

# 給与勧告についての説明

平成15年 8月 8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

～ 平均年間給与は5年連続、かつ、過去最大の減少  
(年収 16.3万円(月例給 1.1%と期末・勤勉手当 1.5%を合わせて 2.6%))

### <月例給の改定等>

官民較差(1.07%)の大きさ等を考慮して、月例給を引き下げます。

- ・ 全俸給表の全俸給月額を引下げ
- ・ 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ
- ・ 自宅に係る住居手当を新築・購入から5年間(2,500円)に限定(月額1,000円に係るものは廃止)

交通機関等利用者に係る通勤手当について、6箇月定期券等の価額による一括支給を基本とすることに変更するとともに、従来の最高支給限度額に対応する運賃相当額(55,000円)まで全額支給とし、2分の1加算措置を廃止します。

また、交通用具使用者に係る通勤手当について、片道40km以上の使用距離区分を4段階増設します。

調整手当について、いわゆる「ワンタッチ受給」防止のため、異動前の調整手当支給地域における在勤期間が6箇月を超えることを異動保障の要件とします。

また、異動保障の支給期間(現行3年間)を2年間とし、2年目の支給割合は現行の100分の80に引き下げます。

### <ボーナスの引下げ>

民間の支給割合に見合うよう、期末手当・勤勉手当(ボーナス)を年間0.25月分引き下げます。(本年度は12月期の期末手当を0.25月分引き下げます。平成16年度以降は6月期の期末手当を1.4月に、12月期の期末手当を1.6月に改定します。)

### <官民給与を均衡させるための所要の調整措置>

本年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ため、本年12月期の期末手当の額で所要の調整をします。

## 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、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.16、Q5参照）

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、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、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りました。

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）「ベア慣行がある」と回答した事業所を100として集計したものである。

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

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。

官民給与を比較した結果、このような厳しい情勢を反映して公務員給与（行政職）が民間給与を1人当たり平均4,054円（1.07%）上回っていることが判明しました。

一方、民間の特別給（ボーナス）の年間支給割合は4.38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4.65月分が民間の特別給の支給割合を0.27月分上回っていました。

## 2 本年の給与改定の考え方

このように、本年は、昨年に引き続き公務員給与が民間給与を上回る事となりましたが、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す。

そこで、人事院としては、本年の官民較差の大きさ等を考慮し、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ました。月例給の改定については、基本的な給与である俸給月額の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、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ました。

また、職員の特別給の支給月数については、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ました。

### 3 給与改定の内容

#### 改定の内訳（行政職）

本年の官民較差 4,054円の配分は次のとおりです。

俸給	3,459円	扶養手当	209円	はね返り分	213円
		住居手当	173円		
				計	4,054円

（注）「はね返り分」とは、調整手当などのように、俸給等の一定割合で手当額が定められているため、俸給等の改定に伴い手当額が増減する分をいいます。

#### (1) 俸給表

##### 〔行政職俸給表〕

すべての級のすべての俸給月額について、引下げ改定を行います。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しました。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しました。

##### 行政職俸給表(一)の初任給

試験	級号俸	俸給月額	改定率
種（大学卒）	3級1号俸	179,800円（現行 180,900円）	0.6%
種（大学卒）	2級2号俸	170,700円（現行 171,500円）	0.5%
種（高校卒）	1級3号俸	138,800円（現行 139,500円）	0.5%

##### 行政職俸給表(一)の級別平均改定率

級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	計
平均改定率(%)	0.5	0.7	0.9	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.1

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としました。

## 〔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しました。指定職俸給表については、行政職俸給表の管理職層と同程度の引下げ改定を行うこととしました。

### (2) 扶養手当

民間における家族手当の支給状況、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引き下げました。

月額 13,500円（現行 14,000円）

### (3) 住居手当

自宅に係る住居手当は、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、基本的には廃止の方向で対処することが適当ですが、新築・購入後5年に限り支給される月額2,500円の手当については、財形持家個人融資における取扱いを考慮して当面存置することとしました。

新築・購入住宅に係るもの（住宅取得後5年間）	改定なし（現行 2,500円）
上記以外	廃止（現行 1,000円）

### (4) 通勤手当

交通機関等利用者に係る通勤手当については、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ましたが、民間における支給状況等を考慮して、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しました。また、従来の最高支給限度額に対応する運賃等相当額（55,000円）まで全額支給することとし、2分の1加算措置を廃止することとしました。

