

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成21年8月
人 事 院

目次

1 給与勧告の仕組み

- 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 超過勤務手当の支給割合の引上げ及び代替休の新設・・・ 6
- ⑦ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例 7
- ⑧ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)..... 8

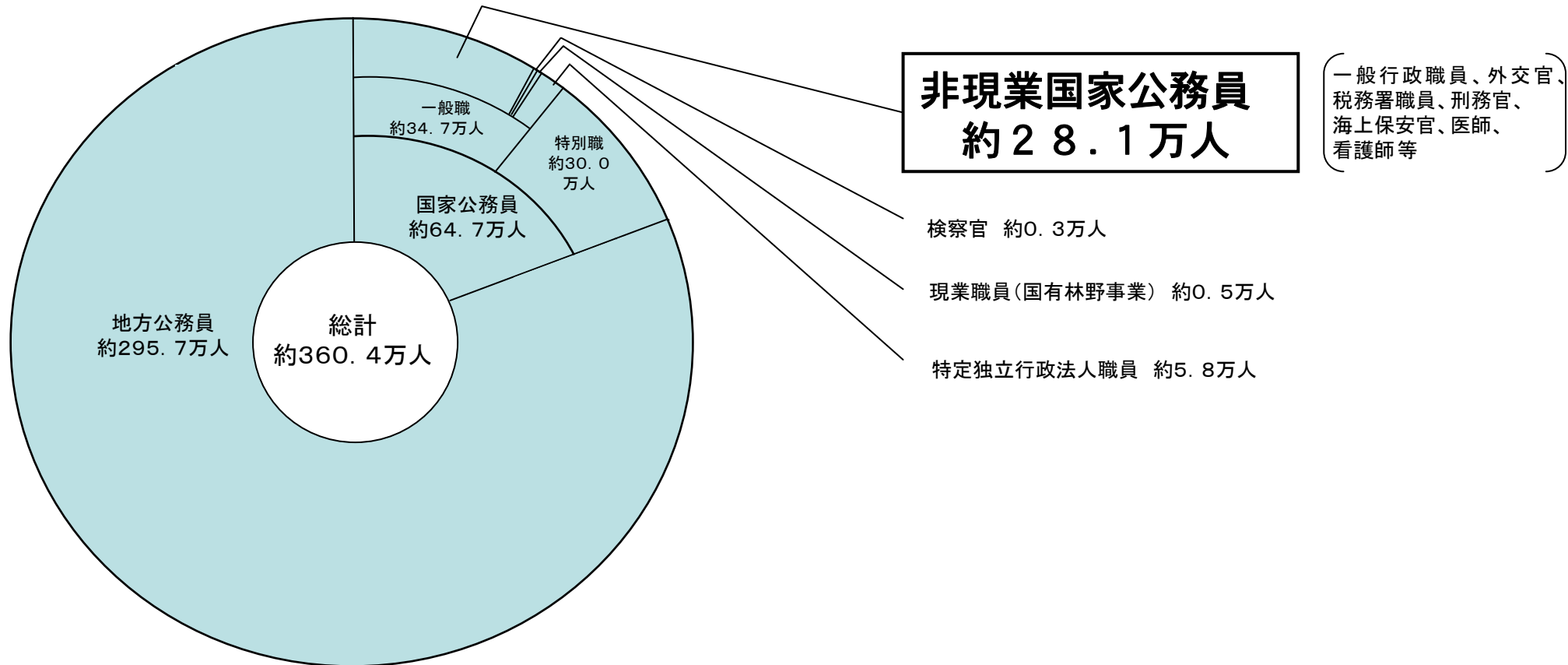
2 給与構造改革

- ① 給与構造改革の概要 9
- ② 給与構造改革(完成までの5年間の流れ) 10
- ③ 地域別の民間給与との較差の状況 11

3 公務員の高齢期の雇用問題 12

1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約64.7万人と、地方公務員約295.7万人がいます。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28.1万人です。



(注)1 国家公務員の数 は平成21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19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。

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年間の支給実績を正確に把握し、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。

民間給与の調査(実地)
(企業規模 50人以上かつ事業所規模 50人以上)
【全国 11,100 事業所】(母集団約 50,200 事業所)

国家公務員給与の調査
〈個人別給与〉
(約 28 万人(新規採用者等を除く)全員を対象)

事業所別調査

従業員別調査

4月分給与(約 46 万人を対象)
※給与改定の有無にかかわらず調査

4月分給与(行政職(一))

