

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成18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

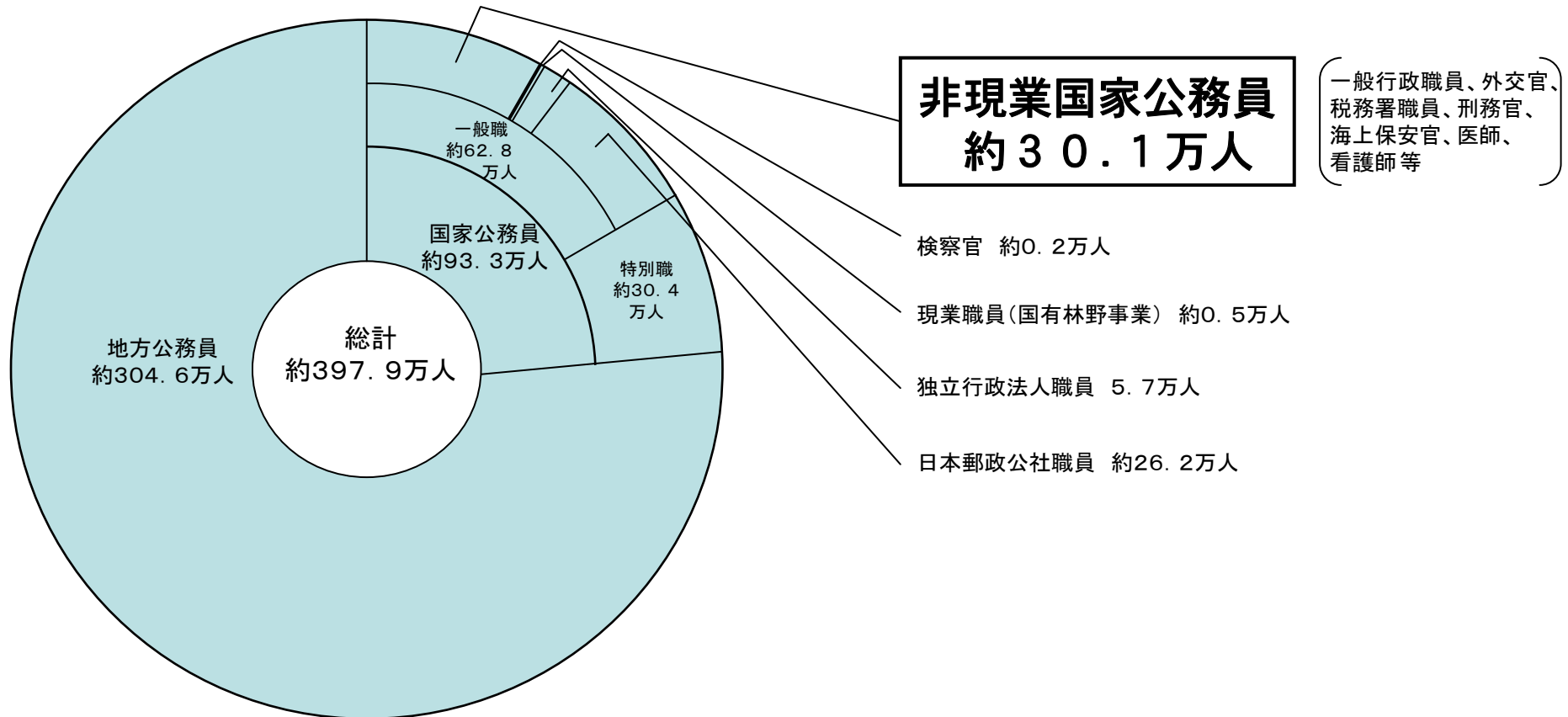
- ① 給与勧告の対象職員 1
- ② 給与勧告の手順 2
- ③ 官民給与の比較方法(ラスパイレス比較) 3
- ④ 最近の給与勧告の実施状況 4
- ⑤ 月例給における官民給与の比較方法の見直し .. 5

2 給与構造の改革

- ① 給与構造の改革の概要 6
- ② 広域異動手当の新設 7
- ③ 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化 8
- ④ 子等の扶養手当の同額化 9

1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員93.3万人と、地方公務員304.6万人がいます。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30.1万人です。

