

職員の給与等に関する報告

報告の概要

(民間給与との較差に基づく給与改定)

近年の我が国の民間賃金の動向をみると、グローバル経済の進展に伴い、企業の内部留保や株主への配当金に分配の重点が置かれたことから、従業員の月例給水準はほとんど停滞し、企業業績の改善は一時金に反映されるにとどまった。昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化は、民間の非正規従業員の雇用に大きな影響を与えたが、正規従業員では賃金にその影響が現れ、本年の春季賃金改定では、このところ改善されてきた一時金が製造業を中心に大幅に引き下げられたほか、月例給についても、ベース改定の見送りや定期昇給の抑制などの動きがみられた。

本院では、公表された本年の春季賃金改定の資料から夏季一時金の支給月数が過去20年以上にわたってみられなかったほどの大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、一時金に関する特別調査を実施（本年4月）し、その結果を踏まえて、特例的な措置として、本年6月に支給される特別給の支給月数の一部凍結を勧告（本年5月1日）し、その勧告どおりに一般職の職員の給与に関する法律の改正が行われた。

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）を基本に行ってきた。

最近10年間の公務員給与は、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（平成11年～平成15年及び平成17年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続いており、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）で見ると、平成10年と平成20年を比較して、その年間給与は、本府省勤務の係長で約12.1%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で約15.1%それぞれ減少している。

本年においても、民間における給与の実態を精確に把握するため、例年同様の方法により、民間の本年4月分の給与及び昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給を詳細に調査した。その結果を基に公務員給与との精密な比較を行ったところ、月例給について、公務が民間を上回っていた。また、特別給についても、公務の年間支給月数が民間の年間支給割合を上回っていた。

そこで、このような公務員給与と民間給与との比較の結果を踏まえ、月例給について、公務と民間との間の較差を解消するため、月例給の中心である俸給の引下げを行うとともに、自宅に係る住居手当を廃止することとした。また、特別給についても、年間支給月数を0.35月分引き下げることとし、本年度については、6月期の特別給を凍結していた分（0.2月分）を支給しないこととし、これを差し引いた残りの支給月数分を12月期の特別給から差し引くこととした。

これにより、年間給与は、平均15万4千円程度減少することとなる。

なお、超過勤務手当の支給割合等について、民間において時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が来年4月から施行され

ることを踏まえた所要の改定を行うこととした。

(給与構造改革)

平成18年度から5年間で、平均4.8%の俸給表の水準引下げを段階的に実施する一方、この俸給表水準の引下げ分及び期間中の昇給抑制分を原資として、配分の見直しを行う給与構造改革を進めており、これまで着実に実施してきている。平成22年度においては、これまで暫定的であった地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となることにより、当初予定していた制度の見直しや新設がすべて実施されることとなる。

本年は、俸給水準の引下げ及び地域手当の支給割合の引上げという改革実施のまだ途中段階であるが、現時点における給与構造改革の効果の検証の一環として、地域間給与配分の見直しに関して、本年4月時点における地域別の公務と民間との給与較差を算出した。その結果によれば、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域の較差と全国の較差との差は約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前（約4.8ポイント）よりも相当に縮小してきている。

(高齢期の雇用問題)

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の連携を図ることが公務・民間共通の課題となっている。本院としては、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくため、年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えている。この条件を整えるため、総給与費の増大を抑制するための給与制度見直しや、

組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策などの諸課題について、早急に検討を進めていくこととしたい。

定年延長については、年金支給開始年齢の段階的引上げに対応して平成25年度から実施する必要がある、また、その実施のための十分な準備期間等を考慮すると、平成23年中には法制整備を図ることが必要である。このため、本院としては、平成22年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことができるよう、関係各方面と意見交換を重ねながら鋭意検討を進めていくこととしているが、この問題は、公務運営の在り方全般にかかわることから、本院を含む関係者が協力しながら政府全体としての検討を加速することが強く求められる。

第1 職員の給与等

1 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、給与水準の改定のみならず、給与制度の見直しについても対象として行っている。

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、公務と民間の同職種の者について、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、比較に当たっては、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させることとしており、比較対象企業規模については、平成18年からそれまで100人以上であったものを50人以上としている。

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支給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

ア 最近の賃金・雇用情勢等

「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除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ1.2%及び20.6%減少している。

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%減少しており、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0.2%の増、実質0.3%の増となっている。

