

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年10月

岩手県人事委員会



# 写

人委職第137号

平成24年10月18日

岩手県議会議長 佐々木 博 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及び勧告について

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。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。



# 報 告

## 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13年の年間給与を比較すると、103万円（15%）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20.1%であり、昨年の28.6%から8.5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ます。

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ます。

## 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18,695人であり、昨年の18,800人に比べ105人（0.6%）の減少となっている。給料表別に主なものをみると、公安職で132人増加する一方、教育職(2)（小中学校等の教育職員）で103人、行政職で79人、教育職(1)（高等学校等の教育職員）で48人の減少となっている。

給料表別職員数

区分	平成24年 4月	平成23年 4月	比較 増減	区分	平成24年 4月	平成23年 4月	比較 増減
全給料表	18,695人	18,800人	△105人	研究職給料表	197人	202人	△5人
行政職給料表	4,552	4,631	△79	医療職給料表(1)	17	16	1
公安職給料表	2,222	2,090	132	医療職給料表(2)	159	167	△8
教育職給料表(1)	3,482	3,530	△48	医療職給料表(3)	91	86	5
教育職給料表(2)	7,975	8,078	△103				

- (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43.7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47.6歳、最も低いのは公安職の39.2歳である。

### 給 料 表 別 平 均 年 齢

区 分	平成24年	平成23年	比 較 増 減	区 分	平成24年	平成23年	比 較 増 減
	4 月	4 月			4 月	4 月	
全 給 料 表	43.7歳	43.5歳	0.2歳	研 究 職 給 料 表	43.6歳	43.5歳	0.1歳
行 政 職 給 料 表	42.9	42.7	0.2	医 療 職 給 料 表 (1)	47.6	46.7	0.9
公 安 職 給 料 表	39.2	40.2	△1.0	医 療 職 給 料 表 (2)	43.5	42.9	0.6
教 育 職 給 料 表 (1)	43.4	43.3	0.1	医 療 職 給 料 表 (3)	44.4	45.0	△0.6
教 育 職 給 料 表 (2)	45.6	45.0	0.6				

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3,500人、次いで多いのは40歳から44歳までの3,382人である。

### 年 齢 階 層 別 職 員 数 及 び 構 成 比

区 分	平成24年 4 月		平成23年 4 月		比較増減	
	人 員	構 成 比	人 員	構 成 比	人 員	構 成 比
計	18,695人	100.0%	18,800人	100.0%	△105人	－%
19歳以下	52	0.3	58	0.3	△6	0.0
20歳～24歳	574	3.1	456	2.4	118	0.7
25歳～29歳	1,050	5.6	1,050	5.6	0	0.0
30歳～34歳	1,752	9.4	1,851	9.9	△99	△0.5
35歳～39歳	2,509	13.4	2,713	14.4	△204	△1.0
40歳～44歳	3,382	18.1	3,442	18.3	△60	△0.2
45歳～49歳	3,500	18.7	3,560	18.9	△60	△0.2
50歳～54歳	3,297	17.6	3,264	17.4	33	0.2
55歳以上	2,579	13.8	2,406	12.8	173	1.0

#### (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、369,549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、399,244円であり、昨年に比べ行政職給料表適用者では1,268円（0.3%）、職員全体では1,936円（0.5%）の減少となっている。



### 給 料 表 別 平 均 給 与 月 額

区 分	平成24年 4 月 (A)	平成23年 4 月 (B)	比較増減(A-B)	比率 (A-B) /B×100
全 給 料 表	399,244円	401,180円	△1,936円	△0.5%
行 政 職 給 料 表	369,549	370,817	△1,268	△0.3
公 安 職 給 料 表	355,118	364,615	△9,497	△2.6
教 育 職 給 料 表 (1)	408,080	408,540	△460	△0.1
教 育 職 給 料 表 (2)	424,638	425,021	△383	△0.1
研 究 職 給 料 表	396,552	397,100	△548	△0.1
医 療 職 給 料 表 (1)	858,034	844,731	13,303	1.6
医 療 職 給 料 表 (2)	370,445	366,594	3,851	1.1
医 療 職 給 料 表 (3)	369,567	377,756	△8,189	△2.2

