

人事院総裁談話

平成27年8月6日

1 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び勤務時間について勧告しました。

2 給与については、民間における賃金の引上げを凶る動きを反映して、本年4月分の月例給について、民間給与が国家公務員給与を平均1,469円（0.36%）上回る結果となりました。そのため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を実施することとしました。

また、特別給（ボーナス）についても、民間事業所における好調な支給状況を反映して、民間が公務を上回ったことから、年間4.20月分に引き上げることにしました。

昨年に引き続いての給与の引上げは、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながることを思います。

3 本院は、国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年的一般職の職員の給与に関する法律の改正に基づき、本年4月から、俸給表水準を平均2%引き下げた上で、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を見直すことを内容とする給与制度の総合的見直しを3年間にわたって段階的に実施しているところです。

本年度は、4月から実施している諸手当の改定のほか、前述のとおり地域手当の支給割合の改定を行うとともに、平成28年度において、諸手当の所要の改定を行うこととしました。

4 勤務時間については、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することとしました。フレックスタイム制の拡充に当たっては、組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮した

仕組みとするとともに、育児や介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態となる仕組みとすることとしました。職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資すると考えております。

5 国家公務員の人事管理の基本となる職員の在職状況については、退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳台と50歳台の在職者の割合が20歳台と30歳台の在職者の割合を相当に上回る状況となっています。本院としては、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、有為な人材の確保及び育成、柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用など、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めてまいります。

6 人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものです。

勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与や勤務時間を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材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す。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民各位におかれては、行政各部において多くの公務員がそれぞれの職務を通じ国民生活を支えていることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。