

第4 参 考 資 料

- 1 平成26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26年）
- 3 平成25年度における給与改定等の状況（平成26年4月1日調べ）
- 4 平成25年度における給与適正化の状況（平成26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26年）
- 6 地方財政と人件費

1 平成26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26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25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23～25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。都道府県（市区町村）内に支給地域を設定しておらず、地域手当の支給が医療職（一）適用職員や東京事務所職員、他支給地域に派遣している職員等のみの場合も1と記載する。

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26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、育児休業者、組合専従者及び4月1日採用者等を含み、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10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26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26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（簡易水道事業を除く） ② 工業用水道事業 ③ 交通事業（都市高速鉄道事業、自動車運送事業、路面電車事業、懸垂電車等事業、船舶運航事業） 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（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) ⑧ 宅地造成事業(臨海土地造成事業、その他造成事業) ⑨ 有料道路事業、駐車場整備事業 ⑩ 介護サービス事業(指定介護5施設(指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設、老人短期入所施設、老人デイサービスセンター、指定訪問看護ステーション)に限る) 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
(3)その他事業関係	下記の事業に係る職員 ① 公立大学付属病院事業(普通会計に属する職員は除く。) 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) 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。) ④ 老人保健医療事業 ⑤ 農業共済事業 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。) ⑦ 介護保険事業 ⑧ 後期高齢者医療事業

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。

と。すること。

12 「介護保険事業」に係る職員の取扱いについては、団体が自ら保険者となって介護保険料を徴収し、介護保険事業を行っている場合には「公営事業会計関係」に、そうでない場合には「普通会計関係」に整理すること。なお、「公営事業会計関係」内の区分については、5施設（指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設、老人短期入所施設、老人デイサービスセンター、指定訪問看護ステーション）により介護サービスを提供している場合は、「その他公営企業会計関係」に、5施設以外の場合には、「その他事業関係」に整理すること。

13 「簡易水道事業」に係る職員の取扱いについては、地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき、同法の規定が全部適用になる事業は「公営企業会計関係」に、それ以外の同法財務規定のみ適用している事業及び同法非適用事業は「その他公営企業会計関係」に整理すること。

14 「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。

15 「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。

16 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**の多い方によること（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、蕨検定所、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、平成26年4月分の給料が、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（支出費目は、事務費、事業費の別を問わない。）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。なお、手当のみが事業費で支出されている場合は対象に含まないこと。

（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。
- 7 新規採用者の部門については、4月1日現在の配属先の区分とすること。

職種別、年齢別職員数に関する調（05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26年4月1日現在の満年齢によること。

（表頭区分）

- 1 「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26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。
- 2 「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。

（表側区分）

- 3 「福祉職」に分類される職員は、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いい、社会福祉施設に勤務する会計事務職員、施設管理職員は該当せず、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。
- 4 「消防職」に分類される職員は、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いうものであり、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。
- 5 臨時職員については、その職種のいかに問わず、「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。
- 6 兼務等については、01表の例（6頁の16）によること。
- 7 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、市町村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 減額条例等により初任給月額が減額されている場合は、減額された初任給月額を記載すること。
- 3 「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=4号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。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、具体例は新給料表（4分割）を基準としているため、4分割をしていない団体にあつては、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4号給高くする場合の短縮月数は12月、8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

$$\frac{(\text{採用後1年経過日における号給} - \text{初任給基準額の号給} - 4)}{4 \times 12} + \text{1年経過日における号給の経過月数}$$

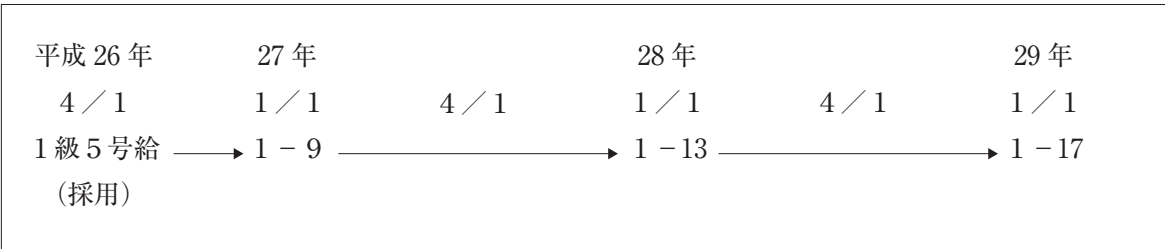
イ 採用後2年経過日

$$\frac{(\text{採用後2年経過日における号給} - \text{初任給基準額の号給} - 8)}{4 \times 12} + \text{2年経過日における号給の経過月数}$$

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、当年の1月1日）から当該各経過日までの月数（この場合は3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。

エ 以上の具体例を示すと次のとおりである。

a 採用1年以内のみに3月短縮を行う場合



(a) 採用後1年経過日（平成27年4月1日）における短縮月数

$$(9 \text{号給} - 5 \text{号給} - 4) / 4 \times 12 = 0 \dots\dots\dots \text{①}$$

1年経過日における号給の経過月数

$$27 \text{年} 1 \text{月} 1 \text{日} \text{から} 27 \text{年} 4 \text{月} 1 \text{日} \text{まで} = 3 \text{月} \dots\dots \text{②}$$

$$\text{①} + \text{②} = 3 \text{月}$$

(b) 採用後2年経過日（平成28年4月1日）における短縮月数

$$(13 \text{号給} - 5 \text{号給} - 8) / 4 \times 12 = 0 \dots\dots\dots \text{①}$$

2年経過日における号給の経過月数

28年1月1日から28年4月1日まで = 3月……②

① + ② = 3月

b 採用同日に4号昇給し、採用1年以内に6月短縮を2回行う場合

平成26年		27年	28年
4 / 1	10 / 1	4 / 1	4 / 1
1級5号給			
(採用)			
1級9号給	→ 1 - 13	→ 1 - 17	→ 1 - 21
(同日付で4号昇給)			

〔 採用日と同日の短縮月数B欄は12月と記載
〃 の昇給後の額C欄は1級9号給の額を記載 〕

(a) 採用後1年経過日(平成27年4月1日)における短縮月数

$(17号給 - 5号給 - 4) / 4 \times 12 = 24月$ ……①

1年経過日における号給の経過月数

27年4月1日から27年4月1日まで = 0月……②

① + ② = 24月

(b) 採用後2年経過日(平成28年4月1日)における短縮月数

$(21号給 - 5号給 - 8) / 4 \times 12 = 24$ ……①

2年経過日における号給の経過月数

28年4月1日から28年4月1日まで = 0月……②

① + ② = 24月

c 採用1年以内に3月短縮、2年以内に3月短縮を行う場合

平成26年	27年		28年
4 / 1	1 / 1	4 / 1	10 / 1
1級5号給	→ 1 - 9	→ 1 - 13	→ 1 - 17
(採用)			

(a) 採用後1年経過日(平成27年4月1日)における短縮月数

$(9号給 - 5号給 - 4) / 4 \times 12 = 0月$ ……①

1年経過日における号給の経過月数

27年1月1日から27年4月1日まで = 3月……②

① + ② = 3月

(b) 採用後2年経過日(平成28年4月1日)における短縮月数

(13号給 - 5号給 - 8) / 4 × 12 = 0月 ……①

2年経過日における号給の経過月数

27年10月1日から28年4月1日まで = 6月 ……②

① + ② = 6月

d 採用1年以内に6月短縮を2回、2年以内に6月短縮と昇格を行う場合

平成26年		27年		28年	
4 / 1	10 / 1	4 / 1	10 / 1	4 / 1	10 / 1
1級26号給	→ 1 - 30	→ 1 - 34	→ 2 - 1	→ 2 - 5	
(採用)			(昇格)		

(a) 採用後1年経過日(平成27年4月1日)における短縮月数

(34号給 - 26号給 - 4) / 4 × 12 = 12月 ……①

1年経過日における号給の経過月数

27年4月1日から28年4月1日まで = 0月 ……②

① + ② = 12月

(b) 採用後2年経過日(平成28年4月1日)における短縮月数

2級8号給は昇格前の直近下位1級38号給とみなす。

(38号給 - 26号給 - 8) / 4 × 12 = 12月 ……①

2年経過日における号給の経過月数

27年10月1日から28年4月1日まで = 6月 ……②

① + ② = 18月

4 「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。また、採用日と同日に昇給する場合は、短縮月数は、12の倍数となる。

(表側区分)

5 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。

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。

7 「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。

8 「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（再任用職員及び勤務延長職員を含む。）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26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 「給料」には、昇格・昇給・給料の調整額・教職調整額及び「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」（以下「改正法」という。）の附則第11条に「俸給の切替えに伴う経過措置」として規定している差額分（いわゆる現給保障分）を含めること。また、減額条例等により給料額等が減額されている場合は、減額された額を記載すること。

なお、派遣法に基づく公益法人への派遣職員で給料を支給していない場合でも、給料については調査団体である派遣元団体において継続して勤務し、派遣の期間を良好な成績で勤務し普通昇給したものと仮定をした場合に支給することとなる額を記載すること（分限休職により地方公社等へ派遣された職員と同様。）。

3 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、寒冷地手当にあっては、調査期日（平成26年4月1日）の直近の支給基準日（国の場合は平成26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っては、平成25年12月分の支給基準日（国の場合は平成25年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。

4 「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26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っては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っては、平成25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。

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25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


- 5 通勤手当について複数月分一括支給の場合、4月分として支給すべき額（一括支給額を支給月数で除した額）を記入すること。
- 6 期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当の職員数及び1人当たり支給年額については、支給基準日に在職する支給実職員数及び実支給年額を記載すること。なお、派遣法に基づく公益法人への派遣職員及び分限休職により地方公社等へ派遣された職員で、実際にこれらの手当が支給されていない職員については職員数、支給年額に含めないこととする。
- 7 期末・勤勉手当の支給月数の改正による減額措置をした団体においては、実際に支給した期末・勤勉手当を記載すること。

(表側区分)

- 8 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。

- (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（5）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。
- (14) 特定任期付職員以外の任期付職員については、勤務の実態に応じて区分すること。

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。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8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26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26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) 経験年数は基本的に「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から平成26年4月1日までを計算し、記載すること。

(3) 「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。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。

(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。

(5) 経験年数算出の具体例を示すと次のとおりである。

a 高校卒業後他に就職することなく採用された場合

平成5年3月10日	〇〇高校卒	}	7月
	(自宅で家事手伝)		
平成5年10月	採用	}	20年7月
平成26年4月1日	調査時点		

給与決定上の学歴	高校卒
経験年数	$7月 \times \frac{25}{100} + 20年7月 = 20年9月$

b 短大卒業者が初級試験に合格し採用された場合

平成10年3月25日	〇〇短大卒	}	1月
	4月4日 採用(初級試験合格者として)		
平成26年4月1日	調査時点	}	16年1月

給与決定上の学歴	短大卒
経験年数	$1月 \times \frac{25}{100} + 16年1月 = 16年2月$

c 初級採用者が、途中で上級試験に合格した場合

(a) 給料の変更を行わなかった場合

平成9年3月10日	〇〇高校卒	}	1月
	9年4月1日 採用		
平成17年3月15日	上級試験合格	}	8年
	(給料の変更を行わない)		
平成26年4月1日	調査時点	}	9年1月

給与決定上の学歴 高校卒
 経験年数 $1月 \times \frac{25}{100} + 8年 + 9年1月 = 17年2月$

(b) 給料の変更を行った場合

平成14年3月10日	〇〇高校卒	}	1月
14年4月1日	採用		
19年3月31日	上級試験合格	}	5年
19年4月1日	上級職として採用		
26年4月1日	調査時点	}	7年1月

給与決定上の学歴 大学卒
 経験年数 7年1月

d 採用前に前歴がある場合

〇〇年〇月 中学卒	}	A 自宅（別記第3の4の(3)）
〇月 〇〇株式会社入社		
〇〇年〇月 同社退社	}	B その他の期間（別記第3の2の(2)）
〇月 〇〇省採用		
〇〇年〇月 同省退職	}	D 自宅（別記第3の4の(3)）
〇〇年〇月 〇〇会社入社		
〇〇年〇月 同社退社	}	E その経験が役に立つと認められる職務 （別記第3の2の(1)）
〇月 〇〇町職員となる		
平成26年4月1日 調査時点	}	F

給与決定上の学歴 中学卒
 経験年数 $(A \times \frac{25}{100}) + (B \times \frac{80}{100}) + (C \times \frac{100}{100}) + (D \times \frac{25}{100}) + (E \times \frac{100}{100}) + F$

e 自動車運転手の場合

〇〇年〇月 高校卒	}	A 自宅
〇月 〇〇運送株式会社入社		B 助手（給実甲第327号）
〇〇年〇月 自動車運転免許取得		C 運転手（別記第3の2の（1））
〇〇年〇月 〇〇運送株式会社退社 〇月 〇〇市職員（自動車運転手）		D
平成26年4月1日 調査時点		

給与決定上の学歴 高校卒 経験年数 $(A \times \frac{25}{100}) + (B \times \frac{100}{100}) + (C \times \frac{100}{100}) + D$
--

6 31～37表は、15表（その2 技能労務職）の内訳になっているので、31～37表の各学歴別、年数区分の給料月額総額の合計及び職員数の合計が15表の該当給料月額及び職員数と一致すること。

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26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」（14～15表）と一致すること。
- 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26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26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26年4月1日及び平成25年4月1日から平成26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。

平成25年度に採用し、年度内に退職したものについては、採用者に含めること。

（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。したがって、学歴の区分は給与決定上の学歴であって、採用された職員の最終学歴ではないことに注意すること。
- 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 (○県 EA20～24表、29～30表、

指市区町村20～21表、23～24表、29～30表)

本表は、平成25年4月1日から平成26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25年総行給第44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。

平成25年度に採用し、年度内に退職したものについては、退職者に含めること。

退職手当の一時差止めを受けている職員は、本表の調査対象職員から除かれるが、調査日現在で、処分が取り消され退職手当が支給されたとき又は起訴され退職手当が支給されなくなったときに本表の調査対象職員となること。

平成25年4月2日～平成26年4月1日に合併した団体においては、平成25年4月1日に合併が行われていたものとして取り扱う（合併前団体の退職者を合算する）こと。また、編入された団体の職員については、旧団体を退職後、編入する団体の採用となるが、その場合は退職者には含めないこととする。新設合併における旧団体の職員も同様の扱いとする。

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。

各団体の条例で規定がない場合でも、条例（案）の適用の対象となるべき職員については該当区分に記載すること。

本表は千円単位であるので注意すること。

（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 条例(案)第12条第1項、第14条第1項若しくは第2項又は第19条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については、「手当を支給されない者」欄の各該当区分に、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、第14条第1項若しくは第2項又は第19条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。くは第2項又は第19条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年以上の応募認定退職)」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)。
- 9 旧条例(案)による勸奨退職については「応募認定退職」に記載すること。

（表側区分）

- 10 年齢区分は、退職時の満年齢によること。
- 11 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。「産休等代替教員」の欄の数値は、01行「合計」の内数となること。

