２０１４人事院勧告の概要と解説

 自治労北海道本部賃金労働部作成

○　今年の人事院勧告・報告のポイント

|  |
| --- |
| 　月例給、一時金ともに7年ぶりの引き上げ　①民間給与との較差（0.27％）を埋めるため、若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げ　②一時金を引き上げ（0.15月分）、勤勉手当に配分　俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直し　①地域の民間給与水準を踏まえて、俸給表の水準を平均２％引き下げ　②地域手当の見直し　③職務や勤務実績に応じた給与配分（広域異動手当、単身赴任手当の引き上げ等）　※　2015年４月から３年間で実施。俸給引き下げには３年間の経過措置。段階的実施に必要な給与原資確保のため、2015年１月の昇給を１号俸抑制 |

１　官民較差関係

（１）月例給関係

　①　民間給与との比較

　　　約12,400事業所の約60万人の個人別給与を調査（完了率88.1％）

　②　民間給与との較差　1,090円　0.27％（昨年削減前　0.02％　76円）

　　　俸給　988円　跳ね返り分（注）　102円

（注）俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

行政職俸給表（一）現行給与　408,472円（405,463円）平均年齢43.5歳（43.1歳）

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　※（　）内は昨年度

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 民間給与① | 国家公務員給与② | 較　　差①－②（円）（（①－②）／②）×100％ |
| ４０９，５６２円 | ４０８，４７２円 | １,０９０円（０．２７％） |

跳ね返り102円

俸給988円

較差1,090円

国家公務員給与

408,472円

民間給与

409,562円

比較

（２）一時金

　①　民間の支給実績（2012年８月から2013年７月）　4.12月

　②　公務員の一時金を3.95月から4.10月へ0.15月引き上げ、民間の支給区分が成績主義による支給割合が高いため、すべて勤勉手当へ配分。

　　※　成績率については、特に優秀、優秀、標準の区分に応じて、現在の割合を踏まえ均等に配分する予定。給与法の改正時期に合わせて、人事院規則で示される。成績区分ごとの成績率については確定ではないが、別表の通り検討されている。

　　※　連合集計によれば、一時金はリーマンショック前の2008年水準に戻ったとされたが、公務員の一時金は2008年当時、4.50月であった。民間とは半期遅れて集計する仕組み上の課題はあるが、4.10月に止まったことは疑問に感じる。2015年においては、民間企業における夏の一時金の動向にもよるが、仮に現行水準を維持したとしても、今年以上に引き上げがなされなければ官民の均衡がはかられているとはいえない。

　＜国家公務員の一時金＞

　　●　2014年の一時金（月数）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 区分 | ６月期 | 12月期 | 小計 | 合計 |
| 一般職員 | 期末手当 | 1.225（支給済） | 1.375（改定なし） | 2.6 | 4.1 |
| 勤勉手当 | 0.675（支給済） | 0.825（現行0.675） | 1.5 |
| 特定管理職員 | 期末手当 | 1.025（支給済） | 1.175（改定なし） | 2.2 | 4.1 |
| 勤勉手当 | 0.875（支給済） | 1.025（現行0.875） | 1.9 |
| 再任用職員 | 期末手当 | 0.650（支給済） | 0.800（改定なし） | 1.45 | 2.15 |
| 勤勉手当 | 0.325（支給済） | 0.375（現行0.325） | 0.7 |

　　●　2015年の一時金（月数）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 区分 | ６月期 | 12月期 | 小計 | 合計 |
| 一般職員 | 期末手当 | 1.225 | 1.375 | 2.6 | 4.1 |
| 勤勉手当 | 0.750 | 0.750 | 1.5 |
| 特定管理職員 | 期末手当 | 1.025 | 1.175 | 2.2 | 4.1 |
| 勤勉手当 | 0.950 | 0.950 | 1.9 |
| 再任用職員 | 期末手当 | 0.650 | 0.800 | 1.45 | 2.15 |
| 勤勉手当 | 0.350 | 0.350 | 0.7 |

　＜成績区分ごとの成績率＞

○2014年12月期（検討中）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 特に優秀 | 優秀 | 良好 | 良好でない |
|  | 矯正措置 | 戒告 | 減給 | 停職 |
| 一般職員 | 165/100以下103.5/100以上 | 103.5/100未満91.5/100以上 | 79.5/100 | 79.5/100未満 | 71.5/100未満63.5/100超 | 63.5/100以下 | 51.5/100以下 | 40/100以下 |
| 特定管理職員 | 205/100以下129.5/100以上 | 129.5/100未満114.5/100以上 | 99.5/100 | 99.5/100未満 | 89.5/100未満74.5/100超 | 74.5/100以下 | 54.5/100以下 | 35/100以下 |
| 再任用職員 |  | 37.5/100超 | 37.5/100 | 37.5/100未満 | 37.5/100未満32/100超 | 32/100以下 | 26.5/100以下 | 20.5/100以下 |

○2015年度以降（検討中）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 特に優秀 | 優秀 | 良好 | 良好でない |
|  | 矯正措置 | 戒告 | 減給 | 停職 |
| 一般職員 | 150/100以下93.5/100以上 | 93.5/100未満83/100以上 | 72/100 | 72/100未満 | 65/100未満57.5/100超 | 57.5/100以下 | 47/100以下 | 36/100以下 |
| 特定管理職員 | 190/100以下119.5/100以上 | 119.5/100未満1106/100以上 | 92/100 | 92/100未満 | 83/100未満69/100超 | 69/100以下 | 50.5/100以下 | 32/100以下 |
| 再任用職員 |  | 35/100超 | 35/100 | 35/100未満 | 35/100未満30/100超 | 30/100以下 | 24.5/100以下 | 19.5/100以下 |

　＜連合集計による一時金の動向＞

【連合の集計①－昨年と同一組合で比較】

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2013年回答 | 前年比 | 2012年実績 |
| 集計組合数 | 対象組合員数 |
| 年　　末 | 月　　数 | 2.34月 | 0.06月 | 2.28月 |
| 1.656組合 | 1,109,822人 |
| 額 | 708,151円 | 38,996円 | 669,155円 |
| 1,104組合 | 　796,523人 |

【連合の集計②】

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2014回答 | 前年比 | 2013年実績 |
| 集計組合数 | 対象組合員数 |
| 年　　間 | 月　　数 | 4.78月 | 0.29月 | 4.49月 |
| 2,422組合 | 2,013,120人 |
| 額 | 1,539,022円 | 87,625円 | 1,451,397円 |
| 1,200組合 | 1,210,396人 |
| 夏　　季 | 月　　数 | 2.25月 | 0.13月 | 2.12月 |
| 2,405組合 | 1,596,253人 |
| 額 | 685,228円 | 56,704円 | 628,524円 |
| 1,708組合 | 1,042,313人 |

