

平成14年8月8日

衆議院議長 綿貫民輔 殿
参議院議長 倉田寛之 殿
内閣総理大臣 小泉純一郎 殿

人事院総裁 中島忠能

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告するとともに、公務員制度改革が向かうべき方向について別紙第3のとおり報告する。

この勧告に対し、国会及び内閣が、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう切望する。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告	1
1 給与勧告の基本的考え方	3
2 官民の給与の比較	5
3 公務員給与を取り巻く諸情勢	10
4 本年の給与の改定	12
5 地域における公務員給与の在り方	18
6 公務員給与制度の基本的見直し	19
7 給与勧告実施の要請	22
別紙第2 勧告	27
別紙第3 公務員制度改革が向かうべき方向について	1
1 公務員制度に対する国民の批判と課題	4
2 公務員制度改革が向かうべき基本的方向	8
3 現在進められている公務員制度改革	18

職員の給与に関する報告

経済のグローバル化や規制緩和の進展によって、民間企業はこれまで以上に厳しい競争の下に置かれている。また、近年の経済情勢の悪化に伴い経営環境が厳しさを増す中で、多くの民間企業においては、現下の厳しい状況乗り越えるため、給与抑制措置を含めた様々な経営努力が行われている。

国家公務員については、労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事院の給与勧告制度が設けられている。この勧告は、毎年、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）を基本に行ってきたおり、従来は民間の給与水準が毎年上昇してきたことから、公務員給与を民間給与水準にまで引き上げる役割を担ってきた。しかしながら、近年においては、厳しい経営環境の下で、民間の月例給の引上げが極めて低率・低額に抑えられるとともに、特別給（ボーナス）の年間支給月数も対前年比でマイナスとなるという状況を反映して、平成11年から13年までの3年間において、特別給引下げの勧告により公務員の給与が年間ベースで減少することとなったところである。このように労働基本権制約の代償措置である給与勧告は、民間の給与水準が上昇するときだけでなく民間の年間給与が減少するという状況の下においても、情勢適応の原則に基づき公務員給与を適正な水準に設定するものとして実施されてきた。

昨年秋以来一段と厳しさを増した経済・雇用情勢の下で、民間企業の月例給は今春まで横ばい又は低下の傾向を示し、さらに、本年の春季賃金改定では、月例給の改定見送りや定期昇給の停止を行う事業所が増加したことがうかがえた。本院は、給与勧告に当たり、このような民間企業の給与等の実態について精確に調査を行った結果、多くの民間企業で給与の抑制措置が行われている状況が判明するとともに、本年4月分に支払われた給与について官民の比較を行ったところ、公務員の月例給が民間を上回っていることが明らかとなった。

本院は、このような厳しい諸情勢の下で、職員団体や実際の人事管理に当たる各府省の人事当局から、俸給や諸手当の改定について従来にも増してきめ細かく意見聴取を行うとともに、全国各地で有識者、企業経営者や国民（国家公務員に関するモニター）から広く聴取した意見を踏まえながら、本年の給与改定について様々な角度から検討を行った。

公務員給与は、毎年4月時点で官民給与の比較を行い、民間給与との均衡を図るものとしてきたところであり、本院は、本年の官民給与較差をはじめ給与を取り巻く諸事情を考慮した結果、民間準拠の原則に則り、公務の月例給を民間の水準まで引き下げ、いわゆる「逆較差」を解消することが適当であると判断した。さらに、月例給の配分については、本年の場合較差が7,770円と大きく、これまでの引上げの例からみて、まず月例給の中心である俸給の改定を基本とすることが適当と考え、昭和23年の給与勧告制度創設以来、初めて全俸給表の全俸給月額を引き下げることとし、併せて配偶者に係る扶養手当の引下げ等を行うこととした。特別給についても、4年連続で0.05月分引き下げることとした。

