

職員の給与に関する報告

第1 給与勧告の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができる」と規定し、本院には、その変更に関して勧告をすることを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告し、必要な勧告を行う責務を課している。

国家公務員については、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、その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り、従来より、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た。

勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の努力や実績に報いるとともに、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

2 民間準拠による給与水準の改定

本院の給与勧告は、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り、国家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）を基本としている。このことは、民間の給与水準が上がる場合だけでなく、厳しい情勢の下で民間の給与水準が下がる場合も同様であり、その時々々の民間給与の情勢を国家公務員給与に反映させる仕組みとなっている。

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、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々々の経済・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。

民間給与との比較は、月例給及び特別給（ボーナス）について行っている。このうち、月例給の比較においては、公務と民間企業とでは、職種を始め、役職段階、勤務地域、年齢などについての人員構成が異なることから、両者の単純な給与の平均値の比較によるのではなく、一般の行政事務を行っている国家公務員（行政職俸給表(一)適用職員）とこれに類似すると認められる職種（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て比較（ラスパイレス方式）している。具体的には、それぞれの給与決定要素を一定の区分に細分化し、各給与決定要素から1区分ずつを対応させた組合せ（例えば、役職段階が係員（公務では行政職俸給表(一)1級）、勤務地域が地域手当の1級地（東京都特別区）、学歴が大学卒、年齢が24歳～25歳）ごとに官民それぞれの平均給与を算出し、その給与額で各組合せに該当する国家公務員に給与を支払うとした場合の総額を比較している。

このラスパイレス方式による民間給与との比較により明らかとなった官

民の給与較差を解消するため、俸給や諸手当の改定を行うことになるが、その具体的な給与配分については、民間の状況を踏まえるとともに、公務部内の任用や勤務の実態等を考慮しつつ、人事当局、職員団体等とも意見交換しながら決定してきている。

他方、特別給の官民比較においては、月例給のような個人別の支給額を調査することは困難であるため、民間における事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に従業員1人当たりの平均支給額を求め、これを1人当たりの平均所定内給与月額で除して、支給割合（月数）を算出している。

第2 民間給与との較差に基づく給与改定

1 近年の給与改定の状況

国家公務員給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、月例給や特別給の減額による年間給与の減少（平成11年から平成15年まで、平成17年、平成21年及び平成22年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続いている。年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成22年の給与を、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）で比較してみると、その年間給与は、本府省勤務の係長で約12.7%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で約19.0%それぞれ減少している。

2 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

(1) 東日本大震災の影響

本年3月に発生した東日本大震災は、我が国に甚大な被害を与えた。

上向きつつあった景気は、東日本大震災により、サプライチェーンが寸断され、生産が減少する等、大きな影響を受けた。本年9月の「月例経済報告」（内閣府）によると、その後の状況について、景気は、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるものの、持ち直しているとされている。また、先行きについては、サプライチェーンの立て直しや各種の政策効果などを背景に、景気の持ち直し傾向が続くことが期待されるが、原子力災害の影響に加え、為替レート・株価の変動等による景気の下振れリスクの存在が指摘され、デフレの影響や雇用情勢の悪化懸念が残っていることへの注意が必要とされている。

さらに、被害が特に大きかった岩手県、宮城県及び福島県の東北3県の状況については、例えば、厚生労働省がまとめたところによると、東北3県における本年7月の雇用保険の受給者実人員が昨年同月の2倍近くになっている等、深刻な状況が続いている。

本年の勧告に関しては、民間給与の実態を精確に把握するために行っている「職種別民間給与実態調査」は、東日本大震災の影響を受けて、2か月近く実施時期が遅れることになったが、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所（当該事業所で賃金管理が行われている他の地域に所在する事業所を含む。）を除き、調査を行うことができた。

(2) 最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.2%及び2.3%減少している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ0.4

%下落している。また、本年4月の勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、昨年4月に比べ名目で2.1%の減少、実質で1.6%の減少となっている。

