

給与勧告についての説明

平成16年 8月 6日
人 事 院

本年の給与勧告の概要.....	P . 1
給与勧告の仕組み等についての説明.....	P .14

本年の給与勧告の概要

～ 月例給、ボーナスともに水準改定なし（6年振りに前年水準を維持）

<月例給>

以下の事情等を総合的に勘案して、月例給の水準改定を見送ります。

- ・ 官民較差（0.01%）が極めて小さく、俸給表の改定が困難
- ・ 諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡

<国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備>

教育職俸給表

- ・ 教育職(一)は、1級を削除して、4級構成の俸給表とします。
- ・ 教育職(二)及び教育職(三)は、廃止します。
- ・ 教育職(四)は、名称を教育職(二)とし、4級、5級を削除して、3級構成の俸給表とします。

指定職俸給表

指定職12号俸は、削除します。なお、任期付研究員及び特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職11号俸相当額に変更します。

研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当、義務教育等教員特別手当
廃止等の所要の改定を行います。

<寒冷地手当>

地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、支給地域、支給額など制度全般にわたって抜本的な見直しを行います。

支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定
支給額 民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引下げ（最高支給額 年額230,200円 131,900円）

支給方法 一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更
実施時期等 本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

1 官民給与の較差等

人事院は、毎年、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、その結果に基づき、公務においては行政職(一)、民間においては公務の行政職(一)と類似すると認められる職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行い、官民の給与水準を均衡させることを基本に勧告を行っています。(P.15、Q4参照)

なお、昨年まで比較の対象職種としていた行政職(二)の適用となる職種については、本年4月の国立大学の法人化、国立病院・療養所の独立行政法人化によって対象職員が半減し、代表的な職種として扱うことは適当ではないと考えられたことから、本年より、官民比較は行政職(一)の職種により行うこととしました。

本年も、例年同様、会社組織で働く民間従業員の約6割をカバーする企業規模100人以上の企業で、事業所規模50人以上の全国約8,100の民間事業所を対象に、4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査するとともに、給与の抑制措置の状況や、各企業における雇用調整の実施状況等についても引き続き調査を実施しました。

その結果、民間企業においては、賃金カット等の賃金抑制措置、雇用調整に関するすべての項目において、昨年より緩和されていることが明らかとなりました。

民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職 段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係 員	25.3	34.6	2.4	37.7
課 長 級	22.5	31.5	2.5	43.5

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職 段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		77.9	71.0	29.0	9.4	32.6	6.9	22.1
課長級		69.7	62.3	24.2	9.0	29.1	7.4	30.3

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職 段階	項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均カット率
係員		1.3	4.3
課長級		2.2	6.4

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

官民給与を比較した結果、公務員給与（行政職^(一)）が民間給与をわずかに上回るものの、本年度、寒冷地手当の見直しを行うと、1人当たり平均39円（0.01%）とほぼ均衡することが判明しました。

一方、民間の特別給（ボーナス）について、従来は、前年5月から当年4月までの1年間の支給状況に合わせて改定を行っていましたが、民間の支給状況をより迅速に公務員給与に反映させるため、本年より民間の特別給の前年8月から当年7月までの1年間の支給実績を調査し、官民比較を行うこととしました。その結果、民間の特別給の支給割合は4.39月分であり、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の平均支給月数4.40月分とおおむね均衡していました。

なお、本年の職員（行政職^(一)）の平均年間給与は、629万5千円となっています。

2 本年の給与改定の考え方

本年は、公務員給与が民間給与を下回ることとなりましたが、人事院とし

では、以下の事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を見送ることが適切であると判断しました。

- ・ 官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること
 - ・ 諸手当についても官民均衡が図られており、小さな官民較差によって改定を必要とする手当がないこと
 - ・ 特例一時金方式による場合にも、実施に当たっての事務負担が大きいこと
- 本年は月例給の水準改定は行いませんが、本年4月の国立大学の法人化、国立病院・療養所の独立行政法人化に伴って、適用する職務がなくなった俸給表の廃止等の所要の法律の整備を行うこととしました。また、寒冷地手当について、民間準拠を基本に、支給地域、支給額など制度全般にわたる見直しを行うこととしました。

