

—給与勧告制度の仕組みと本年のポイント—

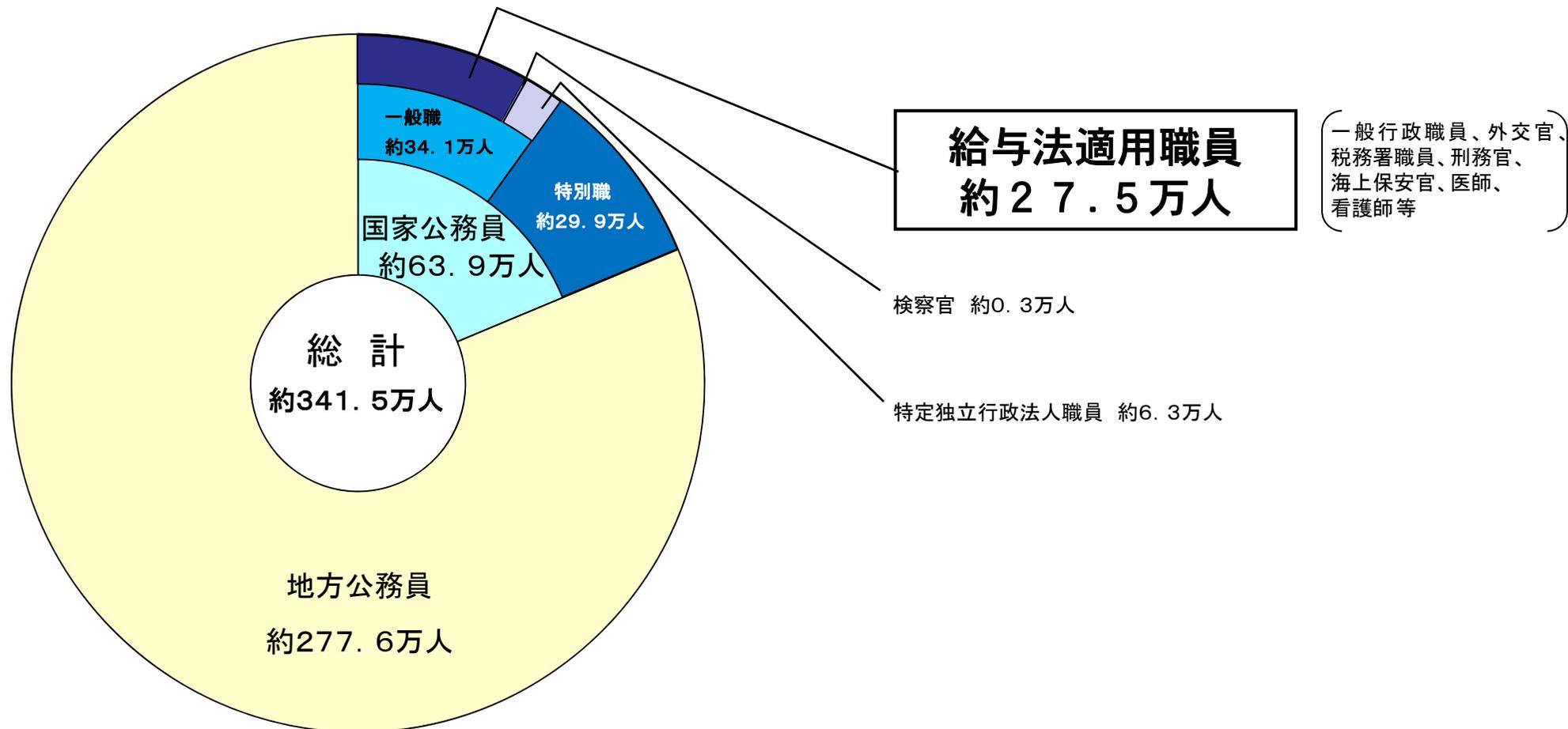
平成25年 8 月
人 事 院

目次

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	4
⑤ 給与制度の総合的見直し	5
⑥ 雇用と年金の接続	6
[資料1] 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例	7
[資料2] 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)	8

① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約63.9万人と、地方公務員約277.6万人がいます。そのうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約27.5万人です。

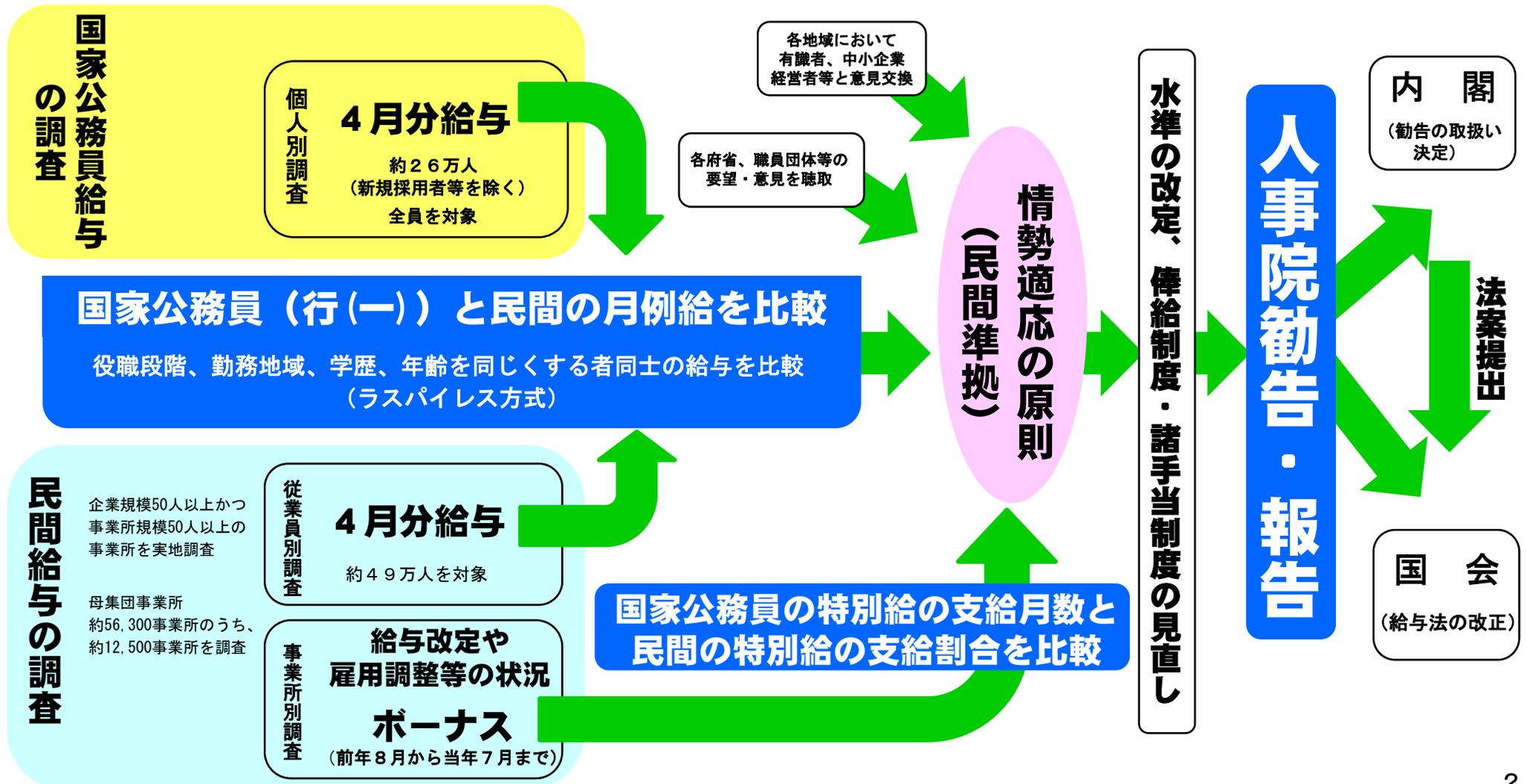


- (注) 1 国家公務員の数には平成25年度末予算定員等による。
2 地方公務員数は総務省「平成24年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
3 人員は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合致しない場合がある。

