

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 30 年 10 月

秋田県人事委員会

写

秋田県議会議長 鶴 田 有 司 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14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第1のとおり報告し、併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、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び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をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第2項に規定する職員の給与決定の諸条件（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）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、平成18年の給与構造改革以降、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきた。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、職員の給与は労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

2 職員の給与

職員の総数は13,533人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「平成30年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,638人については、給料月額330,840円、給料の調整額153円、扶養手当10,558円、管理職手当10,668円、地域手当614円、住居手当5,034円、その他の手当6,517円、計364,384円となっている。また、その年齢は平均42.2歳、男女別構成は男性75.5%、女性24.5%、学歴別構成は大学卒47.9%、短大卒6.8%、高校卒45.3%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額360,288円、給料の調整額1,104円、教職調整額7,410円、扶養手当9,865円、管理職手当6,184円、地域手当276円、住居手当4,336円、その他の手当10,322円、計399,785円となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の418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134の事業所について「平成30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務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て91.8%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

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31.4%（昨年23.0%）、ベースアップを中止した事業所が6.9%（同16.5%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）となっている。

また、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84.7%（同83.7%）、定期昇給を停止した事業所の割合は0.0%（同4.6%）となっている。

（参考資料 第16表、第17表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で20.8%（昨年9.6%）、高校卒で18.5%（同10.7%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で43.9%（同43.1%）、高校卒で39.2%（同29.3%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で56.1%（同56.9%）、高校卒で60.8%（同70.7%）となっている。また、昨年と同様、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第18表）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

月例給については、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、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が368,291円、民間給与が368,640円となっており、民間給与が職員の給与を1人当たり平均349円（0.09%）上回っていた。

（参考資料 第26表）

(2) 特別給

特別給については、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賞与等の特別給は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額 1.97 月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同 2.26 月分、年間で 4.23 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数 4.15 月を 0.08 月分上回っていた。

（参考資料 第24表）

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成30年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して 0.9% の上昇となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した平成30年4月における秋田市の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 $130,067$ 円、 $161,432$ 円及び $190,551$ 円となっている。

（参考資料 第28表、第29表）

6 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は参考資料のとおりである。

月例給については、民間給与との較差（ 0.16% ）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間の支給状況等を踏まえ 0.05 月分引き上げることとした。

そのほか、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、宿日直手当の手当額を引き上げることとした。

7 本委員会の見解

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

① 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

② 改定の内容

ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給は、前記のとおり、県内の民間給与を349円(0.09%)下回っており、改定にあたっては、若年層に重点を置き世代間の給与配分を見直すこととし、人事院勧告の俸給表に一定の率を乗じた水準の給料月額にすることにより、この較差を解消することとする。

なお、給料表については、昨年的人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

また、初任給については、900円程度引き上げることとする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が4.23月で、公務の年間支給月数の4.15月を上回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げ、4.25月とすることとする。その際、支給月数の引上げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮したうえで配分することとする。

また、平成31年度以降においては、国に準じて、6月期及び12月期の期末手当が均等となるよう配分することとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

ウ 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を引き上げることとする。

エ 宿日直手当

給与制度については国家公務員に準ずることを基本としてきており、人事院勧告に準じ、勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4,400円、特殊な業務を主とする宿日直勤務については、7,400円に引き上げることとする。

③ 改定の実施時期

②アの給料表の改定、②ウの初任給調整手当及び②エの宿日直手当の改定は平成30年4月1日から、②イの期末手当・勤勉手当の改定は同年12月1日から実施することとする。

(2) 給与に関するその他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行うこととする。

(3) 人材の確保等

① 人材の確保

より良い行政を実現するためには、全体の奉仕者として変化する社会に対応できる人材の確保が重要である。近年の民間企業等の高い採用意欲等も考慮のうえ、優秀な人材の確保に、より一層取り組んでいく必要がある。

このため、本委員会は、学生向けの説明会等において、地方公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる仕事であることを伝え、魅力をアピールするなどの情報提供を行っているが、この取組を継続していくこととする。

