

平成18年8月8日

衆議院議長 河野洋平 殿  
参議院議長 扇 千景 殿  
内閣総理大臣 小泉純一郎 殿

人事院総裁 谷 公 士

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、給与の改定について別紙第2のとおり勧告する。あわせて、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

# 目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告 .....	1
報告の概要 .....	1
(官民の給与較差に基づく給与改定) .....	1
(給与構造の改革) .....	2
I 給与勧告の基本的考え方 .....	3
1 給与勧告の意義と役割 .....	3
2 民間準拠の考え方 .....	4
3 公務員給与を取り巻く諸情勢 .....	4
II 官民の給与較差に基づく給与改定 .....	6
1 官民の給与の実態 .....	6
2 官民給与の比較方法の見直し .....	9
3 官民給与の比較 .....	13
4 本年の給与の改定 .....	14
III 給与構造の改革 .....	16
IV 給与勧告実施の要請 .....	21
別紙第2 勧告 .....	27
別紙第3 公務員人事管理に関する報告 .....	1
1 本院の基本認識 .....	2
2 主な課題と具体的方向 .....	5

## 職員の給与に関する報告

### 報告の概要

#### (官民の給与較差に基づく給与改定)

本院は、国家公務員の給与水準に関して、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行ってきた。

この民間準拠による公務員と民間企業従業員の給与の比較方法の在り方について、本院は、昨年の勧告時に、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていくことを表明した。

その後、本院は、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」を設置し、同研究会においては、官民給与の比較方法について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行われ、報告書が提出された。さらに、各界有識者による「給与懇話会」を設置し、給与懇話会においては、公務及び公務員の役割や公務員給与のあるべき姿等について、7回にわたる議論を経て、意見がとりまとめられた。また、本院は、官民給与の比較方法について、各府省の人事当局や職員団体から意見聴取を行い、慎重に検討を進めてきた。

その結果、本年の勧告の基礎となる官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給与の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行うこととした。

近年の公務員給与は、月例給については平成14年、平成15年及び平成17年に引下げとなり、特別給については平成11年以降5年連続で年間支給月数が引下げとなり、平均年間給与の減少が続いていた。

本院が行った本年の春季賃金改定後の民間企業の給与実態調査においては、ベースアップを実施している事業所の割合が昨年より高くなっていたほか、定期に行われている昇給を実施している事業所の過半数の事業所において昇給額が昨年より増額となっていた。

このような状況において、前記の官民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年4月に支払われた月例給について官民の比較を行った結果、公務員の月例給と民間の月例給がほぼ均衡していることが明らかとなった。したがって、月例給についての改定を行わないことが適当であると判断した。

一方、特別給については、前記の比較対象企業規模の見直しを行った上で、民間の特別給（ボーナス）の昨年冬と本年夏の1年間の支給実績を調査し、官民の比較を行った結果、本年は、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、改定を行わないこととした。

### **（給与構造の改革）**

本院は、昨年の勧告時において、地域の民間賃金をより適切に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、改革の全体像についてその具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等を示した。

この給与構造の改革は、平成18年度から平均4.8%の俸給表の水準引下げを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、平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとしている。

平成19年度において新たに実施する施策は、次のとおりである。

#### (1) 広域異動手当の新設

職員の俸給水準を民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げの中で、民間においては、広域的に転勤のあ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、異動の距離区分に応じて3%又は6%の広域異動手当を支給する。

#### (2) 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、定率制から定額制に移行する。

### I 給与勧告の基本的考え方

#### 1 給与勧告の意義と役割

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、国家公務員の給与水準の適正化についてのみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、官民給与の精確な比

較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図ることにより、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

## 2 民間準拠の考え方

本院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を確保することが必要であるが、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々を経済・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であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

## 3 公務員給与を取り巻く諸情勢

### (1) 最近の賃金・雇用情勢等

#### ア 民間賃金指標の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与は、昨年4月に比べ0.6%増加している。また、所定外給与は2.1%増加しており、これらを合わせた「きまって支給する給与」は0.7%の増加となっている。なお、パートタイム労働者を除く一般労働者では、所定内給与は0.7%の増加、きまって支給する給与は0.9%の増加となっている。

## イ 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ0.4%増加しており、勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、昨年4月に比べ名目3.7%の減となっている。

