

総務教育常任委員会資料

(平成30年8月21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30年8月21日
人事委員会事務局

I 勧告日 平成30年8月10日（金）

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（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準等を引き上げる
- ② ボーナス
 - ・支給月数を0.05月分引き上げる

1 月例給

(1) 官民の比較（平成30年4月分を調査）

民間給与(A)	国家公務員給与(B)	較差 (A) - (B)
411,595円	410,940円	655円 (0.16%)

(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30年4月1日

2 ボーナス（期末・勤勉手当）

(1) 官民の比較（平成29年8月～平成30年7月を調査）

民間(A)	国家公務員(B)	較差 (A) - (B)
4.46月分	4.40月分	0.06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4.40月分→4.45月分（0.05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 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

Ⅲ 公務員人事管理に関する報告の概要

1 国民の信頼回復に向けた取組

- (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成
 - ・ 行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底
- (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策
 - ・ 外部の者からのセクハラに関する相談窓口の設置、課長級等職員への研修の義務化
- (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化
 - ・ 公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加

2 人材の確保及び育成

- (1) 人材の確保
 - ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、人材にかかるニーズと具体的に結びつけながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開
- (2) 人材の育成
 - ・ 部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施
- (3) 成績主義の原則に基づく人事管理
 - ・ 職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底

3 働き方改革と勤務環境の整備等

- (1) 長時間労働の是正
 - ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定
 - ・ 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
 - ・ 1年の年次休暇の日数が10日以上職員が、年5日以上消化できるよう配慮
- (2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等
 - ・ 不妊治療の受けやすい職場環境の醸成、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施
- (3) ハラスメント防止対策
 - ・ 外部有識者の意見も聞きながら、公務におけるパワハラ防止対策を検討
- (4) 非常勤職員の適切な処遇の確保
 - ・ 非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

Ⅳ 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

- ・ 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- ・ 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7割水準に設定
- ・ 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、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により、60歳超の職員の多様な働き方を実現