

# —給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成19年8月  
人 事 院

# 目次

## 1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

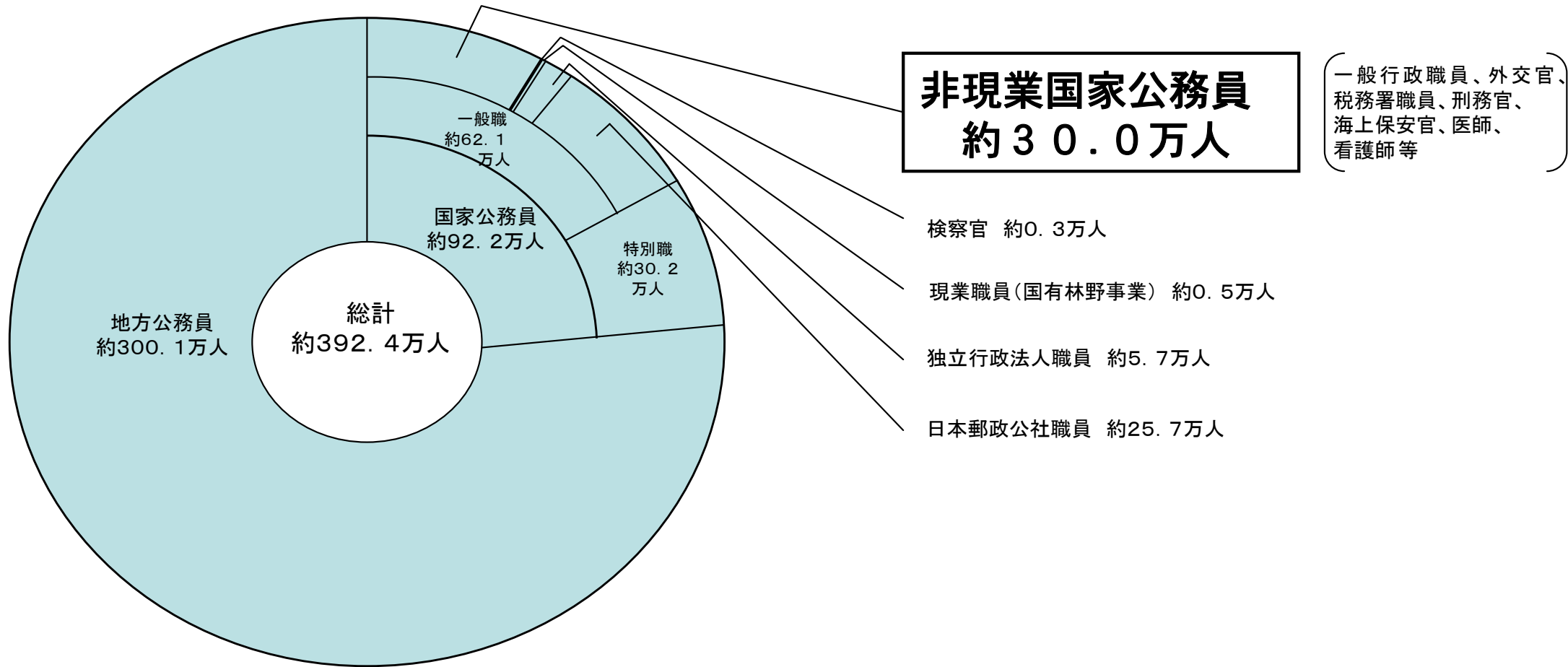
- ① 給与勧告の対象職員 ..... 1
- ② 給与勧告の手順 ..... 2
- ③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) ..... 3
- ④ 民間給与との較差に基づく給与改定 ..... 4
- ⑤ 本年の給与改定 ..... 5
- ⑥ モデル給与例 ..... 6
- ⑦ 最近の給与勧告の実施状況 ..... 7

## 2 給与構造改革

- ① 給与構造改革の概要 ..... 8
- ② 給与構造改革(完成までの5年間の流れ) ..... 9
- ③ 専門スタッフ職俸給表の新設 ..... 10
- ④ 人事管理の複線化及び専門スタッフ職ポストのイメージ .. 11

# 1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約92.2万人と、地方公務員約300.1万人がいます。そのうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、給与法の適用を受ける一般職の非現業国家公務員約30.0万人です。

