

## 第4 参 考 資 料

- 1 平成13年地方公務員給与実態調査調査要領（抄）
- 2 地方公務員給与制度関係資料（平成13年）
- 3 平成12年度の給与改定等の状況（平成13年4月1日現在）
- 4 給与適正化等の状況（平成12年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成13年）
- 6 地方財政と人件費



# 1 平成13年地方公務員給与実態調査 調査要領 (抄)

## I 調査対象団体

都道府県, 指定都市, 市, 町村及び特別区

## 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 経歴年数別, 学歴別職員数及び給料月額に関する調 (㊟14~18表, ㊟14~16表)
- 7 年齢別, 学歴別職員数及び給料月額に関する調 (27~28表)

#### (3) 採用者数, 退職者数及び退職手当額

- 8 職員区分別, 学歴別, 年齢別採用職員数に関する調 (19表)
- 9 退職事由別, 年齢別退職者数及び退職手当額に関する調 (㊟20~22, 24, 29表, ㊟20~21, 24, 29表)

### 2 特別職 (教育長を含む。)

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

### 3 その他…………… (都道府県及び指定都市のみ記載のこと。)

- 11 給料表別, 級号給別職員数及び給料月額に関する調 (附表)

## III 調査期日 平成13年4月1日

## IV 調査表等の提出期日 (別途通知)

## V 各調査表の記載要領

**条件コード表関係 (00表)** (市区町村は、1「団体コード」のみ記載のこと。)

- 1 「団体コード」は、「全国地方公共団体コード」(平成13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12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10～平成12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「寒冷地手当支給規則別表第1」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
5 級 地	5
4 "	4
3 "	3
2 "	2
1 "	1
無	0

**ノーパンチ表番号一覧表 (00表)**

- 1 この表は、全団体が記載すること。
- 2 調査表によっては、極端にデータの少ない表又は全くデータのない表があり、これを全行にわたってパンチして入力することは無駄であり、省略する必要がある。このパンチを省略した調査表を電子計算機に指示するのが「ノーパンチ表番号一覧表 (00表)」である。
- 3 表内にデータが全くない場合は、表全体に赤鉛筆で大きく×印を記載し、「ノーパンチ表番号一覧表 (00表)」の該当番号の上の空欄に○印を記載すること。

- 4 なお、一行でも全くデータの無い行があれば、団体コードの左の「データがある行のみパンチ」の欄に必ず○印を記載し、「ノーパンチ表番号一覧表(00表)」の該当番号の上の欄に○印を記載すること(調査表内の行全部にデータがあれば、○印を記載する必要はない)。
- 5 同一表番号で数表にわたるもの(12表 職種別職員数及び給与額に関する調等)のうち無データ又は一行でも全くデータの無い行がある場合の扱いは、3又は4の取り扱いと同様であること。

#### 職員数に関する調(01表)

本表は、一般職に属する職員(教育長を除く。以下25表及び26表以外の全表について同じ。)について、平成13年4月1日現在の在職者(4月1日における休職者、停職者、育児休業をしている者等及び4月1日採用者を含み、4月1日付けの退職者を除くこと。以下02～18表及び27～28表について同じ。)数(08表、09表、19表、25表及び26表を除き、再任用職員及び勤務延長職員を含む。)を職員区分及び行政部門別に調査するものであること。

#### (表頭区分)

- 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2条、第3条及び第4条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、寮母並びに公立の専修・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(完全週休2日制を実施していない期間にあっては22日。ただし、4週6休制を実施している期間にあっては20日。)以上ある月が平成13年4月1日現在において引き続いて12月を越える職員のみを記載すること。
- 6 「再任用職員」の欄には、平成13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
	下記の事業に係る職員 ① 交通事業(軌道事業、鉄道事業及び自動車運送事業)

2 公 営 事 業 会 計 関 係	(1) 公 営 企 業 会 計 関 係	② 電気事業 ③ ガス事業 ④ 水道事業（簡易水道事業を含む。） ⑤ 工業用水道事業 ⑥ 上記事業のほか、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
	(2) そ の 他 公 営 企 業 会 計 関 係	下記の事業に係る職員 ① 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。） 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附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 観光施設事業（有料道路事業、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）、駐車場整備事業及びその他観光事業） ④ 宅地造成事業（住宅用地造成事業、内陸工業用地等造成事業、臨海土地造成事業、流通業務団地造成事業及び都市開発事業） ⑤ 下水道事業（公共下水道事業（特定公共下水道事業及び特定環境保全公共下水道事業を含む。）、流域下水道事業、農業集落排水事業、漁業集落排水事業、林業集落排水事業、簡易排水施設整備事業、小規模集落排水処理施設整備事業、特定地域生活排水処理事業及び個別排水処理施設整備事業） ⑥ 市場事業 ⑦ と畜場事業 ⑧ 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 公立大学附属病院事業（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 公益質屋事業 ⑥ 農業共済事業 ⑦ 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。） ⑧ 介護保険事業

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（普通会計関係分に限る。）を含む。）、図書館、博物館、公民館、その他の教育機関及び施設に勤務する職員について記載すること。なお、市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）については、都道府県で調査すること。

(1) 「義務教育」の欄には、小学校、中学校及び特殊学校の小学部・中学部に勤務する職員をそれぞれの該当する欄に記載すること。

なお、「枠外」の欄には、本来義務教育費国庫負担法又は公立養護学校整備特別措置法の規定により、給与の一部が国の負担の対象となる職員（校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寮母、学校栄養士及び事務職員をいう。）のうち、当該給与の一部が負担されていない職員（いわゆる枠外職員）を記載すること。ただし、都道府県において任用した者については都道府県で、市町村において任用した者については市町村で調査すること。

(2) 「その他の教育」の欄には、高等学校、大学（短期大学を含む。）、特殊学校（高等部、幼稚部）、そ

他の学校（高等専門学校、専修学校、各種学校及び幼稚園）に勤務する職員を記載すること。（3）「学校以外の教育関係」の欄には、教育委員会の事務局、図書館、博物館、公民館、その他の教育機関及び施設に勤務する職員を記載すること。

なお、教育委員会の事務局に勤務する指導主事のうち地方教育行政の組織及び運営に関する法律第19条第4項後段の規定により学校の教員をもって充てられている者（以下「充て指導主事」という。）については、教員としてその者の属する当該学校の欄に記載すること。

11 「警察関係」の欄には、警視庁、道府県警察本部、市警察部及び警察署等に勤務する職員を記載すること。

12 兼務等により、2以上の欄にわたる職員については、当該職員の本務によって、該当欄に記載すること。

なお、本務、兼務の区分は、発令されている辞令によることとし、辞令で区分できない場合は支給されている給料月額が多い方によること（以下同じ。）。

#### 部門別職員数に関する調（02表）

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

##### （表頭区分）

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

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

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

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

（表側区分）

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

ただし、「総務関係」の欄には、「税務関係」を除いたものを記載すること。

- (1) 「保育所職員」の欄には、児童福祉法第39条に規定する保育所（認可されたものに限る。）に勤務する職員を記載すること。
- (2) 「社会福祉施設職員」の欄には、社会福祉事業法第2条に規定する施設（保育所を除く。）に勤務する職員を記載すること。
- (3) 「清掃職員」の欄には、ごみ（し尿）収集運搬車の運転手、収集人夫及びごみ（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) 「改良普及員等」の欄には、農業改良普及員、生活改良普及員、林業改良指導員、水産改良普及員及び各専門技術員（農業改良助長法第14条の2、森林法第187条、沿岸漁業等振興法第11条）を記載すること（都道府県のみ）。
- (6) 「土木関係」の「土木工夫」の欄には、勤務公署のいかんにかかわらず、旧単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和26年政令第25号）第2号に掲げる土木工夫に相当する職員を記載すること。
- (7) 「消防関係」の欄には、消防本部、消防署及び消防団に勤務する職員を記載すること。  
なお、消防本部に勤務する職員は、「本庁関係職員」の欄に、その他の消防職員は「その他関係職員」の欄に記載すること。
- (8) 「教育関係」の欄には、01表職員数に関する調の「教育関係」の「学校以外の教育関係」の欄に記載された職員を記載すること。

**職種別、年齢別職員数に関する調（05表）**

- 1 本表は、01表職員数に関する調に記載した職員について別記第1（24頁）「職種区分表」の職種区分による職種別及び年齢階層別の職員数（再任用職員及び勤務延長職員を含む。）を調査するものであること。  
この場合職員の年齢は、平成13年4月1日現在の満年齢によること。
- 2 臨時職員については、その職種のいかんを問わず、「臨時職員」の欄に記載すること。
- 3 兼務等については、01表の例（6頁の12）によること。
- 4 「年齢」の「合計月数」の欄には、「職種」の欄に記載されている職員個々について、平成13年4月1日現在の年齢を月数に換算し（1月未満は切り捨てる。）、それを合算して記載すること。

- 5 「平均年齢」は、年数で記載し、12進法で計算すること。例えば、34歳6箇月は34.6と記載し10進法による34.5とは記載しないこと。
- 6 表頭及び表側欄の「勤務延長職員」及び「再任用職員」はいずれも再掲の数値を記載すること。

**初任給基準に関する調（㊦08表、㊦09表）**

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

（表頭区分）

- 1 「初任給基準額」の欄には、条例又は人事委員会規則等により定められている額（明文の規定があるもののみ）を記載すること。
- 2 「昇給期間短縮状況」の「短縮月数」の欄には、採用日と同日、採用後1年経過日及び採用後2年経過日において、昇給期間を短縮している月数（内規等による運用を含む。）を1年＝12月＝1号を基準にして算出し、記載すること。したがって、国の制度と同様の中級6短についても短縮期間として取り扱うこと。また、昇給期間の延伸をしている場合は、「短縮月数」の欄に△印で記載すること。なお、採用後1年経過日とは、例えば、4月1日の採用者の場合は翌年の4月1日をいうものであること。

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

- (1) 採用日と同日において、初任給基準額より1号給高くする場合の短縮月数は12月、2号給高くする場合の短縮月数は24月とするものであること。
- (2) 採用後1年経過日及び採用後2年経過日における短縮月数の計算方法は次のとおりであること。

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

ア 採用後1年経過日

(採用後1年経過日における号給－初任給基準額の号給－1)×12＋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

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

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

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

（表側区分）

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

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

6 「試験」とは人事委員会等の実施する競争試験をいうものであること。

なお、大学助手、小・中学校教諭、高等学校教諭、幼稚園教諭等の教育公務員の採用については、教育公務員特例法第4条及び第13条の規定によりすべて選考によるものとされているので注意すること。

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

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

#### 職種別職員数及び給与額に関する調(12表)

本表は、01表職員数に関する調に記載した職員について、職種別に給料及び各種手当の支給職員数(勤務延長職員及び再任用職員を含む。)及び1人当たり支給月額(寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び任期付研究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。

(表頭区分)

1 給料及び各種手当(寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び任期付研究員業績手当を除く。)の「支給職員数」の欄には、給料及び各種手当を平成13年4月分として、本来支給すべき職員数(ただし、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当については、4月実働職員数。)に記載すること。

2 寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び任期付研究員業績手当の「支給職員数」の欄には、寒冷地手当にあつては平成12年度の支給基準日(国の場合10月31日)に在職する支給実職員数を、期末手当、勤勉手当及び任期付研究員業績手当にあつては、平成12年12月分の支給基準日(国の場合は12月1日)に在職する支給実職員数をそれぞれ記載すること。

3 「1人当たり支給月額」の欄には、各職員区分及び各職種区分に係る職員に対して、平成13年4月分として支給すべき給料及び各種手当の支給総額のそれぞれについて、当該支給総額に対応する「支給職員数」の欄に記載されている職員数で除して得た額(百円未満四捨五入)を記載すること。

また、①特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当の支給総額にあつては4月実働分支給総額とし、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び任期付研究員業績手当の支給総額にあつては、平成12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、勤勉手当及び任期付研究員業績手当を除く。)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(いずれも当該団体の条例で規定されているものに限る。)を含み、特地勤務手当及びへき地手当にはこれらに準ずる手当を含むものであること。④役職加算(再掲)は、期末手当及び勤勉手当の内書きとすること。したがって、支給年額は、期末手当・勤勉手当の合計額と、役職加算がないものとした場合の期末手当・勤勉手当の合計額の差額となるものであり、支給職員数は、期末手当・勤勉手当の支

給職員数に計上された職員のうち、平成12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、当該日額の21倍（完全週休2日制を実施していない団体にあつては25倍。ただし、4週6休制を実施している団体にあつては23倍）に相当する額を記載すること。

(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

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

(表側区分)

