

平成20年8月11日

衆議院議長 河野洋平 殿
参議院議長 江田五月 殿
内閣総理大臣 福田康夫 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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告するとともに、給与の改定について別紙第2のとおり勧告し、勤務時間の改定について別紙第3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4のとおり報告する。

目 次

別紙第1	職員の給与等に関する報告	1
第1	公務員制度改革に関する基本認識	1
1	公務員制度改革の具体化に向けて	1
2	改革の視点	4
3	公務員制度改革に対する本院の基本姿勢	5
4	職員の意識改革の徹底	6
第2	職員の給与	8
	報告の概要	8
	(民間給与との較差に基づく給与改定)	8
	(給与構造改革)	9
1	給与勧告の基本的考え方	9
2	民間給与との較差に基づく給与改定	12
3	給与構造改革	20
4	給与勧告実施の要請	27
第3	職員の勤務時間	32
	(これまでの経緯)	32
1	民間企業の所定労働時間の状況	32
2	勤務時間を短縮した場合の影響	34
3	勤務時間の改定	36
4	勤務時間の改定に関する勧告実施の要請	38
別紙第2	職員の給与の改定に関する勧告	39
別紙第3	職員の勤務時間の改定に関する勧告	43
別紙第4	公務員人事管理に関する報告	1
1	人材の確保・育成	1
2	能力及び実績に基づく人事管理の推進	5
3	仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	7
4	退職管理	9
別記	人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み	11

別紙第 1

職員の給与等に関する報告

第 1 公務員制度改革に関する基本認識

先の通常国会において、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）が制定され、今後 5 年以内を目途として具体的な公務員制度改革が進められることになる。国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、本院は次の 4 点の実現が肝要と考えている。

まず第一に、失われた公務及び公務員に対する国民の信頼を回復することは急務である。第二に、時代の変化に適合するよう有効な人事管理システムを再構築することを目指す必要がある。第三に、全体の奉仕者として高い専門性をもって職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ改革を進めることが重要である。そして、第四に、公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底することである。

1 公務員制度改革の具体化に向けて

行政の不作為を含め行政の責任を問う声は高まり、幹部公務員等の相次ぐ不祥事などにより、国民の公務や公務員に対する信頼感は大きく損なわれたところである。国民の期待にこたえられていない現状をすべての公務員が厳しく認識するとともに、本院をはじめ政府全体として、採用から退職管理までの人事管理システムの全体をもう一度総点検することにより、早急な信頼回復に着手することが求められていると考える。

また、社会のグローバル化、情報化の進展が加速し、行政課題が高度化・

多様化する中で、行政や公務員についてもより高い対応能力と国際競争力が求められている。複雑・高度な利害の錯綜する現代社会においては、個々の部分最適を集積しても全体最適になるとは限らず、各行政分野において大局観を持った変革の推進や総合調整機能の発揮が期待されている。

このような行政や公務員をめぐる諸情勢の中、公務員制度の改革に当たっては、公務を適切に遂行する基盤としての制度の原点に立ち戻り、政と官の役割分担、公務と民間の役割分担、さらには国と地方の役割分担についての基本を明確にしつつ、人材の確保、計画的育成、処遇、退職管理などの人事管理制度を総合的視点から再構築する必要がある。

(1) 政と官の役割分担

公務員制度改革を検討する際には政治との関係における公務員の役割を明確にした上で進める必要がある。

政治との関係における公務員の役割については、公務員には、大臣、副大臣及び大臣政務官の下で、法律や予算の執行を中立・公正に担うことが求められる。また、所管行政分野において大臣等に対して適時適切に専門家として政策課題を提起し、政策の企画・立案について助言・進言するなど、応答性を高め、誠実に政治を補佐していくことが求められる。

能力本位で公務員の人事管理を行うメリット・システムは、近代国家に共通する公務員制度の原則であり、上記のような公務員の役割を十全に果たしていくためには、我が国の国家公務員制度においても成績主義の原則を強化していくことが重要である。特に、内閣や各大臣の公務員人事に対するリーダーシップを強化する場合や、部内に限らず、部外からの人材登用を進める場合には、行政の専門家としての的確な政策立案業務や公正か

つ継続的な法律・予算の執行業務を確保するため、公務員人事の中立・公正性を担保する仕組みの重要性は一層高まると考えられる。

(2) 公務と民間の役割分担

近年、「民でできることは民で」という考え方の下に、現業部門の民営化、市場化テスト、規制改革などにより、公務の分担する分野が縮小し、その結果、公務は、利益追求になじまない公共性が高い分野、市場原理が働かない独占的な分野、許認可や基準設定などの権力性が強い分野など、民間部門では担えない公務の特性が色濃く見られるような業務に純化しつつある。

その中で、国民生活の安全・安心の確保など公務が直接に担当しなければならない分野が依然として存在するとともに、複雑・高度化する社会において公務が総合的な政策の提示を行う機能の重要性はより高まっていることに加え、事前規制から事後規制への転換など個々の行政目的に対応した最適な行政手法を選択する必要性が生じている。

このため、適切な公務と民間の役割分担を行った上で、公務の役割を念頭に置いて必要な人材の確保・育成を図ることを基本としつつ、官民交流の推進などにより、民間の知恵を取り入れた効率的な公務遂行が図れるよう、官民の癒着防止などに十分配慮しながら、公務員制度を設計する必要がある。

(3) 国と地方の役割分担

公務が担うべき役割の中でも、国と地方公共団体の間において、相互に協力し合って国民福祉の増進を図るという観点に立ち、適切な役割分担を

行う必要がある。

国際社会における国家としての存立にかかわる事務、全国的に統一して定めることが適当な事務などについては、引き続き国が積極的にその役割を果たしていかなければならないと考えられる。国家公務員制度改革では、こうした国の果たすべき役割を基本として検討していく必要がある。

2 改革の視点～制度及び運用の一体的な改革等～

公務員制度は、各府省における実際の人事管理の基礎となるものであり、その運用と不即不離の関係にあることから、実効ある人事管理システムの改革を実現するには、単に法制度だけでなく、制度に伴う運用を一体的に見直すことが不可欠である。制度の見直しに当たっては、その後の適切な運用の実現も十分に見通した上で制度設計を行わなければ、制度と運用の乖離を生み出し、種々の問題を惹起することとなる。

また、人事管理の基礎となる公務員制度は、本府省の中核となる幹部や幹部要員の在り方にとどまらず、事務官と技官の関係や地方機関等の職員を含む国家公務員全体の在り方を見通し、かつ、長期的視点に立ち、将来の公務の在り方を踏まえたものでなければならない。

なお、公務員制度改革の課題の中には、いわゆるキャリア・システムのよ
うに、国家公務員法上は何ら制度として規定されておらず、従前のシステムを事実上引き継いだ人事運用にすぎないものもある。このような人事管理システムを改革するには、改革までに所要の期間を要するとともに、公務員全体の意識変革が不可欠であることから、実効ある制度改革の実現に向けて、直ちに、厳正な昇進選抜の実施など運用の改善に政府全体として着手する必要がある。

3 公務員制度改革に対する本院の基本姿勢

(1) 本院の取組

基本法に掲げられた課題の中には、給与の見直しや定年年齢の引上げ等の人事院勧告等を経て法律により措置すべき課題や、採用試験の見直しのように法律の委任に基づいて本院が定めることとされている課題も含まれている。本院としては、人事行政の中立・公正性の確保及び労働基本権制約の代償という役割を担う中立第三者機関・専門機関との立場から、基本法の掲げる改革を含め必要な公務員制度改革に積極的に取り組んでいく所存である。