交通用具使用者に係る通勤手当については、民間の支給状況等を勘案して片道40km以上の使用距離区分を4段階増設しました。

使用距離（片道）40km以上45km未満	20,900円
“ 45km以上50km未満	21,800円
“ 50km以上55km未満	22,700円
“ 55km以上60km未満	23,600円
“ 60km以上	24,500円

現行
使用距離（片道）
40km以上 20,900円

(5) 調整手当

調整手当の異動保障の運用に関して、いわゆる「ワンタッチ受給」を防止するため、調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤したことを法律上の要件とするとともに、激変緩和という制度の趣旨を徹底させるため、異動保障の支給期間を現行の3年間から2年間に短縮し、2年目の支給割合を現行の支給割合の100分の80としました。

(6) 期末手当・勤勉手当等

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、年間支給月数を0.25月分引き下げ、4.4月分としました。

本年度は、12月期の期末手当から差し引くこととし、平成16年度以降は、民間のボーナスの支給状況等を参考に、6月期及び12月期の支給月数を定めることとしました。

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を引き下げ、期別の再配分を行うこととしました。

[一般職員]

年 間		4.4月（現行 4.65月）	
支給期		期 末 手 当	勤 勉 手 当
15年度	6月期	1.55月（支給済み）	0.7月（支給済み）
	12月期	1.45月（現行 1.7月）	0.7月（改定なし）
16年度	6月期	1.4月	0.7月
	12月期	1.6月	0.7月

[ 特定幹部職員 ]

年 間		4 4月 (現行 4 65月)	
支給期		期 末 手 当	勤 勉 手 当
15 年 度	6 月期	1 35月 (支給済み)	0 9月 (支給済み)
	12月期	1 25月 (現行 1 5月)	0 9月 (改定なし)
16 年 度	6 月期	1 2月	0 9月
	12月期	1 4月	0 9月

[ 指定職職員 ]

年 間		3 3月 (現行 3 5月)	
支給期		期 末 特 別 手 当	
15 年 度	6 月期	1 7月 (支給済み)	
	12月期	1 6月 (現行 1 8月)	
16 年 度	6 月期	1 6月	
	12月期	1 7月	

[ 再任用職員 (一般職員) ]

年 間		2 3月 (現行 2 45月)	
支給期		期 末 手 当	勤 勉 手 当
15 年 度	6 月期	0 85月 (支給済み)	0 35月 (支給済み)
	12月期	0 75月 (現行 0 9月)	0 35月 (改定なし)
16 年 度	6 月期	0 75月	0 35月
	12月期	0 85月	0 35月

[ 任期付研究員・特定任期付職員 ]

年 間		3 3月 (現行 3 5月)	
支給期		期 末 手 当	
15 年 度	6 月期	1 7月 (支給済み)	
	12月期	1 6月 (現行 1 8月)	
16 年 度	6 月期	1 6月	
	12月期	1 7月	

## (7) その他

### ア 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当を次のとおり引き下げました。

医師・歯科医師	最高支給額（離島・へき地等）	月額	307,900円（現行 311,400円）
医系教官等	最高支給額	月額	50,200円（現行 50,800円）

### イ 委員、顧問、参与等の手当

指定職俸給表の改定状況等を踏まえ、支給限度額を次のとおり引き下げました。

日額 37,900円（現行 38,400円）

## 4 改定の実施時期

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、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しました。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しました。

一方、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することが情勢適応の原則にかなうものです。このような観点から所要の調整を行うこととしました。

具体的には、本年12月期の期末手当の額において、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



て調整することとしました。

A + Bを12月期の期末手当で調整

4月分の官民比較の基礎となる給与種目の合計額 × 較差の率 1.07% ×  
4月から施行日の属する月の前月までの月数 = A

4月分の官民比較の基礎となる給与種目の合計額 = 俸給 + 俸給の特別調整額 + 初任給調整手当 + 扶養手当 + 調整手当 + 研究員調整手当 + 住居手当 + 通勤手当 + 単身赴任手当 (基礎額) + 特地勤務手当等 + 暫定筑波研究学園都市移転手当 + 教職調整額

6月期の期末手当・勤勉手当支給額 × 較差の率 1.07% = B

また、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こととしました。

## 5 給与例

この勧告が実施されると、職員(行政職)の平均で、勧告前の年間給与631万6千円が勧告後では615万3千円となり、約16万3千円(2.6%)の減となります。主な職務段階の給与例は次のとおりです。