② 給与勧告の手順

人事院では、国家公務員と民間の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。

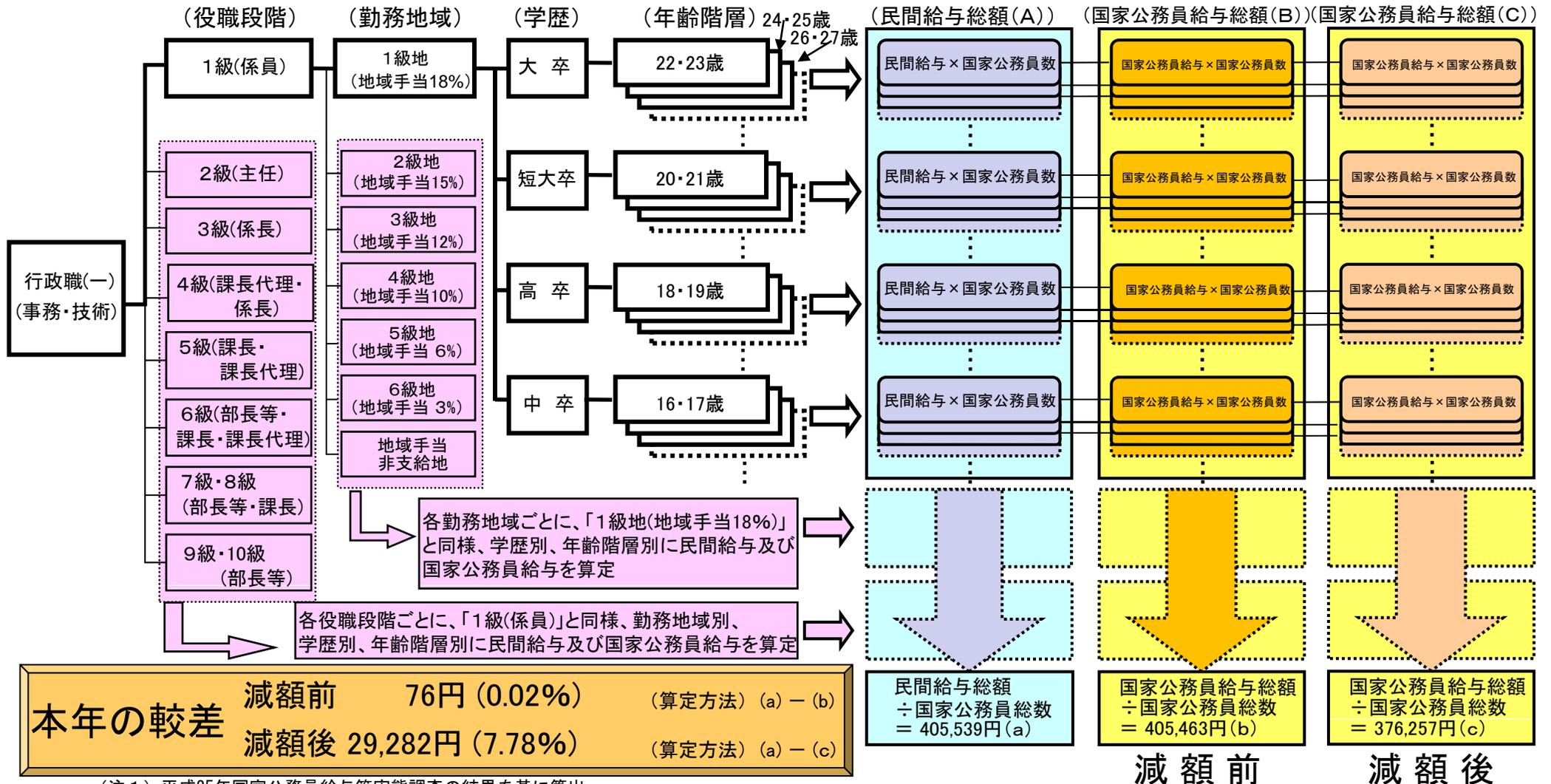
また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



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、国家公務員の支給総額(本年の場合、給与減額支給措置による減額前(B)及び減額後(C))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、年齢階層別の国家公務員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに国家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。