（注）連合「2013春季生活闘争　年末一時金」（2013年12月11日集計）、「2014春季生活闘争夏季一時金（夏冬型）」（2014年７月１日集計）。加重平均。

２　2014年給与改定関係

（１）俸給表

　　世代間の給与配分の見直しの観点から、初任者層の給与水準が民間と比較して相当程度給与差があることを踏まえて、若年層に重点をおいて給与改定を行う。逆に50歳台後半層が在籍する号俸については、引き上げを行わない。昇格時号俸対応表については給与法改正前に示す予定。

　①　行政職俸給表（一）　改定率　平均0.3％

　　　　　　　　　　　　　初任給　１級の初任給を2,000円引き上げ

　　※　再任用職員の俸給額が改定なしとなった理由については、ア）プラス改定の配分が３級から10級まで各級の高位号俸には配分しておらず、再任用職員の俸給額はその延長線上にあることを考慮したこと、イ）さらに再任用職員の俸給額は各級の中位号俸の額を踏まえて金額決定してきたが、特定の号俸の7割水準をとっても100円以上の配分が得られなかったことなどを理由としている。

　　　　しかし、民調では民間の再雇用者と比較して若干低い結果が得られたため、俸給表の最低の改定額100円でも引き上げるべきではなかったのかという疑問が残る。

②　その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定する。ただし、指定職俸給表については、民間の役員報酬が上がっているが、改定は行わない。

（２）通勤手当

　交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引き上げ。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 使用距離 | 改正前 | 改正後 | 増減 | 非課税限度額 | 備考 |
| 5㎞未満 | 2,000円 | 2,000円 | 0 | 4,100円（2㎞未満全額課税） |  |
| 5㎞以上10㎞未満 | 4,100円 | 4,200円 | 100 | ☆ |
| 10㎞以上15㎞未満 | 6,500円 | 7,100円 | 600 | 6,500円 |  |
| 15㎞以上20㎞未満 | 8,900円 | 10,000円 | 1,100 | 11,300円 |  |
| 20㎞以上25㎞未満 | 11,300円 | 12,900円 | 1,600 | ☆ |
| 25㎞以上30㎞未満 | 13,700円 | 15,800円 | 2,100 | 16,100円 |  |
| 30㎞以上35㎞未満 | 16,100円 | 18,700円 | 2,600 | ☆ |
| 35㎞以上40㎞未満 | 18,500円 | 21,600円 | 3,100 | 20,900円 |  |
| 40㎞以上45㎞未満 | 20,900円 | 24,400円 | 3,500 | ☆ |
| 45㎞以上50㎞未満 | 21,800円 | 26,200円 | 4,400 | 24,500円 | ☆ |
| 50㎞以上55㎞未満 | 22,700円 | 28,000円 | 5,300 | ☆ |
| 55㎞以上60㎞未満 | 23,600円 | 29,800円 | 6,200 | ☆ |
| 60㎞以上 | 24,500円 | 31,600円 | 7,100 | ☆ |

　注）備考欄の☆印は非課税限度額を超える区分。非課税限度額を超える金額について課税の対象となる。

（３）寒冷地手当

　　新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直す。あわせて、市町村合併に伴い、本庁の所在地で支給地域区分を指定する。なお、見直し時期については、2015年４月からとする。

　　※　北海道における支給地域区分が変更となる自治体は別表のとおり。

　　※　支給地から外れる場合、所要の経過措置がとられ、その内容は現時点では明らかになっていない。北海道においては、級地の変更により支給額が引き下がる自治体も出てくることから、激変緩和措置を求めてきたが、認められなかったことは不満。

|  |
| --- |
| ＜人事院の説明＞2004年の見直しにおいては経過措置の最低額が月額6,000円であったが、今回の級地の変更に伴う影響が月額3,000円程度ということもあり、北海道の級地変更による経過措置は設けないと判断。 |

＜参　考＞民間における寒冷地手当の支給状況

|  |  |
| --- | --- |
| 支給の有無 | 事業所割合 |
| 支給する | 69.0％ |
| 支給しない | 31.0％ |
| 札幌市に所在する事業所における平均支給年額（世帯主の場合） | 126,629円 |

備考　国家公務員の場合、札幌市（２級地）における支給年額（世帯主）は116,800円

　【人事院が定めた支給地域区分の基準－2004人事院勧告】

|  |
| --- |
| 　○１級地：平均気温－7.0℃以下または最深積雪150cm以上の北海道の市町村　○２級地：１級地及び３級地以外の北海道の市町村　○３級地：平均気温－3.9℃以上かつ最深積雪65cm以下の北海道の市町村　○４級地：下記のいずれかを満たす本州の市町村　　①　北海道の市町村の気象条件を参考にした平均気温0.0℃（氷点）以下かつ最深積雪15cm以上の市町村　　②　本州の寒冷積雪地の気象条件を考慮し、北海道全域の平均最深積雪に相当する80cm以上の市町村 |

　※　寒冷地手当の見直しに際して、支給額については今回の対象とならなかったが、メッシュ2010に基づく支給地域区分の見直しが行われることとなった。前回（2004年）の見直しにおいても同様であったが、メッシュデータに基づく支給地域区分の変更は、積雪・寒冷地域における生活実態や実感にマッチしたものとはなっておらず、極めて遺憾な検討内容である。

○　寒冷地手当の地域・世帯区分別支給額

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 寒冷地の区分 | 世帯主等の区分 | 寒冷地手当の月額 | 合計額（5か月分） |
| 北　海　道 | 1級地 | 世帯主である職員 | 扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないものを除く） | 円26,380 | 円131,900 |
| その他の職員 | 14,580 | 72,900 |
| その他の職員 | 10,340 | 51,700 |
| 2級地 | 世帯主である職員 | 扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないものを除く） | 23,360 | 116,800 |
| その他の職員 | 13,060 | 65,300 |
| その他の職員 | 8,800 | 44,000 |
| 3級地 | 世帯主である職員 | 扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないものを除く） | 22,540 | 112,700 |
| その他の職員 | 12,860 | 64,300 |
| その他の職員 | 8,600 | 43,000 |
| 4級地 | 世帯主である職員 | 扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないものを除く） | 17,800 | 89,000 |
| その他の職員 | 10,200 | 51,000 |
| その他の職員 | 7,360 | 36,800 |

○　支給解除となる地域に係る経過措置（4級地）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 |
| 世帯主である職員 | 扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないものを除く） | 17,800円 | 11,800円 | 5,800円 | 支給無し |
| その他の職員 | 10,200円 | 4,200円 | 支給無し |  |
| その他の職員 | 7,300円 | 1,300円 |  |  |

