

## 職員の給与に関する報告

### 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応するように随時変更することができるとしており、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。

国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施し、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。

昨年の報告において述べたとおり、比較方法については、給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当である。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象が適当である。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、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していくこととする。

## 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0.3%の増加、0.8%の減少となっている。

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0.4%上昇している。また、「家計調査」（総務省、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2.1%、実質で2.6%の減少となっている。

本院は、従来より、国民一般の標準的な生活の水準を求めるため、標準生計費を算定している。具体的には、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」をそれぞれ基礎として、各年4月における世帯人員別の標準生計費を算定しており、本年においては、1人世帯が116,560円、2人世帯が178,940円、3人世帯が199,260円、4人世帯が219,620円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率（全国）は、昨年4月から0.4ポイント低下して2.8%（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3,385万人（雇用者全体の62.7%）、非正規の従業員が2,017万人（同37.3%）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0.15ポイント上昇して1.48倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.09ポイント上昇して2.13倍（季節

調整値) となっている。

(参考資料 4 生計費関係 参照)

(参考資料 5 労働経済関係 参照)

## (2) 行政執行法人(旧現業)の給与改定

行政執行法人のうち、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、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0.29%相当額の前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) 有識者の意見

本院は、国家公務員の給与改定を検討するに当たって、例年同様、全国52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。

この懇話会等において、本院は、給与勧告の仕組みや高齢層職員の能力及び経験の活用に向けた取組等について説明し、意見交換を行っている。その意見交換において有識者から出された主な意見は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、現行の給与水準や給与配分の見直し内容について妥当とする意見が多かったが、国の行政課題に的確に対応するために必要な人材を確保する観点から大手企業の従業員の給与と比較すべきとの意見、企業規模50人未満の企業の実態を反映すべきとの意見等もあった。

定年の引上げについては、長年培われた能力をしっかりと活用すべきではないか、生産年齢人口の減少を踏まえれば必要な措置である、国が率先して行うべきではないか等の肯定的な意見が多かったが、定年を引き上げた場合、人件費が増加することになれば国民の理解を得られないのではないか、若年層職員のモチベーションが低下するのではないか等の意見もあった。

## 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29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。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員（140,319人、平均年齢43.6歳）の平均給与月額は410,719円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,034人、同43.2歳）の平均給与月額は416,969円となっている。

(注) 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（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。）の全ての給与の平均月額をいう。

(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57,700（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29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48万人及び研究員、医師等54職種の約5万人について、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するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。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も調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.8%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

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

### (ア) 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48.2%（昨年49.7%）、高校卒で27.1%（同27.5%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の

割合は大学卒で32.0%（同31.0%）、高校卒で36.9%（同31.7%）、  
据え置いた事業所の割合は大学卒で67.8%（同68.6%）、高校卒で  
62.7%（同67.9%）となっている。

#### (4) 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27.4%  
（昨年26.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.1%（同  
0.2%）となっている。

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87.1%（昨年84.8  
%）となっている。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27.2%（同24.2%）、減額となっている事業所  
の割合は5.2%（同7.7%）となっている。

（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

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、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行つてきている。

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631円(0.15%)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月単位で改定を行つてきている。

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4に示すとおり、年間で所定内給与月額4.42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(4.30月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.12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

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631円(0.15%)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。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必要がある。

月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、基本的な給与である俸給を引き上げることとした。その際、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員については、俸給表の引上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、なお較差が残ることとなる。この較差を解消するため、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて平成30年度に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとした。

## 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0.12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0.1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

0.2%引き上げることとする。

具体的には、総合職試験、一般職試験（大卒程度）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差があること等を踏まえ、1,000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。その他については、それぞれ400円引き上げること基本とする。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う。

#### **（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う。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級の改定額を勘案し、改定を行わない。

#### **イ 本府省業務調整手当**

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5.5%相当額から900円、係員級は同3.5%相当額から600円引き上げることとする。

#### **ウ 初任給調整手当**

国の医療施設に勤務する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、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

## 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0.1月分引き上げ、4.40月分とする。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成30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。

## 第3 給与制度の総合的見直し等

### 1 給与制度の総合的見直し

#### (1) 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員の給与における諸課題に対応するため、本院は、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成26年の給与法の改正により、平成27年4月から、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が本格的に実施されている。

この給与制度の総合的見直しについては、俸給表水準を引き下げる一方で、それにより生じた原資を用いて、段階的に諸手当の見直し等を実施することとされており、平成30年4月1日に完成することとされている。

なお、本府省業務調整手当の手当額については、前述のとおり、本年4月1日に遡って改定を行うこととした。また、平成26年の給与法の改

正により、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%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止することとされている。

## (2) 平成30年度において実施する事項

平成30年度においては、職員の在職状況等を踏まえ、以下の施策について所要の措置を講ずることとする。

### ア 本府省業務調整手当の手当額の改定

本府省業務調整手当の手当額については、平成30年4月1日から、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こととする。

### イ 昇給抑制の回復措置の実施

給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表水準の引下げに際し、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため、平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置を講じたことから、平成27年4月から実施する措置に要する原資を確保するために、同年1月1日の昇給における昇給号俸数を1号俸抑制したところである。

前記アの改定をもって当初予定していた措置を全て実施することとなるため、当該経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととする。

具体的には、平成30年4月1日において37歳に満たない職員を対象とし、昇給抑制の状況等を考慮して、同日に1号俸上位の号俸とする

こととする。

なお、別紙第3で言及しているとおり、本院は定年の引上げに向けて必要な検討を進めることとしており、その中で、60歳を超える職員の給与について、高齢層職員の能力及び経験の活用の観点から、諸状況の変化を踏まえつつ、検討を行うこととする。

## 2 その他

### (1) 住居手当

住居手当については、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いている。今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくこととする。

### (2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、平成26年の勧告時において、公務における人事運用の実態や民間の再雇用者に対する手当の支給状況を踏まえ、再任用職員に単身赴任手当を支給すること等とし、昨年の勧告時において、再任用職員の増加や在職期間の長期化を踏まえ、平成28年12月期の勤勉手当から、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高くなるように設定することとした。

本院としては、再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各

府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、別紙第3で言及している定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととする。

### (3) 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与について、本院は、平成20年8月に非常勤職員の給与に関する指針を発出し、非常勤職員の処遇改善を図ってきており、各府省においては、おおむね指針の内容に沿った運用が行われている。

本院としては、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、本年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正したところである。具体的には、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの改正を行ったところであり、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、関係府省に要請していくとともに、各府省を指導していくこととする。

## 第4 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。

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。