

別添 1

国家公務員の給与等に関する  
人事院の報告及び勧告



# 目 次

1	給与勧告の骨子	-----	2
2	国家公務員制度改革等に関する報告の骨子	-----	4

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

#### 月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、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較差を算出し、併せて減額後の較差も算出  
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
  - ・ 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
  - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による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ことを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
  - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

#### 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 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(人事院規則改正)

### I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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

### II 民間給与との較差に基づく給与改定

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査(完了率90.6%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較  
月例給の較差について、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較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%  
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%  
〔行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳  
(減額後)372,906円〕

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
  - ・ 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
  - ・ 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、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を勘案

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
  - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
  - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

### Ⅲ 給与制度の改正等

- 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）
  - ・ 給与構造改革の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は相当程度残ることが想定。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、昇給・昇格制度を改正
  - ・ 昇給制度については、給与法を改正し、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
  - ・ 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
  - ・ 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
- 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号俸上位の号俸に調整
- 地域間給与配分の検証
  - ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に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、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
  - ・ 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
- 産業構造、組織形態の変化等への対応
  - ・ 現在調査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な産業を平成25年調査から追加
  - ・ 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

# 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

## I 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本院の認識

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

### 2 国家公務員制度改革の経緯

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ことが必要

### 3 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

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- ・ 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

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- ・ 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

職員団体に加入している者の割合が全体で約 4 割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

#### (2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等については、中央研修機関に自律性の付与が必要

- ・ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

## II 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。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

### [新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

## III 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

- ・ **人事評価の適正な実施及びその活用**  
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。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
- ・ **幹部人材育成・研修の在り方**  
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
- ・ **専門家の計画的育成**  
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。専門家としての適性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

### 2 職員の勤務環境の整備

- ・ **超過勤務の縮減**  
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。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。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
- ・ **男性の育児休業取得の促進**  
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。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
- ・ **配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討**  
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

