

地方公務員の給与制度の  
総合的見直しに関する検討会

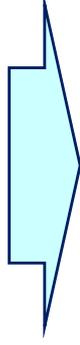
ご説明資料

平成26年5月1日

人事院給与局

## 給与制度の総合的見直しの方向性

平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革で、地域における公務員給与水準の是正や年功的な給与上昇の抑制等を進めてきましたが、我が国の社会経済情勢の変化の下、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきています。



国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力を維持・向上していくために、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、早急に給与制度を総合的に見直す必要があります。

### 具体的な検討課題

#### (1) 民間の組織形態の変化への対応

民間企業の従業員の給与の状況をより広く把握するため、基幹となる役職段階（部長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員について、来年から官民の給与比較の対象とする方向で検討します。

#### (2) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に、依然として高いのではないかと指摘があるところ、民間賃金水準が低い方から1/4となる12県を一つのグループとして求めた官民較差と全国の較差との率の差を見ると、2ポイント台半ばとなっています。

地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる給与配分の見直しについて検討することとしますが、その際、転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も踏まえて検討します。

#### (3) 世代間の給与配分の在り方

世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の見直しと併せて、50歳台、特に後半層の給与水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討します。

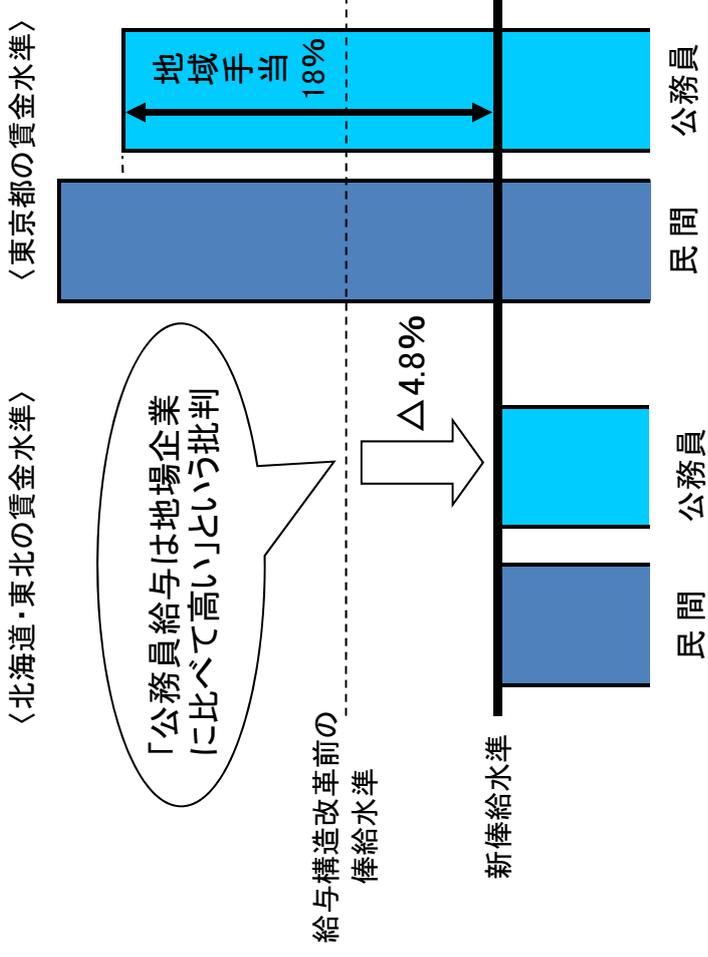
#### (4) 職務や勤務実績に応じた給与

人事評価の適切な実施と給与への反映、技能・労務関係職種の見直しについても、必要な見直しを検討します。

## 平成18年度から実施した給与構造改革の概要 ①

### 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

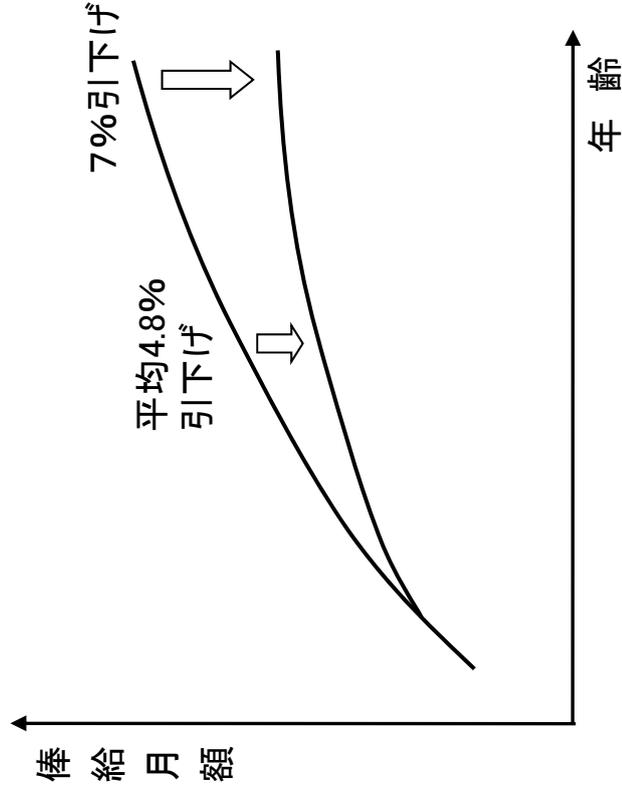
- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域ブロックに合わせ、平均で4.8%の引下げを実施（平成18年度から実施）
- ② 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設（平成18年度から実施）
- ③ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設（平成19年度から実施）



