

別紙第1

職員の給与等に関する報告

(はじめに)

現在、公務及び公務員の在り方が国民から厳しく問われている。

公務員制度改革については、先般、国家公務員法の改正が行われたほか、内閣において公務員制度全般の課題についての検討が始められている。

本院としても、人事行政の専門機関として、別紙第3に示すとおり公務員制度改革に積極的に取り組むとともに、公務及び公務員に対する国民の信頼の回復に向けて最大限努力していく所存である。

本院は、中立第三者機関として、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、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責務を有しており、昭和23年の第1回の給与勧告以来、常に必要な調査研究を行い、勧告を積み重ねてきている。給与勧告においては、民間給与との精確な比較を基に給与水準の適正化を図るとともに、民間賃金の動向をはじめとする公務をめぐる諸情勢の変化に対応できるよう、公務員給与の改革に取り組んでいる。

最近においては、平成17年の勧告時の報告において、国家公務員の給与制度の基本である職務給の原則、成績主義を推し進めるとともに、地域における公務員給与水準の適正化を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明した。この給与構造改革は、新たな時代に向けての適正な給与制度を

実現するため、平成18年度から平成22年度までの5年間で、逐次改革を実施していくものである。

また、給与水準に関しては、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行った。これにより、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員給与に反映させることとなった。

1 給与構造改革の概要

(1) 地域間給与配分の見直し

国家公務員の基本給（俸給）の水準は、民間の全国平均の水準を基礎に定められていたため、民間賃金が全国平均より低い地域では公務員の給与が地場企業の賃金より高くなっているとともに、民間賃金が高い地域においては公務員の給与が民間賃金を下回っていた。このため、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%の引下げを実施することとする一方、主に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することとした（平成17年勧告）。あわせて、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することとした（平成18年勧告）。

(2) 職務・職責に応じた俸給構造への転換

俸給は、職務・職責に応じて支給されるべきものであるが、給与構造改

革前の俸給表は、上下の職務の級の間における水準の重なりが大きな構造となっているなど、年功的な給与上昇を許容するものとなっていた。このため、俸給表水準の平均4.8%の引下げの際に、中高年齢層の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブのフラット化を進めることとした（平成17年勧告）。さらに、課長、課長補佐、係長等のそれぞれの職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級の統合、新設を行うこととした（平成17年勧告）。

(3) 勤務実績の給与への反映の推進

給与構造改革前においては、普通昇給について一律的な運用が見られたことに加え、特別昇給について持ち回りの運用がなされているとの指摘があるなど、昇給への勤務実績の反映が十分に行われているとは言い難い状況となっていた。このため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と特別昇給を勤務実績に基づきいわゆる査定昇給に一本化し、勤務実績を適切に反映できるよう整備を図ることとした（平成18年実施）。

また、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することとした（平成18年実施）。

(4) 複線型人事管理に向けた環境整備

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、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、早期退職慣行を是

正し、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理を導入することが極めて重要となっている。

このため、本院としても、これまでのライン職を中心とした人事管理から複線型人事管理に転換していくに当たっての環境整備の一環として、高度の専門能力を持つスペシャリストに対して適切な給与処遇が行えるよう、Ⅲに示すとおり、平成20年度から、専門スタッフ職俸給表を新設することとしている。

2 給与構造改革の進捗状況

給与構造改革は、平成18年度から、俸給表水準の引下げを実施しつつ、逐次、手当の新設等の措置を講ずることとしており、別表第1のとおり、現在、段階的に進行している。

以上のとおり、給与構造改革を含む公務員給与の改革は、着実に実施に移されており、適正な給与水準が確保されるとともに、新たな制度の下で、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進が進められているほか、専門スタッフ職俸給表の活用を通じて複線型人事管理のための環境整備を図っていく過程にある。本院としては、引き続き、これらの改革を進めることにより、社会一般の情勢に適応し、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で改革に取り組んでいく所存である。

I 給与勧告の基本的考え方

1 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り、従来より、国家公務員の給与水準の適正化についてのみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解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、民間給与と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、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