(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25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、370,986円となっており、また職員全体の平均給与月額は399,966円であり、昨年に比べ行政職給料表適用者では1,240円（0.3%）、職員全体では1,941円（0.5%）の減少となっている。

### 給 料 表 別 平 均 給 与 月 額 ( 減 額 前 )

区 分	平成24年 4 月 (A)	平成23年 4 月 (B)	比較増減(A-B)	比率 (A-B) /B×100
全 給 料 表	399,966円	401,907円	△1,941円	△0.5%
行 政 職 給 料 表	370,986	372,226	△1,240	△0.3
公 安 職 給 料 表	355,497	365,013	△9,516	△2.6
教 育 職 給 料 表 (1)	408,346	408,809	△463	△0.1
教 育 職 給 料 表 (2)	425,230	425,611	△381	△0.1
研 究 職 給 料 表	397,663	399,384	△1,721	△0.4
医 療 職 給 料 表 (1)	868,690	849,193	19,497	2.3
医 療 職 給 料 表 (2)	370,900	367,028	3,872	1.1
医 療 職 給 料 表 (3)	369,567	377,756	△8,189	△2.2

(3) 性別構成

職員の性別構成比は、男性62.2%、女性37.8%であり、昨年に比べ女性の割合は0.1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24年 4 月				平成23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	11,628	62.2	7,067	37.8	11,707	62.3	7,093	37.7	△79	△0.1	△26	0.1
行政職給料表	3,492	76.7	1,060	23.3	3,578	77.3	1,053	22.7	△86	△0.6	7	0.6
公安職給料表	2,104	94.7	118	5.3	1,974	94.4	116	5.6	130	0.3	2	△0.3
教育職給料表(1)	2,150	61.7	1,332	38.3	2,197	62.2	1,333	37.8	△47	△0.5	△1	0.5
教育職給料表(2)	3,624	45.4	4,351	54.6	3,693	45.7	4,385	54.3	△69	△0.3	△34	0.3
研究職給料表	162	82.2	35	17.8	166	82.2	36	17.8	△4	0.0	△1	0.0
医療職給料表(1)	14	82.4	3	17.6	13	81.2	3	18.8	1	1.2	0	△1.2
医療職給料表(2)	79	49.7	80	50.3	84	50.3	83	49.7	△5	△0.6	△3	0.6
医療職給料表(3)	3	3.3	88	96.7	2	2.3	84	97.7	1	1.0	4	△1.0

(4) 平均経験年数

職員の平均経験年数は22.0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23.2年、最も短いのは公安職の18.7年である。

給料表別平均経験年数

区 分	平成24年 4 月	平成23年 4 月	比 較 増 減	区 分	平成24年 4 月	平成23年 4 月	比 較 増 減
全 給 料 表	22.0年	21.8年	0.2年	研 究 職 給 料 表	20.8年	20.5年	0.3年
行 政 職 給 料 表	22.4	22.3	0.1	医 療 職 給 料 表 (1)	19.6	20.8	△1.2
公 安 職 給 料 表	18.7	19.6	△0.9	医 療 職 給 料 表 (2)	20.6	20.4	0.2
教 育 職 給 料 表 (1)	20.9	20.8	0.1	医 療 職 給 料 表 (3)	22.6	23.2	△0.6
教 育 職 給 料 表 (2)	23.2	22.6	0.6				

(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75.7%、短大卒5.3%、高校卒19.0%、中学卒0.0%であり、昨年に比べ大学卒の割合は増加、短大卒及び中学卒の割合は横ばい、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24年 4 月		平成23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	14,154人	75.7%	14,208人	75.6%	△54人	0.1%
短 大 卒	978	5.3	983	5.3	△5	0.0
高 校 卒	3,554	19.0	3,600	19.1	△46	△0.1
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389（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126の事業所を対象に、「平成24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4,043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。

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、92.0%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18.2%、高校卒で11.8%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97.7%、高校卒で100.0%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201,068円、高校卒で146,653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10.3%、課長級では6.6%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18.4%、課長級では14.6%、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67.2%、課長級では76.2%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78.0%、課長級では60.0%となっている。

