 定 の 状 況

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	ベースアップの慣行なし
	係 員		12.6%	16.8%	1.2%
課 長 級		10.8%	17.5%	1.2%	70.5%

(注) ベース改定の実施を「未定」と回答した事業所を除いた事業所を100として集計したものである。

定 期 昇 給 の 実 施 状 況

役職段階	項 目	定期昇給制度あり					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施			定期昇給			
		増 額	減 額	変化なし	中 止			
係 員		84.5%	77.0%	21.2%	6.3%	49.5%	7.5%	15.5%
課 長 級		78.5%	71.1%	19.3%	6.2%	45.6%	7.4%	21.5%

(注) 定期昇給の実施を「未定」と回答した事業所を除いた事業所を100として集計したものである。

(3) 雇用調整の状況

本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.5%となっており、雇用調整の内容としては、採用の停止・抑制が9.8%と最も多くなっている。

雇 用 調 整 の 実 施 状 況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	9.8 %
一時帰休・休業	8.4
残業の規制	6.3
希望退職者の募集	4.9
賃金カット	4.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.9
正社員の解雇	2.8
転籍	—
ワークシェアリング	—
計	23.5

(注) 1 平成25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。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 公民給与の比較方法

月例給の公民比較については、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の4月分の給与額の比較を行い、その結果を職員の人員構成で加重平均する、ラスパイレス方式により算定している。

(2) 公民較差

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、職員にあつては行政職、民間にあつてはこれに類似する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められる者同士の給与を対比させ、精密に比較を行った。その結果、給料の特別調整額の減額措置がないものとした場合、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均119円(0.03%)下回っていた。

なお、減額措置後では、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均1,119円(0.30%)下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

公民比較給与		較差(A)－(B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
369,538円	369,419円 (368,419円)	119円 (1,119円)	0.03% (0.30%)

(注) 1 職員の比較給与種目は、給料月額、給料の調整額、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特地勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当である(次表において同じ。)

2 ()内は、給与条例附則の規定による給料の特別調整額の減額措置後の数値である。

【参考】

ラスパイレス方式による公民較差の算出方法について

個々の職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額(A)と、実際に支給されている職員給与の支給総額(B)とを比較して、どの程度の差があるか算出するもの。

$$\text{公民較差(\%)} = (A - B) / B \times 100$$

また、平成18年4月から実施している給与構造改革は、これを段階的に取り組んでいるところであり、同年3月31日に受けていた給料月額を基準に経過措置の基礎となる額（以下「経過措置基礎額」という。）を定め、現在適用されている給料表における給料月額（以下「新給料月額」という。）が経過措置基礎額に達しない職員に対しては、経過措置として、その達するまでの間は新給料月額に加え、新給料月額と経過措置基礎額の差額を支給することとしている。この経過措置がないものとした場合には、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均1,528円（0.42%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差（経過措置なし）

公 民 比 較 給 与		較 差 (A) - (B)	
民 間 (A)	職 員 (B)	較 差 額	較 差 率
369,538 円	368,010 円	1,528 円	0.42 %

(3) 特別給

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賞与等の特別給は、所定内給与月額の3.90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（3.90月）と均衡している。

民間における特別給の支給状況

項	目	金 額 等
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	345,810 円
	上半期 (A2)	337,053
特別給の支給額	下半期 (B1)	689,578 円
	上半期 (B2)	644,877
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.99 月分
	上半期 (B2/A2)	1.91
	計	3.90 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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。

4 本県と国及び他の都道府県との給与比較

平成24年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の俸給(給料)を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県職員の指数は107.1となっている。

国家公務員及び他都道府県職員との比較

区分	本県職員	国家公務員	都道府県職員 (全国平均)	東北他県職員 (5県職員)
ラスパイレス指数	107.1 (99.0)	100.0	107.5 (99.3)	107.7~110.6 (99.5~102.2)

(注) ラスパイレス指数とは、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する地方公共団体職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により国を100として比較したもので、平成24年4月1日現在の総務省公表値である(平成25年4月の指数は未公表)。

また、表中()内の数値は、国家公務員に係る給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置がないとした場合の参考値である。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

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月に比べて盛岡市では0.1%、全国では0.7%それぞれ減少している。