給与改定や
雇用調整等の状況

ボーナス

〈前年8月から当年7月まで〉

民間の特別給の
年間支給割合との比較

民間給与との比較方法の見直し(平成18年勧告)

- ・ 企業規模100人以上→50人以上
- ・ 比較対象をスタッフ職にも拡大など

公務員(行政職(一))と民間の給与を比較
仕事の種類、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較
(ラスパイレス方式)

情勢適応の原則
(民間準拠)

各府省、職員団体等の要望・
意見を聴取

俸給表・手当の改定内容を決定

・各地域において有識者、中小企業
経営者等との意見交換
・モニター等を通じた国民各層からの
意見聴取

人事院給与勧告

国会

(給与法の改正)

法案提出

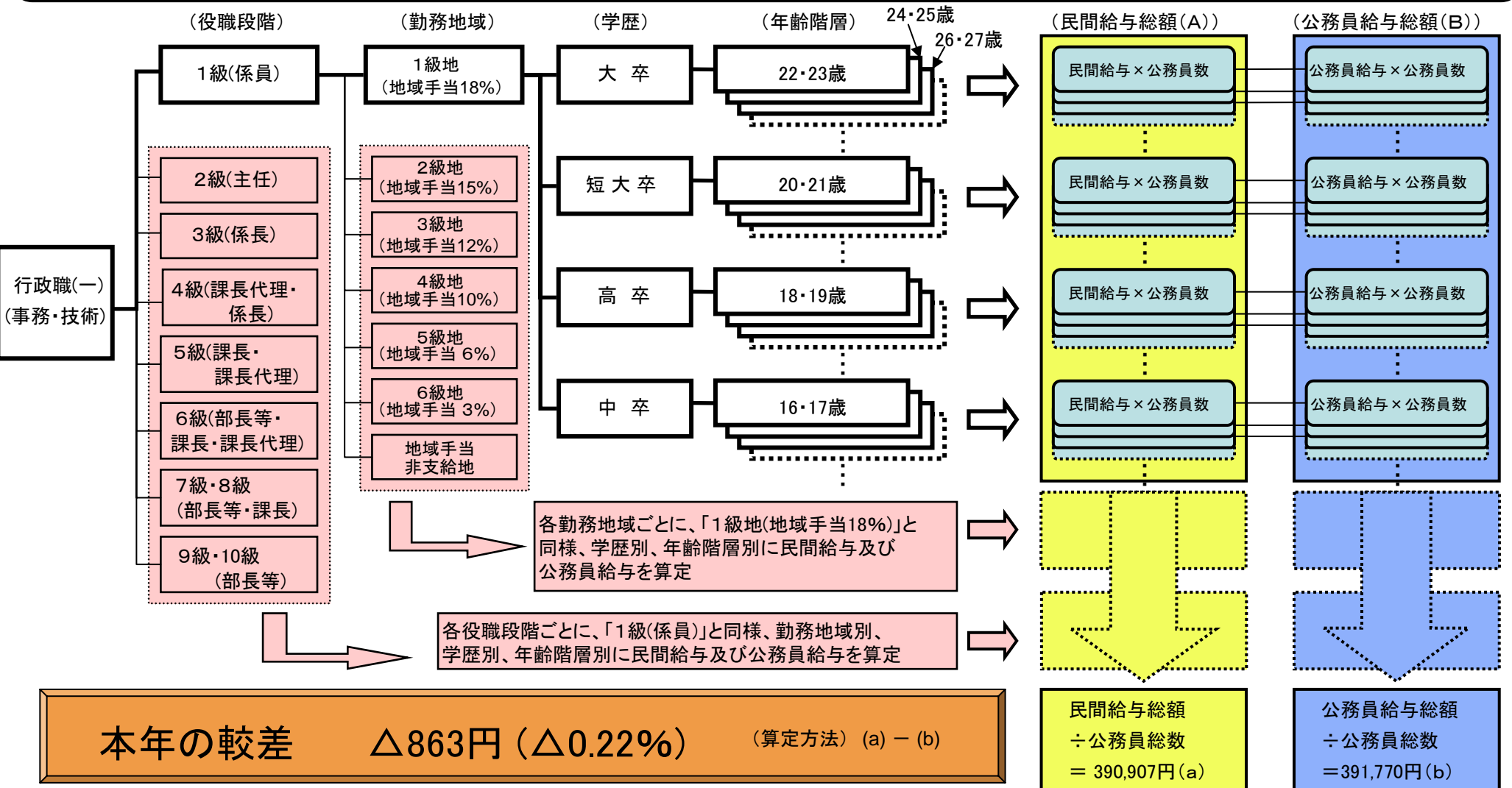
内閣

(勧告の取扱い決定)

