

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	4 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・要望等を踏まえつつ、給与水準の改定及び給与制度の総合的見直し等について検討し、職員の給与に関する報告を行うとともに、職員の給与の改定に関する必要な勧告を行う。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。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、給与水準の改定及び俸給表構造の在り方、諸手当の在り方等を含めた給与制度の総合的見直し等について検討を行い、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88.1%と極めて高いものとなった。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部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間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した。</li> <li>「国家公務員給与等実態調査」については、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》職員の給与等に関する報告・勧告</p> <p>平成26年8月7日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告し、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。</p> <p>○ 民間給与との較差等に基づく給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>俸給表について</li> </ul> <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」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、ラスパイレース方式による精密な比較を行った。</p>		

これにより、官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均1,090円(0.27%)下回っていたことから、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こととした。

① 行政職俸給表(一)について、平均0.3%引き上げることとし、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。

② その他の俸給表については、行政職(一)との均衡を基本に改定することとした。指定職俸給表については、改定を行わないこととした。

・ **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、所要の改定を行うこととした。

・ **通勤手当について**

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うこととした。

・ **特別給(期末手当・勤勉手当)について**

民間事業所で平成25年8月から平成26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4.12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0.17月分下回っていたことから、支給月数を0.15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。

・ **寒冷地手当について**

気象庁から新たな気象データ(メッシュ平年値2010)が提供されたことから、このデータに基づき、支給地域の改定を行うこととした。

○ **給与制度の総合的見直し**

地域間・世代間の給与配分の見直しや、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の確保など、国家公務員給与における諸課題に対応するため、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平成27年4月から3年間で段階的に実施することとした。

(地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し)

・ **俸給表等の見直しについて**

① 行政職俸給表(一)

地域間・世代間の給与配分の適正化を図る観点から、全国共通に適用される俸給表の水準を平均で2%引き下げ、その中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸は最大4%程度引き下げるなど給与カーブの見直しを行った。なお、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸は引き下げないこととした。

② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引き下げることとした。医療職(一)については引き下げないこととした。指定職俸給表については行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定を行うこととした。

③ その他

55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等を行うこととした。

・ **地域手当の見直しについて**

① 級地区分・支給割合

俸給表水準の引下げに伴い、級地区分を1区分増設し、支給割合を以下のとおり見直すこととした。

〔 1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、  
6級地6%、7級地3% 〕

② 支給地域

最近の民間賃金の状況を反映させるため、「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直すこととした。

(職務や勤務実績に応じた給与)

・ 広域異動手当について

円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は5%(現行3%)に引き上げることとした。

・ 単身赴任手当について

公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行23,000円)を7,000円引き上げることとした。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引き上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設することとした。

・ 本府省業務調整手当について

本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引き上げることとした。

・ 管理職員特別勤務手当について

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、こうした勤務に対し給与上の措置を行うため、管理監督職員が、災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給することとした。

○ 再任用職員の給与

転居を伴う異動をする職員の増加と民間事業所における単身赴任手当の支給状況を踏まえ、再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとした。

《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26年10月7日、人事院勧告どおり、平成26年度の給与改定を行うとともに、地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点からの給与制度の総合的見直しを実施するものとする等を開議決定し、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、衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会において附帯決議が付された上で、両院の本会議において賛成多数で可決・成立し、平成26年11月19日に公布された。

・ 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概要説明を行うなど各方面への説明を行った。

測定指標(ある場合に記入)

達成度の評価

評語 B

《理由》

「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」の結果に基づく官民給与比較により、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均1,090円(0.27%)下回っていたことから、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とともに、特別給については、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

	<p>0. 17月分下回っていたことから、支給月数を0.15月分引き上げる勧告をした。また、民間給与との較差等に基づく給与改定のほかに、地域間・世代間の給与配分の見直しや、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の確保など、国家公務員給与における諸課題に対応するため、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勧告した。</p> <p>政府においては、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>以上を踏まえると、平成26年度における本政策目標は、達成された。</p>
<p><b>施策の分析</b></p>	<p>「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い、例年どおりの日程で調査を完了させ、精確な官民の給与比較に必要なデータを把握した。なお、平成26年から、民間の組織形態の変化に対応するため、基幹となる役職段階の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し、官民の給与比較の対象に追加した。</p> <p>また、平成26年の勧告では、上記のとおり、民間給与との較差等に基づく給与改定のほか、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った。</p> <p>このように例年より事務量が多い状況の中、例年どおりの日程で、労働基本権制約の代償機関として、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について適切に勧告を行うことができた。</p>
<p><b>今後の施策に反映させるべき事項</b></p>	<p>給与制度の総合的見直しは、逐次実施を図り、平成30年4月1日に完成させることとしており、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て決定し、前年の給与勧告時の報告において示すこととしている。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>
<p><b>有識者の意見</b></p>	<p>なし</p>