3 給与改定の内容

(1) 国立大学法人化等に伴う改定

ア 俸給表

(ア) 教育職俸給表(一)

教育職俸給表(一)については、行政機関に置かれる大学校の教授等の職員に引き続き適用し、適用する職務がない1級は削除して、4級構成の俸給表とすることとしました。

(イ) 教育職俸給表(二)及び教育職俸給表(三)

教育職俸給表(二)及び教育職俸給表(三)については、適用する職務がないことから、廃止することとしました。

(ウ) 教育職俸給表(四)

教育職俸給表(四)については、新たにその名称を教育職俸給表(二)とし、医療施設等に置かれる看護師等の養成所の教官等に適用し、適用する

職務がない4級及び5級を削除して、3級構成の俸給表とすることとしました。

(エ) 指定職俸給表

指定職俸給表12号俸については、適用する官職がないことから削除することとしました。

なお、指定職俸給表12号俸の削除により、任期付研究員俸給表（招へい型）及び特定任期付職員俸給表について、枠外の俸給月額の上限を指定職俸給表11号俸に相当する額に変更することとしました。これに伴い、現在、指定職俸給表11号俸に相当する額を超える俸給月額を受けている職員について、所要の経過措置を講ずるものとしてしました。

イ 研究員調整手当

国立学校の法人化によって、教育関係の職員が研究員調整手当の支給対象となることがなくなったことから、同職員を支給対象から除外することとしました。

ウ ハワイ観測所勤務手当

国立学校の法人化によって、国家公務員がハワイ観測所に勤務することがなくなったことから、廃止することとしました。

エ 義務教育等教員特別手当

国立学校の法人化によって、国家公務員が義務教育諸学校に勤務することがなくなったことから、廃止することとしました。

(2) 寒冷地手当

支給地域及び支給額について、民間における同種手当の支給状況を把握するため実施した全国的な調査の結果を踏まえて、民間準拠を基本に、関係者の意見を聴取しつつ検討を行った結果、制度全般にわたる見直しを行うこととしました。

支給地域については、民間事業所における支給状況を考慮し北海道を支給地域とし、併せて、気温及び積雪量が北海道とほぼ同程度である本州の一部地域も支給地域としました。これにより、支給地域に在勤する職員数は、見直し前のおおむね半数程度となります。

支給地域（市町村数）

	改 定 前	改 定 後
北 海 道	2 1 2	2 1 2
本 州	1, 1 1 9	5 3 5 (▲52.2%)
全 国 計	1, 3 3 1	7 4 7 (▲43.9%)

支給地域以外の官署でも、気温及び積雪量が北海道とほぼ同程度と認められる場合には、在勤する職員のうち一定の者に対して、寒冷地手当を支給することとしました。

支給額については、各地域の民間事業所における支給額に準拠した額としました。また、基準額と加算額との区分を廃止することとしました。なお、世帯主である職員に対する手当額について、単身赴任者の扶養親族が寒冷地以外に居住している場合には調整することとします。これらの結果、支給額は、約4割の引下げとなります。

支給方法については、基準日における一括支給から、冬期間中における月額制に改め、追給・返納制度は廃止することとしました。

これらの改定は、本年度に支給する寒冷地手当から実施することとしました。

寒冷地の区分及び支給額

寒冷地の区分		世帯等の区分		寒冷地手当の月額
北	1 級地	世帯主である職員	扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないもの等を除く。）	26,380 円
			その他の世帯主である職員	14,580
		その他の職員	10,340	
海	2 級地	世帯主である職員	扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないもの等を除く。）	23,360
			その他の世帯主である職員	13,060
		その他の職員	8,800	
道	3 級地	世帯主である職員	扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないもの等を除く。）	22,540
			その他の世帯主である職員	12,860
		その他の職員	8,600	
4 級地	4 級地	世帯主である職員	扶養親族のある職員（単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないもの等を除く。）	17,800
			その他の世帯主である職員	10,200
		その他の職員	7,360	

