

別紙第 1

職員の給与に関する報告

第 1 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、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。給与勧告においては、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきた。

また、国家公務員法第3条は、職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

2 民間準拠による給与水準の改定

本院の給与勧告は、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り、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施し、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。このような比較方法及び調査対象としている理由は、以下のとおりである。

（同種・同等比較）

給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素に応じてその水準が定まっていることから、これらの要素が異なれば、給与水準も異なることとなる。したがって、公務と民間企業の給与を比較する場合、両者の給与の単純な平均値で比較することは適当でなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当である。

本院が行っている民間給与との比較は、一般の行政事務を行っている国家公務員（行政職俸給表(一)適用職員）とこれに類似すると認められる事

務・技術関係職種の民間企業従業員をその対象とした上で、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の4月分の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較（ラスパイレス方式）を行っている。すなわち、個々の国家公務員に、役職段階など主な給与決定要素が同一である民間企業従業員の給与額を支給したと仮定して算出される公務全体の給与支給総額と、現に国家公務員に支給している給与支給総額との比較を行っている。

具体的な比較に当たっては、それぞれの給与決定要素を一定の区分に細分化し、各給与決定要素から一区分ずつを取り出して作成した組合せ（例えば、役職段階が係員、勤務地域が地域手当1級地（東京都特別区）、学歴が大学卒、年齢が24歳・25歳）ごとの国家公務員の平均給与額と、これと条件を同じくする民間企業従業員の平均給与額を用いることとしている。

（調査対象）

国家公務員との給与比較の対象となる民間企業従業員については、現行の調査対象企業規模より小さい規模の企業の従業員も対象にすべきとの議論がある一方、国の公務の規模等の観点から、規模が大きい企業の従業員のみと比較すべきとの議論もある。また、国の行政がその課題に的確に対応していくためには、民間企業等との人材確保における競合がある中で、有為な人材を計画的かつ安定的に確保・維持する必要がある、そのような観点を踏まえた適正な給与水準の確保の重要性についての指摘もある。

調査対象企業規模については、民間企業従業員の給与をより広く把握し国家公務員の給与に反映させる観点から、平成18年にそれまでの100人以上から50人以上に引き下げた。企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と

同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができる。事業所規模50人未満の事業所については調査対象としていないが、これは、事業所規模50人未満の事業所を調査対象とすると、事業所数が増加してこれまでのような実地調査を行うことができなくなり、調査の精確性を維持することができなくなることに加え、同一企業においては、一般的に、当該企業に勤務する従業員の給与について、当該従業員が勤務する事業所の規模による差を設けていないと考えられることによる。

なお、企業規模50人以上の民営事業所の正社員数は、民営事業所全体の正社員数の63.1%となっている（「平成26年経済センサス基礎調査」（総務省）を基に本院において集計）。

（注） 国家公務員採用試験（平成27年度の総合職試験及び一般職試験（大卒程度））の内定者を対象としたアンケート調査（本院において実施）によると、他に内定を得た民間企業の規模は、従業員50人以上の企業が大多数を占めている。

「職種別民間給与実態調査」の具体的な方法については、民間企業従業員の給与をより広く把握し国家公務員の給与に反映させるため、産業構造や組織形態等の変化も踏まえつつ、必要な見直しを行ってきている。具体的には、平成18年に前述のとおり調査対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に引き下げるとともに、比較対象従業員の範囲をスタッフ職に拡大したほか、平成25年に調査対象産業を全ての産業に拡大し、平成26年に比較対象従業員に中間職（職責が部長と課長の上に位置付けられる

従業員等)を追加するなどの見直しを行っている。

第2 官民給与の状況と給与改定

1 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.4%及び0.9%増加している。

本年4月の消費者物価指数(総務省、全国)は、昨年4月に比べ0.3%下落している。また、「家計調査」(総務省、全国)によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で1.3%、実質で1.6%増加している。