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。また、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 財政状況等の理由による減額条例等により給料（報酬）額が減額されている場合は、「初任給基準に関する調」と同様、減額された給料（報酬）額を記載すること。
- 4 本表は百円単位であるので注意すること。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 教育委員会の「委員（教育長を除く。）」には、委員長を含めないこと。

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 「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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 「職員数」の欄には平成26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。
- 8 所定の様式（「附表1」から「附表3」）で記載できない場合は、「附表4」の様式を使用すること。

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26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、必要に応じ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26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26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26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26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（短期大学）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（特別支援・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26年）

(1) 人事院勧告

平成26年 8月 7日

衆議院議長 伊 吹 文 明 殿
参議院議長 山 崎 正 昭 殿
内閣総理大臣 安 倍 晋 三 殿

人事院総裁 一 宮 なほみ

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、国家公務員の寒冷地手当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、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

職員の給与等に関する報告

報告の概要

（官民給与の比較）

本院の行った「職種別民間給与実態調査」によると、本年の春季賃金改定では、ベースアップを実施した民間事業所の割合が昨年より10ポイント程度増加するなど、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

こうした民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、本年4月分の月例給についての官民比較の結果は、平均1,090円（0.27%）民間給与が国家公務員給与を上回ることとなり、平成19年以来7年ぶりに月例給の引上げを勧告することとした。月例給の改定については、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の好調な支給状況を反映して、民間が公務を0.17月上回っており、7年ぶりに0.15月分の引上げを勧告することとした。

月例給及び特別給の改定を合わせると、職員の年間給与は、平均1.2%（約79,000円）の引上げとなる。

（給与制度の総合的見直し）

平成18年度から平成22年度にかけて取り組んだ給与構造改革によって、中高年齢層職員の俸給を最大7%程度引き下げたほか、全国共通の俸給表の水準の引下げと地域手当の導入等により地域ブロック別に見た官民給与の較差も縮小してきた。しかしながら、特に民間賃金の低い地域を中心に、地域の民間賃金に比べて公務員給与が高いのではないか等の指摘が依然として見られる。本院は、このような指摘にも留意し、昨年報告において、地域間、世代間の給与配分の在り方等の見直しに着手することを明らかにした。

昨年秋以降、各府省や職員団体から意見、要望等を聴取し、本年春には、各地の有識者・企業経営者

等との懇話会等を開催するとともに、民間給与の実態を調査するなど、検討を重ねてきた。その結果、地域の民間賃金の水準を踏まえて俸給表の水準を引き下げ一方、地域手当等の諸手当の見直しを行うなどの給与制度の総合的見直しを行うことが必要と判断し、その具体的な措置内容及び実施スケジュール等の全体像を示すとともに、平成27年1月及び4月に実施すべき法律改正事項について、勧告することとした。

なお、給与制度の総合的見直しにおいては、若年層の職員、広域的な異動を行う職員、やむを得ず単身赴任をしている職員等の処遇の確保を図ったほか、職員の生活への影響を考慮し、俸給の引下げに際して激変を緩和するため、平成27年4月から3年間の経過措置を講ずることによって、段階的かつ円滑な移行を図ることとした。

第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適應するように随時変更することができることと規定し、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適當であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

また、国家公務員法第3条は職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

給与勧告では、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）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、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、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

第2 官民給与の状況と給与改定

1 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 民間における最近の賃金・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、本年4月の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、それぞれ昨年4月に比べ0.5%及び6.9%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3.4%上昇している。また、「家計調査」（同省、全国）によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で3.1%、

実質で6.9%の減少となっている。

本院は、従来より、各年4月における全国の世帯人員別標準生計費を算定している。

世帯人員別標準生計費の算定に当たっては、1人世帯にあつては「全国消費実態調査」(総務省)を、2人以上の世帯にあつては「家計調査」をそれぞれ算定の基礎としており、例年同様の方法により算定した本年4月の標準生計費は、1人世帯が121,200円、2人世帯が179,580円、3人世帯が199,600円、4人世帯が219,630円となっている。

「労働力調査」(総務省)によると、完全失業率(全国)は、昨年4月は4.1%(季節調整値)であったが、本年4月は3.6%(季節調整値)となっている。また、本年1月～3月期の雇用者数は、正規の従業員が3,223万人(雇用者全体の62.1%)、非正規の従業員が1,970万人(同37.9%)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月から0.2ポイント上昇して1.08倍(季節調整値)、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.25ポイント上昇して1.64倍(季節調整値)となっている。

(参考資料 5 生計費関係参照)

(参考資料 6 労働経済関係参照)

(2) 特定独立行政法人(旧現業)の給与改定

特定独立行政法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、本年は、中央労働委員会に対して調停の申請がなされ、本年4月から基準内賃金を1人当たり1,380円の原資をもって引き上げることを内容とする調停案を労使双方が受諾して決着した。

(3) 職員の在職状況

「国家公務員給与等実態調査」により職員の在職状況を見ると、本年4月の職員数は職員全体で255,277人、平均年齢は43.3歳となっている。これを10年前の平成16年4月と比較すると、職員数が35,332人(12.2%)減少し、平均年齢は2.4歳上昇している。これを本府省と地方機関の別に平均年齢を見ると、本府省は41.2歳(+1.5歳)、地方機関は44.1歳(+3.1歳)となっている。特に、地方機関においては、府省によっては平均年齢が40歳後半になっているところもあり、職員構成の高年齢化が進んでいる状況が認められる。この要因としては、定員削減が行われてきた中で、退職管理の見直し等を背景とする高齢層での退職者の減少に加え、近年の採用抑制により若年層の職員数が大きく減少していることが挙げられる。

(参考資料 1 国家公務員給与関係参照)

(4) 有識者の意見

ア 公務員問題懇話会、中小企業経営者等との意見交換

本院は、国家公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、全国50都市において有識者の参加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行った。

この懇話会や意見交換において出された意見では、国家公務員の給与について、優秀な人材を確保するという観点から適正な水準を確保すべきとの意見や適正な水準を確保して国家公務員に職務に精励してもらうことが重要であるとの意見が出された一方、地域の民間賃金に比べて高いとする意見もあった。地域間の給与配分については、見直しを行うべきとする意見が多かったが、その際、地域における人材確保や地域の民間給与への影響を考慮すべきとする意見や全国を転勤する職員に

に対する配慮を求める意見があった。世代間の給与配分についても、適正化すべきとの意見が多かったが、他方で、高齢層職員の士気の維持にも配慮すべきとの意見があった。

イ 国家公務員の給与の在り方に関する懇話会

本院は、国家公務員の給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、平成25年4月から、各界の有識者から構成される「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」（座長：清家篤慶 應義塾長）を開催した。本年3月、同懇話会から提出された最終報告書においては、給与について次のような意見が示された。

(ア) 国家公務員の給与水準は、国家公務員が高い使命感を持って職務に専念することができるよう、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべきである。

(イ) 仕事の重要度や能力・実績に応じたメリハリのある給与とすることは重要であり、人事評価を厳正に行い、その結果を給与等の処遇に適切に反映していく必要がある。

国家公務員の給与については、その能力・実績に応じてインセンティブを付与する仕組みとなっているが、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、組織にマイナスの影響を及ぼす可能性があることにも留意が必要である。

(ウ) 民間においては、役職定年制が導入されている企業もあるなど、企業によって人事管理は様々であるが、全体で見れば50歳台後半層の給与水準は抑制されており、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要がある。

(エ) 民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。

なお、人事管理上、転勤を円滑に行うためには、地域による給与差を踏まえ、転勤者に対する一定の給与上の配慮を行うことが必要である。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「平成26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)適用職員（141,574人、平均年齢43.5歳）について行っているが、調査結果によれば、同表適用者の平均給与月額^(注)は408,472円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体では415,426円となっている。

(注) 平均給与月額とは、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通勤手当等の手当を除く俸給、扶養手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。

なお、近年、国家公務員給与については、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して減少傾向が続いており、年間給与が減少に転じる前の平成10年の年間給与と平成25年の年間給与（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）に基づく給与減額支給措置による減額前のもの）を、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、本府省勤務の係長で12.2%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で18.6%、それぞれ減少している。また、この民間準拠による給与水準とは別に、給与改定・臨時特例法により、東日本大震災に対処する必要

性等に鑑み、平成24年4月1日から本年3月31日までの2年間、給与減額支給措置（俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、期末手当及び勤勉手当については一律9.77%等の減額）が講じられてきたが、本年4月1日以降、本来の給与水準を回復している。

（参考資料 1 国家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55,000（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12,400の事業所を対象に、「平成26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45万人及び研究員、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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査した。同時に、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、88.1%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見える。

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) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で47.0%（昨年46.7%）、高校卒で23.7%（同21.5%）となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で79.6%（同90.6%）、高校卒で78.8%（同91.0%）であり、それぞれ昨年に比べ11.0ポイント、12.2ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で19.8%（同8.4%）、高校卒で20.2%（同7.7%）であり、それぞれ11.4ポイント、12.5ポイント増加している。

(イ) 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24.3%（昨年13.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.1%（同0.5%）であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が11.2ポイント増加している。

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83.2%（昨年79.8%）であり、昨年に比べ3.4ポイント増加している。昇給額に

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は28.2%（昨年22.2%）、減額となっている事業所の割合は4.0%（同7.8%）であり、増額となっている事業所の割合が昨年に比べ6.0ポイント増加している。

（参考資料 2 民間給与関係参照）

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

（官民給与の較差）

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常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、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の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、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（ラスパイレス方式）を行ってきた。

なお、本年の比較に当たっては、前記2(2)アで述べた①部長と課長の上に位置付けられる従業員、②課長と係長の上に位置付けられる従業員、③係長と係員の上に位置付けられる従業員については、その役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均1,090円（0.27%）下回っていた。

（通勤手当）

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間における支給状況を調査した結果及び公務における現行の手当額は別表第4に示すとおりであり、公務における現行の手当額は、民間事業所における支給額と比較すると、使用距離区分の各段階において下回っており、平均で10%以上下回っていた。

(2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきた。

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5に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.12月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.17月分下回っていた。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

（官民給与の較差に基づく改定）

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を1,090円（0.27%）下回っ

ていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。その場合、本年の官民給与の較差の程度を踏まえた上で、本年は第3に述べる給与制度の総合的見直しにおいて諸手当の見直しを行うことを考慮すると、本年の較差分は、基本的な給与である俸給の水準改定に充てることが適当であると考えた。

官民の給与差を年齢別に見ると、50歳台後半層では公務が民間を上回る状況が続いているが、若年層では民間が高い状況となっている。この世代間の給与配分の見直しは、給与制度の総合的見直しにおいて取り組むこととなるが、本年の俸給の水準改定に当たっても、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら広い範囲の号俸について引上げを行うこととした。

(通勤手当)

前記3(1)のとおり、交通用具使用者に係る通勤手当について、公務における現行の手当額が、民間事業所における支給額を平均で10%以上下回っていることから、やむを得ず自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮するため、手当額を引き上げる必要があると判断した。

イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.17月分下回っていた。このため、特別給については、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に見合うよう、支給月数を0.15月分引き上げる必要があると判断した。

支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することとした。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.3%引き上げることとする。

その際、世代間の給与配分の見直しの観点に立って、一般職試験(大卒程度)採用職員及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給について、民間の初任給との間に相当の差が生じていることを踏まえ、2,000円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。また、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、3級以上の級の高位号俸については、改定を行わないこととする。再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないこととする。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

(行政職俸給表(一)以外の俸給表)

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

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、行政職俸給表(一)10級の改定状況を勘案し、改定を行わない。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

ウ 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

エ 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0.15月分引き上げ、4.10月分とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の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、同様に支給月数を引き上げることとする。

オ 寒冷地手当

平成16年の見直しから10年が経過し、今般、気象庁から新たな気象データ（1981年から2010年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2010」）が提供されたことから、地域の区分の指定基準にこのデータを当てはめて、支給地域の改定を行い、平成27年4月1日から実施する。

なお、支給地域の改定に伴い、改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

第3 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの必要性

国家公務員給与については、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成18年度から平成22年度にかけて、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革として次のような施策を柱とする給与構造改革を実施した。

- ・地域における公務員給与水準の是正を図るため、全国共通の俸給表の水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金の高い地域には最大18%の地域手当を支給することとした。
- ・年功的な給与水準の上昇を抑制するため、俸給表の水準の引下げにおいては、中高年齢層について最大7%程度の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないこととする事によって、給与カーブのフラット化を進めた。
- ・勤務実績の給与への反映を推進するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入するなどの措置を講じた。

この給与構造改革の実施により、地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進された。

現在はデフレからの脱却を確実なものとし、持続的成長を実現することを目指した諸政策が展開され、本年は民間賃金も改善されてきている。一方、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないか等の指摘が依然として見られる。国家公務員給与については、このような指摘にも留意し、国民の理解が得られるものとなるよう必要な措置を講じていくことが求められる。

また、近年、国家公務員においては職員の平均年齢が上昇し、職員構成の高年齢化が顕著となってきていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると、給与カーブの見直し等が必要である。

さらに、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇を実現することを通じて、公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図っていく必要がある。このような課題に対応するため、以下のとおりの基本的な考え方の下、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを行うこととした。

(1) 地域間の給与配分の見直し

給与構造改革においては、全国6つの地域ブロックごとに官民較差を算出し、地域の国家公務員の給与水準の見直しに取り組んだ結果、一定の成果を挙げたところである。

しかしながら、前述のとおり、公務員給与は高いのではないか等の指摘が民間賃金の低い地域を中心に依然として見られることに留意し、そうした地域における官民給与の実情を把握することとした。その結果を踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準の引下げを行うとともに、地域手当の見直しを行うなどの措置を講ずる必要がある。

(2) 世代間の給与配分の見直し

給与構造改革においては、中高年齢層について、国家公務員給与が民間給与を7ポイント程度上回っていたことを踏まえ、俸給表の水準を平均4.8%引き下げの中で、俸給表の高位号俸の水準を最大7%程度引き下げたところである。

こうした取組は一定の成果を挙げたものの、公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があること等から、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与をなお4ポイント程度上回っている状況にある。

このような状況を踏まえ、50歳台後半層の給与水準を見直すこと等により、世代間の給与配分を更に適正化する必要がある。

なお、こうした取組は、官民の年齢別の給与差を縮小する観点のみならず、雇用と年金の接続を図ることが重要な課題となる中、50歳台の給与水準が60歳台前半の給与水準に関連することからも重要である。

(3) 職務や勤務実績に応じた給与配分

ア 国家公務員については、毎年2割程度の職員が転勤しており、こうした転勤する職員の負担、円滑な人事運用の要請等を考慮し、広域的な異動を繰り返す職員、やむを得ず単身赴任をしている職員に対する手当額の引上げを行う必要がある。

イ 本府省業務調整手当は、本府省における業務の特殊性・困難性を踏まえ、本府省の人材確保に困難が生じている事情も考慮して、平成21年度から導入されたものである。本府省勤務をめぐる最近の状況を踏まえ、本府省の若手職員の処遇改善を図るため、その手当額の引上げを行う必要がある。

