

国における人事評価の活用について

参考資料

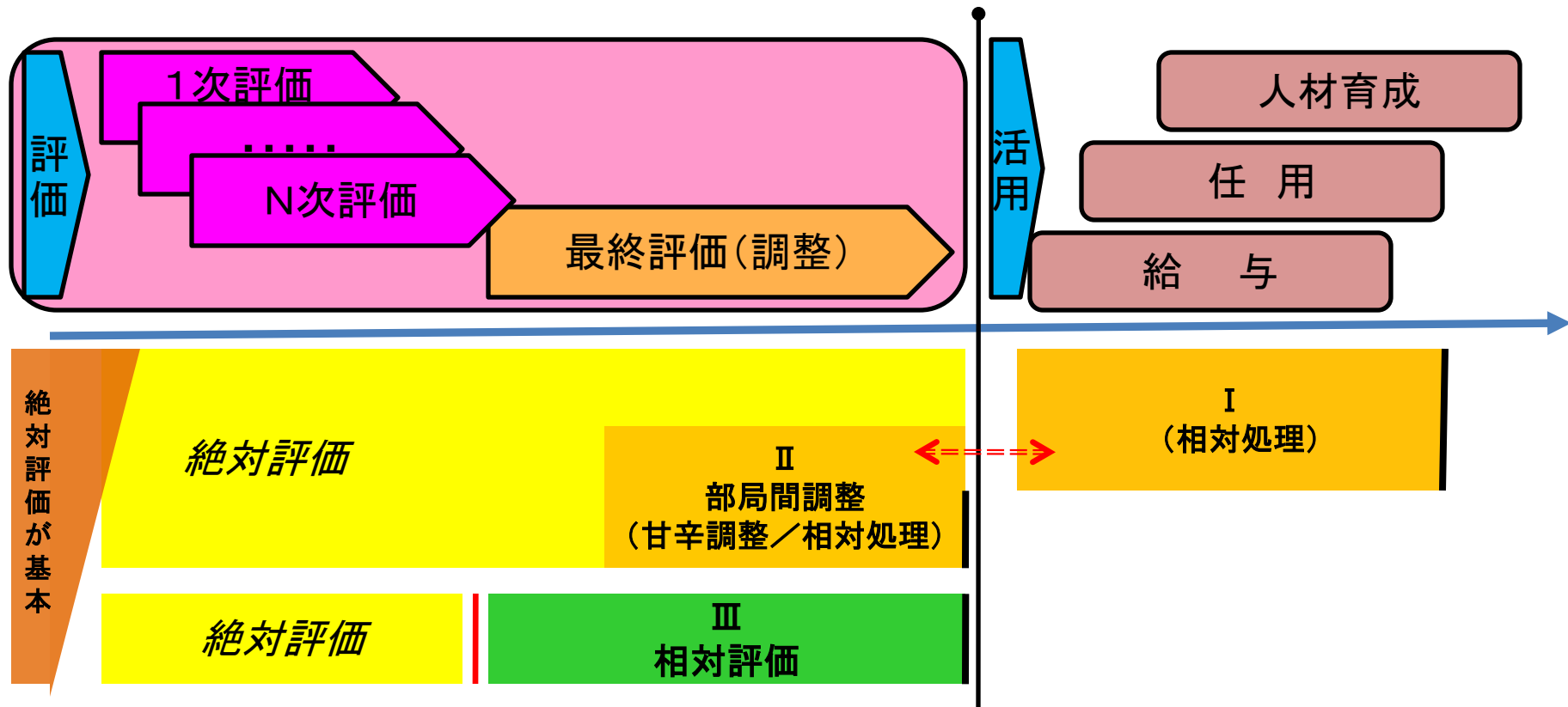
○人事評価の活用分野	1
○人事評価の実施と評価結果の活用のサイクル	2
○評価と相対化イメージ	3
○評価結果の昇任への活用	4
○評価結果の昇格等への活用	5
○評価結果の昇給への活用	6
○評価結果の勤勉手当への活用	7
○評価結果の免職、降任、降格、降号への活用	8
○給与構造改革の概要	9
○勤務実績の給与への反映	10
○昇給号俸数	11
○55歳昇給抑制措置について	12
○勤務成績の反映のメリハリ	13
○勤勉手当の原資の確保について（国）	14

人事評価の活用分野

	能力評価	業績評価
勤勉手当	—	○ (基準日以前における直近)
昇給	○ (昇給日の直近)	○ (直近の連続2回)
任用	○ (複数年分)	○
人材育成	○ (主として)	—

(国家公務員の場合)

