

## 平成29年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>人事院は、労働基本権制約の代償機関として適切な役割を果たすべく、国家公務員法第28条に則って、国会及び内閣に対し、「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果や各方面の意見・要望等を踏まえ、職員の給与に関する報告を行うとともに、必要に応じ、職員の給与の改定に関する勧告を行う。勧告を行った場合には、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解を得られるよう努める。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」を実施し、これらの結果に基づき、精確な官民の給与比較を行う。また、国家公務員給与については、国民の中に様々な意見・批判があるという状況を踏まえ、有識者等からの公務員給与に関する意見を把握する。</p> <p>これらに基づき、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について報告を行う。報告においては、平成27年から逐次実施を図ることとしている給与制度の総合的見直しについても、平成29年における職員の在職状況等を踏まえ、平成30年度に実施する措置の内容等について示す。勧告は、給与水準の改定に加えて、国家公務員の給与制度を諸情勢の変化に対応したものに改めるための改正も対象となっており、民間給与及び国家公務員給与の実態調査の結果や、労使の要望等も踏まえ、適切に対処する。勧告を行った場合には、労働基本権制約の代償措置としての役割を適切に果たすため、勧告内容が実現するよう、各方面に説明し、理解を得るよう努める。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》職種別民間給与実態調査及び国家公務員給与等実態調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「職種別民間給与実態調査」については、全国の民間事業所約12,400事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は87.8%(対前年0.1%増)と極めて高いものとなった。</li> <li>・ 「国家公務員給与等実態調査」については、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。</li> </ul> <p>《取組内容2》有識者等からの意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国家公務員給与の改定を検討するに当たって、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い、各地域における意見を把握した。</li> </ul> <p>《取組内容3》職員の給与に関する報告・勧告</p>		

平成29年8月8日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告し、給与の改定について勧告を行った。その内容は以下のとおりである。

## ○ 民間給与との較差に基づく給与改定

### ・ 官民給与の比較

「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果に基づき、公務と民間の4月分給与について、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を対比させ、ラスパイレス方式による精密な比較を行い官民較差を算出した。

この結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均631円(0.15%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を実施することとした。

### ・ 俸給表の改定

① 行政職俸給表(一)については、平均0.2%引き上げることとした。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は、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こととした。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こととした。

② 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)との均衡を基本に改定を行うこととした。指定職俸給表については、行政職俸給表(一)10級の改定額を勘案し、改定を行わないこととした。

### ・ 初任給調整手当の改定

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、医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師並びに同表以外の俸給表の適用を受ける医師(いわゆる医系技官)に支給される初任給調整手当の支給上限額の改定を行うこととした。

### ・ 本府省業務調整手当の改定

本府省業務調整手当の手当額について、平成29年4月に遡って、係長級は基準となる俸給月額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した。

### ・ 特別給(期末手当・勤勉手当)の改定

民間事業所において平成28年8月から平成29年7月までに支払われた特別給は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)が民間の支給割合を0.12月分下回っていたことから、

支給月数を0.1月分引き上げることとした。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。

## ○ 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与における諸課題に対応するため、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を本格的に実施している。

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とともに、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、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。

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した。

### ・ 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した。

### ・ 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。前記の本府省業務調整手当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した。具体的には、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位の号俸とすることとした。

## 《取組内容4》 勧告後の実施状況

- ・ 政府は、給与関係閣僚会議（計2回開催）において、人事院の勧告を踏まえ、国家公務員の給与改定に関する取扱いを協議し、その協議結果に基づき、平成29年11月17日、人事院勧告どおり給与改定を行うとともに、給与制度の総合的見直しを完成させること等を閣議決定し、同日、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。同法案は、衆議院内閣委員会、参議院内閣委員会における審査を経て、同年12月8日に成立し、同

	<p>月15日に公布された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事院は、衆議院内閣委員会、参議院内閣委員会等において勧告の概要説明を行うなど各方面への説明を行った。</li> <li>・ 民間給与との較差に基づく給与改定に関する人事院規則を平成29年12月15日に公布したほか、給与制度の総合的見直しについて、平成30年度において実施する事項に関する人事院規則を平成30年2月1日に公布した。</li> </ul>
達成度の評価	<p>《評価》 目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>労働基本権制約の代償機関として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を実現するため、上述した具体的な取組の実施により、民間準拠による給与水準の改定とともに、必要な給与制度の改正を勧告した。</p> <p>政府は、勧告を完全実施するための法律案を国会に提出し、同法律案は、国会で可決・成立し、公布された。</p> <p>以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
施策の分析	<p>「職種別民間給与実態調査」については、近年、調査員数が減少傾向にある一方、調査対象事業所数及び調査対象従業員数は増加傾向にある。このような状況の下、平成29年は、全国の民間事業所約12,400事業所を対象に実地調査を行い、調査完了率は87.8%と極めて高いものとなり、精確な官民の給与比較に必要な民間事業所の給与のデータを広く把握することができた。</p> <p>また、官民給与の比較方法等について、国民に対する説明責任を果たす観点から、平成29年の報告においても、国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較方法や調査対象について分かりやすく説明を行うことにより、人事院勧告制度に対する理解が得られるよう努めた。</p> <p>これらを通じ、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けて、平成29年度における取組は、有効かつ効率的に実施することができたものと考えられる。</p>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>平成29年の報告において、人事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、検討する旨を表明している。今後も引き続き、労働基本権制約の下、職員に適正な給与水準・制度を確保するため、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けた施策を行っていく必要がある。</p>
有識者の意見	<p>○ 現在、規制改革推進会議行政手続部会において、行政手続によって生じている民間事業者の負担を軽減していく観点から、行政が実施している調査の見直しが議論されている。今後の目標設定に当たっては、こうした動きも踏まえつつ、検討を進めていくべきである。</p>