ウ 管理監督職員には超過勤務手当が支給されていないが、災害への対処等やむを得ず平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態が見られる。こうした勤務に対し、給与上の措置を行う必要がある。

2 各課題の対応方針

(1) 地域間の給与配分の見直し

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しの際に着目した地域ブロックには民間賃金の高い政令市等を含むことから、これを含まない地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統

計調査」(厚生労働省)による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして、そこに勤務する国家公務員と民間従業員の給与について、「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」の結果を用いて官民給与の較差を求めた。その際、国家公務員の平均給与月額に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の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、この官民給与の較差と全国の較差との率の差は2.18ポイント(平成24年、平成25年及び平成26年の平均値)であった。

これを踏まえ、地域間の給与配分を適正化するため、俸給表の水準を平均2%引き下げることとする。一方、民間賃金の高い地域に支給する地域手当については、民間賃金の特に高い東京都特別区について現行の給与水準を上回らない範囲内の20%とすることとし、これを上限として支給割合、支給地域等の所要の見直しを行う。

なお、国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界があると考えられる。

(参考資料 3 官民比較関係参照)

(2) 世代間の給与配分の見直し

ア 50歳台後半層については、前記1(2)で述べたとおり、国家公務員給与が民間給与を4ポイント程度上回っている状況にあることを踏まえ、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げることとする。その際、民間給与を上回っている状況にない40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に留意して平均引下げ率を上回る改定を行う範囲は限定する。また、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸等については引下げを行わないこととする。

イ 最大で4%程度の引下げを行う最高号俸には、40歳台や50歳台前半層の職員も在職していることから、その給与水準に与える影響に配慮するとともに、それらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保するよう、その在職実態等を考慮して、一定の号俸の増設を行う。

具体的には、行政職俸給表(一)5級及び6級の最高号俸には、50歳台前半層までの者がそれぞれ1,638人(最高号俸を受ける者の33.7%)、745人(同35.9%)いることを踏まえ、それぞれ8号俸の増設を行う。

なお、50歳台後半層の職員は標準の成績では昇給しないので、今回の号俸の増設はそれらの職員の一般的な給与水準の上昇につながるものではない。

(3) 職務や勤務実績に応じた給与配分

ア 広域異動手当の見直し

広域異動手当は、他の都道府県に支店を有し広域的な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、広域的な異動を行う職員に対して俸給等の一定割合を支給する手当として、平成19年度から導入されたものである。具体的には、異動前後の官署間の距離及び異動の直前の住居と異動の直後の官署との間の距離が60km以上である場合等に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合には6%とされている。

今回の見直しによって俸給表の水準が下がると、その分だけ広域的な異動を行う職員の給与水準も下がることとなるが、引き続き円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るためには、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保する必要がある。加えて、異動前後の官署間の距離が特に長い異動を行う職員については、その確保が求められること、全国平均的な給与水準を確保する意味で見直し後の地域手当の平均支給割合（約9.5%）を考慮することが適当であること等から、更に支給割合を引き上げる。

イ 単身赴任手当の見直し

公務の必要から転勤が不可避である一方で、子の教育や配偶者の就労等の理由により単身赴任をせざるを得ない職員も多く、単身赴任手当受給者は20,575人と、給与法適用職員の8.1%に達している。

異動に伴いやむを得ず単身赴任をしている職員に対して、民間における単身赴任者に対する措置の状況や単身赴任に伴い生じている職員の経済的負担の実情等を考慮し、単身赴任手当を支給してきているが、国家公務員給与の減額改定、据置き等が続き、平成10年以来手当額が改定されていない。

単身赴任手当の基礎額（現行23,000円）は、民間における一律定額支給を行う事業所の状況を踏まえて設定しているが、本年の「職種別民間給与実態調査」によれば、その平均支給額は38,899円となっており、公務が民間を下回っている。このような状況及び公務部内の適正な給与配分の観点を踏まえ、所要の改善を行う。

また、単身赴任手当の加算額（配偶者の住居への帰宅費用相当分。職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて、月額6,000円から45,000円まで（年額で9回の帰宅費用に相当する額））は、民間における賃金以外の措置としての帰宅費用の支給を行う事業所（単身赴任手当を支給する事業所の77.5%）の状況を踏まえて設定している。その8割以上の事業所において、配偶者の住居への帰宅回数は年間12回以上となっている。このような状況を踏まえ、年間9回相当としている公務の加算額について所要の改善を行う。その際、遠距離異動に伴う職員の経済的負担の実情等を踏まえ、1,500km以上を最長の区分としている交通距離の区分に新たな区分を増設する。

ウ 本府省業務調整手当の見直し

本府省の業務に従事する職員については、その業務の特殊性・困難性を考慮し、平成21年4月に課長補佐級、係長級及び係員級を対象として本府省業務調整手当を措置したところである。手当額は、課長補佐級は基準となる俸給月額9.44%相当額、係長級は同4%相当額、係員級は同2%相当額となっている。このように、課長補佐級に比して、係長級以下の支給割合が低く、引上げを図る必要があることに加えて、本府省における若手職員の人材確保を図るため、係長級及び係員級に対する本府省業務調整手当の手当額を引き上げる。

エ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態が見られるが、現行制度では、管理監督職員が週休日等に勤務した場合にのみ管理職員特別勤務手当が支給されることとなっている。もとより時間外の勤務については、縮減に向けて種々の取組を進めていく必要があるが、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合には、管理職員特別勤務手当を支給することとする。

オ 昇給制度の見直し

人事評価に基づく昇給制度については、昨年の報告で述べたとおり、長期的な効果等を考慮し、組織全体での士気・活力の向上に資するものとなるよう昇給の効果の在り方を検討していく必要がある。この点については、現在、各府省において人事評価の運用改善の取組が行われているところでもあり、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行うこととする。

なお、昇給制度の運用について、各府省の職務の実情等に応じてより適切に勤務成績の反映を行うことを可能とするため、人事評価の結果を基礎としつつ、長期にわたる地道な職務貢献のように短期の評価に表れにくい要素を織り込むなどの運用ができるよう、基準の改善を図ることとする。

カ 技能・労務関係職種の給与の在り方

民間においては、技能・労務関係職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先企業に直接雇用されている者は少なくなっている。

公務においても、業務委託等が進められ、行政職俸給表(二)適用職員は減少してきているところであり、民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においてはその削減がより一層進められる必要がある。

一方、業務の特性上、技能・労務関係職種の直接雇用が必要とされる部署において、行政職俸給表(二)適用職員が多様な業務に従事しているところであり、こうした職員の給与水準の設定に当たっては、民間において勤務先となる企業に直接雇用され、同表適用職員と類似する業務に従事する従業員の給与水準を考慮することが適当であると考えられる。

行政職俸給表(二)適用職員の約4割を占める自動車運転手については、民間において業務委託等を利用する企業の増加等に伴い、公務との比較に用いる従業員が減少しており、本年の「職種別民間給与実態調査」において調査を行ったところでも、その給与水準に関するデータが少ない上に、勤務地域の違い等による差が大きく、行政職俸給表(二)適用職員の給与水準の指標となる具体的な数値を得ることは困難であった。

今後とも、民間の従業員の給与実態を把握していくことは重要であり、技能・労務職員の在職実態や民間の同種従業員の給与等の状況を注視していくこととしたい。

3 措置すべき事項

(1) 俸給表等の見直し

ア 行政職俸給表(一)

俸給表の水準を平均2%引き下げる。その際、各職務の級及び号俸について、俸給表の平均改定率と同率の引下げを行うことを基本とした上で、次の措置を行う。

- (ア) 1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸については、人材確保への影響等を考慮して、引下げを行わない。
- (イ) 3級以上の級の高位号俸については、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、最大で4%程度引き下げる。

その際、40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響にも留意する必要がある。このため、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、平均改定率を上回る引下げ改定を行う号俸の範囲を限定するとともに、40歳台や50歳台前半層の職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確

保する観点から、5級及び6級について、8号俸の増設を行う。

また、再任用職員の俸給月額については、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた引下げ改定を行う。

イ 指定職俸給表

指定職俸給表については、行政職俸給表(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定を行う。

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表

行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の職員の在職実態等にも留意しつつ、引下げ改定を行う。ただし、医療職俸給表(一)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。

また、40歳台や50歳台前半層の職員の在職実態等を踏まえ、税務職俸給表5級及び6級、公安職俸給表(一)6級及び7級並びに公安職俸給表(二)5級及び6級について、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、8号俸の増設を行う。

再任用職員の俸給月額については、行政職俸給表(一)との均衡を基本に、引下げ改定を行う。

エ 委員、顧問、参与等の手当

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

オ 任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表

任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表については、行政職俸給表(一)等関係俸給表との均衡を基本に、引下げ改定を行う。

カ 俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

当分の間の措置として平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置については、今回、55歳を超える職員の給与の適正化を含めた俸給表の水準の引下げ措置を講ずることから、廃止する。

(2) 地域手当の見直し

ア 級地区分及び支給割合等

地域手当については、現在、1級地から6級地まで18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分が設けられているが、地域の官民給与の実情をより適切に反映したものとなるよう、級地区分及び支給割合等を次のとおり見直す。

(ア) 級地区分及び支給割合

俸給表の水準の引下げに伴い、級地区分を1区分増設し、7区分とする。

各級地の支給割合は、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%及び7級地3%とする。

東京都特別区は、民間賃金が特に高く、「賃金構造基本統計調査」による賃金指数(全国平均100)で見ても前回の見直し(平成18年)時よりも更に高くなっている状況にあるが、1級地の支給割合については、現行の給与水準を上回らない範囲内である2ポイントの引上げにとどめた。2級地の支給割合については、上記のとおり1級地の支給割合を抑制すること等を考慮して設定することとした。3級地から7級地までの支給割合については、現行制度との連続性等を考慮して、

設定することとした。

(イ) 指定基準

現行の地域手当は、平成18年に俸給表の水準を平均4.8%引き下げたことに合わせ、賃金指数が95.0以上の地域を支給地域とすることを基本としているところ、今般の見直しにより俸給表の水準を平均2%引き下げを考慮して、賃金指数が93.0以上である地域を支給地域とすることを基本とする。各級地の指定基準については、現行の基準を基礎として、俸給表の水準の引下げ幅等を踏まえた修正を行う。また、支給地域である中核的な都市と地域の一体性が認められる市町村に関する補正（パーソントリップ補正）については、現行程度の水準調整機能が維持できるよう6級地又は7級地への格付を可能とする。

(ウ) 支給地域の見直し

地域手当の支給地域については、現在は、平成6年から平成15年までの「賃金構造基本統計調査」のデータを基礎にしているところであるが、最近の民間賃金の状況を反映させるため、平成15年から平成24年までの同調査のデータに基づき、支給地域の指定を見直すこととする。

ただし、俸給表の水準の引下げを行う中で、地域手当の級地区分の変更により支給割合も引下げとなる場合には、給与水準が大幅に低下することを考慮し、下位の級地区分への変更は1段階までとする。また、これとの均衡上、上位の級地区分への変更についても1段階までとする。

見直し後の地域手当の支給地域及び支給割合については、別表第6のとおりとなる。

イ 地域手当の特例

現在、成田国際空港等の大規模空港の区域に設置されている官署に在勤する職員については、大都市部に設置されていた大規模空港が多数の官署及び民間事業所とともに周辺地域に移転するなどの事情があり、当該民間事業所の賃金が、空港が設置されている地域の民間事業所の賃金とは異なっているなどの特別の事情が認められることから、特例措置として、1級地以外の最高支給割合である15%を超えない範囲内の支給割合による地域手当を支給することとされている。これらの特例の適用を受ける職員をめぐる状況に特段の変化がないことから、アのとおり1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、この特例の上限を15%から16%に改める。

また、民間における医師の給与水準について、地方勤務者の給与水準が高いという特性を考慮して、医療職俸給表(一)適用職員等については、地域手当の支給割合が15%以上の地域に在勤する場合を除き、在勤する地域にかかわらず、特例措置として、15%の地域手当を支給することとされている。国の医師の給与水準については依然として民間の水準を下回っている状況にあり、アのとおり1級地以外の最高支給割合が16%となることから、この特例の支給割合を16%に改める。

(3) 本府省業務調整手当の見直し

本府省における人材確保に資するため、係長級及び係員級に対する本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引き上げる。

(4) 広域異動手当の見直し

円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、俸給表の水準の引下げ幅等を踏まえ、広域異動手当の支給割合を異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%にそれぞれ引き上げる。

(5) 単身赴任手当の見直し

ア 単身赴任手当の基礎額について、民間における同種手当の支給額を参考に、公務部内の適正な給与配分の観点から踏まえ、7,000円引き上げる。

イ 単身赴任手当の加算額について、民間における帰宅費用の支給額を参考に、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて年間12回の帰宅回数相当の額に引き上げる。また、遠距離異動に伴う職員の経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設し、交通距離の最長の区分を2,500km以上とする。これらに伴い、加算額の限度を25,000円引き上げる。

(6) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給する。

4 実施時期等

給与制度の総合的見直しは、俸給表の水準を平均2%引き下げ、その引下げ分を原資として地域手当の支給割合の引上げ等の見直しを行おうとするものである。俸給表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため3年間の経過措置を講ずる一方で、平成27年4月から実施する改善措置に要する原資を確保するため、同年1月1日の昇給における昇給幅の抑制を行う。

諸手当の見直し等については、①地域間の給与配分の見直しを行うため、地域手当の支給割合を計画的かつ段階的に引き上げる、②広域異動手当や単身赴任手当の見直しは、円滑な異動及び適切な人材配置の確保等の観点から、先行して実施する、③本府省業務調整手当の見直しは、見直しに用いることができる原資の状況等を踏まえて実施時期を決定する等の考え方に立って、逐次実施を図り、平成30年4月1日に完成させる。

なお、この間の各年度における地域手当の支給割合等については、前年における職員の在職状況等を踏まえ、前年の給与勧告時の報告において示すこととする。

本年勧告を行う見直しに係る実施時期等は、以下のとおりとする。

(1) 俸給表等の見直し

ア 俸給表等の見直しの実施時期

前記3(1)アからオまでの俸給表等の見直しは、平成27年4月1日から実施し、同日に新たな俸給表等に切り替える。

イ 俸給表等の水準の引下げに伴う経過措置と平成27年1月1日の昇給抑制

(ア) 前記3(1)アからウ及びオの俸給表の見直しに伴い、新たな俸給表の俸給月額が平成27年3月31日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を俸給として支給する。また、前記3(1)エの委員、顧問、参与等の手当の見直しについても、所要の経過措置を講ずる。

(イ) (ア)の経過措置を講ずるに際し、平成27年4月1日から諸手当の見直しの一部を実施するため、同年1月1日の昇給に限り、勤務成績が良好な者の昇給号俸数を3号俸（管理職層にあっては2号俸）とするなど、昇給号俸数を通常より1号俸ずつ抑制する。