本院が、「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は117,390円、「家計調査」を基礎に算定した同月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費はそれぞれ169,340円、196,930円及び224,520円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、完全失業率（岩手県、宮城県及び福島県を除く全国）は、昨年4月は5.1%（季節調整値）であったが、本年4月は4.7%（季節調整値）となっている。また、本年4月～6月期の従業員数（岩手県、宮城県及び福島県を除く全国）は、昨年同期に比べ、正規従業員は61万人の増加（昨年同期の一昨年同期比は74万人の減少）、非正規従業員は29万人の増加（同55万人の増加）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月から0.13ポイント上昇して0.61倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.09ポイント上昇して0.95倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 5 生計費関係 参照）

（参考資料 6 労働経済関係 参照）

(3) 有識者等の意見

本院は、国家公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、東京を含む全国42都市において有識者との懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行った。

各界との意見交換においては、国家公務員給与の在り方について、年功的な給与処遇を抑制し、勤務実績の給与への反映を積極的に推進する必要があるとする意見が多かった。

また、高齢期の雇用に関し、働けるうちは働き続けられる制度作りが必要との意見が多く、その際、専門性に基づき公務内外で人材を活用すべきとの意見や、組織活力への配慮が必要との意見があった。

3 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「平成23年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（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。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)の適用者（143,442人、平均年齢42.3歳）について行っているが、調査結果によれば、同表適用者の本年4月における平均給与月額（比較給与^(注)の平均月額をいい、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を含まない。）は397,723円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（260,732人、平均年齢42.5歳）では409,644円となっている。

行政職俸給表(一)の適用者については、昨年4月と比較して、平均年齢が0.4歳上昇し、平均給与月額が2,057円増加している。このように、平均年齢が上昇して平均給与月額が上がっている背景には、在職期間の長期化に伴って高齢層での退職者が減少し、給与月額が高い50歳台の職員の割合が高まるとともに、退職者の後補充としての採用が抑制され、給与月額の低い若年層の職員数が大きく減少していることがあると考え

られる。

(注) 比較給与とは、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、地域手当、住居手当等をいう。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国(岩手県、宮城県及び福島県を除く。)の民間事業所約47,500(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約10,500の事業所を対象に、「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約38万人及び研究員、医師等56職種の約6万人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額を实地に詳細に調査した。また、昨年8月から本年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について調査したほか、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても調査した。

「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、90.5%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

イ 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりで

ある。

(7) 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で42.0%（昨年35.7%）、高校卒で15.4%（同12.7%）と昨年に比べ増加している。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で89.3%（同88.5%）、高校卒で91.2%（同90.6%）と昨年に比べ僅かに増加している。

(給与改定の状況)

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は16.9%（昨年15.8%）となっており、昨年に比べてやや増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（同1.1%）と僅かに減少している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.2%となっており、昨年（75.0%）に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が28.0%と昨年（23.1%）に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は9.9%と昨年（10.2%）に比べて僅かに減少している。

(4) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況

をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は29.3%となっており、昨年(39.0%)と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制(15.6%)、残業の規制(8.0%)、一時帰休・休業(7.7%)となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

4 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本院は、月例給の比較において、「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」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の者について、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月分の給与額(公務にあつては比較給与の月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。その結果、別表第4に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を899円(0.23%)上回っていた。

(2) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年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、別表第5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.99月(3.987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0.04月（0.037月）分下回っていた。

5 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

前記のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給与が民間給与を899円（0.23%）上回っていることが判明した。これは、民間企業においては、本年も厳しい経営環境の下で、春季賃金改定期において、多くの企業では定期昇給のみにとどまったことに加え、公務においては、定員削減や在職期間の長期化等の影響により、民間よりも給与水準が上回っている高齢層の職員の割合が増加していることなどによるものと考えられる。