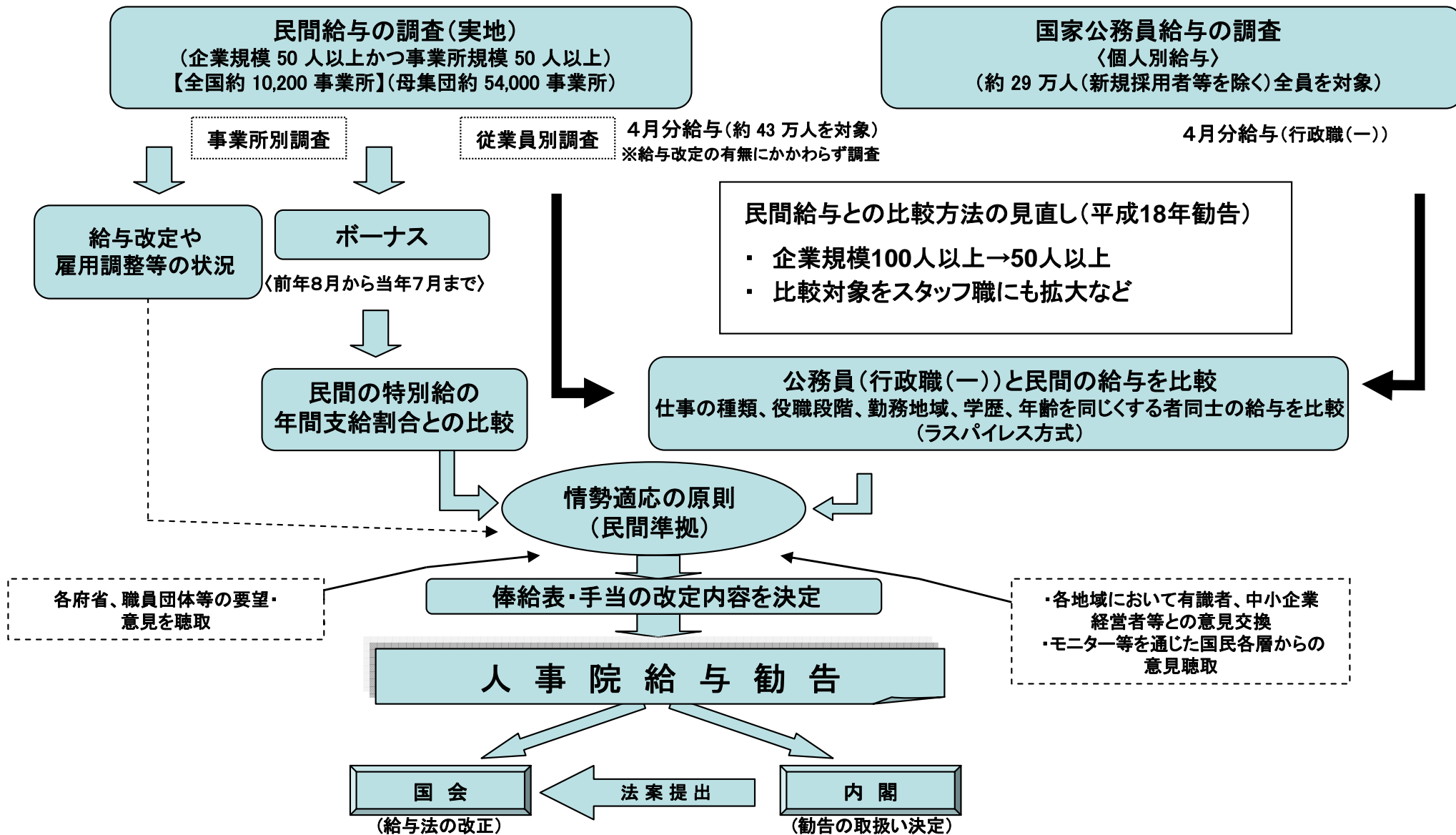


- (注) 1 国家公務員の数 は平成19年度末予算定員等による。  
2 地方公務員の数 は総務省「平成18年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。  
3 端数処理の関係で、各人数の合計は必ずしも一致しない。

