

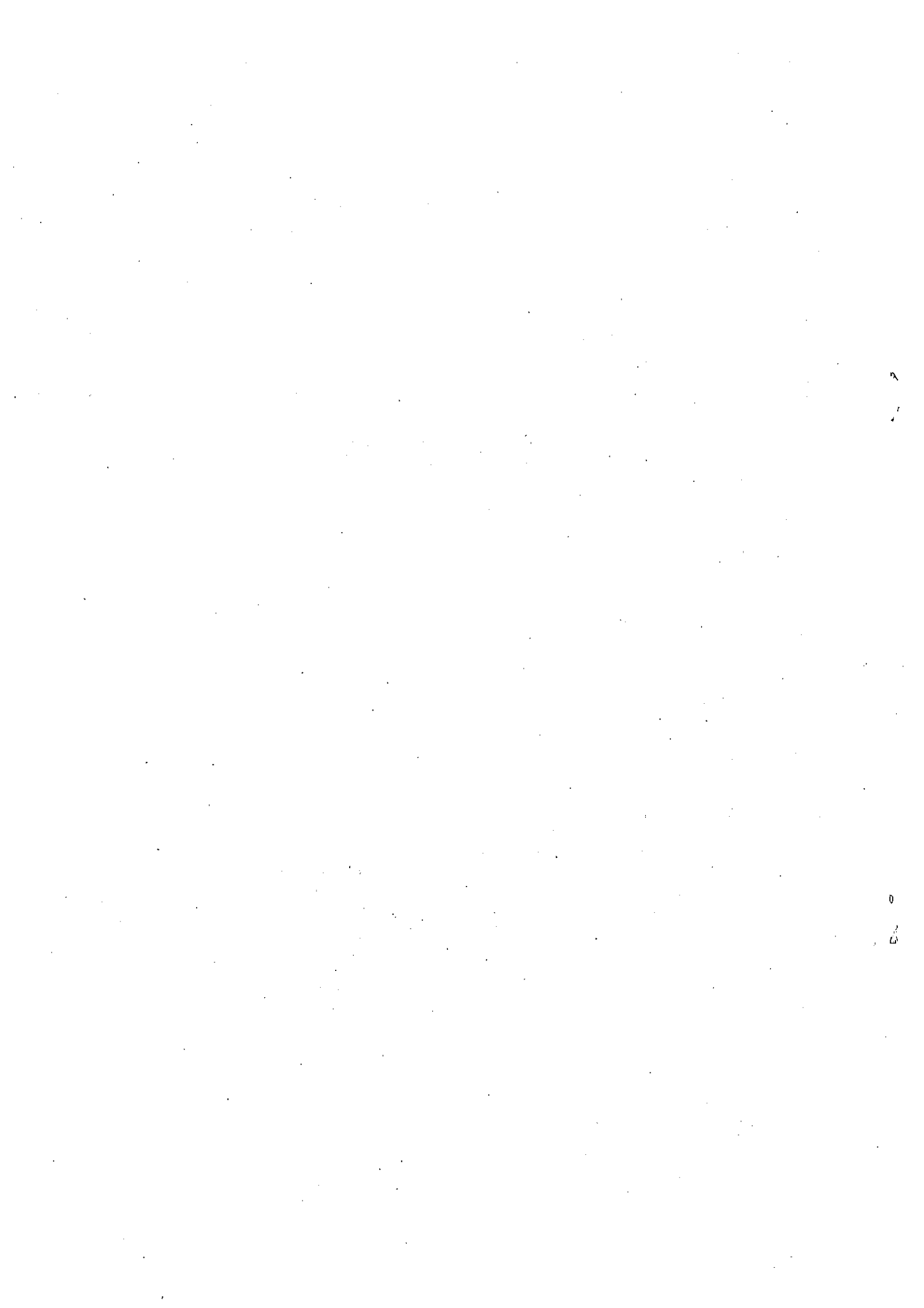
総務教育常任委員会資料

(平成28年8月19日)

[件名]

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…………… 1

人事委員会事務局



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28年8月19日
人事委員会事務局

I 勧告日 平成28年8月8日(月)

II 給与勧告の概要

【民間給与との較差に基づく給与改定】

- ① 月例給
 - ・民間給与との較差(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準等を引上げる
- ② ボーナス
 - ・支給月数を0.1月分引上げる

【給与制度の改正】

- ③ 扶養手当の見直し
 - ・配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げる

1 月例給

(1) 官民の比較(平成28年4月分を調査)

民間給与(A)	国家公務員給与(B)	較差(A)-(B)
411,692円	410,984円	708円(0.17%)

(2) 改定内容

- ① 俸給表
 - 平均改定率 0.2%(初任給の1,500円引上げなど若年層を中心に引上げ)
- ② 初任給調整手当
 - 医師の処遇を確保する観点から所要の改定

(3) 実施時期

平成28年4月1日

2 ボーナス(期末・勤勉手当)

(1) 官民の比較(平成27年8月～平成28年7月を調査)

民間(A)	国家公務員(B)	較差(A)-(B)
4.32月分	4.20月分	0.12月分

※ 国家公務員は期末手当と勤勉手当の支給月数の合計

(2) 改定内容

- 支給月数の引上げ 現行4.20月分→4.30月分(0.1月分引上げ)
- ※ 勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

(3) 実施時期

法律の公布日

3 扶養手当の見直し

(1) 見直し内容

- ① 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額(現行13,000円→6,500円)
- ② ①により生じる原資を用いて子に係る手当額を増額(現行6,500円→10,000円)
- ③ 本府省課長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない

(2) 実施時期

平成29年4月1日から段階実施 (配偶者に係る手当受給者への影響を考慮)

Ⅲ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の概要

【 民間労働法制（平成29年1月1日施行）の内容に即した見直し 】

- ① 介護休暇の分割取得（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大

1 介護休暇を請求できる期間の分割

現 行：一の要介護状態ごとに連続する6月の期間内

見直し後：一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の期間内

2 介護時間の新設

- ・要介護者の介護を行う場合、連続する3年の期間内において1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと（介護時間）を承認
- ・介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給

3 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・育児休業や育児短時間勤務等の対象となる子に特別養子縁組の監護期間中の子等を追加（現行は、職員と法律上の親子関係にある子に限定）

4 実施時期

平成29年1月1日

Ⅳ 公務員人事管理に関する報告の概要

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

- ・各府省や大学等と連携して、女性、私立大学・地方大学の学生、専門職大学院生、技術系の人材、民間人材等を対象に、それぞれに応じた的確かつ効果的な人材確保策を積極的に展開

(2) 人材育成

- ・マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・幹部候補生育成課程の適切な運用等を通じた昇任管理の強化のほか、働き方に制約のある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

- ・民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等を措置

(2) 長時間労働の是正

- ・府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要

(3) 心の健康づくりの推進

- ・職員自身のストレスへの気づきを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施

(4) ハラスメント防止対策

- ・上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

- ・民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

- ・勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要
- ・当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要