

## 給与勧告の骨子

### 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに水準改定なし（6年振りに前年水準を維持）

官民給与の較差（0.01%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り

期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合と均衡

寒冷地手当の支給地域、支給額、支給方法を抜本的に見直し

### 1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義 労働基本権制約の代償措置、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持

民間準拠の考え方 市場原理による給与決定が困難、民間給与に公務員給与を合わせる事が最も合理的

### 2 官民給与の比較

約8,100民間事業所の約36万人の個人別給与を実地調査（完了率92.7%）

月例給 官民の4月分給与を調査（ベア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、職種、役職段階、年齢、地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

官民較差 39円 0.01%〔行政職(一)…現行給与 381,113円 平均年齢 40.2歳〕

（寒冷地手当の見直しを含まない場合の官民較差 207円 0.05%）

ボーナス 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（4.40月）とおおむね均衡

### 3 改定の内容と考え方

月例給 官民較差が極めて小さく、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、月例給の水準改定は見送り

#### (1) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

教育職俸給表 教育職(一)は1級を削除、教育職(二)及び教育職(三)は廃止、教育職(四)は名称を教育職(二)とし、4級、5級を削除

指定職俸給表 指定職12号俸を削除

任期付研究員、特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職11号俸相当額に変更

研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当、義務教育等教員特別手当 廃止等の所要の改定

#### (2) 寒冷地手当 地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、抜本的に見直し

・ 支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定

（市町村数の4割強、職員の約半数を対象から除外）

・ 支給額 民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引下げ

（最高支給額 年額230,200円 131,900円）

・ 支給方法 一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更

・ 実施時期等 本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

[実施時期] 公布の日から実施

#### 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実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 官民比較方法の見直し

比較給与種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討

(3) 独立行政法人等の給与水準

役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力

#### 4 給与構造の基本的見直し

##### (1) 検討の必要性と基本的考え方

- ・ 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し
- ア 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し、  
職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換
- イ 「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、  
在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備
- ウ 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し、  
適正な給与の地域間配分を実現

##### (2) 具体的な検討項目～たたき台を提示

俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

- ・ 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引下げ
  - ・ 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設
  - ・ 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設
- 俸給関連の課題
- ・ 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設  
スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設
  - ・ 俸給表構造の見直し  
俸給表について、より職務・職責を反映したものとなるよう、級構成の再編（新設・統合）と昇給カーブのフラット化
  - ・ 昇格基準の見直し等  
能力等級制度や新たな評価システムとの関連を踏まえ、昇格・降格の基準を明確化
  - ・ 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等  
新たな評価システムの整備を踏まえ、普通昇給と特別昇給に替えて、毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する査定昇給を導入。これに併せ、枠外昇給は廃止
- 手当制度関連の課題
- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大  
新たな評価システムの整備を踏まえ、勤勉手当への実績反映を拡大。関連して、期末特別手当についても実績反映を導入
  - ・ 本府省手当（仮称）の新設  
本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮して本府省手当を新設
  - ・ 俸給の特別調整額の定額化  
俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化

##### (3) 今後の進め方

各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る