

第4 参 考 資 料

- 1 地方公務員給与制度関係資料（平成30年）
- 2 平成29年度における給与改定等の状況（平成30年4月1日調べ）
- 3 平成29年度における給与適正化の状況（平成30年4月1日調べ）
- 4 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成30年）
- 5 地方財政と人件費

1 地方公務員給与制度関係資料（平成30年）

(1) 人事院勧告

平成30年 8月10日

衆議院議長 大 島 理 森 殿
参議院議長 伊 達 忠 一 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等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、別紙第2のとおり勧告する。あわせて、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

別紙第1

職員の給与に関する報告

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応するように随時変更することができるとしており、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するとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当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応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。

国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業

規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施し、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当である。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象が適当である。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保していくこととする。

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0.7%の増加、0.8%の減少となっている。

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0.6%上昇している。また、「家計調査」（総務省、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1.5%、実質で0.7%の増加となっている。

本院は、従来より、国民一般の標準的な生活の水準を求めるため、標準生計費を算定している。具体的には、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」をそれぞれ基礎として、各年4月における世帯人員別の標準生計費を算定しており、本年においては、1人世帯が116,930円、2人世帯が150,690円、3人世帯が186,520円、4人世帯が222,350円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率（全国）は、昨年4月から0.3ポイント低下して2.5%（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3,423万人（雇用者全体の61.8%）、非正規の従業員が2,117万人（同38.2%）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0.12ポイント上昇して1.59倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.20ポイント上昇して2.37倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 4 生計費関係 参照）

（参考資料 5 労働経済関係 参照）

(2) 行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、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、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0.38%相当額の前資をもって引き上げることとする調停案を労使双方が受

諾して決着した。

(3) 有識者の意見

本院は、国家公務員の給与改定を検討するに当たって、例年同様、全国52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。

この懇話会等において、本院は、給与勧告の仕組みや高齢層職員の能力及び経験の活用に向けた取組等について説明し、意見交換を行っている。その意見交換において有識者から出された主な意見は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、現行の給与水準について妥当とする意見が多かった。他方、国に優秀な人材を確保する必要性を踏まえればより高い給与を支給すべきとの意見、地域によっては企業規模50人以上の企業は少数であり、より小規模の企業の給与の実態も反映すべきとの意見等もあった。

定年の引上げについては、労働力人口が減少する中で必要な措置である、国が率先して行うべきである等の意見が多かった。また、一律ではなく健康で意欲のある職員に働いてもらうようにする必要がある、職員の能力及び経験を本格的に活用できるようにすることが前提であり、処遇目的と受け取られるようなこととなってはならない等の意見があった。制度設計に当たっては、人件費抑制の観点から60歳を超える職員の給与水準は一定程度引き下げる必要がある、組織活力を維持するため役職定年を設ける必要がある等の意見があった。

また、昨今、行政や公務員の信頼を揺るがすような事案が発生しており、改めて職員一人一人が高い倫理感と使命感を持って、その職責を果たしていくことが必要である等の意見がみられた。

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30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。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表（一）適用職員（140,093人、平均年齢43.5歳）の平均給与月額額は410,940円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（252,882人、同43.1歳）の平均給与月額は417,230円となっている。

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

（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58,400（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12,500の事業所を対象に、「平成30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48万人及び研究員、医師等54職種の約5万人について、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するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。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も調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、88.2%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、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49.3%（昨年48.2%）、高校卒で29.1%（同27.1%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で34.3%（同32.0%）、高校卒で36.8%（同36.9%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で65.5%（同67.8%）、高校卒で62.7%（同62.7%）となっている。

(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30.5%（昨年27.4%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.1%（同0.1%）となっている。

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87.1%（昨年87.1%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は30.1%（同27.2%）、減額となっている事業所の割合は4.1%（同5.2%）となっている。

（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

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、国家公務員の人員数のウエイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

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655円（0.16%）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ている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額との4.46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（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。

4 本年の給与の改定等

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

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655円（0.16%）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。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必要がある。

月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、基本的な給与である俸給を引き上げることとする。

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0.06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0.05月分引き上げる必要がある。

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する。

(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0.2%引き上げることとする。

具体的には、総合職試験（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給について、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、1,500円引き上げることとし、若年層についても1,000円程度の改定を行う。その他については、それぞれ400円引き上げること基本とする。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う。

(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う。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級の改定額を勘案し、改定を行わない。

イ 初任給調整手当

国の医療施設に勤務する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、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

ウ 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0.05月分引き上げ、4.45月分とする。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成31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（指定職俸給表の適用を受ける再任用職員の勤勉手当を除く。）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。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する。

エ 宿日直手当

宿日直手当について、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行う。

(3) その他の課題（住居手当）

住居手当については、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いている。引き続き、住居手当の受給状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討を行っていくこととする。

第3 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。

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30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		30.5	6.0	0.1	63.4
課長級		25.4	6.9	0.1	67.6

(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30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			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		88.4	87.1	30.1	4.1	52.9	1.3	11.6
課長級		82.4	81.0	27.4	4.2	49.4	1.4	17.6

(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) $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right) (\%)$
411,595円	410,940円	655円 (0.16%)

(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 民間における特別給の支給状況

項目	区分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	円 379,753
上半期 (A ₂)		381,147	281,423
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	円 832,466	円 529,480
	上半期 (B ₂)	866,023	528,454
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.19	月分 1.89
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.27	1.88
年間の平均		4.46月分	

(注) 1 下半期とは平成29年8月から平成30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4.40月である。

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）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。

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414,800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50,800円とすること。

イ 宿日直手当について

勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4,400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は21,000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7,400円（執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ6,600円、31,500円、11,100円）とし、常直勤務に係る支給月額の限度を22,000円とすること。

ウ 期末手当及び勤勉手当について

(ア) 平成30年12月期の支給割合

a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.95月分（再任用職員にあっては、0.475月分）とすること。

b 特定管理職員

勤勉手当の支給割合を1.15月分（再任用職員にあっては、0.575月分）とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）

勤勉手当の支給割合を1.0月分とすること。

(イ) 平成31年6月期以降の支給割合

a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.3月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.725月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.925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。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.1月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.625月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.125月

分（再任用職員にあっては、それぞれ0.55月分）とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員（勤勉手当にあっては、再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.7月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.375月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.975月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成30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31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1.675月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 平成30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31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1.675月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のウの(ア)、2の(2)のア及び3の(2)のア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、1の(2)のウの(イ)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては平成31年4月1日から実施すること。

