

平成15年 8 月 8 日

衆議院議長 綿貫民輔 殿

参議院議長 倉田寛之 殿

内閣総理大臣 小泉純一郎 殿

人事院総裁 中島忠能

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告するとともに、公務員制度改革について別紙第3のとおり報告する。

この勧告に対し、国会及び内閣が、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう切望する。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告	1
1 給与勧告の基本的考え方	4
2 官民の給与の比較	6
3 公務員給与を取り巻く諸情勢	11
4 本年の給与の改定	14
5 給与構造の基本的見直し	23
6 給与勧告実施の要請	26
別紙第2 勧告	33
別紙第3 公務員制度改革の具体化に向けて	1
1 公務員制度改革を取り巻く状況	2
2 公務員制度改革に当たっての基本事項	2
3 制度改革が向かうべき方向	4

職員の給与に関する報告

内外の厳しい社会経済情勢の下、民間企業では、グローバル化の流れの中で、これまで以上に競争力を強化するとともに高い付加価値を創造するよう戦略的な取組が進められており、その一環として、それを実現するため様々な人事・機構改革が行われている。特に最近では、人員の削減など人件費面での経営効率化により企業収益の改善が進んだ企業もみられるようになっており、そうした企業を含め人事評価システムの確立、成果・実績をより重視した人事・賃金体系への転換、雇用形態の多様化等の人事システムの見直しが浸透してきている。

国家公務員については、労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事院の給与勧告制度が設けられている。この勧告は、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、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）を基本に行ってきている。近年における民間企業の給与水準は、厳しい経営環境を反映して、平成11年以来連続して特別給（ボーナス）の年間支給月数が対前年比でマイナスになるという状況が続き、これに応じて公務員についても特別給（期末手当・勤勉手当）が連年引き下げられてきた。特に、昨年は、民間企業における給与抑制措置が一段と進み、公務員の月例給が民間の月例給を上回ったため、人事院勧告制度創設以来、初めての俸給及び扶養手当の引下げ並びに4年連続の特別給の引下げを内容とする勧告を行い、この勧告は、情勢適応の原則に基づいて公務員給与を適正な水準

に設定するものとして完全実施されたところである。

昨春以来、民間企業の月例給は対前年同月比でマイナスの状況が続いていたが、本年の春季賃金改定後の民間企業の給与実態について本院において例年同様の調査を行ったところ、昨年に引き続く厳しい経済・雇用情勢から、多くの企業においてベースアップの中止が行われているほか、一部の企業においては昇給停止、賃金カットのような厳しい給与抑制措置が講じられており、本年4月分に支払われた給与について行った官民の比較の結果では、昨年より緩やかになっているものの本年も公務員の月例給が民間を上回っていることが明らかとなった。

本院は、このような厳しい諸情勢の下で、全国各地で有識者、企業経営者などから広く意見を聴取するとともに、職員団体や実際の人事管理に当たる各府省の人事当局から、俸給や諸手当の改定、年間給与の調整方法等について従来にも増してきめ細かく意見聴取を行った上で、本年の給与改定について様々な角度から検討を行った。

公務員給与は、毎年4月時点で官民給与の比較を行い、民間給与との均衡を図るものとしてきたところであり、本年においても、官民較差の大きさ、仲裁裁定の状況等給与を取り巻く諸事情を考慮すれば、民間準拠の考え方に則り、公務員の月例給を民間の水準まで引き下げ、いわゆる「逆較差」を解消することが適当であると判断した。

さらに、月例給の配分については、本年の較差が4,054円であり、これまでの例からみて、まず月例給の中心である俸給の改定を基本とすることが適当と考え、昨年に引き続き、全俸給表の全俸給月額を級ごとに同率で引き下げることが基本とし、併せて配偶者に係る扶養手当を引き下げ、自宅に係る住居手当

について新築・購入から5年間支給するものに限ることとした。なお、民間の初任給が昨年以來ほぼ横ばいであることを踏まえ、労働市場における競争性の高い初任給及びその周辺の俸給月額の下げは緩和することとした。さらに、特別給についても、民間準拠により0.25月分引き下げることにした。