公務員制度改革に関する個別課題への本院の取組等については、別紙第4に示す。

(2) 幹部職員等を対象とした新たな制度等

基本法は、縦割り行政の弊害を排除するとともに、多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行えるよう、内閣の人事管理機能を強化し、幹部職員及び管理職員それぞれを対象とした新たな制度を設けることとしており、今後、これらの措置について国家公務員制度改革推進本部において具体的な制度設計が進められることになる。

幹部職員等の人事制度を見直すに当たっては、前記の政と官の役割分担を前提とした大臣等の業務運営責任の確保、業務課題に対応する専門性等を踏まえた適切な人材配置、身分保障の設けられている趣旨、基盤となる職業公務員制度などに配慮しつつ、新たな人事評価制度も活用し、成績主義の下で縦割り行政の弊害是正等の基本法の目的が実現できるよう適切な

制度設計を行う必要がある。

また、内閣の人事管理機能を強化するに当たっては、全体の奉仕者としての公務員の中立・公正性を確保する制度的保障として、採用試験や研修の企画立案・実施、任用・分限・懲戒の基準設定などの事務を中立第三者機関が担ってきたことの意義について、十分に尊重されることが必要である。

(3) 国家公務員の労働基本権

国家公務員の協約締結権を含む労働基本権の在り方を見直す際には、公務の労使関係の実情を踏まえ、現在における具体的な課題と将来予想される問題の解決に関し、十分に利害、得失を整理し、国民の判断を仰ぐことが必要であり、その際には、前記の国家公務員の役割の在り方を前提として検討を進める必要があると考える。また、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、全体の奉仕者との関係、財政民主主義との関係、市場の抑制力との関係、国民生活への影響等について、現実的な仕組みの検討やそれに伴う条件整備を含めて、長期的な視野に立った十分な議論が行われることが必要である。

4 職員の意識改革の徹底

年金記録問題等にみられる行政の「破綻」、幹部公務員の不祥事、不適切な公費支出など、公務及び公務員の在り方にかかわる問題が相次いで生じている。このため、国民の公務員への不信や批判はこれまでになく高まってきている。不祥事等が発生した場合には、その事実関係を十分把握・分析した上で適正な懲戒処分を行うなど厳正に対処し、併せて具体的な再発防止策を

講じていくことが当然に求められる。

しかしながら、国民からの信頼回復のための根本的な処方せんは、一人一人の公務員が国家・国民に奉仕するという使命感を持って全力で職務に取り組むよう、意識改革を徹底することである。すべての公務員、とりわけ幹部公務員は、問題となった事案の背景に、危機意識の欠如、新たな時代の行政を担う使命感・倫理観の欠落が存在することを十分に認識し、所属する組織、あるいは自分自身に置き直して、同様の事態に発展する「芽」がないか顧みるとともに、自らの職務に係る責任をその所掌する行政の目的に則して改めて自覚する必要がある。

全体の奉仕者として公務、公共のために全力で尽くすという使命感は、公務員制度の基盤をなすものである。すべての公務員がこの原点に立脚し、それぞれ担当する職務においてその役割を果たしていくことにより、公務員全体の信頼を回復していくことが肝要である。

第2 職員の給与

報告の概要

(民間給与との較差に基づく給与改定)

国家公務員については、労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事院の給与勧告制度が設けられている。この勧告は、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）を基本に行ってきた。

公務員給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっており、一昨年まで年間給与の減少又は据置きが続いていたが、昨年、9年振りに年間給与が若干増加（0.7%）したところである。

本年においても、民間の4月分の給与及び昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給を詳細に調査した。特に本年の職種別民間給与実態調査においては、調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所についてもより綿密に調査を行ったものである。その結果を基に公務員給与との精確な比較を行ったところ、月例給については、公務と民間がほぼ均衡していることが明らかとなった。また、特別給については、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。

そこで、本年は、このような公務員給与と民間給与との比較の結果を踏まえ、月例給及び特別給について水準改定を行わないこととした。ただし、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保することから、所要の改定を行うこととした。

(給与構造改革)

給与構造改革は、平成18年度から平成22年度までの5年間で、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、年功的な給与上昇の抑制、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逐次実現しようとするものである。このため、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、改革を進めるための措置を講ずることとしており、平成21年度においては本府省業務調整手当の新設及び地域手当の支給割合の改定を行うこととしている。本府省業務調整手当は、国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象に支給するものである。

1 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改定のみならず、給与制度の見直しについても対象として行っている。

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、民間給与と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に資するものであり、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。

民間給与との比較方法については、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、年齢、勤務地域などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。また、平成18年の勧告においては、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させるため、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行った。

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支給することが必要とされる中で、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々の経済・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

ア 最近の賃金・雇用情勢等

「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月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定

外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.8%及び0.1%増加している。

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0.8%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0.5%の増、実質0.5%の減となっている。

本院が家計調査（1人世帯については、「全国消費実態調査」（総務省））を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯から4人世帯までの標準生計費は、それぞれ99,730円、181,890円、208,090円及び234,280円となっている。

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0.1ポイント上回り、4.0%（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0.12ポイント、0.20ポイント低下して0.93倍（季節調整値）、1.38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）

イ 有識者等の意見

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42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ほか、本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」（500人）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、平成18年4月から実施している給与構造改革について、地域間給与配分の見直しに関し、同じ組織であれば給与も同じであるべきとの意見と、民間の地場賃金に合わせていくべきと

の意見があったが、全体としてはおおむね妥当であるとの意見が多かった。その上で、勤務実績の給与への反映に関して、その前提となる評価に当たり、公務の特殊性に留意すべきとの意見があったほか、本府省職員を対象とする手当の新設について、本府省職員の業務の困難性等を考慮すれば必要性が認められるとの意見が多かった。また、平成18年に実施した民間給与との比較方法の見直しについては妥当であるとの意見が多かった。

2 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 公務員給与と民間給与の実態

ア 公務員給与の状況

本院は、「平成20年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律が適用される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(162,960人、平均年齢41.1歳)の本年4月における平均給与月額が387,506円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(282,546人、平均年齢41.6歳)では403,984円となっている。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

イ 民間給与の状況

(7) 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52,500(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11,037の事業所を対象に、「平成20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38万人及び研究員、医師等56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。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調査を実施した。

職種別民間給与実態調査については、昨年よりも調査対象事業所数を約900事業所増加させたところであるが、調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、89.0%と極めて高いものとなっており、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。

(1) 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。

a 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38.8%（昨年40.0%）、高校卒で18.4%（同18.5%）となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で196,280円（同195,048円）、高校卒で157,429円（同156,472円）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57.8%（昨年57.9%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は29.3%（同28.1%）となっている。

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75.8%（昨年74.1%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合が29.6%（同33.2%）と昨年に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は8.2%（同5.5%）と増加している。

b 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20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.9%となっており、昨年（16.4%）に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転（6.1%）、採用の停止・抑制（4.5%）、残業の規制（3.6%）の順になっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

(2) 民間給与との比較

ア 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、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職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の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4に示すと

おり、公務員給与と民間給与の較差は136円（0.04％）となっている。

イ 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5に示すとおり、所定内給与月額の4.50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（4.50月）とおおむね均衡している。

(3) 本年の給与の改定

ア 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136円（0.04％）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、行政職俸給表(一)適用職員について、月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