公務員人事管理に関する報告

行政運営の基盤は、公務や公務員に対する国民の信頼にある。今般、決裁文書の改ざん、幹部職員によるセクシュアル・ハラスメント等の問題により、国民の信頼を大きく損なう事態が生じていることは誠に遺憾であり、その回復に全力を挙げる必要がある。

不祥事に対しては、厳正な対応と再発防止措置を講ずることが急務であり、まずは各府省において職員に対する服務規律の保持等に関して改めて厳格な姿勢で臨む必要がある。一度損なわれた信頼の回復は容易ではない。その長い道のりを支える要となるのは、個々の職員の意識と矜持である。多くの国家公務員が様々な公務職場で真摯に業務に従事しているが、それぞれが改めて自らを省み、高い倫理感・使命感を持って職務を遂行することが重要である。

そのためには、実効性ある人事行政上の取組が求められる。

公務職場においては、少子高齢化や厳しい人材確保競争の中で、様々な人事行政の課題に直面している。とりわけ、社会全体において働き方改革の動きが進む中、有為の人材を確保し、職員が意欲を持って生き生きと働くことを可能とするための長時間労働是正などは、公務にとっても先送りできない課題となっている。

さらに、平成28年度及び平成29年度の年次報告書で示した職員意識調査の結果なども踏まえて、それぞれの職員が今後の職業生活やキャリアに希望を持てるような職場を作っていくことは、公務全体の能率を将来にわたり維持・向上させる上で重要である。

こうした観点から、個々の職員のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスに関する状況も踏まえた公務職場の活性化に向けた取組を、着実に進める必要がある。

本院は、以上のような認識に基づき、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般について取組を進め、多様な有為の職員が、高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に向けて努力していく。具体的な課題や取組の方向性は以下のとおりである。

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

国民本位の公正な行政の実現のためには、公務員一人一人が、国民全体の奉仕者としての高い倫理感や使命感を持ち、日々の職務に精励することが不可欠であり、公務員に対する国民の信頼を取り戻すためには、職員が自らの果たすべき役割を改めて自覚する必要がある。その際、例えば、仮に日々の業務において不適切な場面に接した場合にいかに対応すべきなのか、自らの所属組織や職務に即して発生し得る事例やそれに対してとるべき行動を具体的に考えるなど、それぞれが自分の問題として捉えることが肝要である。そうした意識の醸成のためには、研修等の機会を通じた職員への定期的・継続的な意識啓発が求められる。

このような認識に立ち、本院は、自らが主催する各府省職員に対する行政研修等において、職業公務員として守るべき行動規範に対する認識について再度徹底を図る。また、倫理に係る研修教材の作成・配布や有識者による講演会等の啓発活動について、必要な改善を加えつつ着実に実施する。さら

に、職員の模範となるべき幹部職員に対しては、幹部としての役割を再認識させるための研修を実施することとする。これらの施策を通じ、国民からの信頼回復に向けた各府省における取組を支援していく。

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止については、平成10年に人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）を制定し、各省各庁の長の責務や職員の責務等を定め、研修の実施や相談体制の整備などの枠組みを作るとともに、「懲戒処分の指針」にセクハラに対する処分の標準例を明記した。以来、本院では、セクハラ防止週間の設定、シンポジウム、講演会等による職員に対する意識啓発等のほか、各府省の相談員を対象にセミナーを開催して相談スキルの向上を図るなど、セクハラを公務から徹底排除するよう取組を進めてきたところである。

しかしながら、懲戒処分に至る事案が引き続き起きており、また、近時においては本府省の幹部職員が関係するような事案も発生し、規則の内容が十分に理解されていないなどの問題があることが判明した。このため、本年5月には、本院は各府省に対し、セクハラに関する基本的な事項について改めて全職員に周知徹底すること、幹部職員及び管理職員を積極的に研修に参加させることなどを求める通知を発出したところである。

そうした中、政府においても検討が進められ、本年6月12日、すべての女性が輝く社会づくり本部において「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」が決定され、これを受け、同月13日には、内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）から人事院総裁に対し、各府省から独立した外部の者からの相談窓口設置等のセクハラ対策の強化に向けた必要な対応の検討要請が行われた。

本院としては、この要請も踏まえ、具体的な体制等を検討・整備し外部の者からの相談窓口を本院に設けることとするとともに、各府省における現在のセクハラ防止対策の取組状況を把握しながら、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策について検討し、所要の措置を講じていく。

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

職員の不祥事が生じた場合には、任命権者が必要な懲戒処分を行うこととなるが、任命権者がその処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的として、本院は「懲戒処分の指針」を発出しており、これまでも社会情勢の変化等に応じて必要な改正を行ってきた。

決裁文書の改ざん等の公文書管理をめぐる問題については、本年6月5日に開催された行政文書の管理の在り方等に関する閣僚会議において、内閣総理大臣から内閣府特命担当大臣（公文書管理担当）に対し、公文書に関するコンプライアンス意識の改革を促す実効性のある取組の推進が指示され、これを受け、同月7日には、同大臣から人事院総裁に対し、公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分量定の指針を明らかにするよう「懲戒処分の指針」の改正について検討要請が行われた。

本院としては、刑法の公文書偽造等の刑罰規定や、本年7月20日の上記閣僚会議において取りまとめられた「公文書管理の適正の確保のための取組について」で示された決裁文書の管理の在り方の見直しに伴い定められるルールなどを踏まえ、これまでの公文書に関する懲戒処分の処分例も考慮して、公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及びそれぞれにおける標準的な処分量定を「懲戒処分の指針」に追加することとする。

上記「懲戒処分の指針」においては、公文書を偽造等した場合や毀棄した場合、あるいは決裁文書を改ざんした場合の標準的な処分量定を免職又は停職とすることを明確にする。

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

より良い行政を実現するためには、国民全体の奉仕者として変化する社会に対応できる人材の確保が重要である。近年の採用をめぐる動向を見ると、若年人口の減少の中で、民間企業・地方公共団体等の高い採用意欲等も背景に、国家公務員については、優秀な人材層の確保が厳しい状況にある。

社会に求められる政策を的確に企画立案し、決定された政策を適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、公務においても働き方改革をより一層推進するとともに、学生向けの説明会において、国家公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる仕事であることを伝え、魅力をアピールできるようにするなど、このような人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開することとする。

また、女性活躍推進のための取組として、職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、女性の進路選択における公務志望に結び付けられるようにしていく。技術系や地方大学等の人材についても、各受験者層に応じた施策を展開することとする。

さらに、民間人材に対する取組として、多様な経験を有し職務に係る能力の高い人材を公務外から確保できる有用な方策である経験者採用試験について、今後とも各府省のニーズを的確に把握し、一層の活用を図っていく。

