

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

官民給与の逆較差（ 2.03% ）を是正するため、給与勧告制度創設以来初の月例給引下げ改定

～ 俸給表の引下げ改定及び配偶者に係る扶養手当の引下げにより措置

期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（ 0.05月分）

3月期のボーナスを廃止し6月期と12月期に再配分。併せて、期末手当と勤勉手当の割合を改定
年間給与で実質的な均衡を図るため、不遡及部分については、12月期の期末手当の額で調整

～ 平均年間給与は4年連続の減少（ 15.0万円（ 2.3% ））

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ ベア中止、定昇停止、賃金カット等極めて厳しい民間給与の実態を反映して、公務員給与が初めて民間給与を上回るという状況の下、引下げ改定であっても引上げ改定の場合と同様、官民給与の精確な比較により公務員給与の適正な水準を確保することが、情勢適応の原則にかなうものと判断
- ・ 配分については、職員団体や各府省の人事当局の意見を十分に聴取し検討

2 官民給与の比較

約7,900民間事業所の約40万人の個人別給与を実地調査（完了率93.8%）

月例給 官民の4月分給与を調査（ベア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、職種、役職段階、年齢、地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

ボーナス 過去1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

官民較差（月例給） 7,770円 2.03%〔行政職...現行給与382,866円 平均年齢40.9歳〕

俸給	給	6,427円	扶養手当	618円
はね返り分		412円	特例一時金（廃止）	313円

3 改定の内容と考え方

月例給 官民較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給を引下げ

(1) 俸給表：すべての級のすべての俸給月額について引下げ

行政職俸給表 級ごとに同率の引下げを基本とするが、初任給付近の引下げ率を緩和、管理職層について平均をやや超える引下げ率（平均改定率 2.0%）

指定職俸給表 行政職俸給表の管理職層と同程度の引下げ（改定率 2.1%）

その他の俸給表 行政職との均衡を基本に引下げ

特例一時金（年間3,756円（月当たり313円））は廃止

(2) 扶養手当

・ 配偶者に係る支給月額を引下げ（16,000円 14,000円）

・ 子等のうち3人目以降の支給月額を引上げ（3,000円 5,000円）

(3) その他の手当

委員、顧問、参与等の手当

・ 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

・ 高度な能力・識見等を有する人材の確保のため特例的な限度額を設定

医師の初任給調整手当 ・ 医療職（一） 最高 316,400円 311,400円

・ 医療職（一）以外（医系教官等） 最高 51,600円 50,800円

俸給の調整額 平成8年改正に係る経過措置を廃止し、新たな措置

期末・勤勉手当（ボーナス）> 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.7月分 4.65月分
3月期の期末手当で引下げ（0.05月）

民間のボーナス支給回数と合わせるため、3月期の期末手当を廃止し6月期、12月期に配分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当と勤勉手当の割合を改定（15年度から）

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期	3月期
本年度	期末手当	1.45月（支給済み）	1.85月（現行1.55月）	0.2月（現行0.55月）
	勤勉手当	0.6月（支給済み）	0.55月（改定なし）	-
15年度	期末手当	1.55月	1.7月	廃止
	勤勉手当	0.7月	0.7月	-

〔実施時期〕 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、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）から実施するが、4月からの年間給与について実質的な均衡が図られるよう、12月期の期末手当の額について所要の調整措置

4 地域における公務員給与の在り方

- ・ 各地域に勤務する公務員の給与水準について、その地域の民間給与をより反映していく配慮が必要
- ・ 本年は、民間給与のよりの確な実態把握の観点から、民間給与実態調査について層化・抽出方法を見直し
- ・ 今後、給与配分の適正化の観点から、俸給制度や地域関連手当等の諸手当の在り方について抜本的に見直し。学識経験者を中心とする研究会を設置し、関係各方面と意見交換しつつ早急に検討

5 公務員給与制度の基本的見直し

- ・ 職員の職務・職責を基本にその能力・実績等が十分反映される給与制度を構築する必要。現行の労働基本権制約が維持される以上、人事院は今後とも代償機関として、給与勧告、人事院規則の改廃等を通じて、その責務を万全に果たす所存
- ・ 本年6月に給与制度について大幅に基準化し、本府省の課長・室長への抜擢者は年齢・経験と関係なくポストにふさわしい級への格付けが各省限りで可能。今後とも関係者の意見を踏まえ基準を整備

【その他】

- ・ 公務の活力を維持するため、実績を上げた職員に報いるよう、特別昇給や勤勉手当を活用する必要
- ・ 独立行政法人化の一層の進行に伴い、その役職員の給与水準を国として把握することが必要
- ・ 人事・給与等業務のオンライン化と共通データベース構築によるバックオフィスの電子化推進

【参考】モデル給与例

（単位：円）

			勧告前		勧告後		年間給与の減少額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	189,210	3,158,000	185,500	3,090,000	68,000
	30歳	配偶者	243,910	4,053,000	237,300	3,935,000	118,000
係長	35歳	配偶者、子1	328,010	5,523,000	319,700	5,370,000	153,000
	40歳	配偶者、子2	367,210	6,178,000	358,200	6,011,000	167,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	490,690	8,155,000	479,360	7,946,000	209,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	685,330	11,821,000	669,060	11,507,000	314,000
本府省局長	-	-	1,148,000	19,576,000	1,123,360	19,076,000	500,000
事務次官	-	-	1,507,520	25,707,000	1,475,040	25,048,000	659,000