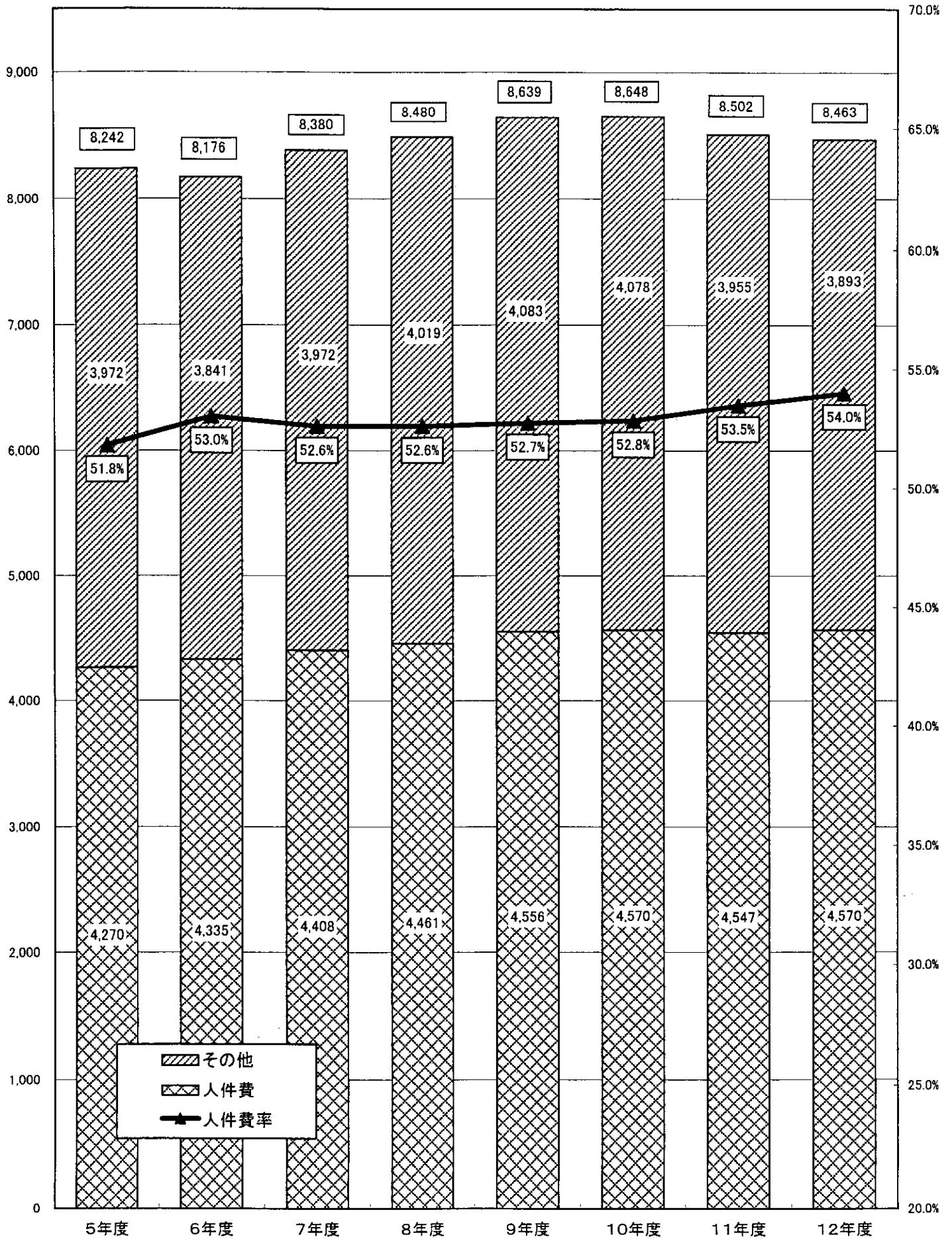


資料 3 - 3 人件費の状況

経営費中の人件費率の推移

億円



官民給与比較（平成13年4月分）

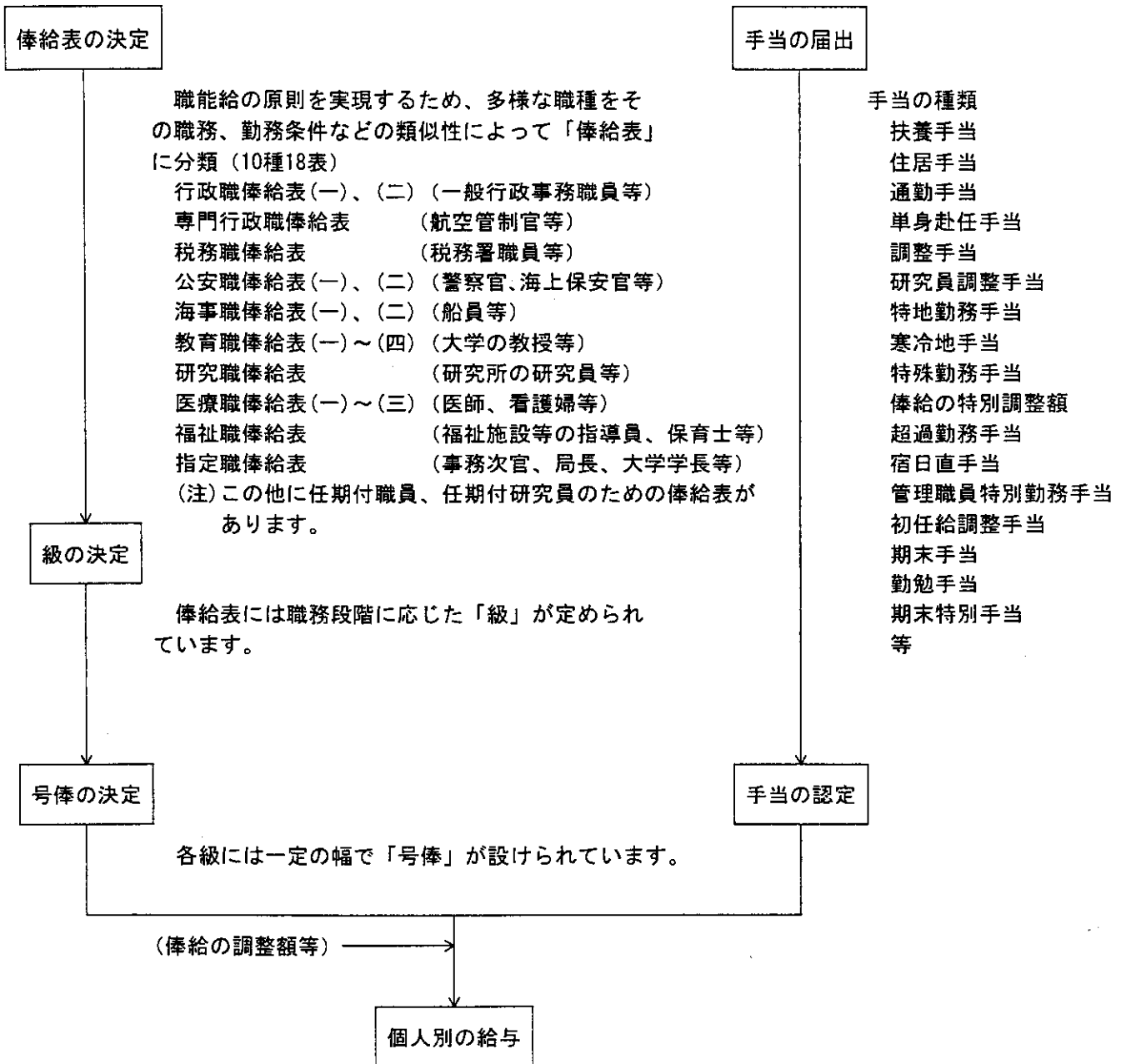
職 種	公 務 員 A		民 間 B		A / B (%)
	年 齢	給 与 (円)	年 齢	給 与 (円)	
医療職(一)					
院長・所長	60.4	1,034,905	59.7	1,503,443	68.8%
副院長・副所長・部長	54.1	958,525	52.7	1,292,229	74.2%
医 長	47.5	779,702	46.4	1,040,657	74.9%
医 師	36.6	638,758	38.5	764,628	83.5%
医療職(二)					
薬剤科(部)長	52.7	582,610	47.2	455,071	128.0%
薬 剤 師	39.4	375,714	32.7	298,885	125.7%
診療放射線技師	40.8	387,154	37.1	367,225	105.4%
臨床検査技師	43.2	393,927	38.1	339,498	116.0%
栄 養 士	41.4	362,617	34.2	262,478	138.2%
理学作業療法士	35.2	306,814	29.6	288,099	106.5%
医療技術職員	48.3	386,084	47.8	300,256	128.6%
医療職(三)					
総看護師長・副総看護師長	53.0	519,419	53.7	523,656	99.2%
看護師長・副看護師長	45.1	420,482	45.7	394,078	106.7%
看護師	35.2	328,059	33.1	292,560	112.1%
准看護師	46.6	361,593	40.1	271,346	133.3%

