

報 告

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第14条において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に応ずるものでなければならず、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とされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、前記の地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。職員に対して適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、報告及び勧告が果たす役割や職員の勤務条件を取り巻く諸情勢を認識する中で、地域の民間賃金のより適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立に取り組むとともに、職員の給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行ってきたところである。

その結果は、次のとおりである。

I 職員給与の実態等

1 職員の給与

本委員会が平成25年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員（職員の給与等に関する条例及び一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）は、昨年と比べて339人少ない27,859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、医療職、研究職、第2号任期付研究員及び特定任期付職員の7種10給料表の適用を受けている。

これらのうち、行政職給料表の適用者は5,121人で、その給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）及び主な手当の平均月額（実支給額）は、給料340,259円、扶養手当9,720円、地域手当25,841円であり、その平均年齢は43.9歳、平均経験年数は21.9年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成比は男性63.4%、女性36.6

%、学歴別構成比は大学卒66.7%、短大卒9.3%、高校卒23.9%、中学卒0.1%となっている。

また、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体では、給料（教職調整額を含む。）351,366円、扶養手当9,294円、地域手当25,017円であり、その平均年齢は41.9歳、平均経験年数は19.3年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成比は男性61.9%、女性38.1%、学歴別構成比は大学卒75.9%、短大卒8.9%、高校卒15.2%、中学卒0.0%となっている。（「説明資料」第1表から第12表まで参照）

2 民間給与の調査等

本委員会は、職員の給与等を検討する資料を得るため、人事院及び京都市人事委員会と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

この調査では、府内に所在する企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である953の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した243の事業所を対象に調査を実施し、公務と類似すると認められる78職種の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や過去1年間に支払われた賞与等の調査を行うとともに、各企業における給与改定や雇用調整の状況等についても調査を行った。（「説明資料」第13表から第28表まで参照）

なお、本年の調査においては、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、従来、調査対象産業としていなかった産業についても調査対象に加え、調査対象を全産業に拡大して実施した。調査対象産業の拡大に伴い、本年の調査対象事業所は、昨年に比べ31増加したが、本年の調査完了率は92.6%と例年と同様に極めて高い割合となっており、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

本委員会では、この調査のほか、今後とも、機会あるごとに幅広く情報収集・意見聴取に努め、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めていくこととする。

3 職種別民間給与実態調査の実施結果

(1) 給与改定、雇用調整の状況

民間事業所における給与改定、雇用調整の状況について調査した結果は次のとおりである。

採用及び初任給の状況は、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所は、大学卒で40.6%（昨年38.9%）、高校卒で6.9%（同13.4%）となっている。採用を行った事業所における初任給は、大学卒で88.7%（同90.1%）、高校卒で86.1%（同84.8%）の事業所で据置きとなっている。（「説明資料」第15表参照）

給与改定の状況は、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12.9%（同17.6%）、ベースアップを中止した事業所の割合は14.5%（同14.1%）となっている。（「説明資料」第16表参照）

また、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87.8%（同88.9%）となっている。昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は16.8%（同22.9%）、減額となっている事業所の割合は15.9%（同13.1%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

一方、雇用調整の状況は、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.4%（同22.7%）となっており、その主な内容は、採用の停止・抑制9.3%（同11.4%）、残業の規制7.2%（同9.8%）、賃金カット7.1%（同3.9%）となっている。（「説明資料」第19表参照）

(2) 職員給与と民間給与との比較

職員の給与改定に当たっては、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、職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を基本に勧告を行っている。

ア 月例給

職員の月例給の改定に当たっては、民間企業の給与水準をより適正に反映させ、広く府民の理解を得ていくため、単純な平均値によるのではなく、職員にあっては行政職給料表適用職員のうち本年度の新規学卒の採用者等を除いた者（公民給与の較差算定対象職員）、民間企業従業員にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士の4月分の給与月額を対比させるラスパイレス方式により精密に比較を行っている。

本年4月分の給与について、職員の給与等に関する条例（給与条例）に定める本来の給与月額に基づく公民較差を算出したところ、第1表に示すとおり、職員の給与が民間企業従業員の給与を50円・0.01%下回っている。

また、本府においては、本年4月時点では、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置による減額後の職員の給与は、民間企業従業員の給与を1,078円・0.27%下回っている。

なお、本年7月からは全職員に対する給与減額支給措置が行われているが、この措置による減額後の職員の給与（本年4月の人員配置状況で実施されたと仮定して試算）は、民間企業従業員の給与を28,662円・7.80%下回ることになる。