2 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。

民間給与との比較方法については、単純な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）を行っている。また、前記のとおり、昨年の勧告において、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させるため、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行った。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を確保することが必要とされる中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、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の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広

く国民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

3 公務員給与を取り巻く諸情勢

公務員給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっており、一昨年まで年間給与の減少が続いていた。昨年は、月例給、特別給の双方について公務員給与と民間給与の水準がほぼ均衡していたことから、改定を行わなかった。

(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月のパートタイム労働者を含む常用労働者の所定内給与は、昨年4月に比べ0.1%増加している。また、所定外給与は2.2%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0.3%の増加となっている。なお、パートタイム労働者を除く一般労働者についても、所定内給与は0.1%の増加、きまって支給する給与は0.3%の増加となっている。

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月と同水準となっており、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0.1%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192,780円、211,770円及び230,760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、98,270円となっている。

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0.3ポイント下回り、3.8%（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0.01ポイント、0.05ポイント上昇して1.05倍（季節調整値）、1.58倍（同）となっている。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

（参考資料 4 労働経済関係 参照）

(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42都市において有識者との懇話会、中小企業経営者等との意見交換を行うこと等により、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は、昨年4月から実施している給与構造改革について、その内容は妥当との意見が多かった。その上で、勤務実績の給与への反映における評価基準の設定等に当たっては、様々な工夫が必要である等の意見があったほか、専門スタッフ職俸給表については、早期退職慣行の是正につながることから導入する必要があるとの意見が

多かった。また、昨年実施した民間給与との比較方法の見直しについては妥当との意見が多かった。

本院が委嘱している「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、「個々の職員の仕事の実績や成果」(51.8%)、「就いている仕事の内容や専門性」(36.5%)とする意見が高い割合となっている。

Ⅱ 民間給与との較差に基づく給与改定

1 公務員給与と民間給与の実態

(1) 公務員給与の状況

本院は、「平成19年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律が適用される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、本年の民間給与との比較対象である行政職俸給表(一)適用者(166,568人、平均年齢40.7歳)の本年4月における平均給与月額が383,541円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(286,617人、平均年齢41.4歳)では401,655円となっている。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約54,000(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10,154の事業所を対象に、「平成19年職種別民間給与

実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約37万人及び研究員、医師等56職種の約6万人について、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、各民間企業における給与改定の状況や、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た。

職種別民間給与実態調査については、昨年から調査対象企業の範囲を拡大しているが、調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、昨年よりも上昇し、89.4%と極めて高いものとなっており、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。

(7) 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40.0%（昨年41.2%）、高校卒で18.5%（同20.7%）となっているが、特に大学卒では、企業規模が大きい事業所における採用割合が高くなっており、企業規模500人以上の事業所では70.0%（同76.9%）となっている。

これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で28.4%（昨年21.5%）、高校卒で26.0%（同19.2%）となっており、昨年に比べて増加している。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で195,048円（同192,686円）、高校卒で156,472円

(同154,810円) となっており、昨年に比べて大幅な増額となっている。

(給与改定の状況)

別表第2に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.1% (昨年25.7%) となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は13.5% (同16.2%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5% (同0.7%) となっており、昨年に比べていずれも減少している。

また、別表第3に示すとおり、一般の従業員について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は74.1% (昨年68.4%) となっており、昨年に比べて増加している。

(4) 雇用調整の実施状況

別表第4に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.4%となっており、昨年(19.9%) に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(7.1%)、採用の停止・抑制(4.7%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(3.5%)の順になっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

2 民間給与との比較

(1) 月例給

(民間給与との較差)

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俸給表(一)、民間においては公務の行政職俸給表(一)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1,352円(0.35%)下回った。

(諸手当)

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、配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

(2) 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8月から本年7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7に示すとおり、所定内給与月額に相当する4.51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(4.45月)を上回っている。

3 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1,352円(0.35%)下回っていることが判明した。

これは、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年比べて増加している一方、ベースアップを中止した事業所、ベースダウンを実施した事業所の割合はいずれも減少していることなどによるものと考えられる。

給与勧告を通じて民間給与との精確な比較により適正な公務員給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。本院としては、月例給について、民間給与との較差を埋める形で均衡を図ることが適当であると判断した。

