

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告並びに意見の申出の概要

1 官民の給与較差に基づく給与改定

(1) 官民給与の比較方法の見直し

官民給与の比較は、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、主な給与決定要素を同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行うものである。このラスパイレース方式による比較方法は、昭和34年に導入したものであるが、長年の経緯を経て、公務員の給与決定方法として定着している。その間、昭和39年に比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げたほか、比較給与種目等について、適宜、見直しを行ってきた。

しかしながら、これまで比較方法の見直しについての全般的な検討を行っていないこと、近年、スタッフ職の従業員の増加等民間企業における人事・組織形態が変化してきていること等を考慮し、人事院は、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」や各界有識者による「給与懇話会」の報告書等の内容を踏まえ、各府省の人事当局や職員団体から意見聴取を行いつつ、民間企業の給与水準をより適正に反映する方法として、従来の官民給与の比較方法をどのように見直すことが適切かという観点から検討を行った。

本年の官民給与の比較においては、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上と改めるとともに、月例給の官民比較について比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職従業員等を比較の対象に加えた上で、比較における対応関係を見直すこととした。

ア 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当である。

月例給の官民比較においては、公務における役職の責任の大きさを基本に公務と民間の同種・同等の判断を行っているが、企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業については、多くの民間企業において公務と同様の役職段階（部長、課長、係長など）を有していることから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能である。また、企業規模50人以上の民間企業であれば、これまでどおりの精緻な実地調査による対応が可能であり調査の精確性を維持することができる。

本年の職種別民間給与実態調査においては、企業規模50人以上の民間事業所を調査対象としたが、結果として、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても、84.3%の事業所において調査を完了し、官民の給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができた。

これらを踏まえて、比較対象企業規模については、50人以上とすることとした。

イ 比較対象従業員

月例給の官民比較において、公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまでライン職に限り、ライン職についても部下数等の要件を満たす者に限定してきたが、比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であることから、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、所要の見直し

を行うこととした。

具体的には、ライン職の民間役職者について、公務における役職者の部下数等を考慮してその要件を改めることとし、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較の対象に加えることとした。

ウ 比較における対応関係

月例給の官民給与の比較の対応関係については、給与構造の改革において、本年4月に俸給表の職務の級の新設・統合を行ったことに伴い、対応関係を整理することとした。

また、企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、現在も企業規模500人以上と500人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていること等を踏まえ、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとした。

エ 特別給の比較方法

特別給の比較方法については、民間給与の実態調査において、月例給に加えて個人別に年2回分の特別給の支給額を調査することが困難であること、民間企業の特別給は企業全体の利益の配分として個々人の実績に応じて支給されており、同種・同等比較になじまない側面も有していること等を踏まえ、当面、事業所単位で調査を行っている現行の枠組みは維持することとした。

なお、比較対象企業規模については、月例給を官民比較において、企業規模50人以上の民間企業としたこととの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

(2) 官民の給与の比較

本年4月時点で、公務員の月例給が民間給与を18円(0.00%)下回っていることが判明した。

人事院としては、以下の事情を総合的に勘案した結果、本年は、月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

ア 本年の官民の給与較差が現行俸給表で定めている俸給月額最低単位である100円と比べても極めて小さく、適切な俸給表の改定を行うことが困難であること。

イ 諸手当については、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡していることから、今回のような極めて小さな官民の給与較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

特別給については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末手当・勤勉手当等の支給月数の改定を行わないこととした。

2 給与構造の改革

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進し、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を実現するため、人事院は、地域の民間賃金をより反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を行うこととし、平成18年度から俸給表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、この俸給表水準の引下げ分を原資として、新制度の導入や手当額の引上げについては、平成18年度以降平成22年度まで逐次実施を図る

こととしている。

給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要があり、平成19年度においては、以下の施策について所要の措置を講じていくこととする。

ア 広域異動手当の新設

民間においては、広域的に転勤のある企業（他県に支店を有する企業）の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間企業の従業員の賃金水準に比べて高い実態にあることを考慮し、公務において広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、広域異動手当を新設し、広域異動の円滑化を図ることとする。

(ア) 支給対象職員

官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。）に支給する。

(イ) 手当額（支給割合）及び支給期間

広域異動手当は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に異動前後の官署間の距離区分に応じた支給割合を乗じて得た額とし、異動の日から原則3年間支給する。

- | | |
|-----------------|---------------|
| a 60km以上300km未満 | 3%（平成19年度は2%） |
| b 300km以上 | 6%（平成19年度は4%） |