なお、この改定については不利益不遡及原則を踏まえ、本年4月には遡及させないが、年間における官民の給与を均衡させる観点から12月期の期末手当で

所要の調整を行うこととしている。

これにより、職員の年間給与は、平均15万円程度減少することとなる。これは、4年連続、かつ過去最大の引下げである。

現下の厳しい諸情勢の下で官民の給与水準を均衡させるためには、公務員の給与水準を引き下げる必要がある。他方において公務の活力を維持するためには、実績を上げた職員に対して各府省においてそれに応じた処遇をすることが重要である。現行制度においても、成績反映の仕組みとして、特別昇給や勤勉手当（ボーナスのうちの考課査定分）の制度があり、各府省において成績主義に基づく運用が求められているが、実績を上げた職員に報いるためには、これらの制度をその本旨に則して一層活用することが必要である。本院としても、3月期の期末手当の廃止に合わせて勤勉手当の割合の増加を図ることとしているほか、特別昇給や勤勉手当についてよりめりはりのある運用の推進を図るための指針を示すこととしている。

1 給与勧告の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、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。公務員給与については納税者である国民の理解と納得を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、官民給与の精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

(民間準拠の考え方)

本院は、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)を基本に、単純な官民給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢、勤務地域などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った上で、仮に公務員に労働基本権があればどのような結果となるのか等を念頭に置きつつ、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること、職員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること、職員の給与は国民の負担で賄われていることなどから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与に公務員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く国民の理解と納得を得られる方法であると考えられることによる。

従来は、「右肩上がり」の経済の中で、民間企業の月例給の水準が全体としては毎年上昇してきたことを反映して、公務員の月例給についても給与勧告により引上げの改定を連年行ってきた。本年は民間企業の賃金動向を反映して公務員給与が民間給与を上回ることとなったが、このような場合においても従前と同様に民間準拠を基本として、生じた較差の分だけ公務員給与を引き下げることが、国家公務員法第28条の定める社会一般の情勢に適応させることに合致するものとする。

(雇用情勢と公務員給与)

近年の厳しい経済状況による民間企業の倒産や人員削減等の影響を受けて、雇用情勢がこれまでになく悪化する中で、失職リスクの低い公務員の給与については、失業率を考慮して民間水準より低く定めるべきとの意見もある。

民間企業の給与の動向をみると、厳しい経済・雇用情勢の下で現実に給与水準の引下げが行われている事業所もみられるなど、その水準は時々々の雇用情勢等の動向を反映したものとなっている。したがって、公務員給与を民間企業従業員の給与に合わせていくことにより、結果として公務員給与にも雇用情勢の動向が反映されるものと考えられる。

2 官民の給与の比較

(1) 職員の給与の状況

本院は、「平成14年国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法（「一般職の職員の給与に関する法律」）適用の常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。その結果、民間給与との比較を行っている行政職の職員（行政職俸給表(-)・(二)の適用者225,029人、平均年齢40.9歳）の本年4月における平均給与月額が382,866円となっており、大学教授、医師等を含めた職員全体（463,518人、平均年齢41.4歳）では419,319円となった。

また、行政職俸給表(-)適用者の給与（386,354円、40.4歳）を組織区分別にみると、本府省428,724円（平均年齢38.9歳）、管区機関409,758円（同40.8歳）、府県単位機関390,832円（同41.6歳）、その他の地方支分部局366,496円（同39.2歳）、施設等機関等373,253円（同42.5歳）となっている。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の調査

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約34,000（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7,886の事業所を対象に、「平成14年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術及び技能・労務関係44職種の約32万人並びに研究員、医師等50職種の約7万人について、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等を実地に詳細に調査するとともに、本年は、引き続き極めて厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、給与の抑制措置の状況や、各企業における雇用調整の実施状況等について、例年よりも一層詳細に調査した。また、本年の調査においては、民間給与の実態をより一層的確に把握するため、全国的な規模で事業所の層化・抽出方法の見直しを行った。

この職種別民間給与実態調査の対象となる事業所については、給与改定の状況等にかかわらず無作為に抽出しており、ベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置を行った事業所の給与の実態も的確に把握するよう設計されている。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、民間の経営環境が厳しい中においても、各民間事業所の協力を得て、本年も93.8%と極めて高く、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。

(ア) 本年の給与改定の状況

(給与改定の状況)

別表第1に示すとおり、一般の従業員についてベースアップと定期昇給を両方とも実施した事業所の割合は9.8%にとどまっており(昨年29.7%)、ベースアップは実施したが定期昇給と区分できない事業所や定期昇給を中止した事業所、定期昇給は実施したがベースアップを中止した事業所が68.1%を占めている。また、ベースダウンを実施した事業所は2.5%(同1.2%)と少ないものの、ベースアップも定期昇給も行わない事業所が19.6%に上っており(同7.9%)、昨年に比べてより厳しい状況となっている。

