

## 行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)&lt;抄&gt;

## 4 総人件費改革の実行計画等

## (1) 総人件費改革の実行計画

## イ 給与制度改革等

## 国家公務員給与

横並び・年功序列の公務員給与制度を抜本的に改革し、職務分類によるきめ細かな官民比較と職階差の大幅な拡大により真に職務と職責に応じた給与体系に移行するとともに、官民比較方法を更に見直すことにより、民間準拠をより徹底し、メリハリの効いた人件費削減を図る。

以下の事項について、人事院において早急に必要な検討を行い、来年の人事院勧告から順次反映させるよう要請する。来年からの人事院勧告について、政府として速やかに取扱いを検討し、所要の措置を行う。また、政府としても厳しい財政状況を踏まえ給与制度改革に向け全力で取り組む。

## (ア) 本年の人事院勧告に基づく給与構造改革の実施

本年の人事院勧告に基づく給与構造改革を着実に推進し、地域の民間賃金の的確な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。また、評価の仕組みと処遇の在り方の見直しを進め、能力・実績主義の人事制度の整備を推進する。

## (イ) 職務分類によるきめ細かな官民比較

横並びを廃して、必要な人材を確保できる仕組みに改めるため、一般行政職の職務について、例えば、法令に定められた行政サービスの実施など定型的業務を行う職務、政策の企画立案を行う職務等に区分し、各職務区分ごとに比較対象としてふさわしい民間従業者と官民比較を行うような方策を講ずる。

## (ウ) 職階差の大幅な拡大

真に職務と職責に応じた給与体系に改め、年功的な昇給を極力抑制するため、給与等級を課長・課長補佐・係長・係員などの職階区分に明確に分類し、職階区分ごとの給与の上下限幅が大きく重ならないようにするとともに職階区分を昇格する場合の昇給幅を拡大する。

## (エ) 比較対象事業所規模の見直し等

民間企業における雇用・組織形態の変化等を踏まえ、比較対象範囲を拡大する方向での比較対象事業規模の見直しや比較対象とする民間役職員の部下数(正社員)要件の見直しを行う。

## ( 2 ) 公務員制度改革の推進

能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職管理の適正化等の観点に立った公務員制度改革について、総人件費改革の推進状況等も踏まえつつ、関係者との率直な対話と調整を進め、できる限り早期に具体化を図る。

また、公務員の労働基本権や人事院制度、給与の在り方、能力主義や実績評価に基づく処遇、キャリアシステム等公務員の人事制度を含めた公務員制度についても、国民意識や給与制度改革の推進状況等も踏まえつつ、内閣官房を中心に幅広い観点から検討を行う。

当面、改革の着実な推進を図るため、次の事項についての取組を進める。

ア 公務部門の多様な職場等に定着し、人事管理の基盤的ツールとして活用可能なより実効ある新たな人事評価システムの構築に向け、職員の職務遂行能力、勤務実績をできる限り客観的に把握するための新たな人事評価の第1次試行を平成18年1月から開始する。試行結果の分析等を踏まえた必要な改善を行い、対象範囲を拡大して、平成18年度中に第2次試行を開始するなど、段階的な取組を進める。

—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成17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

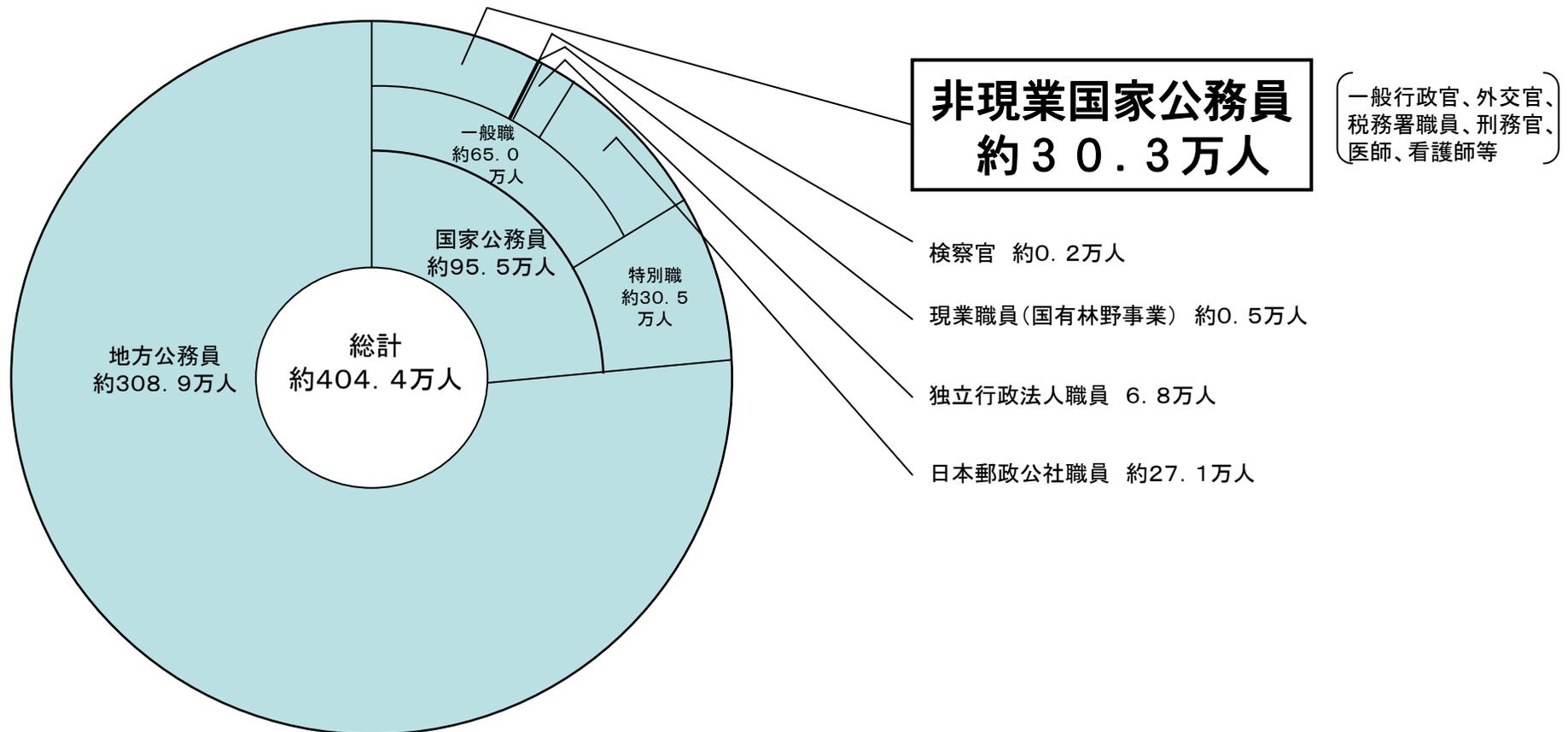
- ① 給与勧告の対象職員……………1
- ② 給与勧告の手順……………2
- ③ 官民給与の比較方法(ラスパイレス比較)……………3
- ④ 官民の給与較差の解消……………4
- ⑤ 本年の給与改定……………5
- ⑥ 最近の給与勧告の実施状況……………6