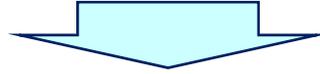
(注1) 平成25年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出

(注2) 平成25年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

(注3) 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

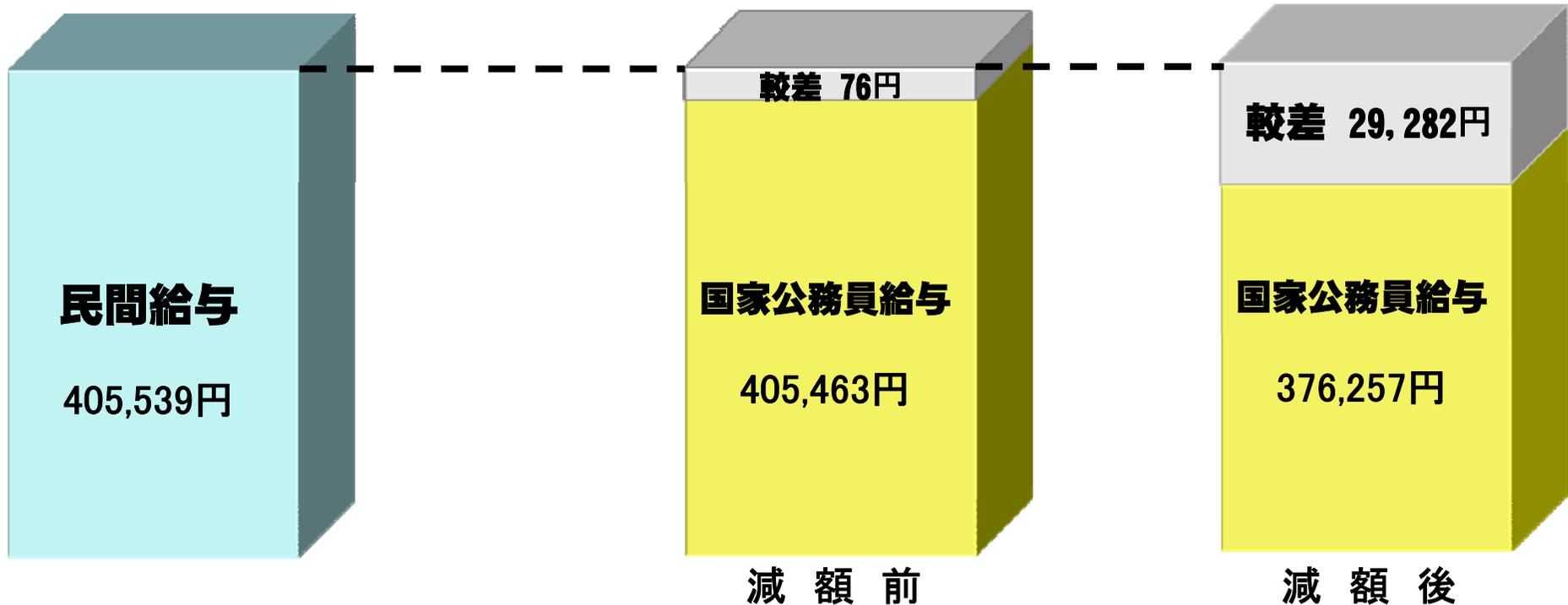
④ 民間給与との較差

給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日～平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられていることから、昨年と同様、減額前と減額後の国家公務員給与を把握した上で、民間給与との比較を行いました。その較差は、減額前は76円（0.02%）、減額後は29,282円（7.78%）でした。



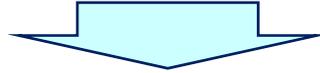
- 勧告の前提となる較差は、昨年と同様、減額前の給与額に基づくものとしました。これは、給与減額支給措置が民間準拠による改定とは別に、東日本大震災に対処するため、臨時特例として行われているものであることを踏まえたものです。
- 本年の較差は小さく、俸給表等の適切な改定が困難なため、改定を行わないこととしました。

なお、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、民間準拠による給与水準が確保される必要があると考えます。