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行う事業所は、大学卒で45.4%、高校卒では18.3%とほぼ昨年並みとなっており、そのうち大学卒で84.8%、高校卒で86.3%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

(賃金カットの状況)

別表第2に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると4.8%、管理職(非組合員)では11.0%となっている。企業規模別にみると、一般の従業員ではそれほど大きな差はみられないが、管理職では企業規模が大きくなるほど賃金カットを実施した事業所の割合が増加し、企業規模3,000人以上では20.0%となっている。

(1) 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見ると、厳しい経営環境を背景として、平成14年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は60.4%となっている。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制（39.1%）、部門の整理・部門間の配転（24.2%）、残業の規制（24.1%）などの割合が多く、希望退職者の募集（8.8%）、一時帰休・休業（3.2%）、正社員の解雇（2.4%）などの厳しい措置も、割合は少ないが実施されている。これらの措置は、「正社員の解雇」を除き、昨年の実施割合を上回っている。

このように、民間企業においては、人員の縮小、経費の縮減、残業の抑制等様々な取組を行いつつ、給与についても、多数の事業所において、ベースアップの中止やベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの抑制措置を行っていることが明らかとなった。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

(3) 官民給与の比較

ア 月例給

（官民給与の較差）

本院は、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、公務においては行政職、民間においては公務の行政職と類倒すると認められる職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額を対比させ、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、公務員給与が民

間給与を7,770円(2.03%)上回った。

なお、全事業所の19.2%に当たる事業所において、支払は終わっていないが本年4月に遡って定期昇給分を含め平均1.65%の給与の引上げが実施されることとなっている。これまで、給与引上げが遡及して行われる場合には定期昇給分を除いたベースアップ率を把握して較差に反映させてきたところであるが、本年は定期昇給及びベースアップをともに実施している事業所は全体の約1割と極めて低い割合となっていること、引上げを行っている事業所の多くは定期昇給のみを行う事業所又はベースアップと定期昇給の区分ができない事業所であることから、本年はそうした措置を行う状況にはないと考える。

(諸手当)

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、別表第5のとおりとなっており、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、職員の扶養手当の支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。

イ 特別給

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。この比較方式は、民間の特別給の支給状況が職員の特別給の支給月数に反映されるまでに1年以上の遅れを伴うものであるが、精確性や信頼性の点で評価されており、官民の特別給の比較方法として定着している。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年5月から本年4月までの

1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、別表第6に示すとおり、所定内給与月額 4.65 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.70) 月が民間事業所の特別給を 0.05 月分上回っている。

3 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 最近の賃金・雇用情勢等

ア 民間賃金指標の動向

「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月の所定内給与は、昨年4月に比べ 1.0% 減少している。また、所定外給与も 1.4% 減少しており、これらを合わせた「きまって支給する給与」は 1.0% の減少となっている。なお、パートタイム労働者を除く一般労働者では、本年4月の所定内給与及び「きまって支給する給与」は、ともに昨年4月と同水準となっているが、5月の所定内給与は前年同月比で 0.8% 減少している。

イ 物価・生計費

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 1.1% 下落しており、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 0.4% の減となっている。

本院が家計調査を基礎に算定した本年4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 $161,220$ 円、 $196,970$ 円及び $232,750$ 円となっている。また、「全国消費実態調査」(同省)を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、 $121,680$ 円となってい

る。

(参考資料 3 生計費関係 参照)

ウ 雇用情勢

本年4月の完全失業率(総務省「労働力調査」)は、昨年4月の水準を0.4ポイント上回り、5.2%(季節調整値)となっている。

また、本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率(厚生労働省「一般職業紹介状況」)は、昨年4月に比べると、それぞれ0.10ポイント、0.17ポイント低下して0.52倍(季節調整値)、0.90倍(同)となっている。

エ 四現業職員の賃金改定の動向

一般職の国家公務員約78万人の約4割を占め、給与法適用職員と同じ公務組織で働く郵政、林野等四現業の職員約30万人については、4月19日の国営企業給与関係閣僚会議において、各当局側から本年度の賃金水準を実質的に引き下げる必要があると考えているが、民間企業の賃金交渉妥結状況等を考慮すると、現段階では具体的に回答できる状況にはない旨の回答を行いたいとの申出がなされ、了承された。これを踏まえ、同月23日、当局側は労働側に上述の内容の回答を行い、労働側は6月7日に中央労働委員会に調停申請を行うなど、例年に比べ決着が大幅に遅れている。

