

## 給与構造の基本的見直し

# その内容と問題点

### 1 04給与報告で人事院が明らかにした 給与構造見直し(たたき台)の内容

#### (1) 「俸給表の全体水準の引き下げ」と「地域に応じた適切な給与調整」

##### ①俸給表の全体水準について

民間賃金の低い地域における官民格差を考慮して公務員給与ベースとなる全国共通俸給表を引き下げる。  
(2004年時点での最大の較差：△4.77…北海道・東北地域)

##### ②地域に応じた給与調整について

全国共通俸給表の引き下げに伴って新たに生じるブロック別の官民較差を解消するため、約20%を上限とする地域手当(仮称)あるいは地域調整額(仮称)を新設する。

(なお、全国共通俸給表での対処ではなく、地域別俸給表での対処も併せて検討する)

#### (2) 俸給関連の課題

より職務・職責を反映した構造とするために、以下のことをおこなう。

##### ①俸給構造の見直し

- 級構成の再編(新設・統合)
- 昇給カーブのフラット化

##### ②昇格基準の見直し等

- 昇格(降格)基準の明確化(下位(上位)級での勤務実績に関する具体的要件の設定)
- 昇格に際し一定額を加算する等、昇格時の給与額決定方式を見直し。

##### ③実績評価に基づいた査定昇給の導入

- 「普通昇給と特別昇給」を廃止し、勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する昇給制度を導入。
- 枠外昇給を廃止。

##### ④専門スタッフ職俸給表(仮称)の新設

3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設。

#### (3) 手当制度関連の課題

##### ①勤勉手当への実績反映の拡大

標準者の支給月数を引き下げることでプラス査定をおこなうための財源を確保し、プラス査定の成績率とその分布の基準を設定。

##### ②本府省手当(仮称)の新設

本府省の非管理職に対し定額の手当を新設。(本府省課長補佐等の俸給の特別調整額は廃止)

##### ③転勤手当(仮称)の新設

地域別給与となることに伴い、円滑な転勤を確保するために一定期間手当を支給する転勤手当を新設。

##### ④俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化

# 2 給与構造見直しの問題点

## (1) 公務員給与に地域別官民格差を反映させることには様々な矛盾が

①地域別官民格差は、企業規模や産業別の賃金格差、大企業・中小零細企業の地域別集中度合いの差が反映したもの。地域毎の産業構造などの違いをそのまま公務員給与に反映させる必要があるのか。

②全国が勤務地であり、勤務地を自由選択できない国家公務員が、たまたま勤務した地域の民間賃金に給与を合わせられ格差がつく仕組みを導入する必要があるか（同一労働同一賃金の原則をくずすことになるのでは）。

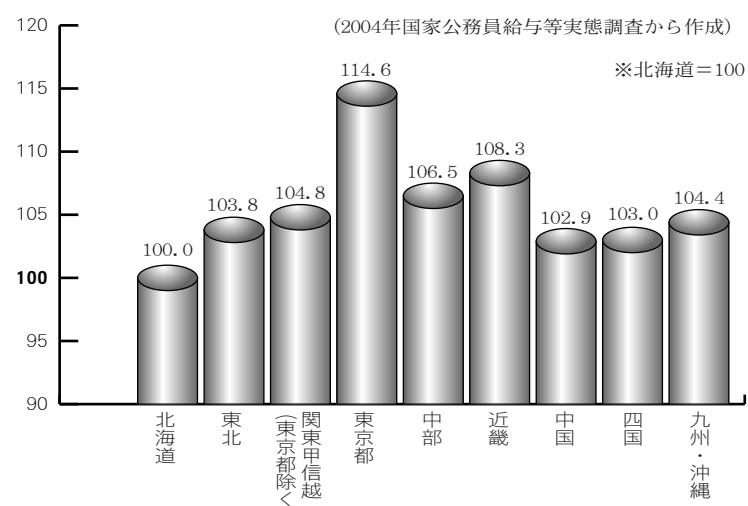
③地域最低賃金や生活保護基準にもある地域間格差を固定化・拡大することにならないか（民間や地域経済への影響）。

地域別官民給与の較差

地域	官民給与の格差
北海道・東北	△4.77%
関東甲信越	2.00%
東京都	△1.86%
近畿	△0.17%
中国・四国	△2.34%
九州・沖縄	△2.60%

(2004年人事院報告資料)

