

第4 参 考 資 料

- 1 平成15年地方公務員給与実態調査（指定統計）調査概要
- 2 地方公務員給与制度関係資料（平成15年）
- 3 平成14年度の給与改定等の状況（平成15年4月1日現在）
- 4 給与適正化等の状況（平成14年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成15年）
- 6 地方財政と人件費

1 平成15年地方公務員給与実態調査（指定統計）調査概要

第1 調査の目的

地方公務員給与実態調査（指定統計第76号。以下「調査」という。）は、地方公務員の給与の実態を明らかにし、あわせて地方公務員の給与に関する制度の基礎資料を得ることを目的とする。

第2 根拠法令

調査は、統計法（昭和22年法律第18号）、統計法施行令（昭和24年政令第130号）及び地方公務員給与実態調査規則（昭和33年総理府令第57号）に基づいて行う。

第3 調査の対象となる団体

調査の対象となる団体は、都道府県、市町村、特別区、地方公共団体の組合、財産区及び地方開発事業団とする。

第4 調査の対象となる地方公務員

調査の対象となる地方公務員は、一般職に属する地方公務員のうち次の1に掲げる者以外の者及び特別職に属する地方公務員のうち次の2に掲げる者とする。

1 一般職に属する地方公務員のうち調査の対象とならない者

- (1) 臨時又は非常勤の者（常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が第5の調査の期日において引き続いて12月を超える者を除く。）
- (2) 災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第31条の規定により派遣を受けた者（地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17の規定により派遣を受けた者を除く。）

(3) 未帰還職員

2 特別職に属する地方公務員のうち調査の対象となる職

- (1) 知事、市町村長又は特別区の区長
- (2) 副知事又は助役
- (3) 出納長又は収入役
- (4) 議会の議員
- (5) 地方自治法第180条の5第1項第1号から第3号までに掲げる委員会の委員及び同項第4号に掲げる委員並びに同条第2項各号又は同条第3項各号に掲げる委員会の委員
- (6) 地方公営企業管理者

第5 調査の期日

調査は、平成15年4月1日現在で行う。

第6 調査事項

調査は、次に掲げる事項について、地方公務員給与実態調査調査票（別紙。以下「調査票」という。）によって行う。

1 一般職に属する地方公務員

- (1) 所属する地方公共団体の名称
- (2) 所属する公署の名称

- (3) 氏名及び性別
- (4) 生年月日及び年齢
- (5) 学歴，資格及び免許
- (6) 経験月数
- (7) 職種
- (8) 職務
- (9) 職務上の地位
- (10) 給与の支出される会計の別
- (11) 採用時における前歴の有無
- (12) 採用年月
- (13) 給料月額
- (14) 諸手当の月額
- (15) 年間給与の額
- (16) その他上記(1)から(15)までに関連する事項

2 特別職に属する地方公務員

- (1) 定数
- (2) 給料（報酬）の額

第7 調査の方法

1 申告の義務

第4に掲げる調査の対象となる地方公務員（以下「職員」という。）は，調査票に記載された事項について総務大臣に申告しなければならない。

2 調査票の配布

調査票（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式，磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって，電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。以下同じ。）は，総務大臣が地方公共団体の長を通じて職員（特別職に属する職員及び教育長については，地方公共団体の長。以下同じ。）に2部配布する。

3 調査票の提出

- (1) 職員は，調査票2部に所定の事項を記入し，当該職員の属する地方公共団体の長（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員にあっては，都道府県知事）に提出しなければならない。
- (2) 上記(1)の調査票の提出を受けた地方公共団体の長は，これに所定の事項を記入し，1部を保管し，他の1部を都道府県及び指定都市分には平成15年7月15日までに，都道府県及び指定都市以外の地方公共団体分には平成15年8月29日までに総務大臣（都道府県知事及び指定都市市長以外の地方公共団体の長にあっては，都道府県知事を経由して総務大臣）に提出しなければならない。

第8 集計の方法

調査の集計は，独立行政法人統計センターに委託して行う。ただし，特別職に属する職員に係る調査

の集計は、総務省において行う。

第9 結果の公表

調査結果の公表は、集計終了後すみやかに速報及び結果報告書をもって行う。

第10 統計職員

調査には、統計官及び統計主事以外の者を従事させることができる。

第11 調査票の利用

地方公共団体の長が調査票を使用し、特別に集計する場合は、統計法第15条第2項の規定に基づき、あらかじめ総務大臣の承認を得るものとする。

第12 調査票等の保存

- 1 調査票その他関係書類は、総務大臣及び地方公共団体の長(調査票にあっては、総務大臣及び第7、3(1)の調査票の提出を受けた地方公共団体の長)が保存するものとする。
- 2 調査票その他関係書類の保存期間は、公表後1月とする。ただし、地方公共団体の長は、必要に応じ公表後1年まで保存期間を延長することができる。
- 3 集計表は、総務大臣が保存するものとする。
- 4 集計表の保存期間は、公表後5年とする。

第13 統計表の用語説明

1 職員区分

- (1) 「一般職員」とは、「教育公務員」、「警察官」及び「臨時職員」に該当する職員以外の常勤の職員をいう。
- (2) 「教育公務員」とは、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、寄宿舎指導員並びに公立の専修・各種学校の校長及び教員)をいう。
- (3) 「警察官」とは、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いう。
- (4) 「一般職員のうち技能労務職員」とは、「一般職員」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いう。
- (5) 「臨時職員」とは、一般職に属する臨時職員等のうち、その職名のいかんを問わず、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。)が18日以上ある月が平成15年4月1日現在において引き続いて12月を越える職員をいう。
- (6) 「再任用職員」とは、平成15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をいう。
- (7) 「勤務延長職員」とは、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をいう。

2 会計区分

次により区分したものである。

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
2 公営事業会計関係	(1) 公営企業会計関係 下記の事業に係る職員 ① 水道事業 ② 工業用水道事業 ③ 交通事業（軌道事業、鉄道事業及び自動車運送事業） ④ 電気事業 ⑤ ガス事業 ⑥ 上記事業のほか、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（上記(1)の⑥に該当する事業を除く。） ① 簡易水道事業 ② 病院事業（国民健康保険事業の直診勘定に属する病床数20床以上の施設を有する病院を含み、病床数20床以上の施設を有する病院であっても、地方公営企業法（財務規定等）を適用していない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 下水道事業（公共下水道（特定公共下水道及び特定環境保全公共下水道を含む。）、流域下水道、農業集落排水施設、漁業集落排水施設、林業集落排水施設、簡易排水施設、小規模集合排水処理施設、特定地域生活排水処理施設及び個別排水処理施設） ④ 港湾整備事業（埋立事業並びに荷役機械、上屋、倉庫、貯木場及び船舶の離着岸を補助するための船舶を使用させる事業に限る。） ⑤ 市場事業 ⑥ と畜場事業 ⑦ 観光施設事業（休養宿泊施設事業、索道事業（ロープウェイ、スキーリフト等）及びその他観光事業） ⑧ 宅地造成事業（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） ⑨ 有料道路事業、駐車場整備事業 ⑩ 介護サービス事業 ⑪ その他、地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき条例又は規約の定めるところにより、同法の財務規定等のみを適用している事業
	(3) その他事業関係 下記の事業に係る職員 ① 公立大学附属病院事業（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

3 職種区分

職員の勤務の実態に応じ、次により区分したものである。

職	種	区	分
(1) 一般行政職	(2)以下のいずれにも該当しない職員		
(2) 税務職	国の税務職俸給表の適用を受ける者に相当する職員		
(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（ただし、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) 特定任期付職員	一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律第7条第1項に規定する俸給表の適用を受ける者に相当する職員
(16) 大学（短大）教育職	国の教育職俸給表(一)の適用を受ける者に相当する職員 したがって、一般職員の中の教務職員（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。
(17) 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4号に規定する者を除く。）に相当する職員及び特殊学校・専修学校・各種学校に勤務する職員で教育に従事することを本務とする職員
(18) 小・中学校（幼稚園）教育職	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。）
(19) 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
(20) 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
(21) 警察職	国の公安職俸給表(一)の適用を受ける者に相当する職員

4 学歴区分

職員の有する最終学歴によったものではなく、給与決定上の学歴区分によったものである。

5 経験年数

経験年数は、職員の初任給決定の基礎となった基準学歴以後の期間について計算し、職員として同種の職務に在職した年数以外の年数についての経験年数への換算方法は、国と同じ方法（人事院規則9—8）によるものである。

6 類似団体番号

市及び町村について、平成12年国勢調査人口に基づき、人口の規模並びに第2次及び第3次産業構造の比率により、次のように区分番号を付したものである。

(1) 市

人口		産業構造 類型	Ⅱ次, Ⅲ次95%以上		Ⅱ次, Ⅲ次85%以上～95%未満		Ⅱ次, Ⅲ次85%未満	
			Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満	Ⅲ次50%以上	Ⅲ次50%未満
			5	4	3	2	1	0
35,000 人 未 満	0		05	04	03	02	01	00
35,000～55,000 人以上 人未満	I		15	14	13	12	11	10
55,000～80,000	II		25	24	23	22	21	20
80,000～130,000	III		35	34	33	32	31	30
130,000～230,000	IV		45	44	43	42	41	40
230,000～430,000	V		55	54	53	52	51	50
430,000 人 以 上	VI		65	64	63	62	61	60

(2) 町村

人口		産業構造 類型	Ⅱ次, Ⅲ次85%以上		Ⅱ次, Ⅲ次 75%以上～ 85%未満	Ⅱ次, Ⅲ次 65%以上～ 75%未満	Ⅱ次, Ⅲ次 65%未満
			Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満			
			4	3	2	1	0
3,500 人 未 満	0		04	03	02	01	00
3,500～5,500 人以上 人未満	I		14	13	12	11	10
5,500～8,000	II		24	23	22	21	20
8,000～13,000	III		34	33	32	31	30
13,000～18,000	IV		44	43	42	41	40
18,000～23,000	V		54	53	52	51	50
23,000～28,000	VI		64	63	62	61	60
28,000～35,000	VII		74	73	72	71	70
35,000 人 以 上	VIII		84	83	82	81	80

2 地方公務員給与制度関係資料（平成15年）

(1) 人事院勧告

平成15年 8月 8日

衆議院議長 綿貫民輔 殿
参議院議長 倉田寛之 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、公務員制度改革について別紙第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

内外の厳しい社会経済情勢の下、民間企業では、グローバル化の流れの中で、これまで以上に競争力を強化するとともに高い付加価値を創造するよう戦略的な取組が進められており、その一環として、それを実現するため様々な人事・機構改革が行われている。特に最近では、人員の削減など人件費面での経営効率化により企業収益の改善が進んだ企業もみられるようになっており、そうした企業を含め人事評価システムの確立、成果・実績をより重視した人事・賃金体系への転換、雇用形態の多様化等の人事システムの見直しが浸透してきている。

国家公務員については、労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事院の給与勧告制度が設けられている。この勧告は、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に行ってきた。近年における民間企業の給与水準は、厳しい経営環境を反映して、平成11年以来連続して特別給（ボーナス）の年間支給月数が対前年比でマイナスになるという状況が続き、これに応じて公務員についても特別給（期末手当・勤勉手当）が連年引き下げられてきた。特に、昨年は、民間企業における給与抑制措置が一段と進み、公務員の月例給が民間の月例給を上回ったため、人事院勧告制度創設以来、初めての俸給及び扶養手当の引下げ並びに4年連続の特別給の引下げを内容とする勧告を行い、この勧告は、情勢適応の原則に基づいて公務員給与を適正な水準に設定するものとして完全実施されたところである。

昨春以来、民間企業の月例給は対前年同月比でマイナスの状況が続いていたが、本年の春季賃金改定後の民間企業の給与実態について本院において例年同様の調査を行ったところ、昨年に引き続き厳しい経済・雇用情勢から、多くの企業においてベースアップの中止が行われているほか、一部の企業においては

昇給停止、賃金カットのような厳しい給与抑制措置が講じられており、本年4月分に支払われた給与について行った官民の比較の結果では、昨年より緩やかになっているものの本年も公務員の月例給が民間を上回っていることが明らかとなった。

本院は、このような厳しい諸情勢の下で、全国各地で有識者、企業経営者などから広く意見を聴取するとともに、職員団体や実際の人事管理に当たる各府省の人事当局から、俸給や諸手当の改定、年間給与の調整方法等について従来にも増してきめ細かく意見聴取を行った上で、本年の給与改定について様々な角度から検討を行った。

公務員給与は、毎年4月時点で官民給与の比較を行い、民間給与との均衡を図るものとしてきたところであり、本年においても、官民較差の大きさ、仲裁裁定の状況等給与を取り巻く諸事情を考慮すれば、民間準拠の考え方に則り、公務員の月例給を民間の水準まで引き下げ、いわゆる「逆較差」を解消することが適当であると判断した。

さらに、月例給の配分については、本年の較差が△4,054円であり、これまでの例からみて、まず月例給の中心である俸給の改定を基本とすることが適当と考え、昨年に引き続き、全俸給表の全俸給月額を級ごとに同率で引き下げることが基本とし、併せて配偶者に係る扶養手当を引き下げ、自宅に係る住居手当について新築・購入から5年間支給するものに限ることとした。なお、民間の初任給が昨年以來ほぼ横ばいであることを踏まえ、労働市場における競争性の高い初任給及びその周辺の俸給月額の引下げは緩和することとした。さらに、特別給についても、民間準拠により0.25月分引き下げることとした。

これにより、職員の年間給与は、平均16万3千円程度減少することとなる。これは、5年連続の引下げであるとともに、過去最大の引下げ額となった。

月例給の改定については、4月には遡及させないこととする一方で、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分については、12月期の期末手当でその額を制度的に調整するよう所要の措置を行うこととした。具体的には、職員が本年4月に受けた官民比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額（管理職等については、俸給の特別調整額を含めた額）に較差の率（△1.07%）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月期の特別給に較差の率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整を行うこととした。