ウ 俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

前記3(1)カの俸給等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止する。

(2) 諸手当の見直し

ア 地域手当

前記3(2)の地域手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とする。

なお、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は、別表第7に示すとおりとする。

イ 広域異動手当

前記3(4)の広域異動手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成28年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合は、異動前後の官署間の距離が300km 以上の場合は8%、60km 以上300km 未満の場合は4%とする。

なお、2段階で引き上げられる改定後の支給割合は、それぞれの改定日（平成27年4月1日及び平成28年4月1日）以後に異動した職員から適用する。

ウ 単身赴任手当

(ア) 前記3(5)アの単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000円を超えない範囲内で人事院規則で定める額とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、26,000円とする。

(イ) 前記3(5)イの単身赴任手当の加算額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額は、(ア)のとおり基礎額を段階的に引き上げることとの関係を考慮して、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて人事院規則で定める額とする。

エ 管理職員特別勤務手当

前記3(6)の管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

(3) その他所要の措置

(1)及び(2)のほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる。

第4 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

1 雇用と年金の接続

(1) これまでの経緯

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続のための措置については、平成25年度からの年金支給開始年齢の61歳への引上げを前に、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとする事、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、本院が平成23年に行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」に基づく段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等が定められている。

また、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）の附則でも、政府は、平成28年度までに、本院の意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引上げや再任用

制度の活用拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

(2) 国家公務員の再任用の現状等

定年退職後に年金が支給されない期間が初めて生じた平成25年度定年退職者の本年度の再任用の状況を見ると、定年退職者のうち再任用希望者の割合が前年度に比べて約3ポイント増加したこと、閣議決定で希望者については再任用するものとするものとされたこともあり希望者のうち実際に再任用された職員の割合が前年度に比べて約4ポイント増加したことから、定年退職者のうち再任用された職員の割合は、約52%（前年度に比べて約6ポイント増加）となった。また、再任用を更新する職員が前年度に比べて約27%増加し、新規と更新を合わせた全体の再任用職員は約27%増加した。このような再任用職員の在職実態を見ると、短時間再任用が約71%となっているほか、就いているポストを見ても定年前より職責が低い係長級又は主任級のポストでの再任用が約85%を占め、補完的な業務を担当することが一般的となっている。

他方、平成25年の「高年齢者の雇用状況」（厚生労働省）によると、民間企業では約81%の企業が再雇用制度等の継続雇用制度を導入している。また、本院が昨年実施した「民間企業の勤務条件制度等調査」によると、継続雇用制度の内容については、継続雇用された者全員をフルタイムとしている企業の割合が、管理職級の定年退職者の場合で約92%、非管理職級の定年退職者の場合で約83%となっているとともに、定年退職時と同格の職に就けるケースのある企業の割合が管理職級の定年退職者で約43%、非管理職級の定年退職者では約59%となっている。

(3) 雇用と年金の接続の在り方

平成28年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、平成27年度の定年退職者からは、定年退職後、年金支給開始まで最長2年間となることから、再任用希望者の増加が見込まれるところである。現在の定員管理や退職管理の下で、現状のような再任用の実態が続くと、職員の希望に反して短時間再任用とせざるを得ないケースが更に増加し、公務効率や職員の士気が低下したり、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化するおそれがある。

このような問題に対処していくためには、職員が公務で培った能力と経験を公務外で活用する可能性を広げるほか、公務内でも職員の能力と経験を適切に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うとともに、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要がある。また、前述のとおり、民間企業では、フルタイムで継続雇用されることが多いところであり、民間企業と同様、フルタイム中心の勤務を公務で実現していくためには、関連する制度と合わせて公務における雇用と年金の接続の在り方を検討していく必要がある。

前述のとおり、閣議決定では、当面、現行の再任用の仕組みにより雇用と年金の接続を図ることとされ、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則では、政府は平成28年度までに本院の意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。本院としても、引き続き公務における再任用の運用状況や各府省における問題点等の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用や退職管理の実情、定年前も含めた人事管理全体の取組状況等を詳細に把握し、意見の申出を踏まえ、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組むこととしたい。

2 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、閣議決定において、本院に対し、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。

(1) 諸手当の取扱い

再任用職員の給与は、平成13年の現行制度導入時に、年功的要素や生活給的要素を含めずに、職務を基本として民間企業の再雇用者の給与水準を参考にして設定したため、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の生活関連手当は支給されないこととされた。また、当時は人事運用についても転勤等は一般に想定されていなかったが、昨年の閣議決定では、当面、希望者を再任用し、幅広い職域や勤務地で活用することとされ、各府省においては、再任用希望者の増加に伴い、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じており、経済的負担や定年前の単身赴任者との均衡を考慮すると、単身赴任手当を支給する必要性が高まっている。

なお、平成25年の「職種別民間給与実態調査」において、民間事業所における再雇用者に対する各種手当制度の有無を把握したところ、定年前の従業員に単身赴任手当を支給する事業所においては、再雇用者に対しても単身赴任手当を支給する事業所が大半となっていた。

これらの状況を踏まえ、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとする。

また、単身赴任手当、広域異動手当及び新幹線鉄道等に係る通勤手当について、定年退職前から引き続き支給要件を満たしている職員及び再任用される際に支給要件を満たすこととなった職員に対しても、再任用による採用を異動とみなして、これらの手当を支給する。

これらの諸手当に係る措置は、平成27年4月1日から実施する。

(2) 給与水準の状況

平成13年4月の現行の再任用制度導入時の諸手当を含めた給与水準の設定においては、「賃金構造基本統計調査」による民間企業における高齢層従業員の年間賃金水準を参考にしたところである。それと同様の方法によって、民間企業における高齢層従業員の年間賃金と再任用職員の年間給与の状況を見ると、民間企業における高齢層従業員の年間賃金は、320万円（企業規模10人以上、大都市圏以外）から386万円（企業規模100人以上、全国）までとなっているのに対し、再任用職員の年間給与は、301万円（行政職俸給表(一)2級）から398万円（同4級）までとなっている。

また、本院は、本年の「職種別民間給与実態調査」において、公的年金が全く支給されないこととなる60歳の再雇用者の4月分の給与額を調査した。国の行政職俸給表(一)の再任用職員は係長級以下が大多数であることから、国の再任用職員と公的年金が全く支給されないこととなる民間企業の再雇用者について、係長級以下の月例給与を見ると、公務の再任用職員については、係長級が28.5万円、主任級以下が23.6万円、民間企業の再雇用者については、係長級が28.9万円、主任級以下が24.1万円であり、公務が僅かに下回っている。

(参考資料 3 官民比較関係参照)

(3) 今後の対応

再任用職員の給与水準に関しては、本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の

給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする。

第5 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本年の勧告は、官民給与の較差を解消するための月例給の引上げと特別給の引上げ等に加えて、給与制度の総合的見直しを行う内容となった。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持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している国家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、労使関係の安定等を通じて、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26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		24.3	9.4	0.1	66.2
課長級		19.9	9.9	0.1	70.1

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成26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		85.6	83.2	28.2	4.0	51.0	2.4	14.4
課長級		79.4	76.8	25.2	3.6	48.0	2.6	20.6

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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 国家公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	国家公務員給与 ②	較差 ①-② (円) $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%)
409,562	408,472	1,090円 (0.27%)

(注) 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第4 交通用具使用者に係る通勤手当の状況

その1 民間における支給状況

(平成26年職種別民間給与実態調査)

距離(片道)	距離段階別定額制における支給月額						
	5 km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	4,274円	7,425円	13,625円	19,403円	24,433円	28,489円	31,614円

その2 公務における手当額

距離区分(片道)	使用距離区分別手当額						
	5 km 未満	5 km 以上 10km 未満	10km 以上 15km 未満	15km 以上 20km 未満	20km 以上 25km 未満	25km 以上 30km 未満	30km 以上 35km 未満
手当額	2,000円	4,100円	6,500円	8,900円	11,300円	13,700円	16,100円
距離区分(片道)	35km 以上 40km 未満	40km 以上 45km 未満	45km 以上 50km 未満	50km 以上 55km 未満	55km 以上 60km 未満	60km 以上	
手当額	18,500円	20,900円	21,800円	22,700円	23,600円	24,500円	

別表第5 民間における特別給の支給状況

項目	区分	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 383,090	円 283,658
	上半期 (A ₂)	円 385,355	円 286,711
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	円 764,578	円 496,431
	上半期 (B ₂)	円 822,244	円 520,356
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.00	月分 1.75
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.13	1.81
年間の平均		4.12月分	

(注) 1 下半期とは平成25年8月から平成26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国家公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。

別表第6 地域手当の支給地域及び支給割合

級地 (支給割合)	都道府県	支給地域
1級地 (20%)	東京都	特別区
2級地 (16%)	茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 愛知県 大阪府	取手市 つくば市 和光市 袖ヶ浦市 印西市 武蔵野市 調布市 町田市 小平市 日野市 国分寺市 狛江市 清瀬市 多摩市 横浜市 川崎市 厚木市 刈谷市 豊田市 大阪市 守口市
3級地 (15%)	茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 愛知県 大阪府 兵庫県	守谷市 さいたま市 志木市 千葉市 成田市 八王子市 青梅市 府中市 東村山市 国立市 福生市 稲城市 西東京市 鎌倉市 名古屋市 豊明市 池田市 高槻市 門真市 西宮市 芦屋市
4級地 (12%)	茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 三重県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県	牛久市 東松山 市朝霞市 船橋市 浦安市 立川市 相模原市 藤沢市 鈴鹿市 京田辺市 豊中市 吹田市 寝屋川市 箕面市 羽曳野市 神戸市 天理市
5級地 (10%)	宮城県 茨城県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	多賀城市 水戸市 日立市 土浦市 龍ヶ崎市 坂戸市 市川市 松戸市 佐倉市 市原市 富津市 三鷹市 あきる野市 横須賀市 平塚市 小田原市 大和市 西尾市 知多市 みよし市 四日市市 大津市 草津市 栗東市 京都市 堺市 枚方市 茨木市 八尾市 柏原市 東大阪市 交野市 尼崎市 伊丹市 三田市 奈良市 大和郡山市 広島市 福岡市 春日市 福津市
6級地 (6%)	宮城県 茨城県 栃木県 群馬県	仙台市 古河市 ひたちなか市 神栖市 宇都宮市 大田原市 下野市 高崎市

	<p>埼玉県</p> <p>千葉県</p> <p>神奈川県</p> <p>山梨県</p> <p>長野県</p> <p>岐阜県</p> <p>静岡県</p> <p>愛知県</p> <p>三重県</p> <p>滋賀県</p> <p>京都府</p> <p>大阪府</p> <p>兵庫県</p> <p>奈良県</p> <p>和歌山県</p> <p>香川県</p> <p>福岡県</p>	<p>川越市 川口市 行田市 所沢市 飯能市 加須市 春日部市 羽生市 鴻巣市 上尾市 草加市 越谷市 戸田市 入間市 久喜市 三郷市 比企郡滑川町 比企 郡鳩山町 北葛飾郡杉戸町</p> <p>野田市 茂原市 東金市 柏市 流山市 印旛郡酒々井町 印旛郡栄町</p> <p>三浦市 三浦郡葉山町 中郡二宮町</p> <p>甲府市</p> <p>塩尻市</p> <p>岐阜市</p> <p>静岡市 沼津市 磐田市 御殿場市</p> <p>岡崎市 瀬戸市 春日井市 豊川市 津島市 碧南市 安城市 犬山市 江南市</p> <p>田原市 弥富市 西春日井郡豊山町</p> <p>津市 桑名市 亀山市</p> <p>彦根市 守山市 甲賀市</p> <p>宇治市 亀岡市 向日市 木津川市</p> <p>岸和田市 泉大津市 泉佐野市 富田林市 河内長野市 和泉市 藤井寺市 泉南 市 阪南市 泉南郡熊取町 泉南郡田尻町 泉南郡岬町 南河内郡太子町</p> <p>明石市 赤穂市</p> <p>大和高田市 橿原市 香芝市 北葛城郡王寺町</p> <p>和歌山市 橋本市</p> <p>高松市</p> <p>太宰府市 糟屋郡新宮町 糟屋郡粕屋町</p>
<p>7級地 (3%)</p>	<p>北海道</p> <p>宮城県</p> <p>茨城県</p> <p>栃木県</p> <p>群馬県</p> <p>埼玉県</p> <p>千葉県</p> <p>東京都</p> <p>新潟県</p> <p>富山県</p> <p>石川県</p> <p>福井県</p> <p>山梨県</p> <p>長野県</p> <p>岐阜県</p> <p>静岡県</p> <p>愛知県</p> <p>三重県</p> <p>滋賀県</p> <p>兵庫県</p> <p>奈良県</p> <p>岡山県</p> <p>広島県</p> <p>山口県</p> <p>徳島県</p> <p>香川県</p> <p>福岡県</p> <p>長崎県</p>	<p>名取市 札幌市</p> <p>笠間市 鹿嶋市 筑西市</p> <p>栃木市 鹿沼市 小山市 真岡市</p> <p>前橋市 太田市 渋川市</p> <p>熊谷市</p> <p>木更津市 君津市 八街市</p> <p>武蔵村山市</p> <p>新潟市</p> <p>富山市</p> <p>金沢市</p> <p>福井市</p> <p>南アルプス市</p> <p>長野市 松本市 諏訪市 伊那市</p> <p>大垣市 多治見市 美濃加茂市 各務原市</p> <p>浜松市 三島市 富士宮市 富士市 焼津市 掛川市 藤枝市 袋井市</p> <p>豊橋市 一宮市 半田市 常滑市 小牧市 海部郡飛鳥村</p> <p>名張市 伊賀市</p> <p>長浜市 東近江市</p> <p>姫路市 加古川市 三木市</p> <p>桜井市 宇陀市</p> <p>岡山市</p> <p>三原市 東広島市 廿日市市 安芸郡海田町 安芸郡坂町</p> <p>周南市</p> <p>徳島市 鳴門市 阿南市</p> <p>坂出市</p> <p>北九州市 筑紫野市 糟屋郡宇美町</p> <p>長崎市</p>

(注) 本表は平成26年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日(平成27年4月1日予定)現在の地域による。

別表第7 平成27年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 (支給割合)	見直し前の級地 (支給割合)	改定幅	平成27年度の 地域手当の 支給割合
1 級 地 (20%)	1 級 地 (18%)	2	18 %
2 級 地 (16%)	2 級 地 (15%)	1	15
	3 級 地 (12%)	4	13
3 級 地 (15%)	2 級 地 (15%)	0	15
	3 級 地 (12%)	3	13
	4 級 地 (10%)	5	11
4 級 地 (12%)	3 級 地 (12%)	0	12
	4 級 地 (10%)	2	10
	5 級 地 (6%)	6	8
5 級 地 (10%)	4 級 地 (10%)	0	10
	5 級 地 (6%)	4	7
	6 級 地 (3%)	7	5
6 級 地 (6%)	5 級 地 (6%)	0	6
	6 級 地 (3%)	3	4
	非支給地 (0%)	6	2
7 級 地 (3%)	6 級 地 (3%)	0	3
	非支給地 (0%)	3	1

