

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成27年8月
人 事 院

目次

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

- ① 給与勧告の対象職員 1
- ② 給与勧告の手順 2
- ③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) 3
- ④ 民間給与との較差に基づく給与改定 4
- ⑤ 本年の給与改定 5
- ⑥ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例 6
- ⑦ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係) 7

2 給与制度の総合的見直し

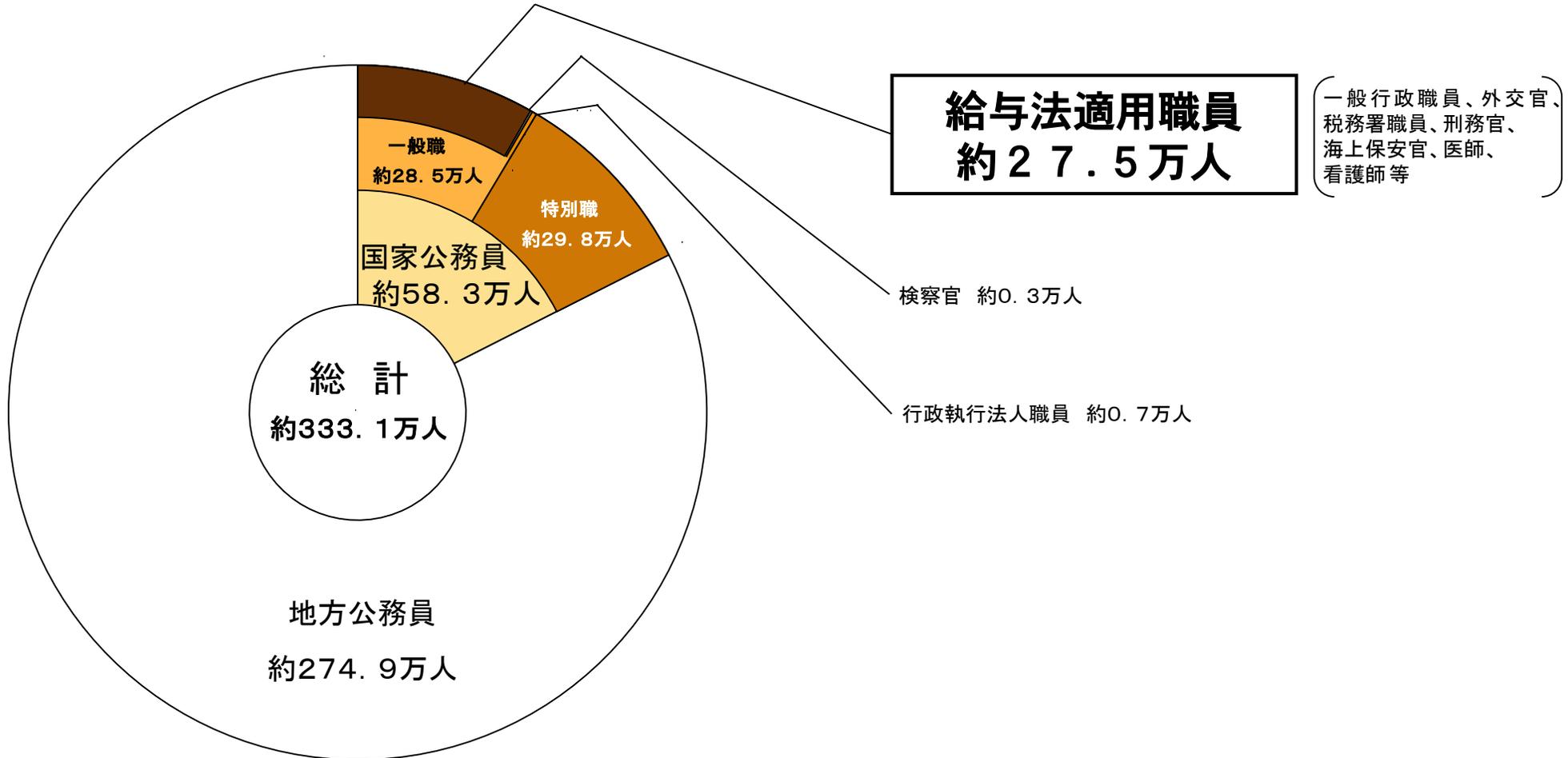
- ① 給与制度の総合的見直しの概要 8
- ② 俸給表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置) 9