本院が家計調査を基礎に算定した本年4月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ169,820円、202,660円及び235,510円となっている。また、「全国消費実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、97,900円となっている。

## ウ 雇用情勢

本年4月の完全失業率（総務省「労働力調査」）は、昨年4月の水準を0.3ポイント下回り、4.1%（季節調整値）となっている。

また、本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」）は、昨年4月に比べると、それぞれ0.11ポイント、0.12ポイント上昇して1.04倍（季節調整値）、1.54倍（同）となっている。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

（参考資料 4 労働経済関係 参照）

## (2) 各方面の意見等

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、東京のほか全国41都市において有識者との懇話会、中小企業経営者等との意見交換を行う

こと等により、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換においては、本年4月から実施している給与構造の改革について、勤務実績の給与への反映は制度を導入するだけでなく適切に運用することが重要ではないか等の意見もあったが、改革の内容は妥当との意見が多かった。また、公務員の給与水準について、これまでの比較対象企業規模では地域の民間給与の実態を十分反映できていないのではないかと意見が見られた一方、能力を十分に発揮している公務員の給与は高くても良いとの意見もあった。

本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」（500人）においては、官民給与の比較方法について、「妥当である」又は「おおむね妥当である」とする人が相対的に多い（48.9%）ものの、最近は減少傾向にある。一方、「調査対象を広げ、中小企業に勤務する従業員も対象とすべき」などを理由に「問題がある」又は「やや問題がある」とする人が増えてきており、本年はその割合が32.1%となっている。また、公務員の給与を決定するに当たって重視すべき要素については、「個々の職員の仕事の実績や成果」（57.3%）、「就いている仕事の種類や内容」（33.1%）とする意見が高い割合となっている。

## Ⅱ 官民の給与較差に基づく給与改定

### 1 官民の給与の実態

#### (1) 職員の給与の状況

本院は、「平成18年国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法（「一般職の職員の給与に関する法律」）適用の常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。その結果、本年の民間給与との比較対

象である行政職俸給表(一)適用者(168,722人、平均年齢40.4歳)の本年4月における平均給与月額が381,212円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(288,935人、平均年齢41.2歳)では400,685円となっている。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

## (2) 民間給与の状況

### ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約53,000(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した10,174の事業所を対象に、「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約37万人及び研究員、医師等54職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。なお、本年は、調査対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も89.1%(企業規模100人以上では90.1%)と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

## イ 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

### (7) 本年の給与改定の状況

#### (初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で41.2%、高校卒で20.7%となっているが、特に大学卒では、大企業の採用割合が高くなっており、企業規模3,000人以上の事業所では85.2%、企業規模1,000人以上3,000人未満の事業所では78.1%となっている。また、これらのうち大学卒で77.1%、高校卒で79.4%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

#### (給与改定の状況)

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合が57.4%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は25.7%となっている。このベースアップを実施した事業所の割合を企業規模100人以上の事業所でみると25.8%となっており、昨年(20.5%)に比べて増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は68.4%となっている。35.0%の事業所において昨年よりも増額となっており、減額となっている事業所の割合(5.5%)を大幅に上回っている。

### (4) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.9%となっており、企業規模100人以上の事業所でみると21.1%と昨年（31.5%）に比べて大幅に減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転（7.0%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（6.1%）、採用の停止・抑制（5.3%）の順になっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

## 2 官民給与の比較方法の見直し

### (1) 見直しに至る経緯

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、公務においては行政職俸給表(一)、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域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、比較職種、比較における対応関係、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踏まえ、本院は、昨年の

勧告時に、学識経験者の研究会を設けて、比較方法の検討を行うことを表明した。

また、官民給与の比較方法については、国会において、比較対象企業の範囲を拡大すべきとの議論が広くなされたほか、昨年9月、12月及び本年7月の3度にわたる閣議決定において、人事院に対し、比較対象企業規模の見直し等についての要請が行われている。

このような状況において、本院は、昨年11月に学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」を設置した。同研究会においては、官民給与の比較方法全般について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行われ、本年3月に中間とりまとめ「論点整理及び当面の対応策」が提出された後、7月に報告書が提出された。

また、本年1月には、各界有識者による「給与懇話会」を設置した。給与懇話会においては、各府省の人事当局や職員団体からのヒアリングを実施した上で、公務及び公務員の役割、公務員の人材確保、公務員給与の在り方等のテーマについて、7回にわたる議論が行われ、7月に給与懇話会としての意見がとりまとめられた。

