

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成29年 8 月
人 事 院

目次

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

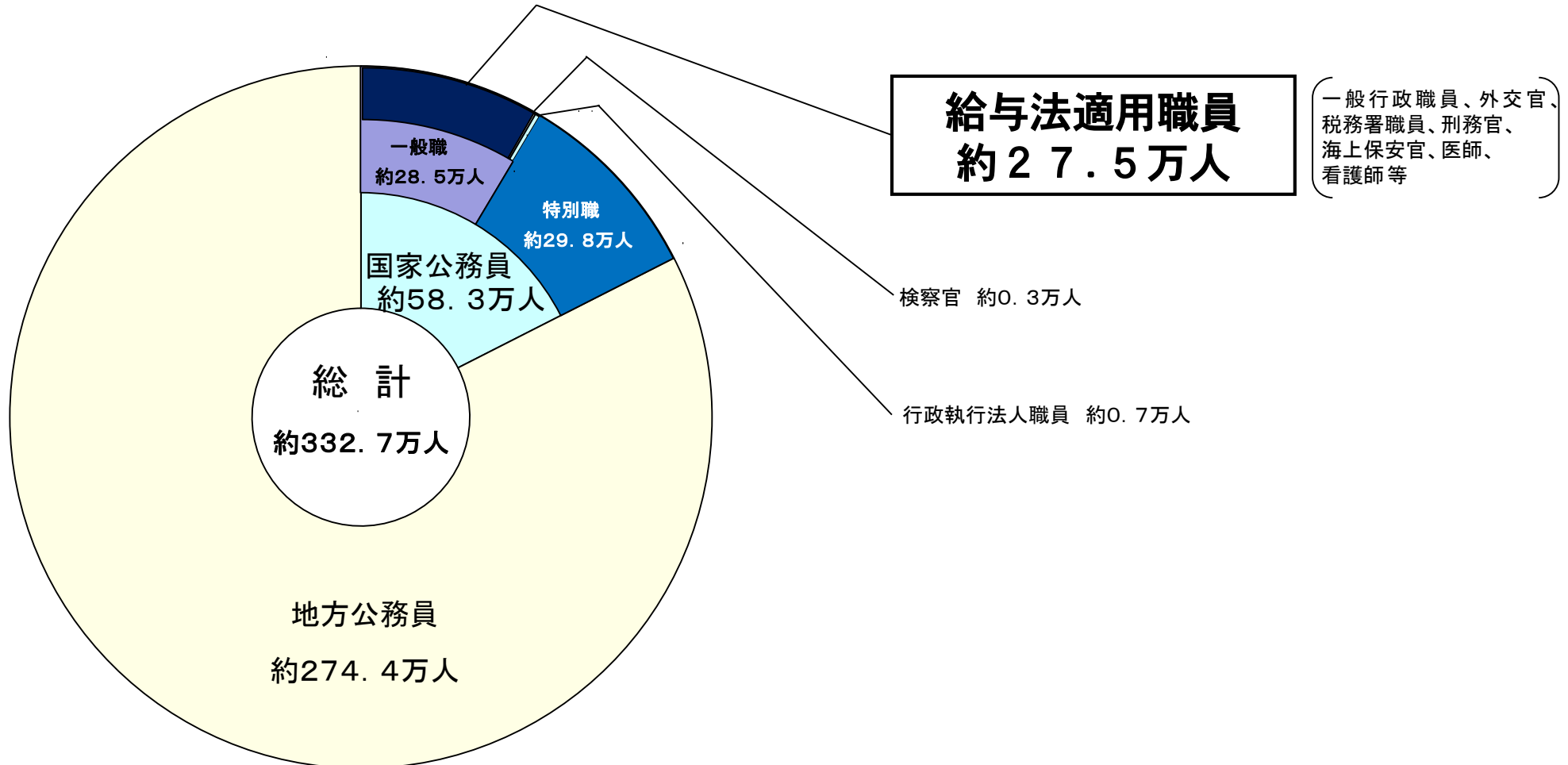
- ① 給与勧告の対象職員 1
- ② 給与勧告の手順 2
- ③ 民間給与との比較 3
- ④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) 4
- ⑤ 民間給与との較差に基づく給与改定 5
- ⑥ 本年の勧告のポイント 6
- ⑦ 国家公務員モデル給与例 7
- ⑧ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係) 8