月例給の改定においては、基本的な給与である俸給月額について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高年齢層については改定を行わないこととした。また、扶養手当について、扶養親族である子等に係る支給月額を引き上げることとした。

さらに、地域手当の本年度の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が一定以上の地域において、給与構造改革における今後の改定分の一部を繰り上げて、引上げを行うこととした。

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、昨年冬と本年夏の1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.05月分引き上げる必要があると判断した。

以上のように、本年は月例給及び特別給について所要の改定を行うこととした。月例給の改定については、本年4月の公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

このほか、給与構造改革に関して、Ⅲに示すとおり改定を行うこととした。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

公務の初任給を中心とした若年層の俸給水準については、平成14年以降、俸給表の引下げ改定に伴って引き下げられているが、民間においては、前記のとおり、初任給に顕著な伸びが見られる。

一方、中高年齢層については、給与構造改革において、民間の給与水準を踏まえつつ、給与カーブをフラット化するため、俸給水準の引下げが段階的に実施されている。

以上の点を踏まえ、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高年齢層については改定を行わないこととする。

具体的には、民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、Ⅱ種・Ⅲ種採用職員の初任給を1.2%の改定とし、それに準じてⅠ種採用職員の初任給及び若年層の俸給月額を改定する。その結果、若年層の多くが在職する1級の平均改定率は1.1%、2級は0.6%の改善となり、行政職俸給表(一)全体の平均改定率は0.1%となる。

また、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に、所要の改定を行うこととする。

なお、再任用職員の俸給月額並びに指定職俸給表、任期付研究員俸給表(招へい型)及び特定任期付職員俸給表については、本年の俸給表改定が若年層に限定したものであることから改定を行わない。

イ 扶養手当

民間の支給状況等を考慮するとともに、子等を扶養する職員の家計負担の実情や我が国全体としての少子化対策が推進されていることにも配慮し、扶養親族である子等に係る支給月額(職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。)を500円引き上げることとする。

ウ 地域手当の支給割合の改定

給与構造改革において、地域間給与配分の見直しは着実に実施すべき重要な課題であり、その改定を円滑に進めるため、本年4月1日から平成20年3月31日までの間の地域手当の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の地域において、既に本年4月に行った改定に加えて、別表第8のとおり、0.5%の引上げを行うこととした。

エ 期末手当・勤勉手当等

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7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

0.05月分引き上げ、4.5月分とすることとする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成20年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

なお、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」以上の成績区分を適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分を適用される者の成績率の差の拡大を図ることとする。

また、指定職俸給表適用職員の期末特別手当並びに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上げることとする。

(3) その他の課題

ア 住居手当

住居手当については、民間における支給状況、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めて、その見直しに着手する。

イ 非常勤職員の給与

委員、顧問、参与等以外の非常勤職員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の規定に基づき、各庁の長が、常勤の職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給しているところであり、多様な職務に応じた様々な処遇が行われているが、同様の職務

に従事しながら、所属する府省によって必ずしも均衡がとれていない事例も見受けられる。本院としては、非常勤職員の給与の実態の把握に努めるとともに、それぞれの実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討していくこととする。

なお、非常勤職員の問題については、民間の状況もみつつ、その位置付け等も含めて検討を行う必要があるものとする。

ウ 独立行政法人等への協力

本院は、主務大臣、独立行政法人、国立大学法人及び特殊法人等が行っている給与水準の公表に当たって、各法人の給与水準の国家公務員との比較指標等を作成し、提供してきている。本院としては、今後とも、専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において、適切な協力を行うこととする。

Ⅲ 給与構造改革

1 平成20年度において実施する事項

給与構造改革は、前記のとおり、平成18年度以降平成22年度までの間に逐次実施を図ることとしている。

平成20年度においては、以下の施策について所要の措置を講じていくこととする。

(1) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、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を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設する。

専門スタッフ職俸給表が適用される職員（以下「専門スタッフ職職員」という。）は、公務における長年の行政経験を通じて蓄積した高度の専門的な知識や経験を活かしつつ、ライン職では十分にカバーできないような調査、研究等を自律的に行うことにより、政策の企画、立案等の支援を行うこととなる。その際、専門スタッフ職職員が自らの調査、研究等の活動を充実させるため、比較的自由に外部の研究者等との交流を行うことも可能となる仕組みを整備することが適当である。