4 職種区分は、別記第1「職種区分表」の職種区分によること。

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

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

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

2 学歴（給与決定上の学歴）の区分は次によること。

- (1) 「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。
- (2) 「給与決定上の学歴」は、職員の実際の最終学歴と異なる場合があるので次の点に注意すること。

ア 人事院規則9—8（初任給・昇格・昇給等の基準）第6条第2項第1号から第4号（給別資格基

準表の試験欄の「正規の試験」の例により採用された職員については、その試験に定められている基準学歴より下位の学歴免許等の資格しか有しない者でも、当該試験の基準学歴による。ただし、修学年数差を号給加算された場合は、その加算された修学年数の基準学歴による（例えば、短大2卒の者が高校卒を基準とする初級試験に合格して採用され、初任給を高校卒の者より2号給上位に決定された場合の学歴区分は短大卒とする。）。

イ 同規則第16条（下位の区分を適応する方が有利な場合）の例により、号給が決定された者については、その号給決定の基礎となった当該下位の基準学歴による。

ウ 同規則第43条（上位資格の取得等）の例により、号給を決定された者については、その号給決定の基礎となった基準学歴による（例えば、初級試験により採用された者が在職中に上級試験に合格し、それに基づいて昇格、昇給した場合等）。

エ 同規則別表第2「級別資格基準表」の備考（行政職俸給表（一）については無線従事者、行政職俸給表（二）については自動車運転手、建設機械操作手等）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13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13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、「平均年月」の欄には、「合計月数」を「合計職員数」で除し、12進法による年月数（例えば、14年6箇月は、14.6）を記載し、10進法による年月数（14.5）を記載しないこと。

5 経験年数は、次の方法により算出すること。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等が多いので、(2)以下により正確に記載すること。

(2) 「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」取得後採用までの間に、民間企業等における在職期間、その他の期間を有するものについては、それらの期間について、別記第3（33頁）の「経験年数換算表」（人事院規則9-8別表第4）及び給実甲第326号（同規則の運用について）第7条関係の例によって換算し、当該換算後の経験月数を採用後の経験月数（勤続年数）に加えた経験年数によること。

(3) (2)以外は「給与決定上の学歴」の基礎となった学歴免許等の資格取得後平成13年4月1日までの経験年数を記載すること。

(4) 経験年数の計算には次のような例外があるので注意すること。

ア 医師、歯科医師、薬剤師、栄養士等のように「級別資格基準表」の備考において、経験年数が免許を取得した時以降に限られているものはその経験年数によること。

（人事院規則9-8第9条、給実甲第326号第9条関係等）

イ 自動車運転手等の免許所有職員については、「級別資格基準表」の備考及び給実甲第327号（免許所有職員等の経験年数）により、特に免許取得前の年数の加算が認められているので、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(34頁)「修学年数調整表」(人事院規則9-8別表第5)による修学年数調整後の経験年数による。なお、この場合調整後の経験年数がマイナスとなる場合は、経験年数は「0」とする。

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

#### 年齢別、学歴別職員数及び給料月額に関する調(27~28表)

- 1 本表は、05表職種別、年齢別職員数に関する調の職種のうち、一般行政職及び技能労務職について、年齢別、学歴別の職員数及び給料月額を調査するものであること。ただし、再任用職員は学歴区分によらないで一括記載すること。したがって、職種の区分は05表と一致するものであること。
- 2 表頭の年齢区分は、平成13年4月1日現在の満年齢によること。
- 3 学歴の区分及び平均給料月額は、経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調の記載要領2及び3(13及び14頁)により記載すること。
- 4 年齢の「合計月額」は職員の年齢を月数に換算し(1月未満は切り捨てる。)、それを合算して記載し、「平均年齢」の欄には、「合計月数」を「合計職員数」で除した12進法による年月数を記載すること。

#### 職員区分別、学歴別、年齢別採用職員数に関する調(㊦㊧19表)

本表は、平成12年4月1日から平成13年4月1日までの期間に採用した一般職に属する常勤の職員について学歴別・年齢別の採用者数を調査するものであること。ただし、臨時職員及び再任用職員は、本表では調査対象外とし採用者に含めないこと。また、産休代替職員等も採用者に含めないこと。

なお、採用者とは、当該団体に正規の職員として採用されたものをいい、団体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。

(表頭区分)

- 1 「一般職員」とは、「教育公務員」及び「警察官」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」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 学歴の区分は、別記第2「学歴免許等資格区分表」(人事院規則9-8 第6条第3項別表第3及び給実甲第326号別表イ甲表、ロ乙表)の基準学歴の区分によること。
- 6 「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)

- 7 年齢区分は、採用時の満年齢によること。なお、別記第2「学歴免許等資格区分表」中「1 大学卒」の「五 大学4卒」の(3)該当者で21歳のもの、「3 高校卒」の「三 高校2卒」の(1)該当者で17歳のもの等は、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(表20～22表, 24表, 29表, 表20～21表, 24表, 29表)

本表は、平成12年4月1日から平成13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案(昭28自丙行発第49号)」(以下「準則」という。)の適用の対象となるべき職員(以下「準則適用職員」という。)について、退職者数及び退職手当額を職員区分別、退職事由別、年齢別に調査するものであること。したがって、準則の適用を受ける臨時職員及び昭和37年改正準則附則第5項適用者(以下本表中では「非常勤職員」という。)を含むものであること。

また、企業職員、技能労務職員についても、準則適用職員の例により調査するものであること。

退職者とは、当該団体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。

職員区分の「教育公務員」及び「警察官」とは、19表の記載要領3及び4の教育公務員及び警察官と同じものであること。「一般職員」とは、「教育公務員」及び「警察官」以外の職員をいうものであること。したがって、準則の適用を受ける臨時職員及び非常勤職員は、「一般職員」に含まれ、「教育公務員」及び「警察官」には含まれないものであること。

(表頭区分)

- 1 退職事由別の区分は、準則に定める区分によること。
- 2 「手当の最高限度制限規定該当者」欄には、準則第3条～第5条の支給割合によった場合、準則第6条の規定(退職手当の最高限度額)に該当する者について計上する。なお、この欄の数値は「(準則第3条)」、「(準則第4条)」、「(準則第5条)」又は「年齢50歳以上の勸奨(昭和32年改正準則附則第3項)」のいずれかの内書きとなること。
- 3 「準則第5条の2」欄には、「準則第5条(勤続25年以上の勤奨)」該当者のうち準則第5条の2の規定に該当する者について再掲すること。
- 4 「手当総額」欄には、当該団体の条例(団体が加入する退職手当組合の条例を含む。以下同じ。)に基づき退職者に支給された退職手当の総額(千円未満四捨五入)を退職事由別、年齢別に記載すること。なお、調査日現在未支給のものにあっても、条例に基づく退職手当が支給されたものとして含めること。
- 5 「定年退職・その他」欄は定年退職者等を記載すること。
- 6 「(定年退職一再掲)」欄は普通退職、長期勤続後の退職等及び整理退職等のうち定年退職者について記載すること(29表関係)。

(表側区分)

- 7 年齢区分は、退職時の満年齢によること。
- 8 区分の「産休等代替教員」は次によること。

「産休等代替教員」とは退職手当が支給された代替教員(産前産後休暇、育児休業、病気休暇等による代替教員)すべてをいうこと。

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

- 1 本表は，特別職に属する職及び教育長について，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。
- 3 給料（報酬）の「適用年月日」の欄には，現行の給料（報酬）額が支給されることとなった年月日を記載すること。
- 4 教育委員会等を共同設置する市町村においては事務局の所在する団体で記入すること。

## 別記第 1

## 職種区分表

(1) 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
(3) 海 事 職 (一)	国の海事職俸給表 (一) の適用を受ける者に相当する職員 (企業職の職員を除く。)
(4) 海 事 職 (二)	国の海事職俸給表 (二) の適用を受ける者に相当する職員 (企業職の職員を除く。)
(5) 研 究 職	国の研究職俸給表の適用を受ける者に相当する職員 (企業職の職員を除く。)
(6) 医師・歯科医師職	国の医療職俸給表 (一) の適用を受ける者に相当する職員 (企業職の職員を除く。)
(7) 薬剤師・医療技術職	国の医療職俸給表 (二) の適用を受ける者に相当する職員及び獣医師 (獣医師としての資格を有し、保健所、家畜保健衛生所等において現実に獣医師としての本来の業務に従事している職員に限る。) (企業職の職員を除く。)
(8) 看護・保健職	国の医療職俸給表 (三) の適用を受ける者に相当する職員 (企業職の職員を除く。)
(9) 福 祉 職	国の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員 (企業職の職員を除く。)
(10) 消 防 職	消防吏員及び常勤の消防団員
(11) 企 業 職	地方公営企業労働関係法第 3 条第 2 項に規定する職員
(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) 大学 (短大) 教育職	国の教育職俸給表 (一) の適用を受ける者に相当する職員 したがって、一般職員の中の教務職員 (昭和32年人事院指令 9-56第 1 項第 1 号に規定する者に準ずる職員) が含まれるものであること。
(16) 高等 (特殊・専修・各種) 学校教育職	国の教育職俸給表 (二) の適用を受ける者 (人事院規則 9-2 第 9 条第 2 号から第 5 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
(17) 小・中学校 (幼稚園) 教育職	国の教育職俸給表 (三) の適用を受ける者に相当する職員 (枠外教員を含む。) (特殊学校で教育に従事する職員を除く。)
(18) 高等専門学校教育職	国の教育職俸給表 (四) の適用を受ける者 (人事院規則 9-2 条第 10 条の 2 第 2 号及び第 3 号に規定する者を除く。) に相当する職員
(19) その他の教育職	教育公務員特例法第 2 条第 4 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
(20) 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

(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俸給表を用いず、一般行政職俸給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13年）

### (1) 人事院勧告

平成13年 8 月 8 日

衆議院議長 綿貫民輔 殿  
参議院議長 井上裕 殿  
内閣総理大臣 小泉純一郎 殿

人事院総裁 中島忠能

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、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告するとともに、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

この勧告に対し、国会及び内閣が、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう切望する。

#### 別紙第1

#### 職員の給与に関する報告

我が国の社会経済システムが大きな転換期を迎えている中で、新しい世紀を切り拓くため、あらゆる領域において、本格的な構造改革に向けての取組が始まっている。公務員給与についても、国民の目から見て適正・妥当であるとともに、職員が高い倫理観と士気の下で職務に精励することができるよう、これまでのシステムにとらわれることなく、個人の能力・実績をよりの確に反映させるなど、職員が生き活きと働けるよう、新たな時代に相応した給与制度の構築に取り組んでいくことが求められている。

人事院の給与勧告は、国家公務員の労働基本権が制約されており、民間企業の従業員のように、労使交渉等を通じて自らの勤務条件の決定に参画することができないことの代償措置として設けられているものである。本院は、従来から、国家公務員法の定めるところにより、公務員の給与等の勤務条件について社会一般の情勢に適応させるよう、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れること（民間準拠）を基本に、勧告を行ってきた。

民間企業従業員の給与水準は、労使交渉等により、その時々を経済・雇用情勢を反映して決定されているものである。人事院勧告に基づく公務員給与も、従来は、順調な経済成長を反映した毎年の民間給与水準の上昇により、結果として毎年増加が図られてきた。

しかしながら、近年、民間企業においては、厳しい経営状況等を反映して月例給のベースアップが極めて低率・低額となるとともに、特別給（ボーナス）の支給額が対前年比がマイナスとなるという状況がみられるようになってきている。

本院は、このような状況下において、情勢適応の原則に基づき、一昨年及び昨年と2年連続で、職員の

年間給与が減少する内容の給与改定勧告を行い、これらは勧告どおり実施された。特に、昨年は、現行の勧告方式となった昭和35年以降初めて、俸給表の改定を見送り、子等に係る扶養前当について改定を行うという内容の勧告を行い、実施されたところである。

本院は、本年の給与勧告に当たり、厳しい経済・雇用情勢の下にある民間企業の実態について、ベースアップ中止や賃金カット等を含めた給与改定状況をはじめ、雇用調整等の合理化努力についても幅広く調査を行い、これらの的確な把握を努めた。さらに、有識者、企業経営者や国民から、公務員や公務員給与に対する意見を聴取し、経済・雇用情勢等諸情勢も踏まえつつ、本年の給与改定について様々な角度から慎重に検討を行った。

その結果、本年は、特別給については、公務の支給月数を民間の支給月数に合わせる必要があることから、0.05月分削減し、月例給与については、官民較差が認められるものの、昨年に引き続き俸給表の改定は行わず、暫定的な一時金を支給することとした。

