

# 一給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント一

平成22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 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例 .. 6
- ⑦ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)..... 7

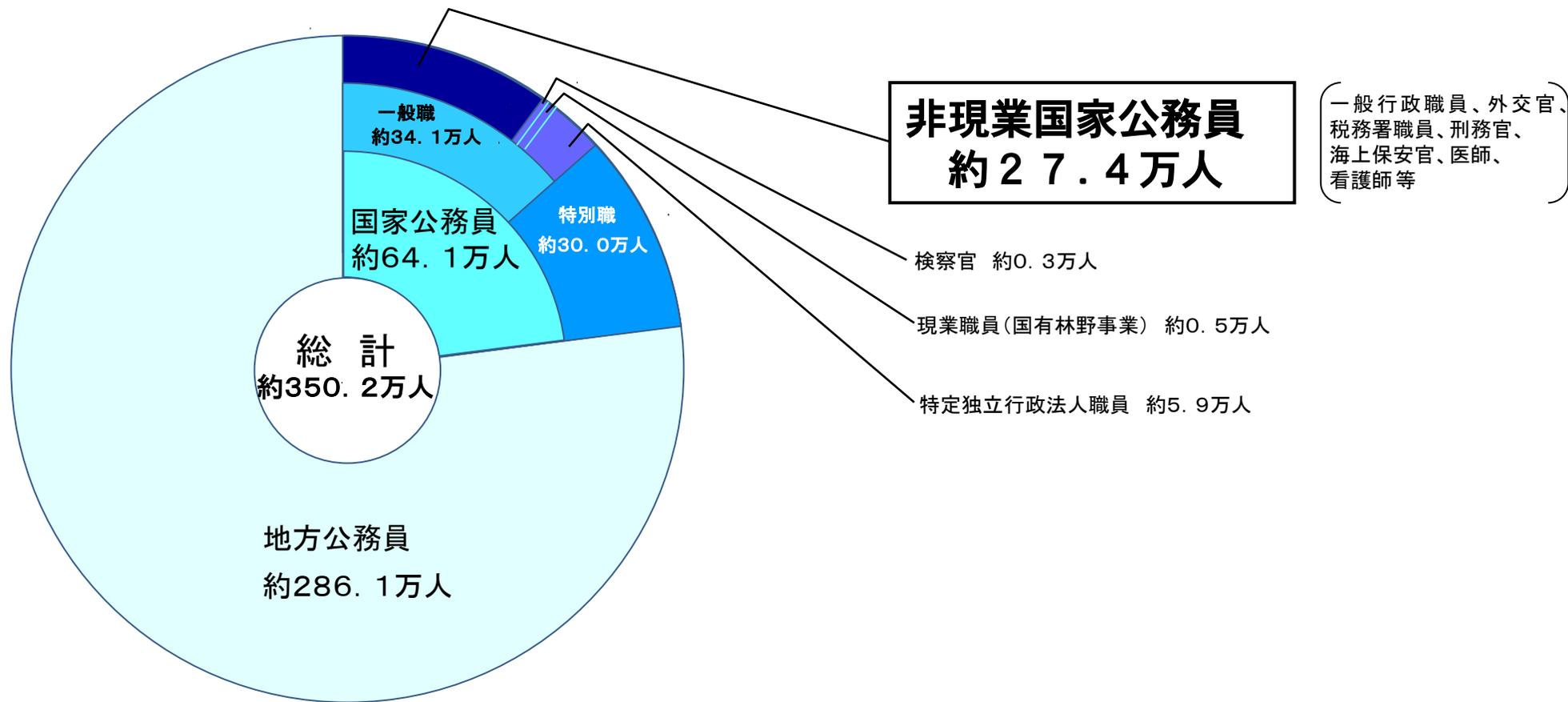
## 2 給与構造改革

- ① 給与構造改革の概要 ..... 8
- ② 給与構造改革の実施状況 ..... 9
- ③ 地域別の民間給与との較差の状況 ..... 10

## 3 公務員の高齢期の雇用問題..... 11

## 1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約64.1万人と、地方公務員約286.1万人がいます。そのうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける一般職の非現業国家公務員約27.4万人です。