3 フレックスタイム制の拡充について 10

4 高齢層職員の能力及び経験の活用 (雇用と年金の接続) 11

1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約58.3万人と、地方公務員約274.9万人がいます。このうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約27.5万人です。



- (注) 1 国家公務員の数は平成27年度末予算定員等による。
2 地方公務員の数は総務省「平成26年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
3 人員は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合致しない場合がある。

1-② 給与勧告の手順

人事院では、国家公務員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

国家公務員給与の調査

個人別調査

4月分給与

約25万人
（新規採用者等を除く）
全員を対象

各地域において
有識者、中小企業
経営者等と意見交換

各府省、職員団体等の
要望・意見を聴取

国家公務員（行一）と民間の月例給を比較

役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較
（ラスパイレス方式）

情勢適応の原則
（民間準拠）

水準の改定、俸給制度・諸手当制度の見直し

人事院勧告・報告

国会
（給与法の改正）

法案提出

内閣
（勧告の取扱い決定）

民間給与の調査

企業規模50人以上かつ
事業所規模50人以上の
事業所を实地調査

母集団事業所
約54,900事業所のうち、
約12,300事業所を調査

従業員別調査

4月分給与

約50万人を対象

事業所別調査

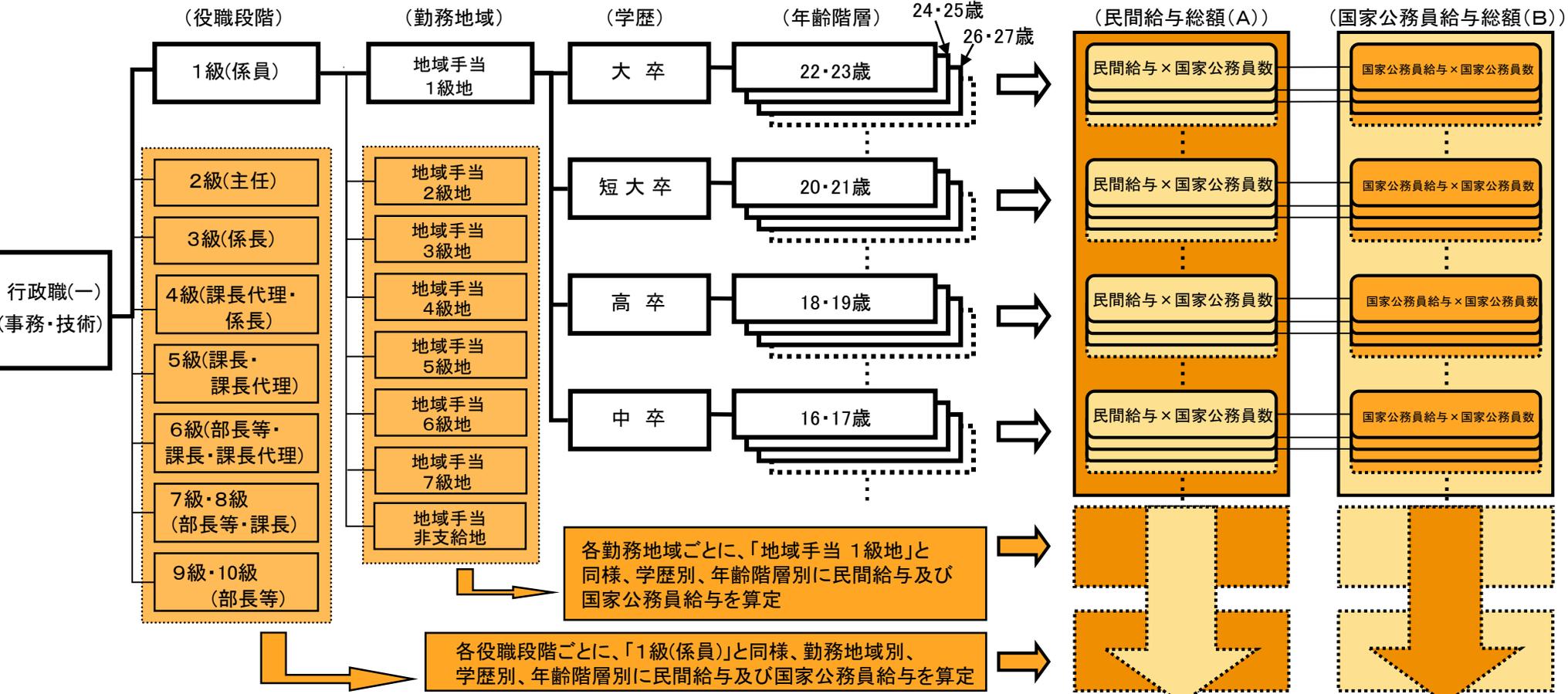
給与改定や
諸手当の支給状況
ボーナス
（前年8月から当年7月まで）

国家公務員の特別給の支給月数と
民間の特別給の支給割合を比較

1-③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



本年の較差 1,469円 (0.36%) (算定方法) (a) - (b)

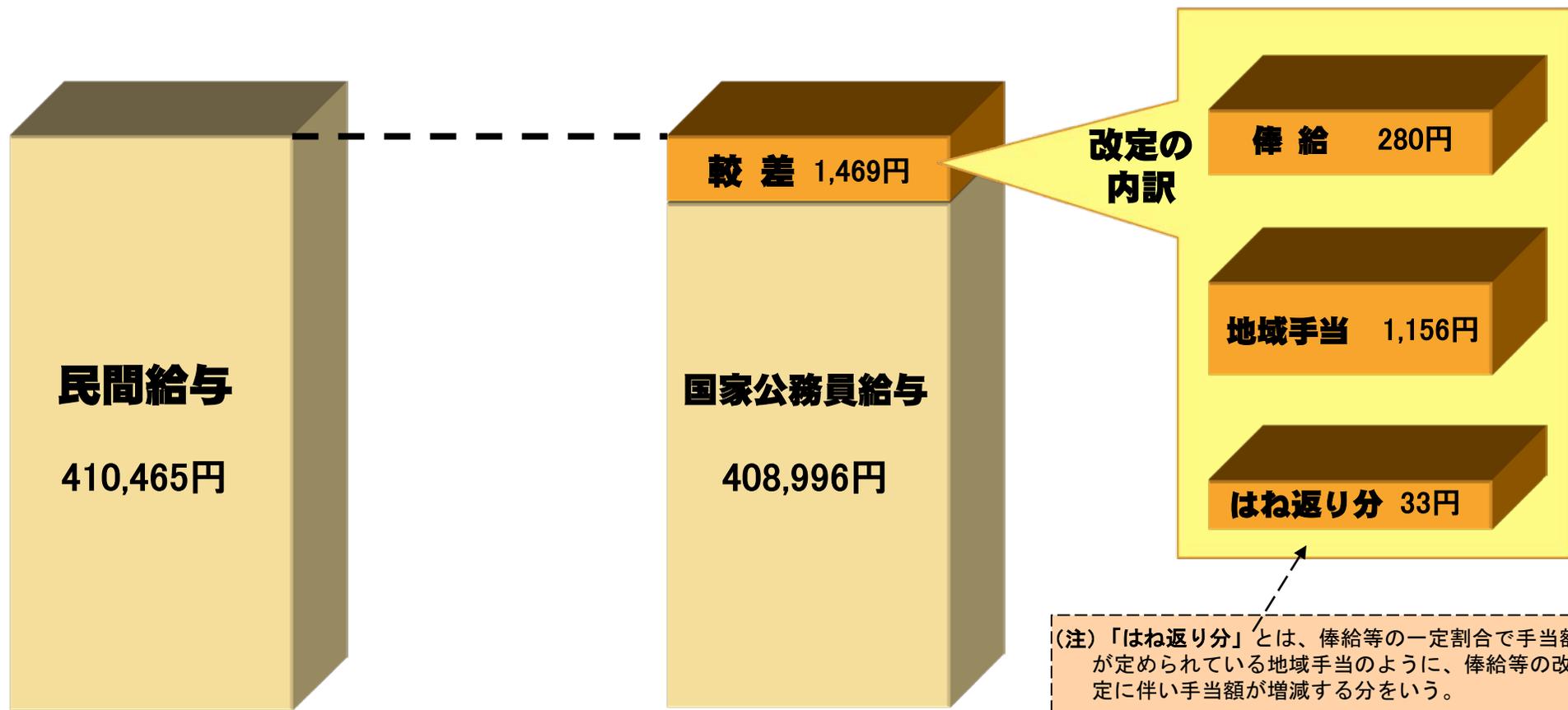
民間給与総額 ÷ 国家公務員総数 = 410,465円 (a)