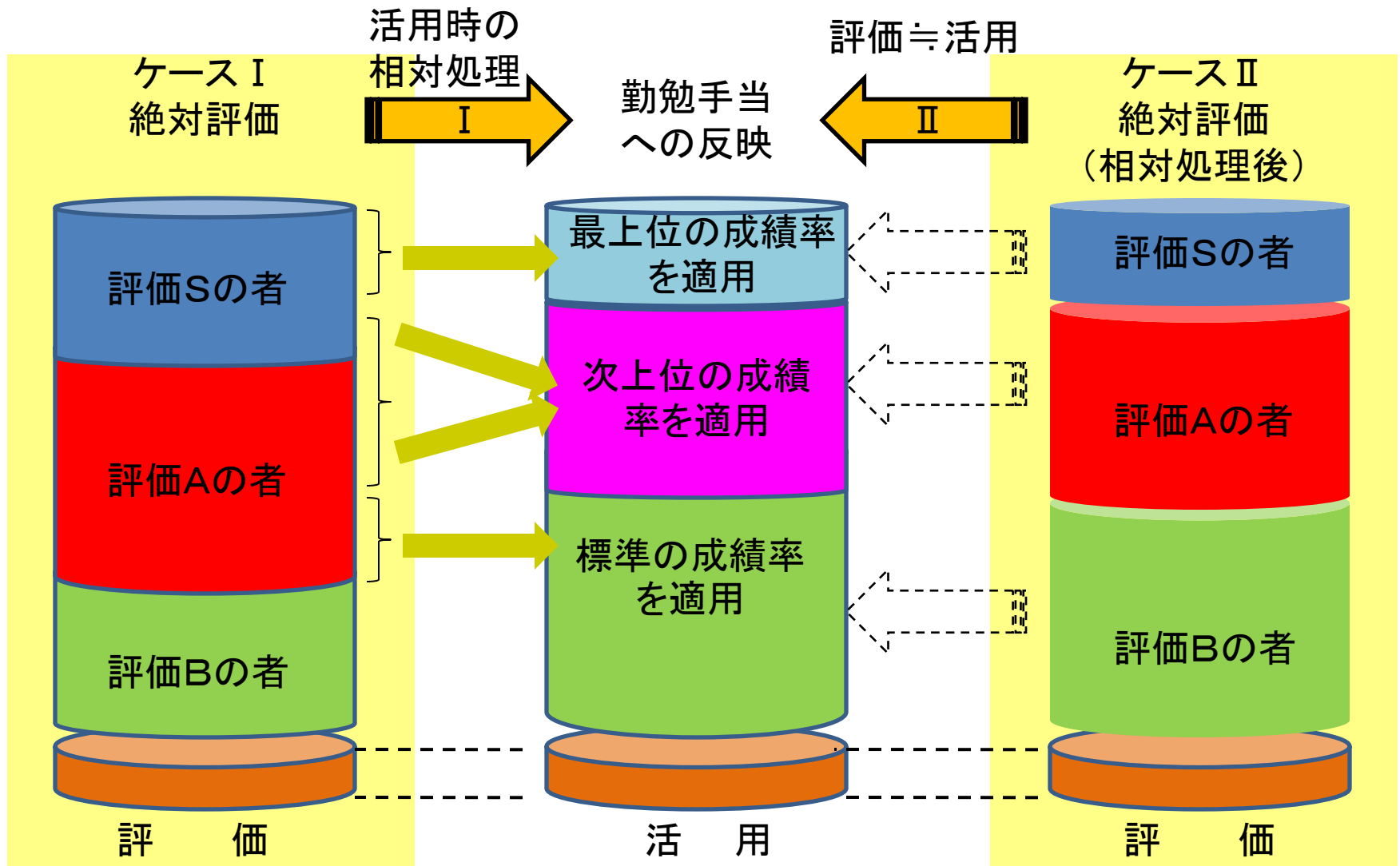
～評価と相対化イメージ①～



	(～N次評価)	(調 整)	(評価後の活用時)
I	絶対評価	絶対評価	活用枠に沿った相対処理
II	〃	絶対評価→一定の相対処理	：
III	〃	相対分布による相対評価	(活用枠と評価が連動)

* 実際には、上記のとおり厳密に区分できるものではなく、必要に応じ上記を組み合わせた運用となる。

～評価と相対化イメージ②～



—給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

平成17年8月
人 事 院

目次

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

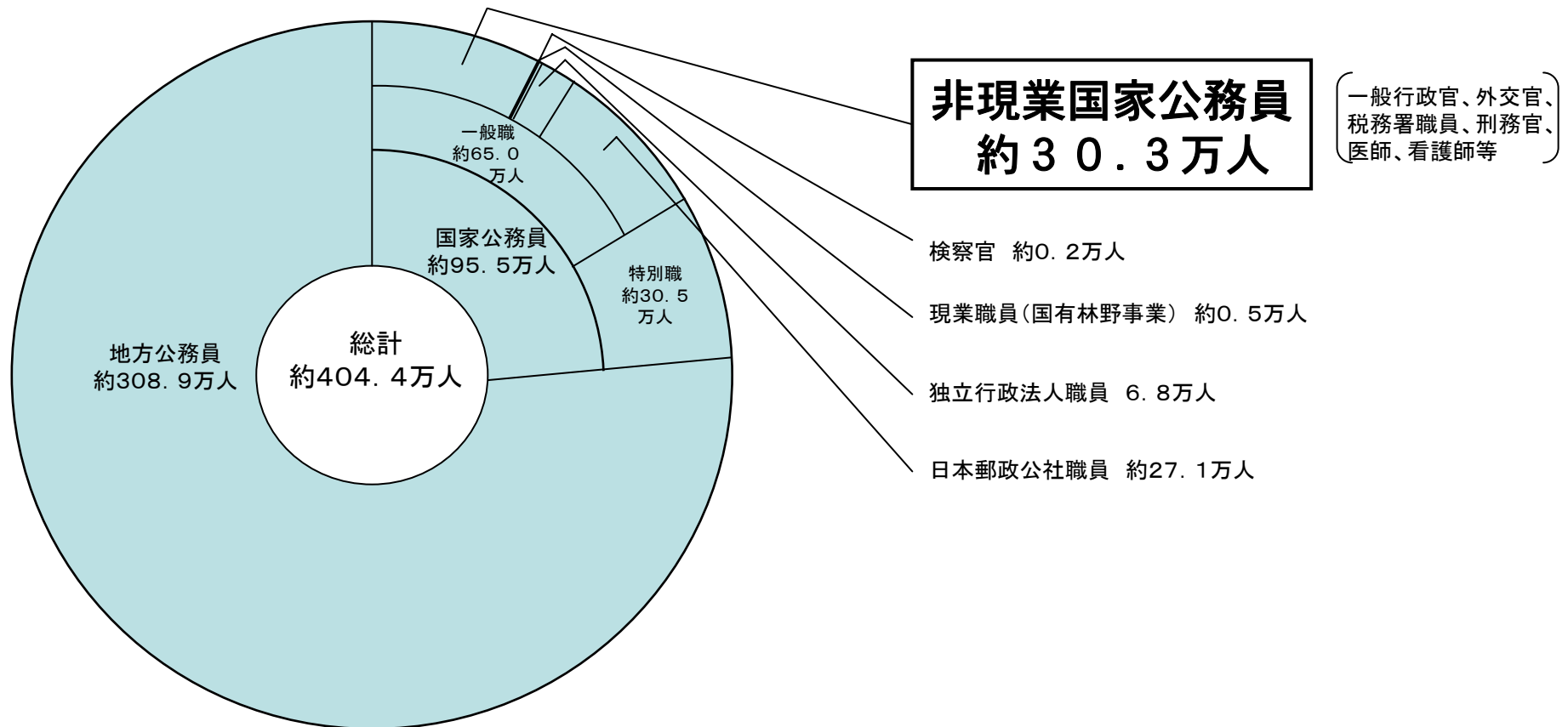
- ① 給与勧告の対象職員……………1
- ② 給与勧告の手順……………2
- ③ 官民給与の比較方法(ラスパイレス比較)……………3
- ④ 官民の給与較差の解消……………4
- ⑤ 本年の給与改定……………5
- ⑥ 最近の給与勧告の実施状況……………6

2 給与構造の改革

- ① 公務員給与に地場賃金を反映させる…………… 7
ための地域間配分の見直し
- ② 現行の調整手当の支給地域区分別の…………… 8
地域手当支給地域一覧
- ③ 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責…………… 9
に応じた俸給構造への転換
- ④ 勤務実績の給与への反映……………10
- ⑤ 広域異動手当の新設……………11
- ⑥ その他の改革……………12
- ⑦ 経過措置……………13

