

職員の給与等に関する報告および勧告

平成 18 年 10 月

滋賀県人事委員会



滋人委第250号
平成18年(2006年)10月16日

滋賀県議会議長 赤堀義次様

滋賀県知事 嘉田由紀子様

滋賀県人事委員会

委員長 市木重夫

職員の給与等について

本委員会は、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項および第26条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について別記第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別記第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執られるよう要望します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年10月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 職員の給与等

本委員会が、平成18年4月1日現在で行った県職員（企業職員を除く。）および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、臨時または非常勤の職員および休職中、育児休業中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員9,814人、県費負担市町立学校教職員7,380人、合計17,194人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等11種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は3,712人で、その平均給与月額は380,517円（給料355,041円、扶養手当12,073円、地域手当13,403円）であり、平均年齢は43.4歳（男性44.8歳、女性39.0歳）、性別構成は男性76.1%、女性23.9%、学歴別構成は大学卒57.6%、短大卒16.5%、高校卒25.9%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は403,910円（給料379,211円、扶養手当10,758円、地域手当13,941円）であり、その平均年齢は43.2歳（男性44.2歳、女性41.6歳）、性別構成は男性64.4%、女性35.6%、学歴別構成は大学卒74.3%、短大卒10.6%、高校卒14.1%、中学卒1.0%である。

なお、今年度の職員の給与については、平成15年度から平成18年度までにおける知事等の給与の特例に関する条例（平成14年滋賀県条例第70号。平成18年滋賀県条例第63号により「平成15年度から平成18年度までにおける副知事等の給与の特例に関する条例」に改称。以下「特例条例」という。）により、給料等について減額措置が講じられており、当該措置がなかった場合の行政職給料表適用者の平均給与月額は388,770円（給料363,010円、扶養手当12,073円、地域手当13,687円）、また、全職員の平均給与月額は412,074円（給料387,102円、扶養手当10,758円、地域手当14,214円）である。

（参考資料第1表から第4表まで参照）

2 民間の給与等

県内民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の事業所578事業所から、層化無作為抽出法により抽出した122の事業所について、人事院と共同して行った「平成18年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(5)のとおりである。

なお、本年から、民間事業所の従業員の給与をより広く把握するため、調査対象となる企業規模を100人以上から50人以上に改めるとともに、調査対象従業員の範囲をスタッフ職等にも拡大した。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年4月の事務・技術関係職種等に該当する従業員5,424人の給与について調査した。

(参考資料第14表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年4月の初任給について調査したところ、その平均月額額は、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	191,841 円
	短 大 卒	168,211 円
	高 校 卒	156,625 円

注 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族（扶養）手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(参考資料第15表参照)

(3) 家族（扶養）手当

民間事業所における家族（扶養）手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,405 円
配 偶 者 と 子 1 人	17,898 円
配 偶 者 と 子 2 人	21,997 円

注 家族（扶養）手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所について平均したものである。

(参考資料第16表参照)

(4) 住宅（住居）手当

民間事業所における住宅（住居）手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所の41.0%が住宅（住居）手当を支給しており、そのうち、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の平均額の階層は、26,000円以上27,000円未満となっている。

（参考資料第17表参照）

(5) 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の年間支給割合は、平均給与月額との4.46月分となっている。

（参考資料第18表参照）

3 職員の給与と民間従業員の給与の比較

(1) 比較方法の見直し

本年、人事院は、公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間の給与をより適正に公務の給与に反映させるため、月例給および特別給の比較対象となる企業規模や比較対象従業員の範囲について、前記の職種別民間給与実態調査と同様に見直すとともに、官民比較における対応関係についても、本年4月からの給与構造の改革において俸給表の職務の級が新設・統合されたことに伴う整理を行った。

また、本年3月27日に総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」が取りまとめた報告書においては、公民比較における民間企業の規模要件や民間役職者の部下数要件などについて、人事院における見直しとも連携しつつ検討を進め、見直しを実施するよう提言されているところである。

こうした状況を踏まえ、本委員会は、民間事業所の従業員の給与をよりの確に職員の給与に反映させるため、人事院と同様に、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改め、比較対象従業員の範囲をスタッフ職等にも拡大するとともに、職員の給与と民間従業員の給与の対応関係についても、次の表のとおり見直すこととした。