(ア) 俸給表については、本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。

(イ) 諸手当については、民間の各手当の支給状況等を踏まえると、今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

(ウ) 平成13年のように、特例一時金で改定を行うこととしても、額が極

めて小さいことに比べて、算定事務、支給事務等の負担が大きいこと。

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、期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととした。指定職俸給表適用職員の期末特別手当については、昨年、一般の職員の勤勉手当の支給月数の引上げとの均衡を考慮して0.05月分の引上げを勧告したところであるが、改定が見送られている。本年は、一般の職員について民間の支給割合と公務の支給月数がおおむね均衡しているものの、民間の支給割合が昨年を下回ったこと等を考慮し、今回は、支給月数の引上げは行わないこととした。

以上のように、本年は、行政職俸給表(一)適用職員について月例給及び特別給の水準改定は行わないこととした。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表適用職員についても、行政職俸給表(一)適用職員との均衡を考慮し、水準改定を行わないこととしたが、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、イに示すとおり、初任給調整手当の改定を行うこととした。このほか、給与構造改革に関して、3に示すとおり改定を行うこととした。

イ 改定すべき事項

(医師の給与)

病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題となっている。公務においても民間においても、勤務医を確保するためには、勤務条件や勤務環

境を改善し、勤務に魅力を与えるなどの措置がとられているが、とりわけ適切な給与水準の確保が必要となる。国立高度専門医療センター、国立ハンセン病療養所等の国の医療施設においても、勤務医の確保は重要な課題となっている。これらに勤務する医師の年間給与をみると、別表第6に示すとおり、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、その状況は看過できないものとなっている。そこで、平成16年3月まで同じ国立病院であった独立行政法人国立病院機構の医師の給与と均衡するよう年間給与を平均で約11%引き上げることが適当と認められる。

具体的には、若手から中堅の医師の人材確保を図るため、初任給調整手当について、最高支給限度額を10万4千円引き上げるとともに、国立高度専門医療センターに勤務する者については、現在適用されている初任給調整手当の「職員の区分」を1段階高い区分に引き上げることとする。

以上の措置は、平成21年4月1日から実施することとする。

ウ その他の課題

(7) 住居手当

自宅に係る住居手当については、平成15年に住宅の新築・購入後5年に限り支給されるもののみを残して廃止したところであるが、存置した現行の手当についても、財形持家個人融資の利用者が相当減少し、その意義が薄れていることから、来年の勧告に向け、廃止の検討を進めるものとする。また、借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引

き続き検討を進めることとする。

(イ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討する。

(ウ) 併任されている職員に係る手当の取扱い

併任されている職員に係る地域手当等の手当の支給については、これまで、本務の官職に基づいて行われているところであるが、相当の期間にわたって専ら併任先の官職の職務に従事する職員について、別紙第4の1(6)でも述べるように、このような形態の併任をできる限り解消していく取組を進めつつ、これらの職員の職務従事の実態にかんがみ、併任先の官職に基づいて行うことを検討することとする。

(I) 非常勤職員の給与

一般職非現業の国家公務員には非常勤職員が約14万4千人（総務省「一般職国家公務員在職状況統計（平成19年7月1日現在）」）おり、委員、顧問、参与等の諮問的非常勤職員、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除くと約12万人（うち事務補助職員約2万1千人）となっている。

事務補助職員等の非常勤職員の給与については、昨年の勧告時の報告において問題を指摘し、必要な方策について検討していく旨を表明したところである。

本院が各府省から非常勤職員がどのような職務に従事し、どのような給与決定方式、給与水準となっているのかについてヒアリングを行ったところ、例えば係員を補佐する事務補助の職務に従事する非常勤職員について、府省や官署によって決定方法が異なり、結果として均衡がとれていない状況にあることなどが認められた。こうした状況を改善するため、本院としては、一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の規定に基づき各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定することとする。指針においては、基本となる給与について、当該非常勤職員の職務と類似する職務の常勤職員に適用されている俸給表の1級の初号の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定すること等を示すこととする。

また、これらの非常勤職員の中には、業務面からみると、恒常的に必要と考えられる業務（補助的な業務を含む。）を代替している者、一時的に生じた業務処理に当たる者など様々な者が含まれている。現在の非常勤職員制度は、臨時的に生じる多様な業務や短時間の業務に対して弾力的に対処することを可能とするためのものであるが、現状の運用にはこうした本来の非常勤職員制度の趣旨に沿わない面も見受けられる。これらについては、雇用期間や任用形態の問題、常勤職員との処遇の不均衡等も指摘されている。

本院としては、給与に関する指針の策定に加え、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うとともに、任用形態・勤務形態の在り方についても問題意識を持って考えていきたい。

非常勤職員の問題は、業務運営の方法、組織・定員管理、予算、人

事管理方針などと密接不可分な関係にあることから、今後においては、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を行いながら、非常勤職員の在り方をどのようにしていくのかについて幅広く検討を進めていくことが必要と考える。

(オ) 独立行政法人等への協力

本院は、主務大臣、独立行政法人、国立大学法人及び特殊法人等が行っている給与水準の公表に当たって、各法人の給与水準の国家公務員との比較指標等を作成し、提供してきている。本院としては、今後とも、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、適切な協力を行うこととする。

3 給与構造改革

(1) 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、平成18年度から平成22年度までの5年間で給与構造改革に取り組んでおり、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、年功的な給与上昇の抑制、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の実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきている。

地域間給与配分の見直しについては、全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施する一方、主に民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設し、あわせて、広域にわたる異動を行う職員を対象に広域異動手当を新設した。

年功的な給与上昇の抑制についてみると、平成17年から平成20年までの3年間で、中堅層以上である35歳から59歳までの間において平均俸給月額が1万6千円（4.3%）程度減少しており、俸給カーブのフラット化は着実に進んでいる。

本年においても、新たに、給与構造改革における俸給水準の引下げに合わせた給与配分の見直し措置の一環として、(2)のとおり、平成21年度から本府省業務調整手当を新設することとしているほか、平成21年度における地域手当の支給割合を改定することとしており、地域間給与配分の見直しを着実に進めているところである。

また、本年の職種別民間給与実態調査においては、調査の精確性を高めるため、調査対象事業所数を約900事業所増加させたところであり、企業規模100人未満の事業所についてもより綿密に調査を行った。これにより、これまで以上に小規模事業所の安定的データを得ることができるようになり、各地域の実情をより精確に把握して、民間給与との精密な比較を確保できたものとする。

(2) 平成21年度において実施する事項

平成21年度においては、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。

ア 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難に

なっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設する。

これに伴い、本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額は廃止し、あわせて、俸給の特別調整額と超過勤務手当等との併給を可能とする取扱いを廃止することとする。

(7) 支給対象

a 支給対象とする業務

(a) 本府省内部部局又はこれに相当する組織の業務に従事する職員に対して支給する。

ただし、組織法令上内部部局に属する組織ではあるが、内部部局と別の場所に所在する官署において、内部部局の固有の業務と同様の業務の特殊性若しくは困難性又はその業務に従事する職員の確保の困難性が認められない業務に専ら従事する職員には支給しない。

(b) 本府省内部部局以外の組織の業務に従事する職員のうち、内部部局と一体となっていく、各府省の政策に関わる調査研究、重要事項の調査審議等の業務で、内部部局の固有の業務と同様の業務の特殊性及び困難性を有するものに従事する職員であって、その確保の困難性が認められる職員に対しても支給する。

b 支給対象とする職員

本府省業務調整手当の支給対象は、行政職俸給表(一)、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の各俸給表が適用されている者(俸給の特別調整額の区分が一種から五種までの官職を占める者を除く。)とする。