(注) 1 「改定幅」は、見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

2 医師等に係る地域手当の特例措置(見直し前15%)は、見直しにより16%(改定幅は1)となるが、平成27年度の地域手当の支給割合は15%である。

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）、国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和24年法律第200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）及び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）を改正することを勧告する。

I 平成26年4月の民間給与との比較による給与改定等のための関係法律の改正

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（指定職俸給表を除く。）を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当について

(ア) 医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を412,200円とすること。

(イ) 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職にあるものに対する支給月額の限度を50,300円とすること。

イ 通勤手当について

交通用具使用者に対する通勤手当の月額を、次に掲げる使用距離の区分に応じ、それぞれ次に定める額とすること。

(ア) 片道5キロメートル以上10キロメートル未満	4,200円
(イ) 片道10キロメートル以上15キロメートル未満	7,100円
(ウ) 片道15キロメートル以上20キロメートル未満	10,000円
(エ) 片道20キロメートル以上25キロメートル未満	12,900円
(オ) 片道25キロメートル以上30キロメートル未満	15,800円
(カ) 片道30キロメートル以上35キロメートル未満	18,700円
(キ) 片道35キロメートル以上40キロメートル未満	21,600円
(ク) 片道40キロメートル以上45キロメートル未満	24,400円
(ケ) 片道45キロメートル以上50キロメートル未満	26,200円
(コ) 片道50キロメートル以上55キロメートル未満	28,000円
(サ) 片道55キロメートル以上60キロメートル未満	29,800円
(シ) 片道60キロメートル以上	31,600円

ウ 勤勉手当について

(ア) 平成26年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.825月分（再任用職員にあっては、0.375月分）とすること。

b 特定管理職員
勤勉手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあっては、0.475月分）とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員
勤勉手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあっては、0.5月分）とすること。

(イ) 平成27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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.35月分）とすること。

b 特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.95月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.45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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.85月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.45月分）とすること。

エ 単身赴任手当について

再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

2 国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正

寒冷地手当の支給地域を別記第2の表のとおりとすること。

この改正に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に係る支給額については、所要の経過措置を講ずること。

3 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

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成26年12月期の支給割合
期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

イ 平成27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1.55月分とすること。

4 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4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26年12月期の支給割合
期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

イ 平成27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1.55月分とすること。

Ⅱ 給与制度の総合的見直しのための関係法律の改正

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

Iの1の(1)による改定後の俸給表（医療職俸給表(一)を除く。）及び現行の指定職俸給表を別記第5のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 地域手当について

(ア) 地域手当の支給割合を、次に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

- a 1級地 100分の20
- b 2級地 100分の16
- c 3級地 100分の15
- d 4級地 100分の12
- e 5級地 100分の10
- f 6級地 100分の6
- g 7級地 100分の3

(イ) 地域手当の次に掲げる特例をそれぞれ次のとおりとすること。

a 大規模な空港の区域に係る特例

地域手当の支給割合を、100分の16を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とすること。

b 医師及び歯科医師に係る特例

地域手当の支給割合を、当分の間、100分の16とすること。

イ 広域異動手当について

広域異動手当の支給割合を、次に掲げる官署間の距離の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

(ア) 300キロメートル以上 100分の10

(イ) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

ウ 単身赴任手当について

単身赴任手当の基礎額を月額30,000円とし、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を月額70,000円とすること。

エ 管理職員特別勤務手当について

(ア) 管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第6条第1項、第7条及び第8条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(イ) (ア)の管理職員特別勤務手当の額は、(ア)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事院規則で定める額とすること。

オ 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34,200円とすること。

(3) 55歳を超える職員の俸給月額減額支給等について

一般職の職員の給与に関する法律附則第8項から第11項までの規定による55歳を超える職員の俸給月額の減額支給等の期間を、平成30年3月31日までの間とすること。

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

Iの3の(1)による改定後の俸給表を別記第6のとおり改定すること。

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

Iの4の(1)による改定後の俸給表を別記第7のとおり改定すること。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、Iの1の(2)のウの(ア)、3の(2)のア及び4の(2)のア並びにⅢの2の(2)についてはこの勧告を実施するための法律の公布の日から、Iの1の(2)のウの(イ)及びエ、2、3の(2)のイ並びに4の(2)のイ、Ⅱ並びにⅢの2の(1)、(3)、(4)並びに(5)については平成27年4月1日から実施すること。

2 経過措置等

(1) 平成30年3月31日までの間における差額の支給

ア IIによる改定後の俸給表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額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、平成30年3月31日までの間、俸給月額のほか、その差額に相当する額（一般職の職員の給与に関する法律附則第8項の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を俸給として支給すること。

イ 切替日の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員（アの職員を除く。）について、アによる俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、アに準じて、俸給を支給すること。

ウ 切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮してア又はイによる俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、ア又はイに準じて、俸給を支給すること。

(2) 平成27年3月31日までの間における昇給に関する特例措置

平成27年3月31日までの間における職員（55歳（人事院規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの）を超える職員及び専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が2級又は3級であるものを除く。）の昇給の号俸数は、一般職の職員の給与に関する法律第8条第6項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号俸数を3号俸（行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員にあっては、2号俸）とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

(3) 地域手当の支給割合の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、Ⅱの1の(2)のアの(ア)中「次に定める割合」とあるのは「次に定める割合を超えない範囲内で人事院規則で定める割合」とし、Ⅱの1の(2)のアの(イ)のb中「100分の16」とあるのは「100分の16を超えない範囲内で人事院規則で定める割合」とすること。

(4) 広域異動手当の支給割合の特例措置

ア 平成27年3月31日までの間に異動等をした場合における広域異動手当の支給割合については、なお従前の例によること。

イ 平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に異動等をした場合における広域異動手当の支給割合については、Ⅱの1の(2)のイの(ア)中「100分の10」とあるのは「100分の8」とし、Ⅱの1の(2)のイの(イ)中「100分の5」とあるのは「100分の4」とすること。

(5) 単身赴任手当の基礎額の月額の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額の月額については、Ⅱの1の(2)のうち「30,000円」とあるのは「30,000円を超えない範囲内で人事院規則で定める額」とすること。

(6) その他所要の措置

(1)から(5)まで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～第7（略）

公務員人事管理に関する報告

行政を取り巻く環境は厳しく、経済の再生、少子高齢化への対応等喫緊の課題が山積している一方、公務においては、職員の在職期間の長期化や高齢化、定員削減等に伴う地方機関等での若手職員の減少等により従来の人事管理の土台が大きく変化してきており、このような状況に対応して能率的で活力ある人事行政を展開していくことが求められている。

国家公務員制度に関しては、長年の公務員制度改革の議論を経て、本年4月に国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）が成立したところである。本院としては、今回の改正後においても人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能といった基本的役割を担うこととされたことを踏まえ、この役割を適切に果たし、現下の人事行政の諸課題に対応していくため、特に、能力・実績に基づく人事管理の推進、女性の採用・登用の拡大、勤務環境の整備等に対応した人事施策の策定・推進に積極的に取り組んでいくことが重要であると考えている。

本報告では、国家公務員法等の改正事項に関する本院の取組の方向性を示した上で、今後、本院が取り組んでいく人事行政上の主な課題についての基本認識と取組状況を報告する。

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）を実施するための国家公務員法等の一部を改正する法律が、本年4月11日に成立し、5月30日に施行された。

政府としての府省の枠を超えた機動的な人材配置等を実現するため、今回の改正において、内閣総理大臣は、新たに幹部職員の任用等に係る特例（幹部職員人事の一元管理）、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた各府省の人事管理の統一保持上必要な総合調整に関する事務等も併せて担う組織として、内閣人事局が設置された。

人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担うこととされ、そのために必要な事務を行うこととされた。このような内閣総理大臣と人事院との機能分担の下、政令、人事院規則等の制定・改廃等が行われ、それぞれが担う具体的な事務が整理された。

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

本院としては、人事院、内閣総理大臣が、今回の改正後においてそれぞれが担うこととされた機能を十全に発揮し、それぞれが所掌する制度を適切に運用していくことが重要であると考えている。今後は、とりわけ、次の点に留意しながら、人事行政の運営に取り組んでまいりたい。

ア 幹部職員人事の一元管理の仕組みにおいては、適格性審査、幹部候補者名簿に関する政令等の制定・改廃を行う際には、公正確保の観点から、人事院の意見を聴くこととされており、本院は、幹部職員の任用等に関する政令等の制定に当たって、意見を提出したところである。

また、国家公務員でない者を対象とする適格性審査においては、人事評価の結果を活用することができないことから、適格性審査の公正な実施を確保するため、人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くこととされている。

このような枠組みの下、民間からの採用事例に関し、人事院人事官が意見を述べたところである。

今後とも、幹部職員人事の一元管理について、人事行政の公正の確保が図られるよう、必要に応じ、意見を述べるなどの対応を行ってまいりたい。

イ 任用、採用試験及び研修については、人事院と内閣総理大臣との間で新たな機能分担が行われた。人事院は、任用及び採用試験については、職員の公正な任用の確保に関する事務、採用試験の方法、試験科目、合格者の決定の方法等に関する事務等を引き続き担うこととされた。研修については、人事院が専門機関として自ら行う研修の計画樹立・実施及び当該研修に係る調査研究等を担うこととされた。任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施してまいりたい。

なお、内閣総理大臣が、採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令、研修の根本基準の実施につき必要な事項に関する政令等の制定・改廃を行う際には、人事院の意見を聴くこととされており、本院は、これまで公布された政令等の制定に当たって、意見を提出したところである。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸決定の方法及び職務の級の定数（以下「級別定数」という。）の設定・改定については、組織管理の側面を持つことから、内閣総理大臣の所掌に属するものとされたが、これらは同時に、給与決定の重要な基準として勤務条件の側面を持つものであり、労働基本権制約の代償機能が十分に確保される必要があることから、人事院の意見を聴取し、十分に尊重することとされた。本院は、級別定数の設定・改定等に関する内閣総理大臣決定に当たって意見を述べ、その意見に基づいて定められたところである。

級別定数の設定・改定等に当たって、労働基本権制約の代償機能を確保するためには、各省要求に始まる予算編成過程において、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として内閣総理大臣に提出し、内閣総理大臣はそれに基づいて級別定数の設定・改定等を行うことが基本となる。その際、本院としては、各府省の実情を踏まえ、公務組織の円滑な運営及び職員の士気の維持・高揚を図る必要性並びに職員構成の変化による世代間の大きな不公平や府省間の著しい不均衡が生じないこと等に配慮しつつ、職務・職責に応じて必要な資格、能力や経験等の内容に対応した適切な給与上の評価等を行っていくこととしている。

本年の予算編成過程において、新たな枠組みの下で、初めて、級別定数の設定・改定等が行われることとなるが、上記の仕組みや方針に沿った対応を行うことにより、労働基本権制約の代償機能を的確に果たしてまいりたい。

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員の能力・実績等を的確に把握した上で、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、職員の任免、給与等の処遇の決定に当たっての根拠となるなど、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要な仕組みである。

本年2月に公表された「人事評価に関する検討会」（総務省）の報告書においては、人事評価の評語分布調査結果も踏まえ、人事評価がより適切に運用されるよう、評語区分の趣旨の明確化及びその徹底等の改善に向けた方向性が示されている。

本院としては、政府における人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価

者向けの研修等の実施を通じ、各府省において人事評価を通じた人材育成が適切に行われるよう支援していく。

また、各府省において、人事評価を厳格に実施するとともに、その結果を任免、給与等に適切に活用していくことが重要であることから、本院としては、様々な機会を捉えて、各府省の人事担当者等に、任免、給与等への適切な活用を要請するなどの取組を行っていく。

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

本年6月24日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」及び「日本再興戦略」改訂2014においては、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として取り上げられている。本院としても、男女共同参画社会の実現は人事行政における重要課題の一つであるとの認識の下、公務における女性の採用・登用の拡大と仕事と育児・介護の両立支援の推進に取り組んできたところである。

女性の採用・登用の拡大と両立支援については、各府省における具体的な取組が前進するよう、内閣人事局等関係機関と連携しつつ、支援を行っていくことが重要であるが、そのような観点から、現在、本院において検討している主な事項は次のとおりである。

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

女性の採用者数を増加させていくためには、より多くの優秀な女性に国家公務員採用試験を受験してもらうよう誘致活動を強化していくことが重要である。そのため、各府省、大学等と連携しつつ、重点的に各種の人材確保活動等を実施することにより、意欲のある女性を公務に一層誘致するための働きかけを行っていく。

あわせて、これまで採用者数の多かった法律や経済といった専攻分野以外の分野からも、公務に期待される能力を有する女性を幅広く採用できるよう、多様な受験者が受験しやすいものにする観点から、総合職試験の試験内容等の見直しについて検討を進める。

(2) 女性職員の登用にに向けた研修の拡充等の取組

将来、本府省や地方機関の管理職員となり得る女性職員の人材の層を拡大するため、本年度から、女性職員の登用にに向けた研修を拡充するなどの新たな取組を進めているが、今後は、地方機関に勤務する女性職員の能力・意欲の向上の機会がより適切に付与されるよう、それらの女性職員を対象とする研修を更に拡充するなど、その内容をより充実させるべく取り組んでいく。

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

我が国において、ワーク・ライフ・バランスの推進は、極めて重要な課題とされている。公務においても、育児や介護等の家庭における責任を果たすことと、職員一人一人が能力を最大限に発揮して職務を遂行していくこととの適切な両立を図っていくことは、職員の健康保持や優秀な人材の確保に資するだけでなく、女性職員の登用をより一層推進していくための環境を整備する上でも、極めて重要であり、積極的に取り組む必要がある。

ア 育児については、育児休業、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務等の両立支援制度があり、小学校就学前の子を養育する職員は、必要に応じてこれらの制度を活用することによって、それぞれの職場において仕事との両立を工夫しているものと認められる。

他方、現状では、特に小学校低学年の子を養育する女性職員や、女性職員の登用の拡大に積極的に取り組みたいとする府省から、勤務時間の一部を短縮して、小学生の子の育児への配慮をしてほ

しいなどの両立支援策の拡充の要望が寄せられている。

このため、職員の具体的なニーズ、国・地方公共団体における放課後対策の取組の現状、民間企業における両立支援策の措置状況、公務運営への影響等を精査しながら、育児時間等の在り方について引き続き検討を進める。

イ 介護については、介護休暇の利用実績が少ないが、昨年、公務における実態について調査を実施したところ、実際に介護に関わる職員の多くは、必要に応じて年次休暇や短期介護休暇を取得するなどして仕事との両立を図っていることが認められた。各府省や職員団体等の関係者から、職員の家族が要介護状態になった場合の対処方法等介護に関する情報を提供してほしいとの要望も寄せられていることに鑑み、介護サービスや介護支援についてのセミナーや相談会等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う。

仕事と介護の両立の在り方は今後の介護サービスの動向等にも影響されるが、介護に関わる職員の多くは管理職等重要な職責を果たす必要がある世代に当たること、少子化や男女の役割分担に関する意識の変化に伴い男性職員も介護に関わることが求められること、介護にかかる期間の長期化が懸念されること等を考慮し、今後必要な実効性のある仕事と介護の両立支援策について引き続き検討を進める。