職員の給与と民間従業員の給与の対応関係

職 員	民 間 従 業 員		
行政職 給料表	企業規模 500 人 以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所	企業規模 100 人 未満の事業所
9 級	支店長、工場長、 部長、部次長	/	/
8 級	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長	/
7 級			
6 級	課長代理	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長
5 級			課 長
4 級	係 長	課長代理	課長代理
3 級		係 長	係 長
2 級	主 任	主 任	主 任
1 級	係 員	係 員	係 員

注 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

(2) 本年の公民較差

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員と、その職務の種類、責任の度合い、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員について、(1)の対応関係により相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において民間給与が職員の給与を1人当たり平均にして6,325円(1.58%)上回っていることが明らかとなった。

なお、特例条例による減額措置がなかった場合の職員の給与と民間事業所従業員給与を同様に比較すると、民間給与が職員の給与を1人当たり平均にして1,992円(0.49%)下回っている。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)		公民較差 (A-B)
405,432円	特例条例による 減額措置後の額	399,107円	6,325円 (1.58%)
	特例条例による 減額措置前の額	407,424円	△1,992円 (△0.49%)

- 注1 職員、民間従業員とも本年度の新規学卒の採用者は含まない。
 2 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。
 3 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。
 4 上段は、特例条例による減額措置後の職員の給与に基づき算定した較差額(率)であり、下段は、特例条例による減額措置前の職員の給与に基づき算定した較差額(率)である。

4 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国では0.4%、大津市でも0.3%上昇している。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ228,240円、257,280円および286,340円となった。

(参考資料第26表、第27表および第28表その2参照)

5 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(-)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給(給料)の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は98.3であった。

なお、同年の47都道府県の平均は99.6、近畿6府県は97.9~99.8であった。

6 人事院の報告・勧告等の概要

人事院は、本年8月8日に国会および内閣に対して、一般職の国家公務員の給与等について報告し、改定について勧告を行った。また、公務員人事管理について報告し、併せて「育児のための短時間勤務制度」および「自己啓発等休業制度」の導入について意見の申出を行った。これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 本年の公民較差に基づく給与改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与の実態および民間事業所従業員の給与の実態ならびに物価・生計費の推移、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を考慮し、職員の給与について所要の改定を行う必要があるものと認める。

なお、職員の給与と民間事業所従業員の給与の比較に当たっては、職員の給与が平成15年4月から特例条例により減額措置されているところであるが、これまでの報告においても述べたとおり、当該措置は、財政健全化のための取組の一つとして実施された臨時・特例的なものであることから、当該措置がなかった場合の職員の給与に基づき行うことが適当である。

まず、現行の各給料表については、民間事業所従業員との給与較差が相当程度認められるものの、人事院が国家公務員の俸給表の改定を見送っていることから、給料表の改定により、本年の公民較差の解消を図ることは、必ずしも適当ではない。

一方、諸手当のうち地域手当については、本年4月からの給与構造の見直しによる段階的措置として、今年度は県内一律3.5%の割合で支給されているところであるが、これは本県独自の措置であること、ならびに、この手当が給与水準の調整機能を有することに鑑みれば、これを0.5%引き下げることが適当である。

この改定は、職員の給与水準を引き下げる内容であることから、遡及せずに実施することが適当である。ただし、先に述べたとおり、特例条例による減額措置後の職員の給与は、現に民間事業所従業員の給与を下回っており、また、地域手当の現行支給割合が、事実上今年度末までの暫定的なものであることを考慮すれば、当該減額措置が解消されない限りにおいては、実施することを要しないものである。

(2) 給与構造の見直し等による給与改定

本委員会は、昨年、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責や勤務実績に応じた給与構造への転換等を柱とする「給与構造の見直し」について報告および勧告を行い、本年4月から段階的に実施されているところであるが、平成19年4月以降においても、引き続き所要の措置を講ずる必要がある。

地域手当については、人事院が行った報告に準じて平成19年度における暫定的な支給割合を設定することが適当であるが、その際、県内地域については、本年の公民較差を十分に踏まえる必要がある。

管理職手当については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう定額化することとし、国家公務員における俸給の特別調整額に準じて改定するとともに、所要の経過措置を講ずることが適当である。

管理職員特別勤務手当については、管理職手当の改定との均衡を考慮して、所要の改定を行う必要がある。

扶養手当については、人事院勧告に準じて3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引き上げることとし、給与構造の見直しと併せて実施することが適当である。

