

第4 参 考 資 料

- 1 平成18年地方公務員給与実態調査調査要領（抄）
- 2 地方公務員給与制度関係資料（平成18年）
- 3 平成17年度における給与改定等の状況（平成18年4月1日現在）
- 4 給与適正化等の状況（平成17年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成18年）
- 6 地方財政と人件費

1 平成18年地方公務員給与実態調査調査要領（抄）

I 調査対象団体等

都道府県，指定都市，市，町村，特別区及び特定地方独立行政法人（設立した地方公共団体において調査する。）

II 調査項目（調査表）

1 一般職（教育長を除く。）

（1）職員数

- 1 職員数に関する調（01表）
- 2 部門別職員数に関する調（02表）
- 3 職種別，年齢別職員数に関する調（05表）

（2）初任給基準及び給与額

- 4 初任給基準に関する調（㊸㊹08表，㊺㊻㊼㊽09表）
- 5 職種別職員数及び給与額に関する調（12表）
- 6 経験年数別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（㊾㊿14～18表，㊽㊾㊿14～16表）
- 7 年齢別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（27～28表）

（3）採用者数，退職者数及び退職手当額

- 8 職員区分別，学歴別，年齢別採用職員数に関する調（19表）
- 9 退職事由別，年齢別退職者数及び退職手当額に関する調（㊿㊽20～24，29～30表，㊽㊾㊿20～21，23～24，29～30表）

2 特別職（教育長を含む。）

- 10 特別職に属する職員等の定数及び給料（報酬）額に関する調（㊿㊽25表，㊽㊾㊿26表）

3 その他

- 11 給料表別，級号給別職員数及び給料月額に関する調（附表）（都道府県及び指定都市のみ記載）
- 12 技能労務職の給与額等に関する調（附表2）

III 調査期日 平成18年4月1日

IV 調査表等の提出期日 （別途通知）

V 各調査表の記載要領

条件コード表関係(00表) (市町村は、1「団体コード」のみ記載のこと。)

- 1 「団体コード」は、「全国地方公共団体コード」(平成18年4月1日現在総務省編)により記載すること(以下各表について同じ)。
- 2 「団体区分番号」は、次表により記載すること。

団 体 区 分	団体区分番号
都 道 府 県	1
指 定 都 市	2
市	3
町 村	4
特 別 区	5

} (記載の要なし)

- 3 「交付・不交付番号」は、平成17年度地方交付税の交付団体は1、不交付団体は2と記載すること。
- 4 「財政力指数番号」は、次表により記載すること。

なお、財政力指数は、後進地域の開発に関する公共事業に係る国の負担割合の特例に関する法律第2条第1項の例により計算すること。なお、基準年度は平成15～平成17年度とする。

財政力指数区分	財政力指数区分番号
1.00 以上	1
0.70 以上 1.00 未満	2
0.50 // 0.70 //	3
0.30 // 0.50 //	4
0.30 未満	5

- 5 「寒冷地手当支給地域番号」は、次表により記載すること。

なお、寒冷地手当支給地域区分は、当該団体の本庁所在地について、「国家公務員の寒冷地手当に関する法律別表」の支給地域の区分によること。

寒冷地手当支給地域区分	寒冷地手当支給地域区分番号
1 級 地	1
2 級 地	2
3 級 地	3
4 級 地	4
無	0

6 「地域手当導入番号」は、地域手当制度を導入した団体については1，従来の調整手当制度を採っている団体は2，どちらの制度もない団体は3と記載すること。

職員数に関する調（01表）

本表は、一般職に属する職員（教育長を除く。以下25表及び26表以外の全表について同じ。）について、平成18年4月1日現在の在職者（4月1日における退職者、停職者、育児休業をしている者等及び4月1日採用者を含み、4月1日付けの退職者を除くこと。以下02～18表及び27～28表について同じ。）数（08表、09表、19表、25表及び26表を除き、再任用職員（短時間勤務職員を除く。）及び勤務延長職員を含む。）を職員区分及び行政部門別に調査するものであること。

（表頭部分）

- 1 「一般職員」の欄には、「教育公務員」、「警察官」及び「臨時職員」の欄に該当する職員以外の常勤の職員を記載すること。
- 2 「教育公務員」の欄には、教育公務員特例法第2条第1項に規定する教育公務員のうち、常勤の職員（公立学校の学長、校長（園長を含む。）、教員及び部局長並びに教育委員会の専門的教育職員）及び同法施行令第8条から第10条までに規定する常勤の職員（公立大学の助手、公立大学以外の公立学校の助手、実習助手、寄宿舎指導員並びに公立の専修・各種学校の校長及び教員）を記載すること。
- 3 「警察官」の欄には、警察法第56条第2項に規定する地方警察職員のうち、警察官である常勤の職員を記載すること。
- 4 「一般職員のうち技能労務職員」の欄には、「一般職員」の欄に記載された職員のうち、地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される者を内書きとして再掲すること。なお、「公営企業会計関係」の欄についても同様であること。
- 5 「臨時職員」の欄には、一般職に属する臨時職員等のうち、その職名のいかんを問わず、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が平成18年4月1日現在において引き続いて12月を越える職員のみを記載すること。

6 「再任用職員」の欄には、平成18年4月1日現在において、地方公務員法第28条の4の規定等により任用されている常勤の職員で再掲の数値を記載すること。

7 「勤務延長職員」の欄には、地方公務員法第28条の3の規定により任用されている職員で再掲の数値を記載すること。

(表側区分)

8 職員の会計区分は次によること。

会計区分		対 象 範 囲
1	普通会計関係	2に掲げる以外の職員
2	(1)公 営 企 業 会 計 関 係 <u>(地方公営企業 法の全部を適用 している事業)</u>	下記の事業に係る職員 ① 水道事業 ② 工業用水道事業 ③ 交通事業（軌道事業，鉄道事業及び自動車運送事業） ④ 電気事業 ⑤ ガス事業 ⑥ 上記事業のほか、 <u>地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき条例又は規約の定めるところにより，同法第4章（職員の身分取扱）の規定が適用される事業</u>
	(2)そ の 他 公 営 企 業 会 計 関 係 <u>(地方公営企業 法の財務規定等 のみを適用して いる事業及び法 非適用事業)</u>	下記の事業に係る職員（ <u>上記(1)の⑥に該当する事業を除く。</u> ） ① 簡易水道事業 ② 病院事業（国民健康保険事業の直診勘定に属する病床数20床以上の施設を有する病院を含み，病床数20床以上の施設を有する病院であっても，地方公営企業法（財務規定等）を適用していない独立の伝染病院及び大学付属病院等の一般行政上の目的から経営している病院は除く。） ③ 下水道事業（公共下水道（特定公共下水道及び特定環境保全公共下水道を含む。），流域下水道，農業集落排水施設，漁業集落排水施設，林業集落排水施設，簡易排水施設，小規模集合排水処理施設，特定地域生活排水処理施設及び個別排水処理施設） ④ 港湾整備事業（埋立事業並びに荷役機械，上屋，倉庫，貯木場及び船舶の離着岸を補助するための船舶を使用させる事業に限る。） ⑤ 市場事業 ⑥ と畜場事業 ⑦ 観光施設事業（休養宿泊施設事業，索道事業（ロープウェイ，スキーリフト等）及びその他観光事業） ⑧ 宅地造成事業（住宅用地造成事業，内陸工業用地造成事業，臨海土地造成事業，流通業務団地造成事業及び都市開発事業） ⑨ 有料道路事業，駐車場整備事業 ⑩ 介護サービス事業 ⑪ その他， <u>地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき条例又は規約の定めるところにより，同法の財務規定等のみを適用している事業</u>

(3)その他 事業関係	<p>下記の事業に係る職員</p> <p>① 公立大学付属病院事業（普通会計に属する職員は除く。）</p> <p>② 収益事業（競馬，競輪，モーターボート競走，小型自動車競走及び宝くじの各事業）</p> <p>③ 国民健康保険事業（直診勘定に係る病床数20床以上の病院を除く。）</p> <p>④ 老人保健医療事業</p> <p>⑤ 農業共済事業</p> <p>⑥ 交通災害共済事業（地方公共団体が条例等により直接行うもの。）</p> <p>⑦ 介護保険事業</p>
----------------	---

- 9 「消防関係」の欄には，消防本部，消防署及び消防団に勤務する職員について記載すること。
- 10 「教育関係」の欄には，教育委員会の事務局，学校（大学附属病院（普通会計関係に限る。）を含む。），図書館，博物館，公民館，その他の教育機関及び施設に勤務する職員について記載すること。なお，市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員（以下「**県費負担教職員**」という。）については，都道府県で調査すること。
- (1) 「義務教育」の欄には，小学校，中学校及び特殊学校の小学部・中学部に勤務する職員をそれぞれの該当する欄に記載すること。
- なお，「**枠外**」の欄には，本来義務教育費国庫負担法又は公立養護学校整備特別措置法の規定により，給与の一部が国の負担の対象となる職員（校長，教頭，教諭，養護教諭，助教諭，養護助教諭，講師，寄宿舎指導員，学校栄養士及び事務職員をいう。）のうち，当該給与の一部が負担されていない職員（いわゆる**枠外職員**）を記載すること。ただし，都道府県において任用した者については都道府県で，市町村において任用した者については市町村で調査すること。
- (2) 「その他の教育」の欄には，高等学校，大学（短期大学を含む。），特殊学校（高等部，幼稚部），その他の学校（高等専門学校，専修学校，各種学校及び幼稚園）に勤務する職員を記載すること。
- (3) 「学校以外の教育関係」の欄には，教育委員会の事務局，図書館，博物館，公民館，その他の教育機関及び施設に勤務する職員を記載すること。
- なお，教育委員会の事務局に勤務する指導主事のうち地方教育行政の組織及び運営に関する法律第19条第4項後段の規定により学校の教員をもって充てられている者（以下「**充て指導主事**」という。）については，教員としてその者の属する当該学校の欄に記載すること。
- 11 「警察関係」の欄には，警視庁，道府県警察本部，市警察部及び警察署等に勤務する職員を記載すること。
- 12 「特定地方独立行政法人」の欄には，特定地方独立行政法人に勤務する職員を記載すること。
- 13 兼務等により，2以上の欄にわたる職員については，**当該職員の本務**によって，該当欄に記載すること。
- なお，本務，兼務の区分は，発令されている辞令によることとし，辞令で区分できない場合は支給されている**給料月額が多い方**によること（以下同じ。）。

部門別職員数に関する調（02表）

本表は、01表職員数に関する調の内訳として「一般行政関係」、「消防関係」及び「教育関係」の「学校以外の教育関係」の欄に記載した職員（再任用職員及び勤務延長職員を含む。）について調査するものであること。

（表頭区分）

1 「本庁関係職員」の欄には、地方自治法第4条に規定する事務所（都道府県庁、市役所、特別区の区役所及び町村役場）に勤務する職員を記載すること。

2 「施設関係職員」の欄には、地方自治法第244条に規定する公の施設及び試験研究機関等に勤務する職員を記載すること。この職員を例示すれば、おおむね次のとおりであること。

公会堂・市民（県民）会館・産業会館等の各種会館，更生施設・医療保護施設・授産施設等の生活保護施設，助産施設・母子生活支援施設・保育所・知的障害児施設・肢体不自由児施設等の児童福祉施設，母子福祉センター・母子休養ホーム等の母子福祉施設，母子健康センター等の母子保健施設，養護老人ホーム・老人福祉センター等の老人福祉施設，肢体不自由者更生施設・身体障害者授産施設等の身体障害者更生援護施設，知的障害者援護施設，診療所（その他会計に属するものを除く。），し尿・ごみ・じんあい等の処理施設，火葬場，職業能力開発施設，公園施設，体育館・野球場・競技場等の体育施設，図書館・博物館・公民館等の社会教育施設等の各施設，農林水産の試験場・研究所及び公害・衛生研究所等の各種試験・研究機関に勤務する職員。

なお、「清掃職員」，「給食センター関係」，「普及指導員等」及び「土木工夫」については，「本庁関係職員」及び「その他関係職員」であっても「施設関係職員」に含めるものであること。

3 「その他関係職員」の欄には、地方自治法第155条に規定する支庁，地方事務所，支所，出張所及び同法第156条に規定する保健所，労政事務所，福祉事務所，税務事務所，婦人相談所，児童相談所，病害虫防除所，家畜保健衛生所，鹼検定所，計量検定所等の行政機関のほか東京事務所，農林事務所，土木事務所，教育事務所等の出先機関に勤務する職員を記載すること。

また，指定都市の区役所に勤務する職員についてもこの欄に記載すること。

4 「一般職員等」とは、01表職員数に関する調の「一般職員」と「学校以外の教育関係」の「教育公務員」を，「一般職員等のうち技能労務職員」とは、01表の「一般職員のうち技能労務職員」を，「臨時職員」とは、01表の「臨時職員」をそれぞれいうものであること。

5 「事業費支弁職員」とは、普通建設事業費，災害復旧事業費及び失業対策事業費に含めて給料（支出費目は、事務費，事業費の別を問わない。）が支出されている職員をいうものであり，「一般職員等」又は「臨時職員」の欄に記載された職員の内書きとして記載すること。

（表側区分）

6 「議会関係」，「総務関係」等の欄は，地方自治法施行規則第15条第1項の別記（歳入歳出予算の款項の区分及び目の区分）の区分（学校教育関係及び警察関係を除く。）によること。

ただし，「総務関係」の欄には，「税務関係」を除いたものを記載すること。

（1）「保育所職員」の欄には，児童福祉法第39条に規定する保育所（認可されたものに限る。）に勤務する職員を記載すること。

（2）「社会福祉施設職員」の欄には，社会福祉事業法第2条に規定する施設（保育所を除く。）に勤務する職員を記載すること。

- (3) 「清掃職員」の欄には、ごみ（し尿）収集運搬車の運転手、収集作業員及びごみ（し尿）処理施設に従事する技能労務職の職員のみ（清掃事業の現場の職員に限る。）を記載すること。したがって、施設において、会計事務、計量事務を本務とする職員及び庁舎内等の清掃職員は該当しないものであること。
- (4) 「保健所職員」の欄には、地域保健法第5条に規定する保健所に勤務する職員を記載すること。
- (5) 「普及指導員等」の欄には、農業普及指導員、林業普及指導員及び水産改良普及員（農業改良助長法第8条、森林法第187条）を記載すること（都道府県のみ）。
- (6) 「土木関係」の「土木工夫」の欄には、勤務公署のいかんにかかわらず、旧単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和26年政令第25号）第2号に掲げる土木工夫に相当する職員を記載すること。
- (7) 「消防関係」の欄には、消防本部、消防署及び消防団に勤務する職員を記載すること。なお、消防本部に勤務する職員は、「本庁関係職員」の欄に、その他の消防職員は「その他関係職員」の欄に記載すること。
- (8) 「教育関係」の欄には、01表職員数に関する調の「教育関係」の「学校以外の教育関係」の欄に記載された職員を記載すること。

職種別、年齢別職員数に関する調（05表）

- 1 本表は、01表職員数に関する調に記載した職員について別記第1（24頁）「職種区分表」の職種区分による職種別及び年齢階層別の職員数（再任用職員及び勤務延長職員を含む。）を調査するものであること。この場合職員の年齢は、平成18年4月1日現在の満年齢によること。
- 2 臨時職員については、その職種のいかんに関わらず、「臨時職員」又は「特定地方独立行政法人臨時職員」の欄に記載すること。
- 3 兼務等については、01表の例（5頁の13）によること。
- 4 「年齢」の「合計月数」の欄には、「職種」の欄に記載されている職員個々について、平成18年4月1日現在の年齢を月数に換算し（1月未満は切り捨てる。）、それを合算して記載すること。
- 5 「平均年齢」は、年数で記載し、12進法で計算すること。例えば、34歳6箇月は34.6と記載し10進法による34.5とは記載しないこと。
- 6 表頭及び表側欄の「勤務延長職員」及び「再任用職員」はいずれも再掲の数値を記載すること。

初任給基準に関する調（08表、09表）

本表は、初任給基準額及び昇給期間の短縮等の状況について調査するものであること。

（表頭区分）

- 1 「初任給基準額」の欄には、条例又は人事委員会規則等により定められている額（明文の規定があるもののみ）を記載すること。

2 「昇給期間短縮状況」の「短縮月数」の欄には、採用日と同日、採用後1年経過日及び採用後2年経過日において、昇給期間を短縮している月数（内規等による運用を含む。）を1年＝12月＝1号を基準にして算出し、記載すること。したがって、国の制度と同様の中級6短についても短縮期間として取り扱うこと。また、昇給期間の延伸をしている場合は、「短縮月数」の欄に△印で記載すること。なお、採用後1年経過日とは、例えば、4月1日の採用者の場合は翌年の4月1日をいうものであること。

この短縮月数の算出の具体例を示せば、次のとおりであること（延伸の場合には当てはまらない。）。

(1) 採用日と同日において、初任給基準額より1号給高くする場合の短縮月数は12月、2号給高くする場合の短縮月数は24月とするものであること。

(2) 採用後1年経過日及び採用後2年経過日における短縮月数の計算方法は次のとおりであること。

なお、昇格がある場合の各経過日における号給は、昇格後の号給に対する直近下位の号給によるものとする。

ア 採用後1年経過日

$(\text{採用後1年経過日における号給} - \text{初任給基準額の号給} - 1) \times 12 + \text{1年経過日における号給の経過月数}$
--

イ 採用後2年経過日

$(\text{採用後2年経過日における号給} - \text{初任給基準額の号給} - 2) \times 12 + \text{2年経過日における号給の経過月数}$
--