ウ また、近年、ワーク・ライフ・バランスにも資する働き方として、ITを活用した在宅勤務等のテレワークを積極的に推進する動きが広がりを見せている。公務におけるテレワークの推進については、政府において、本年中に、2020年を目標年次とするロードマップが策定される予定である。

公務におけるテレワークの普及拡大には、技術上の問題だけでなく、職員の勤務時間管理、サービス管理等の人事管理上の課題や業務付与の方法等の業務運営上の課題があることから、テレワークを利用する職員の勤務時間管理の在り方等について、有識者等から意見を聴取するなど必要な検討を進める。

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

家庭における男女の役割分担に関する意識を変えていくことは、女性の家庭における負担を減らし、女性が職場において十分に能力を発揮するための前提となる。

公務においても、男性職員及び職場の意識を変えていくことは、我が国全体の女性の活躍推進の観点からも重要である。

本院が育児休業を取得しなかった男性職員を対象として実施した意識調査によれば、「育児は配偶者が主として行いつつ、自らも仕事に差し支えない範囲で手伝う程度がよい」と回答した職員が約3割存在しており、職員の育児に関する意識は低い傾向がみられた。また、男性の仕事と育児や介護の両立について、幹部職員や人事当局の理解がない又はどのような考えなのか分からないと受け止めている職員も多数存在した。

このため、各府省に対して、男性職員に育児休業や育児参加のための休暇等の両立支援制度の積極的な活用を促すよう要請するとともに、幹部職員等を対象とする意識啓発のためのセミナーを開催するなど、男性職員の育児参加等の促進に積極的に取り組んでいく。

4 勤務環境の整備

能力・実績に基づく人事管理や女性の採用・登用の拡大等の取組をより効果的に推進していくために

は、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することが不可欠である。このため、政府全体として、働きやすい勤務環境の整備に積極的に取り組む必要があるが、現在、本院において検討している主な事項は次のとおりである。

(1) 長時間労働慣行の見直し

恒常的な超過勤務は、職員の健康保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材の確保等に影響を及ぼすものであり、できる限り超過勤務を行わない働き方に転換していくことは、女性の活躍推進に向けた環境整備を図る上でも極めて重要である。

近年、民間企業においては、夜間の残業の禁止・制限、朝の時間帯の活用等による従業員の業務効率化に対する意識の向上、担当者以外の者が仕事を代替できる体制づくり、残業の事前承認制の導入等、働き方や職場風土の見直し、具体的なマネジメントの方法等にまで踏み込んだ、より効果的に残業を抑制する方策を模索する動きが広まってきている。

公務においても、超過勤務の縮減に向けて、国会関係業務等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求めるとともに、勤務時間終了後の超過勤務等による在庁実態を把握しつつ、超過勤務が生ずる要因をより詳しく分析し、その要因が解消できるような効果的な取組方法を検討していく必要がある。

このため、民間企業における残業の抑制に向けた取組の状況についての調査や、超過勤務が生ずる要因や効果的と考えられる取組等についての職員（管理職員を含む。）の意識調査等を幅広く行い、関係機関とも協力しつつ、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討を進めていく。

(2) ハラスメント防止対策

これまで、本院では、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止対策及び被害者の救済のための措置を講じてきたところであるが、セクハラに関する本院への苦情相談件数や懲戒処分件数は、依然として相当数に上るなど、セクハラが問題となる事例はなくなっておらず、公務においてセクハラ防止対策等を適切に実施していくことは、引き続き重要な課題となっている。

このため、各府省におけるセクハラ防止を目的とした研修の実施の徹底や受講の促進、職員に信頼され相談しやすい苦情相談体制の整備等、セクハラ防止対策や被害者の救済のための措置をより一層充実していく必要がある。

職権などを背景にして、本来の業務の範ちゅうを超えて人格と尊厳を侵害する言動を行い、職員の働く環境を悪化させるなどのいわゆるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）については、職場内秩序を乱し、各組織の正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、上司から部下への不用意な言動によって、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得るものである。パワハラがもたらす様々な弊害への社会的な関心も高まってきているが、本院への苦情相談の内容別の割合をみると、パワハラに関する相談の割合は近年増加する傾向にある。

本院は、「「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」を作成して、各府省に通知し職員への周知を行ったところであるが、さらに、民間企業におけるパワハラ防止のための取組や業務上の指導とパワハラとの線引きについての問題意識等をも参考としながら、パワハラを分かりやすく解説するハンドブックを作成し配布するなど、職員の意識啓発を図っていく。

(3) 心の健康づくりの推進

心の健康の問題により1箇月以上の期間勤務しなかった長期病休者についてみると、急速な増加傾

向には歯止めがかかったものの、心の健康の問題による長期病休者は全体の6割を超え、依然として高い水準にあり、そのうち6箇月以上の長期にわたって勤務しなかった者の割合に増加傾向がみられる。また、平成24年度における心の健康の問題による長期病休者のうち少なくとも3人に1人は再発者となっている。

心の健康づくり対策として、これまで1次予防（心の不調者の発生防止）、2次予防（早期発見・早期対応）及び3次予防（円滑な職場復帰と再発防止）を各府省と連携しながら総合的に進めてきたところである。心の不健康な状態が長期化し、再発しやすい傾向にある現状を踏まえ、引き続き、職員が円滑に職場復帰できるよう、職場復帰前に元の職場等に一定期間継続して試験的に出勤する仕組みである「試し出勤」等の活用を促していく。また、そもそも心の不調者の発生を未然に防ぐことが最も望ましいとの観点から、職員がセルフケアに関する知識を身に付けるための自習用の研修教材としてeラーニング教材を新たに作成し配布するとともに、職場のストレス要因等を職場単位で把握・改善するための職場環境改善の取組を推進していく。

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

本院は、これまで、非常勤職員について、給与に関する指針の発出、期間業務職員制度の創設、一般定期健康診断の対象範囲の拡大等、勤務環境の整備を図ってきたところである。非常勤職員の中には、相当の期間継続勤務する者もいるところ、現在、非常勤職員には夏季休暇が措置されていないこと等を踏まえ、採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇の付与について所要の措置を講じる。

5 平成27年度採用試験等の見直し

本院は、平成27年度以降に実施する総合職試験の全ての試験区分において、実践的な英語能力を測定できる外部英語試験を活用することとし、昨年12月に、活用する英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法全体の概要を公表した。

また、学生の就職活動時期について平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しとなる予定であること等を踏まえ、平成27年度に実施する国家公務員採用試験は、総合職試験については現在の日程から1箇月程度後ろ倒しし、一般職試験（大卒程度）と専門職試験（大卒程度）についても、総合職試験日程の後ろ倒しに合わせて、最終合格発表日を若干後ろ倒しすることとし、本年1月にその具体的な日程案を公表したところである。

平成27年度の国家公務員採用試験等の見直しの詳細な内容については、人事院ホームページにおいて情報提供等を行っているところであり、各府省、受験者等に向けて、その内容を改めて周知するとともに、引き続き、見直し後の採用試験の円滑な実施に向けて、準備を進めていく。

6 研修の充実

本院は、国民全体の奉仕者にふさわしい国家公務員を育成する観点等から職員の研修を実施しており、本年度においても、公務員研修所において実施している初任行政研修及び課長補佐級研修を拡充するとともに、本院及び地方事務局（所）において女性職員の登用に係る管理職員の意識啓発を図るための女性職員登用推進セミナーを新たに実施することとするなど、研修の充実に努めている。

今後とも、適切な機会に効果の高い育成が図られるよう、人事院の行う育成研修の在り方や適切な技

法について有識者からの意見を聴いて、より効果的な研修を実施すべく、研修体系の在り方を含めた検討を行うとともに、新たな研修技法の開発や必要とされる個別テーマについてのカリキュラム作成等に取り組んでいく。

(2) 副大臣通知

総行給第70号
平成26年10月7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
二之湯智

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

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、地方公務員の給与改定を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、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。

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お願いします。

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 本年の給与改定及び給与の適正化について

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、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること。その際、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、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、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表（一）において、平均0.3%の引上げ改定を行うとともに、若年層に重点を置いて改定を行うこととされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して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、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じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.15月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることとされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 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。

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。特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

なお、等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表に係る運用については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 6 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不断に点検し、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。
寒冷地手当については、国において新たな気象データを用いた支給地域の見直しが平成27年4月から実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに見直しを行うこと。
- 7 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。
- 8 人事委員会においては、その機能を発揮し、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。ただし、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。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。ただし、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

また、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対応を行うこと。

なお、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。

第2 給与制度の総合的見直しについて

国家公務員の給与においては、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準などの給与制度の総合的見直しを平成27年4月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

なお、現在当該団体独自の時限的な給与削減措置により給与水準が低くなっている団体にあつては、本来の給与制度や運用・水準を国の給与制度の総合的見直しを踏まえた適正なものとする必要があることに留意すること。また、平成18年以降の給与構造見直しの取組が不十分な団体や、給与適正化の点から課題のある団体にあつては、これを機に必要な見直しに取り組むこと。

1 給料表

- (1) 国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映するため、俸給表の水準を平均2%引き下げるとともに、50歳台後半層の官民の給与差を考慮し、高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げる等の見直しを行うこととされており、各地方公共団体においては、国の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。
- (2) 国家公務員給与においては、俸給表水準の引下げに伴う40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に配慮し、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職俸給表（一）においては5級及び6級に8号俸を増設することとされているが、国においては、第1の3にある高齢層職員の昇給抑制等に係る措置、第1の4による経過措置額の廃止及び50歳台後半層の職員の給料等の一定率減の措置が既に実施されていることに留意すること。
- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。なお、国の医療職俸給表（一）については引下げ改定を行わないとされたことに留意すること。

2 地域手当

国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、俸給水準の引下げと併せ、地域手当において、級地区分の増設や支給割合の見直し、賃金構造基本統計調査のデータ更新に基づく支給地域の見直し等を行うこととされたところである。地方公共団体においても、これを踏まえ、地域手当について所要の見直しを行うこと。その際、次の事項に留意すること。について所要の見直しを行うこと。その際、次の事項に留意すること。

- (1) 当該団体における第2の1の給料水準の見直しと併せ、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。
- (2) 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。
- (3) 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、国の基準にのっとりた場合の支給

総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、この場合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。

- (4) 医療職俸給表(一)適用者に対する特例措置の支給割合についても見直しが講じられていることに留意すること。

3 職務や勤務実績に応じた給与

- (1) 国においては、人事評価の結果を任免、給与等へ反映しており、また、本年の給与改定においては、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においては、改正前の地方公務員法においても、任命権者は勤務成績の評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされているところであり、勤務成績を昇給や勤勉手当に十分に反映できていない団体にあっては、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給に関し、成績率を反映させない一律支給などの不適正な運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底を図る地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）に留意の上、改正法の施行に向け、人事評価制度の確立と円滑な運用、給与等処遇への反映を着実に行えるよう、速やかに必要な規程等の整備や職員への周知などの取組を行うこと。なお、総務省としても、引き続き、人事評価制度に関する情報提供等を行っていく予定であるので、留意すること。
- (3) 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国の取扱いを踏まえ適切に対処すること。

4 経過措置等

給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。

第3 その他の事項

- 1 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行うこととされている。地方公務員の退職手当制度においても、職員の退職手当に関する条例（案）（昭和28年自丙行発第49号）について、国と同様の改正を予定しており、別途通知する予定であるので留意すること。
- 2 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとしているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。ような国の施策を厳に抑制するとしているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。
- 3 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。なお、給与制度の総合的見直しに伴う公表様式の改正を行う予定としているので、留意すること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成26年10月7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7日の人事院勧告どおり、平成26年度の給与改定を行うとともに、地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点からの給与制度の総合的見直しを実施するものとする。
- 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の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」(平成26年7月25日閣議決定)に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行う。
 - (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。)の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等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を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。

- 4 地方公務員の給与改定については、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に対応するとともに、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、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、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における給与制度の総合的見直しを踏まえ、地方公務員給与についても、人事委員会機能を発揮することなどにより地域民間給与のよりの確な反映など適切に見直しを行うよう要請するものとする。

さらに、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、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むよう要請するものとする。

3 平成25年度における給与改定等の状況（平成26年4月1日調べ）

一般行政職の給料表の改定

（単位：団体）

区分	改定した	改定しなかった
都道府県 (47)	5	42
指定都市 (20)	4	16
市区 (793)	87	706
町村 (929)	26	903
計 (1,789)	122	1,667

期末・勤勉手当の改定

（単位：団体）

区分	改定した	改定しなかった
都道府県 (47)	2	45
指定都市 (20)	0	20
市区 (793)	17	776
町村 (929)	16	913
計 (1,789)	35	1,754

期末・勤勉手当の支給月数

（単位：団体）

区分	平成25年度			3月期支給 がある団体
	支給月数			
	3.95月超	3.95月	3.95月未満	
都道府県 (47)	0	40	7	1
指定都市 (20)	1	18	1	1
市区 (793)	3	736	54	34
町村 (929)	2	828	99	1
計 (1,789)	6	1,622	161	37

教員給与の見直し

（単位：団体）

区分	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	見直し 済み	見直し 予定	見直しして いない
都道府県 (47)	33	4	10	46	0	1	47	0	0	45	0	2
指定都市 (20)	12	0	8	19	0	1	19	0	1	11	0	9
計 (67)	45	4	18	65	0	2	66	0	1	56	0	11

- ①学育法改正（H20.4.1施行）により新たに設置できることとなった副校長、主幹教諭等に対応した給料表の導入。
- ②義務教育費国交負担金の最高限度額の算定方法が変更（H20.10から適用）されたことに伴う手当額の見直し。
- ③義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が変更（H22.1から適用）されたことに伴う手当額の見直し。
- ④義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が変更（H22.1から適用）されたことに伴う、特別支援学校や小中学校教員等に措置されている給料の調整額の見直し。

4 平成25年度における給与適正化の状況（平成26年4月1日調べ）

わたりの制度に関する適正化の状況

（単位：団体）

区分	制度あり (H26.4.1)	H25年度中 に適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	0	－
市 区 (793)	41	11
町 村 (929)	10	7
計 (1,789)	51	18

注 経過措置を設けて廃止している場合も制度なしとして

自宅に係る住居手当制度に関する適正化の状況

（単位：団体）

区分	制度あり (H26.4.1)	H25年度中 に適正化
都道府県 (47)	0	2
指定都市 (20)	5	5
市 区 (793)	170	74
町 村 (929)	182	16
計 (1,789)	357	97

注 経過措置を設けて廃止している場合も制度なしとして

その他の給与適正化の状況

（単位：団体）

区分	初任給基準	給料表	退職時特別 昇給等	諸手当			退職手当
				特殊勤務 手当	住居手当	その他手 当	
都道府県 (47)	0	0	0	11	2	5	9
指定都市 (20)	1	0	0	1	6	0	9
市 区 (793)	8	18	5	52	75	44	123
町 村 (929)	2	10	20	23	22	57	149
計 (1,789)	11	28	25	87	105	106	290