⑤ 給与制度の総合的見直し

平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革で、地域における公務員給与水準の是正や年功的な給与上昇の抑制等を進めてきましたが、我が国の社会経済情勢の変化の下、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきています。



国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力を維持・向上していくために、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、早急に給与制度を総合的に見直す必要があります。給与減額支給措置終了後、給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手します。

具体的な検討課題

(1) 民間の組織形態の変化への対応

民間企業の従業員の給与の状況をより広く把握するため、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員について、来年から官民の給与比較の対象とする方向で検討します。

(2) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に、依然として高いのではないかとの指摘があるところ、民間賃金水準が低い方から1/4となる12県を一つのグループとして求めた官民較差と全国の較差との率の差を見ると、2ポイント台半ばとなっています。

地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる給与配分の見直しについて検討することとしますが、その際、転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も踏まえて検討します。

(3) 世代間の給与配分の在り方

世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の見直しと併せて、50歳台、特に後半層の給与水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討します。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

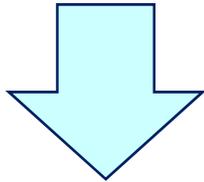
人事評価の適切な実施と給与への反映、技能・労務関係職種の給与の在り方、諸手当の在り方等についても、必要な見直しを検討します。

⑥ 雇用と年金の接続

公的年金(報酬比例部分)の支給開始年齢の引上げスケジュール

～24年度	25～27年度	28～30年度	37年度～
60歳	61歳	62歳	65歳

※ 平成25年度以降年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、定年退職後無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題



「国家公務員の雇用と年金の接続について」

(平成25年3月閣議決定)

当面、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用

雇用と年金の確実な接続のための取組

- 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、人事院の意見の申出(平成23年9月)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要
- それまでの間、閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要
- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する十分な周知、職員の希望や意欲、能力等の適切な把握
 - ・ 再任用職員の職域の拡大や働き方の多様化のための工夫及び能力と経験をいかせる職務への配置
 - ・ 再任用に関する苦情への適切な対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理全体及び行政事務の執行体制の見直しや、職員が公務で培った能力・経験の公務内外での活用

再任用職員の俸給水準や手当の見直し

- 民間の公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、公務における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえ検討

〔資料1〕 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	家族構成等	減額前		減額後		減額前と減額後の 年間給与の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	18歳	独身(一般職試験 (高卒)初任給)	円 140,100	円 2,226,000	円 133,418	円 2,093,000	円 △ 133,000
	22歳	独身(一般職試験 (大卒)初任給)	172,200	2,736,000	163,987	2,572,000	△ 164,000
	25歳	独身	182,400	2,898,000	173,700	2,725,000	△ 173,000
	30歳	配偶者	231,400	3,660,000	220,983	3,449,000	△ 211,000
係長	35歳	配偶者、子1人	291,000	4,652,000	269,905	4,285,000	△ 367,000
	40歳	配偶者、子2人	323,400	5,163,000	300,293	4,761,000	△ 402,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	447,800	7,040,000	414,383	6,476,000	△ 564,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	459,044	7,344,000	428,211	6,794,000	△ 550,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	732,662	11,870,000	663,726	10,742,000	△ 1,128,000
行政職(一)平均	—	—	405,463	6,510,000	376,257	5,999,000	△ 511,000
本府省局長	—	—	1,076,160	17,244,000	971,020	15,559,000	△ 1,685,000
事務次官	—	—	1,413,640	22,652,000	1,275,528	20,439,000	△ 2,213,000

(注) 1 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（減額前 46,300円、減額後 41,670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（減額前 130,300円、減額後 117,270円）及び地域手当（18%）
- 本府省局長・事務次官：地域手当（18%）

2 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

〔資料2〕 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	-	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	-	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	-	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%
平成23年	△ 0.23%	3.95月	-	△ 1.5万円	△ 0.2%
平成24年(注)	-	3.95月	-	-	-
平成25年(注)	-	3.95月	-	-	-

(注) 国家公務員給与は、給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日～平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられ、上記とは別に、2年間で101.7万円の減額となっている(行政職(一)平均)。