

別紙第 1

職員の給与等に関する報告

報告の概要

(官民給与の比較)

本院の行った「職種別民間給与実態調査」によると、本年の春季賃金改定では、ベースアップを実施した民間事業所の割合が昨年より10ポイント程度増加するなど、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

こうした民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、本年4月分の月例給についての官民比較の結果は、平均1,090円(0.27%)民間給与が国家公務員給与を上回ることとなり、平成19年以来7年ぶりに月例給の引上げを勧告することとした。月例給の改定については、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き上げることとした。

また、特別給についても、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の好調な支給状況を反映して、民間が公務を0.17月上回っており、7年ぶりに0.15月分の引上げを勧告することとした。

月例給及び特別給の改定を合わせると、職員の年間給与は、平均1.2%(約79,000円)の引上げとなる。

(給与制度の総合的見直し)

平成18年度から平成22年度にかけて取り組んだ給与構造改革によって、中高年齢層職員の俸給を最大7%程度引き下げたほか、全国共通の俸給表の水準の引下げと地域手当の導入等により地域ブロック別で見た官民給与の較差も

縮小してきた。しかしながら、特に民間賃金の低い地域を中心に、地域の民間賃金に比べて公務員給与が高いのではないか等の指摘が依然として見られる。本院は、このような指摘にも留意し、昨年の報告において、地域間、世代間の給与配分の在り方等の見直しに着手することを明らかにした。

昨年秋以降、各府省や職員団体から意見、要望等を聴取し、本年春には、各地の有識者・企業経営者等との懇話会等を開催するとともに、民間給与の実態を調査するなど、検討を重ねてきた。その結果、地域の民間賃金の水準を踏まえて俸給表の水準を引き下げる一方、地域手当等の諸手当の見直しを行うなどの給与制度の総合的見直しを行うことが必要と判断し、その具体的な措置内容及び実施スケジュール等の全体像を示すとともに、平成27年1月及び4月に実施すべき法律改正事項について、勧告することとした。

なお、給与制度の総合的見直しにおいては、若年層の職員、広域的な異動を行う職員、やむを得ず単身赴任をしている職員等の処遇の確保を図ったほか、職員の生活への影響を考慮し、俸給の引下げに際して激変を緩和するため、平成27年4月から3年間の経過措置を講ずることによって、段階的かつ円滑な移行を図ることとした。

第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適應するように随時変更することができることと規定し、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障

された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

また、国家公務員法第3条は職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

給与勧告では、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

第2 官民給与の状況と給与改定

1 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.5%及び6.9%増加している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ3.4%上昇している。また、「家計調査」（同省、全国）によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で3.1%、実質で6.9%の減少となっている。

本院は、従来より、各年4月における全国の世帯人員別標準生計費を算定している。

世帯人員別標準生計費の算定に当たっては、1人世帯にあつては「全国消費実態調査」（総務省）を、2人以上の世帯にあつては「家計調査」をそれぞれ算定の基礎としており、例年同様の方法により算定した本年4月の標準生計費は、1人世帯が121,200円、2人世帯が179,580円、3人世帯が199,600円、4人世帯が219,630円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、完全失業率（全国）は、昨年4月は4.1%（季節調整値）であったが、本年4月は3.6%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の雇用者数は、正規の従業員が3,223万人（雇用者全体の62.1%）、非正規の従業員が1,970万人（同37.9%）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月から0.2ポイント上昇して1.08倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.25ポイント上昇して1.64倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 5 生計費関係 参照）

（参考資料 6 労働経済関係 参照）

(2) 特定独立行政法人（旧現業）の給与改定

特定独立行政法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、本年は、中央労働委員会に対して調停の申請がなされ、本年4月から基準内賃金を1人当たり1,380円の原資をもって引き上げることを内容とする調停案を労使双方が受諾して決着した。

(3) 職員の在職状況

「国家公務員給与等実態調査」により職員の在職状況を見ると、本年4月の職員数は職員全体で255,277人、平均年齢は43.3歳となっている。これを10年前の平成16年4月と比較すると、職員数が35,332人（12.2%）減少し、平均年齢は2.4歳上昇している。これを本府省と地方機関の別に平均年齢を見ると、本府省は41.2歳（+1.5歳）、地方機関は44.1歳（+3.1歳）となっている。特に、地方機関においては、府省によっては平均年齢が40歳台後半になっているところもあり、職員構成の高年齢化が進んでいる状況が認められる。この要因としては、定員削減が行われてきた中で、退職管理の見直し等を背景とする高齢層での退職者の減少に加え、近年の採用抑制により若年層の職員数が大きく減少していることが挙げられる。

（参考資料 1 国家公務員給与関係 参照）

(4) 有識者の意見

ア 公務員問題懇話会、中小企業経営者等との意見交換

本院は、国家公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、全国50都市において有識者の参加による公務員問題懇話会や中小企業

経営者等との意見交換を行った。

この懇話会や意見交換において出された意見では、国家公務員の給与について、優秀な人材を確保するという観点から適正な水準を確保すべきとの意見や適正な水準を確保して国家公務員に職務に精励してもらうことが重要であるとの意見が出された一方、地域の民間賃金に比べて高いとする意見もあった。地域間の給与配分については、見直しを行うべきとする意見が多かったが、その際、地域における人材確保や地域の民間給与への影響を考慮すべきとする意見や全国を転勤する職員に対する配慮を求める意見があった。世代間の給与配分についても、適正化すべきとの意見が多かったが、他方で、高齢層職員の士気の維持にも配慮すべきとの意見があった。

