

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会 意見交換のテーマ

(国家公務員の給与に関する現状認識)

- 国家公務員の給与の現状について、どのように考えるか。また、国家公務員の給与に関する人事院の取組や人事院勧告の内容について、どのような問題意識があるか。

1-1 国の公務及び国家公務員の役割

- 近年、経済におけるグローバル化の進展、少子高齢化など社会構造の急激な変化、行政のスリム化の要請などを背景として、官と民の役割分担や地方分権に関する様々な議論が行われているが、今後、国の公務及び国家公務員は、どのような役割・機能を果たすべきか。
- 近年、政官関係の在り方に関する様々な議論が行われているが、今後、大臣等の政治家と国家公務員との役割分担はどうあるべきか。

1-2 国家公務員に求められる人材

- 国家公務員には、本府省において企画立案の中核を担う職員（例えば、TPP交渉を担当する職員）と、全国の地方機関において執行業務を担う職員（例えば、国土交通省の河川・道路の管理を担当する職員や国税庁の税務署の職員）が存在するが、それぞれの業務に、どのような人材が求められているか。
- 現在、国家公務員として求められる能力や資質を有する優秀な人材が確保できているか。また、採用後において、十分な人材育成が図られているか。

1-3 国家公務員にふさわしい給与の在り方

- 上記1-1、1-2を踏まえ、国家公務員に求められる能力や資質にふさわしい給与（人材確保に資する給与）は、どうあるべきか。また、給与原資に制約がある中、どのような職員に重点的に給与を配分すべきか。

2-1 国家公務員給与の水準決定の在り方

現行の国家公務員給与は、情勢適応の原則に基づき、国家公務員給与を民間企業従業員の賃金水準と均衡させること（民間準拠）を基本として給与改定を行っているが、国家公務員給与の水準決定の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 公務は民間企業のような「倒産」がないこと、また、公務の公正性確保のため、法律上、国家公務員に身分保障がなされていることから、その分、民間の給与水準よりも低くてもよいとの議論があること。
- ② 人事院勧告は、国家公務員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであるが、その勧告においても、国の財政事情を考慮すべきとの議論があること。
- ③ 労働基本権制約の代償措置である人事院勧告を受けた政府において、厳しい財政事情等を理由として、勧告どおりの給与改定を実施しない場合があること。
※ 現在、国家公務員は、「我が国の厳しい財政事情及び東日本大震災に対処する」ため、人事院勧告とは別に、給与が減額されている。

2-2 官民給与の比較方法の在り方

民間準拠により給与改定を行う場合、本府省や地方機関における国家公務員の役割や人材の確保等を踏まえると、官民給与の比較方法の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 現行の官民比較の企業規模（企業規模50人以上）は適当でないとの議論があること。
※ 企業規模50人未満の事業所を含めるべきとの議論や、もっと大きな企業の事業所と比較すべきとの議論がある。
- ② 近年、民間事業所において、いわゆる非正規雇用労働者の比率が高まる中で、非正規雇用労働者を含む雇用者全体の給与と比較して、公務の給与が高いとの議論があること。
※ 現行の官民比較は、公務の常勤職員と民間の常勤従業員の給与を比較している。
- ③ 現行は、公務と民間の同種の職種について、主な給与決定要素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）を行っているが、民間従業員の単純平均との比較でよいといった議論があること。

3 国家公務員給与制度の在り方

① 能力・実績の給与への反映の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 新規採用後、長期間にわたる雇用、人材育成が基本となる公務において、職員の能力や実績を給与にどのように反映させるべきか。
※ 一部の優秀な職員のみが常に高い処遇を受けていると、全体の人事管理や他の職員の士気への影響が懸念される一方で、平等主義的な処遇を行うことは、能力・実績主義に反し、優秀な職員の士気に影響するおそれがある。

② 世代間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 特に、今後、公務、民間を通じて65歳までの雇用確保が義務づけられる中で、50歳台、60歳台の給与は、それぞれどうあるべきか。

③ 地域間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

地域間の給与差に関しては、

- ・ 東京都特別区等の都市部と他の地域の賃金格差が十分には反映されていないとして、それぞれの地域の地場の民間賃金の水準に合わせるべきとの議論や、
- ・ 他方で、国は、全国において同水準の行政サービスを提供する必要があることから、それほど大きな賃金格差を設ける必要はないとの議論、
- ・ さらに、本府省については、優秀な人材を確保する必要があることから、本府省以外の地方機関との給与差を考慮すべきとの議論など、様々な議論がある。

