

平成27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27年における職員の在職状況等を踏まえ、平成28年度の地域手当の支給割合等を示す。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"> 「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12,300事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は87.7%と極めて高いものとなった。 「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。 <p>《取組内容2》有識者等からの意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>《取組内容3》職員の給与等に関する報告・勧告</p> <p>平成27年8月6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。</p> <p>○ 民間給与との較差に基づく給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"> 俸給表について <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、ラスパイレ方式による精密な比較を行った。</p> <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1,469円(0.36%)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。</p> <p>① 行政職俸給表(一)については、平均0.4%引き上げることとした。そ</p>		

の際、初任給については、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500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、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本とすることとした。

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、行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引き上げることとした。

・ **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、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行うこととした。

・ **地域手当について**

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引き上げることとした。

・ **特別給(期末手当・勤勉手当)について**

民間事業所で平成26年8月から平成27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4.21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(4.10月)が0.11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、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実施することとし、具体的な措置の内容及びスケジュール等の全体像を示し、同年の給与法の改正により、平成27年4月から本格的に実施している。諸手当の見直し等については、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成させることとしている。平成28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。

・ **地域手当の支給割合の改定**

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合とすることとした。

・ **単身赴任手当の支給額の改定**

基礎額については、平成28年4月1日から、4,000円引き上げ、30,000円とすることとした。加算額の限度についても、基礎額の引上げを考慮して、同日から、12,000円引き上げ、70,000円とすることとした。

《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27年12月4日、人事院勧告どおり給与改定を行うとともに、同年4月から実施している給与制度の総合的見直しを着実に推進するものとする等を開議決定し、平成28年1月4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、同年1月26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。

・ 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28年1月26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28年度にお

	いて実施する事項に関する人事院規則を同年2月1日に公布した。
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》</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」の結果に基づく官民の給与比較により、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均1,469円（0.36%）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給与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0.11月分下回っていたことから、支給月数を0.1月分引き上げる勧告をした。</p> <p>また、民間給与との較差に基づく給与改定のほかに、平成27年4月から本格的に実施している給与制度の総合的見直しについても、職員の在職状況等を踏まえ、平成28年度の地域手当の支給割合等を示した。</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27年度における本政策目標は、達成された。</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、平成18年の調査対象企業規模の拡大・調査対象従業員に係るスタッフ職等の追加、平成25年の調査対象の全産業への拡大、平成26年の調査対象従業員に係る基幹となる役職段階の間に位置付けられる従業員の追加等により増加傾向にある。このような状況の下、本年においても、全国の民間事業所約12,300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。</p> <p>また、平成27年の通常国会の会期が9月まで延長され、7月・8月にワークライフバランス推進強化月間の取組が行われた中、例年どおりの日程で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。</p> <p>勧告を実施するための法律案は、例年、勧告後の秋の臨時国会において審議が行われてきたが、平成27年は臨時国会が召集されず、平成28年の通常国会において審議が行われた。このように例年とは異なる状況の下、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解が得られるよう努め、さらに、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及び給与制度の総合的見直しに関する人事院規則の改正等を行った。</p> <p>このように、本年においても、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ことができた。</p>
今後の施策に反映させるべき事項	<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諸手当の見直し等については、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>
有識者の意見	<p>○ 国家公務員給与が適正であるかどうかについては、民間給与水準との均衡と同時に、特に世代間格差の調整や地域手当等の手当制度の見直しが行われているかについて評価を行うことが重要である。</p>