（４）実施時期

　　月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は2014年４月１日

　　　　　　寒冷地手当は2015年４月１日（所要の経過措置）

　　一時金：法律の公布日

３　給与制度の総合的見直し関係

（１）地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

【俸給表の見直し】

民間賃金の低い地域（都道府県別の平均賃金が低い方から12県）における官民の給与差（2.18ポイント（2012～2014年の平均値））を踏まえて、俸給水準を平均２％引き下げる。

○　民間賃金が低い地域における官民給与の状況

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 |
| 12県を一つのグループとした官民給与の較差と全国の較差との率の差 | △1.66 | △2.52 | △2.35 |

（注）１　平成24年及び平成25年の較差は給与減額支給措置による減額前の額に基づく。

２　12県とは「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による所定内賃金の３年間の平均が低い青森県、岩手県、秋田県、山形県、鳥取県、島根県、佐賀県、長崎県、大分県、宮崎県、鹿児島県及び沖縄県。国公の平均給与額から地域手当の異動保障の額を除いて算定。

**地域間配分の見直し後**

**2006年給与構造改革後**

地域手当

20％

12県の

賃金水準

北海道・東北の賃金水準

東京都の賃金水準

東京都の賃金水準

地域手当

※　2006年の見直しで平均4.8%引き下げられた。

18％

公務の

俸給水準

公務の

俸給水準

▲2％

**公務の**

**新俸給水準**

公務員

公務員

民間

民間

公務員

民間

公務員

民間

①　行政職俸給表（一）の見直し

ア）１級の全号俸、２級の初任給（２級12号俸まで）に係る号俸は引き下げなし。

イ）３級以上の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大４％程度引き下げ。40歳台、50歳台前半層へ影響が及ばないように限定的に引き下げを行う。

ウ）５級、６級に勤務成績に応じた昇給を確保するため８号俸増設。

|  |
| --- |
| ＜人事院の説明＞号俸増設した際の昇給の運用の仕方については、特段、長期に最高号俸に在籍している者を有利に扱うことは考えていない。給与制度の総合的見直しに伴う昇格時号俸対応表については、2015年３月までに示す予定。その際、号俸増設を行っているため、現在行っている高位号俸からの昇格メリットの抑制措置に伴う影響等を検討して整理を行う。 |

※　人事院の説明では、号俸増設した号俸への昇給はあくまでも成績主義によるとの説明だが、標準の成績において昇給停止年齢との兼ね合いから、早く最高号俸へ到達した者が、後から最高号俸へ達した者から追い越される逆転現象が生ずることとなるため、制度上の矛盾を解消するための措置は必要である。



エ）55歳を超える職員（行（一）６級相当以上）の1.5％減額支給措置は廃止とするが、俸給表の引き下げに伴う現給保障を行う間はこの減額支給措置は継続する（2018年３月31日で廃止）。

②　その他の俸給表の見直し

　　他の俸給表は行（一）との均衡を考慮して見直しを行う。医療職俸給表（一）は引き下げない。

【地域手当の見直し】

①　級地区分・支給割合　級地区分を１区分増設。

1級地20％　2級地16％　3級地15％　4級地12％　5級地10％　6級地６％　7級地３％

　※　賃金指数93.0以の地域を支給対象（現行は95.0）として見直しを実施。

　※　東京都23区では2006年と比較し民賃が３ポイント程度引き上がっているが、今回は水準の調整は行わない。

○　級地別支給割合

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 級　地 | １級地 | ２級地 | ３級地 | ４級地 | ５級地 | ６級地 | 7級地 |
| 支給割合 | 20％ | 16％ | 15％ | 12％ | 10％ | ６％ | ３％ |

○　民間賃金指数による支給率区分（2005年人勧との対比）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2005年人事院勧告基準 | 2014年人事院勧告基準 |
| 級地 | 支給率区分 | 民間賃金指数 | 支給率区分 | 民間賃金指数 |
| １級地 | 18％ | 東京都特別区 | 20％ | 東京都特別区 |
| ２級地 | 15％ | 111.0以上 | 16％ | 109.5以上 |
| ３級地 | 12％ | 106.0以上　 111.0未満 | 15％ | 106.5以上　109.5未満 |
| ４級地 | 10％ | 103.0以上 106.0未満 | 12％ | 104.0以上　106.5以上 |
| ５級地 | ６％ | 99.5以上 　103.0未満 | 10％ | 101.0以上　104.0未満 |
| ６級地 | ３％ | 95.0以上　　99.5未満 | ６％ | 97.5以上　101.0未満 |
| ７級地 |  |  | ３％ | 93.0以上　 97.5未満 |

②　支給地域　　「賃金構造統計基本調査」（2003年～2012年）のデータに基づき見直し

○　地域手当の支給地域一覧（別紙）

　　※　札幌市については、民賃指数96.3（2005年は96.0）であったため、７級地（３％）に据え置き。

③　パーソントリップ補正

　６％を新たに措置することを可能とする。

【通勤者率（パーソントリップ）に基づく地域手当の指定基準】

|  |  |
| --- | --- |
| 支給地域(中心市)の支給区分 | 当該地域から中心市への通勤者率 |
| ６級地(６％)格付 | ７級地(３％)格付 |
| ３％ |  | 50％以上 |
| ６％ | 50％以上 | 40％以上 |
| 10％ | 40％以上 | 30％以上 |
| 12％ | 30％以上 | 20％以上 |
| 15％ | 20％以上 | 10％以上 |
| 16％以上 | 10％以上 |  |

【平成27年度の地域手当の級地別支給割合】

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 見直し後の級地（支給割合％） | 見直し前の級地（支給割合％） | 改定幅 |  | 平成27年度の地域手当の支給割合（％） |
| １級地（20） | １級地（18） | ２ | 18 |
| ２級地（16） | ２級地（15） | １ | 15 |
| ３級地（12） | ４ | 13 |
| ３級地（15） | ２級地（15） | ０ | 15 |
| ３級地（12） | ３ | 13 |
| ４級地（10） | ５ | 11 |
| ４級地（12） | ３級地（12） | ０ | 12 |
| ４級地（10） | ２ | 10 |
| ５級地（６） | ６ | ８ |
| ５級地（10） | ４級地（10） | ０ | 10 |
| ５級地（６） | ４ | ７ |
| ６級地（３） | ７ | ５ |
| ６級地（６） | ５級地（６） | ０ | ６ |
| ６級地（３） | ３ | ４ |
| 非支給地（０） | ６ | ２ |
| ７級地（３） | ６級地（３） | ０ | ３ |
| 非支給地（０） | ３ | １ |