なお、この調整方法をとるに当たっては、昨年の給与法（「一般職の職員の給与に関する法律」）改正法案に対する国会の附帯決議、本年の国営企業等の仲裁裁定の内容も踏まえ、職員団体と十分な意見交換を行うとともに、各府省の人事当局からの意見を聴取した。

調整手当の異動保障については、調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤した職員に限ることを法律上の要件とする（いわゆる「ワンタッチ受給」（業務等の面で特段の必要性がないにもかかわらず、調整手当支給地域に職員を短期間異動させることによって、調整手当の異動保障を支給する運用）の防止）とともに、激変緩和という制度の趣旨を徹底させるため、支給期間を2年間（現行3年間）に短縮し、2年目の支給割合を現行の割合の100分の80に逡減させることとした。また、交通機関等利用者に対する通勤手当の支給については、給与原資の効率的配分という観点から、現行の1箇月定期券の価額を基礎とする支給を6箇月定期券等の割安な定期券の価額を基礎に一括支給するとともに、従来の最高支給限度額に対応する運賃等相当額（55,000円）まで全額支給するなどの改定を行うこととした。

先に述べたとおり、民間企業においては、経営戦略の一環として、人事・賃金体系の改革が急速に進められている。公務員制度についても、公務員制度改革大綱に基づいて、平成18年度から改革を実施する方

向で検討されているが、人事院としても、給与制度を含めた公務員制度全般の抜本的改革に向けて制度改革の基本的方向を提示し、職員団体、各府省の人事当局との十分な意見交換を行いながら、今秋以降、更に積極的な取組を進めていくこととしたい。

1 給与勧告の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

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。公務員給与については納税者である国民の理解と納得を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、官民給与の精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、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となっている。

(民間準拠の考え方)

本院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。比較対象となる民間企業の規模については、会社組織で働く民間従業員の約6割をカバーしている企業規模100人以上とするとともに、比較方法についても、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、勤務地域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、仮に公務員に労働基本権があればどのような結果となるのか等を念頭に置きつつ、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いる。

この比較の結果、公務員給与が民間給与を下回った場合だけでなく、公務員給与が民間給与を上回った場合においても、民間準拠を基本として算出した較差を解消して官民の均衡を図ることが、公務員給与を社会一般の情勢に適応させるという国家公務員法第28条の定めと合致するところである。

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、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定され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と納得を得られる方法であると考えられることによる。

(雇用情勢と公務員給与)

近年の厳しい経済状況による民間企業の倒産や人員削減等の影響を受けて、雇用情勢がこれまでになく悪化する中で、失職リスクの低い公務員の給与については、失業率を考慮して民間水準より低く定めるべきとの意見もある。

民間企業の給与の動向をみると、厳しい経済・雇用情勢の下で現実に給与水準の引下げが行われている事業所もみられるなど、その水準は時々の雇用情勢等の動向を反映したものとなっている。したがって、公務員給与を民間企業従業員の給与に合わせていくことにより、結果として公務員給与にも雇用情勢の動向が反映されるものと考えられる。

2 官民の給与の比較

(1) 職員の給与の状況

本院は、「平成15年国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法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220,829人、平均年齢41.0歳）の本年4月における平均給与月額が377,535円となっており、大学教授、医師等を含めた職員全体（457,920人、平均年齢41.6歳）では414,022円となっている。

また、行政職俸給表(一)適用者の平均給与月額(380,815円、平均年齢40.5歳)を組織区別にみると、本府省421,614円(平均年齢38.9歳)、管区機関402,851円(同40.9歳)、府県単位数機関385,569円(同41.8歳)、その他の地方支分部局361,992円(同39.3歳)、施設等機関等366,418円(同42.5歳)となっている。

(2) 民間給与の調査

ア 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人以上の全国の民間事業所約38,000(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した8,054の事業所を対象に、「平成15年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、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31万人並びに研究員、医師等50職種の約5万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、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の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

なお、この職種別民間給与実態調査の対象となる事業所については、給与改定の状況等にかかわらず無作為に抽出しており、ベースアップの中止・ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置を行った事業所の給与の実態も的確に把握するよう設計されている。

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93.5%と極めて高く、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のとなっている。

イ 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

(ア) 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で47.8%(昨年45.4%)、高校卒で20.0%(同18.3%)と昨年に比べてやや増加しているが、そのうち大学卒で84.4%、高校卒で84.8%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

(給与改定の状況)

一般の従業員について、ベア慣行のある事業所のうちベースアップを実施した事業所の割合は36.6%(昨年38.0%)にとどまっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は59.8%(同59.5%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は3.6%(同2.5%)となっており、昨年とほぼ同様の傾向となっている。

また、一般の従業員について、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は88.8%(昨年85.4%)となっている。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は11.2%(同14.6%)となっており、昨年に比べてやや減少している。

(賃金カットの状況)

賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると4.1%(昨年4.2%)、管理職(非組合員)では6.3%(同8.4%)となっており、昨年に比べてやや減少している。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員で見ると6.8%(昨年6.3%)、管理職では7.8%(同6.9%)となっており、昨年に比べてやや高くなっている。

(イ) 雇用調整等の実施状況

民間事業所における雇用調整等の実施状況をみると、経営環境は引き続き厳しいが、平成15年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は51.7%となっており、昨年(60.4%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制(28.8%)、部門の整理・部門間の配転(20.1%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(18.2%)、残業の規制(15.1%)などの割合が高く、希望退職者の募集(4.9%)、正社員の解雇(1.8%)、一時帰休・休業(1.2%)などの厳しい措置も引き続き実施されているが、措置内容すべてにおいて昨年より割合が減少している。

このように、民間企業においては、依然として、人員の縮小、経費の縮減、残業の抑制等の様々な取組を行いつつ、給与についても、多数の事業所において、ベースアップの中止やベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの抑制措置を行っていることが明らかとなった。

(3) 官民給与の比較

ア 月例給

(ア) 官民給与の較差

本院は、国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務においては行政職、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、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。その結果、公務員給与が民間給与を4,054円(1.07%)上回った。

(イ) 家族手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、職員の扶養手当の支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。

(ウ) 住宅手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は、自宅居住者に住宅手当を支給している理由は、「世帯主や有扶養者への補助」とする事業所が多くなっている。

(エ) 通勤手当

民間における通勤手当の支給状況を調査した結果、交通機関利用者に通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は最長期間の定期券としている事業所が過半となっている。

また、民間の自動車等使用者に対する支給額は、職員の現行支給額と比較すると、長距離の距離区分においておおむね上回っている。

イ 特別給

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を正確に把握し、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報告を行っている。本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年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特別給は、所定内給与月額 $の4.38$ 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（4.65月）が民間事業所の特別給を0.27月分上回っている。

3 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 最近の賃金・雇用情勢等

ア 民間賃金指標の動向

「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月の所定内給与は、昨年4月に比べ0.4%減少している。また、所定外給与は3.4%増加しており、これらを合わせた「きまって支給する給与」は0.2%の減少となっている。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0.5%の減少、きまって支給する給与は0.2%の減少となっている。

イ 物価・生計費

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0.1%下落しており、勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、昨年4月に比べ名目1.0%の減となっている。

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167,450円、201,500円及び235,540円となっている。また、「全国消費実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、122,120円となっている。

ウ 雇用情勢

本年4月の完全失業率（総務省「労働力調査」）は、昨年4月の水準を0.1ポイント上回り、5.4%（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0.08ポイント、0.13ポイント上昇して0.60倍（季節調整値）、1.03倍（同）となっている。

エ 国営企業等の賃金改定

一般職の国家公務員約80万人の約4割を占め、本年3月まで国営企業（四現業）であった国有林野事業、郵政事業、造幣事業及び印刷事業については、本年4月に郵政事業が日本郵政公社に移行し、造幣事業及び印刷事業が独立行政法人に移行したことにより、別々の組織形態となった。

しかしながら、本年の賃金改定においては、昨年までと同様、統一的な歩調により調停、仲裁手続が進められ、中央労働委員会は、本年6月17日に一斉に、基準内賃金を平成15年4月1日現在の額から1人当たり組織ごとにそれぞれ2.48%～2.58%相当額の原資をもって引き下げることを内容とする仲裁裁定を行った。その後、本年6月27日の閣議において仲裁裁定どおりの実施が了解された国営企業（林野）を含め、配分交渉に移行している。

なお、昨年度の国営企業に対する仲裁裁定では、平成14年度賃金を基準内賃金の1.90%（加重平均）の12月分に相当する額の原資をもって引き下げることとされ、具体的な処理方法については労使交渉に委ねられたが、国営企業においては昨年は基準内賃金の引下げは行われず、昨年12月期、本年3月期の期末手当において減額調整のみが行われた。このため、本年の仲裁裁定の引下げは、昨年の基準内賃金の引下げ分を含んだものとなっている。

(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、東京のほか全国39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う等により、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換において、官民比較による給与水準の決定方法については、妥当であるとの評価が多かった。また、給与水準については、地方においては公務員の給与水準は高いとの意見がある一方、実績等に見合ったものであれば給与水準が高くてもよいとの意見もあった。このほか、公務員給与においても実績主義を進めるべきとの意見があったほか、能力主義といっても公務の仕事にどのような能力が必要であるかを見極められるか疑問視する意見もあった。

また、「国家公務員に関するモニター」(500人)においては、公務員の給与を決定するに当たって重視すべき要素として、「職員本人の実績や成果」(87.2%)、「仕事の種類や内容」(78.1%)とする意見が高い割合となっている。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

前記のとおり、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を4,054円(1.07%)上回っていることが判明した。これは、引き続き厳しい経営環境の下、昨年の賃金改定後における民間給与の水準上昇がみられなかったこと、本年も多数の民間事業所でベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられたことなどによるものと考えられる。

給与勧告を通じて官民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することは、労働基本権制約の代償措置として、これまで各方面から強く求められているものであり、このような機能は民間の給与水準が上がる場合だけでなく、下がる場合も同様に働くべきものである。

本年においては、昨年に引き続き公務員給与が民間給与を上回ることとなったが、本院としては、官民較差の大きさや仲裁裁定の内容等を考慮し、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給の改定については、官民較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である俸給月額引下げ改定を行うとともに、民間における手当の支給実態等にかんがみ、扶養手当を引き下げ、自宅に係る住居手当について新築・購入から5年間支給するものに限ることとした。

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、昨年1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.25月分引き下げる必要があると判断した。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表)

官民の給与比較を行っている行政職の職員の俸給表(行政職俸給表(一)・(二))については、官民較差の大きさ等を考慮し、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行うこととする。

改定に当たっては、世代間の給与配分の適正化の必要性に留意しつつ、労使双方の意見等を十分に踏まえ、各俸給月額について級ごとに同率の引下げとすることを基本とする。具体的には、民間の初任給や管理職給与の動向等を考慮して、労働市場における競争性の高い初任給付近については引下げ率を緩和するとともに、管理職層については平均をやや超える引下げ率とする。

この改定により、俸給表の俸給月額(本年4月現在平均324,187円)は、平均3,446円(1.1%)の減となる。

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

(行政職以外の俸給表)

行政職以外の俸給表についても、行政職俸給表との均衡を基本に、所要の改定を行うこととする。

指定職俸給表については、従来から参考としている民間企業の役員報酬との間に差が認められるものの、諸般の事情を勘案し、行政職俸給表の管理職層と同程度の引下げ改定を行う。

イ 扶養手当

民間における家族手当の支給状況をみると、配偶者及び子に対する手当額がそれぞれ減少しているが、子を扶養する職員の家計負担の実情を考慮して、配偶者に係る支給月額を500円引き下げることとする。

この改定により、行政職の職員の扶養手当の平均受給額12,175円は、209円(1.7%)の減となる。

ウ 住居手当

自宅に係る住居手当は、主に住居の維持管理の費用を補てんする趣旨で自宅所有者に支給されているが、制定以来支給額の改定が行われておらず、公務部内でその趣旨が必ずしも定着してこなかったこと、民間の住宅手当の支給理由をみても公務と同様の趣旨で住宅手当を支給する事業所は少数であることからみると、本手当は基本的には廃止の方向で対処することが適当である。

しかしながら、本手当のうち住宅を新築・購入した職員に対して、その住宅の取得後5年に限り支給される月額2,500円の手当については、住宅取得時の財形持家個人融資の融資要件とされており、毎年の同融資の利用者が相当数存在することから、当面存置することとする。

月額1,000円の手当の廃止により、行政職の職員の住居手当の平均受給額3,670円は、173円(4.7%)の減となる。

エ 通勤手当

国家公務員は転勤が多く、異動の時期も様々であることから、交通機関等を利用する職員の通勤手当は、従来、1箇月定期券の価額を基礎として手当額を決めてきた。

しかしながら、民間においては、過半の事業所が6箇月定期券等の最も割安な定期券の価額を基礎として通勤手当を支給しており、公務においても、給与原資の効率的配分のため、交通機関等利用者に係る通勤手当は、低廉な定期券の価額により一括支給するよう改めることとする。また、実費負担の推進及び事務簡素化の観点から、従来の最高支給限度額に対応する運賃等相当額(55,000円)まで全額支給とするものとし、2分の1加算措置を廃止することとする。なお、6箇月定期券等の価額による一括支給へ円滑に切り替えるため、制度の導入に当たっては、実情に応じ所要の調整措置を講ずることとする。