これにより、職員の年間給与は、平均16万3千円程度減少することとなる。これは、5年連続の下げであるとともに、過去最大の下げ額となった。

月例給の改定については、4月には遡及させないこととする一方で、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分については、12月期の期末手当でその額を制度的に調整するよう所要の措置を行うことにした。具体的には、職員が本年4月に受けた官民比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額（管理職等については、俸給の特別調整額を含めた額）に較差の率（1.07%）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月期の特別給に較差の率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整を行うことにした。

なお、この調整方法をとるに当たっては、昨年の給与法（「一般職の職員の給与に関する法律」）改正法案に対する国会の附帯決議、本年の国営企業等の仲裁裁定の内容も踏まえ、職員団体と十分な意見交換を行うとともに、各府省の人事当局からの意見を聴取した。

調整手当の異動保障については、調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤した職員に限ることを法律上の要件とする（いわゆる「ワンタッチ受給」（業務等の面で特段の必要性がないにもかかわらず、調整手当支給地域に職員を短期間異動させることによって、調整手当の異動保障を支給する運用）の防止）とともに、激変緩和という制度の趣旨を徹底させるため、支給期間を2年間（現行3年間）に短縮し、2年目の支給割合を現行の割合の100分の80に逡減させる

こととした。また、交通機関等利用者に対する通勤手当の支給については、給与原資の効率的配分という観点から、現行の1箇月定期券の価額を基礎とする支給を6箇月定期券等の割安な定期券の価額を基礎に一括支給するとともに、従来の最高支給限度額に対応する運賃等相当額（55,000円）まで全額支給するなどの改定を行うこととした。

先に述べたとおり、民間企業においては、経営戦略の一環として、人事・賃金体系の改革が急速に進められている。公務員制度についても、公務員制度改革大綱に基づいて、平成18年度から改革を実施する方向で検討されているが、人事院としても、給与制度を含めた公務員制度全般の抜本的改革に向けて制度改革の基本的方向を提示し、職員団体、各府省の人事当局との十分な意見交換を行いながら、今秋以降、更に積極的な取組を進めていくこととしたい。

1 給与勧告の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、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ある。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、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、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る。勧告が実施され、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る。

（民間準拠の考え方）

本院は、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）を基本に勧告を行っている。比較対象となる民間企業の規模については、会社組織で働く民間従業員の約6割をカバーしている企業規模100人以上とするとともに、比較方法についても、単純な官民給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢、勤務地域など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）を行った上で、仮に公務員に労働基本権があればどのような結果となるのか等を念頭に置きつつ、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きた。

この比較の結果、公務員給与が民間給与を下回った場合だけでなく、公務員給与が民間給与を上回った場合においても、民間準拠を基本として算出した較差を解消して官民の均衡を図ることが、公務員給与を社会一般の情勢に適応させるという国家公務員法第28条の定めにも合致するところである。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、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を経済・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。

（雇用情勢と公務員給与）

近年の厳しい経済状況による民間企業の倒産や人員削減等の影響を受けて、

雇用情勢がこれまでになく悪化する中で、失職リスクの低い公務員の給与については、失業率を考慮して民間水準より低く定めるべきとの意見もある。

民間企業の給与の動向をみると、厳しい経済・雇用情勢の下で現実に給与水準の引下げが行われている事業所もみられるなど、その水準は時々々の雇用情勢等の動向を反映したものとなっている。したがって、公務員給与を民間企業従業員の給与に合わせていくことにより、結果として公務員給与にも雇用情勢の動向が反映されるものと考えられる。

2 官民の給与の比較

(1) 職員の給与の状況

本院は、「平成15年国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法適用の常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。その結果、民間給与との比較を行っている行政職の職員（行政職俸給表(一)・(二)の適用者220,829人、平均年齢41.0歳）の本年4月における平均給与月額が377,535円となっており、大学教授、医師等を含めた職員全体（457,920人、平均年齢41.6歳）では414,022円となっている。

また、行政職俸給表(一)適用者の平均給与月額（380,815円、平均年齢40.5歳）を組織区別にみると、本府省421,614円（平均年齢38.9歳）、管区機関402,851円（同40.9歳）、府県単位機関385,569円（同41.8歳）、その他の地方支分部局361,992円（同39.3歳）、施設等機関等366,418円（同42.5歳）となっている。