（２）職務や勤務実績に応じた給与配分

①　広域異動手当の引き上げ

　異動前後の官署間の距離区分に応じて、300㎞以上は10％（現行６％）、60㎞以上300㎞未満は５％（現行３％）に引き上げ。

　ただし、2015年４月１日～2016年３月31日までの支給割合は300㎞以上は８％、60㎞以上300㎞未満は４％とする。

【広域異動手当の引き上げ】

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 300㎞以上 | 60㎞以上300㎞未満 | 備　　考 |
| 現　行 | ６％ | ３％ |  |
| 2015年4月1日～2016年3月31日 | ８％ | ４％ |  |
| 2016年4月1日以降（制度完成） | 10％ | ５％ |  |

②　単身赴任手当の引き上げ

　基礎額30,000円（現行23,000円）、加算額の限度額を70,000円とし、交通距離の区分に応じて人事院規則で定める額とする。

　※　現行、年９回の帰宅回数相当を年間12回相当の額に引き上げ。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 現　行 | 2015年4月1日以降 | 2016年4月1日以降 | 制度完成 |
| 基　礎　額 | 23,000円 | 26,000円 | 検討中 | 30,000円 |
| 加　算　額 | 100㎞以上300㎞未満 | 6,000円 | 検討中 | 検討中 | 8,000円 |
| 300㎞以上500㎞未満 | 12,000円 | 検討中 | 検討中 | 16,000円 |
| 500㎞以上700㎞未満 | 18,000円 | 検討中 | 検討中 | 24,000円 |
| 700㎞以上900㎞未満 | 24,000円 | 検討中 | 検討中 | 32,000円 |
| 900㎞以上1,100㎞未満 | 30,000円 | 検討中 | 検討中 | 40,000円 |
| 1,100㎞以上1,300㎞未満 | 35,000円 | 検討中 | 検討中 | 46,000円 |
| 1,300㎞以上1,500㎞未満 | 40,000円 | 検討中 | 検討中 | 52,000円 |
| 1,500㎞以上2,000㎞未満 | 45,000円 | 検討中 | 検討中 | 58,000円 |
| 2,000㎞以上2,500㎞未満 | 検討中 | 検討中 | 64,000円 |
| 2,500㎞以上 | 検討中 | 検討中 | 70,000円 |

　※　加算額の2015年４月以降の欄で「検討中」とあるのは、2015年３月31日までに人事院規則によって金額が示される予定。

　※　2016年４月以降及び2017年４月以降については、2015及び2016人事院勧告・報告等で金額が示されることが想定される。2015年以降の官民較差を考慮し、その後の引き上げ額は検定する予定。

　※　制度完成後の距離区分ごとの加算額については、人事院の資料などに掲載されている金額を除いて、想定として作成したもの。

③　本府省業務調整手当の引き上げ

　係長級は６％相当額（現行４％相当額）、係員は４％相当額（現行２％相当額）に引き上げ。引き上げの時期は制度完成時とする。

④　管理職員特別勤務手当

　現行は週休日及び休日に緊急の勤務せざるを得ない場合に支給されているが、平日深夜に勤務した場合に、勤務１回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給（2015年４月から実施）。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 代表的な官職 | 俸給の特別調整額の区分 | 手当額 |
| 本府省課長 | 一種 | 6,000円 |
| 本府省室長 | 二種 | 5,000円 |
| 府県単位機関部長 | 三種 | 4,300円 |
| 管区機関課長 | 四種 | 3,500円 |
| 地方出先機関課長 | 五種 | 3,000円 |

　※　国公の場合「平日深夜の勤務」の定義は午前０時以降の勤務のことを指しており、自治体における運用を午後10時以降とするかどうかの課題もある。

⑤　その他

　技能労務関係職種については、今年は水準の見直しを行わなかった。行（二）適用者で一番多い職種が自動車運転手であったため、民間の同種の従業員と比較したが、人数が少ないためデータが十分に確保できず、また、勤務地による差が大きく比較が適当でないと判断。今後も在職実態や民間の給与等の状況を注視していく。

（３）実施時期など

　○　俸給表は平成27年４月１日に切替

　○　地域手当の支給割合は段階的に引き上げ。その他の措置も2018年４月までに計画的に実施。

○　非常勤職員の年次休暇について３月勤務後、その一部を夏季に使用できるよう改めること。

　○　見直し初年度の改正給与原資を確保するため、2015年１月の昇給を１号俸抑制を実施する。

※　制度改正前の昇給を抑制して、制度改正後の給与原資に充てるという方法は過去例がないが、人事院の考え方について、あらためて説明を受けた上で、対応策の検討が必要。

　※　2006年給与構造改革の際は制度切り替え後の昇給号俸の抑制を行って、拡大する地域手当や新設の広域異動手当等、さらには現給保障に対する給与原資の確保を行ってきた経過にある。しかし、今回の措置については、「制度改正前の号俸を抑制し、現給保障に対する給与原資の確保が必要」「６級以上55歳以上の1.5％減額措置については、制度完成時には廃止するが、現給保障が終了するまで継続する」との人事院の回答にもあるとおり、昇給号俸の抑制の意味が異なることに留意する必要がある。

|  |
| --- |
| ＜人事院の説明＞　昇給号俸の抑制を行うのは、あくまでも平成28年４月からの制度改正にあてる給与原資を確保することが目的だが、55歳以上も含めて一律に抑制を行う。制度完成後の取扱いは現時点では考えていないが（抑制した号俸の復元は考えていないが）、その段階において、給与原資を見ながら判断していく。 |

　○　激変緩和のための経過措置（３年間の現給保障）

　俸給表水準の引き下げとなる職員に配慮し、新たな俸給表の俸給月額が、切替日の前日（2015年３月31日）に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、2015年４月１日から2018年３月31日までの３年間に限り、経過措置としてその差額を支給する。

|  |
| --- |
| ＜人事院の説明＞　経過措置を３年間とした理由　国家公務員の場合に３年間の対象者を推計したが、対象者は２割程度に止まり、その差額も全職員平均で1,000円、全対象者平均で6,000円低度なることがわかった。2006年の給与構造改革と比較して大きな差が生じることがないため、３年間で終了することとした。　この３年間に俸給表の改定を行うこととなった場合は、給与構造改革における手法と同様な検討を行うこととなる予定。 |

※　昨年11月の閣議決定において、臨時特例減額の2014年３月末での廃止を踏まえ、総人件費抑制に向けた施策を2014年度中から求められていたため、人事院は当初は現給保障を行う予定は考えていなかった。政府の要請に対しては成績良好者の昇給号俸の抑制を2015年１月から適用することで準備していたが、各府省からの強い反発があったため断念することとなった。最終段階で苦肉の策として2015年１月の昇給号俸の１号俸抑制が示されてきたが、昇給号俸の抑制を行うなら現給保障を行えと要求して勧告に至っている。