### 給 与 改 定 の 状 況

項目 役職段階	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	10.3%	18.4%	4.1%	67.2%
課 長 級	6.6%	14.6%	2.6%	76.2%

(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	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇給 中 止	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	81.4%	78.0%	16.3%	8.6%	53.1%	3.4%	18.6%
課 長 級	63.2%	60.0%	11.1%	8.0%	40.9%	3.2%	36.8%

(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24.8%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10.2%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	10.2 %
一 時 帰 休 ・ 休 業	6.9
賃 金 カ ッ ト	6.9
希 望 退 職 者 の 募 集	3.5
転 籍	2.8
残 業 の 規 制	2.5
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	2.1
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	1.9
正 社 員 の 解 雇	—
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	—
計	24.8

(注) 1 平成24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171円(0.05%)上回っていた。一方、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1,227円(0.33%)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
369,889円	370,060円 (368,662円)	△171円 (1,227円)	△0.05% (0.33%)

(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。

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

なお、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、平成18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1,586円（0.43%）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
369,889 円	368,303 円	1,586 円	0.43 %

(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（3.95月）を下回っていた。

**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 ( A 1 )	347,944 円
	上半期 ( A 2 )	346,352
特別給の支給額	下半期 ( B 1 )	688,130 円
	上半期 ( B 2 )	664,840
特別給の支給割合	下半期 ( B 1 / A 1 )	1.98 月分
	上半期 ( B 2 / A 2 )	1.92
	計	3.90 月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24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23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99.7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	99.7	100.0	99.3	99.9~102.5

(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23年4月1日現在の総務省公表値である(平成24年4月の指数は未公表)。

## 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0.4%それぞれ増加している。

### (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164,120円、182,590円及び201,080円となっている。

## 6 人事院の給与に関する報告及び勧告

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に関する報告及び勧告を行うとともに、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(人事院の給与に関する報告及び勧告の概要)を参照



## 《人事院の給与に関する報告及び勧告》

### (1) 官民給与の状況と給与改定

本年4月時点で、給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を273円(0.07%)上回っているが、従来、官民給与の較差が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な場合には改定を見送っていること、給与減額支給措置による減額後は公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は国家公務員法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、平成25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などの諸事情を踏まえ、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おり、給与減額支給措置が行われていることも踏まえ、改定を行わないこととした。

### (2) 昇給・昇格制度の改正

給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差が相当程度残ることが想定され、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。

昇給制度については、55歳を超える職員(行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員)は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制するよう、給与法を改正し、見直しを行うこととした。

昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、人事院規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととした。

50歳台の官民の給与差については、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討を進めることとした。

### (3) 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸とすることとした。

### (4) 地域間給与配分の検証

平成18年度から実施した給与構造改革では、地域の民間賃金がより適切に反映されるよう、民間賃金水準の地域差を踏まえ、全国共通に適用される俸給表水準の引下げ

を行った上で、民間賃金水準が高い地域には地域手当を支給するなどの措置を講じたところであるが、最近の傾向を見ると地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域別の較差の算定基礎となっている地域の国家公務員の平均給与月額には地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものとする。

今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視していくこととした。

#### (5) 産業構造、組織形態の変化等への対応

現在「職種別民間給与実態調査」の対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能であると認められる産業を平成25年調査から調査対象に加えることとした。

また、民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととした。

#### 《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整理するとともに、国家公務員制度改革関連4法案に関し論点整理し、併せて高齢期における職員の雇用問題として再任用による雇用と年金の接続、職員の能力と経験の公務内外での活用、再任用のためのポストの確保などの課題とそれらに対する取組等及びその他の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、人事評価の適正な実施及びその活用、幹部人材育成・研修の在り方、専門家の計画的育成等に取り組んでいる。また、職員の勤務環境の整備のため、超過勤務の縮減、男性の育児休業取得促進、配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討についても報告している。

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10月の「最近の景況」（岩手県政策地域部）によると、県内景気は、東日本大震災津波の影響が残るなか緩やかに回復してきているものの、このところ一部に弱い動きがみられるとされている。

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、本年5月及び6月の所定内給与は前年を上回ったが、本年7月の所定内給与は前年を下回っている。