(2) 人材の育成

人材の育成については、ますます増加する行政課題に対し、職員は高い意欲を持って効率的に行政を運営していくことが求められている。そのような中で、執務を通じた人材育成（OJT）だけでなく、それを補完する執務を離れた研修（Off-JT）も重要である。

また、職員意識調査の結果によれば、能力や専門性の向上についての職員の関心は高い一方、今後のキャリア形成等に関する不安や上司の指導に関する不満も明らかとなっており、こうした点に留意しつつ、職員の能力向上等を図っていくことが必要である。

本院としては、上記のような認識の下、部下育成に資するマネジメント能力の向上に向けた研修、若手職員や女性職員のキャリア形成を支援するための研修等の実施について、職員意識調査の結果等も踏まえながら、積極的に取り組むこととする。

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の任用において、人事行政の公正の確保のためには、国家公務員法の趣旨に従って、成績主義の原則に基づく人事管理が行われなければならない。職員の昇任等については、近時の不祥事も踏まえれば、当該職員が高い倫理感を持って職務に臨んでいるか、部下に対して倫理感の観点からの指導を行っているかについても各任命権者が十分に留意することが重要であり、本院としても、様々な機会を捉え、各府省に対して徹底を図ることとする。

また、今後とも、職員の昇進管理などについては、人事評価等の能力の実証に基づき、適材適所の登用・配置や、勤務成績が不良である職員の降任・免職を含む厳正な対応を行うとともに、給与についても、人事評価結果の的確な反映を徹底することが求められる。このため、本院としても、引き続

き、各府省に対して必要な指導や支援を行っていく。なお、人事評価の結果を任用、分限、給与等へ活用する前提として、各府省において人事評価を実施する際、職員の能力及び業績を適切に把握し、下位の評語を含め、それぞれの評語の水準に応じた適正な評価を行うことが肝要である。

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

現在、我が国においては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらずい公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められており、先の国会で働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行されることとなった。

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、民間労働者の時間外労働と枠組みは異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、これまで、本院が「超過勤務の縮減に関する指針」で年間の超過勤務の上限目安時間数を示してきたが、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めることとし、原則、1箇月について45時間かつ1年について360時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては1箇月について100時間かつ1年について720時間等と設定する。ただし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができることとする。上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとする。

また、職員の健康確保措置についても、民間労働法制の改正を踏まえ、1箇月について100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うこととするとともに、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を1箇月について100時間から80時間に引き下げることとする。あわせて、面接指導の適切な実施を図るため、超過勤務手当が支給されない管理職員も含めて、各省各庁の長は適切な方法により職員の超過勤務の状況を把握することとするとともに、より適切に職員の健康管理を行えるよう健康管理医の機能強化を図ることとする。

さらに、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上の職員が当該年において年次休暇を5日以上確実に使用することができるよう配慮することとする。

長時間労働の是正は極めて重要な課題であるが、国民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならない。そのためには、本院が昨年報告したとおり、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。本院としても、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を支援していく。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力

を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

ア 仕事と家庭の両立支援については、育児や介護を行う職員が意欲を持って職務に従事することができ、職員の性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにするため、本年3月に本院が発出した「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」の内容が各府省において徹底されるように更なる周知に取り組んでいく。また、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

イ 心の健康づくりの推進については、各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、引き続き支援していく。また、本年4月から、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰に向けて本院が設けている相談窓口をより利用しやすくなるよう、開設時間、場所等の柔軟化を図ることとしたところであり、引き続き利用の拡大を図っていく。

ウ 平成27年に過労死等防止対策推進法に基づき閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、本年7月に過労死等防止対策を充実するための変更が行われたところであり、本院としても、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析、相談体制の整備等、引き続き必要な取組を行う。

(3) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

セクハラ防止については、前記1(2)で述べたとおり、今後更に必要な対策を検討し、所要の措置を講じていく。

パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）の防止については、これまでに、シンポジウム等の開催のほか、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」等により周知啓発を図ってきたところであるが、職員意識調査の結果によると、依然として、上司からパワハラを受けたと感じる職員が一定数存在しており、職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、更なる防止策を検討する必要がある。また、パワハラに関しては、業務上の指導との線引きが難しいという課題があり、適切な対策を講じなければ、これを過剰に恐れるあまり上司が指導すべき場面で指導をちゅうちょすることにつながることも懸念される。本院としては、引き続き民間におけるパワハラ対策に関する議論等も注視しつつ、検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討する。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについても、これを防止するため、引き続き職員に対する意識啓発等を図ることとする。

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、昨年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの改善を図ったところであり、同指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導を行っていく。

非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、いわゆる結婚休暇を設けるなど慶弔に係る休暇について所要の措置を講ずることとする。

(2) 副大臣通知

総行給第57号

総行女第18号

平成30年11月6日

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

総務副大臣
鈴木淳司

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等を行うに当たって、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等に当たっても、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（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）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

各地方公共団体において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、次の事項に留意しつつ、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、既に地域における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っては、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0.2%の引上げ改定を行うとともに、初任給調整手当を引き上げることとされたところである。各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、既に地域における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っては、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。

- 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0.05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、本年度の12月期の勤勉手当を引き上げ、平成31年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。また、期末手当について、平成31年度以降、支給月数を6月期と12月期で平準化し、いずれも1.3月とすることとされたところである。各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。各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、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 6 等級別基準職務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等級別基準職務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、平成28年4月1日より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。
- 7 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。その際、次の事項に留意すること。
- (1) 地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、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。
- 都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、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、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。
- (2) 扶養手当について、国においては、平成29年度以降、段階的に配偶者に係る手当額を13,000円から6,500円に減額し、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げることとされている。さらに、扶養親族を有することによる生計費の増高の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある行政職俸給表（一）9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員については、子以外

の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、行政職俸給表（一）8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円とすることとされている。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

(3) 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、未対応の地方公共団体においては、速やかに見直しを行うこと。

8 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成30年1月1日から支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当についても、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）等について」（平成29年12月15日付け総行給第55号）を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。

9 国においては、人事評価の結果を任用、給与等へ反映しており、本年の給与改定において、昨年に引き続き、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も、地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価の実施が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとするとの根本基準が同法に明確に規定されるとともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。これを踏まえ、人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「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、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

10 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。

11 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。また、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も十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、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適切な対応を行うこと。

12 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

また、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 その他の事項

1 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こととされ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。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

別紙

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成30年11月6日)
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月10日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2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) 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1項第7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、既に地域における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。