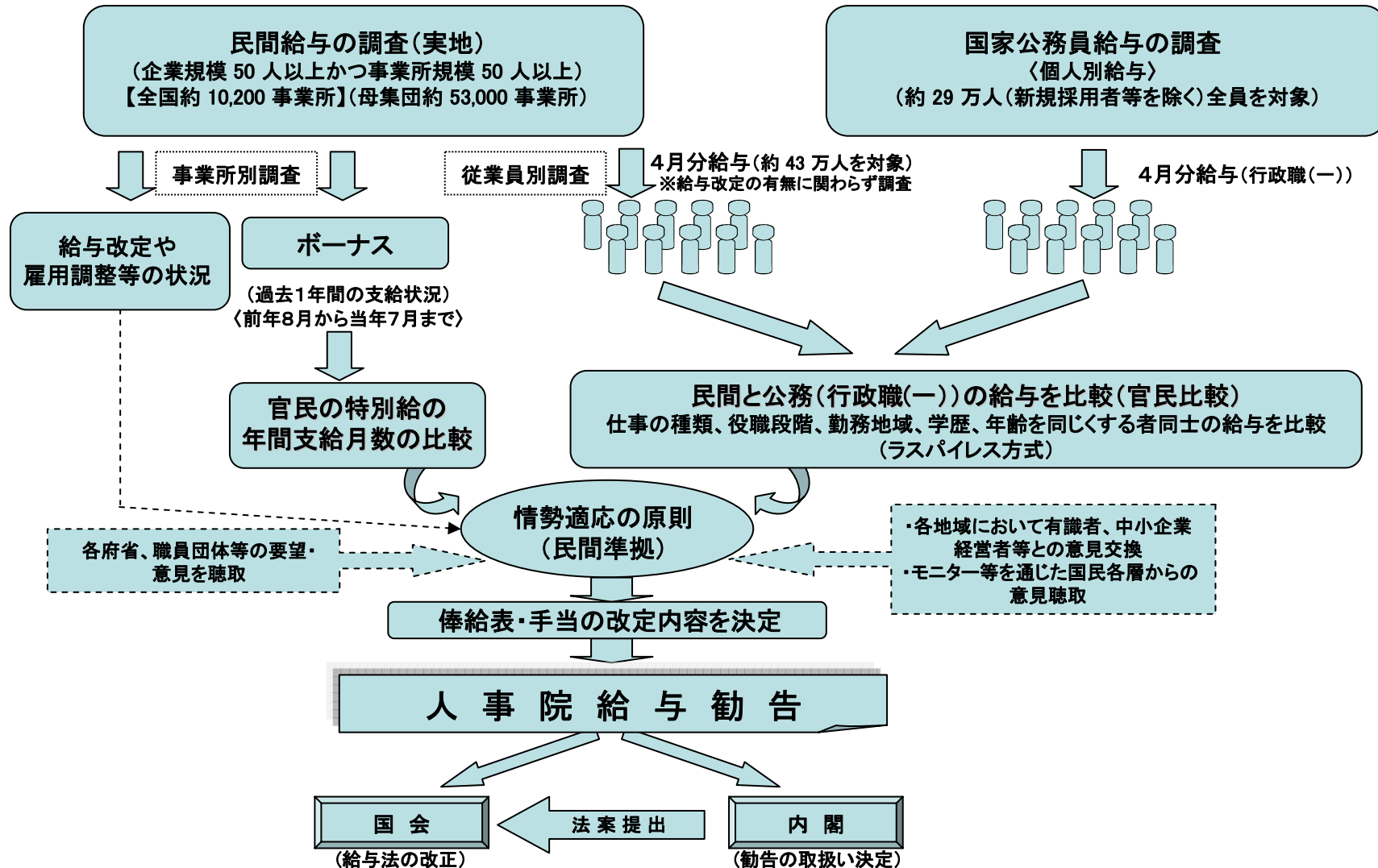


- (注) 1 国家公務員の数 は平成18年度末予算定員等による。
2 地方公務員の数 は総務省「平成17年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
3 端数処理の関係で、各人数の合計は必ずしも一致しない。

1-② 給与勧告の手順

人事院では、官民給与の比較の基礎とするため、国家公務員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて、官民の4月分の給与(月例給)を精密に比較して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。

