

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会（第7回）

議事次第

日 時 平成26年8月12日（火）
13時30分～15時30分
場 所 総務省8階801会議室

議事

- 1 開会
- 2 地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する
基本的方向性について
- 3 意見交換
- 4 その他

資料 1

平成26年人事院勧告
について

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7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、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 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給 988円 はね返し分(注) 102円] (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

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

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

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

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

〔実施時期等〕

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

〔俸給表等の見直し〕

- ① 行政職俸給表（一） 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

〔地域手当の見直し〕

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。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（午前0時から午前5時までの間）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
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成26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 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) 3
- ④ 民間給与との較差に基づく給与改定 4
- ⑤ 本年の給与改定 5
- ⑥ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例 6
- ⑦ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係) 7

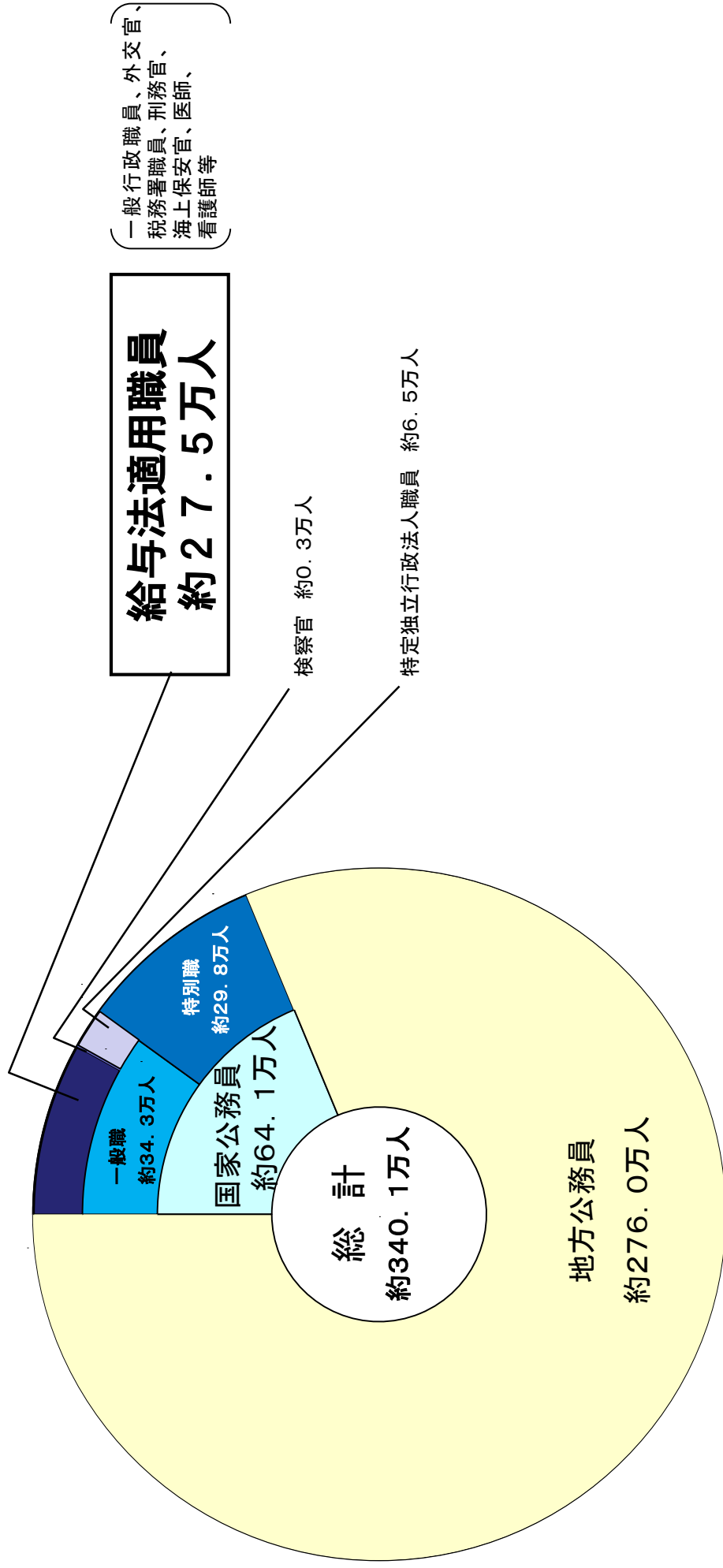
2 給与制度の総合的見直し

- ① 給与制度の総合的見直しの概要 8
- ② 地域間の給与配分の見直し 9
- ③ 地域手当の支給地域一覧 10
- ④ 世代間の給与配分の見直し 11
- ⑤ 諸手当の見直し 12
- ⑥ 俸給表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置) 14
- ⑦ 給与制度の総合的見直しの実施スケジュール 15

3 雇用と年金の接続・再任用職員の給与 16

1-1-1 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約64.1万人と、地方公務員約276.0万人がいます。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 国家公務員の数は平成26年度末予算定員等による。
2 地方公務員の数は総務省「平成25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（月例給与）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・勤奨手当）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。