本院は、従来より、国民一般の標準的な生活の水準を求めため、標準生計費を算定している。具体的には、1人世帯にあつては「全国消費実態調査」(総務省)を、2人以上の世帯にあつては「家計調査」をそれぞれ基礎として、各年4月における世帯人員別の標準生計費を算定しており、本年においては、1人世帯が115,530円、2人世帯が170,520円、3人世帯が196,470円、4人世帯が222,440円となっている。

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)は、昨年4月から0.2ポイント低下して3.2%(季節調整値)となっている。また、本年1月～3月期の雇用者数は、正規の従業員が3,325万人(雇用者全体の62.4%)、非正規の従業員が2,007万人(同37.6%)となっている。

「一般職業紹介状況」(厚生労働省)によると、本年4月の有効求人

倍率は昨年4月から0.17ポイント上昇して1.34倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.29ポイント上昇して2.06倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 4 生計費関係 参照）

（参考資料 5 労働経済関係 参照）

（2）行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、中央労働委員会に対して調停の申請がなされ、本年4月から基準内賃金を1人当たり0.30%相当額の前資をもって引き上げることを内容とする調停案を労使双方が受諾して決着した。

（3）有識者の意見

本院は、国家公務員の給与改定を検討するに当たって、例年同様、全国49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った。

この懇話会等において、本院は、給与勧告の仕組みや給与制度の総合的見直し等について説明し、意見交換を行っている。その意見交換において有識者から出された主な意見は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、国の業務に見合った給与を支給しなければ優秀な人材は確保できないとの意見、職員の能力や業績を適正に評価し、それを反映した給与を支給すべきとの意見等があった。民間給与との比較方法については、現行の比較方法は妥当との意見が多かったが、

企業規模50人未満の企業の実態を反映してもよいのではないかとの意見、公務組織の規模から考えると大手企業と比較してもよいのではないかとの意見等もあった。

給与制度の総合的見直しについては、同一の職務を行っている職員の給与水準が地域によって大きく異なることがないように配慮すべきとの意見、高齢層職員でも教育費等が必要な場合もあることから一定の給与水準は確保すべきとの意見等もあったが、地域間、世代間等の給与配分の見直しの内容は妥当との意見が多かった。

扶養手当の見直しについては、配偶者に係る手当を削減し、その分を子供に係る手当に再配分するなどの見直しを行うべきとの意見が多かった。また、配偶者に係る手当があることにより女性の活躍に影響が出ているとは思わないとの意見等があった。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「平成28年国家公務員給与等実態調査」を実施し、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。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員（140,786人、平均年齢43.6歳）の平均給与月額は410,984円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,624人、同43.3歳）の平均給与月額は417,394円となっている。

（注） 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手

当)、扶養手当、住居手当等(所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。)の全ての給与の平均月額をいう。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国(熊本県を除く。)の民間事業所約53,400(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,700の事業所を対象に、「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約44万人及び研究員、医師等54職種の約5万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.7%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(7) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で49.7%（昨年47.8%）、高校卒で27.5%（同26.2%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で31.0%（同29.8%）、高校卒で31.7%（同33.0%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で68.6%（同69.7%）、高校卒で67.9%（同66.4%）となっている。

(1) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.6%（昨年30.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同0.2%）であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が3.7ポイント減少している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は84.8%（昨年84.0%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は24.2%（同27.0%）、減額となっている事業所の割合は7.7%（同5.3%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の常勤の従業員について、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の4月分の給与額(公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、精密に比較を行ってきた。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均708円(0.17%)下回っていた。

(2) 特別給

本院は、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上で、0.05月単位で改定を行ってきた。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.32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(4.20月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.12月分下回っていた。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を708円(0.17%)下回っていることから、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必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、基本的な給与である俸給を引き上げることとした。その際、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員については、俸給表の引上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、なお較差が残ることから、この較差を解消するため、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて平成29年度以降に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとした。

イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.12月分下回っていた。

このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.1月分引き上げる必要があると判断した。

支給月数の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。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.2%引き上げることとする。

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、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、1,500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。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。再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