(2) 各方面の意見等

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、厳しい諸情勢を踏まえ、昨年を上回る規模で、東京のほか全国37都市において有識者、中小企

業経営者等広く各界との意見交換を行ったほか、「国家公務員に関するモニター」(500人)を通じて、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換においては、公務員給与の決定方法や水準については、妥当とする意見が多数みられたが、中小企業の実態をより反映すべきであるとの意見もあった。また、各地域に勤務する公務員の給与がその地域の民間給与と比較して高すぎるとの批判も出された。このほか、公務員給与においても能力・実績主義を進めるべきとの意見が大勢であったが、実際の評価が難しいのではないかという意見もみられたほか、年功的な職能給から仕事給への転換が民間企業における潮流であり公務もそれを踏まえた見直しを行う必要があるとの指摘もあった。

また、前記モニターにおいては、国家公務員の給与の決定方法として、民間準拠方式が妥当とする意見が約66%を占めたほか、公務員の給与を決定するに当たって重視すべき要素(複数回答)としては、「職員本人の実績や能力」(94.7%)、「仕事の種類や内容」(86.3%)とする意見が高い割合となっている。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

前記のとおり、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を7,770円(2.03%)上回っていることが判明した。これは、厳しい経営環境の下、昨年度後半において民間給与の水準上昇がみられなかったこと、本年の春季賃金改定期においても、多数の民間事業所でベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられたことなどによるものと考えられる。

給与勧告を通じて官民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することは、労働基本権制約の代償措置として、昨年の給与法改正法案に対する国会の附帯決議をはじめ、これまで各方面から強く求められているものであり、このような機能は民間の給与水準が上がる時だけでなく、下がる場合も同様に働くべきものである。

本年においては、公務員給与が民間給与を上回ることとなったが、本院としては、官民較差の大きさ等を考慮し、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。

なお、公務員の給与水準を引き下げる方法として、毎年行われる昇給を延伸するとの考え方もあるが、昇給率の高い若手・中堅職員に専ら負担を強いること、昇給は良好な成績を上げた職員に対する給与制度上の措置であり、官民比較の結果として生じた較差を埋めるための方法として用いることは適当でないことなどを考慮し、今回の措置としては適当ではないと考えた。

月例給の引下げ改定については、本年における官民較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である俸給表を引下げ改定するとともに、民間における手当の支給実態等にかんがみ、扶養手当の改定などを行うこととした。

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年1年間の民間の特別給の支給月数に見合うよう、0.05月分引き下げる必要があると判断した。

また、別表第7に示すとおり、民間の賞与の年間支給回数が2回の事業所がほとんどである実態を踏まえ、3月期の期末手当を廃止し、その支給月数は6月期と12月期に再配分する。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表)

官民の給与比較を行っている行政職の職員の俸給表（行政職俸給表(一)・(二)）については、本年の官民較差がマイナスとなったことから、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行うこととする。

改定に当たっては、世代間の給与配分の適正化の必要性にも留意する一方で、給与勧告制度創設以来初めての引下げ改定であることから労使双方の意見等も十分に踏まえることとし、各俸給月額について級ごとに同率の引下げとすることを基本とする。ただし、官民の初任給の動向や民間の管理職給与の動向等を踏まえ、初任給付近の引下げ率を若干緩和するとともに、管理職層について平均をやや超える引下げ率とする。

この改定により、俸給表の俸給月額（本年4月現在平均328,473円）は、平均6,408円（2.0%）の減となる。

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。

(行政職以外の俸給表)

行政職以外の俸給表についても、行政職俸給表との均衡を基本に、所要の改定を行うものとする。

指定職俸給表については、従来から参考としている民間企業の役員給与との間に差が認められるものの、諸般の事情を勘案し、行政職俸給表の管理職層と同程度の引下げ改定を行う。