イ 国家公務員の給与の在り方に関する懇話会

本院は、国家公務員の給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、平成25年4月から、各界の有識者から構成される「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催した。本年3月、同懇話会から提出された最終報告書においては、給与について次のような意見が示された。

- (ア) 国家公務員の給与水準は、国家公務員が高い使命感を持って職務に専念することができるよう、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべきである。
- (イ) 仕事の重要度や能力・実績に応じたメリハリのある給与とすることは重要であり、人事評価を厳正に行い、その結果を給与等の処遇に適切に反映していく必要がある。

国家公務員の給与については、その能力・実績に応じてインセンティブを付与する仕組みとなっているが、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、組織にマイナスの影響を及ぼす可能性があることにも留意が必要である。

(㍑) 民間においては、役職定年制が導入されている企業もあるなど、企業によって人事管理は様々であるが、全体で見れば50歳台後半層の給与水準は抑制されており、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要がある。

(㍑) 民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。

なお、人事管理上、転勤を円滑に行うためには、地域による給与差を踏まえ、転勤者に対する一定の給与上の配慮を行うことが必要である。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「平成26年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)適用職員（141,574人、平均年齢43.5歳）について行っているが、調査結果によれば、同表適用者の平均給与月額^(注)は408,472円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体では415,426円となっている。

(注) 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く俸給、扶養手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。

なお、近年、国家公務員給与については、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して減少傾向が続いており、年間給与が減少に転じる前の平成10年の年間給与と平成25年の年間給与（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（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もの）を、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）で比較してみると、本府省勤務の係長で12.2%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で18.6%、それぞれ減少している。また、この民間準拠による給与水準とは別に、給与改定・臨時特例法により、東日本大震災に対処する必要性等に鑑み、平成24年4月1日から本年3月31日までの2年間、給与減額支給措置（俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、期末手当及び勤勉手当については一律9.77%等の減額）が講じられてきたが、本年4月1日以降、本来の給与水準を回復している。

（参考資料 1 国家公務員給与関係 参照）

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約55,000（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法に

よって抽出した約12,400の事業所を対象に、「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約45万人及び研究員、医師等54職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査した。同時に、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の上に位置付けられる従業員、②課長と係長の上に位置付けられる従業員、③係長と係員の上に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、88.1%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

イ 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

(7) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で47.0%（昨年46.7%）、高校卒で23.7%（同21.5%）となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で79.6%（同90.6%）、高校卒で78.8%（同91.0%）であり、それぞれ昨年に比べ11.0ポイント、12.2ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で19.8%（同8.4%）、高校卒で20.2%（同7.7%）であり、それぞれ11.4ポイント、12.5ポイント増加している。

(1) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は24.3%（昨年13.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.1%（同0.5%）であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が11.2ポイント増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は83.2%（昨年79.8%）であり、昨年に比べ3.4ポイント増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.2%（昨年22.2%）、減額となっている事業所の割合は4.0%（同7.8%）であり、増額となっている事業所の割合が昨年に比べ6.0ポイント増加している。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

(官民給与の較差)

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額(公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行ってきた。

なお、本年の比較に当たっては、前記2(2)アで述べた①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員については、その役職、職能資格又は給与上の等級(格付)を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均1,090円(0.27%)下回っていた。

(通勤手当)

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間における支給状況を調査した結果及び公務における現行の手当額は別表第4に示すとおりであり、公務における現行の手当額は、民間事業所における支給額と比較す

ると、使用距離区分の各段階において下回っており、平均で10%以上下回っていた。

(2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第5に示すとおり、年間で所定内給与月額 \times 4.12月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.17月分下回っていた。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

（官民給与の較差に基づく改定）

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を1,090円（0.27%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。その場合、本年の官民給与の較差の程度を踏まえた上で、本年は第3に述べる給与制度の総合的見直しにおいて諸手当の見直しを行うことを考慮すると、本年の較差分は、基本的な給与である俸給の水準改定に充てることが適当であると考えた。

官民の給与差を年齢別に見ると、50歳台後半層では公務が民間を上回る状況が続いているが、若年層では民間が高い状況となっている。この世代間の給与配分の見直しは、給与制度の総合的見直しにおいて取り組むこととなるが、本年の俸給の水準改定に当たっても、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広い範囲の号俸について引上げを行うこととした。

(通勤手当)

前記3(1)のとおり、交通用具使用者に係る通勤手当について、公務における現行の手当額が、民間事業所における支給額を平均で10%以上下回っていることから、やむを得ず自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮するため、手当額を引き上げる必要があると判断した。

イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.17月分下回っていた。

このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.15月分引き上げる必要があると判断した。

支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、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することとした。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.3%引き上げることとする。

その際、世代間の給与配分の見直しの観点に立って、一般職試験(大卒程度)採用職員及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給について、民間の初任給との間に相当の差が生じていることを踏まえ、2,000円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。また、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、3級以上の級の高位号俸については、改定を行わないこととする。再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないこととする。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

(行政職俸給表(一)以外の俸給表)

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

指定職俸給表については、参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが、行政職俸給表(一)10級の改定状況を勘案し、改定を行わない。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状

況を勘案し、所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

ウ 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、使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

オ 寒冷地手当

平成16年の見直しから10年が経過し、今般、気象庁から新たな気象データ（1981年から2010年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2010」）が提供されたことから、地域の区分の指定基準にこのデータを当てはめて、支給地域の改定を行い、平成27年4月1日から実施する。