※ 公務員の年齢・給与については、国立病院、国立療養所及び国立高度専門医療センター職員の平均年齢及び平均給与月額である。（厚生労働省国立病院部企画課調）
また、民間の年齢・給与については、「民間給与の実態」（人事院勤務条件局調）により求めた。

※ 公務員の給与は、「民間給与の実態」にならい所定内給与の月額を計上した。
所定内給与＝きまって支給する給与－時間外給与
きまって支給する給与・・・職員俸給、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、俸給の特別調整額、時間外給与（超過勤務手当、宿日直手当等）

国家公務員の給与制度の概要

国家公務員の給与は、法律に基づいて定められており（給与法定主義）、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づいて決められる（職務給の原則）俸給と、これを補完する諸手当とから成り立っています。



「昇格」・「昇給」

「昇格」とは、職員の「級」をより上位の「級」に変更（決定）することであり、「昇給」とは、職員の「号俸」をより上位の「号俸」に変更（決定）することです。昇格、昇給いずれの場合も勤務成績が良好である職員に対して行われるものです。

公務員制度改革案における給与システムについて

能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立

能力・職責・業績を反映したインセンティブに富んだ給与処遇を実現するため、「基本給」、「職責手当」、「業績手当」からなる新たな給与制度を導入。

(公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)抜粋)

II 新たな公務員制度の概要

1 新人事制度の構築

(3) 能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立

① 基本的考え方

職員一人一人の貢献度をその能力・職責・業績に応じて適切に反映した、能力向上と業績達成に対するインセンティブに富んだ給与処遇を実現するため、新たな給与制度を導入する。

人事院は、法律で定める情勢適応の原則に従って給与水準等を設計し、国会及び内閣に勧告する。

内閣は、人事院が示した勧告について閣議でその取扱いを決定して法律案及び予算案として国会に提出する。

② 具体的措置

A 基本給(能力給)

現行の俸給月額に替わる基本的な給与種目として、基本給を設ける。

基本給には、それぞれの等級ごとに、一定の水準を定める部分(定額部分)と、職員の職務遂行能力の向上に対応して一定の範囲内で原則として年1回これに加算していく部分(加算部分)を設ける。

定額部分については、上位の等級ほど高い職務遂行能力を求められることに対応した水準を設定する。加算部分については、各等級において職員が職務遂行能力を発揮していくことに適切に対応するとともに、年功的な要素を抑制する等の観点を踏まえ、加算の段階及びそれぞれの水準を設定する。

人事管理権者は、職員が勤務を継続していく中で業績評価の結果等に表れた職

員の職務遂行能力の発揮状況を総合的に勘案し、あらかじめ設けられている段階により加算を行う。職員の職務遂行能力の向上が認められない場合等には、加算を行わない。また、標準を上回る加算については、適用枠を設ける。

イ 職責手当（職責給）

管理・監督の地位にある職員の職務の特殊性や職責の変化に機動的・弾力的に対応するため、基本給を補完する給与種目として、職責手当を設ける。

職責手当には、職責の大きさに応じた職責段階を設ける。

人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、個々の職務についてその時々の職責を評価し、原則として年1回職責段階を決定する。ただし、年度途中であっても職責の変化に伴い職責段階を変更することもできるものとする。

職責手当が支給される職員には超過勤務手当等を支給しない。

ウ 業績手当（業績給）

民間における賞与に相当する給与種目として、業績手当を設ける。

業績手当は、安定的に支給する部分（基礎的支給部分）と勤務実績に対応して支給する部分（業績反映部分）で構成し、6月と12月に支給する。

人事管理権者は、職員の勤務実績を業績反映部分の支給額に適切に反映できるよう、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、それぞれの実情に応じて、標準を上回る又は下回る支給額の段階数、具体的な額及び分布率を設定する。個々人の業績反映部分の支給額は、直近の業績評価を重要な参考資料として人事管理権者が決定する。なお、本府省課長級等の等級が上位の者については、業績反映部分の比率を高める。基礎的支給部分、業績反映部分ともに、職員の勤務状況（期間率）を反映させる。