また、交通用具使用者に係る通勤手当は、民間の支給状況等を勘案して、長距離通勤者に対する手当額を改定することとする。

オ 調整手当の異動保障

調整手当の異動保障は、昭和36年4月に新しい任地における生活習慣への適応に配慮し、職員の異動に伴う給与の減少による経済的影響を緩和する観点から、6箇月間を支給期間として創設されたものに由来する。その後、職員を広域にわたって頻繁に人事異動させざるを得ないという国家公務員の人事管理の実態の中で、支給期間は、人事異動の円滑化のため順次延長され、昭和45年から

現行の3年間とされている。

異動保障の運用に関して、近年、いわゆる「ワンタッチ受給」の事例が明らかになるとともに、3年の支給期間は本来の激変を緩和するという制度の趣旨からみると長すぎないかとの批判も行われてきた。

異動保障については、調整手当をはじめ地域関連手当の再構築について検討を行う際に、廃止を含めその在り方を見直していく必要があるが、それまでの間の暫定措置として、異動保障の人事管理に果たす役割を考慮した上で、以下のような見直しを行うこととした。

異動保障が適正に運用されるためには、いわゆる「ワンタッチ受給」を制度的に防止できることとする必要があり、通常の人事サイクルを念頭に置き、調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤した職員に限ることを法律上の異動保障の要件とすることが適当である。異動保障については、従来は官民較差に含まれている措置であることから、給与の部内配分の問題として、公務部内の合意があれば弾力的な運用ができるものと考えられてきたところであるが、制度の趣旨に沿った給与の支給を求める国民の声を踏まえ、職員の異動に伴う調整手当の支給割合の低下により生じる給与の急激な減少を一定期間緩和するために必要な措置とすることとし、具体的には、1年目の支給割合は現行どおりとし、2年目は現行の支給割合の100分の80に引き下げ、3年目は支給しないこととする。この改定に伴い既に異動保障を受けている職員については、所要の経過措置を講ずることとする。

カ 期末手当・勤勉手当等

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0.25月分引き下げ、4.4月分とすることとする。本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、平成16年度以降においては、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における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の期末特別手当、再任用職員の期末手当及び期末特別手当、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の引下げ、期別の再配分を行うものとする。

キ その他

医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う。

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

なお、俸給の月額引下げに伴い、調整手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当は、はね返りにより行政職の職員の場合、平均で213円の減となる。

(3) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、官民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行することとする。ただし、通勤手当及び調整手当の改定については、平成16年4月1日から施行することとする。

官民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消させる観点からの所要の調

整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この調整については、施行後速やかに調整が行われる必要があること、弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適当と考えられることなどから本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の官民較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。具体的には、職員が本年4月に受けた官民比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額(管理職等については、俸給の特別調整額を含めた額)に較差の率($\Delta 1.07\%$)を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月期の特別給に較差の率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整を行うこととする。

また、この調整方法をとるに当たっては、昨年の給与法改正法案に対する国会の附帯決議、本年の国営企業等の仲裁裁定の内容も踏まえ、職員団体と十分な意見交換を行うとともに、各府省の人事当局からの意見を聴取した。

なお、俸給表の切替えに伴う調整措置としては、改定後の俸給表適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号俸等について逆転防止のために必要な調整を行う。

(4) その他の課題

ア 国立大学の法人化等に伴う教育職俸給表の在り方等についての検討

国立大学等は平成16年4月から法人化することとなり、また、国立病院・療養所も同年6月までには独立行政法人へ移行する予定である。これらに伴い、国立大学や国立高等専門学校等の教授等の教職員は公務員でなくなり、国立療養所附属の准看護師養成所等の講師は一般職の国家公務員ではあるが給与法適用職員でなくなる。この結果、国立の高等学校等の教諭等、国立療養所附属の准看護師養成所の講師を適用対象とする教育職俸給表(二)及び国立の小中学校等の教諭等を適用対象とする教育職俸給表(三)については適用者がいなくなるとともに、国立大学等の教授等を適用対象とする教育職俸給表(一)及び国立高等専門学校等の教授等を適用対象とする教育職俸給表(四)においてもそれぞれ基幹となる適用者がいなくなる。

教育職俸給表(一)については行政機関に置かれる大学校の教授等、教育職俸給表(四)については医療施設等に置かれる看護師等の養成所の教官等が適用対象となるため、それら職種の職務内容等を精査し、当該職種にふさわしい俸給表の在り方について、基本的な検討を行っていくことが不可欠である。今後は、それら俸給表の適用者を有する各省、職員団体との十分な意見交換を行い、教育職俸給表全体の在り方について、早急に必要な改正を行うための検討を進めることとする。

なお、教育職員に係る諸手当で受給者がいなくなるものを廃止することや国立大学学長が公務員でなくなること等に伴う指定職俸給表の改正など、国立大学の法人化等に伴う形式的な改正等を含め、法令全体の整備の検討についても、教育職俸給表の検討に併せて行っていくこととする。

イ 寒冷地手当の実態の把握

寒冷地手当については、平成8年に支給水準の見直し等を行ったところであるが、支給地域及び支給水準について、民間の支給状況との隔たりがあるとの指摘があることも考慮して、民間における同種手当の支給状況等地域の実情を把握するため、速やかに全国的な調査を実施することとする。その後、調査結果を踏まえて、必要な検討を進めていくこととする。

ウ 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、手当ごとの実態等を精査して特殊性が薄れているものなどについて廃

止を含めた見直しを行うとともに、必要と認められるものについて所要の改善を図るための検討を進めることとする。

エ 月例給の比較方法の見直し

月例給の官民比較の比較職種のうち来年度から適用者が大きく減少することとなる行政職俸給表(二)については、必ずしも代表的職種といえなくなっていること、これに相当する民間の人員数も減少傾向にあり、今後ますます官民較差の精確な把握が困難となっていくことから、来年から比較職種の対象外とする方向で検討を行うこととする。

オ 特別給の算定方法の見直し

期末手当・勤勉手当の支給月数は、従来から民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、その支給状況に応じて改定を行っており、1年以上の遅れを伴うとはいえ、精確性や信頼性の点で評価されてきた。しかしながら、近年、民間の支給状況をより迅速に反映すべきとの意見が一層強まっていること、また、民間では、業績をベアではなく特別給に反映させる企業が増加していること等を踏まえ、来年以降の職種別民間給与実態調査においては、民間の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実態を調査し、その結果に基づき期末手当・勤勉手当の支給月数の改定を行うこととする。

カ 独立行政法人等の給与水準の把握

昨年の報告で、独立行政法人あるいは特殊法人等の役職員の給与水準を国として把握する必要性について言及したところであるが、その後、政府において、「主務大臣は、新独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準を、国家公務員及び他の独立行政法人の役職員と比較ができる形で分かりやすく公表する」こととされ、現在、給与の水準の公表に当たってのガイドラインの策定に向けた検討が行われているところであり、本院としても、専門機関として給与の調査・比較等について必要な協力を行うこととする。

5 給与構造の基本的見直し

(1) 地域における公務員給与をはじめ給与構造全般の見直しの必要性

我が国の社会経済システムが大きく変革している中で、多くの民間企業においては、事業の再構築や組織の見直しを行うとともに、年功的人事・賃金体系を成果・実績重視の人事・賃金体系に改革し、成績に応じた個人の公平をより重視した仕組みへの見直しが進められている。

公務員給与は、これまで全体としての給与水準の外部との均衡を図るとともに、部内における均衡を重視して制度設計が行われてきた。しかしながら、近時、公務員給与の部内配分の在り方についても、国民の関心が高まっており、地域の公務員給与は地域の民間給与の実情を十分に反映していないのではないか、公務員給与の制度・運用が年功的となっているのではないかなどの批判が行われている。

地域における公務員給与の在り方は、地域給等の地域別給与配分のほかに、職種間、世代間など給与配分全体の在り方と密接に関係している。特に、公務員給与の地域差は、民間給与のそれに比べると不十分であり、今まで以上に地域の民間給与等を反映させる必要があるとの指摘がある。また、給与制度全般については、俸給表の各級の金額の上下幅が大きく、級間の給与水準の重なりが大きいなどの俸給表構造自体の問題や、昇格・昇給など成績反映の仕組みの活用が不十分であることなどから、

地域に勤務する公務員を含め公務員給与が年功的・一律的に増加し、民間における成果・実績主義を強化する傾向と違いが生じてきているという事情がある。

したがって、公務内外の大きな環境変化の下、国民の関心の高い、地域の公務員給与の問題に適切に対応していくためには、民間準拠の前提となる民間給与の調査について、民間企業における人事・組織形態の変化に合わせて調査・比較方法の適時の見直しを行うことが必要となる。加えて、給与決定における年功要素を縮小するとともに、職務・職責の的確な反映を基本に勤務実績・業績を重視した給与制度（信賞必罰の徹底）となるよう、制度の見直しを行いつつ、民間における給与の地域差に対応できる地域手当を設けることが肝要となる。

このように地域における公務員給与問題に基本的に対処していくためには、給与制度全般として整合性の取れた形で見直しを進めていく必要がある。

以上については、地域に勤務する公務員の給与にふさわしい給与の在り方について検討を行うため、昨年9月に設けられた学識経験者を中心とする「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」（座長：神代和欣横浜国立大学名誉教授）の基本報告（本年7月）においても、同様の認識が示されるとともに、今まで以上に地域の民間給与等を反映させるため、俸給と手当の配分を見直しつつ、支給地域、支給割合等を基本的に見直した地域手当を導入すること、給与の地域差を拡大する場合、必要な転勤を円滑に行えるよう、一定期間、通減型の手当を導入することなどが提言されているところである。

(2) 主な給与制度改革の検討課題と今後の予定

本院としては、地域における公務員給与問題の抜本の見直しは、給与制度見直しと一体で行う必要があるという基本的な認識に立ちつつ、前記基本報告を踏まえると、当面、次のような点が給与制度見直しについての主な検討課題となるものと考えている。

- ① 職務を基本に個人の勤務実績・職務能力を重視した給与体系への転換を目指して、ライフ・ステージに応じた給与としての性格にも留意しつつ、職員層に応じてめりはりのある配分が的確に反映できるよう、等級構成のほか、昇給制度を含めた給与カーブなど俸給構造の在り方を抜本的に見直し。
- ② 職責反映を徹底するとともに、職員の士気を確保する観点から、俸給のほかに、時々の具体的な職務・職責の違いを適切に反映させるための仕組みを整備。
- ③ 地域における民間給与の実情等がより一層反映できる仕組みとなるよう、俸給と手当の在り方を見直しながら、地域関連手当を再構築するとともに、転勤の在り方を見直しや必要な転勤が円滑に行える仕組みを検討。
- ④ 行政における専門性の重要度の高まりや職員の在職期間の長期化の要請を踏まえつつ、ライン職中心の体系のほかにスタッフ職の特性にも配慮した新たな仕組み（例えば、簡素な等級構成の新たな俸給表）についても検討。
- ⑤ 特別給については、人事評価制度の整備を図るとともに、勤務成績のよりの的確な反映を実現。

公務員制度改革については平成13年12月の公務員制度改革大綱に基づき政府において検討が進められているところ、本院としては、職員の勤務条件に対する労働基本権制約の代償機能を適切に果たすべく、以上述べた課題をはじめとして、給与構造の基本的な見直しに向けて、各府省、職員団体等と積極的に意見交換を行いながら、早期に具体化が行えるよう検討を進めていくこととしたい。

6 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、国民の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方法として定着している。

公務員は、本府省をはじめ離島やへき地を含め全国津々浦々で、国民生活の維持・向上、生命・財産の安全確保等の職務に精励している。特に、近年は行政ニーズが増大するとともに複雑化の中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や成果に的確に報いていく必要がある。

本年の改定は、昨年引き続き月例給の引下げ等を内容とするものとなったが、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、長期的視点から見ると公務員に対し国民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、前述のような職員の努力や成果に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定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)、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成9年法律第65号)及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律(平成12年法律第125号)を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当について

(ア) 医療職俸給表(-)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を307,900円とすること。

(イ) 医療職俸給表(-)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職にあるものに対する支給月額の限度を50,200円とすること。

イ 扶養手当について

配偶者に係る手当の月額を13,500円とすること。

ウ 調整手当の異動保障について

(ア) 支給の対象となる異動等について、異動等の前に在勤していた調整手当の支給地域等に引き続き6箇月を超えて在勤していた職員の異動等に限ることとすること。

(イ) 支給期間について、異動等の日から2年を経過するまでの間とし、支給割合について、異動等

の日から1年を経過するまでの間は異動等の前に在勤していた調整手当の支給地域等に係る調整手当の支給割合、その後異動等の日から2年を経過するまでの間は当該支給割合に100分の80を乗じて得た割合に引き下げた支給割合とすること。

- (ウ) (イ)の改定に伴い、当該改定前から調整手当の異動保障を支給されている職員について、当該改定の実施の日に新たに当該異動保障を支給される職員の支給割合等を超えない範囲内で所要の経過措置を講ずること。

エ 住居手当について

自らの所有に係る住宅に居住する世帯主である職員に対する住居手当について、当該職員等によって新築され、又は購入された住宅で当該新築又は購入がなされた日から起算して5年を経過するまでの間にあるものに居住している当該職員に限って支給するものとする。

オ 通勤手当について

- (ア) 交通機関等利用者に対する通勤手当の額は、その者が利用する交通機関等に応じて6箇月を超えない範囲内で人事院規則で定める期間（以下「特定期間」という。）についての運賃等相当額（当該交通機関等が2以上である場合にあっては、それぞれの特定期間についての運賃等相当額の合計額）とすること。ただし、当該運賃等相当額を当該特定期間の月数で除して得た額（当該交通機関等が2以上である場合にあっては、それぞれの運賃等相当額をそれぞれの特定期間の月数で除して得た額を合算した額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、55,000円を1箇月当たりの当該通勤手当の額の限度とすること。