1-① 給与勧告の対象職員

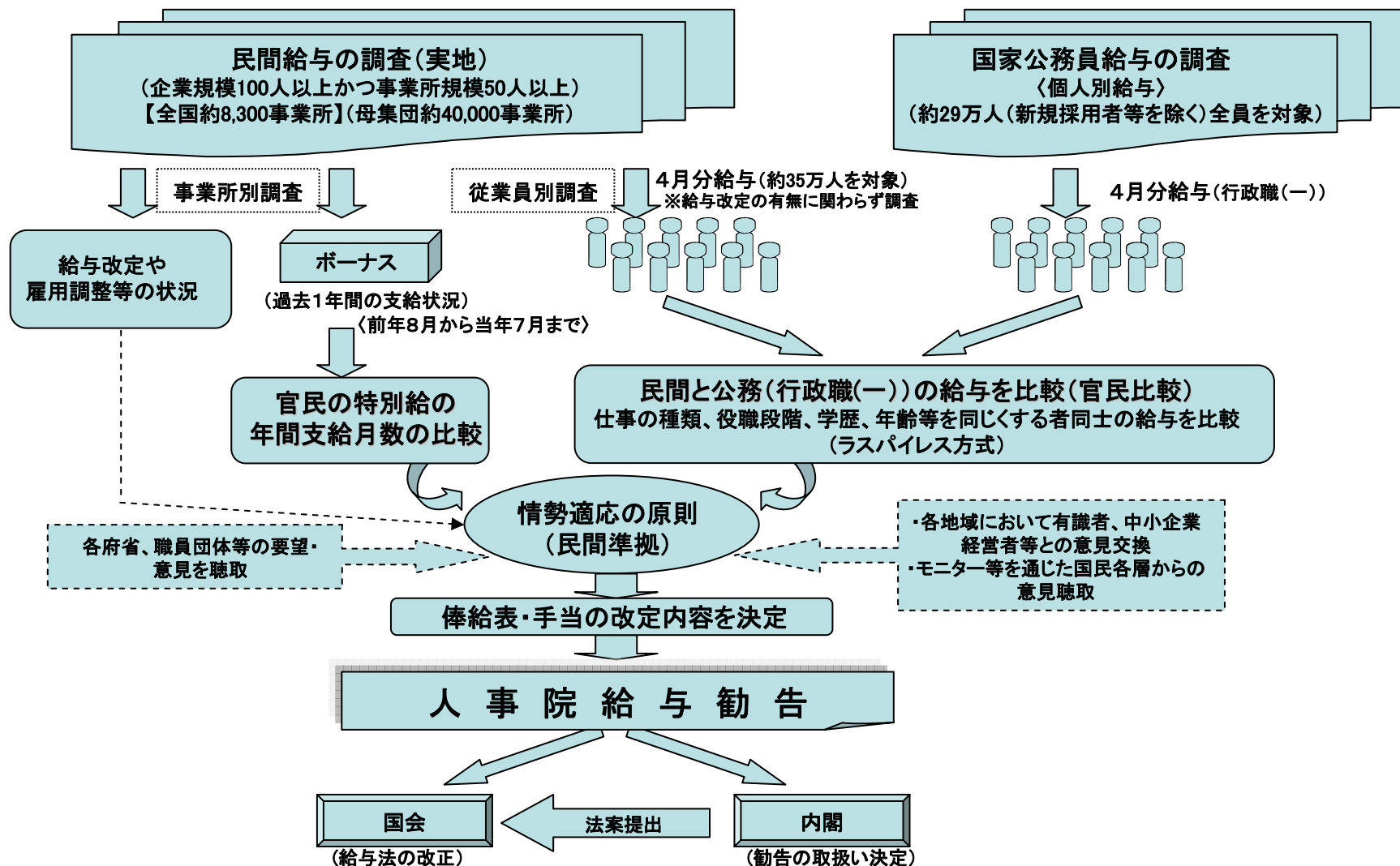
公務員には、国家公務員95.5万人と、地方公務員308.9万人がいます。そのうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、給与法の適用を受ける一般職の非現業国家公務員約30.3万人です。



- (注) 1 国家公務員の数 は平成17年度末予算定員等による。
2 地方公務員の数 は総務省「平成16年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
3 端数処理の関係で、各人数の合計は必ずしも一致しない。

1-② 給与勧告の手順

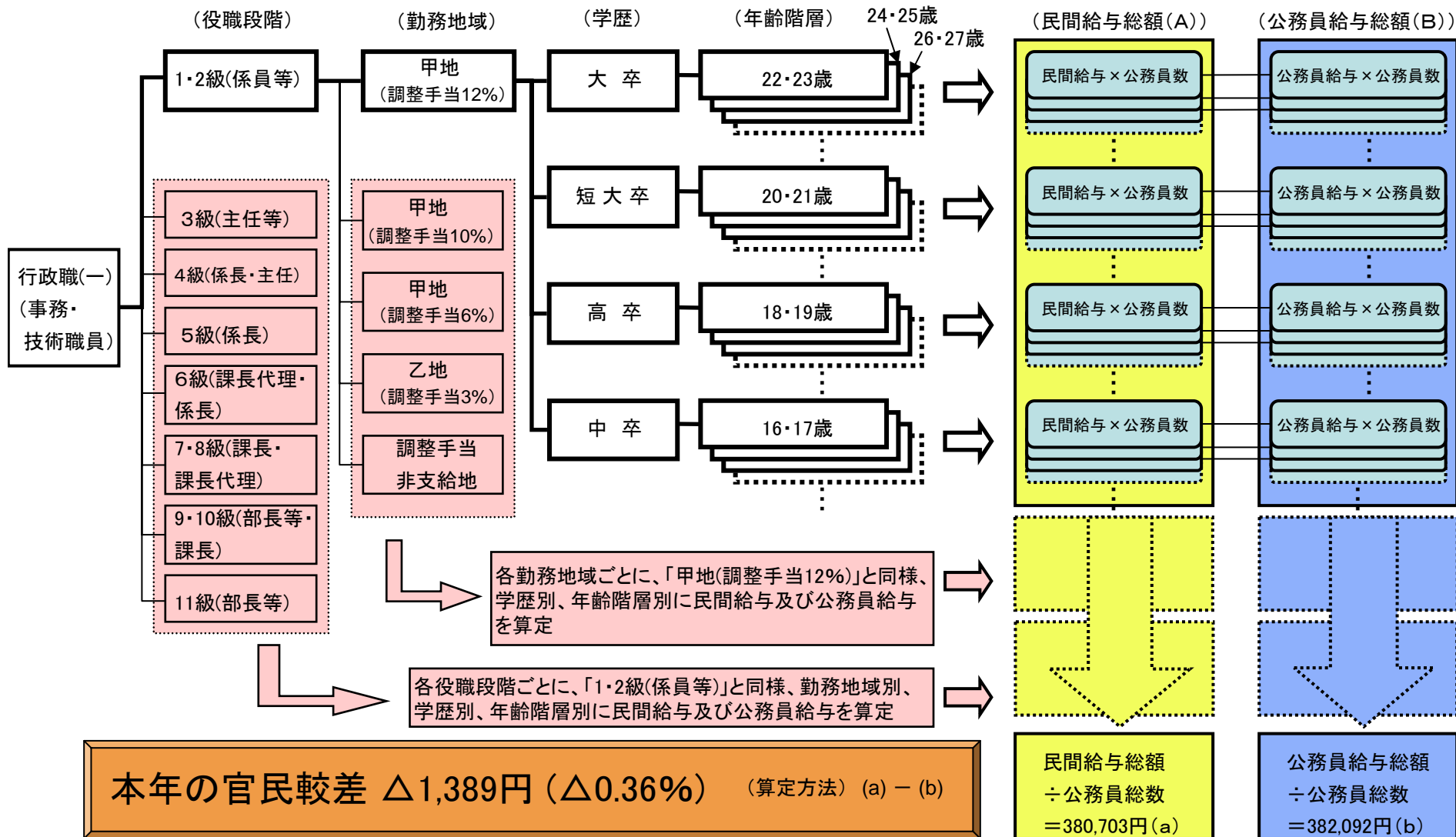
人事院では、官民給与の比較の基礎とするため、国家公務員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて、官民の4月分の給与(月例給)を精密に比較して得られた官民の給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を正確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



