

# 第4 参 考 資 料

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

# 1 地方公務員給与制度関係資料（令和3年）

## (1) 人事院勧告

令和3年8月10日

衆議院議長 大島理森殿  
参議院議長 山東昭子殿  
内閣総理大臣 菅義偉殿

人事院総裁 川本裕子

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應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。

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、公務の給与水準は、その時々を経済・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。

国家公務員給与と民間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月分の給与を比較している。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）することとしている。

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、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、現行の調査対象としている。

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 公務と民間の給与の状況と本年の給与改定

### 1 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

#### (1) 本年の春季賃金改定

本年に入ってから企業の収益については、新型コロナウイルス感染症の影響により業績が大きく落ち込んだ企業がある一方で、輸出の回復等により業績が堅調な企業もあるなど、個々の産業や企業によって区々の状況にあり、本年の春季賃金改定期に当たる3月の「月例経済報告」（内閣府）では、「企業収益は、感染症の影響により、非製造業では弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直している」とされていた。

このような状況を背景に、本年の春季賃金改定では、ベースアップの実施や高水準の一時金の支給を行うこととした企業がある一方で、ベースアップの見送りや一時金の大幅な削減を行うこととした企業も見られた。

#### (2) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

国家公務員給与と民間給与との比較時点である本年4月の民間における賃金・雇用情勢等は次のとおりである。

「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0.4%及び7.1%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0.4%低下している。

本院が「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は114,720円、「家計調査」（総務省、全国）を基礎に算定した同月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費はそれぞれ192,350円、205,820円及び219,300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0.2ポイント上昇して2.8%（季節調整値）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0.21ポイント低下して1.09倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.01ポイント上昇して1.82倍（季節調整値）となっている。

このように、最近の民間における賃金・雇用情勢等を見ると、昨年引き続き新型コロナウイルス感染症の影響が見られる一方、一部に持ち直しの動きも見られるところであり、本年の民間給与にはこうした動向が反映されているものと考えられる。

(参考資料 3 生計費関係参照)

(参考資料 4 労働経済関係参照)

### (3) 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、労使交渉に基づき自主決着が図られた。妥結内容は、いずれも令和3年度の賃金引上げについては、令和3年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わないとするものとなっている。

### (4) 各界の意見

本院は、例年、全国各地で経済界、学界、労働界等の各界から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実施しており、これらの場において、給与勧告の仕組み等について説明し、意見を聴取している。

本年の懇話会等においては、国家公務員の給与について、民間給与との比較方法を含めておおむね妥当であるとする意見が多かった。また、地方において本院の「職種別民間給与実態調査」の対象となるような規模の企業は少ないとの指摘や、国家公務員の給与改定は地方の中小企業の給与改定に影響を与えているとの指摘、優秀な人材を確保するためには相応の給与水準が必要であるとの指摘もあった。

## 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、「令和3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（139,627人、平均年齢43.0歳）の平均給与月額額は407,153円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により1,715円減少している。

なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,000人、同42.7歳）の平均給与月額額は414,729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54,200（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,800の事業所を対象に、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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43万

人及び研究員、教員等32職種の約2万人について、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、82.7%と非常に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48.1%（昨年51.5%）、高校卒で29.2%（同32.8%）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25.3%（同32.9%）、高校卒で29.3%（同37.5%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で74.2%（同66.4%）、高校卒で70.0%（同62.0%）となっている。

##### (イ) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、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23.5%（昨年26.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同0.8%）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82.1%（昨年82.5%）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22.5%（同23.1%）、減額となっている事業所の割合は8.4%（同12.7%）となっている。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べて若干減少しているものの、一般の従業員（係員）について、80%を超える事業所が定期昇給を実施していることに加え、20%を超える事業所が初任給の引上げやベースアップを実施しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きも見られる。

（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（公務にあっては平均給与月額、民間にあっ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ェ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、民間給与との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19円（0.00%）上回っていた。

## (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及び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額の4.32月分に相当しており、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。

## 4 本年の給与の改定等

### (1) 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は、民間給与を19円（0.00%）上回っている。

民間給与との較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定は行わないこととする。

### (2) 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当及び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0.13月分上回っていた。

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との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員、再任用職員、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下げることとする。

### (3) その他

#### ア 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与については、本院が発出した非常勤職員の給与に関する指針に基づき、各府省において運用が行われており、本年7月には、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、指針を改正し、任期が相当長期にわたり、かつ、常勤職員と職務、勤務形態等が類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員の支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとした。

本院としては、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していく。

#### イ 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

本院は、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行う。これに併せて、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする。

#### ウ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

民間企業においては、テレワークを行うに当たって、必要な機器の貸与や通信費等の負担を行う動きが見られる。こうした中で、本院は、本年の「職種別民間給与実態調査」において、民間企業における在宅勤務手当の支給状況等について調査を行った。その結果を見ると、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所は23.1%と、一部にとどまっている状況にある。

他方で、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給していない事業所の19.9%が、今後、在宅勤務手当の支給を検討することとしており、また、公務においても、業務上の通話料について公費で負担するなどのテレワークに係る環境整備を進める動きもある。本院としては、今後、関係府省とも連携し、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めていく。

### 5 今後の給与制度見直しに向けた検討

平成30年8月に本院が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を受け、本年4月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、同年6月に成立した。この改正法においては、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、附則に検討条項が設けられ、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、人事院において行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討の状況を踏まえ、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずることとされている。

本院としては、能力・実績を的確に反映させつつ、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえ、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、順次これらの事項に関する取組を進めていく。

この一環として、まず、能力・実績を的確に給与に反映させるため、別紙第3で述べているとおり、政府における人事評価制度の改正を踏まえて、速やかに、見直し後の制度に基づく人事評価結果の昇格、昇給等への活用の基準を整備する。

また、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況について、今後とも継続的に把握していく。なお、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果によれば、定年が60歳を超える事業所及び定年制がない事業所は合わせて17.2%となっており、現時点においては平成30年の意見の申出時から大きな変化は見られない。

### 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。

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。新型コロナウイルス

ス感染症への対応が続く中において、全国各地の公務員は、行政サービスを安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、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

(令和3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		23.5	13.6	0.6	62.3
課長級		19.2	12.4	0.6	67.8

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定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

(令和3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		85.2	82.1	22.5	8.4	51.3	3.0	14.8
課長級		76.6	73.6	18.8	7.4	47.5	3.0	23.4

(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改定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) $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%)
407,134円	407,153円	△19円 (0.00%)

(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	円 398,936 401,295
特別給の支給額	円 849,509 880,342	円 499,372 512,770	
特別給の支給割合	月分 2.13 2.90	月分 1.77 1.81	
年間の平均		4.32月分	

(注) 1 下半期とは令和2年8月から令和3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4.45月である。

## 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）、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

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあっては、0.625月分）とすること。

イ 特定管理職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあっては、0.525月分）とすること。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.575月分（再任用職員にあっては、0.3月分）とすること。

(2) 令和4年6月期以降

ア イ及びウ以外の職員

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1.2月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.675月分）とすること。

イ 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1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.625月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.325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

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

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1.625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

