② 行政職俸給表㈠以外の俸給表

行政職俸給表㈠との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引き下げることとした。医療職俸給表㈠については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から引き下げないこととした。指定職俸給表については、行政職俸給表㈠の平均改定率と同程度の引下げ改定を行うこととした。

③ その他

55歳を超える職員（行政職俸給表㈠６級相当以上）の俸給等の1.5％減額支給措置の廃止等を行うこととした。

㈠ 地域手当の見直し

① 級地区分・支給割合

俸給表水準の引下げに伴い、級地区分を１区分増設し、７区分とした。

民間賃金が特に高い東京都特別区（１級地）の支給割合については、平均２％の引下げを行った俸給と見直し後の地域手当とを合わせた給与水準が従前を上回らない20％にとどめ、２級地の支給割合については、１級地の支給割合を抑制すること等を考慮して設定した。また、３級地から７級地までの支給割合については、現行制度との連続性等を考慮して設定することとし、支給割合を以下のとおり見直すこととした。

（１級地20％、２級地16％、３級地15％、４級地12％、５級地10％、６級地６％、７級地３％）

② 支給地域

最近の民間賃金の状況を反映させるため、「賃金構造基本統計調査」（平成15年～平成24年）のデータに基づき、支給地域の級地区分を見直すとともに、支給地域である中核的な都市と地域の一体性が認められる市町村に関する補正（パーソントリップ補正）を行った。また、俸給表の水準の引下げを行う中で、地域手当の級地区分の変更により支給割合も引下げとなる場合には、給与水準が大幅に低下することを考慮し、下位の級地区分への変更は１段階までとした。これとの均衡上、上位の級地区分への変更についても１段階までとした。

イ 職務や勤務実績に応じた給与配分

国家公務員については、毎年２割程度の職員が転勤しており、こうした転勤する職員の負担、円滑な人事運用の要請等を考慮し、広域的な異動を繰り返す職員、やむを得ず単身赴任をしている職員に対する手当額の引上げなどを行う必要があると認め、以下の諸手当の見直しを行うこととした。

㈠ 広域異動手当

円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、異動前後の官署間の距離区分に応じた支給割合について、見直し後の地域手当の平均支給割合（約9.5％）や俸給表の水準の引下げ幅等を考慮し、300km以上は10％（現行６％）、60km以上300km未満は５％（現行３％）に引き上げることとした。

㈡ 単身赴任手当

公務の単身赴任手当が民間の同種の手当の支給額を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引き上げるとともに、加算額（現行年間９回の帰宅費用相当額）を年間12回相当の額に引き上げた。さらに、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を２区分増設することとした。

㈢ 本府省業務調整手当

本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額の６％相当額（現行４％相当額）、係員級は４％相当額（現行２％相当額）に引き上げることとした。

㈣ 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態がみられ、こうした勤務に対し給与上の措置を行うため、管理監督職員が、災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前０時から午前５時までの間）に勤務した場合、勤務１回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給することとした。

ウ 実施時期等

給与制度の総合的見直しは、俸給表の水準を平均２％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の引上げ等の見直しを行おうとするものである。俸給表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため３年間の経過措置を講ずる一方で、平成27年４月から実施する改善措置に要する原資を確保するため、同年１月１日の昇給における昇給幅の抑制を行うこととした。

諸手当の見直し等については、①地域間の給与配分の見直しを行うため、地域手当の支給割合を計画的かつ段階的に引き上げる、②広域異動手当や単身赴任手当の見直しは、円滑な異動及び適切な人材配置の確保等の観点から、先行して実施する、③本府省業務調整手当の見直しは、見直しに用いることができる原資の状況等を踏まえて実施時期を決定する等の考え方に立って、逐次実施を図り、平成30年４月１日に完成させることとした。

なお、この間の各年度における地域手当の支給割合等については、前年における職員の在職状況等を踏まえ、前年の給与勧告時の報告において示すこととした。

(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

ア 雇用と年金の接続

国家公務員の雇用と年金の接続のための措置については、平成25年３月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとすること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、人事院が平成23年に行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」に基づく段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等が定められている。また、平成26年４月に公布された改正法の附則では、政府は平成28年度までに人事院の意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

公務の再任用の状況をみると、短時間再任用が約７割となっているほか、定年前より職責が低く、補完的な業務を担当することが一般的となっている。一方、平成26年度新規再任用の行政職俸給表㈠適用職員についてみると、フルタイム再任用を希望したものの、「職員の年齢構成の適正化を図る観点から希望者をフルタイム再任用とすることが困難」であることを主な事情として短時間再任用とされている者が約３割となっている（「平成26年再任用実施状況調査」）。