4 改定の実施時期

本年の給与改定は、公布の日から施行することとしました。

5 その他の課題

(1) 特殊勤務手当の見直し

昨年から取り組んでいる見直しについては、引き続き手当ごとの実態等を精査し所要の見直しを図るための検討を進めます。

(2) 官民比較方法の見直し

月例給の官民比較は、官民比較になじまない一部の給与種目を除いた額により行っていますが、来年の官民比較から、比較給与種目を見直す方向で検討を行います。具体的には、通勤手当について、実費弁償としての性格が強まったことを踏まえて比較給与種目から外すこと、俸給の特別調整

額について、民間企業における年俸制の拡大等の実態を踏まえて比較給与種目に加えること等について検討を行います。

また、地域における民間企業の給与実態の適切な把握のほか、スタッフ職の従業員の増加等の民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるよう、官民比較方法の見直しを検討します。

(3) 独立行政法人等の給与水準の把握

昨年9月に総務大臣から発出された「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に沿って、各主務大臣が実施した独立行政法人の役職員の給与実態調査の結果に基づき、人事院は、各独立行政法人職員の給与水準の国家公務員との比較指標等の作成に協力し、先般、総務省において、その結果が取りまとめられて公表されたところです。人事院は、専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において、今後とも必要な協力を行います。

6 給与構造の基本的見直し

(1) 検討の必要性と基本的考え方

ア 改革の基本的な考え方

公務においては、民間における厳しい経済情勢を反映して一昨年より2年連続して月例給の水準が引き下げられています。さらに、民間企業と同様、給与水準の年功的上昇をできるだけ抑制することが求められており、限られた財源の下で職員が生き生きと働けるよう、職務・職責や実績に応じた適切な処遇の確保や効率的な給与システムの構築が不可欠となっています。

公務員給与の制度の基本は、公務部内の問題点を調査研究した上で、各府省人事当局、職員団体等の意見を聴取しつつ、民間準拠、官民均衡

の原則に則って整備される必要があります。加えて、公務員給与には納税者であり行政サービスの受け手である国民の理解と支持が必要であることから、国民の目から見て合理性・納得性がある仕組みとなっているかという点も重要となっています。

今回の改革に当たっても、公務員給与水準については、精確な官民比較を行い、民間賃金に準拠させるとともに、俸給や諸手当といった制度については、公務の特殊性を踏まえつつ、労働市場や賃金コストを反映する労使交渉の結果である民間企業の賃金制度の動向に十分配慮し、設定を行うこととします。

イ 民間企業の賃金制度の動向

近年、多くの民間企業では、人件費のスリム化に取り組むとともに、人事評価制度の整備、職務や成果を重視した給与システムへの転換が急速に進んでおり、従業員の具体的な成果を賃金に一層反映させる動きが進んできています。

ウ 給与構造見直しの必要性

今回の改革を進めていくには、公務部内の事情を的確に分析しつつ、俸給制度、手当制度全般にわたり次の見直しを行っていく必要があります。

(ア) 職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換

俸給表構造の見直しや手当の新設・改廃を進めることによって、より職務・職責に応じた給与決定が行われるような給与制度への転換を進めるとともに、今後の新たな評価システムの整備も踏まえて、昇格、昇給、勤勉手当等にも実績をよりの確に反映し得るよう、見直しを行うこと。

(イ) 在職期間の長期化に向けての環境整備

在職期間の長期化に対応するため、キャリアシステムの見直しや能力等級制度の導入などにより能力に応じた昇進管理を進めるとともに、スタッフとして能力を活用する途を拡大するための複線型人事管理を進め、また、給与制度の面からも公務部内に高い専門性を持つ人材を確保するための処遇の枠組みを整備していくことについて検討を進めること。

(ウ) 適正な給与の地域間配分の実現

全国平均の官民の給与較差に基づいて設定している公務員の俸給表について、地域ごとの民間賃金の水準を的確に反映したものとなるよう俸給水準の引下げを行う一方、民間賃金の水準が高い地域には新たに地域手当を支給することなどにより、適切な地域間配分の実現を図っていくこと。

