

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成28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 3
- ④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) 4
- ⑤ 民間給与との較差に基づく給与改定 5
- ⑥ 本年の勧告のポイント 6
- ⑦ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例 7
- ⑧ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係) 8

2 給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しの概要 9
- ② 扶養手当の見直し 10
- ③ 専門スタッフ職俸給表4級の新設 11

3 両立支援制度の意見の申出・ 勧告等の概要

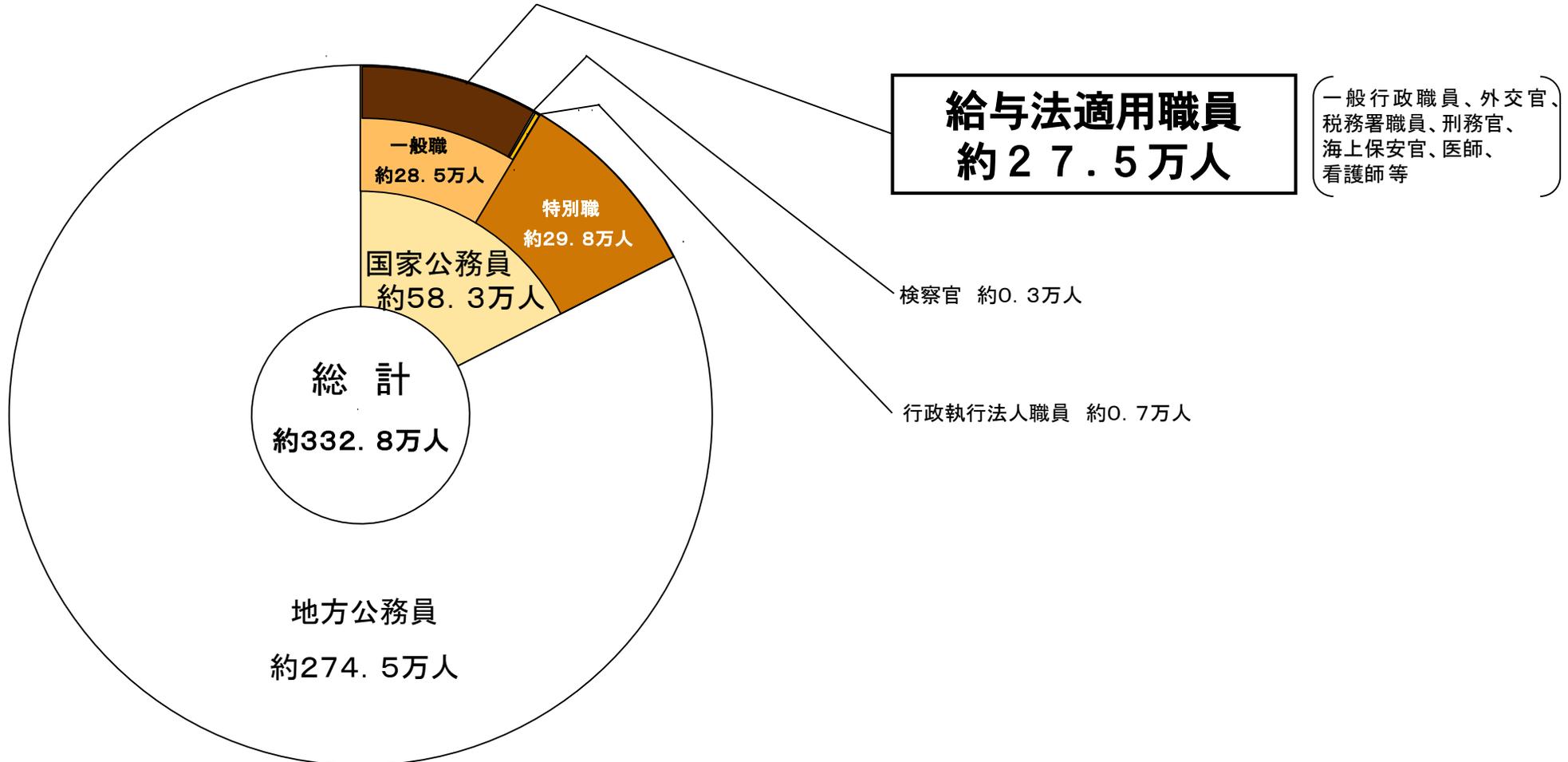
12

4 高齢層職員の能力及び経験の活用 (雇用と年金の接続)