なお、全額支給の限度額を超える場合において当該額との差額の2分の1を加算する措置（以下「2分の1加算措置」という。）は廃止すること。

- (イ) 交通用具使用者に対する通勤手当の額を、使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満の場合は月額20,900円、片道45キロメートル以上50キロメートル未満の場合は月額21,800円、片道50キロメートル以上55キロメートル未満の場合は月額22,700円、片道55キロメートル以上60キロメートル未満の場合は月額23,600円、片道60キロメートル以上の場合は月額24,500円とすること。
- (ウ) 交通機関等と交通用具を併用する者の通勤手当の額についても、交通機関等利用者及び交通用具使用者と同様の改定を行うとともに、1箇月当たりの当該通勤手当の額の限度を55,000円とし、2分の1加算措置を廃止すること。
- (エ) 勤務地を異にする異動等に伴い通勤に新幹線鉄道等を利用することが必要となった職員等に対する通勤手当の額は、特定期間についての特別料金等の額の2分の1に相当する額（その額が20,000円に特定期間の月数を乗じて得た額を超えるときは、当該額）及び(ア)の額又は交通機関等と交通用具を併用する者の通勤手当の額の合計額とすること。
- (オ) 島等に所在する官署に通勤するためやむを得ず有料の橋等を利用する職員で1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるものに対する通勤手当の額は、特定期間についての特別運賃等の額に相当する額及びその額を負担しないものとした場合における(ア)の額、交通機関等と交通用具を併用する者の通勤手当の額又は(エ)の額の合計額とすること。
- (カ) (ア)又は(ウ)から(オ)までの通勤手当のうち特定期間に係る通勤手当は、特定期間の最初の月に係る人事院規則で定める日に支給すること。ただし、交通機関等利用者に係る1箇月当たりの運賃等

相当額が55,000円を超える場合等にあつては、人事院規則で定めるところにより支給するものとする。

- (キ) (ア)又は(ウ)から(オ)までの通勤手当を支給される職員について、特定期間において離職した場合その他の通勤の実情に変更が生じた場合で人事院規則で定める場合には、人事院規則で定める額を返納させることとする。

カ 期末手当及び期末特別手当について

(ア) 平成15年度の支給割合

- a 平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分（特定幹部職員にあつては、1.25月分）とし、同月に支給される期末特別手当の支給割合を1.6月分とすること。
- b 再任用職員については、平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を0.75月分（特定幹部職員にあつては、0.65月分）とし、同月に支給される期末特別手当の支給割合を0.85月分とすること。

(イ) 平成16年度以降の支給割合

- a 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.4月分及び1.6月分（特定幹部職員にあつては、それぞれ1.2月分及び1.4月分）とし、6月及び12月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ1.6月分及び1.7月分とすること。
- b 再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.75月分及び0.85月分（特定幹部職員にあつては、それぞれ0.65月分及び0.75月分）とし、6月及び12月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ0.8月分及び0.95月分とすること。

キ 委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当について

一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項の委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員に対する手当の勤務1日についての通常の場合における支給額の限度を37,900円とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成15年度の支給割合

平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成16年度以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.6月分及び1.7月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 平成15年度の支給割合

平成15年12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成16年度以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.6月分及び1.7月分とすること。

4 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

1から3までの改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、1の(2)のウ、オ及びカの(イ)、2の(2)のイ並びに3の(2)のイについては、平成16年4月1日から実施すること。

(2) 平成15年12月に支給する期末手当及び期末特別手当に関する特例措置

ア 平成15年12月に支給する期末手当又は期末特別手当（以下「期末手当等」という。）の額は、期末手当基礎額又は期末特別手当基礎額に、当該期末手当等の支給割合を乗じて得た額に、在職期間別の割合を乗じて得た額（以下「基準額」という。）から、(ア)及び(イ)に掲げる額の合計額に相当する額を減じた額とすること。この場合において、当該相当する額が基準額以上となるときは、当該期末手当等は、支給しないこととすること。

(ア) 平成15年4月1日（その日の翌日以後に新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき俸給、俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、暫定筑波研究学園都市移転手当及び教職調整額の月額合計額に100分の1.07を乗じて得た額に、同月から1から3までの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額（同年4月1日から当該実施の日の前日までの間において俸給を支給しないこととされていた期間等がある職員にあつては、当該額から当該期間等を考慮して人事院規則で定める額を減じた額）

(イ) 平成15年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額又は期末特別手当の額に100分の1.07を乗じて得た額

イ 平成15年4月1日から同年12月に支給する期末手当等の基準日までの間において特別職に属する国家公務員等であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して人事院規則で定めるものについては、アの額の算定に関し所要の措置を講ずること。

別記第1（略）

別記第2（略）

別記第3（略）

別紙第3

公務員制度改革の具体化に向けて

（はじめに）

公務員制度改革は、喫緊の課題であり、国民の批判に正面からこたえつつ、新たな時代の要請に的確に対応した実効ある改革を実現していかなくてはならない。人事院は、かねてより、中立第三者機関、人事

行政の専門機関として、これからの行政を支える公務員制度を実現するという視点から、新たな人事評価システムや職務・職責を基本に実績を的確に反映した新しい給与制度についての提言等を行ってきた。

平成13年1月に内閣官房行政改革推進事務局が発足し、同年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」に基づき、同事務局を中心に法制化の作業が進められている中で、人事院としても、同事務局に対し改革案の問題点や留意すべき事項を伝えるとともに、昨年の給与勧告時の報告や国会の場において、公務員制度改革の基本的方向について提案するなど、その役割を果たしてきた。人事院としては、これからも、公務員制度改革の検討が進められるに当たって適切な役割を果たしていきたいと考えているが、公務員制度は、公務員に対してだけでなく、行政の在り方、国民生活に重大な影響を与えるものであり、改革後の公務員制度が国民から支持され、実効ある制度として運用されるためには、関係者や各界有識者を含め各方面で幅広い見地からオープンな議論が行われる必要があると考える。

以下は、このような議論に資するため、公務員制度改革が向かうべき方向性などについて現時点での人事院の意見を表明するものであり、国民の期待にこたえる実効ある制度改革の実現に向けて、各界各方面において広範な議論が行われることを期待したい

1 公務員制度改革を取り巻く状況

我が国の景気のぜい弱性を除去し、持続的な経済成長を実現するために社会経済構造の抜本改革が求められ、効率的で透明な国民本位の行政への転換が必要とされる中で、公務員制度についても、時代の変化に対応し、能力・実績を重視した柔軟で開放的な人事管理を目指して改革に取り組んでいくことが求められている。

人事院としても、こうした状況を踏まえ、公務員が高い士気の下で能力を十全に発揮して国民から信頼される行政運営が可能となるような公務員制度改革を実現すべく、これからの公務員制度が向かうべき方向について昨年の報告において提言を行い、引き続き検討してきているところである。

2 公務員制度改革に当たっての基本事項

(1) 国民の求める改革への対応

公務員制度改革の出発点は、国民の公務員に対する批判にこたえることである。現在、公務員に対しては、国民から、セクショナリズム、キャリアシステム、「天下り」、幹部公務員不祥事、年功的人事等について様々な批判があり、これらが国民不在の行政、公務員と国民との意識の乖離を生んでいるとの厳しい指摘もなされている。これらの問題は、公務員制度だけですべて解決できるものではなく、政治、行政など多方面からのアプローチが必要であるが、公務員制度改革において避けて通ることのできない課題であると考えられる。

(2) 公務員制度の基本理念

国家公務員制度は、「国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障する」ことを目的とするものであり、公務員人事管理の中立公正性の確保と労働基本権制約の下での代償機能の確保が基本理念として要請されている。

公務員人事管理の中立公正性の確保については、議院内閣制の下で、公務員には、国民全体の奉仕者として、外部の団体等と適切な距離を保ちつつ、その時々之内閣に忠実に仕え政策立案を補佐したり、法令に基づいて公正に職務を執行することが求められており、このような公務員の職務遂行を支

えるため、公務員人事管理が中立公正に行われるような仕組みが必要である。とりわけ中立公正性を確保することが最も要請されている採用試験や研修等については、人事院が引き続き重要な役割を果たす必要がある。

また、公務員にも憲法第28条の保障が及んでおり、勤務条件に関する事項については本来労使対等の交渉で決定することが求められるが、公務員の地位の特殊性と職務の公共性にかんがみその労働基本権が制約されている。その代償措置として人事院の代償機能があり、労働基本権の制約を継続する場合には、制約に見合った代償機能が適切に発揮される仕組みが維持される必要がある。

機動的・弾力的な行政運営を確保するため、各府省における任命権者の責任に基づく人事管理を目指すことは必要であるが、その場合にも、これら現行公務員制度の基本理念に立って改革が実現される必要があり、また、そのような枠組みを整えることは現実にも可能である。

(3) 検討プロセス

公務員制度は、国民生活にも深く関わるものであり、その検討に当たっては国民的視点が不可欠である。そのため、有識者等を含めた幅広いオープンな議論を経て改革案が作成されることが必要である。

また、今般の公務員制度改革は、公務員の意識、行動原理を大きく改め、新たな時代の要請に合った行政への転換を図る中で実現されるものであり、新たな制度を導入するに当たって、実際の人事管理を担う現場の管理者を含め各府省において、今回の改革の趣旨や新たな制度の内容等が十分理解されなければ、改革の実を挙げることはできない。また、実際に働く職員側の納得を得て改革が進められなければ、結局のところ、実効ある改革としてその目的を達成することはできない。

なお、これまで公務員制度改革に当たっては、人事院の、国会及び内閣に対する勧告・意見の申出等の手続を経て行われてきていることに留意することも重要である。

3 制度改革が向かうべき方向

時代の要請にこたえ得る新たな公務員制度を構築するためには、「2 公務員制度改革に当たっての基本事項」を踏まえつつ、以下のような改革の方向で諸課題の検討に取り組む必要があり、人事院としては、国民の期待にこたえる実効ある改革が実現するよう、公務員人事管理の中立公正性の確保や労働基本権制約の代償機能の観点から、各府省や職員団体、更に有識者等の意見を聴取しつつ、適切な役割を果たしていきたい。

(1) 能力等級制

ア 人事院としては、公務において、年功的人事を是正し、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要であると考え。この場合、能力・実績に基づく人事管理を実効あるものとしていくためには、職務を遂行する能力を的確に評価し、それを基礎として昇任・配置等を行うとともに、実際に従事する職務・職責を基本として、実績や成果を適切に反映したインセンティブに富んだ給与システムを構築し、それを適正に運用する制度とすることが適当であると考え。これらの検討に当たっては、各府省や職員団体などの関係者と十分な意見交換を行うとともに、広く有識者とオープンに議論するなど、透明な検討プロセスを経ることが求められている。

イ 今回の改革の検討では「能力等級制」の導入が柱となっているが、その是非を広く関係者等においてオープンに議論するためには、官職が必要とする能力基準、評価基準の案が公表される必要が

ある。これらの基準があいまいのまま能力等級制を導入することは、類似のシステムを導入した民間企業に多くみられるように、むしろ年功的運用が強まるおそれがある。

ウ 能力等級制における能力等級表及び能力等級は、俸給表の種類及び給与の等級などの職員の給与決定の基準となるものであることから、重要な勤務条件であり、この点については、多くの労働法学者が指摘するところである。仮に能力等級制が勤務条件には該当しないとするのであれば、その論拠を明確にした上で、労働法学者や関係者との間でオープンな議論を十分に行う必要がある。

能力等級制の下で想定されている評価制度も、給与・任用等の勤務条件決定の基礎となるべきものであり、その評価基準などは職員団体との交渉事項となり得るものと考えられることから、同様の議論等が必要である。

エ 民間企業において新たな評価制度を設ける場合、円滑な導入のために十分な労使の話合いが行われており、評価に関する制度設計においては、労使間の意思疎通が不可欠と考える。評価基準については、中央レベルにおいて関係者と協議の上、共通的・統一的な基準を作成し、各府省レベルにおいてそれをブレイクダウンすることが適切である。

また、実効ある評価を実施していくためには、制度設計に先立ち職員団体等とも協議の上評価の試行を行い、これを通じてその実効性、有効性を検証し、それを制度設計に生かす取組が必要である。併せて、評価結果についての職員からの苦情等に対応するための苦情処理システムの充実を図る必要がある。（「(5)ア 不服申立て・苦情処理システム」参照）

(2) 「天下り」問題

ア 再就職規制の見直し

(ア) 営利企業への再就職規制を人事院承認から大臣承認に移行することは、許認可や契約締結の責任者である大臣が再就職のあっせん等に関わり、その再就職の承認の是非の判断を行うということである。こうしたことは、国民の理解を得られるものとは考えられず、この点については、マスコミ、有識者が大臣承認制は「お手盛り」につながると指摘しているところである。

国民の「天下り」に対する厳しい批判は、営利企業への再就職に関してだけでなく、特殊法人、公益法人等への再就職も含めたものである。各府省の退職管理の一環として行われる再就職の組織的なあっせん等がセクショナリズムの温床になっていることを踏まえ、その是正を図る観点からも、営利企業への再就職だけでなく、特殊法人、公益法人等への再就職等を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理するものとする必要がある。

(イ) 再就職を認める基準は、営利企業においては、営利企業への組織的な影響力に着目した基準を充実するとともに、例えば特定の企業を利するような情報を有する職員の再就職について一定の基準を設けるなど、国民の批判にこたえたものとする必要がある。その際、営利企業への再就職基準は、制度の根幹に関わる事項であり、国民にとっても重要な関心事項であることから、法律で定める必要がある。また、特殊法人、公益法人等への再就職についても、公務に対する信頼性、国民に対する透明性等を確保するために、統一的、総合的な基準を定めることが必要である。

(ウ) 民間企業等からの人材要請に基づく再就職で、在職中に培った知識・能力等を真に活用するものについては、公正な手続の中で、再就職の透明性を確保しつつ企業からの要請にこたえ得る仕組みの充実・活用を図ることが適当である。