2 給与制度の総合的見直しの概要 9

3 高齢層職員の能力及び経験の活用 10

1-① 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約58.3万人と、地方公務員約274.4万人がいます。このうち、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。

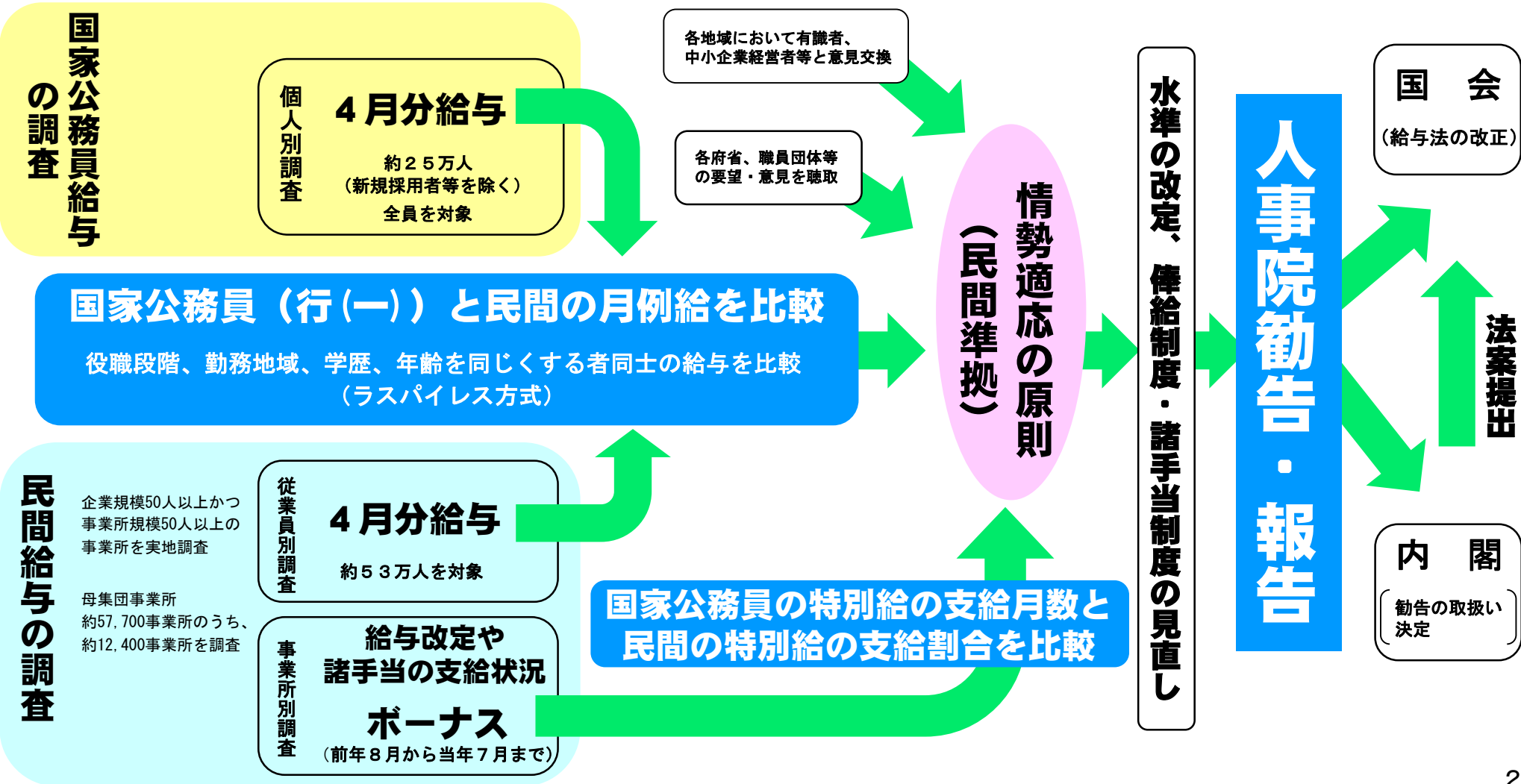


- (注) 1 国家公務員の数 は平成29年度末予算定員等による。
2 地方公務員の数 は総務省「平成28年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。