② 女性の採用及び登用の拡大

本県では、平成28年3月に策定した「女性の職業生活における活動の推進に関する秋田県特定事業主行動計画」に基づき、女性の採用及び登用の拡大に向けた取組を行っているところである。

女性の採用者数を着実に増加させていくためには、引き続き多くの有為な女性の受験者を確保する必要がある。

このため、本委員会は、これまで採用に関する説明会等における女性限定ブースの設置や受験者向けパンフレットへの先輩女性職員からのメッセージ掲載などの情報提供を行っている。今後もこうした取組等を継続して、女性の受験者確保に積極的に取り組んでいくこととする。

女性職員の幹部職員への登用については、これまでも任命権者において職域の拡大とキャリア形成の促進を図ってきたところであるが、任命権者は、引き続きこうした職域の拡大と研修の充実、キャリア形成に向けた取組を積極的に進め、女性職員の登用の促進につなげていく必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を実現し、組織目標を達成するため、知事部局等において人事評価制度を導入しているほか、教育委員会においても導入に向けた準備が進んでいるところである。

任命権者は、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員の能力及び実績を任用、給与等に適切に活用していくため、制度の定着及び円滑な導入に向けた取組を引き続き進めていく必要がある。また、今後の評価においては、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進の観点にも留意する必要がある。

(5) 勤務環境の整備等

① 時間外勤務等の縮減

現在、我が国においては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められており、本年6月、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。これにより、民間労働者については、36協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行されることとなった。

人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告において、超過勤務命令の上限の設定、職員の健康確保措置の強化及び一の年に5日以上の子次休暇の使用について言及している。

本県では、これまで時間外勤務等の縮減に向けて、時間外勤務命令の上限時刻の設定等に係る通知の発出、ノー残業デーの徹底、「朝コミ」・「夕（ゆう）コミ」の活用等に取り組んできたところである。

しかしながら、平成29年度の職員一人当たりの時間外勤務等の月平均時間数は、前年度と比べ増加している。また、年間360時間を超えて時間外勤務を行う職員数も前年度に比べ増加するなど、恒常的な時間外勤務の実態が見受けられるところである。

公務においても、職員の健康保持や人材確保の観点等から時間外勤務等の縮減に取り組んでいく必要がある。このため、任命権者及び管理職員は、引き続き業務に応じた適正な人員配置や事務処理体制の見直し等により、業務の効率化や業務量の平準化に努めることが重要である。また、管理職員は、時間外勤務等の事前命令及び事後の確認を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、年次休暇を計画的に取得しやすい職場環境づくりを引き続き推進する必要がある。

教職員の長時間労働の改善については、任命権者は、本年3月に策定した多忙化防止計画を着実に推進するため、引き続き学校現場や関係団体等との話し合いを持ちながら勤務環境の整備に努める必要がある。

② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援の推進は、男女を問わず育児や介護などの事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境を整備するものであり、ひいては、職員の健康保持や多様な有為の人材の確保にも寄与することが期待される。

本県では、これまで育児休業や介護休暇等に係る条例及び規則の改正等により、両立支援に向けた制度の充実を図ってきたところである。

ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、将来にわたり、誰もが活躍できる働きやすい職場環境づくりを実現していくために、任命権者は、引き続き職員が育

児や介護を行うための両立支援制度や柔軟で効率的な働き方を可能とする早出・遅出勤務、フレックスタイム制等を周知するなど、職員がより一層利用しやすいように制度を運用していく必要がある。

③ 心身の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、自己の能力を十分に発揮し、さらには多様な県民のニーズに応え、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。本県では、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全所属を対象として実施しているほか、研修の実施や相談窓口を開設するなど、職員のメンタルヘルス対策として様々な取組が行われてきたところである。しかしながら、長期病休者のうち心の健康の問題を事由とする者の割合が依然として高い状況にあることから、任命権者は、引き続きストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の充実を図ることが重要である。