注 団体数は部分的な取組を含み、合計は延べ数である

5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成26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	
				円	円
全俸給表	255,277	43.3	21.8	415,426	344,668
行政職俸給表(一)	141,574	43.5	22.0	408,472	335,000
行政職俸給表(二)	3,119	50.1	29.9	326,611	287,992
専門行政職俸給表	7,625	41.7	19.6	436,006	350,145
税務職俸給表	51,767	43.5	22.6	443,555	372,375
公安職俸給表(一)	22,211	41.3	20.1	367,707	316,666
公安職俸給表(二)	22,477	41.5	19.9	407,617	346,393
海事職俸給表(一)	188	46.2	25.2	474,432	385,188
海事職俸給表(二)	298	42.0	23.4	379,862	317,891
教育職俸給表(一)	79	45.9	22.1	482,362	431,060
教育職俸給表(二)	87	48.2	24.1	455,405	399,018
研究職俸給表	1,319	45.3	22.0	553,545	405,524
医療職俸給表(一)	548	50.4	23.4	815,422	489,213
医療職俸給表(二)	458	44.9	20.1	347,466	307,143
医療職俸給表(三)	1,758	46.3	21.9	345,048	315,397
福祉職俸給表	238	41.8	18.1	377,975	331,688
専門スタッフ職俸給表	203	55.2	32.1	599,132	493,288
指定職俸給表	860	56.5	33.0	1,021,421	868,087
特定任期付職員俸給表	391	42.0		617,640	530,269
第一号任期付研究員俸給表	20	42.5		477,029	413,250
第二号任期付研究員俸給表	57	34.3		386,473	335,702

(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
12,043	11,369	36,674	4,268	6,404
12,081	11,970	37,120	4,573	7,728
11,836		21,868	3,130	1,785
11,118	12,004	46,380	6,516	9,843
11,620	13,288	40,473	3,797	2,002
13,697	5,526	25,352	2,375	4,091
12,532	9,426	28,707	4,814	5,745
17,218	15,626	46,622	3,939	5,839
13,508		38,614	4,023	5,826
16,057	5,141	23,914	4,443	1,747
11,638	1,474	35,604	5,149	2,522
12,054	59,780	67,540	5,530	3,117
13,913	15,985	79,446	5,526	211,339
9,764	1,245	19,274	4,931	5,109
7,088	610	13,726	4,688	3,539
9,529	3,783	25,985	4,992	1,998
12,771		88,941	2,394	1,738
		149,199		4,135
		86,864		507
		63,779		
		50,771		

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(口)	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(口)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(口)	海事業 俸給表(口)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(口)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(口)	医療職 俸給表(口)	医療職 俸給表(口)	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	
年齢階層	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計	255,277	141,574	3,119	7,625	51,767	22,211	22,477	188	298	79	87	1,319	548	458	1,758	238	203	860	391	20	57			
20歳未満	302	243	2			43	13	1	8					3	10									
20歳以上24歳未満	5,384	2,054	10	143	1,291	833	1,031	1	8					17	25	9						1		1
24歳以上28歳未満	16,280	6,753	11	599	4,225	2,123	2,465	7	25			19		39	56	14					37			16
28歳以上32歳未満	19,887	10,113	33	823	4,156	2,330	2,171	12	29	2	1	48	7	40	124	44	1				95			23
32歳以上36歳未満	22,500	12,985	58	944	3,714	2,455	1,812	11	29	10	3	116	36	43	235	49					67			12
36歳以上40歳未満	27,863	17,371	174	839	3,943	2,651	2,179	18	36	9	5	179	47	62	225	36	5				48			4
40歳以上44歳未満	37,413	21,992	341	955	7,703	2,797	2,863	19	42	10	21	223	58	63	270	22	17				44			
44歳以上48歳未満	33,233	18,850	459	1,074	7,443	1,978	2,639	30	38	17	11	212	62	63	270	25	17				33			1
48歳以上52歳未満	33,829	19,970	613	866	6,756	2,227	2,575	32	21	9	18	203	89	57	289	25	17				27			
52歳以上56歳未満	30,907	17,944	634	693	5,832	2,352	2,305	25	37	9	15	187	77	70	279	28	46				24			
56歳以上60歳未満	25,731	13,034	685	662	5,412	2,421	2,340	33	32	13	13	125	71	64	245	11	117				28			
60歳以上	1,948	265	99	27	1,292	1	84					7	101								14			

性別	男	行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(口)	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(口)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(口)	海事業 俸給表(口)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(口)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(口)	医療職 俸給表(口)	医療職 俸給表(口)	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	
年齢階層	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計	214,128	118,628	2,372	6,286	42,537	20,297	19,765	185	296	74	65	1,067	433	280	288	144	190	841	324	13	43			
20歳未満	198	163				24	10	1	8					2										
20歳以上24歳未満	3,742	1,390	7	109	785	602	838	1	8					8	5							1		1
24歳以上28歳未満	11,896	4,812	8	423	2,874	1,760	1,960	5	24			12		24	17	6						29		13
28歳以上32歳未満	15,235	7,612	28	569	3,023	2,041	1,791	12	28	1	3	38	3	18	27	28	1				81			17
32歳以上36歳未満	17,815	10,163	53	701	2,833	2,209	1,514	11	29	8	5	90	29	37	54	31					52			9
36歳以上40歳未満	22,272	13,838	150	631	2,930	2,431	1,875	17	36	8	14	140	43	25	46	19	3				37			2
40歳以上44歳未満	30,031	17,690	282	773	5,758	2,581	2,491	19	42	9	17	180	43	35	45	15	13				36			
44歳以上48歳未満	28,132	15,865	365	936	6,284	1,849	2,382	30	38	17	7	169	45	34	45	18	16				26			1
48歳以上52歳未満	30,480	18,036	473	814	6,139	2,150	2,389	32	21	9	15	174	69	36	35	18	16				22			
52歳以上56歳未満	28,487	16,612	473	662	5,472	2,274	2,187	25	37	9	12	155	56	48	35	19	46				22			
56歳以上60歳未満	24,001	12,200	474	641	5,189	2,375	2,244	33	32	13	9	102	58	50	24	5	111				27			
60歳以上	1,839	247	59	27	1,250	1	84					7	93								13			

(第1表続き)

性別	女		(第1表続き)																				
	俸給表	計	行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	税務職 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	
年齢階層		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計		41,149	22,946	747	1,339	9,230	1,914	2,712	3	2	5	22	252	115	178	1,470	94	13	19	67	7	14	
20歳未満		104	80	2	34	506	19	3															
20歳以上24歳未満		1,642	664	3	176	1,351	231	193															
24歳以上28歳未満		4,384	1,941	3	254	1,133	363	505	2	1	1	7	4	9	15	39	6						
28歳以上32歳未満		4,652	2,501	5	243	881	289	380	1	1	2	10	7	22	22	97	8				8		3
32歳以上36歳未満		4,685	2,822	5	208	1,013	246	298			1	26	10	18	18	14	16				14		6
36歳以上40歳未満		5,591	3,533	24	182	1,945	220	304	1	1	1	39	15	27	27	179	18				15		3
40歳以上44歳未満		7,382	4,302	59	138	1,159	216	372			1	43	17	43	29	225	17				11		2
44歳以上48歳未満		5,101	2,985	94	52	617	129	257			4	43	20	17	21	225	7				8		2
48歳以上52歳未満		3,349	1,934	140	31	360	77	186			3	29	20	20	21	254	7				7		2
52歳以上56歳未満		2,420	1,332	161	21	223	78	118			4	32	21	21	22	244	9				2		
56歳以上60歳未満		1,730	834	211	21	42	46	96			4	23	13	13	14	221	6				1		
60歳以上		109	18	40										8							1		

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		255,277人	128,548人	34,424人	91,739人	566人
	男	女	214,128 41,149	108,844 19,704	27,082 7,342	77,689 14,050	513 53
行政職俸給表(一)	計		141,574	75,905	17,548	48,059	62
	男	女	118,628 22,946	63,349 12,556	13,775 3,773	41,445 6,614	59 3
行政職俸給表(二)	計		3,119	204	285	2,372	258
	男	女	2,372 747	180 24	153 132	1,830 542	209 49
専門行政職俸給表	計		7,625	4,374	2,423	822	6
	男	女	6,286 1,339	3,466 908	2,057 366	757 65	6 6
税務職俸給表	計		51,767	22,735	2,099	26,931	2
	男	女	42,537 9,230	19,511 3,224	1,333 766	21,691 5,240	2 2
公安職俸給表(一)	計		22,211	11,627	1,880	8,675	29
	男	女	20,297 1,914	10,722 905	1,573 307	7,973 702	29 29
公安職俸給表(二)	計		22,477	9,695	8,209	4,413	160
	男	女	19,765 2,712	8,329 1,366	7,590 619	3,687 726	159 1
海事職俸給表(一)	計		188	61	57	56	14
	男	女	185 3	59 2	57 0	55 1	14 0
海事職俸給表(二)	計		298	8	72	184	34
	男	女	296 2	8 0	71 1	183 1	34 0
教育職俸給表(一)	計		79	73	6		
	男	女	74 5	68 5	6 0		
教育職俸給表(二)	計		87	62	23	2	
	男	女	65 22	52 10	12 11	1 1	
研究職俸給表	計		1,319	1,288	10	21	
	男	女	1,067 252	1,041 247	9 1	17 4	
医療職俸給表(一)	計		548	548			
	男	女	433 115	433 115			
医療職俸給表(二)	計		458	218	229	10	1
	男	女	280 178	119 99	153 76	7 3	1 1
医療職俸給表(三)	計		1,758	77	1,529	152	
	男	女	288 1,470	14 63	264 1,265	10 142	
福祉職俸給表	計		238	187	40	11	
	男	女	144 94	125 62	16 24	3 8	
専門スタッフ職俸給表	計		203	183	4	16	
	男	女	190 13	171 12	4 0	15 1	
指定職俸給表	計		860	854		6	
	男	女	841 19	835 19		6 0	
特定任期付職員俸給表	計		391	372	10	9	
	男	女	324 67	306 66	9 1	9 0	
第一号任期付研究員俸給表	計		20	20			
	男	女	13 7	13 7			
第二号任期付研究員俸給表	計		57	57			
	男	女	43 14	43 14			

(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											
	141,574	6,899	15,141	42,755	35,506	18,769	15,343	3,521	2,112	1,302	人	人
	75,905	3,706	10,924	22,612	14,755	8,836	9,111	2,594	1,869	1,273	226	
	17,548	1,034	1,664	6,258	5,132	1,960	1,258	179	59	4	225	
学歴	48,059	2,157	2,539	13,875	15,597	7,966	4,969	747	183	25	1	
	62	2	14	10	22	7	5	1	1			
行政職俸給表(二)	3,119	68	976	1,626	414	35						
専門行政職俸給表	7,625	1,304	1,134	2,646	1,836	468	190	47				
税務職俸給表	51,767	5,074	5,124	4,842	9,104	13,595	11,716	1,699	500	113		
公安職俸給表(一)	22,211	6,631	5,788	3,916	2,639	1,023	843	573	295	394	105	4
公安職俸給表(二)	22,477	3,574	3,423	6,950	4,844	1,455	1,312	593	271	55		
海事職俸給表(一)	188	1	35	52	59	20	20	1				
海事職俸給表(二)	298	9	93	80	59	54	3					
教育職俸給表(一)	79	9	14	32	23	1						
教育職俸給表(二)	87		87									
研究職俸給表	1,319	7	250	322	316	423	1					
医療職俸給表(一)	548	96	257	153	42							
医療職俸給表(二)	458	32	200	128	74	19	4	1				
医療職俸給表(三)	1,758	174	1,356	168	45	12	3					
福祉職俸給表	238	52	83	38	43	22						
専門スタッフ職俸給表	203	15	95	93								
指定職俸給表	860											
特定任期付職員俸給表	391											
第一号任期付研究員俸給表	20											
第二号任期付研究員俸給表	57											

(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)	歳 43.5	歳 25.4	歳 31.3	歳 39.5	歳 47.4	歳 51.7	歳 52.2	歳 52.2	歳 51.7	歳 52.2	歳 52.8	歳
学 大学卒	41.8	26.5	30.7	38.0	45.8	50.0	50.4	50.7	50.9	52.1	52.8	
短大卒	43.8	25.5	32.3	40.8	48.1	52.9	55.0	57.0	57.9	58.3		
高校卒	46.2	23.4	33.1	41.4	48.7	53.2	54.7	56.3	56.9	57.9	51.5	
歴 中学卒	49.8	21.5	44.9	48.5	52.0	54.8	57.5	58.5	59.5			
行政職俸給表(二)	50.1	33.2	49.1	49.9	55.7	57.6						
専門行政職俸給表	41.7	27.8	33.8	43.5	50.1	49.5	53.4	55.8				
税務職俸給表	43.5	25.7	30.1	35.1	42.4	49.3	52.2	56.0	58.0	58.8		
公安職俸給表(一)	41.3	29.6	42.2	49.3	45.5	46.6	49.7	51.0	53.8	56.2	55.6	51.8
公安職俸給表(二)	41.5	25.5	32.3	42.6	49.3	52.0	53.6	54.5	55.8	57.6		
海事職俸給表(一)	46.2	23.5	32.2	43.6	51.3	53.1	56.1	59.5				
海事職俸給表(二)	42.0	23.9	31.2	41.7	48.6	55.6	58.8					
教育職俸給表(一)	45.9	34.1	37.7	46.2	54.4	59.5						
教育職俸給表(二)	48.2	48.2	48.2	48.2								
研究職俸給表	45.3	31.2	35.3	41.6	47.2	52.9	52.5					
医療職俸給表(一)	50.4	38.0	49.4	57.0	60.2							
医療職俸給表(二)	44.9	33.5	39.5	48.8	54.3	54.8	55.3	55.5				
医療職俸給表(三)	46.3	51.3	44.6	51.3	55.5	56.7	57.2					
福祉職俸給表	41.8	37.2	37.2	41.4	49.9	54.4						
専門スタッフ職俸給表	55.2	50.3	54.5	56.7								
指定職俸給表	56.5											
特定任期付職員俸給表	42.0											
第一号任期付研究員俸給表	42.5											
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)	22.0	年 3.6	年 8.6	年 17.8	年 26.4	年 30.7	年 30.7	年 30.2	年 28.8	年 28.7	年 29.3	年
行政職俸給表(二)	29.9	14.6	27.7	30.1	36.1	38.2						
専門行政職俸給表	19.6	6.2	11.2	21.8	27.9	26.5	30.1	32.3				
税務職俸給表	22.6	4.5	7.7	13.1	22.0	28.5	31.8	35.5	37.6	38.2		
公安職俸給表(一)	20.1	8.2	21.2	28.3	24.3	25.8	28.8	29.1	32.0	34.7	33.3	28.4
公安職俸給表(二)	19.9	4.1	10.0	21.0	28.1	30.9	32.2	32.4	33.2	34.2		
海軍職俸給表(一)	25.2	2.7	10.7	22.8	31.1	31.8	33.9	35.7				
海軍職俸給表(二)	23.4	4.6	12.2	23.0	30.2	37.9	40.0					
教育職俸給表(一)	22.1	10.9	14.4	22.0	30.8	36.7						
教育職俸給表(二)	24.1		24.1									
研究職俸給表	22.0	8.1	11.9	18.5	23.7	29.6	29.7					
医療職俸給表(一)	23.4	11.2	21.9	30.9	33.8			31.7				
医療職俸給表(二)	20.1	6.9	14.0	25.2	30.5	29.9	31.4					
医療職俸給表(三)	21.9	28.7	19.8	27.6	33.2	35.1	35.3					
福祉職俸給表	18.1	14.1	13.7	17.2	26.2	30.2						
専門スタッフ職俸給表	32.1	28.1	31.7	33.2								
指 定 職 俸 給 表	33.0											