1-③ 官民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

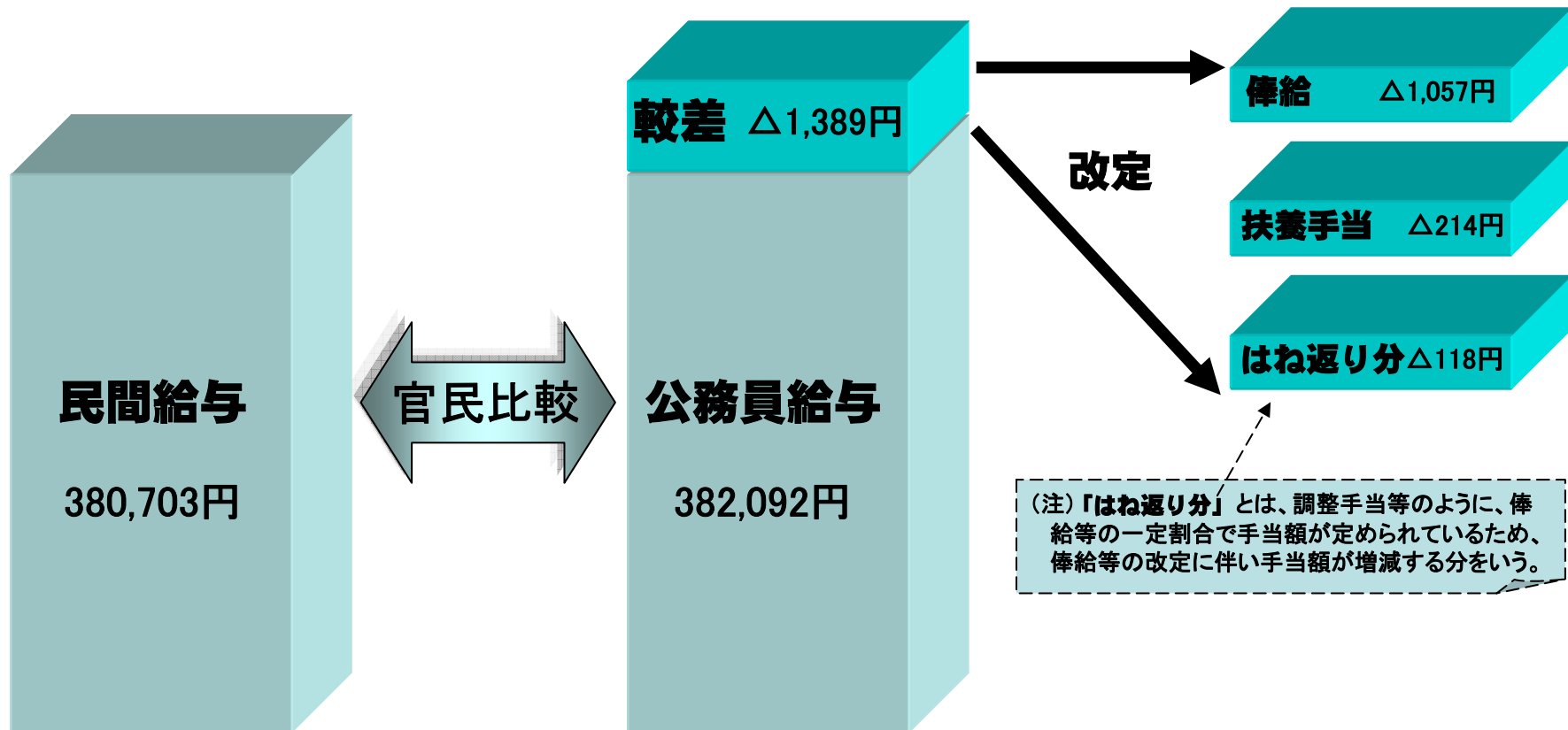
官民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の公務員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



1-④ 官民の給与較差の解消

本年の官民の給与較差(△1,389円(△0.36%))の解消に当たっては、以下のとおり、俸給及び扶養手当の改定を行うこととしました。



1-⑤ 本年の給与改定

行政職俸給表(一)については、すべての級の俸給月額について同率の引下げ改定を行います。また、扶養手当については、配偶者に係る支給月額を500円引き下げます。なお、4月から施行日の前日までの官民較差相当分については、12月期のボーナスで調整します。

1 俸給表

①行政職俸給表(一)

・すべての級の俸給月額を同率で引下げ(改定率△0.3%)

②指定職俸給表

・行政職俸給表(一)と同程度の引下げ(改定率△0.3%)

③その他の俸給表

・行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ

2 扶養手当

・配偶者に係る支給月額を500円引下げ

(参考)扶養手当の支給額

扶養親族	現行	改定後
配偶者	13,500円	13,000円
子等(2人まで)(注)	各 6,000円	各 6,000円
子等(3人目以降)	各 5,000円	各 5,000円
子(16歳年度初め～22歳年度末)	加算 5,000円	加算 5,000円

(注)1人目について、配偶者がいない場合(11,000円)等の特例あり。

(単位:円)

				勧告前		勧告後		年間給与額の差
				月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	行政職(一)2級	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	行政職(一)3級	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	△8,000
係長	行政職(一)5級	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	△7,000
	行政職(一)5級	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	△7,000
地方機関課長	行政職(一)6級	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	△8,000
本府省課長	行政職(一)11級	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	△9,000
行政職(一)平均	—	—	—	382,092	6,316,000	380,703	6,312,000	△4,000
本府省局長	指定職7号俸	—	—	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	指定職11号俸	—	—	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

モデル給与例

1-⑥ 最近の給与勧告の実施状況

平成11年から15年まで5年連続で年間給与が減少しましたが、16年は月例給、特別給ともに水準改定がありませんでした。本年は、公務員の月例給が民間を上回っていたため、月例給の引下げ(△0.36%)を行うこととしました。一方、特別給については、民間に合わせて、0.05月分の引上げを行うこととしました。

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%
平成14年	△ 2.03%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%
平成15年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%
平成16年	勧告なし(注)	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%

