

第4 参 考 資 料

- 1 平成16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16年）
- 3 平成15年度における給与改定等の状況（平成16年4月1日現在）
- 4 給与適正化等の状況（平成15年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成16年）
- 6 地方財政と人件費

1 平成16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，特別区及び特別地方独立行政法人（設立した地方公共団体において調査する。）

II 調査項目（調査表）

1 一般職（教育長を除く。）

(1) 職員数

- 1 職員数に関する調（01表）
- 2 部門別職員数に関する調（02表）
- 3 職種別，年齢別職員数に関する調（05表）

(2) 初任給基準及び給与額

- 4 初任給基準に関する調（県指08表，市区町村09表）
- 5 職種別職員数及び給与額に関する調（12表）
- 6 経験年数別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（県指14～18表，市区町村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（県指20～24，29表，市区町村20～21，23～24，29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（県指25表，市区町村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

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16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15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13～平成15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

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16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(短時間勤務職員を除く。)及び勤務延長職員を含む。)を職員区分及び行政部門別に調査するものであること。

(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、寄宿舎指導員並びに公立の専修・各種学校の校長及び教員）を記載すること。
- 3 「警察官」の欄には、警察法第56条第2項に規定する地方警察職員のうち、警察官である常勤の職員を記載すること。
- 4 「一般職員のうち技能労務職員」の欄には、「一般職員」の欄に記載された職員のうち、地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される者を内書きとして再掲すること。なお、「公営企業会計関係」の欄についても同様であること。
- 5 「臨時職員」の欄には、一般職に属する臨時職員等のうち、その職名のいかんを問わず、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が平成16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16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
2 公 営 事 業 会 計 関 係	(1) 公 営 企 業 会 計 関 係 (地方公営企業 法の全部を適用 している事業)	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、 <u>地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき条例又は規約の定めるところにより、同法第4章（職員の身分取扱）の規定が適用される事業</u>
	(2) そ の 他 公 営 企 業 会 計 関 係 (地方公営企業 法の財務規定等 のみを適用して いる事業及び法 非適用事業)	下記の事業に係る職員（上記(1)の⑥に該当する事業を除く。） ① 簡易水道事業 ② 病院事業（国民健康保険事業の直診勘定に属する病床数20床以上の施設を有する病院を含み、病床数20床以上の施設を有する病院であっても、地方公営企業法（財務規定等）を適用していない独立の伝染病院及び大学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

	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>下記の事業に係る職員</p> <ul style="list-style-type: none"> 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，寄宿舎指導員，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），その他の学校（高等専門学校，専修学校，各種学校及び幼稚園）に勤務する職員を記載すること。

(3) 「学校以外の教育関係」の欄には，教育委員会の事務局，図書館，博物館，公民館，その他の教育機関及び施設に勤務する職員を記載すること。

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

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

12 「特定地方独立行政法人」の欄には，特定地方独立行政法人に勤務する職員を記載すること。

13 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，鹼検定所，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、収集作業員及びごみ（し尿）処理施設に従事する技能労務職の職員のみ（清掃事業の現場の職員に限る。）を記載すること。したがって、施設において、会計事務、計量事務を本務とする職員及び庁舎内等の清掃職員は該当しないものであること。
- (4) 「保健所職員」の欄には、地域保健法第5条に規定する保健所に勤務する職員を記載すること。
- (5) 「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（23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16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」又は「特定地方独立行政法人臨時職員」の欄に記載すること。
- 3 兼務等については、01表の例（5頁の13）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16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（県指08表、市町村09表）

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

（表頭区分）

- 1 「初任給基準額」の欄には、条例又は人事委員会規則等により定められている額（明文の規定があるもののみ）を記載すること。
- 2 「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（25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, 任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当については1人当たり支給年額)を調査するものであること。なお, 特定地方独立行政法人職員については, 各種手当に相当する手当の支給職員数及び支給額を調査すること。

(表頭区分)

- 1 給料及び各種手当(寒冷地手当, 期末手当, 勤勉手当, 任期付研究員業績手当及び特例一時金を除く。)の「支給職員数」の欄には, 給料及び各種手当を平成16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, 任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当の「支給職員数」の欄には, 寒冷地手当にあつては平成15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, 任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当にあつては, 平成15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16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)に記載すること。

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, 任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当の支給総額にあつては, 平成15年度実支給年額(基準日に在職する者の支給年額の合算)とすること。②給料及び各種手当(特殊勤務手当, 時間外勤務手当, 宿日直手当, 管理職員特別勤務手当, 夜間勤務手当, 休日勤務手当, 寒冷地手当, 期末手当, 勤勉手当, 任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当を除く。)の支給総額には, 退職者, 停職者等に対し, 給料又は各種手当の減額等がなされている場合であってもその者に本来支給されるべき月額を含めるものであること。③給料には給料の調整額及び教職調整額(注)(いずれも当該団体の条例で規定されているものに限る。)を含み, 特地勤務手当及びへき地手当にはこれらに準ずる手当を含むものであること。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15年度中に役職加算の対象となった職員数を記載するものである。この場合, 期末手当に係る役職加算職員数と勤勉手当に係るそれとが異なる場合は, いずれか多い方の数を記載すること。

なお, 給料が日額で定められている職員の給料月額は, 当該日額の21倍に相当する額を記載すること。
(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)，(イ)，(カ)，(ク)，(ヤ)及び(マ)の欄にそれぞれロ，ハ，カ，ノ，ヤ及びマ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～ツの計）」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。なお，特定地方独立行政法人に勤務する「再任用職員」及び「勤務延長職員」を含むものであること。

経験年数別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（県指14～18表，市指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。

「給与決定上の学歴」は，その職員の給与の決定の基礎として用いた学歴免許等の資格に基づいて記入すること。

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

- ア 人事院規則9－8（初任給・昇格・昇給等の基準）第6条第2項第1号から第4号（級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16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16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が多いので，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16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，准看護師学校（養成所）を卒業した者は，給与決定上の学歴は「高卒」であるが，給与決定上の学歴の基礎となった学歴は「高校2卒」であるから，実際の経験年数から1年を控除した年数がここでいう経験年数になる。

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16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15年4月1日から平成16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、当該団体等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。また、地方独立行政法人法第59条第1項による職員の引き継ぎについては含めないこと。