行(一) 地域別平均給与月額比較



地域別、企業規模別調査事業所数

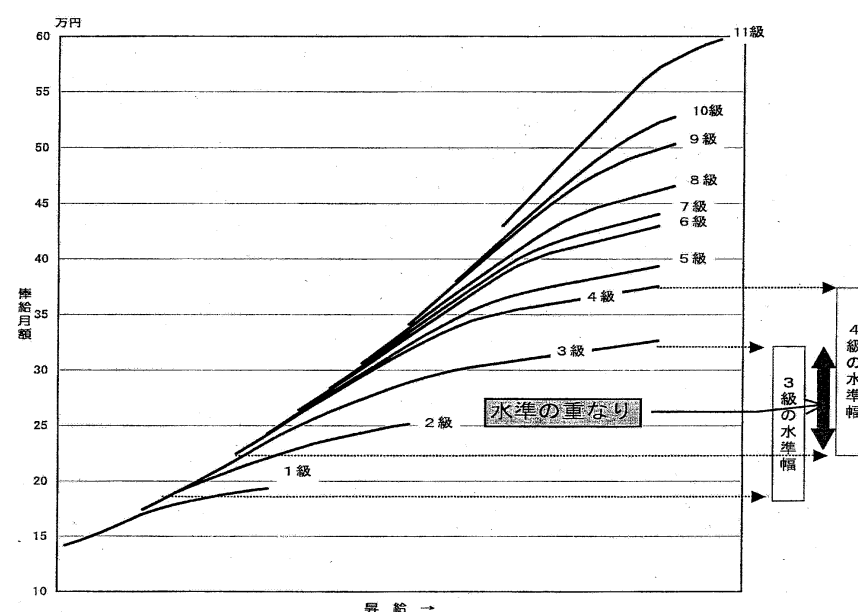
地域	企業規模		
	規模計	500人以上	500人未満
地域計	7,545	3,755 (49.77)	3,790 (50.23)
北海道・東北	969	451 (46.54)	518 (53.46)
関東甲信越	1,468	784 (53.40)	684 (46.59)
東京都	823	488 (59.29)	335 (40.71)
中部	974	491 (50.41)	483 (49.59)
近畿	1,168	611 (52.31)	557 (47.69)
中国・四国	1,066	485 (45.49)	581 (54.51)
九州・沖縄	1,077	465 (43.17)	612 (56.82)

## (2) 「昇給カーブのフラット化」はキャリア優遇策

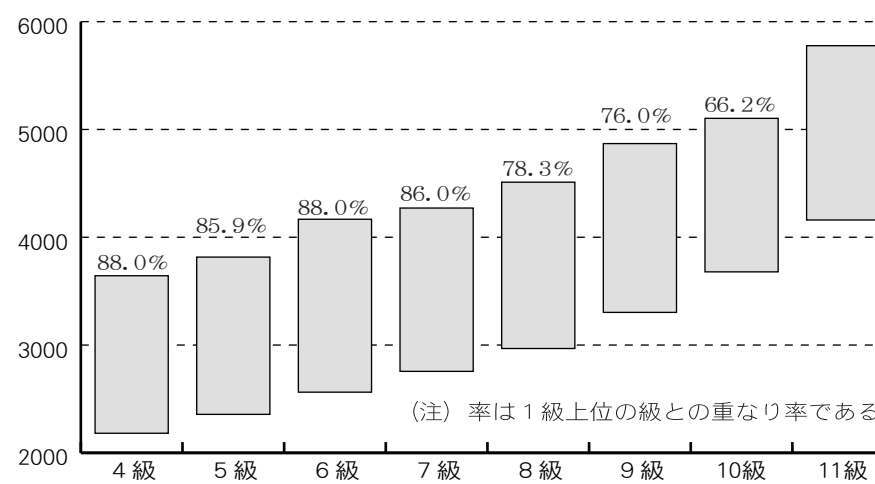
公務員制度の改革では、能力・実績主義の人事管理システムの構築と言いつつ、キャリアシステムは廃止しないと述べています。実際に職場で行われている人事慣行は、キャリアで採用された職員だけが各級の若い号俸から昇格し、それ以外の職員は高位号俸から昇格しているのが実態です。昇給カーブのフラット化はキャリア優遇のためといえます。