これらの観点から、専門スタッフ職職員に適用される制度については、次のとおりとする。

ア 俸給表の適用範囲

行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

なお、専門スタッフ職俸給表の適用に当たっては、上記の適用範囲に沿った職務を内容とする官職を整備することが必要となる。

イ 俸給表の構成

専門スタッフ職俸給表は、3級構成とし、各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎としたものとする。

ウ 専門スタッフ職俸給表への異動時における俸給月額決定

専門スタッフ職俸給表に異動した場合の職務の級は、その者の占め

ることとなる官職の職務に応じて決定する。また、号俸は、人事院規則で定める対応表を用いて決定する。

なお、専門スタッフ職職員に対する一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）附則第11条の規定による俸給の支給額（平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置として支給される額）は、その者の平成18年3月31日における行政職俸給表(一)の俸給月額とその者が現に受ける俸給月額の差額に相当する額とする。

エ 昇給

専門スタッフ職俸給表の2級、3級職員については、特に高度の専門的な知識経験に基づいて成果を出すことが求められることから、より成果に着目した昇給の仕組みとするため、別表第9の昇給区分に応じた昇給号俸数を適用する。また、専門スタッフ職俸給表1級職員については、行政職俸給表(一)の6級以下の職員と同じ昇給号俸数を適用する。

オ 諸手当

(7) 専門スタッフ職調整手当

専門スタッフ職調整手当は、専門スタッフ職俸給表3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験及び識見を有する職員であって、当該知識経験及び識見を活用して遂行することが必要とされる特に重要な業務で特に困難なものに従事する職員として人事院規則で定めるものに支給する。

a 手当額

専門スタッフ職調整手当は、俸給月額に100分の10を乗じて得た額とする。

b 諸手当の算定基礎

専門スタッフ職調整手当は、地域手当、広域異動手当、期末手当及び勤勉手当の算定基礎とする。

(イ) 管理職員特別勤務手当等

専門スタッフ職俸給表の2級、3級職員については、管理職員特別勤務手当の支給対象とし、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当の支給対象としない。

また、専門スタッフ職職員については、俸給の特別調整額の支給対象としない。

(ウ) 勤勉手当

専門スタッフ職職員は、自律性を発揮して職務を遂行し、成果を出すことが期待されることから、他の俸給表と比べて、成果をより強く反映し得る仕組みとするため、勤勉手当の成績率を別表第10のとおりとする。

カ 勤務時間の弾力化

専門スタッフ職職員については、調査、研究等の業務を自律的に行うこと及びそれらの業務を集中的・継続的に行う必要がある場合があることを踏まえ、弾力的に勤務時間を設定することが適当である。具

体的には、専門スタッフ職職員の勤務時間について、当該職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る仕組みとする。

キ 実施時期

平成20年4月1日から実施する。

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合については、前記Ⅱの改定内容、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、別表第11のとおりとする。

なお、広域異動手当は、昨年の勧告に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律（平成18年法律第101号）により平成19年度及び平成20年度の2段階に分けて導入することとされた。平成19年度の支給割合は、異動前後の官署間の距離区分に応じ、暫定的に、60km以上300km未満は2%、300km以上は4%とされているが、平成20年度にそれぞれ3%、6%に引き上げられ、制度が完成する。

2 勤務実績の給与への反映の推進

勤務実績の給与への反映について、より実効あるものとしていくためには、各府省における運用の在り方が極めて重要となる。すなわち、職員の

勤務実績に基づき、昇給及び勤勉手当の人員分布率や勤勉手当の成績率の基準等に沿って適正な成績判定を行うとともに、成績不良者について判定基準に照らし厳格に下位の成績区分を適用することが求められる。

平成18年度における管理職層に係る昇給制度の運用状況及びその他の職員を含む勤勉手当制度の運用状況をみると、上位の成績区分に決定された者の割合が人員分布率におおむね合致しているなど、その趣旨に沿った取組が進められているものと認められた。

