

人事院総裁談話

平成29年8月8日

- 1 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与の改定を勧告しました。
- 2 本年は、民間における賃金の引上げを図る動きを反映して、本年4月分の月例給について、民間給与が国家公務員給与を平均631円（0.15%）上回る結果となりました。そのため、俸給表の水準を引き上げるとともに、本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとしました。

また、特別給（ボーナス）についても、民間事業所における好調な支給状況を反映して、民間が公務を上回ったことから、年間4.40月分に引き上げることとしました。

4年連続となる給与の引上げは、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながると思います。
- 3 地域間の給与配分や世代間の給与配分等を見直すことを内容とする給与制度の総合的見直しについては、前述のとおり、本年4月から本府省業務調整手当の手当額の引上げを行うとともに、平成30年度においても同手当の手当額の引上げを行うこととしました。また、俸給表水準の引下げに際し講じた経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止することとされており、これにより生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととしました。

非常勤職員の給与については、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、本年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正しました。非常勤職員についても、高い意欲を持って勤務することができるよう、勤務環境の整備に努めてまいります。
- 4 近年、若年人口の減少や若者の就業意識の変化等を背景に、国家公務員の人材確保は引き続き厳しい状況にあります。こうした状況の下、積極的に人

材確保策を展開していくとともに、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革によって、魅力ある公務職場を実現する必要があります。特に、長時間労働を是正する必要性はかつてなく高まっており、従前の取組にとどまらない、より実効性のある取組を推進していくことが強く求められています。また、職員の能力開発や専門性習得の推進、管理職員のマネジメント能力の強化等も重要です。

国家公務員の高齢期雇用については、現在、当面の措置として義務的再任用により対応していますが、公務能率の低下が危惧されるなどの課題も指摘されています。本院としては、定年の引上げに向けて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、必要な検討を鋭意進めていく所存です。

本院は、10年後、20年後の公務の在り方を見据えて能率的で活力ある公務組織を維持できるよう、本年の報告で言及している内容の実現に向けて、積極的に取り組んでまいります。

5 人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものです。

勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与や勤務時間を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

厳しい勤務環境の下、全国各地で日々の業務に着実に取り組んでいる公務員各位に対し、心からの敬意を表するとともに、国民全体の奉仕者としての使命感や誇りを持って、引き続き職務に精励していただくようお願いいたします。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民各位におかれては、行政各部において多くの公務員がそれぞれの職務を通じ国民生活を支えていることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。