1-② 給与勧告の手順

人事院では、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。

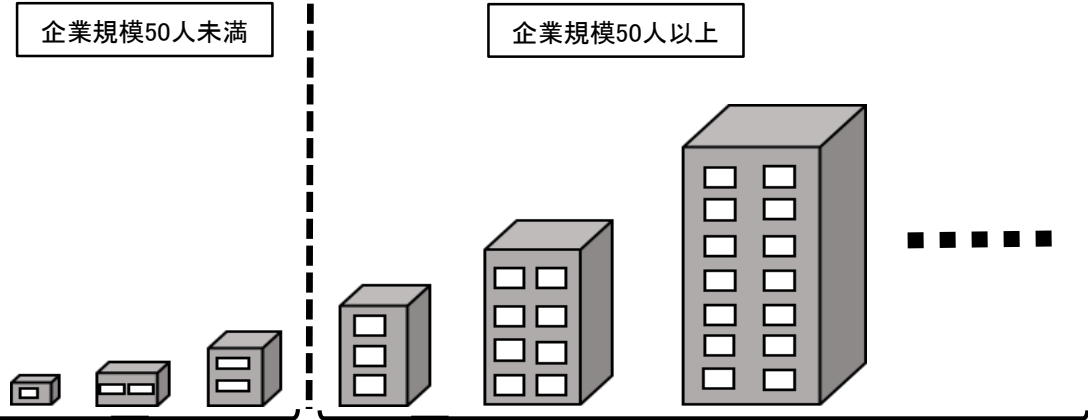
また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



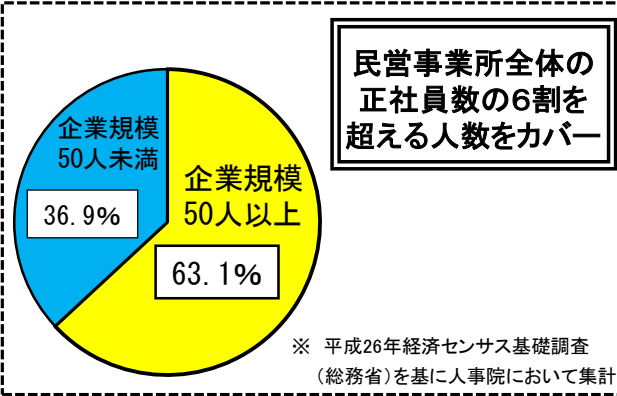
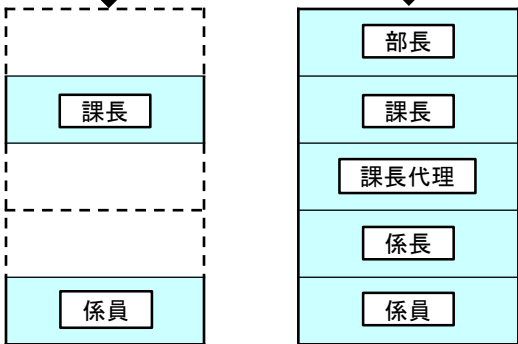
1-③ 民間給与との比較

調査対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、実地による精緻な調査が可能



(役職段階の例)



民営事業所全体の正社員数の6割を超える人数をカバー

比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要
- ※ 国家公務員の人員数のウエイトを用いたラスパイレス比較

<主な給与決定要素>

役職段階

(部長、課長、係長、係員等)

