

平成25年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	5 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、給与減額支給措置が行われている中、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。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、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、平成25年調査から調査対象を全産業に拡大し、約12,500事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は88.6%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55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会を行い、各地域における意見の把握を行った。 国家公務員給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、各界の有識者から構成される「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」(座長：清家篤慶應義塾長)を開催し、国家公務員の役割・求められる人材、国家公務員にふさわしい給与の在り方等について意見を中間的に整理し、平成25年8月の職員の給与等に関する報告に反映するとともに、平成26年3月に最終的な意見を取りまとめ、公表した。 <p>《取組内容3》職員の給与等に関する報告</p> <ul style="list-style-type: none"> 月例給について <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、ラスパイレス方式による精密な比較を行った。</p> <p>これにより、給与法に定める本来の給与額に基づく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76円(0.02%)下回</p>		

っていた。あわせて、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置による減額後の給与額に基づく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29,282円（7.78%）下回っていた。

勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置が国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。前記のとおり、平成25年の官民給与の較差は極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととした。

・ 特別給について

「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、平成24年8月から平成25年7月までの直近1年間の民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した。

民間事業所で支払われた特別給は年間で所定内給与月額額の3.95月分に相当しており、給与法に定める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）と均衡していた。

期末・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この減額措置は、前記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例に行われているものであることを踏まえ、特別給の改定を行わないこととした。

・ 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与については、平成18年度からの給与構造改革において俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を行うなど、これまでも必要な取組を進めてきたが、その後の社会経済情勢の変化や公務における職員構成の高年齢化などの官民の状況を踏まえると、一層の取組を進めるべき諸課題が生じてきている。こうした課題に対応し、地域間や世代間において適正な給与配分を図るとともに、職務や勤務実績に応じたより適正な給与を実現するため、俸給表構造や諸手当の在り方を含め給与制度を総合的に見直し、早急に結論を得るべく、検討する旨を表明した。

・ 適正な給与の確保の要請

平成25年は、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間の給与と均衡していることから、給与水準改定のための勧告は行わないこととしたが、労働基本権制約の代償機関としては、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、民間準拠による給与水準が確保される必要がある旨表明し、国会及び内閣に対し、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。

《取組内容4》報告後の実施状況

- ・ 政府は、給与関係閣僚会議（計3回開催）において、給与等に関する人事院の報告を踏まえ、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、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする」こと、「東日本大震災からの復興のための財源を確保するため国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする」こと、「国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭

	<p>に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する」こと等を平成25年11月15日に閣議決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事院は、同日に、人事院総裁談話を発表し、今後の公務員給与について、「本年の報告で言及したとおり、官民給与の実情を踏まえ、地域間の給与配分の見直し、特に50歳台後半層の水準を中心とした給与カーブの見直し、職務や勤務実績に応じたより適正な給与の実現など、俸給表構造や諸手当制度の在り方を含めた給与制度の総合的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所存」である旨表明した。
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 B</p> <p>《理由》</p> <p>国会及び内閣に対して行った職員の給与等に関する報告において、「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、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間給与と均衡していたことから、給与水準改定のための勧告を行わないこととするともに、給与制度の総合的見直しの検討を行う旨を表明した。</p> <p>また、同報告において、労働基本権制約の代償機関として、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、民間準拠による給与水準が確保される必要がある旨表明し、国会及び内閣に対し、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。</p> <p>政府においては、報告のとおり平成25年度の給与改定は行わないものとし、給与減額支給措置については、給与改定・臨時特例法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする旨の閣議決定がなされた。</p> <p>以上を踏まえると、平成25年度における本政策目標は、達成された。</p>
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	<p></p>
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p>【効率性】 効率的であった</p> <p>《理由》</p> <p>「職種別民間給与実態調査」については、調査対象事業所が前年より約1,400事業所増加したが、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。また、国家公務員給与の改定を検討するに当たり、例年行っている公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換会に加えて、平成25年は「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」を4月から7月までに計4回開催し、有識者等から多様な意見を把握した。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報告を行うことができた。</p> <p>以上を踏まえると、本政策は効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】 有効であった</p> <p>《理由》</p> <p>給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。平成25年においては、前記のとおり職員の給与等に関する報告を国会及び内閣に対して行ったところ、政府においては、報告のとおり平成25年度の給与改定は行わないものとし、給与減額支給措置については、給与改</p>

	<p>定・臨時特例法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする旨が閣議決定されたことから、給与勧告制度に求められる機能は果たされており、本政策は有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>平成25年の報告において、俸給表構造や諸手当制度の在り方を含め給与制度を総合的に見直し、早急に結論を得るべく、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>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 人事院として、調査の結果に基づき必要な報告を行うとともに、減額支給措置終了後の給与について民間準拠による適正な給与の確保の要請を行い、結果として予定どおり減額支給措置が終了したことは評価できる。</p>