* 上記1～3のテーマについては、懇話会における意見等を踏まえ、今後適宜修正を行うことがあり得ます。

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会（第3回）

説 明 資 料

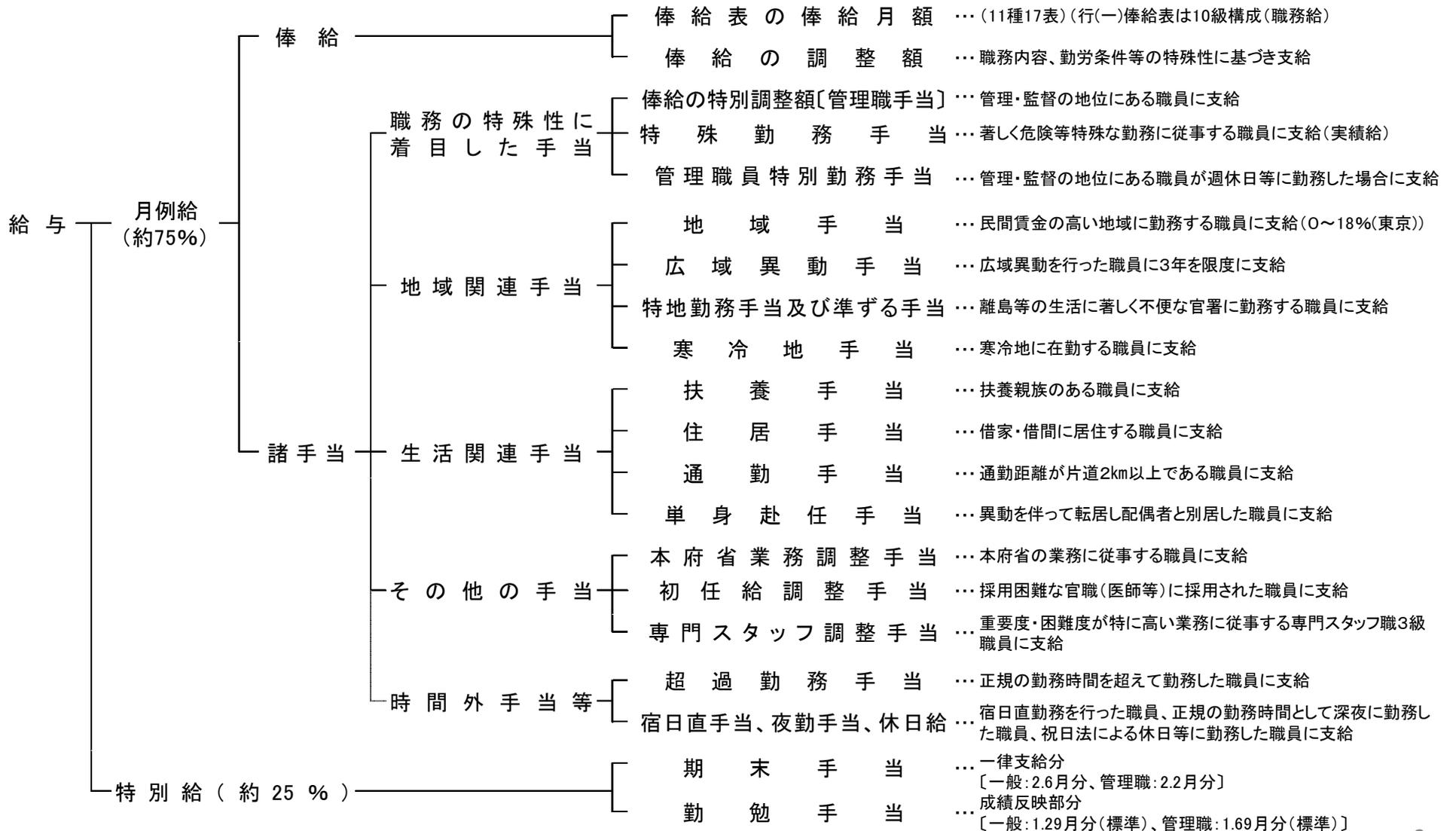
〔国家公務員給与制度の在り方に関する資料〕

平成25年6月17日

国家公務員の給与体系

職務給の原則

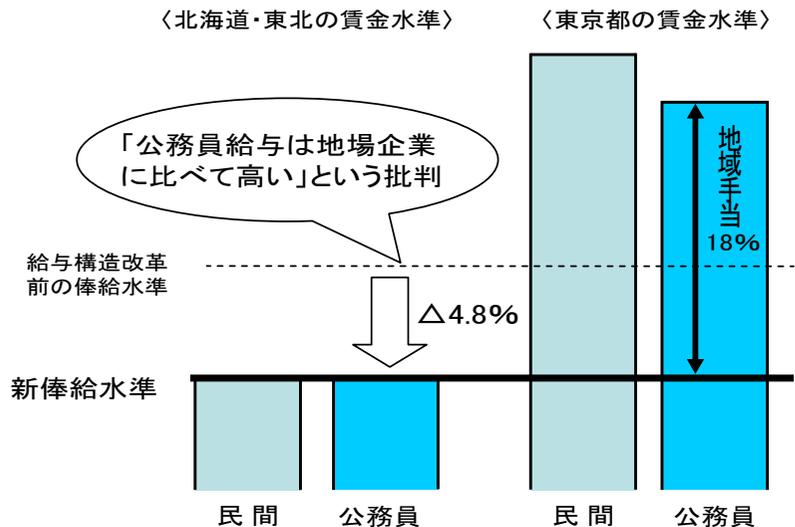
成績主義の原則



給与構造改革の概要① —平成18年から平成22年までの5年間で段階的に導入—

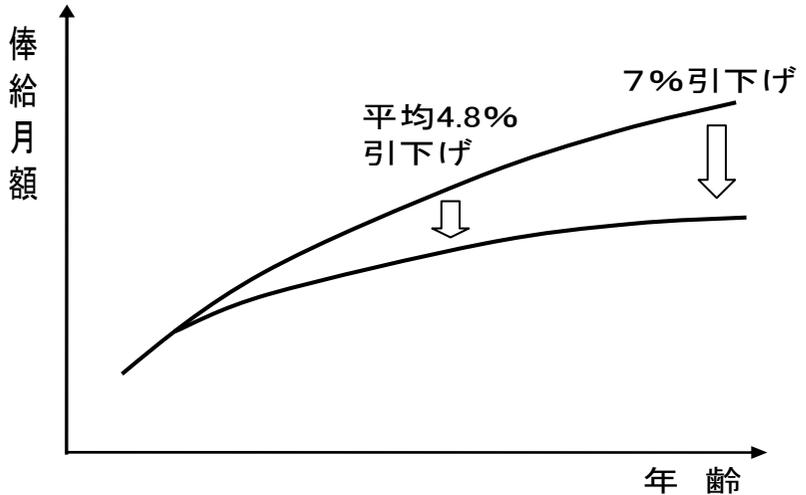
I 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し