また、「一般職業紹介状況」（岩手労働局）によると、本年5月～7月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たが、本年8月の有効求人倍率は0.94倍となり、有効求人数が有効求職者数を下回っている。

### 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 $\Delta 0.05\%$ （ $\Delta 171$ 円）となり、僅かではあるものの職員給与が民間給与を上回っている。他方、給料の特別調整額の減額措置後の公民較差は $0.33\%$ （ $1,227$ 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 $0.43\%$ （ $1,586$ 円）となっており、制度的な水準では職員給与が民間給与を下回っている。

職員の給与水準について、昨年4月における国家公務員との比較では下回っている。

### 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・勤勉手当の改定を行わない旨の報告を行った。併せて、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとして、

これらに係る報告及び勧告を行ったところである。

他の都道府県においては、人事院勧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

昨年においては、東日本大震災津波の影響により職種別民間給与実態調査を行わなかったため、職員給与と民間給与の較差が把握できなかった。そのため、全国の民間の給与を反映した人事院勧告の内容を踏まえつつ、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、検討を行った結果、人事院勧告に準ずることが適当であると判断したところである。

本年においては、例年のとおり、職種別民間給与実態調査の結果から得られた県内の民間給与と職員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。

### (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 $\Delta 0.07\%$ であり、国家公務員の月例給が民間給与を上回っているものの、従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること、また、給与減額支給措置後の官民較差は $7.67\%$ と民間給与を下回っていること等を勘案し、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 $\Delta 0.05\%$  ( $\Delta 171$ 円)であり、職員給与が民間給与を上回っているものの、その較差は小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難である。また、給料の特別調整額の減額措置後の公民較差は $0.33\%$  ( $1,227$ 円)と職員給与が民間給与を下回っていること、さらには人事院勧告の内容、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を下回っており均衡を図る必要があるため、支給月数を $0.05$ 月引き下げ、 $3.90$ 月分とする。

本年度については、引下げ月数分を12月期の期末手当から差し引くこととし、平成25年度以降については、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び

12月期における期末手当の支給月数を定めることとする。

なお、再任用職員、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同様とする。

## 5 給与制度の改正等

### (1) 昇給・昇格制度の改正

人事院においては、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとして、昇給制度の改正に係る勧告及び昇格制度の改正に係る報告を行った。

本県においては、これまでも昇給停止措置又は昇給抑制措置により50歳台後半層における給与水準の抑制を図ってきたところであるが、公民の給与差をみると、なお公務が民間を相当程度上回っている状況にある。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、世代間の給与配分を適正化する観点から、人事院勧告に準じた措置を講ずることが適当であると判断した。

具体的には、55歳を超える職員（医療職給料表(1)にあつては、60歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好の場合には1号給（現行は3号給）、極めて良好の場合には2号給以上（現行は4号給以上）の昇給に、それぞれ抑制することとする。また、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととする。

なお、本県では、毎年4月1日が昇給日とされていることから、これらの昇給・昇格制度の改正は、平成25年4月1日から実施するものとする。

### (2) 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、給与構造改革における経過措置額については、人事院勧告に準じて廃止することが適当であるとする一方、その実施時期については、国の動向を注視するとともに、他の都道府県の動向も考慮しつつ、適切に判断していく必要がある旨を言及したところである。

国においては、本年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。

給与構造改革の経過措置については、本県においても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。

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。

## 6 公務員の高齢期の雇用問題

高齢期の雇用問題に関しては、国家公務員に係る雇用と年金の接続に関する基本方針や民間企業に対する高齢者雇用確保措置の強化の内容を踏まえると、本県においても、定年退職する職員が再任用を希望する場合に再任用職員として採用するものとする制度について、検討を進めていく必要があると考える。

昨年報告においてその方策を検討していく必要がある旨述べたことを踏まえ、主な課題としては、①再任用希望者の増加が見込まれる中で、公務能率を維持しながら再任用希望者がその能力を十分発揮することができる職の確保、②能力を持ちながらも体力・健康の衰え・不安を抱える再任用職員が一定の割合を占めていくことを前提とした、組織活力の維持向上を図っていくための職務分担、組織体制等の見直し、③再任用職員の増加が見込まれる中での新規採用の安定的・計画的な確保、などが挙げられる。