本院は、これら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。

## (2) 比較方法の見直しの考え方

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人以上に改めるとともに、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、スタッフ職の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。

これらにより、本年の官民給与の比較における対応関係は、別表第4のとおりとした。

## 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、アのとおり、月例給の官民比較において、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。

## 3 官民給与の比較

前記の官民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年の官民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

### (1) 月例給

本院は、国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、官民の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、別表第5に示すとおり、公務員給与と民間給与の較差は18円（0.00%）となり、ほぼ均衡している。

民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果をみても、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

## (2) 特別給

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）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る。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第6に示すとおり、所定内給与月額 $の4.43$ 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（ $4.45$ 月）とおおむね均衡している。

## 4 本年の給与の改定

### (1) 改定の基本方針

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

本院としては、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の最低単位である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。

なお、平成16年においても、公務員の月例給与が民間給与を39円(0.01%)下回っていたが、給与改定を見送っている。

特別給については、前記のとおり、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。

以上のように、本年は月例給と特別給の双方について水準改定は行わないが、給与構造の改革に関して、Ⅲに示すとおり給与改定を行うこととした。

## (2) その他の課題

### ア 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、業務の外部委託の進展等により手当の支給実績が極めて低いもの、技術の進歩、社会情勢の変化等により特殊性が薄れていると考えられるものを中心に見直しを行っており、引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めることとする。

### イ 独立行政法人等の給与水準の把握

本院は、主務大臣及び各法人が行っている独立行政法人等の給与水準の公表において必要な協力を行ってきた。今年度は、新たに公表対象となった特殊法人及び認可法人を含め、各法人の給与水準の国家公務員との比較指標の提供等を行ったところである。

本院としては、専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において、今後とも適切な協力を行うこととする。

### Ⅲ 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、本院は、昨年の勧告時において、地域の民間賃金をより適切に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、改革の全体像についてその具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等を示すとともに、平成18年度から実施する措置については勧告を行ったところである。

この給与構造の改革は、平成18年度から平均4.8%の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年度までに逐次実施を図ることとしている。

具体的には、手当の新設等については、①地域手当は、平成18年度から段階的に実施し、平成22年度に完成させること、②広域異動手当は、平成19年度から2段階に分けて導入すること、③俸給の特別調整額の定額化は、平成19年度から実施し、経過措置を講ずること、④専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設については、平成22年度までの間に実施するものとして準備を進めていくこと、を表明しているところである。

また、給与への勤務実績反映の推進として、新たな昇給制度及び勤勉手当の勤務実績反映の拡大措置を平成18年度から実施している。昇給、勤勉手当

における勤務成績の判定については、成績上位者の判定の尺度及び標準的な勤務成績に達しないとされる場合の判定基準を示したところであり、これら勤務成績の判定に係る改善措置の活用は、平成18年度から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行うこととしている。

### **(平成19年度において実施する事項)**

これらの給与構造の改革は、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、俸給表水準が段階的に引き下げられていくことにより見込まれる当年度の引下げ分を原資として、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。

#### **(1) 地域手当の支給割合の改定**

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされているが、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合は別表第7のとおりとする。

#### **(2) 広域異動手当の新設**

国の行政機関においては、公正な行政サービスの提供、各官署における適正かつ責任ある業務執行の確保等のために、相当数の職員について広域的な人事異動を行う必要がある。

職員の俸給水準を民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げる中で、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。

また、異動前後の官署間の距離のみが60km以上となる職員及び特別職に属する国家公務員等から採用された職員で支給対象職員との権衡上必要と認められる者についても支給する。

## 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次に掲げる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。

(ア) 60km以上300km未満 3%（平成19年度は2%）

(イ) 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

広域異動手当の支給される職員に、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。また、研究員調整手当が支給される場合には、研究員調整手当について必要な調整措置を講じる。さらに、

特地勤務手当に準ずる手当が支給される場合には、特地勤務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。

なお、広域異動手当の実施に当たっては、各府省において行われている異動が、公務上の必要性に基づき適切に行われるよう十分留意する必要がある。

## (3) 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（三種17.5%（現行16%）、四種15%（現行12%）、五種12.5%（現行10%））（別表第8参照）。

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定する。

また、再任用職員の手当額については、職務の級別に定められた再任用職員の手当額を基礎として算定する。

#### 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、給与法に規定する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。