※　国家公務員における実態は人事院の説明どおりであるが、地方公務員においては、多くの自治体においては現給保障額が異なっているために、国の制度廃止後も残している自治体が数多く存在している。こうした実態の違いを踏まえて、期限を付けた経過措置ではなく、当分の間、制度を維持するように要求していく必要がある。

**早期に経過措置の対象者でなくなる場合**

H27.3.31

時点の

俸給月額

経過措置額の受給終了

俸 給 月 額

経過

措置額

平均２％引き下げ

経過措置の期限（H30.3.31）

見直し後の俸給月額

30年度

29年度

28年度

27年度

**３年間経過措置の対象である場合**

Ｈ

H27.3.31

時点の

俸給月額

経過措置額の受給終了

俸 給 月 額

経過

措置額

平均２％引き下げ

経過措置の期限（H30.3.31）

見直し後の俸給月額

30年度

29年度

28年度

27年度

2006年現給保障と2015年総合的見直しの現給保障について

**2006年給与構造改革における現給保障**

**2015年総合的見直しにおける現給保障**

H26.3.31

時点の

俸給月月額

H18.3.31

時点の

俸給月額

Ⅰ

Ⅱ

経過

措置額

経過

措置額

平均２％引き下げ

平均４．８％引き下げ

俸 給 月 額

経過措置額の受給終了

総合的見直し後の俸給月額

給与構造改革後の俸給月額

経過措置の期限

（H30.3.31）

31年度

30年度

29年度

28年度

27年度

26年度

25年度

21年度

20年度

19年度

18年度

17年度



４　雇用と年金の接続および再任用職員の給与について

（１）雇用と年金の接続

　　意見の申出（2011年）を踏まえ、雇用と年金の接続のための適切な制度が整備されるよう積極的に取り組む。

（２）再任用職員の給与

　①　再任用職員に対し、単身赴任手当、広域異動手当、新幹線通勤手当を支給（実施時期2015年４月１日）

　②　各府省の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与のあり方について必要な検討。

　※　国家公務員における再任用職員は係長以下が大多数だが、民間の係長以下と比較したときに、公務の方が若干下回る実態が明らかとなった。

メッシュ2010による級地が変更となる自治体について（北海道）

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 自治体名 | 平均最低気温 | 最深積雪 | 合併 | 2010メッシュ級地 | 2004級地指定 | 区分変化A）１→２B）２→３C）３→２ | 備　　　　　考（変化の要因） |
| ニセコ町 | -5.6 | 143 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　積雪152 |
| 真狩村 | -6.5 | 136 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　積雪151 |
| 京極町 | -6.2 | 148 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　積雪163 |
| 共和町 | -3.5 | 132 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　積雪151 |
| 猿払村 | -6.9 | 91 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.3 |
| 豊富町 | -6.8 | 101 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.1 |
| 滝川市 | -6.9 | 104 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.2 |
| 芦別市 | -6.6 | 78 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.0 |
| 砂川市 | -6.7 | 98 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.0 |
| 奈井江町 | -6.8 | 105 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.0 |
| 浦臼町 | -6.7 | 114 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.0 |
| 新十津川町 | -6.8 | 103 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.2 |
| 斜里町 | -6.8 | 70 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.5 |
| 雄武町 | -6.8 | 65 | 　 | ２級地 | １級地 | A | 　気温-7.2 |
| （旧音別町） | -6.4 | 34 | 釧路市 | ２級地 | １級地 | A | 　釧路市２→２気温-7.0 |
| 知内町 | -2.0 | 31 | 　 | ３級地 | ２級地 | B | 　積雪67 |
| 木古内町 | -2.7 | 45 | 　 | ３級地 | ２級地 | B | 　積雪70 |
| 七飯町 | -3.5 | 59 | 　 | ３級地 | ２級地 | B | 　気温-4.1 |
| 厚沢部町 | -3 | 59 | 　 | ３級地 | ２級地 | B | 　積雪66 |
| 苫小牧市 | -3.8 | 25 | 　 | ３級地 | ２級地 | B | 　気温-4.1 |
| 神恵内村 | -2.8 | 103 | 　 | ２級地 | ３級地 | C | 　積雪52 |
| （旧砂原町） | -2.7 | 67 | 森町 | ２級地 | ３級地 | C | 　森町３→３ 積雪25 |
| （旧瀬棚町） | -2.1 | 83 | せたな町 | ２級地 | ３級地 | C | 　北檜山町２→２ 積雪63 |
| 伊達市 | -3.5 | 70 | （旧伊達市） | ２級地 | ３級地 | C | 　積雪33 |
| 洞爺湖町 | -4.0 | 93 | （旧虻田町） | ２級地 | ３級地 | C | 　積雪57 |
| （旧歌登町） | -8.7 | 143 | 枝幸町 | １級地 | １級地 | D | 　枝幸町２→２ |
| （旧熊石町） | -2.2 | 53 | 八雲町 | ３級地 | ３級地 | D | 　八雲町２→２ |
| （旧大成町） | -1.6 | 53 | せたな町 | ３級地 | ３級地 | D | 　北檜山町２→２ |
| （旧大滝村） | -7.5 | 123 | 伊達市 | １級地 | １級地 | D | 　伊達市３→２ |
| （旧穂別町） | -8.5 | 55 | むかわ町 | １級地 | １級地 | D | 　鵡川町２→２ |
| （旧日高町） | -7.9 | 84 | 日高町 | １級地 | １級地 | D | 　門別町２→２ |
| （旧三石町） | -4.0 | 20 | 新ひだか町 | ２級地 | ２級地 | D | 　静内町３→３ |
| （旧阿寒町） | -7.3 | 54 | 釧路市 | １級地 | １級地 | D | 　釧路市２→２ |

〔別記１〕

2014給与改定と2015給与制度の総合的見直しに係る課題と道本部見解

１．2014給与改定関係

（１）7年ぶりに俸給表の改善勧告

民間給与との官民較差が0.27％であることを踏まえて、高年齢層職員が在籍する号俸を除いて、俸給表の改定を平均で0.3％改定するとしたことは一定評価できます。また、世代間の給与配分の見直しの観点から、初任者層の給与水準が民間と比較して相当程度給与差があることを踏まえて、若年層に重点をおいて給与改定を行いました。その一方、高年齢層、特に50歳台後半層職員が在籍する号俸や再任用職員においては、引き上げ改定が行われず、現状維持に止まったことは不満といえます。