第1表 職員と民間企業従業員との給与比較

	民間企業従業員 の給与 ①	職員の給与 ②	較 差	
			①－②＝③	③／②×100
給与減額前	395,991円	395,941円	50円	0.01%
4月給与減額後		394,913円	1,078円	0.27%

(参考) 本年7月から実施されている給与減額措置後の比較

	民間企業従業員 の給与 ①	職員の給与 ②	較 差	
			①－②＝③	③／②×100
7月給与減額後 (試算)	395,991円	367,329円	28,662円	7.80%

- (注) 1 「4月給与減額後」は、管理職員の給与の特例に関する条例（平成19年京都府条例第23号）による管理職員に対する給料月額のカット措置により、実際に4月分として支払われた職員の給与である。
- 2 「7月給与減額後（試算）」は、本年7月から実施されている職員の給与等の特例等に関する条例（平成25年京都府条例第24号）による全職員に対する給与減額支給措置が本年4月の人員配置状況で実施されたと仮定して試算した場合の職員の給与である。
- 3 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、1,028円(0.26%)、本年7月から実施されている全職員に対する給与減額支給措置の影響分は、28,612円(7.79%)となっている。
- 4 職員、民間企業従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
- 5 比較給与種目は次のとおりである。

民間企業従業員の給与	職員の給与
きまって支給する給与（注1）から時間外手当（注2）及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当

(注1) 基本給、家族手当、地域手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される給与をいう。

(注2) 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

- 6 給与較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくするもの同士を比較するラスパイレス方式による。

$$\text{給与較差} = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$$

P₁…民間企業従業員の平均給与月額

P₀…職員の平均給与月額

Q₀…職員数

民間企業従業員を役職段階・年齢・学歴に応じて区分した上で、それぞれの区分ごとの給与（平均額）をそれぞれ同等と認められる職員に支給した場合の給与総額を職員の実際の給与総額で除して算出

イ 特別給

職員の特別給（期末・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給の年間支給月数とを比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

その結果、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、第2表のとおり、年間で所定内給与月額 \times 3.94月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

第2表 民間における特別給の支給状況

区 分		事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	350,044円	284,261円
	上半期 (A ₂)	351,150	287,026
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	727,913	475,812
	上半期 (B ₂)	655,199	437,393
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.08月分	1.67月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)	1.87	1.52
年 間 支 給 割 合		3.94月分	

(注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給されるすべての給与から超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当を除いたものをいう。

2 「下半期」とは平成24年8月から平成25年1月まで、「上半期」とは平成25年2月から同年7月までの期間をいう。

3 「年間支給割合」は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は3.95月分である。

4 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では0.7%の下落、京都市では0.5%の下落となっている。

本委員会が家計調査（同省）を基礎に算定した本年4月における京都市の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167,670円、194,760円及び221,830円となった。また、全国消費実態調査（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、109,710円となった。

（「説明資料」第29表及び第30表参照）

5 国家公務員の給与に関する報告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する報告及び国家公務員制度改革等に関する報告並びに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を行った。

国家公務員の給与等に関する報告においては、本年4月の時点で、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を76円（0.02%）下回っているが、官民較差が極めて小さく俸給表等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こととしている。特別給についても、民間の支給割合は、国家公務員の年間の期末・勤勉手当の支給月数と均衡していることから、改定を行わないこととしている。

また、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的見直しについて検討を進める旨を報告している。（「説明資料」[参考](#) 参照）

II 職員給与の改定及び勤務条件等

1 職員給与の改定等

(1) 職員給与の改定

職員の給与の状況、民間給与の状況、職員の給与と民間給与との比較、物価及び生計費の状況並びに人事院の報告内容等については、以上のとおりである。

ア 月例給

本府においては、本年4月時点では管理職員の給料月額のカット措置が行われており、7月からは全職員に対する給与減額支給措置が行われている。

これらの措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なる臨時・特例的なものであることから、公民の給与較差に基づく職員の給与の改定に当たっては、例年と同様、本年4月分の給与条例に定める本来の職員の給与水準と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本に対応することが適切である。

本年4月分の給与条例に定める本来の職員給与と民間給与を比較した結果、本年の公民較差は50円（0.01%）と極めて小さく、給料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する。

イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、府内の民間事業所の特別給の年間支給割合が、職員の年間支給月数とおおむね均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととする。

(2) 給与制度に係る諸課題

ア 50歳台における公民の給与差への対応等

国においては、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することから、高齢層職員の給与水準の是正が進められている。本府においても、国と同様に高齢層職員の給与が民間の給与水準を上回る状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点からも、高齢層職員の給与水準の是正が課題となっているところである。