また、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。

2 平成29年度における給与改定等の状況（平成30年4月1日調べ）

一般行政職の給料表について

	改定した	改定しなかった		
		人事委員会 勧告どおり		人事委員会 勧告どおり
都道府県（47）	41	41	6	6
指定都市等（22）	15	15	7	7
市町村（1,697）	1,588	－	109	－
合 計（1,766）	1,644	56	122	13

※指定都市等には、特別区および和歌山市を含む（以下同じ）。

期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定しなかった		
		人事委員会 勧告どおり		人事委員会 勧告どおり
都道府県（47）	45	45	2	2
指定都市等（22）	22	22	0	0
市町村（1,697）	1,688	－	9	－
合 計（1,766）	1,755	67	11	2

期末・勤勉手当の支給月数 <平成29年度措置内容>

	4.30月未満	4.30月以上 4.40月未満	4.40月 (国と同じ)	4.40月超
都道府県（47）	5 (10.6%)	5 (10.6%)	36 (76.6%)	1 (2.1%)
指定都市等（22）	0 (0.0%)	1 (4.5%)	19 (86.4%)	2 (9.1%)
市町村（1,697）	67 (3.9%)	113 (6.7%)	1,489 (87.7%)	28 (1.6%)
合 計（1,766）	72 (4.1%)	119 (6.7%)	1,544 (87.4%)	31 (1.8%)

3 平成29年度における給与適正化の状況（平成30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 (H30.4.1)	H29年度中に 適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	0	－
市区 (794)	6	4
町村 (927)	2	0
合計 (1,788)	8	4

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いる

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 (H30.4.1)	H29年度中に 適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	1	0
市区 (794)	74	22
町村 (927)	135	6
合計 (1,788)	210	28

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いる

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	4	0	3	0
指定都市 (20)	0	0	0	0	0	0	0
市区 (794)	4	41	1	26	22	21	34
町村 (927)	2	13	8	13	6	22	0
合計 (1,788)	6	54	9	43	28	46	34

注 団体数は部分的な取組を含み、合計は延べ数である

4 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成30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	252,882	43.1	21.5	417,230	339,120
行政職俸給表(一)	140,093	43.5	21.7	410,940	329,845
行政職俸給表(二)	2,553	50.7	29.9	328,637	286,817
専門行政職俸給表	7,796	42.3	19.9	443,481	348,960
税務職俸給表	50,866	43.0	21.8	437,777	360,745
公安職俸給表(一)	22,054	41.3	20.1	374,941	317,397
公安職俸給表(二)	22,729	40.8	19.3	409,823	340,440
海事職俸給表(一)	187	44.6	23.3	471,428	373,288
海事職俸給表(二)	344	41.9	23.3	374,707	310,849
教育職俸給表(一)	77	46.0	22.1		426,386
教育職俸給表(二)	77	50.1	25.7	461,616	399,708
研究職俸給表	1,398	45.7	22.2	556,556	399,760
医療職俸給表(一)	559	51.6	24.8	850,723	504,548
医療職俸給表(二)	463	46.1	20.9	354,099	309,198
医療職俸給表(三)	1,847	47.2	21.8	350,632	315,014
福祉職俸給表	240	42.7	18.7	382,816	330,251
専門スタッフ職俸給表	181	55.8	32.7	601,496	489,983
指定職俸給表	915	56.7	33.2	1,026,485	855,910
特定任期付職員俸給表	434	43.1		616,295	519,406
第一号任期付研究員俸給表	28	42.0		490,339	414,036
第二号任期付研究員俸給表	41	34.3		393,996	335,024

- (注) 1 全俸給表の平均経験年数には，特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。
 2 俸給には，俸給の調整額及び差額基本手当を含む。
 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，単身赴任手当（基礎額），寒冷地手当，特勤勤務手当等である。

地域手当等	俸給の特別調整額	扶養手当	住居手当	その他
円	円	円	円	円
42,546	11,883	10,649	5,453	7,579
43,062	12,481	10,429	5,893	9,230
25,696		10,630	4,006	1,488
52,539	12,515	10,252	8,537	10,678
45,858	13,772	10,256	4,731	2,415
30,586	5,961	13,047	2,957	4,993
34,862	9,892	11,383	6,085	7,161
54,726	15,810	14,821	4,300	8,483
40,321		12,301	5,060	6,176
21,067	5,323	14,883	6,935	1,559
38,162	2,526	12,182	6,494	2,544
76,287	55,494	11,742	8,089	5,184
90,035	32,863	11,640	5,902	205,735
23,102	1,265	9,599	5,980	4,955
18,185	618	8,613	5,119	3,083
29,253	4,107	10,879	6,151	2,175
96,708		10,116	2,685	2,004
164,881				5,694
96,590				299
76,303				
58,972				

第1表 適用俸給表別、性別、年齢階層別人員

性別 俸給表	計	年齢階層																				
		行政職 俸給表(→)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(→)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	海事業 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(□)	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表		
計	252,882	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20歳未満	800	4	4	177	62	46	9	15	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
20歳以上24歳未満	10,449	13	13	172	2,433	926	15	15	2	41	1	18	18	18	14	18	18	18	18	18	18	18
24歳以上28歳未満	18,821	17	17	603	3,942	1,785	19	15	2	1	1	18	18	18	14	18	18	18	18	18	18	18
28歳以上32歳未満	19,750	24	24	808	4,776	2,334	8	39	3	1	77	11	29	16	29	16	26	26	26	26	26	26
32歳以上36歳未満	19,991	48	48	825	4,231	2,345	13	35	7	95	36	16	32	16	32	16	87	87	87	87	87	87
36歳以上40歳未満	22,385	92	92	881	3,786	2,553	17	34	7	143	36	37	48	37	48	37	90	90	90	90	90	90
40歳以上44歳未満	28,015	211	211	858	3,968	2,954	21	37	12	195	37	50	60	50	61	50	61	61	61	61	61	61
44歳以上48歳未満	37,145	375	375	950	7,518	2,632	19	43	9	236	57	36	68	36	68	36	58	58	58	58	58	58
48歳以上52歳未満	32,461	474	474	1,061	7,184	1,908	29	41	16	237	75	23	65	23	65	23	28	28	28	28	28	28
52歳以上56歳未満	32,593	627	627	927	6,454	2,151	35	29	10	201	97	20	65	20	65	20	29	29	29	29	29	29
56歳以上60歳未満	28,768	604	604	662	5,470	2,401	23	47	11	165	94	23	82	23	82	23	28	28	28	28	28	28
60歳以上	1,704	455	455	49	927	3	3	6	6	6	116	1	6	1	6	1	53	53	53	53	53	53