（表頭区分）

- 1 「一般職員」とは、「教育公務員」、「警察官」及び「特定地方独立行政法人職員」のいずれにも該当しない職員をいうものであること。
- 2 「一般職員のうち技能労務職」とは、一般職員のうち、別記第1の(12)技能労務職をいうものであること。
- 3 「教育公務員」とは、01表の「学校関係」の「教育公務員」の職員をいうものであること。
したがって、「学校以外の教育関係」の欄のうちの「教育公務員」は、「一般職員」に含めること。
- 4 「警察官」とは、01表の「警察官」をいうものであること。
- 5 「特定地方独立行政法人職員」とは01表の「特定地方独立行政法人職員」をいうものであること。
- 6 学歴の区分は、別記第2「学歴免許等資格区分表」（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。
- 7 「うち試験採用」の欄には、正規の試験（08、09表初任給基準に関する調の「試験」の項に記載されている初任給基準で職員を採用する場合の試験をいう。）により採用された者の数を内書きとして記載すること。

（表側区分）

- 8 年齢区分は、採用時の満年齢によること。なお、別記第2「学歴免許等資格区分表」中「1 大学卒」の「五 大学4卒」の(13)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（020～24表、29表、030市040町050村20～21表、23～24表、29表）

本表は、平成15年4月1日から平成16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、技能労務職員及び特定地方独立行政法人職員についても、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、当該団体等から退職した者をいい、団体等内部における異動による退職者は任命権者を異にする場合でも退職者には含めないものであり、また、県費負担教職員と当該都道府県職員との異動又は県費負担教職員としての同一都道府県内の市町村間の異動による場合も退職者には含めないものであること。なお、地方独立行政法人法第59条第1項による職員の引き継ぎについては含めないものであること。

職員区分の「教育公務員」、「警察官」及び「特定地方独立行政法人職員」とは、調査要領の19表3～5の教育公務員、警察官及び特定地方独立行政法人職員と同じものであること。「一般職員」とは、「教育公務員」、「警察官」及び「特定地方独立行政法人」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(特定地方独立行政法人に勤務する職員を除く。)は、「一般職員」に含まれ、「教育公務員」及び「警察官」には含まれないものであること。

(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歳以上の勧奨(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、当該団体等の条例(団体が加入する退職手当組合の条例を含む。以下同じ。)等に基づき退職者に支給された退職手当の総額(千円未満四捨五入)を退職事由別、年齢別に記載すること。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-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(県指25表、市④区④町④村26表)

- 1 本表は、特別職に属する職、教育長及び特定地方独立行政法人の役員について、定数及び1人当たり

給料（報酬）額を調査するものであること。したがって、欠員の場合も調査対象となるので特に留意すること。

- 2 「1人当たり給料（報酬）額」の欄には、条例で定めた1人当たりの支給額（百円単位）を記載すること。「出席1回当たり」と定めている場合には、日額で定めているものとする。なお、同一の欄に属する者について、給料（報酬）の額を異にするものがあるときは、その平均額を記載すること。なお、地方公共団体において複数の特定地方独立行政法人を設立している場合は、年額、月額及び日額別にそれぞれの額を平均したものを記載すること。
- 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) 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(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担当する職員
(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、一般職員のうちの教務職員(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号及び第3号に規定する者を除く。)に相当する職員及び特殊学校・専修学校・各種学校に勤務する職員で教育に従事することを本務とする職員
(18) 小・中学校(幼稚園)教育職	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
(20) その他の教育職	教育公務員特例法第2条第5項に規定する指導主事(充て指導主事を除く。)及び社会教育主事
(21) 警察職	国の公安職俸給表(一)の適用を受ける者に相当する職員
(22) 臨時職員	調査要領3頁01表5に規定する臨時職員に該当する職員
(23) 特定地方独立行政法人職員	地方独立行政法人法第2条第2項に定める特定地方独立行政法人に勤務する職員(24)に該当する職員を除く。)
(24) 特定地方独立行政法人臨時職員	(23)の特定地方独立行政法人に勤務する職員のうち調査要領3頁01表5に規定する臨時職員に該当する職員

(注) 職種区分は、職員(臨時職員を除く。)の現実の勤務の実態に応じ、本表右欄に該当する職員については、それぞれの左欄の職種の区分によること。したがって、例えば、税務職に該当する職員が税務職給料表を用いず、一般行政職給料表の適用を受けている場合であっても、本表の作成に当たっては、税務職として記載すること。

2 地方公務員給与制度関係資料（平成16年）

(1) 人事院勧告

平成16年 8 月 6 日

衆議院議長 河野 洋平 殿
参議院議長 扇 千景 殿
内閣総理大臣 小泉 純一郎 殿

人事院総裁 佐藤 壮郎

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員の寒冷地手当に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第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

我が国の経済は、バブル崩壊後、長期の低迷を続けてきたが、世界経済の回復に伴って、国内民間需要が着実に増加し、景気は堅調に回復している。この間、民間企業においては、経済のグローバル化、IT化、少子・高齢化等の企業を取り巻く環境の変化を踏まえて、企業戦略の見直しが積極的に行われている。経営戦略にとって重要な要素となる賃金システムについては、右肩上がりの成長を前提とすることなく、成果・実績をより重視することにより従業員の満足度を高めていけるよう、抜本的な見直しを進める動きが急速に拡大している。

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をみると、厳しい経営環境を反映して、平成11年以来5年連続して特別給（ボーナス）の年間支給月数が対前年比でマイナスになったことから、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。一昨年からは、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ことから、2年連続で月例給の引下げも行われている。

昨年後半以後、景気は回復傾向にあり、民間企業の企業収益は大幅に改善してきているが、地域別にみると、地域の経済の中心になる産業の種類に応じバラツキが生じている。このような民間企業の状況を踏まえて、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、ベースアップを実施している事業所は昨年より少なくなっていたが、定期昇給の停止、賃金カットのような厳しい給与抑制措置が講じられている事業所は減少しており、7割以上の事業所で定期に行われ

る昇給が実施されていた。また、特別給については、春季に夏季賞与の支給が決定している事業所（全体の約6割）のうち、約4割の事業所で増額となっていたが、減額となっている事業所も約2割あった。