イ 早期退職慣行の是正

- (ア) 本格的な高齢社会を迎える中、「天下り」に対する国民の厳しい批判にこたえ、公務に対する国民の信頼を保持していくためには、早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、人事システムを再構築することが重要である。
- (イ) 昨年12月の閣僚懇談会において、今年度からの5年間で幹部公務員の平均の勧奨退職年齢を3歳以上引き上げることを目標とし、引上げに当たっては能力主義の徹底により年次主義やピラミッド型人事構成の見直しを進めること等の申合せが行われ、現在、各府省においてこの申合せに基づく取組に着手しているが、引き続き、スタッフ職の整備と適切な処遇の確保、重要な地方機関の長への経験豊かな幹部職員の起用等により、幹部公務員の退職年齢の引上げを計画的に実現していくことが必要である。
- (ウ) 各府省の計画的な取組を前提として、その要望等を聴取しつつ、人事院としては、関係諸制度について所要の見直し等を行うこととし、退職年齢の引上げによる在職期間の長期化に対応する施策として、能力・適性に応じた人事管理を支える評価制度の整備、職員の自発的な能力開発に資する一定期間公務を離れ得る制度の導入、スタッフ職の特性にも配慮した給与システム等について検討を進める。

(3) 人材の確保・育成

ア キャリアシステムの見直しの検討

- (ア) 現在のキャリアシステムは、採用時の1回限りの試験で幹部要員の選抜を行うもので、これが優秀なII種・III種職員の意欲を削いだり、I種職員の誤った特権意識につながる場合があるなどの問題点が指摘されている。他方、複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、幅広い視野や専門性を備えた幹部要員を確保・育成していくことが不可欠である。したがって、国民全体の奉仕者としての使命感を持ち、政策立案能力、管理能力等にも優れた幹部要員の採用・選抜・育成・処遇システムを新たな視点で再構築する必要がある。

そのため、I種・II種・III種の採用試験の種類を維持することの適否など採用試験について精査するとともに、選抜、育成方法を見直し、その中での中途採用者の位置付けなどにも十分配慮しながら検討する必要がある。その場合、各府省との連携や有識者からの意見の聴取を含め、幅広く検討を行い、幹部要員の採用・選抜・育成・処遇システムについて国民的な合意形成を図っていく必要がある。

- (イ) なお、当面、意欲と能力のある優秀なII種・III種等採用職員の幹部職員への登用を一層推進していくため、人事院の「II種・III種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」に基づき、II種・III種等採用職員の計画的育成を行い、今後とも、従前I種採用職員が就いていたポストへの配置の拡大などを通じ、幹部職員への登用を着実に進めていく必要がある。

イ 試験制度の改革

- (ア) 困難な行政課題が山積する中で、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、人材の供給構造の変化等を踏まえ、それを担う人材を確保し、育成していくことがますます重要となっている。

I種採用試験については、キャリアシステムの見直しを進める中でその基本的在り方について検討を進める必要があるが、他方、法科大学院や公共政策系大学院等の創設に伴い、人材供給構造が変化していくことを踏まえた人材確保のための検討も必要となっている。さらに、現在の採

用試験について知識偏重との批判があることなども踏まえ、時代の要請に的確に対応できる人材の確保に向けた試験内容の見直しなどの取組が求められている。

このため、今後受験者として大学院卒者が増大することへの対応を中心に、試験種目の在り方や最終合格者の決定方法などについて、各府省、大学関係者等と協議を行いつつ検討する。その際、1次試験における教養試験は、公務員に必要な幅広い教養や論理的思考力・分析力等基礎的素養をみる試験内容・構成への再編を更に進める。また、専門的知識、応用能力に加え、問題設定能力、多角的考察力等の能力についてもよく検証して最終合格者を決定する試験に改編するため、2次試験における論文試験を重視する。

- (イ) 採用試験の受験資格として設けられている年齢制限については、年齢にかかわらず均等な受験の機会を確保するという観点から、関係者、有識者等の意見を聴取しつつ、撤廃する方向で検討を進める。その際、高卒程度の試験については、高卒者の雇用確保の観点を考慮する必要があること、大学校入学試験の性格を有する試験もあることなどを考慮して検討を行う。
- (ロ) 採用試験については、国民全体の奉仕者である公務員の採用に関する中立公正性の確保を基本としつつ、国民の期待にこたえる行政を担う人材の確保に向けて、内閣及び人事院がその本来的機能に即した役割を担う仕組みとすることが適当である。

したがって、内閣がこれからの行政を支えるためにどのような人材が必要とされるかといった採用に関する基本方針を定め、人事院がそれを踏まえて採用試験を企画・実施するシステムとすることが、国民からの採用試験に対する信頼を確保する上で適切である。

ウ 人事交流及び民間人材活用の促進

職員の採用から退職後の再就職のあっせんに至るまで一貫して採用時の府省が管理していることに加え、中途採用や民間との交流が例外的であるなどの公務組織における人事管理の閉鎖性が、各府省のセクショナリズムの問題を生み出している。そのため、セクショナリズムを是正するとともに、組織を活性化し、また、複雑・高度化した行政課題へ対応する観点から、各府省間の人事交流や民間人材の活用を一層促進する。

- (ア) 各府省の管理職に占める他府省出身者の割合について具体的な数値目標を設定するなどにより、特に幹部公務員の府省間人事交流を促進する。
- (イ) 民間人材の中途採用について、個々の専門能力等を的確に評価することにより、処遇の一層の適正化を図る。基幹的ポストへの採用・登用についても、各府省等との連携を図りつつ、促進していくこととする。
- (ロ) 円滑な民間人材採用のために障害・阻害要因となっているものを軽減・除去するため、官民人事交流法による交流採用職員の交流元企業との身分併有等について、公務の中立公正性の確保を図りつつ的確に対処する。

エ 研修

- (ア) 近年、幹部職員を含む公務員の不祥事等により、国民の批判が高まっており、公務及び公務員に対する国民の信頼を回復していくことが急務である。そのため、人事院は、国民全体の奉仕性の徹底を中心とした公務員の基本的在り方に関わる研修について、各府省と連携しつつ、一層強化する。また、深い教養に根ざした洞察力と高い倫理観をかん養することで、高次のリーダーシップを有する者を養成していくことを目的とした思索型プログラムによる幹部行政官セミナー

を新たに導入する。さらに、公務運営を支える第一線の監督者のマネジメント能力養成のための研修の充実を図る。

(イ) 在職期間の長期化への要請をも踏まえ、本府省の企画官、課長相当職以上の職員について幅広い視野等をかん養するため、行政官短期在外研究員として諸外国の政府機関等への派遣の機会を付与する。

(ウ) 研修については、任命権者、内閣総理大臣、人事院がそれぞれの立場で実施することが適当である。具体的には、任命権者は、業務研修を中心に各府省の業務遂行に必要な研修を実施し、内閣総理大臣は、内閣の政策の徹底と各府省横断的な政策のための政策研修を実施し、人事院は、その性格上国民全体の奉仕者としての職業公務員の養成研修を実施すべきである。

オ 休職・派遣制度等

公務組織の活性化、職員のキャリアパスの多様化、能力開発の機会の拡大等に資するため、①研究休職等の休職制度について、その性質に応じた制度の再編、②職員の自発的な能力開発に資する一定期間公務を離れ得る制度の導入、③非営利法人への派遣などの新たな派遣制度の導入について検討を行う。

カ 女性国家公務員の採用・登用の拡大

(ア) 国の行政への女性の参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものである。人事院は「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、各府省等はその指針に基づき、平成17年度までの「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定している。各府省等における女性職員の採用・登用は着実に前進しており、人事院としては、この計画のフォローアップを的確に行い、一層の前進が図られるよう対応する。

(イ) 育児休業が広く活用されることは、職業生活と家庭生活の両立のために重要であり、そのため、より利用しやすくなるよう制度の改善を図る。また、育児休業の取得率の極めて低い男性職員の取得が促進される必要があり、各府省に対して、制度の周知、代替要員の確保など育児休業を取得しやすい環境の整備等について引き続き要請する。

(4) 服務規律と勤務環境の整備

ア 懲戒処分の適正化のための方策

(ア) 近年続発した幹部職員を含めた公務員の不祥事に関し、各府省による調査、処分では甘くなりがちとの批判を踏まえ、公務に対する国民の信頼の確保を図るため、各府省と人事院が協力して一層厳正・公正な懲戒権の行使が可能となる仕組みを導入し、調査・処分の厳正性・公正性の確保に努める必要がある。

(イ) 懲戒処分が厳正・公正に行われることを確保するため、各府省の任命権者が懲戒処分を行う場合には、人事院が定める処分量定の基準によらなければならないものとする。

(ウ) 不祥事の再発防止と公務に対する国民の信頼の確保を図るため、各府省が懲戒処分の公表を判断する際の指針を作成する。

イ 多様な勤務形態の導入

(ア) 国内外の困難な情勢に迅速・的確に対応するための公務能率の向上、実際の対応に当たる職員の健康管理、少子高齢化の進展等による育児・介護等の個人的事情への配慮等の観点から、多様な勤務形態の導入が必要であり、公務におけるフレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制

等の適用範囲の拡大及び制度の弾力化を図る。

- (イ) 多様な勤務形態の導入の検討に当たっては、適正な勤務条件の確保及び総労働時間の縮減にも留意するとともに関係府省等と十分連携しながら進める。また、人事院としては、多方面から総合的に検討するため、有識者による研究会を設置する。

ウ セクシュアル・ハラスメント防止対策

人権意識の高まりやセクシュアル・ハラスメント問題に関する認識の深まり等を背景に、被害者のより迅速・的確な救済、加害者に対する厳正な対応等が強く求められており、被害者救済等の観点から、更に実効ある苦情相談体制を構築する。また、任命権者においても責任を持って調査し、被害者救済のための措置等を行い、苦情相談を行った者にその結果を通知するとともに、加害者に対する懲戒処分等が厳正に行われるよう、悪質なケースについては、任命権者と人事院が協力して対応できることとするなどの制度の整備を図る。

エ メンタルヘルス対策の充実

公務において、自殺した職員の数が増加し、長期病休中の職員のうち精神・行動の障害によるものの数が急増している。職員の健康管理は身体面のみならず精神面においても重要であり、メンタルヘルス対策の一層の充実に取り組むため、メンタルヘルスに関する専門家による研究会を設置し、予防対策の充実と適切な治療と回復のための施策等について検討する。

(5) 人事管理の適正な運用の確保

ア 不服申立て・苦情処理システム

- (ア) 今後、能力・実績に基づく人事制度を整備するに当たっては、職員の利益を保護し、公務員人事管理の中立公正性を確保する観点から、新しい制度の運用上発生する職員からの様々な不服申立てや苦情を適切に処理するシステムの充実を図ることが不可欠となる。

- (イ) このため、職員からの不服申立てを迅速かつ弾力的に解決できるよう、あっせんの手続を設けるとともに、簡易な審理方式等を整備する。

また、能力・実績に基づく人事管理の下で発生する評価に対する不満などの苦情を処理するため、人事院の苦情処理と各府省の苦情処理とを併置するとともに、苦情処理の体制・方法、手続等各府省共通の指針を設定する。

イ 人事院による改善勧告等の事後チェック機能

各府省における自律的で責任ある人事管理に資するよう、人事院は任用、給与、勤務時間等の取扱いについて、平成14年度に大幅な基準化への転換を措置したところであり、今後とも各府省の運用の実情や具体的な要望等に応じ、基準化・事後チェック化の措置を更に進めていくこととしている。その際、各府省が人事院の設定した基準の下で責任を持って人事管理の運営を行う一方で、人事院が適切に事後チェック機能を果たすためには、報告から調査、是正指導等を経て人事行政改善勧告に至る手続等を整備する必要がある。

ウ 内閣との連携

- (ア) 公務員制度においては、公務員人事管理の中立公正性の確保と労働基本権制約の代償機能の確保が基本理念として要請されており、人事院がそのような観点からの企画立案機能を担う必要がある。一方、内閣は機動的・効率的な行政運営の観点から人事行政についての総合調整機能等を発揮することが期待される。

- (イ) このような観点から、中央人事行政機関（人事院及び内閣総理大臣）が、それぞれの任務を適切に遂行するため、必要に応じて開かれた形で意見交換を行うなど、緊密な連携を保つ透明な仕組みを設けることが適当である。

(2) 事務次官通知

総行給第211号

平成15年9月16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あり、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」（平成15年6月27日閣議決定）において、総人件費の抑制については、徹底した増員の抑制と一層の定員の削減に努めるものとされ、また、人事院、人事委員会等においては、地域ごとの実態を踏まえた公務員給与のあり方の具体的見直し内容を早急に明らかにするよう要請するとされたところです。

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。

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、別紙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) 国家公務員については、官民給与の逆較差（△1.07%）を是正するため、月例給の引下げ改定が行われ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の改定の趣旨を踏まえ適切に対処するとともに、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、単純に国の給与改定に準ずることなく、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講ずること。

(2) 国家公務員の月例給の改定の実施時期等については、給与水準の引き下げであるため、遡及することなく施行日から適用とするが、4月から改正実施日前日までの期間に係る官民較差相当分を解消す

るため、所要の調整措置を講ずることされたこと。

- (3) 国家公務員の期末・勤勉手当等について、民間における年間支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.25月引き下げ、本年度は12月期から差し引くこととされたところであるので、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家公務員に対する措置と同様の措置を講ずること。
- (5) 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。
- (6) 国家公務員の調整手当のうち、異動保障については、異動前の調整手当支給地域における在勤期間が6箇月を超えることを要件とし、また、現在3年間の支給期間を2年間としたうえで、2年目の支給割合を100分の80を乗じて得た割合に引き下げた支給割合とすることとされたところである。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これらの措置についても、国と同様に、見直しを行う必要があること。