なお、支給地域の改定に伴い、改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

第3 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの必要性

国家公務員給与については、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成18年度から平成22年度にかけて、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革として次のような施策を柱とする給与構造改革を実施した。

- ・ 地域における公務員給与水準の是正を図るため、全国共通の俸給表の水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金の高い地域には最大18%の地域手当を支給することとした。
- ・ 年功的な給与水準の上昇を抑制するため、俸給表の水準の引下げにおいては、中高年齢層について最大7%程度の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないこととすることによって、給与カーブのフラット化を進めた。
- ・ 勤務実績の給与への反映を推進するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入するなどの措置を講じた。

この給与構造改革の実施により、地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進された。

現在はデフレからの脱却を確実なものとし、持続的成長を実現することを目指した諸政策が展開され、本年は民間賃金も改善されてきている。一方、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないか等の指摘が依然として見られる。国家公務員給与については、このような指摘にも留意し、国民の理解が得られるものとなるよう必要な措置を講じていくことが求められる。

また、近年、国家公務員においては職員の平均年齢が上昇し、職員構成の高年齢化が顕著となってきたこと、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると、給与カーブの見直し等が必要である。

さらに、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇を実現することを通じて、公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図っていく必要がある。

このような課題に対応するため、以下のとおりの基本的な考え方の下、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を行うこととした。

(1) 地域間の給与配分の見直し

給与構造改革においては、全国6つの地域ブロックごとに官民較差を算出し、地域の国家公務員の給与水準の見直しに取り組んだ結果、一定の成果を挙げたところである。

しかしながら、前述のとおり、公務員給与は高いのではないか等の指摘が民間賃金の低い地域を中心に依然として見られることに留意し、そうした地域における官民給与の実情を把握することとした。その結果を

踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準の引下げを行うとともに、地域手当の見直しを行うなどの措置を講ずる必要がある。

(2) 世代間の給与配分の見直し

給与構造改革においては、中高年齢層について、国家公務員給与が民間給与を7ポイント程度上回っていたことを踏まえ、俸給表の水準を平均4.8%引き下げの中で、俸給表の高位号俸の水準を最大7%程度引き下げたところである。

こうした取組は一定の成果を挙げたものの、公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があること等から、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与をなお4ポイント程度上回っている状況にある。

このような状況を踏まえ、50歳台後半層の給与水準を見直すこと等により、世代間の給与配分を更に適正化する必要がある。

なお、こうした取組は、官民の年齢別の給与差を縮小する観点のみならず、雇用と年金の接続を図ることが重要な課題となる中、50歳台の給与水準が60歳台前半の給与水準に関連することからも重要である。

(3) 職務や勤務実績に応じた給与配分

ア 国家公務員については、毎年2割程度の職員が転勤しており、こうした転勤する職員の負担、円滑な人事運用の要請等を考慮し、広域的な異動を繰り返す職員、やむを得ず単身赴任をしている職員に対する手当額の引上げを行う必要がある。

イ 本府省業務調整手当は、本府省における業務の特殊性・困難性を踏まえ、本府省の人材確保に困難が生じている事情も考慮して、平成21年度から導入されたものである。本府省勤務をめぐる最近の状況を踏まえ、本府省の若手職員の処遇改善を図るため、その手当額の引上げを行う必要がある。

ウ 管理監督職員には超過勤務手当が支給されていないが、災害への対処等やむを得ず平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態が見られる。こうした勤務に対し、給与上の措置を行う必要がある。

2 各課題の対応方針

(1) 地域間の給与配分の見直し

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しの際に着目した地域ブロックには民間賃金の高い政令市等を含むことから、これを含まない地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして、そこに勤務する国家公務員と民間従業員の給与について、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて官民給与の較差を求めた。その際、国家公務員の平均給与月額に同一地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、この官民給与の較差と全国の較差との率の差は2.18ポイント（平成24年、平成25年及び平成26年の平均値）であった。

これを踏まえ、地域間の給与配分を適正化するため、俸給表の水準を平均2%引き下げることとする。一方、民間賃金の高い地域に支給する

地域手当については、民間賃金の特に高い東京都特別区について現行の給与水準を上回らない範囲内の20%とすることとし、これを上限として支給割合、支給地域等の所要の見直しを行う。

なお、国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界があると考ええる。

(参考資料 3 官民比較関係 参照)

(2) 世代間の給与配分の見直し

ア 50歳台後半層については、前記1(2)で述べたとおり、国家公務員給与が民間給与を4ポイント程度上回っている状況にあることを踏まえ、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げることにする。その際、民間給与を上回っている状況にない40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に留意して平均引下げ率を上回る改定を行う範囲は限定する。また、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸等については引下げを行わないこととする。

イ 最大で4%程度の引下げを行う最高号俸には、40歳台や50歳台前半層の職員も在職していることから、その給与水準に与える影響に配慮するとともに、それらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、その在職実態等を考慮して、一定の号俸の増設を行う。

具体的には、行政職俸給表(一) 5級及び6級の最高号俸には、50歳台前半層までの者がそれぞれ1,638人(最高号俸を受ける者の33.7%)、745人(同35.9%)いることを踏まえ、それぞれ8号俸の増設を行う。

