

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告 並びに公務員人事管理に関する報告（概要）

1 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較

本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を1,352円（0.35%）下回っていることが判明した。人事院としては、月例給について、民間給与との較差を埋める形で均衡を図ることが適当であると判断した。

月例給の改定においては、基本的な給与である俸給月額について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、また、扶養手当について、扶養親族である子等に係る支給月額を引き上げることとした。さらに、地域手当の本年度の支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて、引上げを行うこととした。

特別給については、民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.05月分引き上げる必要があると判断した。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

俸給表（指定職俸給表を除く。）の俸給月額の改定を行うこと。

イ 扶養手当

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を各1人につき6,500円とすること。

ウ 地域手当

本年4月1日から平成20年3月31日までの間の地域手当の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の地域において、引上げを行うこと。

エ 勤勉手当及び期末特別手当

(ア) 勤勉手当の支給割合

平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分（特定幹部職員にあっては、0.975月分）とすること。

平成20年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.95月分）とすること。

(イ) 期末特別手当の支給割合

12月に支給される期末特別手当の支給割合を1.8月分とすること。

なお、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」以上の成績区分を適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分を適用される者の成績率の差の拡大を図ることとする。

(3) その他の課題

ア 住居手当

民間における支給状況、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めて、その見直しに着手する。

イ 非常勤職員の給与

委員、顧問、参与等以外の非常勤職員の給与について、多様な職務に応じた様々な処遇が行われているが、同様の職務に従事しながら、所属する府省によって必ずしも均衡がとれていない事例も見受けられる。人事院は、非常勤職員の給与の実態の把握に努めるとともに、それぞれの実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討していくとともに、民間の状況も見つつ、その位置付け等も含めて検討を行う必要がある。

2 給与構造改革（平成20年度において実施する事項）

(1) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設する。

(2) 地域手当及び広域異動手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、暫定的な支給割合とすることとされており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合を改定する。

広域異動手当の支給割合は、平成20年度に、異動前後の官署間の距離区分に応じ、60km以上300km未満は3%、300km以上は6%に引き上げられ、制度が完成する。

(3) 勤務実績の給与への反映の推進

勤務実績の給与への反映について、より実効あるものとしていくためには、各府省における運用の在り方が極めて重要となる。今後においても、昇給制度や勤勉手当制度の運用状況について必要なフォローアップを行い、その結果も踏まえつつ、勤務実績の給与への反映について一層推進していくこととする。

また、新たな人事評価制度の導入に当たっては、評価結果を給与決定の基礎資料として用いることにより勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとし、その給与への活用方法について、引き続き検討を進めることとする。

3 公務員人事管理に関する報告

(1) 新たな人事評価制度の導入～能力・実績に基づく人事管理の推進～

人事評価の基本的枠組みについて、評価結果の職員へのフィードバックや苦情処理等を含め、検討を進めることが必要である。

また、評価結果の任免、給与及び人材育成への活用について、更に議論を深めるが、評価の客観性・安定性の確保が前提となる。

(2) 専門職大学院等に対応した人材確保

国家公務員採用試験に対する応募者減少の要因としては、民間企業の採用拡大や受験年齢人口の減などのほか、専門職大学院の設置などに伴って、公務への人材供給構造に大きな変化が生じ

ていることが考えられる。多様な有為の人材確保には、公務員の役割の明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要であり、また、採用試験をはじめとする採用の在り方について、早急に検討を進めていくこととしたい。

(3) 新たな幹部要員の確保・育成の在り方～キャリア・システムの見直し～

新たな幹部要員の確保・育成の在り方について、職員間の公平性や機会均等の観点を踏まえつつ、幅広い検討を行っていく必要がある。

(4) 官民交流の拡大

人材の流動化など雇用環境が変化する中で、有為の民間人材を年齢にかかわらず採用することは重要である。さらに、公務と民間との人事交流の推進については、公務組織を活性化し、閉鎖性を見直す上でも極めて意義がある。

今後、既存制度ではカバーし切れない分野については、その意義や目的を明確にする中で具体的な交流推進策の検討を行うことが重要である。

(5) 退職管理～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め、研究会を設けて検討を進めていくこととする。

(6) 労働基本権問題の検討

労働基本権を含む労使関係の在り方を見直す際には、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑制力との関係、国民生活や労使関係に与える影響等について検証が必要である。人事院としては、専門調査会における議論を注視していきたいと考える。

(7) 当面の課題

ア 採用試験の年齢要件

国家公務員採用試験の受験年齢要件について、今般改正された雇用対策法に基づく取扱いや、民間企業における実態等を適切に調査・把握しつつ、必要な検討を行うこととしたい。

イ 女性職員の採用・登用の拡大

女子学生を対象とした募集活動を強化するとともに、各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づく具体的な取組をフォローしていきたい。

ウ 人材育成

人事院の実施する階層別の行政研修については、各階層ごとに研修の趣旨・ねらいを明確化するとともに、職員の主体的な参加を促進するため、内容の多様化や日程の弾力化にも取り組む。

エ 勤務環境の整備

(ア) 勤務時間の見直し

本年までの4年間の調査によると、民間企業における平均所定労働時間は1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっており、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっている。

来年を目途として、行政サービスに支障を生じることのないよう入念な準備を行った上で、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うこととしたい。

(イ) 超過勤務の縮減

本府省においては、職員が超過勤務命令を受けずに在庁している実態が見受けられるため、各府省ごとに実態に即した具体的な在庁時間の縮減目標を設定し、終業時刻後の勤務の事前登録制や人事当局による退庁管理の強化などの取組を徹底していくことが肝要である。また、超過勤務手当については、必要に応じた予算が確保される必要がある。

人事院としても、いわゆる早出遅出勤務の活用を一層推進することに加え、変形勤務時間等の弾力的な勤務時間制度等の導入に向けた検討を進めることとする。

(ウ) テレワークの検討

本年4月に「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会」を設置し、テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等の検討を進めている。

(エ) 心の健康づくりの推進

各府省においては、積極的に職員等の実態を把握し、勤務環境の改善に努めるとともに、「職員の心の健康づくりのための指針」（人事院）に基づく適切な対応を確保していく必要がある。人事院としても、職員の心の健康状態の実態把握を行い、早期発見のための方策の検討に取り組むとともに、「こころの健康相談室」や「職場復帰相談室」の拡充に努めることとする。