

講座11 給与構造改革と給与制度の 総合的見直しの概要について

2006年給与構造改革の概要は？

2015年給与制度の総合的見直しは？

2006年給与構造改革実施の背景

- 民間では能力・実績主義の人事・賃金制度が主流
- 地方の公務員給与の水準が高いという批判
- 国公・地公に不祥事事件が勃発して厳しい批判

公務員バッシングの嵐

政府

2005年6月21日
骨太方針2005閣議決定

公務員には信賞必罰の人事管理制度の導入をという声が高まる

- 小さくて効率的な政府の実現
- 市場化テストの法制化、○社会保障費の伸びの抑制
- 公務員の総人件費の削減など

公務員給与へ政治力が介入

財政制度審議会の「基本的考え方」

- 人件費削減
- 国公 給与構造改革と官民比較方法の見直し
- 地公 地場賃金の反映、ラス指数・技能労務職員の給与水準・特殊勤務手当等諸手当の見直し

給与構造改革の実施

○人事院が打ち出した施策
「公務員給与の全体水準を守るために給与構造改革を何としても行う」という愚作だった

給与構造改革が総人件費削減政策に組み込まれ、大がかりな公務員給与引き下げの呼び水として利用された。

2006年給与構造改革の概要 I

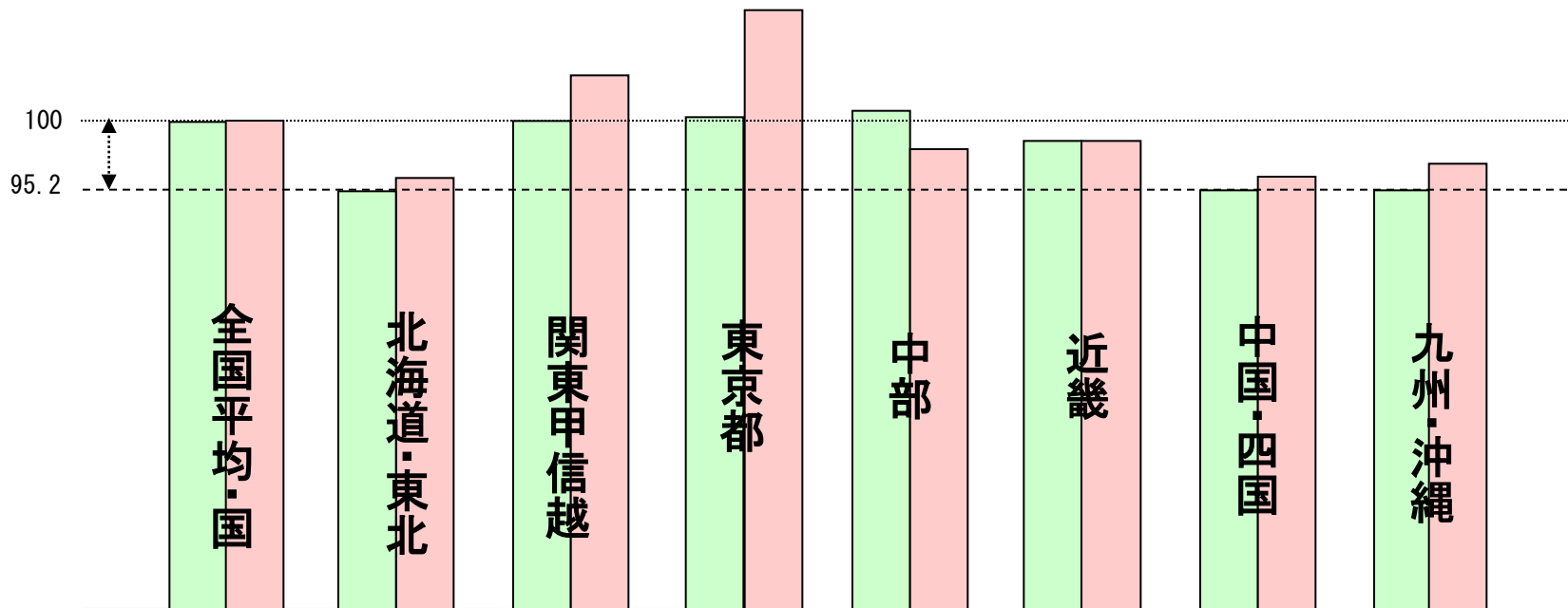
- ① 民間賃金の地域格差を公務員賃金に反映
- ② 年功的な賃金体系を見直し、勤務実績を反映
- ③ 年1回の昇給を人事評価（勤務成績）に基づいて4号俸昇給を標準に、昇給なしから8号俸昇給まで
- ④ 制度完成は2010年。給料表の水準を引き下げたので2006年3月時点での給料額を保障