性別 俸給表	計	年齢階層																				
		行政職 俸給表(→)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(→)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	海事業 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(□)	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表		
計	205,848	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20歳未満	518	4	4	88	29	42	9	14	2	2	1	1	6	1	6	1	27	27	27	27	27	27
20歳以上24歳未満	7,079	5	5	122	1,612	667	3	14	1	32	6	10	6	10	6	10	25	25	25	25	25	25
24歳以上28歳未満	13,140	13	13	381	2,607	1,454	18	15	1	1	1	18	18	18	14	18	18	18	18	18	18	18
28歳以上32歳未満	15,086	17	17	577	3,489	2,026	8	37	3	59	9	8	17	8	17	8	25	25	25	25	25	25
32歳以上36歳未満	15,616	43	43	585	3,147	2,069	13	35	7	79	27	9	17	9	17	9	71	71	71	71	71	71
36歳以上40歳未満	17,694	75	75	643	2,882	2,319	17	34	6	116	26	24	25	24	25	24	73	73	73	73	73	73
40歳以上44歳未満	22,152	173	173	658	2,909	2,707	21	37	11	157	22	30	30	30	30	2	49	49	49	49	49	49
44歳以上48歳未満	29,574	294	294	762	5,582	2,384	19	43	8	189	41	18	40	18	40	18	46	46	46	46	46	46
48歳以上52歳未満	27,425	358	358	926	6,064	1,776	29	41	15	192	58	13	33	13	33	13	25	25	25	25	25	25
52歳以上56歳未満	29,382	468	468	877	5,871	2,075	35	29	10	171	78	13	39	13	39	13	28	28	28	28	28	28
56歳以上60歳未満	26,561	431	431	631	5,150	2,330	23	47	10	140	71	15	57	15	57	15	28	28	28	28	28	28
60歳以上	1,621	437	437	48	897	2	1	6	6	6	103	1	6	1	6	1	49	49	49	49	49	49

(第1表続き)

性別	女																							
	俸給表	計	行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	行政職 職俸給表	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福社職 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	人
計		47,034	26,618	621	1,586	10,568	2,216	3,078	1	3	6	23	255	124	199	1,512	97	8	37	63	5	14		
20歳未満		282	156	8	89	33	4	1																
20歳以上24歳未満		3,370	1,964	8	50	821	259	264		1			9		8	3	8							
24歳以上28歳未満		5,681	3,189	4	222	1,335	331	557	1		1		18	2	12	16	16	8						
28歳以上32歳未満		4,664	2,315	7	231	1,287	308	425		2			16	9	15	71	7	8				1	7	
32歳以上36歳未満		4,375	2,316	5	240	1,084	276	315					27	10	23	134	16	13				16	4	
36歳以上40歳未満		4,691	2,783	17	238	904	234	286			1	1	38	15	30	217	17	20				17	2	
40歳以上44歳未満		5,863	3,662	38	200	1,059	247	320			1	2	47	16	28	237	18	18				12	1	
44歳以上48歳未満		7,571	4,374	81	188	1,936	248	379			1	5	45	17	32	272	8	1				12	1	
48歳以上52歳未満		5,036	2,903	116	135	1,120	132	245			1	6	30	19	26	269	7	2				3	1	
52歳以上56歳未満		3,211	1,794	159	50	583	76	172			1	6	30	23	25	252	8	5				1	1	
56歳以上60歳未満		2,207	1,144	173	31	320	71	109			1	3	25	13				8				1		
60歳以上		83	18	13	1	30	1	2										4				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		252,882人	134,828人	35,088人	82,648人	318人
	男	女	205,848 47,034	110,016 24,812	27,164 7,924	68,386 14,262	282 36
行政職俸給表(一)	計		140,093	80,472	17,750	41,831	40
	男	女	113,475 26,618	64,452 16,020	13,657 4,093	35,330 6,501	36 4
行政職俸給表(二)	計		2,553	172	279	1,942	160
	男	女	1,932 621	153 19	154 125	1,495 447	130 30
専門行政職俸給表	計		7,796	4,789	2,123	880	4
	男	女	6,210 1,586	3,653 1,136	1,753 370	800 80	4 4
税務職俸給表	計		50,866	23,746	2,112	25,006	2
	男	女	40,298 10,568	19,572 4,174	1,305 807	19,419 5,587	2 2
公安職俸給表(一)	計		22,054	11,602	2,030	8,403	19
	男	女	19,838 2,216	10,546 1,056	1,696 334	7,577 826	19 19
公安職俸給表(二)	計		22,729	9,831	8,695	4,145	58
	男	女	19,651 3,078	8,201 1,630	7,961 734	3,432 713	57 1
海事職俸給表(一)	計		187	66	67	48	6
	男	女	186 1	65 1	67 67	48 48	6 6
海事職俸給表(二)	計		344	9	85	222	28
	男	女	341 3	9 9	83 2	221 1	28 28
教育職俸給表(一)	計		77	74	3		
	男	女	71 6	68 6	3 3		
教育職俸給表(二)	計		77	52	22	3	
	男	女	54 23	44 8	9 13	1 2	
研究職俸給表	計		1,398	1,367	11	20	
	男	女	1,143 255	1,116 251	10 1	17 3	
医療職俸給表(一)	計		559	559			
	男	女	435 124	435 124			
医療職俸給表(二)	計		463	219	234	10	
	男	女	264 199	112 107	144 90	8 2	
医療職俸給表(三)	計		1,847	111	1,636	100	
	男	女	335 1,512	26 85	300 1,336	9 91	
福祉職俸給表	計		240	197	30	12	1
	男	女	143 97	127 70	12 18	4 8	1 1
専門スタッフ職俸給表	計		181	165	1	15	
	男	女	173 8	158 7	1 1	14 1	
指定職俸給表	計		915	907	2	6	
	男	女	878 37	871 36	1 1	6 6	
特定任期付職員俸給表	計		434	421	8	5	
	男	女	371 63	358 63	8 8	5 5	
第一号任期付研究員俸給表	計		28	28			
	男	女	23 5	23 5			
第二号任期付研究員俸給表	計		41	41			
	男	女	27 14	27 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	13,592	12,447	34,997	35,762	20,133	15,662	3,746	2,190	1,311	人	人
大学卒		8,430	9,835	20,981	16,233	9,619	9,198	2,758	1,895	1,272	253	
短大卒		1,783	1,154	5,002	5,680	2,397	1,475	190	60	8	1	
高校卒		3,375	1,453	9,002	13,840	8,113	4,984	797	235	31	1	
中学卒	40	4	5	12	9	4	5	1				
行政職俸給表(二)		56	865	1,242	354	36						
専門行政職俸給表		1,437	1,220	2,502	1,789	583	209	55	1			
税務職俸給表		6,697	4,904	5,838	6,609	12,584	11,906	1,704	504	120		
公安職俸給表(一)		6,508	5,526	3,982	2,649	1,101	907	561	325	390	100	5
公安職俸給表(二)		4,152	3,656	6,071	5,026	1,506	1,425	562	267	64		
海事職俸給表(一)		3	42	41	54	29	17	1				
海事職俸給表(二)		23	109	80	65	59	8					
教育職俸給表(一)		11	10	34	21	1						
教育職俸給表(二)		77	76	1								
研究職俸給表		13	264	351	343	427						
医療職俸給表(一)		80	210	220	46	3						
医療職俸給表(二)		25	214	136	66	16	3	3				
医療職俸給表(三)		117	1,502	156	56	12	4					
福祉職俸給表		67	68	40	44	20	1					
専門スタッフ職俸給表		12	75	91	3							
指定職俸給表		915										
特定任期付職員俸給表		434										
第一号任期付研究員俸給表		28										
第二号任期付研究員俸給表		41										