(注) 平成16年の官民の給与較差は0.01%。水準改定以外の勧告(寒冷地手当の引下げ改定等)あり。

2-① 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

- ① 民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げます。
- ② 民間賃金が高い地域には3%～最高18%(現在12%)の地域手当を支給します。
- ③ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%(60km以上300km未満)又は6%(300km以上)の広域異動手当を支給します。

現行

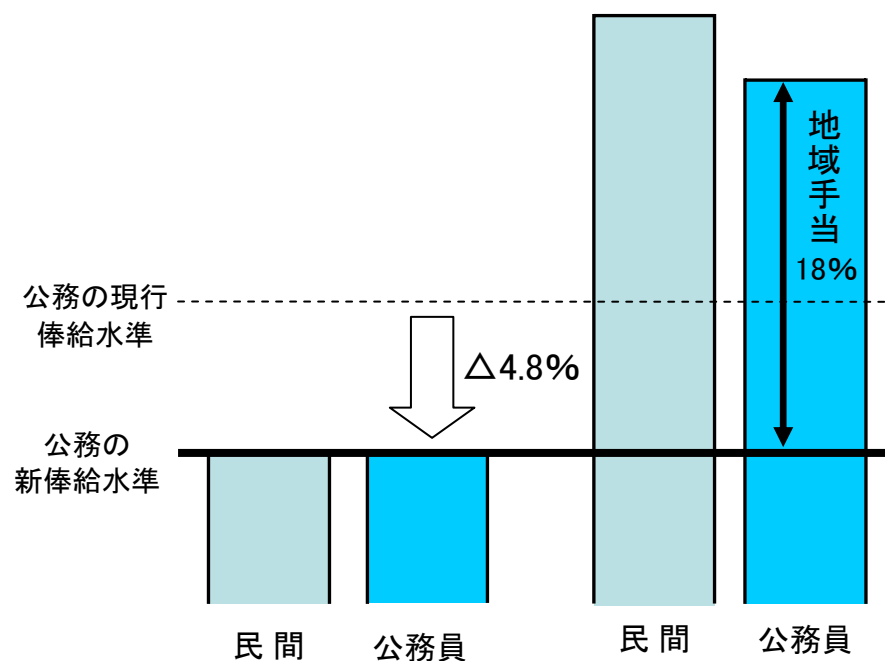
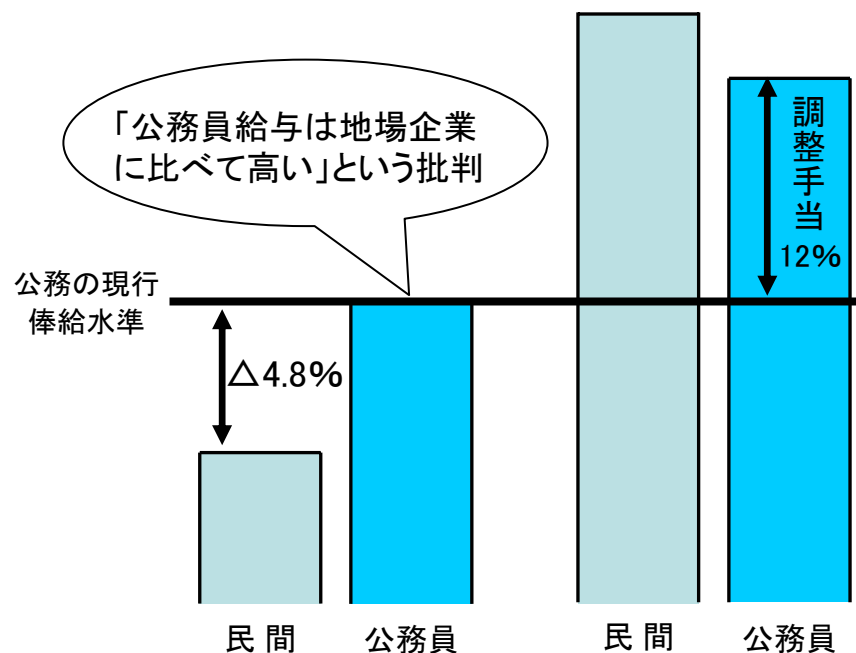
見直し後

〈北海道・東北の賃金水準〉

〈東京都の賃金水準〉

〈北海道・東北の賃金水準〉

〈東京都の賃金水準〉



2-② 現行の調整手当の支給地域区分別の地域手当支給地域一覧

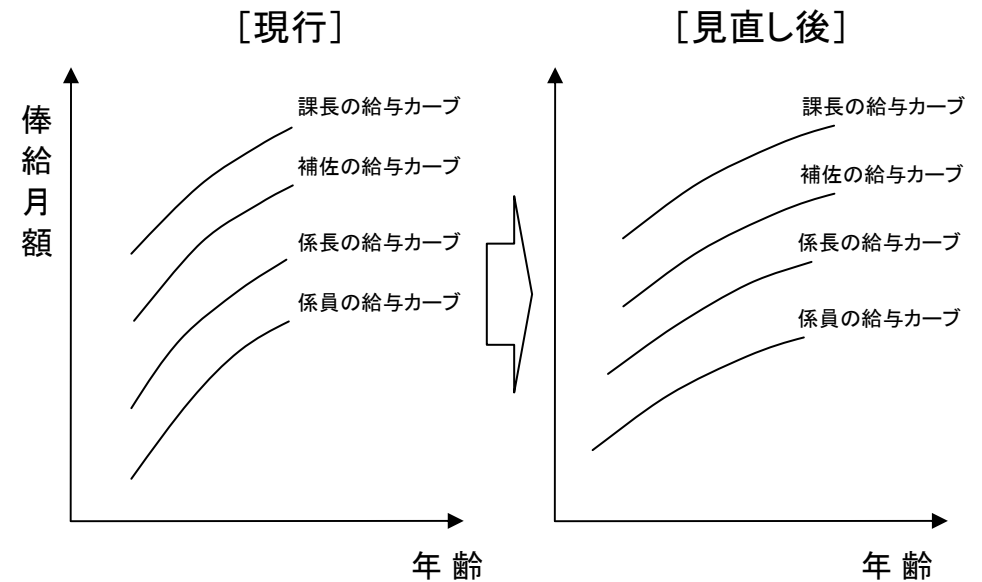
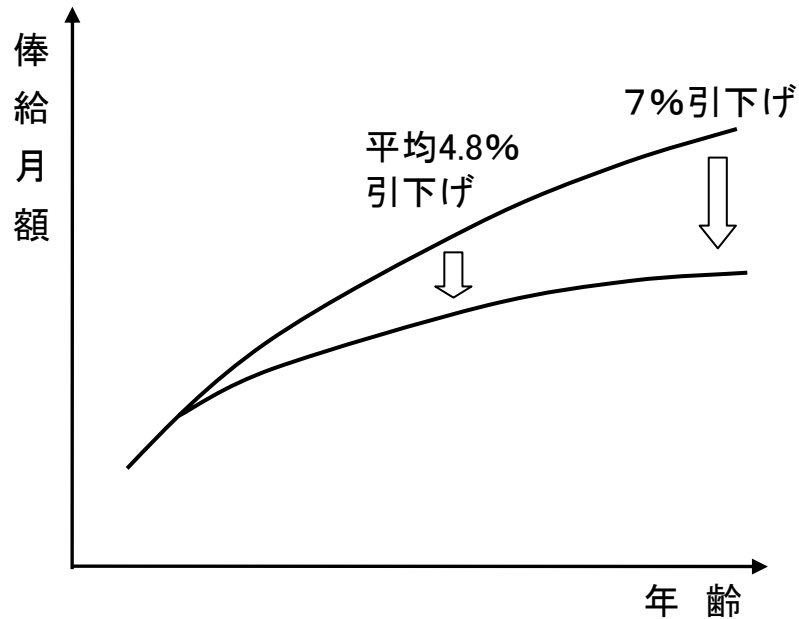
（都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市）