(2) 標準生計費

総務省統計局の家計調査を基礎として本委員会が算定した本年4月における盛岡市の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143,270円、164,350円及び185,400円となっている。

6 人事院の給与等に関する報告

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等に関する報告を行うとともに、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。

その主な内容は、次のとおりである。

※ 詳細は参考資料(人事院の給与等に関する報告の概要)を参照

《人事院の給与等に関する報告》

(1) 官民給与の状況と給与改定

「職種別民間給与実態調査」については、民間給与の状況をできる限り広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年の調査から調査対象産業を全産業に拡大して実施した。

月例給については、本年の勧告の前提となる官民比較は、昨年と同様、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。これは、給与減額支給措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえたものである。給与減額支給措置による減額前の給与額に基づく官民給与の較差を見ると、本年4月の時点で、国家公務員の月例給が民間給与を76円（0.02%）下回っているが、官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、本年は、月例給の改定を行わないこととした。

特別給については、民間事業所の特別給の支給割合（3.95月）は、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）と均衡しており、給与減額支給措置が行われていることも踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

(2) 給与制度の総合的見直し等

ア 検討の背景と問題意識

給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その間、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。国家公務員給与については、このような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、次に述べる諸課題を中心に、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。

(ア) 民間の組織形態の変化への対応

民間事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を判断の基準として、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討を進めることとする。

(イ) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。民間賃金の低い地域に

における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討を進めることとしたい。

(㊦) 世代間の給与配分の在り方

地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討を進めることとしたい。

(㊧) 職務や勤務実績に応じた給与

a 人事評価の適切な実施と給与への反映

絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることとはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考えられることから、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

b 技能・労務関係職種の給与の在り方

業務委託等により行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

c 諸手当の在り方

公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

イ 給与構造改革における昇給抑制の回復措置

給与改定・臨時特例法に基づく平成26年4月1日の昇給回復については、同日において45歳に満たない職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

(3) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任

用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。同閣議決定において定年延長ではなく希望者を再任用することとしたことは、当面の措置として、やむを得ないものとするが、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある。

それまでの間、同閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るためには、①職員に対する周知、希望聴取、②再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等、③再任用に関する苦情への対応、④高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等の取組が必要である。

また、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたい。

《国家公務員制度改革等に関する報告》

国家公務員制度改革の議論の前提となるべき基本認識を示すとともに、今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点を整理し、併せて人事行政上の諸課題への取組状況を報告している。

人事行政上の諸課題への取組については、能力・実績に基づく人事管理の推進のため、人事評価の適切な実施・活用、幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等に取り組んでいる。また、採用試験等の見直しとして、国家公務員採用試験への英語試験の活用、就職活動時期の見直しへの対応の検討を行っていくこととしている。

また、女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援について、配偶者の転勤に伴う退職への対応と多様で弾力的な勤務時間制度の検討、男性職員の育児休業取得の促進、超過勤務の縮減についても報告している。

7 一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出

人事院が、給与等に関する報告と同日付けで行った、「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出」についての概要は、次のとおりである。

(1) 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的とすること。

(2) 配偶者帯同休業制度の概要

ア 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

イ 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認することができること。

ウ 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長を請求することができること。）

エ 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与を支給しないこと。

オ 休業の承認の失効等

(ア) 休業をしている職員が退職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡し、又は配偶者と離婚した場合は、その効力を失うこと。

(イ) 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取り消すものとする。

カ 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことができること。

キ 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整を行うことができること。

(3) 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から施行すること。

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上に述べたとおりである。

本委員会は、冒頭述べたとおり、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ったところである。

1 県内景気の動向等

本年9月の「最近の景況」（岩手県政策地域部）によると、県内景気は、総じて緩やかな回復が続いているとされている。

そのような中で、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、昨年8月から本年7月までの所定内給与は前年を上回っている。

また、「一般職業紹介状況」（岩手労働局）によると、本年5月から8月までの有効求人倍率はいずれも1倍を超えており、有効求人数が有効求職者数を上回る状況が続いている。