## 2 給与構造の改革

- ① 公務員給与に地場賃金を反映させる…………… 7  
ための地域間配分の見直し
- ② 現行の調整手当の支給地域区分別の…………… 8  
地域手当支給地域一覧
- ③ 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責…………… 9  
に応じた俸給構造への転換
- ④ 勤務実績の給与への反映……………10
- ⑤ 広域異動手当の新設……………11
- ⑥ その他の改革……………12
- ⑦ 経過措置……………13

## 1-① 給与勧告の対象職員

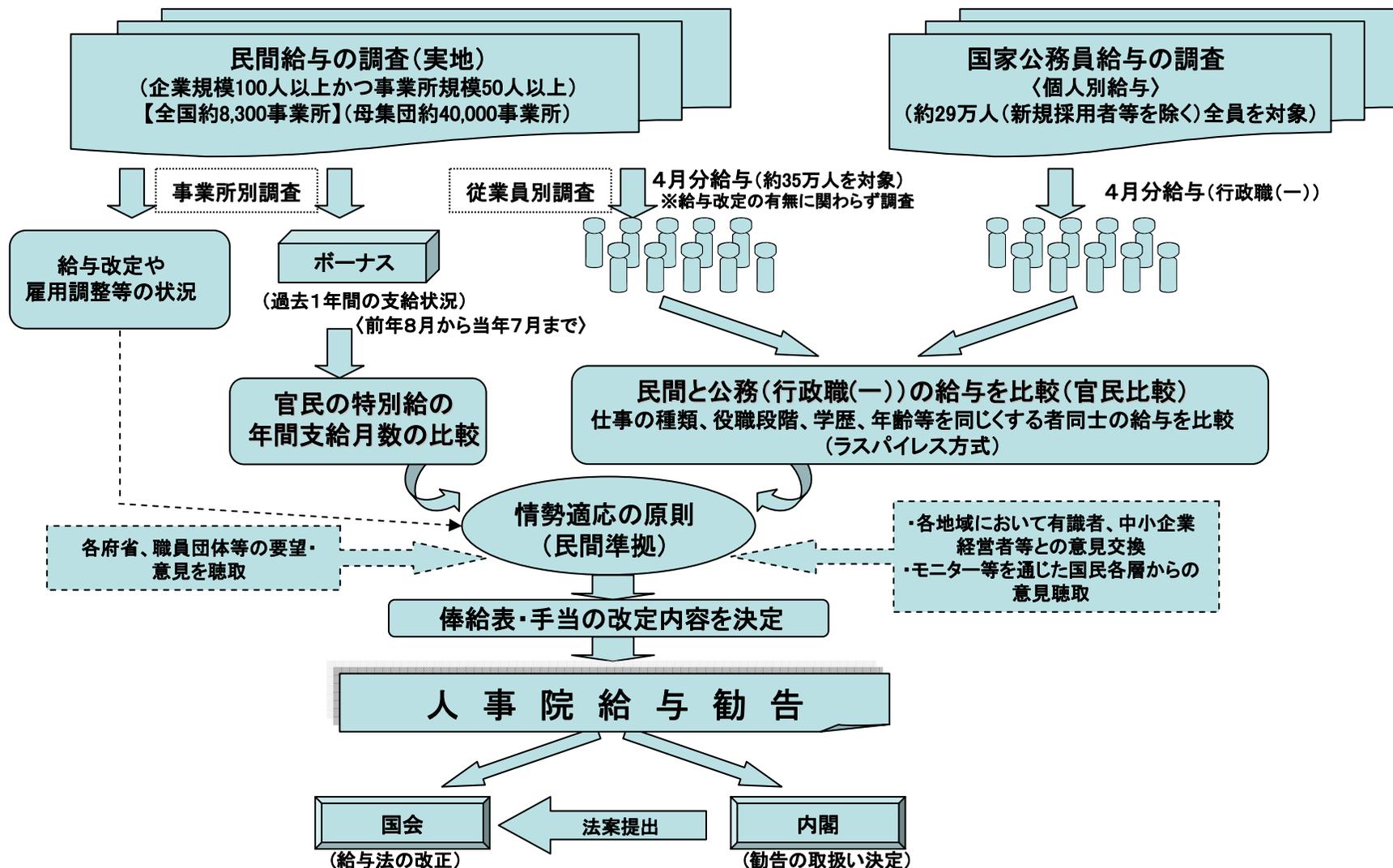
公務員には、国家公務員95.5万人と、地方公務員308.9万人がいます。そのうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、給与法の適用を受ける一般職の非現業国家公務員約30.3万人です。