日本の公務員給与制度を抜本的に改革する制度改正となった！

2006年給与構造改革の概要 II

ブロック別の官民較差を公表

官民較差(ブロック別)
 平均給与月額(ブロック別)

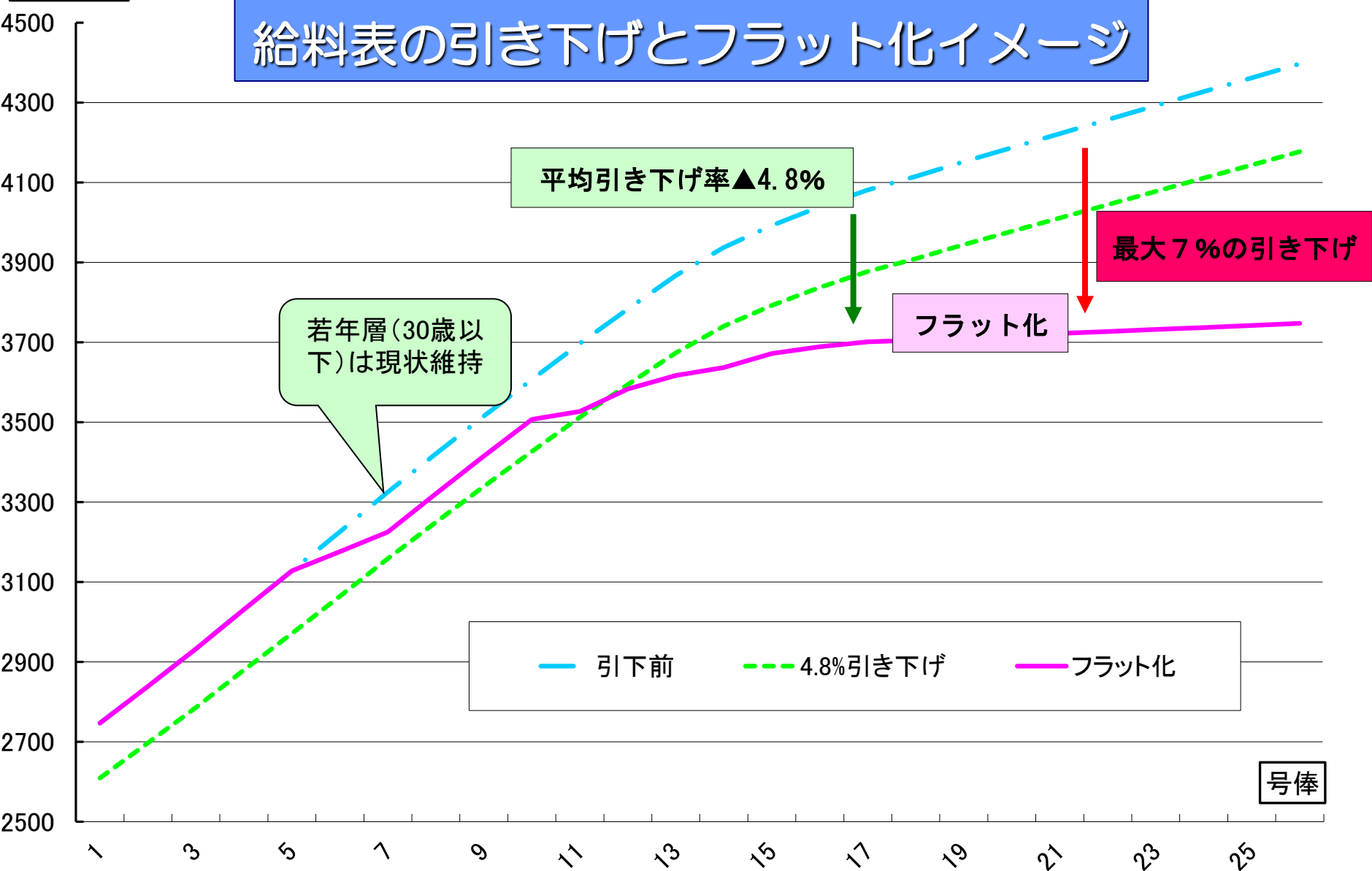


①民間賃金の一番低い東北・北海道にあわせて4.8%給料表の引き下げ、②民賃の高い地域は地域手当を拡大(3%~18%)広域異動手当を措置、③号俸を4分割し査定昇給制度を導入。昇給期を年1回1月に統一、④行政職11級制を1・2級と4・5級を統合し、新たに10級を新設し10段階に再編、⑤給与カーブをフラット化し、20歳代は据え置き、30歳半ばから40歳直前を4.8%引き下げ、50歳代は7%を超えて引き下げを図る

2006年給与構造改革の概要 Ⅲ

給料表の引き下げとフラット化イメージ

給料月額



若年層(30歳以下)は現状維持

平均引き下げ率▲4.8%

最大7%の引き下げ

フラット化

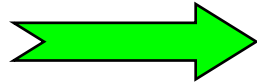
引下前 4.8%引き下げ フラット化

号俸

2006年給与構造改革の概要 IV

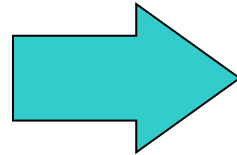
○ 査定昇給制度の概要

06年3月まで



06年4月以降

特別昇給
定数の15%
旧1号俸



新8号俸
新7号俸

A (極めて良好) で8号俸以上

新6号俸
新5号俸

B (特に良好) で6号俸

新4号俸
新3号俸

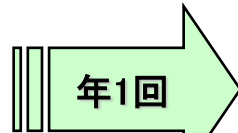
C (良好) で4号俸

新2号俸
新1号俸

D (やや良好でない) で
2号俸

E (良好でない) は
昇給無し

定期昇給



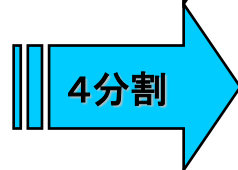
年1回

昇給期は
年4回



1月1日

旧1号俸



4分割

給与制度の総合的見直しの理由

給与構造改革を行っても、まだ、地方における公務員給与の水準が高いという批判

政府・自民党・人事院の思惑が一致して、見直しが行われた

政府

2013年11月15日 閣議決定

- ① 2014年3月で特例減額を終了すること。
- ② 「総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進」するとして、「給与体系の抜本改革に取り組む」ため、「早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に要請」する。
- ③ 人事院は、「給与制度の総合的見直しに向けた検討を早急に進め、必要な勧告を行っていく」との総裁談話。

政府・自民党の基本姿勢

★今後も労働基本権制約という現行制度を維持しながら、人事院を利用して、公務員人件費を削減していく・・・

給与制度の総合的見直しの概要 I

人事院は次のような課題に対応するため、俸給表諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における実態をより適切に反映するための見直し
- 50歳台後半層職員の官民給与差を踏まえた見直し
- 公務の特殊性や円滑な人事異動のための諸手当の見直し

i) 地域間の給与配分の見直し

- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引き下げ
- ② 俸給表水準の引き下げに伴い地域手当の支給割合を見直し

ii) 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、職員が多く在籍する号俸を最大4%引き下げ
 - ※ 55歳を超える職員(行一6級以上)に対する1.5%減額支給措置は廃止

iii) 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当
 - 60km以上300km未満は5%(現行3%)、300km以上は10%(現行6%)に引き上げ

- ② 単身赴任手当
 - 基礎額を30,000円に引き上げ(現行23,000円)
 - 加算額を12回相当に引き上げ
- ③ 本府省業務調整手当
 - 係長級は6%(現行4%)、係員は4%(現行2%)相当額へ引き上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当
 - 平日深夜に勤務した場合に、勤務1回6,000円を超えない範囲内の額を支給

iv) 実施スケジュール

- ① 新俸給表は2015年4月1日から適用
- ② 切り替えに伴い経過措置を3年間講ずる
- ③ 初年度の制度改正原資を確保するため、2015年1月の昇給幅を1号俸抑制
- ④ 諸手当の見直しは2015年度から段階的に実施し、2018年4月に完成

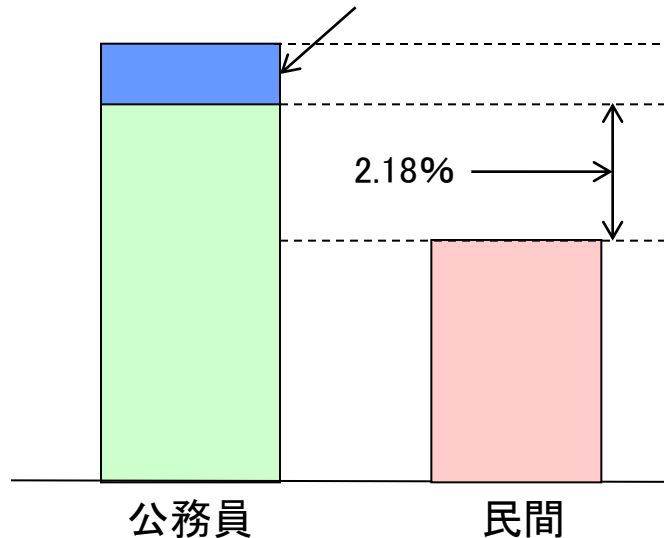
給与制度の総合的見直しの概要 II

★地域間給与配分の見直しについて

人事院は賃金構造統計基本調査(※1)をもとに賃金水準の低い方から12県選りだして、全国の較差との差が3年間の平均で2.18ポイントであったことを理由に俸給表の水準を平均2%引き下げた。2006年給与構造改革の手法を踏襲し、より地場の民間給与へ公務員給与を近づけようとするもの。

賃金構造統計基本調査による賃金水準の
低い方から12県の場合

地域手当異動保障(約1%)



2012年1.66ポイント
※ 2013年2.52ポイント の平均が2.18ポイント
2014年2.35ポイント

※ 実際に「2%」を引き下げて、地域手当や広域異動手当などへ配分

※1: 賃金構造統計基本調査による賃金水準の低い方から12県

- ①都道府県別に低い方から4分の1を1つのグループとして
- ②異動保障を除く

⇒官民較差の率を算出

東北地方(4県)－青森、岩手、秋田、山形

中国地方(2県)－鳥取、島根

九州・沖縄地方(6県)－佐賀、長崎、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

給与制度の総合的見直しの概要 Ⅲ

★民間給与の高い地域へ地域手当、人事異動する職員へ広域異動手当を拡大
国家公務員の給与に関しては、本府省と地域手当非支給地の上に2割を超える水準差があるにもかかわらず、さらに水準の較差を付けた。

～2015年3月

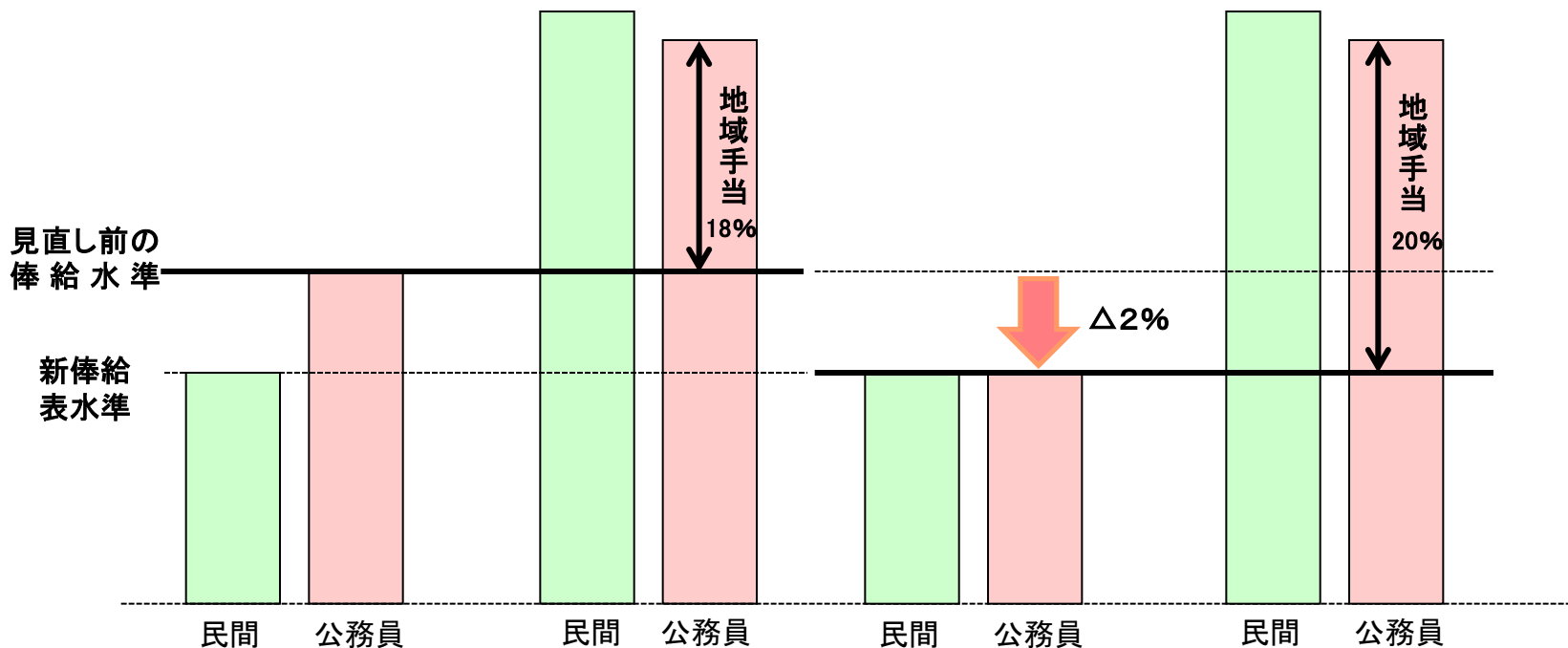
2015年4月～

【民賃の低い地域】

【東京都の給与水準】

【民賃の低い地域】

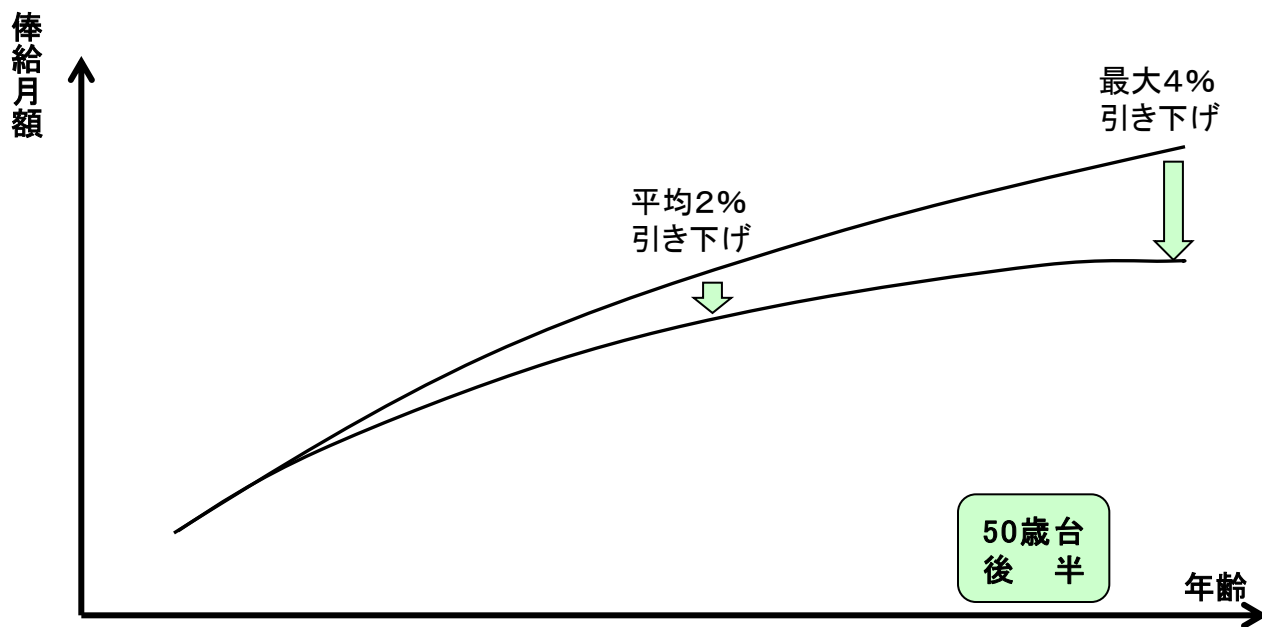
【東京都の給与水準】



給与制度の総合的見直しの概要 IV

★ 世代間の給与配分の見直し

- 国家公務員においては、地方の管理職員等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があるため、50歳台後半層においては、国家公務員給与が民間給与を上回っている。
 - 世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在籍する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%引き下げた。
- (55歳を超える職員(行一6級以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置は平成30年3月で廃止)



地方自治体への影響は I

○総務副大臣通知(2014年10月7日)

助言

地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

○「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」報告書(2014年12月)

給与制度の総合的見直しに対する地方公務員給与の対応等を検討し、報告書として取りまとめたもの。

○地方公務員の給与決定原則(職務給の原則、均衡の原則)

※ 職務給の原則: 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

(地方公務員法第24条第1項)

均衡の原則: 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

(地方公務員法第24条第3項)

注) 均衡の原則は、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」(平成18年3月)において、

①給与制度(給料表の構造や手当の種類・内容等)は国の制度を基本とし、②給与水準は地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきであるが、仮に民間給与が高い地域であっても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準を目安とするとの考え方が示されている。

「今回の見直しにおいても、以上の原則に基づいて具体の検討がなされるべき」と記載

地方自治体への影響は Ⅱ

○給与制度総合的見直しの導入状況(2015年4月現在－全国)

2015年4月30日現在 47県本部

	都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 広域連合 (単組数)	合 計	全単組比
--	---------------	--------------------	--------------------	-------------	-----------------------	-----	------

I 給料表の改定についての妥結結果

1. 当局提案がない	9	29	49	47	25	159	10%
2. 2015年度中の実施を見送った	0	11	34	40	14	99	6%
3. 継続協議	0	1	26	56	12	95	6%
4. 実施で妥結	52	36	519	490	73	1,170	73%

地方自治体への影響は Ⅲ

○給与制度総合的見直しの導入状況(2015年4月現在－北海道)

		道	都市	町村	公共 民間	合 計	
1. 2015年4月からの導入見送り			3	10	1	14	
2. 2015 年4月導 入妥結・ 強行導入	① 現 給 保 障	i) 3年	1	19	81	2	103
		ii) 4年		2	2	0	4
		iii) 5年		2	1	0	3
		iv) 解消まで		2	1	0	3
		v) その他		6	36	1	43
	②	ア) 3年後協議		0	15	0	15
		イ) 3年とはせず継続協議		1	2	1	4
		ウ) 継続協議		1	1	0	2
		エ) 経過措置		2	0	0	2
		オ) 毎年確認・協議		0	4	0	4
		カ) その他		2	14	0	16
	② 昇給号俸の1号抑制なし	2	37	109	2	150	
	昇給号俸の1号抑制あり		8	21	0	29	

※ 1.は自治体数、2.②の昇給号俸の抑制は単組数で標記