- 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18年度から実施）
- 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18年度から実施）
- 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19年度から実施）



II 職務・職責に応じた俸給構造への転換（平成18年度から実施）

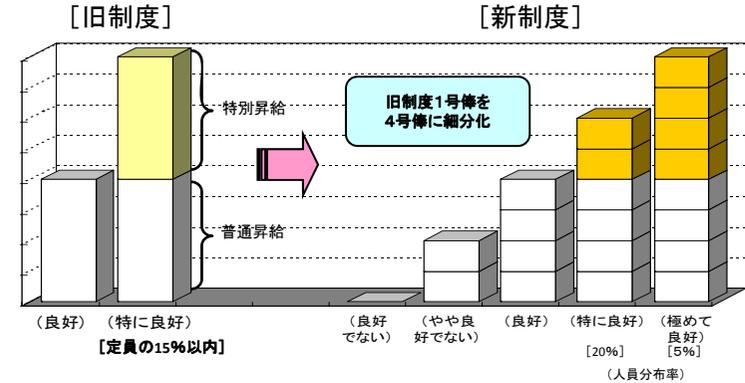
- ① 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ② 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設



給与構造改革の概要② ー平成18年から平成22年までの5年間で段階的に導入ー

Ⅲ 勤務実績の給与への反映の推進 (平成18年度から実施)