これにより、職員の年間給与は3年連続で減少することとなり、また、俸給表は、2年連続で改定見送りとなる。

## I 給与勧告の基本的考え方

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤である。

本院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に、単純な官民給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、① 国は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること、② 職員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること、③ 職員の給与は国民の負担で賄われていることなどから、失業率を含めてその時々の雇用情勢をも反映している民間企業従業員の給与に公務員給与を合わせていくことが、最も合理的であり、職員をはじめ広く国民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

## II 官民の給与の比較

本院は、毎年、「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」を実施し、その結果に基づき、公務においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額を対比させて、精密に比較（ラスパイレス方式）を行い、官民の給与水準を均衡させることを基本に勧告を行っている。

この職種別民間給与実態調査は、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず実施しており、ベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなど給与抑制措置を行った事業所の給与の状況も、官民の給与較差に反映されることとなる。

## 1 職員の給与の状況（国家公務員給与等実態調査）

本院は、平成13年国家公務員給与等実態調査を実施し、給与法（「一般職の職員の給与に関する法律」）適用の常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。その結果、民間給与との比較を行っている行政職の職員（行政職俸給表(一)・(二)の適用者227,250人、平均年齢40.7歳）の本年4月における平均給与月額が379,836円となっており、大学教授、医師等を含めた職員全体（466,679人、平均年齢41.1歳）では415,078円であった。

（参考資料 1 公務員給与関係 参照）

## 2 民間給与の調査

### (1) 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所約34,000のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約7,500の事業所を対象に、平成13年職種別民間給与実態調査を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術及び技能・労務関係44職種の約38万人並びに研究員、医師等50職種の約7万人について、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。

また、本年も、引き続き厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、給与の抑制措置の状況や、各企業における雇用調整等の実施状況等についても調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、民間の経営環境が厳しい中においても、各民間事業所の協力を得て、本年も94.0%と極めて高く、調査結果には、企業業績や給与改定状況のいかんにかかわらず、広く民間事業所の状況が反映されている。

### (2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

#### ア 本年の給与改定の状況

別表第1に示すとおり、ベースアップを実施した事業所は、一般の従業員で見ると52.3%であり、このうち定期昇給の停止を行った事業所（0.7%）や賃金カットを行った事業所（0.2%）を除くと、51.4%と昨年（51.5%）とほぼ同じ割合であり、概ね半数となっている。また、ベースアップを中止した事業所は34.7%、ベースダウンを実施した事業所は1.1%であった。

一方、管理職（課長級）についてみると、ベースアップを実施した事業所は48.1%であり、このうち定期昇給の停止を行った事業所（1.0%）や賃金カットを行った事業所（0.3%）を除くと、46.8%と、昨年と同じ割合となっている。また、ベースアップを中止した事業所は37.9%、ベースダウンを実施した事業所は1.2%であった。

#### イ 過去1年間の雇用調整等の実施状況

別表第2に示すとおり、民間事業所における過去1年間の雇用調整等の実施状況をみると、厳しい経営環境を背景として、雇用調整等を実施した事業所の割合は54.2%となっているが、昨年の結果（67.7%）と比べると10ポイント以上低くなっている。雇用調整等の内容としては、採用の停止・抑制（31.2%）、部門の整理・部門間の配転（21.4%）、残業の規制（18.3%）などが依然として多く、また、希望退職者の募集（5.9%）、正社員の解雇（2.5%）、一時帰休・休業（1.3%）などの厳しい措置も実施されているが、その割合は、昨年よりも減少している。

このように、民間企業においては、引き続き人員の縮小、経費の縮減、残業の抑制等様々な取組を行いつつ、約半数の事業所では、低率、低額ではあってもベースアップを行い、従業員の給与処遇の維持・改善に努めていることが明らかになった。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

### 3 官民給与の比較

#### (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、本年4月分の官民の給与額を前記ラスパイレース方式により比較したところ、別表第3に示すとおり、官民給与の較差は305円(0.08%)となった。なお、全事業所の21.07%に当たる事業所において、支払は終わっていないが本年4月に遡って定期昇給分を含め平均1.91%の給与の引上げが実施されているが、昇給率を勘案するとその影響は8円と算定される。このため、これを加えた官民給与の較差は313円(0.08%)となる。

民間における家族手当(世帯手当等これに類するものを含む。)、住宅手当及び通勤手当の支給状況を調査した結果をみると、それらの手当は職員の扶養手当、住居手当及び通勤手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

#### (2) 特別給

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。この方式は、民間の特別給の支給状況が職員の特別給の支給月数に反映されるまでに1年以上の遅れを伴うものであるが、精確性や信頼性の点で評価されている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年5月から本年4月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額との4.69月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.75月)を下回っている。

### III 経済・雇用情勢等

#### 1 最近の経済・雇用情勢

##### (1) 民間賃金指標等の動向

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)によると、本年4月の所定内給与(事業所規模30人以上)は、昨年4月に比べ0.3%増加したものの、所定外給与は所定外労働時間の減少を反映して0.9%の減少となり、これらを合わせた「きまって支給する給与」は0.2%の増加となっている。なお、パートタイム労働者を除く一般労働者では、所定内給与は0.6%、きまって支給する給与は0.5%の増加であった。

また、「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」(同省)によると、本年の平均賃上げ率(定昇込み)は2.01%となっている。これを産業別にみると、新聞・印刷(2.54%)、電気機器(2.49%)、建設(2.37%)などが高く、電力(1.32%)、ガス(1.45%)、鉄鋼(1.46%)などが低くなっている。

##### (2) 物価・生計費

本年4月の「消費者物価指数」(総務省)は、昨年4月に比べ全国で0.4%下落している。

全国勤労者世帯の消費支出（総務省「家計調査」）は、概ね横ばいの状態が続いているが、本年4月は昨年4月に比べ名目5.0%減となった。

また、本院が家計調査を基礎に算定した本年4月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ175,880円、206,620円及び237,360円となった。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

### (3) 雇用情勢

完全失業率（総務省「労働力調査」）は、高い水準で推移しており、本年4月は、昨年4月と同じ4.8%（季節調整値）となっている。

また、本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」）は、昨年4月に比べると、それぞれ0.07ポイント、0.06ポイント改善して、0.62倍（季節調整値）、1.05倍（同）となった。

## 2 各方面の意見等

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、厳しい諸情勢を踏まえ、東京のほか全国33都市において、有識者、中小企業経営者等広く各界との意見交換を行ったほか、「国家公務員に関するモニター」（500人）を通じて、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換においては、給与勧告制度の役割や官民比較方法については、概ね理解を得られ、妥当とする意見が多数みられたが、中小企業の実態をより反映すべきであるとの意見もあった。また、各地域に勤務する公務員の給与がその地域の民間給与と比較して高すぎるとの批判も出された。このほか、公務員給与は、能力・実績の要素を重視して決めるべきとする意見が大勢であったが、実際の評価が難しいのではないかという意見もみられた。

また、前記モニターにおいては、公務員給与の決定方法として、民間準拠方式が妥当とする意見が約6割を占めたほか、公務員給与の制度とその運用について職員本人の能力・実績を重視すべきとする意見が9割以上を占めた。

## IV 本年の給与の改定等

### 1 改定の必要性

本院は、本年の給与改定の検討に当たっては、以下のような事情を考慮することが必要であると考え

#### （公務員給与の適正な水準の維持・確保）

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告の意義等から、官民給与の精確な比較による公務員給与の適正な水準の維持・確保が、昨年<sup>（一）</sup>の給与法改正法案に対する国会の附帯決議をはじめ、各方面から強く求められている。

#### （民間事業所における給与改定状況）

前記のとおり、民間事業所においては、厳しい雇用調整等の措置を行い、総額人件費の抑制に努めながら、約半数の事業所では、極めて低率・低額であってもベースアップを行い、従業員の給与処遇の維持・改善に努めていることが認められた。

#### （四現業職員の賃金改定）

一般職の国家公務員約79万人の約4割を占め、給与法適用職員と同じ公務組織で働く郵政、林野等四現業の職員約31万人については、本年4月、当局側より0.03%（平均90円）の賃金引上げの有額回答がなされた後、中央労働委員会により「0.05%+60円」（平均0.07%、210円）の原資による基準内賃金の引上げの仲裁裁定が行われ、本年6月29日の閣議で仲裁裁定どおりの実施が決定されている。

#### （公務における効率化の努力）

公務においては、行政需要が多様化し、業務が増大する中、これまでも累次の定員削減計画の実施等を通じて効率化の努力がなされてきた。さらに、本年1月の中央省庁の1府12省体制への再編（官房・局や課等の総数の削減等）、本年4月からの83事務・事業の独立行政法人への移行が行われたところであり、今後、行政組織の整理・合理化（課室の総数の削減、独立行政法人への更なる移行等）、定員の削減（10年間で25%）など、一層の効率化が進められることとなっている。

以上を総合的に勘案すると、ベースアップ中止やベースダウン、賃金カットを行っている事業所を含めた民間企業の4月分給与と精確に比較し算出された較差については、これを埋める形で均衡を図るよう所要の改定を行う必要がある。

本年の官民給与の較差は昨年よりも更に小さく、世代間配分の適正化に留意しつつ、従来どおり配分にめりはりをつけた俸給表の改定を行うことは困難であり、また、諸手当についても、民間の各手当の支給状況と均衡していることから、改定の必要はないと判断した。

また、特別給については、職種別民間給与実態調査の結果に基づき、民間の特別給の支給月数に見合うよう、引き下げる必要があると判断した。

本年の官民給与の較差については、俸給表や手当の改定等の措置をとることは適当ではないが、他方において、昨年の国会における附帯決議、四現業の賃金改定の状況や連年の特別給引下げに配慮すれば、来年以降生ずる官民給与の較差と合わせて俸給表や手当の改定等の措置をとることを前提に、その年額相当額を暫定的な一時金として支給することが適当と考える。

## 2 改定すべき事項

### （1）暫定的な一時金の支給

行政職の職員の給与については、前記の官民給与の較差に相応する引上げを、暫定的な一時金の支給により行うものとする。当該一時金は、各職員とも原則同額とし、3月に支給するものとする。

給与法に基づく他の俸給表の適用を受ける職員の給与についてもこれに準じて措置するものとする。なお、指定職俸給表の適用を受ける職員の給与についても、民間企業との間に差が認められるものの、本年における事情等も勘案し、措置しないものとする。

### （2）期末手当・勤勉手当等の支給月数の引下げ

期末手当・勤勉手当については、本年4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、支給月数を引き下げる必要がある。

また、指定職俸給表の適用を受ける職員に支給される期末特別手当については、期末手当を引き下げることとの均衡等を考慮し、支給月数の引下げを行うこととする。

## 3 公務員給与水準の在り方の検討

先に述べたとおり、国家公務員給与の決定に当たって、企業規模100人以上、事業所規模50人以上の民間事業所の従業員給与と比較するという現行の官民比較方式は、民間給与の水準を適切に公務員給与に反映させるものとして、国民の理解と納得を得て定着してきたところである。

公務員の給与は、全国の民間事業所に勤務する従業員の給与を基に、その水準を決定しているが、近年、各地域に勤務する公務員の給与をみると、その水準がその地域の民間給与に比べて高い場合があるのではないかとの指摘がなされている。その中には、調査対象となる民間事業所の従業員の給与がその地域の民間給与の実態を必ずしも的確に反映していないとの疑問から生じているものもある。

公務員給与は国民の負担により賄われるものであり、特に、近時の民間の厳しい経済・雇用情勢を踏まえれば、指摘を受けるような地域の公務員給与の在り方については、実情を把握し、必要な是正に取り組むことにより国民の理解を得ていく必要があると考えられる。

国家公務員の場合は、都道府県を超えた異動も多く、円滑な人事異動を確保するためには、統一的な給与体系の下で、その水準を調整していくことが必要と考えられるが、その際、各地域の民間給与をより反映した給与水準とすることにも配慮していく必要がある。このため、民間給与の実態把握及び公務部内の給与配分の在り方について幅広く見直しを行い、こうした課題について、速やかに検討を進めることとしたい。

## V 給与勧告実施の要請

人事院勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、マイナス方向の調整を含め、情勢適応の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て国民の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度が公務の運営や労使関係の安定に果たしている役割や、給与勧告の内容が一般職国家公務員の給与を民間給与の水準に均衡させるものであることにも深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

## 別紙第2

### 勧 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）等を改正することを勧告する。

#### 1 改定の内容

##### (1) 暫定的な一時金について

ア 当分の間、3月1日（以下「基準日」という。）に在職する職員（指定職俸給表の適用を受ける職員、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第3条第1項第1号又は第2号の規定により任期を定めて採用された職員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第3条第1項の規定により任期を定めて採用された職員並びに一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項又は第2項の非常勤職員を除く。）に対し、同月の人事院規則で定める日にお

