

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成20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 モデル給与例 4
- ⑤ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係).... 5

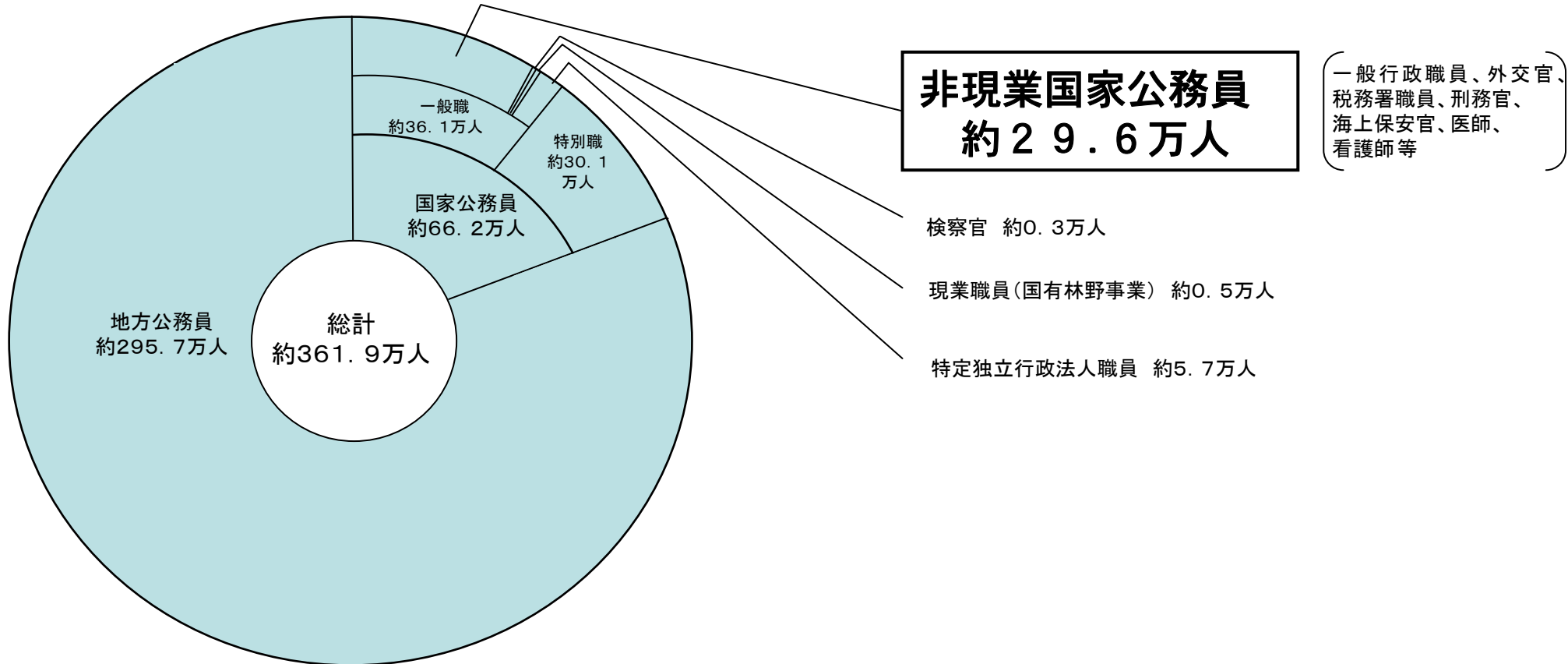
2 給与構造改革

- ① 給与構造改革の概要 6
- ② 給与構造改革(完成までの5年間の流れ) 7
- ③ 本府省業務調整手当の新設 8
- ④ 新たな人事評価制度に基づく評価結果の活用 9

- 3 勤務時間の改定の勧告..... 10

1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約66.2万人と、地方公務員約295.7万人がいます。そのうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、給与法の適用を受ける一般職の非現業国家公務員約29.6万人です。



(注)1 国家公務員の数 は平成20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19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年間の支給実績を正確に把握し、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。

民間給与の調査(実地)
(企業規模 50人以上かつ事業所規模 50人以上)
【全国約 11,000 事業所】(母集団約 52,500 事業所)