ラスパイレス方式により比較する際、勤務地域については、国家公務員の地域手当の級地（手当の基礎額に対する支給割合が高い順に1級地から6級地まで）及び非支給地の7区分に分けて、それぞれの区分ごとに官民給与を対比させている。本年は、「職種別民間給与実態調査」を岩手県、宮城県及び福島県の東北3県に所在する事業所を除いて実施したため、民間給与については、東北3県のデータが存在しない。東北3県の地域手当の級地の区分は、仙台市が5級地、名取市及び多賀城市が6級地、その他の地域が非支給地となっているため、本年の5級地、6級地及び非支給地の民間データについては、それぞれ東北3県以外の他の地域の民間データによって構成されている。官

民比較の区分に使われている地域手当の級地は、民間賃金水準が同程度の地域をグループ分けしたものであるため、東北3県のデータが得られていない級地区分のデータについても賃金水準が同程度の他の地域のデータによってカバーされていることに加え、1級地から4級地までについては完全な形での全国データとなっていることから、東北3県の調査ができなかったことが全国単位での官民比較の結果に与える影響は限定的である。また、平成20年から平成22年までについて、東北3県の民間データを除くことによる官民比較の結果への影響について算出したところでも、両者の大小関係は一定しておらず、その額も大きくないことから、特定の傾向を示すような数値は得られなかった。

本年においては、国家公務員給与が民間給与を上回ることとなったため、本院としては、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給における官民の給与水準は全体では均衡させているところであるが、年齢別にみると、50歳台では公務が民間を上回っており、特に50歳台後半層では依然として官民の給与差が大きい。これを踏まえ、月例給については、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととした。

イ 特別給

前記のとおり、本年の調査結果によると、民間事業所の特別給の支給割合は、3.99月（3.987月）であった。

現行の特別給の改定においては、民間における支給割合について、0.05月ごとの区切りによって小数点以下第2位までの支給割合を算出し、これに応じて公務の特別給の支給月数を定めるという方式によって、この方式によれば、民間の特別給の支給割合が3.98月（3.975月）以上であれば、公務の支給月数を現行の3.95月から4.00月に引き上げることとなる。

しかしながら、本年は、東日本大震災の影響により、特に被害の大きかった岩手県、宮城県及び福島県の東北3県に所在する事業所の特別給の状況を把握できていないため、この全国平均の支給割合をどのように見るべきかを検討する必要がある。

特別給の官民比較方法については、前記のとおり、事業所ごとの支給実績の全国集計に基づいていることから、東北3県の民間データがないことの影響は直接的に働くこととなる。その影響を平成20年から平成22年までの過去3年間の「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて算出すると、東北3県を除く44都道府県の特別給の支給割合は、東北3県の特別給データを含めた全国の支給割合より、平成20年及び平成22年が0.004月、平成21年が0.007月それぞれ高い数値となる。

近年の民間賃金の動向をみると、毎年の企業業績等は特別給に反映する傾向がある。東日本大震災以降、今夏までに東北3県が受けた甚大な経済的な被害や、前記のとおり雇用保険の受給者実人員が昨年の2倍近くに達しているという雇用情勢などをみると、東北3県の経済状況は厳しく、今夏の特別給の支給状況も厳しいと考えられる。

本院としては、本年の東北3県を除いた調査結果によると、民間事

業所の特別給の支給割合は3.987月であるが、上記のように東北3県の民間の特別給データを除くことにより過去3年間では0.004月～0.007月分の上振れが生じていることに加え、東北3県の今夏の特別給をめぐる状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を見送ることとした。

(参考資料 3 官民比較関係 参照)

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.2%の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、民間の給与水準を上回っている50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて最大0.5%引き下げることとし、引下げは40歳台前半層が在職する号俸を目途として収れんさせる。また、俸給月額について、上記の改定が行われることを踏まえ、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17年法律第113号)附則第11条の規定による俸給(経過措置額)についても、引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた俸給月額に、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率(△0.49%)を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

なお、再任用職員の俸給月額についても、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた改定を行う。

この改定により、俸給月額を支給額及び経過措置額の合計（本年4月現在平均326,995円）は、平均816円（0.2%）の減となり、このほか地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することにより、平均で83円の減となる。