また、本年、人事院は、広域異動手当の新設についても勧告を行ったところであるが、県内異動が基本となっている本県においては、この手当との併給調整の対象となる地域手当の支給割合に照らしても、広域異動手当を導入する必要性は認められない。

なお、職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、本県の給与構造の見直しがより実効性の高いものとなるよう、引き続き、公正性や納得性の高い人事評価制度の確立に向けた検討を進める必要がある。

(3) 弾力的な勤務形態の検討

人事院は、本年の給与勧告に併せて、「育児のための短時間勤務制度」および「自己啓発等休業制度」の導入について意見の申出を行ったところであるが、本県においても、職員の職業生活と家庭生活の両立や自己啓発等への取組を支援する観点から、今後の国における制度の整備状況や地方公務員法の改正の動向等に留意しながら、本県既存の制度との整備・統合等も含めて検討を行う必要がある。

(4) 休息時間の廃止等

国においては、本年7月1日から、民間企業でほとんど普及していないこと等を考慮して、休息時間を廃止し休憩時間に一本化したところであるが、こうした状況を踏まえ、本県においても、他の都道府県の動向に留意しながら、本県の職場実態も考慮して適切に対応する必要がある。

(5) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務については、これまでも、職員の健康管理や公務能率の増進の観点から、その縮減に努めるよう繰り返し要請してきたところであるが、引き続き、管理職をはじめ職員一人ひとりの強い自覚のもと、事務の効率化・簡素化はもとより事業の抜本的見直しによる業務の減量化をより一層推進するとともに、時間管理の徹底やグループ内の協力体制の充実、週休日等の振替の活用を図るなど、時間外勤務の目に見える縮減に向けて積極的に取り組む必要がある。

また、現在、任命権者において、長時間労働を行った職員に対する健康管理対策として、医師による面接指導等が実施されているところであるが、仕事の性格上労働時間の把握が難しい職員等についても、他の職員との均衡を失することのないよう留意する必要がある。

(6) 人材育成の推進

目標設定と評価方法を取り入れた自律型人材育成制度は、日常業務を通じて職員の意欲と能力を引き出し、組織目標の達成と職場の活性化を目指す取組として、その実効性が期待される所であり、人材育成のより一層の推進の観点から、研修等の人事管理施策と連携させながら、県の組織全体で取り組む必要がある。

(7) 分限制度の適切な運用

分限制度は、職員が全体の奉仕者として公正に職務を遂行できるように職員の身分を保障した上で、一定の事由に該当する場合には、免職、降任等の処分を行うことにより、公務の適正かつ能率的な運営を図ろうとするものである。そのため、勤務態度の不良、職務に対する適格性の欠如等の理由によりその職責を果たすことができない場合等には、分限制度の趣旨に則り適切な対処を行う必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与水準を確保するとともに、時代の変化に応じた適正な給与制度を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、その基礎となる公民給与の比較方法について、従来からの公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという基本原則の下、民間事業所の従業員の給与をより広く把握し、よりの確に公務の給与に反映させるため、国と同様に、比較対象となる企業規模および従業員の範囲ならびに公民比較における対応関係を見直すこととした。その上で様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、本年は、公民較差に基づき、地域手当により月例給の水準調整を図るとともに、昨年に引き続き、給与構造の見直しを段階的に実施する内容の報告および勧告となったところである。

ところで、平成15年4月以降、本県の厳しい財政状況を踏まえ、特例条例により職員の給与が減額措置されているところであるが、本委員会がこれまで再三述べてきたとおり、こうした措置は、地方公務員法で定める給与決定の原則とは異なる基準により実施された異例の措置であり、誠に遺憾である。このような状態が数年にもわたり継続することは、職員の士気の低下も懸念される所であり、また、本県と同様に厳しい財政事情を抱える国や他の都道府県の動向を見ても、こうした措置を長期間継続することが適切であるのかどうか、あらためて見直すべき時期にきているものと思料されることから、職員の給与決定に当たっては、給与勧告に基づく適正な水準が速やかに確保されるよう切に要望する。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割をあらためて認識され、勧告どおり実施されるよう要請する。

人事院「給与勧告の骨子」

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし

- ① 官民給与の較差(0.00%)が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 比較対象企業規模など官民給与の比較方法の見直し
- ④ 給与構造の改革の計画的な実施
 - － 広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等