本院が、「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は126,250円、家計調査を基礎に算定した同月における全国の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ159,060円、194,740円及び230,450円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率は、昨年4月の水準を1.0ポイント上回り、5.0%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の従業員数は、前期（平成20年10月～12月期）に比べ、非正規従業員は97万人の減少（△5.4%）となっている一方、正規従業員は4万人の減少（△0.1%）となっている。

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0.47ポイント、0.59ポイント低下して0.46倍（季節調整値）、0.77倍（同）となっている。

このように、最近の賃金・雇用情勢等は、国内景気の急速な悪化の影響を受けて、厳しいものとなっている。

（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）

イ 有識者等の意見

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、東京を含む全国43都市において有識者との懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行うほか、本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」

(500人)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、平成18年4月から実施している給与構造改革及び同年に実施した民間給与との比較方法の見直しについて、いずれも全体としておおむね妥当であるとの意見が多かった。

また、高齢期の雇用について、雇用を延長することについては妥当であるとの意見が多く、その給与については、一定の年齢から水準を引き下げるべきとの意見がある一方で、一律的に引き下げることは難しい面があるとの意見もあった。

2 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

ア 公務員給与の状況

本院は、「平成21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(157,357人、平均年齢41.5歳)の本年4月における平均給与月額(所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与(比較給与)の平均月額)は391,770円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(277,655人、平均年齢41.9歳)では406,463円となっている。

行政職俸給表(一)については、昨年4月と比較して、平均年齢が0.4歳上昇し、平均給与月額が約4,300円増加している。これは、定員削減等により行政職俸給表(一)適用者数が全体で昨年より約5,600人減少す

る中で、退職者の後補充としてこれに見合った若手職員の採用ができな
いため、給与月額の高い若年層の職員数が大きく減少していること、在
職期間の長期化により50歳台後半の職員について給与水準の高い6級以
上の在職比率が高まっていることが主な要因として考えられる。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

イ 民間給与の状況

(7) 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50,200(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11,100の事業所を対象に、「平成21年職種別民間給与
実態調査」を実施した。この調査では、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40万人及び研究員、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
際に支払われた所定内給与及び所定外給与の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調査した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民
間事業所の理解を得て、87.8%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。

(1) 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。

a 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40.3%（昨年38.8%）、高校卒で18.9%（同18.4%）となっているが、そのうち大学卒で83.7%（同67.5%）、高校卒で82.8%（同70.2%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合が昨年比べて大幅に増加している。

(給与改定の状況)

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は14.3%（昨年29.3%）となっており、昨年比べて大幅に減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合も1.5%（同0.6%）にとどまっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は70.3%となっており、昨年（75.8%）に比べて減少している。昇給額については、昨年比べて増額となっている事業所の割合が17.4%と昨年（29.6%）に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は17.6%と昨年（8.2%）に比べて増加している。

b 雇用調整の実施状況等

別表第3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、厳しい経営環境を背景として、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は50.2%となっている。雇用調整の措

置内容をみると、残業の規制（24.8%）、採用の停止・抑制（24.1%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（19.0%）の順になっている。

さらに、別表第4に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員（係員）について4.6%、管理職（課長級）について11.1%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について6.5%、管理職について7.3%となっている。

このように、本年の給与改定の状況及び雇用調整の実施状況等をみると、民間企業においては、人員の縮小、経費の縮減、残業の抑制等様々な取組を行いつつ、給与についても、一部の事業所において、昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

（2）民間給与との比較

ア 月例給

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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職俸給表（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（事務・技術関係職種）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（公務にあっては比較給与の月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）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863円（0.22%）上回っていた。

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6に示すとおり、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べわずかな減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.07月分減）にとどまっていたが、上半期（本年2月から7月まで）において大幅に減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.27月分減）した結果、年間で所定内給与月額4.17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（4.50月）が民間事業所の特別給を0.33月分上回っていた。

(3) 本年の給与等の改定

ア 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863円（0.22%）上回っていることが判明した。これは、厳しい経営環境の下、本年の春季賃金改定期において、一部の民間事業所で昇給の抑制、賃金カットなどの措置がとられたことなどによるものと考えられる。

給与勧告を通じて民間給与との精確な比較により適正な公務員給与水

準を確保することは、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、下がる場合にも同様に働くべきものである。

本年においては、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、民間給与との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、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないことから、自宅に係る住居手当を廃止することとした。