(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 24.8	歳 30.8	歳 40.2	歳 47.8	歳 51.9	歳 52.5	歳 52.6	歳 52.3	歳 52.7	歳 53.2	歳
学 大学卒	41.5	25.9	30.1	38.7	46.0	50.1	50.7	51.2	51.5	52.5	53.2	
短大卒	44.5	24.2	32.9	41.7	48.9	53.2	54.7	56.9	58.0	59.3	58.5	
高 高校卒	47.0	22.4	33.9	42.8	49.5	53.7	55.0	56.3	57.3	58.0	52.5	
中 中学卒	49.0	25.8	36.7	51.9	53.7	56.3	56.7	58.5				
行政職俸給表(二)	50.7	28.5	48.9	51.2	56.4	57.8						
専門行政職俸給表	42.3	29.0	35.1	44.4	50.3	50.9	53.8	55.6	58.5			
税務職俸給表	43.0	25.0	30.4	35.2	42.6	50.0	52.2	56.0	58.3	58.8		
公安職俸給表(一)	41.3	29.9	42.1	48.6	45.6	46.5	49.5	50.5	54.2	56.5	55.4	
公安職俸給表(二)	40.8	24.9	32.0	42.0	49.4	51.8	53.9	54.0	56.0	57.5		
海事職俸給表(一)	44.6	21.8	30.9	41.0	50.1	54.0	56.1	59.5				
海事職俸給表(二)	41.9	21.1	33.0	42.2	48.9	56.1	58.6					
教育職俸給表(一)	46.0	40.1	46.7	54.4		58.5						
教育職俸給表(二)	50.1	50.1	57.5									
研究職俸給表	45.7	27.0	34.5	42.7	48.4	53.4						
医療職俸給表(一)	51.6	37.2	49.8	56.7	61.0	55.8						
医療職俸給表(二)	46.1	37.1	41.0	50.8	53.2	54.9	56.5	54.8				
医療職俸給表(三)	47.2	51.3	45.9	52.0	55.1	56.8	55.5					
福祉職俸給表	42.7	36.2	40.5	41.7	49.9	56.7	57.5					
専門スタッフ職俸給表	55.8	50.3	55.5	56.9	52.5							
指定職俸給表	56.7											
特定任期付職員俸給表	43.1											
第一号任期付研究員俸給表	42.0											
第二号任期付研究員俸給表	34.3											

第5表 適用俸給表別、級別平均経験年数

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
行政職俸給表(一)	年 21.7	年 2.8	年 7.7	年 18.1	年 26.5	年 30.7	年 30.9	年 30.4	年 29.5	年 29.3	年 29.6	年
行政職俸給表(二)	29.9	9.0	25.8	31.5	36.8	38.3						
専門行政職俸給表	19.9	6.6	12.5	22.5	27.9	27.8	30.5	31.9	34.7			
税務職俸給表	21.8	3.5	8.4	12.7	21.5	29.1	31.6	35.4	37.4	37.4		
公安職俸給表(一)	20.1	8.6	20.9	27.6	24.0	25.5	28.1	28.8	32.7	35.3	32.8	29.9
公安職俸給表(二)	19.3	4.1	9.9	20.2	28.1	30.6	32.6	31.9	33.2			
海軍職俸給表(一)	23.3	1.7	8.6	19.7	29.9	32.6	34.4	35.7				
海軍職俸給表(二)	23.3	2.8	13.5	23.3	30.8	38.5						
教育職俸給表(一)	22.1	9.5	16.8	22.0	30.8	32.7						
教育職俸給表(二)	25.7		25.6	35.7								
研究職俸給表	22.2	4.0	10.7	19.3	24.9	30.0						
医療職俸給表(一)	24.8	10.9	22.2	30.2	34.7	29.0						
医療職俸給表(二)	20.9	12.0	14.7	26.9	28.8	31.5	31.3	30.7				
医療職俸給表(三)	21.8	28.1	20.2	28.1	31.7	34.6	32.7					
福祉職俸給表	18.7	12.2	16.5	18.0	26.0	32.6	34.7					
専門スタッフ職俸給表	32.7	26.6	32.7	33.6	29.0							
指 定 職 俸 給 表	33.2											

第6表 適用俸給表別、級別平均俸給額

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
行政職俸給表(一)	円 329,845	円 184,718	円 228,504	円 301,217	円 360,854	円 383,010	円 400,100	円 430,108	円 461,209	円 510,385	円 552,045	円
行政職俸給表(二)	286,817	195,218	266,627	295,456	315,177	337,500						
専門行政職俸給表	348,960	222,849	288,561	371,428	410,561	443,507	465,100	511,056	527,300			
税務職俸給表	360,745	209,734	254,659	299,369	373,314	415,031	435,902	452,201	470,861	506,973		
公安職俸給表(一)	317,397	234,545	309,907	345,162	360,577	391,566	411,913	431,728	450,784	471,475	512,530	549,420
公安職俸給表(二)	340,440	224,313	269,967	345,551	403,574	421,992	439,665	473,112	495,527			
海軍職俸給表(一)	373,288	206,567	270,629	347,580	410,385	442,403	475,512	493,700				
海軍職俸給表(二)	310,849	206,948	267,835	327,488	346,282	360,600	374,450					
教育職俸給表(一)	426,386	299,273	380,050	431,729	501,257	534,000						
教育職俸給表(二)	399,708		399,347	427,100								
研究職俸給表	399,760	210,000	286,408	360,118	417,103	494,275						
医療職俸給表(一)	504,548	391,368	484,748	548,755	575,593	577,433						
医療職俸給表(二)	309,198	234,296	272,725	339,557	362,808	391,756	406,600	441,833				
医療職俸給表(三)	315,014	296,529	309,006	356,981	376,577	383,958	406,300					
福祉職俸給表	330,251	257,567	316,626	342,488	405,077	424,995	449,900					
専門スタッフ職俸給表	489,983	399,267	461,092	521,626	615,300							
指 定 職 俸 給 表	855,910											
特定任期付職員俸給表	519,406											
第一号任期付研究員俸給表	414,036											
第二号任期付研究員俸給表	335,024											

