

## 人事院勧告

年度	H27	H26	H25	H24	H23
勧告日	8月6日(木)	8月7日(木)	8月8日(木)	8月8日(水)	9月30日(金)
給与	0.36%	0.27%	-	-	-0.23%
ボーナス	4. 2月 0. 1月	4. 1月 0. 15月	3. 95月 -	3. 95月 -	3. 95月 -

年度	H22	H21	H20	H19	H18
勧告日	8月10日(火)	8月11日(火)	8月11日(月)	8月8日(水)	8月15日(火)
給与	-0.19%	-0.22%	-	0.35%	-
ボーナス	3. 95月 -0. 2月	4. 15月 -0. 35月	4. 5月 -	4. 5月 0. 05月	4. 45月 -

年度	H17	H16	H15	H14	H13
勧告日	8月15日(月)	8月6日(金)	8月8日(金)	8月8日(木)	8月8日(水)
給与	-0.36%	-	-1.07%	-2.03%	0.08%
ボーナス	4. 45月 -0. 2月	4. 40月 -0. 25月	4. 65月 -0. 05月	4. 70月 -0. 05月	4. 75月 -0. 2月

## 報酬審議会等

年度	H28	H27	H26	H25	H24
開催日	-	-	-	-	H25.1.21
議長	488,000円	488,000円	488,000円	488,000円	439,200円
副議長	423,000円	423,000円	423,000円	423,000円	380,700円
委員長	議員と同額	議員と同額	議員と同額	議員と同額	議員と同額
議員	362,000円	362,000円	362,000円	362,000円	325,800円
議決	-	-	-	H24.3.23	H24.3.23
ボーナス	6月 142.5/100 12月 157.5/100	140/100 155/100	140/100 155/100	140/100 155/100	140/100 155/100
議決	6月 H28.3.22 12月 H28.3.22	-	-	-	-

年度	H23	H22	H21	H20	H19
開催日	H24.1.23 H24.2.3	H23.1.31	H22.2.3	H21.2.12	H20.1.23
議長	399,000円	400,000円	401,000円	401,000円	401,000円
副議長	322,000円	323,000円	324,000円	324,000円	324,000円
委員長	307,000円	308,000円	309,000円	309,000円	309,000円
議員	297,000円	298,000円	299,000円	299,000円	299,000円
議決	H23.3.22	H22.3.24	-	-	-
ボーナス	6月 140/100 12月 155/100	145/100 150/100	145/100 165/100	160/100 175/100	160/100 175/100
議決	6月 H22.11.30 12月 H22.11.30	H21.11.26 H22.11.30	H21.5.28 H21.11.26	-	-

年度	H18	H17	H16	H15	H14
開催日	H19.1.26	H18.1.24 H18.2.6 H18.2.13	H17.1.21	H16.1.29 H16.2.4	H14.11.22 H15.1.24 H15.2.5
議長	401,000円	401,000円	401,000円	402,000円	402,000円
副議長	324,000円	324,000円	324,000円	325,000円	325,000円
委員長	309,000円	309,000円	309,000円	310,000円	310,000円
議員	299,000円	299,000円	299,000円	300,000円	300,000円
議決	-	-	H16.3.26	-	-
ボーナス	6月 160/100 12月 175/100	160/100 175/100	160/100 170/100	170/100 160/100	145/100 180/100
議決	3月			50/100	
議決	6月 - 12月 -	- H17.11.28	H15.11.26 H15.11.26	H14.12.17 H15.11.26	- H14.12.17 H14.12.17
議決	3月				H14.12.17

年度	H13	H12	H11	H10	H9
開催日					
議長	402,000円	397,000円	397,000円	397,000円	397,000円
副議長	325,000円	320,000円	320,000円	320,000円	320,000円
委員長	310,000円	305,000円	305,000円	305,000円	305,000円
議員	300,000円	295,000円	295,000円	295,000円	295,000円
議決	H13.3.22	-	-	-	H9.3.21
ボーナス	6月 145/100 12月 155/100 3月 55/100	145/100 160/100 55/100	145/100 175/100 55/100	350/100 55/100	350/100 55/100
議決	6月 - 12月 H13.12.19 3月 -	- H12.12.19 -	H11.12.15 H11.12.15 -	- -	- -
議決	3月				H9.12.18



## ◎月給0.17%、ボーナス0.1カ月＝国家公務員給与、3年連続上げー子ども扶養手当増も・人事院勧告

16/08/08 12:10 KP02

人事院（一宮なほみ総裁）は、2016年度の国家公務員給与に関し、月給を平均で0.17%（708円）、ボーナス（期末・勤勉手当）を0.1カ月引き上げるよう、国会と内閣に勧告した。月給、ボーナスとも引き上げを求めるのは3年連続。勧告通りに実施され、双方が3年連続で増額されれば、1991年以来25年ぶりとなる。年間給与は平均で5万1000円増える見通し。

併せて少子化対策の一環として、扶養手当の見直しを17年度から20年度にかけ、段階的に実施。配偶者分を半額に減らし、浮いた財源を使って子ども分を増額するよう勧告した。介護休暇の分割取得など、育児・介護と仕事の両立支援に向けた制度を充実させることも求めた。

### ◇若手に重点配分

勧告の基礎資料となる民間給与実態調査（民調）は、地震で被害を受けた熊本県を除く正規従業員50人以上の事業所約1万1700カ所を対象に行った。完了率は87.7%。

その結果、行政職俸給表（一）が適用される公務員（平均43.6歳）の月給は、安倍政権の経済政策「アベノミクス」に伴う景気回復で好調が続く企業収益を反映し、民間を0.17%（708円）下回った。ただ給与差は14年の1090円、15年の1469円と比べ縮小した。