なお、広域異動手当の支給期間中において職員が官署を異にする異動を行った場合における広域異動手当の支給については別に定める。

また、施行日前に広域異動を行った職員に対する所要の経過措置を講ずるものとする。

(ウ) 他の手当との調整

広域異動手当を支給される職員に、地域手当が支給される場合には、広域異動手当の額が地域手当の支給額を超える場合に限り、当該超える部分の額の広域異動手当を支給する。

特勤手当に準ずる手当が支給される場合には、特勤手当に準ずる手当の支給割合を2%減ずることとする。

(エ) 諸手当の算定基礎

広域異動手当は、民間賃金水準を考慮して俸給水準の調整を行う手当であることから、地域手当と同様に、諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

(オ) 実施時期

平成19年4月1日から実施する。

イ 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制とする。

(ア) 手当額

行政職俸給表(一)が適用される職員の手当額については、各職務の級の平成18年4月1日現在の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に俸給の特別調整額の区分ごとの支給割合と同率の算定割合を乗じて得た額とする。ただし、地方機関の管理職に適用される三種から五種までの手当額については、地方機関における超過勤務手当の支給実績等を考慮して、現行

の俸給の特別調整額の支給割合と比べて高率の算定割合を設定した上で定額化する。

行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員の手当額については、行政職俸給表(一)との均衡を考慮し、同俸給表において用いる号俸に相当する号俸の俸給月額を基礎として算出する。

(イ) 実施時期等

俸給の特別調整額の定額化は、平成19年4月1日から実施する。定額化後の俸給の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた俸給の特別調整額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

定額化に伴い、俸給の特別調整額の上限について所要の改定を行うとともに、週休日等に臨時又は緊急の勤務をした場合に支給する管理職員特別勤務手当の手当額についても、俸給の特別調整額の定額化による改定との均衡を考慮した所要の改定を行う。

ウ 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用は、本年度から管理職員層について先行して行ったところであるが、その他の職員への活用について、平成19年度からの実施に向けて必要な準備を進める。

また、平成19年4月1日から実施することを表明している昇格運用の見直しに係る措置についても、実施のための準備を進める。

なお、給与構造の改革として掲げている諸施策のうち、専門スタッフ職俸給表の新設に関しては、今後とも、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容や、専門スタッフ職にふさわしい職務の整備状況を踏まえて、関係府省と連携を図りながら引き続きその具体化について検討を進めていくこととする。

エ 扶養手当の改定

我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を、1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とすることとし、給与構造の改革の実施と併せて平成19年4月1日から実施することとする。

3 公務員人事管理に関する報告

(1) 能力・実績に基づく人事管理

ア 人事評価制度の整備

公務の特性を踏まえながら能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、このため、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、人材育成、任用・人事配置、給与等に活用していくことが重要である。

そのための基盤となる新たな人事評価制度においては、公正性や納得性を高める上でも、自己評価や面談、評価内容の開示・フィードバック等による管理者との認識の共有が重要であることについて、広く理解される必要がある。

今後、段階的に試行を拡充していくことが肝要であり、人事院としては、評価の活用の在り方や苦情に対処する仕組みを含めて、検討していきたい。

イ 女性職員の採用・登用の拡大

昨年末に改定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、人事院は、採用試験合格者に占める女性の割合に関する数値目標を設定し、各府省は、できる限り具体的な目標設定を含めた形で「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定した。

今後、当該計画の達成状況を適切にフォローし、引き続き女性職員の採用・登用の拡大や女性職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。

ウ 分限制度の適切な運用

公務の適正かつ能率的な運営を図るため、分限制度の趣旨に則った対処が行われるよう、裁判例、不利益処分等の審査等における過去の事例を参考に、分限処分に係る手続や留意点等の対応措置についての指針を早急にまとめる。

(2) 多様な有為の人材の確保

ア 人材の供給構造の変化等を踏まえた採用

専門職大学院の設置など大学院教育を重視する方向での大学教育の変化等に伴い、公務への人材供給構造に大きな変化が生じ、公務を目指す志望者層の意識の変容が看過できない状況に立ち至りつつある。こうした変化を踏まえた人材確保の在り方について、強い問題意識を持って幅広く検討を行っていきたい。

イ 経験者採用システムの導入

公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を年齢に関わりなく選考により採用できるよう、募集や能力実証の一部を人事院が担う新たな経験者採用システムを導入する。

ウ 官民人事交流の促進

「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」が改正され、交流採用職員が交流元企業との雇用関係を継続できることとなったが、その周知徹底に努めるとともに、官民の交流希望の把握・仲介を行うなど、人事交流の一層の推進のための環境整備を図っていく。