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8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.35月分引き下げる必要があると判断した。本年度については、6月期の特別給を凍結していた分（0.2月分）を支給しないこととし、これを差し引いた残りの支給月数分を12月期の特別給から差し引くこととした。

以上のように、本年は月例給及び特別給について引下げ改定を行うこととした。このほか、超過勤務手当の支給割合等について、民間において時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が来年4月から施行されることを踏まえ、同法に基づく措置に対応した改定を行うため、所要の改定を行うこととした。

イ 改定すべき事項

(7) 俸給表

(行政職俸給表(一))

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、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮して引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、基本的に各俸給月額について公務と民間の給与較差率と同程度の平均0.2%の引下げとするが、初任給など若年層の給与は引下げを行うことは適当でないことから、1級から3級までの一部の俸給月額については引下げを行わないこととする。一方、管理職層である7級以上については一般職員を上回る平均0.3%の引下げとする。また、俸給月額について上記の改定が行われることを踏まえ、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（経過措置額）の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に後述の調整率（ $\Delta 0.24\%$ ）を考慮して定めた100分の99.76を乗じて得た額とする。

この改定により、俸給月額及び経過措置額の合計額（本年4月現在平均325,128円）は、平均596円（0.2%）の減となる。このほか、地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することにより、平均で58円の減となる。

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。

(行政職俸給表(一)以外の俸給表)

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、俸給月額及び経過措置額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職俸給表(一)については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。また、任期付研究員俸給表(若手育成型)についても、若手研究者を対象とした俸給表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

指定職俸給表については、参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが、一般の職員について俸給月額の引下げ改定が行われていること等の事情を勘案し、俸給月額及び経過措置額について、行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定を行う。

(イ) 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨の手当として昭和49年に設けられたが、創設以来手当額の改定が行われないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったことにかんがみ、平成15年に、財形持家個人融資に関連するものである住宅の新築・購入後5年に限り支給される手当のみを残して廃止したものである。しかしながら、当該存置した手当についても、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないことから、廃止することとする。

自宅に係る住居手当の廃止により、行政職俸給表(一)の職員に係る住居手当の平均受給額3,849円は、209円(5.4%)の減となる。

(ウ) 期末手当・勤勉手当

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0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとする。本年度については、6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2月分）を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。来年度以降の取扱いについては、本年の公務の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の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及び再任用職員の期末手当・勤勉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とする。

(I) 超過勤務手当の支給割合等

民間においては、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）が平成22年4月1日に施行されることとなる。これを踏まえ、公務において、特に長い超過勤務を強力的に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設する。

a 超過勤務手当の支給割合の引上げ

超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）が1箇月について60時間を超えた場合には、当該超えた超過勤務に対して、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の150を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行うこととする。

b 代替休の新設及び代替休を指定した場合の超過勤務手当の支給等

aの超過勤務手当を支給すべき職員に対して、当該超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、代替休を指定することができることとする。指定については、職員の希望を尊重して行うものとする。

代替休として指定することができる時間の時間数の算定は、1箇月について60時間を超えて超過勤務をさせた時間数に、100分の150と当該代替休を指定した場合の支給割合との差に相当する率を乗じて行うものとする。

代替休の単位は、1日又は4時間（年次休暇等と合わせた1日又は4時間を含む。）とする。

代替休を指定できる期間は、超過勤務が60時間を超えた月の末日の翌日から起算して2箇月以内の期間とする。

なお、代替休に指定していた日又は時間に勤務をさせた場合には、当該代替休に対応する超過勤務手当の支給割合の引上げ分を、当該代替休に指定していた日又は時間の属する給与期間の次の給与期間における俸給の支給定日に支給する。

(オ) その他

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。

ウ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、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、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、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。ただし、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成22年4月1日から施行することとする。

公務と民間の給与は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較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図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。

この年間調整については、施行後速やかに調整が行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、月例給の引下げ改定を行った平成15年及び平成17年と同様、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。しかしながら、本年は行政職俸給表(一)の場合、1級から3級までのうち若年層の俸給月額について引下げを行わないこととしたことからすれば、これらの者については較差相当分について調整を行うことは適当ではない。このため、本年の調整は、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率(本年の場合、 $\Delta 0.22\%$)に代えて、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率(調整率)によって行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率(行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率) $\Delta 0.24\%$ 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月に支給された特別給に当該調整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する。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表(一)及び任期付研究員俸給表(若手育成型)を除き、行政職俸給表(一)と同様の調整を行う。