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

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1.625月分とすること。

#### 4 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和4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

現在、我が国が新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を始め、少子高齢化への対応や社会全体のデジタル化の推進等の複雑かつ高度な行政課題に直面する中で、行政を担う国家公務員には、現下の課題や中長期的な課題に的確に対応し、国民からの期待に応じて適切な行政運営を行っていくことが強く求められており、その果たすべき役割は一層大きくなっている。

組織を支える要となるのは人である。しかしながら、近年、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、民間企業や地方公共団体等との人材獲得の厳しい競合の下、国家公務員採用試験の申込者数が減少してきており、若年層職員の離職も増加しているほか、デジタル人材のような専門的な知識や経験を十分に備えた職員が不足するなど、人材の確保は喫緊の課題となっている。

行政が求められる役割を十全に果たし、国民に対して質の高いサービスを効率的かつ安定的に提供していくためには、柔軟で開かれた公務員制度の下で、公務の公正性を確保しつつ、新規学卒者を採用して計画的に育成することに加えて、民間企業等での実務経験や国際的な知見を有する者など、官民の垣根を越えて多様な有為の人材を公務に誘致することにより、時代環境に適応できる能力を有する人材を確実に確保することが不可欠である。

また、公務職場においては、令和2年度年次報告書の職員意識調査で示したように、係長級を中心に「業務量に応じた人員配置」や「業務の効率化」といった組織マネジメントに関する項目について否定的な傾向が見られたところである。公務職場全体の魅力を高め、個々の職員がその能力や経験を十全に発揮し、意欲を持って全力で働くことのできる環境を実現するためには、幹部職員や管理職員が組織マネジメントに真摯に取り組むことが極めて重要となっている。

加えて、職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、長時間労働を是正するとともに、仕事と家庭生活の両立を図ることが重要であり、勤務時間制度の柔軟な運用を通じたテレワークの活用等も含め、個々の職員の希望や置かれている事情に応じた働き方が可能となる働きやすい勤務環境を整備することが求められる。

本院は、以上のような国家公務員が置かれている現状や課題を認識した上で、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般に関する取組を進め、多様な有為の人材が、それぞれの能力を十全に発揮し、誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現に向けて全力を挙げてその責務を適切に果たしていく。

人事管理に関する取組を始め、様々な行政課題に対応していくためには、公務に対する国民の揺るぎない信頼が不可欠である。しかしながら、今般、職員に範を示すべき立場にある幹部職員等による国家公務員倫理法等違反事案が相次いで起き、公務に対する国民の信頼が損なわれることとなったことは誠に遺憾である。国民からの信頼を回復し、更に高めていくためには、職員一人一人が高い倫理感・使命感を持ち、国民全体の奉仕者としての強い自覚の下で真摯に職務に精励し、自らの責任を果たしていくことが重要である。本院は、研修や講演会等の回数の増加や内容の充実を図り、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感の醸成や自らの職務に対する責任の自覚について働きかけるなど、一層の対応に努めていく。

こうした課題を踏まえた本院の具体的な取組の方向性は以下のとおりである。

## 1 人材の確保及び育成

### (1) 志望者拡大に向けた取組

近年、国家公務員採用試験の申込者数は減少してきている。総合職試験（政策の企画立案等を職務とする官職に採用するための試験。毎年春と秋に実施）について見ると、本年春に実施した試験の申込者数が昨年と比べ14.5%減少するなど、公務において高い能力と意欲を持った人材を確保していく上で非常に厳しい状況にある。この状況を打開し、申込者数を増加させていくために、以下の取組を行う。

第一に、公務志望者の裾野拡大に向けた取組を強化する。具体的には、国家公務員を志望しなかった学生も対象とした調査を本年中に実施する。この調査の分析結果を活用し、公務が就職先として選択されなかった理由や公務に対するイメージ等を把握した上で、今後の人材確保活動の改善につなげる。

第二に、官民を問わず人材獲得競争が特に激しい理学や工学等の技術系の人材の確保に向けた活動を強化する。具体的には、技術系の人材を対象に各府省の職場や業務を体験できるイベントを新たに展開する。こうした機会を通じ、技術系の人材に公務での具体的な活躍イメージを持ってもらうことにより、公務への志望意欲を喚起する。

第三に、公務志望者が時間と場所の制約を受けずに参加できるオンラインによるイベントの開催頻度を増やすとともに、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）等を活用した情報発信を強化する。

### (2) 「デジタル」区分の新設等

社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されており、政府機関のデジタル化を進めるとともに、その担い手となるデジタル人材の確保が課題となっている中で、昨年12月に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」において、令和4年度以降の実施に向けて総合職試験に新たな区分を設けることや、出題などに関する検討の要請が本院に対して行われた。

本院では、この要請を受けて、情報系の専門的な素養を持つ有為の人材の確保を推進する観点から検討を行い、令和4年度の国家公務員採用試験から、総合職試験に「デジタル」区分を新設し、また、一般職試験の「電気・電子・情報」区分を「デジタル・電気・電子」区分とした上で、試験内容を見直すこととした。今後、試験の実施に向けた準備を進めるとともに、政府と連携して「デジタル」区分等が受験者層に広く認知されるよう積極的に周知していく。

### (3) 民間との人材の交流

社会全体のグローバル化やデジタル化が急速に進む中、国家公務員には、こうした社会環境の変化に的確に適応する能力が求められている。

このような能力を有する人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要である。これにより、公務においては新しい考え方を取り込むことができ、公務と民間双方を経験する者にとっては自らのキャリアアップにつなげることができる。

現在、民間人材を公務に採用するための仕組みとしては、選考による中途採用や経験者採用試験がある。また、民間人材を任期を定めて採用し、公務で活躍してもらう仕組みとして、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に基づく採用や、国と民間企業との間の人事交流に関する法

律に基づく交流採用等がある。

本年9月に新設されるデジタル庁において民間から多くの人材を採用していく動きなどがある中で、本院としては、各府省において必要な様々な専門分野の民間人材を確保することができるよう支援するための取組を積極的に進めていく。具体的には、中途採用のための仕組みの周知活動を強化する。特に、経験者採用試験については、多様な経験を有し職務遂行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ことから、各府省のニーズを的確に把握しつつ、各種媒体を活用した周知活動を展開する。また、任期付職員の採用において公正性を確保するために行っている本院の承認について、各府省の事務負担を軽減する観点から、本院による個別の審査手続を不要とする場合の公正性確保等の要件を明示することにより、本年度中に各府省限りで採用できる範囲を拡大することとする。

#### (4) 女性の採用及び登用の促進

昨年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、令和7年度末までの期間を対象として女性の採用及び登用に係る数値目標が設定されている。採用の状況については、本年4月時点における国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合が37.0%と目標の35%以上を達成しているなど取組が進んでいるのに対し、登用の状況については、昨年7月時点における各役職段階に占める女性の割合が、指定職相当で4.4%（目標8%）、本省課室長相当職で5.9%（同10%）などとなっていることから、いずれの役職段階においても目標の達成には一層の取組が必要である。同計画においては、女性職員の登用拡大に向けた具体的な取組として、「研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積み、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める」とされている。

本院としても、政府の取組と連携しつつ、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動の充実、女性職員の能力を伸ばさせ活躍を支援するための研修の充実、後述の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の拡充、良好な勤務環境の整備などを通じて、各府省における目標達成に向けた取組を支援していく。