国家公務員給与の調査

個人別調査

4月分給与

約26万人
(新規採用者等を除く)
全員を対象

各地域において
有識者、中小企業
経営者等と意見交換

各府省、職員団体等の
要望・意見を聴取

国家公務員（行（一））と民間の月例給与を比較

役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較
(ラスパイレス方式)

情勢適応の原則
(民間準拠)

水準の改定、俸給制度・諸手当制度の見直し

人事院勧告・報告

国会

(給与法の改正)

法案提出

内閣

(勧告の取扱い
決定)

民間給与の調査

従業員別調査

4月分給与

約50万人を対象

企業規模50人以上かつ
事業所規模50人以上の
事業所を現地調査

給与改定や
諸手当の支給状況

ボーナス

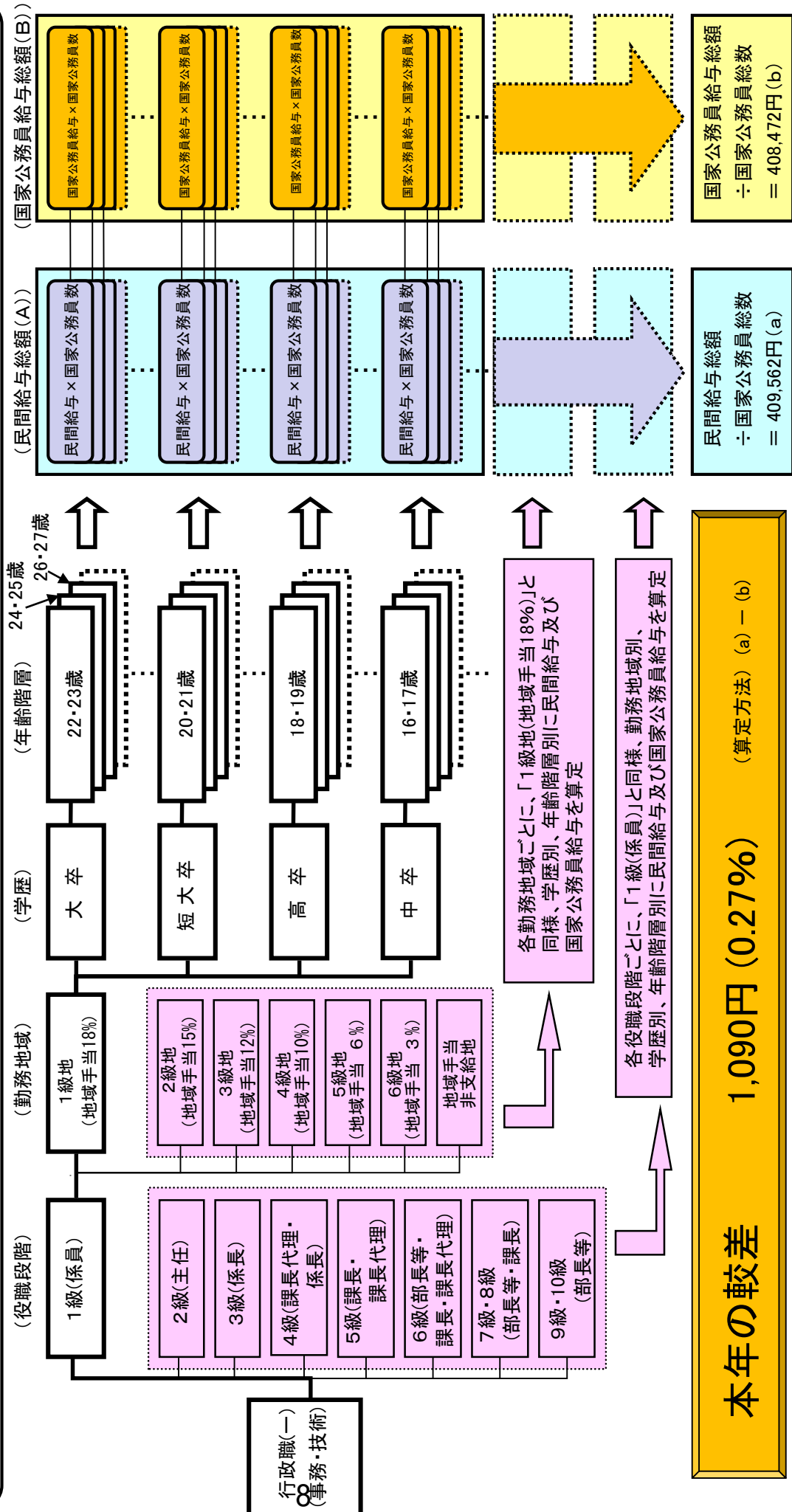
(前年8月から当年7月まで)