エ その他の課題

(7) 借家・借間に係る住居手当

借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進める。

(イ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、引き続きその改善について検討する。

3 給与構造改革の進捗状況等

(1) 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造改革を進めてきている。この給与構造改革は、平成17年の勧告時の報告において全体像を示し、これに従って平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきている。昨年までに当初導入を予定していた施策のすべてを制度化し、来年度には、段階的实施のため低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となる。

なお、勤務実績の給与への反映の推進については、本年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところである。今後は、各府省における評価結果の給与への活用状況についてフォローアップを行うとともに、必要に応じて基準の見直しを行い、適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

(2) 地域別の民間給与との較差の状況

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、平成17年の勧告時の報告において地域別の民間給与との較差を示した地域ブロック（6ブロック）を単位として、各地域別の較差を算出すると、別表第7のとおりとなっている。

そこで、平成21年において、地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域及び中国・四国地域の較差と全国の較差との差を算出してみると、約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前（平成15年～平成17年の3年平均値）の約4.8ポイントより2.2ポイント程度減少し、地域別の較差は縮小の方向にある。

(3) 平成23年度以降の取組

給与構造改革として当初予定していた配分見直しや新制度の導入・実施は、平成22年度をもって終了することとなる。

勤務実績の給与への反映の推進については、(1)で述べたとおり、新たな人事評価制度に基づく評価結果の給与への活用状況を踏まえつつ、必要に応じた見直しを検討することとする。

地域間給与配分の見直しについては、(2)で述べたとおり、地域別の較差は縮小の方向にあり、今後、俸給水準に係る経過措置の段階的解消や平成22年度における地域手当の支給割合等の引上げが予定どおり行われることにより、更に縮小していくものと考えられる。平成23年度以降に、最終的な検証を行う必要があると考えられるが、検証に当たっては、本府省等からの異動者に対する地域手当の異動保障や広域異動手当の新設が、地域

別較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額に反映されている一方、同一地域に引き続き勤務する国家公務員にはこれらの改定等は影響しないことにも配慮した検討が必要となる。また、調査対象企業の入替えによる変動要素もあることから、安定的なデータを得るためには、複数年の傾向をみていく必要がある。

今回の給与構造改革では、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、個々の職員の俸給引下げは、経過措置を設けて段階的に行うこととしたため、必要な制度改正原資を確保することを目的として4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきている。平成23年度以降において残存する経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、民間に比べて水準の低い若年層給与の引上げやこの間十分な検討を行えなかった諸手当の見直しや改定に充てることなどが考えられる。

また、第2で述べる公務員の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与水準・給与体系について検討を早急に進めるとともに、在職期間の長期化に伴う昇給カーブ抑制などの給与制度上の様々な問題に対処していくことも求められる。

これらの様々な課題については、平成22年度以降順次具体的な見直しを行えるよう関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら検討を進めていく予定である。

4 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、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。近年、行政ニーズが増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、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。

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確保し、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 民間における給与改定の状況

(平成21年職種別民間給与実態調査)

(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	14.3	24.8	1.5	59.4
課長級	12.3	22.8	1.6	63.3

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成21年職種別民間給与実態調査)

(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	81.8	70.3	17.4	17.6	35.3	11.5	18.2
課長級	71.2	60.3	14.0	15.3	31.0	10.9	28.8

(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3 民間における雇用調整の実施状況

(平成21年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	24.1
転籍出向	3.2
希望退職者の募集	5.2
正社員の解雇	3.4
部門の整理閉鎖・部門間の配転	7.9
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.1
非正規社員の契約更新の中止・解雇	19.0
残業の規制	24.8
一時帰休・休業	16.8
ワークシェアリング	2.7
賃金カット	12.9
計	50.2

(注) 1 平成21年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は、24.8%である。

別表第4 民間における賃金カットの実施状況

(平成21年職種別民間給与実態調査)

(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減額率
係員		4.6	6.5
課長級		11.1	7.3

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

別表第5 公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	公務員給与 ②	較差 ①-② (円) $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$
390,907円	391,770円	△863円 (△0.22%)

(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 民間における特別給の支給状況

区 分		区 分	
		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
項 目			
	平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	円 376,501
上半期 (A ₂)		371,848	277,289
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	円 832,966	円 570,204
	上半期 (B ₂)	729,596	454,547
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.21	月分 2.03
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	1.96	1.64
年 間 の 平 均		4.17月分	