#### (5) 研修を通じた人材育成

行政課題が複雑・高度化する中で、行政を効率的に運営していくためには、各府省の職場における執務を通じた人材育成と、執務を離れた研修を両輪として、様々な行政課題に適時・的確に対応できる職員を育成していくことが肝要である。

本院においては、行政研修における「マネジメント研究」（職場におけるマネジメントに関する課題について討議し、認識を深めるもの）等のマネジメント能力の醸成を図るための研修について、それぞれの役職段階に求められる能力に応じカリキュラムや教材を見直すなどにより、充実を図っていく。特に、幹部職員を対象とする研修については、抜本的な改定を行う。あわせて、キャリア形成を支援する研修、倫理感・使命感の醸成のための研修等を実施することにより有為な人材の育成を推進していく。これらの研修の実施に当たっては、オンライン方式の活用にも積極的に取り組むとともに、各府省のニーズを踏まえつつ、民間における研修の手法も活用しながら改善に向けた取組を進めていく。

## 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

本院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育

育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、本日、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行う。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、以下に掲げる休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進等

前述の意見の申出を行う措置に併せて、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮するとともに、育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行産後8週間を経過する日まで）に拡大するほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を各省各庁の長等に義務付ける。

(2) 不妊治療のための休暇の新設等

昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられ、民間企業においては取組を促進するための各種施策が講じられている。また、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられることから、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

(3) 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

具体的には、(2)で述べた不妊治療のための休暇（有給）を継続的な勤務が見込まれる非常勤職員も対象として新たに設けるとともに、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設けるほか、非常勤職員の産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

また、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件を緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等を取得できるようにする。

さらに、子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

### 3 良好な勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

ア 超過勤務の上限規制の運用状況

国家公務員の超過勤務については、平成31年4月から、人事院規則により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができるが、その場合は、各省各庁の長は、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。

令和元年度については、他律的業務の比重が高い部署（以下「他律部署」という。）では8.7%、

他律部署以外の部署においては6.6%の職員が上限を超えて超過勤務を命ぜられていた。このうち、本府省の他律部署について見ると、15.7%の職員が上限を超えて超過勤務を命ぜられており、上限の基準別では、1箇月について100時間未満の上限を超えた職員が7.8%、2箇月から6箇月の平均で80時間以下の上限を超えた職員が10.4%となっていた。主な特例業務としては、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉のほか、新型コロナウイルス感染症対策業務、国会対応業務、予算・会計・人事関連業務等があった。

#### イ 各府省の取組状況

アで述べた各府省からの報告を受け、本院の勤務時間制度の担当課長が、33府省庁等の人事担当課長等から各府省における超過勤務の上限に係る制度の運用状況を聴取した。多くの府省においては、職員の超過勤務時間を課室長等が日々把握し、定期的に幹部職員まで超過勤務の状況を報告する等のマネジメントが行われていることが確認できた。また、業務分担や人員配置の見直し、国会会期中における当番制による対応、勤務時間の適切な把握や見える化、大臣や事務次官直属の業務改革チーム等による業務の合理化、国会対応における答弁作成プロセスの見直しによる作業の効率化等の取組も見られた。

各府省においてはこのような取組が進められているものの、内閣の示す方針の下、緊急性が高く、直ちに企画、立案及び実施をしなければならない施策が生じた場合等には、平時の限られた人員に上限を超えて超過勤務を命じざるを得ない状況があった。また、予算・会計・人事関連業務を限られた期間で処理するため、超過勤務によって対応せざるを得ない場合や、高い専門性、継続性、秘密の保持等が求められる業務について、業務分担等を行えず、特定の職員に超過勤務を命じざるを得ない場合もあった。

#### ウ 各府省に対する指導等

本院は、イで述べた各府省人事担当課長等からの制度の運用状況の聴取に併せて、各府省に対し、特例業務の範囲及び他律部署の指定状況について確認するとともに、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導等を徹底すること、各府省において正規の勤務時間外に職員に勤務をさせる必要がある場合は、適切に超過勤務を命じ、超過勤務手当を支給すること等について指導を行った。

本院としては、各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を引き続き把握した上で、特例業務の範囲や他律部署の指定の考え方について統一が図られるよう、各府省に対する指導・助言を行っていく。また、本府省の他律部署を中心に、1箇月に100時間以上等の長時間の超過勤務を行う職員が存在することを踏まえ、このような長時間の超過勤務を行う職員について、医師による面接指導等を徹底することや、人員配置・業務分担の見直し等を通じて超過勤務を必要最小限のものとするについて、各府省人事担当課長等のマネジメントに責任を有する者に対する指導を引き続き行うとともに、各府省の組織全体としての取組も促していく。さらに、超過勤務手当の適正な支給について、本院が毎年実施している勤務時間・休暇制度等運用状況調査、給与簿監査等のあらゆる機会を通じて各府省に対する指導を行っていく。

なお、超過勤務の縮減に当たっては、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが重要である。各府省においては、「令和3年度における人事管理運営方針」により、業務端末の使用時間の記録等を利用した勤務時間の状況の客観的把握を、原則として本年8月までに開始することとされて



おり、本院としても、その状況を踏まえつつ、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則として示すこととする。

#### エ 業務量に応じた要員の確保

イで述べたとおり、各府省においては、緊急の事態への対応や内閣の重要政策の推進に係る業務に対応するため、限られた人員で超過勤務により対応せざるを得ない状況にある。また、これらの業務については一定の増員がなされることもある一方で、定員削減の影響もあって、業務量に比して要員が十分でなく、恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない部局等もある。職員の健康を確保し、良好な勤務環境を整備することは府省共通の課題であることから、各府省において業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘したい。

#### オ 国会対応業務の改善

国会対応業務は、特に本府省の他律部署において上限を超えて超過勤務を命ぜられた要因の一つとして挙げられており、職員にとって大きな負担となっている。現在、質問通告の早期化やオンラインによる対応等が進められているところであるが、この問題は喫緊の課題であり、法律において職員の適正な勤務条件を確保する責務が課せられている本院として、改めて、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の御理解と御協力をお願いしたい。

### (2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が広がってきており、各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議において、本年3月、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」が改定され、必要な規模のテレワークを実施可能な制度・環境を整備し、令和7年度までに、テレワークを活用することで、「新しい日常」に対応し、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備することを目指すとされている。テレワークの推進は、業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点から重要である。また、テレワークを活用した柔軟な働き方は育児、介護等のために時間制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。

本院としても、各府省の取組状況や民間の動向等を踏まえつつ、現行のフレックスタイム制の柔軟化など、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、有識者による研究会を設けることとする。なお、研究会においては、テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の諸課題に対応するための方策についても併せて検討する。加えて、本年7月に変更が閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における勤務間インターバル制度の導入企業割合等について数値目標が設けられていることも踏まえ、公務における勤務間インターバルの確保の方策等についても検討を行っていく。

### (3) ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、昨年4月、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定し、同年6月1日から施行した。同規則では、パワー・ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、パワー・ハラスメントの禁止、苦情相談への対応等を規定した。また、同規則の制定に併せ、セクシュアル・ハラスメントに係る人事院規則及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る人事院規則を改正し、これらのハラスメントもこれまでの注意義務規定から禁止規定に改めた。

