

# 総務教育常任委員会資料

(平成24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24年8月21日  
人事委員会事務局

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（ $\Delta 0.07\%$ ）、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)	$\frac{①-②}{②} \times 100$ (%)
401,516円	〔減額前〕 401,789円	〔減額前〕 $\Delta 273$ 円	$\Delta 0.07\%$
	〔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、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ことが必要である。

##### (2) 国家公務員制度改革関連4法案の論点

###### 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 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。
- 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。