(注) 1 下半期とは平成20年8月から平成21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4.50月である。

別表第7 地域別の民間給与との較差（平成21年）

地 域	民間給与 ①	公務員給与 ②	民間給与との較差 $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$
全 国	390,907円	391,770円	△ 0.22%
北海道・東北	366,569円	377,110円	△ 2.80%
関東甲信越	407,226円	404,555円	0.66%
東京都	425,579円	419,733円	1.39%
中 部	383,672円	383,638円	0.01%
近 畿	382,796円	384,591円	△ 0.47%
中国・四国	369,910円	380,639円	△ 2.82%
九州・沖縄	381,843円	384,001円	△ 0.56%

（注）各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。

「北海道・東北」…北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

「関東甲信越」…茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県

「中部」…富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

「近畿」…滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

「中国・四国」…鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県

「九州・沖縄」…福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

第2 公務員の高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金の連携をめぐる動き

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降、民間と公務の別なくすべての勤労者は60歳で定年退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生し、平成37年度には65歳まで年金の支給は一切行われないうこととなる。

こうした年金制度の変更に対応し、既に民間企業に関しては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって、平成18年度から、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ、高年齢者が希望するときは定年後も引き続いて雇用する継続雇用制度の導入、定年制度の廃止のいずれかの措置を採ることが義務付けられている。本院では、平成19年8月の勧告時の報告において、公務においても、雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備する必要があることを指摘し、同年9月からは、学識経験者を中心とする「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催し、同研究会において検討が進められてきた。この間、平成20年6月に成立した国家公務員制度改革基本法においても、雇用と年金の接続の重要性に留意して、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされたところである。

同研究会は、65歳までの雇用を実現するとの国の高齢者雇用施策を踏まえ、公務員について、組織活力と公務能率を確保するための方策、総給与費の増加を抑制するような給与制度上の措置等を講じながら、平成25年度から、段階的に国家公務員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げるべきことを提言した「最終報告」を本年7月に取りまとめた。

本院では、今後、この「最終報告」を踏まえ、以下に述べるような基本的な考え方の下、具体的な課題の検討を進めていく。

2 本院の基本的な考え方

国は、勤労者が安心できる暮らしを確保するため、雇用と年金の支給が連携するように制度を設計していくことを求められている。民間企業に関しては、前述のとおり高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、これを受けて多くの民間企業は原則として希望者全員を再雇用する措置を設けることによって、65歳までの雇用を確保するよう対応している。

公務に関しては、国は責任ある使用者として公務員の雇用と年金支給との連携を確保する義務を有しており、公的年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられる平成25年度までに所要の措置を講ずる必要がある。公務における再任用制度には、①再任用者の能力をいかすことができる職務を必要数だけ用意することが難しい、②60歳までの職務とは切り離して新たな職務を付与し、かつ、1年以内の任期で65歳まで更新を繰り返す形では、安定した雇用につながらず、職員の能力を十分発揮させた働き方になりにくい面がある、等の事情がある。したがって、本院としては、来るべき本格的な高齢社会において、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考え。この条件を整えるためには、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策など、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要がある。

3 具体的な検討課題

本院としては、定年延長を実現していく上では、定年問題だけでなく、採用から退職に至るまでの公務員の人事管理を総合的に見直していく必要があると考える。このため、以下に述べる主な検討課題を中心に、各任命権者、制度官庁、職員団体等と定年延長に関する様々な課題について意見を交換し、内容を詰めていくこととしたい。

(1) 給与制度の見直し

民間企業においては、定年延長によって継続雇用を図る場合には総給与費の増大を抑制するため給与制度全体を見直す必要があることから、定年延長ではなく再雇用によって60歳台前半の給与を抑制するケースが多くなっている。公務において定年延長を行う場合には、国民の理解と納得の得られるものとしていく必要があり、65歳までの継続雇用が進められる下での60歳台前半の民間労働者の雇用形態や給与の状況にかんがみれば、現行の60歳までの公務員給与の水準及び体系をそのまま60歳以降にも適用することは適当ではないこと及び高齢期雇用によって生じる総給与費の増大を抑制する必要があることを踏まえて、給与制度の在り方を検討することが必要になると考える。このため、民間の雇用及び給与の状況、現行の公務の再任用制度における給与等を参考にしつつ、高齢期の職員の生活の確保の観点から踏まえた60歳台前半の具体的な給与水準及び給与体系を設計し、併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直しを行うこととしたい。