2 職員の給与水準

本年4月における県内の民間事業所従業員の給与と職員の給与を比較したところ、公民較差は0.03%（119円）となり、僅かではあるものの職員給与が民間給与を下回っている。また、給料の特別調整額の減額措置後の公民較差は0.30%（1,119円）と、職員給与が民間給与を下回っている。

次に、給与構造改革による経過措置がないものとした場合の公民較差は0.42%（1,528円）と、職員給与が民間給与を下回っている。

昨年4月における国家公務員との比較では職員の給与水準が上回っているが、国家公務員に係る給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置がないとした場合には下回っている。

3 国及び他の都道府県の動向

人事院は、本年8月8日に国家公務員について、月例給及び期末手当・勤勉手当の改定を行わない旨の報告を行った。併せて、給与減額支給措置終了後、俸給表構造の在り方、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することができるよう、所要の準備を進める旨の報告を行ったところである。

他の都道府県においては、人事院報告の内容等を考慮した勧告がなされる動向にある。

4 本年の給与の改定

(1) 基本方針

本年においては、給与条例等の附則の規定により給与減額支給措置が7月から実施されているが、例年のとおり、4月分の職員給与と職種別民間給与実態調査の結果から得られた民間給与との較差を基本として検討することが適当であると判断した。

これは、給与減額支給措置が、国からの要請等、諸般の情勢に鑑み、平成26年3月末までの特例的な措置として行われているものであることを踏まえたものである。

(2) 月例給

人事院においては、給与減額支給措置による減額前の官民較差は0.02%であり、国家公務員の月例給が民間給与を下回っているものの、官民較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わない旨の報告を行った。

本県においては、前記2のとおり、本年4月における公民較差は0.03%（119円）であり、職員給与が民間給与を下回っているものの、その較差は極めて小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難である。また、人事院報告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、本年においては月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。

(3) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合が職員の年間支給月数（3.90月）と均衡していることから、本年においては改定を行わないことが適当であると判断した。

5 給与構造改革における経過措置の廃止等

本委員会は、昨年報告の中でも、給与構造改革における経過措置額については、廃止することが適当であるが、その時期については、本県における経過措置適用者の割合が依然として国よりも高い水準で推移してきていることや他の都道府県の動向を考慮した上で、判断する必要があること、また、昇給回復の措置については、経過措置の廃止と併せて実施することが適当である旨を言及したところである。

国においては、昨年2月に「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」が成立し、給与構造改革における経過措置については平成26年3月末に廃止

されるとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて昇給回復を行うこととされた。

他の都道府県の人事委員会の状況をみると、経過措置の廃止を勧告したものが相当数みられ、既に廃止が決定されている府県もある。

一方、本県においては、経過措置適用者（行政職給料表）の割合が段階的に減少しており、多くの職員が新給料表へ移行している状況である。

本県の給与制度はこれまでも基本的に国に準じてきているところであり、他の都道府県の動向等も勘案した結果、早期に経過措置を廃止することが適当であるが、本県における経過措置適用者の割合の今後の推移を考慮すれば、平成27年3月末の廃止が適当であるものとする。

なお、昇給回復の措置については、経過措置の廃止と併せて実施することが適当である。

6 公務員の高齢期の雇用問題

国では、本年3月の閣議決定において、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとするので、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとされた。

また、人事院では、本年8月の人事院報告において、平成28年度までには段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要があるとしながら、それまでの間、上記の閣議決定を踏まえ雇用と年金の確実な接続を図るために、再任用の円滑な実施として、①職員に対する周知、希望聴取、②再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等、③再任用に関する苦情への対応の取組や、高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等の取組が必要であるとしている。

本県においても、上記の閣議決定や地方公務員の雇用と年金の接続に係る国からの技術的助言等を踏まえ、再任用を基本とした高齢期雇用について、現行制度の運用状況等を検証しながら、早期に具体的な措置を講じていく必要がある。その場合の主な課題については、昨年報告の中で言及したところであるが、加えて、上記の人事院報告における取組内容や国、他の都道府県における動向等にも留意しながら検討を行う必要があると考える。

なお、再任用職員の給与については、人事院では来年の職種別民間給与実態調査で公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の実態を把握し、その実態等に基づき必要な検討を進めることとしたいとされていることから、その内容、本県の調査結果、他の都道府県の動向等を踏まえて、検討を進めていく必要があると考える。