13

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274.5万人がいます。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。



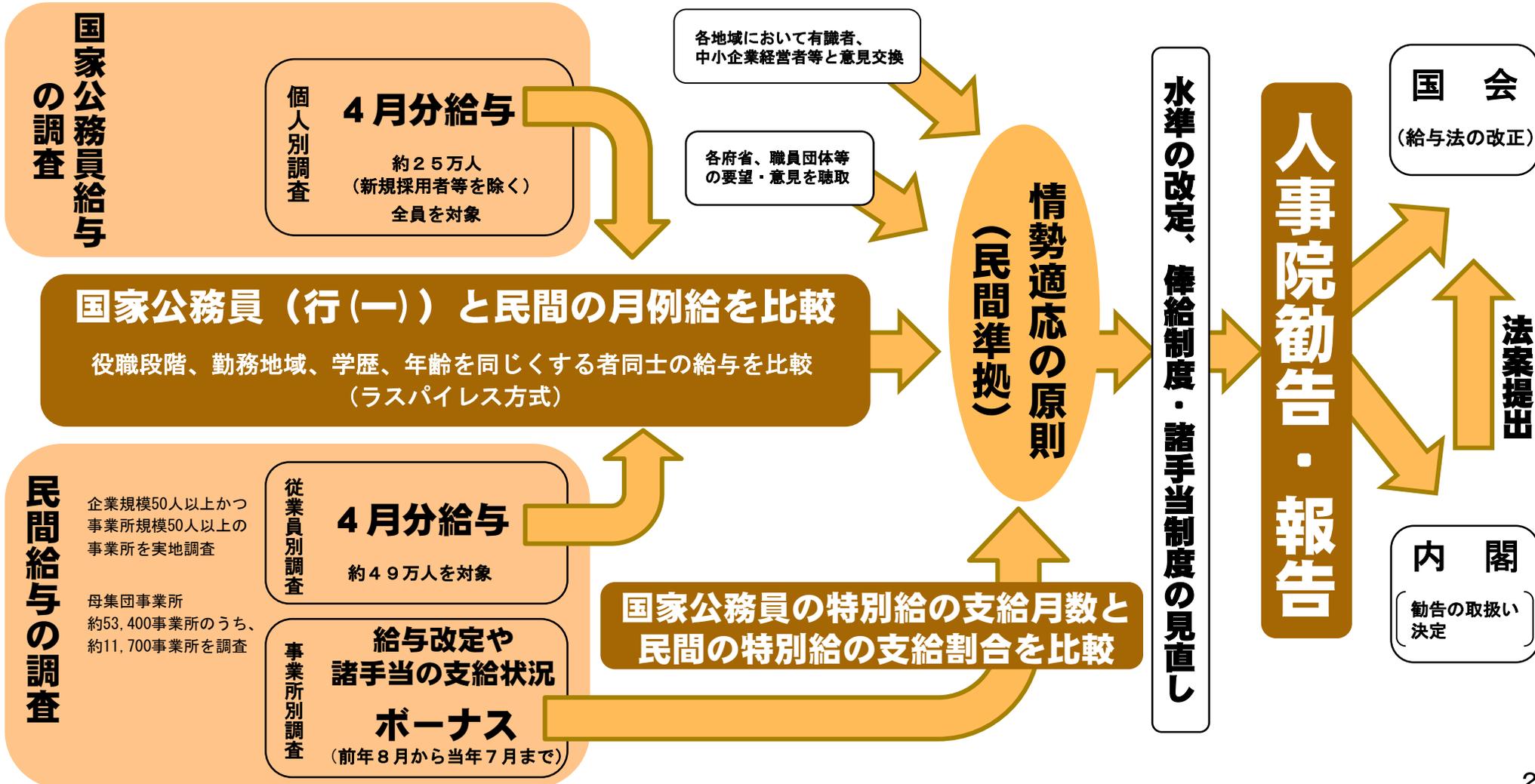
(注) 1 国家公務員の数には平成28年度末予算定員等による。

2 地方公務員の数には総務省「平成27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。

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。

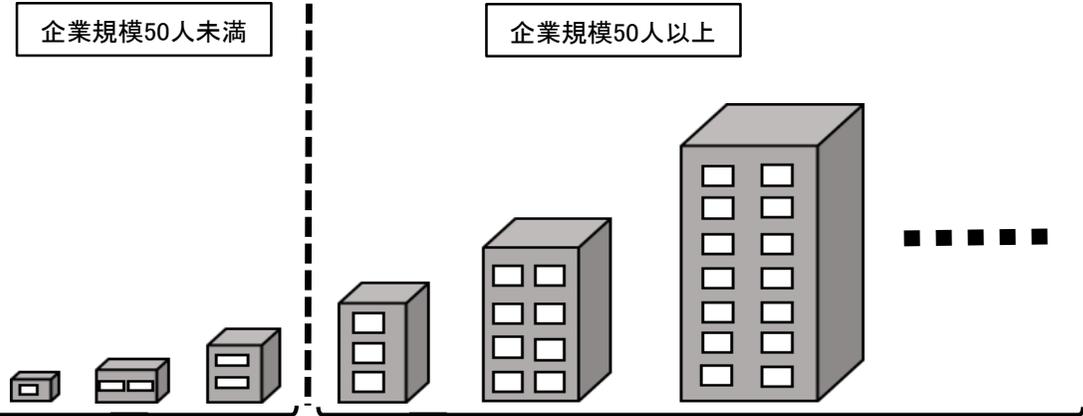
また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