(イ) 手当額

手当額は、職員の属する職務の級における最高の号俸の俸給月額
の100分の10を上限とする役職段階別・職務の級別の定額制とする。行政職俸給表(一)が適用される職員のうち、課長補佐の手当額については、本府省の課長補佐に対する現行の俸給の特別調整額の額に当該俸給の特別調整額の額に100分の18を乗じて得た額を加えた額とし、係長以下の手当額については、各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4、係員にあつては100分の2を乗じて得た額とする。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員に対しては、当該俸給表の各職務の級に相当する行政職俸給表(一)の職務の級の手当額を支給する。

(ウ) 諸手当の算定基礎

本府省業務調整手当は、本府省の業務の特殊性や人材確保の必要性等に配慮した加算措置的な給与として位置付けられることから、諸手当(地域手当、超過勤務手当、期末手当・勤勉手当等)の算定基礎としない。

(イ) 実施時期等

平成21年4月1日から実施する。

なお、平成21年度における手当額は、課長補佐にあつては、平成21年度の地域手当1級地の支給割合を基に算出した額とし、係長及び係員にあつては、(イ)の手当額の2分の1の割合を基に算出した額とする。

(オ) 本府省業務調整手当の新設に伴う俸給の特別調整額の経過措置

本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額の適用官職を占める職

員で本府省業務調整手当の支給対象とならないものに対しては、経過措置として、平成22年4月1日から一定割合を減じる方法により、暫定的な俸給の特別調整額を支給する。なお、平成19年度の俸給の特別調整額の定額化に伴う経過措置期間中の者についても、従前の経過措置を継続する。

イ 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おり、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合については、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、別表第7のとおりとする。

(3) 給与構造改革期間終了後の取組

給与構造改革は、地域の民間賃金をより適切に反映させるとともに、民間における賃金制度の動向も踏まえ、年功的な給与体系から職務を基本とし能力・実績に応じた給与体系となるように公務の給与体系を抜本的に見直そうとするものであり、平成22年度までの期間を一区切りとして取り組んできている。

現在の取組の終了時点において、これまでの給与構造改革の効果を検証するとともに、地域における民間給与の状況等を踏まえ、引き続き地域間の配分の在り方を検討することに加えて、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から、新たに導入される人事評価制度に基づく評価結果の給与への活用状況を踏まえつつ、必要に応じ更なる見直しを検討するも

のとする。

さらに、近時、雇用と年金の連携を図るため、60歳台前半における雇用問題が重要な課題となっており、これに対処するに当たっては、60歳台前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について、人事施策の見直しと一体となった検討を行うことが求められている。

本院としては、給与構造改革期間終了後は、以上のような諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があると考えており、今後、具体的な問題点等を整理しながら、その準備を進めていくこととする。

(4) 勤務実績の給与への反映の推進

昇給制度や勤勉手当制度における勤務実績の給与への反映の推進については、給与構造改革の柱の一つとして取り組んでいるところであるが、来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、別紙第4の2(2)に示すとおり、評価結果を給与に活用することにより、勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとしている。

評価結果の活用のうち、昇給、勤勉手当及び期末特別手当について講ずる措置及び新たに整備する降給・降格の仕組みを整理すると、以下のとおりである。なお、今後は、各府省における評価結果の活用状況についてフォローアップを行うとともに、必要に応じて基準の見直しを行い、適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

ア 昇給、勤勉手当及び期末特別手当に関する措置

- (ア) 昇給の勤務成績判定は、評価結果に基づいて行うこととする。具体的には、1年間（10月～9月）における能力評価及び業績評価の結果を、その直後の昇給日（翌年の1月1日）に係る昇給の勤務成績判定

に用いることとする。

その際、勤務成績判定期間中及び同期間終了後の懲戒処分等についても、当該昇給日に係る昇給の勤務成績判定に反映させることができるようにすることとする。

- (イ) 勤勉手当の勤務成績判定は、基準日以前における直近の業績評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況（勤務期間及び懲戒処分等）に基づいて行うこととする。

その際、4月～9月の期間に係る業績評価の結果を12月期の勤勉手当の勤務成績判定に、10月～3月の期間に係る業績評価の結果を6月期の勤勉手当の勤務成績判定に用いることとする。

- (ウ) 指定職俸給表の適用を受ける職員に支給される期末特別手当について、業績評価の結果が下位である職員に対しては、「勤務成績が良好でない場合」に該当するものとして減額して支給することとする。

イ 降給・降格の仕組みの整備

新たな人事評価制度の導入に伴い、公務の適正かつ能率的な運用を図るため、国家公務員法第75条第2項に基づく処分として、勤務実績が不良であり公務能率に支障を生じさせている場合に、職員を降給させ、又は降格させることができる仕組みを新たに設けることとする。

このうち、降給は、職員の勤務実績が良くない場合に、その職務の級は変更しないが号俸を現在よりも下位の号俸に決定するものであるのに対し、降格は、その職務の級を現在よりも下位の職務の級に決定するものであり、能力評価又は業績評価の結果を処分の契機として活用するものとする。

ウ 実施時期

人事評価が実施され、これに基づく評価結果が確定したときには、直ちにそれを給与に活用するものとするよう措置を講ずることとする。

本府省内部部局及びこれに相当する組織以外に勤務する職員に係る評価結果の活用開始時期については、直ちに活用できる場合を除き、上記の1年後とする。

4 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。

公務員は、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。近年、行政ニーズが増大し、複雑化する下において、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上が求められる中で、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。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、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確保し、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	29.3	12.3	0.6	57.8
課長級	23.5	12.6	0.6	63.3

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	79.9	75.8	29.6	8.2	38.0	4.1	20.1
課長級	68.3	64.3	24.2	7.1	33.0	4.0	31.7

(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	4.5
部門の整理・部門間の配転	6.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.1
転籍出向	2.6
一時帰休・休業	0.2
残業の規制	3.6
希望退職者の募集	1.4
正社員の解雇	1.0
賃金カット	1.0
計	14.9

(注) 平成20年1月以降の実施状況である。

別表第4 公務員給与と民間給与との較差

民間給与	公務員給与	較 差 ①-② $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
387,642円 ①	387,506円 ②	136円 (0.04%)

(注) 民間、公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項 目		区 分	
		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	下半期 (A ₁)	円 368,518	円 280,547
	上半期 (A ₂)	円 369,536	円 280,741
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	円 839,989	円 558,799
	上半期 (B ₂)	円 825,037	円 543,333
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	月分 2.28	月分 1.99
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	月分 2.23	月分 1.94
年 間 の 平 均		4.50月分	

(注) 1 下半期とは平成19年8月から平成20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4.50月である。

別表第6 民間及び独立行政法人国立病院機構と国の医師の年間給与の比較

民間 〔平均年齢〕 43.3歳	国立病院機構 〔平均年齢〕 45.4歳	国 〔平均年齢〕 46.6歳	民間との差 ①－③ $\left[\frac{\text{①}-\text{③}}{\text{③}} \times 100 \right]$	国立病院機構 との差 ②－③ $\left[\frac{\text{②}-\text{③}}{\text{③}} \times 100 \right]$
1,393.3万円 ①	1,261.4万円 ②	1,134.5万円 ③	258.8万円 (22.8%)	126.9万円 (11.2%)