いて、基準日の属する年の前年4月1日から基準日までの期間におけるその者の在職期間等に応じて人事院規則で定める基準に従い、3,756円を超えない範囲内の額の一時金を支給すること。

イ 基準日に休職にされている職員、育児休業をしている職員等に対するアの一時金の支給について所要の措置を講ずることその他同一一時金の支給に関し必要な措置を講ずること。

(2) 期末手当及び期末特別手当について

12月に支給される期末手当の支給割合を1.55月分（特定幹部職員にあっては、1.35月分）とし、12月に支給される期末特別手当の支給割合を1.55月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成13年4月1日から実施すること。

別紙第3

公務員人事管理について

1 公務員人事管理をめぐる動き

(1) 新たな行政システムの整備

我が国の行政システムは、21世紀のスタートに合わせて大きく転換しつつある。本年1月から1府12省庁へと中央省庁が再編成され、政治主導による行政運営を目指して、内閣機能の強化が図られるとともに、各府省に副大臣、大臣政務官制が導入されたほか、4月には、行政スリム化、効率化に向けて多くの国立試験研究機関等が独立行政法人に移行した。

また、行政運営の透明化と国民に対する説明責任の観点から、情報公開法が施行され、併せて各府省の政策評価の仕組みも整えられるなど、中央省庁体制の整備とあいまって、効率的で透明な国民本位の行政への転換が進められている。

(2) 厳しい社会経済情勢

我が国の社会経済情勢の動向をみると、グローバル化に伴う厳しい市場の競争に勝ち抜くため、民間企業は事業の再構築や従業員の削減などによる大胆なコスト管理の徹底等の経営努力を強めている。

企業経営をめぐる環境変化は、民間企業の人事制度に大きな変革をもたらし、成果・業績を重視した賃金・人事体系への転換、流動性の拡大を視野に入れた雇用形態の多様化や自発的な能力開発の重視など、厳しい変化に迅速・的確に対応できる人事マネジメントへの改革が進められている。

(3) 公務員人事管理に対する国民の声

公務員の人事管理は、これまで、我が国の雇用風土の下で、新規学卒者の採用とその部内育成、終身雇用を基本に行われてきた。この枠組みを支えるもとして、採用試験の種類や年次を基礎に職員間の均衡を重視して昇進管理や処遇がなされ、その中で幹部への登用や人事配置は、I種試験採用職員を中心にして行われてきた。

こうした人事慣行は、閉鎖的な公務社会を維持し、国民の感覚から乖離した公務員を生む土壌となり、度重なる不祥事の要因となっているとの声が強くなっている。また、社会経済環境が厳しさを増

す中、再就職について権限を背景とした「天下り」が行われているとの指摘や、公務員が身分保障に安住し、民間企業の従業員に比べて働き方に厳しさを欠いているとの批判が強まっている。

急速な時代状況の変化の下、採用試験の別が将来の進路を左右しているとして採用試験やその後の選抜の在り方を見直すべきとの声や、官民間の人的交流の促進を通じ公務員の意識改革と公務社会におけるダイナミズムを求める声も高まっている。

#### (4) 人事院におけるこれまでの取組

年次主義を基調とする固定的で閉鎖的な公務員人事管理をめぐる様々な歪みやこれらへの批判が強まる中で、人事院は、能力・実績を基本に据えた開放的な公務員人事管理への転換を目指し、次のような取組を行ってきた。

すなわち、官民人事交流制度や任期付職員制度の導入を通じて官民間の人的交流の促進を図るとともに、多様な有為の人材の確保という視点から、専門的能力に着目した中途採用制度の導入やII種・III種等採用職員の登用の推進などの施策を講じてきた。

また、「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正や特別給（ボーナス）における査定部分の拡大などの能力・実績を重視した給与制度の推進を図ってきたほか、セクショナリズムの弊害を是正し、広い視野と柔軟な発想を持った人材を育成する観点から、全府省職員を対象とした合同研修の充実、海外留学の機会の拡大等に努めてきた。

このほか、各府省に対する懲戒処分の方針の発出や公務員倫理法の適正な運用により服務規律の徹底を図るとともに、再就職規制の強化や在職期間の長期化の推進等による退職管理の見直し、苦情相談体制の整備やセクシュアル・ハラスメント防止対策の推進による職場環境の改善、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けての方針の発出等の取組を行ってきている。

#### (5) 内閣官房における検討

新たな府省体制の整備に併せ、行政を支える公務員の意識・行動原理を変革し、中央省庁等改革の成果をより確実なものにすることを目的として、内閣は公務員制度の改革に着手している。

昨年12月「行政改革大綱」が閣議決定され、本年1月には、内閣総理大臣を本部長とする行政改革推進本部が発足すると同時に、内閣官房に行政改革推進事務局が設けられた。3月27日に公務員制度改革に向けた内閣官房の方針として「公務員制度改革の大枠」が示され、6月29日には新たな公務員制度の骨格と検討課題を示す「公務員制度改革の基本設計」が、行政改革推進本部決定として取りまとめられている。

## 2 今後の公務員制度改革の視点

### (1) 公務員制度の基本原則

#### ア 公務員の中立・公正性

公務員を国民全体の奉仕者とする憲法の基本理念の下で、現行の公務員制度においては、行政が特定の利益や勢力、情実に影響されることなく中立公正に行われるよう、成績主義に基づく採用及び昇進、各府省職員に対する統一的な養成研修、政治的中立性の保持等の厳正な服務規律など、公務員人事の中立性、公正性の確保が図られている。これを担保するため、中立第三者機関である人事院が客観的、統一的な基準の定立やその遵守の監視、事後審査等に当たるとともに、その内容に応じ自ら実施する役割を担っている。

今日、閉鎖的な公務組織の打破を目指し、官民間の垣根を低くして流動性の拡大を図ることが要請されており、また、機動的、弾力的な人事管理の実現に向けて、各府省の主体性を高めていくことが求められている。こうした要請にこたえた人事管理を目指すに当たっては、公務員の中立性、公正性の視点に留意し、「国民全体の奉仕者」という公務員の基本理念と調和した制度としていく必要がある。

同時に、新たな公務員制度においては、公務員が中立公正にその使命を全うするために設けられている身分保障に安住することなく、真に国民全体の奉仕者として、自己規律と研さんに努め、使命感と誇りを持って積極的に職責を果たすことを促す仕組みとしていくことが重要である。

#### イ 基本的人権たる労働基本権の制約

現在の公務員制度の枠組みにおいては、国家公務員はその地位の特殊性及び職務の公共性にかんがみ労働基本権が制約されており、その代償措置として、人事院が労使の間に立って給与勧告や意見の申出を行うとともに、職員の勤務条件に関わる各般の基準を設定する仕組みとなっている。労働基本権が国民の基本的人権として位置付けられている中で、公務員についてはこの代償機能が適正に発揮されることで、労働基本権を制約することの合憲性が維持されているところである。

代償機能の発揮については、公務の特性を踏まえつつ公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることを基本としており、労使関係の安定と士気の維持に寄与するとともに納税者である国民の理解と納得を得ているものと考えている。

#### (2) 公務員制度改革の具体化に向けた協力

一般の「公務員制度改革の基本設計」において、今後の改革の具体化に向けての協力が人事院に要請されている。国民が求める公務員人事管理システムへの転換を実現するため、人事院が担う立場を踏まえつつ、これまでに培ってきた専門的知識やノウハウ、問題意識を生かしながら、的確な協力を行っていくこととしたい。

今回の公務員制度改革については、その要である能力・実績主義の人事管理の実現に向けて、全国に勤務官署を持つ公務組織において実質的に機能し得る評価システムと給与制度の設計が重要である。民間企業においても、新たな評価システムや給与制度を導入する場合には、従業員の理解と納得を得る努力がなされており、公務においても、関係当事者との間で十分な意思疎通を図り、評価の先行試行も含め適切なプロセスを経て、着実に検討が進められていく必要があると考えている。また、これらの新たな制度の導入に際しては、現在の制度の下で意図された能力・実績重視の理念が、各府省の人事管理の運用において十分に生かされなかった原因を分析し、その結果を踏まえて、制度とその運用があいまって現実に機能し得るものとしていくことが重要である。

民間企業等への再就職規制の在り方については、国民の批判が寄せられている事項であり、国民の理解と納得の得られる仕組みとして設計される必要がある。また、退職管理については、高齢社会における公務組織の在り方の視点から、社会全体としての人材の有効活用も視野に入れつつ、各府省における人事管理の実情に応じ、能力・適性に基づく複線的な昇進管理を進め、幹部公務員の早期退職慣行の是正に向けて計画的に取り組む必要があると考えている。

行政の複雑・高度化の下で、国民の期待にこたえる質の高い行政を実現するためには、専門性や独創性に富んだ人材の確保・育成が重要な課題となってきた。加えて、司法制度改革の一環として平成16年4月にも法科大学院が設置されることとされており、これまで行政を目指した人材の多くが

法曹を嗜好することも見込まれる。

このような状況の下、学部卒の有為な人材を幹部要員として引き続き行政に確保できるよう、これらの者に対する人材養成の機会の充実策を含めてその誘致策を検討する必要性が生じている。同時に、法科大学院をはじめ幅広い分野の大学院教育の修了者を行政に確保していくことも必須であり、これらの観点を踏まえ、採用試験の在り方を抜本的に見直すことが求められている。

これらの検討に当たっては、新たな時代の要請にこたえ得る行政官として必要な基礎的能力・資質について改めて検証し、求める人材を確保するにふさわしい採用試験の位置付けや試験の内容、方法等について幅広い視点から検討を進める必要がある。

人事管理システムは、職員一人一人の生き方、働き方を直接律するものであり、その改革を実現するためには、職員と人事管理当局の双方が、現状を改める必要性を深く認識し、強い決意でこれに臨むことが不可欠である。関係者は、共通の理解と納得の下に、国民から信頼される公務員制度を構築すべく、改革に精力的に取り組んでいくことが求められている。

### (3) 環境変化の急速化等に対応した人事管理の推進

#### ア 流動化等を踏まえた柔軟で開放的な人事管理

我が国の社会経済構造が急速に変化する中で、環境変化への適応性を高めることが組織にとっての重要な課題となっている。公務員人事管理においても、変化の時代に対応した良質な行政サービスを提供していく観点から、行政環境の変化や労働市場の流動化、就業者の意識変化等への適応性を高めていくことが求められている。

このような要請にこたえるためには、採用試験の種類や年次、事務官・技官の別によるものではなく、個々人の能力・実績と適性を的確に評価し、それに基づいた弾力的な人材活用や昇進管理、給与処遇等を一段と推進するとともに、最先端の専門知識や経営的感覚を持った民間の人材が広く公務の世界に入る一方、公務員が公務組織を離れて、知識、経験を広げるなど、官民間の人的交流を促進していくことが重要である。柔軟で開放的な公務組織へ移行することにより、公務で働くことの魅力が高まり、有為な人材の確保に資するとともに、若手をはじめとする職員の閉塞感の払拭、士気の高揚が図られるものとする。

#### イ 各府省の主体的・機動的な人事管理

社会経済の変化が加速する中で、企業活動の自由度を高める観点から、行政システム全体について事前規制から事後チェックへの転換が進められている。公務における人事管理システムの在り方についても、公務員制度の基本原則に則りつつ、明確な基準の下で各府省が主体的・機動的に人事管理を行う方向に改めていく必要があると考えている。

人事院としては、「行政改革大綱」及び「公務員制度改革の基本設計」を踏まえ、機動的、弾力的な行政運営を可能にする観点から、個別制度の趣旨を勘案しながら、事前に個別・詳細にチェックすることから明確な基準の設定とその遵守をチェックすることに移行することを基本として、適切に見直すこととしている。また、各種の人事管理事務の簡素化、合理化についても適切に進めていくこととしている。

## 3 喫緊の課題

公務員制度改革全体の取組が進行している中で、行政をめぐる諸情勢の変化を踏まえ、その改革の理

念に齟齬しない範囲において速やかな対応が必要な課題も生じている。

### (1) 倫理研修の充実

近時、公務員の倫理観を問われる不祥事が相次ぎ、国民の公務員に対する信頼が損なわれており、公務員の倫理観のかん養が一層強く求められている。

このような状況にかんがみ、本府省の局長等の幹部公務員が各界の有識者を交えて行政及び行政官の在り方を基本に立ち返って考える機会としてこれまで行ってきた「幹部行政官セミナー」の充実を図る必要がある。