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		252,379	338,802	677	309,088	98,723	351,846	24,295	325,313	127,637	332,229	1,047	242,352
1年未満		5,255	184,388			1,239	157,495	434	185,381	3,416	192,344	166	218,800
1年以上	2年未満	6,310	192,649			1,248	165,663	674	189,384	4,206	199,749	182	225,716
2年以上	3年未満	6,368	199,250			1,551	176,839	670	200,313	3,964	206,297	183	232,670
3年以上	5年未満	11,126	212,788	4	196,950	2,529	191,684	982	206,785	7,285	219,470	326	245,482
5年以上	7年未満	9,120	233,270	1	207,100	1,566	213,441	1,259	233,671	6,199	237,827	95	257,791
7年以上	10年未満	15,298	254,413	7	203,543	2,838	230,095	1,797	252,339	10,618	261,206	38	280,058
10年以上	15年未満	27,013	289,072	47	227,432	5,347	258,108	2,541	275,260	19,037	299,697	41	320,383
15年以上	20年未満	27,447	329,443	60	251,170	5,837	298,003	2,461	313,340	19,075	341,379	14	341,307
20年以上	25年未満	35,262	365,779	66	283,895	11,435	343,285	3,888	351,821	19,871	381,730	2	344,850
25年以上	30年未満	41,142	390,580	82	303,755	20,662	376,162	3,218	377,018	17,180	410,874		
30年以上	35年未満	36,775	409,196	96	323,158	20,382	393,318	3,514	396,451	12,783	438,663		
35年以上		31,263	409,419	314	338,871	24,089	404,883	2,857	407,995	4,003	443,267		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成30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		140,093	329,845	75	324,059	51,870	346,650	9,913	332,975	77,397	319,179	838	238,216
1年未満		3,656	177,695			835	149,731	150	160,887	2,538	185,905	133	215,540
1年以上	2年未満	3,734	185,490			671	156,376	179	163,626	2,739	192,053	145	223,220
2年以上	3年未満	3,442	191,880			608	159,853	158	171,672	2,532	198,739	144	228,681
3年以上	5年未満	5,886	203,942			973	170,136	286	179,475	4,356	210,767	271	241,444
5年以上	7年未満	4,041	224,125			380	187,807	162	200,568	3,425	228,699	74	250,504
7年以上	10年未満	6,913	247,255			657	208,339	270	221,491	5,956	252,561	30	277,920
10年以上	15年未満	13,403	285,084	9	212,644	1,596	242,821	704	256,765	11,059	292,934	35	320,143
15年以上	20年未満	16,563	322,378	8	240,150	2,806	283,947	1,079	298,411	12,665	332,973	5	358,020
20年以上	25年未満	21,592	356,176	12	284,608	6,603	329,264	1,826	337,355	13,150	372,368	1	359,700
25年以上	30年未満	23,101	377,184	5	322,120	11,324	358,980	1,544	364,563	10,228	399,270		
30年以上	35年未満	20,158	390,073	10	352,760	11,422	380,726	1,853	387,093	6,873	406,463		
35年以上		17,604	395,557	31	384,384	13,995	393,543	1,702	398,169	1,876	408,391		

5 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成31年度）

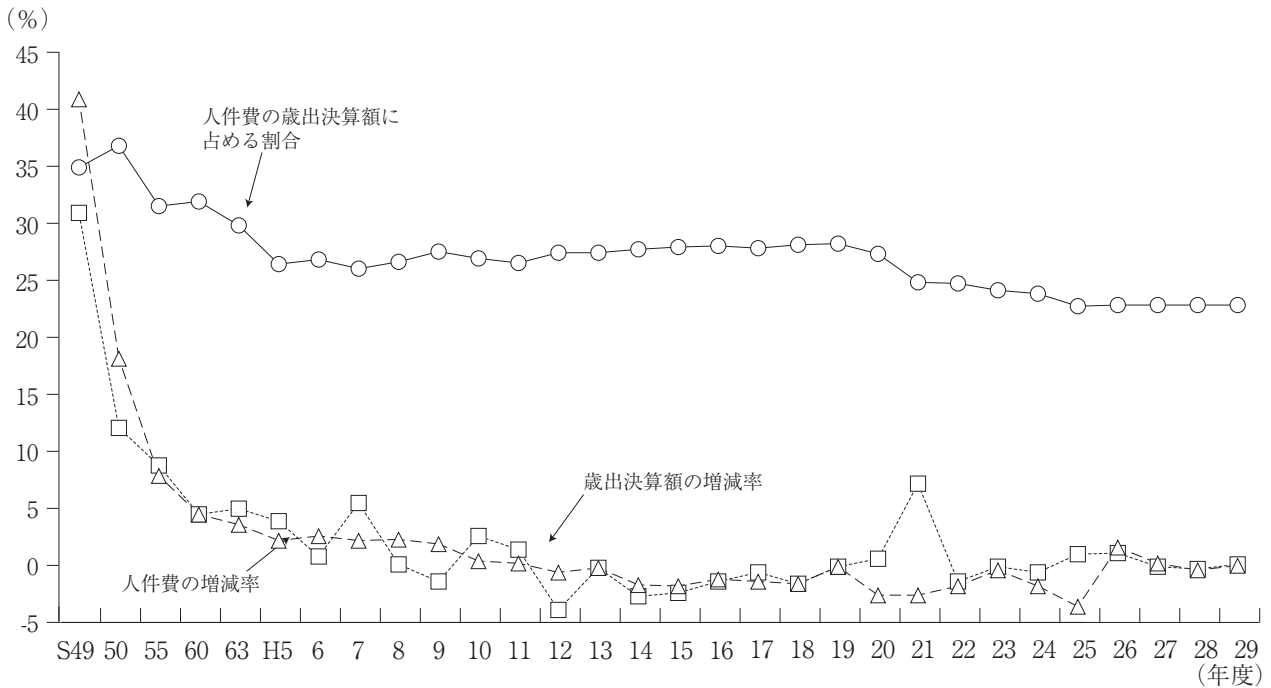
平成31年度地方財政計画における給与関係経費の状況

平成31年度の地方財政計画の歳出総額は89兆5,930億円であり，平成30年度の地方財政計画の歳出総額86兆8,973億円と比べ，2兆6,957億円増加している。このうち給与関係経費は20兆3,307億円となっており，平成30年度（20兆3,144億円）に比べ，163億円増加している（表－1）。