国家公務員給与総額 ÷ 国家公務員総数 = 408,996円 (b)

(注1) 平成27年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出
 (注2) 平成27年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

1-④ 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との較差 1,469円 (0.36%) を解消するため、以下のとおり俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合の引上げを実施することとしました。



1-⑤ 本年の給与改定

1 俸給表

(1) 行政職俸給表(一):

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

(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。指定職俸給表は、行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸1,000円の引上げ

2 初任給調整手当

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

3 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5~2%引上げ

4 期末手当・勤勉手当

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、4.20月に改定(現行4.10月)
民間の支給状況等を踏まえ、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

5 実施時期

俸給表、初任給調整手当及び地域手当：平成27年4月1日 期末手当・勤勉手当：法律の公布日

1-⑥ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成等	勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	18歳	独身(一般職試験(高卒)初任給)	円 142,100	円 2,279,000	円 144,600	円 2,334,000	円 55,000
	22歳	独身(一般職試験(大卒)初任給)	174,200	2,794,000	176,700	2,852,000	58,000
	25歳	独身	184,400	2,958,000	186,900	3,017,000	59,000
	30歳	配偶者	232,000	3,703,000	234,400	3,763,000	60,000
係長	35歳	配偶者、子1人	287,100	4,631,000	288,300	4,679,000	48,000
	40歳	配偶者、子2人	320,500	5,163,000	321,700	5,213,000	50,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	441,600	6,999,000	442,700	7,057,000	58,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	453,026	7,312,000	456,201	7,410,000	98,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	722,632	11,809,000	726,997	11,957,000	148,000
行政職(一)平均	—	—	408,996	6,606,000	410,465	6,665,000	59,000
本府省局長	—	—	1,054,920	17,127,000	1,060,575	17,291,000	164,000
事務次官	—	—	1,385,320	22,491,000	1,392,375	22,701,000	210,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、地域手当、俸給の特別調整額、扶養手当及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省課長補佐：地域手当(勧告前18.0%、勧告後18.5%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省課長：地域手当(勧告前18.0%、勧告後18.5%)及び俸給の特別調整額(130,300円)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(勧告前18.0%、勧告後18.5%)

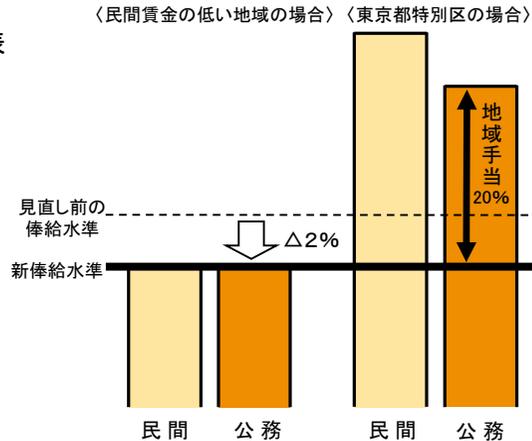
1-⑦ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%
平成14年	△ 2.03%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%
平成15年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%
平成16年	-	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%
平成18年	-	4.45月	-	-	-
平成19年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%
平成20年	-	4.50月	-	-	-
平成21年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%
平成22年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%
平成23年	△ 0.23%	3.95月	-	△ 1.5万円	△ 0.2%
平成24年	-	3.95月	-	-	-
平成25年	-	3.95月	-	-	-
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%
平成27年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%