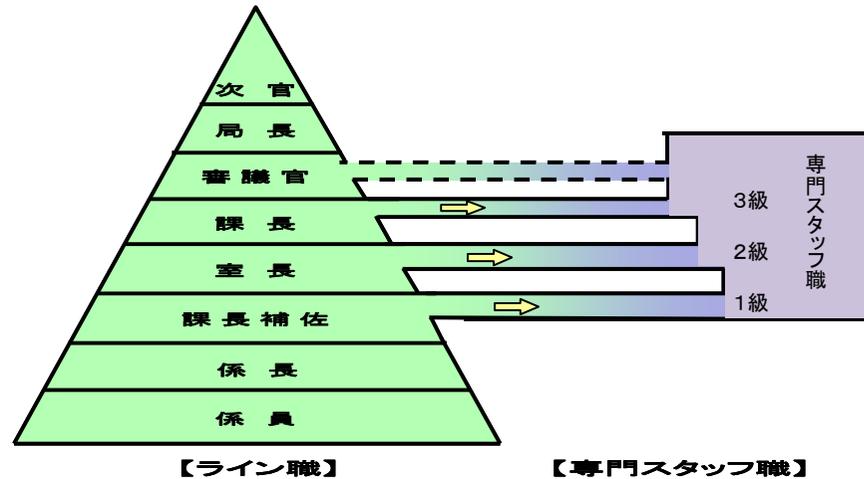
- ① 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に一本化
- ② ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大



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20年度から実施)

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

※ 給与は減少。定年までの勤務を想定。



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19年度から実施)(従前は職責に応じた定率)
- ② 本府省業務調整手当の新設(平成21年度から実施)

人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み

人事評価制度の基本的枠組み

評価の方法

能力評価

評価期間(10月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価

業績評価

評価期間(10月～3月・4月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価

※ 原則として5段階(S、A、B(中位)、C、D)で評価(絶対評価)

評価結果の活用の基本的枠組み

昇任

昇任日以前2年(本省課長級以上ポストへの昇任の場合は前3年)の能力評価及び直近(本省部長級以上ポストへの昇任の場合については前3年)の業績評価を活用

免職・降任・降格・降号

能力評価又は業績評価の全体評語が最下位となった場合を処分の契機として活用

昇格(昇任を伴わない場合)

昇格日以前2年の能力評価及び業績評価を活用

昇給

昇給日(1月1日)以前における直近の能力評価及び直近の連続する2回の業績評価を活用

勤勉手当

基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の業績評価を活用

人材育成

能力評価の評価結果を研修、職員の自発的能力開発に活用

人事評価結果の昇給への活用

<昇給制度の概要>

昇給は、職員の知識・経験の積み重ねによる能力・習熟度の伸張に応えるため、勤務成績に応じて、俸給を一定幅で引き上げるもの

- 昇給区分は、5段階(A・B・C・D・E)

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給号俸数	8号俸以上	6号俸	4号俸 管理職員は 3号俸	2号俸	0号俸(昇給なし)
55歳を超える職員の場合 ※【 】内は平成24年に 勧告した見直し	4号俸以上 【2号俸以上】	3号俸 【1号俸】	2号俸 【0号俸(昇給なし)】	1号俸 【0号俸(昇給なし)】	0号俸(昇給なし) 【0号俸(昇給なし)】

<人事評価結果の活用>

- 上位の昇給区分(A及びB)は、人事評価(能力評価、業績評価)の評語の組み合わせに基づき、評価結果が上位の者の中から人事院が定める割合で決定

(参考)人事院が定める割合

昇給区分	A	B
管理職層(本省室長級以上)	10%	30%
中間層(本省課長補佐・係長級)	5%	20%
初任層(係員級)	20% (「A」は5%以内)	

- 下位の昇給区分(D及びE)は、「人事評価(能力評価、業績評価)のいずれかの評語が下位(C又はD)である職員」等の基準に該当する場合に決定

人事評価結果の勤勉手当(ボーナス)への活用

業績評価(S、A、B、C、Dの5段階)の結果に基づいて成績区分・成績率が決定される。

※課長補佐級以下の場合

業績評価	成績区分	成績率	決定できる 職員の割合
S又はA	特に優秀	135~83.5/ 100	5%以上
	優秀	83.5~74 / 100	25%以上
B	良好(標準)	64.5 / 100	
C又はD	良好でない	64.5 / 100 未満	