- (注) 1 国家公務員の数 は平成17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16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 端数処理の関係で、各人数の合計は必ずしも一致しない。

## 1-② 給与勧告の手順

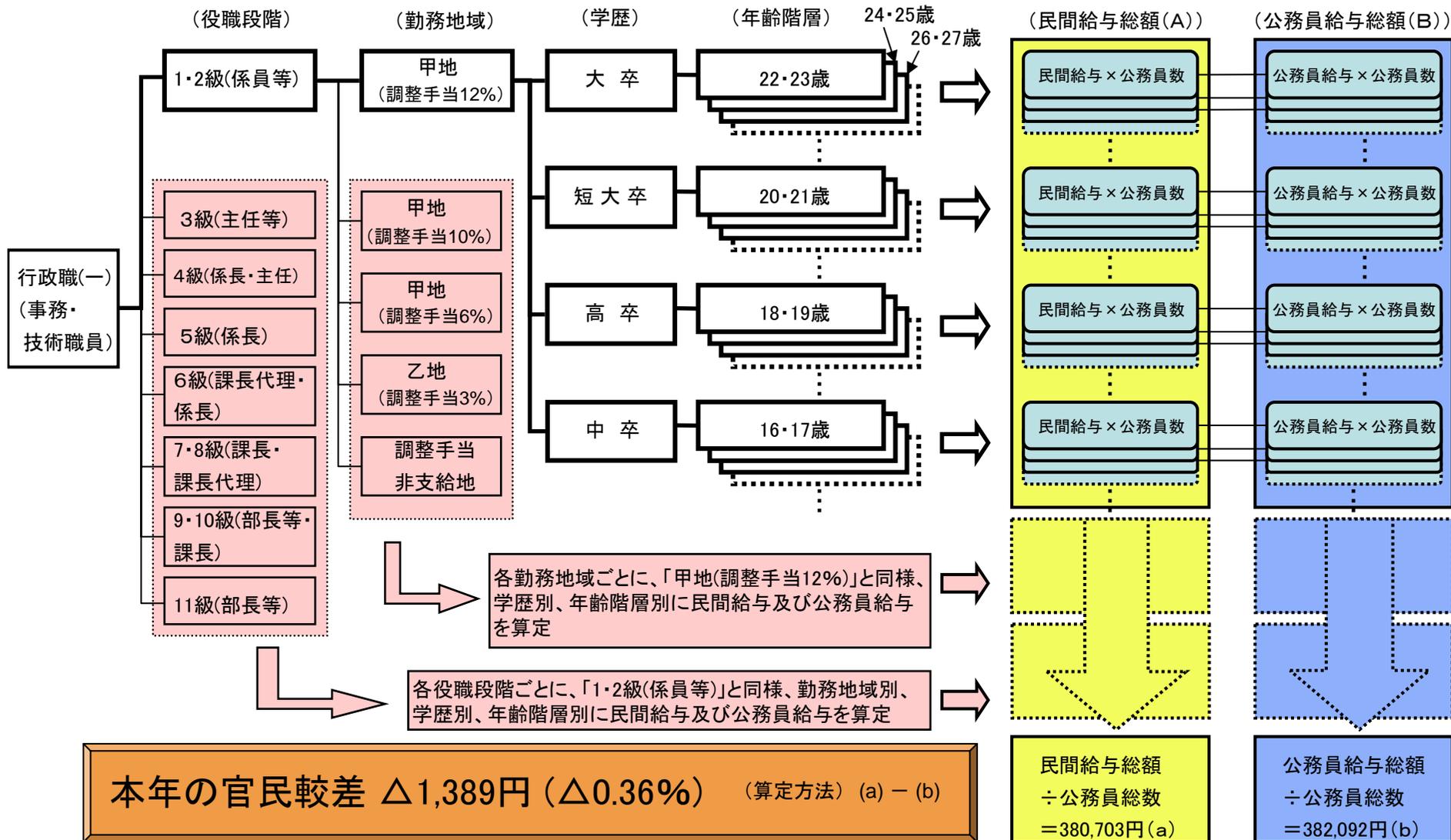
人事院では、官民給与の比較の基礎とするため、国家公務員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて、官民の4月分の給与(月例給与)を精密に比較して得られた官民の給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。  
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を正確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