### 人事院がいう「給与カーブと水準の重なり」とは？

俸給表は、職務給を原則としつつも、①各級の金額の上下幅が大きく、②級間での金額の重なりも大きいという特色のため、年功的との批判も



行政職俸給表(一)の級間の重なり



(注) 率は1級上位の級との重なり率である。

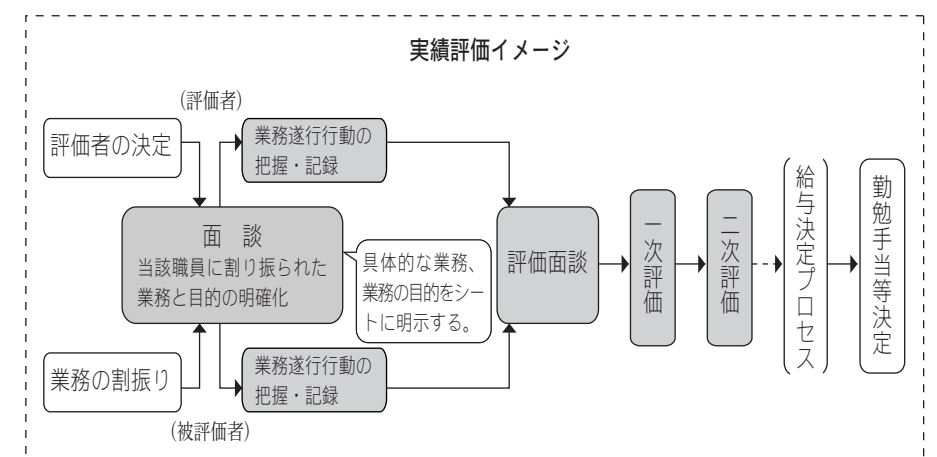
## (3) 枠外職員が存在する背景を無視した「枠外昇給の廃止」

枠外職員の大半は、級別定数のしぼりとキャリア優遇の人事管理の結果から生まれたもの。級別定数の改善、号俸延長こそ考えるべきです。

## (4) 誰もが納得する評価制度でなければ職場が混乱するだけ

① 「昇格基準の明確化」、「査定昇給の導入」、「勤勉手当への実績反映」の前提条件は全て実績評価制度です。民間企業でも失敗している中で誰もが納得する評価制度が作れるのでしょうか。

② 評価の勤務条件性を主張する人事院は、労働組合の関与を組み込んだ評価制度をどう制度化するのでしょうか。



## (5) 本府省手当も『同一労働同一賃金原則』の否定

例えば、「係員」は、級別標準職務表において機関間格差を設けていない中、「勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性」と称して、給与に差を付けることは『同一労働同一賃金原則』の否定となります。

今でも機関間格差は15ポイント

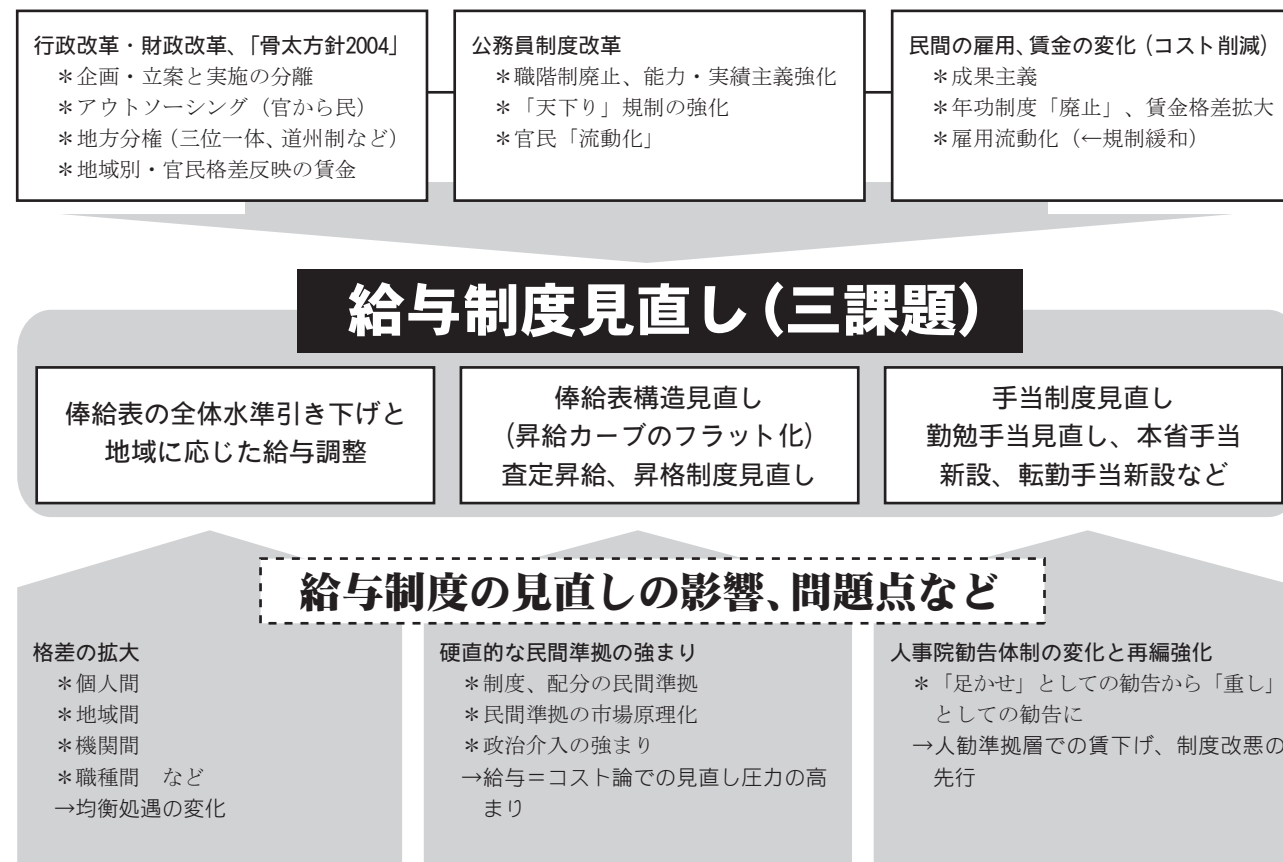
(平成16年国家公務員給与等実態調査)