今後においても、昇給制度や勤勉手当制度の運用状況について必要なフォローアップを行い、その結果も踏まえつつ、勤務実績の給与への反映について一層推進していくこととする。

また、新たな人事評価制度の導入に当たっては、評価結果を給与決定の基礎資料として用いることにより勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとし、その給与への活用方法について、引き続き検討を進めることとする。

IV 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て、公務員給与の決定方式として定着している。

公務員は、行政ニーズが増大し、複雑化する中でそれぞれの分野において、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。今日、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上が求められる中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事

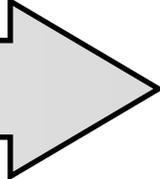
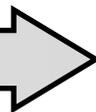
に立ち向かうことが強く求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

なお、一部に、不祥事や不適切な業務処理が見られることは極めて遺憾であり、そのような国民の信託に反する行為に対しては厳しく対処するとともに、関係者はもとよりすべての公務員が一丸となって国民の信頼の回復に努めなければならないことは言うまでもない。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、公務員に対し国民から支持される納得性のある給与水準を保障し、前述のような職員の努力や実績に報いるとともに、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 給与構造改革の進捗状況

| 平成18年度 (平成17年勧告) | 平成19年度 (平成18年勧告) | 平成20年度 (平成19年勧告) | 平成21年度 (平成20年勧告) | 平成22年度(完成) (平成21年勧告) |
|---------------------|---|--|---------------------|---|
| | | | | |
| 俸給表水準の 引下げ | 経過措置を設けて段階的に引下げ  | | | |
| | | | | |
| 地域手当の新設 | 段階的に引上げ  | | | |
| | | | | |
| 勤務実績の給与 への反映の推進 | 段階的に実施  | | | |
| | | | | |
| | 広域異動手当 の新設 | 2年間で完成  | | |
| | 俸給の特別調 整額の定額化 | | | |
| | | | | <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; display: inline-block;">本府省手当の新設</div> 平成22年度までの間に実施 |

別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

| 項目 役職 段階 | ベースアップ 実施 | ベースアップ 中止 | ベースダウン | ベースアップ の慣行なし |
|----------------|--------------|--------------|--------|-----------------|
| 係 員 | 28.1 | 13.5 | 0.5 | 57.9 |
| 課長級 | 22.0 | 12.5 | 0.5 | 65.0 |

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

| 項目 役職 段階 | 定期昇給 制度あり | 定期昇給実施 | | | 定期昇 給停止 | 定期昇給 制度なし | |
|----------------|--------------|--------|------|------|------------|--------------|------|
| | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| 係 員 | 78.5 | 74.1 | 33.2 | 5.5 | 35.4 | 4.4 | 21.5 |
| 課長級 | 61.3 | 57.4 | 24.9 | 4.7 | 27.8 | 3.9 | 38.7 |

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第4 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

| 項 目 | 実施事業所割合 |
|------------------------|---------|
| 採用の停止・抑制 | 4.7 |
| 部門の整理・部門間の配転 | 7.1 |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 3.5 |
| 転籍出向 | 2.6 |
| 一時帰休・休業 | 0.2 |
| 残業の規制 | 2.9 |
| 希望退職者の募集 | 1.2 |
| 正社員の解雇 | 1.0 |
| 賃金カット | 1.1 |
| 計 | 16.4 |

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。

別表第5 公務員給与と民間給与との較差

| | | |
|---------------|---------------|--|
| 民間給与 | 公務員給与 | 較 差 ①-② $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$ |
| 384,893円 ① | 383,541円 ② | 1,352円 (0.35%) |

(注) 民間、公務員ともに、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 | 13,239円 |
| 配 偶 者 と 子 1 人 | 19,995円 |
| 配 偶 者 と 子 2 人 | 25,948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17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13,000円、配偶者以外については、1人につき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 民間における特別給の支給状況

| 区 分 項 目 | | 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 | 円 365,746 367,132 |
| 特別給の支給額 | 下半期 (A ₁) | 円 818,928 | 円 588,937 |
| | 上半期 (A ₂) | 837,282 | 579,939 |
| 特別給の支給割合 | 下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$ | 月分 2.24 | 月分 2.08 |
| | 上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$ | 2.28 | 2.05 |
| 年 間 の 平 均 | | 4.51月分 | |