（２）一時金については0.15月引き上げ、年間4.10月に増額

①　次に一時金については、2012年８月から2013年７月の民間の支給実績が4.12月となったため、現行、3.95月から4.10月へ0.15月引き上げることとしたことは理解できますが、0.15月分のすべてを勤勉手当に配分したことは納得できません。民間の支給区分が成績主義による支給割合が高いと人事院は説明していますが、公務における事情を踏まえると期末手当への配分が必要といえます。仮に勤勉手当にすべて配分せざるを得ない場合は、成績率を国と同様に配分している自治体にあっては、標準の成績率に厚く配分するように求めていく必要があります。

②　また、連合集計によれば、一時金はリーマンショック前の2008年水準に戻ったとされていますが、2008年当時は、公務員の一時金は4.50月であったことを踏まえると、民間とは半期遅れて集計する仕組み上の課題はあるものの、4.10月に止まったことに対して疑問に感じます。2015年においては、民間企業における夏の一時金の動向にもよりますが、仮に現行支給水準を維持した場合は、今年以上に引き上げがなされなければ、一時金については官民の均衡がはかられているとはいえません。

（３）政府の総人件費抑制方針と2014給与改定について

①　政府は2014給与改定に対して、骨太方針にある総人件費抑制方針との兼ね合いから、即座に完全実施を判断するとは到底考えられません。すでに勧告に伴う3,000億円を超える総人件費拡大がマスコミ等によって報道されていますが、公務員給与に対する風当たりは強いと認識すべきです。最悪、プラス改定となる2014人勧の実施は見送り、2015給与制度の総合的見直しのみを実施するとした政府の対応も想定の範囲として考えられます。

②　閣議決定期に向けての情勢は、９月３日の内閣改造後、急遽、政府段階の検討が進み、給与法の改正案は10月上中旬に開会する臨時国会での冒頭提案との動きもあり、９月中には閣議決定が濃厚な情勢となっています。公務員連絡会の方針においては、2014給与改定の早期決定を求め、2015給与制度の総合的見直しについては実施断念を求めるとしていますが、極めて難しい情勢にあります。しかし、地方公務員においては、地域手当や単身赴任手当の支給割合が低く、広域異動手当や本府省業務調整手当が支給できない仕組みであるため、俸給水準の２％引き下げが給与水準の低下に直結することから、自治労本部や公務員連絡会への結集を強めて閣議決定期のたたかいに最大限結集する必要があります。

③　なお、俸給表の改定・一時金の増額については、政府の2014給与改定の完全実施が前提となりますが、この間、一時金が減額される場合は、不利益不遡及の原則に抵触しないために、12月一時金の基準日である12月１日までに条例改正を必要としていました。しかし、今年は引き上げであるため、改定内容を遡及することは可能ですので、12月に予定している定例会での議決を踏まえて、賃金支給日での差額支給、もしくは年末までの差額支給を念頭に交渉を強化していく必要があります。

さらに、この間、給与改定の差額を支給する給与事務が行われていませんでしたので、今次賃金確定期においては当局側の事務作業の流れなどを配慮した対応を行う必要があります。こうした対応が弱ければ、給与改定の差額が年内に支給されず、改定時期を2015年の１月とする事態となりかねませんので、こうした最悪の事態は避けて、年内実施を求めていく必要があります。

（４）交通用具使用者に係る通勤手当を改善

　　交通用具使用者に係る通勤手当について、この間のガソリン代の高騰を理由に要求を強めてきていましたが、使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引き上げをはかることとしたことは評価できます。今回の改正により、非課税限度額を超える区分が生じ、非課税限度額を超える金額については課税の対象となる見込みですが、非課税限度額の引き上げを行うかどうかについては、今後の動きを注視する必要があります。

　　なお、この改正は俸給表と同様に2014年４月に遡って改定が行われることを踏まえて、交渉を強める必要があります。

（５）寒冷地手当は新たな気象データに基づき支給地域の見直しを実施

①　寒冷地手当については、新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域が見直されました。あわせて、市町村合併に伴い、本庁の所在地で支給地域区分を指定することとなりました。結果として、北海道における支給地域区分が変更となる自治体数は、１級地から２級地へ引き下がる自治体数は15自治体（１自治体は合併に伴う引き下げと重複）、２級地から３級地に引き下がる自治体は５自治体、逆に３級地から２級地に引き上がる３自治体（他に２自治体が引き上がる対象だが合併により本庁による級地が適用されるために対象外）、他に市町村合併に伴い本庁において級地が決定されるために引き上がる自治体が２カ所、逆に引き下がる自治体が６カ所となりました。

②　今回の見直しにおいて、支給地から外れる場合は、所要の経過措置がとられることとなりましたが、月額6,000円を限度に引き下げて、逓減措置を設けることとなりました。しかし、北海道においては、級地の変更により支給額が引き下がる自治体も出てくることから、激変緩和措置を求めてきましたが、認められなかったことは不満です。見直しの時期については、当初は当年度内かともいわれていましたが2015年４月からの適用となりました。

③　また、支給地域区分の変更が平均気温や積雪量が若干の数字が変動しているために生じていますが、ア）メッシュデータの誤差が最大で35％程度生ずることも明らかにされていること、イ）級地の変更がある自治体の多くは生活実感から級地の変更は当然に理解ができるものではないこと等の事情を踏まえて、級地区分の低位への変更については反対するとともに、仮に見直しが行われる場合は十分な経過措置を自治体当局に対して求めていく必要があると考えます。

④　支給額については、人事院の公表資料において、札幌市に所在する事業所における平均支給年額（世帯主の場合）が示されていますが、126,629円となっており、現行の国家公務員、札幌市（２級地）の支給年額が116,800円と比較して約１万円程度支給水準が低いことが明らかとなりました。今回の見直しにおいて支給水準を維持するとしたことについては、冬期間における灯油高騰を想定した場合に、きわめて当然の措置と理解しますが、引き上げや級地変動に伴う配慮が確保できなかったことは、極めて遺憾であり、強く抗議するものです。引き続き、公務労協に対しては、全国積雪・寒冷地給対策協議会が解散した経緯を踏まえて、しっかりと人事院に対して民間の支給水準どおり引き上げ要求を掲げ、交渉を行うように強く意見反映していく必要があります。

２．2015給与制度の総合的見直し関係

（１）俸給表を平均２％引き下げて、地域手当・広域異動手当・本府省業務調整手当へ配分

①　給与制度の総合的見直しにおいては、民間賃金の低い地域（都道府県別の平均賃金が低い方から12県）における官民の給与差が2.18ポイント（2012～2014年の平均値）あることを踏まえて、俸給水準を2014人事院勧告の水準から平均２％引き下げることとしました。当初は２％半ばとされていた引き下げ幅を圧縮しましたし、また、地域間配分の見直し後における東京都の賃金水準は、素案や措置事項案段階では民間賃金と同程度の水準へ引き上げることとしていましたが、全国各地域からの厳しい批判を踏まえて、現行水準に止めることとしました。