# 1-③ 官民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

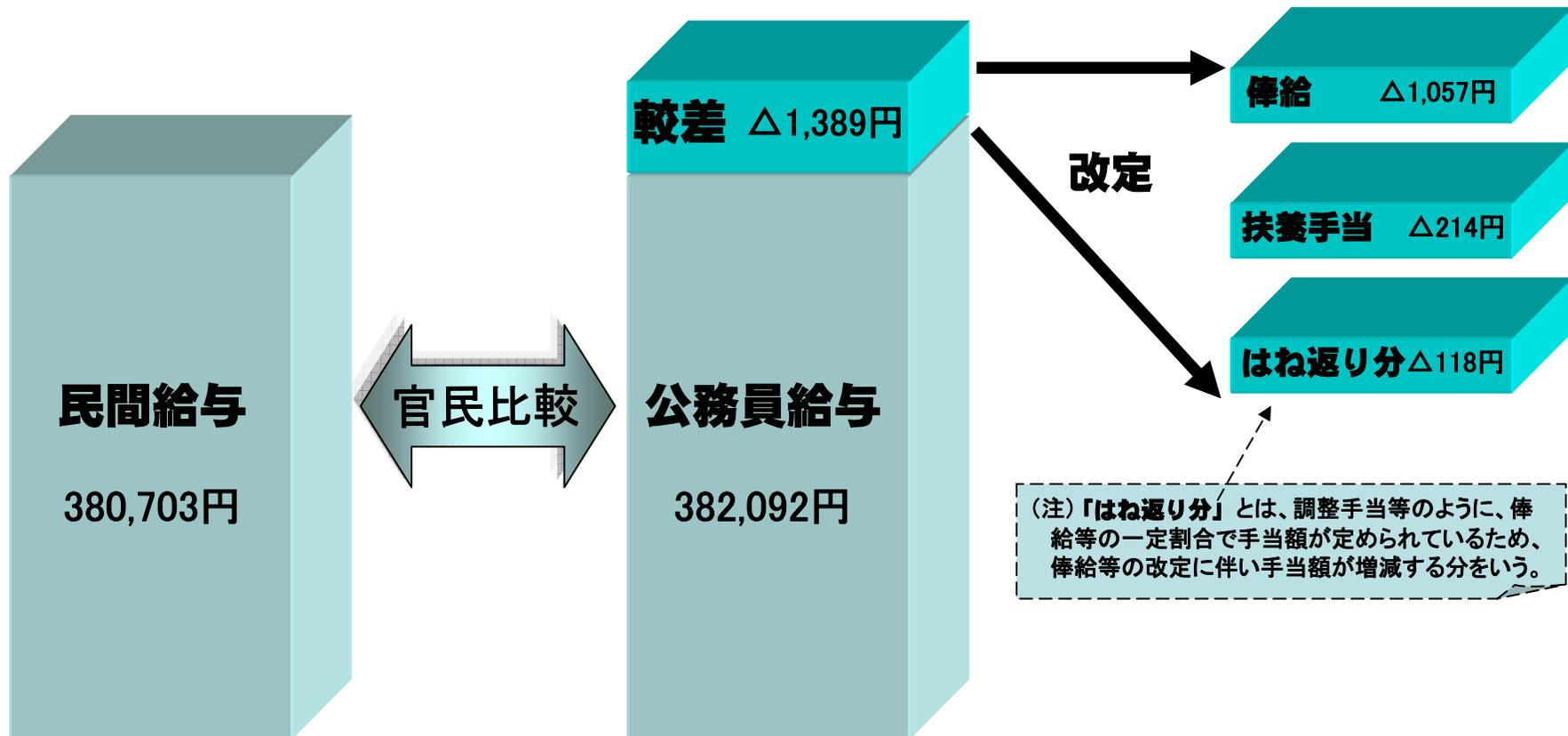
官民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

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 官民の給与較差の解消

本年の官民の給与較差(△1,389円(△0.36%))の解消に当たっては、以下のとおり、俸給及び扶養手当の改定を行うこととしました。



## 1-⑤ 本年の給与改定

行政職俸給表(一)については、すべての級の俸給月額について同率の引下げ改定を行います。また、扶養手当については、配偶者に係る支給月額を500円引き下げます。なお、4月から施行日の前日までの官民較差相当分については、12月期のボーナスで調整します。

### 1 俸給表

#### ①行政職俸給表(一)

- ・すべての級の俸給月額を同率で引下げ(改定率△0.3%)

#### ②指定職俸給表

- ・行政職俸給表(一)と同程度の引下げ(改定率△0.3%)

#### ③その他の俸給表

- ・行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ

### 2 扶養手当

- ・配偶者に係る支給月額を500円引下げ

(参考)扶養手当の支給額

扶養親族	現行	改定後
配偶者	13,500円	13,000円
子等(2人まで)(注)	各 6,000円	各 6,000円
子等(3人目以降)	各 5,000円	各 5,000円
子(16歳年度初め～22歳年度末)	加算 5,000円	加算 5,000円

(注)1人目について、配偶者がいない場合(11,000円)等の特例あり。

### モデル給与例

(単位:円)

				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	行政職(一)2級	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	行政職(一)3級	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	△8,000
係長	行政職(一)5級	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	△7,000
	行政職(一)5級	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	△7,000
地方機関課長	行政職(一)6級	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	△8,000
本府省課長	行政職(一)11級	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	△9,000
行政職(一)平均	—	—	—	382,092	6,316,000	380,703	6,312,000	△4,000
本府省局長	指定職7号俸	—	—	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	指定職11号俸	—	—	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

## 1-⑥ 最近の給与勧告の実施状況

平成11年から15年まで5年連続で年間給与が減少しましたが、16年は月例給、特別給ともに水準改定がありませんでした。本年は、公務員の月例給が民間を上回っていたため、月例給の引下げ(△0.36%)を行うこととしました。一方、特別給については、民間に合わせて、0.05月分の引上げを行うこととしました。

	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)	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%