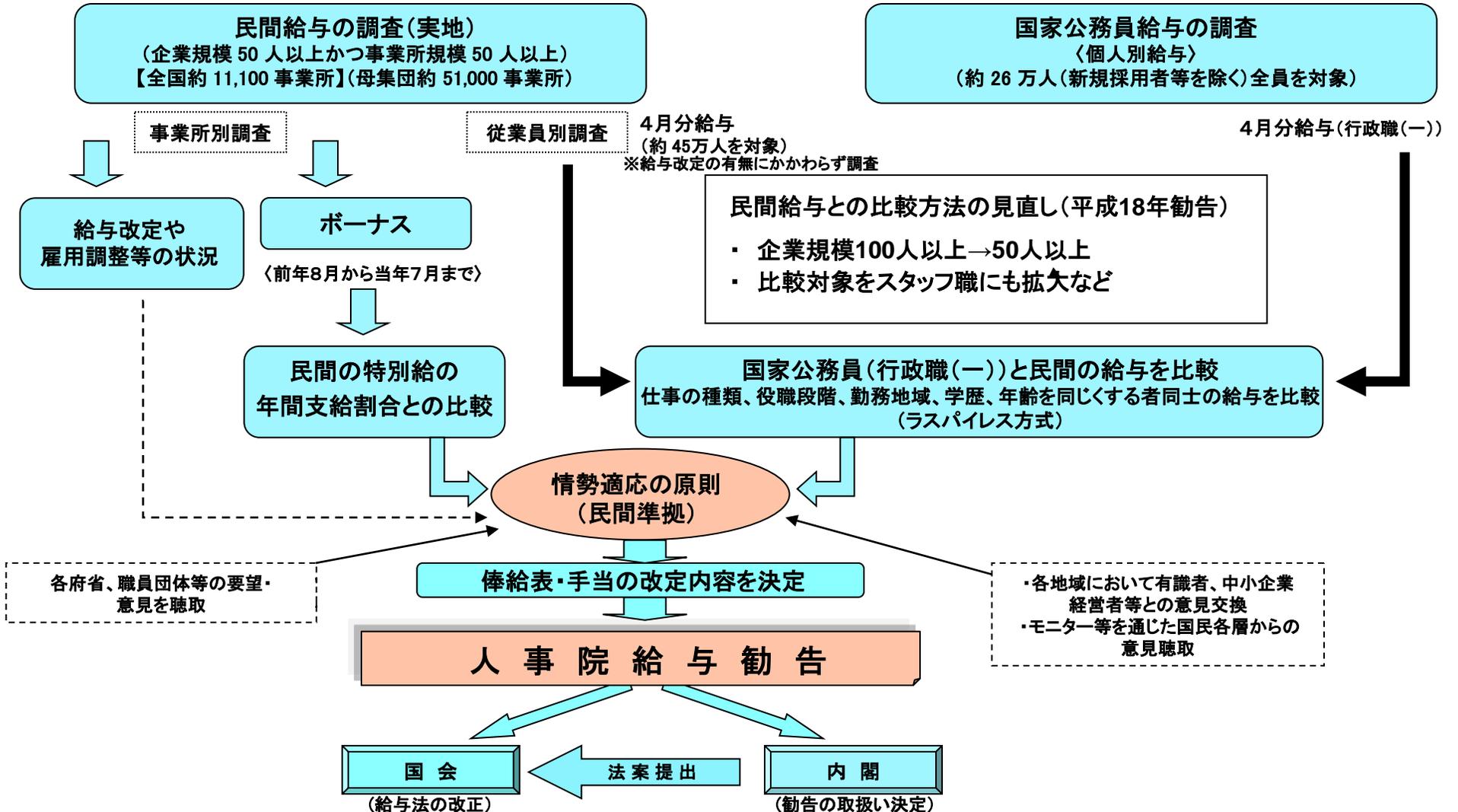
(注)1 国家公務員の数は平成22年度末予算定員等による。

2 地方公務員の数は総務省「平成21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