

## 給与勧告の骨子

### 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし

- 官民給与の較差（0.00%）が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- 比較対象企業規模など官民給与の比較方法の見直し
- 給与構造の改革の計画的な実施
- 広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等

### 給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義と役割 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するもの。労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤

民間準拠の考え方 国家公務員の給与は、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

### 官民の給与較差に基づく給与改定

#### 1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 比較対象企業規模          | 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更<br>企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定      |
| 比較対象従業員           | ライン職の民間役職者の要件を変更<br>要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及び<br>スタッフ職に拡大 |
| 比較における対応<br>関係の整理 | 給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理                                |

#### 2 官民給与の比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率89.1%）

<月例給> 官民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

官民較差 18円 0.00%〔行政職(一)...現行給与 381,212円 平均年齢 40.4歳〕

官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り

<ボーナス> 比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合 公務の支給月数（4.45月）とおおむね均衡  
<その他の課題>

- (1) 特殊勤務手当の見直し 引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討
- (2) 独立行政法人等の給与水準 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今後とも適切な協力

## 給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、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を柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成 18 年度以降平成 22 年度までに逐次実施

### 平成 19 年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成 22 年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を 1 ~ 3 % 引上げ

#### (2) 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・ 異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが 60 km 以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。）に支給
- ・ 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が、60 km 以上 300 km 未満の場合には 3 %（平成 19 年度は 2 %）、300 km 以上の場合には 6 %（平成 19 年度は 4 %）を乗じて得た額。異動の日から 3 年間支給
- ・ 地域手当、研究員調整手当、特地勤務手当に準ずる手当と所要の調整
- ・ 諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎に
- ・ 平成 19 年 4 月 1 日から実施

#### (3) 俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化。平成 19 年 4 月 1 日から実施

#### (4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成 19 年度からの実施に向けて準備

#### (5) 専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

### その他の改革

少子化対策が我が国全体で取り込まれている中で、扶養手当における 3 人目以降の子と 2 人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、平成 19 年 4 月 1 日から 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引上げ（5,000 円 6,000 円）、給与構造の改革とあわせて実施

# 公務員人事管理に関する報告の骨子

## 1 本院の基本認識

### 今後の公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・ 公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

### 公務員人事管理の向かうべき方向 - ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性と職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

## 2 主な課題と具体的方向

### 能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ 種職員の選抜の厳格化と ・ 種等職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用 - 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

### 多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

### 勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

### 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進  
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え