

## 職員の給与等に関する報告

### 第 1 給与勧告制度の基本的考え方

#### 1 給与勧告制度の意義と役割

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」と規定し、本院には、その変更に関して勧告を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。

国家公務員については、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、その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り、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。

このような本院の給与勧告は、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）を基本に行っており、官民の給与水準が均衡し、給与改定の必要がない場合には、その旨を報告すること

となる。民間準拠を基本とする理由は、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。

## 2 近年の給与改定の状況と本年の状況

近年、国家公務員給与は、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して減少傾向が続いており、年間給与が減少に転じる前の平成10年の年間給与と平成24年の年間給与（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）に基づく給与減額支給措置による減額前のもの）を、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）で比較してみると、本府省勤務の係長で12.2%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で18.6%、それぞれ減少している。

また、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間については、給与改定・臨時特例法により、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられており、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される職員の俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、俸給の特別調整額（管理職手当）については一律10%、期末手当及び勤勉手当（特別給）については一律9.77%、それぞれ減額して支給されている。

このように、昨年に引き続き異例の状況の下にあるが、本院は、国家公務員法に定められた責務を果たすべく、国家公務員給与と民間給与の実態

を精確に把握した上で、本年の国家公務員の給与改定について検討を行った。

## 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は、昨年4月と同水準となっており、所定外給与は、昨年4月に比べ0.7%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0.7%下落している。また、本年4月の勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、名目で昨年4月と同水準、実質で昨年4月に比べ0.7%の増加となっている。

本院は、従来より、各年4月における全国の世帯人員別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」をそれぞれ算定の基礎としており、例年同様の方法により算定した本年4月の標準生計費は、1人世帯が120,800円、2人世帯が168,720円、3人世帯が195,220円、4人世帯が221,680円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、完全失業率（全国）は、昨年4月は4.5%（季節調整値）であったが、本年4月は4.1%（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

3,281万人（雇用者全体の63.7%）、非正規の従業員が1,870万人（同36.3%）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0.1ポイント上昇して0.89倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.14ポイント上昇して1.40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) 職員の在職状況

「国家公務員給与等実態調査」により職員の在職状況を見ると、本年4月の職員数は職員全体で255,006人、平均年齢は43.0歳となっている。これを国立大学の法人化及び国立病院・療養所の独立行政法人化に伴い職員の人員構成が大きく変化した後の平成16年4月と比較すると、職員数が35,603人（12.3%）減少する一方で、平均年齢は2.1歳上昇している。また、本府省と地方機関の別に平均年齢を見ると、本府省は40.9歳（+1.2歳）、地方機関は43.8歳（+2.8歳）となっている。特に、地方機関においては、府省によって平均年齢が40歳台後半になっているところもあり、職員構成の高年齢化が進んでいる状況が認められる。この要因としては、定員削減が行われてきた中で、退職管理の見直し等を背景とする高齢層での退職者の減少に加え、近年の採用抑制により若年層の職員数が大きく減少していることが挙げられる。

（参考資料 1 国家公務員給与関係 参照）

### (3) 有識者の意見

#### ア 公務員問題懇話会、中小企業経営者等との意見交換

本院は、国家公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、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を行った。

この懇話会や意見交換において出された意見においては、国家公務員の給与について、優秀な人材を確保するという観点から適正な水準を確保すべきとの意見が見られた。給与制度については、勤務実績の給与への反映や年功的な給与上昇の抑制の方向性を支持する意見が多かった。地域の公務員給与の水準については、高い印象があるとの意見が中小企業経営者に見られた。

給与改定・臨時特例法による2年間の給与減額支給措置については、国難への対処のためには妥当又はやむを得ないとする意見がある一方で、デフレからの脱却に向けた取組が求められている中で地域経済への影響を懸念する意見、公務員にも仕事に見合った給与を支払うべきといった観点からの批判的な意見や人材確保への影響・職員の士気の低下を懸念する意見があった。

#### イ 国家公務員の給与の在り方に関する懇話会

本院は、国家公務員の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、本年4月に、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）を設置した。同懇話会においては、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、次のような意見が

示された。

#### (7) 国家公務員の役割・求められる人材について

国民にとっては、国家・社会の根幹に関わることを含む様々な分野において、国民の生活を支え、安全・安心を守る等の役割を国家公務員にしっかりと果たしてもらうことが重要である。

そのためには、国家公務員に優秀な人材を確保して、高い専門性をおん養させ、その能力を十全に發揮させることを通じて、国の公務の質を高めることが必要である。

#### (1) 国家公務員にふさわしい給与の在り方等について

国家公務員の給与は、国家公務員が高い使命感を持って職務に専念することができるよう、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべきである。