なお、任期付研究員俸給表（招へい型）については、一般職特定任期

付職員俸給表との均衡にかんがみ、枠外の俸給月額を一般職職員の最高額まで支給できるよう措置を講ずる。

イ 扶養手当

職員の家計負担の実情、女性の社会進出などに伴う家族の就業形態の変化及びこれらに伴う民間における配偶者手当見直しの動き等を考慮すれば、今後、扶養手当の在り方の見直しを検討することが必要となるものと考え、当面は、配偶者に係る支給月額を縮小するとともに、子等に係る支給月額を重視する方向で改定を行うこととする。

このため、本年の改定に当たっては、民間の支給状況も考慮し、配偶者に係る支給月額を2,000円引き下げるとともに、子等を扶養する職員の家計負担の実情や配偶者に係る手当額を引き下げることにより影響を受ける世帯全体の生計費負担に配慮して、配偶者以外の扶養親族のうち3人目以降の子等に係る支給月額を2,000円引き上げることとする。

この改定により、行政職の職員の扶養手当の平均受給額12,776円は、618円（4.8%）の減となる。

ウ 期末手当・勤勉手当等

期末手当・勤勉手当については、本年4月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.65月分とすることとし、3月期の期末手当から差し引くこととする。

また、年間支給回数の変更に伴い、3月期の期末手当に相当する特別給を民間賞与における上半期・下半期の割合等を考慮して、6月期及び12月期に配分することとする。本年度については、給与の遡及改定を行

わないこと、官民給与を均衡させるための所要の調整を12月期の期末手当において行うこととしていることから、3月期の期末手当のうち0.3月分を12月期に配分することとするが、12月期の期末手当の額は、支給月数に応じた額に所要の調整を行った額とする。平成15年度においては、残りの0.2月分の期末手当に相当する特別給を6月期に配分するとともに、民間賞与の支給状況等を参考としつつ、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の割振りを定め直すこととする。

指定職俸給表適用職員の期末特別手当、再任用職員の特別給、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数の引下げ、期別の再配分等を行うものとする。

エ 委員、顧問、参与等の手当

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、現行の支給限度額に関する所要の改定を行う。

他方、政府に設置される委員会等の委員の中には、極めて高度な能力・識見等を必要とし、現行の支給限度額ではそれに見合う人材の確保が困難なケースが生じてきていることから、現行の支給限度額により難しい特別の事情があると判断される場合には、一般職の最高号俸である指定職12号俸の年間給与を日額に換算した額を参考として定める額を超えない範囲内において本院の承認を得て手当を支給できることとする。

オ その他

医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う。

特例一時金（年間3,756円（月当たり313円））については、廃止するこ

ととする。

俸給の調整額の平成8年改正に係る経過措置については、本年度は俸給が引下げ改定されることとなったことを踏まえ、当該措置を廃止し、新たな措置を講じる。

なお、俸給の月額引下げに伴い、調整手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当は、はね返りにより行政職の職員の場合、平均で412円の減となる。

また、自宅に係る住居手当については、創設当時の意義が薄れてきていることから、その在り方について速やかに検討を進める。

(3) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定は、官民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく実施することとする。なお、引下げ改定に伴う日割計算等の事務の複雑化を避けるため、この改定は、この改定を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施することとする。

官民給与は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月からの年間給与で実質的な均衡を図るため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。

具体的な調整方法としては、この改定の実施後速やかに調整が行われる必要があること、弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適当と考えられることなどから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給与について所要の調整措置を講ずることとする。

なお、俸給表の切替えに伴う調整措置としては、改定後の俸給表適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号俸等について逆転防止のために必要な調整を行う。

5 地域における公務員給与の在り方

近時、各地域に勤務する公務員の給与について、その水準がその地域の民間給与に比べて高いのではないかとの指摘が多くなっている。官民の給与は、精確な調査・比較を通じ、全体としては均衡が図られているが、公務員給与は広く国民の理解を得られるものであることが必要であることから、地域ごとの公務員給与の在り方について、その地域の民間給与をより反映していくことに配慮する必要がある。

本院は、今年の給与勧告の際の報告において、このような問題認識に立って、民間給与の実態把握及び公務部内の給与配分の在り方について幅広く見直しを行うことを表明し、検討を行ってきた。本年は、各地方公共団体の人事委員会の協力を得て、前記のとおり平成14年職種別民間給与実態調査について、よりの確に民間給与の実情等を把握するため標本事業所の層化・抽出方法の見直しを行った。