本年4月分に支払われた月例給について、官民の比較を行った結果、公務員の月例給が民間をわずかに上回るが、本年度、寒冷地手当の見直しを行うと、ほぼ均衡することが明らかとなった。したがって、月例給についての改定を行わないことが適当であると判断した。

一方、特別給については、民間の支給状況をより迅速に反映させるため、本年から民間の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実績を調査することとしたところであるが、本年は民間の年間支給割合が公務員の年間支給月数とおおむね均衡していたことから改定を行わないこととした。

また、地域に勤務する公務員の給与については、昨年、本院とて、給与構造の基本的見直しと一体で見直しを検討することを表明し、検討を進めてきたところである。本年は、寒冷地手当の支給地域及び支給額の存り方等について、民間準拠を基本に、関係者の意見を聴取しつつ検討を行った結果、支給地域については民間事業所における支給状況を考慮し北海道を中心として支給するよう整理するとともに、支給額についても民間準拠により約4割の引下げを図る等制度の抜本的な見直しを勧告することとしたところである。さらに、月例給についても、本年は、地域別の官民の給与較差を示し、地域における公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金を反映するよう見直しの具体的な方向を提起し、制度の抜本的な見直しに着手した。

民間企業においては、右肩上がりの給与改定が行われなくなる中で年功的な賃金体系の見直しが進められており、公務においても、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への見直しを行うことによって、職員に対する適切な処遇や士気の確保を図り、公務能率を増進していくことが求められている。このため、本院としては、民間企業における改革の実態を踏まえ、地域における公務員給与の見直しを含めた給与構造の基本的見直しの具体化を進めていくとともに、公務員制度全般の抜本的改革に向けた検討を進めることとする。これらの検討に当たっては、給与制度の透明性の確保に配慮するとともに、職員団体、各府省の人事当局などの関係者とも十分な意見交換を行っ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、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。

2 官民の給与の比較

(1) 職員の給与の状況

本院は、「平成16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、本年の民間給与との比較対象である行政職俸給表(-)適用者(170,652人、平均年齢40.2歳)の本年4月における平均給与月額が381,113円となっており、医師、刑務官等を含めた職員全体(290,609人、平均年齢40.9歳)では400,402円となっている。

また、行政職俸給表(-)適用者の平均給与月額を組織区分別にみると、本府省417,822円(平均年齢39.1歳)、管区機関398,455円(同41.1歳)、府県単位機関384,822円(同42.2歳)、その他の地方支分部局358,605円(同39.6歳)、施設等機関等355,706円(同38.2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37,000(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8,143の事業所を対象に、「平成16年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職俸給表(-)と類似すると認められる事務・技術関係23職種の約30万人並びに研究員、医師等54職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を实地に詳細に調査した。また、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、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も92.7%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59.3%(昨年47.8%)、高校卒で26.3%(同20.0%)と昨年に比べて増加しているが、そのうち大学卒で84.1%(同84.4%)、高校卒で86.1%(同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)

民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は25.3%(昨年31.0%)、ベースアップを中止した事業所の割合は34.6%(同50.6%)と、昨年をいずれも

下回っているのに対し、ベア慣行のない事業所の割合が37.7%（同15.4%）と大幅に増加している。

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は71.0%（昨年73.1%）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、一般の従業員では1.3%（昨年4.1%）、課長級では2.2%（同6.3%）となっており、昨年に比べて減少している。

また、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員では4.3%（昨年6.8%）、課長級では6.4%（同7.8%）となっており、昨年に比べて低くなっている。

（年俸制の導入状況）

年俸制を導入している事業所は、課長級では16.2%、部長級では23.5%となっている。

（イ）雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成16年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は35.3%となっており、昨年（51.7%）より大幅に低下している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制（16.9%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（13.6%）、部門の整理・部門間の配転（10.6%）、残業の規制（7.3%）、転籍出向（5.7%）の割合が比較的高く、希望退職者の募集（3.1%）、正社員の解雇（1.2%）、一時帰休・休業（0.4%）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低下している。

このように、民間企業においては、賃金カット等の賃金抑制措置、雇用調整に関するすべての項目において、昨年より緩和され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

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俸給表(一)、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種の者について、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わずかに上回るが、本年度、寒冷地手当の見直しを行うと、39円（0.01%）とほぼ均衡する。

なお、昨年まで比較の対象職種としていた行政職俸給表(二)の適用となる職種については、本年4月の国立大学の法人化、国立病院・療養所の独立行政法人化によって対象職員が半減し、代表的な職種として扱うことは適当ではないと考えられたことから、本年より、官民比較は行政職俸給表(一)の職種により行うこととした。

民間における家族手当及び住宅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及び住宅手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

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。従来は、民間の特別給の前年5月から当年4月までの1年間の支給状況に合わせて改定を行ってきたが、民間の支給状況をより迅速に公務員給与に反映させるため、本年より民間

の特別給の前年8月から当年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて官民比較を行うこととした。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額4.39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（4.40月）とおおむね均衡している。

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0.2%増加している。また、所定外給与は3.7%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0.5%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0.4%の増加、きまって支給する給与は0.7%の増加となっている。

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0.4%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6.6%の増となっている。

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187,000円、219,440円及び251,890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、129,900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0.7ポイント下回り、4.7%（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0.17ポイント、0.22ポイント上昇して0.77倍（季節調整値）、1.24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66万人の4割強を占める国営企業（国有林野事業）、日本郵政公社、独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の賃金改定は、昨年までは統一的な歩調で労使交渉が行われ、最終的には仲裁裁定に持ち込まれたが、本年は、日本郵政公社、独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局については、初めてそれぞれの労使交渉に基づいて自主決着が図られた。妥結内容は、いずれも「平成16年4月1日付けで昇給を実施し、ベースアップは行わない。」とするものとなっている。

(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40都市において有識者との懇話会、中小企業経営者等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、給与制度については、国民が納得できないような制度は見直すべきと意見や勤務成績をよりの確に反映できるような制度とすべきとの意見が出されたほか、評価については、透明性と納得性の問題が重要であるとの意見があった。また、業績給や成果給の検討に際しては、

事前に労使間で十分な話し合いをすべきとの意見も出された。さらに、地方に勤務する公務員の給与については、地方の国家公務員の給与が地場の賃金に比べて高いのは、転勤等もありコストがかかるのでやむを得ないところもあるとの意見がある一方で、地域の民間賃金が公務員給与に反映されていないとの意見があった。