エ その他の手当

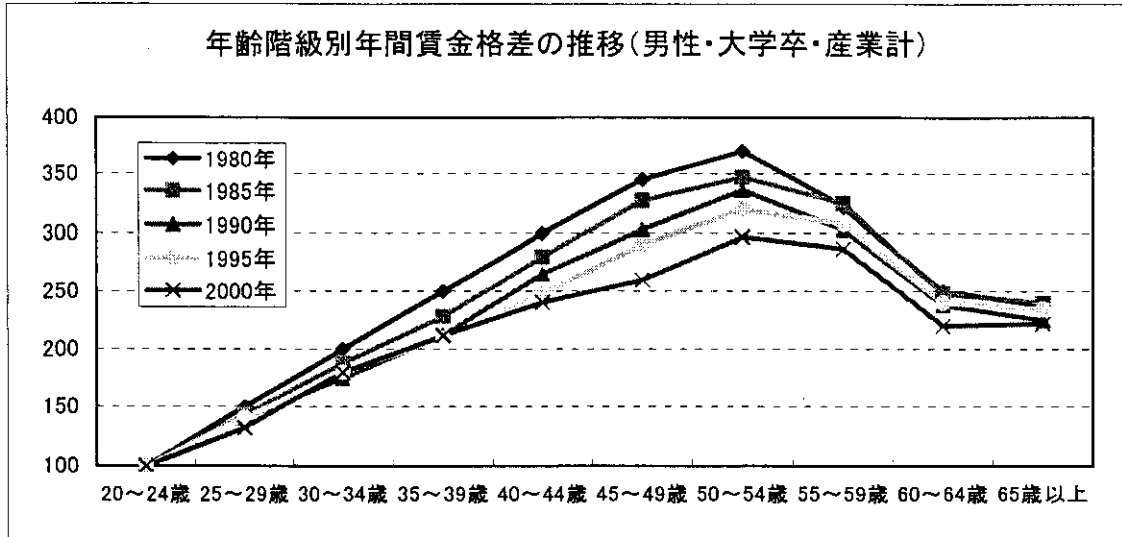
職責手当及び業績手当の新設に伴い、俸給の特別調整額、期末手当、勤勉手当等のうち、これらと趣旨が重複することとなる既存の手当は廃止する。

また、本府省の職務の困難性、特殊性等に適切に対処するため、当該職務を担う課長補佐及び係長を対象に本省勤務手当を新設する。

扶養手当については、生活スタイルの変化など社会情勢の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を中心にその在り方について必要な見直しを行う。

民間の給与システム

1. 年功賃金の変化



資料:厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より作成

注1) 20~24歳を100として算出

2) 年間賃金=決まって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

2. 基本給の決定要素

職層、基本給の決定要素別企業数割合

(複数回答、単位:%)

年・企業規模・産業	全企業	管理職					
		職務、職種 など仕事の 内容	職務遂行 能力	業績・成果	年齢・勤続、 学歴など	学歴	年齢・勤続 年数など
平成10年 13(12年度)	100.0	70.1	69.6	55.1	72.6
	100.0	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
年・企業規模・産業	全企業	管理職以外					
		職務、職種 など仕事の 内容	職務遂行 能力	業績・成果	年齢・勤続、 学歴など	学歴	年齢・勤続 年数など
平成10年 13(12年度)	100.0	68.8	69.2	55.3	78.5
	100.0	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0

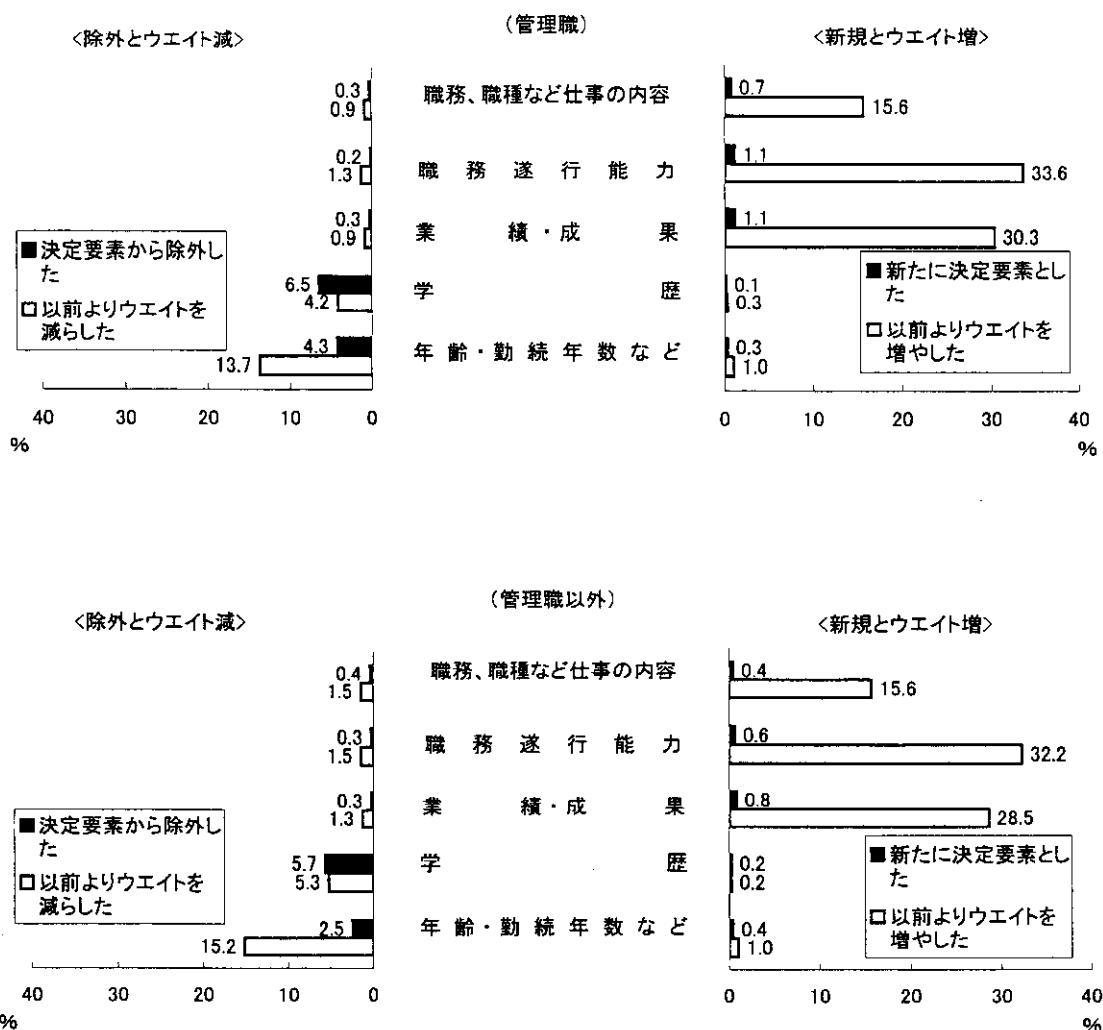
資料出所 平成10年は労働省(現厚生労働省)「賃金労働時間制度等総合調査」、

平成13年から厚生労働省「就労条件総合調査」

注) 調査期日は、平成10年度は12月末日現在、12年度は13年1月1日現在。調査年を表章している。

3. 基本給の決定要素のウェイトの変化

基本給の決定要素の過去5年間のウェイトの変化別企業数割合



資料出所:厚生労働省「勤労条件総合調査報告」(平成13年)

4. 業績賃金

従業員に対する業績評価制度の有無、給与への反映の有無別企業数割合

(単位:%)

企業規模	全企業	業績評価制度がある			業績評価制度がない
		計	給与に反映させている	給与に反映させていない	
計	100.0	50.2	45.7	4.5	49.8
1,000人以上	100.0	83.6	78.2	5.3	16.4
300~999人	100.0	75.2	71.0	4.3	24.8
100~299人	100.0	58.9	54.7	4.2	41.1
30人~99人	100.0	44.3	39.6	4.6	55.7

資料出所:厚生労働省「勤労条件総合調査報告」(平成13年)