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(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)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。



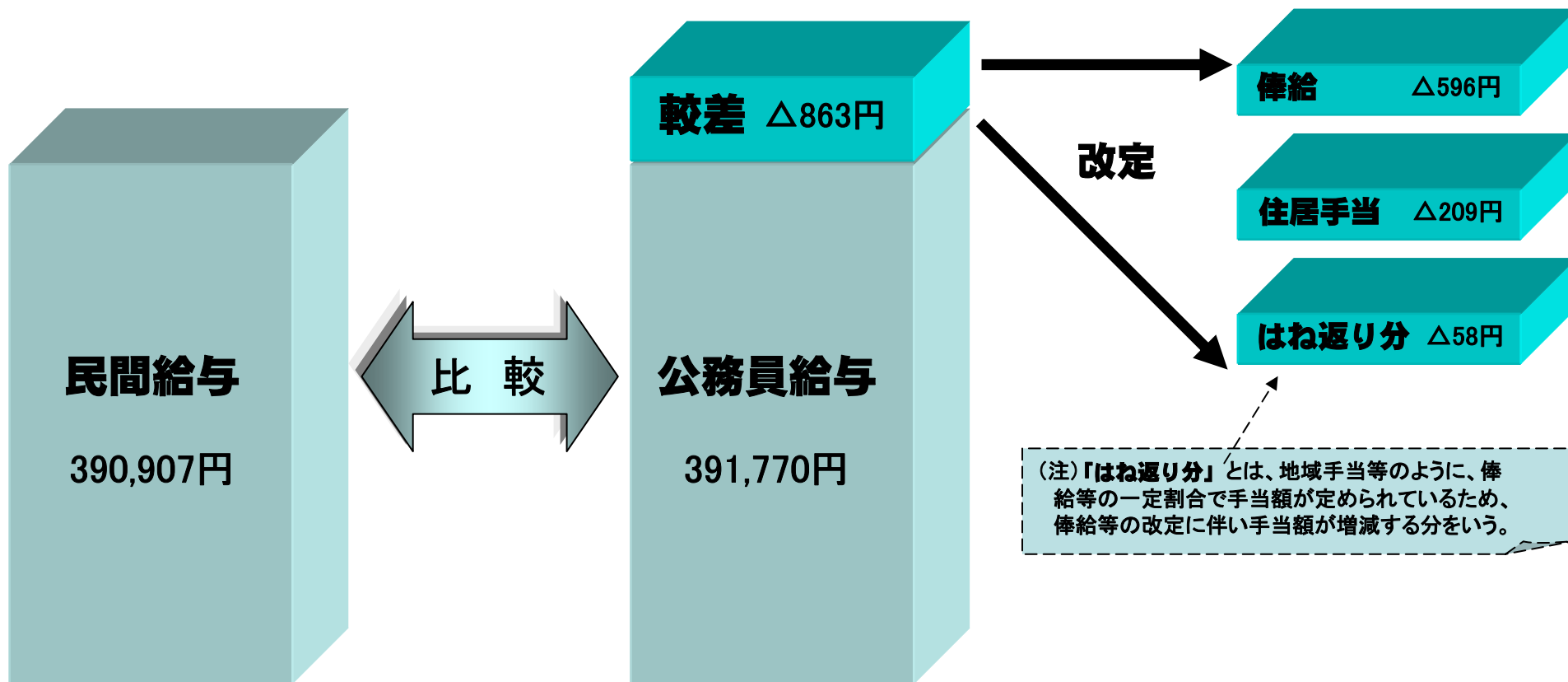
本年の較差 **△863円 (△0.22%)** (算定方法) (a) - (b)

(注1) 平成21年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出

(注2) 平成21年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

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(△0.22%(△863円))を解消するため、以下のとおり、俸給の引下げ改定及び自宅に係る住居手当の廃止を行うこととしました。



1-⑤ 本年の給与改定

1 俸給表

① 行政職俸給表(一)

基本的に同率の引下げ(平均改定率 Δ 0.2%)とするが、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない管理職層である7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ(医療職俸給表(一)等を除く)

2 住居手当

○自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止

3 特別給

○公務の年間支給月数を、民間の年間支給割合と見合うよう、0.35月分引下げ(4.50月 → 4.15月)