（参考資料 1 公務員給与関係 参照）

(2) 民間給与の調査

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約38,000(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した8,054の事業所を対象に、「平成15年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術及び技能・労務関係44職種の約31万人並びに研究員、医師等50職種の約5万人について、本年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した。また、引き続き厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、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、本年も引き続き調査を実施した。

なお、この職種別民間給与実態調査の対象となる事業所については、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の給与の実態も的確に把握するよう設計されている。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、民間の経営環境が厳しい中においても、各民間事業所の協力を得て、本年も93.5%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る。

イ 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

(ア) 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で47.8%(昨年45.4%)、

高校卒で20.0%（同18.3%）と昨年に比べてやや増加しているが、そのうち大学卒で84.4%、高校卒で84.8%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

（給与改定の状況）

別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベア慣行のある事業所のうちベースアップを実施した事業所の割合は36.6%（昨年38.0%）にとどまっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は59.8%（同59.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は3.6%（同2.5%）となっており、昨年とほぼ同様の傾向となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は88.8%（昨年85.4%）となっている。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は11.2%（同14.6%）となっており、昨年に比べてやや減少している。

（賃金カットの状況）

別表第3に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると4.1%（昨年4.2%）、管理職（非組合員）では6.3%（同8.4%）となっており、昨年に比べてやや減少している。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員で見ると6.8%（昨年6.3%）、管理職では7.8%（同6.9%）となっており、昨年に比べてやや高くなっている。

(イ) 雇用調整等の実施状況

別表第4に示すとおり、民間事業所における雇用調整等の実施状況をみると、経営環境は引き続き厳しいが、平成15年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は51.7%となっており、昨年(60.4%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制(28.8%)、部門の整理・部門間の配転(20.1%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(18.2%)、残業の規制(15.1%)などの割合が高く、希望退職者の募集(4.9%)、正社員の解雇(1.8%)、一時帰休・休業(1.2%)などの厳しい措置も引き続き実施されているが、措置内容すべてにおいて昨年より割合が減少している。

このように、民間企業においては、依然として、人員の縮小、経費の縮減、残業の抑制等の様々な取組を行いつつ、給与についても、多数の事業所において、ベースアップの中止やベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの抑制措置を行っていることが明らかとなった。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

(3) 官民給与の比較

ア 月例給

(ア) 官民給与の較差

本院は、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の結果に基づき、公務においては行政職、民間においては公務の行政職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)を行った。その結果、別表第5に示すとおり、公務員給与が民間給与を4,054円(1.07%)上回った。

(イ) 家族手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は別表第6に示すとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、職員の扶養手当の支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。

(ウ) 住宅手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は別表第7に示すとおりであり、自宅居住者に住宅手当を支給している理由は、「世帯主や有扶養者への補助」とする事業所が多くなっている。

(エ) 通勤手当

民間における通勤手当の支給状況を調査した結果は別表第8に示すとおりであり、交通機関利用者に通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は最長期間の定期券としている事業所が過半となっている。

また、民間の自動車等使用者に対する支給額は、職員の現行支給額と比較すると、長距離の距離区分においておおむね上回っている。

イ 特別給

本院は、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年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給(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る。
本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年5月から本年4月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第9に示すとおり、所定内給与月額 4.38 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.65月)が民間事業所の特別給を0.27月上回っている。

3 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 最近の賃金・雇用情勢等

ア 民間賃金指標の動向

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によると、本年4月の所定内給与は、昨年4月に比べ0.4%減少している。また、所定外給与は3.4%増加しており、これらを合わせた「きまって支給する給与」は0.2%の減少となっている。なお、パートタイム労働者を除く一般労働者では、所定内給与は0.5%の減少、きまって支給する給与は0.2%の減少となっている。

イ 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省、全国)は、昨年4月に比べ0.1%下落しており、勤労者世帯の消費支出(同省「家計調査」、全国)は、昨年4月に比べ名目1.0%の減となっている。

本院が家計調査を基礎に算定した本年4月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ167,450円、201,500円及び235,540円となっている。また、「全国消費実態調査」(同省)を基礎

に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、122,120円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 参照)

ウ 雇用情勢

本年4月の完全失業率(総務省「労働力調査」)は、昨年4月の水準を0.1ポイント上回り、5.4%(季節調整値)となっている。

また、本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率(厚生労働省「一般職業紹介状況」)は、昨年4月に比べると、それぞれ0.08ポイント、0.13ポイント上昇して0.60倍(季節調整値)、1.03倍(同)となっている。