(注) 平成16年の官民の給与較差は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。

## 2-① 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

- ① 民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げます。
- ② 民間賃金が高い地域には3%～最高18%(現在12%)の地域手当を支給します。
- ③ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%(60km以上300km未満)又は6%(300km以上)の広域異動手当を支給します。

現 行

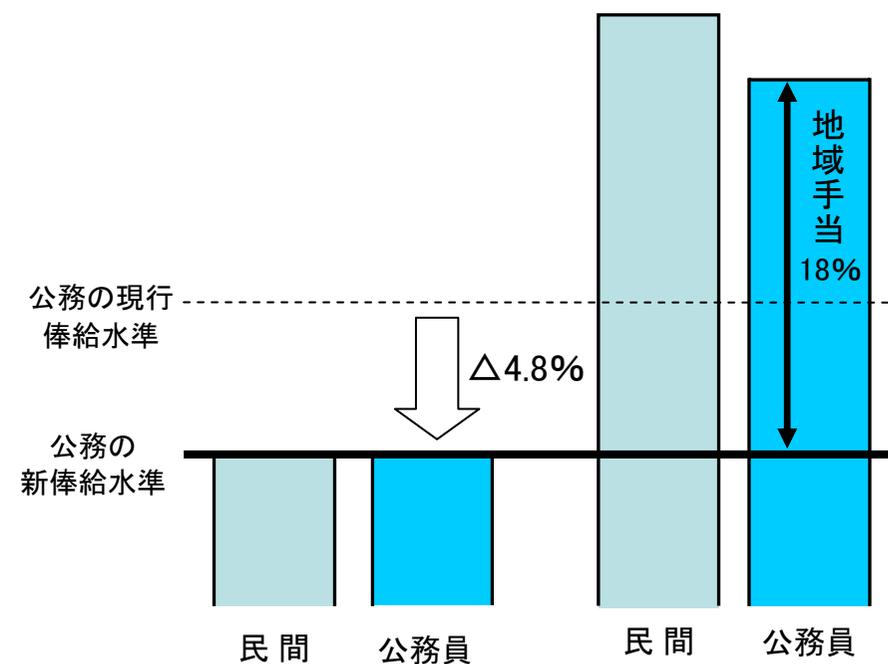
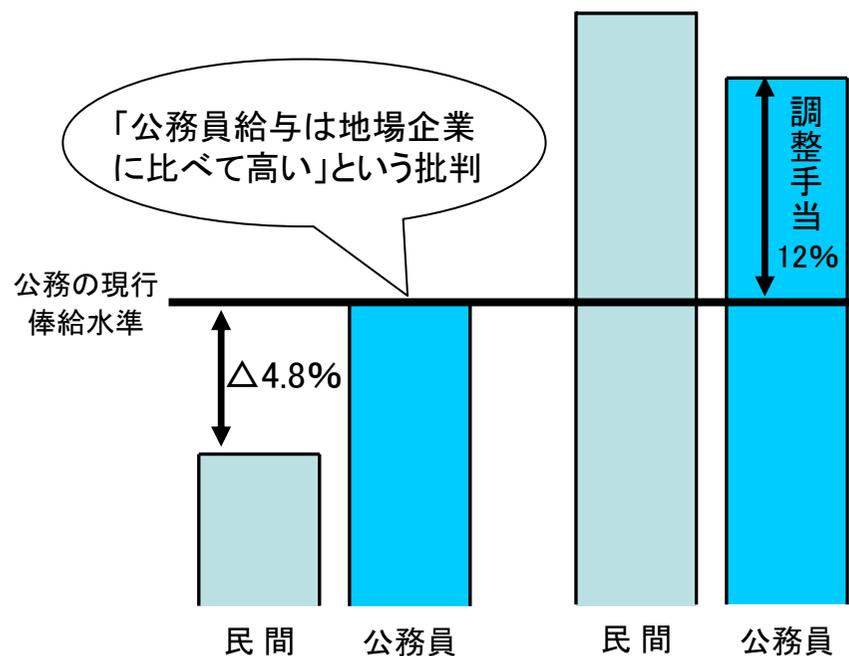
見直し後