上位の者から順に決定

直近の成績が特に優秀な者と標準の者の給与比較(モデル)

○ 地方機関係長の例

	月例給の 年 額	期末・勤勉手当	年間給与		勤勉手当 成績率
特に 優秀な者	3,560,400	1,593,318	5,153,718 円		(135/100)
標準の者	3,469,200	1,151,881	4,621,081 円		(64.5/100)
差 額	91,200	441,437	532,637 円		

○ 本府省課長補佐の例

	月例給の 年 額	期末・勤勉手当	年間給与		勤勉手当 成績率
特に 優秀な者	5,603,400	2,443,367	8,046,767 円		(135/100)
標準の者	5,477,376	1,823,450	7,300,826 円		(64.5/100)
差 額	126,024	619,918	745,942 円		

○ 本府省課長の例

	月例給の 年 額	期末・勤勉手当	年間給与		勤勉手当 成績率
特に 優秀な者	9,046,824	4,541,147	13,587,971 円		(175/100)
標準の者	8,831,592	3,121,845	11,953,437 円		(84.5/100)
差 額	215,232	1,419,302	1,634,534 円		

注1 年間給与は、俸給、扶養手当(配偶者、子1人)、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、地域手当(本府省課長補佐及び本府省課長(18%))及び期末・勤勉手当を基礎に算出