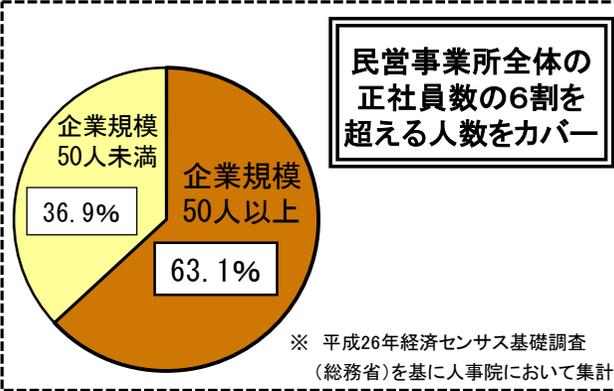
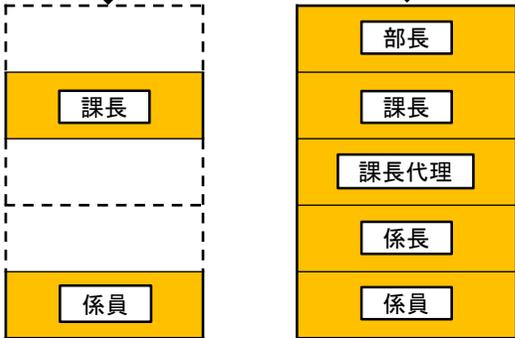
1-③ 民間給与との比較

調査対象

- 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、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、実地による精緻な調査が可能



(役職段階の例)



民営事業所全体の正社員数の6割を超える人数をカバー

比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要
- ※ 国家公務員の人員数のウエイトを用いたラスパイレス比較

<主な給与決定要素>

役職段階

(部長、課長、係長、係員等)

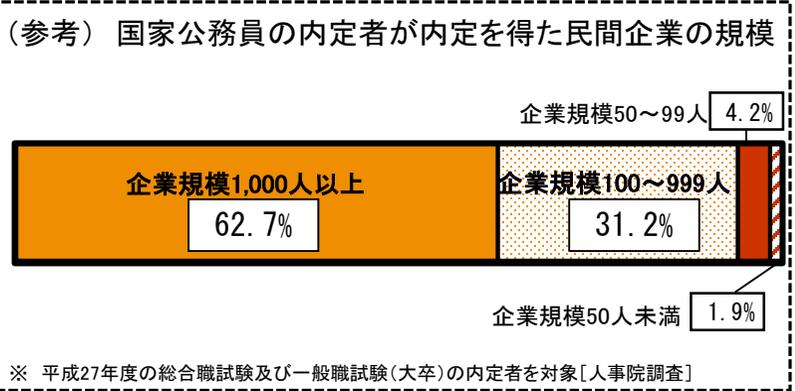
勤務地域

(地域手当1級地(東京23区) ~7級地、地域手当非支給地)