(2) 具体的な検討項目

俸給制度・諸手当制度全般にわたって見直しを進めるため、現時点では次の検討項目を考えています。

ア 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

(ア) 給与の官民比較と地域格差

民間賃金の地域差をみると、賃金構造基本統計調査では全国100に対して最高116.5（東京）、最低87.7（北海道・東北）と28.8ポイントの開きがあるのに対し、人事院が行ったラスパイレス方式による官民比較の地域別の較差では、最高3.72%（東京）、最低4.77%（北海道・東北）と8.49%の開きにとどまっています。これは、賃金構造基本統計調査では、全職種を対象とした常用労働者全体（家族労働者等も含む。）の平均賃金を集計しているのに対し、官民給与比較では、調

査の対象を公務と類似の民間企業の管理・事務・技術労働者とし、これを役職別に集計しているためです。

官民給与の比較方法としては、ラスパイレス方式が妥当であるとされ人事院としてもこの方式をこれまで採用してきたところです。したがって、地域における民間賃金を反映するよう公務員給与水準を調整する場合にも、職種、役職段階等を考慮した地域別のラスパイレス方式による官民比較を基礎に行う必要があります。

地域別官民給与の較差

地 域	官 民 給 与 の 較 差
北 海 道 ・ 東 北	4 .7 7 %
関 東 甲 信 越	2 .0 0 %
東 京 都	3 .7 2 %
中 部	1 .8 6 %
近 畿	0 .1 7 %
中 国 ・ 四 国	2 .3 4 %
九 州 ・ 沖 縄	2 .6 0 %

(イ) 地域の民間賃金の公務員給与への反映

具体的には、民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表を引き下げること検討します（地域別にみて最も大きな官民の給与較差は、平成15年 6.48%、平成16年 4.77%）。

あわせて、民間賃金の相対的に高い地域に勤務する職員に対しては、俸給等の約20%程度を上限として地域手当（仮称）の支給を検討することとしています。また、地域格差の調整方法としては、地域別に俸給表を設けることなども考えられ、併せてこれらの調整方法についても検討します。

イ 俸給関連の課題

(ア) 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、高度の専門能力を持つスペシャリストがスタッフとして活躍できる処遇の枠組みを準備するとともに、在職期間の長期化への対応として、職員が専門的な能力・経験を活せるよう、複線型の人事制度の導入に向けての給与制度上の環境整備として、3級構成程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表の新設を検討します。

(イ) 俸給表構造の見直し

現行の俸給表は、上位級との水準の重なりが8割程度となるなど、職務・職責の違いが反映されにくい構造となっています。より職務・職責を反映し得る俸給表構造となるよう検討します。

- ・ 級構成の再編（職務・職責の違いをより明確化する方向で級の新設・統合を検討）
- ・ 昇給カーブのフラット化（年齢別民間賃金との均衡が図られるよう、高位号俸の水準の引下げ、前半号俸の水準の引上げを検討）

(ウ) 昇格基準の見直し等

導入が検討されている能力等級制度や新たな評価システムとの関連も踏まえ、下位の級での勤務実績に関する具体的要件を設定するなど昇格（降格）の基準の明確化を図ります。

また、昇格に伴う適切な給与額の上昇が確保できるよう、昇格に際し一定額を加える方式など、昇格時の給与額決定方式を見直します。

(エ) 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等

毎年の職員の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し、勤務実績を適切に反映し得るよう、昇給幅、昇給効果の在

り方についても検討します。

また、俸給表構造の見直しと併せ、職務給の徹底を図るため、いわゆる枠外昇給の廃止について検討します。

ウ 手当制度関連の課題

(ア) 勤勉手当等への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映できるよう、新たな評価システムの整備を踏まえ、標準者に係る支給月数を引き下げるなどによってプラス査定を行うための財源を確保する一方、成績率とその分布の基準を設定します。

関連して指定職俸給表適用職員に対する期末特別手当への実績反映について検討します。

(イ) 本府省手当（仮称）の新設

本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮し、非管理職に対し支給する定額の手当の新設及び本府省課長補佐等に対する俸給の特別調整額の廃止について検討します。