なお、50歳台後半層の職員は標準の成績では昇給しないので、今回の号俸の増設はそれらの職員の一般的な給与水準の上昇につながるものではない。

(3) 職務や勤務実績に応じた給与配分

ア 広域異動手当の見直し

広域異動手当は、他の都道府県に支店を有し広域的な転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が、地域の平均的な民間企業の従業員の賃金水準に比べて高い実態にあることを考慮し、広域的な異動を行う職員に対して俸給等の一定割合を支給する手当として、平成19年度から導入されたものである。具体的には、異動前後の官署間の距離及び異動の直前の住居と異動の直後の官署との間の距離が60km以上である場合等に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%とされている。

今回の見直しによって俸給表の水準が下がると、その分だけ広域的な異動を行う職員の給与水準も下がることとなるが、引き続き円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るためには、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保する必要がある。加えて、異動前後の官署間の距離が特に長い異動を行う職員については、その確保が求められること、全国平均的な給与水準を確保する意味で見直し後の地域手当の平

均支給割合（約9.5%）を考慮することが適当であること等から、更に支給割合を引き上げる。

イ 単身赴任手当の見直し

公務の必要から転勤が不可避である一方で、子の教育や配偶者の就労等の理由により単身赴任をせざるを得ない職員も多く、単身赴任手当受給者は20,575人と、給与法適用職員の8.1%に達している。

異動に伴いやむを得ず単身赴任をしている職員に対して、民間における単身赴任者に対する措置の状況や単身赴任に伴い生じている職員の経済的負担の実情等を考慮し、単身赴任手当を支給してきているが、国家公務員給与の減額改定、据置き等が続き、平成10年以来手当額が改定されていない。

単身赴任手当の基礎額（現行23,000円）は、民間における一律定額支給を行う事業所の状況を踏まえて設定しているが、本年の「職種別民間給与実態調査」によれば、その平均支給額は38,899円となっており、公務が民間を下回っている。このような状況及び公務部内の適正な給与配分の観点から踏まえ、所要の改善を行う。

また、単身赴任手当の加算額（配偶者の住居への帰宅費用相当分。職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて、月額6,000円から45,000円まで（年額で9回の帰宅費用に相当する額））は、民間における賃金以外の措置としての帰宅費用の支給を行う事業所（単身赴任手当を支給する事業所の77.5%）の状況を踏まえて設定している。その8割以上の事業所において、配偶者の住居への帰宅回数は年間12回以上となっている。このような状況を踏まえ、年間9回相

当としている公務の加算額について所要の改善を行う。その際、遠距離異動に伴う職員の経済的負担の実情等を踏まえ、1,500km以上を最長の区分としている交通距離の区分に新たな区分を増設する。

ウ 本府省業務調整手当の見直し

本府省の業務に従事する職員については、その業務の特殊性・困難性を考慮し、平成21年4月に課長補佐級、係長級及び係員級を対象として本府省業務調整手当を措置したところである。手当額は、課長補佐級は基準となる俸給月額9.44%相当額、係長級は同4%相当額、係員級は同2%相当額となっている。このように、課長補佐級に比して、係長級以下の支給割合が低く、引上げを図る必要があることに加えて、本府省における若手職員の人材確保を図るため、係長級及び係員級に対する本府省業務調整手当の手当額を引き上げる。

エ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態が見られるが、現行制度では、管理監督職員が週休日等に勤務した場合にのみ管理職員特別勤務手当が支給されることとなっている。もとより時間外の勤務については、縮減に向けて種々の取組を進めていく必要があるが、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合には、管理職員特別勤務手当を支給することとする。

オ 昇給制度の見直し

人事評価に基づく昇給制度については、昨年の報告で述べたとおり、長期的な効果等を考慮し、組織全体での士気・活力の向上に資するものとなるよう昇給の効果の在り方を検討していく必要がある。この点については、現在、各府省において人事評価の運用改善の取組が行われているところでもあり、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行うこととする。

なお、昇給制度の運用について、各府省の職務の実情等に応じてより適切に勤務成績の反映を行うことを可能とするため、人事評価の結果を基礎としつつ、長期にわたる地道な職務貢献のように短期の評価に表れにくい要素を織り込むなどの運用ができるよう、基準の改善を図ることとする。

カ 技能・労務関係職種の給与の在り方

民間においては、技能・労務関係職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先企業に直接雇用されている者は少なくなっている。

公務においても、業務委託等が進められ、行政職俸給表(二)適用職員は減少してきているところであり、民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においてはその削減がより一層進められる必要がある。

一方、業務の特性上、技能・労務関係職種の直接雇用が必要とされる部署において、行政職俸給表(二)適用職員が多様な業務に従事しているところであり、こうした職員の給与水準の設定に当たっては、民間において勤務先となる企業に直接雇用され、同表適用職員と類似す

る業務に従事する従業員の給与水準を考慮することが適当であると考えられる。

行政職俸給表(二)適用職員の約4割を占める自動車運転手については、民間において業務委託等を利用する企業の増加等に伴い、公務との比較に用いる従業員が減少しており、本年の「職種別民間給与実態調査」において調査を行ったところでも、その給与水準に関するデータが少ない上に、勤務地域の違い等による差が大きく、行政職俸給表(二)適用職員の給与水準の指標となる具体的な数値を得ることは困難であった。

今後とも、民間の従業員の給与実態を把握していくことは重要であり、技能・労務職員の在職実態や民間の同種従業員の給与等の状況を注視していくこととしたい。

3 措置すべき事項

(1) 俸給表等の見直し

ア 行政職俸給表(一)