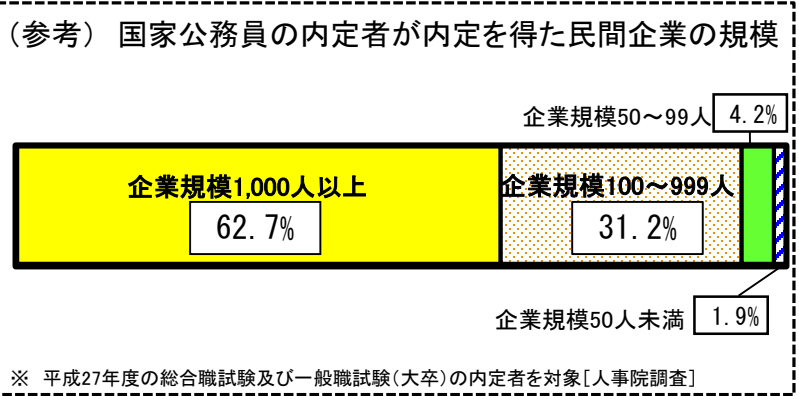
勤務地域

(地域手当1級地(東京23区)～7級地、地域手当非支給地)

年齢

学歴

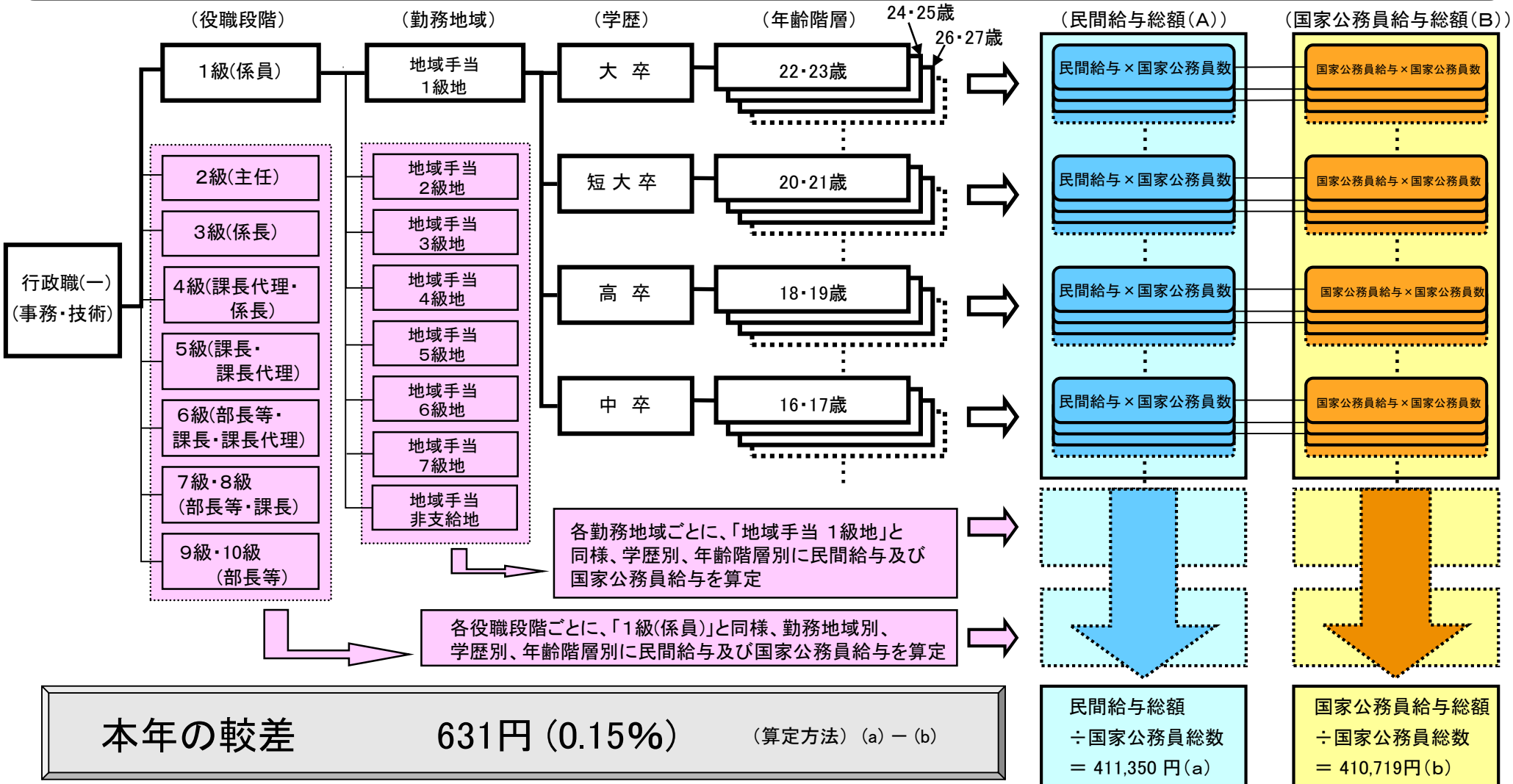
※ 詳細は1-④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)を参照