(注) 1 民間については、平成18年から平成20年までの職種別民間給与実態調査結果の平均値で、医師のすべての役職段階を対象としている。

なお、特別給については、民間病院の特別給の支給割合を用いて求めたものである。

2 国立病院機構については、平成17年から平成19年までの副院長以下の平均値である。

3 国については、平成20年国家公務員給与等実態調査による医療職俸給表(一)適用職員の平均値である。

別表第7 平成21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21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 %	17 %	12 %
2 級 地 (1 5 %)	5※	14※	10※
	12	12	3
	15	12	0
3 級 地 (1 2 %)	2	12	10
	3	12	9
	6	11	6
	9	10	3
	12	9	0
4 級 地 (1 0 %)	0	10	10
	1	10	9
	4	10	6
	7	9	3
	10	8	0
5 級 地 (6 %)	0	6	6
	3	6	3
	6	5	0
6 級 地 (3 %)	0	3	3
	1	3	2
	3	3	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との差を示す。

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。

第3 職員の勤務時間

(これまでの経緯)

職員の勤務時間については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律において規定されている。本院は、中立第三者機関として、職員の適正な勤務条件を確保する責務を有しており、これまでも、勤務時間等に関する制度について必要な調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、同法の改正を国会及び内閣に対して求めてきている。

職員の勤務時間（始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間）は、平成4年の完全週休2日制の導入以降、1日当たり8時間、1週間当たり40時間となっているが、近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、平成19年の勧告時の報告において、本年を目途として、所要の準備を行った上で、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うこととしたい旨言及したところである。

1 民間企業の所定労働時間の状況

(1) 所定労働時間の調査

国家公務員の勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間と均衡させることを基本として定めるべきものである。

その際、勤務時間が業務運営の基礎であることを考えると、これを頻繁に改定することは適当ではなく、民間企業の所定労働時間を一定期間にわたって調査し、そのすう勢を見極めることが必要である。

本院は、平成16年から民間企業の所定労働時間の状況を把握していると

ころであるが、本年も、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のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した事業所を対象として、「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務における代表的な執務形態と同様の執務形態である民間企業の事務・管理部門について、1日及び1週間当たりの所定労働時間を調査した。

(2) 所定労働時間の調査結果

本年の調査結果によれば、民間企業の所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間49分となっている。また、平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移してきており、その平均値を算出すると、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっている。

これらのことから、民間企業における所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、その水準で定着していると考えられる。

なお、民間企業における所定労働時間の設定状況を見ると、15分刻みの時間で設定しているところが多く、労働時間を管理する観点から、ある程度区切りの良い時間を単位として労働時間を設定しているものと考えられる。

(参考資料 6 勤務時間関係 参照)

民間企業の所定労働時間の推移

	1日当たりの所定労働時間	1週間当たりの所定労働時間
平成16年	7 : 44 時間 : 分	38 : 45 時間 : 分
平成17年	7 : 43	38 : 43
平成18年	7 : 45	38 : 53
平成19年	7 : 44	38 : 51
平成20年	7 : 45	38 : 49
5年平均	7 : 44	38 : 48

(注) 平成16年、18年～20年は「職種別民間給与実態調査」結果、平成17年は「民間企業の勤務条件制度等調査」結果

2 勤務時間を短縮した場合の影響

民間企業の所定労働時間の状況を踏まえ、職員の勤務時間の短縮を行うこととする場合には、窓口業務や交替制等勤務などの執行業務をはじめとして、企画立案業務も含めた行政サービスに与える影響を考慮する必要がある。

(1) 行政サービスの維持

ア 基本的考え方

勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本とすべきである。

民間企業においても、所定労働時間を短縮する場合には、従来の業務処理量を維持しつつ所定外労働時間や休日出勤が増加しないよう、生産性を向上させることが一般的とされており、公務においても、同様の考え方に立って、勤務時間を短縮した場合には、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことが重要である。

イ 各府省の対応

勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等について聴取したところ、各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等の所要の準備を行うことにより、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能であるとしている。

国民に直接行政サービスを提供する窓口業務については、これまでも各府省において、窓口の受付終了時刻の繰下げや昼休みの窓口対応の拡充に努めてきているところである。職員の勤務時間を1日当たり15分短縮することとした場合、昼の休憩時間を15分延長するのか、終業時刻を15分繰り上げるのか等については、各府省において業務の運営等を考慮して決めることとなるが（現在、昼の休憩時間は、原則60分としているが、特例として設定できる45分となっている官署が全体の5分の4を占めている。）、昼の休憩時間を15分延長しても来庁者等には交替で対応を行うことなどにより、また、終業時刻を15分繰り上げても窓口の受付終了時刻は現行どおりとすることなどにより、これまでと同様の対応が可能であるとしている。

24時間体制など複数の職員が交替して勤務する職場においても、休憩時間・休息時間の置き方など勤務体制の見直しを行うことにより、業務運営に支障を来すことなく勤務時間の短縮を行うことが可能であるとしている。

なお、船員については、海上勤務の特殊性から、勤務時間の短縮に伴い職員の出動や待機の日数に影響が生ずる場合には、これまでの1週間当たりの勤務時間を維持する必要があるとしている。

ウ 仕事の進め方や働き方の見直し

勤務時間の短縮に当たっては、公務能率の一層の向上に努める必要がある。そのため、職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検し、最大限の能率を発揮するよう努めるとともに、特に組織全体を管理・監督する立場にある幹部職員は、業務運営の在り方を見直すなど、公務の能率的な運営を確保するよう努めるべきである。

(2) 国家公務員の仕事と生活の調和

近年、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性が指摘されている。昨年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等が政府において決定されており、その実現に向けた取組を官民が一体となって効果的に展開することが求められていることから、国家公務員の勤務時間についても、仕事と生活の調和という観点からその在り方について考えることが重要である。

勤務時間を民間企業の所定労働時間に準拠して短縮することは、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和に寄与すると考える。

なお、仕事と生活の調和を推進するためには、超過勤務の縮減も重要な課題である。現在、政府全体として、不必要な在庁時間を削減するため、各府省ごとに削減目標を設定して具体的な取組を進めているところであり、本院としても、超過勤務縮減のための取組を行うこととしている。

3 勤務時間の改定

(1) 改定の基本方針

1で述べたように、民間企業の所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、その水準で定着している。

これとの均衡を図ることとした場合、公務能率の一層の向上に努めることにより、行政サービスや行政コストに影響を与えることなく、勤務時間の短縮を行うことが可能であると考えられる。

また、勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与するものである。

本院としては、以上のような点を考慮し、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することが適当であると考え

(2) 改定すべき事項

職員の勤務時間を1週間当たり38時間45分とし、各省各庁の長が、1日につき7時間45分を月曜日から金曜日までの5日間において割り振るものとする。

なお、船員の勤務時間については、1週間当たり40時間までの範囲内で延長できることとし、この場合、1日につき8時間までの範囲内とすることができるとの特例を設ける。

これに伴い、再任用短時間勤務職員の勤務時間、育児短時間勤務職員の勤務形態及び並立任用並びに任期付短時間勤務職員の勤務時間についても所要の措置を講ずる。

任期付研究員が裁量による勤務をする場合には、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振られたものとみなす。

再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員の超過勤務手当の支給割合については、正規の勤務時間と超過勤務の時間との合計が7時間45分に達するまでは、100分の100とする。