年齢

学歴

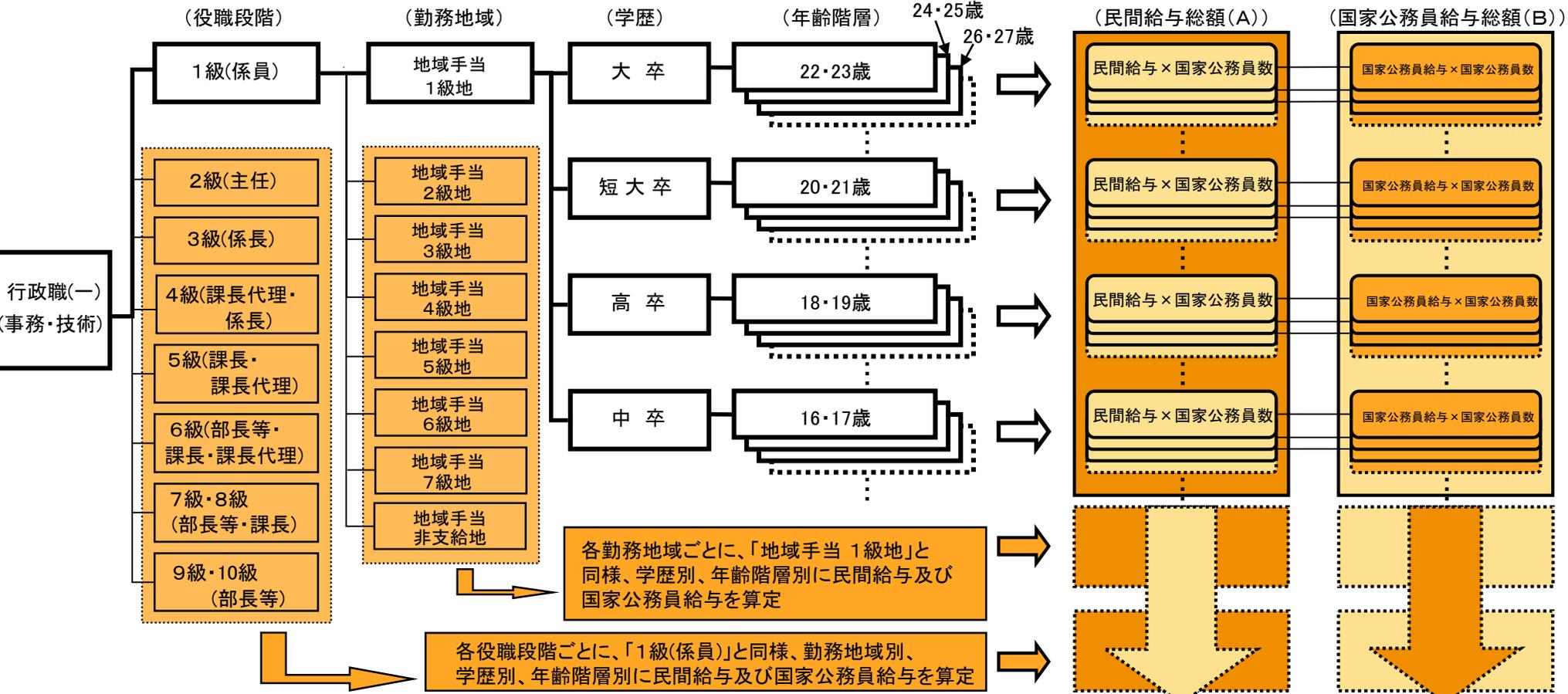
※ 詳細は1-④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)を参照



1-④ 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 708円 (0.17%) (算定方法) (a) - (b)