(単位：円)

			勧告前		勧告後		年間給与の減少額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係 員	25歳	独身	185,600	3,090,000	184,400	3,024,000	66,000
	30歳	配偶者	237,300	3,931,000	234,600	3,829,000	102,000
係 長	35歳	配偶者、子1	319,700	5,365,000	315,900	5,219,000	146,000
	40歳	配偶者、子2	358,200	6,005,000	354,000	5,842,000	163,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	479,360	7,938,000	473,910	7,729,000	209,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	669,060	11,500,000	660,940	11,174,000	326,000
本府省局長	-	-	1,123,360	19,076,000	1,109,920	18,532,000	544,000
事務次官	-	-	1,475,040	25,048,000	1,457,120	24,329,000	719,000

## 6 その他の検討課題

(1) 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

平成16年4月に国立大学等が法人化し、同年6月までには国立病院・療

養所も独立行政法人化する予定であることから、教育職俸給表(二)及び(三)については適用者がいなくなり、教育職俸給表(一)及び(四)においては基幹となる適用者がいなくなります。このため、教育職俸給表(一)及び(四)については、国立大学の法人化等の後にこれらの俸給表が引き続き適用される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す。今後は、関係者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ます。

なお、教育職員に係る諸手当で受給者がいなくなるものの廃止や、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します。

#### (2) 寒冷地手当の実態の把握

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し、調査結果を踏まえて、必要な検討を進めます。

#### (3) 特殊勤務手当の見直し

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ます。

#### (4) 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、技能・労務関係職種である行政職俸給表(二)については、必ずしも代表的職種といえなくなっていること、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います。

#### (5) 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、従来から民間における特別給の過去1年間（前年5月から当年4月まで）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います。この方法は、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いますが、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、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います。

#### (6) 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すが、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、人事院としても、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います。

## 7 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

公務員給与は、これまで給与水準全体の外部との均衡や公務部内における均衡が重視されてきましたが、近時、多くの民間企業で成果・実績重視の方向での人事・賃金体系の見直しが行われている中、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います。

こういった中、地域における公務員給与は民間に比べ高く、公務員給与

の地域差は、民間給与の地域差と比べて不十分であり、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ります。地域における公務員給与の在り方は、地域関連手当など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ます。例えば、俸給表構造自体の問題（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）や、成績反映の仕組み（昇格・昇給など）の活用が不十分なことなどから、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、民間における傾向と違いが生じてきています。

したがって、公務内外の大きな環境変化の下、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、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ります、

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  
職務・職責を基本に勤務実績・業績を重視した制度（信賞必罰の徹底）  
となるよう給与制度全般の見直しを行いつつ、民間給与の地域差に対応  
できる仕組みとすること

などが肝要です。

以上については、昨年9月に人事院に設置された、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」(給与研究会)(座長：神代和欣横浜国立大学名誉教授・放送大学教授)が、本年7月18日に事務総長に対して行った基本報告においても、同様の認識が示されています。

#### 給与研究会「基本報告」の主な提言

公務員の給与水準を民間準拠方式により決定することは妥当であるが、民間企業における人事・組織形態の変化に応じた調査・比較方法の見直しは必要である。

地域における官民の給与の状況を見ると、現在の公務員給与の地域差は不十分であり、今まで以上に地域の民間給与等を反映させることが必要である。

地域の民間給与をより反映させるため、俸給等を引き下げることにも念頭に置いて、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。

給与の地域差を拡大する場合には、必要な転勤を円滑に行えるようにするため、転勤の在り方を見直し、総数を縮減していくことを前提に、転勤により給与額が下がる場合には、一定期間、逡減型の転勤手当（仮称）を支給する。

地域に勤務する公務員の給与の問題に基本的に対応するためには、年功的な運用となりがちな給与制度全体の見直しが必要であり、給与カーブのフラット化や昇給制度の在り方を見直し、職務に応じた処遇の徹底、ボーナスの成績査定分の拡大等が必要である。

## (2) 主な給与制度改革の検討課題と今後の予定

人事院としては、今後とも、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、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ています。

当面の主な検討課題としては、

等級構成、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

時々の具体的な職務・職責の違いを適切に反映させるための仕組みを整備

地域の民間給与の実情等をより一層反映できるよう、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、転勤の在り方や必要な転勤が円滑に行える仕組みを検討