また、調整手当の支給地域、支給割合についても、制度の趣旨及び国における平成12年の支給地域の見直しの趣旨を十分考慮するとともに、次の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 国における平成12年の支給地域の見直しにより支給割合の引下げ又は支給地域の解除となった地域に該当する地方公共団体にあつては、国と同様の措置を講ずること。

- (7) 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。
- 2 給与の引下げ改定は、給与法改正案の閣議決定を待って実施されたいこと。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。
- 3 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ので、なお一層の適正化に努めること。
- 4 国家公務員の退職手当については、先般、支給水準の引下げ等の措置が講じられたところであるので、地方公共団体における退職手当についても、国に準じて必要な見直しを行うこと。

また、地方公務員における退職手当については、現に国の基準を上回る退職時の特別昇給等不適切な基準による支給を行っている事例が見受けられるので、これらの地方公共団体にあつては、必要な是正措置を速やかに講ずること。

また、特別職の職員の退職手当についても、議会の審議等を通じ、住民の十分な理解と支持が得られ

るものとすべきであること。

5 今回の閣議決定において、地域における国家公務員給与の在り方については、人事院において、地域における民間給与の実情等がより一層反映できる仕組みとなるよう検討を進めていくこととされたが、地方公務員給与の在り方についても、国の検討状況も踏まえつつ、地域毎の公務員給与と民間給与の比較方法をより一層精確に示すなどの方法により、地域毎の実態を踏まえた見直しを行うよう要請するものとするとしているので、この旨了知されたいこと。

6 定員については、数値目標を掲げた定員適正化計画を策定し、当該数値目標の公表を行うとともに、行財政環境の変化に即し、随時必要な計画の見直しを行うこと。

また、計画の実行に当たっては、既存の事務事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、民間委託等による定員の縮減、増員の抑制を行い、もって人件費の抑制に努めること。

7 給与及び定員の状況の公表については、「地方分権推進計画」（平成10年5月29日閣議決定）においても、職員給与や定員管理の状況の公表を行うこととされているところであり、この趣旨を踏まえ、住民が理解しやすいよう工夫を講じつつ、積極的な広報に努めること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成15年9月16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、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、更なる減量・効率化や定員振替に努力し、計画を上回る定員削減に積極的に取り組むことにより、真に必要な部門への適切な定員配置を図りつつ、引き続き国家公務員数の純減を行う。また、独立行政法人についても、中期目標設定、評価等に当たって役職員数も含めた一層の事務運営の効率化を図る。さらに、特殊法人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 独立行政法人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適正な給与水準とするよう要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役員の報酬及び退職手当並びに職員の給与の水準を国家公務員等と比較できる形で分かりやすく公表することとする。また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の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 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、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。

また、地域における国家公務員給与の在り方については、人事院において、地域における民間給与の実情等がより一層反映できる仕組みとなるよう検討を進めていくこととされたが、地方公務員給与の在り方についても、国の検討状況も踏まえつつ、地域毎の公務員給与と民間給与の比較方法をより一層精確に示すなどの方法により、地域毎の実態を踏まえた見直しを行うよう要請するものとする。

3 平成14年度における給与改定等の状況（平成15年4月1日現在）

(1) 一般行政職の給与改定について

	主な改正の項目		
	給料表の引下げ	年間給与の調整措置	期末・勤勉手当の改正
都道府県	47	44	47
指定都市	11	12	13
市区町村	3,189	3,006	3,198
計	3,247	3,062	3,258

(2) 調整措置の内容について

	内 容		方 法				給料のみ
			H14.12月期		H15.3月期		
	国と同様の内容で実施	国と異なる	期末手当のみ	期末手当・給料の併用	期末手当のみ	期末手当・給料の併用	
都道府県	37	7	1	0	43	0	0
指定都市	10	2	0	0	11	0	0
市区町村	2,651	355	232	4	2,749	12	0
計	2,698	364	233	4	2,803	12	0

(参考) 期末・勤勉手当の支給月数について

(一般行政職)

	平成14年度			平成15年度			
	4.65月超	4.65月	4.65月未満	4.65月超	4.65月	4.65月未満	3月期にも支給が残る団体数
都道府県	0	47	0	0	47	0	2
指定都市	1	12	0	1	12	0	7
市区町村	10	3,164	26	0	3,197	3	60
計	11	3,223	26	1	3,256	3	69

(三役)

	平成14年度			平成15年度			
	3.5月超	3.5月	3.5月未満	3.5月超	3.5月	3.5月未満	3月期にも支給が残る団体数
都道府県	8	39	0	8	39	0	1
指定都市	10	3	0	10	3	0	7
市区町村	1,093	2,084	23	1,064	1,758	378	60
計	1,111	2,126	23	1,082	1,800	378	68

4 給与適正化等の状況（平成14年度）

(1) 平成14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	0	1	1	0	2	5	1	10
指定都市	0	0	0	0	1	2	0	3
市区	11	53	3	7	22	84	4	184
町村	16	23	0	9	13	25	139	225
計	27	77	4	16	38	116	144	422

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	10(10)	4	14	24
指定都市	5(5)	1	6	9
市区	202(109)	41	243	427
町村	439(253)	95	534	759
計	656(377)	141	797	1,219

(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13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	1	1	1	0	0	9	1	13
指定都市	1	3	0	0	0	2	0	6
市区	16	34	0	0	14	79	3	146
町村	13	29	4	3	21	160	2	232
計	31	67	5	3	35	250	6	397

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	13(10)	1	14	27
指定都市	4(4)	1	5	11
市区	150(109)	36	186	332
町村	392(238)	74	466	698
計	559(361)	112	671	1,068

(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14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	上昇	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
都道府県	0	38	41	44	121	37	27	54	
指定都市	0	0	5	25	13	4	16	17	
市区	22	193	646	981	322	294	257	471	
町村	15	246	844	1,189	590	695	404	1,285	
計	37	477	1,536	2,239	1,046	1,030	704	1,827	

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成14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. 給料表の是正は昭和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14年度の都道府県・指定都市における給与適正化の具体例

初任給基準の是正（都道府県：1，指定都市：0）

群馬県・・・初任給号給の引下げ（大卒2級3号→2級2号，短大卒1級6号→1級5号，高卒1級4号→1級3号）

運用昇短の是正（都道府県：1，指定都市：0）

神奈川県・・・一般行政職における運用昇短の廃止等

給料表の是正（都道府県：2，指定都市1）

茨城県・・・独自給料表の適正化（研究，医療（三））

福祉職給料表の導入

（H15.4.1適用）

埼玉県・・・行政職・公安職の給料表において9級他給料表の最上位級を国と同一にした。

（H15.1.1適用）

さいたま市・・・行政職給料表7級において最高号給を3号給削除

高齢層職員の昇給停止等（都道府県：7，指定都市：2）

改正後	改正前	適用日
北海道・・・55歳停止	58歳停止	H15.4.1
石川県・・・55歳停止	58歳停止	H15.4.1
岐阜県・・・55歳停止	57歳停止	H15.4.1
京都府・・・55歳停止	57歳停止	H15.4.1
和歌山県・・・55歳停止	58歳停止	H15.4.1
鳥取県・・・55歳停止	58歳停止	H14.7.9
島根県・・・55歳停止	58歳停止	H15.4.1
横浜市・・・55歳停止	58歳停止	H15.4.1
川崎市・・・55歳停止	58歳停止	H15.4.1

最高・枠外号給からの昇給期間の是正 (都道府県：1，指定都市：0)

和歌山県・・・枠外号給について18月昇給としていたものを21月後に次期昇給をするものとした(H15.4.1適用)

諸手当の是正

①特殊勤務手当関係

(都道府県：10，指定都市：5)

栃木県 廃止

医師及び歯科医師に対する手当，県外事務所に勤務する職員への手当支給対象業務の特定

特殊現場作業従事手当

平成15年4月1日適用 36手当→34手当

東京都 廃止

城北福祉センター現業手当

平成14年4月1日適用 23手当→22手当

富山県

日額化

税務手当

支給基準の特定

職業訓練手当

従事業務の特定

船舶手当

平成15年4月1日適用 35手当

石川県

日額化

守衛業務手当(本庁)

平成15年4月1日適用 74手当

福井県

廃止(一部廃止も含む)

県外事務所業務手当(県外事務所)，研修機関教務手当(自治研修所)，教育施設教務等手当(青少年センター，青年の家等)

日額化

放射線取扱作業等手当，警察職員への手当(留置場の看守業務)

対象業務の特定

研修機関教務手当(消防学校及び警察学校)，ダム管理業務手当，麻薬取締業務手当，牧場業務手当

支給額の引き下げ

県税事務手当，教育施設教務等手当(看護学校)，医療業務等手当

平成15年4月1日適用 40手当

山梨県	<p>廃止</p> <p>養殖採卵作業手当，特例施設休日手当，定時制事務従事手当，鹵検定作業手当 職業訓練業務従事手当，農業教育実習指導手当，家畜保健衛生業務従事手当</p> <p>月額，日額併用から日額支給の拡大</p> <p>社会福祉業務従事手当</p> <p>日額化</p> <p>ダム管理作業手当，消防実技訓練指導手当，交通事故処理手当，特殊自動車運転手当</p> <p><u>平成15年4月1日適用 53手当→46手当</u></p>
福岡県	<p>月額支給の一部を日額支給に改正</p> <p>社会福祉業務手当</p> <p>統合</p> <p>精神保健福祉業務手当（前記，社会福祉業務手当と統合）</p> <p>支給率の見直し</p> <p>病虫害防除手当，職業訓練手当</p> <p><u>平成15年4月1日適用 19手当→18手当</u></p>
佐賀県	<p>廃止</p> <p>医療手当</p> <p>衛生等研究手当に統合により廃止</p> <p>衛生研究手当，薬業研究手当</p> <p><u>平成15年4月1日適用 44手当→42手当</u></p> <p>支給対象の限定化</p> <p>放射線取扱手当，有害物取扱手当，種雄牛馬等取扱手当</p> <p><u>平成15年1月1日適用</u></p>
長崎県	<p>廃止（一部廃止含む）</p> <p>潜水手当，税務手当，土木建設業務手当，車両整備管理手当，家畜管理作業手当，ドック内船体整備作業手当，病院業務手当，庁舎監視手当，教務手当，公衆衛生業務手当</p> <p>特殊現場作業手当に統合により廃止</p> <p>高所作業手当，深所作業手当，坑内作業手当，仁田道路管理作業手当，温室内作業手当</p> <p>支給額引き下げ</p> <p>病虫害防除指導手当</p> <p>日額化</p> <p>速記手当</p> <p><u>平成15年4月1日適用 37手当→25手当</u></p>
鹿児島県	<p>廃止</p> <p>本庁衛視特殊業務手当</p>

	<u>平成15年4月1日適用 73手当→72手当</u>
札幌市	対象業務の縮減 特定危険作業手当，放射線取扱業務手当，夜間特殊業務手当 <u>平成14年12月9日適用 22手当</u>
さいたま市	廃止 福祉保健業務手当，違反建築物取締等業務手当，土木等業務手当，変則勤務手当 <u>平成15年4月1日適用 31手当→29手当</u>
川崎市	廃止 手術手当，解剖手当，研究手当，青少年業務手当，霊園勤務手当，守衛手当，自動車整備手当，電子計算業務従事手当，港湾業務手当，八ヶ岳勤務手当，放水長手当 統合により廃止 防疫作業手当，自動車事故処理手当，機関勤務手当，消防艇乗務手当，特別救助隊業務手当 支給額，支給業務範囲等見直し 税務手当，病院等勤務手当，感染症病原体接触手当，理化学検査等従事手当，放射線接触手当，葬祭業務手当，狂犬病予防手当，用地取得等折衝業務手当，特殊事業手当，危険作業手当，不規則勤務手当，出場手当，ヘリコプター業務手当 <u>平成15年4月1日適用 55手当→38手当</u>
名古屋市	廃止平成14年8月14日適用 大学院手当，定時制高校の教員等及び指導主事に対する特殊勤務手当 <u>平成15年4月1日適用 特殊勤務手当 35手当→32手当</u>
大阪市	支給対象限定（日額化含む） 第2部担当教員特別手当の支給対象者から職員を除外 支給対象者の教員について，月額を廃止し日額に限定 <u>平成15年4月1日適用 35手当</u>

5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成15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
	人	歳	年	円	円
全俸給表	457,920	41.6	20.1	359,098	12,352
行政職俸給表(一)・(二)	220,829	41.0	20.0	325,327	12,175
行政職俸給表(一)	208,548	40.5	19.6	327,623	12,240
行政職俸給表(二)	12,281	48.9	28.2	286,340	11,077
専門行政職俸給表	7,788	41.6	19.8	368,776	14,685
税務職俸給表	53,599	40.9	20.6	384,011	14,471
公安職俸給表(一)	19,536	42.1	21.0	346,187	16,774
公安職俸給表(二)	22,399	40.9	19.7	366,575	15,325
海事職俸給表(一)	366	44.8	23.5	406,954	18,649
海事職俸給表(二)	623	42.3	24.3	319,755	14,831
教育職俸給表(一)	59,721	46.3	22.5	475,386	15,212
教育職俸給表(二)	2,172	42.6	19.7	406,460	10,559
教育職俸給表(三)	3,496	40.5	17.6	381,231	11,631
教育職俸給表(四)	4,330	46.3	22.9	442,200	13,858
研究職俸給表	1,746	43.7	19.6	413,909	13,683
医療職俸給表(一)	5,811	43.2	17.8	460,754	16,427
医療職俸給表(二)	9,312	41.9	19.3	326,018	11,160
医療職俸給表(三)	43,690	38.1	16.0	299,581	2,920
福祉職俸給表	968	43.2	20.5	355,796	8,097
指定職俸給表	1,441	57.3	33.5	956,760	—
特定任期付職員俸給表	70	40.8	—	594,543	—
第一号任期付研究員俸給表	8	39.6	—	529,000	—
第二号任期付研究員俸給表	15	32.2	—	354,800	—