国家公務員給与の調査
〈個人別給与〉
(約 28 万人(新規採用者等を除く)全員を対象)

事業所別調査

従業員別調査

4月分給与(約 44 万人を対象)
※給与改定の有無にかかわらず調査

4月分給与(行政職(一))

給与改定や
雇用調整等の状況

ボーナス

〈前年8月から当年7月まで〉

民間の特別給の
年間支給割合との比較

民間給与との比較方法の見直し(平成18年勧告)

- ・ 企業規模100人以上→50人以上
- ・ 比較対象をスタッフ職にも拡大など

公務員(行政職(一))と民間の給与を比較
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の給与を比較
(ラスパイレス方式)

情勢適応の原則
(民間準拠)

各府省、職員団体等の要望・
意見を聴取

俸給表・手当の改定内容を決定

・各地域において有識者、中小企業
経営者等との意見交換
・モニター等を通じた国民各層からの
意見聴取

人事院 給与 勧告

国会

(給与法の改正)

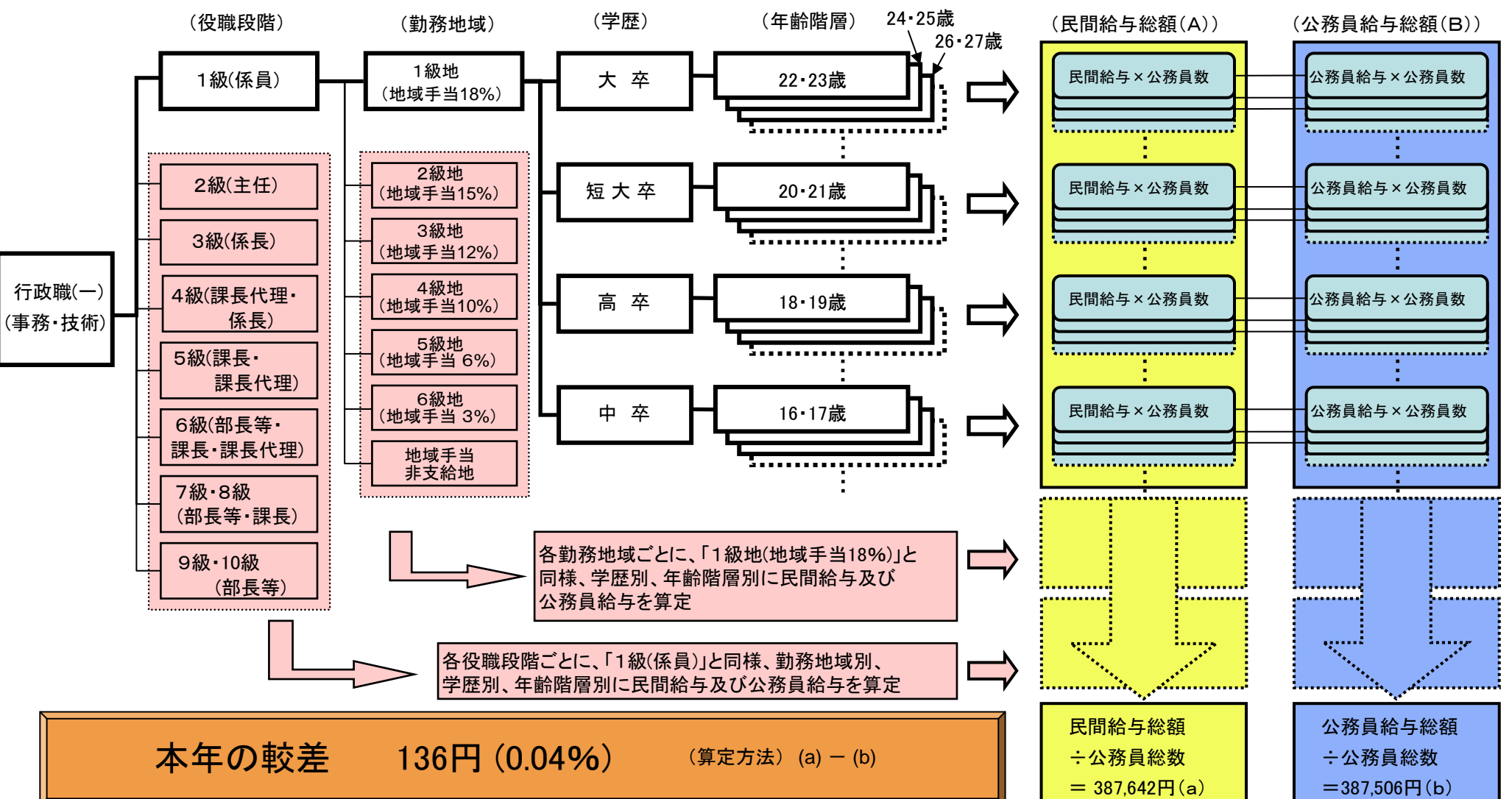
法案提出

内閣

(勧告の取扱い決定)

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と、これと条件を同じくする民間の平均給与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。



1-④ モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成	月額	年間給与
係員	25歳	独身	180,600	2,969,000
	30歳	配偶者	229,500	3,754,000
係長	35歳	配偶者、子1人	289,600	4,793,000
