

別紙第 1

報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員(技能職員等を除く。以下「職員」という。)の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

第 1 給与に関する報告

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成23年人事・給与統計調査」によると、本年4月1日現在の職員の総数は24,135人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の7種13給料表があり、平均給与月額は396,100円(給料366,042円、扶養手当10,116円、地域手当5,230円、その他の手当14,712円)となっている。また、その平均年齢は43.0歳、平均経験年数は20.9年、男女別構成比は男61.7%、女38.3%、学歴別構成比は大学卒80.6%、短大卒7.1%、高校卒12.3%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者5,227人の本年4月における平均給与月額は373,090円(給料340,379円、扶養手当12,054円、地域手当7,628円、その他の手当13,029円)となっている。また、その平均年齢は43.1歳、平均経験年数は21.5年、男女別構成比は男72.6%、女27.4%、学歴別構成比は大学卒67.2%、短大卒10.9%、高校卒21.8%となっている。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所770（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160の事業所を対象に、「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、県の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の4,378人及び教育、研究、医療関係等56職種の624人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年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を実地に調査した。

また、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について調査したほか、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調査した。

なお、本年の「職種別民間給与実態調査」は、3月に発生した東日本大震災の影響を受けて、2か月近く実施時期が遅れることになったが、上記のとおり、調査を行うことができた。

(2) 調査の実施結果

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 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.0%（昨年25.2%）となっており、昨年に比べて増加している。また、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.7%（昨年0.7%）となっており、昨年に比べて増加している。

別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は89.8%（昨年80.8%）となっ

ており、昨年に比べて増加している。

イ 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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は39.0%と、昨年(38.7%)と同程度であり、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、一時帰休・休業(19.2%)、残業の規制(17.5%)、採用の停止・抑制(17.0%)となっている。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「平成23年人事・給与統計調査」及び「平成23年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間従業員にあってはこれに類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。

なお、本県においては、岐阜県職員の給与の特例に関する条例(平成21年岐阜県条例第42号。以下「特例条例」という。)による給料の月額減額措置が行われているが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を明らかにするため、特例条例による減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行った。

その結果は、別表第4に示すとおりであり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均990円(0.26%)下回っていた。

参考までに、特例条例による減額措置後の職員の給与と比較すると、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均16,060円(4.50%)上回っていた。

(2) 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特別給は、別表第 5 に示すとおり、年間で所定内給与月額額の 3.96 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（3.95 月）とおおむね均衡している。

4 物価及び生計費等

本年 4 月の岐阜市の消費者物価指数（総務省）は、昨年 4 月に比べ 0.3% 下落している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年 4 月における岐阜市の勤労者世帯の 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 212,720 円、245,510 円及び 278,310 円となっている。

「労働マトリックス（労働市場月報）」（岐阜労働局）によると、本年 4 月の本県の有効求人倍率は、昨年 4 月から 0.22 ポイント上昇して 0.78 倍（季節調整値）となっている。また、本年 4 月の本県の新規求人倍率は昨年 4 月から 0.21 ポイント上昇して 1.20 倍（季節調整値）となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年 9 月 30 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革等について報告し、併せて給与の改定について勧告した。また、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための意見の申出を行った。その概要は、次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ~ 平均年間給与は 1.5万円 (0.23%)

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

- ・ 月例給については、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(ボーナス)は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定

給与構造改革における経過措置額は、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。(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)

給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 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、勧告に当たっては、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に準拠して定めることが最も合理的

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10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査(完了率90.5%)
(東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ペア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

月例給の較差 899円 0.23%

[行政職俸給表(一)...現行給与397,723円 平均年齢42.3歳]

[俸 給 816円 はね返り分(注) 83円]

(注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合(月数)を算出

期末・勤勉手当(現行3.95月)の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月(3.987月)であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月~0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差(マイナス)を解消するため、俸給表の引下げ改定

(1)俸給表

行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ(50歳台が在職する号俸:最大

0.5%、40歳台後半層が在職する号俸： 0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で収れん)

指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定(0.5%)