行政の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、スタッフ職の特性に配慮した新たな仕組み（簡素な等級構成の新

たな俸給表など)について検討

人事評価制度の整備を図りつつ、特別給について勤務成績のよりの確  
な反映を実現  
などが挙げられます。

### 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。

なお、近年、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、失業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  
ありますが、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  
時々の雇用情勢等の動向を反映したものとなっています。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ます。

Q 3 給与引下げの勧告は労働基本権制約の代償機能を果たしていないので  
はないか。

A 給与勧告は、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しています。

人事院は、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）を基本に勧告を行っていますが、民間準拠の原則は、  
公務員給与が民間企業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、公務員給与を引き下げて官民の均衡を図ることが、  
代償機能を果たす上で重要と考えられます。

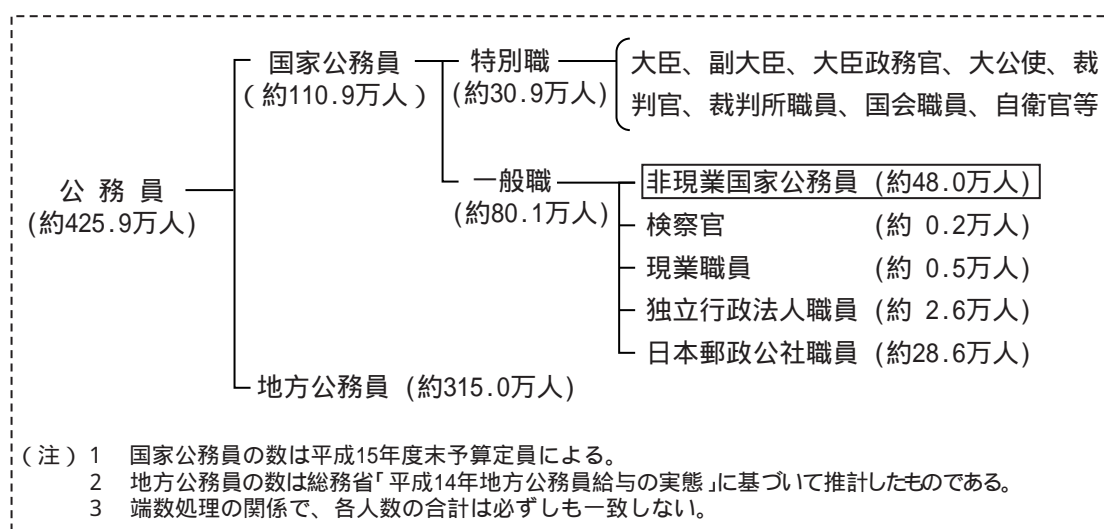
本年は、民間企業において、厳しい経営環境の下、給与抑制措置を実施し  
た事業所が多数に上り、その結果、昨年に引き続き公務員給与水準が民間給  
与水準を上回ることとなりました。人事院としては、公務員の給与水準を民

間の給与水準と均衡させることが必要と判断し、公務員給与の引下げを勧告したものです。

厳しい民間の諸情勢の下で、今後とも、公務員給与に対する国民の理解を広く得ていくためには、引下げ改定の場合であっても、人事院が精確な調査に基づく官民給与の比較に基づき勧告を行っていくことが重要と考えます。

Q 4 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48万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、さらには特殊法人等職員、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 5 給与勧告はどのような手順で行っているのか。