## 平成18年度から実施した給与構造改革の概要②

### II 職務・職責に応じた俸給構造への転換（平成18年度から実施）

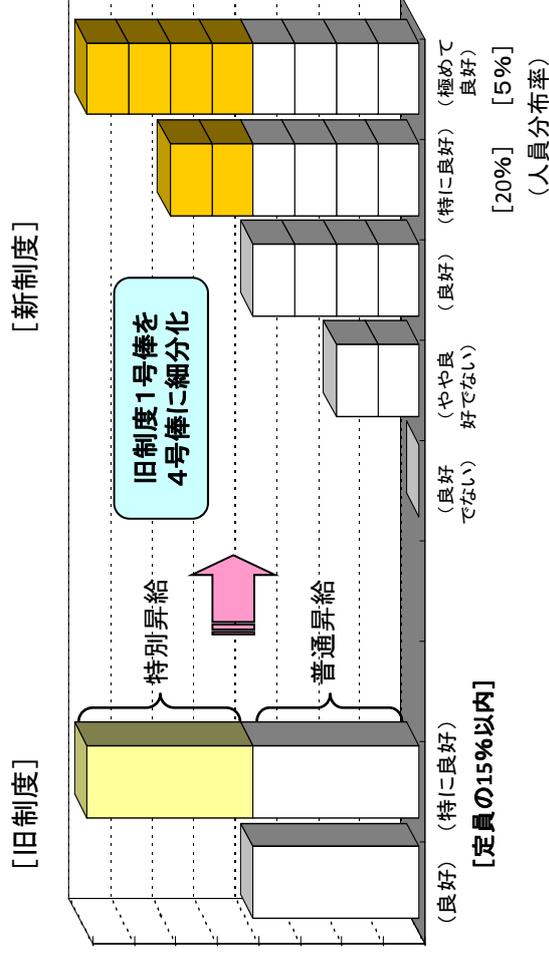
- ① 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を7%程度にすることにより、給与カーブをフラット化
- ② 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設



## 平成18年度から実施した給与構造改革の概要 ③

### Ⅲ 勤務実績の給与への反映の推進（平成18年度から実施）

- ① 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、勤務実績に基づきいわゆる査定昇給に一本化
- ② 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 その他の改革

- ① 複線型人事管理に向けた環境整備－専門スタッフ職俸給表の新設（平成20年度から実施）
- ② 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)(従前は職責に応じた定率)
- ③ 本府省業務調整手当の新設(平成21年度から実施) 等

## ○ 平成25年職員の給与等に関する報告（平成25年8月8日）（抄）

### 第3 給与制度の総合的見直し等

#### 1 検討の背景と問題意識

##### (1) 給与構造改革における取組等

地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革においては、次の施策を柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を実施した。

ア 地域における公務員給与水準の是正を図るため、全国共通の俸給表水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金の高い地域には最大18%までの地域手当を支給することとした。

イ 年功的な給与上昇の抑制を行うため、上記俸給表水準の引下げにおいては、中高年齢層について最大7%の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないことによって、給与カーブのフラット化を進めた。さらに、職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減する等の措置を講じた。

ウ 勤務実績の給与への反映の推進等を実現するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入する等の措置を講じた。

その後も、50歳台における官民の給与差に対応するため、55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号俸から昇格した場合の俸給月額増加額の縮減など世代間の給与配分の適正化のための施策を進めてきている。

また、給与勧告の基礎となる「職種別民間給与実態調査」についても、民間給与をより広く把握し公務員給与に反映させることが適当であるとの考え方の下、平成18年以降、比較対象企業規模の100人以上から50人以上への拡大、比較対象従業員の範囲のスタッフ職への拡大、調査対象産業の拡大等を実施してきたところである。

## (2) 給与制度の総合的見直しの必要性

ア 給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その間、世界的な金融危機、東日本大震災等を経験したほか、現在は、デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。