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)	335,000	円 179,125	円 227,203	円 301,163	円 365,253	円 390,627	円 407,969	円 435,656	円 465,220	円 516,430	円 560,184	円
行政職俸給表(二)	287,992	201,909	266,883	295,253	318,739	342,880	407,969	435,656	465,220	516,430	560,184	
専門行政職俸給表	350,145	212,075	285,044	373,201	414,108	445,822	470,971	513,770	474,786	511,168	565,050	
税務職俸給表	372,375	207,429	247,028	302,496	380,299	421,118	446,191	461,261	474,786	511,168	565,050	
公安職俸給表(一)	316,666	225,656	313,854	350,153	363,250	396,457	420,250	441,460	454,922	474,840	517,986	
公安職俸給表(二)	346,393	218,385	264,617	351,992	409,771	429,966	451,092	483,613	498,680	526,263		
海軍職俸給表(一)	385,188	204,600	276,049	361,565	419,105	449,475	476,542	500,183				
海軍職俸給表(二)	317,891	212,100	268,191	330,935	346,829	366,219	389,133					
教育職俸給表(一)	431,060	304,211	368,350	435,594	507,421	549,236						
教育職俸給表(二)	399,018		399,018									
研究職俸給表	405,524	223,286	292,810	361,921	419,418	497,600	561,200					
医療職俸給表(一)	489,213	383,082	486,841	536,711	573,279			439,887				
医療職俸給表(二)	307,143	208,053	266,965	339,283	374,173	390,237	412,403					
医療職俸給表(三)	315,397	302,704	308,267	359,867	385,280	396,008	413,306					
福祉職俸給表	331,688	262,146	302,678	340,068	412,007	434,042						
専門スタッフ職俸給表	493,288	404,430	468,030	533,421								
指 定 職 俸 給 表	868,087											
特 定 任 期 付 職 員 俸 給 表	530,269											
第一号任期付研究員俸給表	413,250											
第二号任期付研究員俸給表	335,702											

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		修士課程修了等	
経験年数階層	学歴区分	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		254,809	344,380	1,027	309,930	108,325	357,814	26,040	328,261	119,290	336,134	127	215,224
1年未満		2,103	176,310			587	147,420	214	176,757	1,219	187,783	83	210,977
1年以上	2年未満	3,347	188,932			629	165,276	542	189,547	2,158	195,397	18	221,956
2年以上	3年未満	3,772	197,054			599	168,201	600	200,367	2,558	202,943	15	212,420
3年以上	5年未満	10,103	209,446			1,893	184,873	1,288	211,143	6,913	215,828	9	233,833
5年以上	7年未満	10,186	224,615	4	182,775	2,024	201,403	1,209	219,248	6,948	232,334	1	237,600
7年以上	10年未満	17,250	248,408	42	188,536	3,299	220,276	1,679	237,052	12,230	257,762		
10年以上	15年未満	27,481	284,124	70	203,999	5,226	250,907	2,524	268,484	19,660	295,247	1	298,700
15年以上	20年未満	32,073	330,844	62	245,258	8,662	301,199	3,784	316,184	19,565	347,074		
20年以上	25年未満	43,477	367,342	84	282,748	21,125	348,776	3,742	350,427	18,526	392,312		
25年以上	30年未満	38,421	395,865	108	311,706	19,958	382,036	3,838	380,169	14,517	419,653		
30年以上	35年未満	38,301	414,127	160	322,734	22,276	399,702	4,207	402,674	11,658	447,077		
35年以上		28,295	418,967	497	344,285	22,047	415,845	2,413	420,051	3,338	449,923		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成26年4月1日現在のもの、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。
 3 修士課程修了等は、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)別表第二初任給基準表の試験欄の「総合職(院卒)」の適用を受けた者である(以下各俸給表及び参考1において同じ)。

行政職俸給表(-)		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒		修士課程修了等	
経験年数階層	学歴区分	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		141,574	335,000	91	331,889	57,239	350,027	12,216	333,062	71,921	323,558	107	211,674
1年未満		1,449	167,815			454	141,106	87	154,274	836	180,163	72	209,218
1年以上	2年未満	1,610	178,175			294	148,591	91	158,768	1,213	186,446	12	214,083
2年以上	3年未満	1,638	186,005			212	150,752	114	166,307	1,297	193,193	15	212,420
3年以上	5年未満	4,412	200,636			517	164,377	164	178,563	3,724	206,592	7	227,500
5年以上	7年未満	4,529	218,401	1	154,400	451	180,478	247	191,468	3,829	224,617	1	237,600
7年以上	10年未満	8,665	242,722	5	188,900	920	202,403	539	213,914	7,201	250,066		
10年以上	15年未満	16,712	278,728	3	220,100	2,381	238,170	1,169	251,663	13,159	288,484		
15年以上	20年未満	19,932	322,308	12	255,483	4,914	291,193	1,897	300,400	13,109	337,203		
20年以上	25年未満	24,744	353,289	5	287,740	11,424	329,147	1,971	335,148	11,344	380,782		
25年以上	30年未満	21,663	383,295	12	328,600	10,843	366,193	2,183	370,643	8,625	408,072		
30年以上	35年未満	21,695	396,558	19	367,321	13,085	387,904	2,499	394,748	6,092	415,978		
35年以上		14,525	405,120	34	382,822	11,744	403,472	1,255	406,185	1,492	417,710		

6 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成27年度）

平成27年度地方財政計画における給与関係経費の状況

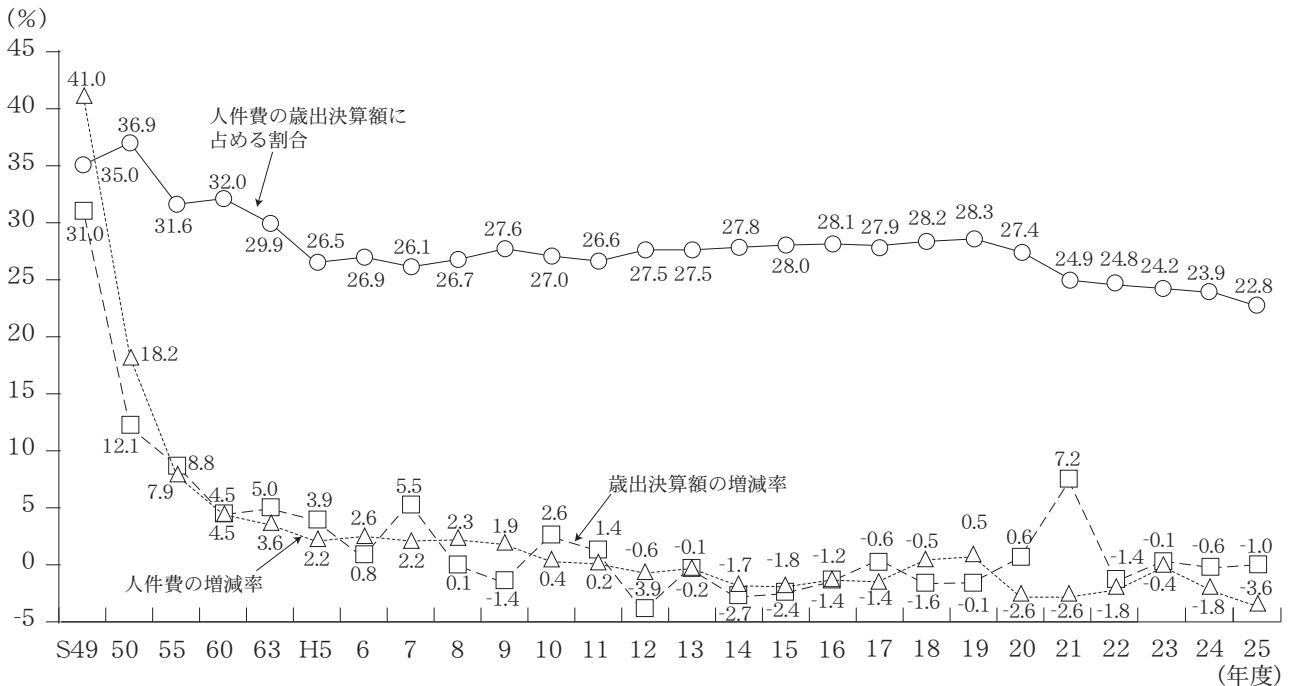
平成27年度の地方財政計画の歳出総額は85兆2,710億円であり、平成26年度の地方財政計画の歳出総額83兆3,607億円と比べ、1兆9,103億円増加している。このうち給与関係経費は20兆3,351億円となっており、平成26年度（20兆3,414億円）に比べ、63円減少している（対前年度0.0%減）（表-1）。

2 決算額（平成25年度）

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25年度普通会計における人件費の決算額は22兆1,779億円で、歳出総額に占める割合は22.8%であり、平成24年度の23兆176億円（23.9%）と比べ1.1ポイント低下している。

また、平成25年度の人件費決算額の対前年度増減率は△3.6%であり、平成24年度の人件費決算額の対前年度増減率△1.8%に比べ1.8ポイント上昇している（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・%)

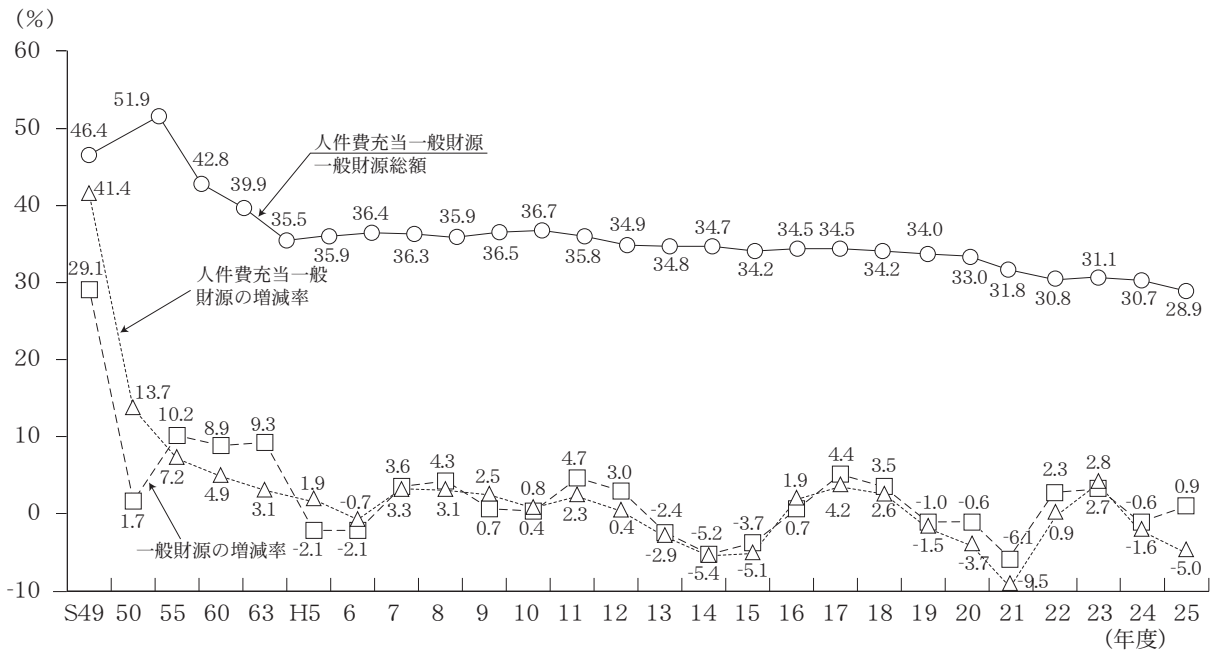
区 分	昭48年度	53	58	63	平5年度	10	15	20	22	23	24	25	26	27	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	834,014	821,268	825,054	818,647	819,154	833,607	852,710	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	222,071	216,864	212,694	209,760	197,479	203,414	203,351	
義務教育関係職員 C	14,670	36,027	46,159	53,990	65,748	68,247	67,311	61,355	55,508	59,508	58,532	55,627	56,845	56,659	
警察職員 D	4,624	10,977	14,249	17,593	22,698	25,605	27,254	23,867	22,343	23,371	23,104	21,929	22,841	23,045	
一般職員及び義 務制以外特別 並びに教員等 E	20,736	57,228	74,191	93,848	129,109	139,285	139,131	112,591	106,081	107,808	106,375	100,135	104,946	105,441	
増 加 率	A	23.8	19.1	0.9	6.3	2.8	0.0	△1.5	0.3	△0.5	0.5	△0.8%	0.1%	1.8%	2.3%
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	4.5	0.9	△1.1	△1.4	△2.0	△1.9	△1.4%	△5.9%	3.0%	△0.0%
	C	17.4	10.7	1.0	0.8	3.4	△0.8	△1.9	0.2	△2.8	△0.8	△1.6%	△5.0%	2.2%	△0.3%
	D	16.1	10.3	3.3	2.7	4.5	1.6	0.9	△0.1	△3.6	△0.0	△1.1%	△5.1%	4.2%	0.9%
	E	14.2	11.9	2.3	3.1	5.2	1.6	△1.1	△2.7	△2.5	△2.0	△1.3%	△5.9%	4.8%	0.5%
B/A	28.0	30.9	28.8	28.9	28.7	26.9	27.2	26.6	26.4	25.8	25.6%	24.1%	24.4%	23.8%	
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	27.6	25.6	25.9	27.9%	28.2%	27.9%	27.9%
	D/B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.4	10.9	116.3	10.7	10.3	10.5	11.0%	11.1%	11.2%	11.3%
	E/B	51.0	53.9	54.3	56.1	59.0	59.5	59.4	50.7	48.9	48.9	50.7%	50.7%	51.6%	51.9%

注1) 平成24年度以降の数値は、地方財政計画(通常収支分)の数値による。

注2) 平成23年度以降の数値のD、Eの数値は、追加費用(※)を加味した数値である。

※追加費用とは、地方公務員共済の現行制度創設時(昭和37年12月)に、従来の恩給制度から社会保険方式に切り替えられ、恩給期間分も年金として支給することとされたことを踏まえ、地方公共団体等が負担している費用である。

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。

人件費に対する一般財源の充当状況をみると、平成25年度は28.9%（平成24年度は30.7%）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）。

平成25年度においては、人件費の対前年度増減率は△3.6%と、歳出決算額の増減率（△1.0%）を下回っており、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合も48.7%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。