（行政職俸給表（一）以外の俸給表）

行政職俸給表（一）以外の俸給表についても、行政職俸給表（一）との均衡を考慮して、俸給月額及び経過措置額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職俸給表（一）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、引下げ改定は行わないこととする。また、任期付研究員俸給表（若手育成型）についても、若手研究者を対象とした俸給表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

指定職俸給表については、参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが、一般の職員について月例給の引下げ改定が行われていること等の事情を勘案し、俸給月額及び経過措置額について、行政職俸給表（一）の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定を行う。

（参考資料 4 役員報酬関係 参照）

イ その他

委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況等を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

(3) 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、国家公務員の給与水準

を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行する。

公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この年間調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。この場合において、本年の調整は、昨年と同様の考え方に基き、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（ $\Delta 0.37\%$ ）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を

乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表(一)及び任期付研究員俸給表(若手育成型)を除き、行政職俸給表(一)と同様の調整を行う。

第3 給与制度の改正等

1 近年の取組

(1) 給与構造改革等

国家公務員給与についての国民の関心は高く、その在り方が厳しく問われている。給与勧告は、前述のとおり、労働基本権制約の代償措置としての意義を有するものであるが、社会経済情勢の変化に対応し、給与水準や給与配分を適切に設定することが本院に課せられた責務である。

本院は、国家公務員給与に民間給与の実態をより広く反映させるよう、平成18年に比較対象企業規模を100人以上から50人以上に拡大する等の見直しを行ったほか、平成18年度から実施した給与構造改革において、地域の民間賃金をより適切に反映するための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきた。

また、年齢に着目して官民の給与水準をみると、引き続き高齢層で公務が民間を上回っていることを踏まえ、昨年は50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を講じたほか、2で述べる給与構造改革における経過措置額が解消していくことに伴って生ずる制度改正原資については、公務の

給与水準が民間の給与水準を下回っている若年・中堅層を中心として、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復措置に充ててきており、世代間の適正な給与配分という観点からの見直しも行ってきている。

(2) 地域別の民間給与との較差の状況

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、地域ブロックを単位として、各地域別の較差を算出すると、別表第6のとおりとなっている。

本年においては、岩手県、宮城県及び福島県の3県に所在する事業所について、「職種別民間給与実態調査」を実施していないことから、北海道・東北地域の有効な較差を算出するためのデータが得られないため、同地域の較差は算出していない。

昨年まで、地域別にみて、国家公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域は、北海道・東北地域であり、同地域の較差と全国の較差との率の差を、地域間給与配分の見直しの効果の検証として確認してきた。しかし、上記のとおり、本年は同地域の較差を算出していないことから、昨年までのような検証結果を示すことはできない。

なお、本年、地域別にみて、国家公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域は、九州・沖縄地域であり、その較差と全国の較差との率の差を算出してみると、約1.3ポイントとなっており、昨年と変わっていない。

地域間給与配分の見直しについては、公務における経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況及び各地域の民間給与の動向等を踏ま

えつつ、検証を行う必要がある。このうち、経過措置額については、平成24年度からの2年間で段階的に廃止することとしており、また、民間給与については毎年の調査対象企業の入替えによる変動要素があることから、安定的なデータを得るためには複数年の傾向をみていく必要がある。これらのことを念頭に置いて、来年以降、東北3県を含む全国のデータを基に、地域間給与配分の見直しについて最終的な検証を行う必要がある。

2 給与構造改革における経過措置額の廃止等

平成18年度から実施した給与構造改革においては、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、俸給の基本給としての性格を考慮し、個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給、昇格及び俸給表改定等により平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間は、経過措置を設けて段階的に実施することとした。また、この経過措置の実施により不足する制度改正原資を確保するため、平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制した。

経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格等により大幅に減少してきているが、本年4月1日現在において、50歳台後半層の職員を中心に在職者の2割弱（行政職俸給表(一)）が経過措置額を受給している状況にある。一方、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、早急に経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要がある。