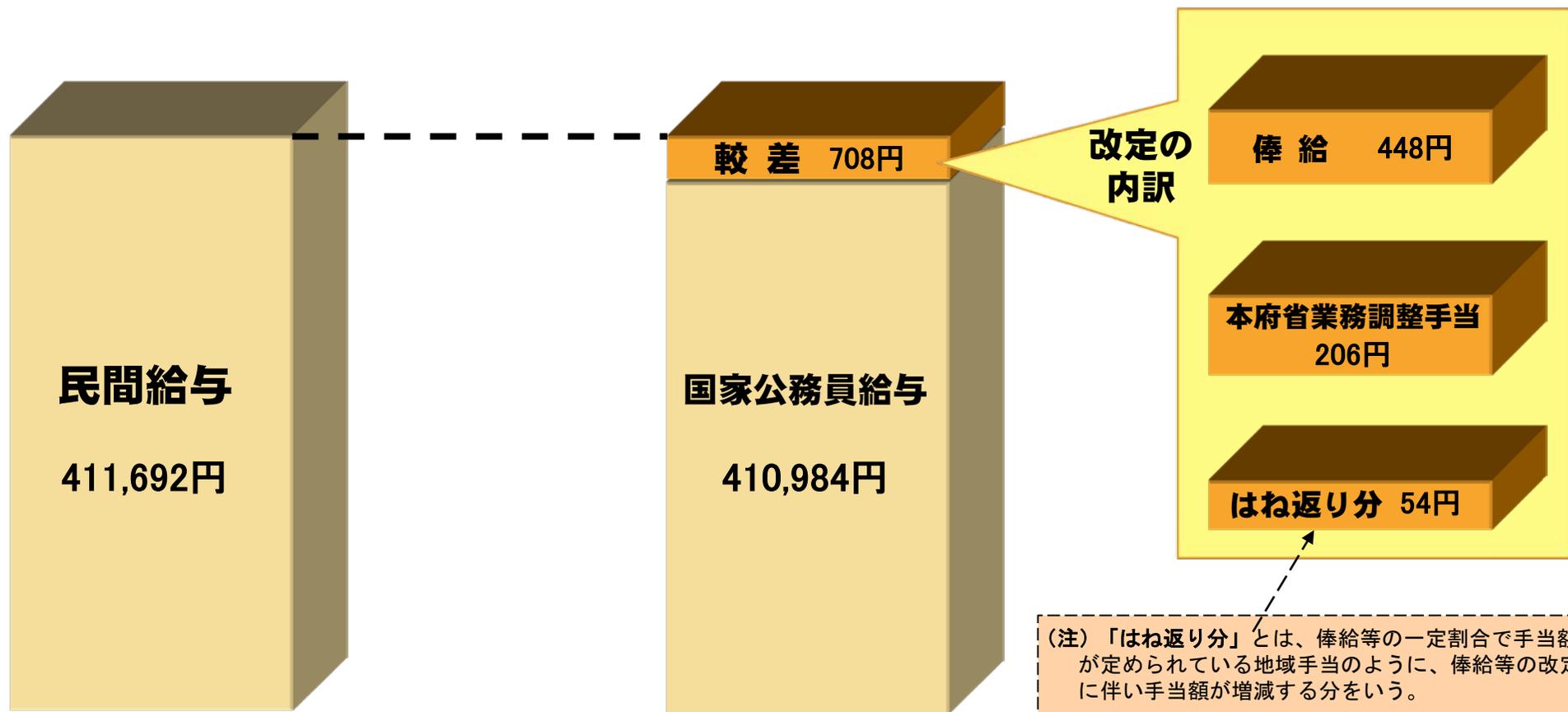
民間給与総額
÷ 国家公務員総数
= 411,692円(a)

国家公務員給与総額
÷ 国家公務員総数
= 410,984円(b)

(注1) 平成28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28年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

1-⑤ 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 708円 (0.17%) 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本府省業務調整手当の手当額の引上げを実施することとしました。



1-⑥ 本年の勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- 民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、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ける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

1 俸給表

平成28年4月1日から実施

(1) 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

(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（指定職俸給表は改定なし）

2 本府省業務調整手当

平成28年4月1日から実施

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ（係長級 4%→4.5%相当額、係員級 2%→2.5%相当額）

3 初任給調整手当

平成28年4月1日から実施

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

4 期末手当・勤勉手当

法律の公布日から実施

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月に改定（現行4.20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

給与制度の改正

平成29年4月1日から実施

- 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ（係長級4.5%→5.5%相当額、係員級2.5%→3.5%相当額）
- 配偶者に係る扶養手当の手当額をその他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

1-⑦ 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(平成28年度)		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 144,600	円 2,334,000	円 146,100	円 2,373,000	円 39,000
	22歳	独身(一般職試験(大卒)初任給)	176,700	2,852,000	178,200	2,894,000	42,000
	25歳	独身	186,900	3,017,000	188,400	3,060,000	43,000
	30歳	配偶者	234,400	3,763,000	235,900	3,810,000	47,000
係長	35歳	配偶者、子1人	288,300	4,679,000	289,200	4,722,000	43,000
	40歳	配偶者、子2人	321,700	5,213,000	322,300	5,254,000	41,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	439,600	7,006,000	440,000	7,052,000	46,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	461,480	7,498,000	462,200	7,556,000	58,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	736,200	12,102,000	736,680	12,188,000	86,000
行政職(一)平均	—	—	410,984	6,675,000	411,692	6,726,000	51,000
本府省局長	—	—	1,074,000	17,501,000	1,074,000	17,653,000	152,000
事務次官	—	—	1,410,000	22,977,000	1,410,000	23,175,000	198,000