。

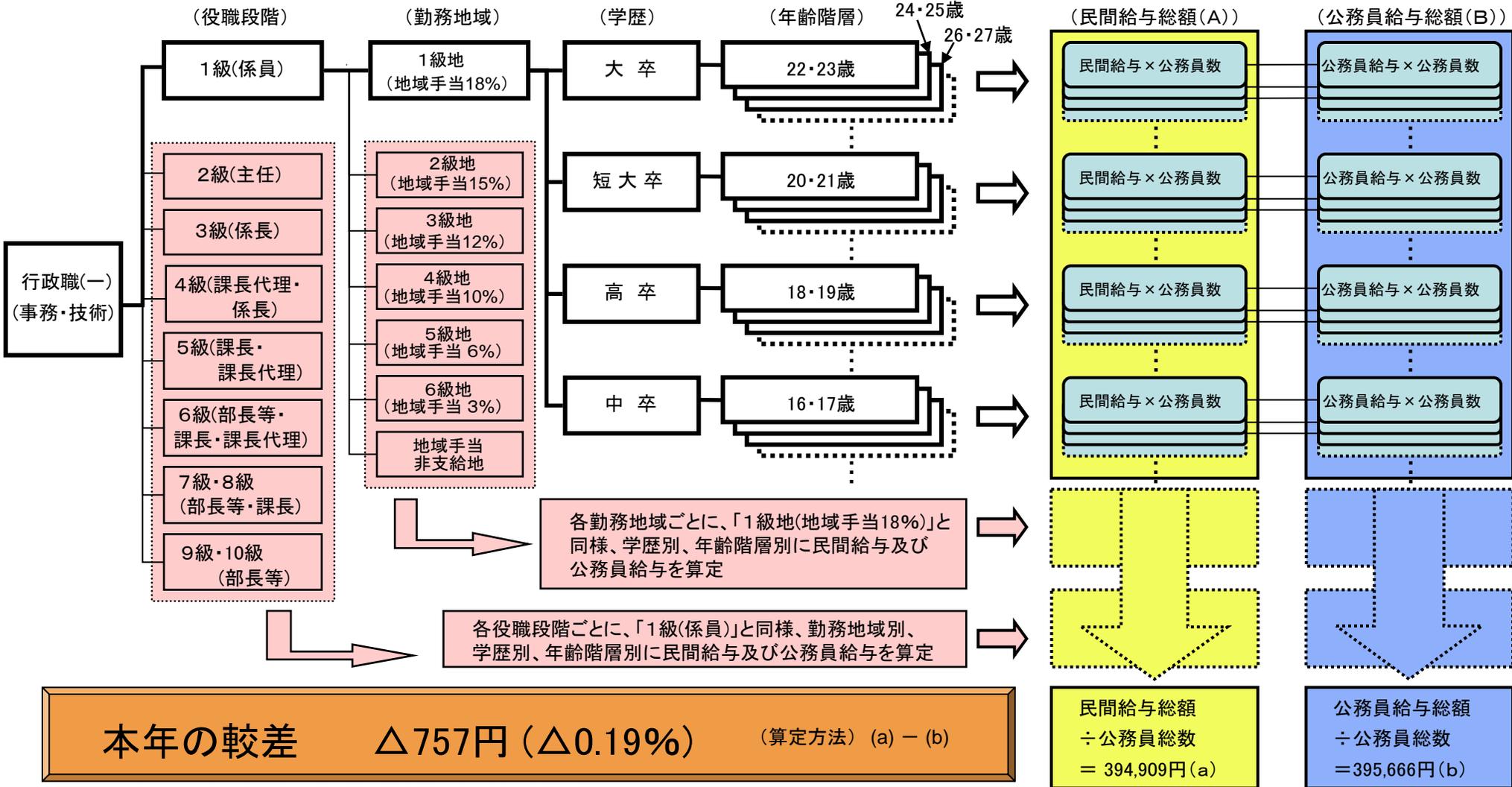
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