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

(2)その他の手当

委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ(35,100円 34,900円)

[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)本年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(0.37%) (注)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月に支給された特別給の額に調整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減額調整(引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象)

(注) 行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

給与制度の改定等

経過措置額の廃止等

- ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額(減額の上限1万円)して支給し、平成25年4月1日に廃止
 - ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大1号俸上位に調整
- 今後の取組
- ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、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
 - ・ 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等を検討
 - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待って対応
- その他
- ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国家に提出された「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本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

(2) 国家公務員制度改革に関する報告の骨子

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ことを指摘

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること

大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

2 国家公務員の労使関係の特徴

(1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

(2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

(3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

(1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

(2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

(2) 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

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用人としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

(3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

(4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

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

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取組。人事評価制度の適切な運用を支援

2 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し。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推進

(3) 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の骨子

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

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

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

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

1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第10条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることにについて検討することと規定
- ・ 人事院として、平成19年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催。平成21年7月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方を検討

2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における60歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 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
- ・ 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

(2) 60歳を超える職員の給与制度の設計 - 年間給与は60歳前の70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適應するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職

務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて60歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合

- ・ 60歳台前半層の民間企業従業員（製造業（管理・事務・技術））の年間所得（給与、在職老齢年金、高齢雇用継続基本給付金）が60歳前の年間給与の約70%（企業規模100人以上 535万円 / 787万円 = 68.0%、同10人以上 509万円 / 719万円 = 70.8%）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
- ・ 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、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引下げ（年間3.00月分）
- ・ 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
- ・ 医療職（一）等は、60歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60歳を超えた特例定年が適用されている職員（行政職（二）労務職員等）の給与も引き下げるが、これまで60歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

(3) 組織活力の維持のための方策

役職定年制の導入

- ・ 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、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲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
- ・ 60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に異動。特別な事情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置
- ・ 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

短時間勤務制の導入

60歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、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

能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理を徹底。また、職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要
- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

上記の施策は、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については、人事管理の見直しの状況等を踏まえて、必要な検討を行う

4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要

6 むすび

(1) 職員の給与の改定

ア 改定の必要性

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精確な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要である。

前記のとおり、本年4月の時点で、特例条例による減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行うと、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均990円下回ることになったことから、本委員会としては、月例給については、民間従業員の給与との較差を解消するため引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

一方、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を見送ることが適切であると判断した。

イ 改定すべき事項

(行政職給料表)

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、本年の人事院勧告において示された中高年齢層が受ける俸給月額を引き下げる国家公務員の俸給表に準じて引下げ改定を行うこととする。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行うこととする。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(一)については、医師の処遇を確保する観点

から、本年の人事院勧告の内容等を考慮して引下げ改定は行わないこととする。

なお、第2号任期付研究員給料表（若手研究員型）についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、本年の人事院勧告の内容等を考慮して引下げ改定は行わないこととする。

また、教育職給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関する参考モデル給料表に準じて改定することとする。

また、給料月額について、上記の改定が行われることを踏まえ、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年岐阜県条例第6号）附則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）についても、医療職給料表（一）適用職員及び任期付研究員（若手研究員型）を除き、引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（0.49%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

ウ 改定の実施時期等

本年の公民較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、職員の給与と民間従業員の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく速やかに実施することとする。

職員の給与と民間従業員の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る民間従業員の給与との較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、月々の生活に充てられる月例給よりも、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の民間従業員の給与との較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。

この場合において、若年層等の引下げ改定を行わない給料月額を受ける職員（経過措置額を受ける職員を除く。）については較差相当分に係る調整を行うことは適当でないため、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、0.26%）に代えて、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（調整率）によって行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（0.37%）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の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、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表（一）及び第2号任期付研究員給料表（若手研究員型）を除き、行政職給料表と同様の調整を行う。