また、公務員の倫理観のかん養を図る施策として、行政運営の第一線を担う課長補佐・係長クラスの職員を主な対象として、平成12年度から施行された国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程を踏まえつつ、個人の倫理観の確立とそれを基礎とした職場規律の保持に向けて、討議式による新たな倫理研修を開発し、これらの施策を通じて、公務の職場風土の改革を目指すことにより、公務に対する国民の信頼の回復に努めていくこととする。

### (2) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

公務が女性の採用・登用の拡大に率先して取り組む必要があるとの認識の下に、人事院は本年5月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を発出した。男女共同参画推進本部（本部長：内閣総理大臣）は、本年6月、各府省においてこの指針を踏まえ、女性の採用・登用等の促進に向けた計画を策定するなど、総合的かつ計画的に取り組むことを決定した。

今後、各府省は現状の把握及び分析を踏まえて、速やかに「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、取組を推進していくこととなるが、人事院としても、次に述べるように職業生活と家庭生活の両立のための支援策の拡充に努めるほか、女子学生を対象とした募集活動などの取組を一層推進し、採用試験の合格者に占める女性の割合を高めるべく目標を設定することとしている。

また、女性職員を対象に、その能力を十分に活用しキャリア・アップが図られるよう、新たな研修を実施することとしている。

### (3) 職業生活と家庭生活の両立のための条件整備

男女共同参画社会の実現に向けては、男女が共に家庭責任を担いつつ、職業生活と家庭生活の両立を図り得るような環境整備を行うことが重要となっている。民間労働者については、育児に関する施策の拡充等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正法案が来年4月からの施行を目途として国会に提出されている。公務においても、同法案の施行に併せて両立のための支援策が充実されるよう、育児休業及び部分休業の対象となる子の年齢を3歳に達するまで延長するとともに、育児休業期間を任期の限度とする任期付任用等の代替要員確保策について措置する必要があると考えている。

また、家族の介護のための休業について民間企業の状況をみると、多くの企業において3月を超える長期の休業を可能としており、公務においても介護休暇の取得可能期間を最大6月に延長することが適切と考えられる。

このため、人事院は、本日、以上の施策を実施するために必要な法律の改正に関する意見の申出及び勧告を国会及び内閣に対して行う。

このほか、人事院としては、育児や介護を行う職員の超過勤務の制限の強化について所要の措置を講じるとともに、子どもの看護に係る休暇についても、早期の導入に向けて検討を進めることとした

い。

なお、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（平成13年7月6日閣議決定）において、男性の育児休業取得の奨励が指摘されているところであり、人事院としても、公務における男性職員の育児休業取得について積極的な促進が図られるよう努める。

#### (4) 若手研究員の任期の弾力化

国の試験研究機関における研究活動の活性化を人事管理面から支援するための方策の一つとして導入された「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」に基づく研究員の任期付採用については、同法の施行後4年が経過し、着実に活用が図られてきている。この任期付研究員制度について、更に弾力的な運用が可能となるよう、関係機関から「若手育成型」の任期の延長等についての要望が出されており、第2期科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定）等において必要な措置を講じることが求められている。

このような要請を踏まえ、制度の運用の実態も勘案して、研究活動の一層の活性化に資するため、同法に関し次の事項について検討を進めているところであり、成案を得た上で、別途勧告を行うこととする。

- ① 「若手育成型」の任期について、現行の原則3年以内を5年以内とすること。また、特に必要があると認められるときは、一定の期間内で延長することができることとすること。
- ② かつて「若手育成型」として採用された者について、一定の条件の下で再度「若手育成型」として採用することができることとすること。
- ③ 以上の改正に併せて、給与水準の必要な見直しを行うこと。

(2) **事務次官通知**

総行給第63号

平成13年10月5日

各都道府県知事  
各指定都市市長  
殿

総務事務次官

地方公務員の給与改定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。

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

地方財政にあっても、引き続き極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが重要な課題となっています。

一方、我が国は、急激な情報化社会の進展、少子・高齢化の進行、経済構造の変化、国民の価値観や生活様式の多様化など、様々な分野において構造的な変化に直面しており、地域の総合的な行政主体である地方公共団体はこうした課題に的確に対応し、活力ある豊かな地域社会づくりに向けて主体的な役割を担うことが求められております。

このような状況の下、地方の自立に向けての構造改革が求められる中で、地方行政に対する住民の期待に応えるためには、地方公共団体は、自ら徹底した行財政改革に取り組むなど、分権型社会にふさわしい行政体制の整備に努める必要があります。

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

したがって、今回、国家公務員の給与改定に伴い、地方公務員の給与改定を行うに当たっては、このような状況を十分踏まえ、閣議決定の趣旨に沿い、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

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

また、貴管内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

記

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

(1) 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、漫然と国の給与改定に準ずることなく、給与改定の見送り、不適正な初任給基準等給与水準を高める要因となっている給

与制度及びその運用の見直しを行うなど、必要な是正措置を講ずること。

- (2) 国においては、期末手当及び期末特別手当について、民間における支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月引き下げることとされたところであるが、地方公共団体においても国家公務員に対する措置と同様の措置を講ずること。
- (3) 国における高齢層職員については、民間賃金の動向への対処や公務における給与配分の一層の適正化を図るために、昇給停止年齢を原則55歳に引き下げ等の措置が講じられているところであり、地方公共団体においても国家公務員に対する措置と同様の措置を講ずること。
- (4) 国においては、勤務実績等をより適切に反映させるため、勤勉手当の成績率の幅を拡大し、特に、特定幹部職員については一般の職員より期末・勤勉手当に占める勤勉手当の割合を拡大する等の措置が講じられているところであり、地方公共団体においても国に準じた措置を講ずること。
- (5) 国家公務員の調整手当については、昨年、地域における民間賃金、物価、生計費を指標とした上で、支給地域及び支給割合の見直しが行われたところである。

地方公務員の給与は基本的に国家公務員の給与に準拠することを適当としていることから、地方公共団体における調整手当の支給地域、支給割合についても、国と同様に、地域の民間賃金等を指標として見直しを行う必要がある。この場合、調整手当制度の趣旨を十分考慮し、下記事項に留意すること。

ア 国の支給割合を超えて調整手当を支給している地方公共団体及び国の支給地域に該当しないにもかかわらず調整手当を支給している地方公共団体にあつては、これを是正すること。

イ 国の官署が所在しない地方公共団体で既に調整手当を支給している地方公共団体にあつては、調整手当制度の趣旨に基づき、支給地域として定める根拠及び決定基準を明確にすること。

ウ 国においては、昨年に見直しに伴い、支給割合の引下げ又は指定地域の解除となった地域においては、平成16年度より段階的に引き下げられることになっているため、当該地域を有する地方公共団体で、まだ、国と同様の措置を講じていない地方公共団体にあつては、国と同様の措置を講ずること。

- (6) 級別職務分類表に適合しない級への格付け（いわゆる「わたり」）を行っているもの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ものなど、給与制度及びその運用が不適切な地方公共団体は、必要な是正措置を講ずること。
- (7) 国における暫定的な一時金については、来年以降生ずる官民給与の較差と合わせて俸給表や手当の改定等の措置をとることを前提に、月例給について算出された較差の年額相当額を支給するものであり、従来の手当と異なる性質であることから、地方公共団体においては、今回、国が措置した経緯や制度の趣旨を十分に踏まえ、適切な措置を講ずること。

また、暫定的な一時金の創設のため必要な地方自治法第204条に係る改正については、一般職の職員の給与等に関する法律（以下「給与法」という。）の改正と同時期に行うことを予定しているので、地方公共団体においては、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえて適切に対処すること。

- 2 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等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。
- 3 給与改定に関する条例その他の議案は、必要な予算上の措置が的確に講じられる見込みが得られるまでの間は、これを議会に提出してはならないものであること。また、給与条例の改正は、その性質上専

決処分によって行うことのないようにすること。

- 4 近年、一部の地方公共団体において、制度の趣旨に合致しない特殊勤務手当、不適正な旅費の執行等が住民の批判を浴びており、住民監査請求や訴訟に発展している事例も見受けられるところである。このような不適正な諸手当、旅費の支給等は、地方公共団体全体に対する不信を招きかねないものであるため、なお一層の適正化に努めること。
- 5 退職手当については、その最高限度支給率は、全地方公共団体とも国の最高限度支給率と同一となったところであるが、いまだ一部の地方公共団体において退職時の特別昇給等が国の基準を上回っているものが見受けられるので、それらの地方公共団体にあっては、必要な是正措置を講ずること。
- 6 既存の事務事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、民間委託、OA化等を一層推進しながら、定員の縮減、増員の抑制を行うとともに、数値目標を掲げた定員適正化計画の策定、数値目標の公表はもとより、計画の着実な実行及びその積極的な見直しを行うことにより、行財政環境の変化に即した定員管理を推進し、もって人件費の抑制に格段の努力を払うとともに、従来にも増して行政経費の節減に努めること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成13年10月5日)  
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。

なお、この給与改定を行うに当たっては、公務能率及び行政サービスの一層の向上を図るとともに、官庁綱紀の厳正な保持、公正な公務運営の確保に努めるものとする。

- 2 特別職の国家公務員については、おおむね1の趣旨に沿って、その給与の改定を行うものとする。
- 3 1及び2の給与改定については新たな追加財政負担は要しないが、我が国の財政事情がますます深刻化していることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を極力抑制するとの基本方針は堅持する必要がある。

そのため、行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずるとともに、定員については、「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本的計画」(平成11年4月27日閣議決定)、「新たな府省の編成以降の定員管理について」(平成12年7月18日閣議決定)等に基づき、各府省とも、一層の新規増員の抑制及び定員削減の実施を図ることとし、引き続き国家公務員数の一層の純減を行う。さらに、公庫、公団等についても厳しい定員削減を実施する。

地方公共団体についても、国の措置に準じて措置するように要請する。また、地方公共団体に定員の増加を来し、人件費の累増をもたらすような施策を厳に抑制する。

- 4 公庫、公団等においてその役職員の給与改定を行うに当たっては、国家公務員の例に準じて措置されるよう対処するとともに、事業及び組織形態の見直しを通じた給与等の適正化を進めるものとする。
- 5 地方公共団体において地方公務員の給与改定を行うに当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、引き続き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。

### 3 平成12年度における給与改定等の状況（平成13年4月1日現在）

#### (1) 給与改定（期末・勤勉手当の改定を除く）実施時期

区 分	改 定 し た		改定なし
	H12.4.1 (国と同じ)	12.4.2以降	
都道府県 (47)	44	3	0
指定都市 (12)	11	0	1
市 区 (683)	677	3	3
町 村 (2,554)	2,546	8	0
計 (3,296)	3,278	14	4

#### (2) 職務の級の分類等について

区 分	級別職務分類表	級別標準職務表	そ の 他	未 制 定
都道府県 (47)	20	47	0	0
指定都市 (12)	2	10	0	0
市 区 (683)	303	376	21	2
町 村 (2,554)	1,862	692	3	6
計 (3,296)	2,187	1,125	24	8

※級別職務分類表と級別標準職務表の重複回答数

#### 4 給与適正化等の状況（平成12年度）

##### (1) 平成12年度における給与適正化等の状況

区 分	昇給延伸	初任給基準 の 是 正	運用昇短 の 是 正	わ た り の 是 正	給 料 表 の 是 正	高齢層職員の 昇給停止等	最高・枠外号給の 昇給期間の是正	小計 (A)
都 道 府 県	1	2	1	0	2	12	0	18
指 定 都 市	0	1	0	0	0	4	0	5
市 区	24	38	3	3	37	48	5	158
町 村	19	44	10	5	56	98	15	247
計	44	85	14	8	95	162	20	428

区 分	諸手当の是正	退職手当の是正	小計 (B)	合計 (A+B)
都 道 府 県	12( 9)	2	14	32
指 定 都 市	5( 5)	3	8	13
市 区	130( 95)	21	151	309
町 村	301(241)	77	378	625
計	448(350)	103	551	979

(注) 諸手当の是正の内数は特殊勤務手当是正の団体数である。

(参考)

平成11年度給与の適正化等の状況

区 分	昇給延伸	初任給基準 の 是 正	運用昇短 の 是 正	わ た り の 是 正	給 料 表 の 是 正	高齢層職員の 昇給停止等	最高・枠外号給の 昇給期間の是正	小計 (A)
都 道 府 県	3	2	5	0	2	10	1	23
指 定 都 市	1	6	0	0	1	1	0	9
市 区	29	31	5	3	12	62	5	147
町 村	20	44	13	5	20	154	13	269
計	53	83	23	8	35	227	19	448