(ウ) 地域手当（仮称）の新設

民間賃金の相対的に高い都市圏に勤務する職員に対し、調整手当に替えて俸給等の20%程度を上限に手当を支給する地域手当の新設について検討します。

(エ) 転勤手当（仮称）の新設

転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間、手当を支給する転勤手当の新設及び調整手当の異動保障の廃止について検討します。

(オ) 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化を図ることとします。

(3) 今後の進め方

給与制度は重大な勤務条件であり、その見直しに当たっては関係者の十分な理解を得ることが極めて重要です。今後、内閣官房において進められている公務員制度改革とも連携を図りつつ、各府省人事当局、職員団体等関係者との十分な協議を行い、その具体化を図っていきたいと考えています。

給与勧告の仕組み等についての説明

Q 1 人事院勧告の意義は何か。

A 公務員は、民間企業の勤労者とは異なり、争議権や団体交渉権など憲法で保障された労働基本権が制約されています。給与勧告は、このような労働基本権制約の代償措置として、公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものです。

公務員給与については納税者である国民の理解と納得を得る必要があることから、人事院が労使当事者以外の第三者の立場に立って、官民給与の精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されています。勧告が実施され、公務員に対し適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。

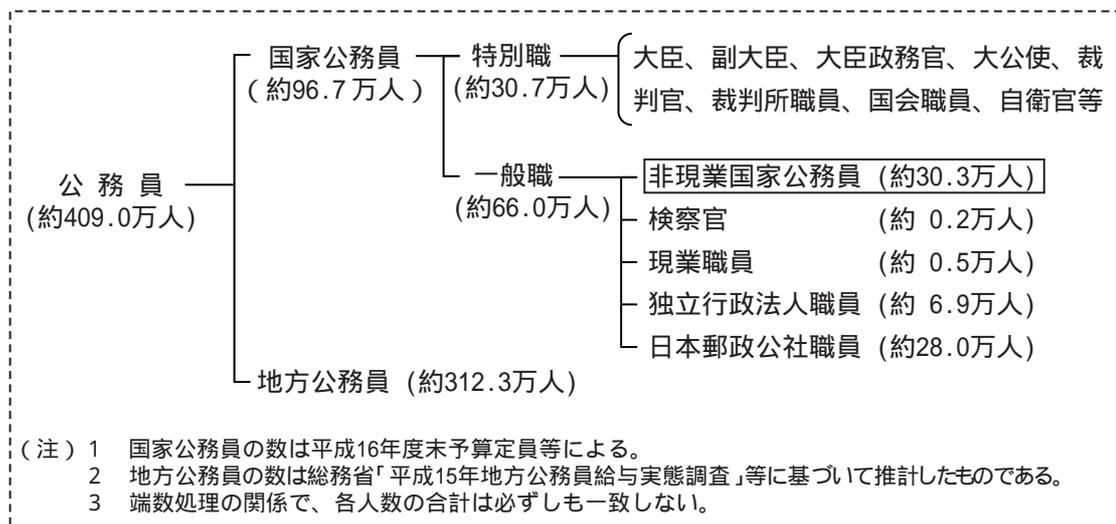
Q 2 なぜ民間準拠方式をとるのか。

A 人事院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に、官民の給与を精密に比較（ラスパイレス方式）した上で、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行っています。

人事院が民間準拠を基本に勧告を行っている理由は、国は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること、職員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること、職員の給与は国民の負担で賄われていることなどから、労使交渉等によってその時々
の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与に公務員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く国民の理解と納得を得られる方法であると考えられることによるものです。

Q 3 給与勧告はどのような職員を対象としているのか。

A 人事院の給与勧告は、給与法の適用を受ける非現業の一般職国家公務員約30万人が直接の対象となりますが、裁判所職員、国会職員、自衛官などの特別職国家公務員、地方公務員、さらには学校・病院職員などの多くも給与勧告に準じて給与が決められています。