(2) 給与構造改革

平成17年12月、本委員会は、勧告時の報告において、国に準拠して、給与構造改革の全体像を示し、これに従って、平成18年度

から給与制度全般にわたる改革を段階的に実施してきたところである。

ア 地域手当の支給割合

平成18年度から人事委員会規則で定めてきた地域手当の暫定的な支給割合については、昨年度、条例で定められている本来の支給割合となったところであるが、人事院は、地域間給与の配分の見直しについて、来年以降、最終的な検証を行う必要があるとしており、地域手当の支給割合等については、その状況も踏まえながら引き続き検討を進めていくことが必要である。

イ 勤務実績の給与への反映

本委員会は、平成17年12月の勧告時において、勤務成績に基づく昇給制度の導入を勧告するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大について報告した。

国においては、平成21年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を既に整備し終えている。

本県においても、職員がやりがいをもって生き生きと働けるよう、早期に勤務成績に基づく昇給制度の運用を開始するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大の仕組みについて整備をすることが喫緊の課題であると考える。

なお、勤務実績を的確に給与に反映させるためには、職員団体と十分協議しながら客観的で公平な人事評価制度を構築し、職員の理解と納得が真に得られるよう運用していくことが必要である。

ウ 給与構造改革における経過措置のあり方

平成18年度から実施した給与構造改革においては、給料表水準の平均約5.2%（最大約7%）の引下げを行うとともに、地

域手当の新設、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給料構造への転換、管理職手当の定額化など予定していた施策を導入・実施してきた。このうち、給料表水準の引下げについては、最大7%程度の引下げになることから、その基本給としての性格を考慮し、個々の職員に対しては経過措置を設けて段階的に実施してきているところである。

人事院は、本年の勧告において、本年4月1日現在、50歳台後半層の職員を中心に在職者の2割弱（行政職俸給表（一））が経過措置額を受給している状況にあり、また高齢層における官民の給与差が相当程度存在していることから、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとしている。

人事院勧告の趣旨を踏まえれば、本県においても経過措置の廃止について検討する必要があるが、今後検討を進めるべき段階的な定年の引上げとも関係の深い問題であることから、併せて考えていくことが適当である。

また、本県における経過措置額を受給者は、昇給、昇格等により減少してきているものの、本年4月1日現在において、受給者が50歳台の職員を中心に在職者の3割弱（行政職給料表）に及んでいることや受給額などの点について国と状況が異なるところにも十分留意する必要がある。

(3) 高齢層職員の給与の見直し等

人事院は、本年の人事院勧告時の報告で、給与制度の改正等に関連して、今後の取組として、定年の段階的な引上げも見据え、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、昇給制度の見直しの検討を進めることとしたいとしている。

また、人事院勧告と同日に行われた意見の申出では、段階的な定年の引上げのための具体的な措置として、60歳前後で同じ職務

を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%に設定し、給与制度の設計を行うとしている。

本県においても、高齢層職員の給与の見直しや段階的な定年の引上げに伴う給与制度の設計については、民間給与の状況や国及び他の都道府県の動向等を踏まえながら検討を進めていくことが必要である。

(4) 給与勧告実施の要請

本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ため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営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の勧告のとおり実施されるよう要請する。

なお、本県では、特例条例による給料の月額減額措置が行われているところであるが、本委員会としては、本県の厳しい財政状況は理解できるものの、このような措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるもので、職員の士気や生活に影響を及ぼすことが憂慮されることから、できるだけ早期に減額措置が解消され、本委員会の給与勧告に基づく本来の適正な給与水準が確保されるよう望むものである。

第2 公務運営の改善等に関する報告

1 人材の確保と活用

(1) 多彩で有為な人材の確保

社会経済情勢が大きく変化するなか、複雑・高度化する行政課題に柔軟にかつ迅速に対応できる、多彩で有為な人材を確保することは県にとって重要な課題である。

さらに、本県においては「行財政改革アクションプラン」に基づき、職員定数の削減が行われているなか、優秀な人材を必要数確保していくことは非常に重要な課題となっている。

本委員会としては、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の開催、大学における就職説明会への参加、民間就職サイトの活用などにより、積極的に受験者の確保に努めている。また、受験者の資質を見極めるための人物試験の方法について改善を図っているところである。