〈北海道・東北の賃金水準〉

〈東京都の賃金水準〉

〈北海道・東北の賃金水準〉

〈東京都の賃金水準〉



## 2-② 現行の調整手当の支給地域区分別の地域手当支給地域一覧

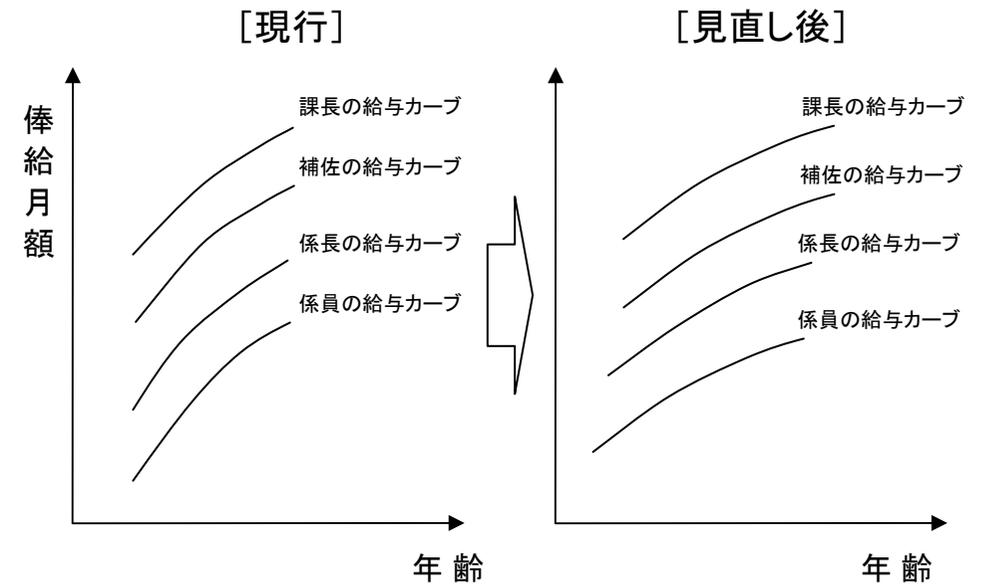
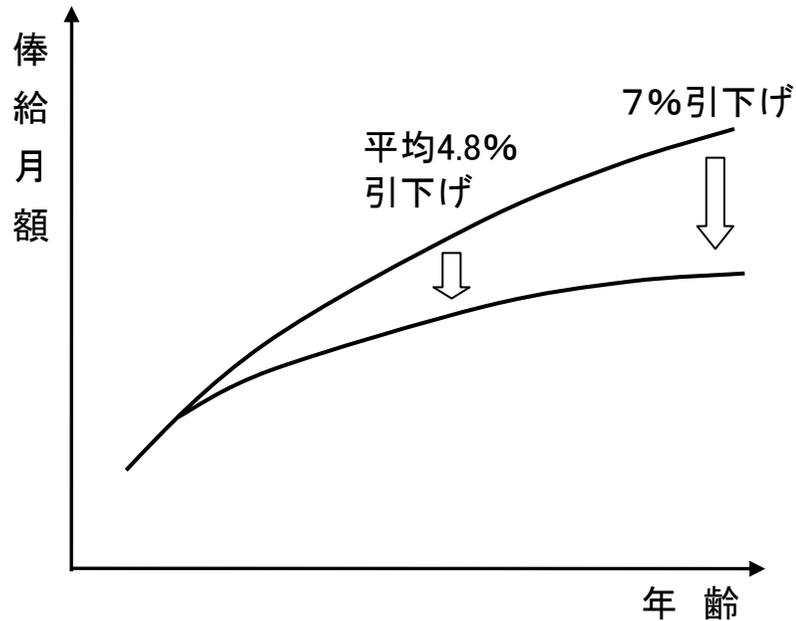
（都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市）

調整手当 地域手当	12%	10%	暫定10%	6%	暫定6%	3%	暫定3%	非支給地	計
	特別区	町田市、大阪市		さいたま市		船橋市			
18%	特別区								1
15%		町田市、大阪市							2
12%		八王子市、横浜市、 川崎市、名古屋市、 吹田市、高槻市、 西宮市		さいたま市		船橋市		豊田市	10
10%		横須賀市、京都市、 豊中市、枚方市、 神戸市、尼崎市	堺市、 東大阪市	千葉市、福岡市		市川市、松戸市、 藤沢市、相模原市、 大津市、奈良市、 広島市		水戸市	18
6%						仙台市、川越市、 川口市、所沢市、 越谷市	柏市、静岡市	宇都宮市、甲府市、 津市、四日市市	11
3%							札幌市、岡崎市、 姫路市、和歌山市、 岡山市、北九州市、 長崎市	前橋市、富山市、 金沢市、福井市、 長野市、岐阜市、 浜松市、豊橋市、 一宮市、高松市	17
計	1	17		3		22		16	59

## 2-③ 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制します。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げます。

職務・職責に基づく俸給水準を確保します。  
(俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減)

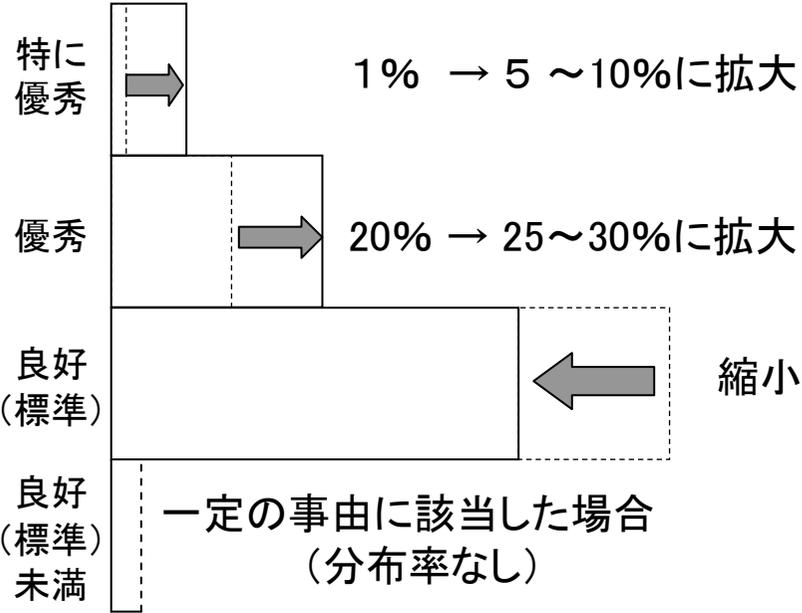
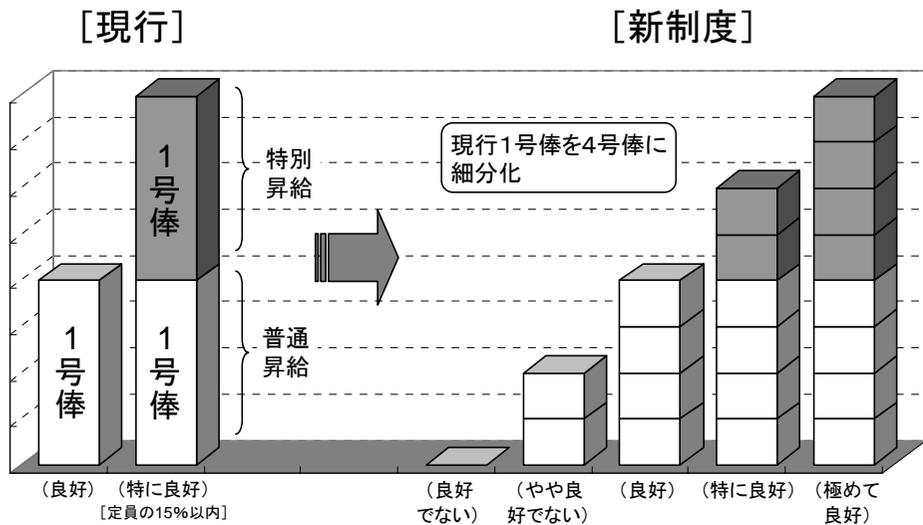