国家公務員の給与については、その能力・実績に応じてインセンティブを付与する仕組みとなっているが、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、公務という職場には必ずしもなじまないことにも留意が必要である。

民間では、役職定年制により仕事を変更することなどによって50歳台の給与水準を下げっており、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要がある。

民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。

## 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25年国家公務員給与等実態調査」を実施し、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。

その際、本年も、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられていることに鑑み、当該措置による減額前の額と当該措置による減額後の実際の支給額の双方を把握した。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)の適用者(139,545人、平均年齢43.1歳)について行っているが、調査結果によれば、給与減額支給措置による減額前の同表適用者の平均給与月額<sup>(注)</sup>は405,463円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体では413,983円となっている。

これに対し、給与減額支給措置による減額後の平均給与月額を見ると、行政職俸給表(一)の適用者については376,257円、職員全体については384,842円となっており、減額前の額に比べて、それぞれ29,206円(7.20%)、29,141円(7.04%)減少している。

(注) 平均給与月額とは、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以外の俸給、扶養手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。

なお、人材確保に与える影響が大きい初任給についても4.77%の減額が行われており、減額後の国家公務員の初任給は、総合職試験採用職員(大学院卒)が193,889円(勤務地が東京都特別区の場合は18%の地域手当を含め228,789円)、総合職試験採用職員(大学卒)が172,557円

(同203,618円)、一般職試験採用職員(大学卒)が163,987円(同193,505円)、一般職試験採用職員(高校卒)が133,418円(同157,434円)となっている。

(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人以上の全国の民間事業所約56,300(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12,500の事業所を対象に、「平成25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56職種の約6万人について、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した。同時に、各民間企業における給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査した。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調査した。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、従来、官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、有識者等の意見も踏まえて検討した結果、

本院としては、調査の信頼性を確保しつつ、それらの産業を調査対象とすることが可能であると判断し、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年と比べ約1,400増加している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、88.6%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 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

### (ア) 本年の給与改定の状況

#### (初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で39.8%（昨年39.6%）、高校卒で15.2%（同14.4%）であり、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で90.5%（同90.5%）、高校卒で90.1%（同88.7%）となっている。

なお、新卒事務員・技術者の初任給の額を見ると、公務の地域手当非支給地においては大学院修士課程修了が212,419円（東京都特別区は223,432円）、大学卒が186,800円（同202,418円）、高校卒が153,137円（同163,095円）となっている。

#### (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13.1% (昨年14.1%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5% (同0.6%) となっている。

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79.8% (昨年81.0%) 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22.2% (昨年25.0%)、減額となっている事業所の割合は7.8% (同8.6%) となっている。

#### (1) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.2% (昨年22.1%) となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順に見ると、採用の停止・抑制、残業の規制、部門の整理閉鎖・部門間の配転となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、2.7% (昨年3.1%) 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（公務にあっては平均給与月額、民間にあっ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（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、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、別表第4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76円（0.02%）下回っていた。

なお、本年も昨年に引き続き、給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、当該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、同表に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均29,282円（7.78%）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ている。

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5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.95月分に相当しており、給与法の定めによ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）と均衡している。

期末手当・勤勉手当についても、給与減額支給措置により、上記の月数による本来の支給額に対して9.77%減額して支給されている（月数に換算すると3.56月に相当する。）。

## 4 本年の給与の改定

### (1) 月例給

本年の勧告の前提となる官民比較については、昨年と同様、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。これは、給与減額支給措置は国家公務員法第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、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえたものである。

給与減額支給措置による減額前の給与額に基づく官民給与の較差を見ると、前記3(1)のとおり、本年4月の時点で、国家公務員の月例給が民間給与を76円(0.02%)下回っている。

本院としては、本年の官民給与の較差が極めて小さく、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、本年は、月例給の改定を行わないこととした。

### (2) 特別給

前記3(2)のとおり、民間事業所の特別給の支給割合は、給与法の定めによ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と均衡している。

また、期末手当・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、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

### 第3 給与制度の総合的見直し等

#### 1 検討の背景と問題意識

##### (1) 給与構造改革における取組等

地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革においては、次の施策を柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を実施した。

ア 地域における公務員給与水準の是正を図るため、全国共通の俸給表水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金の高い地域には最大18%までの地域手当を支給することとした。

イ 年功的な給与上昇の抑制を行うため、上記俸給表水準の引下げにおいては、中高年齢層について最大7%の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないことによって、給与カーブのフラット化を進めた。さらに、職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減する等の措置を講じた。

ウ 勤務実績の給与への反映の推進等を実現するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入する等の措置を講じた。

その後も、50歳台における官民の給与差に対応するため、55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号俸から昇格した場合の俸給月額が増加額の縮減など世代間の

