

5 人事院の給与等に関する報告及び勧告の骨子等

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は 9.4万円 (1.5%)

(月例級については、50歳台後半層を重点的に引下げ)

公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (0.19%) を解消するため、月例給の引下げ改定

- 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定

期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (0.2月分)

給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

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

約 11,100 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を实地調査 (完了率 89.7%)

<月例給> 公務と民間の 4 月分給与を調査 (ペア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映) し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

民間給与との較差 757円 0.19% [行政職俸給表(一)...現行給与395,666円 平均年齢41.9歳]

俸給	637円	俸給の特別調整額	51円
はね返し分等(注)	69円		

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合 3.97月 (公務の支給月数 4.15月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差 (マイナス) を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員 (行政職俸給表(一) 5 級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く) について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額 (1.5%)

医療職(一) (人材確保のため)、指定職 (一官一給与のため) 等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

行政職俸給表 (一) (1) による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ (平均改定率 0.1%)。その際、中高年齢層 (40歳台以上) が受ける俸給月額に限定して引下げ

指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ (0.2%)

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ (ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

(35,200円 35,100円)

<期末・勤勉手当 (ボーナス) > 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分 3.95月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6 月期	12 月期
22年度	期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.35 月 (現行1.5月)
	勤勉手当	0.7 月 (支給済み)	0.65 月 (現行0.7月)
23年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.675月	0.675月

[実施時期等] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（0.28%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表（一）適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

超過勤務手当 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号奉回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保証の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務員における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務当多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

- 1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴
公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み（内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する）と特徴（市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違）を十分踏まえて行う必要
- 2 自立的労使関係制度の在り方～基本権制約の程度等に応じたパターン
パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在
パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置（仲裁制度）が必要
パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化
パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用
- 3 自立的労使関係制度の在り方を議論する際の論点
 - ・ 国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保
 - ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
 - ・ 交渉当局の体制整備
 - ・ 付与する職員の範囲
 - ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
 - ・ 職員団体の代表性の確保
- 4 検討の進め方
基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便宜・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

基本法に定める課題についての取組

- 1 採用試験の基本的な見直し
 - ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直し喫緊の課題
 - ・ 意見公募手続き（本年6月）を経て、新たな試験制度の全体像を提示
 - 現行の種・種・種試験を廃止し、試験体系を再編
 - （ *総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験 *専門職試験
*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等 *経験者採用試験 ）
 - ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備
- 2 時代の要請に応じた公務員の育成
 - ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
 - ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研修員制度において博士号を取得させるための方策を検討
- 3 官民人事交流等の推進
 - ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
 - ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討
- 4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等
各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

その他の課題についての取組

- 1 非常勤職員制度の改善
日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し
日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施
非常勤職員の育児休業等
育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置
- 2 超過勤務の縮減
府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要
- 3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進
 - ・ 心の健康の問題による長期病床者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
 - ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

常時勤務することを要しない職員（非常勤職員）について、仕事と育児の両立を図るため、育児休業法を改正

1 非常勤職員の育児休業

(1) 非常勤職員について、子が1歳に達する日（配偶者がその日以前に育児休業をしている場合には、1歳2か月に達する日）まで、育児休業をすることができるようにすること

(参考) 育児休業をすることができない非常勤職員としては、請求時に、

引き続き任用された期間が1年に満たない職員

子が1歳に達する日を超えて引き続き任用されることが見込まれない職員

子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、その任期が満了し、かつ、任期が更新されないこと又は再び採用されないことが明らかな職員

1週間の勤務日数が2日以下である職員

等を予定。

(2) 非常勤職員について、継続的な勤務のために特に必要な場合には、子が1歳6か月に達する日まで、育児休業をすることができるようにすること

(参考) 継続的な勤務のために特に必要な場合としては、

保育所入所を希望しているが、入所できない場合

配偶者が死亡した場合

配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になった場合
等を予定。

2 非常勤職員の育児時間

非常勤職員について、3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間を越えない範囲内で勤務しないことができること

(参考) 育児時間をするすることができない非常勤職員としては、請求時に、

引き続き任用された期間が1年に満たない職員

1週間の勤務日数が2日以下である職員

等を予定。

3 実施時期

平成23年4月1日から実施

(参考) このほか、要介護者を介護するため、1回の要介護状態につき連続する93日の期間内で休暇を取得することができる介護のための休暇の制度の導入についても措置する予定（人事院規則事項）。