

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会 意見交換のテーマ

(国家公務員の給与に関する現状認識)

- 国家公務員の給与の現状について、どのように考えるか。また、国家公務員の給与に関する人事院の取組や人事院勧告の内容について、どのような問題意識があるか。

1-1 国の公務及び国家公務員の役割

- 近年、経済におけるグローバル化の進展、少子高齢化など社会構造の急激な変化、行政のスリム化の要請などを背景として、官と民の役割分担や地方分権に関する様々な議論が行われているが、今後、国の公務及び国家公務員は、どのような役割・機能を果たすべきか。
- 近年、政官関係の在り方に関する様々な議論が行われているが、今後、大臣等の政治家と国家公務員との役割分担はどうあるべきか。

1-2 国家公務員に求められる人材

- 国家公務員には、本府省において企画立案の中核を担う職員（例えば、TPP交渉を担当する職員）と、全国の地方機関において執行業務を担う職員（例えば、国土交通省の河川・道路の管理を担当する職員や国税庁の税務署の職員）が存在するが、それぞれの業務に、どのような人材が求められているか。
- 現在、国家公務員として求められる能力や資質を有する優秀な人材が確保できているか。また、採用後において、十分な人材育成が図られているか。

1-3 国家公務員にふさわしい給与の在り方

- 上記1-1、1-2を踏まえ、国家公務員に求められる能力や資質にふさわしい給与（人材確保に資する給与）は、どうあるべきか。また、給与原資に制約がある中、どのような職員に重点的に給与を配分すべきか。

2-1 国家公務員給与の水準決定の在り方

現行の国家公務員給与は、情勢適応の原則に基づき、国家公務員給与を民間企業従業員の賃金水準と均衡させること（民間準拠）を基本として給与改定を行っているが、国家公務員給与の水準決定の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 公務は民間企業のような「倒産」がないこと、また、公務の公正性確保のため、法律上、国家公務員に身分保障がなされていることから、その分、民間の給与水準よりも低くてもよいとの議論があること。
- ② 人事院勧告は、国家公務員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであるが、その勧告においても、国の財政事情を考慮すべきとの議論があること。
- ③ 労働基本権制約の代償措置である人事院勧告を受けた政府において、厳しい財政事情等を理由として、勧告どおりの給与改定を実施しない場合があること。
※ 現在、国家公務員は、「我が国の厳しい財政事情及び東日本大震災に対処する」ため、人事院勧告とは別に、給与が減額されている。

2-2 官民給与の比較方法の在り方

民間準拠により給与改定を行う場合、本府省や地方機関における国家公務員の役割や人材の確保等を踏まえると、官民給与の比較方法の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 現行の官民比較の企業規模（企業規模50人以上）は適当でないとの議論があること。
※ 企業規模50人未満の事業所を含めるべきとの議論や、もっと大きな企業の事業所と比較すべきとの議論がある。
- ② 近年、民間事業所において、いわゆる非正規雇用労働者の比率が高まる中で、非正規雇用労働者を含む雇用者全体の給与と比較して、公務の給与が高いとの議論があること。
※ 現行の官民比較は、公務の常勤職員と民間の常勤従業員の給与を比較している。
- ③ 現行は、公務と民間の同種の職種について、主な給与決定要素を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っているが、民間従業員の単純平均との比較でよいといった議論があること。

3 国家公務員給与制度の在り方

① 能力・実績の給与への反映の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 新規採用後、長期間にわたる雇用、人材育成が基本となる公務において、職員の能力や実績を給与にどのように反映させるべきか。
※ 一部の優秀な職員のみが常に高い処遇を受けていると、全体の人事管理や他の職員の士気への影響が懸念される一方で、平等主義的な処遇を行うことは、能力・実績主義に反し、優秀な職員の士気に影響するおそれがある。

② 世代間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 特に、今後、公務、民間を通じて65歳までの雇用確保が義務づけられる中で、50歳台、60歳台の給与は、それぞれどうあるべきか。

③ 地域間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

地域間の給与差に関しては、

- ・ 東京都特別区等の都市部と他の地域の賃金格差が十分には反映されていないとして、それぞれの地域の地場の民間賃金の水準に合わせるべきとの議論や、
- ・ 他方で、国は、全国において同水準の行政サービスを提供する必要があることから、それほど大きな賃金格差を設ける必要はないとの議論、
- ・ さらに、本府省については、優秀な人材を確保する必要があることから、本府省以外の地方機関との給与差を考慮すべきとの議論など、様々な議論がある。

* 上記1～3のテーマについては、懇話会における意見等を踏まえ、今後適宜修正を行うことがあり得ます。

給与制度の総合的見直しについて

○ 地域間及び世代間の給与配分の見直し

・ 俸給水準の引下げと地域手当の見直し等

地域における官民給与の実情を踏まえ、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に反映したものとなるよう、民間賃金の低い地域における官民較差と全国の較差との率の差を踏まえ、俸給表の俸給水準を引き下げる。

これに伴い、地域手当の支給地域、支給割合等について見直しを行う。

※ 平成25年における民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は、2ポイント台半ば。

・ 俸給表構造の見直し

50歳台後半層の官民の給与差に対応し、世代間の給与配分の適正化を図るため、俸給カーブの更なる見直しを行う。

○ 職務や勤務実績に応じた給与

・ 昇給効果の見直し

昇給の効果が累積すること等を踏まえ、上位の昇給号俸数と標準の昇給号俸数との差を縮小することについて検討する。

・ 技能・労務関係職種の給与

行政職俸給表(二)の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しについて検討を行う。

○ 諸手当

俸給表水準の引下げや地域手当の支給割合の幅の拡大を踏まえ、関連する諸手当の見直しについて検討を行う。



給与制度の総合的見直しについては、本年8月の報告において、給与減額支給措置終了後に実施できるよう所要の準備を進める旨表明しており、今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、上記の諸課題を中心に、見直しに向けた検討を早急に進め、必要な勧告を行っていく。