また、この問題については、本年6月25日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」において、「人事院や地方公共団体の人事委員会等は、地域毎の実態を踏まえて給与制度の仕組みを早急に見直すなどの取組みを行う必要がある。」とされ、内閣より人事院にもその旨の要請がなされたところである。

公務部内の給与配分の在り方の見直しについては、本院は、従来より調整手当の支給地域や支給割合の見直しなど地域間の給与配分の適正化に努めてきたところであるが、今後、各地域における公務員給与の在り方の見直しを給与配分の適正化の観点から適切に進めていくためには、本府省と地方の配分や世代間の配分等にも目を配りながら、俸給制度や地域関連手当をはじめとする諸手当の在り方の抜本的な見直しを行う必要がある。

この問題は、公務の労使など関係者が多く、また、各府省の人材確保や人事異動への配慮も必要であるほか、地方公共団体にも影響することなどから、幅広く深い検討を早急に必要とするものであり、本院としては、学識経験者を中心とする研究会を直ちに設置し、関係各方面と幅広く意見交換しながら、早急に結論を得ることができるよう、具体的な検討を進めていくこととする。

6 公務員給与制度の基本的見直し

我が国を取り巻く社会経済情勢が大きく変化し、右肩上がりの成長を前提とすることができなくなっている状況の下で、多くの民間企業では、年功的運用に流れやすい職能給制度の見直し、新たな仕事給や役割給への転換など、人事・賃金制度改革の取組が進められている。

公務員給与については、昨年12月の公務員制度改革大綱で、「能力等級制度」を前提とした新給与制度の導入を図ることとされ、その具体化の検討が進められている。この問題については、本院は、厳しい経営環境の下における民間企業の近年における賃金制度見直しの取組等を十分に踏まえつつ、各府省において年次・年功にとらわれた運用に陥ることがないように、職員の職務・職責を基本とし、その能力・業績等が十分反映される給与制度を構築していく必要があると考える。

本院は、公務員の給与等勤務条件の決定については、法定すべき基本的事項は国会及び内閣に対する勧告によって、法律の委任に基づく具体的基準は人事院規則等の制定・改廃によって、労働基本権制約の代償機能を適切に果たすよう努めてきた。昨年12月の公務員制度改革大綱においても、現行の労働基本権制約を維持することとされており、本院としては、労働基本権制約の代償機能を担う機関として、引き続きその責務を万全に果たしていくこととしたい。

公務員給与制度の見直しに当たっては、年功的運用により硬直的になっているといわれる俸給について、俸給表の級構成や昇給の在り方などを見直すとともに、仕事や役割に応じた給与の新設、在職期間の長期化に対応する給与上の措置の導入、勤勉手当の在り方の見直し、地域間の給与配分の在り方などの諸課題について、早急に検討していく必要がある。

なお、本年6月には、人事制度全般についての基準化・事務簡素化等の一環として、給与制度についても大幅な基準化を図り、初任給（中途採用を含む。）、昇格、昇給等の際の給与決定に当たり、あらかじめ本院が定めた基準に合致する場合には、本院の事前の協議・承認を不要とし、各府省限りで行うことができるようにした。また、抜擢人事についても各府省の意見を聴取し、本府省の課長・室長ポストに就いた者については経験年数等のいかにかわらず当該ポストにふさわしい処遇を各府省の責任において行うことができるようにしたところである。これ以外の抜擢人事の仕組みや俸給の特別調整額の支給の在り方についても、関係者の意見を聴取しつつ整備することとしたい。

今回基準化ができなかったものについても、事例の蓄積をみるとともに、各府省当局など関係者からの意見等を踏まえながら、適切な基準の整備を図っていくこととする。

(独立行政法人等の給与水準の把握)

国の事務・事業の独立行政法人化に伴って、給与法の適用を受ける非現業一般職国家公務員から、労使交渉により給与が決定される独立行政法人の役職員に移行する者が増加している。非現業公務員と独立行政法人職員の給与決定システムが異なる以上、給与水準等に相違が生ずることは当然であるが、そのばらつきがあまりに大きく、独立行政法人の給与水準が事実上大幅に上昇した場合などには、非現業公務員の給与の制度や運用にも影響を及ぼすとともに、人事交流等の障害となることも懸念される。今後とも、国と独立行政法人あるいは特殊法人等との間の人事交流は必要であり、円滑な交流に資するよう両者間の給与水準に一定の均衡が必要であること、国が運営経費の負担を行っているこれら法人等の給与の在り方については納税者として国民の関心も高いことなどを踏まえると、これらの法人等の役職員の給与水準について、国として一体的に把握していくことが必要であると考えられる。