(3) 実施時期

平成21年4月1日から実施する。

4 勤務時間の改定に関する勧告実施の要請

昨今の公務を取り巻く厳しい状況の中にあつて、勤務時間の短縮を行うに当たっては、職員一人一人が服務規律や公務員倫理を遵守することはもちろんのこと、仕事の進め方や働き方を見直して、国民に対する行政サービスを維持・向上させるよう努めることが不可欠である。すべての職員は、この点を念頭に置いて一層職務に精励する必要がある。

国家公務員の勤務時間は基本的な勤務条件であり、民間準拠の考え方に基づいて勤務時間を適切に設定することは、職員の勤務意欲の向上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、このような勤務時間の改定に関する勧告の意義や役割に深い理解を示され、別紙第3の勧告どおり実施されるよう要請する。

別紙第2

職員の給与の改定に関する勧告

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。

I 医師の給与改定のための一般職の職員の給与に関する法律の改正

初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。

II 給与構造改革のための一般職の職員の給与に関する法律の改正

1 新たに本府省業務調整手当を設け、行政職俸給表(一)、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の適用を受ける職員（俸給の特別調整額を支給される職員を除く。）が、次に掲げる業務に従事する場合に支給すること。

(1) 国の行政機関の内部部局又はこれに相当する組織として人事院規則で定めるもの（1において「内部部局等」という。）の業務（内部部局等の主たる庁舎が所在する地域以外の地域に所在する官署における業務であって、内部部局等の固有の業務と同様の業務の特殊性若しくは困難性又はその業務に従事する職員の確保の困難性が認められない業務として人事院規則で定めるものを除く。）

(2) 内部部局等以外の組織の業務であって、(1)の業務に類するものとして人事院規則で定める業務

なお、これに伴い、管理職員特別勤務手当が支給され、並びに超過勤務手当、休日給及び夜勤手当が支給されないこととなる職員を、俸給の特別調整額を支給される職員、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が2級以上であるもの及び指定職俸給表の適用を受ける職員とするとともに、所要の経過措置を講ずること。

- 2 本府省業務調整手当の支給月額、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員にあっては当該職員の属する職務の級、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の適用を受ける職員にあっては当該職員の属する職務の級に相当すると認められる行政職俸給表(一)の職務の級であって人事院規則で定めるものにおける最高の号俸の俸給月額に100分の10を乗じて得た額を超えない範囲内で人事院規則で定める額とすること。

Ⅲ 人事評価の実施に伴う一般職の職員の給与に関する法律の改正

1 昇給について

職員の昇給は、昇給を行う日前において人事院規則で定める日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間において懲戒処分を受けたことその他の人事院規則で定める事由に該当したときは、当該事由を考慮することができるものとする。

2 勤勉手当及び期末特別手当について

- (1) 勤勉手当の支給は、職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応ずるものとする。

ること。

- (2) 期末特別手当の額は、職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間の在職期間における勤務の状況に照らして勤務成績が良好でない場合に減ずることとする。

3 経過措置

- 1及び2の改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

IV 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。ただし、Ⅲについては、人事評価の実施の日から実施すること。

別紙第3

職員の勤務時間の改定に関する勧告

次の事項を実現するため、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

(1) 1週間の勤務時間

ア 職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分とすること。

イ 再任用短時間勤務職員の勤務時間は、アにかかわらず、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、各省各庁の長が定めること。

(2) 勤務時間の割振り

各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

(3) 船員の勤務時間の特例

各省各庁の長は、船舶に乗り組む職員（再任用短時間勤務職員を除く。）について、人事院と協議して、(1)のアの勤務時間を1週間当たり1時間15分を超えない範囲内において延長することができる。この場合

において、各省各庁の長は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のあるときを除き、1日につき7時間45分にその延長した時間の5分の1を超えない範囲内において各省各庁の長が定める時間を加えた時間の勤務時間を割り振るものとする。

なお、週休日の振替等に関する特例は、廃止すること。

2 一般職の職員の給与に関する法律の改正

再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日のうち休日給が支給されることとなる日以外の日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、超過勤務手当の支給割合を100分の100とする勤務は、正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務とすること。

3 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正

(1) 育児短時間勤務の勤務の形態

育児短時間勤務の勤務の形態は、次のとおりとすること。なお、これに伴い、所要の経過措置を講ずること。

ア 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。

イ 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。

ウ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。

エ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日

を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。

オ アからエまでに掲げるもののほか、1週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間となるように人事院規則で定める勤務の形態

(2) 育児短時間勤務職員の並立任用

育児短時間勤務職員の並立任用は、育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間が1の(1)のアの勤務時間のおおむね2分の1に相当する時間として人事院規則で定める時間である場合に行うことができるものとする。

(3) 他の法律の適用の特例

ア 育児短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日のうち休日給が支給されることとなる日以外の日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、超過勤務手当の支給割合を100分の100とする勤務は、正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務とすること。

イ 任期付短時間勤務職員の勤務時間は、1週間当たり10時間から19時間20分までの範囲内で、人事院規則の定めるところにより、各省各庁の長が定めること。

4 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

第1号任期付研究員が裁量による勤務をする場合には、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振られたものとみなすこと。

5 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

公務員人事管理に関する報告

本院の公務員制度改革に関する基本認識は別紙第 1 の第 1 において示したとおりであり、以下、公務員制度改革に関する主な個別課題等について、本院の認識、取組の方向等を報告する。

1 人材の確保・育成

(1) 採用試験の基本的な見直し

ア 行政が国民に対して良質な行政サービスを提供していくためには、高い資質と使命感を有する人材を確保していくことが重要である。

しかしながら、国家公務員採用試験の応募者は、民間企業における高い採用意欲や受験年齢人口の減少をはじめ、公務及び公務員に対する批判などにより、ここ数年減少傾向が続いていることに加え、専門職大学院の設置等に伴う人材供給構造の変化の影響もあり、人材確保上、厳しい状況が続いている。

また、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）においては、採用試験の種類及び内容の見直しや国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずることなどが求められている。

イ このような状況を踏まえ、本院は、採用試験の基本的な見直しに向けて、本年 6 月に各専門分野の学識経験者からなる「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）を開催し、各試験の意義、検証すべき能力と検証の手法などについて、専門的な見地からの

検討を開始したところであり、同専門家会合における議論を踏まえながら、積極的に検討を進めることとする。また、人材確保活動についても、各府省と連携しながら、「霞が関インターンシップ」の充実など取組を強化していきたい。

ウ 平成18年度より、本院と各府省とが協力して、年齢要件を設けず、民間経験者等を広く募集し、能力実証を経て選考採用を行う、経験者採用システムを導入している。係長級職員や新司法試験合格者などの選考採用に活用されており、今後の中途採用試験の在り方を念頭に置きながら、更なる活用に努めていきたい。また、国家公務員採用試験の年齢要件の在り方についても、これら経験者採用システムや「再チャレンジ試験」の今後の位置付けと併せ、民間の動向等をも十分に把握しながら、必要な検討を行うこととしたい。

(2) 幹部要員の確保・育成

ア いわゆるキャリア・システムについては、「採用時の一回限りの選抜で昇進がすべて決定されるのは不合理」などの批判がなされており、本院としても、従来より、Ⅰ種試験採用職員の選抜の強化及びⅡ種・Ⅲ種試験等採用職員の幹部職員への登用の促進による人事運用の見直しの必要性を指摘してきたところであり、さらに、平成19年度年次報告書においては、公務における人材育成の特性を踏まえつつ、求められる資質・能力を整理することなど、今後の幹部要員の確保・育成の在り方の検討に当たっての留意点を示したところである。