1-④ 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。

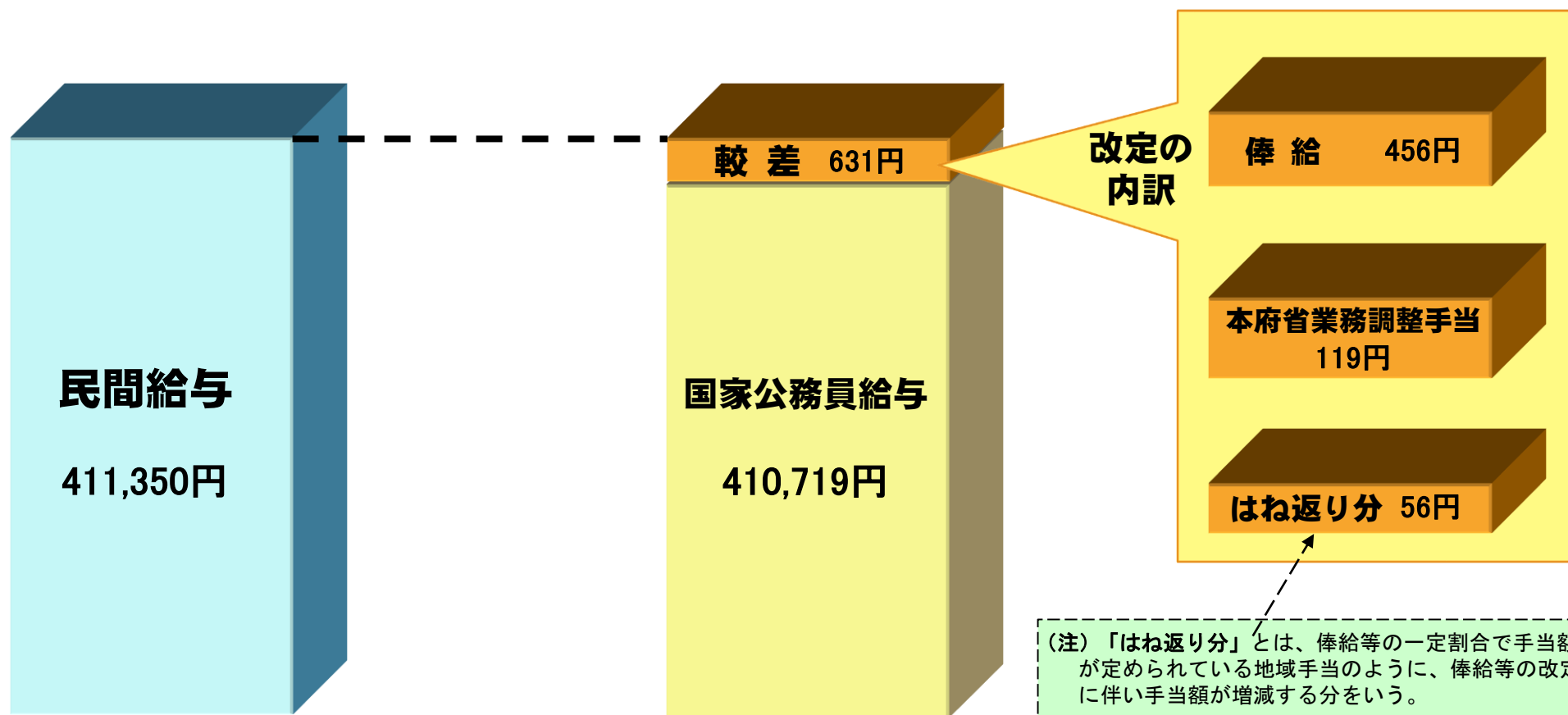


(注1) 平成29年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出

(注2) 平成29年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

1-⑤ 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との較差 631円 (0.15%) を解消するため、以下のとおり、俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額の引上げを実施することとしました。