・ 特に優秀な者 昇給:8号俸、勤勉手当:特に優秀

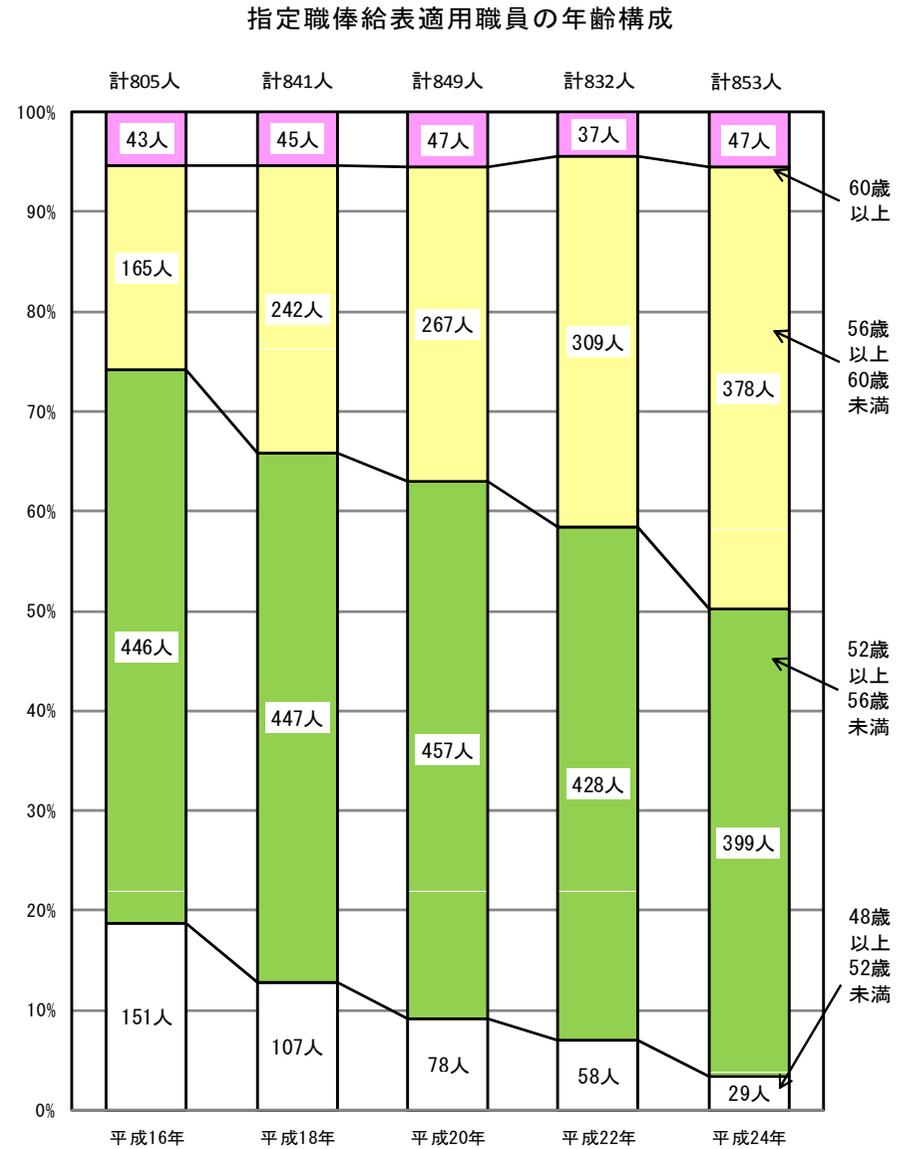
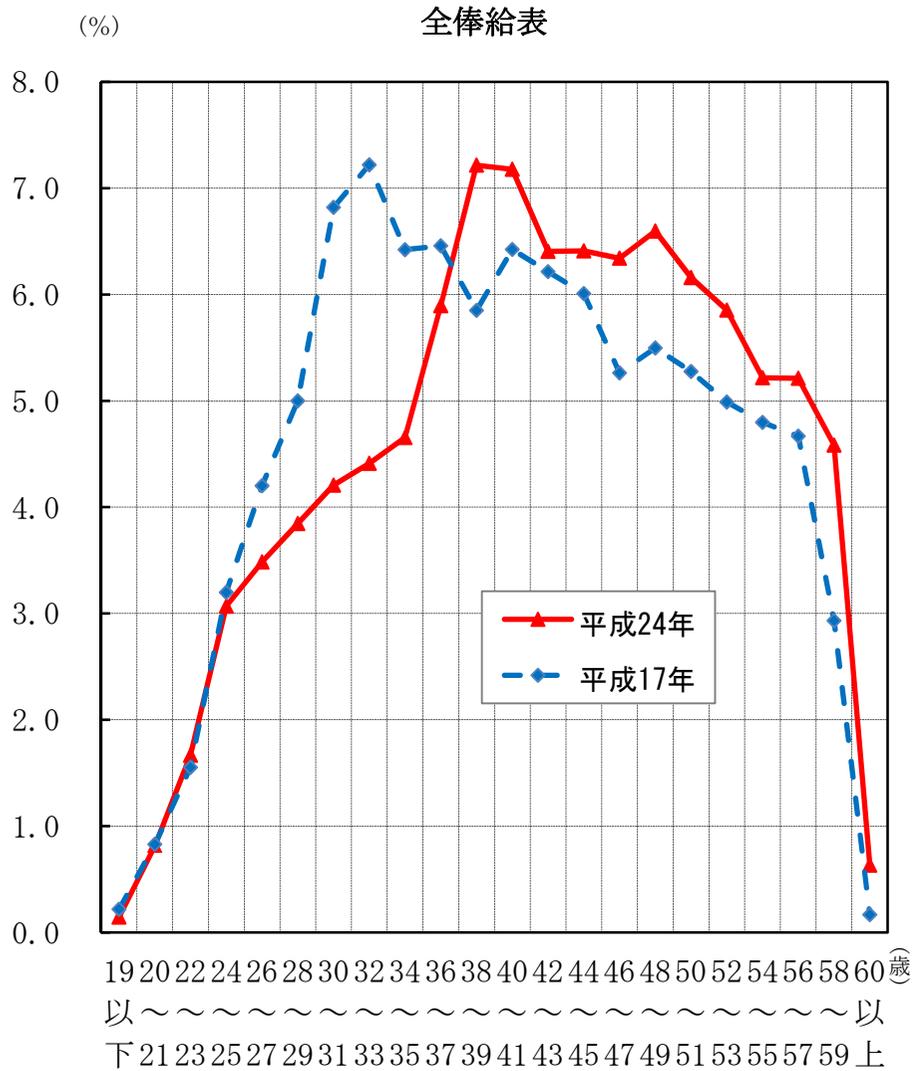
【「特に優秀」の成績率の制度値】

- ・ 一般職員(地方機関係長、本府省課長補佐):135/100~83.5/100
- ・ 特定管理職員(本府省課長):175/100~109.5/100

・ 標準の者 昇給:4号俸(本府省課長は3号俸)、勤勉手当:良好(標準)

2 年間給与は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の額である。

職員の年齢構成の変化(高齢層職員が増加する傾向)