(2) 組織活力を維持するための施策

公務においては、現在、能力・実績主義を徹底して年次順送りの現行

の幹部昇進システムを抜本的に見直し、職員が定年年齢である60歳まで勤務する人事管理に転換していくことが求められている。こうした人事管理への転換に加え、更に今後定年年齢を65歳まで引き上げることとなれば、ライン職に就く幹部職員の年齢が高齢化することで組織全体の活力が失われる結果につながりかねないことから、優秀な若手人材の確保を進めるとともに、効率性を損なうことなく組織活力の確保を図るための人材活用方策に取り組むことが求められる。

これを実現するため、以下のような課題について検討する必要がある。

（役職定年制の導入）

幹部職員の人事の停滞を防止し、組織活力の維持を図る観点から、民間企業の状況等も参考にしながら、いわゆる役職定年制の導入を検討する。

（専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築）

行政事務の執行体制について、これまでのライン職中心の在り方を見直し、高度の専門性を評価したスタッフ職を設けることを含め、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得る組織体制に見直していく必要がある。これらの措置に合わせて人事管理についても複線型の人事管理を推進することが必要である。

（公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置）

研究会の「最終報告」では、公務で培った専門性を公務外で活用するため、従来のように再就職の都度退職金を受け取るというようなことを無くした上で、公益法人・NPO法人等に派遣・出向できる仕組みを整備する

ことや、公益法人等が国の委託・推薦等を受けて行っている業務やもともと公務が行っていたが現在は公務外に委ねられている業務などのうち、公務が直接担う方が効率的と考えられるものに関して、全体としての予算増を抑えることを前提に、その業務を公務に取り込むことが、提言されている。こうした提言についても、公務と公益法人等との関係について国民の理解が得られるような形で、検討する必要がある。

(3) 特例的な定年の取扱い

加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員についての特例的な定年の取扱いの必要性について検討する。また、医師、研究所長等、現在60歳を超えて定年年齢が定められている職種の取扱いも検討する。

(4) その他の措置

(短時間勤務制の導入)

高齢期における多様な働き方を可能とするため、職員の希望により、定年前に退職して短時間勤務の官職に再任用されることを可能にするなど、通常より短い勤務時間で勤務できる制度について検討する。

(早期退職を支援する措置)

主体的なキャリアプランに基づき職員が定年前に早期に退職することを支援するため、また、加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員に対して65歳までの雇用確保に代わる措置を講ずるため、退職給付において何らかの対応ができないか検討する必要がある。こうした措置は、定年が延長される中でも、新規採用者数をできるだけ確保し、組織内における職

員の年齢構成のゆがみを緩和するためにも有用である。

（公務員の退職給付（年金と一時金）の在り方）

共済年金制度については、昭和60年の改正により厚生年金相当部分と職域部分から構成される現行の形に見直され、年金額の算定方法についても、退職前1年間の平均俸給月額を基礎としていたそれまでの方式から標準報酬を基礎とする方式に改められた経緯があるが、優秀な人材を確保しつつ各府省による再就職のあっせんを前提としない人事管理を進めていくためには、職員の退職後の生活保障をどうすべきかについて、先進諸外国における公務員や我が国における民間労働者の退職給付の実情等を踏まえ、退職給付における年金と一時金とのあるべき比率や最終給与代替率の向上を含め検討することも必要と考えられる。

（定員上の経過的な取扱い）

定年延長に伴い新規採用者数が抑制されるため、組織内における職員の年齢構成のゆがみが生じることとなるので、これを緩和するため、定員上の経過的な取扱い等についても検討する必要がある。

4 今後の検討スケジュール

年金支給開始年齢の段階的引上げに対応し、平成25年度から定年延長を実施する必要があること、その実施に当たっては採用から退職に至るまでの人事管理全体の見直しのため十分な準備期間を要すること等にかんがみると、平成23年中には法制整備を図ることが必要である。

したがって、本院としては、平成22年中を目途に具体的な立法措置のため

の意見の申出を行うことができるよう、本年秋以降、個別課題についての本院としての具体的な考え方等を示しながら関係各方面と幅広く意見交換を重ね、鋭意検討を進めていくこととしたい。

3に述べた検討課題は、相互に関連する公務運営の在り方全般にかかわる問題であり、本院を含む関係者が協力しながら政府全体としての検討を加速することが強く求められる。

(参考) 今後の予定される検討スケジュール