今般の基本法は、現行のキャリア・システムの廃止を問題意識の一つとするものであり、基本法においては、これに関連して、採用試験の種

類等の見直しや幹部候補育成課程の新設などが規定されている。この幹部候補育成課程の検討に当たっては、幹部要員に求められる資質・能力を整理するとともに、幹部要員の選抜における透明性・公正性の確保等に留意する必要がある。

本院としても、幹部要員をはじめとする職業公務員がその役割を適切に果たす上で求められる資質・能力をいかに涵養すべきかという観点から、研修・人材育成の在り方を再整理するため、各分野の有識者からなる「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）を開催し、検討を開始したところである。今後、同研究会及び(1)の専門家会合における議論や行政現場の実態を踏まえながら、全体の奉仕者としての高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて、検討を行っていくこととしたい。

イ 一方、基本法による新たな制度の発足前においても、思い切った能力・実績に応じた人事運用に転換していく必要がある。今後は、新たな人事評価の評価結果を活用しつつ、I種試験採用職員について、課長補佐級の官職への昇任段階から適格性の判断を厳正に行うとともに、課長級の官職への昇任時には従来以上に厳しく適任者の選抜を行っていく必要がある。これにより、優秀な職員の登用が図られるとともに、新たな制度の円滑な導入にも資することから、政府全体として直ちに取組を進めていくことが不可欠である。

また、II種・III種試験等採用職員については、本院の定めた指針に基づき、各府省において計画的な育成を通じて登用に努めているところであるが、一層推進を図ることが重要である。本院としても、海外調査・研究の機会の拡充を含め、登用に資する研修の充実を図っていきたい。

(3) 人事交流の推進

民間部門や他の公務部門との間の人事交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用をはじめ、組織の活性化や閉鎖性の見直しの観点から有意義である。このため、官民人事交流制度や民間派遣研修制度、あるいは任期付職員制度や中途採用制度などが設けられており、それぞれの趣旨に応じて活用していくことが重要である。

このような中、基本法において、官民の人材の流動性を高めるため、現行の制度を抜本的に見直すなど必要な措置を講ずることとされているところであり、検討に当たっては、公務の公正性の確保や職業公務員との役割分担についても十分留意していくことが必要である。

また、現行の官民人事交流法について、公正性を十分に担保しつつ、円滑な官民交流に資するよう、交流基準等についての必要な見直しを検討していくこととしたい。

(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、政府全体として積極的に取り組むべき課題である。本年度のI種試験（事務系区分）合格者に占める女性の割合は、過去最高の23.1%となったところであるが、各府省において、平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、職務付与の在り方を含め、引き続き具体的な取組を進めていく必要がある。本院としても、募集活動を強化するなど、女性職員の採用・登用に向けた取組を進めていくこととしている。

(5) 任免に関する規則の整備

昨年の国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理の徹底の観点から、新たな人事評価制度が構築されるとともに、職階制の廃止や能力本位の任用制度の確立のための改正が行われた。これに伴い、改正法の施行に向けて、任免に関する人事院規則について所要の規定の整備を行う必要がある、メリット・システムや任免における中立・公正性の確保の重要性を踏まえつつ、検討を進めていくこととする。

(6) 分限及び併任に係る適切な運用の確保

本院は、分限について、一昨年、指針を各府省に通知し、より適正な運用の指導に努めているところである。新たな人事評価制度の導入に伴い、評価結果を適切に活用できるよう、基準や手続について、人事院規則や指針の整備を行うこととする。

また、併任は、本務官職における職務遂行に著しく支障がないと認められる場合に限って認められるものであり、別紙第1の第2の2(3)ウ(ウ)で述べた給与上の取扱いを検討するに当たっても、長期にわたって併任先に専ら勤務させるような人事運用は、できる限り解消していく必要がある。各府省において、長期の遠隔地間の併任などを是正するため、適切な人員配置等に努めることが重要である。本院としても、併任の実態を把握し、業務の必要性等を踏まえつつ併任の基準等の見直しを行うこととする。

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進～新たな人事評価制度の導入～

(1) 人事評価制度の枠組み

昨年の国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理の基礎

となるものとして新たな人事評価制度が導入され、来年7月までに関係規定が施行される。本院は、これまで総務省と共同で3回にわたって人事評価の試行を行っており、今後、全職員を対象とした試行を行うべく準備を進めている。

人事評価制度の基本的枠組みは、内閣官房を中心に、別記の1のとおり取りまとめられている。

人事評価は人事管理のツールであるとともに、これにより行政運営の改善の効果も期待されるものであることから、各府省の最高幹部をはじめとした各段階の責任者はそれぞれの所掌分野の行政の目的・目標を明らかにし、職員に自身の役割をよく理解させた上で、それを踏まえて職員の勤務実績を評価することが重要であるとする。

また、人事評価制度の公正かつ適切な運営のためには評価者訓練が重要である。このため、本院は、管理者の評価能力の向上を目的とした研修を開発し、今秋より、各府省人事担当者等を対象として研修指導者の養成を行うなどの取組を進めていくこととしている。

今後、試行で得られた知見も活用し、関係規定の整備が進められるが、本院としては法律の規定に基づき、それまでに必要な意見を述べることをしたい。

(2) 評価結果の活用

人事評価は、任用、給与、分限など人事管理の基礎とするものとされている。本院は、改正国家公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価制度の円滑な導入にも留意しつつ、評価結果の人事管理への活用の在り方について検討

を進めてきたところである。

その基本的な枠組みは別記の2に示しているとおりであるが、今後、試行の結果も踏まえ、人事評価制度の施行までに最終的な結論を得て、必要な制度整備を図ることとしたい。

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、仕事と生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点から、喫緊に取り組む必要のある重要課題である。

超過勤務の縮減については、本府省において、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見受けられることから、政府全体として計画的に在庁時間削減に取り組むこととし、府省ごとに在庁時間の削減目標を設定して、早期退庁の奨励、業務処理体制の見直し、職員の意識改革などの具体的な取組を進めているところであり、これらを着実に実施する必要がある。

また、各府省が単独で業務の改善・合理化を図ることが困難である他律的な業務に係る超過勤務の縮減に関しては、法令等府省間協議、予算関係等の業務については行政部内の取組により一定の合理化が図られつつあるところであるが、引き続きその徹底を図ることが重要である。国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を得て、改善が進むことを期待する。

超過勤務手当については、公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、各府省内での配分の在り方も含め、必要に応じた予算が確保される

必要がある。

本院としては、各府省における在庁時間削減の取組の徹底を図ることに加えて、他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の上限目安の設定等の検討や早出遅出勤務の活用促進のための取組を進めることとする。

(2) 両立支援の推進

仕事と生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境を整備する上で、育児や介護に責任を有する職員について両立支援の取組を推進していくことが重要である。職員のニーズに合わせて、育児休業、育児短時間勤務制度や介護休暇制度が活用されるよう、制度の周知や利用モデルの提示を行うとともに、男性職員の育児休業制度についての理解が十分でない点が認められることから、男性職員に対する周知等に努めることとする。

(3) 心の健康づくりの推進

近年、公務においても心の疾病が増加しており、特に20代、30代の職員において、長期病休者のうち心の疾病が原因である者が7割から8割を占める状況にある。行政課題が複雑、高度化する中で仕事の困難度が高まるとともに事務量が増加していること、職場での人間関係が希薄化し、周囲に気軽に相談できる雰囲気失われていることなどがその一因となっていると考えられる。