エ 国営企業等の賃金改定

一般職の国家公務員約80万人の約4割を占め、本年3月まで国営企業(四現業)であった国有林野事業、郵政事業、造幣事業及び印刷事業については、本年4月に郵政事業が日本郵政公社に移行し、造幣事業及び印刷事業が独立行政法人に移行したことにより、別々の組織形態となった。

しかしながら、本年の賃金改定においては、昨年までと同様、統一的な歩調により調停、仲裁手続が進められ、中央労働委員会は、本年6月17日に一斉に、基準内賃金を平成15年4月1日現在の額から1人当たり組織ごとにそれぞれ2.48%~2.58%相当額の原資をもって引き下げることの内容とする仲裁裁定を行った。その後、本年6月27日の閣議において仲裁裁定どおりの実施が了解された国営企業(林野)を含め、配分交渉に移行している。

なお、昨年度の国営企業に対する仲裁裁定では、平成14年度賃金を基準内賃金の1.90%（加重平均）の12月分に相当する額の前資をもって引き下げることにされ、具体的な処理方法については労使交渉に委ねられたが、国営企業においては昨年は基準内賃金の引下げは行われずに、昨年12月期、本年3月期の期末手当において減額調整のみが行われた。このため、本年の仲裁裁定の引下げは、昨年の基準内賃金の引下げ分を含んだものとなっている。

(2) 各方面の意見等

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、東京のほか全国39都市において有識者、中小企業経営者等広く各界との意見交換を行う等により、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換において、官民比較による給与水準の決定方法については、妥当であるとの評価が多かった。また、給与水準については、地方においては公務員の給与水準は高いとの意見がある一方、実績等に見合ったものであれば給与水準が高くてもよいとの意見もあった。このほか、公務員給与においても実績主義を進めるべきとの意見があったほか、能力主義といっても公務の仕事にどのような能力が必要であるかを見極められるか疑問視する意見もあった。

また、「国家公務員に関するモニター」(500人)においては、公務員の給与を決定するに当たって重視すべき要素として、「職員本人の実績や成果」(87.2%)、「仕事の種類や内容」(78.1%)とする意見が高い割合となっている。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

前記のとおり、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を4,054円(1.07%)上回っていることが判明した。これは、引き続き厳しい経営環境の下、昨年の賃金改定後における民間給与の水準上昇がみられなかったこと、本年も多数の民間事業所でベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられたことなどによるものと考えられる。

給与勧告を通じて官民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することは、労働基本権制約の代償措置として、これまで各方面から強く求められているものであり、このような機能は民間の給与水準が上がる場合だけでなく、下がる場合も同様に働くべきものである。

本年においては、昨年に引き続き公務員給与が民間給与を上回ることとなったが、本院としては、官民較差の大きさや仲裁裁定の内容等を考慮し、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給の改定については、官民較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である俸給月額引下げ改定を行うとともに、民間における手当の支給実態等にかんがみ、扶養手当を引き下げ、自宅に係る住居手当について新築・購入から5年間支給するものに限ることとした。

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.25月分引き下げる必要があると判断した。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表)

官民の給与比較を行っている行政職の職員の俸給表（行政職俸給表(一)・(二)）については、官民較差の大きさ等を考慮し、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行うこととする。

改定に当たっては、世代間の給与配分の適正化の必要性に留意しつつ、労使双方の意見等を十分に踏まえ、各俸給月額について級ごとに同率の引下げとすることを基本とする。具体的には、民間の初任給や管理職給与の動向等を考慮して、労働市場における競争性の高い初任給付近については引下げ率を緩和するとともに、管理職層については平均をやや超える引下げ率とする。

この改定により、俸給表の俸給月額（本年4月現在平均324,187円）は、平均3,446円（1.1%）の減となる。

なお、再任用職員の俸給月額についても、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた改定を行う。

(行政職以外の俸給表)

行政職以外の俸給表についても、行政職俸給表との均衡を基本に、所要の改定を行うこととする。

指定職俸給表については、従来から参考としている民間企業の役員報酬との間に差が認められるものの、諸般の事情を勘案し、行政職俸給表の管理職層と同程度の引下げ改定を行う。