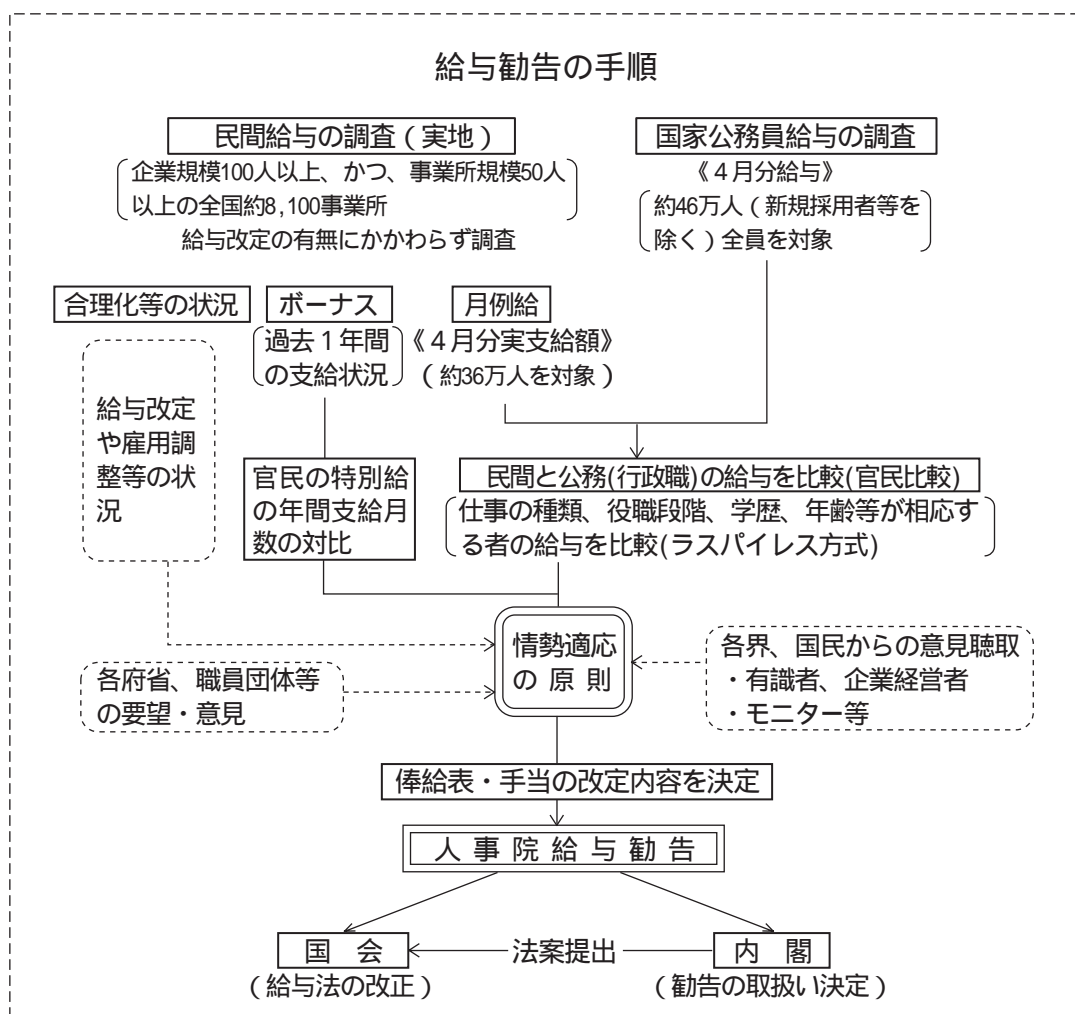
A 人事院では、官民給与の比較の基礎とするため、毎年、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を行っています。その結果に基づき、官民の4月分給与（月例給）を精密に比較し、その結果得られた官民の給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。（P.17、Q6参照）

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 6 官民較差はどのように算出しているのか。

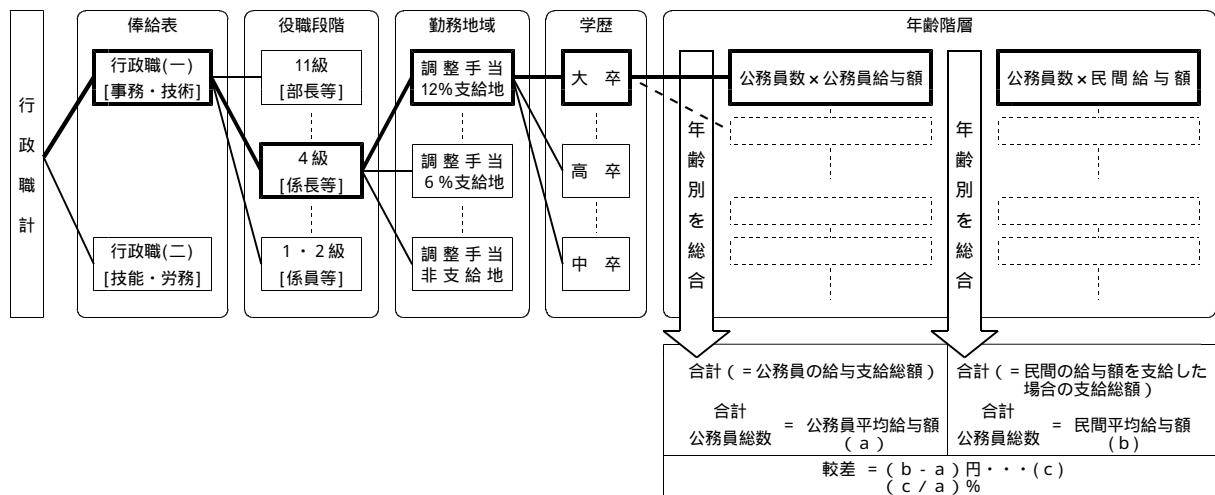
A 官民の給与を比較する場合には、単純な官民給与の平均値によるのではなく、官民ともに主な給与決定要素である職種(仕事の種類)、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させることが適切です。