具体的には、平成24年度については、経過措置額として支給されている

俸給の2分の1を減額して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとする。ただし、平成24年度については、激変を緩和する観点から、減額する額に上限（10,000円）を設けることとする。

経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については、世代間の給与配分の適正化の観点から、昨年と同様、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。具体的には、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日の昇給抑制を受けた職員について、昇給抑制を受けた回数を上限として、平成24年4月1日及び平成25年4月1日に上位の号俸に調整するものとする。この場合において、平成24年4月1日には、同日において36歳に満たない者にあつては最大2号俸、36歳以上42歳未満の者にあつては最大1号俸、それぞれ上位の号俸に調整することとし、平成25年4月1日には、経過措置額の状況等を考慮して人事院規則で定める年齢に同日において満たない者の号俸を最大1号俸上位に調整することとする。

3 今後の取組

(1) 50歳台の官民の給与差への対応

月例給における官民の給与水準は、全体として均衡させているところであるが、年齢別にみると、50歳台において、官民の給与差が相当程度存在している状況にある。このような官民の給与差の要因の一つとなっている給与構造改革における経過措置額については、来年4月から段階的に廃止することとした。しかし、この措置によっても、50歳台における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。この背景には、公務においては、地方機関の管理職等の登用が55歳以後に行われる場合

が多いという各府省の人事慣行がある。例えば、本年1月までの1年間に、本府省以外において、管理職の職務の級である行政職俸給表(一)6級又は7級に昇格した者のうち、55歳を超える者の割合は、同表6級では4割を超え、同表7級では6割を超えており、その昇格による俸給額の増加や俸給の特別調整額(管理職手当)がこの年齢層の給与上昇に大きく寄与している。また、昇給制度の上でも、勤務成績が良好であれば55歳に達するまで4号俸昇給し、55歳を超えた後も2号俸昇給することとなっている。公務と民間の昇進管理等には相違もあることから、年齢別の給与差が一定程度生ずるのはやむを得ない面もあるが、若年層への給与の配分という面からみても、年齢別給与が全体として民間とほぼ均衡することが望ましい。今後の定年の段階的な引上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしたい。

(2) 産業構造、組織形態の変化等への対応

官民給与の比較については、前述のとおり平成18年に比較対象企業規模の見直し等を行った。残余の課題としては、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくことが挙げられる。具体的には、「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種(役職)の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしたい。

(3) 専門スタッフ職俸給表

政府から本院に対し検討要請がなされている専門スタッフ職俸給表に

おける上位の職務の級の 신설については、昨年の報告において述べたとおり、新たに設けられる専門スタッフ職の整備に向けての政府の取組をみながら、検討を進めることとしているところである。その後、政府から新たな専門スタッフ職の整備について本院には示されていない。

本院としては、新たな職務の級の適用対象となる職のイメージとして、例えば、各府省協力の下に対処する必要があるような我が国にとっての重要課題で、これまで必ずしも十分な取組を行ってこられなかったものについて調査研究等を行うために設置し、必要に応じて内閣官房とも連携しつつ、その関連分野で業績を挙げ、専門的な調査研究等の能力、適性を有する者にある程度長期にわたって担当させるような職が挙げられると考えている。

政府における職の整備に向けての取組を待って、結論を得ることとしたい。

第4 給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月、国家公務員の給与減額支給措置を盛り込んだ「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が国会に提出された。同法案に対する本院の考え方は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、国家公務員法第28条第1項において、国会が社会一般の情勢に適応するように随時変更することができることされるとともに、労働基本権制約の代償機関としての本院に対し、その変更に関して勧告をすることを怠ってはならないとされており、本院の勧告を踏まえて最終的に国会が決定する仕組みとなっている。

このような国家公務員法の体系の中で、国家公務員の給与減額支給措置を盛り込んだ法案が、本院の給与勧告を踏まえることなく、国会に提出されたことは遺憾であると言わざるを得ない。

国家公務員法に定める給与改定の仕組みによらない給与改定を行おうとする場合には、まず給与改定の仕組みを定める国家公務員法を改正した後に、新たな仕組みによる給与改定に移行すべきものとする。