# 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。

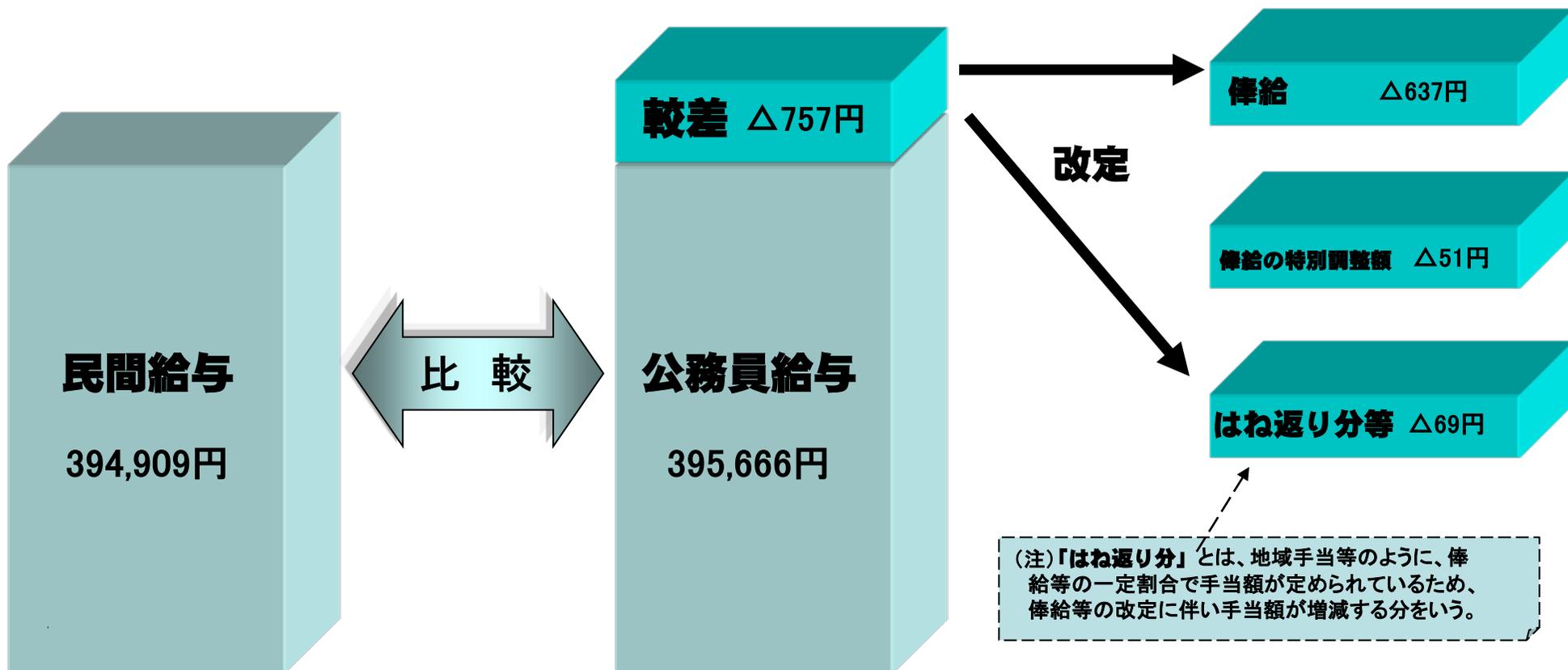


(注1) 平成22年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出

(注2) 平成22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△757円(△0.19%)を解消するため、以下のとおり、月例給与の引下げ改定を行うこととしました。



