

平成24年度 第8回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成24年8月20日（月）午前10時～11時30分

2 開催場所

人事委員会委員室（県庁第二庁舎7階）

3 出席者

【人事委員】

委員長	曾我紀厚
委員	中原都
委員	荒濱健太郎

【事務局職員】

事務局長	森谷邦彦	次長	加賀田啓
任用課長	山添久	給与課長	稲田将一
係長	遠藤公亮	係長	新高謙一
係長	有岡博己		

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 人事委員会通知の一部改正について

議案第2号 解雇予告の除外認定について

報告第1号 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

5 議事の公開・非公開

議案第1号及び報告第1号を公開とし、議案第2号を非公開とした。

6 議事

1 議案第1号

人事委員会通知の一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

職員の職務に専念する義務の特例に関する規則第2条の表第14号又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条の表第34号の規定に基づき、職員の職務に専念する義務の免除又は県費負担教職員の特別休暇に係る包括承認事項を以下のとおり改正しようとするもの。

- ① 近年の個別承認事例を踏まえ、職員の職務に専念する義務の免除及び県費負担教職員の特別休暇に係る包括承認事項を以下のとおり改正する。

	改正後 内 容	改正前 内 容
1～10 (略)		
11	<p>国際オリンピック委員会、アジアオリンピック評議会又は東アジア競技大会連合の主催する競技大会及びその強化合宿に日本代表選手、<u>日本代表チームの監督若しくはコーチ又は大会審判員</u>として参加する場合</p> <p>(参考)平成24年8月20日時点で該当する大会</p> <p>(1) オリンピック競技大会 (2) アジア競技大会 (3) アジアインドアゲームズ (4) アジアビーチゲームズ (5) アジアマーシャルアーツゲームズ (6) アジアユースゲームズ (7) 東アジア競技大会 (8) <u>ユニバーシアード競技大会</u> (9) <u>ユースオリンピック競技大会</u></p>	<p>国際オリンピック委員会、アジアオリンピック評議会又は東アジア競技大会連合の主催する競技大会及びその強化合宿に日本代表選手として参加する場合</p> <p>(参考)平成22年2月23日時点で該当する大会</p> <p>(1) オリンピック競技大会 (2) <u>オリンピック冬季競技大会</u> (3) アジア競技大会 (4) アジアインドアゲームズ (5) アジアビーチゲームズ (6) アジアマーシャルアーツゲームズ (7) アジアユースゲームズ (8) 東アジア競技大会</p>
12	<p><u>公益財団法人日本オリンピック委員会</u>に加盟している競技団体の依頼により職員が国際競技大会及びその強化合宿に日本代表選手、<u>日本代表チームの監督若しくはコーチ又は大会審判員</u>として参加する場合</p>	<p>財団法人日本オリンピック委員会に加盟している競技団体の依頼により職員が国際競技大会及びその強化合宿に日本代表選手として参加する場合</p>
13	<p><u>公益財団法人日本オリンピック委員会</u>から認定を受けたオリンピック強化指定選手である職員又は<u>公益財団法人日本オリンピック委員会</u>に加盟している競技団体の強化指定選手である職員が国際競技大会の代表選手選考会を兼ねた競技大会及び強化合宿に参加する場合</p>	<p>財団法人日本オリンピック委員会から認定を受けたオリンピック強化指定選手である職員又は財団法人日本オリンピック委員会に加盟している競技団体の強化指定選手である職員が国際競技大会の代表選手選考会を兼ねた競技大会及び強化合宿に参加する場合</p>
14 (略)		

※近年の国際スポーツ大会における監督・審判等の個別承認事例

- ・H4 バルセロナオリンピック（卓球）における審判
- ・H 11 アジア水泳選手権における役員（コーチ）
- ・H 23, 24 世界ユース選手権大会（スポーツクライミング）における日本ユース代表コーチ
- ・H 24 アジアユース選手権大会（スポーツクライミング）における日本ユース代表監督

- ② 施行日
議決日

③ 根拠法令

○職務に専念する義務の特例に関する規則

(義務免除)

第2条 条例第2条第3号に規定する人事委員会が定める場合及びその期間は、次の表のとおりとする。

(14) 前各号に掲げるもののほか、人事委員会が必要と認める場合	その都度必要と認める期間
----------------------------------	--------------

○県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則

(特別休暇)

第15条 条例第14条第1項の人事委員会規則で定める場合は、次の表の左欄に掲げる場合とし、同条第2項の人事委員会規則で定める期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。

(34) 前各号に掲げるもののほか、人事委員会が必要と認める場合	その都度必要と認める期間
----------------------------------	--------------

2 議案第2号

解雇予告の除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

3 報告第1号

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について、事務局が説明した。

【説明】

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

平成24年8月20日
給与課

I 勧告日 平成24年8月8日(水)

II 勧告等の概要

1 今年度の給与改定について

月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに改定なし

○月例給は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の公民較差(△0.07%)、以下の諸事情を踏まえ、改定は行わない。

- ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定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、当該措置は民間準拠による水準改定とは別に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を勘案。

【参考：国家公務員給与と民間給与との較差】

民間給与①	国家公務員給与②	較 差
		①-②(円) ①-② ② ×100 (%)
401,516円	〔減額前〕 401,789円	〔減額前〕 △273円 (△0.07%)
	〔減額後〕 372,906円	〔減額後〕 28,610円 (7.67%)

- 期末・勤勉手当（ボーナス）は、公務の支給月数（現行 3.95 月）と民間の支給割合（3.94 月）が均衡しており、かつ、以下の点も踏まえ、改定は行わない。
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定は、国では従来より 0.05 月単位で実施していること。
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案。

2 昇給・昇格制度の見直しについて

- ・ 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給を停止する
- ・ 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
- ・ 見直しは、平成25年1月1日から実施する

- 昇給制度については、給与法を改正し、55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。
- 昇格制度については、人事院規則を改正し、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。

3 産業構造、組織形態の変化等への対応について

- 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、当該調査の対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加する。
- 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する。

Ⅲ 国家公務員制度改革等に関する報告の概要

1 国家公務員制度改革についての基本認識

(1) 国家公務員制度改革の理念と人事院の認識等

- 改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要である。
- 国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされる必要がある。

(2) 国家公務員制度改革関連4法案の論点

① 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと
- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

② 人事行政の公正の確保に関する論点

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施を確保すること

- ・幹部職員人事の公正を確保すること

2 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題であり、本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題である。

【新たな再任用に関する課題と取組（抜粋）】

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題である。
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき。

など

3 人事行政上の諸課題への取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要がある。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施する。
- 幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討する。
- 職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要がある。専門家としての適正を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要である。

(2) 職員の勤務環境の整備

- 各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要である。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善を進めることが重要である。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要である。
- 男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要である。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施する。
- 配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討する。

7 次回の人事委員会の開催

平成24年8月27日（月）午前10時から開催することとした。