

総務教育常任委員会資料

(平成26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26年8月21日
人事委員会事務局

I 勧告日 平成26年8月7日(木)

II 勧告等の概要

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナス(期末・勤勉手当)ともに平成19年以來の引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
- ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
- ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- ※ 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

1 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 月例給 (平成26年4月分を調査)

民間給与(A)	国家公務員給与(B)	較差(A)-(B)
409,562円	408,472円	1,090円 (0.27%)

① 俸給表

- 改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
- 初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ
- ② 初任給調整手当 医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定
- ③ 通勤手当 交通用具使用者に係る通勤手当について民間の支給状況等を踏まえ引上げ
- ④ 寒冷地手当 新たな気象データに基づき支給地域を見直し
- ※ 実施時期: ①②③→平成26年4月1日、④→平成27年4月1日

(2) ボーナス (平成25年8月～平成26年7月を調査)

民間(A)	国家公務員(B)	較差(A)-(B)
4.12月分	3.95月分	0.17月分

- ① 現行3.95月分→4.10月分(0.15月分引上げ)
- ② 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
- ※ 実施時期: 法律の公布日

2 給与制度の総合的見直し

《課題》

- ・ 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- ・ 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- ・ 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

(1) 地域間・世代間の給与配分の見直し

① 俸給表の見直し

- ・ 平均2%引下げ。1級(全号俸)及び2級の初任給にかかる号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は最大4%程度引下げ
- ・ 40歳台や50歳台前半層の勤務実績に応じた昇給機会の確保の観点から、5級・6級に号俸を増設
- ・ 医療職(一)については引下げなし
- ・ 55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給の1.5%減額支給措置の廃止等

② 地域手当の見直し

- ・ 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合及び支給地域の見直し

(2) 職務や勤務実績に応じた給与配分

① 広域異動手当

- ・ 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、支給割合の引上げ

② 単身赴任手当

- ・ 民間の状況を踏まえ支給額の引上げ、交通距離の区分を2区分増設

- ③ 本府省業務調整手当
 - ・ 本府省における人材確保のため、支給割合の引上げ
 - ④ 管理職員特別勤務手当
 - ・ 災害への対処等臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0～5時）に勤務した場合にも支給
 - ⑤ その他
 - ・ 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方を引き続き検討
- (3) 実施時期等
- ① 俸給表：平成27年4月1日切替え
 - ② 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
 - ③ 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
 - ④ 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

3 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

(1) 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 引き続き雇用と年金の接続のための適切な制度が整備されるよう積極的に取組

(2) 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給（実施時期：平成27年4月1日）
- ・ 今後も再任用職員の給与の在り方について必要な検討

III 公務員人事管理に関する報告の概要

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

① 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに内閣人事局を設置（幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行う）
- ・ 人事院は引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ それぞれが担う機能を十分に発揮し、所掌する制度を適切に運用することが重要

② 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、引き続き適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、労使双方の意見を聴取して設定・改定案を作成し、意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 各府省の人材育成を支援（人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力、評価者向け研修等の実施）
- ・ 評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援の推進

- ① 女性の採用の拡大に向けた取組（誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し）
- ② 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組
- ③ 育児・介護のための両立支援策の検討
 - ・ 育児時間等の在り方について検討
 - ・ 介護について、必要な情報の提供や職員の具体的ニーズの把握を行う
 - ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等の検討
- ④ 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

4 勤務環境の整備

- ① 長時間労働慣行の見直し（より実効性のある超過勤務の縮減策について検討）
- ② ハラスメント防止対策の充実等（セクハラ防止研修の実施徹底、パワハラ防止のハンドブックの作成配布等）
- ③ 心の健康づくりの推進（試し出勤等の活用、eラーニング教材の作成配布）
- ④ 非常勤職員に対し、採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与

5 平成27年度採用試験等の見直し

- ・ 総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

- ・ 新たな研修技法の開発、カリキュラム作成等