事業所別調査

母集団事業所
約55,000事業所のうち、
約12,400事業所を調査

1-3 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

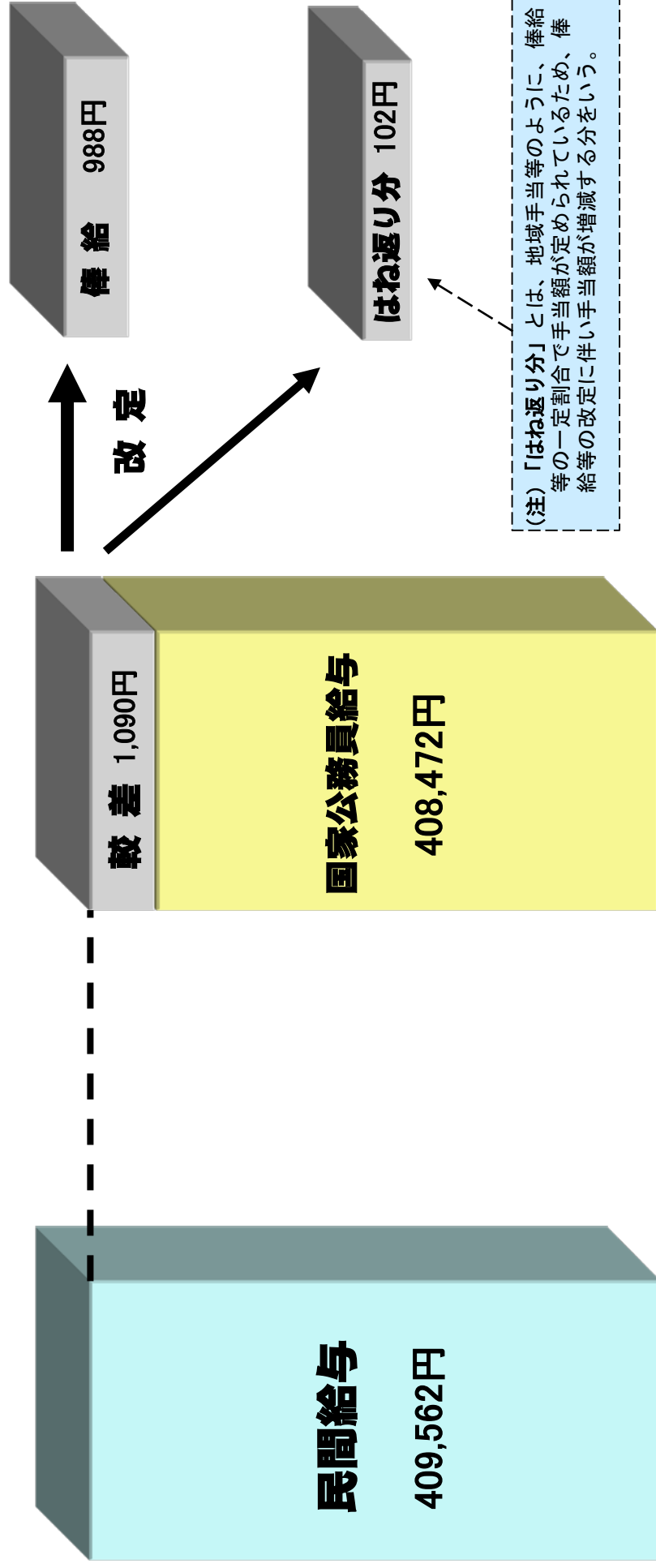
月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



(注1) 平成26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26年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

1-④ 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 1,090円 (0.27%) を解消するため、以下のとおり俸給の改定を行うこととしました。



1-5 今年の給与改定

1 俸給表

(1) 行政職俸給表(一)

世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら広い範囲の号俸について引上げ

改定率 平均 0.3%

若年層：初任給の引上げと同程度

3級以上の級の高位号俸：50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、据置き

初任給 一般職試験（大卒程度）174,200円（現行 172,200円） 一般職試験（高卒者）142,100円（現行 140,100円）

(2) その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定（指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の改定状況を勘案し、据置き）

2 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定

3 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ

4 期末手当・勤勉手当

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0.15月分引き上げ、4.10月に改定（現行3.95月）引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

5 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）を地域区分の指定基準に当てはめ、支給地域を改定
改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員等に対し、所要の経過措置

6 実施時期

俸給表、初任給調整手当及び通勤手当：平成26年4月1日

寒冷地手当：平成27年4月1日

期末手当・勤勉手当：法律の公布日

1-⑥ 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		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)	140,100	2,226,000	142,100	2,279,000	53,000
	22歳	独身(一般職試験(大卒)初任給)	172,200	2,736,000	174,200	2,794,000	58,000
	25歳	独身	184,200	2,927,000	186,100	2,985,000	58,000
	30歳	配偶者	233,300	3,690,000	235,000	3,751,000	61,000
	35歳	配偶者、子1人	292,900	4,682,000	294,400	4,750,000	68,000
係長	40歳	配偶者、子2人	325,100	5,190,000	326,400	5,259,000	69,000
	50歳	配偶者、子2人	447,800	7,040,000	448,900	7,119,000	79,000
地方機関課長	35歳	配偶者、子1人	459,044	7,344,000	460,814	7,442,000	98,000
本府省課長補佐	45歳	配偶者、子2人	732,662	11,870,000	733,842	12,007,000	137,000
行政職(一)平均	—	—	408,472	6,539,000	409,562	6,618,000	79,000
本府省局長	—	—	1,076,160	17,244,000	1,076,160	17,472,000	228,000
事務次官	—	—	1,413,640	22,652,000	1,413,640	22,951,000	299,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省課長補佐：本府省業務調整手当(39,200円)及び地域手当(18%)
- 本府省課長：俸給の特別調整額(130,300円)及び地域手当(18%)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(18%)