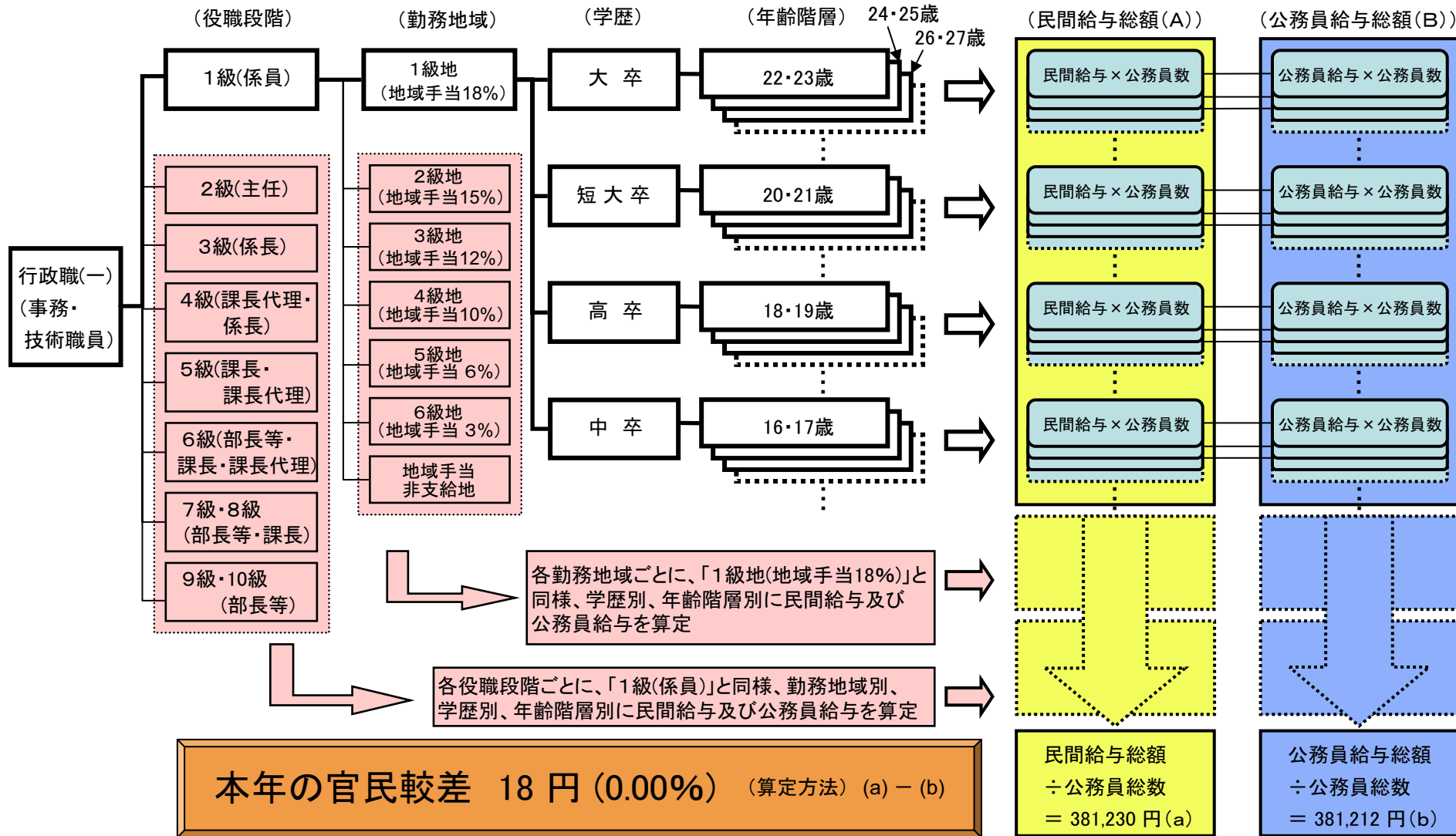
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



1-③ 官民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の官民給与の比較(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 最近の給与勧告の実施状況

国家公務員の給与は、月例給については平成14年、平成15年及び平成17年に引下げとなり、特別給については平成11年以降5年連続で年間支給月数が引下げとなり、年間給与の減少が続いていました。本年は、月例給と特別給の双方について、国家公務員と民間企業従業員の水準がほぼ均衡していることから、水準改定を行わないこととしました。

	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	-	-	-

(注1) 平成16年の官民の給与較差は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年の官民の給与較差は0.00%。水準改定以外の勧告(給与構造の改革に関する改定)あり。