俸給表の水準を平均2%引き下げる。その際、各職務の級及び号俸について、俸給表の平均改定率と同率の引下げを行うことを基本とした上で、次の措置を行う。

- (ア) 1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸については、人材確保への影響等を考慮して、引下げを行わない。
- (イ) 3級以上の級の高位号俸については、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、最大で4%程度引き下げる。

その際、40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に

も留意する必要がある。このため、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、平均改定率を上回る引下げ改定を行う号俸の範囲を限定するとともに、40歳台や50歳台前半層の職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、5級及び6級について、8号俸の増設を行う。

また、再任用職員の俸給月額については、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた引下げ改定を行う。

イ 指定職俸給表

指定職俸給表については、行政職俸給表(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定を行う。

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表

行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の職員の在職実態等にも留意しつつ、引下げ改定を行う。ただし、医療職俸給表(一)については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わない。

また、40歳台や50歳台前半層の職員の在職実態等を踏まえ、税務職俸給表5級及び6級、公安職俸給表(一)6級及び7級並びに公安職俸給表(二)5級及び6級について、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、8号俸の増設を行う。

再任用職員の俸給月額については、行政職俸給表(一)との均衡を基本に、引下げ改定を行う。

エ 委員、顧問、参与等の手当

委員、顧問、参与等の手当については、指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

オ 任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表

任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表については、行政職俸給表(一)等関係俸給表との均衡を基本に、引下げ改定を行う。

カ 俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

当分の間の措置として平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置については、今回、55歳を超える職員の給与の適正化を含めた俸給表の水準の引下げ措置を講ずることから、廃止する。

(2) 地域手当の見直し

ア 級地区分及び支給割合等

地域手当については、現在、1級地から6級地まで18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分が設けられているが、地域の官民給与の実情をより適切に反映したものとなるよう、級地区分及び支給割合等を次のとおり見直す。

(7) 級地区分及び支給割合

俸給表の水準の引下げに伴い、級地区分を1区分増設し、7区分とする。

各級地の支給割合は、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%及び7級地3%とする。

東京都特別区は、民間賃金が特に高く、「賃金構造基本統計調査」による賃金指数（全国平均100）で見ても前回の見直し（平成18年）時よりも更に高くなっている状況にあるが、1級地の支給割合については、現行の給与水準を上回らない範囲内である2ポイントの引上げにとどめた。2級地の支給割合については、上記のとおり1級地の支給割合を抑制すること等を考慮して設定することとした。3級地から7級地までの支給割合については、現行制度との連続性等を考慮して、設定することとした。

(イ) 指定基準

現行の地域手当は、平成18年に俸給表の水準を平均4.8%引き下げたことに合わせ、賃金指数が95.0以上の地域を支給地域とすることを基本としているところ、今般の見直しにより俸給表の水準を平均2%引き下げることを考慮して、賃金指数が93.0以上である地域を支給地域とすることを基本とする。各級地の指定基準については、現行の基準を基礎として、俸給表の水準の引下げ幅等を踏まえた修正を行う。また、支給地域である中核的な都市と地域の一体性が認められる市町村に関する補正（パーセントリップ補正）については、現行程度の水準調整機能が維持できるよう6級地又は7級地への格付を可能とする。

(ウ) 支給地域の見直し

地域手当の支給地域については、現在は、平成6年から平成15年までの「賃金構造基本統計調査」のデータを基礎にしているところであるが、最近の民間賃金の状況を反映させるため、平成15年から平成24年までの同調査のデータに基づき、支給地域の指定を見直すこととする。

ただし、俸給表の水準の引下げを行う中で、地域手当の級地区分の変更により支給割合も引下げとなる場合には、給与水準が大幅に低下することを考慮し、下位の級地区分への変更は1段階までとする。また、これとの均衡上、上位の級地区分への変更についても1段階までとする。

見直し後の地域手当の支給地域及び支給割合については、別表第6のとおりとなる。

イ 地域手当の特例

現在、成田国際空港等の大規模空港の区域に設置されている官署に在勤する職員については、大都市部に設置されていた大規模空港が多数の官署及び民間事業所とともに周辺地域に移転するなどの事情があり、当該民間事業所の賃金が、空港が設置されている地域の民間事業所の賃金とは異なっているなどの特別の事情が認められることから、特例措置として、1級地以外の最高支給割合である15%を超えない範囲内の支給割合による地域手当を支給することとされている。これらの特例の適用を受ける職員をめぐる状況に特段の変化がないことから、アのとおり1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、この特例の上限を15%から16%に改める。

また、民間における医師の給与水準について、地方勤務者の給与水準が高いという特性を考慮して、医療職俸給表(一)適用職員等については、地域手当の支給割合が15%以上の地域に在勤する場合を除き、在勤する地域にかかわらず、特例措置として、15%の地域手当を支給することとされている。国の医師の給与水準については依然として民間の水準を下回っている状況にあり、アのとおり1級地以外の最高支給割合が16%となることから、この特例の支給割合を16%に改める。

(3) 本府省業務調整手当の見直し

本府省における人材確保に資するため、係長級及び係員級に対する本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引き上げる。

(4) 広域異動手当の見直し

円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、俸給表の水準の引下げ幅等を踏まえ、広域異動手当の支給割合を異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%にそれぞれ引き上げる。

(5) 単身赴任手当の見直し

ア 単身赴任手当の基礎額について、民間における同種手当の支給額を参考に、公務部内の適正な給与配分の観点等を踏まえ、7,000円引き上げる。

イ 単身赴任手当の加算額について、民間における帰宅費用の支給額を

参考に、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて年間12回の帰宅回数相当の額に引き上げる。また、遠距離異動に伴う職員の経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設し、交通距離の最長の区分を2,500km以上とする。これらに伴い、加算額の限度を25,000円引き上げる。