月給引き上げの内訳は、公務員の基本給に当たる俸給が448円、政策立案や国会対応といった本府省業務の負担に配慮して課長補佐級以下に支給する本府省業務調整手当の引き上げが206円、俸給表の引き上げに伴い諸手当の支給額に影響する「はね返し分」が54円。

行政職俸給表（一）の改定に当たっては、若年層に重点配分。例えば総合職、大卒程度の一般職、高卒の一般職の初任給は1500円引き上げる。再任用職員やその他の年齢層は、400円の引き上げを基本とした。平均の改定率は0.2%。

その他の俸給表も、行政職（一）との均衡を基本に改定する。指定職俸給表は改定しない。一方、より高度な専門知識などを生かし、部局横断的な重要政策の立案を支援する役職が17年度に新設されることから、専門スタッフ職俸給表に4級を設ける。

### ◇勤勉手当を積み増し

15年度から3年計画で実施する「給与制度の総合的見直し」の一環で、17年度からとされていた係長・係員級の本府省業務調整手当の引き上げも、16年度当初にさかのぼって一部を前倒しする。16年度は係員級を基準になる俸給月額2%相当から2.5%相当に、係長級を4%相当から4.5%相当に引き上げる。

今後も段階的に引き上げ、最終的には18年度当初に現行の支給水準からそれぞれ2%ほど上げる。これにより係員級は4%相当、係長級は6%相当となる。

ボーナスは、15年支給実績の年間4.2カ月から0.1カ月引き上げ、同4.3カ月とする。民調によると、民間の15年冬と16年夏の支給月数は計4.32カ月。ボーナスは0.05カ月単位で改定するため、今回は0.1カ月の引き上げとなった。職員の能力や業績に応じて支給する勤勉手当に積み増しする方針だ。

### ◇配偶者分は半減

扶養手当の見直しでは、配偶者分を現行の月額1万3000円から同6500円に半減。現行で1人当たり月額6500円の子ども分は、同1万円に増やす。子どもを除く扶養親族分は、現行の月額6500円に据え置く。



人事院の一宮なほみ総裁（左）から勧告を受け取る安倍晋三首相＝8日午前、首相官邸

配偶者分と子どもを除く扶養親族分に関しては、一部の管理職を対象とした支給制限を新設。室長級で各3500円に減らし、課長級でいずれもゼロとする。受給者への影響に配慮し、17年度から段階実施する。

扶養手当の配偶者分をめぐるのは、安倍晋三首相は14年10月に女性の就労促進の観点から見直しを要請。しかし、15年勧告では「引き続き検討が必要」として、結論を先送りしていた。

◇介護で最長3年の時短勤務

育児・介護と仕事の両立支援では、民間の動向を踏まえ、育児休業や介護休暇に関する制度改正を求めた。具体的には育児休業について、法律上の親子関係が認められる実子と養子に限定せず、特別養子縁組に向け試験養育期間中の場合にも取得を認め、子どもを持てる機会を増やせるようにする。

介護に関しては、勤務時間法を改正。17年をめどに、①最長6カ月にわたって認められている介護休暇を、3回まで分割して取得できるようにする②介護のため、最長3年の時短勤務を認める「介護時間」制度を創設する—とした。働き方の選択肢を増やすことで、介護離職を防ぐのが狙い。

加えて人事院規則などを改正し、同居していない家族のために介護休暇を取得したり、介護中の超勤を免除したりできるようにすることで、育児や介護をしても仕事が続けられる環境の整備に努める。

◇LGBTに配慮を

このほか、人事管理に当たっては、▽多様な人材の確保や人材育成に向けた各種研修の強化に取り組む▽働き方改革の一環として、長時間労働の是正に努める▽各府省のトップが率先し、業務量の削減・合理化を進める—ことを明記。

ハラスメント防止対策では、新たに性的少数者(LGBT)への配慮を促す。妊娠や出産を理由に退職などを迫る嫌がらせ「マタニティーハラスメント」や、男性の育児参加をめぐる嫌がらせ「パタニティーハラスメント」についても、職場での防止措置を講じる。

雇用と年金の関係では、定年延長に向けた仕組みを具体化する必要性を指摘した。当面は再任用職員制度を拡充。フルタイム勤務中心の働き方ができるよう、定員管理に工夫を凝らすことを関係機関に働き掛けるとした。(了)

(2016年8月8日/官庁速報・電子版)

---

**関連情報**

**人物**      安倍晋三氏のプロフィール

- 資料**
- 給与勧告の骨子＝人事院 (PDF:173.0k)
  - 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント＝人事院 (PDF:887.4k)
  - 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子＝人事院 (PDF:104.2k)
  - 公務員人事管理に関する報告の骨子＝人事院 (PDF:126.8k)
  - 職員の給与等に関する報告・勧告、公務員人事管理に関する報告等＝人事院 (PDF:3,069.1k)
  - 参考資料＝人事院 (PDF:564.4k)
  - 人事院総裁談話＝人事院 (PDF:91.2k)

※本印刷物は時事通信社 iJAMPサービスから印刷されました。

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

#### 月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

#### 給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

### I 給与勧告制度の基本的考え方

#### 1 給与勧告の意義と役割

- ・ 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

#### 2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

### II 民間給与との較差に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率 87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]  
[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54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 4.32月(公務の支給月数 4.20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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率 0.2%)

##### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

##### (2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ  
(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

### (3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

#### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、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
28年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

#### [実施時期]

・月例給：平成28年4月1日      ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の改正等

### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、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を実施
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

### 2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

### 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

### 4 その他

#### (1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

#### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導