2　給与勧告等の取扱い等

⑴　給与勧告の取扱い

政府は、平成28年８月15日及び10月14日に、給与関係閣僚会議を開催して給与勧告の取扱いを協議し、同日の閣議決定において、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された。また、同日、「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案」が閣議決定され、第192回国会に提出された。同法案は、衆議院内閣委員会、参議院内閣委員会における審査を経て、同年11月16日の参議院本会議で可決・成立し、同月24日に公布された。給与法等改正法のうち民間給与との較差に基づく給与改定については、平成29年度以降の期末手当・勤勉手当に関する改定を除き同日から施行され、平成28年12月期の期末手当・勤勉手当に関する改定を除き平成28年４月１日に遡及して適用された。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級の新設に関する規定については、平成29年４月１日から施行された。

⑵　規則の制定・改正

給与法の改正に伴う規則は、給与法等改正法の公布に併せて平成28年11月24日に公布した。主な改正等の内容は、次のとおりである。

ア　民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則の制定・改正

民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則の制定・改正は、給与法等改正法の公布日（平成28年11月24日）から施行し、平成28年４月１日に遡及して適用した。ただし、㋒については、平成28年12月期の勤勉手当の改正は給与法等改正法の公布日から施行し、平成29年度以降の勤勉手当の改正は平成29年４月１日から施行した。

㋐　俸給の特別調整額

俸給表の改定によって職務の級における最高の号俸の俸給月額が引き上げられることに伴い、当該俸給月額の100分の25に相当する額となっている俸給の特別調整額の支給額を改めるため、規則９－17（俸給の特別調整額）の一部を改正した。

㋑　初任給調整手当

医療職俸給表㈠の平均改定率を踏まえた手当額の引上げを行うため、規則９－34（初任給調整手当）の一部を改正した。

㋒　期末・勤勉手当

勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、平成28年12月期及び平成29年度以降の成績率の基準を定めるため、規則９－40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

㋓　本府省業務調整手当

本府省業務調整手当について、平成28年４月から適用される係長級及び係員級の手当額を引き上げるため、規則９－123（本府省業務調整手当）の一部を改正した。

㋔　その他

俸給表の引上げ改定に伴い、職員が昇格等をした場合の号俸対応を変更するため、規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正するとともに、新たに規則９－142（平成28年改正法の施行に伴う給与の支給等の特例）を制定した。

イ　給与制度の改正に関する規則の改正

給与制度の改正に関する規則の改正は、平成29年４月１日から施行した。ただし、㋓については、平成28年12月期の勤勉手当の改正は給与法等改正法の公布日から施行し、平成29年度以降の勤勉手当の改正は平成29年４月１日から施行した。

㋐　給与制度の総合的見直し

本府省業務調整手当について、平成29年４月から適用される係長級及び係員級の手当額を引き上げるため、規則９－123の一部を改正した。

㋑　配偶者に係る扶養手当の見直し

子以外の扶養親族に係る手当について、行政職俸給表㈠９級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員には支給しないこととしたこと、行政職俸給表㈠８級及びこれに相当する職務の級の職員の手当額については3,500円としたことを踏まえ、行政職俸給表㈠８級並びに９級及び10級に相当する職務の級について定める等の改正を行うため、規則９－80（扶養手当）の一部を改正した。

㋒　専門スタッフ職俸給表４級の新設

①　初任給、昇格、昇給等の基準

専門スタッフ職俸給表４級の新設に伴い、その標準的な職務、採用、昇格時等における職務の級及び号俸の決定方法、昇給号俸数等を規定するため、規則９－８の一部を改正した。

②　期末・勤勉手当

専門スタッフ職俸給表４級の職員を期末手当・勤勉手当の役職段階別加算の対象とするため、規則９－40の一部を改正した。

③　管理職員特別勤務手当

専門スタッフ職俸給表４級の適用を受ける職員が週休日等に臨時又は緊急の必要等により勤務した場合の手当額を定めるため、規則９－93（管理職員特別勤務手当）の一部を改正した。

㋓　その他

再任用職員の勤勉手当について、勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるよう、平成28年12月期及び平成29年度以降の成績率の基準を定めるため、規則９－40の一部を改正した。

3　官民の退職給付

⑴　民間企業の退職給付調査の実施

国家公務員の退職給付については、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」（平成26年７月25日閣議決定）において、「官民比較に基づき、概ね５年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する」こととされている。これを受けて、平成28年８月、国家公務員の退職給付制度を所管している内閣総理大臣及び財務大臣から人事院総裁に対し、「本年は、前回の調査から５年後に当たるため、今般、貴院において改めて調査を実施していただくとともに、貴院の見解を承りたい」との要請があった。人事院は、職員の給与等を担当する専門機関として、平成18年及び平成23年に調査の実施と見解の表明を行っている経緯があること等を踏まえ、平成28年10月から11月にかけて、民間企業の退職給付の制度及び支給額の調査を実施した。

⑵　民間企業の退職給付調査の結果と国家公務員の退職給付に係る人事院の見解

平成29年４月19日、人事院は、内閣総理大臣及び財務大臣に対し、民間企業の退職給付調査を取りまとめた結果と国家公務員の退職給付に係る見解を表明した。

その主な内容は、以下のとおりである。

ア　民間企業の退職給付調査を取りまとめた結果

㋐　調査方法

企業規模50人以上の民間企業41,963社から層化無作為抽出法によって抽出した7,355社を対象に平成27年度における民間企業の退職給付（退職一時金及び企業年金）制度の状況と平成27年度中に退職した勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員の退職給付額を調査し、回答のあった4,647社から企業規模不適又は産業分類不適の企業を除いた4,493社を集計した。

㋑　退職給付制度の概要

退職給付制度がある企業の割合は92.6％、そのうち、退職一時金制度がある企業が88.0％、企業年金制度がある企業が51.7％となっていた。

①　退職一時金制度について

退職一時金制度がある企業における退職一時金の種類（複数回答）は、「社内準備による退職一時金」を採る企業の割合が80.7％と最も高く、その主な算定方式は、退職時の基本給の全部又は一部に勤続年数別支給率を乗じる方式が44.6％、ポイント制が25.7％となっている。