②　しかし、地域手当の支給地域や水準の拡大とはじめとして、広域異動手当については、300㎞以上を６％から10％へ、300㎞未満は３％から５％へ引き上げる措置を行うとともに、本府省業務調整手当を係員・係長クラスに対して、４％および６％相当分の定額を措置することとしました。最終的に人事異動を行う職員にあっては、広域異動手当が３年間措置されるので、60㎞以上の住居の移転を伴う人事異動を行えば、現行水準と同じかもしくは増額する仕組みとしました。

③　このような仕組みは総人件費抑制が閣議決定されているにもかかわらず、国家公務員の給与水準は低下しないどころか、人事異動できない職員の給与原資を異動可能な他の職員へ回すような仕組みを作り、ほぼ影響が伴わないようにしたといえます。こうした配分変更については、地方公務員へは地域手当や広域異動手当・本府省業務調整手当が非支給であるため、適用ができるものではなく、2006年当時の給与構造改革と同様な問題点をはらんでおり、決して認められる内容ではありません。

（２）俸給表の見直しについて

①　行政職俸給表（一）の見直しについては、ア）１級の全号俸、２級の初任給（２級12号俸まで）に係る号俸は引き下げは行わず、イ）３級以上の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、40歳台、50歳台前半層へ影響が及ばないように、限定的に最大４％程度引き下げ（６級の最高号俸）を行いました。この結果、各級の最高号俸近くの昇給幅は2,000円程度が1,000円程度と約半分に押さえ込まれ、より一層フラット化した俸給表となりました。また、ウ）最高号俸へ到達した職員の実態を踏まえて、５級、６級に勤務成績に応じた昇給を確保するため、それぞれ８号俸増設をおこなうこととしました。

②　人事院の説明では、号俸増設した号俸への昇給は、特段、長期に最高号俸に在籍している者を有利に扱うことは考えず、あくまでも成績主義によるとしていますが、55歳以上の場合、良好（標準）の成績では昇給停止となるため、55歳前の年齢構成の兼ね合いから、早く最高号俸へ到達した者が、後から最高号俸へ達した者から追い越される逆転現象が生ずる可能性があります。これは制度上生じた矛盾ですから、それを解消するための措置は必要と考えます。

③　また、55歳を超える職員（行政（一）表６級相当以上）の1.5％減額支給措置は廃止するとしていますが、俸給表の引き下げに伴う現給保障を行う間はこの減額支給措置は継続するとしており、2018年３月まで継続することとなります。さらに、その他の俸給表の見直しについては、行政（一）表との均衡を考慮して、水準引き下げの見直しを行うこととする一方、医療職俸給表（一）（医師等）については、民間の給与水準を考慮して、引き下げは行いません。

（３）地域手当の見直しについて

①　地域手当については、級地区分については１区分増設し、7級地を新設（３％）しました。同時に１級地～６級地をそれぞれ20％～６％へ引き上げることとし、民間の賃金指数93.0以上の地域を支給対象（現行は95.0）として見直しを実施しました。東京都23区の場合、2006年と比較し民賃が３ポイント程度引き上がっていますが、今回は水準の調整は行わないとしています。

②　支給地域については、「賃金構造統計基本調査」（2003年～2012年）のデータに基づき見直しが行われましたが、札幌市については、民賃指数96.3（2005年は96.0）であったため、７級地（３％）に据え置くこととなりました。他の５万人以上の道内主要都市における民賃指数は81.7～88.9の範囲に収まり、新たに地域手当の該当となる都市はありませんでした。一方、今回の見直しにおいて、これまでの通勤者率（パーソントリップ）に伴う補正に、現行の３％に加えて、新たに６％の区分を措置することとなりましたが、北海道における補正の該当は前回に引き続きありませんでした。なお、地域手当が引き上げとなる場合は３年間かけて段階的に引き上げを行うこととなります。

（４）広域異動手当の引き上げ

　①　今回、広域異動手当の支給額の引き上げが行われました。現行では、異動前後の官署間の距離区分に応じて、300㎞以上は６％、60㎞以上300㎞未満は３％を異動後３年間支給される制度としていましたが、これを10％、５％に引き上げます。ただし、2015年４月１日～2016年３月31日までの支給割合は300㎞以上は８％、60㎞以上300㎞未満は４％とされます。

②　広域異動手当は地域手当と併給調整されますが、俸給表を引き下げて生じた給与原資の約半分程度が広域異動手当として再配分される見通しであり、人事異動を常態とする国家公務員にあっては、地域手当の非支給地域の職員が60㎞以上の住居を変更する人事異動があれば措置されるため、事実上、俸給水準の引き下げ分は広域異動手当により保障されることとなります。

　③　広域異動手当に関しては、都道府県内の国の官署間での異動でも支給の対象となっており、地方公務員へ支給できないとされていることは、都道府県内を住居の移転を伴う異動する地方公務員は同様な実態であるのに支給不可とする理由は不可解です。最低限、国家公務員においては同一県内の人事異動には支給しないか、それを認めるのであれば地方公務員に対して支給可能としなければ職員の実態を十分に考慮したことにはなりません。いずれにしても円滑な人事異動を促進するための措置とするなら、地公に対しても支給可能とすべきであり、自治労本部や公務員連絡会地公部会が総務省対策の強化し、地方自治法の改正に向けた取り組みを強力に推し進める必要があります。

（５）単身赴任手当の引き上げ

　①　単身赴任手当については、人事異動に伴い単身で新勤務地に赴任した場合に支給されますが、今回の見直しにおいては、民間企業における支給額との均衡を考慮し、基礎額を現行23,000円から30,000円に引き上げます。同時に加算額の支給区分のうち1,500㎞以上の区分を３区分増設し、限度額を現行45,000円から70,000円に増額します。なお、加算額の増額に関しては、現行、年間９回の帰宅回数相当金額を12回相当の額に引き上げることとしています。

　②　現時点で明らかとなっているのは、2015年４月以降の基礎額を26,000円へ引き上げることだけですが、2015年４月以降の加算額については、2015年３月31日までに人事院規則によって金額が示される予定です。さらに、2016年４月以降の基礎額・加算額および2017年４月以降、制度完成の額については、2015年以降の官民較差を考慮して、引き上げ額を検討し、2015および2016人事院勧告・報告等で金額が示されることが予想できます。

