

行政改革推進本部 行政事業レビューチーム

人事院勧告の見直しチーム 提言

～公務員給与の見直しについて～

平成 29 年 6 月 22 日
自由民主党
行政改革推進本部
行政事業レビューチーム
人事院勧告の見直しチーム

給与法の適用対象となる国家公務員約 28 万人については、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告に基づき、給与水準が設定され、その水準は、国家公務員法に定める情勢適応の原則により、民間準拠、すなわち、民間企業の従業員の給与水準と均衡させることを基本に設定されている。

このような国家公務員の給与については、社会経済情勢の変化に応じた不断の見直しが必要であり、当チームとして、有識者や関係省庁等からヒアリングを行った。その結果、これまでも人事院において度々見直しがなされ、最近では平成 18 年度の給与構造改革、平成 27 年度の給与制度総合的見直しなど、相応の改善効果を上げてきたものと認められた。

他方、その給与体系については引き続き見直すべき点が認められるほか、官民格差是正の面からも、これまでの制度見直しによる改善効果をより一層発揮する意味で、更なる見直しを行うべき項目があるとの認識に至ったところであり、以下のとおり人事院及び内閣人事局に対し対応を求めるものである。なお、下記見直しにあたっては、公務を真に有為な人材を惹きつける魅力ある職として磨き上げていくとの要請・視点への配慮も忘れてはならない。

また、下記 3. のとおり、人事院勧告制度と関連して、地方公務員の給与についても適正化に向けた課題があることから、当チームとして、引き続き、検討を続けていくこととする。

記

1. 職種、職務・職責に応じたメリハリのある給与体系の構築等について

- (1) 現在の国家公務員の給与体系は、職務（・職責）と給与の関係が希薄で、昇進せずとも年功序列的に給与が上がる仕組みになっている。この結果、昇進すれば、職責が重くなるにもかかわらず、逆に残業手当が支給されなくなり総収入が減少するなど、昇格メリットが少なく昇進インセンティブを削ぐものとなっており、有能な人材ややる気のある若手の公務離れの一因ともなっている。このような状況を打開するため、一定号俸以上は昇給を抑制するなど、級別の給与較差（等級ごとの独立性）をはっきりと付ける措置を導入すること。

- (2) 能力・実績主義の給与に資するよう、人事評価制度を見直し、人事評価結果を給与に厳格に反映できる仕組みを導入すること。
- (3) 経験豊富な人材が将来にわたるキャリアパスを明確に描けるよう、早期退職慣行を見直し、定年制が順守される取組みを進めることで、可能な限り長期に公務の場で活躍してもらえらることとするほか、再就職をめぐる問題にも資するため、21世紀に相応しいキャリアパスの構築を図ること。

2. 官民較差の是正を見据えた国家公務員の給与体系の在り方等について

(1) 国家公務員全体の給与水準、官民格差是正について

- ① 国には倒産、失業リスクがなく、巨額の財政赤字を抱えているにもかかわらず、民間のように職員の処遇に厳しく反映されることもない。まさに「公務の安定性」の賜物であり、国家公務員の給与水準は、こうした「公務の安定性」を踏まえた設定とすべきである。少なくとも、民間企業従業員と異なり、雇用保険の適用除外として掛け金を払う必要がない公務員については、その給与水準を算出する際には、民間企業従業員の給与水準から雇用保険の掛け金相当分を差し引いた上で行うこと。
- ② 人事院の民間給与実態調査では、一般に公表されている民間平均給与に比べ、給与水準が高く算出されている。国家公務員の中にはホワイトカラーとは言い難い職種の者もいることなどを踏まえつつ、現行の官民給与の比較方法について、改めて見直しを行うこと。

(2) 各種手当の縮減・改善について

平成18年度から平成22年度までに段階的に実施された給与構造改革の中では、国家公務員の本給を抑える一方で、各種の手当の新設等がなされている。人事政策上の要請から理解できる点もある反面、かえって給与構造の実態を見えにくくしていたり、官民比較の観点からは均衡を失するものが見られ、以下のとおり見直し、再整理、再構築等を行うべきである。