#### (4) 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、昨年の報告において平成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、各府省における複線型人事管理に関する検討状況等をみつつ、検討を進めてきたところであるが、本院としては、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。

民間における家族手当の支給額と職員の扶養手当の現行支給額とを比較すると、配偶者と子2人に係る支給月額についてはほぼ見合うものとなっている。一方で、現行の扶養手当においては、3人目以降の子の支給月額が5,000円となっており、2人目までの子が6,000円であるのに対し1,000円低い額となっていることから、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あわせて平成19年4月1日から実施することとする。

(参考資料 5 給与構造の改革関係 参照)

#### IV 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、国民の理解と支持を得て、公務員給与の決定方

式として定着している。本年は、この民間準拠による官民給与の比較方法について、民間企業の給与水準をより適正に反映させるとの観点から、改めて検討を行い、比較対象企業規模、比較対象従業員の範囲等を見直すこととした。

公務員は、行政ニーズが増大し、複雑化する中でそれぞれの分野において、離島やへき地を含め全国津々浦々で、国民生活の維持・向上、生命・財産の安全確保等の職務に精励している。特に、近年は「簡素で効率的な政府」の実現が求められる中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが一層強く求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

本年の勧告においては、月例給と特別給の双方について水準改定を行わないこととしたが、本年4月から段階的に実施している給与構造の改革について、広域異動手当の新設及び俸給の特別調整額の定額化を行うこととし、あわせて3人目以降の子等に係る扶養手当の額の改定を行うこととした。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、長期的視点からみると、公務員に対し国民から支持される納得性のある給与水準を保障し、前述のような職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職 段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	25.7	16.2	0.7	57.4
課長級	20.4	14.1	0.7	64.8

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇 給停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係 員	74.1	68.4	35.0	5.5	27.9	5.7	25.9
課長級	56.3	51.8	26.0	4.5	21.3	4.5	43.7

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	5.3
部門の整理・部門間の配転	7.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.1
転籍出向	3.6
一時帰休・休業	0.4
残業の規制	3.5
希望退職者の募集	1.3
正社員の解雇	0.8
賃金カット	1.5
計	19.9

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

#### 別表第4 官民給与の比較における対応関係

行政職 俸給表 (一)	東京23区・企業 規模500人以上 の本店事業所	左の事業所を除く		
		企業規模500人 以上の事業所	企業規模100人 以上500人未満 の事業所	企業規模100人 未満の事業所
10級及び 9級	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
8級	課長	課長		
7級			課長代理	課長代理
6級	課長代理	課長代理		
5級			係長	係長
4級	係長	係長		
3級			主任	主任
2級	主任	主任		
1級			係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

#### 別表第5 官民給与の較差

民間給与	公務員給与	官民給与の較差 ①－② $\left[ \frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
381,230円 ①	381,212円 ②	18円 (0.00%)

(注) 官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均所定内給与月額	円 361,247 363,299
特別給の支給額	下半期 (A <sub>1</sub> )	円 793,738	円 551,537
	上半期 (A <sub>2</sub> )	816,283	537,241
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.20	月分 1.95
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.24	1.90
年 間 の 平 均		4.43月分	

(注) 1 下半期とは平成17年8月から平成18年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別表第7 平成19年度の地域手当の級地別支給割合

級 地 (支給割合)	改 定 幅	平成19年度の 地域手当の 支給割合	平成18年3月31日の 調整手当の 支給割合
1 級 地 ( 1 8 % )	6 %	14 %	12 %
2 級 地 ( 1 5 % )	5※	12※	10※
	12	7	3
	15	6	0
3 級 地 ( 1 2 % )	2	12	10
	3	11	9
	6	8	6
	9	6	3
	12	4	0
4 級 地 ( 1 0 % )	0	10	10
	1	10	9
	4	8	6
	7	5	3
	10	4	0
5 級 地 ( 6 % )	0	6	6
	3	5	3
	6	2	0
6 級 地 ( 3 % )	0	3	3
	1	3	2
	3	2	0