(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(20%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省課長：地域手当(20%)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(20%)

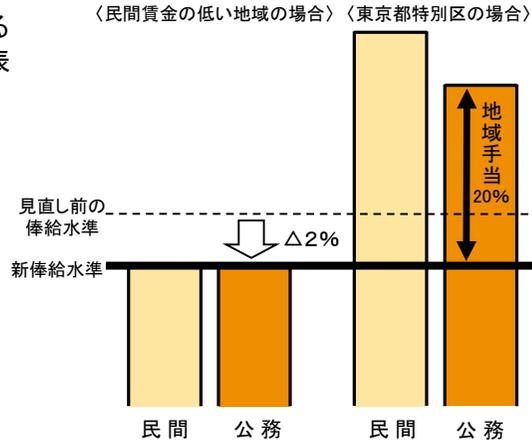
1-⑧ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

	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%
平成28年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%

2-① 給与制度の総合的見直しの概要

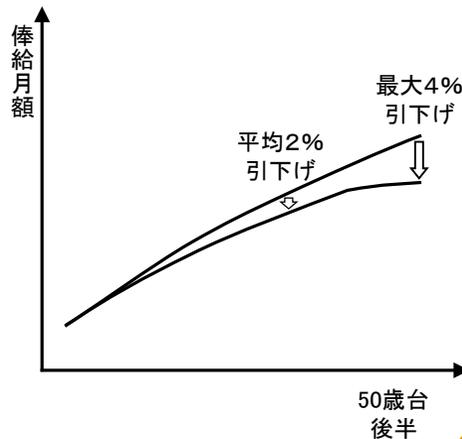
I 地域間の給与配分の見直し

- 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
基礎額を30,000円(見直し前23,000円)に引上げ
加算額を12回相当(見直し前年間9回の帰宅回数相当)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6%相当額(見直し前4%相当額)、係員級は4%相当額(見直し前2%相当額)に引上げ
※ 平成28年度:係長級は同4.5%相当額、係員級は同2.5%相当額に引上げ
平成29年度:係長級は同5.5%相当額、係員級は同3.5%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・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 新俸給表は平成27年4月1日から適用(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 諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