## 2-④ 勤務実績の給与への反映

- ① 勤務成績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化します。
- ② ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績が支給額により反映されるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大します。

### 新たな昇給制度

### ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



〈成績区分ごとの人員分布率〉

	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
昇給号俸数	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

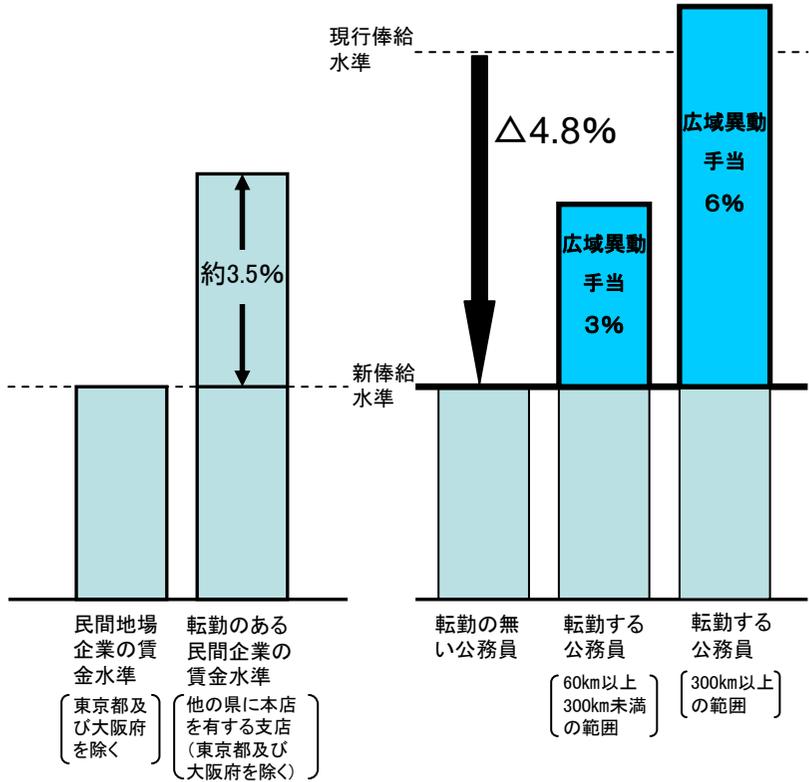
## 2-⑤ 広域異動手当の新設

広域展開企業の賃金水準と均衡させるため、広域異動手当を支給します。手当額は、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じた額とします。

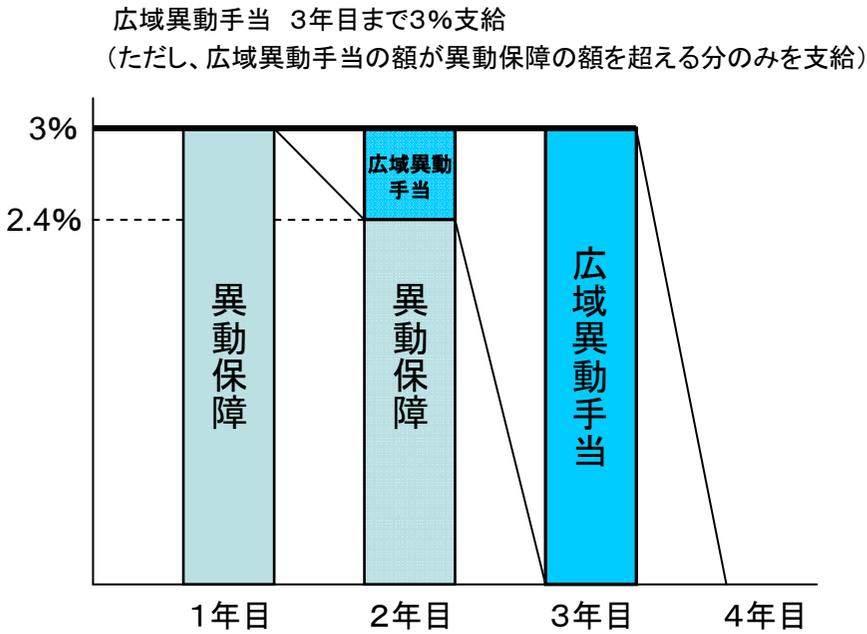
異動保障は、円滑な異動を確保するために現在受けている地域給与の水準を一定期間保障するものです。他方、広域異動手当は、広域展開企業の賃金水準との均衡を図るものです。