イ 扶養手当

民間における家族手当の支給状況をみると、配偶者及び子に対する手当額がそれぞれ減少しているが、子を扶養する職員の家計負担の実情を考慮して、配偶者に係る支給月額を500円引き下げることとする。

この改定により、行政職の職員の扶養手当の平均受給額12,175円は、209円（1.7%）の減となる。

ウ 住居手当

自宅に係る住居手当は、主に住居の維持管理の費用を補てんする趣旨で自宅所有者に支給されているが、制定以来支給額の改定が行われておらず、公務部内でその趣旨が必ずしも定着してこなかったこと、民間の住宅手当の支給理由をみても公務と同様の趣旨で住宅手当を支給する事業所は少数であることからみると、本手当は基本的には廃止の方向で対処することが適当である。

しかしながら、本手当のうち住宅を新築・購入した職員に対して、その住宅の取得後5年に限り支給される月額2,500円の手当については、住宅取得時の財形持家個人融資の融資要件とされており、毎年の同融資の利用者が相当数存在することから、当面存置することとする。

月額1,000円の手当の廃止により、行政職の職員の住居手当の平均受給額3,670円は、173円（4.7%）の減となる。

エ 通勤手当

国家公務員は転勤が多く、異動の時期も様々であることから、交通機関等を利用する職員の通勤手当は、従来、1箇月定期券の価額を基礎と

して手当額を決めてきた。

しかしながら、民間においては、過半の事業所が6箇月定期券等の最も割安な定期券の価額を基礎として通勤手当を支給しており、公務においても、給与原資の効率的配分のため、交通機関等利用者に係る通勤手当は、低廉な定期券の価額により一括支給するよう改めることとする。また、実費負担の推進及び事務簡素化の観点から、従来の最高支給限度額に対応する運賃等相当額（55,000円）まで全額支給とするものとし、2分の1加算措置を廃止することとする。なお、6箇月定期券等の価額による一括支給へ円滑に切り替えるため、制度の導入に当たっては、実情に応じ所要の調整措置を講ずることとする。

また、交通用具使用者に係る通勤手当は、民間の支給状況等を勘案して、長距離通勤者に対する手当額を改定することとする。

オ 調整手当の異動保障

調整手当の異動保障は、昭和36年4月に新しい任地における生活習慣への適応に配慮し、職員の異動に伴う給与の減少による経済的影響を緩和する観点から、6箇月間を支給期間として創設されたものに由来する。その後、職員を広域にわたって頻繁に人事異動させざるを得ないという国家公務員の人事管理の実態の中で、支給期間は、人事異動の円滑化のため順次延長され、昭和45年から現行の3年間とされている。

異動保障の運用に関して、近年、いわゆる「ワンタッチ受給」の事例が明らかになるとともに、3年の支給期間は本来の激変を緩和するという制度の趣旨からみると長すぎないかとの批判も行われてきた。

異動保障については、調整手当をはじめ地域関連手当の再構築につい

て検討を行う際に、廃止を含めその在り方を見直していく必要があるが、それまでの間の暫定措置として、異動保障の人事管理に果たす役割を考慮した上で、以下のような見直しを行うこととした。

異動保障が適正に運用されるためには、いわゆる「ワンタッチ受給」を制度的に防止できることとする必要があり、通常の人事サイクルを念頭に置き、調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤した職員に限ることを法律上の異動保障の要件とすることが適当である。異動保障については、従来は官民較差に含まれている措置であることから、給与の部内配分の問題として、公務部内の合意があれば弾力的な運用ができるものと考えられてきたところであるが、制度の趣旨に沿った給与の支給を求める国民の声を踏まえ、職員の異動に伴う調整手当の支給割合の低下により生じる給与の急激な減少を一定期間緩和するために必要な措置とすることとし、具体的には、1年目の支給割合は現行どおりとし、2年目は現行の支給割合の100分の80に引き下げ、3年目は支給しないこととする。この改定に伴い既に異動保障を受けている職員については、所要の経過措置を講ずることとする。

カ 期末手当・勤勉手当等

期末手当・勤勉手当については、本年4月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.25月分引き下げ、4.4月分とすることとする。本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、平成16年度以降においては、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における支給月数を定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員の期末特別手当、再任用職員の期末手当

及び期末特別手当、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数の引下げ、期別の再配分を行うものとする。

キ その他

医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う。

委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況等を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