## 1-② 給与勧告の手順

人事院では、公務員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

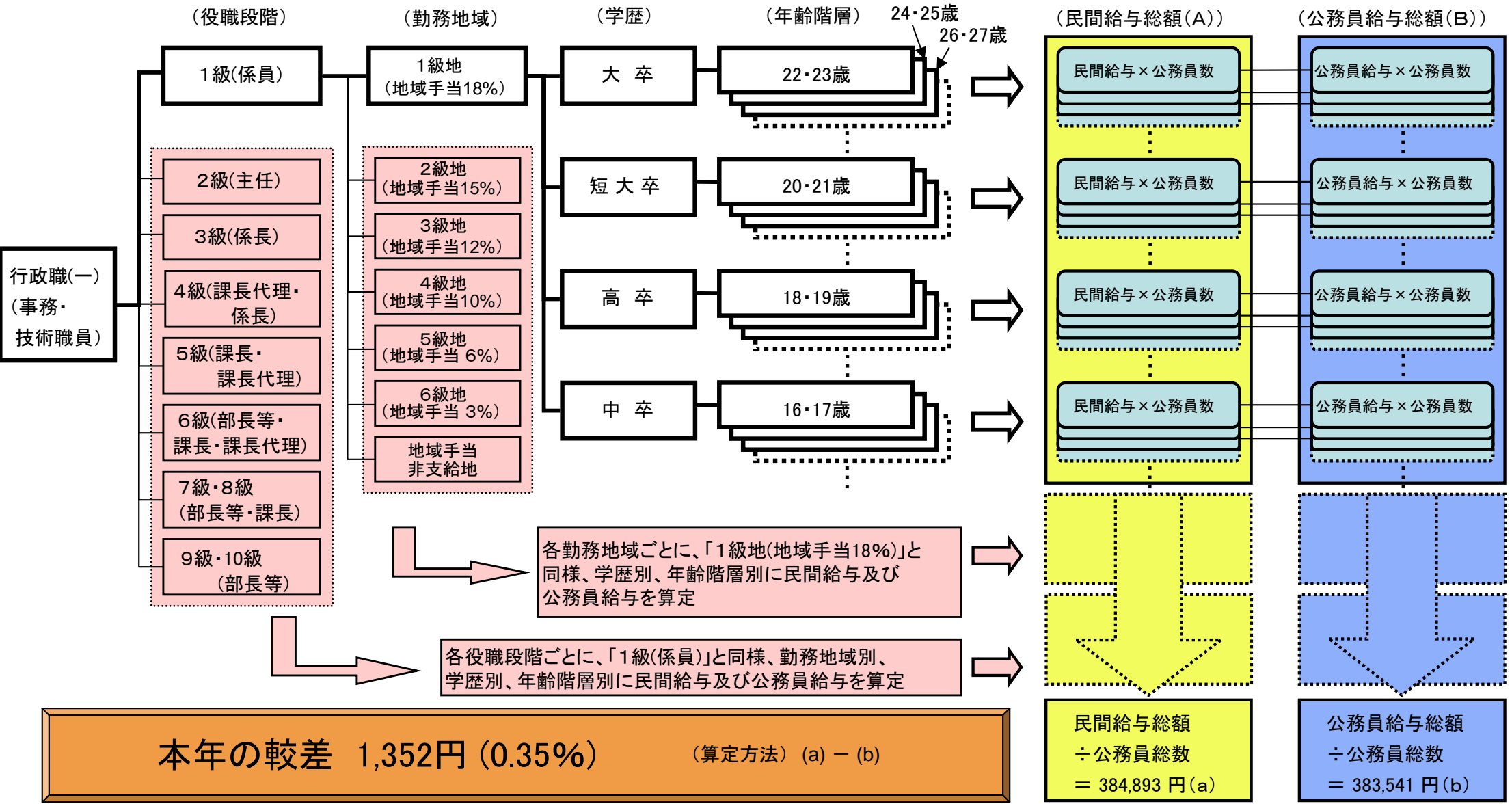
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