本院は、これらの人事院規則等の施行に向けて、各府省が円滑かつ効果的にハラスメント防止対策を実施できるよう、ハラスメント相談員用マニュアルや研修教材、研修用動画の提供等、各府省に対する支援を行った。

各府省においては、必要な体制整備等を行い、ハラスメント防止対策に取り組んでいるところであるが、パワー・ハラスメントを理由とする処分事案等が依然として発生している状況にある。このため、本年度、各府省のハラスメント防止対策の実施状況を把握し、必要な指導を行うとともに、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催、パワー・ハラスメントの研修用動画等の改訂・提供等を行うこととする。これらの取組により、各府省においてハラスメント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、支援していく。

#### (4) 心の健康づくりの推進等

令和元年度中に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の率は1.51%と、平成30年度に比べて0.12ポイント上昇している。特に若年層の長期病休者の率は、平成27年度以降上昇傾向が続いている。本院としては、長期病休者の数が増加しないよう、各府省に対し、長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導等の徹底について引き続き指導するとともに、心の健康に関して本院が設けている相談窓口について、相談を希望する職員がより相談しやすい体制となるよう、オンライン相談を令和4年度を目途に導入し、利用の拡大を図っていく。

また、ストレスチェック制度について、制度導入から5年が経過したことも踏まえ、有識者の意見を聴取して制度の改善について検討を進めているところであり、今後、各府省においてストレスチェック制度がより効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント等の予防のための方策を示す等の支援を行っていく。

本院では、過労死等防止対策として、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に基づき、過重な業務に従事している職員に対する勤務時間管理の徹底や体制面での配慮、日頃からの心身の健康管理や適切なケア等について、各府省に対する指導・助言を行ってきている。我が国の過労死等防止対策については、前述の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における週労働時間が60時間以上の雇用者の割合や勤務間インターバル制度の導入企業割合、ストレスチェックでの集団分析の結果を活用した事業所の割合等の数値目標が改定されるとともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進することとされた。これを踏まえ、本院としては、前述の長時間労働の是正、勤務間インターバルの確保の方策の検討、ストレスチェック制度の活用促進等の良好な勤務環境の整備に関する諸施策に取り組んでいく。また、民間における検討も踏まえた「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定指針」の見直しを行うなど、引き続き、公務における過労死等防止に向けて、各府省の取組を一層促していく。

## 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

### (1) 定年の引上げ

平成30年8月に本院が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を受け、本年4月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

本院としては、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、各府省や職員団体等の関係者の意見を聴きながら、人事院規則で定める事項等について検討・

調整を行うなど、必要な準備を進めていく。

## (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中において、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用していくことが重要である。

本年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」（内閣人事局）の報告書では、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語区分の細分化などの改善の方向性が示されている。これを受けて現在、政府において、人事評価制度の改正に向けて検討が行われているところである。

本院としては、見直し後の人事評価制度に基づく評価結果を任用、給与等により適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準等について、人事評価に係る制度改正後、速やかに人事院規則等の改正を行えるよう、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら検討を進める。

また、同報告書においては、職員のやりがい向上にもつながる人材育成機能の強化のため、面談の充実・役割強化等が具体的な改善方策の一つとして示されている。このため、管理職員には、部下職員の業務遂行状況を的確に把握し、期末面談においてフィードバックすることにより評価に対する納得感を深めることや、業務の振り返りを通じて今後のキャリアに資するような指導・助言を行うなどのコミュニケーションを適切に図ること、人事当局には、管理職員に対して、オンラインも活用した面談の確実な実施の徹底を図り、職員の中長期的なキャリアの希望を踏まえた育成方針等を共有するなど、人事評価に関するサポートを行うことが求められる。

本院としては、評価者向けの研修の充実等を図り、管理職員の評価者として求められる役割についての認識を深めることにより、各府省において人事評価を活用した人材育成が適切に行われるよう一層支援していくとともに、人事評価に対する職員の納得感が得られるよう、各府省と連携・協力し、人事評価及びその活用に関する職員の苦情の適切な解決を図っていく。

(2) 副大臣通知

総行給第69号  
総行公第141号  
総行女第48号  
令和3年11月24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  
田畑裕明  
(公印省略)

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等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 本年の給与改定について

国家公務員の給与改定について、8月10日の人事院勧告においては、月例給については改定を行わないこととされ、期末手当については支給月数を0.15月分引き下げるものとされたところである。

政府においては、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度を尊重しつつも、民間への影響など、コロナ禍の異例の状況下での国政全般の観点、特に経済対策等政府全体の取組との関連を考慮しつつ、国民の理解を得られる適正な結論を出すべく検討を行った結果、勧告どおり期末手当の支給月数

を引き下げが、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うこととしたところである。

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、令和3年度の期末手当の引下げに相当する額の調整時期については、地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応すること。

## 2 給与の適正化について

(1) 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、令和5年度の定年引上げとこれに伴う諸制度の施行も見据え、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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、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ており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

(5) 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。

特に、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。

(6) 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。

(7) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、給与、分限そ

他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、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。

このことを踏まえ、市町村をはじめ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。

(8) 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。

### 3 給与改定に当たっての対応について

(1) 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。

なお、第1の1で述べたとおり、期末手当の調整時期については、地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応すること。

(2) 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る。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、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。

3 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」、「会計年度任用職員制度の施行に向けた留意事項について」（令和元年12月20日付け総行公第95号）及び「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和2年12月21日付け総行公第196号）の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料・報酬及び期末手当は適切に決定すべきものであること。

4 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）等における就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、新たな中途採用試験の実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに引き続き取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(令和3年11月24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、令和3年8月10日に期末手当の改定に関する人事院勧告が行われたところであるが、人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとする。なお、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、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6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切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、令和3年度の期末手当の引下げに相当する額の調整時期については、地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応するよう要請するものとする。

また、地方公務員の給与について、既に地域における国家公務員等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。

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。

## 2 令和2年度における給与改定等の状況（令和3年4月1日調べ）

### 一般行政職の給料表について

（単位：団体）

	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)	1	1	46
指定都市等(22)	2	2	20
市町村(1,697)	11	－	1,686
合 計 (1,766)	14	3	1,752

※指定都市等には、特別区および和歌山市を含む。

### 期末・勤勉手当の改定

（単位：団体）

	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)	43	43	4
指定都市等(22)	22	22	0
市町村(1,697)	1,639	－	58
合 計 (1,766)	1,704	65	62

※指定都市等には、特別区および和歌山市を含む。

### 期末・勤勉手当の支給月数 <令和2年度措置内容>

（単位：団体）

	4.4月未満	4.4月以上 4.45月未満	4.45月 (国と同じ)	4.45月超
都道府県(47)	6 (12.8%)	4 (8.5%)	36 (76.6%)	1 (2.1%)
指定都市等(22)	0 (0.0%)	1 (4.5%)	20 (90.9%)	1 (4.5%)
市町村(1,697)	86 (5.1%)	94 (5.5%)	1,475 (86.9%)	42 (2.5%)
合 計(1,766)	92 (5.2%)	99 (5.6%)	1,531 (86.7%)	44 (2.5%)