また、本院が委嘱している「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、「個々の職員の仕事の実績や成果」(57.5%)、「就いている仕事の種類や内容」(28.1%)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39円(0.01%)下回っていることが判明した。

本院としては、以下の事情を総合的に勘案した結果、本年は、月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

ア 官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること

本年の官民の給与較差が現行俸給表の最低単位である100円よりも小さく、職員全体について一律的に俸給表を改定することは困難である。加えて、来年度以降に俸給表の抜本見直しを予定しており、特定の級・号俸の特別改善を行うことも適当でない。

イ 諸手当についても官民均衡が図られており、小さな官民較差によって改定を必要とする手当がないこと

諸手当については、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡していることから、小さな官民の給与較差によって改定する必要性がない。

ウ 特例一時金方式による場合にも、実施に当たっての事務負担が大きいこと

平成13年のように、特例一時金で改定を行うこととしても、改定額が極めて小さいことに比べて、算定事務、支給事務等の負担が大きい。

以上のように、本年は月例給の水準改定は行わないが、本年4月に、国立大学が法人化し、国立病院・療養所が独立行政法人化したことに伴って、適用する職務がなくなった俸給表の廃止等の所要の法律の整備を行うこととした。

(2) 改定すべき事項

ア 国立大学法人化等に伴う改定

(ア) 俸給表

a 教育職俸給表(一)

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の職員に対し、引き続き同表を適用することとし、適用する職務がない1級は削除して、従来の5級構成の俸給表を4級構成の俸給表とする。

b 教育職俸給表(二)及び教育職俸給表(三)

教育職俸給表(二)及び教育職俸給表(三)については、適用する職務がないことから廃止する。

c 教育職俸給表(四)

教育職俸給表(四)については、新たにその名称を教育職俸給表(三)とし、医療施設等に置かれる看護師等の養成所の教官等に適用することとし、適用する職務がない4級及び5級を削除して、3級構成の俸給表とする。

d 指定職俸給表

指定職俸給表12号俸については、適用する官職がないことから削除する。

なお、指定職俸給表12号俸の削除により給与法適用職員の最高額が指定職俸給表11号俸となることから、任期付研究員俸給表（招へい型）及び特定任期付職員俸給表について、枠外の俸給月額の上限を指定職俸給表12号俸に相当する額から指定職俸給表11号俸に相当する額に変更することとする。これに伴い、現在、指定職俸給表11号俸に相当する額を超える俸給月額を受けている職員について、所要の経過措置を構ずるものとする。

(イ) 研究員調整手当

国立学校の法人化によって、教育関係の職員が研究員調整手当の支給対象となることがなくなったことから、同職員を研究員調整手当の支給対象から除外する。

(ウ) ハワイ観測所勤務手当

国立学校の法人化によって、国家公務員がハワイ観測所に勤務することがなくなったことから、ハワイ観測所勤務手当は廃止する。

(エ) 義務教育等教員特別手当

国立学校の法人化によって、国家公務員が義務教育諸学校に勤務することがなくなったことから、義務教育等教員特別手当は廃止する。

イ 寒冷地手当

寒冷地手当については、支給地域及び支給額について、民間における同種手当の支給状況を把握するため全国的な調査を実施し、その調査結果を踏まえて、民間準拠を基本に、関係者の意見を聴取しつつ検討を行った結果、以下のような制度全般にわたる見直しを行うこととした。

支給地域については、民間事業所における支給状況を考慮し北海道を支給地域とし、併せて、気温及び積雪量が北海道とほぼ同程度である本州の一部地域も支給地域とするよう整理することとする。これにより、支給地域に在勤する職員数は、見直し前のおおむね半数程度となる。

支給地域以外に所在する官署であっても、気温及び積雪量が北海道とほぼ同程度であると認められる場合においては、在勤する職員のうち支給地域又は当該官署に近接した区域に居住しているものに対して、寒冷地手当を支給することとする。

支給額については、各地域の民間事業所における支給の実情等を考慮し、基準額と加算額との区分を廃止することとする。なお、世帯主である職員に対する手当額について、単身赴任者の扶養親族が寒冷地以外に居住している場合には、調整を図ることとする。これらの結果、支給額は、約4割の引下げとなる。

支給方法については、基準日における一括支給から、11月から翌年3月までの冬期間中における月額制に改め、これに伴い、追給・返納制度は廃止することとする。

豪雪手当は、対象となる地域のほとんどが支給地域から除外されること等を考慮して、廃止することとする。

これらの改定は、本年度に支給する寒冷地手当から実施することとする。また、これらの改定に

に伴い、寒冷地手当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。

(3) その他の課題

ア 特殊勤務手当の見直し

昨年から取り組んでいる特殊勤務手当の見直しについては、引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めることとする。

イ 官民比較方法の見直し

月例給の官民比較は、官民の月例給から、官民比較になじまない一部の給与種目を除いた額により比較を行っているが、来年の官民比較から、この比較給与種目を見直す方向で検討を行う。具体的には、通勤手当について、本年4月から6箇月定期券等の価額による一括支給に変更したこと等により、実費弁償としての性格が強まったことを踏まえて比較給与種目から外すこと、俸給の特別調整額について、民間企業における年俸制の拡大、役付手当の基本給への繰入れ等の実態を踏まえて比較給与種目に加えること等について、検討を行うこととする。

また、地域における民間企業の給与実態の適切な把握のほか、スタッフ職の従業員の増加等の民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法の見直しを検討することとする。

ウ 独立行政法人等の給与水準の把握

昨年9月に総務大臣から発出された「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に沿って、各主務大臣が実施した独立行政法人の役職員の給与実態調査の結果に基づき、本院は、各独立行政法人職員の給与水準の国家公務員との比較指標等の作成に協力し、先般、総務省において、その結果が取りまとめられて公表されたところである。

本院としては、専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において、今後とも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) 検討の必要性と基本的考え方

ア 改革の基本的な考え方

戦後の公務員給与は、成績に応じた処遇を目指しつつも、経済成長に伴うベースアップの下、年功的な処遇の確保が優先されてきた。

しかしながら、右肩上がりの経済の終焉^{えん}に伴って民間企業では経営の合理化・効率化が求められ、給与についてもベースアップを行う企業が減少し、限られた人件費を従業員の仕事の内容や成果に応じて適切に配分する賃金制度が確立されつつある。