心の健康づくりについては、指針の発出や相談体制の整備等各種の施策を講じてきたところであるが、最近の状況をみると予防や早期発見に取り組むことがこれまで以上に重要となっている。特に、職員自らが自分の心の健康を把握し、早期に対処すること（セルフケア）や管理監督者が部下

に対して適切な対応をとること（ラインによるケア）に重点的に取り組んでいく必要がある。

本院としては、セルフケア及びラインによるケアに資する心の健康づくりに関する情報の提供や管理監督者向け研修の充実に努めるとともに、職員が不調に気づいた時に気軽に相談できる体制の整備等についても検討することとする。

4 退職管理～高齢期の雇用問題～

(1) 公的年金の支給開始年齢の引上げに伴って満額年金受給までの空白期間が発生することを受け、民間企業においては、既に、定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ又は再雇用制度等の導入が法律によって義務付けられている。公務においても、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備する必要がある。

(2) 本院では、昨年9月から、学識経験者を中心とする「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾大学教授）を開催し、幅広く検討が進められてきたところであるが、本年7月24日、公務員の高齢期の雇用確保の在り方について「中間取りまとめ」がまとめられた。

「中間取りまとめ」では、少子高齢化が今後ますます進展する中で、60歳台前半層の雇用を公務内において再任用官職だけで対応することが困難であることなどを踏まえた上で、職員の士気の維持、60歳台前半層の勤務の弾力化・複線化、外部との人事交流の促進、給与総額の増大の回避などにも留意しつつ、最終的目標を65歳までの定年延長とする旨の方向性が示されている。

(3) また、国家公務員の退職管理をめぐっては、昨年、国家公務員法の改正

により官民人材交流センター等の新たな枠組みが導入され、さらに、基本法において、政府は定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされたところである。

- (4) このような状況の中で、本院としては、現在60歳と定められている定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めることとする。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策などについて検討を加えることとする。

また、公務員の高齢期における雇用確保の問題については、関係制度官庁が協力しながら、政府横断的な検討の場を設けて、必要な対応を検討することが重要である。

- (5) なお、各府省においても、本年中に施行される官民人材交流センター等の新たな退職管理の枠組みへの円滑な移行という視点をも踏まえ、在職期間の長期化に向けて、人事管理全体の見直しに計画的に取り組んでいくことが求められる。

別記 人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み

1 人事評価制度

(1) 評価方法等

評価の方法は、評価期間（10月1日～9月30日）において職員が発揮した能力について評価を行う能力評価（年1回）と、評価期間（4月1日～9月30日・10月1日～3月31日）において職員の果たすべき役割の達成状況について評価を行う業績評価（年2回）とし、それぞれ原則として5段階で評価を行う。

(2) 評価結果の開示等

目標の設定・確認を行うため期首に面談を行う。期末に被評価者が自己申告をした上で評価者が評価を行い、面談を行う。期末面談では、被評価者に対し評価結果を開示し、指導・助言を行う。

(3) 苦情への対応

評価結果など人事評価に関する職員の苦情に対応する仕組みを各府省に設ける。

2 評価結果の活用

(1) 昇任

昇任候補者の要件は、前2年（本省課長級以上への昇任にあっては前3年）の能力評価の全体評価に下位の評価がなく（本省課長級以上への昇任にあっては、加えて、直近の能力評価の全体評価が上位であり）、かつ、直近の業績評価の全体評価が下位でないこととする。人事評価制度の施行3年後からは、これに加えて、前2年（本省課長級以上への昇任にあつて

は前3年)の能力評価の全体評価が平均して標準を超えるものであることも要件とする。

任命権者は、昇任前の官職におけるそれまでの複数年の評価結果を活用して、昇任後の官職における標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる昇任候補者の中から、人事計画、人材育成、将来性その他の事情も考慮して最適任の者を適正な手続により昇任させる。

(2) 免職・降任・降格・降給

能力評価又は業績評価の全体評価が最下位となった者については、人事当局が、必要に応じて、担当職務の見直し、配置換又は研修などを行うことにより、勤務実績不良の状態又は適格性に疑いを抱かせる状態が改善されるように努めるものとし、それらによってもこれらの状態が継続する場合には、警告書を交付し、最終的には、過去の評価結果も含めて判断し、免職、降任、降格又は降給のいずれかの処分を行うなど、評価結果を処分の契機として活用する。

(3) 昇格

昇任を伴う昇格の場合には、昇任における評価結果の活用の基準によることとする。

昇任を伴わない昇格の場合には、原則として前2年の能力評価及び業績評価の結果を活用しつつ、昇格させようとする日までの勤務実績等も考慮し、総合的に判断して決定する。この場合において、直近の能力評価及び業績評価の全体評価のいずれかに下位の評価があってはならず、かつ、人事評価制度の施行3年後からは、これに加えて、前2年の能力評価及び業績評価の全体評価を平均して標準を超えるもの(行政職俸給表(一)1級から2級への昇格及びこれに相当する昇格の場合には、これらの全体評価を

平均して標準以上) でなければならないこととする。

(4) 昇給

昇給区分の決定は、昇給日の直近の能力評価及び直近2回分の業績評価に基づき行うことを基本とする。上位の昇給区分は、能力評価及び業績評価の双方の全体評価が標準以上であり、かつ、いずれかが上位である者について、原則として評価結果が上位の者から順に高い昇給区分となるよう決定する。能力評価及び業績評価の全体評価が下位である者については、全体評価の内容や所見、項目別の評価結果等を踏まえつつ、下位の昇給区分に決定する。

なお、勤務成績判定期間中又は同期間終了後から昇給日の前日までの間に懲戒処分を受けた場合等には、下位の昇給区分に決定する。

また、遠隔地への異動や転居を伴う頻繁な異動を行うこと、所属組織の着実な業務遂行や円滑な運営にとって不可欠な役割を継続して果たしていること等、公務に対する貢献が顕著である場合には、これらの事情を昇給区分の決定において考慮できることとする。

(5) 勤勉手当

勤勉手当の成績率及び成績区分の決定は、基準日の直近の業績評価に基づき行うことを基本とする。「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、業績評価の全体評価が上位である者について、原則として評価結果が上位の者から順に高い成績率及び成績区分となるよう決定する。業績評価の全体評価が下位である者は、「良好でない」の成績区分に決定する。

なお、基準日以前6か月以内の期間において懲戒処分を受けた場合等には、「良好でない」の成績区分に決定する。

(6) 期末特別手当

基準日の直近の業績評価の結果が下位である者は、「勤務成績が良好でない場合」に該当するものとして、期末特別手当を減額する。

(7) 人材育成

各府省及び本院における研修の開発・実施や職員自身による自発的な能力開発に、能力評価の評価項目・着眼点及びその評価結果を活用する。

(8) 実施時期

評価結果の活用は、人事評価制度の施行に合わせて行うこととする。ただし、本府省以外の機関については、給与や任免への活用にあたって評価者・被評価者のより一層の習熟が求められ、様々な職種の職員が不安を抱くことなく評価結果を活用するための諸準備を整え、各職場に浸透させる時間的余裕が必要であると認められる機関が多いことから、評価結果の活用の開始時期を本府省の1年後とする。なお、準備の整った府省については、各府省の判断で本府省と同時に活用を開始することもできることとする。