※指定都市等には、特別区および和歌山市を含む。



### 3 令和2年度における給与適正化の状況（令和3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 (R3.4.1)	R2年度中に 適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	0	－
市区 (795)	3	2
町村 (926)	0	2
合計 (1,788)	3	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 (R3.4.1)	R2年度中に 適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	1	0
市区 (795)	43	7
町村 (926)	125	2
合計 (1,788)	169	9

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	5	1	1	0
指定都市 (20)	0	1	0	0	0	0	0
市区 (795)	2	4	1	11	17	7	3
町村 (926)	0	1	1	11	9	8	23
合計 (1,788)	2	6	2	27	27	16	26

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（令和3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	253,000	42.7	20.9	414,729	336,333
行政職俸給表(一)	139,627	43.0	21.0	407,153	325,827
行政職俸給表(二)	2,201	50.9	29.5	328,603	286,947
専門行政職俸給表	7,929	42.5	20.3	445,214	349,641
税務職俸給表	51,432	42.6	21.2	432,622	356,097
公安職俸給表(一)	22,006	41.4	20.1	378,869	320,029
公安職俸給表(二)	22,923	40.4	18.9	408,549	338,544
海事職俸給表(一)	200	42.7	21.3	453,679	361,119
海事職俸給表(二)	355	41.2	22.5	370,589	307,362
教育職俸給表(一)	83	46.7	22.7	478,443	428,536
教育職俸給表(二)	70	49.0	24.7	454,048	390,627
研究職俸給表	1,370	46.5	22.8	560,974	405,016
医療職俸給表(一)	590	53.0	25.7	843,232	508,818
医療職俸給表(二)	496	46.4	20.9	355,410	310,954
医療職俸給表(三)	1,821	47.6	22.3	357,517	319,112
福祉職俸給表	252	43.9	19.8	385,774	335,424
専門スタッフ職俸給表	160	55.8	32.3	594,502	485,638
指定職俸給表	952	56.9	33.4	1,027,906	857,195
特定任期付職員俸給表	441	43.2		617,428	519,524
第一号任期付研究員俸給表	43	40.8		474,637	406,605
第二号任期付研究員俸給表	49	36.4		401,271	341,286

- (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、単身赴任手当（基礎額）、寒冷地手当、特地勤務手当等である。

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
43,124	11,979	9,622	6,142	7,529
43,601	12,681	9,273	6,647	9,124
26,296		9,485	4,450	1,425
53,921	11,986	9,542	9,318	10,806
46,078	13,694	9,013	5,441	2,299
31,351	6,057	12,961	3,273	5,198
35,538	9,695	10,428	6,834	7,510
51,998	14,505	12,915	4,441	8,701
39,369		12,135	5,831	5,892
23,889	4,939	12,120	6,428	2,531
37,418	4,610	11,300	6,493	3,600
74,537	56,873	11,264	8,435	4,849
91,199	34,675	10,760	6,365	191,415
23,550	1,255	9,457	5,503	4,691
20,237	796	8,819	5,449	3,104
28,072	4,653	10,335	5,384	1,906
97,284		8,291	2,591	698
165,425				5,286
97,891				13
68,032				
59,985				

第1表 適用俸給表別、性別、年齢階層別人員

性別 俸給表	計	適用俸給表別人員																						
		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	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
計	253,000	139,627	2,201	7,929	51,432	22,006	22,923	200	355	83	70	1,370	590	496	1,821	252	160	952	441	43	49			
20歳未満	942	563	4	193	74	97	7	11			1	3	2	5	2									
20歳以上24歳未満	12,702	6,581	25	201	1,037	1,850	7	26				28	4	19	10					2		1		
24歳以上28歳未満	24,262	13,568	23	745	1,721	3,057	25	17		3		60	9	58	15					39		16		
28歳以上32歳未満	19,683	10,437	23	728	1,926	2,159	19	34		2	4	95	34	83	23					69		13		
32歳以上36歳未満	20,108	9,249	38	822	4,907	2,129	15	34		9		121	38	54	24					81		6		
36歳以上40歳未満	20,563	10,664	82	785	4,240	1,863	14	32		5		190	44	54	46					74		6		
40歳以上44歳未満	24,031	13,584	140	893	3,051	1,713	19	39		9		198	48	81	52					58		4		
44歳以上48歳未満	30,848	19,098	246	869	4,650	2,314	17	45		16		273	63	75	34					36		2		
48歳以上52歳未満	35,585	20,920	448	995	7,323	2,293	22	41		11	18	210	90	79	21					28		1		
52歳以上56歳未満	31,235	17,220	520	1,026	6,747	1,907	34	42		15	16	185	95	76	25					28		2		
56歳以上60歳未満	30,832	17,202	598	781	6,073	2,281	28	34		13	13	7	169	2	3					26		2		
60歳以上	2,209	541	54	84	1,258	2	1																	

性別 俸給表	計	適用俸給表別人員																						
		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	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
計	199,762	109,057	1,647	6,069	39,570	19,575	19,368	199	348	74	47	1,109	447	267	356	141	152	913	362	28	33			
20歳未満	576	364	2	83	39	81	7	7				1		1										
20歳以上24歳未満	8,251	4,007	13	134	1,795	763	1,503	7	26			23	8	9	6					2		1		
24歳以上28歳未満	16,289	8,608	17	436	3,438	1,387	2,323	25	16	2		54	28	31	6					36		14		
28歳以上32歳未満	14,630	7,633	16	467	2,944	1,632	1,746	19	33	2	1	80	29	25	7					57		8		
32歳以上36歳未満	15,624	7,040	31	616	3,676	2,198	1,761	14	33	9	3	93	26	32	14					61		5		
36歳以上40歳未満	15,865	8,132	66	553	3,117	2,148	1,533	14	32	5		149	27	26	28					56		2		
40歳以上44歳未満	18,853	10,514	112	651	2,936	2,785	1,416	19	39	7	9	159	44	41	83					44		2		
44歳以上48歳未満	24,143	14,912	194	669	3,413	2,528	1,956	17	45	13	2	225	44	42	56					30		1		
48歳以上52歳未満	28,541	16,864	339	807	5,546	2,099	2,364	22	41	10	13	171	70	47	49					26		1		
52歳以上56歳未満	26,808	14,691	376	917	5,828	1,793	2,368	34	42	14	9	148	78	45	32					24		1		
56歳以上60歳未満	28,147	15,785	434	738	5,628	2,202	2,316	28	34	12	10	6	137							26				
60歳以上	2,035	507	47	81	1,166	1	1																	

(第1表続き)

性別	年齢階層	(第1表続き)																				
		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	
女	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
		53,238	1,860	11,862	2,431	3,555	1	7	9	23	261	143	229	1,465	111	8	39	79	15	16		
20歳未満		199	2	110	35	16		4														
20歳以上24歳未満		2,574	12	1,167	274	347			1	2		1	5	5	1							
24歳以上28歳未満		4,960	6	1,601	334	734		1	1	5		4	13	5								
28歳以上32歳未満		2,804	7	1,194	294	413		1	1	6		1	9	5						3		2
32歳以上36歳未満		2,209	7	1,231	326	368	1	1	1	15		6	22	9						12		5
36歳以上40歳未満		2,532	16	1,123	256	330				28		9	29	101						20		1
40歳以上44歳未満		3,070	28	966	266	297			2	41		18	28	177						18		1
44歳以上48歳未満		4,186	52	1,237	258	358			3	39		21	40	265						14		4
48歳以上52歳未満		4,056	109	1,777	194	325			5	48		19	33	263						23		1
52歳以上56歳未満		2,529	144	919	114	211			7	39		20	32	268						16		3
56歳以上60歳未満		1,417	164	445	79	156			3	37		17	31	258						7		2
60歳以上		34	7	92	1				1	1		32	2	2						4		2