(注) 1 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合の差を示す。

2 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。

別表第8 俸給の特別調整額の区分ごとの算定割合

区 分	一 種	二 種	三 種	四 種	五 種	本府省の 課長補佐等
算 定 割 合	25%	20%	17.5%	15%	12.5%	8%

## 別紙第2

# 勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）を改正することを勧告する。

### 1 改定の内容

#### (1) 俸給の特別調整額について

特別調整額表に定める俸給月額の特例調整額は、職務の級における最高の号俸の俸給月額の100分の25を超えてはならないこと。

#### (2) 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,000円とすること。

#### (3) 広域異動手当について

ア 新たに広域異動手当を設け、職員がその在勤する官署を異にして異動（人事院規則で定める異動を除く。）をした場合において、当該異動の直前に在勤していた官署と当該異動の直後に在勤する官署との間の距離（以下「官署間の距離」という。）及び当該異動の直前の住居と当該異動の直後に在勤する官署との間の距離がいずれも60キロメートル以上であるときは、当該異動の日から3年を経過するまでの間、当該職員（これに相当すると認められる職員を含む。）に対し支給すること。

イ 広域異動手当の支給月額は、俸給、俸給の特例調整額及び扶養手当の

月額合計額に次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に定める割合を乗じて得た額とすること。

(ア) 官署間の距離が300キロメートル以上である職員 100分の6

(イ) 官署間の距離が60キロメートル以上300キロメートル未満である職員 100分の3

ウ 広域異動手当を支給される職員が、地域手当を支給されることとなる場合には、当該地域手当の額の限度において、広域異動手当を支給しないこととするほか、研究員調整手当又は特勤勤務手当に準ずる手当を支給されることとなる場合には、所要の調整を行うこと。

エ 広域異動手当は、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び退職者の給与等のそれぞれの算出基礎とすること。

## 2 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。

## 3 経過措置等

### (1) 広域異動手当の支給割合の特例措置

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合については、1の(3)のイ中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、「100分の3」とあるのは「100分の2」とすること。

### (2) その他所要の経過措置

(1)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

## 公務員人事管理に関する報告

(はじめに)

我が国の社会経済は、バブル経済崩壊後の長期の低迷から脱却しつつあるものの、少子高齢化・人口減少の進行や、IT化・グローバル化の更なる進展の下で、その構造の引き続いた改革が重要な課題となっている。

こうした中、多くの民間企業では、女性の社会進出や団塊の世代の定年退職等にも対応するべく、能力・成果重視の人事・賃金制度の改革に必要な修正を行いながら取り組んでおり、最近では、経営環境の変化に対応できる人材の育成にも力を注いできている。

公務員人事管理に関しては、各方面から、引き続き縦割り行政の弊害是正、官民の人材流動化の促進、能力・実績に基づく人事運用の徹底、いわゆるキャリア・システムの見直しや「天下り」問題への対応など様々な指摘や意見がある。

本院は、昨年、50年振りの給与構造の改革を勧告し、その実施を着実に進めているほか、人事評価制度の整備について提言するなど、能力・実績を重視した人事管理の実現をはじめ諸課題に積極的に取り組んできた。今後とも、人事行政の公正性の確保及び労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立第三者機関・専門機関として、行政を担う公務員が、生き生きと高いモラルをもって、その能力を最大限発揮しながら、行政課題に果敢に取り組んでいくことができるよう、時代の要請に対応した改革の実現に向けて、その使命を適切に果たす所存である。

以下においては、本院の基本認識を示すとともに、当面の主な課題と具体的方向について考え方を表明する。

## 1 本院の基本認識

### (1) 今後の公務・公務員の役割

現在、政府において「簡素で効率的な政府」の実現に向け、厳しい財政状況の下、定員の純減やそれに伴う全府省規模の配置転換・採用抑制等の実施、官民競争入札の実施などが本格的に進められることになっている。

このような状況の下における公務・公務員の役割について、本院としては次のように考えている。

ア 公務の果たすべき役割の領域やその業務遂行形態については、時代の要請に応じた見直しは必要であるが、公務は、国民の安全・安心に係る分野をはじめとして、国民生活を支え、国家の長期的戦略を策定し、実施していくための社会的基盤であり、今後とも、高い質を維持しながら安定的に運営される必要がある。