(7) 給与構造改革における経過措置等

本府においては、給与構造改革の実施に当たり、国に準じて経過措置（いわゆる「現給保障」）及び昇給抑制措置を講じてきたところであるが、国において、平成26年3月末をもって現給保障を廃止することとされ、平成25年4月及び平成26年4月に昇給抑制の回復措置が講じられることから、本府においても現給保障を廃止するとともに、昇給抑制の回復措置を講じる必要がある。

なお、その方法及び時期については、本府の職員の実情等を考慮した上で、検討する必要がある。

(4) 昇給・昇格制度の見直し等

国家公務員については、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑制するため、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時号俸対応表を改正するとともに、平成26年1月の昇給期からは、55歳（一部の職種は57歳）を超える職員は標準の成績では昇給しないこととする等、高齢層職員の給与水準の是正が進められている。

本府においても、国や他の都道府県の措置状況及び本府の実情等を踏まえ、引き続き検討していくこととする。

イ 給与制度の総合的見直し

国においては、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、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的見直しについて検討を進めることとしている。

本府においても、国の検討内容を注視し、本府の実情を踏まえ適切に対応する必要がある。

なお、今後とも、給与制度全般について点検・検証を行い、適正な給与制度・水準の維持・確立に向けた取組を進める必要がある。

2 職員の勤務条件等

職員の総実勤務時間の短縮、健康の保持増進、仕事と育児・介護等の両立に関する事項は、職員が安んじて公務に精励するための重要な勤務条件であり、本府においては、そのための取組を積極的に推進してきたところである。

しかしながら、これらの取組によっても必ずしも十分な成果が得られているとまではいえない状況も見られる。

任命権者は、今後とも、総実勤務時間の短縮に向けてより一層取り組むとともに、職員が心身の健康を保持・増進し、職業生活の各段階において仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備していく必要がある。

(1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の実現につながるものであり、極めて重要な課題である。

このため、任命権者においては、時間外勤務の縮減対策として、これまで、時短推進ワーキングチームによる職員の意識改革や業務の見直し、教員が子どもと向き合う時間を確保するための業務改善等の取組、ノー残業デーや「府庁育児の日」における全庁一斉退庁の取組、事前命令の巡回点検やヒアリングによる適切な時間外勤務命令の徹底等の取組を行っているところである。

また、本委員会においても、勤務条件及び安全衛生に関する講習会を開催し、管理監督者に対して労働基準法等の法令上の義務を周知し勤務時間管理の重要性等を徹底するとともに、地方公務員法の規定に基づき労働基準監督機関として事業場調査を実施し、総実勤務時間の短縮に向けた指導等に努めている。

しかしながら、本府の昨年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、全体としてはやや減少したものの、依然として高い水準で推移している。

また、事業場調査では、特定の職場において、事前命令を受けていないにもかかわらず速やかに退庁していない職員や時間外勤務が長時間に及んでいる職員が依然として見受けられるとともに、年次休暇の取得日数が極めて少ない職員が多い実態、さらに、教員については時間外勤務の状況を適正に把握できていない実態が見られたところである。

総実勤務時間の短縮のためには、職場全体で時間外勤務の縮減の気運を一層醸成しながら、業務の的確な進行管理や徹底した事務事業の見直し等による効率的な業務執行に引き続き取り組むとともに、これまでの時間外勤務縮減等の取組を適宜検証し、より実効性のあるものとするのが求められる。

とりわけ、所属長は、時間外勤務の事前命令・修正命令を改めて徹底し、事前命令を受けていない職員について速やかな退庁を指示するとともに、個々の職員の勤務の状況を的確に把握して、特定の職員に業務が集中しないよう業務

の平準化を図るなど、適正な勤務時間管理に努め、率先して効率的な業務運営を実行していく必要がある。時間外勤務手当については、このように適正な勤務時間管理を行う中で、適時・適切に支給される必要がある。

また、長時間に及ぶ勤務が職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすこともあることから、時間外勤務手当が支給されない教員も含めて、職員の時間外勤務の状況を適正に把握し、医師による面接指導等を徹底する必要がある。

さらに、年次休暇や夏季の特別休暇の計画的取得や連続取得の促進も総実勤務時間の短縮のために重要であることから、所属長は、各職場の実情に応じ、職員の年次休暇等の計画的かつ着実な取得の促進や休暇を取得しやすい職場環境の整備などに引き続き取り組むことが重要である。