なお、俸給の月額引下げに伴い、調整手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当は、はね返りにより行政職の職員の場合、平均で213円の減となる。

(3) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、官民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、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）から施行することとする。ただし、通勤手当及び調整手当の改定については、平成16年4月1日から施行することとする。

官民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この調整については、施行後速やかに調整が行われる必要があること、

弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適当と考えられることなどから本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の官民較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。具体的には、職員が本年4月に受けた官民比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額（管理職等については、俸給の特別調整額を含めた額）に較差の率（1.07%）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月期の特別給に較差の率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整を行うこととする。

また、この調整方法をとるに当たっては、昨年の給与法改正法案に対する国会の附帯決議、本年の国営企業等の仲裁裁定の内容も踏まえ、職員団体と十分な意見交換を行うとともに、各府省の人事当局からの意見を聴取した。

なお、俸給表の切替えに伴う調整措置としては、改定後の俸給表適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号俸等について逆転防止のために必要な調整を行う。

(4) その他の課題

ア 国立大学の法人化等に伴う教育職俸給表の在り方等についての検討

国立大学等は平成16年4月から法人化することとなり、また、国立病院・療養所も同年6月までには独立行政法人へ移行する予定である。これらに伴い、国立大学や国立高等専門学校等の教授等の教職員は公務員でなくなり、国立療養所附属の准看護師養成所等の講師は一般職の国家公務員ではあるが給与法適用職員でなくなる。この結果、国立の高等学

校等の教諭等、国立療養所附属の准看護師養成所の講師を適用対象とする教育職俸給表(二)及び国立の小中学校等の教諭等を適用対象とする教育職俸給表(三)については適用者がいなくなるとともに、国立大学等の教授等を適用対象とする教育職俸給表(一)及び国立高等専門学校等の教授等を適用対象とする教育職俸給表(四)においてもそれぞれ基幹となる適用者がいなくなる。

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、教育職俸給表(四)については医療施設等に置かれる看護師等の養成所の教官等が適用対象となるため、それら職種の職務内容等を精査し、当該職種にふさわしい俸給表の在り方について、基本的な検討を行っていくことが不可欠である。今後は、それら俸給表の適用者を有する各省、職員団体との十分な意見交換を行い、教育職俸給表全体の在り方について、早急に必要な改正を行うための検討を進めることとする。

なお、教育職員に係る諸手当で受給者がいなくなるものを廃止することや国立大学学長が公務員でなくなること等に伴う指定職俸給表の改正など、国立大学の法人化等に伴う形式的な改正等を含め、法令全体の整備の検討についても、教育職俸給表の検討に併せて行っていくこととする。

イ 寒冷地手当の実態の把握

寒冷地手当については、平成8年に支給水準の見直し等を行ったところであるが、支給地域及び支給水準について、民間の支給状況との隔たりがあるとの指摘があることも考慮して、民間における同種手当の支給状況等地域の実情を把握するため、速やかに全国的な調査を実施するこ

ととする。その後、調査結果を踏まえて、必要な検討を進めていくこととする。

ウ 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、手当ごとの実態等を精査して特殊性が薄れているものなどについて廃止を含めた見直しを行うとともに、必要と認められるものについて所要の改善を図るための検討を進めることとする。

エ 月例給の比較方法の見直し

月例給の官民比較の比較職種のうち来年度から適用者が大きく減少することとなる行政職俸給表(二)については、必ずしも代表的職種といえなくなってきていること、これに相当する民間の人員数も減少傾向にあり、今後ますます官民較差の精確な把握が困難となっていくことから、来年から比較職種の対象外とする方向で検討を行うこととする。

オ 特別給の算定方法の見直し

期末手当・勤勉手当の支給月数は、従来から民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、その支給状況に応じて改定を行っており、1年以上の遅れを伴うとはいえ、精確性や信頼性の点で評価されてきた。しかしながら、近年、民間の支給状況をより迅速に反映すべきとの意見が一層強まっていること、また、民間では、業績をベアではなく特別給に反映させる企業が増加していること等を踏まえ、来年以降の職種別民間給与実態調査においては、民間の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実態を調査し、その結果に基づき期末手当・勤勉手当の支給月数の