〔広域展開企業の民間賃金〕

〔見直し後の公務員給与〕



<例> 前橋市 (地域手当3%)  $\xrightarrow{\text{転勤}}$  福島市 (地域手当非支給地)  
 (60km以上300km未満)



## 2-⑥ その他の改革

### (1) 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成19年度から実施)

- ① 管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に移行
- ② 地方機関の管理職については、改善を行った上で定額化

支給区分	1種 <small>(本府省課長等)</small>	2種 <small>(本府省室長等)</small>	3種 <small>(府県部長等)</small>	4種 <small>(管区課長等)</small>	5種 <small>(府県課長等)</small>	本府省 課長補佐
支給率	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

(注)カッコ内は現行の率

廃止して本府省手当に移行

### (2) 専門スタッフ職俸給表の新設(平成22年度までの間に実施)

専門的知識をもったスタッフ職の処遇や在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた専門スタッフ職俸給表を新設

新たな行政職俸給表(一)の本府省の課長補佐級から課長級までの給与水準に対応。3級構成程度

### (3) 本府省手当の新設(平成22年度までの間に実施)

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮して、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省手当を新設

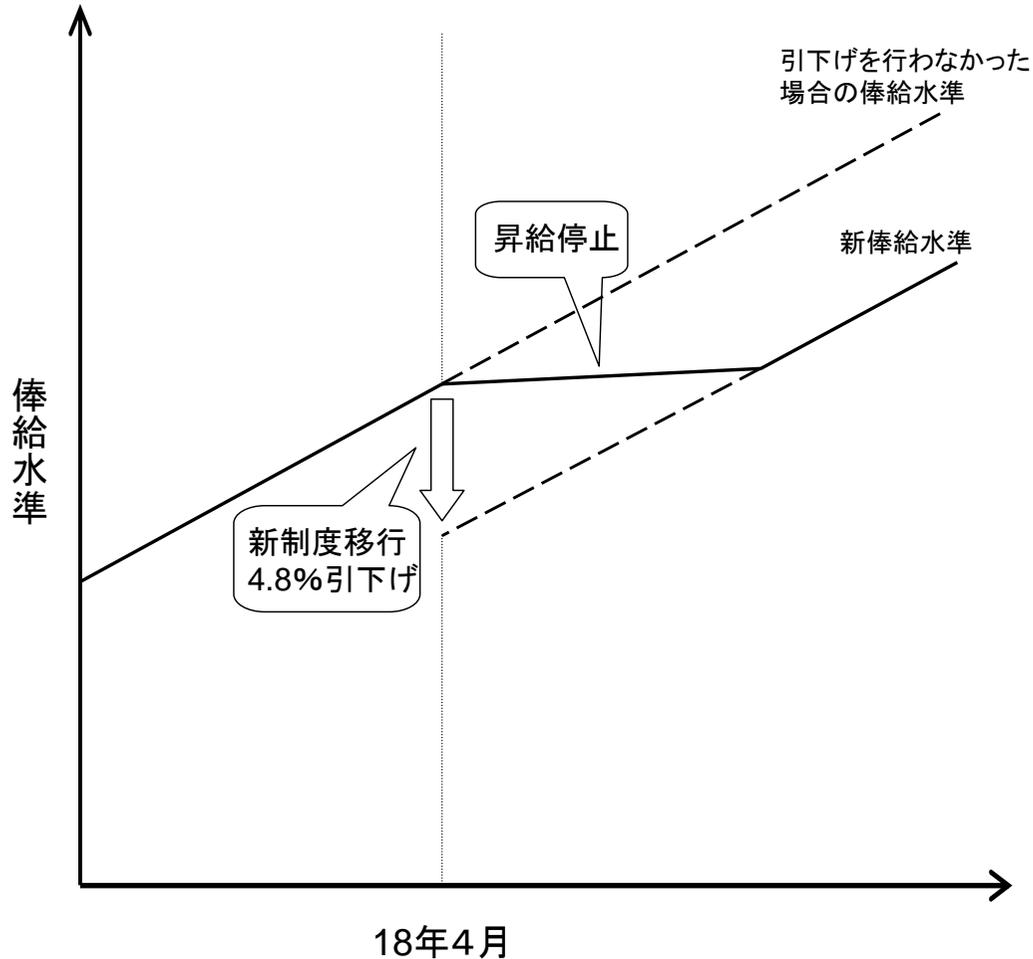
課長補佐 → 俸給の特別調整額(8%)の水準を維持

係長 → 職務の級の人員分布の中位に当たる俸給月額 × 4%程度

係員 → 職務の級の人員分布の中位に当たる俸給月額 × 2%程度

## 2-⑦ 経過措置

経過措置の概念図



- ・民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

(%)

	経過措置	
	行った	行わない
課長級	71.2	28.8
係員	74.9	25.1

- ・就業規則に基づき賃金制度が変更された判例

判例	概要
みちのく銀行事件 (H12.9.7最高裁) (無効)	経営の合理化のために55歳到達以降給与を約50%減額。不利益の緩和に十分な経過措置がないこと、見るべき代償措置がないこと等から、無効とされた。
ハクスイテック事件 (H13.8.30大阪高裁) (有効)	能力賃金制度の導入による給与減額者を対象として最大12年半に及び減額分を保障した事案で、有効とされた。
ノイズ研究所事件 (H16.2.26横浜地裁) (無効)	成果主義型賃金制度の導入により、一部職員の給与を2年かけて14~22%引下げ。経過措置は大きな支障なく生活を変えることができるのに相当な期間等を考慮して行うべきと判示され、無効とされた。