このほかにも個別の課題はあるが、高齢期の雇用問題は、本県のみならず公務員制度に関わる問題であることから、国の動向等を注視しながら、具体的な対策につい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、これまでも付言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減少傾向にあったが、東日本大震災津波の発生以降は、復旧・復興業務等のため、例年を上回る状況となっている。

そのため、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、今後においても一層、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、特に男性職員に対して改めて制度の周知を図るとともに、制度を活用するに当たっての具体的な問題点の把握・改善に努めるなど、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。

## 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、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。

心の健康問題による長期療養者数は従来から増加傾向にあることが認められていたところであるが、今後は、東日本大震災津波の復旧・復興業務に従事することによる心身の疲労の蓄積、惨事ストレス等により、従来にも増して心の健康問題を抱える職員が増加することが懸念される。

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、東日本大震災津波以降には、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見受けられるところである。

本委員会としては、今後も、各任命権者において、定期的なストレスチェックの実施等、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 おわりに

今年の給与勧告は、公民較差を踏まえ月例給については改定を行わないこととしたものの、期末手当の0.05月分引下げ及び55歳を超える職員についての昇給制度の見直しを行うという厳しい内容としたところである。

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、東日本大震災津波からの復旧・復興を始め職務に精励していることに深い敬意を表するとともに、職員個々にあっては、東日本大震災津波の影響等により依然として厳しい状況にある県内の経済・雇用情勢等を十分に理解し、被災者を始めとした県民の公務に寄せる期待と信頼にこたえるよう、高い倫理感を備え、全体の奉仕者としての使命を銘記し、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、全力を挙げてその職責を果たされることを要望する。

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基本基準、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、別紙第2の勧告を実施されるよう要請する。



## 勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講じられるよう勧告する。

### 1 改定の内容

(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

ア 55 歳（人事委員会規則で定める職員にあっては、56 歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員の昇給について、一般職の職員の給与に関する条例第 6 条第 5 項及び市町村立学校職員の給与等に関する条例第 7 条第 5 項に規定する期間におけるその者の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

イ 期末手当

(ア) 平成 24 年 12 月期の支給割合

a 特定幹部職員以外の職員

12 月に支給される期末手当の支給割合を 1.325 月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を 0.75 月分とすること。

b 特定幹部職員

12 月に支給される期末手当の支給割合を 1.125 月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を 0.65 月分とすること。

(イ) 平成 25 年 6 月期以降の支給割合

a 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 1.2 月分及び 1.35 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 0.625 月分及び 0.775 月分とすること。

b 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1.0月分及び1.15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0.525月分及び0.675月分とすること。

(2) 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

ア 期末手当（平成24年12月期の支給割合）

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

イ 期末手当（平成25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1.375月分及び1.525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

ア 特定任期付職員の期末手当（平成24年12月期の支給割合）

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

イ 特定任期付職員の期末手当（平成25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1.375月分及び1.525月分とすること。

## 2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、1の(1)のア及びイの(イ)、(2)のイ並びに(3)のイについては、平成25年4月1日から実施すること。

## 人事院の給与に関する報告及び勧告の概要

### 〈職員給与に関する報告〉

#### 給与勧告の基本的考え方

##### 1 給与勧告の意義と役割

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、給与制度の見直しも行ってきている。

勧告が実施され、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志気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、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）を基本としている。民間準拠を基本に勧告を行う理由は、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、その時々を経済・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、本年2月には国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）が成立し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される職員については、平成23年9月の給与勧告に基づく平均0.23%の引下げ改定を行った上で、本年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「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」給与減額支給措置を講ずることとされた。

これにより、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。

このような例年にない状況の下にあって、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

月例給の比較において、「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、公務においては行政職俸給表(一)適用職員、民間においては行政職俸給表(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、4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

まず、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273円（0.07%）上回っていた。本年については、4月から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28,610円

(7.67%) 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の3.94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、前記のとおり、本年4月の時点で、給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を273円(0.07%)上回っている。従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っている。本年は、給与減額支給措置後で見えた場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67%下回っていること、この減額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、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることも勘案する必要がある。

以上の諸事情を踏まえ、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、前記のとおり、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。