(注) 1 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは同年2月から7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4.45月である。

別表第8 平成19年度の地域手当の級地別支給割合

| 級地 (支給割合) | 改定幅 | 平成19年度の 地域手当の 支給割合 | | 平成18年3月31日 の調整手当 の支給割合 |
|--------------|-----|--------------------------|--------------|------------------------------|
| | | | うち 追加改定割合 | |
| 1級地 (18%) | 6% | 14.5% | 0.5% | 12% |
| 2級地 (15%) | 5※ | 12※ | | 10※ |
| | 12 | 7.5 | 0.5 | 3 |
| | 15 | 6.5 | 0.5 | 0 |
| 3級地 (12%) | 2 | 12 | | 10 |
| | 3 | 11 | | 9 |
| | 6 | 8.5 | 0.5 | 6 |
| | 9 | 6.5 | 0.5 | 3 |
| | 12 | 4.5 | 0.5 | 0 |
| 4級地 (10%) | 0 | 10 | | 10 |
| | 1 | 10 | | 9 |
| | 4 | 8 | | 6 |
| | 7 | 5.5 | 0.5 | 3 |
| | 10 | 4.5 | 0.5 | 0 |
| 5級地 (6%) | 0 | 6 | | 6 |
| | 3 | 5 | | 3 |
| | 6 | 2.5 | 0.5 | 0 |
| 6級地 (3%) | 0 | 3 | | 3 |
| | 1 | 3 | | 2 |
| | 3 | 2 | | 0 |

(注) 1 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差を示す。

2 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。

別表第9 専門スタッフ職職員の昇給区分ごとの昇給号俸数

| | 極めて良好 | 特に良好 | 良好 (標準) | やや 良好でない | 良好でない |
|------|-------|------|------------|-------------|-------|
| 2級職員 | 5号俸以上 | 3号俸 | 1号俸 | 昇給なし | |
| 3級職員 | 5号俸以上 | 3号俸 | 昇給なし | | |

別表第10 専門スタッフ職職員の勤勉手当の成績区分ごとの成績率

(1級職員)

(2級、3級職員)

| 成績区分 | 成績率 | 成績区分 | 成績率 |
|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------|
| 特に優秀 | 160/100以下 103/100以上 | 特に優秀 | 221/100以下 150/100以上 |
| 優 秀 | 103/100未満 85/100以上 | 優 秀 | 150/100未満 116/100以上 |
| 良 好 (標準) | 67/100 | 良 好 (標準) | 82/100 |
| 良 好 (標準) 未 満 | 67/100未満 | 良 好 (標準) 未 満 | 82/100未満 |

別表第11 平成20年度の地域手当の級地別支給割合

| 級 地 (支給割合) | 改 定 幅 | 平成20年度の 地域手当の 支給割合 | 平成18年3月31日 の調整手当 の支給割合 |
|--------------------|-------|--------------------------|------------------------------|
| 1 級 地 (1 8 %) | 6 % | 16 % | 12 % |
| 2 級 地 (1 5 %) | 5※ | 13※ | 10※ |
| | 12 | 9 | 3 |
| | 15 | 9 | 0 |
| 3 級 地 (1 2 %) | 2 | 12 | 10 |
| | 3 | 12 | 9 |
| | 6 | 10 | 6 |
| | 9 | 8 | 3 |
| | 12 | 6 | 0 |
| 4 級 地 (1 0 %) | 0 | 10 | 10 |
| | 1 | 10 | 9 |
| | 4 | 9 | 6 |
| | 7 | 7 | 3 |
| | 10 | 6 | 0 |
| 5 級 地 (6 %) | 0 | 6 | 6 |
| | 3 | 6 | 3 |
| | 6 | 4 | 0 |
| 6 級 地 (3 %) | 0 | 3 | 3 |
| | 1 | 3 | 2 |
| | 3 | 3 | 0 |

(注) 1 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差を示す。

2 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。