

人事院会議議事録

会議日

令和6年7月18日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 伊藤人事官 土生人事官

(幹事) 柴崎事務総長、役田総括審議官

(説明員) (給与局)

佐々木局長、箕浦次長、森谷給与第一課長、

中西給与第二課長、井手給与第三課長、本間参事官

(職員福祉局)

木村職員団体審議官

議題

○給与制度のアップデート

○寒冷地手当の見直し

議事の概要

- 議題「給与制度のアップデート」及び「寒冷地手当の見直し」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 制度の立案から様々な調整を経て成案を得るところまでたどり着けた。最終的な勧告に向けしっかり対応を進めてほしい。(川本総裁)
 - ・ より能力・実績に応じた処遇が可能な給与制度となり、前向きな措置も盛り込まれている。措置内容が多岐にわたるため各府省が円滑に制度を運用できるよう配慮してほしい。(伊藤人事官)
 - ・ 手当の支給要件等を定めるに当たって職員間で不均衡が生じないようによく整理する必要があるほか、段階的改善も考えてほしい。また、施策の内容を分かり易く外部にアピールすることも重要であり、当事者に響くよう工夫してほしい。(土生人事官)
- 議題については、三人事官一致で了承された。

給与制度のアップデート (令和6年7月18日院議説明概要)

昨年の公務員人事管理に関する報告で措置を検討する事項の骨格を示した社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）については、人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化への対応という課題に対応するため、以下のような内容を措置する方向で、本年の勧告に向けた作業を進めていくこととしたい。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施することとしたい。

1 俸給表及び俸給制度

【行政職俸給表(一)】

〔係員級(1級・2級)〕

- 一般職試験(大卒・高卒)の初任給について、民間における初任給の状況や今後も民間水準の上昇が見込まれること等を踏まえ、俸給月額を引き上げる。あわせて、総合職(大卒)の初任給については、現行の試験制度が導入された当時の一般職試験(大卒)との初任給差を参考に設定し、俸給表備考で別途の額を設ける措置は廃止する。また、初任給の引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引き上げる。これらは、人材確保の困難性を踏まえ、本年の官民較差に基づく給与改定の中で先行して措置することも検討する。
- 昇給制度について、上位の昇給区分に係る職員割合を係長級～本府省課長補佐級と同様の割合とする。

〔係長級～本府省課長補佐級(3級～7級)〕

- 俸給表について、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大を図るとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げるため、3級から7級までの初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げる。
- 昇給制度について、3級から7級までを一つの職員層として昇給区分の決定を行うこととし、その際、各府省の判断で3級から7級までの職員層を更に細分化できるよう措置する。

〔本府省課室長級(8級～10級)〕

- 俸給表について、近年、重要度が増している本府省課室長級の職員の役割の重さに見合った処遇とするため、俸給水準や号俸構成を大幅に見直し、職責重視の体系とする。具体的には、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ、上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消するとともに、号俸を大きくり化することで簡素な号俸構成とする。
- 昇格制度について、昇格メリットが現在よりも大きく引き上がるよう昇格時の号俸の対応関係を見直す。また、既に昇格している者についても見直し後の昇格メリットが受けられるよう所要の調整を行う。
- 昇給制度について、刻みの大きい号俸構成の下で昇給することにより一層大きな給与上昇を確保するとともに、各府省の判断で上位の昇給区分に係る職員割合を一定程度拡大できるよう措置する。

【行政職俸給表(一)以外の俸給表】

- 行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の見直しを行う。なお、行政職俸給表(二)及び海事職俸給表(二)の1級については、近年の採用状況を踏まえて、中学卒業後直ちに採用される場合を前提として設定されている号俸をカットする。

2 地域手当

〔地域手当の大きくり化〕

- 級地区分については都道府県を基本とする一方、民間賃金水準に構造的な違いが見られる中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については、当該地域のみで指定基準に当てはめた結果、都道府県の級地区分より高い場合は個別に級地区分を設定する。
- 級地の区分を7区分から5区分へ再編成し、支給割合は1級地20%から5級地4%で4%ずつの等間隔で設定する。
- 賃金構造基本統計調査により算出した賃金指数が93.0以上の地域を支給地域とし、各級地の支給基準となる賃金指数は、各級地間が等間隔となるよう設定する。
- 直近10年分の賃金構造基本統計調査のデータを用いて、支給地域及び級地区分を指定する。ただし、大幅に支給割合が変動する地域については変動を抑制する措置を講じる。具体的には、支給割合の引下げ幅は、激変緩和の観点から最大でも4ポイントとし、支給割合の引上げにより道府県を上回る級地区分となる中核的な市については、道府県の級地区分よりも1段階上位の級地区分に設定する。
- 支給割合が引き下がる地域の支給割合については、見直し後の支給割合に達するまでの間、1年につき1ポイントずつ引き下げることとし、支給割合の引上げについても、改正に要する原資の状況等を踏まえて段階的に行う。
- 現在10年ごととしている見直し期間について、短縮する。また、支給割合の差の在り方については、今後も検討していく。