## 給与制度の改正等

### 1 昇給・昇格制度の改正等

#### (1) 昇給・昇格制度の改正

官民の給与水準は、人事院勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にある。このような官民較差の要因の一つとなっている給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置については、本年2月に成立した給与改定・臨時特例法において、平成26年3月末に廃止することとされたが、50歳台後半層における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。

公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。

昇給制度では、55歳を超える職員(行政職俸給表(二)及び医療職俸給表(一)にあっては、57歳を超える職員)については、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸の昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制する。

昇格制度については、現行制度においては、職務と職責に応じた給与の観点から、昇

格に伴い俸給月額が増加するよう昇格後の号俸を設定しているが、地方機関等では 50 歳台において上位の職務の級への昇格が多いという人事運用があり、このことが特に後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている。

このため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、人事院規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととする。行政職俸給表(一)の場合、3 級以上の職務の級への昇格における号俸決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号俸から昇格する場合には現行より下位の号俸となるよう改正する。他の俸給表についても、同様の観点から改正を行う。

これらの昇給・昇格制度の改正は、平成 25 年 1 月 1 日から実施する。

現在の 50 歳台の給与水準は、公務が民間を上回っており、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討を進めることとする。

## (2) 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法においては、前記のとおり、給与構造改革の経過措置を平成 26 年 3 月末に廃止するとともに、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、平成 24 年、平成 25 年及び平成 26 年の 4 月 1 日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行うこととされた。

給与改定・臨時特例法に基づく平成 25 年 4 月 1 日の昇給回復については、同日において 31 歳以上 38 歳未満の職員を対象とし、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。

## 2 地域間給与配分の検証

平成 18 年度から実施した給与構造改革では、地域の民間賃金がより適切に反映されるよう、民間賃金水準の地域差を踏まえ、全国共通に適用される俸給表水準の引下げを行った上で、民間賃金水準が高い地域には地域手当を支給するなどの措置を講じたところであり、平成 22 年度には、当初予定した施策の導入・実施は全て終了した。

昨年は、東日本大震災の影響により、北海道・東北地域の有効な民間給与との較差を算出するためのデータが得られなかったが、本年は全ての地域ブロックで地域別の較差を算出することができたことに加え、本年 2 月に成立した給与改定・臨時特例法により、給与構造改革の経過措置の廃止が確定したことから、給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて最終的な検証を行うこととした。

本年において、地域ブロックを単位として、各地域別の較差を算出すると、地域別に見て、国家公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域は、北海道・東北地域であり、その較差と全国の較差との率の差を算出してみると、2.35 ポイントとなっている。

最近の傾向を見ると地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域別の較差の算定基礎となっている地域の国家公務員の平均給与月額には地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、平成 18 年度から実施した給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものとする。

今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視していくこととしたい。

### 3 産業構造、組織形態の変化等への対応

昨年の報告において、官民の給与比較に関する課題として、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくことに言及した。

この対応の一環として、本年の「職種別民間給与実態調査」において、係長の定義の見直し（部下数要件の廃止）を行ったところであり、今後、残る課題についても検討を進めていくこととする。

「職種別民間給与実態調査」においては、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る産業については、これまで調査効率の観点から調査の対象としていない。しかし、製造業の占める割合が減少する等、民間の産業構造に変化が見られるところであり、現在、調査の対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査の対象とすることが可能であると認められる産業については、平成 25 年調査から調査の対象に加えることとしたい。

また、現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、それを基準として職責が相当するスタッフ職についても、調査の対象としているところである。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、従来の基本的なライン職が置かれていない事業所も見受けられる。官民の給与比較の納得性や信頼性を高めるためには、このような定義に該当しない事務・技術関係職種の従業員の給与の状況をより広く国家公務員給与に反映させることが求められていると考える。

こうした民間企業における組織のフラット化等への対応については、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしたい。

## 〈勧告〉

### 1 改定の内容

55 歳（人事院規則で定める職員にあっては、56 歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの）を超える職員（専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が 2 級又は 3 級であるものを除く。）の昇給について、一般職の職員の給与に関する法律第 8 条第 5 項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

### 2 改定の実施時期

この改定は、平成 25 年 1 月 1 日から実施すること。