このような中、民間の産業構造には、雇用者全体の中で製造業の占める割合が減少する等の変化が見られるほか、民間企業では、組織のフラット化など組織形態の見直しが一層進んできている。

さらに、我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、本年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられる等の状況の中で、給与を含めて高齢層の就労環境を整備し、その雇用を確保していくことが官民を通じた重要な課題となっている。

イ 国家公務員給与については、給与構造改革等において(1)のような施策を講じ、一定の成果を得てきたが、アで述べたような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

本年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いののではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、前述のとおり、近年、公務においては、職員の平均年齢の上昇が続き、職員構成の高年齢化が顕著となっていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると給与カーブの見直し等が必要である。

また、前述の「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」においては、国家公務員の給与の在り方について、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、本院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の

士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい。今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、2で述べる諸課題を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。その際、個々の施策は、相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしたい。

## 2 具体的な検討課題

### (1) 組織形態の変化への対応

現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、職能資格等から見てその職責が定義に該当するライン職に相当するスタッフ職についても調査の対象としているところである。このような方式としているのは、職名が同じでも各企業において職責が区々であることから、客観的な指標が必要であることによるものである。

一方、近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、職制が簡素化され、例えば部次長や課長代理の置かれていない事業所も見受けられる。本院は、こうした状況に対応するため、前述の定義に該当しない従業員の給与の状況をより広く把握する方策について、有識者等の意見を聴取しつつ検討を行った。その結果、本年の「職種別民間給与実態調査」において、現在の定義には該当しないが、当該事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を判断の基準として、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員を把握できることが確認された。

この結果も踏まえ、基幹となる役職段階が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとする。

## (2) 地域間の給与配分の在り方

地域間の給与配分については、前述のとおり給与構造改革における柱の一つとして見直しに取り組み、その適正化に一定の成果を挙げたところである。一方、地域の公務員給与については、東京では民間賃金が高いが、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しにおいては、地域ブロック別の官民給与の較差を指標としてきたが、この地域ブロック別の民間賃金を見ると、管区機関の所在地となっている政令市等では民間賃金が高いため、地域ブロック別の民間賃金水準は高くなる傾向にある。そこで、こうした大都市部を含まない民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。具体的には、このグループについて、「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」の結果を用いて官民給与の較差を求め、その際、国家公務員の平均給与月額に同地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。

本院としては、地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討することとしたい。その際、地域における公務員給与の在り方については、円滑な転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適切かという観点も重要であり、この観点も踏まえて検討を進め、早急に成案を得ることとしたい。

## (3) 世代間の給与配分の在り方

公務においては、在職期間の長期化に加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において上位のポストに昇任する人事慣行があること等から、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が平成26年3月末に廃止された後も、50歳台後半層の官民の給

与差は、なお相当程度残ることが想定される。

また、官民ともに雇用と年金の接続が課題となる中で、民間においては、50歳台従業員の給与も含めた見直しの必要性に関する議論も見られるところである。

前述のとおり、給与構造改革においては、俸給表の水準を平均4.8%引き下げの中で、中高年齢層については最大7%の引下げを行ったところであり、本院としては、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたい。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとする。

#### (4) 職務や勤務実績に応じた給与

##### ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

現在、人事評価は絶対評価で行われ、その結果を昇給、勤勉手当等の給与に反映することとされている。例えば、昇給については、上位の昇給区分（標準より昇給号俸数が増加）は、人事評価で上位の評語を受けた者の中から決定することとしているが、上位の評語を受けた者が多い場合に上位の昇給区分に集中することがないように上限枠を設けている。一方、人事評価で下位の評語が付与された者は、必ず下位の昇給区分（標準より昇給号俸数を抑制又は昇給なし）に決定することとされているところ、現在、下位区分に決定された者は少数となっている。

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることとはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考

えられる。本院としては、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

## イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

行政職俸給表(二)については、同表の創設時において企業に直接雇用されている民間の自動車運転手、守衛等の給与との均衡を考慮して給与水準が設定され、その後は行政職俸給表(一)の改定に準じた改定を行ってきている。民間においては、近年、自動車運転手や守衛等の職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先となる企業に直接雇用されている者は少数となり、常勤の従業員であっても直接雇用されている者と業務委託等により業務に従事する者との間には、大きな給与差が生じている。国においても、政府方針として、民間委託等の合理化措置を積極的に講じ、これらの業務に携わる職員の採用は、公務遂行上真に必要な場合を除き、行わないこととされており、業務委託等による形態が増加し、これらの職員は減少してきているが、なお、本年4月時点において自動車運転手1,392人など合計で3,272人が在職している。

公務においても、業務の特性上、技能・労務職員の直接雇用が必要と認められる部署もある一方、民間と同様に業務委託等によることで支障がないと認められる部署もあると考えられるところである。民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表(二)の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

## ウ 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。