○本年度については、6月期の特別給を凍結した分(0.2月分)を引下げ分の一部に充当することとし、これを差し引いた残りの支給月数分を12月期の特別給から差し引く

4 実施日と年間給与の調整

○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)から実施

○本年は引下げ改定のため遡及改定は行わない。しかし、4月時点で公務と民間の均衡が図られる必要があるため、年間給与でみて公務と民間の均衡が図られるよう12月期の期末手当で4月から実施日の属する月の前月までの月例給及び6月期の特別給に係る較差相当分の額を減額調整

※ このほか、時間外労働の割増賃金率の引上げ等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定(平成22年4月1日実施)

1-⑥ 超過勤務手当の支給割合の引上げ及び代替休の新設

超過勤務手当の支給割合の引上げ

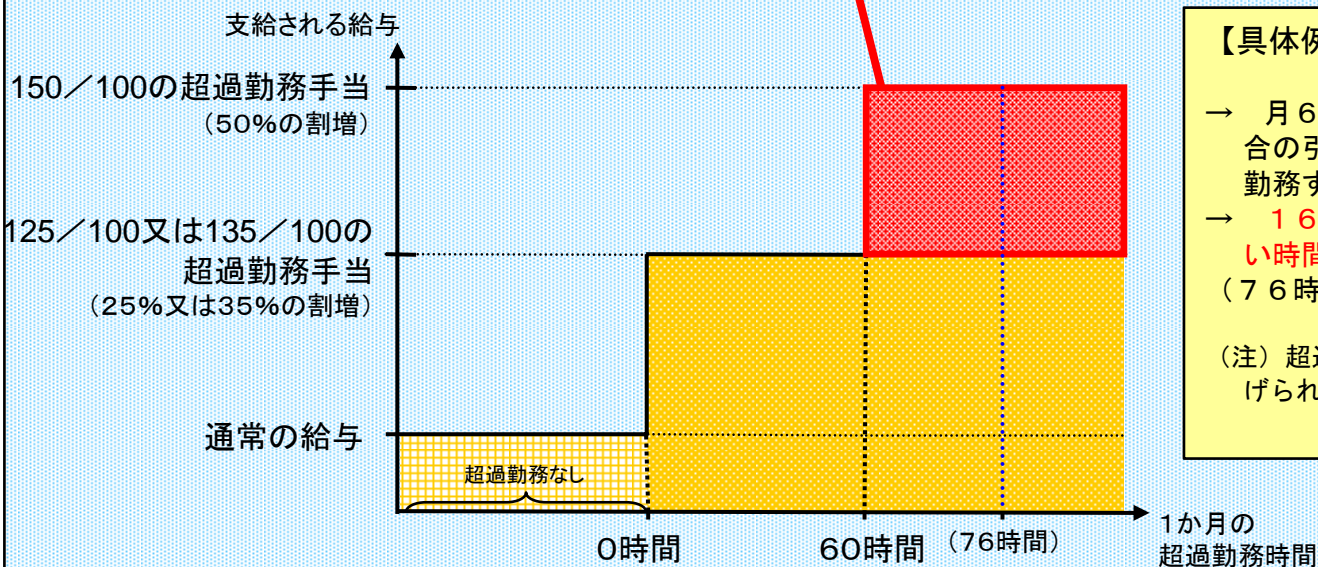
- 1か月60時間を超える超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。(注))について、超過勤務手当の支給割合を125/100又は135/100から150/100に引上げ。(深夜勤務の支給割合の加算(+25%)は、変更なし。)
(注)日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行う。

超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて勤務することを要しない日又は時間を指定する仕組みを導入

- 1か月に60時間を超える超過勤務を行った職員に対して、超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定できることとする。
- 代替休を指定した場合でも、現行の超過勤務手当の支給割合による支給は必要。

超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて勤務することを要しない日又は時間を指定する仕組み

超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、勤務することを要しない日又は時間の指定が可能



【具体例】超過勤務を月76時間行った場合(注)

- 月60時間を超える16時間分の超過勤務手当の支給割合の引上げ分25%(50%-25%)の支給に代えて、勤務することを要しない時間を指定することも可能
- $16時間 \times 0.25 = 4時間分$ の勤務することを要しない時間を指定することが可能
(76時間 \times 1.25の超過勤務手当の支給は必要)