- (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，特勤勤務手当等である。

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
20,728	392,178	4,354	10,928	6,562	414,022
20,094	357,596	3,670	12,616	3,653	377,535
20,642	360,505	3,698	12,894	3,718	380,815
10,778	308,195	3,184	7,893	2,557	321,829
31,286	414,747	4,072	13,788	5,695	438,302
29,156	427,638	2,938	16,144	2,710	449,430
17,307	380,268	2,147	5,246	3,751	391,412
18,126	400,026	3,699	7,991	6,972	418,688
31,619	457,222	3,534	1,126	3,272	465,154
23,751	358,337	3,815	3,867	3,509	369,528
22,583	513,181	6,923	8,646	9,916	538,666
22,970	439,989	5,809	9,930	14,910	470,638
12,797	405,659	5,548	7,690	15,328	434,225
5,155	461,213	5,494	6,997	3,149	476,853
51,111	478,703	4,518	12,885	6,323	502,429
49,669	526,850	6,666	6,889	165,513	705,918
12,453	349,631	5,727	8,880	3,273	367,511
8,758	311,259	6,679	4,664	1,628	324,230
9,165	373,058	5,010	4,905	4,004	386,977
83,728	1,040,488	—	7,682	3,793	1,051,963
68,358	662,901	—	14,086	853	677,840
55,538	584,538	—	15,874	0	600,412
37,347	392,147	—	10,770	0	402,917

第 1 表 適用俸給表別，性別，年齡階層別人員

性別	年齡階層	計	適用俸給表別																					
			行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	專門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	教育職 俸給表(□)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	醫療職 俸給表(-)	醫療職 俸給表(□)	醫療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員俸給表	第一号任 期付研究 員俸給表	第二号任 期付研究 員俸給表	
計	計	457,920	人	人	7,788	53,599	19,536	22,399	366	623	59,721	2,172	3,496	4,330	1,746	5,811	9,312	43,690	968	1,441	70	人	人	15
20歲未滿	20歲未滿	648	607	2	178	1,207	256	369	1	7	19	2	3	5	70	2,130	20							
20歲以上24歲未滿	20歲以上24歲未滿	9,198	4,876	33	178	2,868	1,577	1,856	13	58	302	47	37	39	740	8,478	92							
24 " 28 "	24 " 28 "	34,696	17,749	146	615	6,888	2,503	3,131	26	64	3,032	157	206	292	1,147	5,923	85							
28 " 32 "	28 " 32 "	56,006	30,713	375	898	7,922	1,807	2,891	30	56	6,542	281	598	544	871	4,633	66							
32 " 36 "	32 " 36 "	55,068	25,844	652	1,116	7,145	2,004	2,646	48	44	8,101	356	958	578	1,019	3,836	63							
36 " 40 "	36 " 40 "	54,820	24,869	945	905	6,812	2,426	2,472	46	50	8,635	458	876	503	957	3,924	112							
40 " 44 "	40 " 44 "	56,274	25,604	1,266	692	5,886	2,490	2,577	52	61	7,641	320	381	441	831	4,581	164							
44 " 48 "	44 " 48 "	51,111	22,063	1,473	670	6,806	2,391	2,612	47	85	6,515	225	192	428	573	4,486	145							
48 " 52 "	48 " 52 "	48,331	19,409	1,767	1,026	5,094	2,540	2,318	67	103	7,204	181	171	540	540	3,968	154							
52 " 56 "	52 " 56 "	50,362	21,535	2,766	1,227	2,971	1,527	1,511	29	66	6,187	144	74	553	277	1,731	67							
56 " 60 "	56 " 60 "	34,365	15,202	2,563	456	2,971	1,511	1,511	7		5,543			427	255									
60歲以上	60歲以上	7,041	77	293	5																			

性別	年齡階層	計	適用俸給表別																					
			行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	專門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	教育職 俸給表(□)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	醫療職 俸給表(-)	醫療職 俸給表(□)	醫療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員俸給表	第一号任 期付研究 員俸給表	第二号任 期付研究 員俸給表	
計	計	353,641	人	人	6,924	46,926	18,502	20,465	362	620	53,520	1,354	2,480	3,697	1,489	5,095	6,205	1,810	386	1,429	61	人	人	14
20歲未滿	20歲未滿	439	404	2	110	765	192	311	1	7	6	1		3	29	60	2							
20歲以上24歲未滿	20歲以上24歲未滿	4,788	3,253	27	406	1,996	1,311	1,512	11	56	181	15	7	19	306	256	29							
24 " 28 "	24 " 28 "	19,050	12,756	118	690	5,138	2,248	2,639	24	63	2,513	71	108	251	618	258	44							
28 " 32 "	28 " 32 "	38,628	23,229	310	939	6,482	1,674	2,605	30	56	5,680	166	433	404	708	220	29							
32 " 36 "	32 " 36 "	41,758	20,900	563	834	6,384	1,931	2,447	48	44	7,160	211	760	431	899	203	22							
36 " 40 "	36 " 40 "	44,547	21,423	795	834	6,320	2,340	2,319	46	50	7,732	307	682	409	859	225	40							
40 " 44 "	40 " 44 "	46,934	22,819	1,038	649	5,558	2,440	2,448	52	61	6,823	204	229	381	761	227	55							
44 " 48 "	44 " 48 "	42,104	19,959	1,131	637	6,488	2,345	2,507	47	85	5,900	159	110	375	518	167	58							
48 " 52 "	48 " 52 "	39,504	17,324	1,149	1,013	5,007	2,507	2,218	67	103	6,618	125	110	491	502	146	71							
52 " 56 "	52 " 56 "	41,292	19,041	1,529	1,198	2,788	1,505	1,443	29	66	5,709	95	41	513	252	48	36							
56 " 60 "	56 " 60 "	28,032	12,884	1,380	443	2,788	1,505	1,443	7		5,198			423	241									
60歲以上	60歲以上	6,565	74	188	5																			

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 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒
	計	計男女					
計	計男女	457,920人 353,641 104,279	213,922人 182,867 31,055	83,642人 37,861 45,781	155,661人 129,522 26,139	4,695人 3,391 1,304	
行政職俸給表(一)	計男女	208,548 174,066 34,482	88,256 75,078 13,178	26,315 19,903 6,412	93,503 78,706 14,797	474 379 95	
行政職俸給表(二)	計男女	12,281 8,230 4,051	384 330 54	663 309 354	7,999 5,546 2,453	3,235 2,045 1,190	
専門行政職俸給表	計男女	7,788 6,924 864	3,507 3,008 499	2,962 2,631 331	1,299 1,265 34	20 20	
税務職俸給表	計男女	53,599 46,926 6,673	19,168 17,663 1,505	2,276 1,621 655	32,151 27,640 4,511	4 2 2	
公安職俸給表(一)	計男女	19,536 18,502 1,034	8,290 7,844 446	994 840 154	9,965 9,536 429	287 282 5	
公安職俸給表(二)	計男女	22,399 20,465 1,934	8,653 7,868 785	7,000 6,550 450	6,306 5,612 694	440 435 5	
海事職俸給表(一)	計男女	366 362 4	147 143 4	83 83	102 102	34 34	
海事職俸給表(二)	計男女	623 620 3	5 5	69 68 1	380 378 2	169 169	
教育職俸給表(一)	計男女	59,721 53,520 6,201	59,223 53,151 6,072	330 211 119	161 151 10	7 7	
教育職俸給表(二)	計男女	2,172 1,354 818	2,086 1,338 748	78 10 68	8 6 2		
教育職俸給表(三)	計男女	3,496 2,480 1,016	3,341 2,465 876	145 9 136	10 6 4		
教育職俸給表(四)	計男女	4,330 3,697 633	3,535 3,305 230	634 237 397	159 153 6	2 2	
研究職俸給表	計男女	1,746 1,489 257	1,677 1,439 238	21 11 10	44 36 8	4 3 1	
医療職俸給表(一)	計男女	5,811 5,095 716	5,811 5,095 716				
医療職俸給表(二)	計男女	9,312 6,205 3,107	3,175 2,119 1,056	5,772 3,876 1,896	347 197 150	18 13 5	
医療職俸給表(三)	計男女	43,690 1,810 41,880	4,612 157 4,455	35,904 1,481 34,423	3,174 172 3,002		
福祉職俸給表	計男女	968 386 582	530 361 169	393 18 375	44 7 37	1 1	
指定職俸給表	計男女	1,441 1,429 12	1,429 1,417 12	3 3	9 9		
特定任期付職員俸給表	計男女	70 61 9	70 61 9				
第一号任期付研究員俸給表	計男女	8 6 2	8 6 2				
第二号任期付研究員俸給表	計男女	15 14 1	15 14 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
行政職俸給表(一)	人 208,548	人 4,374	人 16,427	人	人 39,656	人 44,276	人 25,093	人 33,470	人 20,840	人 17,324	人 3,649	人 1,952	人 1,487
大學卒	88,256	54	10,879		18,425	15,796	9,693	12,338	7,261	8,317	2,400	1,640	1,453
短大卒	26,315	1,080	2,110		5,774	7,434	3,064	3,595	1,715	1,270	202	64	7
高校卒	93,503	3,238	3,436		15,419	20,919	12,229	17,425	11,818	7,703	1,041	248	27
中學卒	474	2	2		38	127	107	112	46	34	6		
行政職俸給表(二)	12,281	448	4,987		3,759	2,079	927	81					
專門行政職俸給表	7,788	1,309	1,332		2,783	1,778	364	185	37				
稅務職俸給表	53,599	786	2,978		6,824	4,516	5,487	8,255	11,535	10,890	1,706	514	108
公安職俸給表(一)	19,536	3,812	3,897	2,786	3,694	1,257	1,080	927	716	597	282	373	115
公安職俸給表(二)	22,399	411	1,888		4,976	4,103	3,289	4,141	1,420	1,257	593	273	48
海事職俸給表(一)	366	4	71		114	94	52	27	4				
海事職俸給表(二)	623	45	203		131	131	106	7					
教育職俸給表(一)	59,721	664	15,708		4,782	17,302	21,265						
教育職俸給表(二)	2,172	46	2,056		12	58							
教育職俸給表(三)	3,496		3,305		58	133							
教育職俸給表(四)	4,330	391	983		1,442	1,490	24						
研究職俸給表	1,746	21	419		460	344	502						
医療職俸給表(一)	5,811	1,780	2,087		1,440	504							
医療職俸給表(二)	9,312	222	3,403		2,341	2,302	707	242	72	23			
医療職俸給表(三)	43,690	3,263	31,550		5,954	2,516	271	111	25				
福祉職俸給表	968	191	477		153	134	12	1					
指定職俸給表	1,441												
特定任期付職員俸給表	70												
第一号任期付研究員俸給表	8												
第二号任期付研究員俸給表	15												

第4表 適用俸給表別，級別（最終學歷別）平均年齡

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
行政職俸給表(一)	40.5	歲 22.0	歲 26.3	歲	歲 30.8	歲 38.3	歲 43.5	歲 47.1	歲 51.5	歲 51.5	歲 51.9	歲 50.3	歲 50.3
大學卒	38.7	26.6	26.3		30.4	37.3	41.5	44.9	48.4	48.2	50.0	49.2	50.2
短大卒	39.0	22.7	26.1		31.1	38.2	44.5	47.7	52.6	54.1	56.0	56.9	57.2
高校卒	42.5	21.6	26.1		31.1	39.1	44.9	48.4	53.2	54.5	55.4	56.2	56.9
中學卒	53.6	23.0	26.5		43.3	52.8	54.9	55.1	56.7	57.1	57.2		
行政職俸給表(二)	48.9	35.9	47.2		47.7	54.0	56.6	58.8					
專門行政職俸給表	41.6	27.3	33.7		44.0	50.6	51.8	53.4	54.6				
稅務職俸給表	40.9	21.9	25.9		30.0	33.0	35.7	39.7	46.4	51.2	54.7	56.8	56.4
公安職俸給表(一)	42.1	28.8	38.9	43.1	48.8	46.7	47.0	47.2	49.7	50.2	53.0	55.8	53.3
公安職俸給表(二)	40.9	23.8	26.7		32.9	39.0	43.0	48.8	51.0	53.1	53.7	55.0	56.7
海事職俸給表(一)	44.8	28.0	33.1		42.5	49.5	52.2	55.9	57.3				
海事職俸給表(二)	42.3	23.7	32.1		44.7	50.4	55.7	58.2					
教育職俸給表(一)	46.3	42.1	38.2		41.6	44.5	54.9						
教育職俸給表(二)	42.6	42.1	42.1		52.7	55.6							
教育職俸給表(三)	40.5		39.7		52.4	54.0							
教育職俸給表(四)	46.3	35.3	39.8		43.7	55.7	63.0						
研究職俸給表	43.7	26.3	35.0		41.1	46.2	52.4						
医療職俸給表(一)	43.2	34.2	42.3		50.5	58.2							
医療職俸給表(二)	41.9	27.2	33.5		43.5	49.2	51.7	55.0	55.6	56.8			
医療職俸給表(三)	38.1	50.0	34.6		43.4	50.6	53.7	56.6	58.0				
福祉職俸給表	43.2	29.6	43.8		49.7	51.6	55.3	54.5					
指定職俸給表	57.3												
特定任期付職員俸給表	40.8												
第一号任期付研究員俸給表	39.6												
第二号任期付研究員俸給表	32.2												