I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するもの。労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

- ① 比較対象企業規模 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
- ② 比較対象従業員 ライン職の民間役職者の要件を変更
要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大
- ③ 比較における対応 給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理
関係の整理

2 官民給与の比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査(完了率89.1%)

〈月例給〉 官民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域
の同じ者同士を比較

○ 官民較差 18円 0.00% [行政職(一)…現行給与 381,212円 平均年齢 40.4歳]

※ 官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勧告して、本年は月例給の水準改定を見送り

〈ボーナス〉 比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○ 民間の支給割合 公務の支給月数(4.45月)とおおむね均衡

〈その他の課題〉

- (1) 特殊勤務手当の見直し 引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討
- (2) 独立行政法人等の給与水準 専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

Ⅲ 給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成18年度以降平成22年度までに逐次実施

平成19年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合を1～3%引上げ

(2) 広域異動手当の新設

広域的に転動のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・ 異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと思われる職員を除く。）に支給
- ・ 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が、60km以上300km未満の場合には3%（平成19年度は2%）、300km以上の場合には6%（平成19年度は4%）を乗じて得た額。異動の日から3年間支給
- ・ 地域手当、研究員調整手当、特勤勤務手当に準ずる手当と所要の調整
- ・ 諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎に
- ・ 平成19年4月1日から実施

(3) 俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化。平成19年4月1日から実施

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成19年度からの実施に向けて準備

(5) 専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的な内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

〈その他の改革〉

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における3人目以降の子と2人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、平成19年4月1日から3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ（5,000円→6,000円）、給与構造の改革とあわせて実施

人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

1 本院の基本認識

① 今後の公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・ 公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

② 公務員人事管理の向かうべき方向 — ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2 主な課題と具体的方向

① 能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ I種職員の選抜の厳格化とII・III種等職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用 — 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

② 多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

③ 勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

④ 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。
専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え

人事院「意見の申出の概要」

育児のための短時間勤務の制度の導入等についての意見の申出の概要

少子化対策が求められる中で、公務においても、職員の育児を支援するため、人件費や定員の増加を伴うことなく、①育児のための短時間勤務、②後補充としての任期付短時間勤務、③並立任用の仕組みを導入し、長期間にわたる育児と仕事の両立を可能とするとともに、男性職員の取得拡大にも資するよう育児休業法を改正。

1 育児短時間勤務

- (1) 任命権者は、職員が小学校就学始期に達するまでの子を養育するため請求したときは、公務運営に支障がない限り、短時間勤務を承認するものとする。
- (2) 1日当たり4時間（週20時間）、週3日（週24時間）等の型から決定。
- (3) 同一の常勤官職に2人の週20時間勤務の育児短時間勤務職員を任用（並立任用）し、空いた官職に常勤職員を採用できること。
- (4) 俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額。

2 任期付短時間勤務職員

- (1) 任命権者は、育児短時間勤務職員が処理できない業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員（非常勤職員）を任用できること。
- (2) 勤務時間は週10時間から20時間までの範囲内で定めること。
- (3) 俸給表を適用し、俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額。月例の手当は原則として非支給。

3 実施時期 公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施。

自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出の概要

職員の自主的な幅広い能力開発や自発的な国際ボランティアへの参加を可能とするために、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しない（無給）制度を創設。

1 自己啓発等休業制度

- (1) 任命権者は、職員が次の事由による休業を請求したときは、公務運営に支障がある場合を除き、勤務成績等を考慮した上、承認できるものとする。
- ① 修学のための休業
国内外の大学の大学院若しくは学部等の課程に在学。
- ② 国際貢献活動のための休業
独立行政法人国際協力機構が実施する国際貢献活動等に従事。
- (2) 休業の期間 1回につき3年（修学の場合は原則2年）を超えない期間。
- (3) 休業の効果 身分は保有するが職務に従事せず、給与は非支給。

2 実施時期 公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施。

別記第2

勸告

本委員会は、別記第1における報告および諸資料に基づき、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

1 改定の内容

管理職手当および扶養手当については、人事院が国家公務員の俸給の特別調整額および扶養手当について行った勧告に準じて改定すること。

2 改定の実施時期等

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。また、これに伴い、国家公務員に対してとられる措置に準じて、所要の経過措置を講ずること。