1　勧告と報告

平成26年８月７日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告し、給与の改定について勧告を行った。その内容は以下のとおりである。

⑴　民間給与との較差等に基づく給与改定

ア　月例給

人事院は給与勧告を行うに当たり、毎年、「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」を実施し、個々の国家公務員及び民間企業の従業員の４月分の月例給を精確に把握している。その上で、単純な平均値の比較ではなく、同種・同等比較の原則の下、公務の一般的な行政事務を行っている行政職俸給表㈠適用職員と、民間においてこれと類似すると認められる事務・技術関係職員について、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を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行い官民較差を算定している。

平成26年も、調査の精確性を確保しながらできる限り広く民間給与の実態を把握するという観点から、調査対象事業所を全国の民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所とし、その事業所に勤務する従業員の春季賃金改定後の給与実態を把握するため、「職種別民間給与実態調査」を行った。なお、同年の調査からは、民間企業の組織形態の変化に対応するため、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することとした。また、「国家公務員給与等実態調査」においては、給与法が適用される常勤職員約26万人の給与の支給状況等について全数調査を行った。

両調査により得られた平成26年４月分の官民の給与について、上述のラスパイレス方式による同種・同等比較を行い、官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を平均1,090円（0.27％）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととした。改定に当たっては、本年の較差分は、基本的な給与である俸給の水準改定に充てることとした。

イ　特別給

平成25年８月から平成26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、年間で所定内給与月額の4.12月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.17月分下回っていたことから、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とすることとした。

ウ　平成26年の給与改定

㋐　俸給表

一般的な行政事務を行っている職員に適用される行政職俸給表㈠について、平均0.3％引き上げることとした。その際、世代間の給与配分の見直しの観点に立って、一般職試験採用職員の初任給について、2,000円引き上げるなど、若年層に重点を置きながら引上げ改定を行うこととした。また、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、３級以上の級の高位号俸については、改定を行わないこととした。

その他の俸給表については、行政職俸給表㈠との均衡を基本に改定することとした。指定職俸給表については、改定を行わないこととした。

㋑　初任給調整手当

医療職俸給表㈠の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととした。

㋒　通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、公務における現行の手当額が、民間事業所における支給額を平均で10％以上下回っていることから、やむを得ず自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮するため、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改定を行うこととした。

㋓　特別給

前記のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が、民間事業所の特別給の支給割合を0.17月分下回っていたことから、支給月数を0.15月分引き上げることとした。引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給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、引上げ分を勤勉手当に配分することとした。

㋔　寒冷地手当

気象庁から新たな気象データ（「メッシュ平年値2010」）が提供されたことから、このデータに基づき、支給地域の改定を行うこととした。

また、支給地域の指定が解除される地域に施行日（平成27年４月１日）前から引き続き勤務する職員等に対して、所要の経過措置を講じることとした。

⑵　給与制度の総合的見直し

地域間・世代間の給与配分の見直しや、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇の確保など、国家公務員給与における諸課題に対応するため、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、平成27年４月から３年間で段階的に実施することとした。

㈱　以下「現行」とあるのは、平成26年勧告時点の制度の内容である。

ア　地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与は高いのではないか等の指摘が依然としてみられることに留意し、そうした地域における官民給与の実情を把握した結果、一定の給与差が認められたことを踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準を引き下げ、その引下げ分を原資として地域手当の支給割合を引き上げること等による地域間の給与配分の見直しを行うこととした。

俸給表の水準の引下げに当たっては、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にある50歳台後半層の給与水準を見直すこと等により、世代間の給与配分の更なる適正化を図った。

㋐　俸給表等の見直し

①　行政職俸給表㈠

民間賃金の低い地域における官民給与の較差と全国の較差との率の差が2.18ポイント（平成24年から平成26年までの３年平均）生じていたことを踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準を平均で２％引き下げるとともに、地域間の給与配分の見直しを行うため、地域手当の級地区分・支給割合等の見直しを行った。

俸給表の水準の引下げに当たっては、50歳台後半層において国家公務員給与が民間給与を４ポイント程度上回っている状況を踏まえ、世代間の給与配分の見直しを行うこととし、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸は最大４％程度引き下げるなど給与カーブの見直しを行った。また、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸は引き下げないこととした。