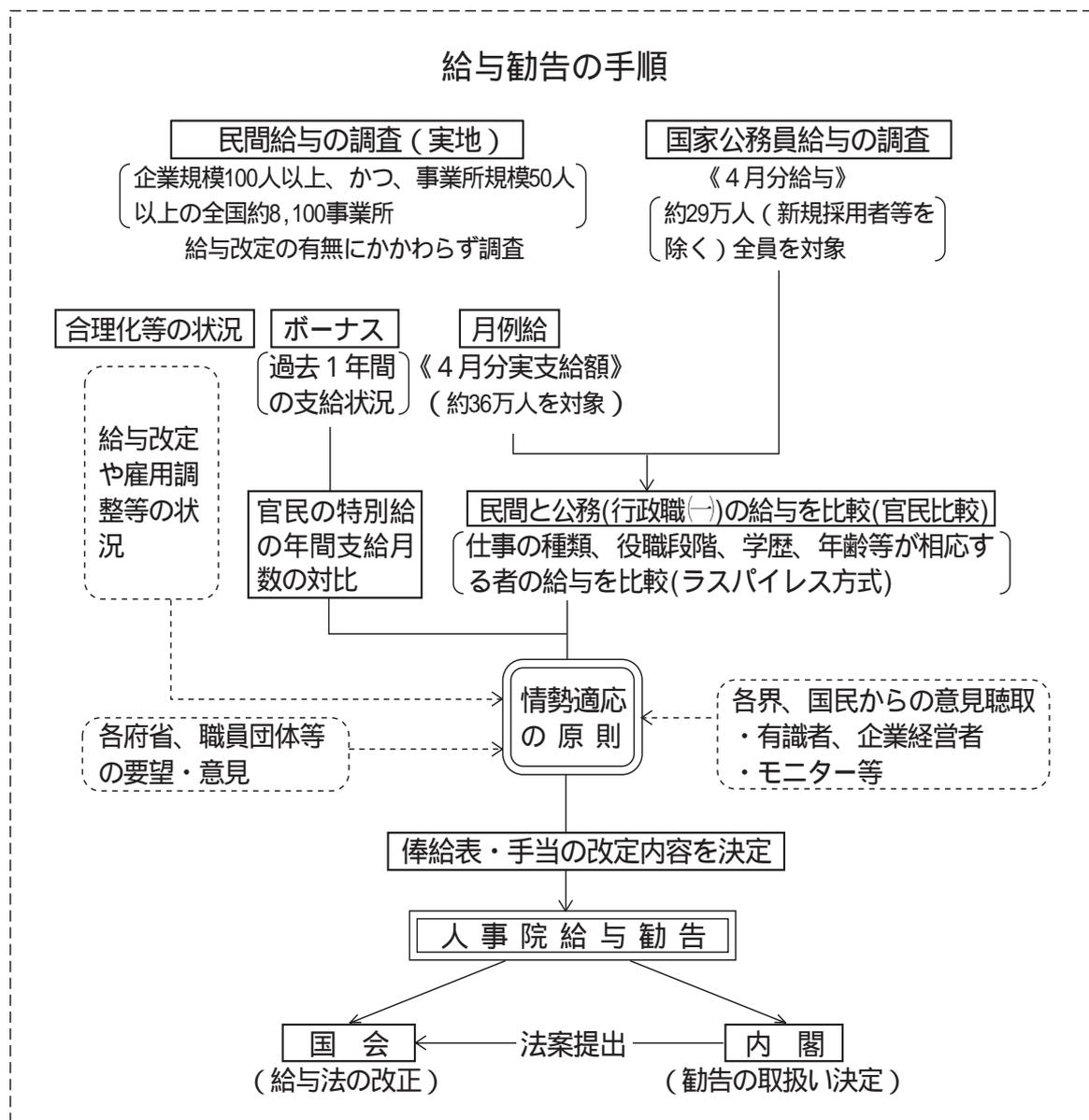
Q 4 給与勧告はどのような手順で行っているのか。

A 人事院では、官民給与の比較の基礎とするため、毎年、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を行っています。その結果に基づき、官民の4月分給与（月例給）を精密に比較し、その結果得られた官民

の給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。(P .17、 Q 5 参照)

一方、特別給については、職種別民間給与実態調査により民間の特別給(ボーナス)の過去1年間(前年8月から当年7月まで)の支給実績を精確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給(期末手当・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。