2-① 給与制度の総合的見直しの概要

I 地域間の給与配分の見直し

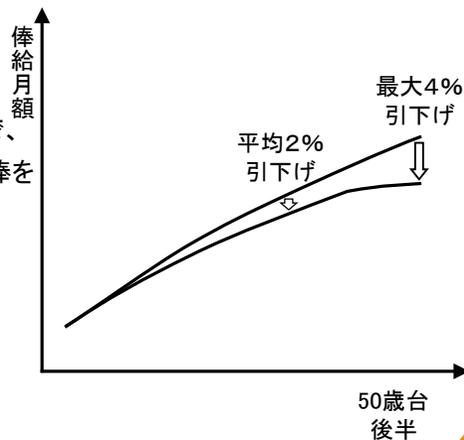
- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%~最高20%)



II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ

55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止(平成30年3月31日をもって廃止)



III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当
60km以上300km未満は5%(見直し前3%)、300km以上は10%(見直し前6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当
 - ・ 基礎額(見直し前23,000円)を30,000円に引上げ
 - ・ 加算額(見直し前年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額(70,000円限度)に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額の6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当
災害への対処等の臨時又は緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

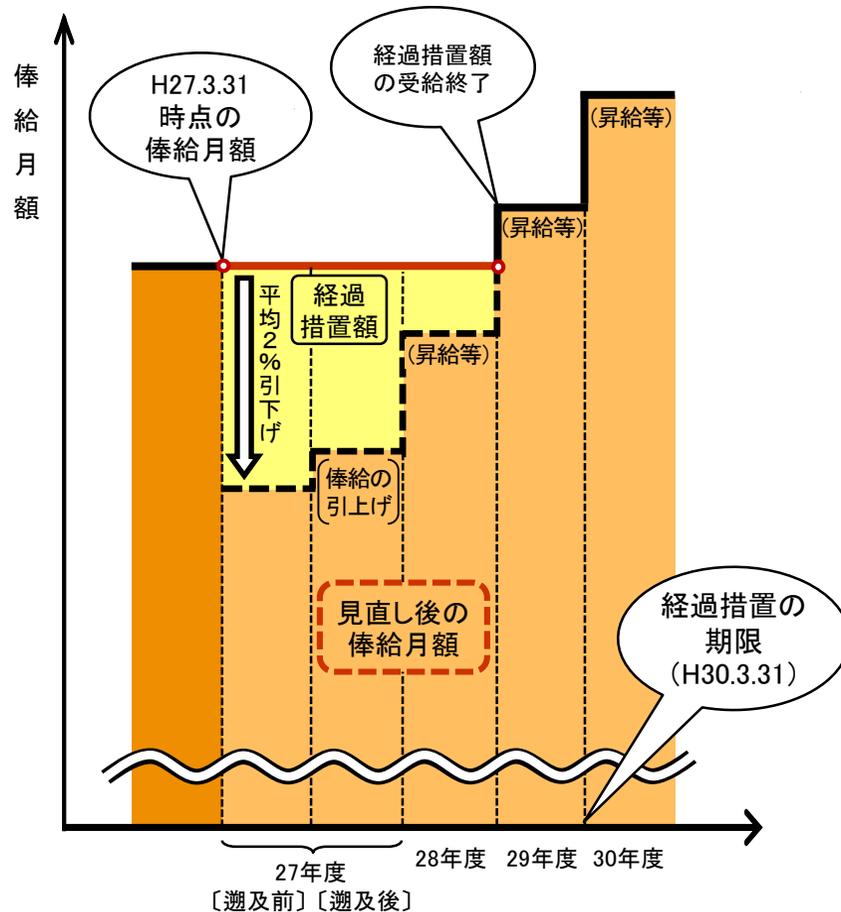
IV 経過措置等

- ① 新俸給表の俸給月額が切替日の前日(平成27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、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
- ② 初年度(平成27年度)の制度改正原資を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅の1号俸抑制を実施
- ③ 諸手当の見直しについては、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成