(人事・給与等業務の電子化の推進)

政府全体として電子政府を実現するための諸施策が進められる中、本院としては、関係府省と連携協力して、職員から各種届出・申請の受付を含めた人事・給与等業務のシステム化と、これと一体となった各府省共通データベースの構築を推進する。また、人事・給与等に関する各種届出、申請、通知等について、電子化に適合するものとするための人事院規則等の整備を図

り、各府省の人事・給与等業務の電子化を支援することとする。

7 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、長年の経緯を経て国民の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方法として定着している。

公務員は、本府省をはじめ離島やへき地を含め全国津々浦々で、国民生活の維持・向上、生命・財産の安全確保等の職務に精励している。特に、近年は行政ニーズが増大するとともに複雑化する中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や成果に的確に報いていく必要がある。

本年の改定は、月例給の引下げ等を内容とするものとなったが、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、長期的視点から見ると公務員に対し国民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、前述のような職員の努力や成果に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定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

その1 一般従業員（係員）

（単位：％）

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	計
定昇を実施する	9.8	39.6	1.1	50.5
定昇を行わない	4.2	16.0	0.9	21.1
ベースアップと定昇が区分できない	24.3	3.6	0.5	28.4
計	38.3	59.2	2.5	100.0

（注）「ベア慣行がある」事業所のうち「未定」を除いた事業所を100として集計したものである。（次表について同じ）

その2 管理職（課長級）

（単位：％）

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	計
定昇を実施する	8.4	36.5	1.3	46.2
定昇を行わない	3.9	20.4	1.1	25.4
ベースアップと定昇が区分できない	22.8	4.7	0.9	28.4
計	35.1	61.6	3.3	100.0

別表第2 民間における賃金カットの実施状況

（単位：％）

区 分	項 目		所定内給与又は基本給の平均カット率
	賃金カット実施	所定内給与又は基本給のカットを実施	
一 般 従 業 員	4.8	4.2	6.3
管 理 職	11.0	8.4	6.9
500人以上	12.7	10.2	6.1
3,000人以上	20.0	14.4	7.7
500人未満	10.6	8.0	7.2

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	39.1
部門の整理・部門間の配転	24.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	19.5
転籍出向	9.0
一時帰休・休業	3.2
残業の規制	24.1
希望退職者の募集	8.8
正社員の解雇	2.4
計	60.4

(注) 平成14年1月以降の実施状況である。

別表第4 官民給与の較差

職 種	民間給与	公務員給与	行政職関係計の較差 $\left(\frac{-}{-} \times 100 \right)$
行政職俸給表(一)関係	378,553円	386,354円	7,770円 (2.03%)
行政職俸給表(二)関係	319,743円	327,007円	
行政職関係計	375,096円	382,866円	

(注) 1 官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 の公務員給与には、特例一時金の月当たりの額(313円)が含まれている。

別表第5 民間における家族手当の支出状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	15,035円
配偶者と子1人	20,752円
配偶者と子2人	26,140円

(注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象にした。

2 支給月数は、家族手当が平成12年以降改定された事業所について算出した。

備考 公務員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については16,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、満16歳の年度始めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子につき5,000円が加算される。

別表第6 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	円
平均所定内給与月額	上半期 (A ₁)	345,016	267,924
	下半期 (A ₂)	344,547	267,836
特別給の支給額	上半期 (B ₁)	767,660	467,827
	下半期 (B ₂)	846,515	493,944
特別給の支給割合	上半期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.22	1.75
	下半期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.46	1.84
年間の平均		4.65月分	

(注) 1 上半期とは平成13年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成14年4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公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.70月である。

別表第7 民間における賞与の年間支給回数及び支給月

その1 年間支給回数

(単位：%)

支給回数	計	0回	1回	2回	3回	4回以上
割合	100.0	0.3	0.1	87.2	12.1	0.3

その2 支給月

(単位：%)