調整手当 地域手当	12%	10%	暫定10%	6%	暫定6%	3%	暫定3%	非支給地	計
	特別区	町田市、大阪市		さいたま市		船橋市			
18%	特別区								1
15%		町田市、大阪市							2
12%		八王子市、横浜市、 川崎市、名古屋市、 吹田市、高槻市、 西宮市		さいたま市		船橋市		豊田市	10
10%		横須賀市、京都市、 豊中市、枚方市、 神戸市、尼崎市	堺市、 東大阪市	千葉市、福岡市		市川市、松戸市、 藤沢市、相模原市、 大津市、奈良市、 広島市		水戸市	18
6%						仙台市、川越市、 川口市、所沢市、 越谷市	柏市、静岡市	宇都宮市、甲府市、 津市、四日市市	11
3%							札幌市、岡崎市、 姫路市、和歌山市、 岡山市、北九州市、 長崎市	前橋市、富山市、 金沢市、福井市、 長野市、岐阜市、 浜松市、豊橋市、 一宮市、高松市	17
計	1	17		3		22		16	59

2-③ 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制します。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げます。

職務・職責に基づく俸給水準を確保します。
(俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減)

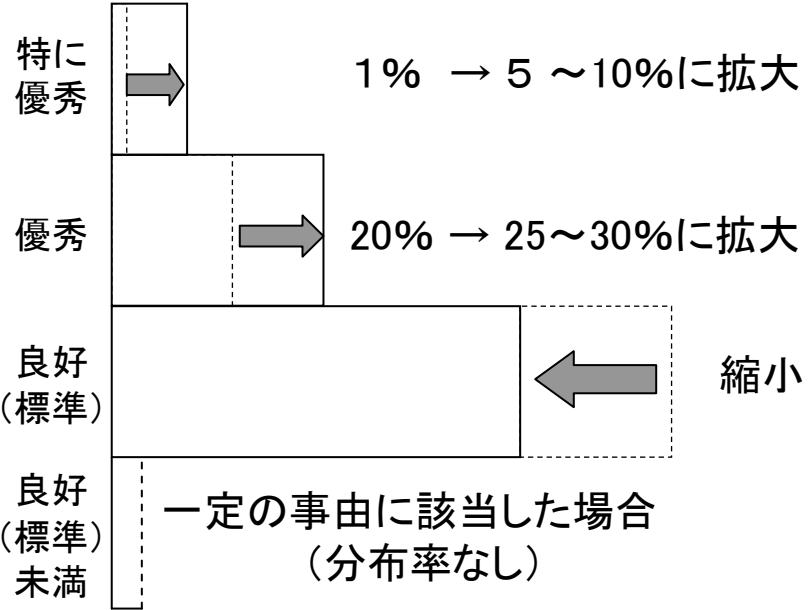
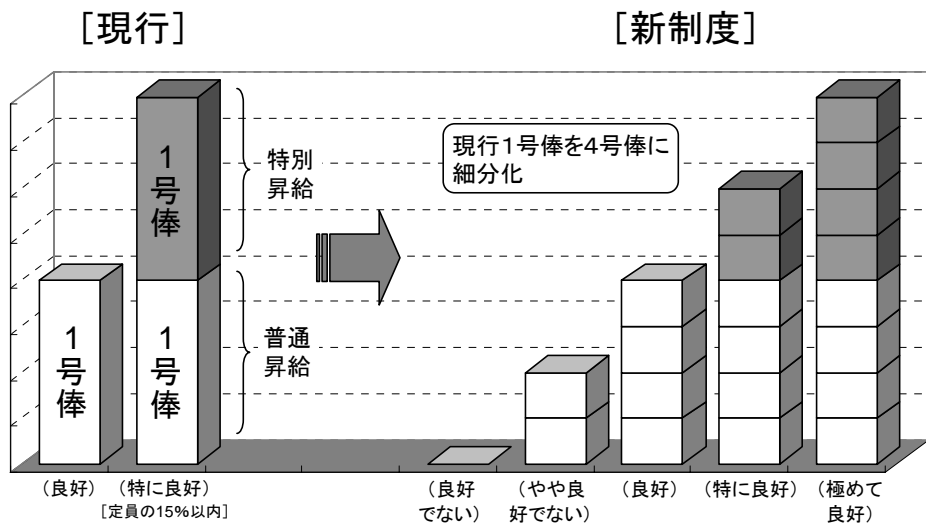


2-④ 勤務実績の給与への反映

- ① 勤務成績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化します。
- ② ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績が支給額により反映されるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大します。

新たな昇給制度

ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



〈成績区分ごとの人員分布率〉

	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
昇給号俸数	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

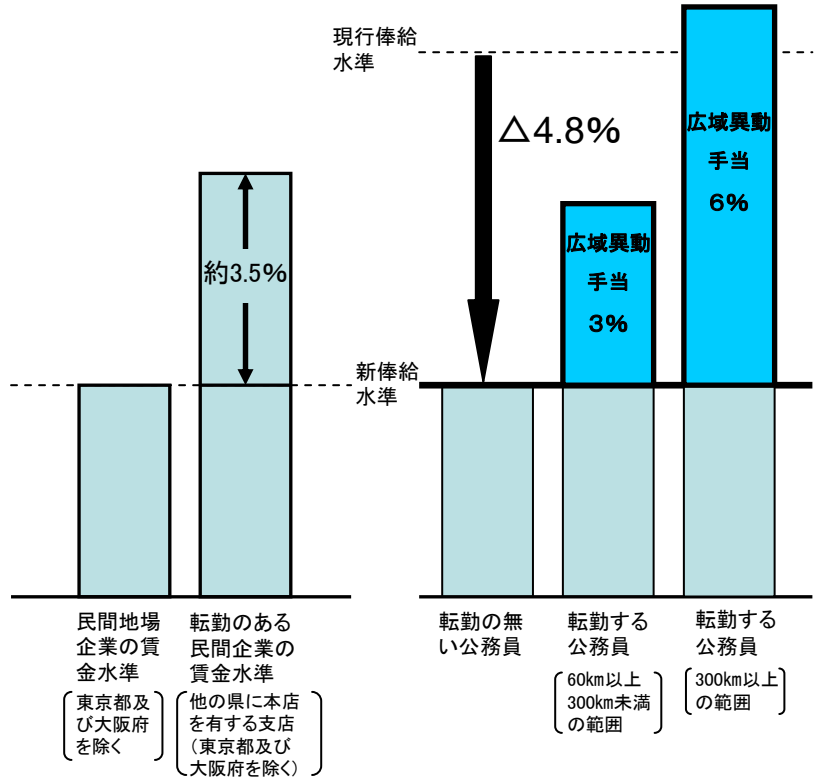
2-⑤ 広域異動手当の新設

広域展開企業の賃金水準と均衡させるため、広域異動手当を支給します。手当額は、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じた額とします。