　③　単身赴任手当の増額については、民間企業における支給実態が公務を上回っていましたが、ここ４～５年の較差がマイナスかほぼ均衡していたために増額をすることができませんでした。今回、給与制度の総合的見直しの一環として引き上げが示されてきていますが、あくまでも民間の支給実態に合わせたものといえます。手当を引き上げたとはいえ、単身赴任を助長する考えでないことは当然のこととして公正・公平な人事管理・運用にむけて提言などを行う必要があります。

（６）本府省業務調整手当の引き上げおよび管理職員特別勤務手当など

本府省業務調整手当は、国会対策など本府省に勤務する職員の極めて特殊な業務執行体制に対して支給されるもので、係長級は６％相当額（現行４％相当額の定額）、係員は４％相当額（現行２％相当額の定額）に引き上げることとなります。なお、引き上げの時期は制度完成時となります。また、管理職員特別勤務手当については、週休日及び休日に緊急の勤務せざるを得ない場合に支給していますが、平日深夜（午前０時～５時まで）に勤務した場合に、勤務１回につき6,000円を超えない範囲内の額が支給されることとなります。この制度改正は2015年４月から適用されます。

（７）2015年１月の昇給号俸の抑制と現給保障について

　①　こうした給与制度の総合的見直しに係る諸手当等の支給内容や額の引き上げは、制度完成までの３年間で段階的に実施されますが、総体の給与原資の範囲内で見直しを行うことを基本として検討が行われました。今回の見直しにおいては、2006年の給与構造改革とは異なり、引き下げた給与原資が地域手当に移行した部分はごく僅かといえ、その多くは広域異動手当や単身赴任手当の拡大に使われたと考えられます。

②　当初、人事院は俸給表の引き下げに伴い、現給保障を措置すれば総人件費が減らないことと、給与構造改革による現給保障の後始末に苦慮した反省から、現給保障を措置するつもりはありませんでした。また、総人件費抑制の政府要請に対しては、総合的見直しに係る「素案・措置事項案」で示していた成績上位者の昇給効果の見直し（Ａ区分８号俸昇給→６号俸、Ｂ区分６号俸→５号俸）を2015年１月の昇給から適用しようとしていましたが、各府省からの強い反発があったため最終局面で断念することとなりました。その代り、苦肉の策として2015年１月の昇給号俸を一律１号俸抑制するという案が出され、公務員連絡会側はそれをやるのであれば現給保障をと要求した結果、その期間を３年間として勧告に至った経過にあります。

　③　このような経緯を踏まえて、見直し初年度の改正給与原資を確保するため、2015年１月の昇給について、１号俸抑制を実施することとなりました。2006年給与構造改革の際は制度切り替え後の昇給号俸の抑制を行って、拡大する地域手当や新設の広域異動手当等、さらには現給保障に対する給与原資の確保を行ってきた経過にあります。しかし、今回の措置については、一定の政治判断の下で結論を得たものであり、昇給号俸の抑制の意味が異なることに留意する必要があります。なお、公務員連絡会の試算によれば、平均２％の引き下げにより月額１人あたり2,000円台後半の給与原資が生み出され、そのうち約1,000円が広域異動手当、約900円が単身赴任手当に配分されることが報告されています。

　④　また、人事院においては、国家公務員の場合に３年間の対象者を推計したところ、対象者が２割程度に止まり、その差額も全職員平均で1,000円、全対象者平均で6,000円程度となることが明らかになったと説明しています。そこで、2006年の給与構造改革と比較して大きな差が生じることがないというのが「３年間」とした理由です。また、この３年間に俸給表の改定を行うこととなった場合は、給与構造改革における手法と同様な検討を行うこととなるとも説明しています。

なお、国家公務員においては、55歳以上６級以上の俸給額1.5％減額について、総合的見直しにあわせて廃止するとしていますが、現給保障を残す３年間はこの減額措置を残すこととしており、この取扱いを地公の場合どうするのか課題となります。

（８）昇給号俸の抑制を行わず、現給保障を３年間とさせないために

　①　このような関係を総合的に検討した場合、昇給号俸の１号俸抑制については、俸給表の２％引き下げの原資とあわせて、その多くが広域異動手当や単身赴任手当の引き上げの原資に変化していることに着目して、自治体の取扱いを判断する必要があります。自治体においては、広域異動手当の支給対象外とされていることや単身赴任手当の引き上げの影響額が小さいことから、現給保障の３年以上の継続があったとしても、給与原資は平均２％の俸給表の引き下げによりまかなわれるものと考えられます。よって、昇給号俸の抑制は必要がないとして自治体当局を追及する必要があります。

②　さらに、３年間とされた現給保障の期間については、地方公務員においては、多くの自治体においては現給保障額が国家公務員の水準と異なっているために、国の制度廃止後も残している自治体が数多く存在しています。単身赴任手当の支給額の引き上げの影響が大きく出てくるのが、都道府県となりますが、市町村にあっては、単身赴任手当支給の実態は少なく、こうした国公や都道府県職員、市町村職員の実態の違いを踏まえて、期限を付けた経過措置ではなく、当分の間、制度を維持することを強く要求していく必要があります。

（９）その他の課題について

技能労務関係職種については、措置事項案において、行政（二）表３級以上の水準を民間の自動車運転手の賃金水準を基本に見直すとしていましたが、人数が少ないためデータが十分に確保できず、また、勤務地による差が大きく比較が適当でないと判断し、今年は俸給水準の見直しには手を付けませんでした。人事院としては今後も在職実態や民間の給与等の状況を研究するとしていますので、検討の動向については十分に注視していく必要があります。

３　雇用と年金の接続および再任用職員の給与について

（１）雇用と年金の接続について

　　人事院にあっては2011年に定年年齢の段階的引き上げに係る意見の申出を行っているところですが、基本的にはその姿勢に変化はありません。今年の報告の中でも「雇用と年金の接続のための適切な制度が整備されるよう積極的に取り組む」とされています。

（２）再任用職員の勤務条件の改善について

①　定年年齢の段階的な引き上げがはかられるまでの間は、再任用職員の義務化で対応することが基本となります。今年の民間企業の給与実態調査において、年金が支給されない60歳台前半の職員の実態を調査したところですが、国家公務員における再任用職員は係長以下が大多数を占めており、民間の係長以下と比較したときに、公務の方が若干下回る実態が明らかとなっています。

②　しかし、2014年の給与改定にあたって、再任用職員の俸給額の改善は勧告されなかったことは不満です。一方、民間の再雇用職員にあっては単身赴任手当等が支給されている実態を鑑みて、2015年４月から、再任用職員に対して、単身赴任手当、広域異動手当、新幹線通勤手当を支給することとなりました。

③　引き続き、人事院においては、各府省の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与のあり方について必要な検討を行うとしていることから、今回、措置されなかった生活関連手当の支給などを求めていく必要があります。