(6) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給する。

4 実施時期等

給与制度の総合的見直しは、俸給表の水準を平均2%引き下げ、その引下げ分を原資として地域手当の支給割合の引上げ等の見直しを行おうとするものである。俸給表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため3年間の経過措置を講ずる一方で、平成27年4月から実施する改善措置に要する原資を確保するため、同年1月1日の昇給における昇給幅の抑制を行う。

諸手当の見直し等については、①地域間の給与配分の見直しを行うため、地域手当の支給割合を計画的かつ段階的に引き上げる、②広域異動手当や単身赴任手当の見直しは、円滑な異動及び適切な人材配置の確保等の観点から、先行して実施する、③本府省業務調整手当の見直しは、見直しに用いることができる原資の状況等を踏まえて実施時期を決定する等の考え方

に立って、逐次実施を図り、平成30年4月1日に完成させる。

なお、この間の各年度における地域手当の支給割合等については、前年における職員の在職状況等を踏まえ、前年の給与勧告時の報告において示すこととする。

本年勧告を行う見直しに係る実施時期等は、以下のとおりとする。

(1) 俸給表等の見直し

ア 俸給表等の見直しの実施時期

前記3(1)アからオまでの俸給表等の見直しは、平成27年4月1日から実施し、同日に新たな俸給表等に切り替える。

イ 俸給表等の水準の引下げに伴う経過措置と平成27年1月1日の昇給抑制

(ア) 前記3(1)アからウ及びオの俸給表の見直しに伴い、新たな俸給表の俸給月額が平成27年3月31日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を俸給として支給する。また、前記3(1)エの委員、顧問、参与等の手当の見直しについても、所要の経過措置を講ずる。

(イ) (ア)の経過措置を講ずるに際し、平成27年4月1日から諸手当の見直しの一部を実施するため、同年1月1日の昇給に限り、勤務成績が良好な者の昇給号俸数を3号俸（管理職層にあつては2号俸）とするなど、昇給号俸数を通常より1号俸ずつ抑制する。

ウ 俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

前記3(1)カの俸給等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止する。

(2) 諸手当の見直し

ア 地域手当

前記3(2)の地域手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とする。

なお、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は、別表第7に示すとおりとする。

イ 広域異動手当

前記3(4)の広域異動手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成28年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合は、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は8%、60km以上300km未満の場合は4%とする。

なお、2段階で引き上げられる改定後の支給割合は、それぞれの改定日（平成27年4月1日及び平成28年4月1日）以後に異動した職員から適用する。

ウ 単身赴任手当

(7) 前記3(5)アの単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成27年4月

1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000円を超えない範囲内で人事院規則で定める額とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、26,000円とする。

(イ) 前記3(5)イの単身赴任手当の加算額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額は、(ア)のとおり基礎額を段階的に引き上げることとの関係を考慮して、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて人事院規則で定める額とする。

エ 管理職員特別勤務手当

前記3(6)の管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

(3) その他所要の措置

(1)及び(2)のほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる。

第4 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

(1) これまでの経緯

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続のための措置については、平成25年度からの年金支給開始年齢の61歳への引上げを前に、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面、年金支給開始年齢

に達するまで希望者を再任用するものとする事、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、本院が平成23年に行った「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」に基づく段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等が定められている。

また、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）の附則でも、政府は、平成28年度までに、本院の意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

(2) 国家公務員の再任用の現状等

定年退職後に年金が支給されない期間が初めて生じた平成25年度定年退職者の本年度の再任用の状況を見ると、定年退職者のうち再任用希望者の割合が前年度に比べて約3ポイント増加したこと、閣議決定で希望者については再任用するものとする事とされたこともあり希望者のうち実際に再任用された職員の割合が前年度に比べて約4ポイント増加したことから、定年退職者のうち再任用された職員の割合は、約52%（前年度に比べて約6ポイント増加）となった。また、再任用を更新する職員が前年度に比べて約27%増加し、新規と更新を合わせた全体の再任用職員は約27%増加した。このような再任用職員の在職実態を見ると、短時間再任用が約71%となっているほか、就いているポストを見ても定年前より職責が低い係長級又は主任級のポストでの再任用が約85%を占め、補完的な業務を担当することが一般的となっている。

他方、平成25年の「高年齢者の雇用状況」（厚生労働省）によると、民間企業では約81%の企業が再雇用制度等の継続雇用制度を導入している。また、本院が昨年実施した「民間企業の勤務条件制度等調査」によると、継続雇用制度の内容については、継続雇用された者全員をフルタイムとしている企業の割合が、管理職級の定年退職者の場合で約92%、非管理職級の定年退職者の場合で約83%となっているとともに、定年退職時と同格の職に就けるケースのある企業の割合が管理職級の定年退職者で約43%、非管理職級の定年退職者では約59%となっている。

(3) 雇用と年金の接続の在り方

平成28年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、平成27年度の定年退職者からは、定年退職後、年金支給開始まで最長2年間となることから、再任用希望者の増加が見込まれるところである。現在の定員管理や退職管理の下で、現状のような再任用の実態が続くと、職員の希望に反して短時間再任用とせざるを得ないケースが更に増加し、公務効率や職員の士気が低下したり、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化するおそれがある。

