

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
	係員		39.6	9.8	0.3
課長級		28.1	11.1	0.4	60.4

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
			定期昇給実施			定期昇給 停止		
			増額	減額	変化なし			
係員		85.1	82.5	29.1	5.2	48.3	2.6	14.9
課長級		75.0	71.4	23.6	7.2	40.7	3.6	25.0

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	3.5
部門の整理・部門間の配転	8.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	8.8
転籍出向	5.2
一時帰休・休業	0.3
残業の規制	2.5
希望退職者の募集	1.6
正社員の解雇	0.1
賃金カット	0.7
計	21.0

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。

別表第4 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
443,029円	440,798円	2,231円 (0.51%)

(注) 較差算出に当たっては、職員で行政職給料表(一)を適用される職種の業務に従事する者と、民間従業員でこれに相当する職種の職務に従事する者の本年4月分の給与について、役職段階、年齢等を同じくする者同士をラスパイル方式により比較し、その較差を算定したものである。

別表第5 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	15,104円
配偶者と子1人	21,650円
配偶者と子2人	27,986円

(注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象に算出した。

2 支給月額は、家族手当が平成17年以降改定された事業所について算出した。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については15,100円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,200円が加算される。

別表第6 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給	56.4%
非支給	43.6%
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額の最高支給額の中位階層	$\left[ \begin{array}{l} 27,000円以上 \\ 28,000円未満 \end{array} \right]$

備考 職員の場合、住居手当の現行の借家・借間居住者に対する最高支給限度額は、26,500円である。

なお、民間における自宅居住者に対する住宅手当月額の標準支給額の中位階層は10,000円以上11,000円未満であり、職員の自宅居住者に対する住居手当の支給月額は7,500円である。

別表第7 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 ( A 1 )	3 7 1 , 1 7 0 円
	上 半 期 ( A 2 )	3 9 8 , 7 9 7 円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 ( B 1 )	8 2 4 , 4 0 1 円
	上 半 期 ( B 2 )	9 1 7 , 2 4 3 円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期 ( B 1 ) / ( A 1 )	2 . 2 2 月分
	上半期 ( B 2 ) / ( A 2 )	2 . 3 0 月分
	年 間	4 . 5 2 月分

(注) 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは平成19年2月から7月までの期間をいう。  
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月分である。

別表第8 人事院の報告・勧告の概要

1 給与に関する報告及び勧告

項目	内容
給与勧告のポイント	<p>(1) 民間給与との較差(0.35%)を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額引上げ(中高年齢層は据置き)、子等に係る扶養手当の引上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定</p> <p>(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.05月分)</p> <p>(3) 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設</p>
公務員給与の改革への取組	<p>平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ(4.8%)を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現</p> <p>また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し</p> <p>本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存</p>
給与勧告の基本的考え方	<p>&lt;給与勧告の意義と役割&gt;</p> <p>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。労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤</p> <p>&lt;民間準拠の考え方&gt;</p> <p>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</p>
民間給与との較差(月例給)	<p>1,352円 0.35% [行政職(一)...現行給与 383,541円 平均年齢40.7歳]</p> <p>(配分 俸給 387円 扶養手当 350円 地域手当 560円 はね返し分 55円)</p>
改定の内容等	<p>(1) 俸給表</p> <p>初任給を中心に若年層に限定した改定(中高年齢層は据置き)</p> <p>行政職俸給表(一)</p> <p>改定率 1級1.1%、2級0.6%、3級0.0%。4級以上は改定なし</p> <p>初任給 種181,200円(現行179,200円) 種172,200円(現行170,200円)</p> <p>種140,100円(現行138,400円)</p> <p>その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表等を除く)</p> <p>(2) 扶養手当</p> <p>民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮</p> <p>子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円 6,500円)</p> <p>(3) 地域手当</p> <p>給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施</p> <p>地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定(本年度分として0.5%の引上げを追加)</p> <p>[実施時期] 平成19年4月1日</p>

期末・勤勉 手当等 (ボーナス)	民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45 月分 4.5 月分 (一般の職員の場合の支給月数)								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>6 月期</th> <th>12 月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19 年度 期末手当 勤勉手当</td> <td>1.4 月 (支給済み) 0.725 月 (支給済み)</td> <td>1.6 月 (改定なし) 0.775 月 (現行 0.725 月)</td> </tr> <tr> <td>20 年度 期末手当 以降 勤勉手当</td> <td>1.4 月 0.75 月</td> <td>1.6 月 0.75 月</td> </tr> </tbody> </table>		6 月期	12 月期	19 年度 期末手当 勤勉手当	1.4 月 (支給済み) 0.725 月 (支給済み)	1.6 月 (改定なし) 0.775 月 (現行 0.725 月)	20 年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.4 月 0.75 月
	6 月期	12 月期							
19 年度 期末手当 勤勉手当	1.4 月 (支給済み) 0.725 月 (支給済み)	1.6 月 (改定なし) 0.775 月 (現行 0.725 月)							
20 年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.4 月 0.75 月	1.6 月 0.75 月							
[実施時期] 公布日									
その他の課題	(1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手 (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討 なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要								

給与構造改革 (平成20年度 において実施 する事項)	<p>1 専門スタッフ職俸給表の新設</p> <p>行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設(平成 20 年 4 月 1 日実施)</p> <p>(俸給)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3 級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎</li> </ul> <p>(諸手当)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2 級、3 級職員について、超過勤務手当等の適用を除外</li> <li>専門スタッフ職調整手当は、3 級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給(俸給月額 100 分の 10)</li> </ul> <p>(勤務時間)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4 週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入</li> </ul> <p>2 地域手当の支給割合の改定等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 20 年 4 月 1 日から平成 21 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を設定(平成 19 年度の支給割合を 1~2.5%引上げ)</li> <li>広域異動手当は、平成 20 年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成(異動前後の官署間の距離区分が 60 km 以上 300 km 未満の場合 3%、300 km 以上の場合 6%)</li> <li>今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進</li> </ul>
--------------------------------------	---

## 2 公務員人事管理に関する報告

内	容
<p>公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要</p>	
1	<p>新たな人事評価制度の導入～能力・実績に基づく人事管理の推進～</p> <ul style="list-style-type: none"><li>人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討</li><li>評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要</li></ul>
2	<p>専門職大学院等に対応した人材確保～人材供給構造変化への対応～</p> <ul style="list-style-type: none"><li>有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要</li><li>「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討</li></ul>
3	<p>新たな幹部要員の確保・育成の在り方～キャリア・システムの見直し～</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要</li><li>幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。 - 当面、種における選抜強化、種の登用促進が重要</li></ul>
4	<p>官民交流の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"><li>交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要</li><li>公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要</li></ul>
5	<p>退職管理～高齢期の雇用問題～</p> <p>平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討</p>
6	<p>労働基本権問題の検討</p> <p>労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要</p>
7	<p>勤務時間の見直し</p> <p>来年の勧告を目途に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し</p>
8	<p>超過勤務の縮減</p> <p>在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討</p>
9	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"><li>採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設</li><li>テレワーク(在宅勤務)の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討</li><li>職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充</li></ul>