

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

= 人事院勧告特集号 =  
平成 23 年度第 7 号  
通 算 第 5 0 4 号  
平成 23 年 10 月 14 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 平成 23 年度人事院勧告の概要

= 人事院勧告制度とは =

公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない（情勢適應の原則）。そのため人事院は、民間と国家公務員の給与水準を比較検討（民間企業と国家公務員の同種・同等の職務にある者同士の給与水準を比較）して、双方の給与水準に均衡が保たれるように給与の改定内容を内閣と国会に提出（勧告）する。国はこの勧告内容を受け、国家公務員の給与改定について判断する。

地方公務員についても、都道府県や政令指定都市などでは、職員の給与に関する調査研究を行う人事委員会が人事院勧告に相当する業務を行うが、尼崎市のように人事委員会をもたない地方公共団体は国の改定に準じることが多く、人事院勧告の内容が公務員の給与水準を決める役割をすることにもなる。

人事院は 9 月 30 日、平成 23 年度の国家公務員の給与改定などを国会と内閣に勧告した。その主な項目は、次のとおりとなっている。

= ポイント =

月例給は引下げ、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（給料表）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）

## 人事院勧告の概要

### ～給与勧告の骨子～

#### 1 民間給与との較差に基づく給与改定

官民較差

##### ア 月例給

899円（0.23%）民間を上回っている。

[行政職俸給表 適用者平均・・・現行給与397,723円（平均年齢42.3歳）]

##### イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

昨年冬と今年夏の民間支給実績：3.99月分

公務員の年間支給月数：3.95月分

給与改定の内容と考え方

##### ア 俸給表（給料表）

###### ・ 行政職俸給表

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）

###### ・ その他の俸給表

行政職俸給表との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表等は除外）

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

##### イ 期末・勤勉手当

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

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）から実施する。

また、民間給与との較差相当分を年間給与でみて解消するため、12月期の期末手当の額を調整する（引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員等を対象）。

## 2 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（給料）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。

具体的には、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、さらに平成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

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

## 3 国家公務員の給与減額支給措置に対する人事院の考え方

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

**= 国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案に対する人事院の考え方 =**

国家公務員の給与について

人事院の勧告を踏まえて最終的に国会が決定する仕組みとなっているが、これは国家公務員給与について、少なくとも年 1 回は、労働基本権制約の代償措置である人事院の報告・勧告を踏まえ、国会及び内閣において検証される機会を与えようとする趣旨といえる。

今回の法案について

- ・ 現行の国家公務員法の体系の中で、人事院勧告を踏まえずに、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案が国会に提出されたことは遺憾。
- ・ 今回の法案の国会提出に至る過程では、職員団体との交渉が行われ、一部職員団体とは合意に至ったが、合意に至らなかった職員団体の職員、団結権が認められていない職員、今回の交渉相手方とされなかった職員及び職員団体に所属していない職員等に対しては、その理解と納得を得るための手続きは採られていない。
- ・ 国家公務員法による仕組みが設けられているにもかかわらず、3 か年度にわたり、人事院の給与勧告を離れて、現行の給与水準よりも最大 10% 低い額を支給することを規定することには、国家公務員の給与を社会一般の情勢に適応させることとする国家公務員法の趣旨に照らし問題がある。
- ・ 今回の法案による給与減額支給措置が行われることにより、労働基本権制約の代償措置が本来の機能を果たしていないこととならないか強い懸念を持っている。

給与改定の手法について

これらの給与改定の仕組みによらない給与改定を行おうとする場合には、まず給与改定の仕組みを定める国家公務員法を改正した後に、新たな仕組みによる給与改定に移行すべき。

～ 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 ～

**= ポイント =**

- ・ 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

既に民間企業では、高年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ついて検討することと規定

**2 段階的な定年の引上げの必要性**

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

再任用の義務化による対応の検討

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。

一方、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であるが、今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれるなかで、こうした再任用では、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いては、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である。

### 3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

#### 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
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、再任用制度の活用拡大を通じて年金が満額支給される 65 歳までの雇用確保を図る

#### 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%

- ・ 60 歳前半層の民間企業従業員の年間所得が 60 歳前の年間給与の約 70%であることを踏まえ、60 歳前と同じ職務を行う場合でも、その年間給与を 60 歳前の 70%に設定
- ・ 具体的には、俸給月額の水準を 60 歳前の 73%とし、期末手当の年間支給月数を 60 歳前の職員に比べて引下げ（年間の期末・勤勉手当の合計：3.00 月分）
- ・ 60 歳を超える職員は昇給の対象とせず、諸手当は基本的に 60 歳前と同様の手当を支給
- ・ 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

#### 組織活力の維持のための方策

##### ア 役職定年制の導入

- ・ 能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまで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。ただし、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

##### イ 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

##### ウ 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の必要性

- ・ 短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直しや年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理の徹底及び職員の専門性の強化
- ・ 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
- ・ スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得る行政事務の執行体制の構築

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ことが必要であり、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について、政府全体での検討

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

< 諸資料 >

官民給与の較差

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
396,824 円	397,723 円	899 円 ( - ) ( 0.23% )

民間における特別給（一時金）の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A1)		386,000 円
	上半期 (A2)		287,235 円
特別給の支給額	下半期 (B1)		762,044 円
	上半期 (B2)		782,524 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)		1.97 月分 (1.974 月分)
	上半期 (B2/A2)		2.02 月分 (2.020 月分)
年間平均			3.99 月分 (3.987 月分)

下半期とは平成 22 年 8 月～平成 23 年 1 月まで、上半期とは平成 23 年 2 月～平成 23 年 7 月までの期間

年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたもの

国家公務員の現行の年間支給月数は 3.95 月分

民間における給与改定の状況

( 単位 : % )

	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	16.9	16.8	0.5	65.8
課長級	15.1	14.9	0.6	69.4

民間における定期昇給の実施状況

( 単位 : % )

項目 役職	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係員	87.3	81.2	28.0	9.9	43.3	6.1	12.7
課長級	76.7	70.7	23.8	8.8	38.1	6.0	23.3

## 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	15.6
転籍出向	2.7
希望退職者の募集	2.3
正社員の解雇	1.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.8
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.4
残業の規制	8.0
一時帰休・休業	7.7
ワークシェアリング	0.8
賃金カット	4.5
計	29.3

平成 23 年 1 月以降の実施状況であり、項目については複数回答となっている。

以 上  
(給与担当)

人事院勧告に係る詳細は人事院のホームページ <http://www.jinji.go.jp/> 参照