給与配分の適正化のための施策を進めてきている。

また、給与勧告の基礎となる「職種別民間給与実態調査」についても、民間給与をより広く把握し公務員給与に反映させることが適当であるとの考え方の下、平成18年以降、比較対象企業規模の100人以上から50人以上への拡大、比較対象従業員の範囲のスタッフ職への拡大、調査対象産業の拡大等を実施してきたところである。

## (2) 給与制度の総合的見直しの必要性

ア 給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その間、世界的な金融危機、東日本大震災等を経験したほか、現在は、デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。

このような中、民間の産業構造には、雇用者全体の中で製造業の占める割合が減少する等の変化が見られるほか、民間企業では、組織のフラット化など組織形態の見直しが一層進んできている。

さらに、我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、本年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられる等の状況の中で、給与を含めて高齢層の就労環境を整備し、その雇用を確保していくことが官民を通じた重要な課題となっている。

イ 国家公務員給与については、給与構造改革等において(1)のような施策を講じ、一定の成果を得てきたが、アで述べたような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

本年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実

態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、前述のとおり、近年、公務においては、職員の平均年齢の上昇が続き、職員構成の高年齢化が顕著となっていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると給与カーブの見直し等が必要である。

また、前述の「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」においては、国家公務員の給与の在り方について、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、本院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい。今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、2で述べる諸課題を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。その際、個々の施策は、相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしたい。

## 2 具体的な検討課題

### (1) 組織形態の変化への対応

現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、職能資格等から見てその職責が定義に該当するライン職に相当するスタッフ職についても調査の対象としているところである。このような方式としているのは、職名が同じでも各企業において職責が区々であることから、客観的な指標が必要であることによるものである。

一方、近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、職制が簡素化され、例えば部次長や課長代理の置かれていない事業所も見受けられる。本院は、こうした状況に対応するため、前述の定義に該当しない従業員の給与の状況をより広く把握する方策について、有識者等の意見を聴取しつつ検討を行った。その結果、本年の「職種別民間給与実態調査」において、現在の定義には該当しないが、当該事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を判断の基準として、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員を把握できることが確認された。

この結果も踏まえ、基幹となる役職段階が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとする。

## (2) 地域間の給与配分の在り方

地域間の給与配分については、前述のとおり給与構造改革における柱の一つとして見直しに取り組み、その適正化に一定の成果を挙げたところである。一方、地域の公務員給与については、東京では民間賃金が高いが、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しにおいては、地域ブロック別の官民給与の較差を指標としてきたが、この地域ブロック別の民間賃金を見ると、管区機関の所在地となっている政令市等では民間賃金が高いため、地域ブロック別の民間賃金水準は高くなる傾向にある。そこで、こうした大都市部を含まない民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。具体的には、このグループについて、「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」の結果を用いて官民給与の較差を求め、その際、国家公務員の平均給与月額に同地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。

本院としては、地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討することとしたい。その際、地域における公務員給与の在り方については、円滑

な転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も重要であり、この観点も踏まえて検討を進め、早急に成案を得ることとしたい。

### (3) 世代間の給与配分の在り方

公務においては、在職期間の長期化に加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において上位のポストに昇任する人事慣行があること等から、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が平成26年3月末に廃止された後も、50歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定される。

また、官民ともに雇用と年金の接続が課題となる中で、民間においては、50歳台従業員の給与も含めた見直しの必要性に関する議論も見られるところである。

前述のとおり、給与構造改革においては、俸給表の水準を平均4.8%引き下げの中で、中高年齢層については最大7%の引下げを行ったところであり、本院としては、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたい。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとする。

### (4) 職務や勤務実績に応じた給与

#### ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

現在、人事評価は絶対評価で行われ、その結果を昇給、勤勉手当等

の給与に反映することとされている。例えば、昇給については、上位の昇給区分（標準より昇給号俸数が増加）は、人事評価で上位の評語を受けた者の中から決定することとしているが、上位の評語を受けた者が多い場合に上位の昇給区分に集中することがないように上限枠を設けている。一方、人事評価で下位の評語が付与された者は、必ず下位の昇給区分（標準より昇給号俸数を抑制又は昇給なし）に決定することとされているところ、現在、下位区分に決定された者は少数となっている。

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることとはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考えられる。本院としては、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

## イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

行政職俸給表(二)については、同表の創設時において企業に直接雇用されている民間の自動車運転手、守衛等の給与との均衡を考慮して

給与水準が設定され、その後は行政職俸給表(一)の改定に準じた改定を行ってきている。民間においては、近年、自動車運転手や守衛等の職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先となる企業に直接雇用されている者は少数となり、常勤の従業員であっても直接雇用されている者と業務委託等により業務に従事する者との間には、大きな給与差が生じている。国においても、政府方針として、民間委託等の合理化措置を積極的に講じ、これらの業務に携わる職員の採用は、公務遂行上真に必要な場合を除き、行わないこととされており、業務委託等による形態が増加し、これらの職員は減少してきているが、なお、本年4月時点において自動車運転手1,392人など合計で3,272人が在職している。

公務においても、業務の特性上、技能・労務職員の直接雇用が必要と認められる部署もある一方、民間と同様に業務委託等によることで支障がないと認められる部署もあると考えられるところである。民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表(二)の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

## ウ 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

### 3 その他（給与構造改革における昇給抑制の回復措置）

給与改定・臨時特例法に基づく平成26年4月1日の昇給回復については、同日において45歳に満たない職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

## 第4 雇用と年金の接続

### 1 雇用と年金の確実な接続のための取組

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。同閣議決定において定年延長ではなく希望者を再任用することとしたことは、雇用と年金の接続を図るための当面の措置として、やむを得ないものとするが、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院が平成23年に行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある。

それまでの間、同閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るためには、以下に述べるような取組が必要である。

#### (1) 雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施

##### ア 職員に対する周知、希望聴取

再任用を円滑に行っていくためには、再任用制度について職員に対

し十分に周知するとともに、再任用に関し、希望聴取等を通じ、勤務形態、勤務地、職務内容、それらの間の優先順位等についての職員の希望や職員の意欲、能力、健康状態等を適切に把握することが重要となる。

#### イ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

再任用職員のための職域の拡大に向けた取組を進め、短時間勤務の勤務時間数を複数設けるなど働き方の多様化のための工夫を行うとともに、再任用希望者の意欲や能力、適性等を適切に把握し、各府省の業務運営の実情等も踏まえつつ、再任用職員がその能力と経験をいかせる職務への配置に努めることが必要である。その際、これまで必ずしも再任用が一般的ではなかった管理職についても、今後は再任用希望者の増加が見込まれることから、その能力と経験の有効な活用について検討を進める必要がある。

#### ウ 再任用に関する苦情への対応

再任用に関する職員からの苦情に対しては、各府省において適切に対応するよう努めることが必要であるとともに、本院においても事案に応じて助言、指導、あっせん等の措置を行うなど適切に役割を果たしていくこととしたい。

### (2) 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

職員が再任用後もその能力を十分に発揮し、公務に貢献できるようにする上では、60歳前も含めた人事管理全体について、職員の勤務状況等

を的確に把握し、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、職員の専門性を高めるような計画的な人事配置を通じて、複線型人事管理を進めるなどの見直しが必要である。

その際、節目節目で個々の職員のキャリアパスに関する意向を確認し、人事配置や育成に活用するとともに、職員にとって自己のキャリアを見つめ直す機会を提供することも必要である。

また、中長期的な人事配置を見据えながら、組織体制や職務分担の見直しなど行政事務の執行体制の再構築を引き続き行っていくことが肝要である。

なお、専門スタッフ職の整備については、各府省におけるスタッフ職の活用に向けた行政事務の執行体制の見直しの取組を勘案した上で、本院としても検討していくこととしたい。

さらに、幹部職員を含めて職員が公務で培った能力と経験を公務外で活用していくことは組織活力の維持の観点からも必要であり、このため、新たに導入されることになった早期退職支援の仕組みを活用することが必要である。また、公益法人等への職員派遣については、派遣すべき法人等を政府が整理していく中で、本院としても政府と連携して検討を行っていくこととする。

## 2 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、本年3月の閣議決定において、本院に対し、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。

本年の「職種別民間給与実態調査」において、各事業所における再雇用

者の給与水準や再雇用者に対する各種手当制度の有無等を把握したところ、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準から変更しないとする事業所が多くなっており、また、諸手当のうち、単身赴任手当については、定年前の常勤従業員に同手当を支給する事業所において、再雇用者が転居を伴う異動を行う場合に同手当を支給する事業所が大半となっている。

再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたい。

## 第5 適正な給与の確保の要請

人事院の給与勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が国家公務員には制約されているため、その代償措置として、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仕事に立ち向かうことが強く求められている。

本年も昨年に引き続き、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施され、国家公務員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっている。このような中であっても、国家公務員は、使命感

を持って国民の安全・安心の確保を始め全国各地において職務に精励している。各界の有識者の意見においては、このような職員の努力を評価する一方で、公務における人材確保や職員の士気の維持の観点から、民間準拠による水準を大きく下回った水準となる給与の減額について、懸念が示されている。

本院としては、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について、本年は民間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を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、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

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、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請する。