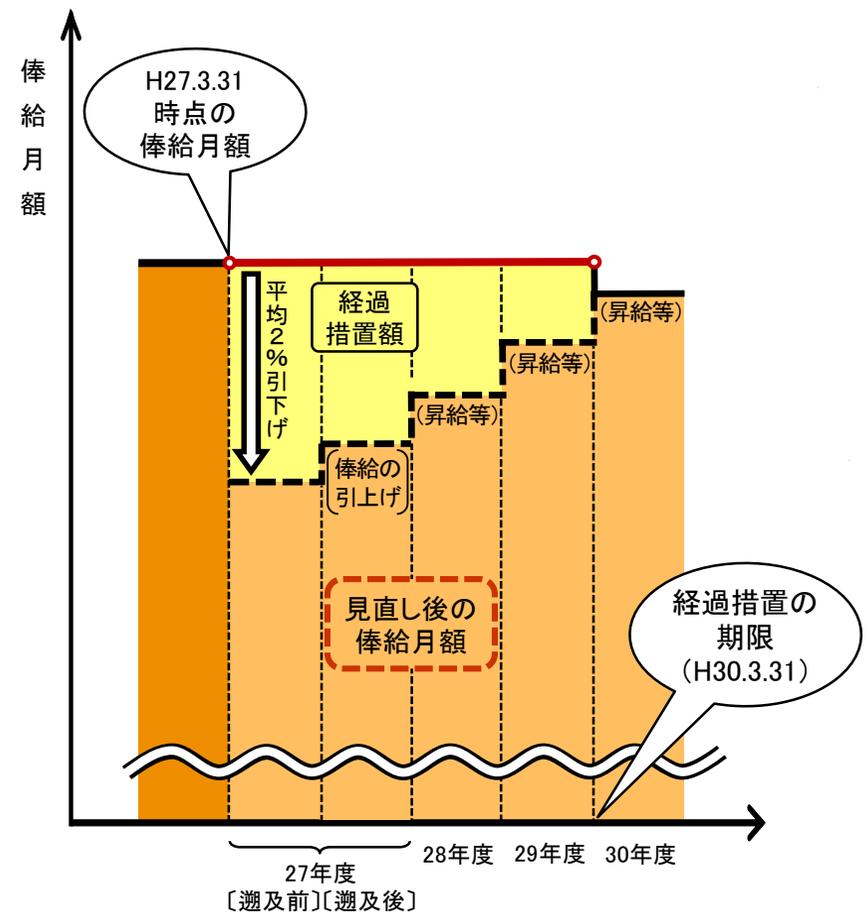
2-② 俸給表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置)

給与制度の総合的見直しにより俸給表水準の引下げとなった職員で、引下げ後の俸給月額が、切替日の前日(平成27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、平成27年4月1日から平成30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しています。

早期に経過措置の対象者でなくなる場合



3年間、経過措置の対象者である場合



3 フレックスタイム制の拡充について

拡充の必要性

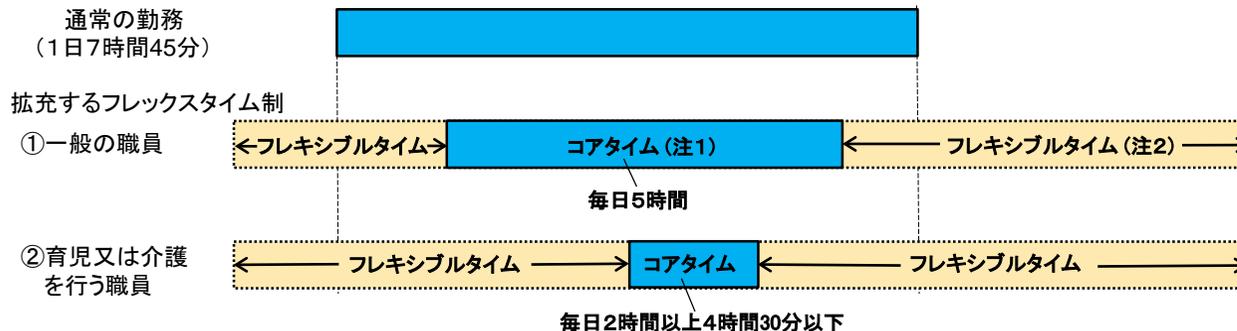
- 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
 - 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
 - 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する
- 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、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が適当