公務においてもこのような民間における厳しい経済情勢を反映して一昨年より2年連続して月例給の水準が引き下げられた。さらに、民間企業と同様、給与水準の年功的上昇をできるだけ抑制することが求められている。限られた財源の下で職員が生き生きと働けるよう、職務・職責や実績に応じた適切な処遇の確保や効率的な給与システムの構築が不可欠となっている。

公務員給与は職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、公務部内の問題点を十分に調査研究した上で、各府省人事当局、職員団体等の意見を聴取しつつ、民間準拠、官民均衡の原則に則って整備されなければならない。加えて、公務員給与には納税者であり行政サービスの受け手

である国民の理解と支持が必要であることから、制度の検討に当たっては、国民の目から見て合理性・納得性がある仕組みとなっているかという点も重要である。

今回の改革に当たっても、公務員給与水準については、精確な官民比較を行って民間賃金に準拠させるとともに、俸給や諸手当といった制度については、公務の特殊性を踏まえつつ、労働市場や賃金コストを反映する労使交渉の結果である民間企業の賃金制度の動向に十分配慮し、設定することとする。

イ 民間企業の賃金制度の動向

近年、多くの民間企業では、グローバル化に対応し競争力を強化するため人件費のスリム化に取り組むとともに、年功的な職能資格制度の見直し、人事評価制度の整備、職務や成果を重視した給与システムへの転換が急速に進んできている。例えば、基本給では、職能給制度に替えて、職務給制度に変更する企業や、役員や管理職を中心に年俸制を採用する企業も増加している。また、目標の達成度合いを評価し、これを昇給やボーナスへ反映させるなど、従業員の具体的な成果を賃金に一層反映させる動きが進んできている。

ウ 給与構造見直しの必要性

アで述べたような考え方にに基づき、イで述べたような民間企業の賃金制度改革の動向を踏まえれば、公務部内の事情を的確に分析しつつ、俸給制度、手当制度全般にわたり次のような見直しを行っていく必要がある。

（ア）職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換

（現行制度の課題と改革の必要性）

国家公務員法の定める職務給原則の徹底を図るため、俸給制度については、昭和32年の8等級制への移行、昭和60年の11等級制への移行、平成4年の昇格制度の見直し、平成7年以来の早期立ち上がり型への給与カーブの見直しなど、より職務の違いに応じて俸給が決定される方向で制度改革を進めてきている。しかし、上位の職務の級に昇格しないとしても俸給が一定水準まで到達し得るよう配慮された号俸設定が行われているため、上下の級の関係をみると極めて水準の重なりの大きい俸給表構造が維持されており、採用年次を重視した昇格運用とあいまって職員の給与水準の上昇が年功的に行われているとの指摘がある。

また、特別昇給制度や勤勉手当制度（ボーナス）では、勤務実績を反映することとされており、支給割合の基準に関する通達を発出するなど、実績主義を徹底する努力を行ってきたが、成果が数字に現われにくいという公務の特性や、集团的執務体制の維持が重視される職場風土の下で管理職の意識や評価のスキルも十分でなかったこと、勤務評定制도가必ずしも職員に受け入れられず給与への実績反映の手段として機能してこなかったことなどから、いわゆる持ち回り運用が行われるなど、勤務実績の給与への反映は必ずしも十分とはいえない状況にとどまっている。

行政ニーズが増大し、複雑化する中で、個々の職員が高い士気をもって働くことにより公務効率の向上を図っていくためには、職員の働きぶりの違いを給与により適切に反映する必要がある。俸給表構造の見直しや手当の新設・改廃を進めることによって、より職務・職責に応じた給与決定が行われるような給与制度への転換を進めるとともに、今後の新たな評価システムの整備も踏まえて、昇格、昇給、勤勉手当等により実績をよりの的確に反映し得るよう、見直していく必要がある。

（イ）在職期間の長期化に向けての環境整備

(現行制度の課題と改革の必要性)

国家公務員の人事管理においては、ライン中心のピラミッド型の組織構造を背景に、単線的なラインでの昇進を中心とした昇進選抜と年功的な給与システムによる管理がなされてきた。この人事システムを維持するため、幹部職員では早期退職慣行と民間企業等への再就職、いわゆる「天下り」が行われている。こうした「天下り」に対する国民からの厳しい批判にこたえ、また、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、現在、政府全体として早期退職慣行の是正、在職期間の長期化への取組を進めている。

高いモラルを維持しつつ、在職期間の長期化に対応するためには、キャリアシステムの見直しや能力等級制度の導入などにより能力に応じた昇進管理を進めるとともに、公務部内でスタッフとして能力を活用する途を拡大するため、複線型人事管理を進めていく必要がある。在職期間の長期化を進めるに当たっては、給与制度の面からも民間の高齢者給与との均衡を図るための給与カーブの見直しや、複線型人事管理に資するよう公務部内に高い専門性を持つ人材を確保するための処遇の枠組みを整備していくことについても検討を進める必要がある。

(ウ) 適正な給与の地域間配分の実現

(現行制度の課題と改革の必要性)

公務員給与の水準設定に当たっては、調整手当の支給地域区分ごとの官民の給与較差を総合して全国平均での官民の給与較差を算出している。この全国平均による較差を埋め、官民均衡を図るよう俸給や諸手当の水準が設定されている。現行制度の下では、全国共通の俸給表に基づいて俸給が支給されるのに加えて、東京都特別区等の民間賃金等の高い地域に対しては、官民の給与水準の差を補うため俸給等の12%を上限に調整手当が、更に北海道等寒冷度の高い地域には寒冷地手当が支給されている。民間賃金の水準には地域別に相当の格差があるが、これまで調整手当の支給率については最も高い東京都特別区について、8%から12%に順次引き上げるとともに、支給地域についても数次にわたり適正化を図ってきた。

このように、現在の公務員の俸給表の水準は東京都特別区のような高い民間賃金を含んだ全国平均の官民の給与較差に基づいて設定していることから、民間賃金の低い地域でも全国平均に基づく俸給表の水準が保障されることになり、そうした地域では公務員給与が高いのではないかと批判を生じる一方で、都市部では公務員給与の水準が民間賃金を下回るといった問題が生じている。