(注) 超過勤務手当の支給割合が125/100から150/100に引き上げられる勤務の場合の例。

1-⑦ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例

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	178,800	2,939,000	178,800	2,876,000	△ 63,000
	30歳	配偶者	227,600	3,723,000	227,600	3,644,000	△ 79,000
係長	35歳	配偶者、子1人	287,700	4,761,000	287,200	4,650,000	△ 111,000
	40歳	配偶者、子2人	323,900	5,354,000	323,400	5,229,000	△ 125,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	450,700	7,325,000	450,000	7,162,000	△ 163,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	448,066	7,418,000	447,481	7,247,000	△ 171,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	731,250	12,296,000	729,846	11,992,000	△ 304,000
行政職(一)平均	—	—	391,770	6,510,000	390,907	6,356,000	△ 154,000
本府省局長	—	—	1,078,740	17,901,000	1,075,230	17,463,000	△ 438,000
事務次官	—	—	1,416,870	23,512,000	1,412,190	22,935,000	△ 577,000

(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、本府省業務調整手当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：本府省業務調整手当 (38,800円) 及び地域手当 (17%)
- 本府省課長：俸給の特別調整額 (130,300円) 及び地域手当 (17%)
- 本府省局長・事務次官：地域手当 (17%)

なお、勸告前の年間給与は、特別給について平成21年6月期の期末手当等の特例措置による一部凍結(行政職(一)0.2月分、指定職0.15月分)前の額で算出

1-⑧ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

国家公務員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いています。

	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%
平成20年	勧告なし(注3)	4.50月	-	-	-
平成21年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%

(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。

(注3) 平成20年の民間給与との較差は0.04%。水準改定以外の勧告(給与構造改革に関する改定等)あり。

2-① 給与構造改革の概要

I 地域の民間賃金を反映させるための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)
- 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

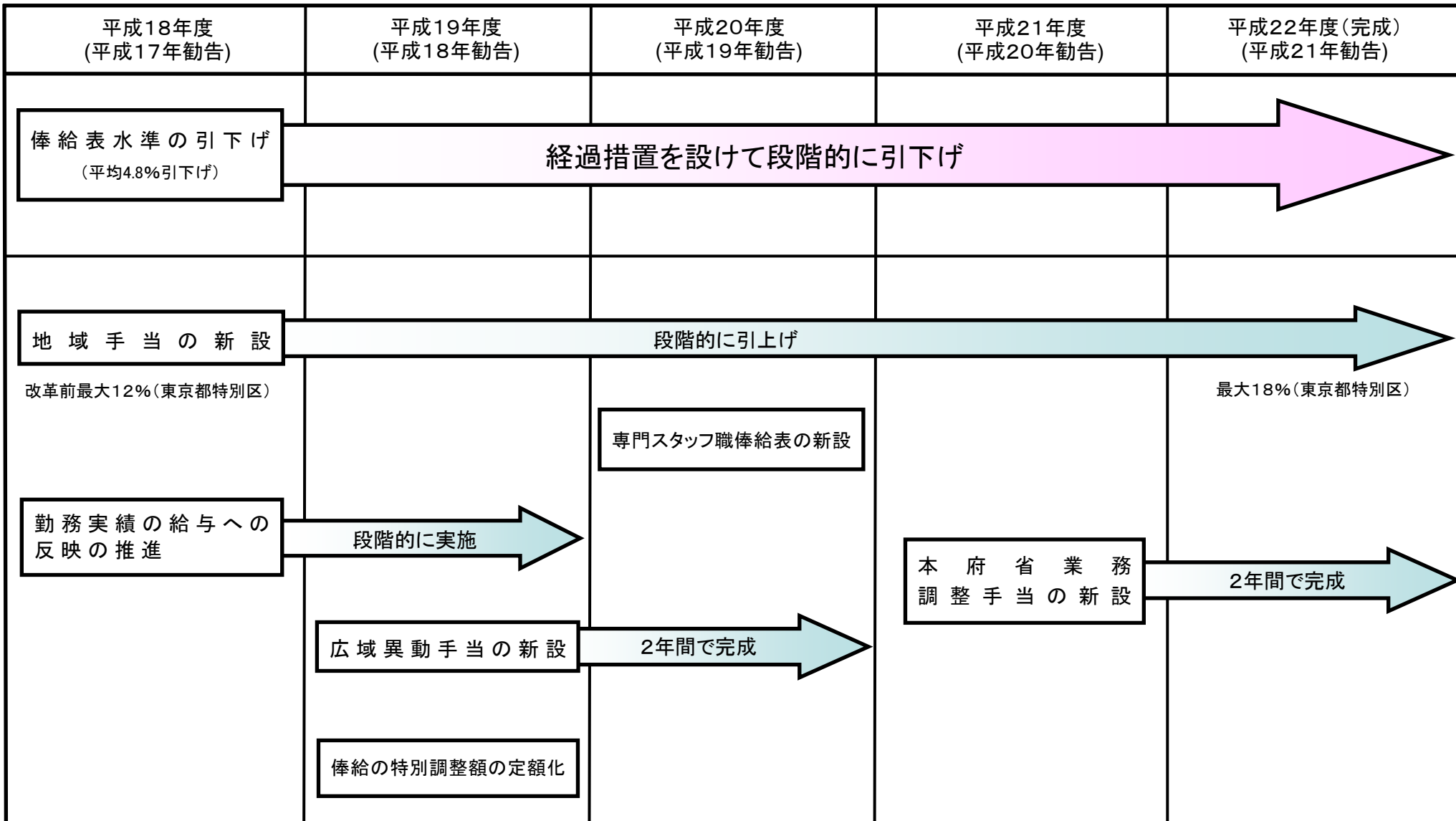
IV 複線型人事管理に向けた環境整備ー専門スタッフ職俸給表の新設(平成19年勧告)