7 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減等については、これまでも言及してきたところであり、各任命権者において、業務改善など多様かつ積極的な取組が行われた結果、職員の超過勤務時間数は、過去10年間の推移をみると、東日本大震災津波の発生前までは減少傾向にあったものの、発生後は例年を上回る状況となっていた。昨年度においては震災発生前に近い水準となったが、復旧・復興業務等のため、依然として高い水準にある公所も見られるところである。

そのため、本委員会としては、今後も、各任命権者において、復興計画の推進に向けた業務に応じ、適切な人員体制を確立するとともに、管理監督者が勤務実態の的確な把握に努めながら業務の見直しや職員の意識改革を行うなど、管理者のリーダーシップと職員の相互理解の下で超過勤務時間の縮減や年次休暇等の計画的な取得促進等の取組が進められ、職員の仕事と生活の調和に寄与することを期待するものである。

8 両立支援の推進

本県においては、これまでも育児休業や育児短時間勤務制度、両立支援のための特別休暇制度を整備してきたところであるが、これらの制度が職員に有効に活用されるよう、制度の周知を図るとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりを引き続き進める必要があると考える。

また、人事院は、公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員の身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律を制定するよう意見の申出を行ったところであり、本県においても国の関係法令の制定及び改正並びに他の都道府県の動向等にも留意しながら検討していく必要があると考える。

9 心身の健康管理

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、職業生活と家庭生活の両立、さらには、復興の推進など多様な県民ニーズにこたえ、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要であると考えます。

各任命権者においては、これまでも職員の心身の健康管理対策には様々な取組がなされてきており、特に東日本大震災津波の発生以降、復旧・復興に伴う業務量の増加などが職員に与える影響を考慮した取組も行われているところである。引き続き、復興の推進が一層求められる中で、職員の心身の健康面に対する十分な配慮が必要であると考えます。

本委員会としては、今後も、各任命権者において、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策を強化するとともに、管理監督者による職場環境の改善や職員の不調の早期発見等を支援するなど、職員の健康管理対策への重点的かつ能動的な取組を継続するよう期待するものである。

10 給与制度の総合的見直し

人事院は、給与制度の総合的見直しについて、その必要性和具体的な課題について報告を行い、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることとしている。この内容については、地域間の給与配分の在り方や世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与など、地方公務員に対しても重大な影響を及ぼすものであり、本委員会としても、国の動向を注視しながら、研究を行っていく必要があると考える。

11 おわりに

本年は、公民較差を踏まえ月例給与と期末手当・勤勉手当の双方について改定を行わないこととした。

本県の職員のみならず、他の地方公共団体等からの派遣職員等を含めた全ての職員が、県民の公務に寄せる期待と信頼にこたえるよう、県民の視点に立って地域の行政に対する要請を的確に把握し、全力を挙げて東日本大震災津波からの復旧・復興をはじめ職務に精励していると認識している。

しかしながら、東日本大震災津波を契機とした国からの要請や地方交付税等の減額をはじめ、諸般の情勢により、7月から給与条例等の附則の規定により給与減額支給措置が実施され、職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも低くなっており、職員の士気等に及ぼす影響を憂慮しているところである。

本委員会としては、給与水準改定のための勧告を行わないこととしたが、本来、職員の給与は地方公務員法に定められた給与決定の諸原則に基づいて決定されるものであり、労働基本権制約の代償機関としては、職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

議会及び知事におかれては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割に加え、上記の状況を十分に理解され、適切に対応されるよう要請する。

人事院の給与等に関する報告の概要

給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告制度の意義と役割

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

給与勧告は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に行っており、官民の給与水準が均衡し、給与改定の必要がない場合には、その旨を報告することとなる。民間準拠を基本とする理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないことから、その給与水準は、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

2 近年の給与改定の状況と本年の状況

近年、国家公務員給与は、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して減少傾向が続いている。

また、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間については、給与改定・臨時特例法により、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられており、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される職員の俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、俸給の特別調整額（管理職手当）については一律10%、期末手当及び勤勉手当（特別給）については一律9.77%、それぞれ減額して支給されている。