このような公務員給与と地域における民間賃金の在り方について本院では平成13年の報告で問題提起を行うとともに、平成14年には「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」を設置するなどして、検討を進めてきた。また、本年6月、政府から「地域における給与の官民格差を踏まえて、地域における国家公務員給与の在り方についての検討を行い早急に具体的措置を取りまとめるよう」、本院に対し要請が行われている。

本院としては、これまでの検討の結果を踏まえ、地域別配分見直しの一環として、本年は寒冷地手当の支給額及び支給地域等の抜本的な見直しを勧告することとしたところである。さらに、国家公務員の給与については地域ごとの民間賃金の水準を的確に反映したものとなるよう俸給水準の引下げを行う一方、民間賃金の水準が高い地域には新たに地域手当を支給することなどにより、適切な地域間配分の実現を図っていく必要があると考える。

(2) 具体的な検討項目

以上のような考え方にに基づき、俸給制度・諸手当制度全般にわたって見直しを進めることとする。現時間では次の検討項目を考えている。

ア 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

(ア) 給与の官民比較と地域格差

地域の民間賃金を公務員給与に反映させる場合、まず、地域格差の状況について明らかにする必要がある。

民間賃金の地域差をみると、賃金構造基本統計調査では全国100に対して最高116.5(東京)、最低87.7(北海道・東北)と28.8ポイントの開きがあるのに対し、本院が行ったラスパイレス方式による官民比較の地域別の較差では、最高3.72%(東京)、最低△4.77%(北海道・東北)と8.49%の開きにとどまっている。これは、賃金構造基本統計調査では、生産労働者を含む全職種を対象とし、常用労働者全体(家族労働者等も含む。)の平均賃金を集計しているのに対し、官民給与比較では公務員給与に一定の地域差がある上に、比較の基礎となる本院の民間給与調査では調査の対象を公務と類似の民間企業の管理・事務・技術労働者とし、これを課長、係長等の役職別に集計しているため、その賃金水準は職種としての一定のまとまりがあり、すべての職種を単純平均する賃金構造基本統計調査に比べ地域別のバラツキが小さくなっているものと考えられる。賃金構造基本統計調査でも、同一職種の労働者が多いとみられる金融・保険業の地域別の格差をみると、全国100に対して最高113.8(東京)、最低90.3(北海道・東北)となり、地域間の民間賃金のバラツキが小さくなる傾向を示している。

官民給与の比較方法としては、ラスパイレス方式が妥当であるとされ本院としてもこの方式をこれまで採用してきたところである。したがって、地域における民間賃金を反映するよう公務員給与水準を調整する場合にも、職種、役職段階等を考慮した地域別のラスパイレス方式による官民比較を基礎に行う必要がある。

(イ) 地域の民間賃金の公務員給与への反映

具体的には、民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表を引き下げることが検討する(地域別にみて最も大きな官民の給与較差は、平成15年△6.48%、平成16年△4.77%)。

あわせて、民間賃金の相対的に高い地域に勤務する職員に対しては、全国共通俸給表の引下げと現行の調整手当の支給率の上限(12%)を考慮して、俸給等の約20%程度を上限として地域手当(仮称)(あるいは地域調整額(仮称))の支給を検討することとしたい。また、地域格差の調整方法としては、地域別に俸給表を設けることなども考えられ、併せてこれらの調整方法についても検討する。

イ 俸給関連の課題

(ア) 専門スタッフ職俸給表(仮称)の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対するため、高度の専門能力を持つスペシャリストがスタッフとして活躍できる処遇の枠組みを準備するとともに、在職期間の長期化への対応として、職員が専門的な能力・経験を活かしつつ多様な働き方ができるよう、複線型の人事制度の導入に向けての給与制度上の環境整備として、3級構成程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表の新設を

検討する。

(イ) 俸給表構造の見直し

現行の俸給表は、長期勤続へのインセンティブ付与やライフ・ステージに応じた生計費増への配慮から、同一の級でも相当期間にわたって昇給が可能な数の号俸設定がなされているため、上位級との水準の重なりが8割程度となるなど、職務・職責の違いが反映されにくい構造となっている。より職務・職責を反映し得る俸給表構造となるよう、次の課題について検討する。

- ① 級構成の再編（職務・職責の違いをより明確化する方向で級の新設・統合を検討）
- ② 昇給カーブのフラット化（年齢別民間賃金との均衡が図られるよう、高位号俸の水準の引下げ、前半号俸の水準の引上げを検討）

(ウ) 昇格基準の見直し等

導入が検討されている能力等級制度や新たな評価システムとの関連も踏まえ、下位の級での勤務実績に関する具体的要件を設定するなど昇格（降格）の基準の明確化を図る。

また、俸給表構造の見直しに伴い、昇格に伴う適切な給与額の上昇が確保できるよう、昇格に際し一定額を加える方式など、昇格時の給与額決定方式を見直す。

(エ) 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等

現行昇給制度では、勤務実績が良好な場合が要件とされているが、評価制度が十分でなく、客観的な基準も明らかでないことから、ほとんどの職員が昇給するなど定期昇給的な運用がなされているとの指摘がある。

新たな評価システムの整備も踏まえ、普通昇給と特別昇給を廃止し、毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する昇給制度を導入し、毎年の勤務実績を適切に反映し得るよう、昇給幅、昇給効果の在り方についても検討する。

また、俸給表構造の見直しと併せ、職務給の徹底を図るため、いわゆる枠外昇給の廃止について検討する。

ウ 手当制度関連の課題

(ア) 勤勉手当等への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映できるよう、新たな評価システムの整備を踏まえ、標準者に係る支給月数を引き下げるなどによってプラス査定を行うための財源を確保する一方、成績率とその分布の基準を設定する。

関連して指定職俸給表適用職員に対する期末特別手当への実績反映について検討する。

(イ) 本府省手当（仮称）の新設

本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮し、非管理職に対し支給する定額の手当の新設及び本府省課長補佐等に対する俸給の特別調整額の廃止について検討する。