## 1-⑤ 本年の給与改定

### 1 月例給

- (1) 55歳を超える職員(行政職(一)5級以下の職員等を除く)の俸給及び俸給の特別調整額(管理職手当)の支給額引下げ(△1.5%)
- (2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定
  - ① 行政職俸給表(一)  
(1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう、40歳以上の職員が受ける号俸以上の俸給月額を引下げ(平均改定率△0.1%)
  - ② 指定職俸給表  
行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ(△0.2%)
  - ③ その他の俸給表  
行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(医療職俸給表(一)等を除く)

### 2 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、0.20月分引下げ(4.15月 → 3.95月)

### 3 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、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとする(平成23年度から実施)

# 1-⑥ 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	177,300	2,852,000	177,300	2,817,000	△ 35,000
	30歳	配偶者	225,700	3,614,000	225,700	3,570,000	△ 44,000
係長	35歳	配偶者、子1人	285,200	4,617,000	285,200	4,558,000	△ 59,000
	40歳	配偶者、子2人	321,500	5,199,000	321,500	5,133,000	△ 66,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	449,500	7,154,000	449,200	7,062,000	△ 92,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	448,660	7,265,000	448,660	7,173,000	△ 92,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	736,084	12,091,000	735,140	11,914,000	△ 177,000
行政職(一)平均	—	—	395,666	6,433,000	394,909	6,339,000	△ 94,000
本府省局長	—	—	1,084,420	17,606,000	1,082,060	17,339,000	△ 267,000
事務次官	—	—	1,424,260	23,124,000	1,420,720	22,765,000	△ 359,000

(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 (39,200円) 及び地域手当 (18%)
- 本府省課長：俸給の特別調整額 (130,300円) 及び地域手当 (18%)
- 本府省局長・事務次官：地域手当 (18%)

(参考)

地方機関課長  
(56歳、扶養親族は配偶者)

地方機関課長 (56歳、扶養親族は配偶者)	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	
	483,000	7,751,000	476,000	7,535,000	△ 216,000

(注) 月額及び年間給与は、俸給、扶養手当及び俸給の特別調整額を基礎に算出

## 1-⑦ 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%
平成22年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%