イ このため、公務を担う公務員については、公務に対する魅力の減少等による志望者層の変化が懸念される状況にあるが、その質の低下を招くことなく、多様で有為の人材を確保し、育成していくことが、極めて重要である。その際、公務員は、政策決定を支えるとともに、国民本位により良質で効率的な行政サービスを提供できるよう、所管行政にかかわる高い専門性や高い倫理観と市民感覚を備えた行政の専門家集団となっていく必要がある。このような職員をどのように確保・育成し、誇りと志をもって公務に従事できる環境をいかに整備していくのかが、これからの人事行政に課された課題であると考えられる。

いずれにせよ、定員の純減や職員の配置転換等に当たっては、公正の確保と職員の利益保護に留意することが、全府省規模での配置転換等を円滑かつ適正に実施していく上においても極めて重要であり、本院としても適切にその使命を果たすべく対処していきたい。

なお、今般、政府と労働団体との協議を踏まえ、政府に専門調査会が設置され、公務の範囲の在り方をはじめ、公務を担う従事者の類型化及びその在り方や、これらを踏まえた公務員の労働基本権を含む労使関係の在り方について検討が開始された。本院としては、これらの問題は、国民生活にも大きな影響を及ぼす重要な事柄であり、専門的で幅広い見地から掘り下げた議論が必要であると考えており、その検討状況について注視していきたい。

## (2) 公務員人事管理の向かうべき方向

公務員人事管理に関しては、前記のとおり、様々な指摘や意見がある。これらは相互に関連するものであり、採用から育成・選抜を経て退職に至るまでの公務員のライフサイクル全体に即し、次のような点を踏まえて検討していく必要があり、本院としては、関係各方面と意見交換を行いながら、施策の具体化を図っていきたいと考えている。

ア 我が国社会の雇用の流動化が、今後、進んでいくと考えられる中、公務においても、新たな行政分野や専門的・時限的な業務等を中心に、外部から幅広く、多様な勤務形態により人材を確保していくことがますます必要となるが、多くの民間企業と同様に、行政の中核を担う人材については、新規学卒後、採用試験を通じて確保し、職業公務員（行政の専

門家)として育成し、活用していくことが、引き続き基本となるものと考ええる。

イ いわゆるキャリア・システムに関しては、1回の試験で幹部要員の選抜が行われるとして、様々な批判がある。他方、国家の全体戦略の策定を支え、行政執行に係る管理能力に優れた幹部要員を計画的に確保・育成することは今後とも極めて重要である。そのための仕組みについて、現状に対する批判を正面から受け止めつつ、民間企業の例や諸外国の公務員制度を参考にしながら、幅広く検討していく必要がある。現在のシステムにおいても、採用後の節目節目において厳正な選抜を行い、採用試験の種類にとらわれず、職員の能力や適性に応じた幅広い人材登用を進めることが重要である。

ウ また、従来、I種採用職員を中心に専らジェネラリストとしての育成に重点が置かれてきた面があるが、行政ニーズの複雑・高度化や多様化の中で、例えば、国際的にも活躍できる特定分野の高度の専門職（エキスパート）を養成するなど、業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成を図っていくことが重要である。

エ 公務においても、今後、職員意識の変化や女性の登用等が進んでいくことが見込まれる中、職業生活と家庭生活の調和を図りつつ、有為の人材を確保していくためには、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意するなど勤務環境の整備を図ることが重要である。

オ 退職管理については、広く国民の理解を得ながら、活力ある公務組織を維持しつつ、職員が安んじて公務員としての職業生活を全うできるものとしていく必要がある。このため、年次一律的な昇進管理や早期退職慣行を是正し、専門的な能力・経験を活かした多様なキャリアを目指し

ていくことができるよう、各府省・職員双方の意識を改めつつ、複線型人事管理の導入を図ることが肝要である。あわせて、退職後を含めて生涯設計の在り方について幅広い検討が必要である。

## 2 主な課題と具体的方向

### (1) 能力・実績に基づく人事管理

#### ア 人事評価制度の整備

公務や公務員を取り巻く環境の大きな変化の下で、公務員のモラルを高め、行政運営の効率化を図っていくには、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る。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。

本院は、昨年報告で、そのための基盤として、客観的で公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備に関し、基本的考え方及び留意点について表明し、その後、各府省や職員団体等の関係者との協議を経て、本年1月から6月までの間において本府省の課長級及び課長補佐級の一部の職員を対象とした第1次試行の実現に至った。