# 1-③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

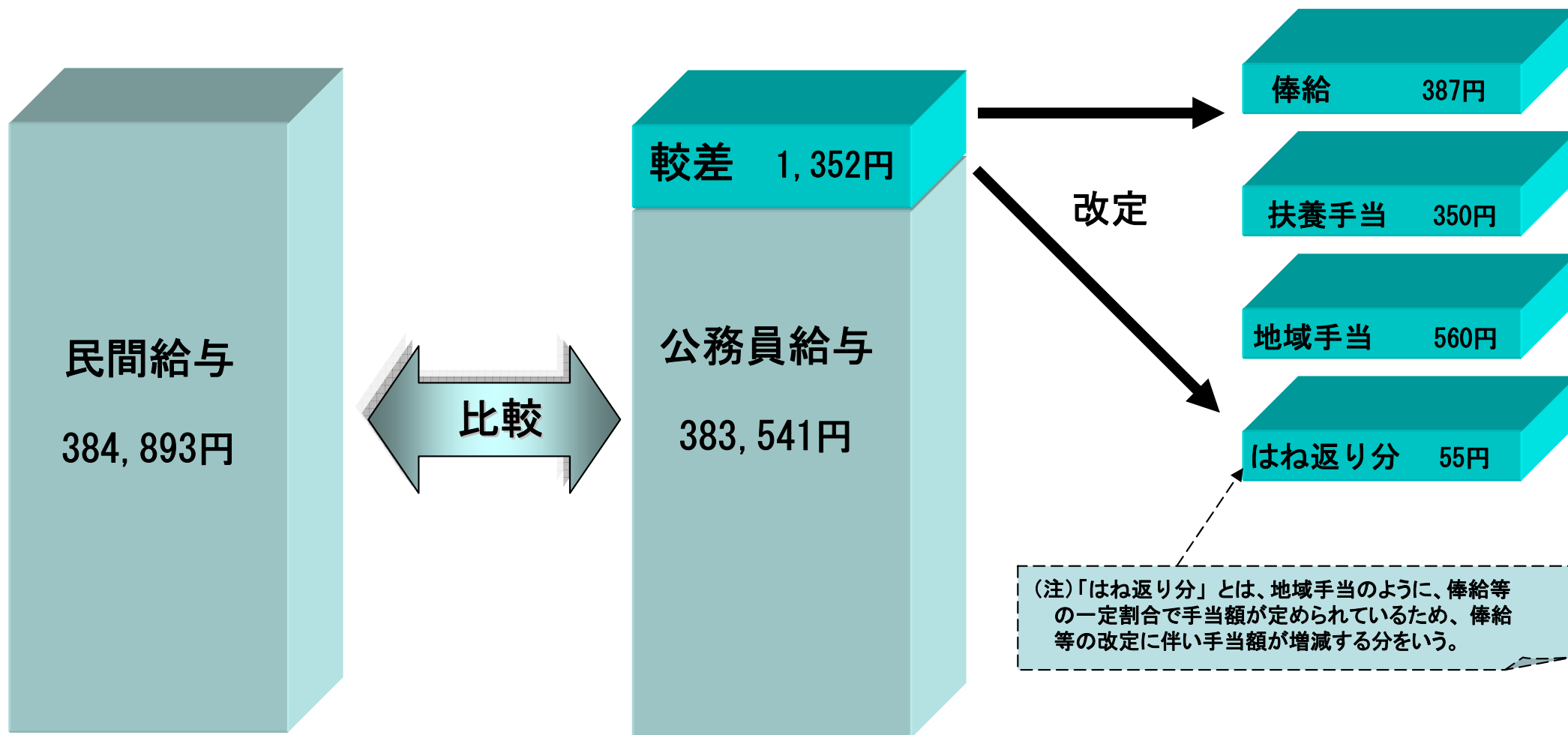
月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の公務員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



## 1-④ 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との較差(0.35%(1,352円))を埋めるため、以下のとおり、俸給、扶養手当及び地域手当の改定を行うこととしました。



## 1-⑤ 本年の給与改定

俸給表については、初任給を中心に若年層に限定して引上げ改定を行います（中高年齢層は据置き）。また、扶養手当については、子等に係る支給月額を500円引き上げ、地域手当については、一定地域の支給割合を繰り上げて改定します。（実施時期：平成19年4月1日）

### 1 俸給表

○ 民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据置き）

#### ① 行政職俸給表（一）

- ・ 改定率 1級 1.1% 2級 0.6% 3級 0.0% 4級以上は改定なし
- ・ 初任給 I種 181,200円（現行179,200円） II種 172,200円（現行170,200円） III種 140,100円（現行138,400円）

#### ② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（指定職俸給表等を除く）

### 2 扶養手当

○ 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮  
子等に係る支給月額を500円引き上げ（6,000円 → 6,500円）

（参考）扶養手当の支給額

扶養親族	現行	改定後
配偶者	13,000円	13,000円
子等（注）	各 6,000円	各 6,500円

（注）1人目について配偶者がいない場合（11,000円）等の特例あり。

### 3 地域手当

○ 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施

地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定（本年度分として0.5%の引上げを追加）

## 1-⑥ モデル給与例

(単位:円)

職務段階	年齢	家族構成	勸告前		勸告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	180,400	2,962,000	182,400	2,999,000	37,000
	30歳	配偶者	229,600	3,752,000	231,400	3,785,000	33,000
係長	35歳	配偶者、子1人	291,000	4,811,000	291,500	4,825,000	14,000
	40歳	配偶者、子2人	326,300	5,389,000	327,300	5,410,000	21,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	451,100	7,325,000	452,100	7,349,000	24,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	441,066	7,297,000	443,573	7,347,000	50,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	711,360	11,962,000	715,625	12,044,000	82,000
行政職(一)平均	—	—	383,541	6,356,000	384,893	6,398,000	42,000
本府省局長	—	—	1,051,080	17,610,000	1,055,690	17,759,000	149,000
事務次官	—	—	1,380,540	23,130,000	1,386,595	23,326,000	196,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額及び地域手当を基礎に算出。

(地方機関課長:俸給の特別調整額(46,300円)、本府省課長補佐:俸給の特別調整額(33,200円)及び地域手当(勸告前14.0%、勸告後14.5%)、本府省課長:俸給の特別調整額(130,300円)及び地域手当(勸告前14.0%、勸告後14.5%)、本府省局長・事務次官:地域手当(勸告前14.0%、勸告後14.5%))



## 1-⑦ 最近の給与勧告の実施状況

国家公務員の給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっており、一昨年まで年間給与の減少が続いていました。昨年は、月例給、特別給の双方について、公務員給与と民間給与の水準がほぼ均衡していたことから、改定を行いませんでした。

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%
平成14年	△ 2.03%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%
平成15年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%
平成16年	勧告なし(注1)	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%
平成18年	勧告なし(注2)	4.45月	-	-	-
平成19年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%

(注1) 平成16年の民間給与との較差は0.01%。水準改定以外の勧告(寒冷地手当の引下げ改定等)あり。

(注2) 平成18年の民間給与との較差は0.00%。水準改定以外の勧告(給与構造改革に関する改定)あり。

## 2-① 給与構造改革の概要

平成20年度において実施する事項

### I 地域間給与配分の見直し

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施(平成17年勧告)
- ② 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設(平成17年勧告)(平成20年度の支給割合を決定)
- ③ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設(平成18年勧告)

### II 職務・職責に応じた俸給構造への転換(平成17年勧告)

- ・ 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ・ 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設

### III 勤務実績の給与への反映の推進(平成17年勧告)

- ・ 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に一本化
- ・ ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