拡充の概要等

- 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- 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(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- 育児又は介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態とする(コアタイムの短縮。日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設定可能)
- 超過勤務が増加しないようにするのみでなく、縮減する方向での働き方の推進が重要

制度のイメージ

割振り単位期間(4週間。育児・介護職員については1~4週間)の中で1週間当たりの勤務時間数が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)1週間当たりの勤務時間数は、通常の勤務と変わらない



コアタイムは全員が勤務
フレキシブルタイムは、その範囲内で、育児や介護等を含めた職員の様々な事情に応じて、

- ・ 勤務時間帯を早める(遅らせる)こと
- ・ 1日の勤務時間を短く(長く)して、その分、他の日の勤務時間を長く(短く)すること等が可能

(注1)…全員が勤務しなければならない時間帯
(注2)…始業及び終業時刻を設定できる時間帯

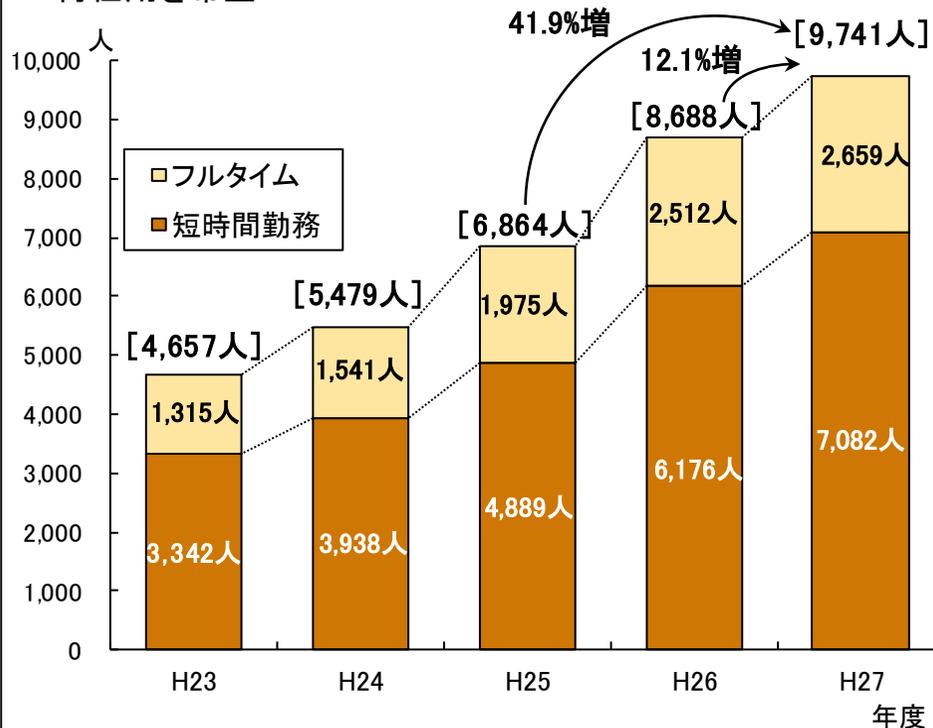
4 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

雇用と年金の接続については、平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務実現を通じた再任用職員の能力・経験の活用が必要。このため、定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等一層の工夫が必要。人事院としては関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

国家公務員の再任用の状況

再任用職員数の推移

- 平成27年度再任用職員の総数は9,741人であり、昨年度比12.1%(一昨年度比41.9%)増加
- 平成26年度定年退職者(4,048人)のうち53.7%(2,172人)が再任用を希望



勤務形態・就いているポスト(行(一))

- 再任用職員のうち短時間勤務職員は83.0%。平成26年度定年退職者に限ると短時間勤務職員は70.1%(この短時間勤務職員のうち、希望に反して短時間勤務となっている者が約27%)
一方、民間の再雇用者は、92.0%がフルタイムで勤務
- 再任用職員のうち定年前より職責が低い主任級又は係長級(2・3級)に就いている者が82.9%