新たな人事評価制度においては、職務行動の評価や役割の達成状況の評価を通じ、職員の職務遂行能力や実績を的確に把握することが基本となるものであり、その際、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、職員をはじめ関係者の意見等を踏まえ、試行結果について十分に検証し、それを評価基準や評価手続に反映させながら、対象となる職

位や職種等を拡大するなど段階的に試行を拡充していくことが肝要である。本院としては、体系的な制度の着実な実現に向けて、関係者間での協議を進めつつ、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。

(参考資料 6 人事評価関係 参照)

## イ 能力・実績に基づく任用の推進

### (7) I種採用職員の選抜強化、II種・III種等採用職員の登用促進

公務の昇進管理については、人事評価制度の整備状況や公務外からの人材登用の拡大等の動きを踏まえつつ、広く関係者との共通認識の醸成を図りながら、採用年次を重視した年功的なものから、より能力・実績や適性に基づいたものとしていく必要がある。

I種採用職員については、各府省が採用後の早い段階から能力や適性を適切に把握し、選抜を厳格化するとともに、意欲と能力のある優秀なII種・III種等採用職員については、本院が示した「II種・III種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」に基づき、重要ポストへの配置・登用を含めて計画的育成と幹部への登用の一層の推進を図り、組織全体の活力を高めていくことが必要である。

### (4) 女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題である。各府省の努力の下、女性職員の採用・登用の拡大については一定の効果が上がりつつあるものの、更なる取組が必要な状況にある。本院は、昨年末、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を改定した。これに基づき、本院は、平成22

年度までに採用試験合格者に占める女性の割合がⅠ種採用試験（事務系区分）30%、Ⅱ種採用試験（行政区分）40%に達することを旨とする目標を決定し、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。また、本院は、(3)のとおり、仕事と家庭生活の両立支援策として、育児のための短時間勤務の制度の導入を提言することとしたところである。今後、政府全体としての取組も念頭に置きながら、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

分限制度は、成績主義の原則の下、職員が全体の奉仕者として情実に左右されないで公正に職務遂行ができるよう、免職、降任等の処分を行うことができる事由を法令で明定することにより、公務の適正かつ能率的な運営を図ろうとするものである。

各府省において分限制度の趣旨に則った対処が行われるよう、裁判例、不利益処分の審査等における過去の事例を参考に、各府省において行うことが考えられ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、各府省に示すこととしたい。

## (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

法科大学院・公共政策大学院等の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。このような状況は、一兩年のうちにも更に厳しさを増すことが見込まれる。こうした変化を踏まえた人材確保の在り方について、本年度から見直しを行ったⅠ種採用試験の実施結果を十分に分析しつつ、強い問題意識を持って幅広く検討を行っていききたい。

## イ 経験者採用システムの導入

人材の流動化など雇用・労働情勢が変化する中で、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かかわらず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本院が担う新たな経験者採用システムを導入することとする。

具体的には、個別の府省の要請に応じて、専門的な知識経験を有する者の選考採用について、本院が公募手続等を行い、基礎的能力を検証する教養試験や論文試験等を実施するとともに、各府省が専門能力の検証等を行うことを基本とすることを考えており、本年秋を目途に逐次実施できるよう取組を進めていききたい。

なお、30～40歳程度の者にも公務員への就職機会を提供するために必要な仕組みについて、政府方針も踏まえ、関係各方面と連携して具体化を図っていききたい。

## ウ 官民人事交流の促進

官民人事交流については、公務の公正性の確保に十分に留意しつつ、その拡大を図ることが、公務を活性化する上で重要である。先般、本院の意見の申出に基づき、「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。今後、その周知徹底に努めるとともに、特に交流派遣が少人数にとどまっていることを踏まえ、日本経済団体連合会等と連携しつつ、各府省及び民間企業の交流希望の把握・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きたい。

### (3) 勤務環境の整備

#### ア 弾力的な勤務形態の導入

##### (7) 育児のための短時間勤務の制度の導入

我が国の急速な少子化に対応するためには、仕事と家庭生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境の整備を早急に行うことが重要である。このため、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務をすることができる短時間勤務の制度を導入するとともに、短時間勤務を行う職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期を定めて職員を任用する任期付短時間勤務職員の制度及び短時間勤務職員を並立的に任用し、空いた常勤官職に職員を任用することができる仕組みを設けることについて、関係各方面と調整しながら検討を進めてきた。その成案を得たので、本日、育児のための短時間勤務の制度の導入等に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出を行うこととする。