(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

平成22年度をもって当初予定していた以下の施策の導入は終了

### 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

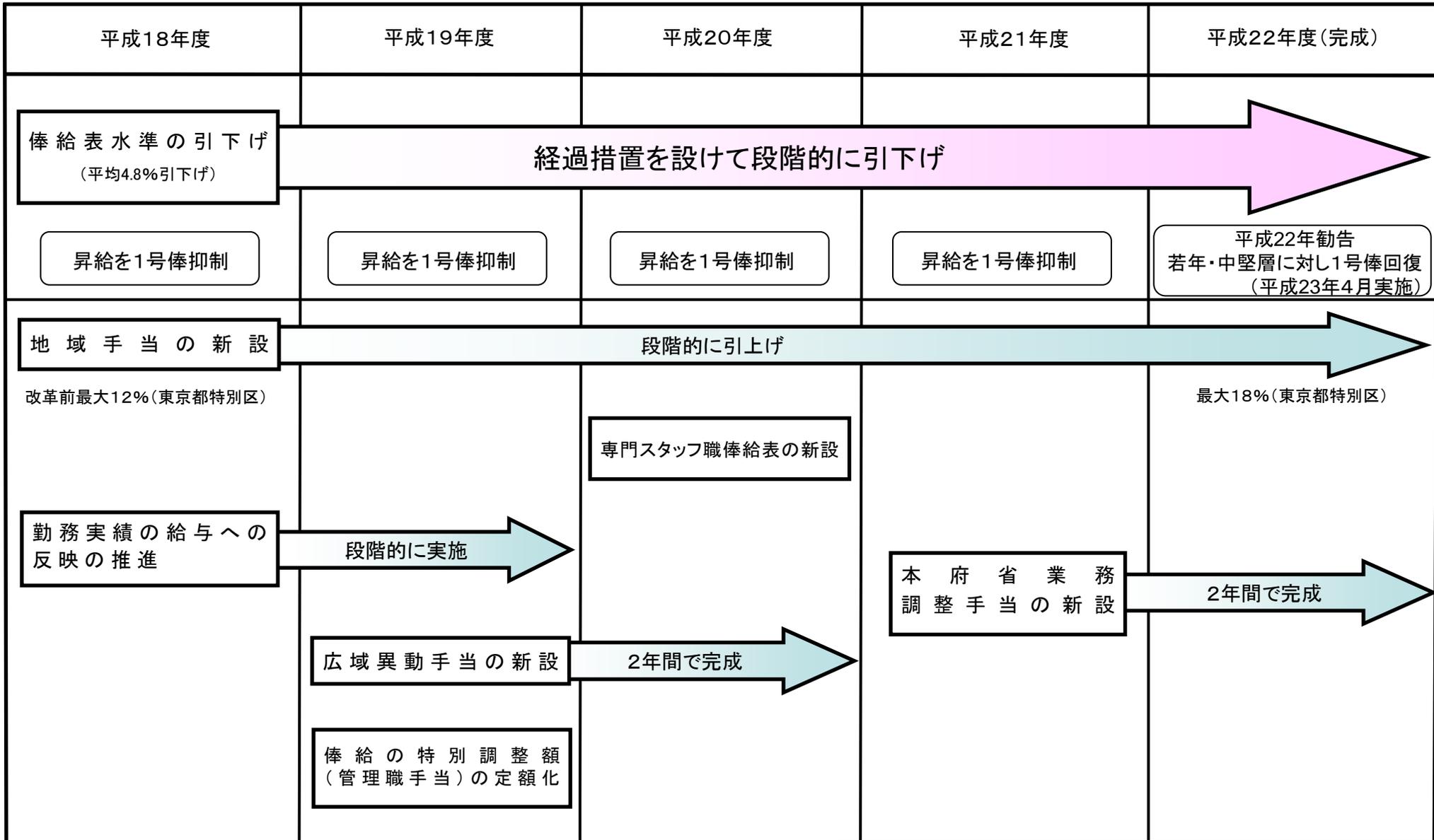
### IV 複線型人事管理に向けた環境整備—専門スタッフ職俸給表の新設(平成19年勧告)

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 給与構造改革の実施状況



## 2-③ 地域別の民間給与との較差の状況

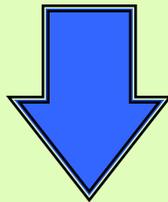
地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域の較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントとなっており、給与構造改革前の北海道・東北地域の約4.8ポイントより2.8ポイント程度減少し、地域別の較差の差は相当程度縮小しています。

### 給与構造改革前

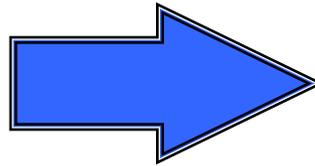
(平成15年～平成17年の3年平均値)

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

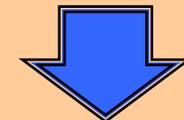
平成22年

約2.0ポイント

【改革前より2.8ポイント程度減少】

全国(A)	△ 0.19
北海道・東北(B)	△ 2.20
関東甲信越	0.26
東京	1.08
中部	△ 0.06
近畿	1.30
中国・四国	△ 0.43
九州・沖縄	△ 1.47

差 (B) - (A)	△ 2.01
-------------	--------



地域別の較差の差は相当程度縮小

### 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

国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当。制度見直しの骨格(☆参照)に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行いたい。

#### 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

平成25年度以降、60歳から無収入となる期間が発生

#### 公務における高齢期雇用の基本的な方向

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳台前半の給与水準を設定。あわせて、組織活力の確保のための人材活用方策に取り組み、**多様な働き方の選択を可能に**
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

#### ☆ 定年延長に向けた制度見直しの骨格

##### 1 定年延長と60歳台の多様な働き方

→ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ。高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入。一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入について検討。定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

##### 2 定年延長に伴う給与制度の見直し

→ 60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

##### 3 その他関連する措置

→ 加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、65歳を超える特例的な定年の取扱い等を検討する必要

→ 段階的な定年延長を行う中で、能力・実績主義の徹底を図り、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