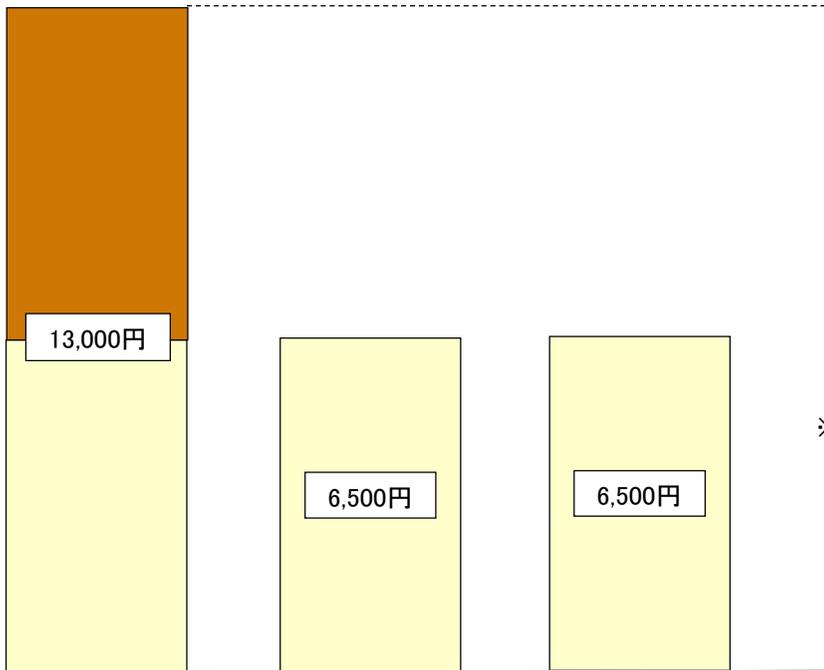
2-② 扶養手当の見直し

見直しのポイント

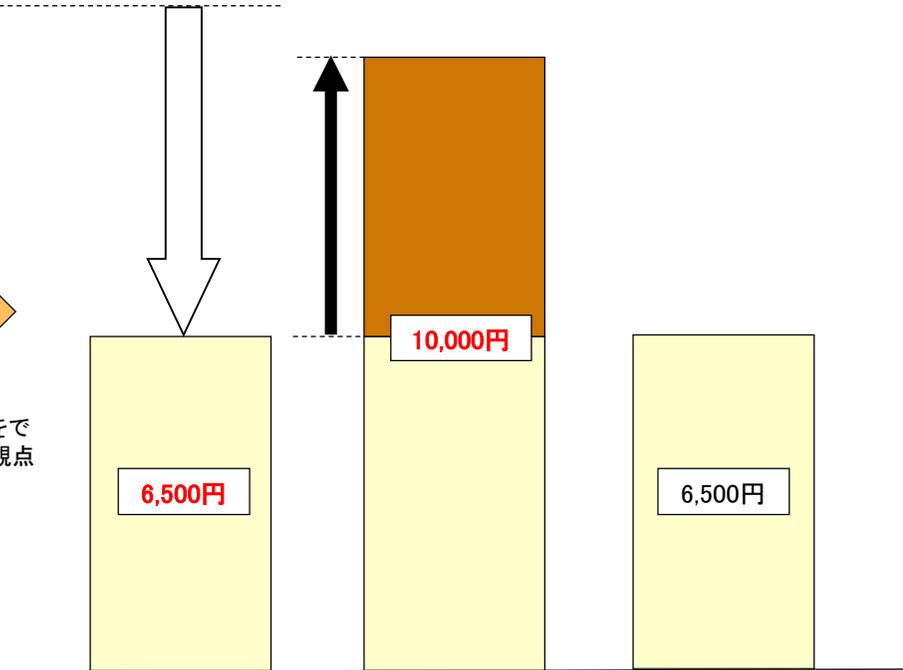
配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生じる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）

本府省課長級（行政職俸給表（一）9・10級相当）の職員は、子以外の扶養親族に係る手当を不支給。本府省室長級（行政職俸給表（一）8級相当）の職員には、3,500円支給

<現行>



<見直し後>



配偶者

子

父母等

配偶者

子

父母等

（本府省課長級は**不支給**
本府省室長級は**3,500円**）

（本府省課長級は**不支給**
本府省室長級は**3,500円**）

2-③ 専門スタッフ職俸給表4級の新設

政府において、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を予定しており、この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表に4級を新設

制度の概要

1 専門スタッフ職俸給表4級の標準的な職務

行政の特定の分野における極めて高度の専門的な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。

2 俸給月額

専門スタッフ職俸給表4級の俸給月額については、新たな専門スタッフ職が、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ものであることから、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する。（1号俸：614,900円、2号俸：651,500円、3号俸：688,100円）

3 昇給

専門スタッフ職俸給表4級の職は、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ものであることから、昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限り行う（昇給号俸数は1号俸）。

4 諸手当

諸手当の取扱いは、現行の専門スタッフ職俸給表2級及び3級と同様とする。

〔勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表2級及び3級と同一の成績率を設定。〕

（参考）現行の専門スタッフ職俸給表

課長補佐級から課長級までの3級構成。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職員に適用されている。

3 両立支援制度の意見の申出・勧告等の概要

民間労働法制（平成29年1月1日施行）に即した見直し

法律改正

1. 介護休暇 (現行) 1回のみ → 3回まで分割可能
2. 介護時間【新設】最長3年、1日2時間まで介護のため勤務しないことを承認可能
3. 育児休業等の育児支援制度の対象 (現行) 法律上の親子関係のある子のみ → 特別養子縁組の監護期間中の子等も追加

人事院規則等改正

4. 介護を行う職員の超過勤務 (現行) 請求があった場合は一定時間以下に制限 → 免除も可能
5. 介護休暇等の対象家族 (現行) 祖父母、孫及び兄弟姉妹については同居が必要 → 同居要件を撤廃
6. 上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等防止
妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の制度の利用等に関する言動で勤務環境が害されること (現行) 意識啓発等 → マタハラ等防止策を整備
7. 非常勤職員の育児休業・介護休暇 (現行) 一定の取得要件 → 取得要件を一部緩和