なお、介護を行う職員に対する支援の在り方については、介護休暇の取得状況や民間の状況等を踏まえ、引き続き検討を行う。

##### (4) 自己啓発等休業の制度の導入

自ら職務を離れての大学院等における修学又は国際貢献活動への参

加を希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める休業制度の創設について、関係各方面と調整しながら検討を進めてきた。その成案を得たので、本日、自己啓発等休業の制度の導入に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出を行うこととする。

## イ 職員の健康の保持等

### (7) 超過勤務縮減問題への対応

超過勤務の縮減については、国会対応、各省協議等の他律的な業務について対応ルールの適切な見直しを行うなど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。本院としては、こうした取組を推進するため、まずは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と考えている。このほか、超過勤務に関して、明確な超過勤務命令の要件、明示的な命令の徹底、他律的な業務の占める比率が高い部署における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ていくこととする。また、公務員の人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、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は、引き続き民間の動向把握を行うとともに、勤務時間の短縮が各府省の行政サービスに与える影響等についても調査を行うなど必要な検討を進めることとする。

(参考資料 7 勤務時間関係 参照)

#### (イ) 心の健康づくりの対策の推進

平成16年3月の「職員の心の健康づくりのための指針」の発出後、本院では、心の健康の保持増進、問題が生じた場合の早期対応、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、これらを踏まえ、研修の実施等を通じて職員及び管理者の啓発に一層取り組むとともに、相談の窓口の設置及び専門医の確保を図る必要がある。本院としても、各府省が共同で活用できる早期対応等のための「こころの健康相談室」や職場復帰のための相談室の利用の促進及び拡充に努めるほか、職員が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きたい。

#### (ウ) 苦情相談の充実

本院は、各府省職員から提起される苦情に対し助言を行い、各府省と連携しつつ、問題解決に努めている。苦情内容は、行政環境の変化に起因するもの、職員の個人的事情によるものなど様々であるが、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。

これまでの相談事例を分析し、事実関係の調査方法を見直すなど、実効性のある相談体制に向けて一層の取組を進めていきたい。

### (4) 退職管理

#### ア 「天下り」問題への対応・早期退職慣行の是正

営利企業への再就職については、退職管理の一環として各府省が職員の退職を勧奨し、その再就職にかかわっている現状を踏まえると、公務

の公正性を確保し、国民からの疑念を生じないように、実効性のある再就職規制措置が必要である。本院としては、国家公務員法に基づく営利企業への再就職規制制度を引き続き厳正に運用していくことが重要であると考えている。

また、職員が在職中に培った専門的な知識経験を活用した再就職については、「公正な人材活用システム」を通じた再就職が徐々にではあるが増加傾向にある。こうしたシステムを利用するなどして、職員の能力を活用した再就職については、これを公正かつ透明な形で一層推進していくことが必要である。

「天下り」に対する厳しい批判にこたえ、公務に対する国民の信頼を確保するためには、「天下り」の原因となっている幹部職員の早期退職慣行を是正し、公務内で長期に職員の能力を活用できるよう、前記のとおり、各府省において複線型人事管理の導入を図るなど、能力・実績に応じた昇進管理を強化することが重要である。本院としても、専門スタッフ職俸給表の新設について、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等を踏まえて、関係府省と連携を図りながら、引き続き検討を進めていくこととする。

今後とも、「天下り」問題について、公務に対する国民の信頼を確保するよう、公務全体として取り組んでいくことが必要である。

## イ 退職給付の調査検討

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。その具体的な制度設計のため、内閣から本院に対し、諸外国の公務員年金並びに

民間の企業年金及び退職金の実態調査を実施するとともに、見解を表明するよう要請がなされた。

この要請を踏まえ、本院は、現在、民間の企業年金及び退職金の実態調査を実施しており、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を行うこととしている。あわせて、主要国の公務員年金制度についても、実態調査を行っているところである。

これらの結果がまとめ次第、当該要請に対する本院としての見解を表明することとしたい。

#### （おわりに）

本院としては、人事行政の公正性の確保と労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立第三者機関・専門機関として、引き続きその役割を適切に果たすべく、2で述べた課題のほか、今まで報告や提言等を行ってきた様々な公務員人事管理の改革に関する事項についても、着実に取り組んでいきたい。