改定を行うこととする。

カ 独立行政法人等の給与水準の把握

昨年の報告で、独立行政法人あるいは特殊法人等の役職員の給与水準を国として把握する必要性について言及したところであるが、その後、政府において、「主務大臣は、新独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準を、国家公務員及び他の独立行政法人の役職員と比較ができる形で分かりやすく公表する」こととされ、現在、給与の水準の公表に当たってのガイドラインの策定に向けた検討が行われているところであり、本院としても、専門機関として給与の調査・比較等について必要な協力を行うこととする。

5 給与構造の基本的見直し

(1) 地域における公務員給与をはじめ給与構造全般の見直しの必要性

我が国の社会経済システムが大きく変革している中で、多くの民間企業においては、事業の再構築や組織の見直しを行うとともに、年功的人事・賃金体系を成果・実績重視の人事・賃金体系に改革し、成績に応じた個人の公平をより重視した仕組みへの見直しが進められている。

公務員給与は、これまで全体としての給与水準の外部との均衡を図るとともに、部内における均衡を重視して制度設計が行われてきた。しかしながら、近時、公務員給与の部内配分の在り方についても、国民の関心が高まっており、地域の公務員給与は地域の民間給与の実情を十分に反映していないのではないか、公務員給与の制度・運用が年功的となっているのではないかなどの批判が行われている。

地域における公務員給与の在り方は、地域給等の地域別給与配分のほかに、職種間、世代間など給与配分全体の在り方と密接に関係している。特に、公務員給与の地域差は、民間給与のそれに比べると不十分であり、今まで以上に地域の民間給与等を反映させる必要があるとの指摘がある。また、給与制度全般については、俸給表の各級の金額の上下幅が大きく、級間の給与水準の重なりが大きいなどの俸給表構造自体の問題や、昇格・昇給など成績反映の仕組みの活用が不十分であることなどから、地域に勤務する公務員を含め公務員給与が年功的・一律的に増加し、民間における成果・実績主義を強化する傾向と違いが生じてきているという事情がある。

したがって、公務内外の大きな環境変化の下、国民の関心の高い、地域の公務員給与の問題に適切に対応していくためには、民間準拠の前提となる民間給与の調査について、民間企業における人事・組織形態の変化に合わせて調査・比較方法の適時の見直しを行うことが必要となる。加えて、給与決定における年功要素を縮小するとともに、職務・職責の的確な反映を基本に勤務実績・業績を重視した給与制度（信賞必罰の徹底）となるよう、制度の見直しを行いつつ、民間における給与の地域差に対応できる地域手当を設けることが肝要となる。

このように地域における公務員給与問題に基本的に対処していくためには、給与制度全般として整合性の取れた形で見直しを進めていく必要がある。

以上については、地域に勤務する公務員の給与にふさわしい給与の在り方について検討を行うため、昨年9月に設けられた学識経験者を中心とする「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」（座長：神代和欣横浜国立大学名誉教授）の基本報告（本年7月）においても、同様の認識が示さ

れるとともに、今まで以上に地域の民間給与等を反映させるため、俸給と手当の配分を見直しつつ、支給地域、支給割合等を基本的に見直した地域手当を導入すること、給与の地域差を拡大する場合、必要な転勤を円滑に行えるよう、一定期間、遞減型の手当を導入することなどが提言されているところである。

(2) 主な給与制度改革の検討課題と今後の予定

本院としては、地域における公務員給与問題の抜本的見直しは、給与制度見直しと一体で行う必要があるという基本的な認識に立ちつつ、前記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についての主な検討課題となるものと考えられる。

職務を基本に個人の勤務実績・職務能力を重視した給与体系への転換を目指して、ライフ・ステージに応じた給与としての性格にも留意しつつ、職員層に応じてめりはりのある配分が的確に反映できるよう、等級構成のほか、昇給制度を含めた給与カーブなど俸給構造の在り方を抜本的に見直し。

職責反映を徹底するとともに、職員の士気を確保する観点から、俸給のほかに、時々具体的な職務・職責の違いを適切に反映させるための仕組みを整備。

地域における民間給与の実情等がより一層反映できる仕組みとなるよう、俸給と手当の在り方を見直しながら、地域関連手当を再構築するとともに、転勤の在り方の見直しや必要な転勤が円滑に行える仕組みを検討。