1-⑥ 本年の勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

(1～3：平成29年4月1日から実施、4：法律の公布日から実施)

- 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

1 俸給表

- (1) 行政職俸給表(一)
民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)
- (2) その他の俸給表
行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

2 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

3 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

4 期末手当・勤勉手当

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0.1月分引き上げ、4.40月に改定(現行4.30月)
民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額 411,350円 年間給与 6,759,000円(勧告前との差 月額: 631円 年間給与: 51,000円)

給与制度の総合的見直し

(平成30年4月1日から実施)

- 本府省業務調整手当の手当額を引上げ(係長級:6%相当額(+600円又は+900円)、係員級:4%相当額(+300円又は+500円))
- 俸給表水準の引下げの際の経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復(平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整)
- ※ 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止

1-⑦ 国家公務員モデル給与例(扶養親族がない場合)

職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	18歳 (一般職試験(高卒)初任給)	円 146,100	円 2,373,000	円 147,100	円 2,404,000	円 31,000
	22歳 (一般職試験(大卒)初任給)	178,200	2,894,000	179,200	2,928,000	34,000
	25歳	188,400	3,060,000	189,400	3,095,000	35,000
	30歳	222,900	3,620,000	223,900	3,659,000	39,000
係長	35歳	269,700	4,437,000	270,600	4,480,000	43,000
	40歳	297,900	4,901,000	298,500	4,942,000	41,000
地方機関課長	50歳	411,400	6,640,000	411,800	6,686,000	46,000
本府省課長補佐	35歳	436,160	7,169,000	437,120	7,231,000	62,000
本府省課長	50歳	745,200	12,459,000	745,680	12,550,000	91,000
本府省局長	—	1,074,000	17,653,000	1,074,000	17,728,000	75,000
事務次官	—	1,410,000	23,175,000	1,410,000	23,274,000	99,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給(行政職(一)及び指定職)、地域手当、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省課長補佐：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省課長：地域手当(20%)及び俸給の特別調整額(130,300円)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(20%)

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、子1人につき8,000円)(平成29年度)を支給

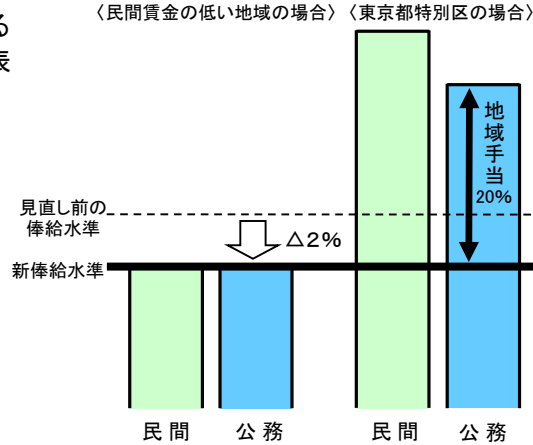
1-⑧ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

	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	-	3.95月	-	-	-
平成25年	-	3.95月	-	-	-
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%
平成27年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%
平成28年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%

2 給与制度の総合的見直しの概要

I 地域間の給与配分の見直し

- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し（3%～最高20%）

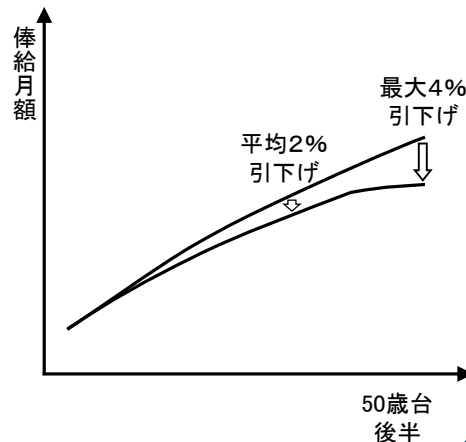


III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当
60km以上300km未満は5%（見直し前3%）、300km以上は10%（見直し前6%）に引上げ
- ② 単身赴任手当
基礎額を30,000円（見直し前23,000円）に引上げ
加算額を12回相当（見直し前年間9回の帰宅回数相当）の額（70,000円限度）に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（見直し前4%相当額）、係員級は4%相当額（見直し前2%相当額）に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当
災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ



- （55歳を超える職員（行政職（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止（平成30年3月31日をもって廃止））

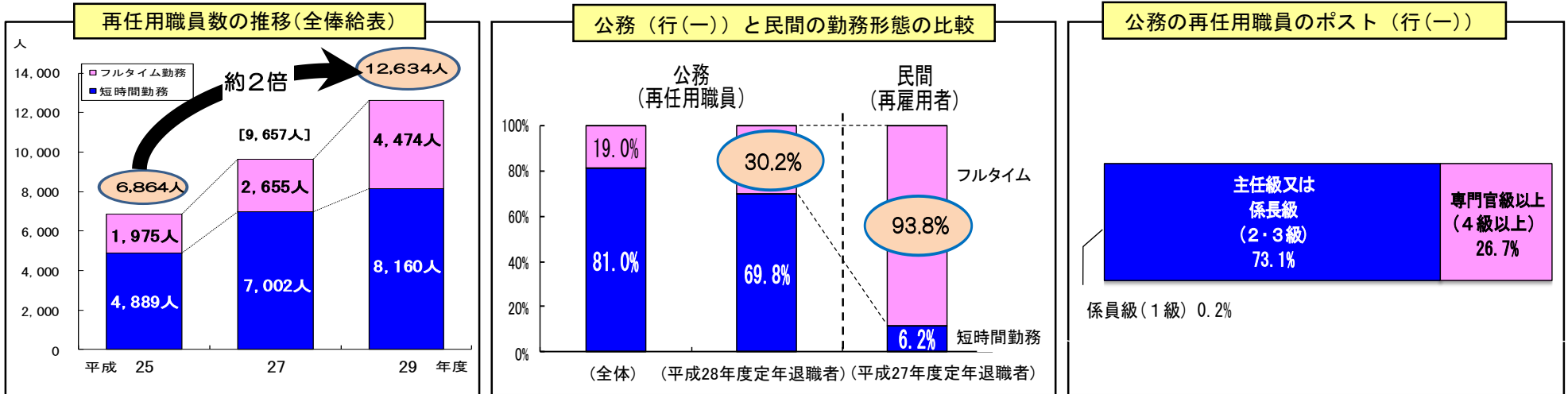
IV 経過措置等

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用（新俸給表の俸給月額が切替日の前日（平成27年3月31日）に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を支給）
 - ② 初年度（平成27年度）の制度改正原資を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅の1号俸抑制を実施
 - ③ 諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年4月1日に完成
- ※ ①の経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、②で抑制された昇給を回復（平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整）

3 高齢層職員の能力及び経験の活用(定年の引上げに向けて)

公務における高齢期雇用の現状と課題

- ・ 公務の高齢期雇用は、閣議決定に基づく義務的再任用。平成29年度の再任用職員数は、**平成25年度から倍増**(6,864人→12,634人)
- ・ 他方、**短時間勤務での補完的業務**、定年前より**下位の官職**での再任用が多数
⇒ この運用が続けば、**公務能率の低下**が危惧されるほか、**職員の士気の低下**等の問題が深刻化するおそれ



「再任用実施状況調査」(内閣人事局・人事院)より作成(平成29年度再任用職員数は本年度再任用を予定する者を含む。)、民間は平成28年「民間企業の勤務条件制度等調査」

高齢期雇用を取り巻く状況の変化

- ・ **年齢別人員構成の偏り** 40歳台と50歳台の職員数が20歳台と30歳台の職員数の約2倍
- ・ **在職期間の長期化** 定年近くまでの勤務を前提とした人事管理が一般的。再任用される職員の割合も増加
- ・ **退職後の生活への不安** 意識調査において、半数近い職員が退職後の生活に不安

※ 政府は、本年6月の閣議決定において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」と言及

- 上記を踏まえると、質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員を戦力として能力・経験を本格的に活用することが不可欠
- 本院は、定年の引上げに向けて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討