

総務教育常任委員会資料

(平成25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25年8月21日
人事委員会事務局

I 勧告日 平成25年8月8日（木）

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官民較差を算出し、併せて減額後の官民較差も算出した結果、改定は行わない。

・給与減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の官民較差に基づき給与改定の必要性を判断した結果、減額前の官民較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから改定を見送った。

【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 $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$ (円) (%)
405,539円	〔減額前〕 405,463円	〔減額前〕 76円 (0.02%)
	〔減額後〕 376,257円	〔減額後〕 29,282円 (7.78%)

○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（3.95月）が均衡しており、改定は行わない（減額後は3.56月に相当）。

2 給与制度の総合的見直し等について

給与減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるように準備に着手する。

①民間の組織形態の変化への対応

次長や課長代理等の置かれていない事業所において、部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討する。

②地域間の給与配分の見直し

地域の公務員給与が高いとの指摘があり、地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討する。

③世代間の給与配分の見直し

民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討する。

④職務や勤務実績に応じた給与

○人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要であり、昇給の効果の在り方等について検討する。

○諸手当の在り方

公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討を行う。 など

3 雇用と年金の接続

本年3月の閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要がある。

○雇用と年金の確実な接続のための取組

・職員に対する周知、希望聴取

・再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

○再任用職員の給与

・再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討する。

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・論点

① 幹部職員人事の一元管理

・内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要があり、また、中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要がある。

② 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

・任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要がある。

2 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

① 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

・管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適正に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかける。

② 人事評価の適切な実施・活用

・公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進することが必要であり、政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力する。

(2) 採用試験等の見直し

① 国家公務員採用試験への英語試験の活用

・平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入する。

② 就職活動時期の見直しへの対応

・民間の就職活動後倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討する。

(3) 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

① 女性国家公務員の採用・登用の拡大

・女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進する。

② 両立支援の推進

・配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出を行うなど、育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討を行う。

・男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施する。

・超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要であり、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。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。