行政における専門性の重要度の高まりや職員の在職期間の長期化の要

請を踏まえつつ、ライン職中心の体系のほかにスタッフ職の特性にも配慮した新たな仕組み（例えば、簡素な等級構成の新たな俸給表）についても検討。

特別給については、人事評価制度の整備を図るとともに、勤務成績のよりの確な反映を実現。

公務員制度改革については平成13年12月の公務員制度改革大綱に基づき政府において検討が進められているところ、本院としては、職員の勤務条件に対する労働基本権制約の代償機能を適切に果たすべく、以上述べた課題をはじめとして、給与構造の基本的な見直しに向けて、各府省、職員団体等と積極的に意見交換を行いながら、早期に具体化が行えるよう検討を進めていくこととしたい。

6 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、国民の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方法として定着している。

公務員は、本府省をはじめ離島やへき地を含め全国津々浦々で、国民生活の維持・向上、生命・財産の安全確保等の職務に精励している。特に、近年は行政ニーズが増大するとともに複雑化する中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や成果に的確に報いていく必要がある。

本年の改定は、昨年に引き続き月例給の引下げ等を内容とするものとなっ

たが、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、長期的視点から見ると公務員に対し国民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、前述のような職員の努力や成果に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン
一般職		36.6	59.8	3.6
管理職		33.0	62.4	4.6

(注)「ペア慣行がある」と回答した事業所を100として集計したものである。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給実施	定期昇給停止
一般職		88.8	11.2
管理職		85.2	14.8

別表第3 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
一般職		4.1	6.8
管理職		6.3	7.8

(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。

別表第4 民間における雇用調整等の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	28.8
部門の整理・部門間の配転	20.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	18.2
転籍出向	8.8
一時帰休・休業	1.2
残業の規制	15.1
希望退職者の募集	4.9
正社員の解雇	1.8
ワークシェアリングの導入	0.7
計	51.7

(注)平成15年1月以降の実施状況である。

別表第5 官民給与の較差

職 種	民間給与	公務員給与	行政職関係計の較差 - ($\frac{-}{-} \times 100$)
行政職俸給表(一)関係	376,745円	380,815円	4,054円 (1.07%)
行政職俸給表(二)関係	318,046円	321,829円	
行政職関係計	373,481円	377,535円	

(注) 官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,414円
配偶者と子1人	19,129円
配偶者と子2人	24,598円

(注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

2 支給月額は、家族手当が平成13年以降改定された事業所について算出した。

備考 公務員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については14,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、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。

別表第7 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給	56.0
借家・借間居住者に支給	55.4
自宅居住者に支給	46.1
非 支 給	44.0

(単位：%)

自宅居住者に対する住宅手当の支給理由 (複数回答)	事 業 所 割 合
借家・借間との均衡を考慮	33.4
世帯主や有扶養者への補助	60.5
勤務地域の賃金・物価に着目	8.0
持 家 の 奨 励	11.6
住宅の維持・修繕費を考慮	19.4
そ の 他	9.6

(注) 自宅居住者に住宅手当を支給する事業所から支給理由不明の事業所を除いたものを100とした割合である。

別表第8 民間における通勤手当の支給状況

その1 交通機関利用者に対する支給状況

(単位：%)

支給事業所の割合	計	算定の基礎となる定期券	
		最長期間の定期券	1箇月定期券
97.0	100.0	53.7	46.3

(注) 算定の基礎となる定期券の割合は、支給事業所から算定の基礎となる定期券が不明の事業所を除いたものを100とした割合である。

その2 自動車等使用者に対する支給状況

距離段階別定額制の場合における支給月額						
距離区分(片道)	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支 給 月 額	6,335円	11,554円	16,016円	19,658円	22,191円	24,321円

備 考 公務員の場合、交通用具使用者に対する通勤手当の現行の最高支給月額は、20,900円(片道40km以上)である。

別表第9 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均所定内給与月額	上半期(A ₁) 下半期(A ₂)
特別給の支給額	上半期(B ₁) 下半期(B ₂)	円 708,252 813,599	円 447,706 474,839
特別給の支給割合	上半期($\frac{B_1}{A_1}$) 下半期($\frac{B_2}{A_2}$)	月分 2.05 2.36	月分 1.67 1.77
年 間 の 平 均		4.38月分	

(注) 1 上半期とは平成14年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成15年4月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.65月である。