はじめに

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等その使命の達成に努め、人事行政の面から我が国の行政の一翼を担ってきており、人事院勧告制度をはじめとする公務員制度は、行政運営の基盤として重要な機能を果たしてきた。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少等に伴い、従来型の働き方の見直しに向けた機運が広がる中、公務においても、複雑・高度化する課題に迅速かつ的確に対応していくため、公務内の全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮して活躍できるよう、働き方改革をはじめとし、中長期的な視点も踏まえた総合的な対応が求められている。人事院としては、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、現下の人事行政の諸課題、特に、公務の魅力向上を通じた有為な人材の確保及び育成、能力や経験等を十分に発揮できる働き方の実現、勤務環境の整備等に対応した人事施策の策定・推進に取り組んでいくことが重要であると考えており、今後とも人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う第三者・専門機関の責務として、適切にその役割を果たしていく所存である。

本報告書の構成は、２編からなり、第１編は「人事行政」全般について、第２編は「国家公務員倫理審査会の業務」の状況について記述している。このうち第１編は３部からなり、第１部は、適正な公務員給与を確保するための給与勧告等、職員の勤務環境を整備するための各施策、多様な人材の確保・育成等のための取組、人事行政分野における国際協力、人事管理業務のＩＴ化の推進など平成28年度における人事行政の主な動きについて記述している。次いで第２部では、特別テーマとして、「魅力ある公務職場の実現を目指して」と題し、国家公務員が公務職場に対して抱いている意識を様々な視点から調査し、その背景を分析するとともに、公務職場の魅力を高めるための取組や方策について言及している。第３部では、平成28年度の人事院の業務状況について、各種資料を掲載して詳細に記述している。

本報告書により、人事行政及び公務員に対する理解が一層深まることを願うものである。

第１編　人事行政

第１部　人事行政この１年の主な動き

第１章　適正な公務員給与の確保等

○　平成28年８月８日、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、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）を基本とする給与改定とともに、配偶者に係る扶養手当の見直し及び専門スタッフ職俸給表４級の新設について国会及び内閣に対し報告及び勧告を行った。あわせて、平成27年４月から本格的に実施している給与制度の総合的見直しについて、平成29年度において実施する事項について報告を行った。

○　政府においては、平成28年10月14日、人事院勧告どおり給与改定を行うとともに、給与制度の総合的見直しを着実に推進するものとすること等を閣議決定した。「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（平成28年法律第80号）（以下「給与法等改正法」という。）は、同年11月16日に成立し、同月24日に公布、施行（平成29年度以降の期末手当・勤勉手当に関する改定、配偶者に係る扶養手当の見直し及び専門スタッフ職俸給表４級の新設については平成29年４月１日に施行）された。

○　内閣総理大臣及び財務大臣からの要請（平成28年８月１日）を受けて、民間企業の退職給付の調査及び退職給付の官民比較を実施し、平成29年４月19日、国家公務員の退職給付額が民間を781千円（3.08％）上回っているとの結果を示すとともに、官民均衡の観点から、この結果に基づき、国家公務員の退職給付水準について見直しを行うことが適切との見解を両大臣に対して表明した。

１　勧告・報告等

平成28年８月８日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告し、給与の改定について勧告を行った。

⑴　給与勧告の意義と役割

人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、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る。給与勧告においては、従来より、国家公務員の給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

労働基本権が制約された国家公務員の給与については、人事院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、労使双方の意見を十分に聴きながら、民間給与との精確な比較により、国家公務員と民間企業従業員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。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。

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、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々の経済・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であると考えられることによる。

⑵　民間給与との較差に基づく給与改定

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従業員の４月分の月例給を精確に把握している。各人の給与がどのように決定されるかは企業によって異なるが、一般的には、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素に応じてその水準が定まっていることから、国家公務員の給与と民間企業従業員の給与の比較においては、両者の給与の単純な平均値を比較することは適当でなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当である。このような考え方の下、人事院は、一般の行政事務を行っている行政職俸給表㈠適用職員と、これと類似すると認められる事務・技術関係職種の民間企業従業員について、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４月分の給与を対比させ、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。

国家公務員との給与比較の対象となる民間企業は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所としている。企業規模50人以上の民間企業を調査対象としているのは、これらの多くの民間企業においては、公務と同様、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であることに加え、現行の調査対象事業所数であれば、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することができることによるものである。また、事業所規模50人未満の事業所については調査対象としていないが、これは、事業所規模50人未満の事業所を調査対象とすると、事業所数が増加してこれまでのような実地調査を行うことができなくなり、調査の精確性を維持することができなくなることに加え、同一企業においては、一般的に、当該企業に勤務する従業員の給与について、当該従業員が勤務する事業所の規模による差を設けていないと考えられることによるものである。このような考え方の下、平成28年も、全国（熊本県を除く。）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人以上の事業所を調査対象とし、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。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25万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28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708円（0.17％）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、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を実施することとした。

イ　特別給

平成27年８月から平成28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4.32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（4.20月）が民間事業所の特別給を0.12月分下回っていたことから、支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月分とすることとした。