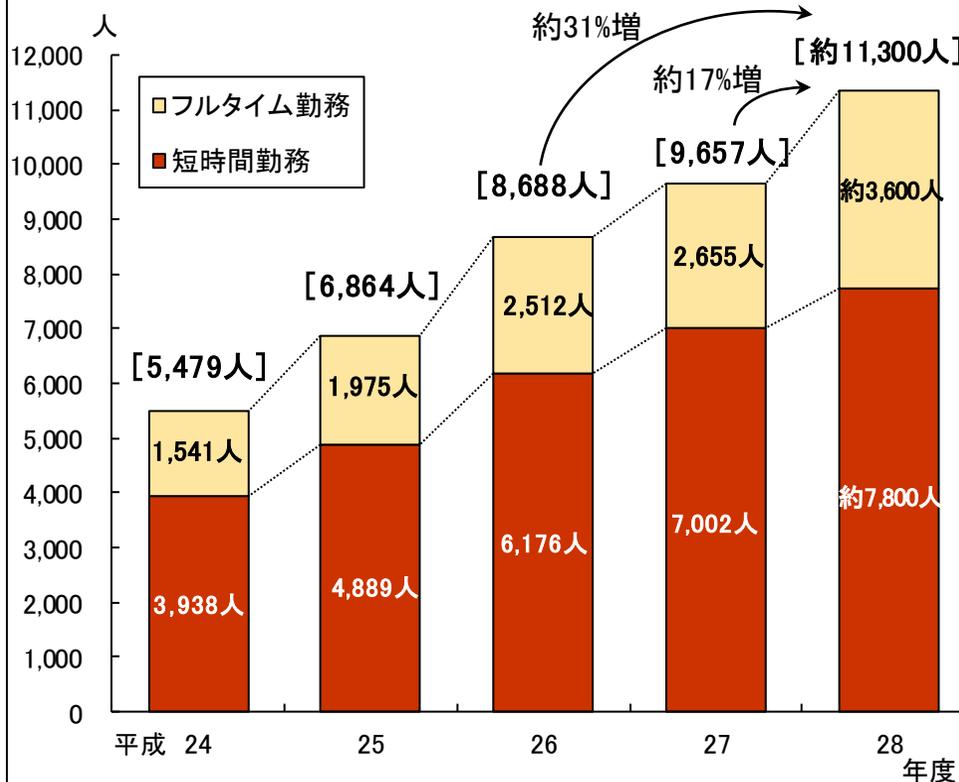
4 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

雇用と年金の接続については、60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間と同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は、計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

国家公務員の再任用の状況

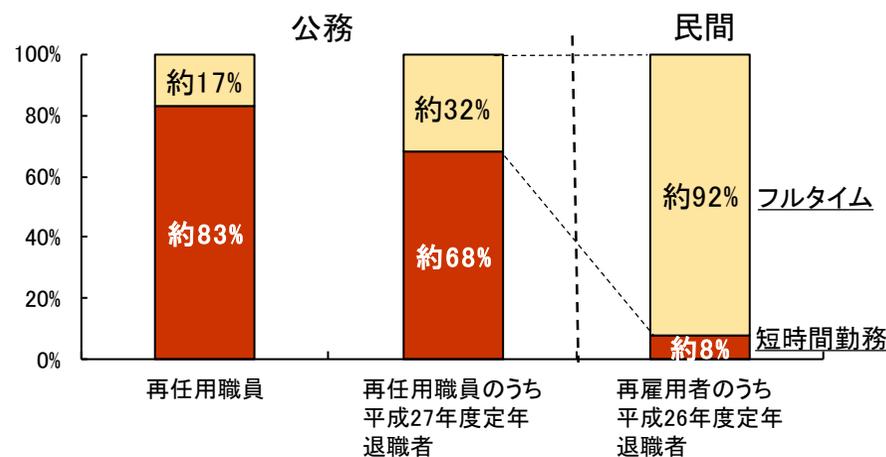
再任用職員数の推移

- 平成28年度再任用職員数の総数は約11,300人であり、昨年度比約17%（一昨年度比約31%）増加



勤務形態・就いているポスト(行(-))

- 再任用職員のうち短時間勤務職員は約83%。平成27年度定年退職者に限ると短時間勤務職員は約68%（そのうち、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、約92%がフルタイムで勤務



- 再任用職員の就いているポストは、主任級又は係長級(2・3級)が約75%