区 分	諸手当の是正	退職手当の是正	小計 (B)	合計 (A+B)
都 道 府 県	28( 26)	4	32	55
指 定 都 市	8( 8)	1	9	18
市 区	219(165)	31	250	397
町 村	440(379)	89	529	798
計	695(578)	125	820	1,268

(注) 諸手当の是正の内数は特殊勤務手当是正の団体数である。

(2) 昭和50年度から平成12年度までの給与適正化等の状況

区 分	給与改定見送り	切替措置	昇給延給伸	初任給の是正	運用昇短の是正	わたりの是正	給料表の是正	高齢層職員の昇給停止等	計
都道府県	0	38	38	42	119	37	25	40	339
指定都市	0	0	4	22	13	4	15	13	71
市区	22	193	619	894	319	288	221	308	2,864
町村	15	246	815	1,137	586	683	370	1,100	4,952
計	37	477	1,476	2,095	1,037	1,012	631	1,461	8,226

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成11年度の間において給与適正化等の措置を講じた団体の合計数(延数)である。  
 2. 給与改定見送り団体数には、昭和57年度の国の給与改定見送り措置に準じ、給与改定を見送った団体は含まれていない。  
 3. 給与表の是正は昭和60年度分から、高齢層職員の昇給停止等は平成2年度分から計上している。

(3) 平成12年度の都道府県・指定都市における給与の適正化の具体例

昇給延伸 (都道府県：1)

兵庫県・・・全職員12ヶ月普通昇給休止(平成13年4月～)

初任給基準の是正 (都道府県：2, 指定都市：1)

神奈川県・・・初任給短縮の縮減(大卒21短→12短, 短大卒27短→18短, 高卒21短→12短)  
 (平成13年4月1日適用)

新潟県・・・初任給短縮の縮減(大卒3短→0短, 短大卒9短→6短, 高卒3短→0短)  
 (平成13年4月1日適用)

神戸市・・・初任給基準引下げ(短大卒, 高卒)(平成13年4月1日適用)

運用昇短の是正 (都道府県：1)

富山県・・・教育職(高等学校, 小・中学校)の運用昇短の廃止(平成13年4月1日適用)

給料表の是正 (都道府県：2)

栃木県・・・研究職給料表の5級において、最高号給を1号足切りした。  
 (平成12年4月1日適用)

三重県・・・現業職給料表を通し号給制から5級制の給料表に改正(平成13年4月1日適用)

高齢層職員の昇給停止等 (都道府県：12, 指定都市：4)

青森県・・・55歳昇給停止に改正

岩手県・・・55歳昇給停止に改正

秋田県・・・管理職手当18%以上 55歳昇給停止に改正 その他 58歳昇給停止に改正

福島県・・・55歳昇給停止に改正

群馬県・・・56歳昇給停止に改正

静岡県・・・55歳昇給停止に改正  
大阪府・・・55歳昇給停止に改正  
広島県・・・55歳昇給停止に改正  
愛媛県・・・55歳昇給停止に改正  
福岡県・・・55歳昇給停止に改正  
佐賀県・・・55歳昇給停止に改正  
宮崎県・・・55歳昇給停止に改正  
札幌市・・・55歳昇給停止に改正  
名古屋市・・・55歳昇給停止に改正  
北九州市・・・55歳昇給停止に改正  
福岡市・・・55歳昇給停止に改正

諸手当の是正

①特殊勤務手当関係（支給額の引き上げ，支給対象業務の拡大，新設，統合は含まない。）

（都道府県：9，指定都市：5）

青森県・・・県外事務所勤務手当・ダム管理事務所勤務手当の廃止

宮城県・・・交換業務手当・繭検定業務手当の廃止

福島県・・・失業対策事業職員の手当の廃止

群馬県・・・と畜作業手当の廃止

東京都・・・女性相談センター業務手当・心身障害者福祉センター業務手当・児童相談所業務手当の廃止，監察医務院解剖等業務手当・狂犬病予防業務手当・と畜解体作業等業務手当，税務事務特別手当・不規則勤務者業務手当・心身障害者等介護業務手当・清掃業務従事職員特殊勤務手当の月額支給の日額化，狂犬病予防業務手当・高圧ガス・火薬検査等業務手当・特定危険現場作業手当，動物園飼育作業等業務手当・城北福祉センター現業手当・心身障害者授産施設等業務手当・職業訓練指導員手当・清掃業務従事職員特殊勤務手当・小笠原業務手当の支給限度額の引下げ，と畜解体作業等業務手当・高齢者施設業務手当・心身障害者授産施設等業務手当・福祉事務所現業手当・心身障害者等介護業務手当の支給範囲の縮小

石川県・・・血液透析作業手当の廃止，社会福祉業務手当，窓口業務等手当，精神保健福祉活動業務手当の対象職員の変更，看護婦等養成業務手当の支給対象業務の変更，放射線業務手当，看護婦等養成業務手当の日額化，結核患者・結核菌接触業務手当の対象患者の変更，手当の額の特例についての併給禁止規定の追加，作業日数等の計算方法の変更

岐阜県・・・医師手当・衛生業務手当・し尿処理施設検査手当・消防指導業務手当・特殊環境作業手当・速記手当・病院看護手当・警備業務手当・防災無線業務手当・定時制事務職員手当・血液透析作業手当・特殊教育学校業務手当の廃止，税務事務手当・放射線取扱手当・福祉業務手当・実技訓練手当・食肉検査業務手当・有害物取扱手当・道路上作業手当・家畜保健衛生業務手当・麻薬取締業務手当・患者接触等業務手当・航空業務手当の日額化，種雄牛豚取扱作業手当の対象業務の縮減

大阪府・・・外国勤務手当の手当額の引下げ

沖縄県・・・(非現業職員)

ハブ取扱手当・電子計算作業手当・通信教育添削指導手当・速記手当・県外事務所勤務手当の廃止，社会福祉手当・職業訓練手当・税務手当・浄化処理業務手当（H16.4.1）・病虫害防除指導手当・農業教育指導手当の手当額の見直し，と畜検査手当・狂犬病予防手当の日額の引下げ，夜間特殊業務手当・有害薬物等取扱手当・放射性同位元素取扱手当・特殊現場作業手当・病虫害防除指導手当の支給対象職員の見直し  
(現業職員)

ハブ取扱手当・浄化処理業務手当・ボイラー作業手当・県外事務所手当の廃止  
夜間特殊業務手当の支給対象職員の見直し

川崎市・・・特殊事業手当の日額化

大阪市・・・人権文化センター等勤務手当・情報処理業務手当・南港市場等勤務手当・看護専門学校等教務指導手当・大学院研究科担当手当・指導主事手当・医療業務手当・管制手当・通信技術手当・消防学校等訓練指導手当の廃止，福祉業務手当・病院等勤務者医療業務手当・医師等特別手当・感染症予防救済従事者手当・船舶運航手当・航空手当・学校業務手当の支給対象範囲の見直し

神戸市・・・医師特別手当・病院医事事務手当・安全衛生管理者手当・高圧ガス取扱手当など35対象業務の廃止，道路機動隊特別手当・動物管理センター特別手当・開発作業特別手当など17対象業務の併給対象業務の整理・廃止，その他支給形態を月額から日額に改め，全体的に20%程度減額

広島市・・・東京事務所に在勤する職員の特殊勤務手当・死亡人取扱業務等従事職員の特殊勤務手当・特殊自動車等運転業務従事職員の特殊勤務手当の廃止，危険作業従事職員の特殊勤務手当の支給対象業務から，計量検査所職員が行う重量物を取り扱う計量検査作業を除外する

北九州市・・・特定高圧ガス取扱主任者手当・養護教育手当・畜舎清掃手当・長距離ガイド手当の廃止

## ②その他の手当関係（都道府県：3）

北海道・・・調整手当の見直し（江別市3%→0%）（平成13年4月1日適用）

静岡県・・・調整手当相当額の限度において特勤手当を支給しない（平成13年4月1日適用）

愛知県・・・管理職手当の支給率の見直し（平成13年4月1日適用）

## 退職手当の是正（都道府県：2，指定都市：3）

埼玉県・・・退職時特昇の勤続要件の是正（平成13年3月31日適用）

広島県・・・退職時特昇を4号から2号へ引き下げ（平成13年4月1日適用）

札幌市・・・退職時特昇を2号から1号へ引き下げ（平成13年4月1日適用）

名古屋市・・・中ぶくれ率の是正（平成13年4月1日適用）

神戸市・・・最高限度支給率，中ぶくれ率の是正（平成13年4月1日適用）

その他の是正 (都道府県：5, 指定都市：1)

千葉県・・・旅費制度の改正 (平成13年4月1日適用)

福井県・・・旅費制度の改正 (平成13年4月1日適用)

鳥取県・・・定年等の退職1年前に課長級の待遇 (参事への昇任) としていた運用廃止  
主査 (課長補佐級) の課長級給与への昇格凍結  
人事委員会規則の特別昇給定数 (15%) を超えて行う特例承認を廃止し枠内で実施  
(平成13年4月1日適用)

岡山県・・・旅費制度の改正, 日当の支給基準の見直し等 (平成13年4月1日適用)

長崎県・・・調整額の見直し (平成13年4月1日適用)

京都市・・・旅費制度の改正, 日当の支給基準の見直し (平成13年4月1日適用)

## 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成13年）

### 職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額

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

俸給表	職員数	平均年齢	平均経験年数	平均給与月額	
				俸給	扶養手当
全俸給表	466,679人	41.1歳	19.8年	359,827円	12,968円
行政職俸給表(一)・(二)	227,250	40.7	19.9	327,062	12,717
行政職俸給表(一)	213,205	40.2	19.4	329,470	12,803
行政職俸給表(二)	14,045	48.7	28.1	290,508	11,405
専門行政職俸給表	7,893	40.8	19.3	368,413	15,723
税務職俸給表	54,287	39.7	19.4	377,672	15,117
公安職俸給表(一)	19,499	41.6	20.6	348,528	17,850
公安職俸給表(二)	22,631	40.1	19.0	365,778	16,053
海事職俸給表(一)	344	43.7	22.3	409,347	18,642
海事職俸給表(二)	638	41.3	23.3	318,935	15,676
教育職俸給表(一)	60,044	45.7	22.0	477,837	16,420
教育職俸給表(二)	2,190	42.0	19.3	405,944	11,048
教育職俸給表(三)	3,579	40.0	17.2	380,374	11,808
教育職俸給表(四)	4,395	45.9	22.6	444,724	14,748
研究職俸給表	1,901	43.1	19.3	412,876	14,466
医療職俸給表(一)	5,735	43.2	17.7	467,351	17,599
医療職俸給表(二)	9,366	41.6	19.0	331,410	11,777
医療職俸給表(三)	44,554	38.1	16.0	304,214	2,819
福祉職俸給表	910	43.4	20.8	371,205	8,666
指定職俸給表	1,441	56.9	33.2	971,176	—
特定任期付職員俸給表	12	46.9	—	815,000	—
第一号任期付研究員俸給表	1	42.5	—	580,000	—
第二号任期付研究員俸給表	9	32.5	—	360,667	—

- (注) 1 全俸給表の平均経験年数は、特定任期付職員俸給表及び任期付研究員俸給表適用職員を除く。  
 2 俸給には、俸給の調整額及び教職調整額を含む。  
 3 調整手当には、異動保障によるもの、研究員調整手当及び暫定筑波研究学園都市移転手当を含む。  
 4 その他は、初任給調整手当、特地勤務手当等である。

平 均 給 与 月 額

調整手当	小計(基準内給与)	住居手当	通勤手当	その他	合 計
円	円	円	円	円	円
20,554	393,349	4,138	11,123	6,468	415,078
20,090	359,869	3,499	12,888	3,580	379,836
20,704	362,977	3,521	13,218	3,641	383,357
10,778	312,691	3,162	7,887	2,650	326,390
32,865	417,001	3,798	14,348	5,331	440,478
27,473	420,262	2,891	16,123	2,528	441,804
17,329	383,707	2,144	5,088	3,769	394,708
17,827	399,658	3,834	8,048	6,835	418,375
33,042	461,031	3,723	1,594	2,443	468,791
24,104	358,715	3,407	4,170	3,361	369,653
22,654	516,911	6,684	8,869	10,134	542,598
22,847	439,839	5,293	10,465	14,609	470,206
12,883	405,065	5,472	7,965	14,915	433,417
5,374	464,846	5,024	7,289	3,043	480,202
50,732	478,074	3,867	12,371	5,739	500,051
50,510	535,460	6,010	7,068	168,123	716,661
12,508	355,695	5,252	8,873	3,341	373,161
8,784	315,817	6,014	4,728	1,618	328,177
8,745	388,616	3,814	4,627	4,101	401,158
85,678	1,056,854	—	7,245	3,672	1,067,771
97,800	912,800	—	12,903	—	925,703
69,600	649,600	—	24,880	—	674,480
38,471	399,138	—	10,380	—	409,518