(ウ) 地域手当（仮称）（あるいは地域調整額（仮称））の新設

俸給水準を補完し地域の民間賃金との均衡を図るため、民間賃金の相対的に高い都市圏に勤務する職員に対し、調整手当に替えて俸給等の20%程度を上限に手当を支給する地域手当を新設することについて検討する。

(エ) 転勤手当（仮称）の新設

職員の給与水準を勤務地域における民間賃金と均衡させることに伴い、円滑な転勤運用を確保

するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間、手当を支給する転勤手当の新設及び調整手当の異動保障の廃止について検討する。

(オ) 俸給の特別調整額の定額化

民間企業における役付手当の定額化、本俸化等の動向も踏まえ、俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化を図る。

(3) 今後の進め方

給与構造の基本的見直しの検討項目は、現時点での議論のたたき台を提示したものである。

給与制度は重大な勤務条件であり、その見直しに当たっては関係者の十分な理解を得ることが極めて重要である。今後、内閣官房において進められている公務員制度改革とも連携を図りつつ、各府省人事当局、職員団体等関係者との十分な協議を行い、その具体化を図っていきたいと考えている。

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。

本年は、月例給と特別給の双方について改定を行わないこととしたが、寒冷地手当については、民間の支給状況等を考慮し、抜本的な見直しを行うこととした。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

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)、国家公務員の寒冷地手当に関する法律(昭和24年法律第200号)、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成9年法律第65号)及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律(平成12年法律第125号)を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

別記第1のとおり、現行の教育職俸給表及び指定職俸給表を改定することとし、教育職俸給表は、教育職俸給表(一)及び教育職俸給表(二)とすること。

教育職俸給表(一)及び教育職俸給表(二)への切替は、別記第2の切替要領によること。

(2) 諸手当

ア 研究員調整手当について

共同研究等により、研究活動の状況、研究員の採用の状況等からみて人材の確保等を図る特別の事情があると認められる試験研究機関との有機的な連携が図られている機関に勤務する教育職俸給表(一)の適用を受ける職員等に対する研究員調整手当は、廃止すること。

イ ハワイ観測所勤務手当について

ハワイ観測所勤務手当は、廃止すること。

ウ 義務教育等教員特別手当について

義務教育等教員特別手当は、廃止すること。

2 国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正

(1) 支給の対象となる職員について、北海道及び北海道以外の寒冷の地域で別記第3の表に掲げるものに在勤する職員並びに寒冷及び積雪の度を考慮して当該地域との権衡上必要があると認められるものとして総務大臣が定める官署に在勤する職員で当該地域又は総務大臣が定める区域に居住するものとする。

(2) 支給方法について、支給日にその支給日に係る年度の寒冷地手当を支給することとされているものを、11月から翌年3月までの各月について支給するものとする。

なお、これに伴い、寒冷地手当を追給し、又は返納させる措置は、廃止すること。

(3) 支給月額について、寒冷地((1)の地域及び官署をいう。以下同じ。)の区分及び職員の世帯等の区分に応じ、次の表に掲げる額(一般職の職員の給与に関する法律附則第7項の規定の適用を受ける職員にあっては、その額からその半額を減じた額)とし、基準額と基準額に加算される額との別を廃止すること。

寒冷地の区分	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員(単身赴任手当を支給される職員で寒冷地に居住する扶養親族のないもの(寒冷地に居住する扶養親族のある職員との権衡を考慮して総務大臣が定める職員を除く。))及びこれに相当するものとして総務大臣が定める職員を除く。)	その他の世帯主である職員	
1 級 地	26,380円	14,580円	10,340円
2 級 地	23,360円	13,060円	8,800円
3 級 地	22,540円	12,860円	8,600円
4 級 地	17,800円	10,200円	7,360円

また、寒冷地の区分は、別記第3の表のとおりとすること。

(4) 豪雪に係る寒冷地手当は、廃止すること。

(5) (1)から(4)までの改定は、平成16年度以降に支給する寒冷地手当について実施すること。また、(1)及び(3)の改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

3 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

第1号任期付研究員について、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6条第4項の規定により決定できる俸給月額の上限を、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表11号俸の額に相当する額とすること。

なお、これに伴い所要の経過措置を講ずること。

4 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

特定任期付職員について、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律第7条第3項の規定により決定できる俸給月額の上限を、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表11号俸の額に相当する額とすること。

なお、これに伴い所要の経過措置を講ずること。

5 改定の実施時期等

1から4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から実施すること。

別記第1（略）

別記第2（略）

別記第3（略）

別紙第3

新たな公務員人事管理の実現に向けて

公務員制度改革については、過去数年の様々な議論を経て、現在、内閣官房行政改革推進事務局を中心に国家公務員法の一部改正等の準備が進められている。

人事院は、公務員制度改革が我が国構造改革の一つとしてとりわけ重要な位置付けをされた数年前から、公務員制度改革に関し、様々な分析を行う一方、自らの反省も加えた上でその役割を改めて問い直し、必要な提言を行ってきた。特に平成13年以降、給与勧告時の報告において、公務員制度改革に当たっての基本的事項やその方向、公務員制度の基本理念等について整理を行い、提言も行ってきたところである。

もとより公務員制度改革の課題は多岐にわたるが、法律改正に向けての中心課題は、能力等級制を導入し、能力・実績に基づく人事管理を推進すること及び再就職規制の見直しを行うこととされている。いずれも公務員制度における重要なテーマであり、国民及び関係者に理解され、納得されるものである必要がある。その場合、公務員人事管理にあたっては、基本理念として中立公正性の確保が要請されており、また、労働基本権の制約が維持される限り代償措置の確保を図ることが肝要であることは、人事院として繰

り返し主張してきたところである。

上記の改革の中心課題についての現時点における人事院としての考えは1及び2のとおりであり、さらに、これら以外の検討すべき課題とそれに対する考えは3のとおりである。

人事院としては、今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明することとし、実効性のある改革が、国民や関係者の理解を得て実現されるよう、必要な協力を行っていきたいと考えている。