1-⑦ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

国家公務員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いてまいりましたが、本年は、平成19年以來7年ぶりに年間給与が増額となりました。

	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(注)	-	3.95月	-	-	-	
平成25年(注)	-	3.95月	-	-	-	
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%	

(注) 国家公務員給与は、給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日～平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられ、上記とは別に、2年間で101.7万円の減額となっていた(行政職(一)平均)。

2-1-1 給与制度の総合的見直しの概要

基本的考え方

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

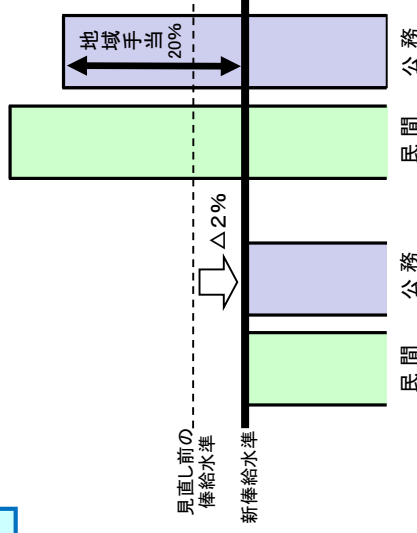
- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

措置すべき事項

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%)

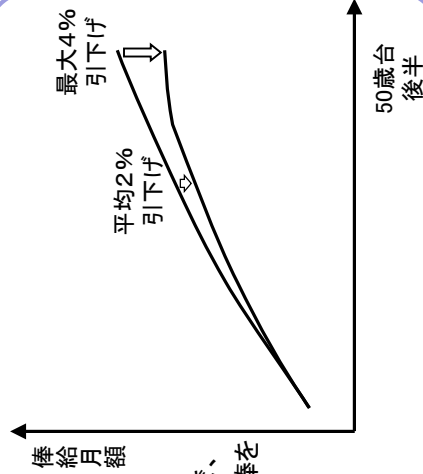
〈民間賃金の低い地域の場合〉〈東京都特別区の場合〉



II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半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〕



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% (現行3%)、300km以上は10% (現行6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当
基礎額 (現行23,000円)を30,000円に引上げ
加算額 (現行年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額 (現行4%相当額)、係員級は4%相当額 (現行2%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 実施スケジュール

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用
- ② 新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
 - ・ 新俸給表の俸給月額が切替え日の前日 (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
 - ・ 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、昇給幅を1号俸抑制
- ③ 地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度 (平成30年4月1日)に完成