(3) 勤務環境の整備

ア 弾力的な勤務形態の導入

(ア) 育児のための短時間勤務の制度の導入

育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務を行うことができる短時間勤務の制度を導入するとともに、当該職員が処理できなくなる業務に従事する任期付短時間勤務職員の制度等を設けることについて、立法措置を行うよう意見の申出を行う。

なお、介護を行う職員に対する支援の在り方については、引き続き検討を行う。

【意見の申出の概要】

少子化対策が求められる中で、公務においても、職員の育児を支援するため、人件費や定員の増加を伴うことなく、①育児のための短時間勤務、②後補充としての任期付短時間勤務、③並立任用の仕組みを導入し、長期間にわたる育児と仕事の両立を可能とするとともに、男性職員の取得拡大にも資するよう育児休業法を改正

1 育児短時間勤務

(1) 任命権者は、職員が小学校就学始期に達するまでの子を養育するため請求し

- たときは、公務運営に支障がない限り、短時間勤務を承認するものとする。
- (2) 1日当たり4時間（週20時間）、週3日（週24時間）等の型から決定
 - (3) 同一の常勤官職に2人の週20時間勤務の育児短時間勤務職員を任用（並立任用）し、空いた官職に常勤職員を採用できること。
 - (4) 俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額
- 2 任期付短時間勤務職員
- (1) 任命権者は、育児短時間勤務職員が処理できない業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員（非常勤職員）を任用できること。
 - (2) 勤務時間は週10時間から20時間までの範囲内で定めること。
 - (3) 俸給表を適用し、俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額。月例の手当は原則として非支給
- 3 その他
- (1) 育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取扱いの見直し
 - (2) 部分休業の対象となる子の年齢要件の緩和等
- 4 実施時期
- 公布の日から起算して1年を超えない範囲の日から実施

(イ) 自己啓発等休業の制度の導入

職員としての身分を保有しつつ、大学院等における修学又は国際貢献活動への参加を認める休業制度の創設について、立法措置を行うよう意見の申出を行う。

【意見の申出の概要】

職員の自主的な幅広い能力開発や自発的な国際ボランティアへの参加を可能とするために、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しない（無給）制度を創設

1 自己啓発等休業制度

- (1) 任命権者は、職員が次の事由による休業を請求したときは、公務運営に支障がある場合を除き、勤務成績等を考慮した上、承認できるものとする。

ア 修学のための休業

国内外の大学の大学院又は学部等の課程に在学

イ 国際貢献活動のための休業

独立行政法人国際協力機構が実施する国際貢献活動等に従事

- (2) 休業の期間

1回につき3年（修学の場合は原則2年）を超えない期間

- (3) 休業の効果

身分は保有するが職務に従事せず、給与は非支給

2 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲の日から実施

イ 職員の健康の保持等

(ア) 超過勤務縮減問題への対応

超過勤務の縮減のためには、政府全体として業務量を減らすとともに、現場における厳正な勤務時間管理や管理者・職員の意識改革が必要であるが、取組の推進のためには、まず、各府省において在庁時間及び勤務した時間等を適切に把握することが肝要である。このほか、明確な超過勤務命令の要件、明示的な命令の徹底、上限の目安時間等について、「超過勤務の縮減に関する指針」に盛り込むこと等の取組を進める。また、超過勤務を縮減するための業務の見直しを行うとともに、必要に応じた予算を確保することは当然である。

なお、職員の週所定勤務時間について、引き続き民間の動向把握を行うなど、必要な検討を進める。

(イ) 心の健康づくりの対策の推進

心の健康の保持増進、早期対応、回復後の円滑な職場復帰と再発防止等についてマニュアルを整備するなど、必要な措置を講じてきた。今後は、各府省において、職員及び管理者の啓発、相談窓口の設置及び専門医の確保を図る必要がある。人事院としても、相談室の利用の促進等に努めるとともに、心の健康を害する背景等の分析を通じ、引き続き心の健康づくり対策を推進していく。

(ウ) 苦情相談の充実

苦情相談に対し適切な処置を怠れば、職場環境を悪化させ、業務の効率的運営を阻害しかねないため、実効性のある相談体制に向けて一層の取組を進めていく。

(4) 退職管理

本年4月、国家公務員共済年金の職域部分を平成22年に廃止し、公務員制度としての新たな仕組みを設けることが閣議決定されたが、その具体的な制度設計のため、現在、民間の企業年金及び退職金の実態調査を実施している。これらと国家公務員の共済年金職域部分及び退職手当との水準比較等を行うこととしており、これらの結果がまとまり次第、見解を表明する。