	40歳	配偶者、子2人	325,600	5,382,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	451,400	7,337,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	446,832	7,399,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	725,000	12,195,000
行政職(一)平均	—	—	387,506	6,443,000
本府省局長	—	—	1,069,520	17,906,000
事務次官	—	—	1,404,760	23,518,000

(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：俸給の特別調整額（33,200円）及び地域手当（16%）
- 本府省課長：俸給の特別調整額（130,300円）及び地域手当（16%）
- 本府省局長・事務次官：地域手当（16%）

1-⑤ 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、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又は据置きが続いていましたが、昨年は9年振りに年間給与が若干増加しました。

	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	-	-	-

(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21年度において実施する事項

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)(平成21年度の支給割合を決定)
- 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

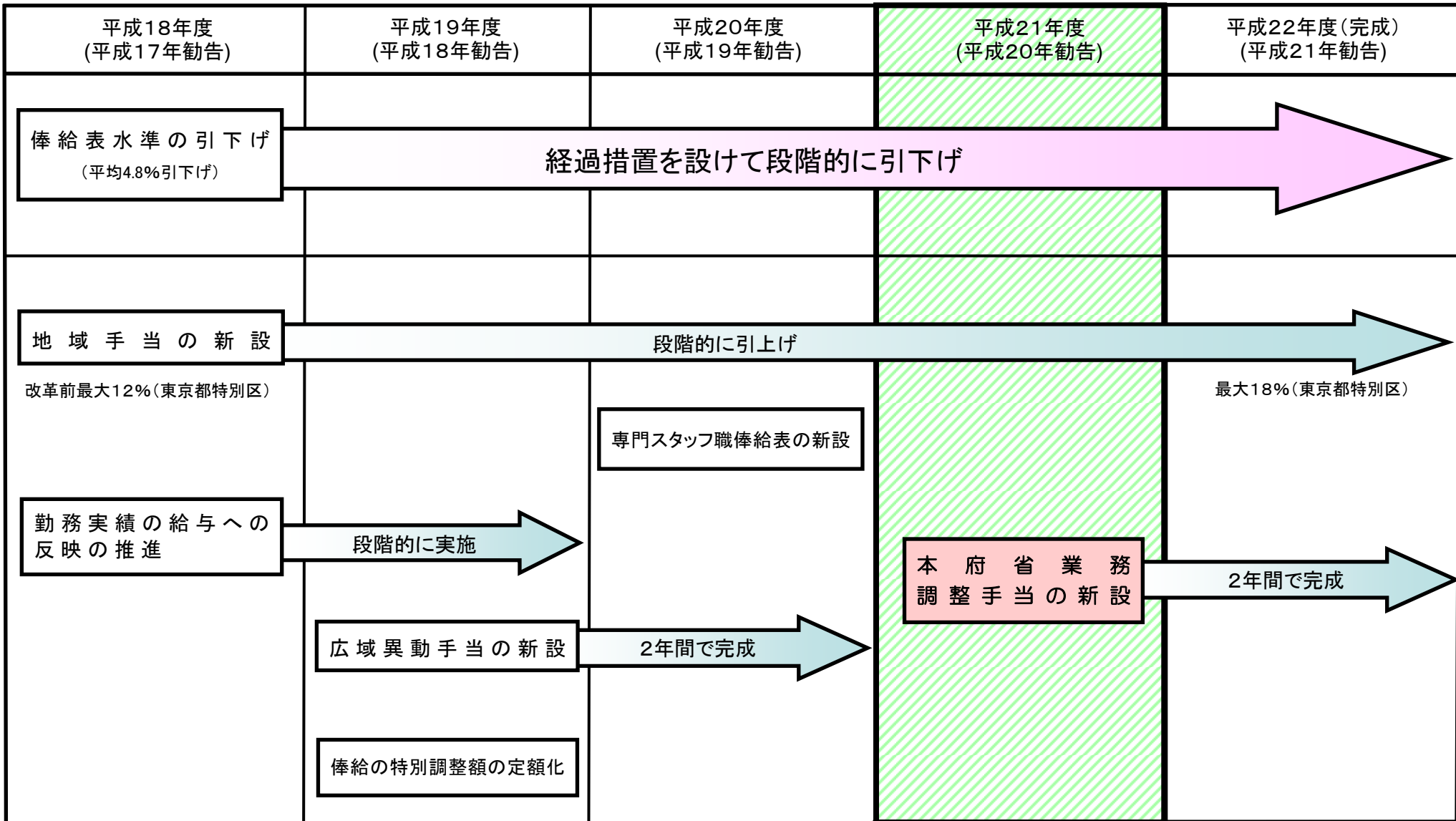
IV 複線型人事管理に向けた環境整備ー専門スタッフ職俸給表の新設(平成19年勧告)