近年実施した高齢層の給与抑制施策（給与カーブの見直し措置）

平成17年勧告〔平成18年4月実施〕

- 給与構造改革における俸給表水準の4.8%引下げにおいて、中高齢層の俸給水準を7%引下げ

平成22年勧告〔平成22年12月実施〕

- 官民の給与較差(△0.19%)を解消するため、
 - ・ 55歳を超える職員(行(一)6級相当以上)の俸給及び俸給の特別調整額の支給額を1.5%引下げ
 - ・ 40歳以上の職員が受ける号俸以上の俸給月額を平均0.1%引下げ

平成23年勧告

- 官民の給与較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に、俸給月額を最大0.5%引下げ〔平成24年3月実施〕
- 給与構造改革における経過措置額を廃止〔平成26年3月末実施〕

平成24年勧告

- 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、
 - ・ 55歳を超える職員の昇給を抑制(標準の勤務成績では昇給停止)〔平成26年1月実施(給与法改正法案が国会で審議中)〕
 - ・ 50歳台後半層の職員が多く在職する号俸(高位の号俸)から昇格した場合の俸給月額の増加を抑制
〔平成25年1月実施・人事院規則の改正〕

再任用職員の数・給与

○ 再任用職員数

(平成24年国家公務員給与等実態調査)

	全級計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8～10級
フルタイム	454人 (100.0%)	3人 (0.7%)	45人 (9.9%)	316人 (69.6%)	22人 (4.8%)	54人 (12.0%)	12人 (2.6%)	2人 (0.4%)	0人 (0.0%)
短時間	2,274人 (100.0%)	9人 (0.4%)	905人 (39.8%)	1,271人 (55.9%)	89人 (3.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)

※()内は、全級計の人数を100とした割合である。

○ 再任用フルタイム職員の年収(例)

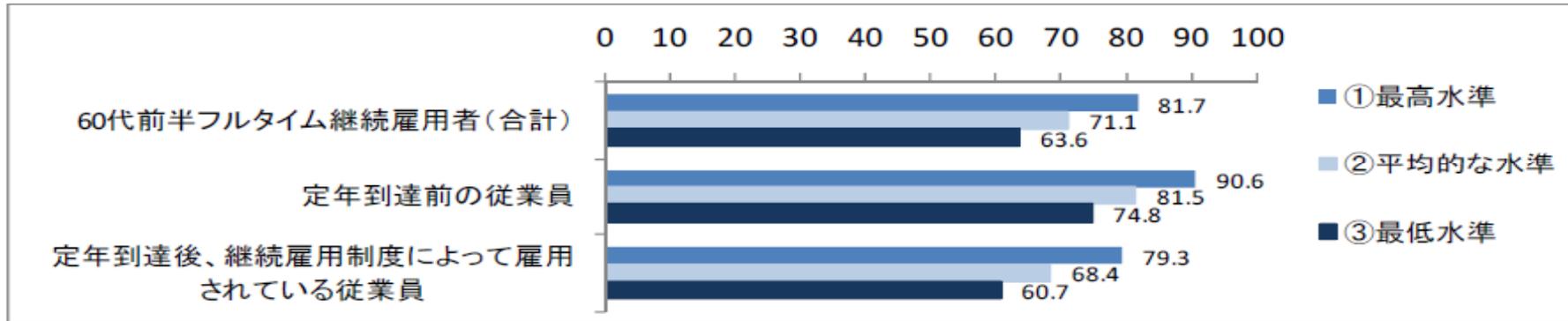
(平成25年4月現在)

再任用ポスト(例)	俸給月額	期末・勤勉手当	年収
管区機関、府県単位機関 の主任級(行(一)2級)	213,400円	約45万円	約300万円
管区機関、府県単位機関 の係長級(行(一)3級)	257,600円	約57万円	約370万円
管区機関の課長補佐級 (行(一)4級)	277,800円	約64万円	約400万円