本府省		管区機関		府県単位機関		その他の地方支部局		施設等機関等	
平均給与月額	平均年齢	平均給与月額	平均年齢	平均給与月額	平均年齢	平均給与月額	平均年齢	平均給与月額	平均年齢
円	歳	円	歳	円	歳	円	歳	円	歳
417,822 (100.0)	39.1	398,455 (95.36)	41.1	384,822 (92.10)	42.2	358,605 (85.82)	39.6	355,706 (85.13)	38.2

(注) カッコ内は本府省平均給与月額を100とした場合の割合を示している。

# 3 なぜ今、給与構造の基本的見直しなのか？

## (1) 見直しの背景等



## (2) 人事院自らの問題意識

【93年報告】  
「各役職段階における給与のあり方という観点からの給与配分について、引き続き検討していくこととしたい」。

【95年報告】  
公務員給与には「長期勤続優遇的であるという指摘がなされている」、民間動向を踏まえつつ「職責に応じ、職種間、地域間等で適切な配分が図れるよう俸給や諸手当について適時見直しを行っていくことが必要である」。

【00年報告】  
「給与改定等で職務や実績等に応じた措置をとってきたが、その効果（一号上位昇格や特昇運用）が、年功的にも俸給水準全体に波及する構造となっており、民間賃金のすう勢と著しく乖離し、均衡ある適正な給与の確保を困難にしている」。

【03年報告】  
「地域における公務員給与問題の抜本的見直しは、給与制度見直しといったいで行ふ必要があるという基本的な認識に立ちつつ、『地域に勤務する公務員の給与に関する研究会』基本報告を踏まえると、当面、次のような点が給与制度見直しの主な検討課題となる」として04年報告の内容を示唆。

## (3) 政府からの圧力

【99年 公務員制度調査会：「公務員制度改革の基本方向に関する答申」】

「公務員の人事管理には、年次横並びの昇進管理等運用面で慣行的に定着しているものも多いため、公務員制度の改革にあたっては、運用面での改革も合わせて推進していくことが必要」（「4. 改革に当たっての視点」）。

「年次等にとらわれない、能力・実績による厳格かつ弾力的な昇進管理、給与体系の見直し、評価システムの見直し、専門職制度の確立等を通じて公務員制度とその運用をより能力・実績を重視したものとしていく必要がある」（4の中の「能力・実績の重視」の項）。

【01年 公務員制度改革大綱】  
新人事制度の構築（能力等級制の導入、能力等級を基礎とした新任用制度の確立、能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立、能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入）。  
【経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004（骨太の方針2004）】

「地域における給与の官民格差を踏まえて、地域における国家公務員給与の在り方を早急に見直す」とした上で、人事院に対して「その検討を行い早急に具体的措置を取りまとめるよう、要請する」として不当介入。