2 決算額（平成29年度）

人件費は職員給，退職金，委員等報酬，議員報償手当，地方公務員共済組合等負担金等からなっている。平成29年度普通会計における人件費の決算額は22兆4,652億円で，歳出総額に占める割合は22.9%であり，平成28年度の22兆4,686億円（22.9%）と比べ，歳出総額に占める割合に変化はない（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・%)

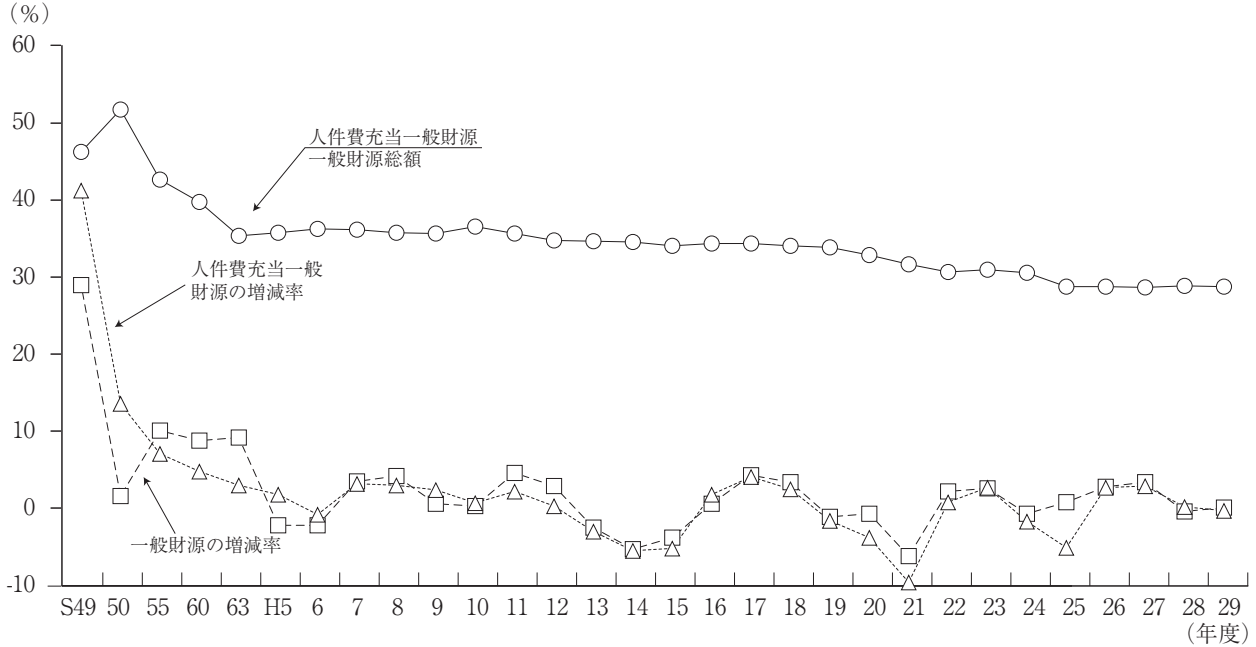
区 分	昭和 48年度	53	58	63	平 5年度	10	15	20	24	25	26	27	28	29	30	31	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	834,014	818,647	819,154	833,607	852,710	857,593	866,198	868,973	895,930	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	222,071	209,760	197,479	203,414	203,351	203,274	203,209	203,144	203,307	
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	58,532	55,627	56,845	56,659	56,326	56,553	56,403	56,255	
警察職員 D	4,624	10,977	14,249	17,593	22,698	25,605	27,254	23,867	23,104	21,929	22,841	23,045	23,251	23,463	23,407	23,543	
一般職員及び 義務教育関係 職員以外の特 別職員等 E	20,736	57,228	74,191	93,848	129,109	139,285	139,131	112,591	106,375	100,135	104,946	105,441	106,105	106,613	107,412	107,812	
増 加 率	A	23.8	19.1	0.9	6.3	2.8	0.0	△ 1.5	0.3	△ 0.8	0.1	1.8	2.3	0.6	1.0	0.3	3
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	4.5	0.9	△ 1.1	△ 1.4	△ 1.4	△ 5.9	3.0	△ 0.0	△ 0.0	△ 0.0	△ 0.0	0.1
	C	17.4	10.7	1.0	0.8	3.4	△ 0.8	△ 1.9	0.2	△ 1.6	△ 5.0	2.2	△ 0.3	△ 0.6	0.4	△ 0.3	△ 0.3
	D	16.1	10.3	3.3	2.7	4.5	1.6	0.9	△ 0.1	△ 1.1	△ 5.1	4.2	0.9	0.8	0.9	△ 0.2	0.6
	E	14.2	11.9	2.3	3.1	5.2	1.6	△ 1.1	△ 2.7	△ 1.3	△ 5.9	4.8	0.5	0.6	0.5	0.7	0.4
B/A	28.0	30.9	28.8	28.9	28.7	26.9	27.2	26.6	25.6	24.1	24.4	23.8	23.7	23.5	23.4	22.7	
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	27.9	28.2	27.9	27.9	27.7	27.8	27.7	
	D/B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.4	10.9	116.3	10.7	11.0	11.1	11.2	11.3	11.4	11.5	11.6	
	E/B	51.0	53.9	54.3	56.1	59.0	59.5	59.4	50.7	50.7	50.7	51.6	51.9	52.2	52.5	52.9	

注1) 平成24年度～平成27年度の数值は、地方財政計画（通常収支分）の数值による。

注2) 平成24年度以降のD、Eの数值は、追加費用（※）を加味した数值である。

※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-2 一般財源の充当状況



(注) 「地方財政白書」の純計数值による。

人件費に対する一般財源の充当状況をみると、平成29年度は28.9%（平成28年度は29.0%）が充当されており、一般財源総額の3分の1程度を占めている（図-2）。

平成29年度においては、人件費の対前年度増減率は0.0%と、歳出決算額の増減率（0.1%）を下回っているが、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は50.4%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。