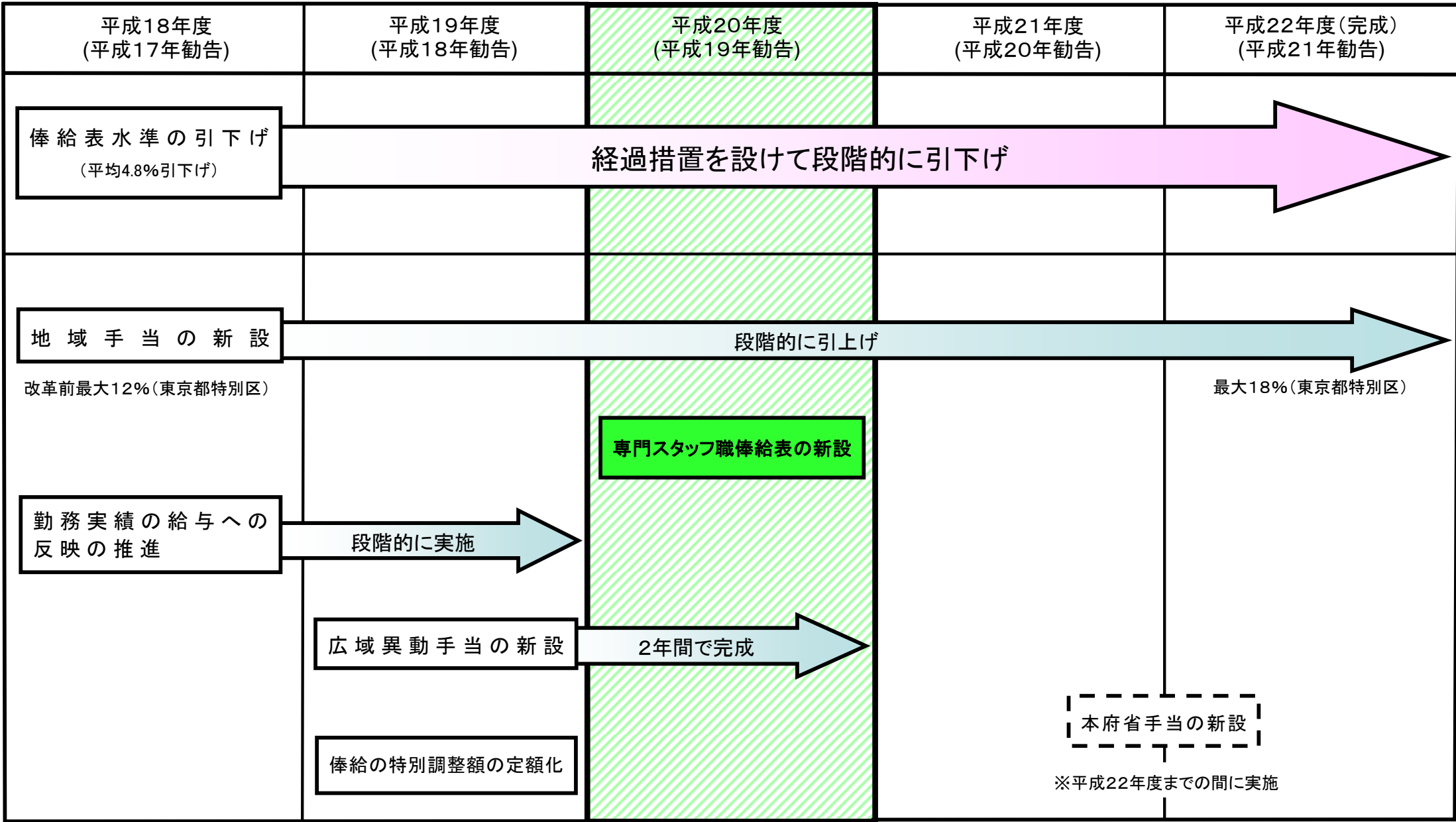
### IV 複線型人事管理に向けた環境整備ー専門スタッフ職俸給表の新設(平成19年勧告)

公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設

### V その他の改革

- ① 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成18年勧告)
- ② 本府省手当の新設(平成22年度までの間に実施するものとして準備)

## 2-② 給与構造改革（完成までの5年間の流れ）



## 2-③ 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設

(制度の概要)