第2表 適用俸給表別，性別，最終學歷別人員

俸給表	性別		計	大學卒	短大卒	高校卒	中學卒
	計	男女					
計	計	男女	466,679人 360,035 106,644	208,777人 180,196 28,581	85,560人 38,334 47,226	165,982人 136,913 29,069	6,360人 4,592 1,768
行政職俸給表(一)	計	男女	213,205 177,488 35,717	84,695 72,412 12,283	26,961 20,256 6,705	100,805 84,230 16,575	744 590 154
行政職俸給表(二)	計	男女	14,045 9,413 4,632	403 342 61	659 290 369	8,511 5,903 2,608	4,472 2,878 1,594
専門行政職俸給表	計	男女	7,893 7,071 822	3,490 3,007 483	2,984 2,679 305	1,397 1,363 34	22 22
稅務職俸給表	計	男女	54,287 47,552 6,735	18,853 17,455 1,398	2,316 1,669 647	33,113 28,426 4,687	5 2 3
公安職俸給表(一)	計	男女	19,499 18,550 949	7,688 7,324 364	986 836 150	10,468 10,038 430	357 352 5
公安職俸給表(二)	計	男女	22,631 20,719 1,912	8,397 7,662 735	7,040 6,594 446	6,675 5,948 727	519 515 4
海事職俸給表(一)	計	男女	344 341 3	165 162 3	76 76	76 76	27 27
海事職俸給表(二)	計	男女	638 634 4	4 4	74 73 1	371 368 3	189 189
教育職俸給表(一)	計	男女	60,044 54,205 5,839	59,502 53,810 5,692	376 239 137	154 147 7	12 9 3
教育職俸給表(二)	計	男女	2,190 1,367 823	2,092 1,354 738	92 11 81	6 2 4	
教育職俸給表(三)	計	男女	3,579 2,564 1,015	3,442 2,556 886	136 8 128	1 1	
教育職俸給表(四)	計	男女	4,395 3,732 663	3,709 3,472 237	660 235 425	24 23 1	2 2
研究職俸給表	計	男女	1,901 1,627 274	1,801 1,550 251	37 28 9	61 48 13	2 1 1
醫療職俸給表(一)	計	男女	5,735 5,098 637	5,735 5,098 637			
醫療職俸給表(二)	計	男女	9,366 6,294 3,072	3,143 2,133 1,010	6,039 4,035 2,004	178 121 57	6 5 1
醫療職俸給表(三)	計	男女	44,554 1,576 42,978	3,763 91 3,672	36,717 1,287 35,430	4,074 198 3,876	
福祉職俸給表	計	男女	910 351 559	452 351 121	404 15 389	51 5 46	3 3
指定職俸給表	計	男女	1,441 1,433 8	1,421 1,413 8	3 3	17 17	
特定任期付職員俸給表	計	男女	12 11 1	12 11 1			
第一号任期付研究員俸給表	計	男女	1 1	1 1			
第二号任期付研究員俸給表	計	男女	9 8 1	9 8 1			

第3表 適用俸給表別、級別（最終學歷別）人員

級 俸給表	計	1 級	2 級	特2級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
行政職俸給表(一)	213,205	5,246	19,778		39,417	46,365	24,516	32,620	20,693	17,444	3,702	2,012	1,412
大學卒	84,695	43	10,678		17,140	16,079	9,323	11,350	6,662	7,947	2,406	1,703	1,364
短大卒	26,961	1,278	3,033		5,921	7,310	2,839	3,312	1,611	1,362	226	63	6
高校卒	100,805	3,924	6,059		16,305	22,790	12,171	17,792	12,336	8,076	1,065	245	42
中學卒	744	1	8		51	186	183	166	84	59	5	1	
行政職俸給表(二)	14,045	566	5,554		4,172	2,413	1,235	105					
專門行政職俸給表	7,893	1,495	1,360		2,772	1,658	397	174	37				
稅務職俸給表	54,287	1,009	3,945		8,414	4,818	5,206	7,858	10,373	10,336	1,700	520	108
公安職俸給表(一)	19,499	3,883	4,030	2,754	3,516	1,212	1,120	975	662	600	259	385	103
公安職俸給表(二)	22,631	527	2,311		5,122	4,261	2,886	3,970	1,386	1,273	585	258	52
海事職俸給表(一)	344	5	63		109	93	46	26	2				
海事職俸給表(二)	638	61	209		128	128	107	5					
教育職俸給表(一)	60,044	717	16,461		5,057	16,990	20,819						
教育職俸給表(二)	2,190	52	2,076		13	49							
教育職俸給表(三)	3,579		3,382		64	133							
教育職俸給表(四)	4,395	429	1,124		1,388	1,437	17						
研究職俸給表	1,901	43	514		462	372	510						
醫療職俸給表(一)	5,735	1,669	2,125		1,388	553							
醫療職俸給表(二)	9,366	327	3,249		2,443	2,205	759	277	79	27			
醫療職俸給表(三)	44,554	4,116	31,567		5,860	2,529	325	125	32				
福祉職俸給表	910	134	495		139	127	14	1					
指定職俸給表	1,441												
特定任期付職員俸給表	12												
第一号任期付研究員俸給表	1												
第二号任期付研究員俸給表	9												

第4表 適用俸給表別、級別（最終學歷別）平均年齢

級 俸 給 表	級	計	1 級	2 級	特2級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
行政職俸給表(一)	行政職俸給表(一)	40.2	22.0	26.2		30.7	38.5	43.9	46.9	51.3	51.5	51.8	50.1	50.1
	学 歴	大学卒	25.7	26.3		30.3	37.4	41.4	44.4	47.9	48.3	49.9	49.0	49.9
		短大卒	22.7	26.1		31.1	38.2	44.7	47.6	52.8	53.9	55.8	57.2	58.2
		高校卒	21.8	26.0		31.0	39.2	45.4	48.3	53.0	54.2	55.4	56.0	56.6
中学卒	23.5	27.8		45.8	52.8	56.3	54.8	56.6	56.6	56.5	52.9	56.5	56.5	
行政職俸給表(二)	48.7	35.4	46.5		47.6	54.1	56.9	58.8						
専門行政職俸給表	40.8	27.1	33.5		43.4	50.7	51.5	52.6	53.6					
税務職俸給表	39.7	21.7	25.9		29.6	33.0	35.7	39.7	45.9	50.4	54.3	53.2	56.3	56.4
公安職俸給表(一)	41.6	28.4	38.8	42.8	48.3	46.2	46.5	47.1	49.0	49.6	50.4	53.2	56.1	52.9
公安職俸給表(二)	40.1	23.4	26.5		32.5	38.7	43.0	48.4						
海事職俸給表(一)	43.7	29.7	31.7		39.9	48.9	52.5	56.4	58.5					
海事職俸給表(二)	41.3	23.2	31.5		44.2	50.5	55.4	57.7						
教育職俸給表(一)	45.7	42.1	37.8		41.2	44.2	44.6							
教育職俸給表(二)	42.0	39.8	41.7		53.0	54.7								
教育職俸給表(三)	40.0		39.2		52.3	54.1								
教育職俸給表(四)	45.9	34.5	39.5		44.1	55.8	62.0							
研究職俸給表	43.1	25.6	34.9		40.8	46.3	52.5							
医療職俸給表(一)	43.2	34.0	41.9		50.3	58.5								
医療職俸給表(二)	41.6	26.7	33.3		43.5	48.5	50.7	54.6	54.5	54.5	55.8			
医療職俸給表(三)	38.1	49.0	34.4		43.5	50.4	53.2	56.6	57.5					
福祉職俸給表	43.4	29.5	43.4		48.7	50.9	54.3							
指定職俸給表	56.9													
特定任期付職員俸給表	46.9													
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	32.5													

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	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
行政職俸給表(一)	19.4	2.7	4.5		9.5	17.8	23.4	26.7	31.2	30.9	30.4	27.6	26.6
行政職俸給表(二)	28.1	14.9	24.9		27.3	34.6	37.5	39.5	30.3			36.6	35.8
専門行政職俸給表	19.3	6.1	11.4		22.2	29.4	28.5	29.5	25.5	30.6	34.8	35.6	30.7
税務職俸給表	19.4	2.7	5.0		9.4	12.3	15.0	19.4	27.5	27.4	31.7	32.5	34.5
公安職俸給表(一)	20.6	7.1	17.9	22.0	27.6	24.8	25.4	25.8	30.5				
公安職俸給表(二)	19.0	2.5	4.9		11.2	17.2	22.1	27.8	37.2				
海事職俸給表(一)	22.3	9.7	9.8		18.8	28.0	31.0	33.4					
海事職俸給表(二)	23.3	4.2	13.1		26.3	32.7	38.4	41.1					
教育職俸給表(一)	22.0	19.0	14.0		17.3	20.5	30.9						
教育職俸給表(二)	19.3	18.8	18.9		30.5	31.8							
教育職俸給表(三)	17.2	16.4	16.4		29.8	31.4	38.4						
教育職俸給表(四)	22.6	11.4	16.7		20.6	32.2	28.6						
研究職俸給表	19.3	4.2	11.3		16.9	22.6				32.4			
医療職俸給表(一)	17.7	8.4	16.2		25.0	33.6	27.6	31.6	30.7				
医療職俸給表(二)	19.0	4.6	10.7		20.9	25.9	31.6	34.7	35.9				
医療職俸給表(三)	16.0	27.9	12.2		21.5	28.6	30.4						
福祉職俸給表	20.8	7.4	21.0		26.0	27.3							
指定制	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	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
行政職俸給表(一)	329,470	158,422	191,956		233,277	309,799	354,367	399,430	429,987	450,358	480,141	505,383	561,676
行政職俸給表(二)	290,508	209,310	266,318		293,992	324,730	350,552	376,570	579,149				
専門行政職俸給表	368,413	216,230	302,015		395,963	462,112	496,112	527,052	448,867	488,772	517,147	538,944	575,549
税務職俸給表	377,672	175,186	214,651		254,407	307,994	345,397	397,924	455,376	477,188	512,147	542,991	574,927
公安職俸給表(一)	348,528	227,733	312,786	342,353	386,444	389,658	411,399	438,801	474,032	504,177	542,744	567,874	595,779
公安職俸給表(二)	365,778	203,782	225,658		278,482	351,483	393,369	452,364	504,177				
海事職俸給表(一)	409,347	233,320	280,489		372,678	457,352	505,147	554,921	578,850				
海事職俸給表(二)	318,935	212,354	268,489		337,005	364,181	396,986	436,699					
教育職俸給表(一)	477,837	313,684	351,561		419,379	474,364	600,367						
教育職俸給表(二)	405,944	319,231	404,193		499,313	547,382							
教育職俸給表(三)	380,374		373,844		471,522	502,577							
教育職俸給表(四)	444,474		373,629		438,119	549,969	608,835						
研究職俸給表	412,876	201,572	305,303		381,758	442,791	545,477						
医療職俸給表(一)	467,351	350,419	463,045		554,058	619,179	427,288	469,548	503,941	552,033			
医療職俸給表(二)	331,410	198,319	255,295		341,962	392,371	437,794	481,723	515,584				
医療職俸給表(三)	304,214	324,738	280,097		360,188	413,522	486,628						
福祉職俸給表	371,205	234,844	366,744		418,704	466,467							
指定制	971,176												
特定任期付職員俸給表	815,000												
第一号任期付研究員俸給表	580,000												
第一号任期付研究員俸給表	360,667												

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

俸給表：全俸給表	学歴		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
	経験年数階層	区分	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円
	計		466,657	359,815	7,679	339,528	197,548	352,466	75,699	319,502	185,731	384,900
1 年 未 満			3,954	179,502			760	147,965	452	169,025	2,742	189,970
1 年以上			6,887	188,282			1,145	156,545	1,402	190,724	4,340	195,866
2 " "			8,928	197,251			1,396	164,524	2,689	203,430	4,843	203,254
3 " "			20,829	209,279	2	181,850	3,338	177,132	5,879	212,916	11,610	216,684
5 " "			24,676	233,345	7	181,300	5,087	196,764	6,250	227,639	13,332	250,006
7 " "			43,827	259,873	35	198,317	15,238	220,042	7,628	249,088	20,926	292,912
10 " "			68,908	306,183	165	224,920	25,492	262,436	10,609	285,649	32,642	347,432
15 " "			68,646	356,979	263	256,581	27,424	320,588	11,183	332,375	29,776	400,623
20 " "			63,398	399,924	536	284,361	27,535	366,114	11,174	375,005	24,153	452,561
25 " "			58,744	441,119	1,071	309,742	29,752	408,385	9,061	405,887	18,860	517,144
30 " "			55,078	461,907	1,847	328,833	32,797	430,044	6,288	430,438	14,146	567,144
35 年 以 上			42,782	475,060	3,753	373,719	27,584	447,551	3,084	453,513	8,361	619,252