ウ 上記ア及びイの計算式において経過月数とは、採用後1年経過日又は採用後2年経過日（例えば、4月1日）における号給を発令された月（例えば、前年の10月1日）から当該各経過日までの月数（この場合は6月）をいうものであること。なお、経過日からみて過去12月内に昇給していない場合には、経過月数を0とすること。

3 「採用日と同日」の「昇給後の額」の欄には、採用日と同日において昇給する場合には、その昇給後の給料月額を記載すること。なお、昇給しない場合には、初任給基準額（A欄）をそのまま記載し、「短縮月数」の欄は空欄とすること。

（表側区分）

4 職種は、代表的な職種を抽出したものであり、当該職種について初任給基準を定めているもののみ（明文の規定がある場合のみ）を記載し、該当のないときは空欄とすること。

5 「学歴」の区分は、別記第2（26頁）「学歴免許等資格区分表」（人事院規則9－8第6条第4項別表第3及び給実甲第326号別表イ甲表、ロ乙表）の基準学歴の区分によること。

6 「試験」とは人事委員会等の実施する競争試験をいうものであること。

なお、大学助手、小・中学校教諭、高等学校教諭、幼稚園教諭等の教育公務員の採用については、教育公務員特例法第3条及び第11条の規定によりすべて選考によるものとされているので注意

すること。

- 7 「自動車運転手」、「守衛」及び「用務員」について、年齢等により初任給基準額に幅を設けている場合には、その最高額及び最低額をそれぞれ「最高」、「最低」の欄に記載すること。

なお、初任給基準額に幅を設けていない場合には、「最高」、「最低」の欄とも同額を記載すること。

職種別職員数及び給与額に関する調（12表）

本表は、01表職員数に関する調に記載した職員について、職種別に給料及び各種手当の支給職員数（勤務延長職員及び再任用職員を含む。）及び1人当たり支給月額（寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当については1人当たり支給年額）を調査するものであること。なお、特定地方独立行政法人職員については、各種手当に相当する手当の支給職員数及び支給額を調査すること。

（表頭区分）

- 1 給料及び各種手当（寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特例一時金を除く。）の「支給職員数」の欄には、給料及び各種手当を平成18年4月分として、本来支給すべき職員数（ただし、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当については、4月実働職員数。）に記載すること。
- 2 寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当の「支給職員数」の欄には、寒冷地手当にあつては、調査期日（平成18年4月1日）の直近の支給基準日（国の場合平成18年3月1日）に在職する支給実職員数を、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当にあつては、平成17年12月分の支給基準日（国の場合は12月1日）に在職する支給実職員数をそれぞれ記載すること。
- 3 「1人当たり支給月額」の欄には、各職員区分及び各職種区分に係る職員に対して、平成18年4月分として支給すべき給料及び各種手当の支給総額のそれぞれについて、当該支給総額に対応する「支給職員数」の欄に記載されている職員数で除して得た額（百円未満四捨五入）を記載すること。

また、①特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当の支給総額にあつては4月実働分支給総額とし、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当の支給総額にあつては、平成17年度実支給年額（基準日に在職する者の支給年額の合算）とすること。②給料及び各種手当（特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当を除く。）の支給総額には、休職者、停職者等に対し、給料又は各種手当の減額等がなされている場合であってもその者に本来支給されるべき月額を含めるものであること。③給料には給料の調整額及び教職調整額（注）

（いずれも当該団体の条例で規定されているものに限る。）を含み、特地勤務手当及びへき地手当にはこれらに準ずる手当を含むものであること。④役職加算（再掲）は、期末手当及び勤勉手当の内書きとすること。したがって、支給年額は、期末手当・勤勉手当の合計額と、役職加算がないも

のとした場合の期末手当・勤勉手当の合計額の差額となるものであり、支給職員数は、期末手当・勤勉手当の支給職員数に計上された職員のうち、平成17年度中に役職加算の対象となった職員数を記載するものである。この場合、期末手当に係る役職加算職員数と勤勉手当に係るそれとが異なる場合は、いずれか多い方の数を記載すること。

なお、給料が日額で定められている職員の給料月額は、当該日額の21倍に相当する額を記入すること。

(注)

ア 給料の調整額

給与法第10条及び人事院規則9-6(俸給の調整額)に定める俸給の調整額に相当する額で月を単位として支給されるもの。

イ 教職調整額

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号)第3条に定める教職調整額に相当する額

(表側区分)

4 職種区分は、別記第1「職種区分表」の職種区分によること。

- (1) 「一般職員」の「計」、「一般行政職」、「技能労務職」、「臨時職員」、「再任用職員」及び「勤務延長職員」の各普通会計関係職員については、(ロ)、(ハ)、(カ)、(ノ)、(ヤ)及び(マ)の欄にそれぞれロ、ハ、カ、ノ、ヤ及びマの欄の内書きとして記載すること。
- (2) 「うち清掃職員」の欄には、清掃業務に従事する職員(し尿・ごみ収集の運転手を含む。)を記載すること。(7頁6の(3)参照)。
- (3) 「うち学校給食員」の欄には、学校給食の業務(給食センターを含む。)に従事する職員(例えば給食調理員)を記載すること。
- (4) 「うち清掃職員」及び「うち学校給食員」の欄については、「技能労務職」欄の内書きであることから、「一般職員」の「計(ハ～ツの計)」の欄には計上しないこと。
- (5) 「再任用職員」及び「勤務延長職員」の欄は再掲の数値を記載すること。なお、特定地方独立行政法人に勤務する「再任用職員」及び「勤務延長職員」を含むものであること。

経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調(㊦㊧14～18表、㊦㊨㊩㊪14～16表)

1 本表は、12表職種別職員数及び給与額に関する調の職種のうち、一般行政職、技能労務職、高等学校教育職、小・中学校教育職及び警察職について、経験年数別、学歴別の職員数及び給料月額を調査するものであること。ただし、再任用職員は学歴区分によらないでまとめて記載すること。したがって、原則として職種の区分は12表と一致するものであるが、12表の高等学校教育職又は小・中学校教育職の区分に、特殊学校、各種学校(専修学校を含む。)又は幼稚園の教員が含まれている場合はこれを除くこと。

2 学歴(給与決定上の学歴)の区分は次によること。

「給与決定上の学歴」は、その職員の給与の決定の基礎として用いた学歴免許等の資格に基づいて記入すること。

「給与決定上の学歴」は、職員の実際の最終学歴と異なる場合があるので次の点に注意すること。

- ア 人事院規則 9-8 (初任給・昇格・昇給等の基準) 第 6 条第 2 項第 1 号から第 4 号 (級別資格基準表の試験欄の「正規の試験」) の例により採用された職員については、その試験に定められている基準学歴より下位の学歴免許等の資格しか有しない者でも、当該試験の基準学歴による。ただし、修学年数差を号給加算された場合は、その加算された修学年数の基準学歴による (例えば、短大 2 卒の者が高校卒を基準とする初級試験に合格して採用され、初任給を高校卒の者より 2 号給上位に決定された場合の学歴区分は短大卒とする。)
- イ 同規則第 16 条 (下位の区分を適応する方が有利な場合) の例により、号給が決定された者については、その号給決定の基礎となった当該下位の基準学歴による。
- ウ 同規則第 43 条 (上位資格の取得等) の例により、号給を決定された者については、その号給決定の基礎となった基準学歴による (例えば、初級試験により採用された者が在職中に上級試験に合格し、それに基づいて昇格、昇給した場合等)。
- エ 同規則別表第 2 「級別資格基準表」の備考 (行政職俸給表 (一) については無線従事者、行政職俸給表 (二) については自動車運転手、設計機械操作手等) 又は給実甲 326 号 (同規則の運用について) 別表「乙表」 (船員及び教育公務員) の例により、号給を決定された者については、その特別の定めによる基準学歴による。
- 3 「平均給料月額」の欄には、経験年数別・学歴別に区分された職員が平成 18 年 4 月分としてうけるべき給料について、それぞれの平均給料月額を記載すること。
この場合の平均給料月額は、当該給料月額総額 (給料の調整額及び教職調整額を含む。) に対応する「職員数」の欄に記載されている職員数で除して得た額 (百円未満四捨五入) とするものであること。
- 4 経験年数は、平成 18 年 4 月 1 日現在における経験年数によること。なお、「合計月数」の欄には、年数でなく月数を記載し、「平均月数」の欄には、「合計月数」を「合計職員数」で除し、12 進法による年月数 (例えば、14 年 6 箇月は 14.6) を記載し、10 進法による年月数 (14.5) を記載しないこと。
- 5 経験年数は、次の方法より算出すること。なお、この経験年数を算出する際には、当該団体の基準によることなく、必ず本調査の基準によること。
- (1) 本調査の経験年数は、職員の実際の勤続年数とは異なる場合が多いので、以下により正確に記載すること。
- (2) 「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」取得後採用までの間に、民間企業等における在職期間、その他の期間を有するものについては、それらの期間について、別記第 3 (32 頁) の「経験年数換算表」 (人事院規則 9-8 別表第 4) 及び給実甲第 326 号 (同規則の運用について) 第 7 条関係の例によって換算し、当該換算後の経験月数を採用後の経験月数 (勤続年数) に加えた経験年数によること。
- (3) (2) 以外は「給与決定上の学歴」の基礎となった学歴免許等の資格取得後平成 18 年 4 月 1 日までの経験年数を記載すること。
- (4) 経験年数の計算には次のような例外があるので注意すること。
- ア 医師、歯科医師、薬剤師、栄養士等のように「級別資格基準表」の備考において、経験年数が免許を取得した時以降に限られているものはその経験年数によること。
(人事院規則 9-8 第 9 条、給実甲第 326 号第 9 条関係等)

イ 自動車運転手等の免許所有職員については、「級別資格基準表」の備考及び給実甲第327号（免許所有職員等の経験年数）により、特に免許取得前の年数の加算が認められるので、これらの免許所有職員は、その加算された経験年数によること。

ウ 「給与決定上の学歴」（基準学歴）と「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」の基準修学年数が異なる場合は、別記第4（33頁）「修学年数調整表」（人事院規則9-8別表第5）による修学年数調整後の経験年数による。なお、この場合調整後の経験年数がマイナスとなる場合は、経験年数は、「0」とする。

例えば、准看護師学校（養成所）を卒業した者は、給与決定上の学歴は「高卒」であるが、給与決定上の学歴の基礎となった学歴は「高校2卒」であるから、実際の経験年数から1年を控除した年数がここでいう経験年数になる。

年齢別、学歴別職員数及び給料月額に関する調（27～28表）

- 1 本表は、05表職種別、年齢別職員数に関する調の職種のうち、一般行政職及び技能労務職について、年齢別、学歴別の職員数及び給料月額を調査するものであること。ただし、再任用職員は学歴区分によらないで一括記載すること。したがって、職種の区分は05表と一致するものであること。
- 2 表頭の年齢区分は、平成18年4月1日現在の満年齢によること。
- 3 学歴の区分及び平均給料月額は、経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調の記載要領2及び3（12及び13頁）により記載すること。
- 4 年齢の「合計月額」は職員の年齢を月数に換算し（1月未満は切り捨てる。）、それを合算して記載し、「平均年齢」の欄には、「合計月数」を「合計職員数」で除した12進法による年月数を記載すること。

職員区分別、学歴別、年齢別採用職員数に関する調（19表）

本表は、平成17年4月1日から平成18年4月1日までの期間に採用した一般職に属する常勤の職員について学歴別・年齢別の採用者数を調査するものであること。ただし、臨時職員及び再任用職員は、本表では調査対象外とし採用者に含めないこと。また、産休代替職員等も採用者に含めないこと。

なお、採用者とは、当該団体に正規の職員として採用されたものをいい、団体等内部における異動による採用は任命権者を異にする場合でも採用者に含めない。また、県費負担教職員と当該都道府県職員との異動又は県費負担教職員としての同一都道府県内の市町村間の異動による場合も採用者には含めないものであること。したがって、臨時職員を正規の職員として採用した場合には、採用者に含めるものであること。また、地方独立行政法人法第59条第1項による職員の引き継ぎについては含めないこと。

（表頭区分）

- 1 「一般職員」とは、「教育公務員」、「警察官」及び「特定地方独立行政法人職員」のいずれにも

該当しない職員をいうものであること。

- 2 「一般職員のうち技能労務職員」とは、一般職員のうち、別記第1の(12)技能労務職をいうものであること。
- 3 「教育公務員」とは、01表の「学校関係」の「教育公務員」の職員をいうものであること。したがって、「学校以外の教育関係」の欄のうちの「教育公務員」は、「一般職員」に含めること。
- 4 「警察官」とは、01表の「警察官」をいうものであること。
- 5 「特定地方独立行政法人職員」とは01表の「特定地方独立行政法人職員」をいうものであること。
- 6 学歴の区分は、別記第2「学歴免許等資格区分表」(人事院規則9-8第6条第4項別表第3及び給実甲第326号別表イ甲表、ロ乙表)の基準学歴の区分によること。
- 7 「うち試験採用」の欄には、正規の試験(08, 09表初任給基準に関する調の「試験」の項に記載されている初任給基準で職員を採用する場合の試験をいう。)により採用された者の数を内書きとして記載すること。

(表側区分)

- 8 年齢区分は、採用時の満年齢によること。なお、別記第2「学歴免許等資格区分表」中「1 大学卒」の「五 大学4卒」の(13)の該当者で21歳の者、「3 高校卒」の「三 高校2卒」の(1)該当者で17歳の者等は、斜線の上に記載すること。

退職事由別、年齢別退職者数及び退職手当額に関する調 (●20~24表, 29~30表, ◎市◎区◎町◎20~21表, 23~24表, 29~30表)

本表は、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの期間に退職した一般職に属する職員(教育長は除く。)で、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案(平成18年総行給第5号)」による改正前の「職員の退職手当に関する条例案(昭28自丙行発第49号)」(以下「旧準則」という。)の適用の対象となるべき職員(以下「旧準則適用職員」という。)について、退職者数及び退職手当額を職員区分別、退職事由別、年齢別に調査するものであること。したがって、**準用の適用を受ける臨時職員及び昭和37年改正準則附則第5項適用者(以下本表中では「非常勤職員」という。)を含むものであること。**

また、企業職員、技能労務職員及び特定地方独立行政法人職員についても、旧準則適用職員の例により調査するものであること。

退職者とは、当該団体等から退職した者をいい、団体内部における異動による退職者は任命権者を異にする場合でも退職者には含めないものであり、また、県費負担教職員と当該都道府県職員との異動又は県費負担教職員としての同一都道府県内の市町村間の異動による場合も退職者には含めないものであること。なお、地方独立行政法人法第59条第1項による職員の引き継ぎについては含めないものであること。

職員区分の「教育公務員」、「警察官」及び「特定地方独立行政法人職員」とは、調査要領の19表3~5の教育公務員、警察官及び特定地方独立行政法人職員と同じ者であること。「一般職員」とは、「教育公務員」、「警察官」及び「特定地方独立行政法人職員」以外の職員をいうものであること。し





たがって、準則の適用を受ける臨時職員及び非常勤職員（特定地方独立行政法人に勤務する職員を除く。）は、「一般職員」に含まれ、「教育公務員」及び「警察官」には含まれないものであること。

（表頭区分）

- 1 退職事由別の区分は、旧準則に定める区分によること。
- 2 「手当の最高限度制限規定該当者」欄には、旧準則第3条～第5条の支給割合によった場合、旧準則第6条に規定（退職手当の最高限度額）に該当する者について計上する。なお、この欄の数値は「(旧準則第3条)」、「(旧準則第4条)」、「(旧準則第5条)」又は「年齢50歳以上の勸奨（昭和32年改正準則附則第3項）」のいずれかの内書きとなること。
- 3 「旧準則第5条の2」欄には、「旧準則第5条（勤続25年以上の勸奨）」該当者のうち旧準則第5条の2の規定に該当する者について再掲すること。
- 4 「手当総額」欄には、当該団体の条例（団体が加入する退職手当組合の条例を含む。以下同じ。）等に基づき退職者に支給された退職手当の総額（千円未満四捨五入）を退職事由別、年齢別に記載すること。なお、調査日現在未支給のものにあっても、条例に基づく退職手当が支給されたものとして含めること。
- 5 「定年退職・その他」欄は定年退職者等を記載すること。
- 6 「(定年退職－再掲)」欄は普通退職、長期勤続後の退職等及び整理退職等のうち定年退職者について記載すること（30表関係）。

（表側区分）

- 7 年齢区分は、退職時の満年齢によること。
- 8 区分の「産休等代替教員」は次によること。
「産休等代替教員」とは退職手当が支給された代替教員（産前産後休暇、育児休業、病気休暇等による代替教員）すべてをいうこと。

特別職に属する職員等の定数及び給料（報酬）額に関する調（  25表、  26表）

- 1 本表は、特別職に属する職、教育長及び特定地方独立行政法人の役員について、定数及び1人当たり給料（報酬）額を調査するものであること。したがって、欠員の場合も調査対象となるので特に留意すること。
- 2 「1人当たり給料（報酬）額」の欄には、条例で定めた1人当たりの支給額（百円単位）を記載すること。「出席1回当たり」と定めている場合には、日額で定めているものとする。なお、同一の欄に属する者について、給料（報酬）の額を異にするものがあるときは、その平均額を記載すること。なお、地方公共団体において複数の特定地方独立行政法人を設立している場合は、年額、月額及び日額別にそれぞれの額を平均したものを記載すること。
- 3 給料（報酬）の「適用年月日」の欄には、現行の給料（報酬）額が支給されていることとなった年月日を記載すること。
- 4 教育委員会等を共同設置する市町村においては事務局の所在する団体で記入すること。