(行政職俸給表(一)以外の俸給表)

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)との均衡を基本に所要の改定を行う。指定職俸給表については、参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが、行政職俸給表(一)10級の改定額を勘案し、改定を行わない。

イ 本府省業務調整手当

本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額の4.5%相当額に、係員級は同2.5%相当額に、それぞれ引き上げることとする。

ウ 初任給調整手当

国の医療施設に勤務する医師に対する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。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月分とする。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成29年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

第3 給与制度の改正等

1 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、本院は、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、昨年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は、平成26年の給与法の改正により、俸給表水準の引下げに伴う経過措置等を講じつつ、人事院規則の改正により段

階的に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。

給与制度の総合的見直しにおける諸手当の見直しに用いることができる原資の状況等を踏まえ実施時期を決定することとしていた本府省業務調整手当については、前述のとおり、本年4月1日から手当額の改定を行うこととした。さらに、平成29年4月1日から、同手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額 5.5% 相当額に、係員級は同 3.5% 相当額に、それぞれ引き上げることとする。

なお、職員の能力・実績を的確に把握し、実情に即した適切な人事評価を行い、その結果を昇給等の給与に反映していくことが重要であることから、本院としては、人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き、各府省における昇給等の運用の実態を把握し、昇給制度等の在り方について必要な検討を行っていくこととする。

2 配偶者に係る扶養手当の見直し

配偶者に係る扶養手当については、昨年の勧告時の報告において、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、引き続き必要な検討を行っていく旨言及した。その後、本院においては、昨年11月から本年3月にかけて、学識経験者による「扶養手当の在り方に関する勉強会」を開催し、意見を聴取することなどを通じ、扶養手当の在り方について検討を進めてきた。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果を見ると、別表第5のとおり、 76.8% の事業所が家族手当制度を有し、そのうち 87.0% の事業所が配偶者に家族手当を支給している。また、配偶者に家族手当を支給する事業所の

うち、85.4%の事業所では手当の支給要件として配偶者の収入による制限が設けられている。

他方で、配偶者に係る手当をめぐることは、社会全体として、共働き世帯が片働き世帯よりも多くなるなど、女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生ずる中、民間企業において、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、公務においても、配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にある。また、配偶者に係る手当について、見直し予定があるとする事業所が9.1%あるほか、税制及び社会保障制度の見直しの動向、他の民間企業の見直しの動向等によっては、見直すことを検討するとする事業所も13.3%ある。

このような配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、公務における配偶者に係る扶養手当について、以下のとおり見直しを行うこととする。

扶養手当については、現在、配偶者に係る手当額を13,000円、子や父母等に係る手当額を6,500円としているが、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあることや、近年配偶者に係る手当の見直しを行った事業所の約半数において、配偶者について特別の取扱いをしない方式が採られていることを踏まえれば、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額することが適当である。また、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮すれば、子に係る扶養手当を充実させることが適当であり、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行うこととする。具体的には、配偶者及び父母等に係る手当額は6,500円とし、

子に係る手当額は10,000円とする。

さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、本府省課長級の職員として一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一) 9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員に対しては、子に係る扶養手当の引上げの趣旨に照らして子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととする。本府省室長級の職員も含まれる行政職俸給表(一) 8級及びこれに相当する職務の級の職員については、手当額を行政職俸給表(一) 7級以下の職務の級の職員に支給される手当額のおおむね半額である3,500円とする。

配偶者に係る手当額の減額については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施することとし、それによって生ずる原資の範囲内で、子に係る手当額の引上げを行うこととする。各年度における具体的な手当額は、別表第6のとおりである。

民間企業における配偶者に係る手当については、厚生労働省において、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図っているところである。また、民間企業においては、多くの場合、配偶者に係る手当の収入制限額の設定に当たり、税制及び社会保障制度における被扶養者の基準が考慮されており、今後、それらの制度の見直し等が行われれば、配偶者に係る手当の見直しの検討が行われていくものと考えられる。本院としては、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討していくこととしたい。