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成13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(端数切り捨て)としている。  
 (以下、各俸給表について同じ。)

(例) 前歴のない平成12年4月1日採用者は、経験年数階層1年未満に区分されているが、俸給額は昇給後の額となっている。

2 全俸給表は、特定任期付職員俸給表及び任期付研究員俸給表を除く。

俸給表：行政職俸給表(-)	学歴		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
	経験年数階層	区分	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円
	計		213,205	329,470	1,722	383,403	119,853	343,401	20,851	323,125	70,779	306,438
1 年 未 満			2,921	171,624			678	145,401	294	157,692	1,949	182,848
1 年以上			4,138	179,040			785	150,204	367	162,968	2,986	188,596
2 " "			4,464	185,111			891	155,665	397	169,874	3,176	195,277
3 " "			10,818	197,346			2,130	167,668	1,018	183,002	7,670	207,491
5 " "			11,986	215,850	2	151,800	3,237	188,358	1,370	199,456	7,377	230,976
7 " "			20,997	235,465	7	180,129	9,522	210,066	1,832	223,427	9,636	262,893
10 " "			29,927	276,780	32	210,247	15,042	251,509	2,716	267,004	12,137	310,463
15 " "			30,233	328,258	32	273,523	16,627	308,898	3,657	324,256	9,907	362,403
20 " "			27,930	376,671	67	311,005	16,956	358,515	3,051	372,565	7,856	418,011
25 " "			23,443	411,859	105	346,671	16,216	400,885	2,169	410,229	4,953	449,884
30 " "			24,706	428,427	269	375,719	19,456	424,158	2,362	432,794	2,619	461,620
35 年 以 上			21,652	440,865	1,208	401,381	18,313	441,433	1,618	454,429	513	470,753

## 6 地方財政と人件費

### 1 地方財政計画（平成13年度）

#### (1) 平成13年度地方財政計画における給与費の状況

平成13年度の地方財政計画の歳出総額は89兆3,071億円ある。このうち給与費は23兆5,714億円となっており、平成12年度（23兆5,783億円）に比べ69億円の減少となっている。

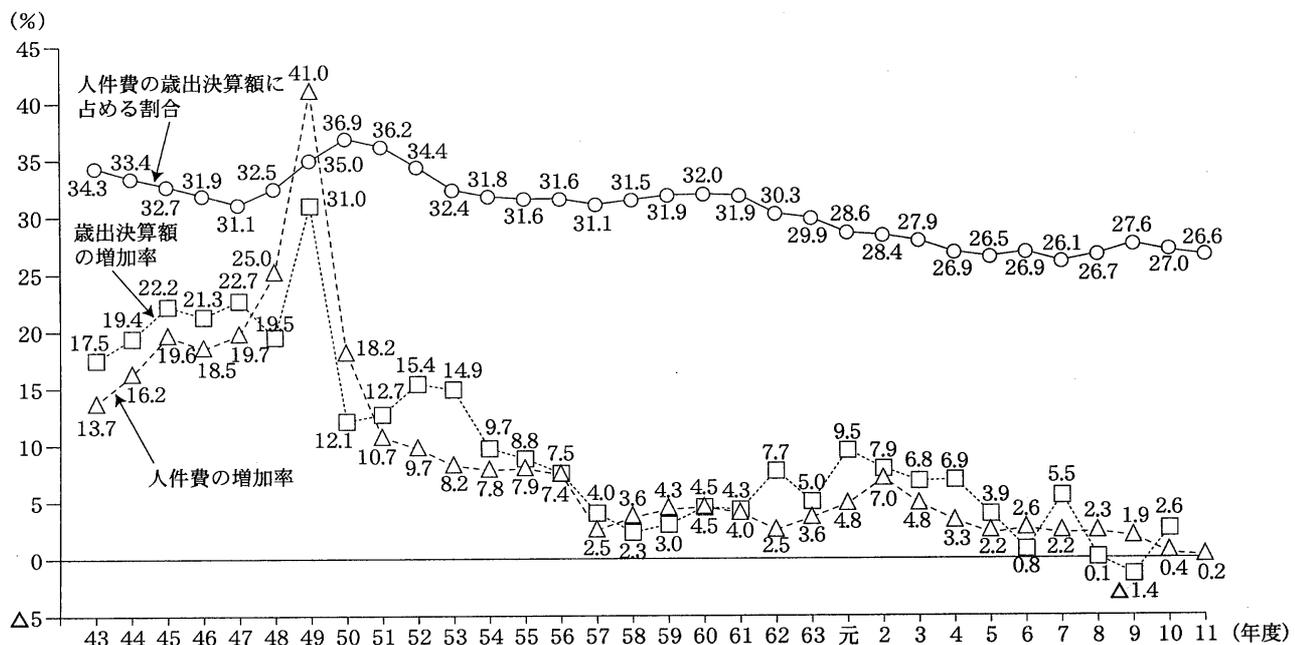
### 2 決算額（平成11年度）

#### (1) 人件費

人件費は職員給、退職金、委員等報酬、議員報酬手当、地方公務員共済組合等負担金等からなっている。平成11年度普通会計における人件費の決算額は27兆475億円で、歳出総額に占める割合は26.6%であり、平成10年度(27.0%)より0.4%減少している。

また、平成11年度の人件費決算額の対前年度増加率は0.2%であり、前年度の増加率0.4%を下回っている（図－1）。

図－1 人件費の状況



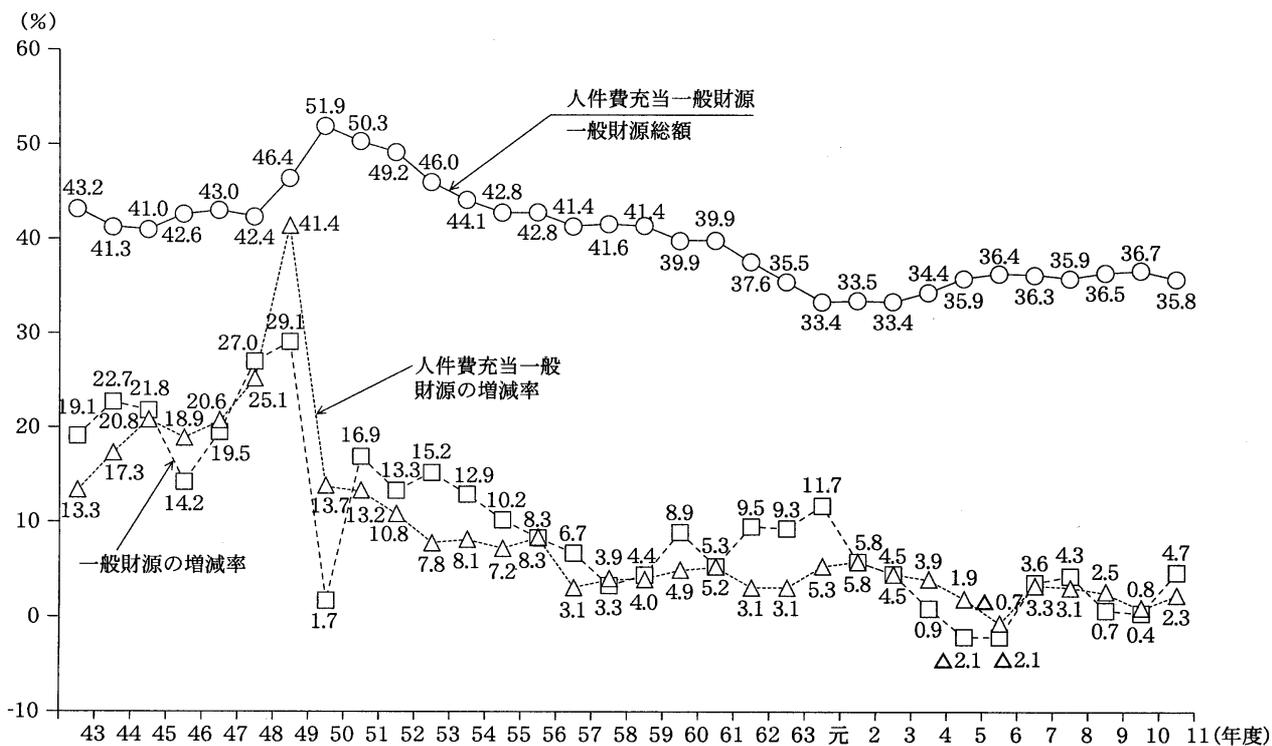
(注)「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与費

(単位：億円・%)

区分	昭43年度	48	53	58	61	62	63	平元年度	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
地方財政計画額A	56,051	145,510	343,396	474,860	528,458	543,796	578,198	627,727	671,402	708,848	743,651	764,152	809,281	825,093	852,848	870,596	870,964	885,316	889,300	893,071	
うち給与費B	18,650	40,030	104,232	134,599	156,863	161,712	165,431	172,120	181,516	194,876	207,974	217,555	221,911	225,676	227,632	231,039	233,137	235,972	235,783	235,714	
義務教育関係職員C	6,756	14,670	36,027	46,159	52,202	53,580	53,990	54,916	56,374	59,822	63,586	65,748	66,965	68,021	67,859	68,778	68,247	68,579	67,938	68,012	
警察職員D	2,013	4,624	10,977	14,249	16,544	17,138	17,593	18,343	19,035	20,356	21,711	22,698	23,349	24,225	24,745	25,210	25,605	25,894	26,047	26,498	
一般職員及び義務制以外の教員並びに特別職等E	9,881	20,736	57,228	74,191	88,117	90,994	93,848	98,861	106,107	114,698	122,677	129,109	131,597	133,430	135,028	137,051	139,285	141,499	141,798	141,204	
増加率	A	17.5	23.8	19.1	0.9	4.6	2.9	6.3	8.6	7.0	5.6	4.9	2.8	5.9	2.0	3.4	2.1	0.0	1.6	0.5	0.4
	B	15.4	15.6	11.3	2.0	6.2	3.1	2.3	4.0	5.5	7.4	6.7	4.6	2.0	1.7	0.9	1.5	0.9	1.2	△0.1	△0.0
	C	13.2	17.4	10.7	1.0	5.2	2.6	0.8	1.7	2.7	6.1	6.3	3.4	1.9	1.6	△0.2	1.4	△0.8	0.5	△0.9	0.1
	D	16.4	16.1	10.3	3.3	7.4	3.6	2.7	4.3	3.8	6.9	6.7	4.5	2.9	3.8	2.1	1.9	1.6	1.1	0.6	1.7
	E	16.7	14.2	11.9	2.3	6.5	3.3	3.1	5.3	7.3	8.1	7.0	5.2	1.9	1.4	1.2	1.5	1.6	1.6	0.2	△0.4
B/A	33.3	27.5	30.4	28.3	29.7	29.7	28.6	27.4	27.0	27.5	28.0	28.5	27.4	27.4	26.7	26.5	26.8	26.6	26.5	26.4	
給与費の構成割合	C/B	36.2	36.6	34.6	34.3	33.3	33.1	32.6	31.9	31.1	30.7	30.6	30.2	30.2	30.1	29.8	29.8	29.3	29.1	28.8	28.9
	D/B	10.8	11.6	10.5	10.6	10.5	10.6	10.7	10.5	10.4	10.4	10.4	10.4	10.5	10.7	10.9	10.9	11.0	11.0	11.0	11.2
	E/B	53.0	51.8	54.9	55.1	56.2	56.3	56.7	57.4	58.4	58.9	59.0	59.3	59.3	59.1	59.3	59.3	59.7	59.9	60.1	60.2

図一 2 一般財源の充当状況



(注)「地方財政白書」の純計数値による。

- (2) 人件費に対する一般財源の充当状況をみると、平成11年度は、35.8%（平成10年度36.7%）が充当されており、一般財源総額の3分の1以上を占めている（図-2）。
- (3) 平成11年度においては、人件費の対前年度増加率は0.0%と歳出決算額の増加率（1.4%）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45.0%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。