職 種 区 分 表

別記第 1

(1) 一 般 行 政 職	(2)以下のいずれにも該当しない職員
(2) 税 務 職	国の税務職俸給表の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(3) 海 事 職（一）	国の海事職俸給表(一)の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(4) 海 事 職（二）	国の海事職俸給表(二)の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(5) 研 究 職	国の研究職俸給表の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(6) 医 師 ・ 歯 科 医 師 職	国の医療職俸給表(一)の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(7) 薬 剤 師 ・ 医 療 技 術 職	国の医療職俸給表(二)の適用を受ける者に相当する職員及び獣医師（獣医師としての資格を有し、保健所、家畜保健衛生所等において現実に獣医師としての本来の業務に従事している職員に限る。）（企業職の職員を除く。）
(8) 看 護 ・ 保 健 職	国の医療職俸給表(三)の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(9) 福 祉 職	国の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(10) 消 防 職	消防吏員及び常勤の消防団員
(11) 企 業 職	地方公営企業労働関係法第 3 条第 4 号に規定する職員
(12) 技 能 労 務 職	国の行政職俸給表(二)の適用を受ける者に相当する職員（企業職の職員を除く。）
(13) 第一号任期付研究員	一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（以下「任期付研究員法」という。）第 6 条第 1 項に規定する俸給表の適用を受ける者に相当する職員
(14) 第二号任期付研究員	任期付研究員法第 6 条第 2 項に規定する俸給表の適用を受ける者に相当する職員
(15) 特 定 任 期 付 職 員	一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律第 7 条第 1 項に規定する俸給表の適用を受ける者に相当する職員
(16) 大 学（短大）教 育 職	国の教育職俸給表(一)の適用を受ける者に相当する職員 したがって、一般職員のうちの教務職員（昭和 3 2 年人事院指令 9 - 5 6 第 1 項第 1 号に規定する者に準ずる職員）が含まれるものであること。

(17) 高等（特殊・専修・各種）学校教育職	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第136号）第1条の規定による改正前の一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「旧給与法」という。）別表第6の教育職俸給表（二）の適用を受ける者（人事院規則9-2-48による改正前の人事院規則9-2（以下「旧規則」という。）第9条第2号及び第3号に規定する者を除く。）に相当する職員及び特殊学校・専修学校・各種学校に勤務する職員で教育に従事することを本務とする職員
(18) 小・中学校（幼稚園）教育職	旧給与法別表第6の教育職俸給表（三）の適用を受ける者に相当する職員（枠外教員を含む。）（特殊学校で教育に従事する職員を除く。）
(19) 高等専門学校教育職	国の教育職俸給表（二）の適用を受ける者（旧規則9-2第10条の2第1号に規定する者に限る。）に相当する職員
(20) その他の教育職	教育公務員特例法第2条第5項に規定する指導主事（充て指導主事を除く。）及び社会教育主事
(21) 警察職	国の公安職俸給表（一）の適用を受ける者に相当する職員
(22) 臨時職員	調査要領3頁01表5に規定する臨時職員に該当する職員
(23) 特定地方独立行政法人職	地方独立行政法人法第2条第2項に定める特定地方独立行政法人に勤務する職員（(24)に該当する職員を除く。）
(24) 特定地方独立行政法人臨時職員	(23)の特定地方独立行政法人に勤務する職員のうち調査要領3頁01表5に規定する臨時職員に該当する職員

(注) 職種区分は、職員（臨時職員を除く。）の現実の勤務の実態に応じ、本表右欄に該当する職員については、それぞれの左欄の職種の区分によること。したがって、例えば、税務職に該当する職員が税務職給料表を用いず、一般行政職給料表の適用を受けている場合であっても、本表の作成に当たっては、税務職として記載すること。

2 地方公務員給与制度関係資料（平成18年）

(1) 人事院勧告

平成18年 8 月 8 日

衆議院議長 河野 洋平 殿
参議院議長 扇 千景 殿
内閣総理大臣 小泉 純一郎 殿

人事院総裁 谷 公 士

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、給与の改定について別紙第2のとおり勧告する。あわせて、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

別紙第1

職員の給与に関する報告

報告の概要

（官民の給与較差に基づく給与改定）

本院は、国家公務員の給与水準に関して、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行ってきている。

この民間準拠による公務員と民間企業従業員の給与の比較方法の在り方について、本院は、昨年の勧告時に、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていくことを表明した。

その後、本院は、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」を設置し、同研究会においては、官民給与の比較方法について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行われ、報告書が提出された。さらに、各界有識者による「給与懇話会」を設置し、給与懇話会においては、公務及び公務員の役割や公務員給与のあるべき姿等について、7回にわたる議論を経て、意見がとりまとめられた。また、本院は、官民給与の比較方法について、各府省の人事当局や職員団体から意見聴取を行いつつ、慎重に検討を進めてきた。

その結果、本年の勧告の基礎となる官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行うこととした。

近年の公務員給与は、月例給については平成14年、平成15年及び平成17年に引下げとなり、特別給については平成11年以降5年連続で年間支給月数が引下げとなり、平均年間給与の減少が続いていた。

本院が行った本年の春季賃金改定後の民間企業の給与実態調査においては、ベースアップを実施している事業所の割合が昨年より高くなっていたほか、定期に行われている昇給を実施している事業所の過

半数の事業所において昇給額が昨年より増額となった。

このような状況において、前記の官民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年4月に支払われた月例給について官民の比較を行った結果、公務員の月例給と民間の月例給がほぼ均衡していることが明らかとなった。したがって、月例給についての改定を行わないことが適当であると判断した。

一方、特別給については、前記の比較対象企業規模の見直しを行った上で、民間の特別給(ボーナス)の昨年冬と本年夏の1年間の支給実績を調査し、官民の比較を行った結果、本年は、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、改正を行わないこととした。

(給与構造の改革)

本院は、昨年の勧告時において、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を行うこととし、改革の全体像についてその具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等を示した。

この給与構造の改革は、平成18年度から平均4.8%の俸給表の水準引下げを段階的に実施する一方で、この俸給表水準の引下げ分を原資として、新制度の導入や手当額の引上げについて、平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとしている。

平成19年度において新たに実施する施策は、次のとおりである。

(1) 広域異動手当の新設

職員の俸給水準を民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げの中で、民間においては、広域的に転勤のある企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間企業の従業員の賃金水準に比べて高い実態にあることを考慮し、公務において広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、異動の距離区分に応じて3%又は6%の広域異動手当を支給する。

(2) 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるように、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、定率制から定額制に移行する。

I 給与勧告の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、国家公務員の給与水準の適正化についてのみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、官民給与の精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図ることにより、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

2 民間準拠の考え方

本院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること(民間準拠)を基本

に勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を確保することが必要であるが、その給与は、民間企業と異なり、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その時々の経済・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であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

3 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 最近の賃金・雇用情勢等

ア 民間賃金指標の動向

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によると、本年4月の所定内給与は、昨年4月に比べ0.6%増加している。また、所定外給与は2.1%増加しており、これらを合わせた「きまって支給する給与」は0.7%の増加となっている。なお、パートタイム労働者を除く一般労働者では、所定内給与は0.7%の増加、きまって支給する給与は0.9%の増加となっている。

イ 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省、全国)は、昨年4月に比べ0.4%増加しており、勤労者世帯の消費支出(同省「家計調査」、全国)は、昨年4月に比べ名目3.7%の減となっている。

本院が家計調査を基礎に算定した本年4月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ169,820円、202,660円及び235,510円となっている。また、「全国消費実態調査」(同省)を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、97,900円となっている。

ウ 雇用情勢

本年4月の完全失業率(総務省「労働力調査」)は、昨年4月の水準を0.3ポイント下回り、4.1%(季節調整値)となっている。

また、本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率(厚生労働省「一般職業紹介状況」)は、昨年4月に比べると、それぞれ0.11ポイント、0.12ポイント上昇して1.04倍(季節調整値)、1.54倍(同)となっている。

(参考資料 3 生計費関係 参照)

(参考資料 4 労働経済関係 参照)

(2) 各方面の意見等

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、東京のほか全国41都市において有識者との懇話会、中小企業経営者等との意見交換を行うこと等により、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換においては、本年4月から実施している給与構造の改革について、勤務実績の給与への反映は制度を導入するだけでなく適切に運用することが重要ではないか等の意見もあったが、改革の内容は妥当との意見が多かった。また、公務員の給与水準について、これまでの比較対象企業規模では地域の民間給与の実態を十分反映できていないのではないかと意見が見られた一

方、能力を十分に発揮している公務員の給与は高くても良いとの意見もあった。

本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」(500人)においては、官民給与の比較方法について、「妥当である」又は「おおむね妥当である」とする人が相対的に多い(48.9%)ものの、最近は減少傾向にある。一方、「調査対象を広げ、中小企業に勤務する従業員も対象とすべき」などを理由に「問題がある」又は「やや問題がある」とする人が増えてきており、本年はその割合が32.1%となっている。また、公務員の給与を決定するに当たって重視すべき要素については、「個々の職員の仕事の実績や成果」(57.3%)、「就いている仕事の種類や内容」(33.1%)とする意見が高い割合となっている。

II 官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民の給与の実態

(1) 職員の給与の状況

本院は、「平成18年国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法(「一般職の職員の給与に関する法律」)適用の常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。その結果、本年の民間給与との比較対象である行政職俸給表(-)適用者(168,722人、平均年齢40.4歳)の本年4月における平均給与月額が381,212円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(288,935人、平均年齢41.2歳)では400,685円となっている。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約53,000(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した10,174の事業所を対象に、「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職俸給表(-)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約37万人及び研究員、医師等54職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。なお、本年は、調査対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も89.1%(企業規模100人以上では90.1%)と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

イ 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

(ア) 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で41.2%、高校卒で20.7%となっているが、特に大学卒では、大企業の採用割合が高くなっており、企業規模3,000人以上の事業所では85.2%、企業規模1,000人以上3,000人未満の事業所では78.1%となっている。また、これらのうち大学卒で77.1%、高校卒で79.4%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

(給与改定の状況)

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合が57.4%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は25.7%となっている。このベースアップを実施した事業所の割合を企業規模100人以上の事業所でみると25.8%となっており、昨年(20.5%)に比べて増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は68.4%となっている。35.0%の事業所において昨年よりも増額となっており、減額となっている事業所の割合(5.5%)を大幅に上回っている。

(イ) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.9%となっており、企業規模100人以上の事業所でみると21.1%と昨年(31.5%)に比べて大幅に減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(7.0%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(6.1%)、採用の停止・抑制(5.3%)の順になっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

2 官民給与の比較方法の見直し

(1) 見直しに至る経緯

官民給与の比較は、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職俸給表(-)、民間においては公務の行政職俸給表(-)と類似すると認められる事務・技術関係職種のものについて、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域を同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行うものである。このラスパイレス方式による比較方法は、昭和34年に導入したものであるが、長年の経緯を経て、公務員の給与決定方法として定着している。その間、昭和39年に比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げたほか、比較職種、比較における対応関係、比較給与種目等について、適宜、見直しを行ってきた。

しかしながら、これまで比較方法の見直しについての全般的な検討を行っていないこと、近年、スタッフ職の従業員の増加等民間企業における人事・組織形態が変化してきていること等を踏まえ、本院は、昨年の勧告時に、学識経験者の研究会を設けて、比較方法の検討を行うことを表明した。

また、官民給与の比較方法については、国会において、比較対象企業の範囲を拡大すべきとの議論が広くなされたほか、昨年9月、12月及び本年7月の3度にわたる閣議決定において、人事院に対し、比較対象企業規模の見直し等についての要請が行われている。

このような状況において、本院は、昨年11月に学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方

に関する研究会」を設置した。同研究会においては、官民給与の比較方法全般について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行われ、本年3月に中間とりまとめ「論点整理及び当面の対応策」が提出された後、7月に報告書が提出された。

また、本年1月には、各界有識者による「給与懇話会」を設置した。給与懇話会においては、各府省の人事当局や職員団体からのヒアリングを実施した上で、公務及び公務員の役割、公務員の人材確保、公務員給与の在り方等のテーマについて、7回にわたる議論が行われ、7月に給与懇話会としての意見がとりまとめられた。

本院は、これらの報告書等の内容を踏まえ、各府省の人事当局や職員団体からの意見聴取を行いつつ、民間企業の給与水準をより適正に反映する方法として、従来の官民給与の比較方法をどのように見直すことが適切かという観点から検討を行った。

(2) 比較方法の見直しの考え方

本年の官民給与の比較においては、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の官民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えた上で、比較における対応関係を見直すこととした。

ア 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当である。

月例給の官民比較においては、公務における役職の責任の大きさを基本に公務と民間の同種・同等の判断を行っているが、企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業については、多くの民間企業において公務と同様の役職段階（部長、課長、係長など）を有していることから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能である。また、企業規模50人以上の民間企業であれば、これまでどおりの精緻な実地調査による対応が可能であり調査の精確性を維持することができる。

本年の職種別民間給与実態調査においては、企業規模50人以上の民間事業所を調査対象としたが、結果として、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても、84.3%の事業所において調査を完了し、官民の給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができた。

これらを踏まえて、比較対象企業規模については、50人以上とすることとした。

イ 比較対象従業員

月例給の官民比較において、公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまでライン職に限り、ライン職についても部下数等の要件を満たす者に限定してきたが、比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であることから、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、所要の見直しを行うこととした。

具体的には、ライン職の民間役職者について、公務における役職者の部下数等を考慮してその要件を改めることとし、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を

改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較の対象に加えることとした。

ウ 比較における対応関係

月例給の官民給与の比較の対応関係については、給与構造の改革において、本年4月に俸給表の職務の級の新設・統合を行ったことに伴い、対応関係を整理することとした。

また、企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、現在も企業規模500人以上と500人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていること等を踏まえ、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとした。

これらにより、本年の官民給与の比較における対応関係は、別表第4のとおりとした。

エ 特別給の比較方法

特別給の比較方法については、民間給与の実態調査において、月例給に加えて個人別に年2回分の特別給の支給額を調査することが困難であること、民間企業の特別給は企業全体の利益の配分として個々人の実績に応じて支給されており、同種・同等比較になじまない側面も有していること等を踏まえ、当面、事業所単位で調査を行っている現行の枠組みは維持することとした。

なお、比較対象企業規模については、アのとおり、月例給の官民比較において、企業規模50人以上の民間企業としたこととの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

3 官民給与の比較

前記の官民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年の官民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本院は、国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、官民の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、別表第5に示すとおり、公務員給与と民間給与の較差は18円（0.00%）となり、ほぼ均衡している。

民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果をみても、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

(2) 特別給

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・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る。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第6に示すとおり、所定内給与月額4.43月分に相当しており、職

員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）とおおむね均衡している。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

前記のとおり、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を18円（0.00%）下回っていることが判明した。

本院としては、以下の事情を総合的に勘案した結果、本年は、月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

ア 本年の官民の給与較差が現行俸給表で定めている俸給月額最低単位である100円と比べても極めて小さく、適切な俸給表の改定を行うことが困難であること。

イ 諸手当については、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡していることから、今回のような極めて小さな官民の給与較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

なお、平成16年においても、公務員の月例給与が民間給与を39円（0.01%）下回っていたが、給与改定を見送っている。

特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末手当・勤勉手当等の支給月数の改定を行わないこととした。

以上のように、本年は月例給と特別給の双方について水準改定は行わないが、給与構造の改革に関して、Ⅲに示すとおり給与改定を行うこととした。

(2) その他の課題

ア 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、業務の外部委託の進展等により手当の支給実績が極めて低いもの、技術の進歩、社会情勢の変化等により特殊性が薄れていると考えられるものを中心に見直しを行っており、引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めることとする。

イ 独立行政法人等の給与水準の把握

本院は、主務大臣及び各法人が行っている独立行政法人等の給与水準の公表において必要な協力を行ってきた。今年度は、新たに公表対象となった特殊法人及び認可法人を含め、各法人の給与水準の国家公務員との比較指標の提供等を行ったところである。

本院としては、専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において、今後とも適切な協力を行うこととする。

Ⅲ 給与構造の改革

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進し、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を実現するため、本院は、昨年勧告時において、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与

への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を行うこととし、改革の全体像についてその具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等を示すとともに、平成18年度から実施する措置については勧告を行ったところである。

この給与構造の改革は、平成18年度から平均4.8%の俸給表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、この俸給表水準の引下げ分を原資として、新制度の導入や手当額の引上げについては、平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとしている。

具体的には、手当の新設等については、①地域手当は、平成18年度から段階的に実施し、平成22年度に完成させること、②広域異動手当は、平成19年度から2段階に分けて導入すること、③俸給の特別調整額の定額化は、平成19年度から実施し、経過措置を講ずること、④専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設については、平成22年度までの間に実施するものとして準備を進めていくこと、を表明しているところである。

また、給与への勤務実績反映の推進として、新たな昇給制度及び勤勉手当の勤務実績反映の拡大措置を平成18年度から実施している。昇給、勤勉手当における勤務実績の判定については、成績上位者の判定の尺度及び標準的な勤務実績に達しないとされる場合の判定基準を示したところであり、これら勤務実績の判定に係る改善措置の活用は、平成18年度から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行うこととしている。

(平成19年度において実施する事項)

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要があり、平成19年度においては、俸給表水準が段階的に引き下げられていくことにより見込まれる当年度の引下げ分を原資として、以下の施策について所要の措置を講じていくこととする。

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされているが、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合は別表7のとおりとする。

(2) 広域異動手当の新設

国の行政機関においては、公正な行政サービスの提供、各官署における適正かつ責任ある業務執行の確保等のために、相当数の職員について広域的な人事異動を行う必要がある。

職員の俸給水準を民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げの中で、民間においては、広域的に転勤のある企業（他県に支店を有する企業）の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間企業の従業員の賃金水準に比べて高い実態にあることを考慮し、公務において広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、広域異動手当を新設し、広域異動の円滑化を図ることとする。

ア 支給対象職員

官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。）に支給する。

また、異動前後の官署間の距離のみが60km以上となる職員及び特別職に属する国家公務員等から

採用された職員で支給対象職員との権衡上必要と認められる者についても支給する。

イ 手当額（支給割合）及び支給期間

広域異動手当は、俸給、縛給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に次に掲げる異動前後の官署間の距離区分に応じた支給割合を乗じて得た額とし、異動の日から原則3年間支給する。

(ア) 60km以上30km未満 3%（平成19年度は2%）

(イ) 300km以上 6%（平成19年度は4%）

なお、広域異動手当の支給期間中において職員が官署を異にする異動を行った場合における広域異動手当の支給については別に定める。

また、施行日前に広域異動を行った職員に対する所要の経過措置を講ずるものとする。

ウ 他の手当との調整

広域異動手当の支給される職員に、地域手当が支給される場合には、広域異動手当の額が地域手当の支給額を超える場合に限り、当該超える部分の額の広域異動手当を支給する。また、研究員調整手当が支給される場合には、研究員調整手当について必要な調整措置を講じる。さらに、特地勤務手当に準ずる手当が支給される場合には、特地勤務手当に準ずる手当の支給割合を2%減ずることとする。

エ 諸手当の算定基礎

広域異動手当は、民間賃金水準を考慮して俸給水準の調整を行う手当であることから、地域手当と同様に、諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

オ 実施時期

平成19年4月1日から実施する。

なお、広域異動手当の実施に当たっては、各府省において行われている異動が、公務上の必要性に基づき適切に行われるよう十分留意する必要がある。

(3) 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるように、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制とする。

ア 手当額

行政職俸給表(一)が適用される職員の手当額については、各職務の級の平成18年4月1日現在の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に俸給の特別調整額の区分ごとの支給割合と同率の算定割合を乗じて得た額とする。ただし、地方機関の管理職に適用される三種から五種までの手当額については、地方機関における超過勤務手当の支給実績等を考慮して、現行の俸給の特別調整額の支給割合と比べて高率の算定割合を設定した上で定額化する（三種17.5%（現行16%）、四種15%（現行12%）、五種12.5%（現行10%））（別表第8参照）。

行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員の手当額については、行政職俸給表(一)との均衡を考慮し、同俸給表において用いる号俸に相当する号俸の俸給月額を基礎として算定する。

また、再任用職員の手当額については、職務の級別に定められた再任用職員の俸給月額を基礎と

して算定する。

イ 実施時期等

俸給の特別調整額の定額化は、平成19年4月1日から実施する。定額化後の俸給の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた俸給の特別調整額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

定額化に伴い、給与法に規定する俸給の特別調整額の上限について所要の改定を行うとともに、週休日等に臨時又は緊急の勤務をした場合に支給する管理職員特別勤務手当の手当額についても、俸給の特別調整額の定額化による改定との均衡を考慮した所要の改定を行う。

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用は、本年度から管理職員層について先行して行ったところであるが、その他の職員への活用について、平成19年度からの実施に向けて必要な準備を進める。

また、昨年の報告において平成19年4月1日から実施することを表明している昇格運用の見直しに係る措置についても、実施のための準備を進める。

なお、給与構造の改革として掲げている諸施策のうち、専門スタッフ職俸給表の新設に関しては、各府省における複線型人事管理に関する検討状況等をみつつ、検討を進めてきたところであるが、本院としては、今後とも、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容や、専門スタッフ職にふさわしい職務の整備状況を踏まえて、関係府省と連携を図りながら、引き続きその具体化について検討を進めていくこととする。

民間における家族手当の支給額と職員の扶養手当の現行支給額とを比較すると、配偶者と子2人に係る支給月額についてはほぼ見合うものとなっている。一方で、現行の扶養手当においては、3人目以降の子の支給月額が5,000円となっており、2人目までの子が6,000円であるのに対し1,000円低い額となっていることから、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とすることとし、給与構造の改革の実施とあわせて平成19年4月1日から実施することとする。

(参考資料 5 給与構造の改革関係 参照)

IV 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、国民の理解と支持を得て、公務員給与の決定方式として定着している。本年は、この民間準拠による官民給与の比較方法について、民間企業の給与水準をより適正に反映させるとの観点から、改めて検討を行い、比較対象企業規模、比較対象従業員の範囲等を見直すこととした。

公務員は、行政ニーズが増大し、複雑化する中でそれぞれの分野において、離島やへき地を含め全国津々浦々で、国民生活の維持・向上、生命・財産の安全確保等の職務に精励している。特に、近年は「簡素で効率的な政府」の実現が求められる中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かう

ことが一層強く求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

本年の勧告においては、月例給と特別給の双方について水準改定を行わないこととしたが、本年4月から段階的に実施している給与構造の改革について、広域異動手当の新設及び俸給の特別調整額の定額化を行うこととし、あわせて3人目以降の子等に係る扶養手当の額の改定を行うこととした。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、長期的視点からみると、公務員に対し国民から支持される納得性のある給与水準を保障し、前述のような職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

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		25.7	16.2	0.7	57.4
課長級		20.4	14.1	0.7	64.8

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	
			増額	減額	変化なし			
係員		74.1	68.4	35.0	5.5	27.9	5.7	25.9
課長級		56.3	51.8	26.0	4.5	21.3	4.5	43.7

(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	5.3
部門の整理・部門間の配転	7.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.1
転籍出向	3.6
一時帰休・休業	0.4
残業の規制	3.5
希望退職者の募集	1.3
正社員の解雇	0.8
賃金カット	1.5
計	19.9

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

別表第4 官民給与の比較における対応関係

行政職俸給表 (一)	東京23区・企業規模500人以上の本店事業所	左の事業所を除く		
		企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
10級及び9級	支店長, 工場長, 部長, 部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長		
8級	課長	課長	支店長, 工場長, 部長, 部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長
7級				
6級	課長代理	課長代理	課長	
5級				
4級	係長	係長	課長代理	課長代理
3級			係長	係長
2級	主任	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

別表第5 官民給与の較差

民間給与	公務員給与	官民給与の較差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$
381,230円 ①	381,212円 ②	18円 (0.00%)

(注) 官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における特別給の支給状況

項目	区分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	円 361,247
上半期 (A ₂)		円 363,299	円 283,241
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	円 793,738	円 551,537
	上半期 (B ₂)	円 816,283	円 537,241
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.20	月分 1.95
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	月分 2.24	月分 1.90
年間の平均		4.43月分	

(注) 1 下半期とは平成17年8月から平成18年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。
備考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別表第7 平成19年度の地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	改定幅	平成19年度の 地域手当の 支給割合	平成18年3月31日の 調整手当の 支給割合
1級地 (18%)	6%	14%	12%
2級地 (15%)	5※	12※	10※
	12	7	3
	15	6	0
3級地 (12%)	2	12	10
	3	11	9
	6	8	6
	9	6	3
	12	4	0
4級地 (10%)	0	10	10
	1	10	9
	4	8	6
	7	5	3
	10	4	0
5級地 (6%)	0	6	6
	3	5	3
	6	2	0
6級地 (3%)	0	3	3
	1	3	2
	3	2	0

(注) 1 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合の差を示す。

2 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。

別表第8 俸給の特別調整額の区分ごとの算定割合

区分	一種	二種	三種	四種	五種	本府省の 課長補佐等
算定割合	25%	20%	17.5%	15%	12.5%	8%

別紙第2

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 俸給の特別調整額について

特別調整額表に定める俸給月額の特例調整額は、職務の級における最高の号俸の俸給月額の100分の25を超えてはならないこと。

(2) 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,000円とすること。

(3) 広域異動手当について

ア 新たに広域異動手当を設け、職員がその在勤する官署を異にして異動（人事院規則で定める異動を除く。）をした場合において、当該異動の直前に在勤していた官署と当該異動の直後に在勤する官署との間の距離（以下「官署間の距離」という。）及び当該異動の直前の住居と当該異動の直後に在勤する官署との間の距離がいずれも60キロメートル以上であるときは、当該異動の日から3年を経過するまでの間、当該職員（これに相当すると認められる職員を含む。）に対し支給すること。

イ 広域異動手当の支給月額は、俸給、俸給の特例調整額及び扶養手当の月額合計額に次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に定める割合を乗じて得た額とすること。

(ア) 官署間の距離が300キロメートル以上である職員 100分の6

(イ) 官署間の距離が60キロメートル以上300キロメートル未満である職員 100分の3

ウ 広域異動手当を支給される職員が、地域手当を支給されることとなる場合には、当該地域手当の額の限度において、広域異動手当を支給しないこととするほか、研究員調整手当又は特地勤務手当に準ずる手当を支給されることとなる場合には、所要の調整を行うこと。

エ 広域異動手当は、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び休職者の給与等のそれぞれの算出基礎とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。

3 経過措置等

(1) 広域異動手当の支給割合の特例措置

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合については、1の(3)のイ中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、「100分3」とあるのは「100分の2」とすること。

(2) その他所要の経過措置

(1)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

別紙第3

公務員人事管理に関する報告

(はじめに)

我が国の社会経済は、バブル経済崩壊後の長期の低迷から脱却しつつあるものの、少子高齢化・人口減少の進行や、IT化・グローバル化の更なる進展の下で、その構造の引き続いた改革が重要な課題となっている。

こうした中、多くの民間企業では、女性の社会進出や団塊の世代の定年退職等にも対応するべく、能力・成果重視の人事・賃金制度の改革に必要な修正を行いながら取り組んでおり、最近では、経営環境の変化に対応できる人材の育成にも力を注いできている。

公務員人事管理に関しては、各方面から、引き続き縦割り行政の弊害是正、官民の人材流動化の促進、能力・実績に基づく人事運用の徹底、いわゆるキャリア・システムの見直しや「天下り」問題への対応など様々な指摘や意見がある。

本院は、昨年、50年振りの給与構造の改革を勧告し、その実施を着実に進めているほか、人事評価制度の整備について提言するなど、能力・実績を重視した人事管理の実現をはじめ諸課題に積極的に取り組んできた。今後とも、人事行政の公正性の確保及び労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立第三者機関・専門機関として、行政を担う公務員が、生き生きと高いモラルをもって、その能力を最大限発揮しながら、行政課題に果敢に取り組んでいくことができるよう、時代の要請に対応した改革の実現に向けて、その使命を適切に果たす所存である。

以下においては、本院の基本認識を示すとともに、当面の主な課題と具体的方向について考え方を表明する。

1 本院の基本認識

(1) 今後の公務・公務員の役割

現在、政府において「簡素で効率的な政府」の実現に向け、厳しい財政状況の下、定員の純減やそれに伴う全府省規模の配置転換・採用抑制等の実施、官民競争入札の実施などが本格的に進められることになっている。

このような状況の下における公務・公務員の役割について、本院としては次のように考えている。

ア 公務の果たすべき役割の領域やその業務遂行形態については、時代の要請に応じた見直しは必要であるが、公務は、国民の安全・安心に係る分野をはじめとして、国民生活を支え、国家の長期的戦略を策定し、実施していくための社会的基盤であり、今後とも、高い質を維持しながら安定的に運営される必要がある。

イ このため、公務を担う公務員については、公務に対する魅力の減少等による志望者層の変化が懸念される状況にあるが、その質の低下を招くことなく、多様で有為の人材を確保し、育成していく

ことが、極めて重要である。その際、公務員は、政策決定を支えるとともに、国民本位のより良質で効率的な行政サービスを提供できるよう、所管行政にかかわる高い専門性や高い倫理観と市民感覚を備えた行政の専門家集団となっていく必要がある。このような職員をどのように確保・育成し、誇りと志をもって公務に従事できる環境をいかに整備していくのが、これからの人事行政に課された課題であると考えられる。

いずれにせよ、定員の純減や職員の配置転換等に当たっては、公正の確保と職員の利益保護に留意することが、全府省規模での配置転換等を円滑かつ適正に実施していく上においても極めて重要であり、本院としても適切にその使命を果たすべく対処していきたい。

なお、今般、政府と労働団体との協議を踏まえ、政府に専門調査会が設置され、公務の範囲の在り方をはじめ、公務を担う従事者の類型化及びその在り方や、これらを踏まえた公務員の労働基本権を含む労使関係の在り方について検討が開始された。本院としては、これらの問題は、国民生活にも大きな影響を及ぼす重要な事柄であり、専門的で幅広い見地から掘り下げた議論が必要であると考えており、その検討状況について注視していきたい。

(2) 公務員人事管理の向かうべき方向

公務員人事管理に関しては、前記のとおり、様々な指摘や意見がある。これらは相互に関連するものであり、採用から育成・選抜を経て退職に至るまでの公務員のライフサイクル全体に即し、次のような点を踏まえて検討していく必要がある。本院としては、関係各方面と意見交換を行いながら、施策の具体化を図っていきたいと考えている。

ア 我が国社会の雇用の流動化が、今後、進んでいくと考えられる中、公務においても、新たな行政分野や専門的・時限的な業務等を中心に、外部から幅広く、多様な勤務形態により人材を確保していくことがますます必要となるが、多くの民間企業と同様に、行政の中核を担う人材については、新規学卒後、採用試験を通じて確保し、職業公務員（行政の専門家）として育成し、活用していくことが、引き続き基本となるものと考えられる。

イ いわゆるキャリア・システムに関しては、1回の試験で幹部要員の選抜が行われるとして、様々な批判がある。他方、国家の全体戦略の策定を支え、行政執行に係る管理能力に優れた幹部要員を計画的に確保・育成することは今後とも極めて重要である。そのための仕組みについて、現状に対する批判を正面から受け止めつつ、民間企業の例や諸外国の公務員制度を参考にしながら、幅広く検討していく必要がある。現在のシステムにおいても、採用後の節目節目において厳正な選抜を行い、採用試験の種類にとらわれず、職員の能力や適性に応じた幅広い人材登用を進めることが重要である。

ウ また、従来、I種採用職員を中心に専らジェネラリストとしての育成に重点が置かれてきた面があるが、行政ニーズの複雑・高度化や多様化の中で、例えば、国際的にも活躍できる特定分野の高度の専門職（エキスパート）を養成するなど、業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成を図っていくことが重要である。

エ 公務においても、今後、職員意識の変化や女性の登用等が進んでいくことが見込まれる中、職業生活と家庭生活の調和を図りつつ、有為の人材を確保していくためには、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意するなど勤務環境の整備を図ることが重要である。

オ 退職管理については、広く国民の理解を得ながら、活力ある公務組織を維持しつつ、職員が安心して公務員としての職業生活を全うできるものとしていく必要がある。このため、年次一律的な昇進管理や早期退職慣行を是正し、専門的な能力・経験を活かした多様なキャリアを目指していくことができるよう、各府省・職員双方の意識を改めつつ、複線型人事管理の導入を図ることが肝要である。あわせて、退職後を含めて生涯設計の在り方について幅広い検討が必要である。

2 主な課題と具体的方向

(1) 能力・実績に基づく人事管理

ア 人事評価制度の整備

公務や公務員を取り巻く環境の大きな変化の下で、公務員のモラルを高め、行政運営の効率化を図っていくには、公務の特性を踏まえながら能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、このため、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、人材育成、任用・人事配置、給与等に活用していくことが重要である。

本院は、昨年報告で、そのための基盤として、客観的で公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備に関し、基本的考え方及び留意点について表明し、その後、各府省や職員団体等の関係者との協議を経て、本年1月から6月までの間において本府省の課長級及び課長補佐級の一部の職員を対象とした第1次試行の実現に至った。

新たな人事評価制度においては、職務行動の評価や役割の達成状況の評価を通じ、職員の職務遂行能力や実績を的確に把握することが基本となるものであり、その際、公正性や納得性を高める上でも、自己評価や面談、評価内容の開示・フィードバック等による管理者との認識の共有が重要であることについて、広く理解される必要がある。

今後、職員をはじめ関係者の意見等を踏まえ、試行結果について十分に検証し、それを評価基準や評価手続に反映させながら、対象となる職位や職種等を拡大するなど段階的に試行を拡充していくことが肝要である。本院としては、体系的な制度の着実な実現に向けて、関係者間での協議を進めつつ、評価の活用の在り方や苦情に対処する仕組みを含めて、検討していきたい。

(参考資料 6 人事評価関係 参照)

イ 能力・実績に基づく任用の推進

(ア) I種採用職員の選抜強化、II種・III種等採用職員の登用促進

公務の昇進管理については、人事評価制度の整備状況や公務外からの人材登用の拡大等の動きを踏まえつつ、広く関係者との共通認識の醸成を図りながら、採用年次を重視した年功的なものから、より能力・実績や適性に基づいたものとしていく必要がある。

I種採用職員については、各府省が採用後の早い段階から能力や適性を適切に把握し、選抜を厳格化するとともに、意欲と能力のある優秀なII種・III種等採用職員については、本院が示した「II種・III種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」に基づき、重要ポストへの配置・登用を含めて計画的育成と幹部への登用の一層の推進を図り、組織全体の活力を高めていくことが必要である。

(イ) 女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題である。各府省の努力の下、女性職員の採用・登用の拡大については一定の効果が上がりつつあるものの、更なる取組が必要な状況にある。本院は、昨年末、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を改定した。これに基づき、本院は、平成22年度までに採用試験合格者に占める女性の割合がⅠ種採用試験（事務系区分）30%、Ⅱ種採用試験（行政区分）40%に達することを旨とする目標を決定し、各府省は、できる限り具体的な目標設定を含めた形で「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定した。また、本院は、(3)のとおり、仕事と家庭生活の両立支援策として、育児のための短時間勤務の制度の導入を提言することとしたところである。今後、政府全体としての取組も念頭に置きながら、当該計画の達成状況を適切にフォローし、引き続き女性職員の採用・登用の拡大や女性職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。

ウ 分限制度の適切な運用

分限制度は、成績主義の原則の下、職員が全体の奉仕者として情実に左右されないで公正に職務遂行ができるよう、免職、降任等の処分を行うことができる事由を法令で規定することにより、公務の適正かつ能率的な運営を図ろうとするものである。

各府省において分限制度の趣旨に則った対処が行われるよう、裁判例、不利益処分の審査等における過去の事例を参考に、各府省において行うことが考えられる手続や留意点等の対応措置についての指針を早急にまとめ、各府省に示すこととしたい。

(2) 多様な有為の人材の確保

ア 人材の供給構造の変化等を踏まえた採用

法科大学院・公共政策大学院等の専門職大学院の設置など大学院教育を重視する方向での大学教育の変化等に伴い、公務への人材供給構造に大きな変化が生じ、公務を目指す志望者層の意識の変容が看過できない状況に立ち至りつつある。このような状況は、一兩年のうちにも更に厳しさを増すことが見込まれる。こうした変化を踏まえた人材確保の在り方について、本年度から見直しを行ったⅠ種採用試験の実施結果を十分に分析しつつ、強い問題意識を持って幅広く検討を行っていききたい。

イ 経験者採用システムの導入

人材の流動化など雇用・労働情勢が変化する中で、公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を年齢にかかわらず選考により採用できるよう、募集や能力実証の一部を本院が担う新たな経験者採用システムを導入することとする。

具体的には、個別の府省の要請に応じて、専門的な知識経験を有する者の選考採用について、本院が公募手続等を行い、基礎的能力を検証する教養試験や論文試験等を実施するとともに、各府省が専門能力の検証等を行うことを基本とすることを考えており、本年秋を目途に逐次実施できるよう取組を進めていきたい。

なお、30～40歳程度の者にも公務員への就職機会を提供するために必要な仕組みについて、政府方針も踏まえ、関係各方面と連携して具体化を図っていきたい。

ウ 官民人事交流の促進

官民人事交流については、公務の公正性の確保に十分に留意しつつ、その拡大を図ることが、公務を活性化する上で重要である。先般、本院の意見の申出に基づき、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」が改正され、交流採用職員が交流元企業との雇用関係を継続できることとなった。今後、その周知徹底に努めるとともに、特に交流派遣が少人数にとどまっていることを踏まえ、日本経済団体連合会等と連携しつつ、各府省及び民間企業の交流希望の把握・仲介を行うなど、人事交流の一層の推進のための環境整備を図っていきたい。

(3) 勤務環境の整備

ア 弾力的な勤務形態の導入

(ア) 育児のための短時間勤務の制度の導入

我が国の急速な少子化に対応するためには、仕事と家庭生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境の整備を早急に行うことが重要である。このため、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務をすることができる短時間勤務の制度を導入するとともに、短時間勤務を行う職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期を定めて職員を任用する任期付短時間勤務職員の制度及び短時間勤務職員を並立的に任用し、空いた常勤官職に職員を任用することができる仕組みを設けることについて、関係各方面と調整しながら検討を進めてきた。その成案を得たので、本日、育児のための短時間勤務の制度の導入等に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出を行うこととする。

なお、介護を行う職員に対する支援の在り方については、介護休暇の取得状況や民間の状況を踏まえ、引き続き検討を行う。

(イ) 自己啓発等休業の制度の導入

自ら職務を離れての大学院等における修学又は国際貢献活動への参加を希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める休業制度の創設について、関係各方面と調整しながら検討を進めてきた。その成案を得たので、本日、自己啓発等休業の制度の導入に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出を行うこととする。

イ 職員の健康の保持等

(ア) 超過勤務縮減問題への対応

超過勤務の縮減については、国会対応、各省協議等の他律的な業務について対応ルールの適切な見直しを行うなど政府全体として業務量を減らすとともに、現場における厳正な勤務時間管理や管理者・職員の意識改革が必要である。本院としては、こうした取組を推進するため、まずは各府省において在庁時間及び勤務した時間等を適切に把握することが肝要と考えている。このほか、超過勤務に関して、明確な超過勤務命令の要件、明示的な命令の徹底、他律的な業務の占める比率が高い部署における上限の目安時間等について、「超過勤務の縮減に関する指針」に盛り込むこと等の取組を進めていくこととする。また、公務員の人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、超過勤務を縮減するための業務の見直しを行うとともに、必要に応じた予算を確保することは当然である。

なお、職員の週所定勤務時間については、引き続き民間の動向把握を行うとともに、勤務時間の短縮が各府省の行政サービスに与える影響等についても調査を行うなど必要な検討を進めることとする。

(参考資料 7 勤務時間関係 参照)

(イ) 心の健康づくりの対策の推進

平成16年3月の「職員の心の健康づくりのための指針」の発出後、本院では、心の健康の保持増進、問題が生じた場合の早期対応、回復後の円滑な職場復帰と再発防止等についてマニュアルを整備するなど、必要な措置を講じてきた。今後は、各府省において、これらを踏まえ、研修の実施等を通じて職員及び管理者の啓発に一層取り組むとともに、相談の窓口の設置及び専門医の確保を図る必要がある。本院としても、各府省が共同で活用できる早期対応等のための「こころの健康相談室」や職場復帰のための相談室の利用の促進及び拡充に努めるほか、職員が心の健康を害する背景等の分析を通じ、引き続き心の健康づくり対策を推進していきたい。

(ウ) 苦情相談の充実

本院は、各府省職員から提起される苦情に対し助言を行い、各府省と連携しつつ、問題解決に努めている。苦情内容は、行政環境の変化に起因するもの、職員の個人的事情によるものなど様々であるが、適切な処置を怠れば、職場環境を悪化させ、業務の効率的運営を阻害しかねない。

これまでの相談事例を分析し、事実関係の調査方法を見直すなど、実効性のある相談体制に向けて一層の取組を進めていきたい。

(4) 退職管理

ア 「天下り」問題への対応・早期退職慣行の是正

営利企業への再就職については、退職管理の一環として各府省が職員の退職を勧奨し、その再就職にかかわっている現状を踏まえると、公務の公正性を確保し、国民からの疑念を生じないように、実効性のある再就職規制措置が必要である。本院としては、国家公務員法に基づく営利企業への再就職規制制度を引き続き厳正に運用していくことが重要であると考えている。

また、職員が在職中に培った専門的な知識経験を活用した再就職については、「公正な人材活用システム」を通じた再就職が徐々にではあるが増加傾向にある。こうしたシステムを利用するなどして、職員の能力を活用した再就職については、これを公正かつ透明な形で一層推進していくことが必要である。

「天下り」に対する厳しい批判にこたえ、公務に対する国民の信頼を確保するためには、「天下り」の原因となっている幹部職員の早期退職慣行を是正し、公務内で長期に職員の能力を活用できるよう、前記のとおり、各府省において複線型人事管理の導入を図るなど、能力・実績に応じた昇進管理を強化することが重要である。本院としても、専門スタッフ職俸給表の新設について、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえて、関係府省と連携を図りながら、引き続き検討を進めていくこととする。

今後とも、「天下り」問題について、公務に対する国民の信頼を確保するよう、公務全体として取り組んでいくことが必要である。

イ 退職給付の調査検討

本年4月、国家公務員共済年金の職域部分を平成22年に廃止し、公務員制度としての新たな仕組みを設けることが閣議決定された。その具体的な制度設計のため、内閣から本院に対し、諸外国の公務員年金並びに民間の企業年金及び退職金の実態調査を実施するとともに、見解を表明するよう要請がなされた。

この要請を踏まえ、本院は、現在、民間の企業年金及び退職金の実態調査を実施しており、これらと国家公務員の共済年金職域部分及び退職手当との水準比較を行うこととしている。あわせて、主要国の公務員年金制度についても、実態調査を行っているところである。

これらの結果がまとまり次第、当該要請に対する本院としての見解を表明することとしたい。

(おわりに)

本院としては、人事行政の公正性の確保と労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立第三者機関・専門機関として、引き続きその役割を適切に果たすべく、2で述べた課題のほか、今まで報告や提言等を行ってきた様々な公務員人事管理の改革に関する事項についても、着実に取り組んでいきたい。

(2) **事務次官通知**

総行給第104号

平成18年10月17日

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

総務事務次官

地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

今日、我が国の行財政を取り巻く環境は極めて厳しく、政府においては、行財政改革を引き続き積極的に推進しているところです。

地方財政にあっても、引き続き極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが重要な課題となっており、地方公共団体は、自ら徹底した行財政改革に取り組むなど、分権型社会にふさわしい行政体制の整備に努める必要があります。

地方公務員の給与については、各地方公共団体において適正化のための努力が払われてきているところではありますが、なお一部の地方公共団体においては、給与制度及びその運用等に問題が残されており、その適正化が急務となっております。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定、以下「基本方針2006」という。）においても、「国家公務員の改革を踏まえた取組に加え、地方における民間給与水準への準拠の徹底、民間や国との比較の観点からの様々な批判に対する是正等の更なる削減努力」を行うこととされ、比較対象企業規模の見直し、地域の民間給与の更なる反映、ボーナスの支給月数の地域格差の反映、特殊勤務手当の削減等について言及されているところです。

また、本年の人事院勧告では、官民給与の精確な比較を実現し、民間給与をより適正に公務の給与に反映させる観点から、官民給与の比較方法の見直しが行われたところであり、地方公務員給与についても、地域民間給与の更なる反映の観点から、国の見直しを踏まえた適切な対応を行う必要があります。

各地方公共団体においては、今回、国家公務員の給与改定に伴い、地方公務員の給与改定を行うに当たって、以上のような状況を十分踏まえつつ、別紙閣議決定の趣旨に沿い、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

なお、地方公営企業に従事する職員の給与改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、給与の適正化が図られるようお願いいたします。

また、貴管内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

記

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

- 1 地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、現下の地方行財政の状況並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上、次の点に

留意して所要の措置を講ずること。

(1) 国家公務員については、官民の給与がほぼ均衡していることから俸給表等の改定を見送ることとなったが、地方公共団体においては、国における取扱いを基本として、地域における民間給与等の状況を勘案し適切に対処すること。

その際、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、単純に国の対応を踏襲するのみではなく、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講ずること。

特に期末・勤勉手当の支給月数については、国の改定を踏襲することで人事委員会の調査結果による地域の民間給与の支給月数を上回ることをないよう適切な改定を行うこと。

(2) 人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等を参考に適切な改定を行うこと。

2 最近、一部の地方公共団体において、特殊勤務手当、通勤手当など諸手当の支給に当たって、不適正な運用等が住民の厳しい批判を受けているところである。諸手当のあり方については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」（平成17年3月29日付け総行整第11号）及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針の策定について」（平成18年8月31日付け総行整第24号）を踏まえ、一般行政職のみならず職種全般について点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、早急に是正すること。

3 国家公務員における退職手当については、本年4月に構造面の見直しが実施されたところであり、いまだこれを実施していない地方公共団体においては、速やかに国に準じた措置を講ずること。

また、退職時の特別昇給又はこれと実質的に同様の結果となる特別昇給（いわゆる「退職予定特別昇給」）などの不適切な運用を行っている場合には、速やかに是正すること。

さらに、特別職の職員の退職手当についても、任期月数を上回る結果となる在職月数の算定方法の見直しや特別職報酬等審議会など第三者機関における検討を通じ、住民の十分な理解と支持が得られるよう適切な見直しを行うこと。

4 級別職務分類表に適合しない級への格付けその他実質的にこれと同一の結果となる不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に必要な是正措置を講ずること。

5 技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。

6 市町村合併を行う市町村において、合併関係市町村に不適正な給与制度・運用が存在する場合には、合併を機にこれを是正するとともに、合併後においても、引き続き、住民に十分な支持と納得が得られるような給与制度・運用となるよう積極的な取組を行うこと。

7 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するなど、「基本方針2006」に沿った取組を着実に推進するよう要請することとされたところである。これを踏まえ、人事委員会においては、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」（平成18年8月23日付け総行給第93号）に留意し、公民比較方

法の見直し等による公民較差のより一層精確な算定，公民比較の勧告への適切な反映，勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を行われたいこと。

第2 給与制度の改正等について

- 1 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しをいまだ実施していない地方公共団体においては，速やかに実施すること。
- 2 地域手当については，給料水準の見直しを前提に，原則として国における地域手当の指定基準に基づいて支給地域及び支給割合を定めることとし，次の事項に留意すること。
 - ア 国における地域手当の指定基準に基づく支給割合を超えて地域手当を支給している団体及び支給地域に該当していない地域において地域手当を支給している団体にあつては，速やかに是正すること。
 - イ 人口5万人未満の市町村で，国における地域手当の指定基準により判断できない市町村にあつては，原則として支給対象としないこと。
 - ウ 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合については，地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
 - エ 都道府県にあつては，人事管理上一定の考慮が必要となる場合等であっても，地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。
- 3 国においては，他県に支店を有するような広域的に転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し，新たに広域異動手当を設けることとされたところであるが，地方公共団体においては，制度の趣旨を踏まえ，導入しないこととしたこと。
- 4 管理職手当について，国においては年功的な給与処遇を改め，管理職員の職務・職責を端的に反映できるように，俸給の特別調整額を定率制から俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制とする等の見直しを行うこととされたところであり，地方公共団体においても，国における俸給の特別調整額の定額化後の手当額を基準として適切に対処すること。
- 5 勤務実績の給与への反映
 - (1) 昇給区分及び勤勉手当の成績率の適用にあつては，給与構造の見直しの趣旨にのっとり適切に実施すること。
 - (2) 勤務成績を適切に評価するためには，公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また，これが未整備の地方公共団体にあつては，その構築に早急に取り組むとともに，それまでの間は，国においても新たな人事評価制度が導入されるまでの間は，昇給，勤勉手当の成績率等の決定のための勤務成績の判定には，当面，現行制度の枠内における判定手続や判定の尺度・基準の明確化などの運用改善により実施することとしているので，地方公共団体においても，少なくとも国と同様の勤務実績の反映に努めること。
- 6 国においては，我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し，3人目以降の子等に係る扶養手当の支給月額を2人目までの子等の額と同額とする改定を行うこととされたところであり，地方公共団体においても，この趣旨にかんがみ適切に対処すること。

第3 その他の事項

- 1 定員については、「基本方針2006」において、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(△5.7%)と同程度の定員純減を行うとされており、各地方公共団体が公表した「集中改革プラン」における定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むとともに、各分野ごとの数値目標の検証・分析を行いつつ、国が定める地方公務員の定員関係の基準等の見直しや公共サービス改革の取組について適切に反映することなどを通じて、職員数の一層の純減を図ること。
- 2 給与及び定員の公表については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、「地方公共団体は、給与に関する情報の積極的な公表を行い、手当の是正その他の給与の一層の適正化に努めるものとする」とされていること等を踏まえ、本年3月から運用開始している給与情報等公表システム(平成17年8月29日付け総行給第103号)について、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。その際、住民により分かりやすく情報を提供するという観点から、適宜記載事項、比較対象、表、グラフ等を追加するなどの工夫を積極的に行われたいこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成18年10月17日)
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院勧告どおり、平成18年度の給与改定を見送るとともに、給与構造改革を引き続き推進するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2については、今年度における新たな追加財政負担は要せず、給与構造改革全体として総人件費の抑制に資するものであるが、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、5年間で5.7%以上の純減目標を確実に達成する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）についても、中期目標設定、評価等について役職員数も含めた一層の事務運営の効率化を図る。特に、中期目標期間終了時の組織・業務の見直しの結論を本年中に得る独立行政法人については、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定。以下「基本方針2006」という。）等を踏まえ、「官から民へ」の観点から事業・組織の必要性を厳しく検討し、その廃止・縮小・重点化を図る。
 - (3) 独立行政法人の役職員の給与については、改定に当たって国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与についても、改定に当たって国家公務員の例に準じて措置されるよう対処するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組につき、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき公表する。
 - (4) 地方公共団体の定員の純減及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制する。
 - (5) 地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づく集中改革プランにおける定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むことを含め、「基本方針2006」に沿い、5年間で国の定員純減（▲5.7%）と同程度の職員数の純減を行うよう、引き続き要請する。
 - (6) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、国家公務員における給与構造改革を踏まえた取組に加え、人事委員会機能を発揮することな

どによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するなど、「基本方針2006」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

- 4 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については、人事院において、複線型人事管理を実現するための政府における取組に呼応し、その環境を早急に整備する観点からも、更にその具体化について検討を進めるよう要請するものとする。

3 平成17年度における給与改定等の状況（平成18年4月1日現在）

イ 一般行政職の給与改定

	改定した	改定しない	総団体数
都道府県	46	1	47
指定都市	15	0	15
市区	776	11	787
町村	1014	27	1041
合計	1851	39	1890

ロ 扶養手当の改定

	改定した	改定しない		総団体数
都道府県	44	3		47
指定都市	12	3		15
市区	776	11		787
町村	1031	10		1041
合計	1863	27		1890

ハ 年間給与の調整措置

	実施した			実施しない	団体数
	国と同じ	国と異なる			
都道府県	38	27	11	9	47
指定都市	13	10	3	2	15
市区	704	598	106	83	787
町村	925	892	33	116	1041
合計	1680	1527	153	210	1890

ニ 期末・勤勉手当の支給月数

	平成17年度				平成18年度					総団体数
	支給月数			3月期 支給が ある団体	支給月数				3月期 支給が ある団体	
	4.45月超	4.45月	4.45月未満		4.45月超	4.45月	4.45月未満	未定		
都道府県	0	41	6	2	0	46	1	0	2	47
指定都市	1	14	0	3	0	14	0	1	3	15
市区	0	729	58	50	0	762	25	0	49	787
町村	1	979	61	5	0	1008	33	0	4	1041
合計	2	1763	125	60	0	1830	59	1	58	1890

4 給与適正化等の状況（平成17年度）

(1) 平成17年度給与の適正化等の状況

区分	昇給延伸	初任給基準の是正	運用昇短の是正	わたりの是正	給料表の是正	高齢層職員の昇給停止等	最高・枠外号給の昇給期間の是正	小計(A)
都道府県	0	17	6	13	4	0	6	46
指定都市	0	2	0	1	1	0	0	4
市区	6	190	33	69	110	12	71	491
町村	5	188	38	54	94	10	85	474
計	11	397	77	137	209	22	162	1,015

区分	諸手当の是正	特殊勤務手当の是正	退職手当の是正	小計(B)	合計(A+B)
指定都市	15	15	2	17	21
市区	447	352	299	746	1,237
町村	382	296	391	773	1,247
計	878	689	695	1,573	2,588

(参考)

平成16年度給与の適正化等の状況

区分	昇給延伸	初任給基準の是正	運用昇短の是正	わたりの是正	給料表の是正	高齢層職員の昇給停止等	最高・枠外号給の昇給期間の是正	小計(A)
都道府県	0	4	0	0	0	8	1	13
指定都市	0	0	0	0	0	0	0	0
市区	3	37	7	17	21	90	7	182
町村	2	27	12	27	20	153	8	249
計	5	68	19	44	41	251	16	444

区分	諸手当の是正	特殊勤務手当の是正	退職手当の是正	小計(B)	合計(A+B)
指定都市	7	5	13	20	20
市区	255	172	475	730	912
町村	389	269	752	1,141	1,390
計	680	467	1,285	1,965	2,409

(2) 昭和50年度から平成17年度までの給与適正化等の状況

区 分	給与改定見送り	切替措置	昇延給伸	初任給の是正	運用昇短の是正	わたりの是正	給料表の是正	高齢層職員の昇給停止等
都道府県	0	38	39	61	127	50	31	64
指定都市	0	0	6	28	14	5	17	20
市区	22	193	659	1,253	359	368	374	540
町村	15	246	865	1,425	644	761	531	1,515
計	37	477	1,569	2,767	1,144	1,184	953	2,139

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成17年度の間において給与適正化等の措置を講じた団体の合計数(延数)である。
 2. 給与改定見送り団体数には、昭和57年度の国の給与改定見送り措置に準じ、給与改定を見送った団体は含まれていない。
 3. 給料表の是正は昭和60年度分から、高齢層職員の昇給停止等は平成2年度分から計上している。

(3) 平成17年度の都道府県・指定都市における給与適正化の具体例

初任給基準の是正 (都道府県：17, 指定都市：2)

- 北海道 … 初任給基準の引き下げ(大卒 旧2級3号→新1級15号, 短大卒 旧1級10号→新1級15号 高卒 旧1級8号→新1級5号)
- 茨城県 … 初任給昇給短縮の廃止, 初任給基準の引き下げ(大卒 旧2級2号, 12ヶ月短縮→新1級25号, 短縮なし 短大卒 旧1級6号, 9ヶ月短縮→新1級15号, 短縮なし 高卒 旧1級4号, 3ヶ月短縮→新1級5号, 短縮なし)
- 栃木県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 旧2級3号, 6ヶ月短縮→新1級29号, 短縮なし 短大卒 旧1級6号, 6ヶ月短縮→新1級17号, 短縮なし 高卒 旧1級4号, 6ヶ月短縮→新1級9号, 短縮なし)
- 埼玉県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 6ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 6ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 6ヶ月短縮→短縮なし)
- 東京都 … 初任給昇給短縮の廃止, 初任給基準の引き下げ(大卒 旧2級6号→新1級29号, 短大卒 旧1級8号, 3ヶ月短縮→新1級17号, 短縮なし 高卒 9ヶ月短縮→短縮なし)
- 神奈川県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 12ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 12ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 12ヶ月短縮→短縮なし)
- 長野県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 12ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 18ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 12ヶ月短縮→短縮なし)
- 愛知県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 9ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 9ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 9ヶ月短縮→短縮なし)
- 滋賀県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 3ヶ月短縮→短縮なし 高卒 3ヶ月短縮→短縮なし)
- 和歌山県 … 初任給昇給短縮の廃止(短大卒 12ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 12ヶ月短縮→短縮なし)
- 島根県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 9ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 9ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 9ヶ月短縮→短縮なし)
- 山口県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 9ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 15ヶ月短縮→短縮なし,

- 高卒 9ヶ月短縮→短縮なし)
- 愛媛県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 9ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 9ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 9ヶ月短縮→短縮なし)
- 高知県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 12ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 12ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 9ヶ月短縮→短縮なし)
- 長崎県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 3ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 6ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 3ヶ月短縮→短縮なし)
- 熊本県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 6ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 12ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 6ヶ月短縮→短縮なし)
- 鹿児島県 … 初任給昇給短縮の廃止(大卒 3ヶ月短縮→短縮なし 短大卒 9ヶ月短縮→短縮なし, 高卒 6ヶ月短縮→短縮なし)
- 札幌市 … 初任給基準の引き下げ(大卒 2級3号→2級2号, 短大卒 1級8号→1級7号 高卒 1級6号→1級5号)
- 堺市 … 初任給昇給短縮の廃止, 初任給基準の引き下げ(大卒 5級8号, 6ヶ月短縮→2級3号, 短縮なし 短大卒 5級6号, 6ヶ月短縮→1級7号, 短縮なし 高卒 5級4号, 6ヶ月短縮→1級5号, 短縮なし)

運用昇短の是正 (都道府県：6, 指定都市：0)

- 千葉県 … 教育職(高等学校)及び(小・中学校)における運用昇短縮の廃止
- 神奈川県 … 教育職(高等学校)及び(小・中学校)における運用昇短縮の廃止
- 鳥取県 … 一般行政職, 教育職(高等学校)及び(小・中学校)における運用昇短縮の廃止
- 高知県 … 一般行政職, 教育職(高等学校)及び(小・中学校)における運用昇短縮の廃止
- 大分県 … 教育職(高等学校)及び(小・中学校)における運用昇短縮の廃止
- 鹿児島県 … 一般行政職, 教育職(高等学校)及び(小・中学校)における運用昇短縮の廃止

わたりの是正 (都道府県：13, 指定都市：1)

- 岩手県 … 昇格の基準を見直し, 標準職務に定める職務の上位の級への昇格を廃止
- 山形県 … 課長補佐の新6級格付け及び係長の新5級格付けを廃止
- 千葉県 … 本庁課長級以上の職を1職1級とした
- 新潟県 … 係長の新5級格付け及び一般級の職員の新3級の格付けを廃止
- 石川県 … 主事の4級格付けを廃止
- 長野県 … 主事の4級格付けを廃止
- 和歌山県 … 級別標準職務表の見直し
- 鳥取県 … 一律昇任制度を廃止, 主事の4級格付け及び係長の6級格付けを廃止
- 長崎県 … 課長補佐の新6級格付け及び主査の新4級格付けを廃止, 新3級格付けの主任主事・主任技師の新設, 主事・技師の新3級格付けを廃止
- 熊本県 … 主任主事・主任技師の新4級格付けを廃止
- 大分県 … 級の格付けの見直し

- 鹿児島県 … 係長級職員の格付けの見直し
 沖縄県 … 課長補佐の新6級格付け及び係長の新5級格付けを廃止
 堺市 … 主事の4級格付けを廃止

給料表の是正 ((都道府県：4, 指定都市：1))

- 北海道 … 行政職給料表1級部分を合成給料表から国準拠とした
 千葉県 … 独自給料月額を廃止
 神奈川県 … 行政職給料表(1)を独自から国準拠とした
 鳥取県 … 現業職給料表を独自から国準拠とし、上位級への昇格は職長の職に任用があったものに限ることとした
 堺市 … 一般職給料表を職種ごとに5分類し、国準拠とした

最高・枠外号給からの昇給期間の是正 (都道府県：6, 指定都市：0)

- 奈良県 … 最高号給・枠外号給において12ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
 広島県 … 最高号給において12ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
 熊本県 … 最高号給・枠外号給において12ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
 大分県 … 最高号給において12ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
 宮崎県 … 最高号給・枠外号給において12ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
 鹿児島県 … 最高号給・枠外号給において12ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止

諸手当の是正

特殊勤務手当関係

(都道府県：26, 指定都市：15)

- 北海道 廃止
 さけ・ますふ化作業手当, 特殊自動車運転作業手当 等11手当
 支給対象・支給額の見直し
 公害防止作業手当, 医学研究調査手当 等10手当
 支給方法の見直し
 職業訓練手当, 農業技術等指導訓練手当, 看護師等養成指導手当 等4手当
 平成18年4月1日適用 59手当→51手当
- 岩手県 廃止
 医師手当, 通信作業手当
 平成18年4月1日適用 40手当→39手当
- 宮城県 支給対象の見直し
 有害物等取扱手当, 特殊現場等作業手当, 鑑識手当
 平成18年4月1日適用 44手当
- 秋田県 廃止
 火薬類等取扱手当, グム管理・建設業務, 早出勤務手当

支給対象・支給額の見直し

県税業務手当，放射線取扱手当，社会福祉業務手当 等 8 手当

平成18年 4 月 1 日適用 38手当→35手当

山形県

廃止

火薬類・高圧ガス等取扱作業に従事する職員の特殊勤務手当，深所作業に従事する職員の特殊勤務手当 等 6 手当

支給額の見直し

農業大学校に勤務する職員の特殊勤務手当，病虫害防除所に勤務する職員の特殊勤務手当

平成18年 4 月 1 日適用 44手当→39手当

栃木県

廃止

競馬事務所に勤務する職員の特殊勤務手当

平成18年 4 月 1 日適用 34手当→33手当

群馬県

廃止

無線電話取扱手当

日額化

交通取締用自動車等運転手当，看守作業手当，爆発物取締等作業手当 等 9 手当

平成18年 4 月 1 日適用 56手当→55手当

埼玉県

廃止

通信教育添削手当，舎監手当

支給対象の見直し

変則勤務手当

平成18年 4 月 1 日適用 28手当→26手当

東京都

廃止

放射線取扱手当，有害薬品取扱手当

平成18年 4 月 1 日適用 60手当→58手当

神奈川県

廃止

有害放射線手当，環境衛生検査等業務等手当 等 9 手当

支給方法の見直し等

家畜等取扱手当，有害毒薬物等取扱手当，水中等作業手当 等13手当

平成18年 4 月 1 日適用 28手当→19手当

新潟県

廃止

船舶さび落とし作業手当，医療研究手当，舎監業務手当，機動隊業務手当

支給対象・支給額の見直し

用地交渉手当

平成18年 4 月 1 日適用 52手当→48手当

富山県

廃止

指導訓練等手当，夜間等特殊業務手当，早朝出勤手当，高温高湿室内作業手当

支給対象・支給額の見直し

社会福祉業務手当, 社会福祉施設等業務手当, 病院業務手当, 精神保健業務手当 等
13手当

平成18年4月1日適用 32手当→29手当

石川 県

廃止

農業実習手当, 変則勤務手当, 看護師等養成業務手当 等10手当

支給対象・支給方法の見直し

爆発物取締等作業手当, 除雪作業手当, 公共土木施設災害応急作業手当, グム管理
手当 等8手当

平成18年4月1日適用 61手当→47手当

山梨 県

廃止

精神保健業務従事手当, し尿浄化槽等検査手当, 分娩介助手当 等8手当

支給対象の見直し

有害薬物取扱手当

支給方法の見直し

税務手当

平成18年4月1日適用 47手当→39手当

岐阜 県

支給方法・支給対象の見直し

警察職員手当, 教育職員手当, 税務事務手当, 福祉業務手当 等11手当

平成18年4月1日適用 27手当

静岡 県

廃止

連絡・あっせん業務手当, 高圧電気作業手当, 溶接作業手当, と殺解体作業手当 等
9手当

支給方法の見直し

税務手当, 社会福祉業務手当, 漁業調査業務手

平成18年4月1日適用 43手当→34手当

愛知 県

支給方法の見直し

税務手当, 多学年学級担当手当

支給対象の見直し

深夜特殊業務等手当, 夜間教育課程等勤務手当

平成18年4月1日適用 24手当

滋賀 県

廃止

医事研究調査手当, 特殊公衆浴場検査手当, 早朝食品衛生監視等手当 等8手当

支給対象・支給方法の見直し

社会福祉業務手当, 家畜保健衛生等業務手当, 夜間看護等手当 等18手当

平成18年4月1日適用 61手当→53手当

大阪 府

支給対象・支給方法の見直し

危険現場作業手当, 犯則取締等手当, 放射線取扱手当, 税務手当 等11手当

- 平成18年4月1日適用 41手当
兵 庫 県 廃止
医師手当，病院等窓口業務手当，潜水作業手当 等8手当
支給対象・支給方法の見直し
税務事務手当，消防訓練手当，社会福祉業務手当，有害物等取扱手当 等24手当
平成18年4月1日適用 68手当→61手当
- 奈 良 県 廃止
警察職員の特殊勤務手当4作業
支給額の見直し
職業訓練事業に従事する職員の特殊勤務手当，農業の教育指導に従事する職員の特殊勤務手当 等5手当
平成18年4月1日適用 41手当
- 和歌山県 廃止
診療従事手当，大学院研究科担当手当，放射線取扱手当，航空手当
支給額の見直し
定時通信教育手当，兼務手当
支給対象の見直し
爆発物処理等手当
平成18年4月1日適用 51手当→47手当
- 鳥 取 県 廃止
漁労手当，特殊自動車運転手当，訓練指導手当 等7手当
支給対象・支給方法の見直し
災害応急等作業手当，放射線取扱手当，爆発物検査手当 等13手当
支給額の見直し
狂犬病予防等業務手当，有害物等取扱手当，潜水手当 等7手当
平成18年4月1日適用 48手当→41手当
- 島 根 県 廃止
変則勤務手当
平成18年4月1日適用 71手当→70手当
- 山 口 県 廃止
職業訓練指導手当，研究手当，放射線取扱手当 等12手当
支給方法の見直し
税務手当，福祉業務手当，感染症防疫等業務手当 等6手当
支給額の見直し
多学年学級担当手当
平成18年4月1日適用 31手当→20手当
- 香 川 県 廃止
消防訓練業務手当，理学療法業務手当，分べん介助業務手当 等8手当

支給方法・支給対象の見直し

と畜検査業務手当，家畜保健衛生業務手当，狂犬病予防等業務手当，交通取締用自動車・警ら用無線自動車運転手当

支給額の見直し

感染症等治療業務手当，精神病治療業務手当，児童福祉業務手当 等8手当

平成18年4月1日適用 59手当→46手当

佐賀県

廃止

衛生等研究手当，室温内作業従事手当，特殊車両等運転手当，農場管理手当，同和教育推進手当，温室内作業従事手当

支給対象・支給方法の見直し

教務手当，衛生業務手当，爆発物取扱手当，特殊現場作業手当，警務作業手当，兼務職員の特種勤務手当

平成18年4月1日適用 41手当→34手当

熊本県

廃止

火薬類取締業務手当，高圧ガス取締業務手当，医師研究手当

支給対象・支給額の見直し等

税務手当，植物検疫防除手当，夜間定時制勤務手当，漁業取締手当，放射線取扱作業手当 等25手当

平成18年4月1日適用 75手当→66手当

札幌市

廃止

遠隔地勤務手当，学校用務員業務手当，学校調理員業務手当

支給対象の見直し

特定危険作業手当，変則勤務手当

平成18年4月1日適用 26手当→21手当

仙台市

廃止・統合

東京事務所手当，税務手当，障害者更生相談所業務手当 等16手当

平成18年4月1日適用 33手当→17手当

さいたま市

廃止

印刷所業務手当

支給対象の見直し

火葬及び葬祭業務手当，清掃業務手当，変則勤務手当

平成18年4月1日適用 29手当→28手当

千葉市

廃止・支給対象の見直し等

税務手当，社会福祉事務手当，国民健康保険徴収取扱事務手当，公共下水道使用料等又は住宅使用料徴収取扱事務手当，保健衛生事務手当 等35手当

平成18年4月1日適用 74手当→44手当

横浜市

廃止・支給対象の見直し等

税務手当，特別現場業務手当，変則勤務手当，年末年始手当，放射線取扱手当，臨

	床・衛生検査手当，現場調査等従事手当 等20手当 平成18年4月1日適用 23手当→3手当
川崎市	廃止 保健看護手当，介護老人保健施設等勤務手当，医務従事手当，生活環境業務手当， 犬猫死体処理手当，煙道等作業手当 等12手当 支給基準の見直し 潜水手当 平成18年4月1日適用 35手当→26手当
静岡市	支給対象の見直し 保健衛生業務手当，清掃作業に従事する職員の特種勤務手当 等5手当 平成18年4月1日適用 45手当
名古屋市	廃止 税務等業務手当，特別診療看護手当，不規則勤務手当，福祉施設等現場勤務手当， 遠隔地勤務手当 支給対象の見直し ごみ及びし尿収集処理手当，滞納処分等現地折衝手当，福祉業務手当，教員特殊業 務手当，特定現場勤務手当 平成18年4月1日適用 32手当→27手当
京都市	支給額の見直し 変則勤務手当 支給対象の見直し 遠隔地勤務手当 平成18年4月1日適用 18手当
大阪市	廃止 税等徴収業務手当，福祉業務手当，有害有毒物取扱手当，用地取得区画整理手当， 沖防波堤工事等従事者手当 等16手当 支給対象の見直し 放射線取扱手当，夜間看護手当，感染症予防救治従事者手当，緊急対策業務等手当， 潜水作業手当 等13手当 平成18年4月1日適用 33手当→19手当
堺市	廃止 建設業務従事手当，助産手当，待機拘束手当 等8手当 支給対象・支給方法の見直し 市税等事務従事手当，夜間特殊業務手当，防疫等作業手当，行路病人及び行路死亡 人取扱手当 等14手当 平成18年4月1日適用 25手当→20手当
神戸市	廃止 動物管理センター獣医師の動物保護手当，畜場の施設管理業務手当，道路の補修，

