

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△9.4万円 (△1.5%)
(月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ)

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (△0.19%) を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (△0.2月分)

給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 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、勧告に当たっては、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

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を実地調査 (完了率89.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査 (ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較)

○民間給与との較差 △757円 △0.19% [行政職俸給表(一)…現行給与395,666円 平均年齢41.9歳]

俸給 △637円	俸給の特別調整額 △51円
はね返し分等(注) △69円	

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの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 3.97月 (公務の支給月数 4.15月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差 (マイナス) を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員 (行政職俸給表(一) 5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く) について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額 (△1.5%)

※ 医療職(一) (人材確保のため)、指定職 (一官一給与のため) 等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

①行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ (平均改定率△0.1%)。その際、中高年齢層 (40歳台以上) が受ける俸給月額に限定して引下げ

②指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ (△0.2%)

③その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ (ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

※ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

(35,200円→35,100円)

<期末・勤勉手当 (ボーナス)> 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分→3.95月分 (一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.35月 (現行1.5月)
	勤勉手当	0.7月 (支給済み)	0.65月 (現行0.7月)
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

[実施時期等] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.28%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表（一）適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

〈超過勤務手当〉 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出