

## 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

- ① 民間給与との較差 (0.04%) が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 給与構造改革の着実な実施—本府省業務調整手当を新設

### I 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であり、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

### II 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 11,000 民間事業所の約 44 万人の個人別給与を実地調査(完了率 89.0%)

※調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所もより綿密に調査

<月例給> 公務と民間の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

○民間給与との較差 136円 0.04% [行政職(一)・・・現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳]

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勧告して、本年は月例給の水準改定を行わない

#### ○医師の給与の特別改善(平成 21 年 4 月 1 日実施)

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定(年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約 11%引上げ)

<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 公務の支給月数(4.50月)とおおむね均衡

#### 2 その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討  
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- (2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- (3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定  
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

### Ⅲ 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

#### 1 平成21年度において実施する事項

##### (1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設(平成21年4月1日実施)

- ・ 行政職俸給表〔一〕適用職員の手当額

課長補佐 …現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18(平成21年度は100分の17)を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下 …各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4(平成21年度は100分の2)、係員にあつては100分の2(平成21年度は100分の1)を乗じて得た額に相当する定額

##### (2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

#### 2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始