このような問題に対処していくためには、職員が公務で培った能力と経験を公務外で活用する可能性を広げるほか、公務内でも職員の能力と経験を適切に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うとともに、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がある。また、前述のとおり、民間企業では、フルタイムで継続雇用されることが多いところであり、民間企業と同様、フルタイム中心の勤務を公務で実現していくためには、関連する制度と合わせて公務におけ

る雇用と年金の接続の在り方を検討していく必要がある。

前述のとおり、閣議決定では、当面、現行の再任用の仕組みにより雇用と年金の接続を図ることとされ、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則では、政府は平成28年度までに本院の意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。本院としても、引き続き公務における再任用の運用状況や各府省における問題点等の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用や退職管理の実情、定年前も含めた人事管理全体の取組状況等を詳細に把握し、意見の申出を踏まえ、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組むこととしたい。

2 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、閣議決定において、本院に対し、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。

(1) 諸手当の取扱い

再任用職員の給与は、平成13年の現行制度導入時に、年功的要素や生活給的要素を含めずに、職務を基本として民間企業の再雇用者の給与水準を参考にして設定したため、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の生活関連手当は支給されないこととされた。また、当時は人事運用についても転勤等は一般に想定されていなかったが、昨年閣議決定では、当面、希望者を再任用し、幅広い職域や勤務地で活用することとされ、

各府省においては、再任用希望者の増加に伴い、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じており、経済的負担や定年前の単身赴任者との均衡を考慮すると、単身赴任手当を支給する必要性が高まっている。

なお、平成25年の「職種別民間給与実態調査」において、民間事業所における再雇用者に対する各種手当制度の有無を把握したところ、定年前の従業員に単身赴任手当を支給する事業所においては、再雇用者に対しても単身赴任手当を支給する事業所が大半となっていた。

これらの状況を踏まえ、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとする。

また、単身赴任手当、広域異動手当及び新幹線鉄道等に係る通勤手当について、定年退職前から引き続き支給要件を満たしている職員及び再任用される際に支給要件を満たすこととなった職員に対しても、再任用による採用を異動とみなして、これらの手当を支給する。

これらの諸手当に係る措置は、平成27年4月1日から実施する。

(2) 給与水準の状況

平成13年4月の現行の再任用制度導入時の諸手当を含めた給与水準の設定においては、「賃金構造基本統計調査」による民間企業における高齢層従業員の年間賃金水準を参考にしたところである。それと同様の方法によって、民間企業における高齢層従業員の年間賃金と再任用職員の年間給与の状況を見ると、民間企業における高齢層従業員の年間賃金は、320万円（企業規模10人以上、大都市圏以外）から386万円（企業規模100人以上、全国）までとなっているのに対し、再任用職員の年間給与

は、301万円（行政職俸給表（一）2級）から398万円（同4級）までとなっている。

また、本院は、本年の「職種別民間給与実態調査」において、公的年金が全く支給されないこととなる60歳の再雇用者の4月分の給与額を調査した。国の行政職俸給表（一）の再任用職員は係長級以下が大多数であることから、国の再任用職員と公的年金が全く支給されないこととなる民間企業の再雇用者について、係長級以下の月例給与を見ると、公務の再任用職員については、係長級が28.5万円、主任級以下が23.6万円、民間企業の再雇用者については、係長級が28.9万円、主任級以下が24.1万円であり、公務が僅かに下回っている。

（参考資料 3 官民比較関係 参照）

(3) 今後の対応

再任用職員の給与水準に関しては、本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする。

第5 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするもので

ある。

本年の勧告は、官民給与の較差を解消するための月例給の引上げと特別給の引上げ等に加えて、給与制度の総合的見直しを行う内容となった。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(平成26年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

役職 段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員		24.3	9.4	0.1	66.2
課長級		19.9	9.9	0.1	70.1

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成26年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

役職 段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇 給中止	定期昇給 制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		85.6	83.2	28.2	4.0	51.0	2.4	14.4
課長級		79.4	76.8	25.2	3.6	48.0	2.6	20.6

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 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) $\left[\frac{①-②}{②} \times 100 \right] (\%)$
409,562円	408,472円	1,090円 (0.27%)

(注) 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第4 交通用具使用者に係る通勤手当の状況

その1 民間における支給状況

(平成26年職種別民間給与実態調査)

	距離段階別定額制における支給月額						
距離(片道)	5 km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	4,274円	7,425円	13,625円	19,403円	24,433円	28,489円	31,614円

その2 公務における手当額

	使用距離区分別手当額						
距離区分(片道)	5 km未満	5 km以上 10km未満	10km以上 15km未満	15km以上 20km未満	20km以上 25km未満	25km以上 30km未満	30km以上 35km未満
手当額	2,000円	4,100円	6,500円	8,900円	11,300円	13,700円	16,100円
距離区分(片道)	35km以上 40km未満	40km以上 45km未満	45km以上 50km未満	50km以上 55km未満	55km以上 60km未満	60km以上	
手当額	18,500円	20,900円	21,800円	22,700円	23,600円	24,500円	

別表第5 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
			円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	383,090	283,658	
	上半期 (A ₂)	385,355	286,711	
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	764,578	496,431	
	上半期 (B ₂)	822,244	520,356	
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.00	1.75	
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.13	1.81	
年 間 の 平 均		4.12月分		