今後とも、全職員が、総実勤務時間の短縮を共通の課題・目標として常に認識し、主体的かつ一体となって取り組みながら、府民の理解と満足が得られる公務運営を図っていくことが重要である。

(2) 健康の保持増進

職員の健康の保持増進は、職員が、その能力を十分に発揮し行政サービスを一層向上させるとともに、家族等との充実した時間を持ち生活を豊かにしていくため、極めて重要な課題である。

本府においては精神・行動の障害（メンタルヘルスの不調）による休職者が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策は、ますます重要になっている。

メンタルヘルスの不調については、原因や症状は多様であるが、所属長は不要なストレスのない職場づくりを進めるとともに、常日頃から職員と接する中でその言動等に現れる変化を早期に発見し、職員に専門医の受診を促す等の適切な措置を講じることが重要である。

また、職場復帰をした職員については、管理監督者、専門医、家族等が緊密に連携し、職員の個々の状況に配慮したフォローアップを適宜・適切に継続していくことにより、再発の防止に努めることが重要である。

任命権者においては、職員のメンタルヘルス対策として、教育・啓発による予防、心の健康相談・全職員を対象としたストレス調査等による早期発見・早期対応や、職場復帰支援等を実施するとともに、新たな取組として人事異動職員に対する面接、Web研修や職場環境の改善につなげる職場ドックも行われているところであり、これらの効果を検証しながら引き続きメンタルヘルス対策に取り組んでいく必要がある。

本委員会においても、事業場調査で職場の実態把握に積極的に取り組み、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策の必要性について所属長と意見交換を行っているほか、勤務条件及び安全衛生に関する講習会においてもメンタルヘル

スに関する講演を取り入れるなど、管理監督者の役割の重要性について理解を深める取組を進めており、任命権者とより連携しながらこれらの取組を引き続き推進していくこととする。

また、任命権者においては、パワー・ハラスメントがメンタルヘルス不調の一因となり得ることから、外部相談員の設置や啓発リーフレット配布の取組も行われているところであり、引き続きその防止に努める必要がある。

加えて、職員の身体・健康面では、健康状態の把握や生活習慣病等の予防のため、定期健康診断等の全員受診に向けて、引き続き取組を進めていく必要がある。

今後とも、職員自らが心身の健康づくりに努めるとともに、所属長が、職員の健康管理の責任者として、日頃から各職員の勤務状況や健康状況を把握し、健康障害の防止に率先して努めるなど、全職員が一体となって働きやすい職場づくりに継続的かつ積極的に取り組んでいくことが重要である。

(3) 仕事と育児・介護等の両立

職員が男女を問わず仕事と育児・介護等を両立できることは、職員が意欲的に職務に取り組み公務能率を向上させることにもつながるものであり、職場全体でその両立を支援していくことが、公務運営上ますます重要となっている。

仕事と育児・介護等の両立支援制度については、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正等を踏まえ、本府においても、育児休業等の取得要件の緩和、育児休業取得時の期末手当の支給改善、子育て休暇制度の拡充、介護のための短期の休暇制度の創設等が図られるなど、整備・充実されており、昨年度は子育て休暇の対象となる子どもの範囲が拡大されたところである。

また、任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の後期計画により、公務と子育てを両立できる環境を整えるための取組をより一層推進している。

このような中で、本府の配偶者出産休暇の取得率は7割程度となっているものの、男性育児休暇及び男性職員の育児休業の取得率はなお低い状況にあることから、引き続き両立支援制度の利用促進の取組を強化する必要がある。

今後とも、任命権者は、両立支援制度の趣旨や内容を周知徹底し、育児・介護等への参画について全職員の理解を一層深め、実際の利用状況等を把握・検証し、育児休業の取得が職員のキャリア形成上不利にならないようにするための措置など、必要な対応について引き続き検討していくことが求められる。

また、所属長は、両立支援の必要性や両立支援制度の内容を十分に理解し、業務の遂行方法や分担を工夫するとともに、制度の利用を促すなど職員に積極的に働きかけていく必要がある。

(4) 非常勤職員の勤務条件

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するため、本府においても、一般職の非常勤職員（事務補助等）を任用しており、公務の円滑な推進に寄与している。

非常勤職員の給与、休暇等の勤務条件については、労働基準法等の規定及び常勤職員との権衡を考慮して、任命権者において定められているが、各任命権者とも、休暇制度をはじめ、その勤務条件の見直しを適切に進め、本府の非常勤職員の給与等の勤務条件の改善が図られてきたところである。