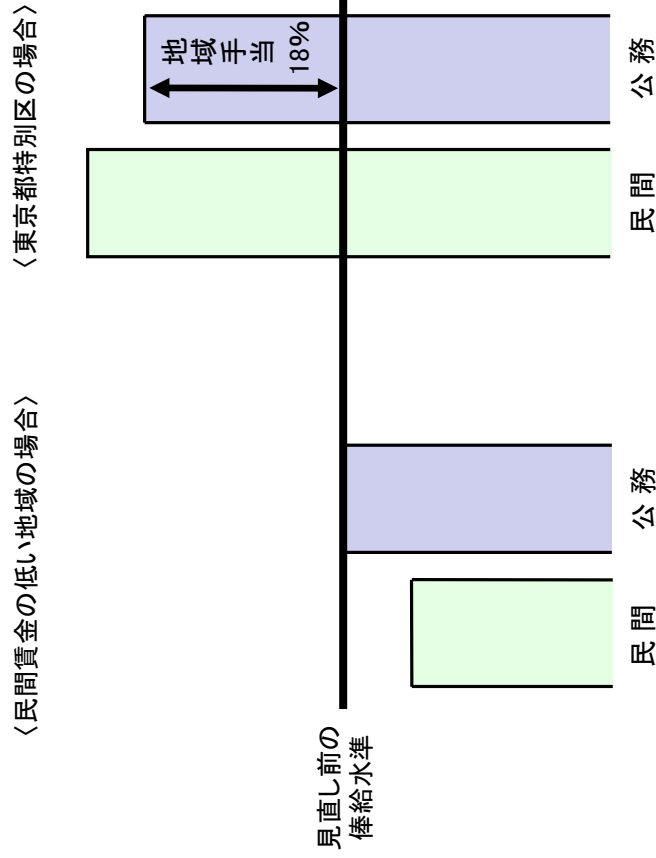
2-② 地域間の給与配分の見直し

地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

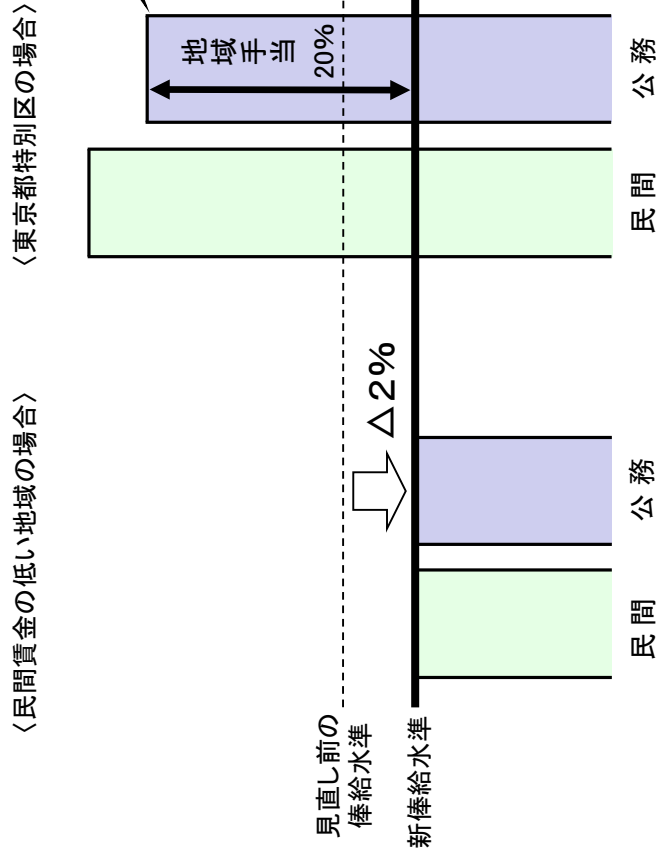
- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の見直しを行います。(3%～最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスの提供が求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界

現 行



見直し後



2-③ 地域手当の支給地域一覧

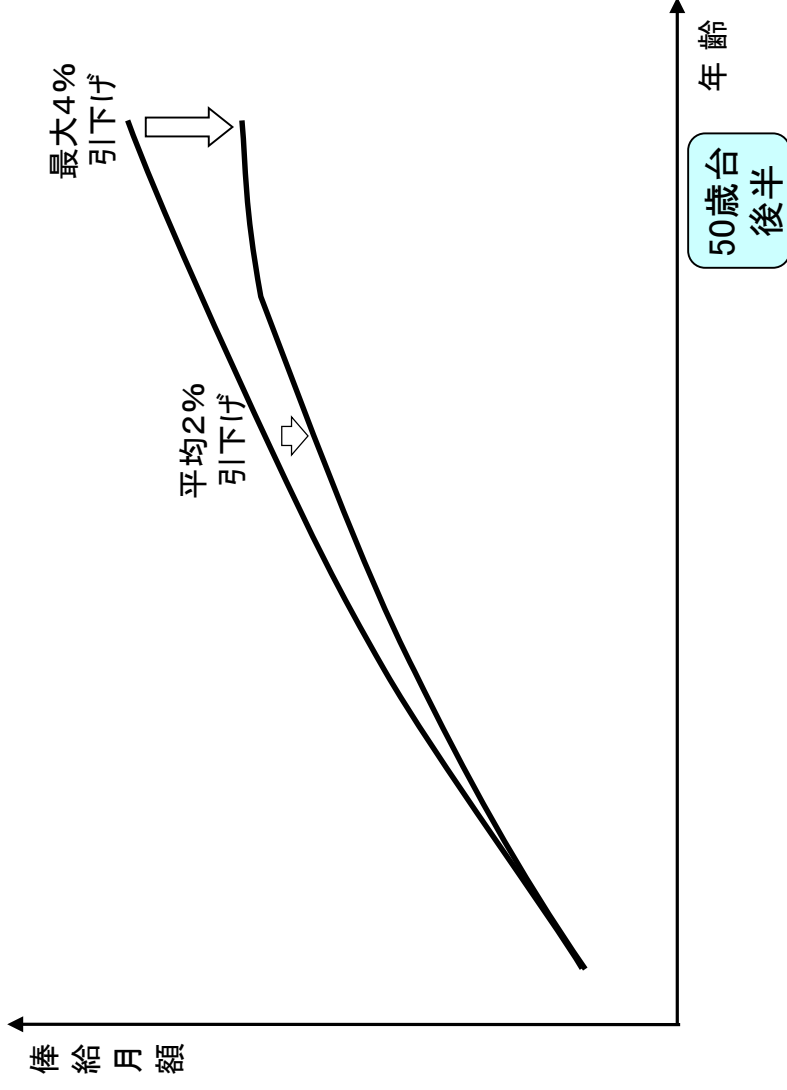
見直し後 現行	20%	16%	15%	12%	10%	6%	3%
18%	特別区						
15%	町田市、 大阪市						
12%	横浜市、 川崎市、 豊田市	さいたま市、 八王子市、 名古屋市、 高槻市、西宮市	船橋市、 吹田市				
10%			千葉市	相模原市、 藤沢市、 豊中市、 神戸市	水戸市、市川市、 松戸市、横須賀市、 大津市、京都市、 堺市、枚方市、 東大阪市、尼崎市、 奈良市、広島市、 福岡市		
6%					四日市市	仙台市、宇都宮市、 川崎市、川口市、 所沢市、越谷市、 柏市、甲府市、 静岡市、津市	
3%						高崎市、岐阜市、 岡崎市、春日井市、 和歌山市、高松市	札幌市、前橋市、 富山市、金沢市、 福井市、長野市、 浜松市、豊橋市、 一宮市、姫路市、 岡山市、北九州市、 長崎市
非支給地							新潟市、徳島市