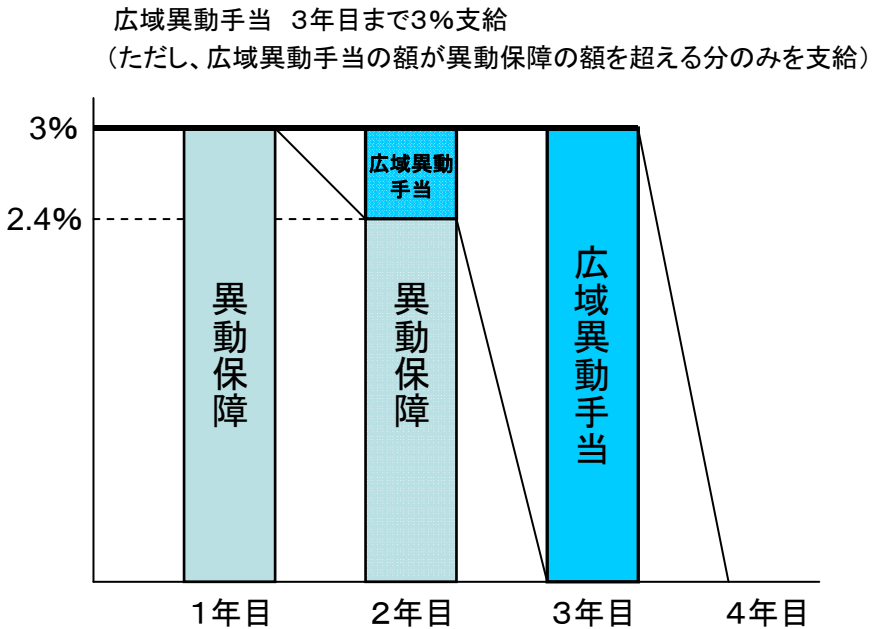
異動保障は、円滑な異動を確保するために現在受けている地域給与の水準を一定期間保障するものです。他方、広域異動手当は、広域展開企業の賃金水準との均衡を図るものです。

〔広域展開企業の民間賃金〕

〔見直し後の公務員給与〕



〈例〉 前橋市 (地域手当3%) → 転勤 (60km以上 300km未満) → 福島市 (地域手当非支給地)



2-⑥ その他の改革

(1) 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成19年度から実施)

- ① 管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に移行
- ② 地方機関の管理職については、改善を行った上で定額化

支給区分	1種 <small>(本府省課長等)</small>	2種 <small>(本府省室長等)</small>	3種 <small>(府県部長等)</small>	4種 <small>(管区課長等)</small>	5種 <small>(府県課長等)</small>	本府省 課長補佐
支給率	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

(注)カッコ内は現行の率

廃止して本府省手当に移行

(2) 専門スタッフ職俸給表の新設(平成22年度までの間に実施)

専門的知識をもったスタッフ職の処遇や在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた専門スタッフ職俸給表を新設

新たな行政職俸給表(一)の本府省の課長補佐級から課長級までの給与水準に対応。3級構成程度

(3) 本府省手当の新設(平成22年度までの間に実施)

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮して、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省手当を新設

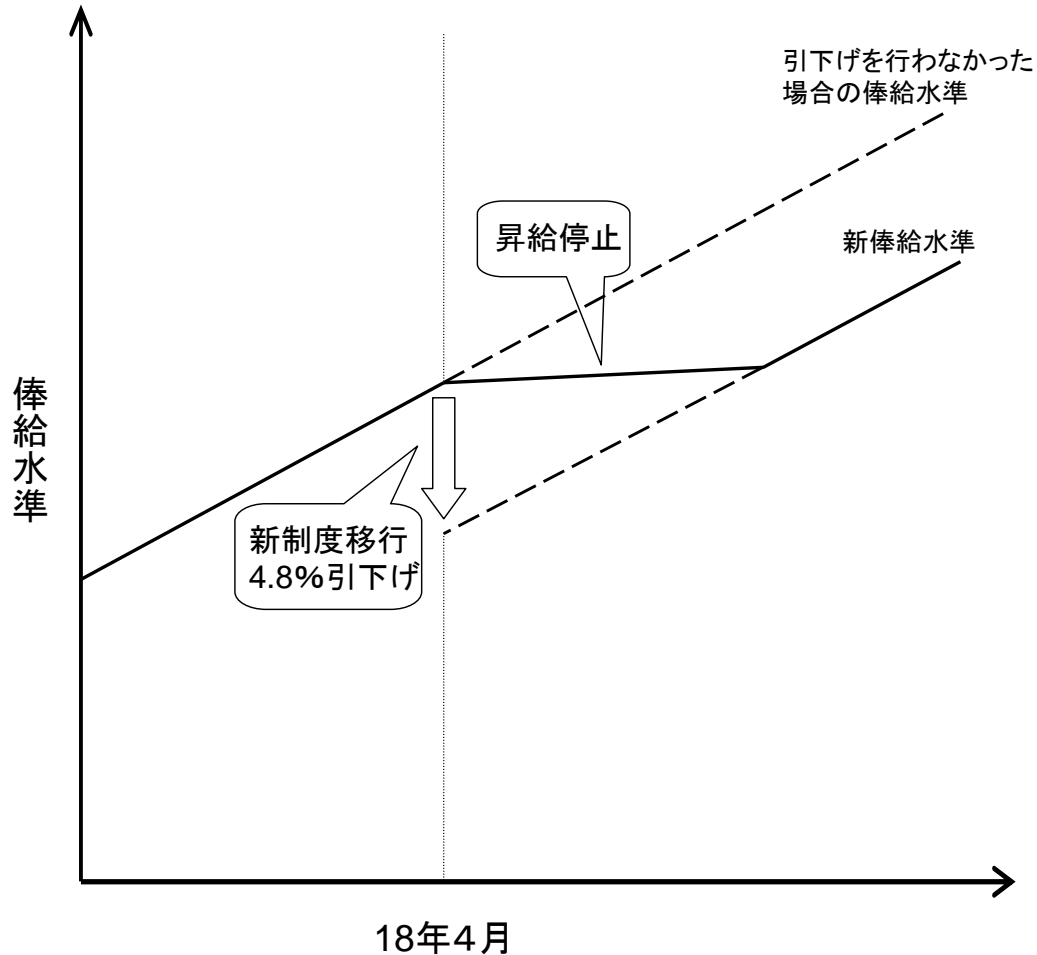
課長補佐 → 俸給の特別調整額(8%)の水準を維持

係長 → 職務の級の人員分布の中位に当たる俸給月額 × 4%程度

係員 → 職務の級の人員分布の中位に当たる俸給月額 × 2%程度

2-⑦ 経過措置

経過措置の概念図



- ・民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

(%)