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、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）



Q7 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38,000のうちから、統計手法に則って無作為抽出した8,054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。会社更生法手続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、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ます。

## 資料

## 級別代表官職及び勧告による俸給月額

## 行政職俸給表(一)

職員 の 区 分	職務の級 機関等											
	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級	
	本 府 省	係 員	係 員	主 任	係 長	係 長	係 長	課長補佐	課長補佐	室 長	課 長	部 長
	管 区 機 関	係 員	係 員	主 任	係 長	係 長	課長補佐	課長補佐	課 長	課 長	部 長	機 関 の 長
府 県 単 位 機 関	係 員	係 員	主 任	係 長	係 長	課 長	課 長	機 関 の 長	機 関 の 長	機 関 の 長		
地 方 出 先 機 関	係 員	係 員	主 任	係 長	課 長	課 長	機 関 の 長	機 関 の 長				
再 任 職 員 以 外 の 職 員	1	円 -	円 -	184,400	218,200	235,700	256,300	275,600	296,800	330,300	367,900	416,000
	2	134,400	170,700	191,400	226,200	244,600	265,200	284,800	306,800	342,300	380,000	430,200
	3	138,800	177,400	198,600	234,600	253,700	274,200	294,300	316,900	354,200	392,200	444,500
	4	143,300	184,400	205,700	243,500	262,300	283,300	304,100	327,200	366,000	404,400	458,800
	5	148,500	190,200	213,300	252,500	270,800	292,400	313,800	337,600	377,600	416,700	472,700
	6	154,300	195,500	221,100	260,900	279,400	301,600	323,700	348,000	389,000	428,700	486,700
	7	160,200	200,700	229,000	269,300	288,000	310,900	333,600	357,800	400,500	440,500	500,500
	8	166,500	205,800	236,400	277,600	296,400	320,200	343,300	367,300	412,100	451,700	514,400
	9	171,100	210,700	242,800	285,700	304,800	329,500	352,700	376,700	423,500	462,800	528,200
	10	174,600	215,100	249,200	293,600	313,100	338,700	361,900	386,000	434,300	473,400	542,000
	11	177,600	219,500	255,400	301,300	321,100	348,000	370,900	395,300	444,000	482,900	553,100
	12	180,300	223,700	260,900	308,600	328,500	357,200	379,600	404,600	453,400	491,600	560,200
	13	182,800	228,000	266,400	315,600	335,900	366,100	388,000	413,200	461,100	499,000	567,100
	14	184,800	231,200	271,400	322,400	343,100	374,800	395,000	421,100	467,500	505,900	573,100
	15	186,800	234,100	276,500	328,400	348,600	382,300	400,500	426,900	474,000	510,300	577,700
	16	188,400	237,200	281,000	334,000	353,300	387,800	405,200	432,500	478,500		
	17		240,100	285,000	337,600	357,300	392,800	409,400	436,300	482,800		
	18		243,000	288,700	340,900	360,600	396,200	412,900	440,000	486,900		
	19		244,800	291,900	344,000	363,400	399,700	416,600	443,900			
	20			294,200	346,300	366,300	403,100	420,100	447,500			
	21			296,100	348,500	368,800	406,500	423,600	451,100			
	22			298,100	350,800	371,300	409,900	427,100				
	23			300,000	353,000	373,800	413,300					
	24			302,000	355,200	376,400	416,700					
	25			303,900	357,600	379,000						
	26			305,700	359,800	381,600						
	27			307,600	362,100							
	28			309,600	364,300							
	29			311,500								
	30			313,400								
	31			315,300								
	32			317,100								
再 任 職 員		150,100	187,400	215,300	251,700	269,000	292,800	309,700	331,300	365,800	400,400	453,100