(都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市)

2-④ 世代間の給与配分の見直し

- 公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があることから、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあります。
- このような状況を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、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高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げます。
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号俸等については引下げを行いません。

[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%減額支給措置は廃止します。]



2-5 諸手当の見直し①

公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえて次の手当を見直します。

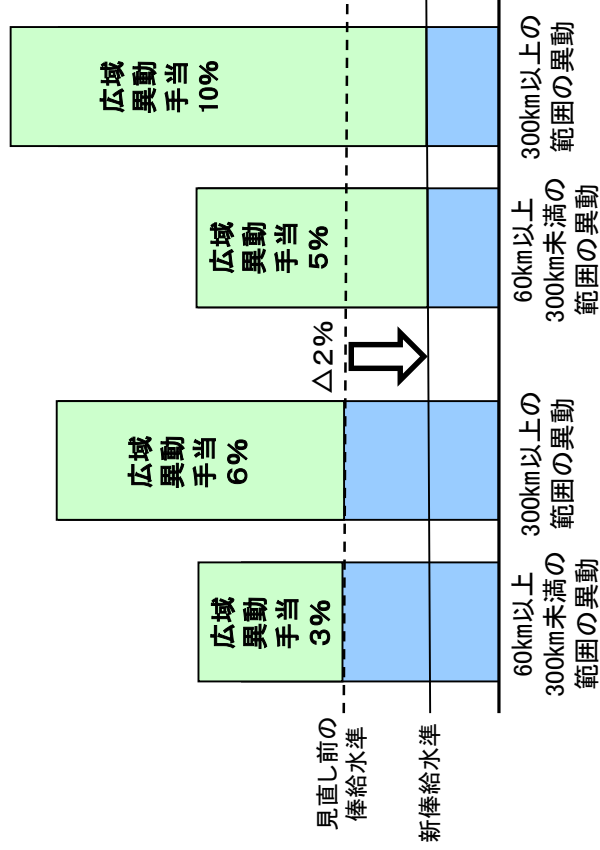
(1) 広域異動手当

- 全国各地に官署があり、同一水準の行政サービスの提供が求められる中で、円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るためには、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保する必要。加えて、異動前後の官署間の距離が特に長い異動を行う職員については、その確保が求められることから、更に支給割合を引き上げます。

〔 60km以上300km未満 3% → 5%
300km以上 6% → 10% 〕

〈現行〉

〈見直し後〉



(2) 単身赴任手当

- 公務の必要から転勤が不可避である一方、子の教育等の理由により単身赴任をせざるを得ない職員が多い状況の中で、公務の支給額が民間を下回っていることや公務における遠距離異動の実態を踏まえ、手当額を引き上げます。

【基礎額】 23,000円 → 30,000円

【加算額】 6,000円～45,000円 → 8,000円～70,000円

※ 交通距離の区分を2区分増設：

8区分(最長区分1,500km以上) → 10区分(同2,500km以上)

交通距離の区分	現行	見直し後
100km以上 300km未満	6,000円	8,000円
：	：	：
1,300km以上 1,500km未満	40,000円	52,000円
1,500km以上 2,000km未満	45,000円	58,000円
2,000km以上 2,500km未満		64,000円
2,500km以上		70,000円

2-5 諸手当の見直し②

(3) 本府省業務調整手当

- 本府省勤務をめぐる最近の状況を踏まえ、本府省における若手職員の人材確保を図るため、係長と係員に対する手当額を引き上げます。

係長級：基準となる俸給月額額の4%相当額 → 6%相当額

係員級： " " 2%相当額 → 4%相当額

【例】行政職俸給表(一)の場合

職制段階	職務の級	手当額	
		現行	見直し後
課長補佐	6級	39,200円	改定なし
	5級	37,400円	改定なし
係長	4級	14,800円	22,100円
	3級	11,700円	17,500円
係員	2級	4,400円	8,800円
	1級	3,600円	7,200円