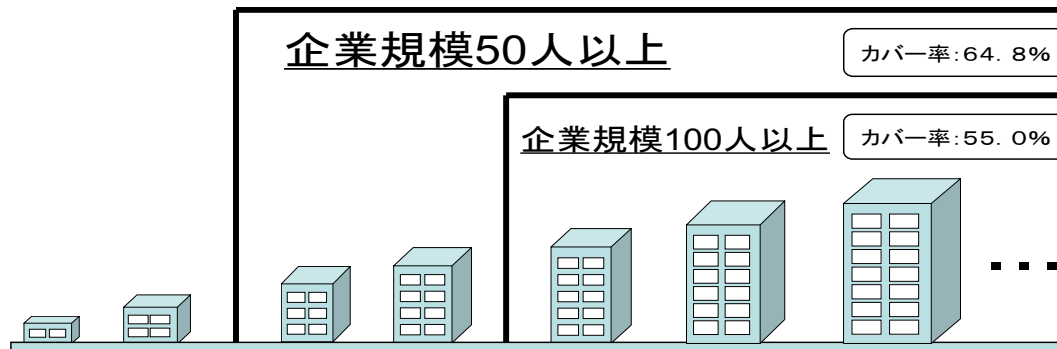
(参考) 行政職(一)職員の平均年間給与 632万3千円(平成18年)

1-⑤ 月例給における官民給与の比較方法の見直し

官民給与の比較方法について、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」の報告書、各界有識者による「給与懇話会」の意見を踏まえ、各府省や職員団体とも意見交換を行いつつ検討を行った結果、本年の勧告から、以下の見直しを行うこととしました。

比較対象企業規模

- ・ 官民給与の比較対象企業規模を、従来の「100人以上」から「50人以上」に変更



企業規模50人以上とする考え方

- ・ 同種・同等の者同士の比較の原則を維持
- ・ 民間従業員の給与をより広く把握し反映
- ・ 実地調査による調査の精確性の維持

比較対象従業員の範囲

- ・ ライン職の民間役職者の要件を変更(部長の例:構成員30人以上→20人以上)
- ・ 要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大

2-① 給与構造の改革の概要

— 平成18年度から5年間で段階的に実施 —

平成19年度において実施する事項

平成22年度までの間に実施するものとして準備する事項

○ 地方における公務員給与水準の見直し（昨年の勧告で実施）

地域賃金より高いとの批判のある地方の公務員給与を引き下げることにより、地域賃金を反映

- ・ 民間賃金の低い地域の水準を考慮して、俸給表水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 民間賃金が高い地域には3%～最高18%（東京都特別区18%、大阪市15%、名古屋市12%等）の地域手当を支給（平成22年3月31日までは暫定的な支給割合）

地域手当の平成19年度の支給割合を決定

- ・ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ、60km以上300km未満3%（平成19年度は2%）又は300km以上6%（平成19年度は4%）の広域異動手当を支給

○ 抑制型給与構造への転換（昨年の勧告で実施）

年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

- ・ 中高年齢層の俸給水準を7%引下げ、給与カーブをフラット化

○ 勤務実績の給与への反映（昨年の勧告で実施）

- ・ 従前の俸給表の号俸を4分割して、勤務実績に基づくきめ細かい昇給を実施
- ・ ボーナスについても、勤務実績による配分を強化

○ その他の改革

- ・ 年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、俸給の特別調整額（管理職手当）を定額化

・ 専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

- ・ 本府省手当の新設

（備考）上記の施策のほか、少子化対策に対応するものとして、3人目以降の子等の手当額を平成19年4月1日から1,000円引上げ（子の手当額を同額に）、給与構造の改革とあわせて実施