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		253,000人	140,181人	36,093人	76,518人	208人
	男	女	199,762 53,238	110,351 29,830	27,489 8,604	61,740 14,778	182 26
行政職俸給表(一)	計		139,627	84,394	17,627	37,573	33
	男	女	109,057 30,570	64,957 19,437	13,220 4,407	30,851 6,722	29 4
行政職俸給表(二)	計		2,201	146	275	1,667	113
	男	女	1,647 554	129 17	157 118	1,268 399	93 20
専門行政職俸給表	計		7,929	5,120	1,999	809	1
	男	女	6,069 1,860	3,734 1,386	1,613 386	721 88	1 1
税務職俸給表	計		51,432	24,995	2,559	23,875	3
	男	女	39,570 11,862	19,943 5,052	1,595 964	18,029 5,846	3 3
公安職俸給表(一)	計		22,006	11,537	2,399	8,053	17
	男	女	19,575 2,431	10,382 1,155	2,000 399	7,176 877	17 17
公安職俸給表(二)	計		22,923	9,663	9,105	4,134	21
	男	女	19,368 3,555	7,754 1,909	8,236 869	3,358 776	20 1
海事職俸給表(一)	計		200	80	68	49	3
	男	女	199 1	79 1	68 68	49 49	3 3
海事職俸給表(二)	計		355	15	89	235	16
	男	女	348 7	15 15	89 89	228 7	16 16
教育職俸給表(一)	計		83	73	10		
	男	女	74 9	64 9	10 10		
教育職俸給表(二)	計		70	48	16	6	
	男	女	47 23	39 9	5 11	3 3	
研究職俸給表	計		1,370	1,348	9	13	
	男	女	1,109 261	1,090 258	9 9	10 3	
医療職俸給表(一)	計		590	590			
	男	女	447 143	447 143			
医療職俸給表(二)	計		496	245	246	5	
	男	女	267 229	123 122	141 105	3 2	
医療職俸給表(三)	計		1,821	123	1,645	53	
	男	女	356 1,465	24 99	326 1,319	6 47	
福祉職俸給表	計		252	199	39	13	1
	男	女	141 111	122 77	14 25	5 8	1 1
専門スタッフ職俸給表	計		160	144		16	
	男	女	152 8	136 8		16 16	
指定職俸給表	計		952	940	2	10	
	男	女	913 39	902 38	1 1	10 10	
特定任期付職員俸給表	計		441	429	5	7	
	男	女	362 79	350 79	5 5	7 7	
第一号任期付研究員俸給表	計		43	43			
	男	女	28 15	28 15			
第二号任期付研究員俸給表	計		49	49			
	男	女	33 16	33 16			

(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

級 俸給表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表(一)	人	17,268	15,300	29,399	33,880	20,322	15,860	3,854	2,146	1,330	人	人
学		9,981	13,007	19,049	17,037	9,867	9,321	2,772	1,813	1,279	268	
大学卒		2,591	1,143	3,898	5,418	2,688	1,561	249	69	10	268	
短大卒		4,693	1,147	6,437	11,417	7,765	4,976	833	264	41		
高校卒	33	3	15	8	2	2						
中学卒												
行政職俸給表(二)	2,201	74	800	986	307	34						
専門行政職俸給表	7,929	1,477	1,234	2,437	1,889	635	197	57	3			
税務職俸給表	51,432	7,843	5,472	6,302	5,889	11,760	11,893	1,656	496	121		
公安職俸給表(一)	22,006	5,727	6,114	4,033	2,728	1,131	885	590	329	378	85	6
公安職俸給表(二)	22,923	4,803	3,619	5,666	4,874	1,590	1,435	586	277	73		
海事職俸給表(一)	200	6	59	40	54	25	16					
海事職俸給表(二)	355	37	113	75	72	50	8					
教育職俸給表(一)	83	8	22	27	25	1						
教育職俸給表(二)	70	1	68	1								
研究職俸給表	1,370	9	245	356	341	419						
医療職俸給表(一)	590	80	224	232	50	4						
医療職俸給表(二)	496	14	233	157	69	22	1					
医療職俸給表(三)	1,821	62	1,514	163	66	14	2					
福祉職俸給表	252	65	77	32	57	21						
専門スタッフ職俸給表	160	16	80	56	8							
指定職俸給表	952											
特定任期付職員俸給表	441											
第一号任期付研究員俸給表	43											
第二号任期付研究員俸給表	49											

(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表まで及び参考2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 43.0	歳 25.2	歳 30.4	歳 40.2	歳 48.1	歳 52.0	歳 52.5	歳 52.7	歳 52.6	歳 53.0	歳 53.5	歳
学 大学卒	41.0	26.2	38.7	46.3	50.0	50.7	50.7	51.2	51.6	52.8	53.5	
短大卒	44.2	24.6	42.0	49.3	53.4	54.6	54.6	56.8	58.2	58.8		
高校卒	46.9	23.2	34.8	43.6	50.2	54.0	55.3	56.7	57.6	57.5		
中学卒	51.2	39.2	34.2	53.4	54.1	58.0	59.5					
行政職俸給表(二)	50.9	27.7	49.0	52.1	56.8	58.5						
専門行政職俸給表	42.5	27.6	34.7	45.2	50.8	51.8	54.6	55.8	57.2			
税務職俸給表	42.6	24.9	30.3	36.1	42.0	50.6	53.0	55.9	58.3	59.4		
公安職俸給表(一)	41.4	29.3	41.5	48.2	45.8	46.4	49.3	50.1	54.3	56.7	55.2	54.3
公安職俸給表(二)	40.4	24.8	32.0	41.6	50.0	52.2	54.0	54.4	55.7	57.5		
海事職俸給表(一)	42.7	22.2	29.7	40.9	51.5	53.0	56.7					
海事職俸給表(二)	41.2	22.9	33.6	42.6	49.1	55.4	58.6					
教育職俸給表(一)	46.7	32.3	41.3	47.7	54.6	59.5						
教育職俸給表(二)	49.0	23.5	49.2	59.5								
研究職俸給表	46.5	28.3	35.0	43.8	49.2	53.7						
医療職俸給表(一)	53.0	37.4	51.1	58.4	61.5	58.5						
医療職俸給表(二)	46.4	38.6	42.2	49.3	52.6	54.0	56.5					
医療職俸給表(三)	47.6	52.2	46.5	52.6	55.2	56.9	57.0					
福祉職俸給表	43.9	39.1	40.8	44.0	48.3	57.5						
専門スタッフ職俸給表	55.8	53.8	55.6	56.6	55.5							
指定職俸給表	56.9											
特定任期付職員俸給表	43.2											
第一号任期付研究員俸給表	40.8											
第二号任期付研究員俸給表	36.4											