修繕，維持作業等手当 等17手当

支給額・支給対象の見直し

食肉衛生検査所獣医師の検査業務等手当，西部市場職員の施設管理業務手当，児童
自立支援施設職員の訓練指導手当 等22手当

平成18年4月1日適用 41手当→36手当

広島市

廃止

不規則勤務職員の特殊勤務手当，年末年始勤務職員の特殊勤務手当

平成18年4月1日適用 18手当→16手当

北九州市

廃止

変則勤務手当，年末年始出勤手当，食肉センター業務手当

平成18年4月1日適用 43手当→41手当

福岡市

支給対象の見直し

変則勤務手当

平成18年4月1日適用 41手当→39手当

5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成18年）

職員数，平均年齢，平均経験年数及び平均給与月額

適用俸給表別に職員数，平均年齢，平均経験年数及び平均給与月額を示すと次のとおりである。

俸給表	職員数	平均年齢	平均経験年数	平均給与月額	
				俸	給
	人	歳	年	円	円
全俸給表	288,935	41.2	20.0	400,685	346,508
行政職俸給表(一)	168,722	40.4	19.2	381,212	328,477
行政職俸給表(二)	5,569	48.4	27.8	318,595	286,500
専門行政職俸給表	7,920	41.7	19.7	430,711	363,489
税務職俸給表	53,344	42.2	21.7	449,945	391,111
公安職俸給表(一)	20,277	42.1	20.8	384,665	339,564
公安職俸給表(二)	22,493	41.6	20.3	414,772	364,995
海事職俸給表(一)	222	45.7	24.6	481,438	405,677
海事職俸給表(二)	402	43.2	25.2	367,600	323,124
教育職俸給表(一)	125	46.6	22.9	487,974	447,894
教育職俸給表(二)	120	46.8	22.8	455,799	409,638
研究職俸給表	1,675	44.2	20.1	543,638	415,843
医療職俸給表(一)	1,285	46.0	19.9	713,939	483,409
医療職俸給表(二)	957	42.3	19.0	370,906	324,544
医療職俸給表(三)	4,433	37.6	14.9	325,290	292,549
福祉職俸給表	263	40.7	16.9	378,011	335,462
指定職俸給表	841	55.1	31.5	1,047,886	930,445
特定任期付職員俸給表	186	39.8		609,693	542,629
第一号任期付研究員俸給表	41	40.0		563,965	508,707
第二号任期付研究員俸給表	60	35.0		396,773	355,700

- (注) 1 全俸給表の平均経験年数には，特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。
 2 俸給には，俸給の調整額及び切替に伴う差額を含む。
 3 地域手当には，異動保障によるもの及び研究員調整手当を含む。
 4 その他は，初任給調整手当及び特地勤務手当等である。

平 均 給 与 月 額

扶養手当	俸給の特別調整額	地域手当	住居手当	その他
円	円	円	円	円
12,404	10,892	23,741	3,319	3,821
11,851	11,740	22,521	3,503	3,120
11,225		15,547	2,920	2,403
12,696	13,615	30,934	4,575	5,402
13,452	11,368	29,064	2,762	2,188
15,096	6,858	18,139	1,861	3,147
14,151	8,771	17,026	3,659	6,170
17,761	14,738	36,438	2,858	3,966
13,249		24,572	2,444	4,211
12,724	2,775	19,473	3,636	1,472
11,617	1,861	26,471	2,838	3,374
12,709	52,267	52,223	4,748	5,848
14,939	15,389	60,001	5,261	134,940
10,324	1,369	26,813	4,886	2,970
3,325	534	21,382	5,581	1,919
8,291	3,356	23,616	5,290	1,996
		112,976		4,465
		66,915		149
		55,258		
		41,073		

第 1 表 適用俸給表別，性別，年齡階層人員

性別	年 齡 階 層	計																																													
		行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(○)	專門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(○)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(○)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(○)	研究職 俸給表	醫療職 俸給表(-)	醫療職 俸給表(○)	醫療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員俸給表	第一号任 期付研究 員俸給表	第二号任 期付研究 員俸給表																											
計	計	288,935	人	5,569	人	7,920	人	53,344	人	20,277	人	22,493	人	222	人	402	人	125	人	120	人	1,675	人	1,285	人	957	人	4,433	人	263	人	841	人	186	人	41	人	60	人								
20歲	未滿	478	5	172	1,279	52	19	1	18	532	591	52	19	1	18	532	591	52	19	1	18	4	8	302	3	3	302	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
20歲以上	24歲未滿	4,356	16	667	2,978	1,586	1,670	8	23	1,586	1,670	1,586	1,670	8	23	1,586	1,670	1,586	1,670	8	23	27	54	771	29	3	771	29	3	771	29	3	771	29	3	771	29	3	771	29	3	771	29	3			
24	28	13,136	48	912	3,926	2,320	2,328	9	44	2,320	2,328	2,320	2,328	9	44	2,320	2,328	2,320	2,328	9	44	108	33	732	43	31	732	43	31	732	43	31	732	43	31	732	43	31	732	43	31	732	43	31			
28	32	19,924	170	954	7,625	2,297	3,035	16	45	2,297	3,035	2,297	3,035	16	45	2,297	3,035	2,297	3,035	16	45	197	136	515	29	40	515	29	40	515	29	40	515	29	40	515	29	40	515	29	40	515	29	40			
32	36	25,612	349	1,062	7,577	1,792	2,728	30	42	1,792	2,728	1,792	2,728	30	42	1,792	2,728	1,792	2,728	30	42	237	199	408	24	33	408	24	33	408	24	33	408	24	33	408	24	33	408	24	33	408	24	33			
36	40	21,184	482	862	7,086	2,288	2,626	29	24	2,288	2,626	2,288	2,626	29	24	2,288	2,626	2,288	2,626	29	24	248	206	349	28	32	349	28	32	349	28	32	349	28	32	349	28	32	349	28	32	349	28	32			
40	44	21,587	667	637	6,186	2,496	2,410	31	41	2,496	2,410	2,496	2,410	31	41	2,496	2,410	2,496	2,410	31	41	269	210	369	38	32	369	38	32	369	38	32	369	38	32	369	38	32	369	38	32	369	38	32			
44	48	20,574	693	715	6,145	2,346	2,498	31	40	2,346	2,498	2,346	2,498	31	40	2,346	2,498	2,346	2,498	31	40	219	174	348	17	107	348	17	107	348	17	107	348	17	107	348	17	107	348	17	107	348	17	107			
48	52	17,147	782	1,099	6,144	2,263	2,526	30	52	2,263	2,526	2,263	2,526	30	52	2,263	2,526	2,263	2,526	30	52	192	134	338	22	2	338	22	2	338	22	2	338	22	2	338	22	2	338	22	2	338	22	2			
52	56	13,801	948	831	4,398	2,305	2,061	37	73	2,305	2,061	2,305	2,061	37	73	2,305	2,061	2,305	2,061	37	73	167	98	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6			
56	60	10,817	1,234	9	4,398	2,305	2,061	37	73	2,305	2,061	2,305	2,061	37	73	2,305	2,061	2,305	2,061	37	73	167	98	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6	301	30	6			
60歲	以上	106	175	9	4,398	2,305	2,061	37	73	2,305	2,061	2,305	2,061	37	73	2,305	2,061	2,305	2,061	37	73	7	95	96	45	7	95	96	45	7	95	96	45	7	95	96	45	7	95	96	45	7	95	96	45		
計	計	244,089	人	3,943	6,899	46,139	19,044	220	401	19,044	20,449	220	401	220	401	19,044	20,449	220	401	94	97	1,410	1,105	655	378	156	830	149	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45			
20歲	未滿	313	3	112	720	25	19	1	18	384	513	25	19	1	18	384	513	25	19	1	18	3	2	10	2	2	10	2	2	10	2	2	10	2	2	10	2	2	10	2	2	10	2	2			
20歲以上	24歲未滿	2,986	11	430	2,086	1,342	1,332	8	23	1,342	1,332	1,342	1,332	8	23	1,342	1,332	1,342	1,332	8	23	17	24	48	18	3	48	18	3	48	18	3	48	18	3	48	18	3	48	18	3	48	18	3	48	18	3
24	28	9,447	43	654	2,873	2,087	1,942	8	43	2,087	1,942	2,087	1,942	8	43	2,087	1,942	2,087	1,942	8	43	88	24	61	21	21	61	21	21	61	21	21	61	21	21	61	21	21	61	21	21	61	21	21	61	21	21
28	32	15,315	149	765	5,770	2,106	2,646	15	45	2,106	2,646	2,106	2,646	15	45	2,106	2,646	2,106	2,646	15	45	159	114	75	22	30	75	22	30	75	22	30	75	22	30	75	22	30	75	22	30	75	22	30	75	22	30
32	36	20,274	287	924	6,406	1,676	2,472	30	42	1,676	2,472	1,676	2,472	30	42	1,676	2,472	1,676	2,472	30	42	194	166	47	15	28	47	15	28	47	15	28	47	15	28	47	15	28	47	15	28	47	15	28			
36	40	17,659	401	813	6,429	2,213	2,451	29	24	2,213	2,451	2,213	2,451	29	24	2,213	2,451	2,213	2,451	29	24	216	173	33	16	24	33	16	24	33	16	24	33	16	24	33	16	24	33	16	24	33	16	24			
40	44	19,168	527	607	5,773	2,417	2,273	31	41	2,417	2,273	2,417	2,273	31	41	2,417	2,273	2,417	2,273	31	41	224	175	40	24	17	40	24	17	40	24	17	40	24	17	40	24	17	40	24	17	40	24	17	40		
44	48	18,745	527	690	5,865	2,290	2,381	31	40	2,290	2,381	2,290	2,381	31	40	2,290	2,381	2,290	2,381	31	40	191	154	36	10	11	36	10	11	36	10	11	36	10	11	36	10	11	36	10	11	36	10	11			
48	52	15,758	558	1,080	5,866	2,230	2,438	30	52	2,230	2,438	2,230	2,438	30	52	2,230	2,438	2,230	2,438	30	52	168	123	70	12	12	70	12	12	70	12	12	70	12	12	70	12	12	70	12	12	70	12	12			
52	56	12,590	594	815	4,351	2,274	1,981	37	73	2,274	1,981	2,274	1,981	37	73	2,274	1,981	2,274	1,981	37	73	143	90	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6			
56	60	9,691	739	9	4,351	2,274	1,981	37	73	2,274	1,981	2,274	1,981	37	73	2,274	1,981	2,274	1,981	37	73	143	90	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6	76	18	6			
60歲	以上	96	104	9	4,351	2,274	1,981	37	73	2,274	1,981	2,274	1,981	37	73	2,274	1,981	2,274	1,981	37	73	7	86	45	45	7	86	45	7	86	45	7	86	45	7	86	45	7	86	45	7	86	45	7			
計	計	244,089	人	3,943	6,899	46,139	19,044	220	401	19,044	20,449	220	401	220	401	19,044	20,449	220	401	94	97	1,410	1,105	655	378	156	830	149	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45	33	45			

(第1表続き)

性別	女																						
	俸給表	計	行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員俸給表	第一号任 期付研究 員俸給表	第二号任 期付研究 員俸給表	
年齢階層	計	44,846	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20歳未満		194	165	2	60	559	27	78					1	6	292	3							
20歳以上24歳未満		2,522	1,370	5	237	892	148	338				10	29	723	11								
24 " 28 "		6,179	3,689	5	258	1,053	233	386	1	1	2	1	46	671	22						10		3
28 " 32 "		7,346	4,609	21	189	1,855	191	389	1		3	4	56	453	7						10		4
32 " 36 "		8,622	5,338	62	138	1,171	116	256			3	3	45	361	9						5		5
36 " 40 "		5,797	3,525	81	49	657	75	175			5	4	37	316	12						8		3
40 " 44 "		3,966	2,419	140	30	413	79	137			4	3	25	329	14						2		2
44 " 48 "		3,115	1,829	166	25	280	56	117			4	3	21	312	7						2		2
48 " 52 "		2,494	1,389	224	19	278	33	88			2	2	17	313	10						3		3
52 " 56 "		2,363	1,211	354	16	47	31	80			3	4	24	285	12						2		2
56 " 60 "		2,153	1,126	495							3	4	24	20	8								
60歳以上		95	10	71							5		9	9									

第2表 適用俸給表別，性別，最終学歴別人員

俸給表	性別		計	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
	計	計男女					
計	計男女		288,935人 244,089 44,846	128,361人 111,237 17,124	39,412人 29,562 9,850	119,243人 101,724 17,519	1,919人 1,566 353
行政職俸給表(一)	計男女		168,722 142,042 26,680	79,745 68,066 11,679	21,229 16,529 4,700	67,576 57,299 10,277	172 148 24
行政職俸給表(二)	計男女		5,569 3,943 1,626	257 223 34	377 197 180	3,863 2,769 1,094	1,072 754 318
専門行政職俸給表	計男女		7,920 6,899 1,021	3,890 3,270 620	2,999 2,633 366	1,021 987 34	10 9 1
税務職俸給表	計男女		53,344 46,139 7,205	20,424 18,476 1,948	2,200 1,536 664	30,716 26,125 4,591	4 2 2
公安職俸給表(一)	計男女		20,277 19,044 1,233	9,421 8,858 563	1,135 955 180	9,526 9,040 486	195 191 4
公安職俸給表(二)	計男女		22,493 20,449 2,044	9,032 8,114 918	7,330 6,872 458	5,796 5,131 665	335 332 3
海事職俸給表(一)	計男女		222 220 2	76 76	51 50 1	66 65 1	29 29
海事職俸給表(二)	計男女		402 401 1	4 4	71 71	229 228 1	98 98
教育職俸給表(一)	計男女		125 94 31	110 87 23	15 7 8		
教育職俸給表(二)	計男女		120 97 23	85 74 11	29 17 12	6 6	
研究職俸給表	計男女		1,675 1,410 265	1,621 1,368 253	20 15 5	32 25 7	2 2
医療職俸給表(一)	計男女		1,285 1,105 180	1,285 1,105 180			
医療職俸給表(二)	計男女		957 655 302	389 247 142	554 397 157	13 10 3	1 1
医療職俸給表(三)	計男女		4,433 378 4,055	697 80 617	3,363 273 3,090	373 25 348	
福祉職俸給表	計男女		263 156 107	210 145 65	37 8 29	15 3 12	1 1
指定職俸給表	計男女		841 830 11	829 818 11	2 2	10 10	
特定任期付職員俸給表	計男女		186 149 37	185 148 37		1 1	
第一号任期付研究員俸給表	計男女		41 33 8	41 33 8			
第二号任期付研究員俸給表	計男女		60 45 15	60 45 15			

(注) 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を，短大卒には高等専門学校卒業者を含む。(以下，第4表までについて同じ。)

第3表 適用俸給表別，級別（最終學歷別）人員

級 俸 給 表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表(一)	人 168,722	人 15,715	人 27,210	人 52,969	人 31,567	人 18,719	人 15,885	人 3,240	人 1,951	人 1,400	人 66	人
大學卒	79,745	8,780	15,873	20,898	12,764	7,472	8,525	2,310	1,691	1,369	63	
短大卒	21,229	2,286	3,806	8,509	3,618	1,651	1,145	163	46	5		
高校卒	67,576	4,643	7,520	23,512	15,129	9,568	6,199	763	213	26	3	
中學卒	172	6	11	50	56	28	16	4	1			
行政職俸給表(二)	5,569	221	2,152	2,626	526	44						
專門行政職俸給表	7,920	1,533	1,261	2,616	1,982	299	195	34				
稅務職俸給表	53,344	4,184	3,988	9,270	9,497	12,690	11,397	1,701	512	105		
公安職俸給表(一)	20,277	4,596	6,656	3,542	2,387	911	747	618	294	413	110	3
公安職俸給表(二)	22,493	2,400	4,292	7,748	4,298	1,505	1,337	596	261	56		
海事職俸給表(一)	222	1	34	71	64	32	17	3				
海事職俸給表(二)	402	13	131	84	92	76	6					
教育職俸給表(一)	125	20	26	35	43	1						
教育職俸給表(二)	120		120									
研究職俸給表	1,675	19	343	427	370	516						
医療職俸給表(一)	1,285	268	603	289	124	1						
医療職俸給表(二)	957	28	423	223	197	51	25	4	6			
医療職俸給表(三)	4,433	383	3,332	503	175	30	6	4				
福祉職俸給表	263	69	82	17	77	17	1					
指定職俸給表	841											
特定任期付職員俸給表	186											
第一号任期付研究員俸給表	41											
第二号任期付研究員俸給表	60											

第4表 適用俸給表別，級別（最終學歷別）平均年齡

級 俸給表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表(一)	40.4	25.2	30.8	38.1	46.0	51.1	51.1	51.3	50.5	50.8	51.7	歲
大學卒	38.9	26.2	30.3	37.1	44.5	48.7	48.4	49.5	49.6	50.6	51.5	歲
短大卒	39.2	24.6	31.4	38.5	46.8	51.9	53.8	55.7	57.0	56.1		
高校卒	42.5	23.4	31.6	38.9	47.0	52.8	54.4	55.8	56.7	57.4	55.2	
中學卒	52.2	26.5	43.2	51.5	53.5	56.3	57.3	57.5	54.5			
行政職俸給表(二)	48.4	35.1	46.9	49.0	56.7	58.3						
專門行政職俸給表	41.7	28.7	33.7	44.2	50.7	51.8	54.0	54.6	57.1	57.5	53.7	52.5
稅務職俸給表	42.2	25.1	30.1	34.7	40.1	47.2	52.0	55.4				
公安職俸給表(一)	42.1	28.8	41.7	49.6	46.9	47.1	49.8	50.8	53.5	55.8	53.7	
公安職俸給表(二)	41.6	25.7	33.4	41.4	49.1	52.0	53.3	54.3	55.4	57.3		
海事職俸給表(一)	45.7	21.5	32.9	41.8	49.6	54.0	56.7	57.8				
海事職俸給表(二)	43.2	21.6	31.7	43.1	50.8	56.7	58.3					
教育職俸給表(一)	46.6	34.4	39.8	47.9	54.9	58.5						
教育職俸給表(二)	46.8	46.8	46.8									
研究職俸給表	44.2	26.9	34.6	41.0	46.1	52.5						
醫療職俸給表(一)	46.0	35.7	44.5	53.2	58.5	56.5						
醫療職俸給表(二)	42.3	28.5	36.1	44.3	50.2	52.8	56.5	56.8	57.7			
醫療職俸給表(三)	37.6	49.7	34.6	42.5	50.1	53.1	57.8	58.3				
福祉職俸給表	40.7	32.1	36.2	43.6	49.3	54.1	57.5					
指定職俸給表	55.1											
特定任期付職員俸給表	39.8											
第一号任期付研究員俸給表	40.0											
第二号任期付研究員俸給表	35.0											

第5表 適用俸給表別，級別平均経験年数

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
行政職俸給表(一)	19.2	3.3	8.9	17.1	25.3	30.6	30.1	29.4	27.8	27.3	28.1	
行政職俸給表(二)	27.8	14.8	25.5	28.8	37.2	38.8		31.1				
専門行政職俸給表	19.7	6.3	11.7	22.4	28.9	28.7	30.9					
税務職俸給表	21.7	3.7	9.1	14.5	19.6	26.6	32.0	35.6	37.2	37.2		
公安職俸給表(一)	20.8	6.9	20.8	28.8	25.4	25.9	28.0	28.5	31.9	35.0	31.4	29.0
公安職俸給表(二)	20.3	3.8	11.8	20.1	28.1	31.2	32.4	33.0	32.9	34.5		
海事職俸給表(一)	24.6	0.7	10.9	21.1	29.4	32.5	34.1	34.0				
海事職俸給表(二)	25.2	2.0	13.1	25.5	32.7	39.2	40.3					
教育職俸給表(一)	22.9	10.0	16.4	24.6	31.1	35.7						
教育職俸給表(二)	22.8		22.8									
研究職俸給表	20.1	4.2	11.0	16.8	21.9	28.2						
医療職俸給表(一)	19.9	9.9	18.1	27.4	32.9	30.7	33.3	33.2	33.8			
医療職俸給表(二)	19.0	5.8	12.9	20.6	27.0	29.5	36.5	36.9				
医療職俸給表(三)	14.9	28.2	11.6	20.0	28.1	31.0	30.7					
福祉職俸給表	16.9	8.7	12.3	19.6	25.5	29.4						
指定職俸給表	31.5											

第6表 適用俸給表別，級別平均俸給額

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
行政職俸給表(一)	328,477	178,256	227,168	306,234	387,191	417,493	434,381	464,604	494,872	551,428	566,870	
行政職俸給表(二)	286,500	210,293	268,877	296,065	336,437	363,357						
専門行政職俸給表	363,489	220,774	293,380	391,077	446,709	479,681	510,779	557,968	520,496	555,453		
税務職俸給表	391,111	203,208	251,351	319,058	395,768	444,892	480,041	501,491	497,335	523,860	559,252	575,700
公安職俸給表(一)	339,564	220,154	325,111	378,082	388,908	427,877	449,528	470,356	541,286	571,339		
公安職俸給表(二)	364,995	215,190	278,301	359,066	438,818	461,745	486,903	522,888				
海事職俸給表(一)	405,677	184,400	276,071	370,092	443,622	478,269	520,476	556,167				
海事職俸給表(二)	323,124	203,600	271,044	329,963	354,842	381,051	403,367					
教育職俸給表(一)	447,894	311,245	386,323	463,320	532,967	583,600						
教育職俸給表(二)	409,638		409,638									
研究職俸給表	415,843	202,853	292,950	373,816	432,101	528,495						
医療職俸給表(一)	483,409	371,605	475,056	552,093	604,681	595,700	457,664	521,700	521,050			
医療職俸給表(二)	324,544	200,936	266,488	337,900	396,324	434,420	482,900	495,650				
医療職俸給表(三)	292,549	330,750	272,733	343,185	404,885	436,197	482,900					
福祉職俸給表	335,462	231,823	294,032	363,300	434,564	469,171	506,800					
指定職俸給表	930,445											
特定任期付職員俸給表	542,629											
第一号任期付研究員俸給表	508,707											
第二号任期付研究員俸給表	355,700											

第7表 適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額

全俸給表		学歴		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
経験年数階層	区分	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額
	計	288,648	346,357	2,271	325,022	142,552	362,231	30,514	328,367	113,311	331,659		
1年未満		3,653	174,184			730	146,524	534	170,470			2,389	183,466
1年以上		5,615	183,488	4	205,425	1,064	154,926	564	177,173			3,983	191,990
2年以上		5,932	190,369			1,011	162,842	674	187,594			4,247	197,362
3年以上		12,385	202,092	1	235,100	1,931	174,869	1,350	197,803			9,103	208,499
5年以上		12,178	219,965	1	253,600	2,226	193,950	1,374	214,099			8,577	227,653
7年以上		20,092	246,730	22	203,705	4,206	215,979	2,636	236,937			13,228	258,531
10年以上		44,272	287,082	87	221,322	17,743	258,619	5,146	271,580			21,296	314,811
15年以上		44,257	340,498	94	250,274	22,289	314,830	4,280	324,724			17,594	377,333
20年以上		42,798	387,217	186	276,030	23,197	369,541	5,017	376,334			14,398	420,923
25年以上		37,444	421,528	283	296,263	21,699	404,270	4,415	413,604			11,047	461,802
30年以上		32,907	445,636	518	328,197	23,105	433,377	3,082	441,337			6,202	503,250
35年以上		27,115	451,449	1,075	357,546	23,351	452,181	1,442	454,188			1,247	515,523

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成18年4月1日現在のものであるが、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数(端数切り捨て)としている。
 2 特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。

行政職俸給表(-)		学歴		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
経験年数階層	区分	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額
	計	168,722	328,477	244	355,589	81,145	347,371	16,306	322,941	71,027	308,069		
1年未満		2,743	167,378			591	141,432	313	153,844			1,839	178,019
1年以上		3,493	174,954			666	145,964	272	158,851			2,555	184,225
2年以上		3,691	183,268			543	151,076	249	164,785			2,899	190,885
3年以上		7,954	194,925			1,077	162,036	577	177,325			6,300	202,159
5年以上		7,865	213,723			1,153	181,446	563	192,821			6,149	221,689
7年以上		12,805	238,744	7	164,571	2,288	205,123	1,216	218,020			9,294	249,789
10年以上		27,507	275,196	22	189,332	10,805	247,456	2,794	256,855			13,886	300,608
15年以上		25,560	326,093	11	235,818	12,644	298,731	2,401	312,196			10,504	362,300
20年以上		25,162	376,396	18	317,872	13,483	354,620	3,094	370,917			8,567	412,769
25年以上		21,647	409,737	20	342,445	13,308	395,077	2,499	408,029			5,820	444,223
30年以上		16,637	428,708	35	367,666	12,464	422,360	1,461	435,036			2,677	455,606
35年以上		13,658	439,927	131	407,737	12,123	438,614	867	446,824			537	466,288

6 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成18年度）

(1) 平成18年度地方財政計画における給与費の状況

平成18年度の地方財政計画の歳出総額は83兆1,508億円である。このうち給与費は20兆4,825億円となっており、平成17年度（20兆9,193億円）に比べ4,368億円減少している。

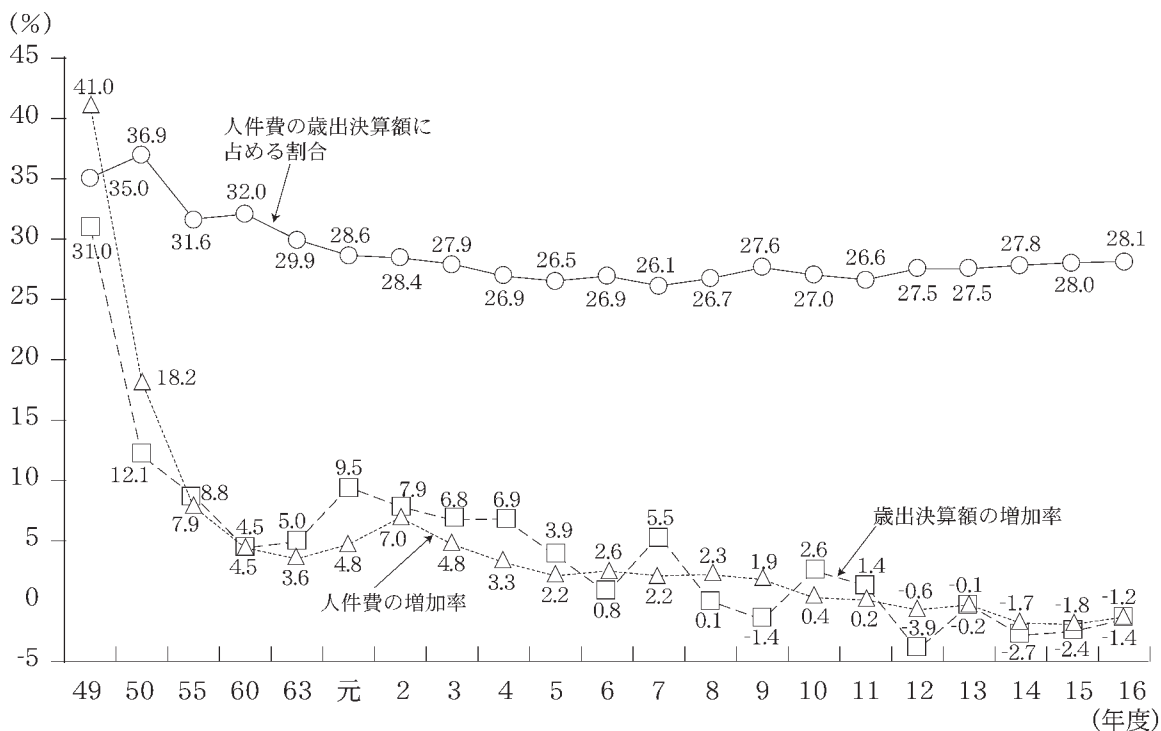
2 決算額（平成16年度）

(1) 人件費

人件費は職員給、退職金、委員等報酬、議員報酬手当、地方公務員共済組合等負担金等からなっている。平成16年度普通会計における人件費の決算額は25兆6,133億円で、歳出総額に占める割合は28.1%であり、平成15年度（28.0%）より0.1%増加している。

また、平成16年度の人件費決算額の対前年度増加率は△1.2%であり、前年度の増加率△1.8%を上回っている（図－1）。

図－1 人件費の状況



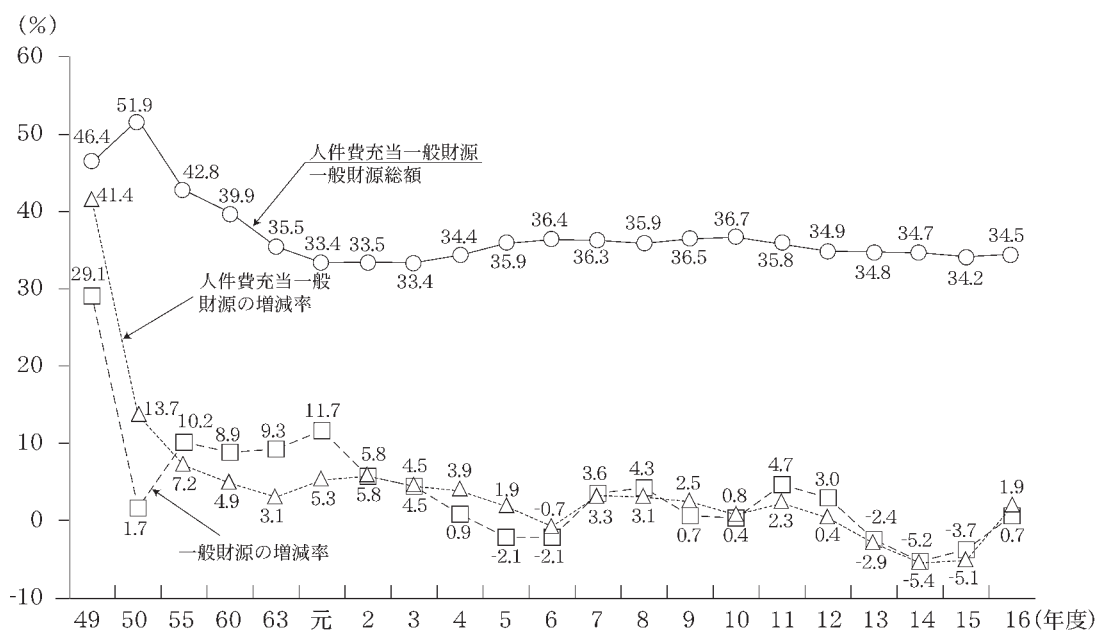
(注)「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与費

(単位：億円・%)

区分	昭48年度	53	58	62	63	平元年度	5	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
地方財政計画額A	145,510	343,396	474,860	543,796	578,198	627,727	764,152	870,964	885,316	889,300	893,071	875,666	862,107	846,669	837,687	831,508	
うち給与費B	40,030	104,232	134,599	161,712	165,431	172,120	217,555	233,137	235,972	235,783	235,714	236,254	233,696	229,382	226,684	204,825	
義務教育関係職員C	14,670	36,027	46,159	53,580	53,990	54,916	65,748	68,247	68,579	67,938	68,012	68,617	67,311	66,607	66,298	61,572	
警察職員D	4,624	10,977	14,249	17,138	17,593	18,343	22,698	25,605	25,894	26,047	26,498	27,011	27,254	27,149	26,346	24,139	
一般職員及び義務制以外の教員並びに特別職等E	20,736	57,228	74,191	90,994	93,848	98,861	129,109	139,285	141,499	141,798	141,204	140,626	139,131	135,626	134,040	119,114	
増加率	A	23.8	19.1	0.9	2.9	6.3	8.6	2.8	0.0	1.6	0.5	0.4	△1.9	△1.5	△1.8	△1.1	△0.7
	B	15.6	11.3	2.0	3.1	2.3	4.0	4.6	0.9	1.2	△0.1	△0.0	0.2	△1.1	△1.8	△1.2	△2.1
	C	17.4	10.7	1.0	2.6	0.8	1.7	3.4	△0.8	0.5	△0.9	0.1	0.9	△1.9	△1.0	△0.5	△1.1
	D	16.1	10.3	3.3	3.6	2.7	4.3	4.5	1.6	1.1	0.6	1.7	1.9	0.9	△0.4	△3.0	△0.4
	E	14.2	11.9	2.3	3.3	3.1	5.3	5.2	1.6	1.6	0.2	△0.4	△0.4	△1.1	△2.5	△1.2	△3.1
B/A	27.5	30.4	28.3	29.7	28.6	27.4	28.5	26.8	26.6	26.5	26.4	27.0	27.1	27.1	27.1	24.6	
給与費の構成割合	C/B	36.6	34.6	34.3	33.1	32.6	31.9	30.2	29.3	29.1	28.8	28.9	29.0	28.8	29.0	29.2	30.1
	D/B	11.6	10.5	10.5	10.6	10.6	10.7	10.4	11.0	11.0	11.0	11.2	11.4	11.7	11.8	11.6	11.8
	E/B	51.8	54.9	55.1	56.3	56.7	57.4	59.3	59.7	59.9	60.1	60.2	59.5	59.5	59.1	59.1	58.2

図一 2 一般財源の充当状況



(注)「地方財政白書」の純計数値による。

- (2) 人件費に対する一般財源の充当状況をみると、平成16年度は、34.5%（平成15年度34.2%）が充当されており、一般財源総額の3分の1以上を占めている（図-2）。
- (3) 平成16年度においては、人件費の対前年度増加率は△1.2%と歳出決算額の増加率（△1.4%）を上回っているが、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は50.6%と高い水準にあり、財政構造硬直化の一因となっている。

給与の適正化は各地方公共団体の努力により前進をみているが、なお、一部の団体においては、水準、制度・運用ともに問題が残されている。したがって、給与の適正化は給与制度上はもちろん財政運営の見地から今後とも重要な課題となっている。