2-② 広域異動手当の新設

広域展開企業の賃金水準と均衡させるため、広域異動手当を支給

支給期間 ⇒ 3年間
 支給額 ⇒ 異動前後の官署間の距離区分に応じて
 60km以上300km未満 → 俸給等の3%
 300km以上 → 俸給等の6%

異動保障との関係

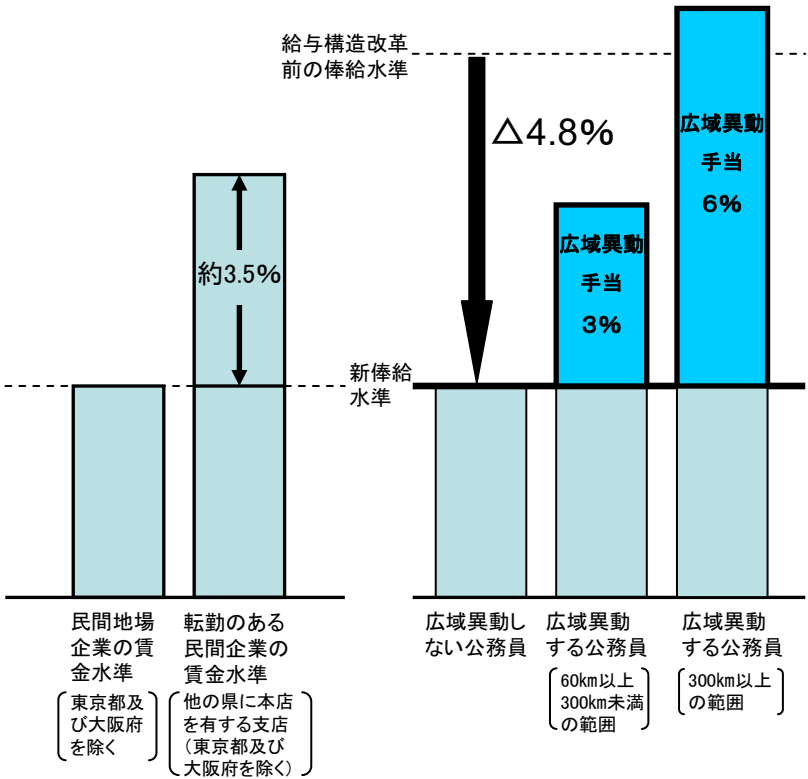
異動保障 ⇒ 円滑な異動を確保するために現在受けている地域給与の水準を一定期間保障
 広域異動手当 ⇒ 広域展開企業の賃金水準を考慮し、広域異動職員の賃金水準を調整

※ ただし、両者が併給されるときには調整

〔広域展開企業の民間賃金〕

〔公務員給与〕

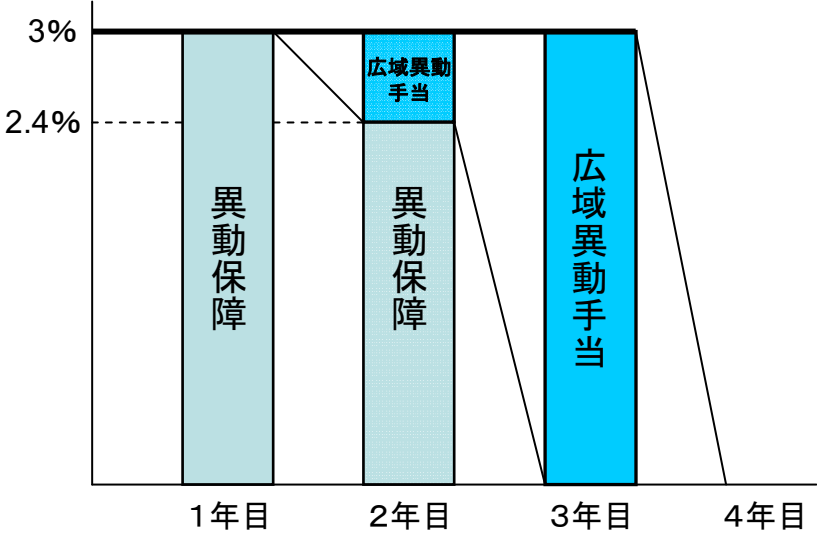
【異動保障との調整】



〈例〉 前橋市 (地域手当3%) → 福島市 (地域手当非支給地)

転勤
〔60km以上300km未満〕

広域異動手当(3年目まで3%支給)の額が異動保障の額を超える分のみを支給



2-③ 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化

管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から職務の級別定額制に移行

[定額の設定方法]

- 俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別に設定
- 定額 = 職務の級別の算定基礎号俸の俸給月額 × 区分別の算定割合

※ 地方機関の管理職の区分別の算定割合については、現行の特別調整額の支給割合より高い割合を設定

区 分	1種 <small>(本府省課長等)</small>	2種 <small>(本府省室長等)</small>	3種 <small>(府県部長等)</small>	4種 <small>(管区課長等)</small>	5種 <small>(府県課長等)</small>	本府省 課長補佐
算定割合	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

(注) カッコ内は現行の特別調整額の支給割合

2-④ 子等の扶養手当の同額化

少子化対策に対応するものとして、3人目以降の子等の手当額を1,000円引き上げ、子の手当額を同額とし、給与構造の改革とあわせて実施

○現行手当額と改定後の手当額の比較

	扶養親族である 配偶者	扶養親族である子等		
		1人目	2人目	3人目以降
現 行	13,000円	6,000円	6,000円	5,000円
改定後	13,000円	6,000円	6,000円	6,000円

(注) 満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される