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 21.0	年 3.3	年 7.1	年 17.9	年 26.6	年 30.6	年 30.8	年 30.5	年 29.8	年 29.6	年 30.0	年
行政職俸給表(二)	29.5	7.4	24.8	32.3	37.1	39.3						
専門行政職俸給表	20.3	5.5	12.3	23.5	28.6	28.8	31.4	32.6	33.3			
税務職俸給表	21.2	3.7	7.9	13.8	20.1	29.5	32.4	35.5	37.9	38.7		
公安職俸給表(一)	20.1	8.2	20.2	27.1	24.1	24.4	27.6	28.3	33.2	35.7	33.2	31.8
公安職俸給表(二)	18.9	4.3	10.1	19.6	28.5	30.9	32.7	32.3	33.0	34.6		
海事職俸給表(一)	21.3	2.2	8.0	19.0	30.8	32.1	34.5					
海事職俸給表(二)	22.5	4.2	13.9	23.7	31.0	38.2	41.7					
教育職俸給表(一)	22.7	9.5	17.2	23.1	30.9	35.7						
教育職俸給表(二)	24.7	0.7	24.8	37.7								
研究職俸給表	22.8	5.4	11.0	20.1	25.5	30.2						
医療職俸給表(一)	25.7	10.2	22.9	31.8	34.7	31.9						
医療職俸給表(二)	20.9	12.2	16.0	24.5	28.1	29.8	32.7					
医療職俸給表(三)	22.3	28.5	20.9	28.2	31.6	34.2	34.2					
福祉職俸給表	19.8	14.6	16.6	20.4	24.4	33.9						
専門スタッフ職俸給表	32.3	29.7	32.4	33.1	30.5							
指定職俸給表	33.4											

第6表 適用俸給表別、級別平均俸給額

俸給表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表(一)	円 325,827	円 188,709	円 228,395	円 300,922	円 362,094	円 383,622	円 400,521	円 430,644	円 461,762	円 511,061	円 552,284	円
行政職俸給表(二)	286,947	195,376	267,957	298,312	316,144	339,882						
専門行政職俸給表	349,641	218,880	288,968	373,393	411,419	445,586	465,196	510,223	542,933			
税務職俸給表	356,097	212,705	257,842	307,659	368,325	415,650	436,852	452,539	470,946	505,695		
公安職俸給表(一)	320,029	234,447	307,641	344,492	363,199	393,311	412,853	432,056	451,384	471,693	513,204	545,733
公安職俸給表(二)	338,544	227,169	272,420	345,094	404,828	422,445	439,966	472,639	494,318	521,793		
海事職俸給表(一)	361,119	210,783	271,446	346,658	413,759	444,488	476,388					
海事職俸給表(二)	307,362	214,792	269,226	326,869	347,863	361,812	386,475					
教育職俸給表(一)	428,536	290,438	380,277	434,830	503,144	559,900						
教育職俸給表(二)	390,627	219,900	392,595	427,500								
研究職俸給表	405,016	214,511	289,669	365,330	419,701	498,323						
医療職俸給表(一)	508,818	391,380	487,380	552,010	583,882	614,650						
医療職俸給表(二)	310,954	235,843	277,092	333,810	363,596	384,623	410,700					
医療職俸給表(三)	319,112	301,290	312,465	356,671	378,897	385,036	408,150					
福祉職俸給表	335,424	265,708	315,918	344,400	403,356	424,667						
専門スタッフ職俸給表	485,638	405,094	462,294	523,418	615,700							
指定職俸給表	857,195											
特定任期付職員俸給表	519,524											
第一号任期付研究員俸給表	406,605											
第二号任期付研究員俸給表	341,286											

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		252,467	336,000	458	316,139	91,494	347,733	23,685	321,555	135,171	331,628	1,659	256,827
1年未満		6,662	188,162			1,469	162,894	579	183,932	4,406	195,617	208	220,491
1年以上	2年未満	6,918	195,720			1,409	169,535	741	194,582	4,561	202,474	207	229,202
2年以上	3年未満	6,970	203,090			1,601	181,623	644	202,444	4,529	209,296	196	237,171
3年以上	5年未満	14,284	214,959			3,366	191,055	1,290	212,407	9,244	222,441	384	252,955
5年以上	7年未満	12,852	232,041	3	200,500	2,960	212,101	1,235	226,258	8,291	238,478	363	267,549
7年以上	10年未満	13,579	255,715	2	246,600	2,691	232,372	1,548	253,251	9,120	262,202	218	290,051
10年以上	15年未満	25,495	291,843	11	256,855	5,013	261,809	2,782	280,723	17,641	302,061	48	325,800
15年以上	20年未満	28,775	333,216	47	264,762	5,811	297,652	2,619	316,710	20,273	345,665	25	362,340
20年以上	25年未満	29,116	367,566	50	299,304	6,828	341,127	3,014	351,155	19,216	379,716	8	359,738
25年以上	30年未満	39,573	391,258	65	318,074	16,544	375,012	3,694	377,252	19,269	408,137	1	404,700
30年以上	35年未満	37,056	411,309	68	323,440	19,474	395,197	2,984	396,360	14,530	436,384		
35年以上		31,187	411,234	212	333,934	24,328	406,063	2,555	408,759	4,091	447,439	1	818,000

(注) 1 人員及び平均俸給額は令和3年4月1日現在のものだが、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数(端数切捨て)としている(以下各俸給表において同じ)。  
 2 特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。  
 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)」の適用を受けた者等である(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		139,627	325,827	46	323,446	46,954	342,119	8,896	326,068	82,394	317,720	1,337	251,721
1年未満		4,468	181,561			920	154,152	212	164,416	3,155	188,592	181	218,391
1年以上	2年未満	4,253	188,899			760	159,331	204	169,498	3,128	195,420	161	226,356
2年以上	3年未満	4,117	194,652			785	163,745	186	176,258	2,990	201,929	156	232,634
3年以上	5年未満	8,181	207,173			1,549	175,106	349	188,009	5,972	214,460	311	248,465
5年以上	7年未満	6,886	225,755	1	164,700	1,005	192,296	267	201,878	5,310	231,138	303	263,640
7年以上	10年未満	6,331	247,277			744	208,466	271	221,599	5,149	253,021	167	284,734
10年以上	15年未満	11,472	286,368	4	227,200	1,323	242,879	545	258,047	9,560	293,862	40	325,408
15年以上	20年未満	15,606	326,981	5	258,680	2,355	283,685	963	300,005	12,268	337,396	15	361,247
20年以上	25年未満	17,730	359,902	4	312,050	3,518	324,699	1,367	339,137	12,839	371,772	2	371,250
25年以上	30年未満	23,794	379,705	8	324,888	9,824	360,543	1,809	365,689	12,152	397,317	1	404,700
30年以上	35年未満	19,658	390,779	7	331,000	10,434	380,632	1,326	383,645	7,891	405,447		
35年以上		17,131	395,629	17	373,371	13,737	393,653	1,397	397,659	1,980	408,092		