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 本府省業務調整手当の新設(平成20年勧告)

2-② 給与構造改革（完成までの5年間の流れ）



2-③ 地域別の民間給与との較差の状況

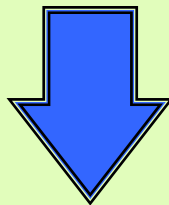
地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域及び中国・四国地域の較差と全国の較差との差は約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前の北海道・東北地域の約4.8ポイントより2.2ポイント程度減少し、地域別の較差は縮小の方向にあります。

給与構造改革前

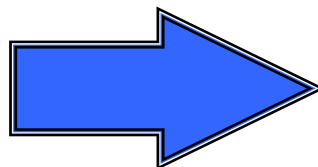
(平成15年～平成17年の3年平均値)

約4.8ポイント

北海道・東北地域(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)と全国の較差との差



「公務員給与は地場賃金に比べて高い」という批判



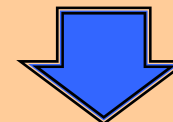
給与構造改革における
地域間給与配分の見直し
(平成18年度～平成22年度の間で段階的に実施)

- ・ 民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、俸給表水準の平均4.8%引下げ
- ・ 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象に、3%～18%の地域手当を新設

平成21年
約2.6ポイント

【改革前より2.2ポイント程度減少】

全国(A)	△ 0.22
北海道・東北(B)	△ 2.80
関東甲信越	0.66
東京	1.39
中部	0.01
近畿	△ 0.47
中国・四国(C)	△ 2.82
九州・沖縄	△ 0.56
差(B)-(A)	△ 2.58
差(C)-(A)	△ 2.60



地域別の較差は縮小の方向

3 公務員の高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

本院の基本的考え方

公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当

本院のこれまでの動き

平成19年勧告時報告において公務員の高齢期の雇用問題について検討を進めることを表明



「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」(座長:清家篤慶應義塾長)

平成19年9月から開催。本年7月の最終報告では、

- ① 組織活力と公務能率を確保するための方策
- ② 総給与費の増加を抑制するような給与制度上の措置等を講じながら、平成25年度から、段階的に国家公務員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げるべきことを提言

公的年金支給開始年齢の引上げスケジュール

～平成24年度	平成25年度	平成37年度～
60歳	61歳	65歳

国(政府)の動き

- 国は、雇用と年金の連携を図るため、既に民間企業に対し、65歳までの雇用確保措置を義務化
- 公務についても、国家公務員制度改革基本法は、雇用と年金の接続の重要性に留意して、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討する旨規定

具体的な検討課題

- 1 給与制度の見直し → 60歳以降の水準引下げ、60歳前の給与カーブの見直しによる総給与費の増大の抑制
- 2 組織活力を維持するための施策
→ 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等
- 3 特例的な定年の取扱い → 加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い等
- 4 その他の措置 → 短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、退職給付(年金と一時金)の在り方、定員上の経過的な取扱い

※ 上記検討課題は、相互に関連する公務運営の在り方全般にかかわる問題であり、本院を含む関係者が協力しながら政府全体としての検討を加速することが強く求められる

平成25年度からの実施に向けて、平成23年中には法制整備を図ることが必要。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、鋭意検討を進める