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)	19.6	2.5	3.9		9.4	17.5	22.9	26.6	31.3	30.7	30.5	27.8	26.8
行政職俸給表(二)	28.2	14.9	25.4		27.5	34.4	37.4	39.5	31.0				
専門行政職俸給表	19.8	5.9	11.5		22.4	28.9	28.7	30.1	31.0	31.4	35.1	37.3	35.7
税務職俸給表	20.6	2.9	4.7		9.6	12.7	15.1	19.2	26.0				
公安職俸給表(一)	21.0	7.2	18.2	22.2	28.0	25.3	25.9	26.0	28.1	28.0	31.5	35.0	30.9
公安職俸給表(二)	19.7	2.5	4.8		11.5	17.5	21.9	28.1	30.3	32.5	32.6	32.7	34.3
海事職俸給表(一)	23.5	7.2	11.3		21.6	28.6	30.4	33.1	34.2				
海事職俸給表(二)	24.3	4.4	13.9		26.9	32.4	38.5	41.1					
教育職俸給表(一)	22.5	18.9	14.4		17.7	20.7	31.2						
教育職俸給表(二)	19.7	21.0	19.3		29.5	32.8							
教育職俸給表(三)	17.6		16.8		29.4	31.1							
教育職俸給表(四)	22.9	12.2	17.0		20.1	32.1	39.8						
研究職俸給表	19.6	4.0	11.2		16.7	22.1	28.2						
医療職俸給表(一)	17.8	8.9	16.5		25.1	33.4							
医療職俸給表(二)	19.3	4.9	10.9		20.9	26.6	28.7	31.9	31.8	33.7			
医療職俸給表(三)	16.0	29.0	12.4		21.4	28.8	32.1	35.1	36.4				
福祉職俸給表	20.5	6.9	21.3		27.3	28.0	31.2	27.7					
指定制	33.5												

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)	327,623	154,749	187,936		229,577	305,211	348,740	393,876	423,205	442,261	473,443	499,006	555,793
行政職俸給表(二)	286,340	208,258	264,698		290,707	318,634	343,222	368,110					
専門行政職俸給表	368,776	213,649	298,558		393,604	452,563	487,283	519,316	572,468				
税務職俸給表	384,011	173,469	210,512		252,137	301,877	340,150	395,277	445,631	483,568	508,073	529,299	563,129
公安職俸給表(一)	346,187	225,567	310,197	339,569	381,902	385,500	406,628	433,191	453,121	473,913	501,952	531,735	565,856
公安職俸給表(二)	366,575	202,429	221,655		276,949	347,162	386,534	447,288	467,191	495,280	534,651	556,085	590,637
海事職俸給表(一)	406,954	219,850	281,366		378,526	450,101	491,864	544,248					
海事職俸給表(二)	319,755	211,122	268,988		333,141	359,339	391,163	417,709					
教育職俸給表(一)	475,386	309,271	349,982		417,019	470,224	590,532						
教育職俸給表(二)	406,460	328,223	403,962		490,880	539,589							
教育職俸給表(三)	381,231		375,401		462,435	490,711	600,304						
教育職俸給表(四)	442,200	293,416	370,785		430,632	537,008	533,668						
研究職俸給表	413,909	202,414	301,452		378,069	436,958							
医療職俸給表(一)	460,754	348,883	462,259		546,314	605,164							
医療職俸給表(二)	326,018	193,667	251,108		335,926	387,427	424,387	462,080	495,810	545,265			
医療職俸給表(三)	299,581	323,906	276,390		353,743	406,851	431,103	471,798	506,620				
福祉職俸給表	355,796	228,134	356,816		411,177	459,220	473,319	510,200					
指定制	956,760												
特定任期付職員俸給表	594,543												
第一号任期付研究員俸給表	529,000												
第一号任期付研究員俸給表	354,800												

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	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	457,827	359,060	6,350	332,079	183,683	354,932	74,920	317,426	192,874	380,051		
1 年 未 満		4,136	176,264			790	145,720	380	164,048	2,966	185,965		
1 年以上		6,493	185,827			870	152,254	1,104	187,045	4,519	191,993		
2 "		8,609	194,164			1,084	159,025	2,201	199,481	5,324	199,120		
3 "		18,937	207,561			2,380	173,556	5,705	211,300	10,852	213,053		
5 "		21,623	230,092	3	178,300	3,126	194,262	5,404	224,627	13,090	240,917		
7 "		38,504	259,498	42	202,056	9,328	217,061	8,198	244,289	20,936	284,476		
10 "		70,055	301,738	188	224,988	25,230	256,419	10,879	280,955	33,758	342,733		
15 "		67,467	355,090	287	254,626	25,343	316,934	10,643	327,925	31,194	396,282		
20 "		66,540	396,506	468	282,834	28,796	364,155	11,028	369,339	26,248	445,439		
25 "		56,788	434,002	831	307,901	26,630	400,550	9,613	399,475	19,714	501,341		
30 "		53,051	457,196	1,532	329,137	30,133	424,999	6,781	422,944	14,605	552,961		
35 年 以 上		45,624	471,309	2,999	364,067	29,973	442,699	2,984	443,624	9,668	601,820		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成15年4月1日現在のもの、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数(端数切り捨て)としている。
(以下同じ。)

2 (例) 前歴のない平成14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。
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	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	208,548	327,623	1,389	368,331	110,842	344,592	20,181	320,142	76,136	304,159		
1 年 未 満		3,100	168,551			708	142,975	274	154,915	2,118	178,864		
1 年以上		3,972	176,344			644	146,984	297	160,168	3,031	184,168		
2 "		4,648	183,513			748	152,478	333	166,443	3,567	191,615		
3 "		9,275	195,269			1,434	163,301	750	178,663	7,091	203,490		
5 "		10,707	214,858	1	149,200	1,884	185,199	1,044	196,525	7,778	224,512		
7 "		18,504	236,486	10	169,850	6,037	208,307	2,072	219,630	10,385	256,294		
10 "		31,646	272,773	47	202,474	15,225	245,114	2,906	262,230	13,468	306,561		
15 "		29,269	326,466	46	240,904	15,023	304,508	3,374	321,132	10,826	358,963		
20 "		29,966	372,645	93	309,887	17,667	354,067	3,370	370,076	8,836	411,433		
25 "		23,463	407,172	101	349,288	15,422	395,252	2,345	403,377	5,595	442,664		
30 "		21,718	422,923	227	375,035	16,666	418,239	2,029	428,401	2,796	450,752		
35 年 以 上		22,280	433,974	864	393,445	19,384	434,223	1,387	442,153	645	463,223		

6 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成15年度）

(1) 平成15年度地方財政計画における給与費の状況

平成15年度の地方財政計画の歳出総額は86兆2,107億円ある。このうち給与費は23兆3,696億円となっており，平成14年度(23兆6,254億円)に比べ2,558億円減少している。

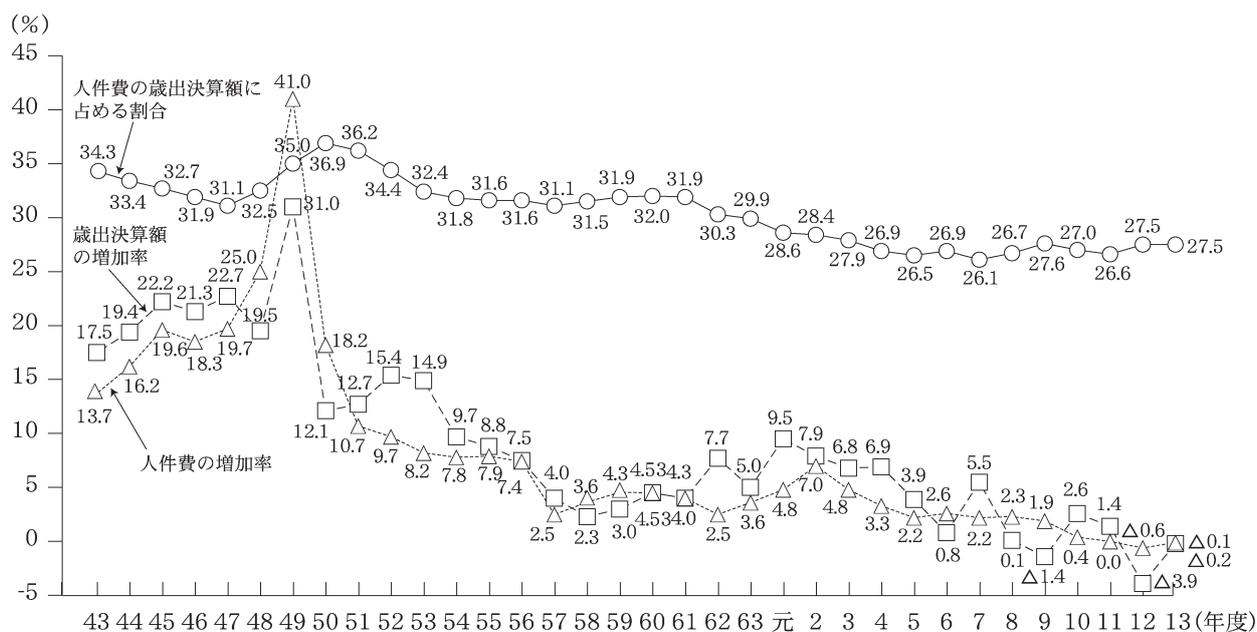
2 決算額（平成13年度）

(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13年度普通会計における人件費の決算額は26兆8,383億円で，歳出総額に占める割合は27.5%であり，平成12年度と同率である。

また，平成13年度の人件費決算額の対前年度増加率は△0.1%であり，前年度に引き続き，2年連続減少している。（図－1）。

図－1 人件費の状況



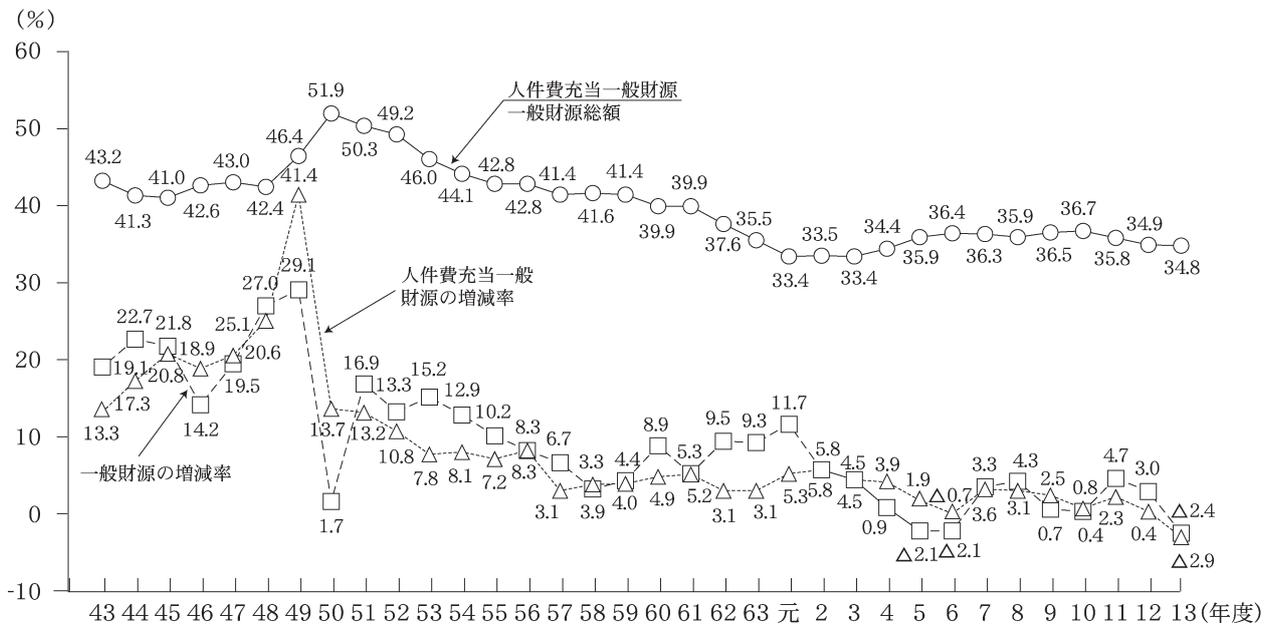
(注)「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与費

(単位：億円・%)

区 分	昭43年度	48	53	58	62	63	平元年度	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
地方財政計画額A	56,051	145,510	343,396	474,860	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	875,666	862,107	
うち給与費B	18,650	40,030	104,232	134,599	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	236,254	233,696	
義務教育関係職員C	6,756	14,670	36,027	46,159	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	68,617	67,311	
警察職員D	2,013	4,624	10,977	14,249	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	27,011	27,254	
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	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	140,626	139,131	
増 加 率	A	17.5	23.8	19.1	0.9	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	△1.9	△1.5
	B	15.4	15.6	11.3	2.0	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	0.2	△1.1
	C	13.2	17.4	10.7	1.0	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	0.9	△1.9
	D	16.4	16.1	10.3	3.3	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	1.9	0.9
	E	16.7	14.2	11.9	2.3	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	△0.4	△1.1
B/A	33.3	27.5	30.4	28.3	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	27.0	27.1	
給与費の 構成割合	C/B	36.2	36.6	34.6	34.3	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	29.0	28.8
	D/B	10.8	11.6	10.5	10.5	10.6	10.6	10.7	10.5	10.4	10.4	10.4	10.5	10.7	10.9	10.9	11.0	11.0	11.0	11.2	11.4	11.7
	E/B	53.0	51.8	54.9	55.1	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	59.5	59.5

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13年度は、34.8%（平成12年度34.9%）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13年度においては、人件費の対前年度増加率は $\Delta 0.1\%$ と歳出決算額増加率（ $\Delta 0.2\%$ ）を上回っているが、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は47.3%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。