## 5 地方財政と人件費

### 1 地方財政計画（令和4年度）

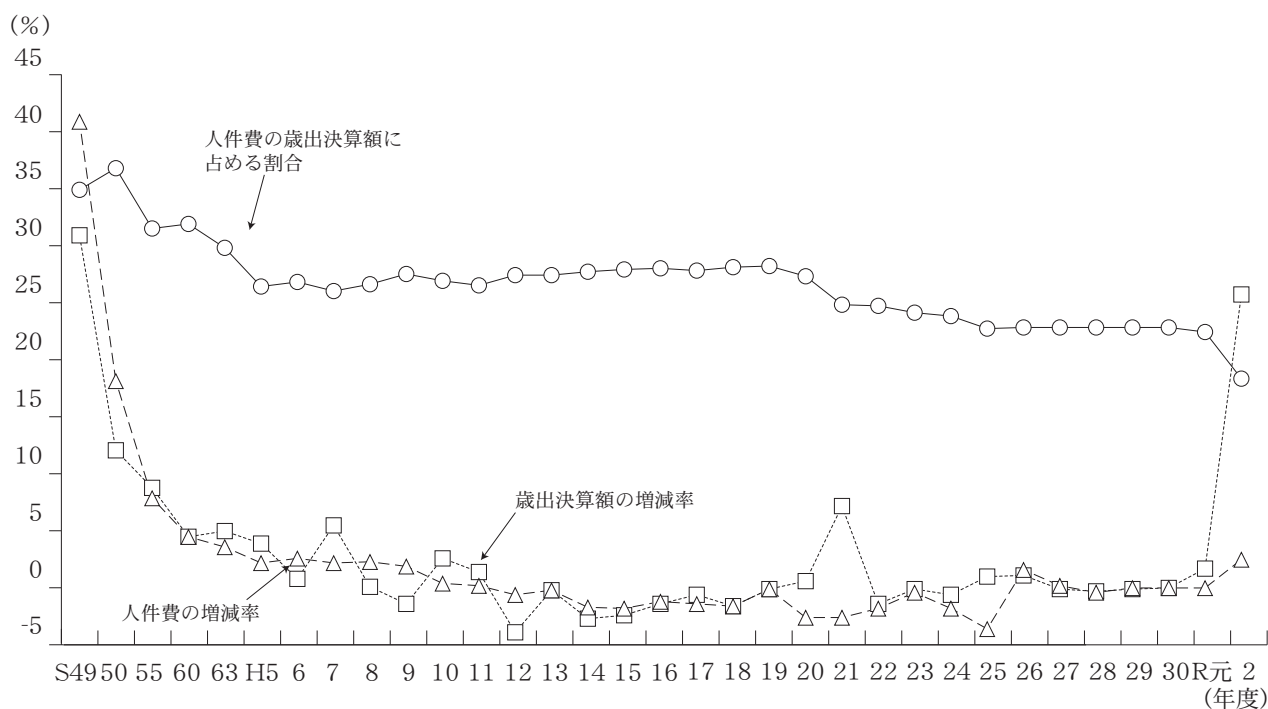
令和4年度地方財政計画における給与関係経費の状況

令和4年度の地方財政計画の歳出総額は90兆5,918億円であり、令和3年度の地方財政計画の歳出総額89兆8,060億円と比べ、7,858億円増加している。このうち給与関係経費は19兆9,644億円となっており、令和3年度（20兆1,540億円）に比べ、1,896億円減少している（表-1）。

### 2 決算額（令和2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。令和2年度普通会計における人件費の決算額は23兆283億円で、歳出総額に占める割合は18.4%であり、令和元年度の22兆4,568億円（22.5%）と比べ4.1ポイント減少している（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・%)

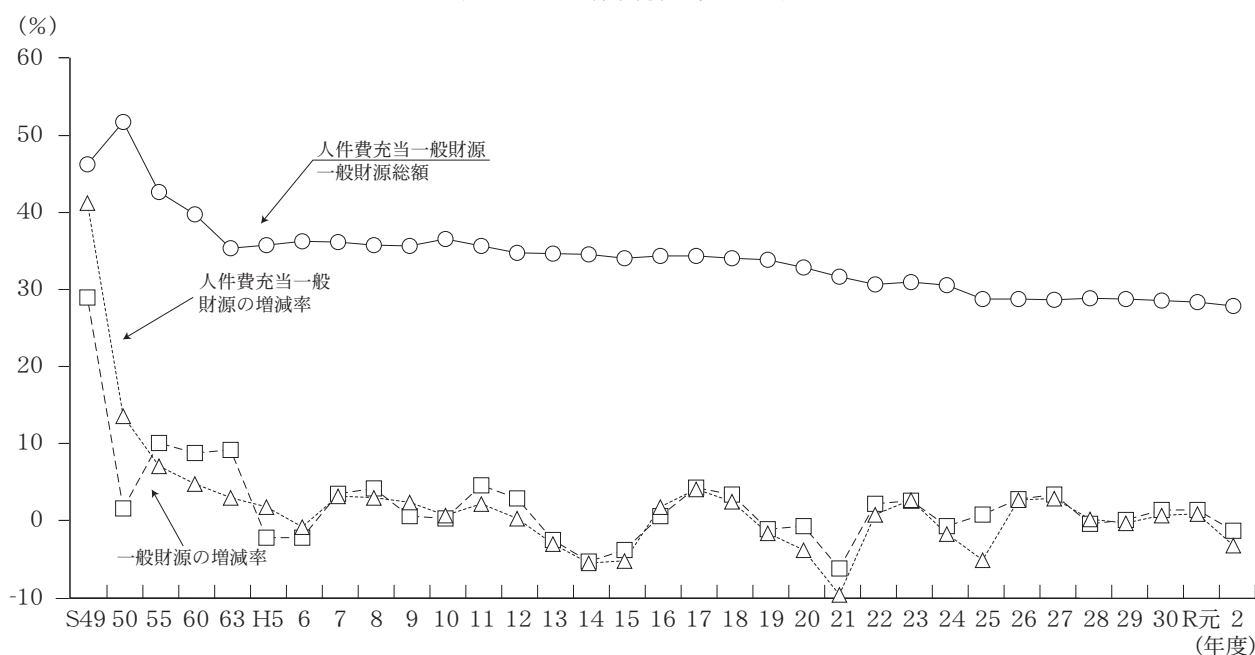
区 分	昭和48年度	53	58	63	平 5 年度	10	15	20	24	25	26	27	28	29	30	令和元年度	2	3	4	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	834,014	818,647	819,154	833,607	852,710	857,593	866,198	868,973	895,930	907,397	898,060	905,918	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	222,071	209,760	197,479	203,414	203,351	203,274	203,209	203,144	203,307	202,876	201,540	199,644	
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	55,934	55,611	55,421	
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	23,635	23,650	23,462	
一般職員及び義務制以外並びに特別職等 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	107,922	107,502	106,356	
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	3.0	1.3	△1.0	0.9
	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	△0.2	△0.7	△0.9
	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	△0.6	△0.6	△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	0.4	0.1	△0.8
	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	0.1	△0.4	△1.1
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	22.4	22.4	22.0	
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	27.8	27.7	27.6	27.6	27.8
	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	11.5	11.6	11.6	11.7	11.8
	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	53.0	53.2	53.3	53.3

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

注2) 平成24年度以降の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-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、令和2年度は28.0%（令和元年度は28.5%）が充当されており、一般財源総額の4分の1強を占めている（図-2）。

令和2年度においては、人件費の対前年度増減率は2.5%と、歳出決算額の増減率（25.8%）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40.2%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。