〔異動保障〕

- 現在2年間としている異動保障の期間について、1年間延長し異動等から3年間とする。また、3年目の支給割合については異動等前の支給割合の60%の支給割合とする。
- 異動保障の期間の延長については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

3 扶養手当

- 配偶者の働き方にニュートラルな方向へと各種制度が見直される動きがある中、配偶者に家族手当を支給する民間事業所、配偶者に係る扶養手当を受給する職員の状況等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当は廃止する。その上で、子に要する経費の実情や我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえ、子に係る扶養手当額を13,000円に引き上げる。
- 配偶者に係る手当の廃止については、受給者への影響を考慮し、2年をかけて実施することとし、これによる原資を用いて行う子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施する。

4 通勤手当及び単身赴任手当

〔通勤手当支給限度額等の改定〕

- 民間の通勤手当の支給状況やライフスタイルが多様化していることを踏まえ、新幹線等の特別料金等の額を含めて支給限度額を1か月当たり150,000円に引き上げ、支給限度額の範囲内で新幹線等の特別料金についても全額支給する。なお、有料の橋等への加算措置は不要となるため廃止する。

[手当支給範囲の拡大]

- 働き方やライフスタイルの多様化、民間人材等の採用促進等の取組が進む中、採用時に新幹線通勤や単身赴任となる職員についても、採用に伴い手当の支給要件を満たした場合には手当を支給する。
- 新幹線等に係る通勤手当について、職員の勤務継続や人事配置の円滑化を図るため、新幹線等をより通勤に利用しやすくなるよう支給要件を見直す。具体的には、新幹線利用による通勤時間の短縮要件や異動直前の住居からの通勤を求める要件を緩和する。

5 管理職員特別勤務手当

- 公務を含め時間外労働に対する社会全体の意識が変容している中、深夜に及ぶ超過勤務に当たる管理職員の負担感が増大していることを踏まえ、現在、午前0時から午前5時までとなっている平日深夜に係る支給対象時間帯を2時間拡大し、午後10時から午前5時までとする。
- 平日深夜に係る支給対象職員に指定職俸給表適用職員、専門スタッフ職俸給表適用職員(2級以上)等を追加する。手当額は、既に措置されている週休日等に係る手当額を踏まえて設定する。
- 各府省において手当が適切に支給されるよう、支給対象となる勤務の具体例を示し、支給要件を明確化する。

6 特別給(ボーナス)

[勤勉手当の成績率等]

- 特に高い業績を上げた職員に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引き上げるとともに、上位の成績区分の人員分布率について、各府省の実情に応じ「特に優秀」の成績区分の適用者を増やせるよう見直しを行う。

[特定任期付職員のボーナス]

- 勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、勤務成績に応じてより高い水準を可能とするため、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当は廃止する。
- 期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、見直し前の期末手当の年間支給月数に優秀者への勤勉手当を上乗せするための原資を加えて設定することとし、期末手当及び勤勉手当の配分は一般職員と同程度とする。
- 勤勉手当の成績区分は、「優秀」、「良好(標準)」、「良好でない」の3段階とし、勤勉手当の成績率は、「優秀」の場合に、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準の支給が可能となる一方、「良好(標準)」の場合は見直し前の期末手当と同水準の支給となるよう設定する。

7 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

- 定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる人事運用の変化を踏まえ、異動の円滑化に資する手当として、地域手当の異動保障等、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当(準ずる手当含む)及び寒冷地手当を新たに支給する。なお、地域手当の異動保障及び特地勤務手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

以 上

寒冷地手当の見直し (令和6年7月18日院議説明概要)

本年の人事院勧告時に、寒冷地手当の支給地域の見直し及び手当額の改定について、寒冷地手当法の改正の勧告を行うこととしたい。

- 寒冷地手当の支給地域については、気象庁が作成している「メッシュ平年値」に基づき決定している。令和4年4月に最新の「メッシュ平年値2020」が公表されたことから、その結果を反映した支給地域の見直しを行う。令和7年4月1日から実施することとし、寒冷地手当が非支給となる職員の生活への影響等を考慮し、3年間で段階的に手当額を減額する。
- 「職種別民間給与実態調査」の調査結果を踏まえて手当額を増額改定する。手当額の改定は、本年4月1日から遡って適用する。
- 官署指定の居住地要件を廃止し、令和7年4月1日から実施する。

以 上