このように、昨年に引き続き異例の状況の下にあるが、国家公務員法に定められた責務を果たすべく、国家公務員給与と民間給与の実態を精確に把握した上で、本年の国家公務員の給与改定について検討を行った。

官民給与の状況と給与改定

1 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

「職種別民間給与実態調査」においては、従来、官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、有識者等の意見も踏まえて検討した結果、調査の信頼性を確保しつつ、それらの産業を調査対象とすることが可能であると判断し、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。

月例給については、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術

関係職種)の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行ってきた。

本年4月分の給与について、給与法に定める本来の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均76円(0.02%)下回っていた。

なお、本年も昨年に引き続き、給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、当該措置による減額後の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均29,282円(7.78%)下回っていた。

特別給については、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、年間で所定内給与月額額の3.95月分に相当しており、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(3.95月)と均衡している。

期末手当・勤勉手当についても、給与減額支給措置により、上記の月数による本来の支給額に対して9.77%減額して支給されている(月数に換算すると3.56月に相当する。)

2 本年の給与の改定

月例給については、本年の勧告の前提となる官民比較については、昨年と同様、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。これは、給与減額支給措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえたものである。

給与減額支給措置による減額前の給与額に基づく官民給与の較差を見ると、前記のとおり、本年4月の時点で、国家公務員の月例給が民間給与を76円(0.02%)下回っている。

本年の官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、本年は、月例給の改定を行わないこととした。

特別給については、民間事業所の特別給の支給割合は、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と均衡している。

また、期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この減額措置は、上記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

給与制度の総合的見直し等

1 検討の背景と問題意識

給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その間、世界的な金融危機、東日本大震災等を経験したほか、現在は、デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。

国家公務員給与については、給与構造改革等において一定の成果を得てきたが、上記のような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

本年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。

さらに、近年、公務においては、職員の平均年齢の上昇が続き、職員構成の高年齢化が顕著となっていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると給与カーブの見直し等が必要である。

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい。今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、次で述べる諸課題を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。その際、個々の施策は、相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしたい。

2 具体的な検討課題

(1) 組織形態の変化への対応

近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、職制が簡素化され、例えば部次長や課長代理の置かれていない事業所も見受けられる。こうした状況に対応するため、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとする。

(2) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。

民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。

地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討することとしたい。その際、地域における公務員給与の在り方については、円滑な転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適切かという観点も重要であり、この観点も踏まえて検討を進め、早急に成案を得ることとしたい。

(3) 世代間の給与配分の在り方

世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたい。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとする。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組

織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることとはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考えられることから、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

業務の特性上、技能・労務職員の直接雇用が必要と認められる部署もある一方、民間と同様に業務委託等によることで支障がないと認められる部署もあると考えられるところである。民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表(二)の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

ウ 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

3 その他（給与構造改革における昇給抑制の回復措置）

給与改定・臨時特例法に基づく平成26年4月1日の昇給回復については、同日において45歳に満たない職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

雇用と年金の接続

1 雇用と年金の確実な接続のための取組

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。同閣議決定において定年延長ではなく希望者を再任用することとしたことは、雇用と年金の接続を図るための当面の措置として、やむを得ないものとするが、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある。

それまでの間、同閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るためには、以下に述べるような取組が必要である。

(1) 雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施

ア 職員に対する周知、希望聴取

再任用制度について職員に対し十分に周知するとともに、希望聴取等を通じ、職員の希望や職員の意欲、能力、健康状態等を適切に把握することが重要となる。

イ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

再任用職員のための職域の拡大に向けた取組を進め、働き方の多様化のための工夫を行うとともに、再任用職員がその能力と経験をいかせる職務への配置に努めることが必要である。

ウ 再任用に関する苦情への対応

再任用に関する職員からの苦情に対しては、事案に応じて助言、指導、あっせん等の措置を行うなど適切に役割を果たしていくこととしたい。

(2) 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

職員が再任用後もその能力を十分に発揮し、公務に貢献できるようにする上では、60歳前も含めた人事管理全体について、複線型人事管理を進めるなどの見直しが必要であり、中長期的な人事配置を見据えながら、組織体制や職務分担の見直しなど行政事務の執行体制の再構築を引き続き行っていくことが肝要である。

2 再任用職員の給与

再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたい。