

# 第4 参 考 資 料

- 1 平成22年地方公務員給与実態調査調査要領
- 2 地方公務員給与制度関係資料（平成21年）
- 3 平成21年度における給与改定等の状況（平成22年4月1日調べ）
- 4 平成21年度給与適正化の状況（平成22年4月1日調べ）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成22年）
- 6 地方財政と人件費

# 1 平成22年地方公務員給与実態調査 調査要領

## 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（08表，09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（14～18，31～37表，14～16，31～37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）
- 8 年齢別，学歴別職員数及び給与月額に関する調（38～39表）

#### （3）採用者数，退職者数及び退職手当額

- 9 職員区分別，学歴別，年齢別採用職員数に関する調（19表）
- 10 退職事由別，年齢別退職者数及び退職手当額に関する調（20～24，29～30表，20～21，23～24，29～30表）

### 2 特別職（教育長を含む。）

- 11 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）

### 3 その他

- 12 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）

III 調査期日

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」及び6「地域手当導入番号」を記載のこと。)

- 1 「団体コード」は、「全国地方公共団体コード」(平成22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21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19～平成21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、地域手当を支給している団体については1，支給していない団体は2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22年4月1日現在の在職者（4月1日における休職者、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、27～28表及び31～39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。

なお、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「地方育休法」という。）第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員（常勤職員）（以下「育児短時間勤務職員」という。）については調査対象に含まれるが、地方育休法第18条第1項の規定により採用された短時間勤務職員（非常勤職員）については、調査対象から除くこと。

また、同一の職に2人の育児短時間勤務職員を任用（並立任用）する場合は、それぞれの職員について調査表を記入すること。

#### （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9条から第11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22年4月1日現在において引き続いて12月を超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22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
公 営 事 業 会 計 関 係	(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</u> 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
	(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（上記(1)の⑥に該当する事業を除く。） 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）

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>⑨ 有料道路事業，駐車場整備事業</li> <li>⑩ 介護サービス事業</li> <li>⑪ その他，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</li> </ul>
(3)その他 事業関係	<p>下記の事業に係る職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 公立大学付属病院事業（普通会計に属する職員は除く。）</li> <li>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）</li> <li>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。）</li> <li>④ 老人保健医療事業</li> <li>⑤ 農業共済事業</li> <li>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。）</li> <li>⑦ 介護保険事業</li> <li>⑧ 後期高齢者医療事業</li> </ul>

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，中学校及び特別支援学校の小学部・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，副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，教諭，養護教諭，栄養教諭，助教諭，養護助教諭，講師，寄宿舎指導員，学校栄養職員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。），特別支援学校（高等部，幼稚部）及びその他の学校（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 「後期高齢者医療広域連合」に係る職員の取扱いについては、「公営事業会計関係」の「その他事業関係」(⑧後期高齢者医療事業)に整理すること。

13 「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。

14 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、病虫害防除所、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「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22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（6頁の14）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22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、10進法で計算すること。例えば、34歳6箇月は34.5と記載し、12進法による34.6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（県指08表，市指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（旧給料表の場合）を基準にして算出し、記載すること。したがって、国の旧制度と同様の中級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（－（マイナス）で入力）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。）。

なお、具体例はすべて旧給料表（4分割前）の場合を基準としているため、4分割をしている団体にあつては、算出にあたり注意すること。

- (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

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

イ 採用後2年経過日

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

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「学歴免許等資格区分表」(人事院規則9-8別表第3(同規則第13条関係)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(助教)、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定任期付職員業績手当を除く。)の「支給職員数」の欄には、給料及び各種手当を平成22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)を記載すること。
- 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22年4月1日)の直近の支給基準日(国の場合平成22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21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22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21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<sup>（注）</sup>（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，特勤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。また，育児短時間勤務職員については，育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給与（本来支給されるべき給与）とすること。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21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），（ヨ），（フ），（テ）及び（ア）の欄にそれぞれロ，ハ，ヨ，フ，テ及びアの欄の内書きとして記載すること。

（2）「福祉職」の欄には，保育士，児童指導員及び生活指導員など社会福祉の専門的知識・技術をもって，自己の判断に基づき独立して，訓練・介護等対人サービスを行う職務の職員を記載すること。なお，社会福祉施設に勤務する会計事務職員，施設管理職員は「福祉職」に該当しない。また，資格の有無に限らず，その職員の本務に着目して整理すること。

（3）「消防職」の欄には，消防本部や消防署に勤務する司令長，司令，司令補，消防士長，消防士等の階級で呼ばれる職員を記載すること。なお，消防本部から市長部局の建築課や防災課に人事異動で配属となった職員は「消防職」でなく「一般行政職」の欄に記載すること。

- (4) 「バス事業運転手」の欄には、地方公営企業法第2条第1項第4号の自動車運送事業の運転手を記載すること。
- (5) 「清掃職員」の欄には、清掃業務に従事する職員（し尿・ごみ収集の運転士を含む。）を記載すること（7頁6の（3）参照）。
- (6) 「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。
- (7) 「守衛」の欄には、俸給表の適用範囲（人事院規則9-2。以下「規則」という。）第2条第1号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (8) 「用務員」の欄には、規則第2条第2号に規定する者に相当する職員（学校用務員を含む。）を記載すること。
- (9) 「自動車運転手」の欄には、規則第2条第3号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (10) 「電話交換手」の欄には、規則第2条第6号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (11) 「その他」の欄には、技能労務職のうち、上記（4）から（10までの区分のいずれにも該当しない者又は上記の区分により難い者を全て記載すること。
- (12) 「バス事業運転手」から「その他」の欄については、「企業職」又は「技能労務職」の欄の内書きであることから、「一般職員」の「計（ハ～キの計）」の欄には計上しないこと。
- (13) 「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，31～37表，

14～16表，31～37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、特別支援学校、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。

また、技能労務職については、その内訳として、清掃職員、学校給食員、守衛、用務員、自動車運転手、電話交換手、その他技能労務職に区分して記載すること。

- 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13条第2項第1号及び第2号（初任給基準表の試験欄の「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10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 人事院規則9-8-69（人事院規則9-8（初任給、昇格、昇級等の基準）の一部を改正する人事院規則（平成21年5月））による改正前の規則別表第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22年4月分として受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22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、10進法による年月数（例えば、14年6箇月は14.5）を記載し、12進法による年月数（14.6）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15条の2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22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「初任給基準表」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15条の2第3項、給実甲第326号第15条の2関係等）

イ 自動車運転手等の免許所有職員については、「初任給基準表」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「経験年数調整表」(人事院規則9-8別表第5)による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22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10進法による年数を記載すること。

#### 年齢別、学歴別職員数及び給与月額に関する調(38~39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与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22年4月1日現在の満年齢によること。
- 3 本表の各年齢別、学歴別職員数は、27~28表年齢別、学歴別職員数及び給料月額に関する調の職員数と一致すること。
- 4 「平均給与月額」の欄には、年齢別・学歴別に区分された職員が平成22年4月分として受けるべき給料及び各種手当の合計額について、それぞれ記載すること。

この場合の平均給与月額は、給料月額総額(給料の調整額及び教職調整額を含む。)に各種手当の支給総額を加えた当該給与月額総額に対応する「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)とすること。

また、平均給与月額に含める各種手当は、12表職種別職員数及び給与額に関する調の「扶養手当」から「休日勤務手当」までの手当(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。)とすること。
- 5 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10進法による年数を記載すること。

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22年4月1日及び平成21年4月1日から平成22年3月31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」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「六 大学4卒」の(15)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、

指㊧㊨㊩㊪20～21表、23～24表、29～30表）

本表は、平成21年4月1日から平成22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の一部を改正する条例（案）（平成21年総行給第45号）」による改正後の「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「条例（案）」という。）の適用の対象となるべき職員（以下「条例（案）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，**条例（案）の適用を受ける臨時職員及び昭和37年改正条例（案）附則第5項適用者（以下本表中では「附則第5項適用者」という。）を含むものであること。**

なお，「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）」による改正を行っていない団体については，改正後の条例（案）による退職事由により区分すること。

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，条例（案）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，条例（案）の適用を受ける臨時職員及び附則第5項適用者（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，条例（案）に定める区分によること。
- 2 「手当を支給されない者」のうち「支給制限規定該当者」欄には，条例（案）第12条第1項又は第14条第1項若しくは第2項の規定により退職手当の全部が支給されなかった者の人数を記載すること。
- 3 「手当の一部の支給制限規定該当者」欄には，条例（案）第12条第1項又は第14条第1項若しくは第2項の規定により退職手当の一部が支給されなかった者の人数を記載すること。なお，この欄の数値は「(条例（案）第3条)」，「(条例（案）第4条)」又は「(条例（案）第5条)」のいずれかの内書きとなること。
- 4 「手当の基本額の最高限度制限規定該当者」欄には，条例（案）第3条～第5条の支給割合によった場合，条例（案）第6条の規定（退職手当の基本額の最高限度額）に該当する者について計上する。なお，この欄の数値は「(条例（案）第3条)」，「(条例（案）第4条)」又は「(条例（案）第5条)」のいずれかの内書きとなること。
- 5 「条例（案）第5条の3」欄には，「条例（案）第5条（勤続25年以上の勸奨）」該当者のうち条例（案）第5条の3の規定に該当する者について再掲すること。
- 6 「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とし，退職手当の基本額に退職手当の調整額を加えた額とする。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。
- 7 「定年退職・その他」欄は定年退職者等を記載すること。
- 8 「(定年退職－再掲)」欄は条例（案）第3条，条例（案）第4条及び条例（案）第5条の規定に該当する者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)

9 年齢区分は、退職時の満年齢によること。

10 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（県25表，市区町村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（併給されている場合の区分を含む。）の区分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。
- 5 「地方自治法の一部を改正する法律（平成18年法律第53号）」の附則第3条の経過措置により、平成22年4月1日現在において出納長及び収入役が在職する団体は、その状況について「出納長・収入役」欄に記載すること。

なお、会計管理者については一般職員に含めて記載すること。

**給料表別，級号給別職員数及び給料月額に関する調（附表）**

- 1 本表は、都道府県及び指定都市が記載すること。
- 2 本表は、当該団体の条例等により制定されている給料表のうち、技能労務職，高等学校教育職，小・中学校教育職及び警察職の職員が適用を受ける給料表について、職員数（再任用職員を除く。）及び給料月額を調査するものであること。なお、職員数総計c欄は、15～18表のそれぞれの合計職員数Aに一致するものであること。
- 3 条例で定められている各給の最高号給に赤色で下線を付すこと。
- 4 「級」，「号給」，及び「給料月額」の欄は、条例又は規則に定められているものを記載すること。
- 5 給料表の初号に達しない給料月額を受ける職員があるときは、当該職員の給料月額及びその職員数を初号の欄の一段上の欄に段階ごとに記載すること。この場合において各級の初号の欄はそろえること。
- 6 最高号給を超える給料月額を受ける職員については、当該職員の給料月額及びその職員数を最高号給

の欄の一段下の欄に段階ごとに記載すること。

- 7 技能労務職給料表について2つ以上の異なった給料表があるときは、その全てについて別々に記載すること。
- 8 「職員数」の欄には平成22年4月1日現在に当該級号給に格付けされている職員数を記載すること。

#### 個人別表記入要領

- 1 本表は、14～15表「経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調」及び27～28表「年齢別、学歴別職員数及び給料月額に関する調」の基礎資料とするため、平成22年4月1日現在に在職する一般行政職、技能労務職の職員について、個人ごとに記載すること。
- 2 職種区分は、別記第1「職種区分表」の区分により記載すること。
- 3 給与決定上の学歴は、当該職員の給料を決定する上で基礎となった学歴を、別記第2「学歴免許等資格区分表」の基準学歴区分により記載すること。
- 4 経験年数階層区分は、14～15表の表頭区分（1年未満、1年以上2年未満、～）の別を記載すること。
- 5 年齢階層区分は、27～28表の表頭区分（18歳未満、18・19歳、～）の別を記載すること。
- 6 年齢は、平成22年4月1日現在における当該職員の満年齢を12進法により記載すること。
- 7 経験年数は次により掲載すること。
  - (1) 前歴分は、「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」を取得した後、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者について、それらの期間を別記第3「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15条の2関係の例によって換算した年月数を記載すること。
  - (2) 在職年数は、当該団体に採用された日から、平成22年4月1日までの年月数を記載すること。
  - (3) 調整年数は、次のような場合の年月数を記載すること。（15頁5（4））
    - ア 「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「経験年数調整表」により、調整すべき年数を記載すること。
    - イ 自動車運転手等の免許所有職員については、「初任給資格基準表」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ているので、これらの免許所有職員は、この加算される年月数を記載されること。
  - (4) 年月数を記載する場合には、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。
- 8 給料の級号給は、平成22年4月1日現在における当該職員の級号給を記載すること。なお（ ）には、適用給料表の名称を略記（例えば、行政職給料表であれば（行）と、技能労務職給料表であれば（技）等）とすること。
- 9 給料月額等は、当該職員が平成22年4月分として受けるべき給料及び給料の調整額を記載すること。
- 10 「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」は、当該職員の給料を決定する時点において基礎となった学歴（例えば、大学4卒、高校3卒、中学卒等）を別記第2「学歴免許等資格区分表」の学歴区分により記載すること。

# 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	地方公営企業等の労働関係に関する法律第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32年人事院指令9-56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。)(特別支援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4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4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21年）

### (1) 人事院勧告

平成22年 8月10日

衆議院議長 横路孝弘 殿  
参議院議長 西岡武夫 殿  
内閣総理大臣 菅直人 殿

人事院総裁 江利川 毅

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等について別紙第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、別紙第3のとおり、公務員の労働基本権問題について基本的な論点整理を行うとともに、公務員人事管理の諸課題について報告する。

#### 別紙第1

### 職員の給与等に関する報告

#### 報告の概要

##### （民間給与との較差に基づく給与改定）

我が国の経済情勢は、一昨年秋の世界的な金融危機を契機に大幅に悪化したが、輸出の改善や経済対策の効果によって昨年夏以降持ち直してきている。しかしながら、民間の雇用・賃金情勢は、本年も厳しい状況が続いている。

国家公務員については、労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事院の給与勧告制度が設けられている。この勧告は、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）を基本に行ってきた。

公務員給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少（平成11年～平成15年、平成17年及び平成21年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続いている。年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成21年について、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）で比較してみると、その年間給与は、本府省勤務の係長で約12.8%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で約17.5%それぞれ減少している。

本年においても、民間における給与の実態を精確に把握するため、例年同様の方法により、民間の本年4月分の給与及び昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給を詳細に調査した。その結果を基に公務員給与との精密な比較を行ったところ、月例給について、公務が民間を上回っていた。また、特別給についても、公務の年間支給月数が民間の年間支給割合を上回っていた。

そこで、このような公務員給与と民間給与との比較の結果を踏まえ、月例給について、公務と民間と

の間の較差（△0.19%）を解消するため、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給の引下げに当たっては、50歳台では公務の給与水準が民間を上回っており、特に50歳台後半層の官民の給与差が拡大している傾向にあることを踏まえ、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、50歳台後半層の給与水準の是正を図ることとした。具体的には、50歳台後半層の一定の職員の俸給及び俸給の特別調整額（民間の管理職手当に相当）について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることとした。また、公務員給与が民間を下回っている30歳台にまで影響を及ぼさないよう40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を併せて行うこととした。

特別給については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.2月分引き下げることとし、本年度については、12月期の特別給から差し引くこととした。

これにより、年間給与は、平均9万4千円程度減少することとなる。

#### **（給与構造改革）**

平成18年度から5年間で、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、この俸給表水準の引下げ分及び期間中の昇給抑制分を原資として、配分の見直しを行う給与構造改革を進めており、これまで着実に実施してきている。本年度においては、段階的实施のために低く設定されていた地域手当の支給割合が本来の支給割合となること等により、当初予定していた制度の見直しや新設がすべて実施されることとなる。

現時点における給与構造改革の効果の検証の一環として、地域間給与配分の見直しに関して、昨年に引き続き、本年4月時点における地域別の公務と民間との給与較差を算出した。その結果によれば、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域の較差と全国の較差との差は約2.0ポイントとなっており、昨年よりも0.6ポイント程度、給与構造改革前（約4.8ポイント）と比べると2.8ポイント程度それぞれ減少している等、地域別の較差の差は相当程度縮小している。

#### **（高齢期の雇用問題）**

国家公務員制度改革基本法では、雇用と年金の接続の重要性に留意して、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされている。本院としては、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えている。

定年延長を行う上では、継続雇用を中心とした60歳台前半の民間企業従業員の所得水準を踏まえつつ、職員の職務と責任を考慮して、60歳台前半の職員の給与水準を設定する。あわせて、管理職に対する役職定年制の導入や人事交流など、組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、短時間勤務の活用や定年前の自発的な早期退職を支援することで、多様な働き方を選択できるようにすることが適当である。

こうした考え方の下、今般、本院がこれまで検討を進めてきた定年延長に向けた制度見直しの骨格を別記に示した。本院としては、この骨格に基づき関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしたい。

## 第1 職員の給与等

### 1 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、国家公務員に労働基本権が制約されていることの代償措置として、国家公務員に対し、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、給与水準の改定のみならず、給与制度の見直しについてもその対象として行っている。

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、民間給与と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、公務における人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、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。このことは、民間の給与水準が上がる場合だけでなく、厳しい情勢の下で民間の給与水準が下がる場合も同様であり、その時々々の民間給与の情勢を公務員給与に反映させる仕組みとなっている。

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支給することが必要とされる中で、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。

民間給与との比較においては、公務と民間企業とでは、職種をはじめ、役職段階、勤務地域、年齢などについての人員構成が異なることから、単純な給与の平均値によるのではなく、公務と民間の同職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。また、比較に当たっては、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させることとしており、比較対象企業規模については、平成18年からそれまで100人以上であったものを50人以上に範囲を拡大した。

なお、民間給与との精密な比較により公務員給与の全体水準を定めた後に、俸給や諸手当に配分することにより給与改定の具体的な内容が定められることになるが、その具体的な給与配分については、民間の状況を踏まえるとともに、公務部内の任用や勤務の実態等を考慮しつつ、人事当局、職員団体等とも意見交換しながら決定してきている。

#### (3) 公務員給与を取り巻く諸情勢

##### ア 最近の賃金・雇用情勢等

「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、パートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、昨年4月はそれぞれ一昨年4月に比べ1.2%及び20.6%減少したが、本年4月はそれぞれ昨年4月に比べ0.5%及び16.9%増加している。

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1.2%下落しており、本年4月の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3.5%の減少、実質2.1%の減少となっている。

本院が、「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は123,360円、家計調査を基礎に算定した同月における全国の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191,130円、210,360円及び229,600円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、完全失業率は、昨年4月は5.0%（季節調整値）であったが、本年4月は5.1%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の従業員数は、前期（平成21年10月～12月期）に比べ、非正規従業員は52万人の減少（△3.0%）となっている一方、正規従業員は20万人の増加（0.6%）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月と同じ0.48倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.09ポイント上昇して0.88倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 4 生計費関係 参照）

（参考資料 5 労働経済関係 参照）

## イ 有識者等の意見

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、東京を含む全国45都市において有識者との懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行ったほか、本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」（全国から募集した500人）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、平成18年4月から実施している給与構造改革及び同年に実施した民間給与との比較方法の見直しについて、全体としておおむね妥当であるとの意見が多かった。その上で、勤務実績の給与への反映について、その前提となる評価において納得性、公正性等が担保されることが重要であるといった意見があった。

また、高齢期の雇用に関し、65歳まで働き続けられる制度の構築は不可欠との意見が多く、その際、就労意欲が保たれ多様な働き方が可能となる措置が必要との意見や、総給与費の増大や若年層の採用の減少を回避することが必要との意見があった。

## 2 民間給与との較差に基づく給与改定

### (1) 公務員給与と民間給与の実態

#### ア 公務員給与の状況

本院は、「平成22年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される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。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)の適用者（144,513人、平均年齢41.9歳）について行っているが、調査結果によれば、同表適用者の本年4月における平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は395,666円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（260,581人、平均年齢42.2歳）では408,496円となっている。

行政職俸給表(一)の適用者については、昨年4月と比較して、平均年齢が0.4歳上昇し、平均給与月額が約3,900円増加している。このように、平均年齢が上昇して平均給与月額が上がっている背景には、計画的な定員削減や本年1月の社会保険庁の廃止等により、行政職俸給表(一)適用者数が全体で昨年より約13,000人減少する中で、在職期間の長期化に伴って高齢層での退職者が減少している

ことにより後補充としての若手職員の採用が減少し、給与月額の高い若年層の職員数が大きく減少していること、50歳台後半層の職員について給与水準の高い6級以上の在職比率が高まっていることがあると考えられる。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

## イ 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51,000(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約11,100の事業所を対象に、「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約40万人及び研究員、医師等56職種の約6万人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年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を実地に詳細に調査した。また、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について調査したほか、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調査した。

「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、89.7%(企業規模又は事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所を除くと90.2%)と極めて高いものとなっており、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。

#### a 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35.7%(昨年40.3%)、高校卒で12.7%(同18.9%)となっている。そのうち大学卒で88.5%(同83.7%)、高校卒で90.6%(同82.8%)の事業所で初任給は据置きとなっており、昨年大幅に増加した初任給据置きの事業所の割合が更に増加している。

##### (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(係員)について、ベースアップを実施した事業所の割合は15.8%(昨年14.3%)となっており、昨年に比べてやや増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.1%(同1.5%)とわずかに減少している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員(係員)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75.0%となっており、昨年(70.3%)に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が23.1%と昨年(17.4%)に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は10.2%と昨年(17.6%)に比べて減少している。

#### b 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、本年1月以降に

雇用調整を実施した事業所の割合は39.0%となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した昨年（50.2%）と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（24.3%）、残業の規制（14.4%）、一時帰休・休業（9.4%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

## (2) 民間給与との比較

### ア 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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職俸給表(-)，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職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあつては比較給与の月額，民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレース方式）を行った。その結果、別表第4に示すとおり、公務員給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていた。

### イ 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、これに公務員の特別給（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、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べ大幅に減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.23月分減）し、上半期（本年2月から7月まで）においてはわずかに増加（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.04月分増）した結果、別表第5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.97月分に相当しており、公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.15月）が民間事業所の特別給を0.18月分上回っていた。

## (3) 本年の給与等の改定

### ア 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757円（0.19%）上回っていることが判明した。これは、民間企業においては、本年も厳しい経営環境の下で、春季賃金改定期において、多くの企業では定期昇給のみにとどまったことに加え、公務においては、定員削減や在職期間の長期化等の影響により、民間よりも給与水準が上回っている高齢層の職員の割合が増加していることなどによるものと考えられる。

本年においては、民間給与が公務員給与を下回ることとなったため、本院としては、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

官民の給与水準は全体で均衡させているところであるが、年齢別にみると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているのに対し、50歳台では公務が民間を上回っている。特に50歳台後半層の平均給与額をみると、公務では50歳台前半層よりも高くなっているのに対し、近年民間では50歳台前半層よりも低くなっており、官民の給与差は拡大している傾向にある。公務において50歳台後半層の給与水準が上昇しているのは、多くの地方機関において50歳台後半に管理職に昇任し、給与上も昇格する昇進パターンが一般的であることに加え、近年、在職期間長期化のため、この年齢

層において、上位級在職者の割合が高くなっていることが影響している。一方、個々の民間企業では一定年齢以降において給与を引き下げる仕組みを有しているところは多くないものの、50歳台後半層の民間の月例給は、他企業への出向・転籍なども背景に、全体としてみると50歳台前半層に比べその水準が低下している。

このような官民の給与差の状況は、公務部内の昇進管理の実態等を考慮してもなお、公務員給与の在り方として適当でなく、早急に一定の対応を行うことが適当と考えられる。そこで、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、特に給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要があると判断した。

その具体策については、第2で述べる定年延長の実施に当たって50歳台後半層の給与制度を見直すことが考えられることから、当面、50歳台後半層の職員の俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることが適当である。この措置によると、従来と全く同様の業務を担当していても特定年齢到達により支給される俸給月額が一定割合下がることとなるが、俸給は同一級の中で一定の幅をもって水準が設定されていること、俸給表は生計費も考慮して定めるものとされており、生計費の減少が認められる50歳台後半層の職員について民間の状況を踏まえて給与を引き下げることは合理的理由があることなどから、今回の措置も現行の職務給の考え方と整合するものである。

なお、人材確保上の観点から給与水準の引下げが適当でない医療職俸給表(一)適用職員、官職に応じて俸給月額が決定される指定職俸給表適用職員、既に定年後の給与水準として給与決定されている再任用職員、高度の専門的な知識経験を一定期間公務において活用すること等を目的に採用された任期付研究員及び特定任期付職員については、この方策は適用しない。また、50歳台後半層における民間の給与水準や本年の民間給与との較差等を考慮して、行政職俸給表(一)5級以下の職員についても本年この方策は適用しない。

また、月例給については、50歳台後半層の給与抑制措置に併せて40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととする。

特別給については、「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.2月分引き下げる必要があると判断し、これを12月期の特別給から差し引くこととした。

以上のように、本年は月例給及び特別給について引下げ改定を行うこととした。

## イ 改定すべき事項

### (ア) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表(一)適用職員、指定職俸給表適用職員、再任用職員、任期付研究員並びに特定任期付職員を除く。）に対する俸給月額の支給に当たっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の俸給月額に本年の官民較差を考慮して定めた100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該俸給月額から減ずることとする。ただし、これによると支給する俸給月額が当該職員の属する職務の級の最低の号俸の俸給月額に達しない場合にあつては、当該最低の号俸の俸給月額まで減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する専門スタッフ職調整手当、地域手当、広域異動手当、

研究員調整手当，期末手当，勤勉手当，休職者の給与等について，俸給月額を取扱いを踏まえ，所要の措置を講ずるものとする。また，俸給の特別調整額についても，同様とする。

#### (イ) 俸給表

##### (行政職俸給表(-))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(-)について，(ア)の措置による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差と同程度の平均0.1%の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては，民間の給与水準を下回っている30歳台までは据え置くこととし，40歳台の職員が受ける号俸以上の号俸を対象として引き下げるものとする。

なお，再任用職員の俸給月額についても，再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた改定を行う。

##### (行政職俸給表(-)以外の俸給表)

行政職俸給表(-)以外の俸給表についても，行政職俸給表(-)との均衡を考慮して，俸給月額の引下げ改定を行うものとする。ただし，医療職俸給表(-)については，国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から，引下げ改定は行わないこととする。また，任期付研究員俸給表（若手育成型）についても，若手研究者を対象とした俸給表であることから，引下げ改定は行わないこととする。

指定職俸給表については，参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが，一般の職員について月例給の引下げ改定が行われていること等の事情を勘案し，俸給月額について公務と民間の給与較差率と同程度（0.2%）の引下げ改定を行う。

(参考資料 3 役員報酬関係 参照)

#### (ウ) 経過措置額の取扱い

俸給月額について，(ア)の措置及び(イ)の改定が行われることを踏まえ，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17年法律第113号）附則第11条の規定による俸給（経過措置額）についても，医療職俸給表(-)適用職員及び任期付研究員（若手育成型）を除き，引き下げるものとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は，平成18年3月31日において受けていた俸給月額に，その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職俸給表(-)の最大の号俸別改定率（ $\Delta 0.17\%$ ）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。さらに，(ア)の措置の対象職員にあっては，これにより算定される経過措置額から，当該経過措置額に(ア)の措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

#### (エ) 俸給月額及び経過措置額の改定に伴う所要原資

(ア)から(ウ)までの措置により，行政職俸給表(-)の俸給月額の支給額及び経過措置額の合計（本年4月現在平均325,260円）は，平均637円（0.20%）の減となり，俸給の特別調整額の支給月額（本年4月現在平均11,685円）は，平均51円（0.44%）の減となる。このほか，(ア)の措置等により，地域手当等の諸手当の額が減少することにより，平均で69円の減となる。

#### (オ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については，昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため，支給月数を0.2月分引き下げ，3.95月分とすることとする。本年度については，12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととし，平成23年度以降においては，

民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とする。

#### (カ) 超過勤務手当

超過勤務手当については、本年4月1日施行の給与法改正において、労働基準法の取扱いを踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げたところであるが、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行うこととしたところである。本年の調査結果によれば、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合は、60.1%となっている。このような民間の実態を踏まえ、公務においても、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施することとする。

なお、民間においては、本年4月1日から、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働の割増賃金率について、2割5分を超える率とするよう努めなければならないこととされたところであるが、本年4月の民間の状況をみると、公務において超過勤務手当の支給割合を引き上げる状況にはない。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

#### (キ) その他

委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況等を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

#### ウ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行する。

公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この年間調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。この場合において、若年層等の引下げ改定を行わない俸給月額を受ける職員（経過措置額を受ける職員を除く。）については較差相当分に係る調整を行うことは適当ではないため、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、 $\Delta 0.19\%$ ）に代え

て、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率(調整率)によって行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率(△0.28%)を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表(一)及び任期付研究員俸給表(若手育成型)を除き、行政職俸給表(一)と同様の調整を行う。

### 3 給与構造改革の進捗状況等

#### (1) 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、平成17年の勧告時の報告において給与構造改革の全体像を示し、平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきたところである。この給与構造改革においては、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、年功的な給与上昇の抑制、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の実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきたところであるが、本年度、段階的实施のために低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となり、これをもって当初予定していた施策の導入・実施はすべて終了することとなる。

勤務実績の給与への反映については、昨年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところである。昇給及び勤勉手当における勤務実績の反映措置等について、昨年度における各府省の実施状況をみると、昇給における上位の昇給区分並びに勤勉手当における「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に決定された者の割合は、勤務実績の給与への一層の反映のために人事院があらかじめ設定した人員分布率にほぼ合致していると認められるなど、制度の趣旨に沿った運用がなされている。

#### (2) 地域別の民間給与との較差の状況

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、平成17年の勧告時の報告において地域別の民間給与との較差を示した地域ブロック(6ブロック)を単位として、各地域別の較差を算出すると、別表第6のとおりとなっている。

本年において、地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域の較差と全国の較差との率の差を算出してみると、約2.0ポイントとなっており、昨年よりも0.6ポイント程度、給与構造改革前(平成15年～平成17年の3年平均値)の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度それぞれ減少し、地域別の較差の差は相当程度縮小している。

地域別較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額には、給与構造改革による俸給引下げに伴う経過措置額が含まれているが、これは今後解消していくものである。また、地域の国家公務

員の平均給与月額には、同一地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障（全国に官署が置かれている国の行政機関の特性を踏まえ、円滑な人事異動及び適切な人材配置を確保するために設けられている制度）等の額が反映されていることも考慮すれば、地域の民間賃金を反映させるための地域ブロック間の給与配分の見直しについては、これまでのところ、着実に成果を挙げてきているものと考えられる。

地域間給与配分の見直しについては、今後の公務における経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況及び各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、また、民間給与については調査対象企業の入替えによる変動要素があることから、安定的なデータを得るためには複数年の傾向をみていく必要があることを念頭に置いて、最終的な検証を行う必要がある。

### (3) 給与構造改革期間終了後の取組

#### ア 昇給抑制の回復措置の実施

今回の給与構造改革では、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、個々の職員の俸給引下げは、経過措置を設けて段階的に行うこととしたため、必要な制度改正原資を確保することを目的として平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきている。本年度をもって当初予定していた施策の導入・実施は終了することから、平成23年4月にかけて経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、民間よりも給与水準が下回っている傾向のみられる若年・中堅層を中心に、これまで抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。具体的には、平成23年4月1日において、43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の号俸を平成23年4月1日に1号俸上位に調整することとする。

#### イ 高齢層給与の見直し

高齢層の給与水準については、2の(3)で述べたとおり、特に50歳台後半層における官民の給与差を早急に是正するため、本年の民間給与との較差を解消するための措置として俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることとした。50歳台後半層の職員の給与については、公務と民間は昇進・退職の実態や再就職の在り方が異なっており、機械的な比較にはなじまないが、マクロ的水準としての民間の動向を踏まえながら、適切な均衡が図られるよう、定年延長の検討の中であるべき給与制度についても検討することとしたい。さらに、第2で述べるとおり、今後の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与についても、民間の給与の状況等を踏まえ、職務と責任を考慮しつつ、具体的な給与水準及び給与体系を設計することとする。

#### ウ その他の取組

勤務実績の給与への反映については、各府省において制度の趣旨に沿った運用がなされているが、評価結果の活用状況等を引き続き把握し、必要に応じて基準の見直しを行うなど、今後も各府省において適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

## 4 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。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、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強く求められている。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営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

(平成22年職種別民間給与実態調査)  
(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		15.8	20.0	1.1	63.1
課長級		14.1	17.4	1.1	67.4

### 別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成22年職種別民間給与実態調査)  
(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		83.3	75.0	23.1	10.2	41.7	8.3	16.7
課長級		72.6	64.2	19.5	8.8	35.9	8.4	27.4

(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

(平成22年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	24.3
転籍出向	3.8
希望退職者の募集	2.6
正社員の解雇	1.8
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.1
残業の規制	14.4
一時帰休・休業	9.4
ワークシェアリング	1.1
賃金カット	8.5
計	39.0

(注) 1 平成22年1月以降の実施状況である。  
2 項目については、複数回答である。

別表第4 公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	公務員給与 ②	較差 ①-② (円) $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%)
394,909円	395,666円	△757円 (△0.19%)

(注) 民間、公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 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
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	378,904	276,180
	上半期 (A <sub>2</sub> )	382,028	278,017
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	751,248	470,516
	上半期 (B <sub>2</sub> )	763,119	468,071
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 1.98	月分 1.70
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.00	1.68
年間の平均		3.97月分	

(注) 1 下半期とは平成21年8月から平成22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4.15月である。

別表第6 地域別の民間給与との較差 (平成22年)

地域	民間給与 ①	公務員給与 ②	民間給与との較差 $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%)
全 国	394,909円	395,666円	△0.19%
北海道・東北	372,439円	380,804円	△2.20%
関東甲信越	410,532円	409,453円	0.26%
東京都	428,877円	424,312円	1.08%
中部	384,136円	384,365円	△0.06%
近畿	392,064円	387,033円	1.30%
中国・四国	382,031円	383,681円	△0.43%
九州・沖縄	381,096円	386,799円	△1.47%

(注) 各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。

〔北海道・東北〕…北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県  
 〔関東甲信越〕…茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県  
 〔中部〕…富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県  
 〔近畿〕…滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県  
 〔中国・四国〕…鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県  
 〔九州・沖縄〕…福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

## 第2 公務員の高齢期の雇用問題～65歳定年制の実現に向けて～

### 1 高齢期雇用をめぐる社会の動き

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、官民ともに平成25年度以降、60歳で定年退職となる場合には公的年金が支給されず無収入となる期間が生じる。本格的な高齢社会を迎える中で、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっており、公務においても能率的な行政運営を確保しながらこの問題に取り組んでいく必要がある。

既に民間企業に関しては、65歳までの雇用確保措置が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって義務付けられており、また、雇用が確保できない場合には、同法によって再就職を希望する者に対し求人の開拓などの再就職のための援助措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。さらに、雇用保険制度において、60歳時点よりも60歳以降の賃金が一定程度以上低下した場合には高年齢雇用継続基本給付金が被保険者である従業員に対して支給されるなど、民間労働法制の下では様々な高齢者雇用施策が展開されている。

### 2 公務における高齢期雇用の基本的な方向

民間企業における65歳までの雇用確保措置については、現時点においては定年延長は少なく、再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が大多数となっている。その運用の状況を見ると、60歳定年到達者の多くが実際に継続雇用され、また、その働き方は、非管理職層を中心に定年までの知識経験をそのままいかすことが可能な定年前と同様の職務にフルタイムで従事する形が多くなっている。それらの者の給与水準は、その雇用形態を反映し、60歳前に比較して相当程度低くなっている。

このように民間企業において、定年延長ではなく継続雇用制度による対応が中心となっている背景事情には、60歳台前半の雇用を確保するに当たり、総給与費の抑制や組織活力の維持を図る必要性があることが挙げられる。一方で、民間企業の中にも、60歳で雇用に断絶を設けずに従業員の知識経験を積極的に活用しながら定年延長を行っている企業もみられる。

公務についても、65歳までの雇用確保措置が必要であり、具体的には、希望者全員の再任用（民間企業の再雇用に相当）か定年延長によって対応することが必要となる。この点については、国家公務員制度改革基本法により、雇用と年金の接続の重要性に留意して、定年を段階的に65歳に引き上げることにについて検討することとされている。本院としては、同法の趣旨を踏まえるとともに、各府省による再就職のあっせんが禁止され再就職によることなく公務内で能力を発揮させることができる人事管理への転換が求められていることも考慮すると、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えらる。

公務において定年延長を行うに当たっては、定められた定員の中で高齢期の職員にも能力を十分発揮して質の高い行政の展開を担ってもらふ必要があり、その働きにふさわしい給与処遇を図ることが基本となる。60歳台前半の給与について、民間企業では、主として継続雇用が行われているため、その給与を公務の定年延長後の給与と直接比較し難い面があるが、国民の理解を得て公務の定年延長を行うためには、雇用形態の違いがあるにせよ、60歳台前半の民間の給与を参考にすることが適当である。このため、公務における60歳台前半の職員の給与水準については、60歳台前半の民間企業従業員の所得水準を踏まえつつ、職員の職務と責任を考慮して設定する。あわせて、管理職に対する役職定年制の導入や人

事交流の拡充など、組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、短時間勤務の活用や職員自身のキャリアプランに基づき定年前に早期に退職することを支援することによって、単に65歳まで一律的に雇用が延長されるのではなく、多様な働き方を選択できるようにすることが適当である。

なお、定年延長は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げながら平成37年度に完成するものであり、それまでの間は、例えば平成27年度までは61歳が定年となり、62歳から65歳までの間の雇用は現行の再任用制度を活用するというように、定年の段階的引上げと再任用制度とを組み合わせることによって、65歳までの雇用機会を提供する仕組みとなる。

こうした枠組みを通じて公務において60歳前半の雇用を提供するに当たっては、若年層を含め採用試験の別や年次を重視したこれまでの人事管理手法を改め、能力や適性に応じた柔軟な人事管理に移行する必要がある。近く実施される予定の採用試験の基本的な見直しや人事評価制度の適切な実施を通じて、能力・実績主義の徹底を図りながら、60歳以降の働き方を含めて採用から退職に至る公務員人事管理全体を見直していくことが不可欠と考える。

### 3 定年延長に向けた制度見直しの骨格と今後の課題

2に述べた考え方の下、本院が昨年夏以降、関係者の意見を幅広く聴取しつつ検討を進めてきた定年延長に向けた制度見直しの骨格は別記のとおりである。

また、別記に示した事項のほか、スタッフ職が政策立案に必要な役割を適切に果たし得る行政事務の執行体制の見直し、主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する退職給付上の対応、職員の年齢構成のゆがみを緩和するための定員上の経過的な取扱い等について、関係制度官庁が協力しながら政府全体として検討していく必要がある。

本院としては、今回示した制度見直しの骨格に基づき、今後とも関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしたい。

なお、公務における高齢期雇用のための諸制度や人事管理については、段階的な定年延長が開始された後も、60歳では公的年金が支給されなくなる平成25年度以降の民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を踏まえ、その見直しを検討していく必要がある。

### 4 60歳定年まで勤務できる環境の整備

一方、現行の60歳定年までの公務員の人事管理に関しては、国家公務員法が改正され各府省による再就職のあっせんが禁止されたことにより、幹部職員を中心にこれまで行われてきた定年前に公務外に転出することを前提とした人事管理を抜本的に改め、個々の職員の能力をいかして公務内で定年まで勤務することを前提とした人事管理に転換していくことが求められている。そうした人事管理を行うための環境整備に関する政府の方針として、本年6月には「退職管理基本方針」が定められ、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、希望退職制度の導入等の課題が掲げられている。

職員の有する能力や適性に応じて、定年までの勤務を希望する者が定年まで勤務できる環境を整備していくことは、定年延長のための条件整備にも資するものであり、本院としても、政府における取組状況を踏まえつつ、「退職管理基本方針」に掲げられた課題について検討を進め、可能なものから施策を具体化していくこととしている。

なお、「退職管理基本方針」において、現在の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に属する専門スタッフ職を整備することとされ、専門スタッフ職俸給表にこれに対応した級を新設することについて、本院に検討が要請されている。これについては、新たに設けられる専門スタッフ職の整備に向けての政府の取組をみながら、その官職の具体的な職務と責任の在り方や求められる知識経験、能力等を踏まえて必要な給与水準等の検討を進め、成案が得られれば、速やかに勧告することとしたい。

## 定年延長に向けた制度見直しの骨格

## 1 定年延長と60歳台の多様な働き方

## (1) 定年の引上げ

公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度に60歳に達する者から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度には65歳とする。

## (2) 高齢期の働き方に関する意向を聴取する仕組み

60歳以降の働き方等について任命権者が職員の意向を聴取する仕組みを導入し、職務内容の見直しや、以下の(4)に述べる短時間勤務への移行などのほか、主体的なキャリアプランに基づき職員自らが退職を選択することを含め、働き方を見直す機会としてこれを活用する。

## (3) 役職定年制

人事の新陳代謝を図り、組織の活力を維持するため、一定の範囲の管理職を対象に、一定の年齢に到達した場合に当該管理職を離れることを内容とする役職定年制を導入する。

具体的には、以下のような制度イメージをもとに、各府省において、それぞれの行政事務の執行体制や人事管理の実情等に応じ、具体的な対応について検討が進められる必要がある。

- ① 対象となる職員は、例えば本府省の課長（政令職）以上とする（管区機関等のこれらに相当する職員や、それ以外の管理職も適用対象とすることも考えられる。）。
- ② 役職定年の年齢については、対象となる職員の範囲等を踏まえ、今後検討する。
- ③ 役職定年に達した職員は、スタッフ的な職等での勤務や以下の(5)で検討課題として掲げた派遣の仕組み等による人事交流の機会等を通じてそれまで培った専門性をいかしていく。

## (4) 定年前の短時間勤務制

高齢期の働き方については、通常より短い勤務時間で勤務したいとのニーズを有する職員も認められるところであり、高齢期における健康上の理由や職員の希望する人生設計上の理由に基づく多様な働き方を可能とするため、職員が希望する場合に、定年前に短時間勤務の官職に就くことによって通常より短い勤務時間で勤務させることができるよう措置する。

## (5) 人事交流の機会の拡充

「退職管理基本方針」に掲げられている公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）等に職員を派遣することができる仕組みについて、別紙第3に述べるように、国家公務員を公益法人等に派遣することについての意義や妥当性を整理し、高い公共性が認められる法人の選定を内閣において行うこととされており、本院としてもこれらを踏まえ検討する。

## 2 定年延長に伴う給与制度の見直し

民間企業においては、60歳台前半の雇用形態が継続雇用制度を中心としたものであり、そうした雇用の実情を反映して60歳台前半の給与水準は月額30万円台半ばで、60歳前に比べて3割程度低くなっている状況にある。なお、民間企業従業員の60歳以降の賃金が60歳時点の賃金の75%未満となる場合、雇用保険制度において、一定の上限額の下にその減額の程度に応じて60歳以降の賃金の一定割合に相当する

額が高年齢雇用継続基本給付金として当該従業員に支給されている。

公務においては、60歳台前半の職員についてもその職務と責任に応じた給与を支給することを基本とするが、当面、こうした民間における60歳台前半の給与等の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合であっても、その水準を相当程度引き下げることとして、具体的な給与水準及び給与体系を設計する。

総定員を増加させず、現行のポスト構成を維持したままであれば、定年を65歳まで引き上げても、このような給与の見直しによって、総給与費の増加は抑制されることとなる。

なお、60歳前の給与については、本年の勧告においても、民間水準を上回っている50歳台後半層の給与について特に1.5%減ずる方策を講ずることとしたところであるが、今回の改定後においても50歳台においては公務員給与が民間給与を上回っている状況にあり、今後、定年延長に伴う給与制度の見直しを行うことも念頭に置きつつ、特に官民の差の大きい50歳台後半層を中心とする50歳台の給与の在り方について必要な見直しを行うよう検討する。

### 3 その他関連する措置

#### (1) 加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員の取扱い

加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員については、短時間勤務や他の職務への配置等の人材活用方策も含め、定年延長が可能かどうか、仮に65歳までの定年延長ができない場合には、65歳より前の特例的な定年を定め、例えば、当該定年後に再任用により改めて公務内で雇用機会を提供することなどについて、まずは関係府省において具体的な対応の方向性の検討が進められる必要がある。また、65歳までの定年延長ができない職員が残った場合に退職給付上の代替措置を講ずることについても、関係府省において検討が進められる必要がある。

#### (2) 原則となる定年を超える特例的な定年

職務と責任の特殊性又は欠員補充の困難性に基づく現行の60歳を超える特例定年の定めは、65歳への定年延長に伴い基本的には不要となるが、医師等について65歳を超える定年を定める必要性があるか精査する。

#### (3) 勤務延長

職員の定年退職により公務運営に著しい支障が生じる場合に定年退職日以降も当該職員を引き続き勤務させることができることとしている現行の勤務延長制度については、定年延長後も同様のニーズがあり得るため、これを存置する。

#### (4) 現行の再任用制度

現行の再任用制度は、定年の段階的引上げ期間中における定年以降65歳までの間の雇用確保措置として存置する。

#### (5) 能力開発等

65歳まで公務内で勤務することを見据えた能力開発の在り方、定年後の生涯設計や健康の保持増進を考える機会の充実等について検討する。

## 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）、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（平成9年法律第65号）、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（平成12年法律第125号）及び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17年法律第113号）を改正することを勧告する。

#### 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

##### (1) 俸給表

現行の俸給表（医療職俸給表(一)を除く。）を別記第1のとおり改定すること。

##### (2) 55歳を超える職員の俸給月額減額支給等について

- ア 当分の間、55歳を超える職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以下であるもの、行政職俸給表(二)、海事職俸給表(二)、教育職俸給表(二)、医療職俸給表(一)又は指定職俸給表の適用を受ける職員、再任用職員、第1号任期付研究員、第2号任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）に対する俸給月額の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の俸給月額から、当該俸給月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額（その額を当該俸給月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号俸の俸給月額に達しない場合にあつては、当該俸給月額を当該職員の俸給月額から減じた額）を減ずること。専門スタッフ職調整手当の支給に当たっても、同様とすること。
- イ アの適用を受ける職員に対する地域手当の支給に当たっては、その者の地域手当の月額から、アにより減ずる額に相当する額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を減ずること。広域異動手当及び研究員調整手当の支給に当たっても、同様とすること。
- ウ アの適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び休職者の給与の支給に当たっては、ア及びイに準ずること。

俸給表	職務の級
行政職俸給表(一)	5級
専門行政職俸給表	3級
税務職俸給表	5級
公安職俸給表(一)	6級
公安職俸給表(二)	5級
海事職俸給表(一)	5級
教育職俸給表(一)	3級
研究職俸給表	4級
医療職俸給表(二)	5級
医療職俸給表(三)	5級
福祉職俸給表	4級

(3) 平成23年4月1日における号俸の調整について

平成23年4月1日において43歳に満たない職員（職務の級における最高の号俸を受ける職員，指定職俸給表の適用を受ける職員，第1号任期付研究員，第2号任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）のうち，平成22年1月1日に昇給した職員その他これに準ずる職員として人事院規則で定めるものの平成23年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とすること。

(4) 諸手当

ア 期末手当及び勤勉手当について

(ア) 平成22年12月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.35月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65月分とすること。再任用職員については，同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.3月分とすること。

b 特定管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.15月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.85月分とすること。再任用職員については，同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員

12月に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分とすること。再任用職員については，同月に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.4月分とすること。

(イ) 平成23年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.225月分及び1.375月分とし，6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.675月分とすること。再任用職員については，6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.325月分とすること。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.025月分及び1.175月分とし，6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.875月分とすること。再任用職員については，6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.425月分とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.625月分及び0.775月分とし，6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.775月分とすること。再任用職員については，6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.325月分及び0.425月分とすること。

イ 委員，顧問，参与等の職にある非常勤職員の手当について

一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項の委員，顧問，参与等の職にある非常勤職員に対する手当の勤務1日についての通常の場合における支給額の限度を35,100円とすること。

## 2 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の改正

### (1) 俸給表

現行の第1号任期付研究員に適用される俸給表を別記第2のとおり改定すること。

### (2) 期末手当について

#### ア 平成22年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

#### イ 平成23年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.4月分及び1.55月分とすること。

## 3 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の改正

### (1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

### (2) 特定任期付職員の期末手当について

#### ア 平成22年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

#### イ 平成23年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.4月分及び1.55月分とすること。

## 4 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17年法律第113号）の改正

平成18年3月31日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の俸給月額が、同日において受けていた俸給月額（この改定の実施の日において次に掲げる職員である者にあつては、当該俸給月額にそれぞれ次に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるもの（人事院規則で定める職員を除く。）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額（1の(2)の適用を受ける職員にあつては、当該額から、当該額に1の(2)のアに定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じた額）を俸給として支給すること。

(1) 平成21年12月1日において現行の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17年法律第113号。5の(2)のアの(ア)において「平成17年改正法」という。）附則第11条第1項第1号に掲げる職員であった者（(2)において「平成21年度減額改定対象職員」という。）100分の99.59

(2) 平成21年度減額改定対象職員以外の職員（医療職俸給表(一)又は指定職俸給表の適用を受ける職員及び第2号任期付研究員を除く。）100分の99.83

(3) 指定職俸給表の適用を受ける職員 100分の99.44

## 5 改定の実施時期等

### (1) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、1の(3)及び(4)のアの(イ)、2の(2)のイ並びに3の(2)のイについては、平成23年4月1日から実施すること。

(2) 平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア 平成22年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当の1の(4)のアの(ア)、2の(2)のア又は3の(2)のアによる改定後の額（以下「基準額」という。）から、(ア)及び(イ)に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とすること。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しないこととすること。

(ア) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの期間において職員以外の者又は職員であって適用される俸給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の俸給表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるもの（当該期間に1の(2)を適用したとするならば俸給月額の変額を受けることとなる職員及び平成17年改正法附則第11条の規定による俸給を支給される職員を除く。）、医療職俸給表(一)の適用を受ける職員若しくは第2号任期付研究員からこれらの職員以外の職員（以下「調整対象職員」という。）となった者（同年4月1日に調整対象職員であった者で任用の事情を考慮して人事院規則で定めるものを除く。）にあつては、その調整対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち人事院規則で定める日）において調整対象職員が受けるべき俸給、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額及び特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）の月額の合計額に100分の0.28を乗じて得た額に、同月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から当該実施の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、俸給を支給されなかった期間、調整対象職員以外の職員であった期間その他の人事院規則で定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して人事院規則で定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

(イ) 平成22年6月1日において調整対象職員であった者（任用の事情を考慮して人事院規則で定めるものを除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.28を乗じて得た額

俸給表	職務の級	号俸
行政職俸給表(一)	1級	1号俸から93号俸まで
	2級	1号俸から64号俸まで
	3級	1号俸から48号俸まで
	4級	1号俸から32号俸まで
	5級	1号俸から24号俸まで
	6級	1号俸から16号俸まで
	7級	1号俸から4号俸まで
行政職俸給表(二)	1級	1号俸から108号俸まで
	2級	1号俸から72号俸まで
	3級	1号俸から64号俸まで
	4級	1号俸から36号俸まで
	5級	1号俸から20号俸まで
専門行政職俸給表	1級	1号俸から80号俸まで
	2級	1号俸から48号俸まで
	3級	1号俸から32号俸まで
	4級	1号俸から20号俸まで
	5級	1号俸から4号俸まで
税務職俸給表	1級	1号俸から73号俸まで
	2級	1号俸から65号俸まで
	3級	1号俸から48号俸まで
	4級	1号俸から32号俸まで
	5級	1号俸から24号俸まで
	6級	1号俸から16号俸まで
	7級	1号俸から4号俸まで
公安職俸給表(一)	1級	1号俸から92号俸まで
	2級	1号俸から84号俸まで
	3級	1号俸から72号俸まで
	4級	1号俸から56号俸まで
	5級	1号俸から32号俸まで
	6級	1号俸から24号俸まで
	7級	1号俸から16号俸まで
	8級	1号俸から4号俸まで
公安職俸給表(二)	1級	1号俸から89号俸まで
	2級	1号俸から64号俸まで
	3級	1号俸から48号俸まで
	4級	1号俸から32号俸まで
	5級	1号俸から24号俸まで
	6級	1号俸から16号俸まで
	7級	1号俸から4号俸まで
海事職俸給表(一)	1級	1号俸から69号俸まで
	2級	1号俸から69号俸まで
	3級	1号俸から56号俸まで
	4級	1号俸から40号俸まで
	5級	1号俸から28号俸まで
	6級	1号俸から12号俸まで

海 事 職 俸 給 表 (二)	1 級	1 号俸から85号俸まで
	2 級	1 号俸から84号俸まで
	3 級	1 号俸から72号俸まで
	4 級	1 号俸から60号俸まで
	5 級	1 号俸から48号俸まで
	6 級	1 号俸から32号俸まで
教 育 職 俸 給 表 (一)	1 級	1 号俸から72号俸まで
	2 級	1 号俸から52号俸まで
	3 級	1 号俸から40号俸まで
	4 級	1 号俸から12号俸まで
教 育 職 俸 給 表 (二)	1 級	1 号俸から84号俸まで
	2 級	1 号俸から72号俸まで
	3 級	1 号俸から52号俸まで
研 究 職 俸 給 表	1 級	1 号俸から96号俸まで
	2 級	1 号俸から72号俸まで
	3 級	1 号俸から40号俸まで
	4 級	1 号俸から24号俸まで
	5 級	1 号俸から 4 号俸まで
医 療 職 俸 給 表 (二)	1 級	1 号俸から85号俸まで
	2 級	1 号俸から72号俸まで
	3 級	1 号俸から56号俸まで
	4 級	1 号俸から44号俸まで
	5 級	1 号俸から28号俸まで
	6 級	1 号俸から12号俸まで
医 療 職 俸 給 表 (三)	1 級	1 号俸から96号俸まで
	2 級	1 号俸から80号俸まで
	3 級	1 号俸から56号俸まで
	4 級	1 号俸から44号俸まで
	5 級	1 号俸から28号俸まで
	6 級	1 号俸から 8 号俸まで
福 祉 職 俸 給 表	1 級	1 号俸から92号俸まで
	2 級	1 号俸から68号俸まで
	3 級	1 号俸から44号俸まで
	4 級	1 号俸から36号俸まで
	5 級	1 号俸から16号俸まで
	6 級	1 号俸から 4 号俸まで
専 門 ス タ ッ フ 職 俸 給 表	1 級	1 号俸から16号俸まで

イ 平成22年4月1日から同年12月1日までの間において特別職に属する国家公務員等であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して人事院規則で定めるものについては、アの額の算定に関し所要の措置を講ずること。

(3) その他所要の措置

(2)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

別記第1 (略)

別記第2 (略)

別記第3 (略)

## 公務員人事管理に関する報告

国家公務員制度は、国家公務員が国民全体の奉仕者（憲法第15条第2項）として適切に行政施策を推進していくための基盤である。社会経済情勢の変化に対応して国家公務員制度を改革していくことは不断に求められており、そのための必要な提言を行うことは本院の責務である。国家公務員制度改革の当面の課題は、平成20年6月に制定された国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に掲げられた諸改革事項について検討を進め、国家行政にとって、また、国民にとって意義のある結論を得て、実践していくことである。

以下、基本法の定める課題のうち、「第1公務員の労働基本権問題の議論に向けて」において、労働基本権（注）の問題に関する基本的な論点を整理し、提示するとともに、「第2基本法に定める課題についての取組」において、本院が取り組むべき課題についての検討状況を報告する。あわせて、「第3その他の課題についての取組」において、現在、本院が取り組んでいるその他の主な課題について報告する。

（注） 憲法第28条によって勤労者に保障される労働基本権は、団結権、団体交渉権及び団体行動権（争議権）からなるものとされている。

### 第1 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

現在、警察職員、海上保安庁職員及び刑事施設職員を除く非現業国家公務員（注1）については、団結権及び団体交渉権（協約締結権（注2）を除く。）は認められているが、協約締結権及び争議権は認められていない。

公務員の労働基本権の在り方については、基本法第12条に「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と規定され、その後、国家公務員制度改革推進本部の下に設置された労使関係制度検討委員会（座長：今野浩一郎学習院大学教授）において同条に基づき政府が講ずべき措置に関する事項について調査審議された（平成21年12月報告書取りまとめ）。同委員会は協約締結権を付与するに当たっての制度的検討を行ったものである。現行の人事院勧告制度を含む労使関係制度のどこに問題があるのか、何を目的として労働基本権制約の見直しを行うのか、これによって行政運営におけるマネジメントの改善や行政効率の向上につながるのか、国民生活にどのような影響を及ぼすのかなどについては、更に議論を深める必要がある。

公務員の労働基本権の在り方は、現行の公務員制度の枠組みの根幹にかかわる問題であるとともに、見直し内容によっては行政サービスの水準などを通じて、直接又は間接に国民生活に大きな影響を与える可能性がある。したがって、労働基本権制約の見直しを行うに当たっては、まずその目的を明確にして見直しを行うことになるが、どのような便益があり、労務管理体制の整備等をはじめどのような費用がかかるのかなどを含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施していくことが求められている。

そこで、以下のとおり、公務員の労働基本権問題の議論に向けて基本的な論点を整理し、提示することとした。なお、本院では、このような趣旨で既に本年6月に国会及び内閣に提出した「平成21年度年

次報告書」において、主要諸外国の労使交渉等の実際及び我が国の三公社五現業の例を整理し、議論の素材として提供している。

(注1)「非現業国家公務員」とは、現在、国に勤務する一般職の公務員のうち国有林野事業の職員以外が該当する。なお、国有林野事業の職員には、団結権及び団体交渉権（協約締結権を含む。）は認められているが、争議権は認められていない。

(注2)「協約締結権」とは、労使交渉の結果、労使間で勤務条件その他に関する労働協約を締結する権利であり、団体交渉権の一部をなすものである。

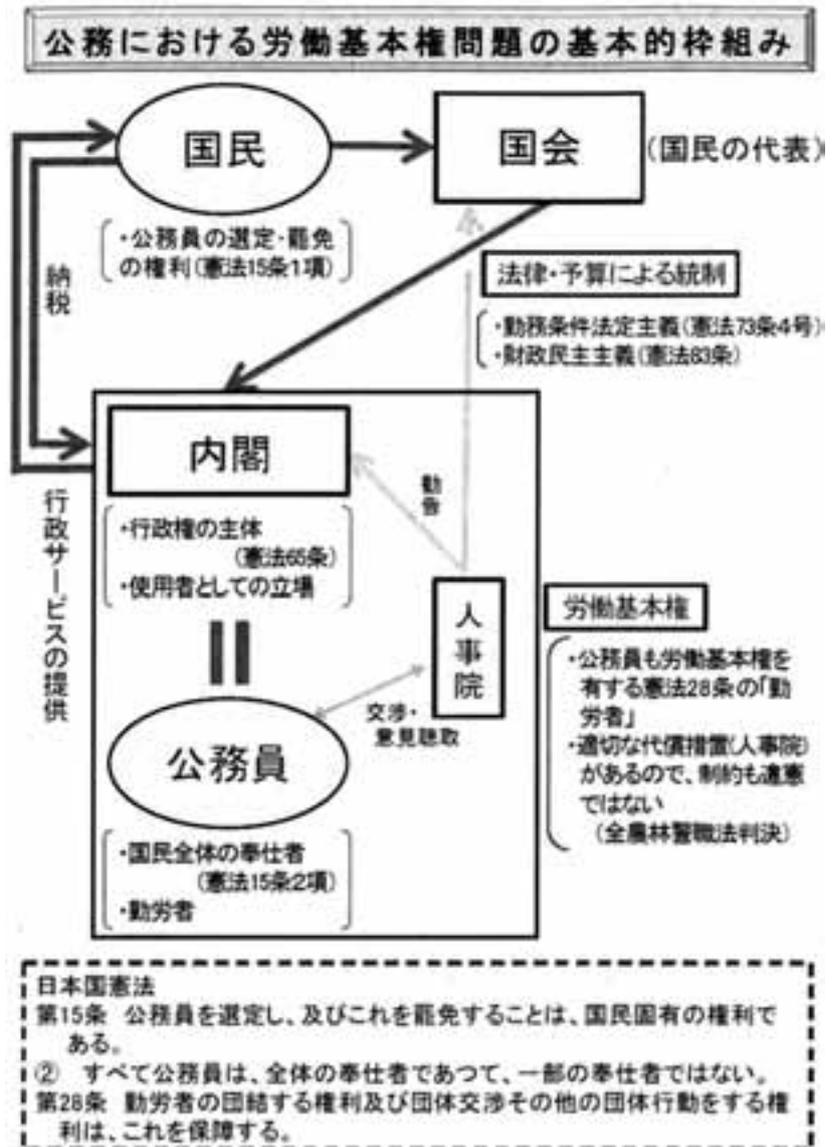
## 1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

憲法は「行政権は、内閣に属する」（第65条）と定め、国会が指名した内閣総理大臣が組閣する内閣は、民意を反映しつつ国民に行政サービスを提供する責務を負っている。この任に当たる国家公務員もその専門性を活かしつつ内閣を構成する大臣等を誠実に補佐し、国民全体の奉仕者としてその事務を中立・公正に執行することが求められている。すなわち両者は協働して国民に対して責務を負う立場にある。

他方、内閣には国家公務員の使用者として勤務条件の確保を含め適切な人事管理を行う責務がある。ただし、内閣は法律及び予算による国会の統制の下、使用者としての当事者能力が一定程度制約されている。また、国家公務員も憲法第28条により労働基本権を保障される勤労者であるが、その地位の特殊性や職務の公共性などから労働基本権が制約されている。この点については、最高裁判決において、法律により主要な勤務条件が定められていることや適切な代償措置（人事院勧告等）が講じられていることなどから合憲と判断されている。

このように、内閣と国家公務員は、一方で国民に対し行政執行の責務を負うとともに、他方で双方とも一定の制約の下で労使関係に立つという二つの側面を有している。

民間では、企業としての業務



遂行も労使関係もともに自由な契約関係にあり、賃金は利潤の分配や市場の抑制力（注1）の大枠の中で決定されている。これに対して、公務は常に国民の厳しい評価の下にあるものの、その給与決定については利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しないという点で民間と大きく異なっている。加えて、内閣は行政サービスを国民に不断に提供することが求められている。

公務における労働基本権問題の検討はこのような公務特有の基本的枠組みを十分踏まえて行う必要がある。

なお、労働基本権を付与し身分保障を外すという意見もあるが、公務員の身分保障（注2）は、成績主義の原則の下で情実人事を排し、公務員人事の公正性を確保することが公務の民主的かつ能率的な運営に資するものとして設けられているものであり、労働基本権制約と直接の関係にはないものである。

（注1）「市場の抑制力」とは、民間企業では労使で労働条件を決定するに当たって、労働者の過大な要求を容れることは、企業の経営を悪化させ、企業そのものの存立を危うくさせ、ひいては労働者自身の失業を招くこともあることから、労使双方の行動に一定の抑制が働くことを意味している。

（注2）現行の国家公務員法では、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはないと定めている（第75条第1項）。同法は、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる場合として、勤務実績が良くない場合、心身の故障の場合、その他その官職に必要な適格性を欠く場合、官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合を定めている（第78条）。

## 2 自律的労使関係制度の在り方

非現業国家公務員の労働基本権制約の見直しは、まず目的を明らかにした上で行うこととなるが、自律的労使関係制度の在り方については、諸外国の例も参考にすれば労働基本権制約の程度等に応じて大きく次の4つのパターンが考えられる（各パターンにおける留意点については「3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点」に詳述）。

パターン1 協約締結権及び争議権を付与する。

基本的に民間と同じ勤務条件決定方式である。イギリスとドイツにおける協約締結権が認められている公務員には争議権まで付与されている。しかしながら、イギリスの一般職員については、各省ごとに財務省に承認された原資の範囲内でその配分を労使交渉し、協約を締結しており、ドイツの公務被用者については、予算との調整を図るため中央で統一的行われる労使交渉に連邦財務大臣が同席している。

留意点：・公務員制度（給与を含む。）は法律で定められる必要があること（勤務条件法定主義：憲法第73条第4号）、また、予算は国会で決められること（財政民主主義：憲法第83条）との関係整理が必要。

・公務において利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しないことに対する工夫が必要。

・諸外国における実例等を踏まえ、争議行為による国民生活への影響を考慮。

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置が必要である。

争議権は認めず、その代償措置として第三者機関による仲裁裁定制度を置くもので、かつての我が国の三公社五現業並びに現行の特定独立行政法人及び国有林野事業の職員に対する勤務条件決定方式と同様の方式である。仲裁裁定は民間賃金準拠を基本に出され、労使ともに法律上の遵守義務が課されている。仲裁裁定制度は国際労働機関（International Labour Organization：ILO）の見解でも争議権を認めないことの代償措置の例とされている。イギリス、ドイツ、フランス及びアメリカではこの方式は採られていない。

- 留意点：
- ・公務員制度（給与を含む。）は法律で定められる必要があること（勤務条件法定主義）、また、予算は国会で決められること（財政民主主義）との関係整理が必要。
  - ・公務において利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しないことに対する工夫が必要。
  - ・かつての三公社五現業の例では、十分な当事者能力が確保されず、仲裁裁定が常態化。

パターン3 団結権及び団体交渉権（協約締結権を除く。）は認めるが、協約締結権及び争議権は認めない。その代償措置として第三者機関による勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化する。

代償措置である第三者機関による勧告やその法案化の過程において、職員団体との交渉・協議を制度として位置付けるなど職員団体の参加を法制度的に保障・確立する方式である。これはILOの見解でも労働基本権が制約され得る公務員に対する代償措置として言及されている。イギリスの上級公務員やドイツの官吏にも勤務条件決定に当たって組合参加の仕組みがある。

- 留意点：
- ・労使関係の自律性を確保するための措置として具体的にどのような参加の仕組みが考えられるか。
  - ・協約締結権の付与までには至らない。

パターン4 職位、職務内容、職種等によって職員の範囲を区分けし、それぞれに上記1～3のパターンのいずれかを適用する。

ドイツでは官吏と公務被用者によって区分けされ、官吏には公務被用者に認められている団体交渉権及び争議権が認められていない。イギリスでも、上級公務員は一般職員と異なり、労使交渉によらず給与改定が行われ、争議行為も行われた例がない。

- 留意点：
- ・どのように職員の具体的区分けを行うのか。どうパターンを組み合わせるのか。
  - ・そのほか、適用する上記パターン1～3にある留意点のとおり。

なお、フランスの国家公務員は、争議権を有し、労使交渉は認められているものの、協約締結権は認められておらず、給与は政府が決定し政令等で定められている。アメリカはILO第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び第98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関

する条約)を批准しておらず、連邦公務員について、給与等が法定事項とされ、交渉、協約の対象から除外されており、争議権もない。

(注)主要諸外国の労使交渉等の実際については本院の「平成21年度年次報告書」において詳述。

### 3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

前記2の各パターンを踏まえ、労働基本権制約の見直しの基本的方向を議論する際には、次のような論点を十分に詰める必要がある。

#### ① 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保

国民の代表である国会による給与を含む公務員制度に対する法律や予算を通じた民主的統制という憲法上の要請と自律的労使関係制度との間に整合性を図ることが必要である。具体的には、

- ・勤務条件法定主義の下で、法律事項と協約事項をどのように整理するのか。協約にどのような法的効力を持たせるのか。
- ・財政民主主義に基づく予算の制約の下で、使用者側の当事者能力を確保するためにどのような措置が可能なのか。

(注)パターン2で掲げたかつての三公社五現業の例では、予算等との関係で使用者側の当事者能力が不十分であったために自律的労使関係は有効に機能せず、例年、仲裁裁定に持ち込まれた。このこともあって、かえって労使関係が不安定なものとなり、国民生活にも影響を与える結果となった。制度設計に当たってこの点に十分な工夫が必要である。

#### ② 団体交渉権(協約締結権を含む。)、争議権を付与する職員の範囲

- ・協約締結権及び争議権のそれぞれをどのような範囲の職員に付与するのか(例えば、管理職と非管理職等の職位、本府省と地方機関、企画立案部門と執行部門等の職務内容、民間と共通な業務と行政に固有な業務等の職種に応じた区別などが考えられる。)

(注)ILOの見解では、公務員の団体交渉権については「軍隊及び警察」、「直接国の行政に従事する公務員(すなわち、政府の省庁及びその他のこれに相当する機関に雇用される公務員)及びこれらの活動において補助的構成要素として働く職員」、争議権については「軍隊及び警察、国家の名の下に権限を行使する公務員、用語の厳格な意味における不可欠業務又は深刻な国家的危機状況における業務に携わる労働者」はそれぞれ制限され得るとし、その場合には代償措置が必要とされている。

#### ③ 労使交渉事項や協約事項の範囲

- ・勤務条件の変更を伴う政策それ自体やその実施方法、そのための定員配置、超過勤務命令(民間の労使関係では労働基準法第36条に基づくいわゆる三六(さぶろく)協定が必要)等の事項を交渉事項とするのか。
- ・公務員の選定罷免にかかわる昇任・降任・免職・懲戒の基準等の事項を交渉事項とするのか。
- ・内閣、各府省、出先機関など各段階で、どのように交渉事項を分担するのか。その際、勤務条件の統一性の要請をどう考慮するのか。

#### ④ 給与水準の決定原則や考慮要素

- ・安定した労使交渉のためには、給与水準の決定原則や考慮要素について労使の合意が必要となるが、現行の人事院勧告や仲裁裁定が基本としている民間賃金準拠を今後とも維持するのか。その場合、

民間賃金を調査する主体や方法をどうするのか。

- ・労使交渉において財政事情をどう考えるのか（かつての三公社五現業における仲裁裁定では財政事情は考慮されてこなかった。）。

このほか、労働基本権制約の見直しを行う際には、次のような論点を詰めた上で準備期間についても検討する必要がある。

#### ① 交渉当局の体制整備

- ・中央交渉を担当する使用者側の代表責任者、それを支える使用者機関など、必要な権限と責任を有する使用者側の体制をどう整備するのか。その際、財政当局のかかわり方をどうするか検討する必要がある。
- ・労務担当者の養成、人員・組織の配置など各府省・各職場において労務管理体制の相当程度の拡充が必要であるが、これらをどう整備するのか。また、適切な労使関係の構築には相当程度の経験の積み重ねが必要であるが、労使双方においてどのように蓄積するのか。

#### ② 職員団体の代表性の確保

- ・現在、国家公務員の職員団体には全職員の過半数を組織する職員団体はなく、各府省単位でみれば異なる上部団体に属する職員団体が結成されているところも複数ある状況の下、いかなる職員団体が当局と交渉するのか。また、府省や機関によっては職員団体がなく、組織率が極めて低いところもあるが、そのような場合はどうするのか。
- ・内閣、各府省、出先機関など各段階で、連合体組織、単一体組織、支部、分会などのレベルの職員団体が当局と交渉するのか。

## 4 検討の進め方

労働基本権制約の見直しを行う際には、以上で述べたような基本的な議論を深めることによって早急に見直しの基本的方向を定め、さらに、制度設計に向けて各論点を十分に詰める必要がある。その上で、基本法第12条に定める「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像」を国民に提示し、その理解を得て具体案を固め、広く議論を尽くして結論を得る必要がある。また、具体的な制度設計に当たっては、使用者側の体制整備が不可欠であるとともに、その下で公務の労使交渉が現実に機能するかどうかの十分な検証も重要である。このため、導入までの十分な準備期間、試行、段階実施といった工夫も求められる。

労働基本権制約が大きく見直される場合には、人事行政の公正の確保とともに労働基本権制約の代償機能を担う本院の組織や機能も見直されることとなる。いずれにしても、国家公務員は法律・予算の執行や大臣等に対する補佐を専門性に基づいて中立・公正に行うことが求められており、これを担保すべく国家公務員の人事は情実を排して公正性を確保し能力本位で行われなければならない。このため、労働基本権制約の見直しに際しては、国家公務員の成績主義を維持し、人事行政の公正の確保のための機能が引き続き制度的に確保されるよう、組織体制の在り方も含めて十分な検討が必要である。

## 第2 基本法に定める課題についての取組

本院は、基本法の定める課題のうち本院が取り組むべき次のような課題について検討を進めてきている。

## 1 採用試験の基本的な見直し

採用試験は、すべての受験者に対して公正かつ公平に制度設計され、実施されることが求められることから、中立第三者機関・専門機関である本院が、政府の採用方針を踏まえて企画立案し、実施している。

社会経済情勢が大きく変化し、行政課題が複雑・高度化するとともに、少子化の進展、公務及び公務員に対する批判の影響など、公務の人材確保について極めて厳しい状況が続いている中にあるには、新たな人材供給源を開拓しつつ、引き続き行政サービスの基盤を支える優秀かつ多様な人材を確保する必要がある。そのためには、各府省と連携した積極的な人材確保活動を推進するとともに、法科大学院や公共政策大学院などの設置やその後の定着の状況、理系大学院修了者の就業状況等を踏まえつつ、基本法で課題とされている採用試験の基本的な見直しを行うことが喫緊に求められている。

本院は、平成20年6月から「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）を開催して検討を行い、昨年3月に出された報告書を踏まえ、各府省や大学関係者などの関係各方面の意見を聴取しながら、採用試験の見直しについて検討を進めてきた。

新たな採用試験は、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機となることや、新たな人材供給源に対応し、多様な人材の確保に資する試験体系とすることなどを目指すものである。

主な内容は、

- 現行のⅠ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編
- 総合職試験に院卒者試験を創設
- 専門職試験及び経験者採用試験を創設

であり、本年6月には、各試験の種類、試験区分、受験資格、試験種目等の能力実証方法などについて、意見公募手続（パブリックコメント）を行った。その結果を踏まえた新たな試験制度の全体像は別添参考資料6のとおりであり、今後は、各方面との調整を行いつつ、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向け、受験者に対する周知を徹底するとともに、所要の準備を進めていきたい。

## 2 時代の要請に応じた公務員の育成

時代の要請に応じた質の高い行政を提供するためには、長期的視点に立って各役職段階において求められる資質・能力を伸ばすことができるよう計画的に職員を育成することが重要である。本年度は、本院の実施する行政研修のうち、課長補佐級について、日程を短縮し、政策の企画・調整に当たるおおむね全員に受講させることとした上で、過去の行政事例を多角的に検証する科目などを通じて自らの在るべき姿を振り返り、深く考察させるカリキュラムとした。これを含め採用時から各役職段階において必要な研修の体系化と研修内容の充実を図る。さらに、国民全体の奉仕者としての使命感を持ち、府省の枠組みを超えて、社会の変化に対応した行政運営をリードできる若手職員を養成する新たな研修の実施についても検討している。また、今後、更に国際社会で積極的な貢献をしていくためには、特に高度の専門的能力及び知識を有する者を確保することが必要であることから、従来、修士号を取得させることとしてきた長期在外研究員制度において、加えて博士号を取得させるための方策について具体化を進めることとする。

### 3 官民人事交流等の推進

民間部門や他の公的な部門との人的な交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用、組織の活性化やセクショナリズムの弊害の是正の観点から、極めて有意義である。

このうち官民人事交流制度について、本院では、現在、本年6月に閣議決定された退職管理基本方針を踏まえ、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流の一層の推進が図られるよう、指定職俸給表の適用を受ける職員のうち、本省庁の部長・審議官等について交流基準の見直しの検討を進めており、外部からの意見聴取手続を経て、近日中に人事院規則を改正する予定である。今後、内閣と連携しながら、民間企業に対する本制度のPR等に努めつつ、若手・中堅層をはじめとする交流拡大に努力していきたい。

また、退職管理基本方針では、公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）等の業務のうち、行政運営にとって不可欠な業務を提供しているなど高い公共性が認められるものについて、その業務支援等のために職員をこれらの法人に派遣することは意義があるとして、当該法人の業務を関係府省の職員が支援することを当該法人から求められた場合には、当該法人の業務を行うにふさわしい専門的な知識・経験を有する職員を派遣できるよう、本院に検討の要請がなされている。職員の派遣については、国家公務員を公益法人等に派遣することについての意義や妥当性を整理し、高い公共性が認められる法人の認定等の選定を内閣において行うこととされており、本院としてもこれらを踏まえ、当面、一定の条件の下で、現行法の範囲内で職員を派遣することができる仕組みについて、検討を行っていきたい。

### 4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

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政府全体として積極的に取り組むべき重要な課題である。このため、本院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、各府省は平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取組を進めている。

このうち採用については、各府省と協力して行った人材確保活動の強化や各府省の積極的な取組によって、昨年度に政府目標（I種試験事務系区分の女性採用割合を平成22年度頃までに政府全体として30%程度）に到達したものの、本年度の状況は前年度に比べて減少しており、引き続き積極的な取組が必要である。また、管理職等への登用については、女性職員の割合が依然として低い水準にあるため、各府省は、要因分析を行い、その結果を踏まえて女性の登用に努めていく必要がある。

本院としては、職員の意識調査、各府省に対するヒアリング、有識者の意見聴取などを踏まえ、平成22年末までに「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を見直すなど、女性職員の採用・登用の拡大に向けてより実効性のある取組を強化していくこととする。

## 第3 その他の課題についての取組

このほか、本院は次のような公務員人事管理の改善にも積極的に取り組んできている。

### 1 非常勤職員制度の改善

非常勤職員制度については、適切な処遇が図られるよう、順次見直しを行ってきている。

#### (1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

昨年の勤告時の報告において論及した日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直しについては、政府の関係部局と連携して検討を進めた結果、現行の関係諸制度の下で採り得る措置として、日々雇用が更新されるという現行の日々雇用の仕組みを廃止し、非常勤職員として会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される次のような期間業務職員の制度を設けることとし、本年10月1日から実施できるよう、所要の制度改正を行った。

- 期間業務職員の任期は、採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で定める。
- 任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を定める。この場合において、必要以上に短い任期を定めることにより採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。
- 期間業務職員の採用は原則として公募による。ただし、任命権者は、採用しようとする期間業務職員の官職に係る能力が、期間業務職員としての勤務実績により実証できると明らかに認められる場合には、例外的に公募を行わないでその期間業務職員を当該官職に採用することができる。
- 期間業務職員について、1月を超える任期を定めた採用は、その採用の日から起算して1月間条件付のものとし、その間の勤務成績が良好であると認められるときに正式のものとなる。

## (2) 非常勤職員の育児休業等

仕事と育児の両立を図り得るような勤務環境を整備する観点から、非常勤職員について育児休業等を行うことができるよう措置することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行った。

あわせて、介護を行う非常勤職員の両立支援を推進するため、介護のための休暇の制度の導入についても措置することとする。

## 2 超過勤務の縮減

恒常的な長時間の超過勤務は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持、有為の人材の確保等に影響を及ぼすものであり、行政組織の機能や活力にもかかわるものであることから、本院は、従来からその縮減の必要性を強く指摘してきたが、現在もこのような超過勤務が広く行われている実態がある。特に、本府省においては、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見受けられるため、府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として進めている。本院としても、各府省や職員のニーズを踏まえつつ、超過勤務の縮減に資するような勤務時間制度等についての研究を進めるとともに、各府省における超過勤務縮減の取組が徹底されるよう支援、協力を行うこととする。

超過勤務縮減の取組を実効あるものにするためには、各大臣が職員の勤務状況を的確に把握することはもとより、その強力なリーダーシップの下で業務の徹底した見直し・合理化を図るとともに、政務三役や幹部職員は、原則として勤務時間外や休日に会議等を行わないこと、早期退庁に努めることなど自ら率先して取り組むことが求められる。また、国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を得ながら、改善を進めていくことが重要である。

超過勤務手当については、公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、必要に応じた予算が確保される必要がある。

### 3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

全職員に占める心の健康の問題による長期病休者（1月以上）の割合が平成8年度から平成18年度にかけて0.21%から1.28%と約6倍に増加していることから、これまで進めてきた心の健康づくりに関する研修の実施や相談体制の充実など予防や早期発見・早期対応の方策と合わせ、長期病休者の円滑な職場復帰や再発の防止を促進することが必要である。

このため、本院としても専門家による検討を行った結果、本年7月、心の健康の問題に係る「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」を改定するとともに、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤する仕組みを新たな方策として提示しており、こうした円滑な職場復帰・再発防止策の着実な実施を推進していく。

また、病気療養に対しては、病気休暇を取得する場合と長期にわたる療養のため休職とする場合がある。長期病休者が増加している状況に照らし、これまで各府省の取扱いに差異がみられた1回の病気休暇の上限期間を設定するなど病気休暇制度の見直しを行うとともに、長期にわたり療養が必要な職員に対しては、療養に専念できるよう休職させるものとする。

病気療養期間においては、当該職員の病状の把握に努めるなど各制度の趣旨にのっとり適正に運用する必要がある。

(2) **事務次官通知**

総行給第50号

平成22年11月1日

各都道府県知事  
各指定都市市長  
各都道府県議会議長  
各指定都市議会議長  
各人事委員会委員長  
} 殿

総務副大臣

鈴木克昌

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。

各地方公共団体においては、今回、地方公務員の給与改定を行うに当たって、地方公務員法の趣旨に沿い、国における取扱い並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告、現下の地方行財政の状況等の地域の実情を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上、下記事項に留意し、議会で十分審議を行い、適切に対処されるよう期待いたします。

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、適切に対処されるよう期待いたします。

また、貴都道府県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。

なお、本通知は地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 国家公務員の給与改定について

- 1 国家公務員については、官民給与の逆較差（ $\Delta 0.19\%$ ）を解消するため、月例給の引下げ改定が行われることとされたこと。
- 2 国においては、50歳台後半層の職員の給与について、当面、俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずることとされたこと。
- 3 国家公務員の月例給の改定の実施時期等については、給与水準の引下げであるため、遡及することなく勧告を実施するための法律の公布日の属する月の翌月の初日から実施することとされているが、4月からこの改定の実施日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、12月期の期末手当において所要の調整措置を講ずることとされたこと。
- 4 国家公務員の期末・勤勉手当について、民間における年間支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.20月分引き下げ、本年度については12月期の期末・勤勉手当から差し引くこととされたこと。
- 5 国においては、給与構造改革における俸給引下げに伴う経過措置が段階的に解消されることによって生ずる制度改正原資について、若年・中堅層を中心にこれまで抑制されてきた昇給の回復に充てることとされたこと。

## 第2 本年の給与改定等について

1 人事委員会においては、人事委員会機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、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引き続き行うことに留意いただきたいこと。

特に、本年も人事院勧告にあわせて地域別の官民給与較差が示されていることを踏まえれば、各人事委員会の公民比較結果とその反映について、一層の説明責任が求められることに留意いただきたいこと。

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も参考に、地域の民間給与を反映させた適切な改定を行うことが重要であること。

3 給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

4 級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、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に留意いただきたいこと。

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適正化を図ることに留意いただきたいこと。

5 一部の地方公共団体において、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。諸手当の在り方については、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、その適正化を図ることに留意いただきたいこと。

特に、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に留意いただきたいこと。

6 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすることに留意いただきたいこと。

7 能力・実績に基づく人事管理を推進する観点から、勤務実績の給与への反映については、公正かつ客観的な人事評価システムを活用することに留意いただきたいこと。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、国の人事評価制度・運用も参考としつつ、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に早急に取り組むことに留意いただきたいこと。

## 第3 その他の事項

1 定員については、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたいこと。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、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、前年度給与情報等についても併せて掲載する等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の工夫を積極的に行うべきものであること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成22年11月1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10日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 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しないものであるが、我が国の財政事情が深刻化している状況にかんがみ、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。

また、人事評価制度の的確な運用を通じて、能力のある者が登用され、成果を挙げた者が報われるよう、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るものとする。

  - (1) 予算の執行に当たっては、優先順位の厳しい選択を行い、経費の節減に努めるとともに、今後、なお引き続き、経費の見直し・節減合理化を図ること等により、歳出の削減に努力する。
  - (2) 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により、定員の純減を可能な限り確保する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。
  - (3) 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。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減等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。

今後進める独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、独立行政法人の総人件費についても厳しく見直すこととする。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減等の取組につき、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) 国家公務員の給与改定等に関する上記の取扱いの決定に際しては、その内容も踏まえ、地方公務員の給与改定について、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切な措置を講じるとともに、地方公共団体の定員についても、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組まれるよう期待する。
- 4 国家公務員の給与改定については、次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る。なお、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から、順次、提出する。

### 3 平成21年度における給与改定等の状況（平成22年4月1日調べ）

#### イ 一般行政職の給与改定

	改定した	改定しない
都道府県 (47)	43	4
指定都市 (19)	18	1
市区 (790)	772	18
町村 (941)	911	30
合計 (1,797)	1,744	53

#### ロ 自宅にかかる住居手当

	改定した	改定しなかった	
		廃止	その他
都道府県 (47)	29	15	14
指定都市 (19)	6	2	4
市区 (790)	486	358	128
町村 (941)	646	599	47
合計 (1,797)	1,167	974	193

#### ハ 時間外勤務手当の支給割合等

	改定した	改定しなかった	
		国と同様	国と異なる
都道府県 (47)	47	39	8
指定都市 (19)	19	15	4
市区 (790)	761	704	57
町村 (941)	783	734	49
合計 (1,797)	1,610	1,492	118

#### 二-1 期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定しない
都道府県 (47)	47	0
指定都市 (19)	19	0
市区 (790)	784	6
町村 (941)	925	16
合計 (1,797)	1,775	22

#### 二-2 期末・勤勉手当の支給月数

	平成21年度			
	支給月数			3月期支給 がある団体
	4.15月超	4.15月	4.15月未満	
都道府県 (47)	1	37	9	2
指定都市 (19)	0	18	1	2
市区 (790)	23	690	77	51
町村 (941)	61	765	115	3
合計 (1,797)	85	1,510	202	58

#### ホ 教員給与の見直し

	①新しい教育職給料表			②教員特殊業務手当			③義務教育等教員特別手当			④給料の調整額		
	導入 済み	導入 予定	導入 しない	見直し 済み	見直し 予定	見直し していない	見直し 済み	見直し 予定	見直し していない	見直し 済み	見直し 予定	見直し していない
都道府県 (47)	34	7	6	46	0	1	45	1	1	44	0	3
指定都市 (19)	8	1	10	16	1	2	16	1	2	10	2	7
合計 (66)	42	8	16	62	1	3	61	2	3	54	2	10

#### 4 平成21年度 給与適正化の状況（平成22年4月1日調べ）

##### (1) 給与の適正化等の状況

	初任給基準				わたり			
	国の基準以下 (H22.4.1)	21年度に 適正化	国の基準以上 (H22.4.1)	21年度に 適正化	無し (H22.4.1)	21年度に 適正化	有り (H22.4.1)	21年度に 適正化
都道府県 (47)	21	0	26	0	45	1	2	0
指定都市 (19)	2	1	17	0	18	0	1	1
市区 (790)	451	9	339	11	684	44	106	10
町村 (941)	828	8	113	0	899	56	42	6
合計 (1,797)	1,302	18	495	11	1,646	101	151	17

	自宅にかかる住居手当			
	国と同様 (H22.4.1)	21年度に 適正化	国と異なる (H22.4.1)	21年度に 適正化
都道府県 (47)	15	15	32	14
指定都市 (19)	2	2	17	4
市区 (790)	360	358	430	128
町村 (941)	617	599	324	47
合計 (1,797)	994	974	803	193

注 「わたり」については、経過措置を設けて廃止している場合も「無し」に含めている

注 「わたり」については、一部の職のみ是正した場合は、「有り」の「21年度に適正化」に含めている

注 「自宅にかかる住居手当」については、経過措置を設けて廃止している場合も「国と同様」に含めている

注 「わたり」の都道府県・指定都市については、「わたり」に係る課題のある団体（団体側は「わたり」でないとしているが、説明が不十分であると考えられるもの）が5団体あり、これらは「無し」に含めている

	特殊勤務手当 の見直し	退職手当 の見直し	給料表 の見直し
都道府県 (47)	16	10	0
指定都市 (19)	8	3	0
市区 (790)	115	77	39
町村 (941)	47	74	30
合計 (1,797)	350	164	69

注 「退職手当」について、①最高限度支給額 ②中ぶくれ ③定年早期退職 ④首長の退職手当 ⑤退職時特昇等 ⑥その他 のうち、一つ以上でも適正化した場合は「退職手当の見直し」に含めている

(2) 平成21年度の都道府県・指定都市における給与適正化の主な例

初任給基準の是正 (指定都市：1)

福岡市 初任給基準の引き下げ

わたりの是正 (都道府県：1、指定都市：1)

福島県 主事、副主査、主査の格付けの見直し

岡山市 主任等の格付けの見直し

特殊勤務手当の見直し (都道府県：16、指定都市：8)

岩手県 支給対象の見直し等  
衛生検査業務手当、刑事作業手当  
平成22年4月1日適用 39手当

秋田県 廃止  
放射線取扱手当、夜間看護等手当  
平成22年4月1日適用 30→28手当

茨城県 支給額、支給要件の見直し等  
平成22年4月1日適用 21手当

群馬県 支給割合の見直し  
教育指導手当  
平成22年4月1日適用 51手当

東京都 支給対象の見直し  
交代制勤務者等業務手当  
新設  
特定看護分野従事手当、分べん介助業務手当  
平成22年4月1日適用 54手当→56手当

新潟県 支給割合の見直し  
農業教育実習手当、職業訓練手当  
平成22年4月1日適用 48手当

富山県 支給対象業務等の見直し  
警察職員業務手当  
平成22年4月1日適用 29手当

福井県 支給額の見直し  
警察職員の手当  
平成21年4月17日適用 37手当

静岡県 廃止  
特別支援学校教育業務手当  
平成22年4月1日適用 21手当→20手当

大阪府	<p>廃止</p> <p>特殊現場作業手当、教育業務連絡指導手当、舎監手当</p> <p>新設</p> <p>死体取扱手当</p> <p>支給対象業務等の見直し</p> <p>犯則取締等手当、有害物取扱手当 等</p> <p><u>平成22年4月1日適用 21手当→19手当</u></p>
奈良県	<p>廃止</p> <p>夜間等緊急作業に従事する職員の特殊勤務手当</p> <p>支給方法の見直し</p> <p>用地取得等の交渉業務に従事する職員の特殊勤務手当、特地公署等に勤務する職員 の特殊勤務手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 35手当→34手当</u></p>
和歌山県	<p>支給方法の見直し</p> <p>用地交渉手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 47手当</u></p>
愛媛県	<p>支給額の見直し</p> <p>警察に勤務する職員の特殊勤務手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 56手当</u></p>
福岡県	<p>廃止</p> <p>漁獲手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 42手当→41手当</u></p>
長崎県	<p>廃止</p> <p>魚ろう手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 52手当→51手当</u></p>
熊本県	<p>支給方法の見直し</p> <p>航空機操縦作業手当、航空機整備作業手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 57手当</u></p>
川崎市	<p>支給対象の見直し</p> <p>税務手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 12手当</u></p>
相模原市	<p>廃止</p> <p>介助業務従事手当</p> <p>支給対象の見直し等</p> <p>道路上作業従事手当、市税事務従事手当 等5手当</p> <p><u>平成22年4月1日適用 16手当→15手当</u></p>
名古屋市	<p>廃止</p> <p>勤務時間差手当</p>

支給方法の見直し

航空業務手当、医師研究手当、教員特殊業務手当

平成22年4月1日適用 27手当→26手当

大阪市 廃止

教育業務連絡指導手当

平成22年4月1日適用 19手当→18手当

堺市 新設

産科医療業務手当

平成21年10月1日適用 25手当→26手当

神戸市 廃止

年末年始出務者手当

平成22年4月1日適用 32手当→31手当

北九州市 廃止

学校給食調理業務手当

平成22年4月1日適用 40手当→39手当

福岡市 廃止

医師手当、変則勤務手当（庁舎居住手当・夜間看護手当）

支給対象の見直し

看護手当、衛生検査等手当

平成22年4月1日適用 38手当→37手当

自宅にかかる住居手当の見直し（都道府県：29、指定都市：6）

北海道	自宅に係る住居手当の廃止
青森県	自宅に係る住居手当の廃止
岩手県	自宅に係る住居手当の廃止
宮城県	自宅に係る住居手当の廃止
秋田県	自宅に係る住居手当の廃止
山形県	自宅に係る住居手当の廃止
福島県	自宅に係る住居手当の廃止
茨城県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
栃木県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
群馬県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
埼玉県	自宅に係る住居手当の廃止（経過措置あり）
新潟県	自宅に係る住居手当の廃止
富山県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
石川県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
福井県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
愛知県	自宅に係る住居手当の廃止（経過措置あり）

滋賀県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
京都府	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
兵庫県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
奈良県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
鳥取県	自宅に係る住居手当の廃止
島根県	自宅に係る住居手当の廃止
香川県	自宅に係る住居手当の廃止
高知県	自宅に係る住居手当の廃止
福岡県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
佐賀県	自宅に係る住居手当の廃止
長崎県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
熊本県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
宮崎県	自宅に係る住居手当の支給額の見直し
川崎市	自宅に係る住居手当の支給要件の見直し
静岡市	自宅に係る住居手当の廃止
浜松市	自宅に係る住居手当の廃止
名古屋市	自宅に係る住居手当について支給額の見直し
大阪市	自宅に係る住居手当の支給要件の見直し
広島市	自宅に係る住居手当の支給要件の見直し

## 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成22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	給
	人	歳	年	円	円
全俸給表	260,581	42.2	20.9	408,496	340,005
行政職俸給表(一)	144,513	41.9	20.5	395,666	325,579
行政職俸給表(二)	3,955	49.3	29.2	322,291	284,514
専門行政職俸給表	8,207	41.4	19.3	428,343	345,631
税務職俸給表	53,025	42.7	21.9	445,250	375,438
公安職俸給表(一)	21,701	41.3	20.1	369,610	318,139
公安職俸給表(二)	22,796	41.6	20.1	409,518	349,127
海事職俸給表(一)	208	44.9	24.1	464,959	380,164
海事職俸給表(二)	344	41.7	23.3	369,505	313,543
教育職俸給表(一)	81	45.1	21.4	469,659	426,616
教育職俸給表(二)	103	47.0	22.7	446,262	395,819
研究職俸給表	1,376	44.6	20.8	547,671	400,956
医療職俸給表(一)	608	48.8	22.2	815,480	484,473
医療職俸給表(二)	434	44.0	20.1	355,717	313,866
医療職俸給表(三)	1,706	45.5	21.8	348,250	318,285
福祉職俸給表	251	40.2	16.6	363,932	320,702
専門スタッフ職俸給表	98	52.3	29.5	608,857	499,715
指定職俸給表	832	55.6	32.0	1,024,193	872,986
特定任期付職員俸給表	280	42.2		629,011	534,553
第一号任期付研究員俸給表	19	42.2		485,642	421,579
第二号任期付研究員俸給表	44	34.3		392,410	342,614

- (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、俸給の調整額及び平成18年切替えに伴う経過措置額を含む。  
 3 地域手当等には、異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。  
 4 その他は、本府省業務調整手当、寒冷地手当、特地勤務手当等である。

扶養手当	俸給の 特別調整額	地域手当等	住居手当	そ の 他
円	円	円	円	円
12,647	11,085	35,105	3,461	6,193
12,467	11,685	35,061	3,687	7,187
12,152		20,922	2,690	2,013
11,441	11,488	44,079	5,875	9,829
12,665	12,630	39,351	3,005	2,161
14,409	6,097	25,134	1,917	3,914
13,647	9,136	28,064	3,775	5,769
17,389	13,324	43,789	3,007	7,286
12,859		34,881	3,335	4,887
16,247	3,135	18,291	3,667	1,703
11,495	2,489	30,001	4,049	2,409
12,859	58,872	66,554	4,356	4,074
14,683	14,364	78,601	5,526	217,833
10,021	1,299	19,808	5,018	5,705
6,669	515	14,142	4,541	4,098
9,321	3,637	24,363	4,243	1,666
13,791		91,866	1,929	1,556
		146,699		4,508
		94,027		431
		64,063		
		49,796		

第1表 適用俸給表別、性別、年齢階層別人員

性別	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□	福祉職 俸給表	専門スタッフ 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	260,581	144,513	3,955	8,207	53,025	21,701	22,796	208	344	81	103	1,376	608	434	1,706	251	98	832	280	19	44	
20歳未満	638	485	3	226	1,854	107	38	1	5			1		4	7	2						
20歳以上24歳未満	7,004	2,978	7	659	3,786	994	915	14	24	1		16	1	29	40	13			2			
24歳以上28歳未満	16,815	8,266	25	977	3,752	2,321	1,977	8	37	4	2	80	13	29	95	38			35		12	
28歳以上32歳未満	22,059	12,633	46	946	3,843	2,444	2,245	14	38	7	6	132	50	38	173	49			59		21	
32歳以上36歳未満	27,397	17,161	169	1,006	7,657	2,519	2,984	21	39	13	18	214	60	55	173	35	4		41		8	
36歳以上40歳未満	37,215	22,044	317	1,123	7,596	2,049	2,715	34	41	15	11	225	75	56	214	22	6		34		2	
40歳以上44歳未満	33,135	18,474	438	887	6,957	2,391	2,654	30	21	9	19	209	90	47	256	29	10		25		2	
44歳以上48歳未満	33,747	19,498	613	689	6,086	2,394	2,368	31	41	9	18	186	83	62	278	34	19		29		1	
48歳以上52歳未満	31,441	18,419	635	749	5,851	2,314	2,483	28	38	15	12	160	77	62	250	15	29		37		1	
52歳以上56歳未満	27,730	14,471	711	915	5,641	2,308	2,337	27	45	8	17	144	71	52	220	14	30		5		2	
56歳以上60歳未満	22,930	9,941	844	30								9	88									
60歳以上	470	143	147		2	1																

性別	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□	福祉職 俸給表	専門スタッフ 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	221,239	121,991	2,944	6,948	44,635	20,121	20,423	205	339	76	83	1,132	488	281	242	149	90	815	227	17	33	
20歳未満	430	310		180	1,105	81	35		4			1		2	1	2						
20歳以上24歳未満	4,889	2,035	5	426	2,578	1,559	1,664	13	24	1		11		15	12	3			1			
24歳以上28歳未満	12,238	5,910	21	697	2,838	2,074	1,613	8	36	3	2	61	10	16	13	25			25		11	
28歳以上32歳未満	17,130	9,654	44	717	2,859	2,228	1,917	13	38	7	5	100	39	18	39	29			44		15	
32歳以上36歳未満	21,797	13,577	150	812	5,772	2,305	2,612	21	39	11	14	174	44	34	37	20	3		33		5	
36歳以上40歳未満	30,045	17,829	273	978	6,437	1,927	2,456	34	41	14	7	182	59	31	36	16	4		28		1	
40歳以上44歳未満	28,075	15,455	366	830	6,326	2,315	2,468	30	21	8	15	179	73	31	24	17	9		19		3	
44歳以上48歳未満	30,305	17,451	487	658	5,692	2,316	2,236	31	41	9	14	152	58	42	38	22	18		24		2	
48歳以上52歳未満	28,890	16,995	485	721	5,604	2,265	2,370	28	38	15	9	136	65	49	26	8	27		37		1	
52歳以上56歳未満	25,777	13,463	501	899	5,422	2,285	2,271	27	45	8	17	127	63	43	16	7	29		4		2	
56歳以上60歳未満	21,285	9,182	532	30								9	77									
60歳以上	378	130	80		2	1																

(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(□)	福祉職 俸給表	専門スタッフ 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	人	39,342	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		208	175	3	46	26	3	1	1	1	5	20	244	120	153	1,464	102	8	17	53	2	11	
20歳以上24歳未満		2,115	943	2	749	229	134	3	1	1	3	5	1	14	2	6	10			1			
24歳以上28歳未満		4,577	2,356	4	233	300	416	1	1	1	1	19	3	13	13	82	13			10			1
28歳以上32歳未満		4,929	2,979	2	280	247	364	1	1	1	1	32	11	20	20	134	20			15			6
32歳以上36歳未満		5,600	3,584	19	229	216	328	1	1	1	2	40	16	21	21	136	15	1		8			3
36歳以上40歳未満		7,170	4,215	44	194	214	372	1	2	2	4	43	16	25	25	178	6	2		6			1
40歳以上44歳未満		5,060	3,019	72	145	122	259	1	1	1	4	30	17	16	16	232	12	1		6			2
44歳以上48歳未満		3,442	2,047	126	57	76	186	1	1	1	4	34	25	20	20	240	12	1		6			1
48歳以上52歳未満		2,551	1,424	150	31	78	132	1	3	3	4	24	12	13	13	224	7	2		5			1
52歳以上56歳未満		1,953	1,008	210	28	49	113	1	1	1	3	17	8	9	9	204	7	1		1			1
56歳以上60歳未満		1,645	759	312	16	23	66	1	1	1	1	11	11	11	11	204	7	1		1			1
60歳以上		92	13	67																			

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
	学歴						
計	計		260,581人	125,667人	35,494人	98,415人	1,005人
	男女		221,239 39,342	108,184 17,483	28,245 7,249	83,946 14,469	864 141
行政職俸給表(一)	計		144,513	74,634	18,570	51,237	72
	男女		121,991 22,522	63,312 11,322	14,654 3,916	43,962 7,275	63 9
行政職俸給表(二)	計		3,955	242	308	2,878	527
	男女		2,944 1,011	209 33	159 149	2,176 702	400 127
専門行政職俸給表	計		8,207	4,456	2,856	892	3
	男女		6,948 1,259	3,615 841	2,490 366	840 52	3 3
税務職俸給表	計		53,025	22,222	2,176	28,623	4
	男女		44,635 8,390	19,478 2,744	1,478 698	23,676 4,947	3 1
公安職俸給表(一)	計		21,701	10,697	1,589	9,328	87
	男女		20,121 1,580	9,974 723	1,351 238	8,711 617	85 2
公安職俸給表(二)	計		22,796	9,553	8,109	4,899	235
	男女		20,423 2,373	8,379 1,174	7,573 536	4,238 661	233 2
海事職俸給表(一)	計		208	66	49	70	23
	男女		205 3	65 1	48 1	69 1	23 23
海事職俸給表(二)	計		344	6	82	205	51
	男女		339 5	5 1	79 3	204 1	51 51
教育職俸給表(一)	計		81	76	5		
	男女		76 5	71 5	5 5		
教育職俸給表(二)	計		103	78	23	2	
	男女		83 20	68 10	13 10	2 2	
研究職俸給表	計		1,376	1,331	17	27	1
	男女		1,132 244	1,095 236	13 4	23 4	1 1
医療職俸給表(一)	計		608	608			
	男女		488 120	488 120			
医療職俸給表(二)	計		434	199	224	9	2
	男女		281 153	126 73	146 78	7 2	2 2
医療職俸給表(三)	計		1,706	61	1,439	206	
	男女		242 1,464	13 48	215 1,224	14 192	
福祉職俸給表	計		251	193	40	18	
	男女		149 102	131 62	15 25	3 15	
専門スタッフ職俸給表	計		98	89		9	
	男女		90 8	81 8		9 9	
指定職俸給表	計		832	825	2	5	
	男女		815 17	808 17	2 2	5 5	
特定任期付職員俸給表	計		280	268	5	7	
	男女		227 53	216 52	4 1	7 7	
第一号任期付研究員俸給表	計		19	19			
	男女		17 2	17 2			
第二号任期付研究員俸給表	計		44	44			
	男女		33 11	33 11			

(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表までにおいて同じ)。

第3表 適用俸給表別、級別（最終学歴別）人員

俸給表	級	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	9,762	18,021	45,953	31,916	16,749	15,262	3,354	1,985	1,282	人	人
	144,513	4,895	12,867	21,084	13,399	7,853	8,800	2,522	1,730	1,255	229	
	74,634	1,536	2,109	7,532	4,235	1,701	1,257	147	50	3	229	
	18,570	3,326	3,040	17,322	14,255	7,189	5,192	684	205	24		
学歴	5	5	15	27	6	13	1					
	72											
行政職俸給表(二)	3,955	1,312	2,058	448	32	327	200	46	3			
専門行政職俸給表	8,207	1,288	2,707	2,026	13,596	11,277	1,644	1,644	441	111		
税務職俸給表	53,025	4,077	5,856	10,356	2,424	996	836	571	323	377	86	4
公務職俸給表(一)	21,701	6,342	3,709	2,424	4,636	1,461	1,345	555	269	56		
公安職俸給表(二)	22,796	3,428	7,798	4,636	61	25	14					
海事職俸給表(一)	208	3	73	61	76	51	4					
海事職俸給表(二)	344	17	82	76	25	1						
教育職俸給表(一)	81	11	27	25								
教育職俸給表(二)	103	103										
研究職俸給表	1,376	13	321	313	439							
医療職俸給表(一)	608	125	146	49								
医療職俸給表(二)	434	29	140	70	22	5	1					
医療職俸給表(三)	1,706	216	173	38	12	2						
福祉職俸給表	251	59	19	52	18							
専門スタッフ職俸給表	98	7	52									
指定職俸給表	832											
特定任期付職員俸給表	280											
第一号任期付研究員俸給表	19											
第二号任期付研究員俸給表	44											

(注) 各俸給表に定めのない職務の級を、網掛けとした。(以下、第6表までにおいて同じ。)

第4表 適用俸給表別、級別（最終学歴別）平均年齢

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) 学	歳	25.1	31.1	38.5	46.5	51.2	51.5	51.4	50.8	51.2	52.2	歳
		26.5	30.6	37.2	45.1	49.5	49.3	49.9	49.9	51.1	52.2	
	大学卒	24.9	32.2	39.4	47.2	52.3	54.4	56.1	56.9	59.2		
	短大卒	23.2	32.4	39.6	47.6	52.7	54.4	55.9	56.7	58.0		
行政職俸給表(二) 学歴	歳	37.1	50.5	50.8	52.6	55.7	57.9	56.5				
		33.4	48.6	49.0	56.1	58.0						
行政職俸給表(三)	49.3	33.4	48.6	49.0	56.1	58.0						
専門行政職俸給表	41.4	28.1	34.5	43.6	50.4	50.6	53.2	56.2	54.8			
税務職俸給表	42.7	25.3	29.9	35.7	40.9	48.4	52.0	55.3	57.2	56.9		
公安職俸給表(一)	41.3	28.7	41.8	49.6	46.5	46.7	49.9	51.0	53.5	56.0	55.0	50.5
公安職俸給表(二)	41.6	25.5	33.0	42.1	49.3	51.8	53.9	53.9	55.4	57.8		
海事職俸給表(一)	44.9	25.8	30.5	42.1	51.1	52.5	55.7					
海事職俸給表(二)	41.7	21.4	31.5	42.2	50.5	56.2	58.8					
教育職俸給表(一)	45.1	33.0	38.4	45.6	53.8	58.5						
教育職俸給表(二)	47.0	47.0	47.0	45.6	53.8	58.5						
研究職俸給表	44.6	28.1	35.0	41.1	46.6	52.6						
医療職俸給表(一)	48.8	37.5	48.0	56.4	59.7							
医療職俸給表(二)	44.0	29.6	38.1	47.3	53.5	54.0	56.3	58.5				
医療職俸給表(三)	45.5	50.7	43.3	51.6	55.8	55.8	58.0					
福祉職俸給表	40.2	34.9	36.4	43.2	48.4	52.7						
専門スタッフ職俸給表	52.3	43.6	51.0	54.4								
指定職俸給表	55.6											
特定任期付職員俸給表	42.2											
第一号任期付研究員俸給表	42.2											
第二号任期付研究員俸給表	34.3											