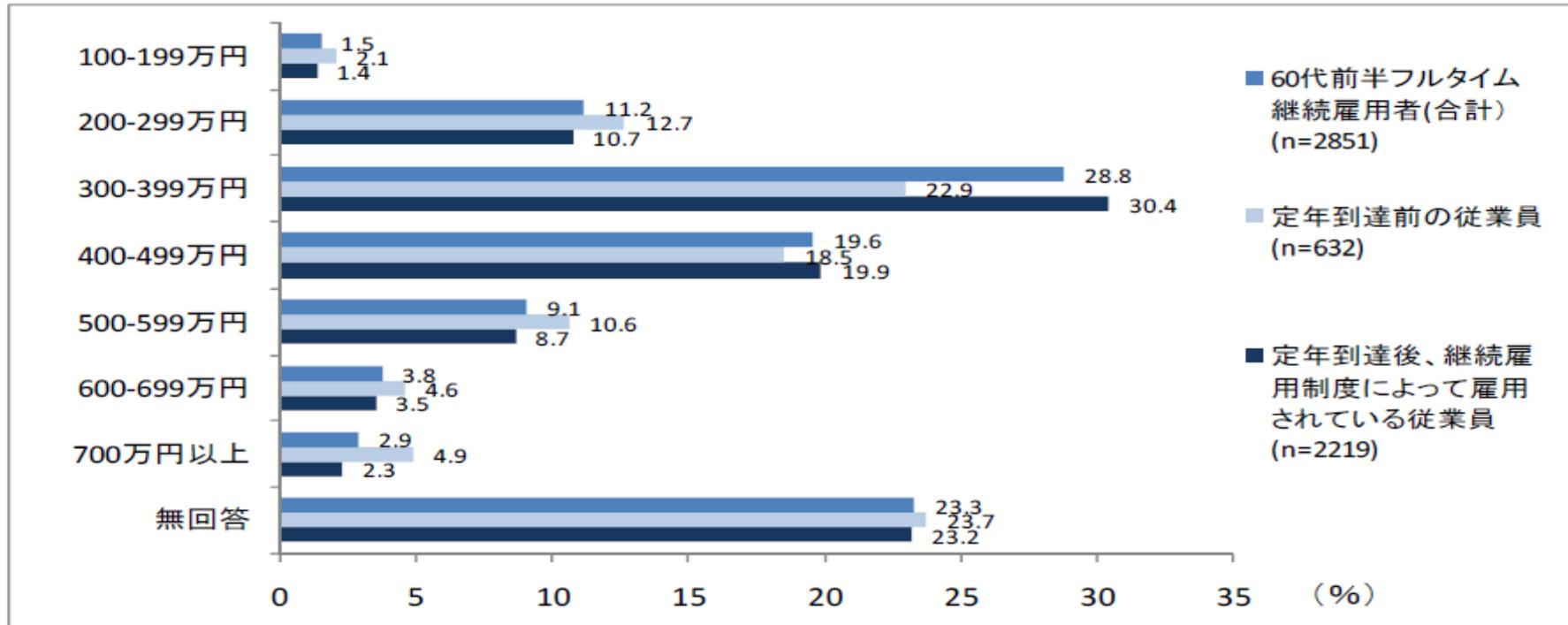
※「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」による減額支給措置前の額

「高齢者の雇用・採用に関する調査」 (平成22年(独)労働政策研究・研修機構)

60代前半・フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準(平均値、60歳直前=100)



60代前半・フルタイム勤務継続雇用者の平均的な年収



[農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数50名以上の民間企業 2008年8月1日現在]

地域別の民間給与との較差

地域別に見て、国家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北海道・東北地域の較差と全国の較差の率の差は、給与構造改革前には4.8ポイント程度(平成15年～平成17年の3年平均)でした。

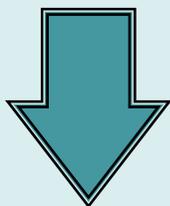
この差については、民間給与について経済情勢の変化や毎年の調査対象企業の入替えによる変動があるものの、平成21年が2.58ポイント、平成22年が2.01ポイントとなっており、平成24年までに2ポイント台前半に収れんしてきています。

給与構造改革前

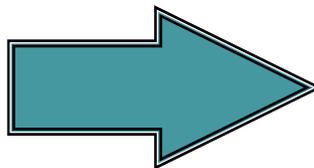
(平成15年～平成17年の3年平均値)

4.8ポイント程度

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24年 2.35ポイント

全国(A)	△ 0.07 %
北海道・東北(B)	△ 2.42 %
関東甲信越	0.85 %
東京	1.23 %
中部	△ 0.59 %
近畿	△ 1.41 %
中国・四国	△ 0.27 %
九州・沖縄	△ 1.34 %

差 (B)－(A)	△ 2.35 ポイント
-----------	-------------



地域別の較差の差は縮小