	経過措置	
	行った	行わない
課長級	71.2	28.8
係員	74.9	25.1

- ・就業規則に基づき賃金制度が変更された判例

判例	概要
みちのく銀行事件 (H12.9.7最高裁) (無効)	経営の合理化のために55歳到達以降給与を約50%減額。不利益の緩和に十分な経過措置がないこと、見るべき代償措置がないこと等から、無効とされた。
ハクスイテック事件 (H13.8.30大阪高裁) (有効)	能力賃金制度の導入による給与減額者を対象として最大12年半に及び減額分を保障した事案で、有効とされた。
ノイズ研究所事件 (H16.2.26横浜地裁) (無効)	成果主義型賃金制度の導入により、一部職員の給与を2年かけて14~22%引下げ。経過措置は大きな支障なく生活を変えることができるのに相当な期間等を考慮して行うべきと判示され、無効とされた。

昇給号俸数

昇給区分		E (良好でない)	D (やや良好でない)	C (良好)	B (特に良好(A以外))	A (特に良好・極めて良好)	
制度完成時 平成23年1月～	初任層(2級以下) ・中間層(3～6級)	0	2	4	6	8以上	
	管理職層 (7級以上)	0	2	3	6	8以上	
	55歳以上(注)	0	1	2	3	4以上	
昇給抑制期間	～平成22年1月	初任層(2級以下) ・中間層(3～6級)	0	1	3	5	7以上
		管理職層 (7級以上)	0	1	2	5	7以上
		55歳以上(注)	0	0	1	2	3以上

(注) 55歳以上の昇給区分Cに係る昇給号俸数については、初任層・中間層、管理職層ともに共通となる。

55歳昇給抑制措置について

別紙第1

職員の給与に関する報告

Ⅲ 給与構造の改革

2 改革すべき事項

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

(エ) 55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入

公務の中高齢層の給与は民間より高いこと、民間では年齢による昇給停止が5割近くあったことなどから、公務でも55歳昇給停止措置をとってきている。今回の見直しによって、昇給制度は厳しく勤務実績を反映させる制度に改められるとともに、中高齢層の水準を平均引下げ率より更に2%程度引き下げ、給与カーブのフラット化を進め、かつ、いわゆる枠外昇給制度を廃止することにより、中高齢層の給与上昇が抑制されることとなる。このような抑制措置がとられることに加え、勤務実績に基づく昇給制度が導入されることからすれば、中高齢層についても勤務実績をより適切に給与に反映させるよう、年齢により一律に昇給停止させる制度は廃止することが適当と考えられる。しかしながら、民間企業においても年齢による昇給停止措置がある事業所の割合は、成果主義の導入等により減りつつはあるものの、なお3割を占めていること、昇給制度についても新たな人事評価制度が導入されない中での運用となることから、55歳以上の昇給についてはその昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

4 平成18年度から実施すべき事項

前記3で述べたスケジュールを踏まえ、前記2の給与構造の改革の全体像のうち、平成18年度から実施すべき事項をまとめると、以下のとおりである。

(3) 昇給制度及び勤勉手当制度等の改定

ア 昇給制度の改定

現行の号俸を4分割し、普通昇給と特別昇給を統合する。人事院規則で定める日(1月1日)に過去1年間を良好な成績で勤務した場合は、4号俸(管理職層は3号俸)昇給するものとする。ただし、55歳以上の職員が良好な成績で勤務した場合は2号俸昇給するものとする。また、現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する。

～勤務成績の反映のメリハリ～

<国>

昇給区分	E (良好でない)	D (やや良好でない)	C (良好)	B (特に良好・JA以外)	A (特に良好・極めて良好)
昇給幅	昇給なし	2号俸	4号俸	6号俸	8号俸以上
初任層(2級以下)				20%(「A」5%以内)	
中間層(3～6級)				20%	5%
昇給幅	昇給なし	2号俸	3号俸	6号俸	8号俸以上
管理職層(7級以上)			(抑制)	30%	10%

勤勉手当	特定幹部職員以外の職員		特定幹部職員	
成績区分	成績率	人員分布	成績率	人員分布
特に優秀	140/100以下 87/100以上	5%以上(10%程度)	180/100以下 113/100以上	3%以上(5%程度)
優秀	87/100未満 77/100以上	25%以上(30%程度)	113/100未満 100/100以上	25%以上(30%程度)
良好(標準)	67/100		87/100	
良好でない	67/100未満		87/100未満	

70(90)/100→67(87)/100
原資の確保

勤勉手当の原資の確保について（国）

○各庁の長の支給総額の限度

基準日において、各庁の長がその所属する職員（基準日前1か月以内に退職等をした者を含む。）に支給する勤勉手当の支給総額は、勤勉手当基礎額 { (俸給の月額 + 専門スタッフ職調整手当の月額 + 地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額 + 役職段階別加算額 + 管理職加算額) + (扶養手当の月額 + 地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額) } に、次に掲げる割合を乗じて得た額以内となっている。

・平成22年度以降の支給総額の限度（割合）

職員の区分	一般の職員	特定管理職員
① ②及び③以外の職員	<u>70/100</u>	90/100

※②＝専門スタッフ職俸給表適用職員、③＝指定職俸給表適用職員

○支給額

基準日（退職等をした職員は、退職等をした日）現在に受けるべき俸給等を基礎に、次により算出する。

(俸給の月額 + 専門スタッフ職調整手当の月額 + 地域手当の月額 + 広域異動手当の月額 + 研究員調整手当の月額 + 役職段階別加算額 + 管理職加算額) × (期間率) × (成績率)

○成績率

再任用以外の職員の成績率は、次に掲げる職員の区分別の成績率の範囲内で各庁の長が定める。

・専門スタッフ職俸給表適用職員及び指定職俸給表適用職員以外の職員

職員の区分	成績率	
	一般の職員	特定管理職員
イ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が特に優秀な職員	140/100 以下 87/100 以上	180/100 以下 113/100 以上
ロ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員	87/100 未満 77/100 以上	113/100 未満 100/100 以上
ハ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員	<u>67/100</u>	87/100
ニ ・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員 ・基準日以前6か月以内に懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員	67/100 未満	87/100 未満