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
行政職俸給表(一)	年 20.5	年 3.5	年 8.5	年 17.2	年 25.6	年 30.3	年 30.3	年 29.4	年 28.0	年 27.9	年 28.7	年
行政職俸給表(二)	29.2	15.3	27.7	29.0	36.6	39.1						
専門行政職俸給表	19.3	5.8	11.9	21.8	28.4	27.8	29.9	33.0	30.3			
税務職俸給表	21.9	3.7	7.7	15.0	20.6	27.6	31.7	35.0	36.8	36.2		
公安職俸給表(一)	20.1	7.2	21.0	28.7	25.1	25.8	28.6	28.9	31.6	34.7	32.7	27.2
公安職俸給表(二)	20.1	3.7	10.8	20.7	28.1	30.7	32.7	32.2	32.8	34.6		
海事職俸給表(一)	24.1	5.7	9.3	21.4	31.1	31.4	32.5					
海事職俸給表(二)	23.3	2.9	12.5	23.8	32.4	38.3						
教育職俸給表(一)	21.4	10.3	14.6	21.7	29.9	35.7						
教育職俸給表(二)	22.7		22.7									
研究職俸給表	20.8	4.6	11.5	17.3	22.7	28.6						
医療職俸給表(一)	22.2	11.1	21.0	30.3	33.8	29.4		32.7				
医療職俸給表(二)	20.1	5.8	13.7	23.9	29.7	31.5						
医療職俸給表(三)	21.8	29.5	19.1	28.1	33.4	34.3	33.7					
福祉職俸給表	16.6	12.3	12.5	18.9	24.8	28.5						
専門スタッフ職俸給表	29.5	21.1	29.1	30.8								
指 定 職 俸 給 表	32.0											

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
行政職俸給表(一)	円 325,579	円 173,510	円 218,848	円 292,120	円 367,994	円 398,705	円 417,294	円 439,442	円 468,882	円 518,386	円 559,705	円
行政職俸給表(二)	284,514	201,855	265,756	291,533	322,208	345,644						
専門行政職俸給表	345,631	209,139	282,796	372,061	423,771	451,157	483,909	520,166	556,233	524,707		
税務職俸給表	375,438	199,480	241,741	302,285	373,130	430,351	463,928	484,189	499,409	493,945	525,784	548,869
公安職俸給表(一)	318,139	212,698	311,296	361,434	370,051	402,121	433,797	453,689	473,923	493,945		
公安職俸給表(二)	349,127	211,013	265,456	347,246	417,512	442,214	467,044	497,671	517,390	541,224		
海事職俸給表(一)	380,164	217,933	261,469	355,160	423,206	454,629	496,094					
海事職俸給表(二)	313,543	200,994	267,094	327,762	349,074	373,583	383,625					
教育職俸給表(一)	426,616	294,418	362,718	434,446	513,371	586,788						
教育職俸給表(二)	395,819		395,819									
研究職俸給表	400,956	203,354	288,017	357,535	415,326	502,917						
医療職俸給表(一)	484,473	374,555	482,390	549,133	584,455							
医療職俸給表(二)	313,866	200,397	261,935	340,770	391,452	407,029	429,700	450,400				
医療職俸給表(三)	318,285	315,316	307,746	371,156	409,622	413,323	425,450					
福祉職俸給表	320,702	249,133	287,826	344,741	412,358	453,256						
専門スタッフ職俸給表	499,715	385,696	469,075	538,044								
指 定 職 俸 給 表	872,986											
特定任期付職員俸給表	534,553											
第一号任期付研究員俸給表	421,579											
第二号任期付研究員俸給表	342,614											

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		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
経験年数階層	学歴区分	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円
計		260,238	339,789	1,470	308,395	117,081	355,708	27,010	324,138	114,677	327,626
1年未満		3,544	174,746			880	146,988	621	176,052	2,043	186,306
1年以上	2年未満	3,903	182,951			792	153,506	524	182,019	2,587	192,154
2年以上	3年未満	4,610	188,904			862	161,055	623	184,909	3,125	197,383
3年以上	5年未満	10,966	199,919	5	189,100	2,027	174,194	1,183	194,707	7,751	207,450
5年以上	7年未満	11,322	215,300	5	201,800	2,016	189,940	1,020	203,773	8,281	222,902
7年以上	10年未満	16,716	238,146	45	165,213	2,944	208,845	1,527	224,680	12,200	247,171
10年以上	15年未満	29,595	278,496	54	212,814	6,623	246,114	3,426	265,889	19,492	291,897
15年以上	20年未満	42,301	323,477	92	236,985	18,637	297,933	4,091	306,174	19,481	351,957
20年以上	25年未満	40,111	369,074	122	268,136	20,138	350,699	3,967	350,655	15,884	397,747
25年以上	30年未満	38,914	400,640	152	298,336	21,382	385,228	4,559	387,609	12,821	432,189
30年以上	35年未満	32,126	428,190	260	317,898	19,056	410,945	3,701	419,474	9,109	470,956
35年以上		26,130	441,450	735	340,059	21,724	441,592	1,768	440,980	1,903	479,421

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成22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(端数切捨て)としている。(以下、各俸給表において同じ)  
 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(-)		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
経験年数階層	学歴区分	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円
計		144,513	325,579	163	309,010	61,665	342,674	13,757	321,739	68,928	311,091
1年未満		2,195	163,090			667	141,167	266	149,800	1,262	177,479
1年以上	2年未満	1,896	170,753			491	145,517	107	153,158	1,298	181,749
2年以上	3年未満	2,119	179,777			357	147,909	122	155,357	1,640	188,531
3年以上	5年未満	5,276	192,383			584	157,971	333	167,614	4,359	198,885
5年以上	7年未満	6,125	208,652			676	173,923	411	183,650	5,038	215,351
7年以上	10年未満	10,221	231,520	5	159,740	1,333	194,790	710	206,451	8,173	239,732
10年以上	15年未満	18,323	270,522	14	196,179	3,409	234,218	1,699	249,332	13,201	282,703
15年以上	20年未満	24,952	310,738	22	213,486	10,577	283,945	2,258	290,359	12,095	338,149
20年以上	25年未満	21,873	355,558	26	262,257	10,222	330,582	2,233	338,310	9,392	387,101
25年以上	30年未満	22,117	388,194	22	325,217	12,049	371,848	2,816	381,420	7,230	418,266
30年以上	35年未満	17,414	409,422	21	362,405	11,095	400,123	1,978	409,479	4,320	433,507
35年以上		12,002	427,059	53	387,599	10,205	425,517	824	430,071	920	443,737

## 6 地方財政と人件費

### 1 地方財政計画（平成23年度）

平成23年度地方財政計画における給与関係経費の状況

平成23年度の地方財政計画の歳出総額は82兆5,054億円であり、平成22年度の地方財政計画の歳出総額82兆1,268億円と比べ、3,786億円増加している。このうち給与関係経費は21兆2,694億円となっており、平成22年度（21兆6,864億円）に比べ、4,170億円減少している（対前年度1.9%減）。

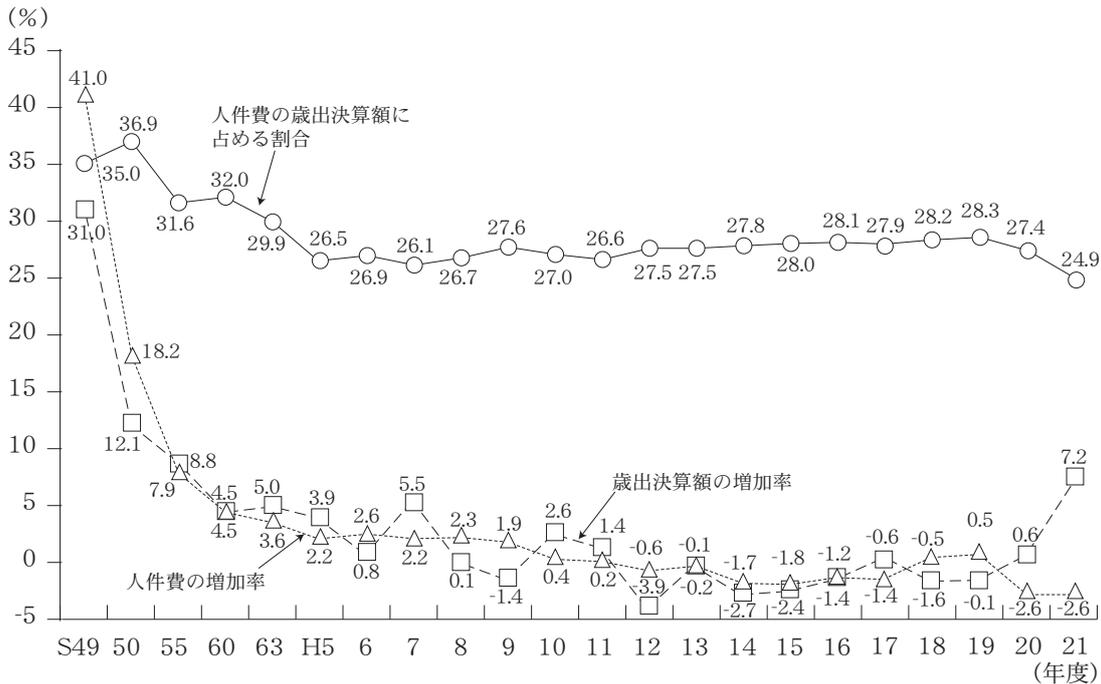
### 2 決算額（平成21年度）

#### (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21年度普通会計における人件費の決算額は23兆9,756億円で、歳出総額に占める割合は24.9%であり、平成20年度の24兆6,052億円（27.4%）と比べ2.5ポイント減少している。

また、平成21年度の人件費決算額の対前年度増加率は△2.6%であり、平成20年度の人件費決算額の対前年度増加率△2.6%と同率となっている（図－1）。

図－1 人件費の状況



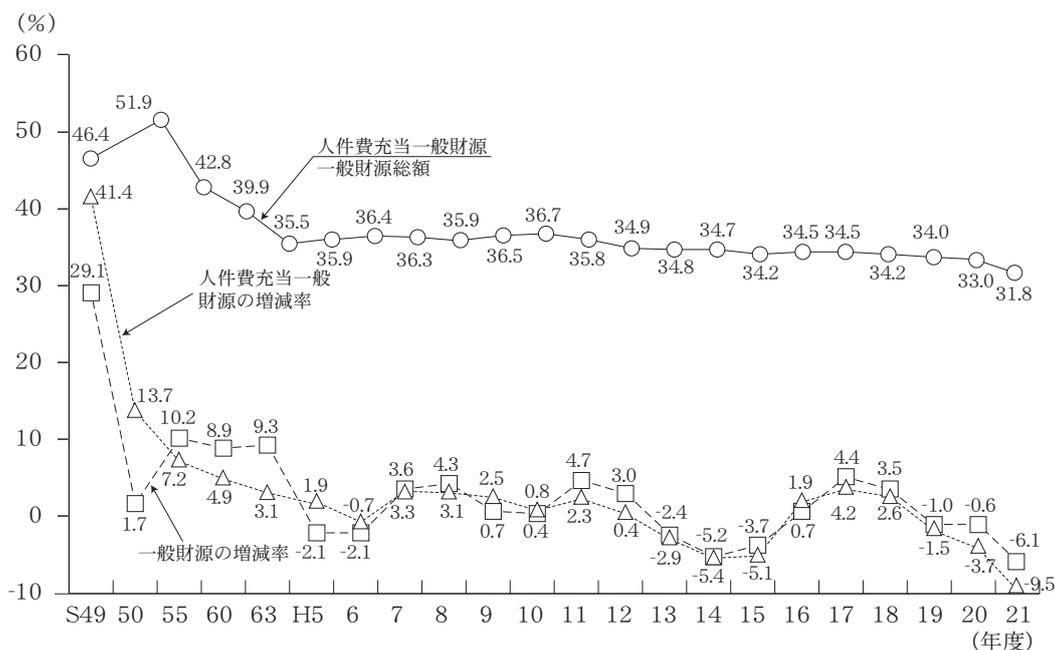
(注) 「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与関係経費

(単位：億円・%)

区分	昭48年度	53	58	63	平5年度	10	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	846,669	837,687	831,508	831,261	834,014	825,557	821,268	825,054	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	229,990	227,240	225,769	225,111	222,071	221,271	216,864	212,694	
義務教育関係職員 C	14,670	36,027	46,159	53,990	65,748	68,247	67,311	66,607	66,298	61,572	61,224	61,355	57,110	55,508	55,085	
警察職員 D	4,624	10,977	14,249	17,593	22,698	25,605	27,254	27,149	26,346	24,139	23,879	23,867	23,174	22,343	22,341	
一般職員及び義務教育関係職員並びに特別職員等 E	20,736	57,228	74,191	93,848	129,109	139,285	139,131	135,626	134,040	119,114	115,744	112,591	108,840	106,081	103,954	
増加率	A	23.8	19.1	0.9	6.3	2.8	0.0	△1.5	△1.8	△1.1	△0.7	△0.0	0.3	△1.0	△0.5	0.5
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	4.5	0.9	△1.1	△1.9	△1.2	△0.6	△0.3	△1.4	△0.4	△2.0	△1.9
	C	17.4	10.7	1.0	0.8	3.4	△0.8	△1.9	△1.0	△0.5	△1.1	△0.6	0.2	△6.9	△2.8	△0.8
	D	16.1	10.3	3.3	2.7	4.5	1.6	0.9	△0.4	△3.0	△0.4	△1.1	△0.1	△2.9	△3.6	△0.0
	E	14.2	11.9	2.3	3.1	5.2	1.6	△1.1	△2.5	△1.2	△3.1	△2.8	△2.7	△3.3	△2.5	△2.0
B/A	28.0	30.9	28.8	28.9	28.7	26.9	27.2	27.2	27.1	27.2	27.1	26.6	26.8	26.4	25.8	
給与関係経費の構成割合	C/B	36.1	34.0	33.8	32.3	30.0	29.1	28.7	29.0	29.2	27.3	27.2	27.6	25.8	25.6	25.9
	D/B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.4	10.9	116.3	11.8	11.6	10.7	10.6	10.7	10.5	10.3	10.5
	E/B	51.0	53.9	54.3	56.1	59.0	59.5	59.4	59.0	59.0	52.8	51.4	50.7	49.2	48.9	48.9

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21年度は31.8%（平成20年度は33.0%）が充当されており、一般財源総額の3分の1程度を占めている（図-2）。
- (3) 平成21年度においては、人件費の対前年度増減率は△2.6%と、歳出決算額の増減率（7.2%）を下回っているが、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は47.8%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。