(4) 管理職員特別勤務手当

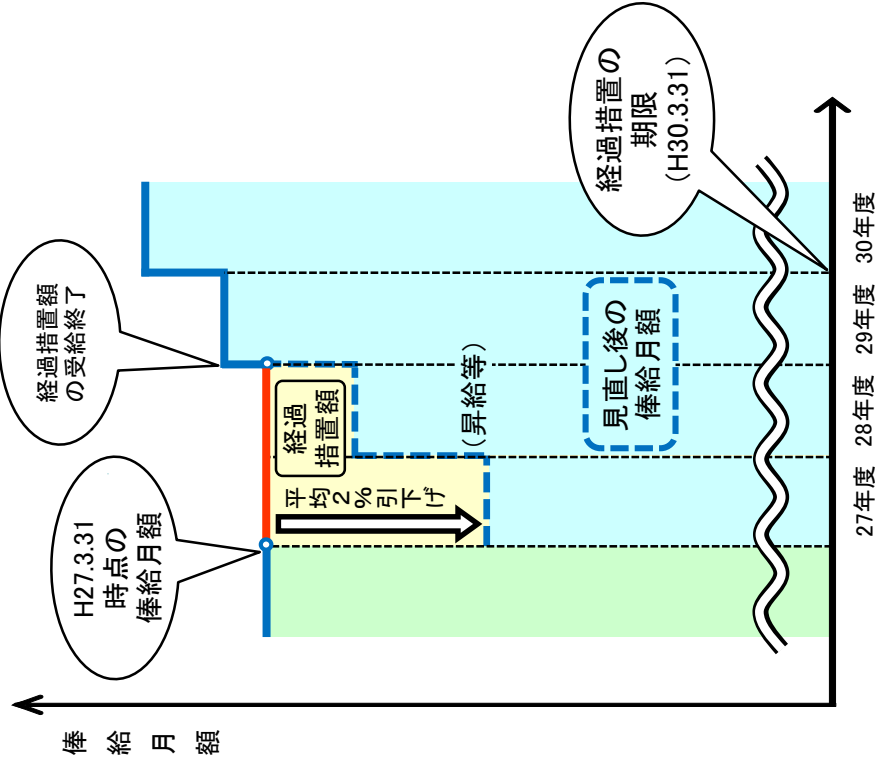
- 管理監督職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要により、やむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合に対しても、勤務1回につき、次の手当額を支給します。

代表的な官職	俸給の特別調整額の区分	手当額
本府省課長	一種	6,000円
本府省室長	二種	5,000円
府県単位機関部長	三種	4,300円
管区機関課長	四種	3,500円
地方出先機関課長	五種	3,000円

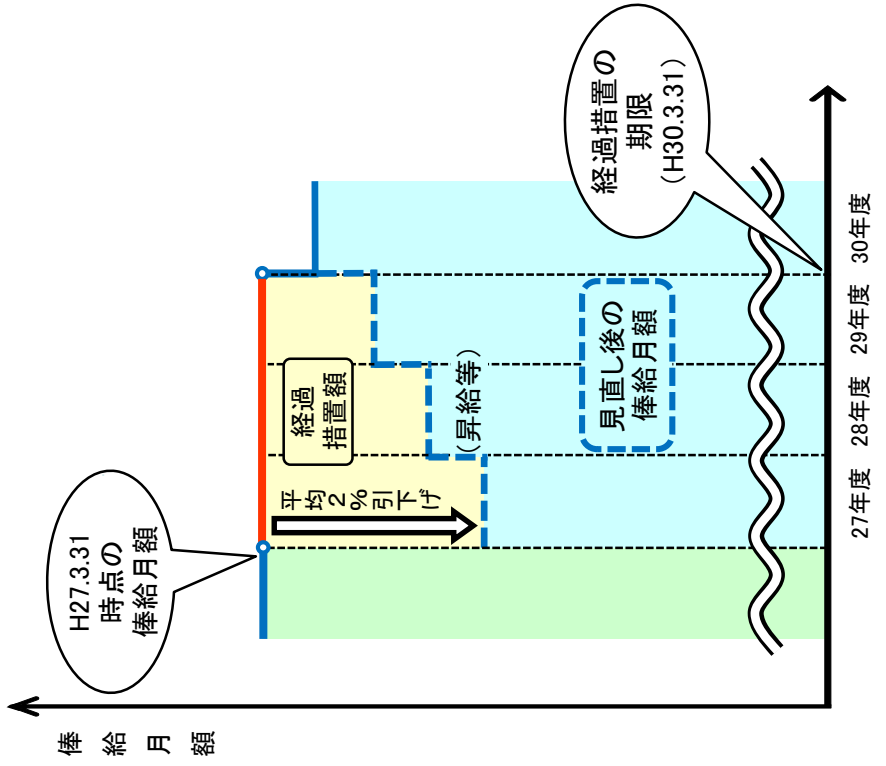
2-⑥ 俸給表水準の引下げに伴う経過措置（激変緩和措置）

俸給表水準の引下げとなる職員に配慮し、円滑に見直しを行うため、新たな俸給表の俸給月額が、切替え日の前日（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27年4月1日から平成30年3月31日まで3年間に限り、経過措置としてその差額を支給します。