- ① 地域手当は、地域における民間賃金を基礎とし、当該地域に在勤する職員に対して支給されるものである。その支給地域・水準は、厚労省による賃金構造基本統計調査を基に、人事院において市町村単位で指定されている。しかし、同統計調査は、市町村という狭域な範囲での賃金水準を把握するために行われるものではなく、事実、市町村によってはサンプル数が一桁と統計上有意とは言えない事例も見られ、これを地域手当の等級決定根拠とするには公平性・信頼性の観点から問題がある。そもそも、民間において市町村単位で給与水準を決定する例は見られず、同手当の指定は、より広域な枠組み、例えば都道府県単位で行うこと。
- ② 地域手当については、支給割合の低い地域等に異動した場合の激変緩和措置として、1年目は異動前の支給割合、2年目は1年目の80/100が支給されている。このような措置は、地域手当の導入趣旨に反するものである。また、国家公務員の移動が2~3年単位で行われていることを踏まえると、地域手当の有無にかかわらず給与を高止まりさせる結果となっており、激変緩和措置は廃止を含め見直すこと。

- ③ 広域異動手当は、引越しに伴い発生する旅費等とは別に、異動が広域であることを理由に、異動前後の官署間の距離に応じて、3年間支給されるものである。本手当についても、地域手当の激変緩和措置と同様に、地域における官民給与格差の是正に反するものであり、人事政策上の必要性との均衡を図りながら、見直しを検討すること。
- ④ 本府省業務調整手当は、企画・立案・調整など本府省業務の特殊性・困難性を踏まえ、課長補佐級以下の職員に支給される。しかし、国家公務員の給与水準は、そもそも企画・立案・調整といった公務の特殊性・困難性を理由に民間のホワイトカラーの給与に準拠するよう設定されており、屋上屋を重ねる形となっていることは否めない。他方で、優秀な人材確保の観点から、民間においても本社勤務手当等が存在することも踏まえ、人事政策上の観点を考慮しつつ見直しを検討すること。
- ⑤ 一方で、本府省に勤務する国家公務員については、過剰な労働負担が指摘されている。特に、国会関連業務は負担が大きく、これまでも各党各会派間で、質問通告の締切りを前々日までとする等の申し合わせがなされてきたが、現実にはこれらのルールが守られることは稀有であり、質問通告のほとんどは前日、しかも勤務時間外となることが多い。改めて、国会関連業務の負担軽減について、従来の申し合わせの厳守を含め、各党各会派間で意思統一を図ること。

(3) 失業者の退職手当について

国家公務員が退職して失業した場合、勤続期間が12月以上あれば、退職時の退職手当等の額が、雇用保険法を適用した場合に支給される失業等給付の額に満たないときに、その差額分を限度として「失業者の退職手当」が支給されることとなっている。本手当の支給対象は、①勤続期間が短く退職時に支給される一般の退職手当等の額が相当に低い者か、②懲戒免職処分を受けたことなどにより一般の退職手当等が支給されない者であることから、大多数の国家公務員は該当せず、その必要性についても一定程度理解できるものである。

しかし、官民較差の是正という観点から、また、負担なくして給付無しの観点からも、本手当については、例えば、非常勤職員については雇用保険法を適用し、懲戒免職処分を受けた者等については退職手当を支給しないなど、その必要性、在り方について見直すこと。

3. 地方公務員の等級等ごとの職員数の公表の推進について

地方公務員の給与水準の設定に当たっては、それぞれの地域ごとの民間準拠を基本とすべきであるが、実際には、人事院勧告に基づく国家公務員の給与水準等が事実上の上限となり、過度に高い給与水準とならないよう作用する一方で、下げ圧力を弱めてしまう効果もあるとの指摘がある。また、地方公務員の給与については、地方公共団体給与情報等公表システム等を通じて確認できるとおり、各地方公共団体の努力により全体としては適正化が進んでいるものの、一部の団体においては給与制度・運用等に問題が残っている。このため、地方公務員の給与の一層の適正化を図るべく、各地方公共団体の給料表の等級ごとの職員数に加えて、各等級に張り付いている職名ごとの職員数等の公表状況についても実態調査を行い、その結果について公表すること。

なお、地方公務員の給与適正化に課題のある地方公共団体については特に、給与改定を行う際には、議会においてこれを積極的に取り上げ、住民自治に基づく適正化が行われるよう議論を尽くすことが必要である。

以 上