また、管理職員による職場環境の改善、長時間勤務を行った職員の的確な把握及び職員の心身の不調の早期発見など、引き続き職員の健康管理について取組を行っていくことも必要である。

④ ハラスメントの防止

任命権者においては、これまで「セクシュアルハラスメント等防止対応マニュアル」の改定や相談対応職員の指定などにより、職員の意識啓発に取り組んでいるところである。

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ、心身の健康を害するばかりか、職場の運営にも支障をもたらすものである。

任命権者は、引き続き、ハラスメント防止に向けて、職員一人一人への意識啓発を図るとともに、良好な職場環境づくりを推進していく必要がある。

また、管理職員においても、引き続き部下職員とのコミュニケーションに留意し、ハラスメントの防止に努める必要がある。

⑤ 臨時・非常勤職員の勤務条件等

平成32年4月に実施される会計年度任用職員制度の導入に当たり、任命権者は、昨年5月に公布された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の趣旨に則り、今後、給与や休暇等の勤務条件に関する条例等を整備する必要がある。

本委員会においても、任命権者における検討状況を把握し、必要な対応を行うこととする。

(6) 高齢層職員の雇用

① 高齢層職員の活用及び雇用と年金の接続

人事院は、質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっており、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であるとして、本年8月、「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」を行い、定年の引上げに関する具体的措置及び関連する取組について言及した。

国家公務員の定年の引上げについては、今後も、その動向を注視していく必要がある。

本県においては、引き続き、再任用制度を適切に運用することにより、高齢層職員が公務で培った能力、経験及び専門性を有効に活用して、質の高い行政サービスの提供に努めるとともに、雇用と年金を確実に接続する必要がある。

② 再任用職員の給与

本委員会は、再任用職員の給与について、民間企業の再雇用者の給与の動向、国及び他の都道府県、本県における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、必要な検討を行っていくこととする。

8 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は全体としては緩やかな持ち直しの動きがみられ、製造業は緩やかに増加しており、雇用は高水準で推移している。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間企業の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の給料及び期末手当・勤勉手当の支給割合を引き上げることとしたところである。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が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し、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割に鑑み、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 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勧告・報告を行うことは、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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与水準との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査 (完了率 88.2%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 655円 0.16% [行政職(一)…現行給与410,940円 平均年齢43.5歳]
[俸給583円 はね返り分(注)72円]

(注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

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

○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>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

| | 6月期 | 12月期 |
|-----------|---------------|-----------------|
| 30年度 期末手当 | 1.225月 (支給済み) | 1.375月 (改定なし) |
| 勤勉手当 | 0.90月 (支給済み) | 0.95月 (現行0.90月) |
| 31年度 期末手当 | 1.30月 | 1.30月 |
| 以降 勤勉手当 | 0.925月 | 0.925月 |

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結びつけながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上、職員が年5日以上、年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

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

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ

- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる。
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、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降任又は転任(任用換)。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

- ※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討
- 関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 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

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択として早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 期末手当及び勤勉手当について

① 平成30年12月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.925月分とすること。再任用職員については、勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

イ 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.125月分とすること。再任用職員については、勤勉手当の支給割合を0.55月分とすること。

② 平成31年6月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.875月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.7月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.425月分とすること。

イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.525月分とすること。

(3) 初任給調整手当について

① 医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を414,300円とすること。

② 医療職給料表(一)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学

に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額を50,700円とすること。

(4) 宿日直手当について

勤務1回に係る支給額の限度を通常の宿日直勤務は4,400円、特殊な業務を主として行う宿日直勤務は7,400円（執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続く場合にあつては、それぞれ6,600円、11,100円）とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

① 平成30年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

② 平成31年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.6月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

① 平成30年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

② 平成31年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.6月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)の①、2の(2)の①及び3の(2)の①については同年12月1日から、1の(2)の②、2の(2)の②及び3の(2)の②については平成31年4月1日から実施すること。