また、給与改定に際しては、全国各地で有識者や企業経営者などから広く意見を聴取するとともに、実際の人事管理に当たる各府省の人事当局や職員団体から、きめ細かく意見聴取を行っています。



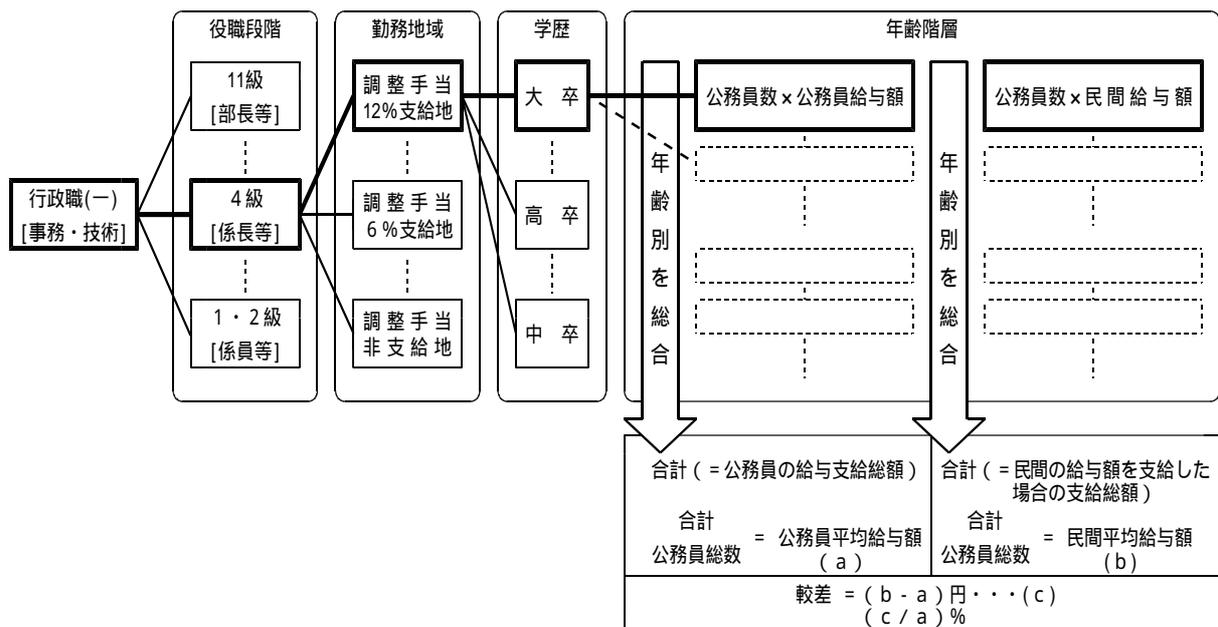
Q 5 官民較差はどのように算出しているのか。

A 官民の給与を比較する場合には、単純な官民給与の平均値によるのではなく、官民ともに主な給与決定要素である職種（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を対比させることが適切です。

このため、人事院では、毎年「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、官民の4月分給与を的確に把握し、公務においては行政職俸給表(一)、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の給与額を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）し、その結果算出された官民の給与水準の較差を解消することを基本に勧告を行っています。

具体的には、下図のように、給与決定要素ごとに、在職する公務員について、「仮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が、現に支払われている支給総額に比べてどの程度差があるか」という考え方にに基づき、官民の給与較差を算出しています。

官民給与の較差の算出方法（ラスパイレス方式）



Q 6 ベースアップの中止や賃金カットなど民間企業の厳しい情勢は反映されているのか。

A 「職種別民間給与実態調査」は、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約37,000のうちから、統計手法に則って無作為抽出した8,143の事業所を対象に、人事院の職員等が直接、民間事業所に出向き、実地に調査を行っています。

この調査の対象となる事業所は、給与改定の状況等にかかわらず無作為に抽出しており、ベースアップの中止・ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置を行った事業所についても給与の実態が官民の給与較差に反映されることとなります。会社更生法等の手續中のいわゆる倒産企業の事業所であっても、法人として存続し、従業員に対して給与が支払われている場合には調査対象としています。

また、調査の完了率は、各民間事業所の協力を得て、本年も92.7%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっています。