

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(0.05月分)
- 俸給表の改定を行わず、官民給与の較差に見合った年額相当額を暫定的な一時金(3,756円)として支給
- ～ 平均年間給与、3年連続の減少(1.6万円(0.2%))

引き続き厳しい諸情勢の下にある民間企業の給与抑制措置・雇用調整等の実施状況について幅広く調査・把握するとともに、有識者、企業経営者等の意見を広く聴取し、公務員の給与改定について検討

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、労使関係の安定等能率的公務運営の基盤
- 民間準拠方式 市場原理による決定が困難、社会一般の情勢に適応した処遇の確保
雇用情勢も反映している民間給与に均衡させるのが最も合理的

2 官民給与の比較

約7,500民間事業所の約44万人の個人別給与を実地調査(完了率94%)

- 月例給 官民の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)
単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較
- ボーナス 過去1年間の民間の支給実績(支給月数)と公務の年間支給月数を比較

官民較差(月例給) 313円 0.08%〔行政職(一)・(二)現行給与379,836円平均年齢40.7歳〕

3 改定の考え方

- 官民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持の要請(昨年国会附帯決議)
- 民間の改定状況
 - ～ 約半数(52.3%)の事業所で、雇用調整等を行いつつ、低率であってもベア実施
- 四現業職員(約31万人)はベア完全実施が決定(0.07%、210円)
- 行政組織の整理・合理化、定員削減(10年間で25%削減)等公務における業務効率化の努力
- 連年のボーナスの引下げ

などを考慮すると、月例給について算出された較差についてはこれを埋める形で均衡を図るよう所要の改定が必要

俸給表、既存の手当の改定は行わず、暫定的な一時金により措置

- 官民給与の較差が昨年よりもさらに小さく、配分にめりはりをつけた俸給表の改定は困難
 - 諸手当についても、民間の支給状況と均衡しており改定は不要
 - 官民較差を埋めるために、来年以降生じる官民給与較差と合わせて俸給表や手当の改定等の措置をとることを前提に、その年額相当額を暫定的な一時金として支給
- 暫定的な一時金 年額3,756円(月額313円相当)

ボーナスは民間の支給月数に見合うよう引下げ (民間給与実態調査結果:4.69月)

4 改定の内容

(1) 暫定的な一時金の支給

- ・ 当分の間、3月1日(基準日)において給与法に基づく俸給表(指定職俸給表を除く。)の適用を受ける職員に対し原則年額3,756円の一時金を支給
- ・ なお、基準日に育児休業中の者に対しても、勤務実績に応じて支給するよう措置

(2) 期末・勤勉手当等の引下げ

- ・ 年間支給月数 4.75月分 4.7月分(0.05月)
12月期の期末手当で引下げ
- 一般職員 1.6月分 1.55月分(0.05月)
- 特定幹部職員 1.4月分 1.35月分(0.05月)
- 指定職職員(期末特別手当) 1.6月分 1.55月分(0.05月)

[実施時期] 平成13年4月1日

【公務員給与水準の在り方の検討】

各地域に勤務する公務員の給与水準について、その地域の民間給与に比べて高いのではないかとの指摘もあるところ。指摘を受けるような公務員給与の在り方については、国民の理解を得ていく必要。このため、民間給与の実態把握、公務部内の給与配分の在り方について、関係各省等の協力を得て、速やかに検討

【参考】モデル給与例

(単位：円)

			勤告後		年間給与 の減少額	3年間の給 与の減少額
			月額	年間給与		
係員	25歳	独身	188,900	3,158,000	6,000	94,000
	30歳	配偶者	243,600	4,053,000	9,000	109,000
係長	35歳	配偶者、子1	327,700	5,523,000	13,000	146,000
	40歳	配偶者、子2	366,900	6,178,000	16,000	160,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	490,380	8,155,000	21,000	237,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	685,020	11,821,000	35,000	403,000
本府省局長	—	—	1,148,000	19,576,000	82,000	817,000
事務次官	—	—	1,507,520	25,707,000	107,000	1,073,000