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 本府省業務調整手当の新設(平成20年勧告)

本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設

2-② 給与構造改革（完成までの5年間の流れ）



2-③ 本府省業務調整手当の新設

本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設

※ 本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、これまで本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額が支給されていたが、給与構造改革において、係長及び係員を含めた本府省業務調整手当として整備することとした。

[支給対象とする職員]

- 本府省内部部局(これに相当する組織を含む。)の業務に従事する職員で、行政職俸給表(一)、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の各俸給表が適用されている者(俸給の特別調整額を支給される者を除く。)

[手当額]

- 行政職俸給表(一)が適用される職員の場合

課長補佐 = 現行の俸給の特別調整額の額(8%相当額)に、当該額に100分の18(平成21年度は100分の17)を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長 = 各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に100分の4(平成21年度は100分の2)を乗じて得た額に相当する定額

係員 = 各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に100分の2(平成21年度は100分の1)を乗じて得た額に相当する定額

- 行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員の場合

各俸給表の各職務の級に相当する行政職俸給表(一)の職務の級の手当額

2-④ 新たな人事評価制度に基づく評価結果の活用

評価制度の基本的枠組み

能力評価（評価期間：10月～9月）

評価期間において職員が発揮した能力を
評価

業績評価（評価期間：4月～9月、10月～3月）

評価期間において職員の果たすべき役割
の達成状況の評価

評価結果の活用

昇任 前2年（本省課長級以上ポストへの昇任の場合は前3年）の能力評価及び直近の業績評価を活用

免職・降任・降格・降給 能力評価又は業績評価の全体評価を処分の契機として活用

昇格 前2年の能力評価及び業績評価を活用

昇給 昇給日の直近の能力評価及び2回分の業績評価を活用

勤勉手当・期末特別手当 基準日の直近の業績評価を活用

3 勤務時間の改定の勧告

民間企業の所定労働時間

○民間企業は公務より、
1日15分程度、1週1時間15分程度
短い水準で定着。

	職員の勤務時間	民間の労働時間 (H16~H20の平均)
1日	8時間	7時間44分
1週間	40時間	38時間48分

行政サービスの維持

○各府省における業務の合理化・
効率化や勤務体制の見直し等に
より行政サービス・行政コストに
影響なし。

○幹部職員をはじめ、職員は公務
能率の一層の向上に努める必要。

仕事と生活の調和

○勤務時間の短縮は、家庭生活や
地域活動の充実など、広く仕事と
生活の調和(ワーク・ライフ・ balan
ス)に寄与。

勧告

職員の勤務時間を 1日7時間45分、1週38時間45分に改定(平成21年4月実施)