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設

現在、専門スタッフ職俸給表は、3級構成により、各府省の課等に置かれる政策の企画及び立案等を支援する分析官等の職務を行う職員に適用されており、各職務の級の俸給月額の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎としたものとなっている。

社会経済情勢等の急速な変化に対応し、政府の政策対応能力の一層の向上が求められており、特定の行政分野においては、総合的・戦略的な意思決定を幹部職員が迅速かつ適切に行えるよう高度専門人材がスタッフとして支える体制を一層強力に構築していくことが必要となっている。こうした状況を踏まえ、政府においては、高度な専門的知識、経験が求められる特定の行政分野において、部局横断的な重要政策、局内各課にまたがる重要政策等についての企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から、各府省の官房等に設置することが予定されている。また、この職の設置は、複線型人事管理の体制整備に資するものとされている。

この職に期待される役割は、特定の行政分野において蓄積された極めて高度の専門的知識、経験、人脈等を有する者がそれを活用し、高いレベルの関係者と恒常的に接触しながら質の高い情報を把握すること等を通じて、最先端の技術等の動向を踏まえた政策提言や対外的な情報発信を行ったり、長期間国際交渉に携わっている諸外国の高いレベルの専門家等との対等な立場での事前折衝や利害関係者との意見調整を行ったりすること等とされている。

この新たに整備される職は、行政の特定の分野における極めて高度の専門的知識経験に基づく極めて困難な調査、研究、情報の分析等を行うことにより、極めて重要な政策の企画及び立案等を支援する業務を行う職と

いうことができ、専門スタッフ職俸給表の適用対象となるものであると認められる。

また、新たな専門スタッフ職には、当該職に関連する官職に就いた経験を経て審議官級の官職に就いていた者や、専門スタッフ職俸給表3級の官職にある程度長期間在職し、その間に高い実績を挙げるなどにより専門性の向上が認められる者など、特定の行政分野における業務に従事し、極めて高度の専門的な知識経験を有する適任者が、その能力及び実績に基づき、公正に任用される必要がある。

これらを踏まえ、この新たな専門スタッフ職の職責を見ると、本院としては、その専門性、重要度、困難度を踏まえれば、専門スタッフ職俸給表3級の上に新たな級（4級）を設けることが適当であると判断した。その俸給月額については、極めて高度の専門的な知識経験に基づき極めて困難な業務を行う職であることから、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定した。

なお、新たな専門スタッフ職には、極めて高度の専門的な知識経験を有する者が就任し、その知識経験を活用して高い成果を出すことが期待されていることから、昇給は、その者の勤務成績が極めて良好である場合に限り行うこととする。また、勤勉手当は、専門スタッフ職俸給表以外の俸給表と比べ、勤務実績を支給額により反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定する。

4 その他

(1) 再任用職員の給与

「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月26日閣議決定）において、当面、定年退職する職員が再任用を希望する場合、年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとするとしており、再任用職員は増加する傾向にある。また、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、再任用職員の在職期間は、今後更に長期化していくことが見込まれる状況にある。

このような状況の下、再任用職員の勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績区分が適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分が適用される者の成績率を改めることとした。具体的には、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとした。

本院としては、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする。

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

別紙第3の「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告」において、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図るため、介護時間の新設等を行うこととした。

介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするものの、社会全

体として育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっていることを踏まえ、昇給区分の決定に当たっては、介護時間を承認され勤務しなかったことにより自動的に下位の昇給区分に決定されないよう、当該勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、介護時間を承認され勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととする。

あわせて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとする。

(3) 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与について、本院は、平成20年8月に、各府省に対し、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号俸の俸給月額を基礎として決定する等とする指針を発出し、非常勤職員の処遇改善を図ってきている。

昨年行った各府省における取組状況についてのフォローアップでは、おおむね指針の内容に沿った運用が確保されていることを確認するとともに、必要な指導を行った。本院としては、今後とも、指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、各府省を指導していくこととする。

第4 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が

制約されているため、代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。