今回の法案の国会提出に至る過程では、職員団体との交渉が行われた。その結果、給与法が適用される国家公務員全体の4分の1弱が属する職員団体と合意に至ったが、交渉を行った他の職員団体とは合意に至っていない。また、給与法が適用される国家公務員の中には、団結権が認められていない職員（警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員）を始め、職員団体に属していない職員や、今回の交渉の相手方とされなかった職員団体に属している職員もいるが、今回の法案の国会提出に至る過程において、これらの職員から理解と納得を得るための手続は採られていない。

今回の給与減額支給措置は、国家公務員の給与を平成25年度末までの3か年度にわたり一定率方式により減額することを内容としている。

他方、国家公務員法第28条第2項は、勤務条件法定主義の下、人事院に対して、少なくとも年1回報告を行い、必要な勧告を行うことを求めている。その趣旨は、国家公務員給与について、少なくとも年1回は、労働基本権制約の代償措置である本院の報告・勧告を踏まえ、国会及び内閣において検証される機会を与えようとするものといえる。

このような仕組みが設けられているにもかかわらず、この法案のように、3か年度にわたり、本院の給与勧告を離れて、現行の給与水準よりも最大10%低い額を支給することを規定することには、国家公務員の給与を社会一般の情勢に適応させることとする国家公務員法の趣旨に照らし問題があると考えます。

本院としては、上述のような観点から、この法案による給与減額支給措置が行われることにより、労働基本権制約の代償措置が本来の機能を果たしていないこととならないか、強い懸念を持っている。

国会におかれては、上記の点を含め、審議を尽くしていただきたい。

第5 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が国家公務員には制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせることにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い志気をもって困難な仕事に立ち向かうことが強く求められている。特に、東日本大震災への対応では、被災地を始め、全国各地の公務員が日夜職務に奮闘している。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(平成23年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員		16.9	16.8	0.5	65.8
課長級		15.1	14.9	0.6	69.4

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成23年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇 給停止	定期昇給 制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		87.3	81.2	28.0	9.9	43.3	6.1	12.7
課長級		76.7	70.7	23.8	8.8	38.1	6.0	23.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(平成23年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	15.6
転籍出向	2.7
希望退職者の募集	2.3
正社員の解雇	1.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.8
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.4
残業の規制	8.0
一時帰休・休業	7.7
ワークシェアリング	0.8
賃金カット	4.5
計	29.3

(注) 1 平成23年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

別表第4 国家公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	国家公務員給与 ②	較 差 ①-② (円) $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$
396,824円	397,723円	△899円 (△0.23%)

(注) 1 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 民間給与は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国のデータ、国家公務員給与は全国のデータにより算出した。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
			円
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	386,000	280,187
	上半期 (A ₂)	387,235	280,663
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	762,044	494,556
	上半期 (B ₂)	782,524	493,569
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	月分 1.97 (1.974)	月分 1.77 (1.765)
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	2.02 (2.020)	1.76 (1.758)
年 間 の 平 均		3.99月分 (3.987月分)	

(注) 1 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。

別表第6 地域別の民間給与との較差（平成23年）

地 域	民間給与 ①	国家公務員給与 ②	民間給与との較差 $\left[\frac{①-②}{②} \times 100 \right] (\%)$
全 国	396,824円	397,723円	△0.23%
北海道・東北	—	383,846円	—
関東甲信越	410,726円	411,021円	△0.07%
東京都	425,710円	425,012円	0.16%
中 部	389,968円	386,436円	0.91%
近 畿	386,760円	388,553円	△0.46%
中国・四国	382,598円	385,526円	△0.76%
九州・沖縄	383,493円	389,242円	△1.48%

(注) 1 各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。

「北海道・東北」……北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

「関東甲信越」……茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県

「中部」……富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

「近畿」……滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

「中国・四国」……鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県

「九州・沖縄」……福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

2 本年は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県について「職種別民間給与実態調査」を実施していないことから、「北海道・東北」地域の地域別較差は算出していない。