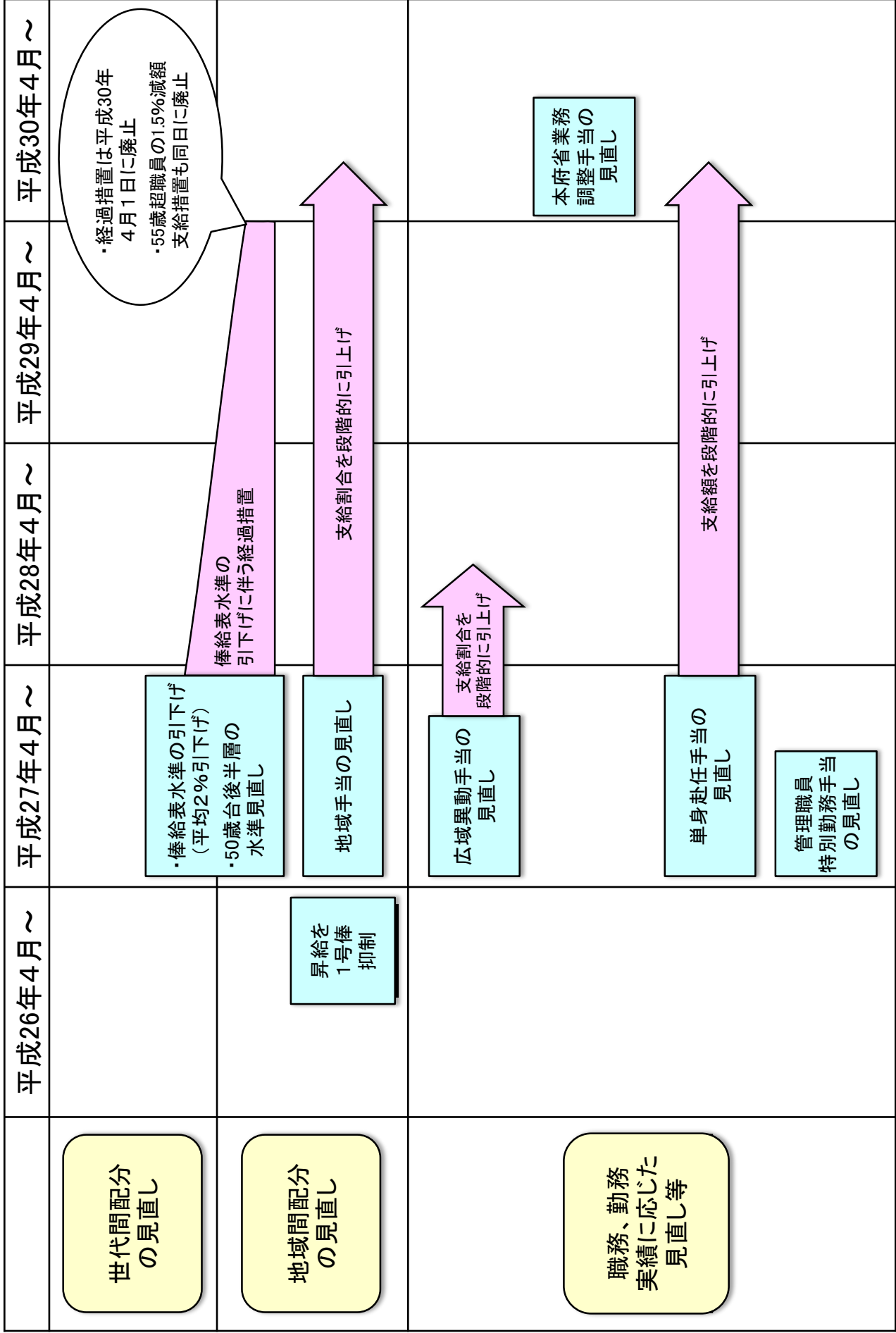
早期に経過措置の対象者でなくなる場合



3年間、経過措置の対象者である場合



2-⑦ 給与制度の総合的見直しの実施スケジュール



3 雇用と年金の接続・再任用職員の給与

これまでの経緯

平成23年9月人事院「意見の申出」

60歳超の職員の給与水準を60歳前より引き下げるとともに、組織活力を維持する方策等を講じながら、年金支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年度から定年を段階的に引上げ

平成25年3月閣議決定
「国家公務員の雇用と年金の接続について」

・当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用

・年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、意見の申出に基づく段階的な定年の引上げも含め改めて検討

平成26年4月

「国家公務員法等の一部を改正する法律」附則

政府は、平成28年度までに、意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討

雇用と年金の接続の在り方

- ・公務の再任用は短時間が約7割
- ・補完的な業務を担当することが一般的

平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み

- ・職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・関連する制度と合わせて雇用と年金の接続の在り方を検討していく必要
- ・本院も意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう積極的に取組

再任用職員の給与

- ・転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ、再任用職員に単身赴任手当を支給（平成27年4月1日実施）
- ・今後も民間の再雇用者の給与の動向を注視するとともに各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ再任用職員の給与の在り方について必要な検討