今後も引き続き、効果的な人材確保の方法や、多彩で有為な人材を採用するための試験の方法について研究していく必要がある。

(2) 人事評価制度の整備

国家公務員については、平成21年4月から能力・実績に基づく新たな人事評価制度が実施されているが、この人事評価の結果は任免、給与及び人材育成に活用されるため、人事院においては、公正・適正な人事評価実施のための支援を行っている。

本県においても多様化する行政ニーズに的確に対応するため、職員の資質・能力を伸ばし最大限に活用することができる人事管理制度を構築する必要があることから、その基礎となる新たな人事評価制度が平成18年度から試行されている。

なお、新たな人事評価制度が本格実施されるためには、職員の十分な理解と納得が得られる仕組み作りが重要である。また、客観的な評価基準の確立と、公正・適正な人事評価を実施するため

の支援体制を確立する必要がある。

(3) 女性職員の積極的な登用

国は、女性職員の採用・登用拡大については積極的に取り組むべき課題としている。本県においても、男女共同参画社会の実現に向け、女性職員の幅広い分野への登用や職域の拡大に取り組んでいるが、引き続き有能な女性職員が十分に力を発揮できるよう適材適所の人事管理を行い、公務運営の活性化に努めていく必要がある。

(4) 段階的な定年の引上げ

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げにあわせて、平成25年度から現在60歳の定年を段階的に65歳まで延長することが適当とし、本年9月30日に「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」を行った。

意見の申出においては、高齢期の働き方について職員の意向を聴取する仕組み、一定範囲の管理職を対象とした役職定年制、定年により退職するまでの間の短時間勤務制度などの導入により、多様な働き方を選択できるようにすることが示されており、本県としても雇用と年金の接続の重要性に留意しながら、今後の国の動向を注視し対応を検討していく必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 家庭生活と職業生活の両立支援

県は、子育てと仕事の両立を支援するための特定事業主行動計画を策定しており、平成22年3月には新たに平成26年度までの5年間を実施期間とする岐阜県職員子育て支援行動計画が策定されたところである。

前計画においては、男性の育児休業取得率などが低く目標に達しない状況にあったことなどから、未達成項目に対する検証を行

い、子育て支援に向けた施策をさらに推進することが必要である。

なお、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとする。

また、次世代育成支援の制度については、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務、子の看護のための休暇、前記の男性の育児休業など一定の整備がされているところであるが、それが利用されやすいような職場環境の醸成と職員に対する啓発を進めていくことが重要である。

(2) 時間外勤務の縮減

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的に「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）が公布され、平成22年4月1日から施行されたことを受け、職員、特に管理職が、本法律の意義を十分理解し、時間外勤務縮減に取り組むことが重要である。

また、時間外勤務は本来臨時的な勤務であることから、管理職はそれが経常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令であるという本来の制度を徹底し、職員の勤務状況の把握に努め、不必要な時間外勤務を削減するとともに、常に業務と人員の配置について見直しを行う必要があるところ、本県は、本年6月から時間外勤務縮減に向けた総合対策を実施しており、今後は、こうした取組により着実に成果を上げることが望まれる。

(3) 職員の健康管理

本県における6日間以上の病気休暇者のうち3割超の職員がメンタルヘルスに関わる病気休暇者であることから、職員のメンタ

ルヘルス問題は非常に重要であると認識し、本委員会としても毎年のように言及している。

職員は、職務内容の複雑化や社会の急激な変化により様々な行政サービスの提供を迫られており、行財政改革によって少ない職員で多くの業務をこなしている今日、今後ますますストレスをためていく職員が多くなることが予測される。

閉塞感にさいなまれることなく、希望を持った気持ちで職員が公務を行うためには、各個人がストレスをためない努力も必要であるが、特に管理職においては、職員が自由に意見を言えるような職場づくりと職員一人一人の心身の健康状態に心配りを行うことが重要である。

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」に関しても、職場研修の充実を図るなど、発生防止と排除に努める必要がある。

職場全体での士気をどのように維持あるいは向上させていくかが、管理職としての重要なマネジメント能力であると考えられる。