今後とも、非常勤職員が安んじて公務に精励することができ、効率的な行政運営にもつながるよう、非常勤職員の職務の実態を十分に踏まえながら、その勤務条件について適切な処遇の確保に引き続き努めていく必要がある。

以上の職員の勤務条件等について、本委員会は、今後とも、人事行政の専門的・中立的機関として、また、労働基準監督機関として、職員の勤務の実態を的確に把握しながら、職場における取組が更に進展するように指導・啓発に努めるとともに、調査・研究等を進め、必要とされる措置を講じていくこととする。

3 人事管理

(1) 人材の確保・育成等

ア 人材の確保・育成

複雑・高度化する地域課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供し続けていくためには、優秀な人材の確保が重要である。本府においては、効率的な行政運営を行いながら、この喫緊の課題に対応するため、本年度も積極的な新規採用を継続したところである。

今後とも、職員の大量退職や職員の年齢構成、更には、(2)で述べる高齢期の雇用問題に関する状況も踏まえながら、長期的な視点に立って計画的な採用を実施していく必要がある。

そのような中で、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる広い視野を持った多様な人材を確保するとともに、緊急の行政課題に即応するため、上級試験について10月採用の試験区分（行政Ⅰ・土木）を新設したところである。また、特別の試験対策なしで受験しやすいよう行政Ⅰの専門試験において選択科目制を導入したところである。なお、受験者の資質や特性を多面的に見極める人物重視の取組も推進しているところである。

今後とも、多様で優秀な人材の確保に向けて、職員採用の在り方について研究するとともに、採用後において職員の能力を伸ばしていけるような育成システムの整備や、職員一人ひとりの能力・適性に応じた職場における育成

の取組を進め、障害者雇用の推進や社会人採用の実施等による職員の多様性の拡大にも対応する必要がある。

また、女性職員についてもその意欲・能力を十分に発揮できるよう、引き続き、計画的な育成と登用を積極的に進めていく必要がある。

なお、本年、人事院は、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出を行ったところであるが、本府においても、関係法令の改正状況等を踏まえつつ、検討していく必要がある。

イ 就職活動時期の見直しへの対応

民間企業の就職活動時期については、経済団体が、平成27年度の大学卒業・大学院修了予定者から採用選考を後ろ倒しする方針を示したところであり、国家公務員についても、人事院は、本年の報告において、採用試験の日程等について必要な検討を行っていくこととしたところである。

こうした就職活動時期の見直しについては、本委員会の実施する採用試験全体に大きな影響を及ぼすことも考えられるため、民間の取組状況や、人事院における検討状況、他府県等の動向を注視し、職員採用試験の日程等について検討していく必要がある。

(2) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられることに対応し、国家公務員については、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。これを受けて、地方公務員の雇用と年金の接続についても、当該閣議決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう総務省から各地方公共団体に要請があったところである。

人事院は、本年の報告において、当面の措置として定年延長ではなく希望者を再任用するとしたことはやむを得ないとした上で、平成28年度までには段階的な定年の引上げも含めて再検討がなされる必要があるとし、それまでの間、雇用と年金の確実な接続のための取組として、再任用の円滑な実施、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必要があるとしたところである。また、再任用職員の給与水準等については、「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としている。

雇用と年金の接続は、民間、公務員共通の課題であり、また、採用から退職に至るまでの給与制度も含めた人事管理全体に影響を及ぼす問題でもある。現在、本府においても任命権者において、必要な検討が進められているところであるが、雇用と年金の接続を図るとともに、公務能率や組織の活力の維持・向上を図る視点から、高齢層職員の専門的な知識や技術、豊富な業務経験等を十分活用しながら、中堅・若手職員にも的確に継承できるようにしていく必要がある。

また、本委員会においても再任用職員の給与水準等について、民間の状況や国等の動向を注視しながら、必要な検討を進めることとする。

Ⅲ 適正な給与確保の要請

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

この仕組みは、行政の各分野において真摯に職務に精励している職員に対して府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、士気高揚につながるものであり、効率的な行政運営に資するものである。また、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定にも寄与するものである。

本府においては、本年7月から、職員の給与等の特例等に関する条例により、全職員を対象とした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は本来の給与額よりも相当程度低くなっており、職員の士気及び生活に与える影響について憂慮されるところである。

この措置は、国が政策目的達成の手段として地方交付税等を減額したことに起因するもので、人事委員会勧告制度の趣旨とは全く異なるものであり、本委員会としては、この措置が終了する平成26年4月以降の職員の給与については、民間準拠を基本とする本来の給与水準が確保される必要があると考える。

については、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、適正な給与が確保されるよう要請する。