(注) 1 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。

別表第6 地域手当の支給地域及び支給割合

級地 (支給割合)	都道府県	支 給 地 域
1級地 (20%)	東京都	特別区
2級地 (16%)	茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 愛知県 大阪府	取手市 つくば市 和光市 袖ヶ浦市 印西市 武蔵野市 調布市 町田市 小平市 日野市 国分寺市 狛江市 清瀬市 多摩市 横浜市 川崎市 厚木市 刈谷市 豊田市 大阪市 守口市
3級地 (15%)	茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 愛知県 大阪府 兵庫県	守谷市 さいたま市 志木市 千葉市 成田市 八王子市 青梅市 府中市 東村山市 国立市 福生市 稲城市 西東京市 鎌倉市 名古屋市 豊明市 池田市 高槻市 門真市 西宮市 芦屋市
4級地 (12%)	茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 三重県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県	牛久市 東松山市 朝霞市 船橋市 浦安市 立川市 相模原市 藤沢市 鈴鹿市 京田辺市 豊中市 吹田市 寝屋川市 箕面市 羽曳野市 神戸市 天理市
5級地 (10%)	宮城県 茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府	多賀城市 水戸市 日立市 土浦市 龍ヶ崎市 坂戸市 市川市 松戸市 佐倉市 市原市 富津市 三鷹市 あきる野市 横須賀市 平塚市 小田原市 大和市 西尾市 知多市 みよし市 四日市市 大津市 草津市 栗東市 京都市 堺市 枚方市 茨木市 八尾市 柏原市 東大阪市 交野市

	兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	尼崎市 伊丹市 三田市 奈良市 大和郡山市 広島市 福岡市 春日市 福津市
6級地 (6%)	宮城県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 神奈川県 山梨県 長野県 岐阜県 静岡県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 香川県 福岡県	仙台市 古河市 ひたちなか市 神栖市 宇都宮市 大田原市 下野市 高崎市 川越市 川口市 行田市 所沢市 飯能市 加須市 春日部市 羽生市 鴻巣市 上尾市 草加市 越谷市 戸田市 入間市 久喜市 三郷市 比企郡滑川町 比企郡鳩山町 北葛飾郡杉戸町 野田市 茂原市 東金市 柏市 流山市 印旛郡酒々井町 印旛郡栄町 三浦市 三浦郡葉山町 中郡二宮町 甲府市 塩尻市 岐阜市 静岡市 沼津市 磐田市 御殿場市 岡崎市 瀬戸市 春日井市 豊川市 津島市 碧南市 安城市 犬山市 江南市 田原市 弥富市 西春日井郡豊山町 津市 桑名市 亀山市 彦根市 守山市 甲賀市 宇治市 亀岡市 向日市 木津川市 岸和田市 泉大津市 泉佐野市 富田林市 河内長野市 和泉市 藤井寺市 泉南市 阪南市 泉南郡熊取町 泉南郡田尻町 泉南郡岬町 南河内郡太子町 明石市 赤穂市 大和高田市 橿原市 香芝市 北葛城郡王寺町 和歌山市 橋本市 高松市 太宰府市 糟屋郡新宮町 糟屋郡粕屋町
7級地 (3%)	北海道 宮城県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 新潟県 富山県 石川県 福井県 山梨県 長野県 岐阜県 静岡県	札幌市 名取市 笠間市 鹿嶋市 筑西市 栃木市 鹿沼市 小山市 真岡市 前橋市 太田市 渋川市 熊谷市 木更津市 君津市 八街市 武蔵村山市 新潟市 富山市 金沢市 福井市 南アルプス市 長野市 松本市 諏訪市 伊那市 大垣市 多治見市 美濃加茂市 各務原市 浜松市 三島市 富士宮市 富士市 焼津市 掛川市 藤枝市 袋井市

愛知県	豊橋市	一宮市	半田市	常滑市	小牧市	海部郡飛島村
三重県	名張市	伊賀市				
滋賀県	長浜市	東近江市				
兵庫県	姫路市	加古川市	三木市			
奈良県	桜井市	宇陀市				
岡山県	岡山市					
広島県	三原市	東広島市	廿日市市	安芸郡海田町	安芸郡坂町	
山口県	周南市					
徳島県	徳島市	鳴門市	阿南市			
香川県	坂出市					
福岡県	北九州市	筑紫野市	糟屋郡宇美町			
長崎県	長崎市					

(注) 本表は平成26年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日（平成27年4月1日予定）現在の地域による。

別表第7 平成27年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 (支給割合)	見直し前の級地 (支給割合)	改定幅	平成27年度の 地域手当の 支給割合
1 級地 (20%)	1 級地 (18%)	2	18 %
2 級地 (16%)	2 級地 (15%)	1	15
	3 級地 (12%)	4	13
3 級地 (15%)	2 級地 (15%)	0	15
	3 級地 (12%)	3	13
	4 級地 (10%)	5	11
4 級地 (12%)	3 級地 (12%)	0	12
	4 級地 (10%)	2	10
	5 級地 (6%)	6	8
5 級地 (10%)	4 級地 (10%)	0	10
	5 級地 (6%)	4	7
	6 級地 (3%)	7	5
6 級地 (6%)	5 級地 (6%)	0	6
	6 級地 (3%)	3	4
	非支給地 (0%)	6	2
7 級地 (3%)	6 級地 (3%)	0	3
	非支給地 (0%)	3	1

(注) 1 「改定幅」は、見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

2 医師等に係る地域手当の特例措置(見直し前15%)は、見直しにより16% (改定幅は1)となるが、平成27年度の地域手当の支給割合は15%である。