### 1 俸給表の適用範囲

俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用

### 2 俸給表

俸給表は3級構成とし、各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

### 3 昇給及び勤勉手当

昇給及び勤勉手当については、成果をより反映し得る仕組みを導入

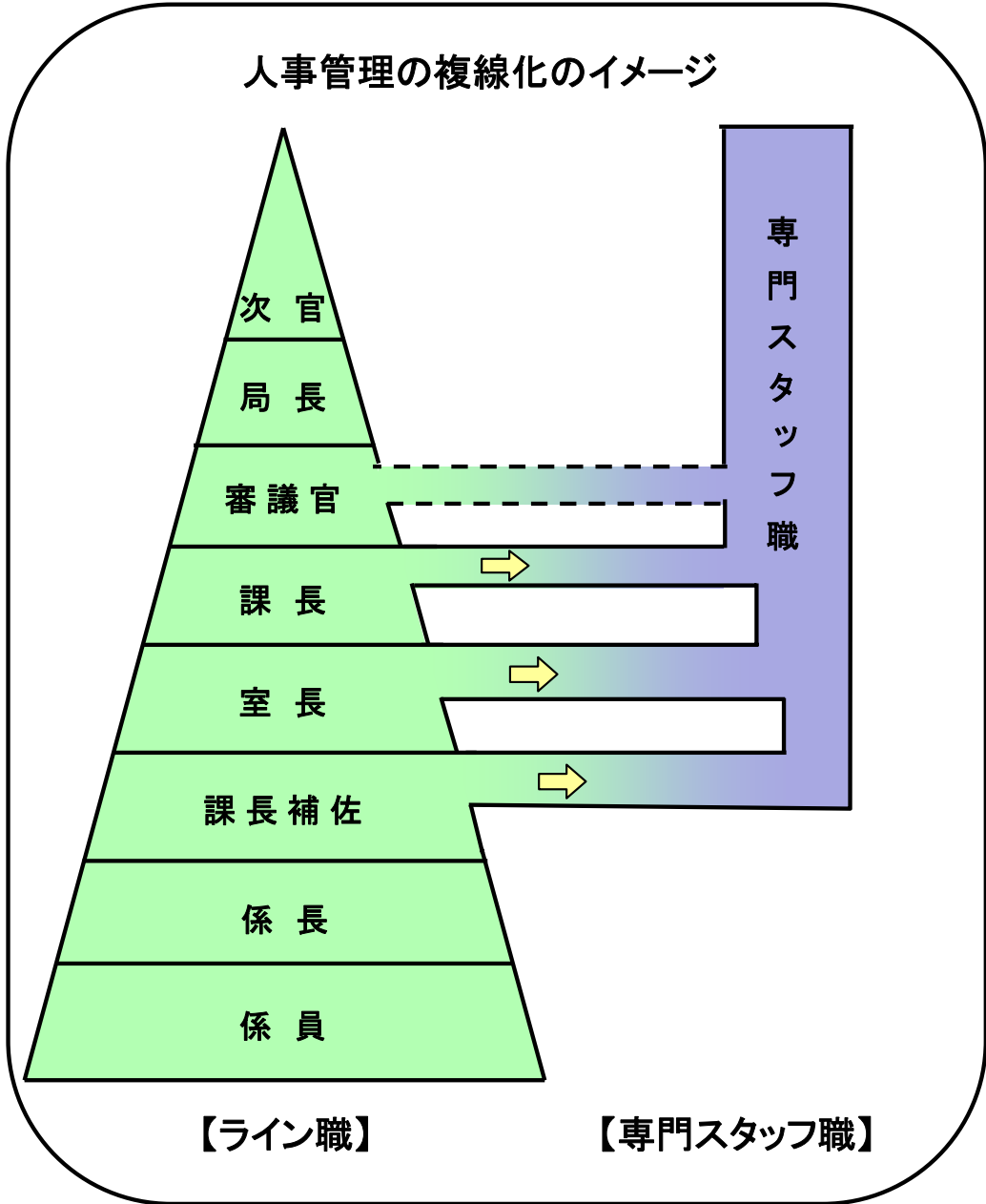
### 4 諸手当

- ・ 俸給の特別調整額は支給しない。2・3級職員について超過勤務手当等を適用除外
- ・ 3級職員のうち、特に重要かつ困難な業務に従事する職員に専門スタッフ職調整手当を支給(俸給月額100分の10)

### 5 勤務時間の弾力化

勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る仕組み(フレックスタイム制)を導入

## 2-④ 人事管理の複線化及び専門スタッフ職ポストのイメージ



### 専門スタッフ職ポストのイメージ

- ・ ○○情報分析官  
特定の行政分野における高度の専門的な知見を活用し、当該特定の行政分野の情報を継続的に収集、分析し、局長等に提供するとともに、政策検討のための助言・提言を行う職務
- ・ ○○政策研究官  
独任的に特定の行政分野に関して継続的に調査研究を行うとともに、長期間にわたって政策効果の経年的分析を行い、政策の企画及び立案を支援する職務
- ・ ○○国際交渉官  
国際交渉等の分野における情報を継続的に収集、分析し、国際交渉の責任者に提供・助言するとともに、カウンターパートとの人脈を形成し、国際交渉を支援する職務