上半期	支給月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
	割合	0.7	42.1	54.2	3.4	0.1	0.4
下半期	支給月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
	割合	0.6	98.6	0.3	0.8	9.0	1.4

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当について

(ア) 医療職俸給表(-)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額
の限度を311,400円とすること。

(イ) 医療職俸給表(-)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、
医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職にあるものに対す
る支給月額の限度を50,800円とすること。

イ 扶養手当について

(ア) 配偶者に係る手当の月額を14,000円とすること。

(イ) 配偶者以外の子等の扶養親族のうち3人目からの手当の月額を1人
につき5,000円とすること。

ウ 期末手当、勤勉手当及び期末特別手当について

(ア) 平成14年度の期末手当及び期末特別手当の支給割合

- a 平成14年12月及び平成15年3月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.85月分及び0.2月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.65月分及び0.2月分）とし、平成14年12月及び平成15年3月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ1.8月分及び0.25月分とすること。
- b 再任用職員については、平成14年12月及び平成15年3月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.95月分及び0.2月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.85月分及び0.2月分）とし、平成14年12月及び平成15年3月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ0.95月分及び0.2月分とすること。

(イ) 平成15年度以降の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給時期及び支給割合

- a 期末手当及び期末特別手当について、3月に支給しないこととすること。
- b 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.55月分及び1.7月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.35月分及び1.5月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.7月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.9月分）とし、6月及び12月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ1.7月分及び1.8月分とすること。
- c 再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.85月分及び0.9月分（特定幹部職員にあっては、

それぞれ0.75月分及び0.8月分)とし、6月及び12月に支給される
勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.35月分(特定幹部職員にあっては、
それぞれ0.45月分)とし、6月及び12月に支給される期末特別手当
の支給割合をそれぞれ0.9月分及び0.95月分とすること。

エ 委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当について

一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項の委員、顧問、参与等
の職にある非常勤職員に対する手当の勤務1日についての支給額の限度
を38,400円(その額により難い特別の事情があると人事院が認める場合
にあっては、100,000円)とすること。

(3) 特例一時金について

特例一時金は、廃止すること。

2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改
正

(1) 俸給表

ア 現行の俸給表を別記第2のとおり改定すること。

イ 第1号任期付研究員について、一般職の任期付研究員の採用、給与及
び勤務時間の特例に関する法律第6条第4項の規定により決定できる俸
給月額に、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表12号俸の額
に相当する額を加えること。

(2) 期末手当について

ア 平成14年度の支給割合

平成14年12月及び平成15年3月に支給される期末手当の支給割合をそ
れぞれ1.8月分及び0.25月分とすること。

イ 平成15年度以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分及び1.8月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 平成14年度の実支給割合

平成14年12月及び平成15年3月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.8月分及び0.25月分とすること。

イ 平成15年度以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分及び1.8月分とすること。

4 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

1から3までの改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、1の(2)のウの(イ)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては、平成15年4月1日から実施すること。

(2) 平成14年12月に支給される期末手当及び期末特別手当の特例

ア 平成14年12月に支給される期末手当又は期末特別手当の額は、(ア)に定める額から(イ)に定める額と(ウ)に定める額との差額に相当する額を減じた

額（ウ）に定める額が（イ）に定める額を超える場合には、その超える額に相当する額を（ア）に定める額に加えた額）とすること。この場合において、（ア）に定める額が当該差額に相当する額を超えないこととなる職員には、支給しないこととすること。

（ア） 期末手当基礎額又は期末特別手当基礎額に、平成14年12月に支給される期末手当又は期末特別手当の支給割合を乗じて得た額に、在職期間別の割合を乗じて得た額

（イ） 平成14年4月1日から1から3までの改定の実施の日の前日までの間（以下「調整期間」という。）において在職した期間について受けた俸給、初任給調整手当及び扶養手当並びにそれらの改定に伴い額が変動する給与の合計額

（ウ） 1から3までの改定後の俸給、初任給調整手当及び扶養手当を基礎として調整期間において在職した期間について算定した俸給、初任給調整手当及び扶養手当並びにそれらの改定に伴い額が変動する給与の合計額

イ 調整期間において俸給表の適用を受けない国家公務員として在職した期間その他の期間がある職員について、アの額の算定に関し所要の措置を講ずること。

ウ その他平成14年12月に支給される期末手当及び期末特別手当の特例に関し必要な措置を講ずること。