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事院制度とともに成績主義実現の中心的な制度として国家公務員法により導入を予定された職階制は、諸般の事情により実施されないまま現在に至っている。このため、給与制度と一体的に運用されてきた任用制度について、適切に評価した能力に基づいて任用する制度整備を図ることは、本来の成績主義に基づく任用を実現する枠組みを設けるという点で意義があるものと理解しており、新たな評価制度の導入により、これまでの採用年次等に過度に依存する人事管理が見直され、真に能力本位の公務員人事が実現することが期待される。その際、従前同様、成績主義本来の趣旨である中立公正な人事管理の実現が求められており、人事院としては、新たな任用制度の下でも、引き続き、基準の設定等を通じて公務員人事の中立公正性の確保の任に努めていくつもりである。

能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現していくためには、各職員の能力や実績を的確に把握し、具体の人事・処遇に反映させることができる評価制度の整備が不可欠である。現在でも勤務評定制度が設けられているが、職員側の理解と納得が不十分なまま導入されたという経緯などがあるため、十分機能していないと指摘されている。したがって、新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うとともに、地方出先機関等を含め各職場において混乱が生じないように努める必要がある。

また、人事院としては、給与制度についても、新たな評価制度の導入を踏まえ、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度の実現に向けて、俸給及び諸手当全般にわたり給与構造の基本的見直しの検討を進めていくこととしている。

2 再就職ルールの適正化

再就職規制の見直しについては、「天下り」に対する国民の厳しい批判を踏まえ、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し、個別にチェックを行うことの必要性をこれまで表明してきた。人事院としては、その具体化に向けて、引き続き適切な役割を果たしていきたいと考えている。

また、「天下り」に対する国民の批判にこたえるため、各府省が、平成14年12月の閣僚懇談会申合せに基づき、公務員の早期退職慣行の是正に向けた計画的取組を着実に進め、公務内においてその能力を活用していくことが肝要である。そのために、人事院も必要な協力を行うこととしている。

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

(1) キャリアシステムの見直しの検討

社会経済情勢の変化を的確にとらえ、複雑化する様々な行政課題に適切に対応していくためには、

従来にも増して幅広い視野や専門性を備えた幹部要員の確保・育成が不可欠となってきた。

現在のキャリアシステムについては、採用時の一回限りの試験で幹部要員が選抜されることに対し、Ⅰ種採用職員には誤った特権意識を与え、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員には不公平感を生じさせる原因となっているといった弊害が指摘されており、このような指摘にこたえる一方、今後も質の高い行政を展開していくためには、国民全体の奉仕者として使命感を持ち、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・処遇システムを再構築する必要がある。

今後の幹部要員の選抜、育成方法等の在り方については、これまで有識者の意見を聴取するなど検討を進めてきたところであるが、幹部要員には深い教養からくる洞察力や高い倫理観を有していることが必要などとの意見が出されているところであり、引き続き有識者から意見聴取を行うとともに、各府省とも緊密な連携を図りながら、幅広く検討を進める。その際、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種等採用試験の種類等との関連や公務外からの人材登用との関係などにも十分留意しつつ検討を行うこととする。

なお、当面、能力と意欲のある優秀なⅡ種・Ⅲ種等採用職員については、人事院が平成11年に示した「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、計画的な育成を行い、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進めていくことが必要である。

(2) セクショナリズムの是正

公務においては、採用から退職後の再就職のあっせんに至るまで各府省が一貫して人事管理を行っているとの指摘がある。また、新卒者を採用し、部内育成を図ることが基本であり、中途採用や民間との人事交流は少数にとどまっている。このような公務組織における人事管理の閉鎖性が、国民の意識との乖離を生じさせる一方、所属府省等の利益を優先するといったセクショナリズムを生じさせているとの批判がある。このようなセクショナリズムを是正するためには、人事制度だけでなく行政の組織運営全般を踏まえた総合的取組が不可欠と考える。

人事院では、これまで府省間人事交流の促進の必要性を指摘してきたほか、民間人材の中途採用や官民人事交流に係る制度の整備、政府職員としての一体感の涵養を図るための研修などにより、セクショナリズムの是正に取り組んできた。今後も、各府省と連携してこれら制度の一層の活用を進めるとともに、研修を通じて意識の改革を図ることとする。

(3) 民間人材活用及び人事交流の促進

国民に対して質の高い行政サービスを提供していくためには、公務内の育成では得られない高度の専門性や多様な経験を有する有為な民間人材を採用し、活用することが重要である。人事院では、これまで民間人材の中途採用、官民人事交流、任期付職員の各制度を整備し、各府省や経済団体等に対し、これら制度の積極的な活用を要請してきた。しかしながら、現状は、民間人材の採用は増えつつあるが、民間企業への派遣は少数にとどまっている。今後とも、各府省との連携を図りつつ、民間人材の採用を一層促進するとともに、若手職員について、民間企業への交流派遣の拡大に努めていくこととする。

さらに、非営利法人への職員の派遣についても、非営利法人での実務経験を通じた人材育成や非営利法人との連携による国の施策の効果的な推進等に資するものと考えられることから、関係者等の意見も聴取しながら、国から非営利法人への職員派遣制度について、派遣手続の公正性や透明性の確保のための方策等を考慮しつつ、具体化の方向で引き続き検討を進めることとする。

(4) 勤務環境と服務規律の整備

ア 職業生活と家庭生活の両立支援策～勤務時間制度の弾力化・多様化～

昨年10月に設置した「多様な勤務形態に関する研究会」(座長 佐藤博樹東京大学教授)においては、業務遂行上の必要性及び人材の活用・育成・確保上の必要性の二つの観点から、勤務時間制度の在り方について検討が進められており、その中で、本年7月に、次世代育成支援に関わる職業生活との両立に関する課題についての対応策の提言を中心とする「中間取りまとめ」が行われた。

人事院としては、勤務時間に関する制度を弾力化・多様化して職業生活と家庭生活の両立を支援し、公務における人材の活用・育成・確保を図ることは、公務能率の維持・向上のためにも重要であることから、「中間取りまとめ」を受けて、提言された対応策を中心に検討を進め、両立支援のための施策を一層推進することとする。

- (ア) 育児を行う職員が、職務から完全に離れることなく子育てができるような環境の一層の整備を図るため、部分休業の対象となる子の範囲を小学校就学前の子までに拡大することなどについて検討し、別途意見の申出を行う。また、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間の勤務をすることを認める短時間勤務制の導入についても検討を進める。
- (イ) 育児を行う職員が、所定の勤務時間の勤務を行いながら子育てができるようにするため、早出・遅出勤務の適用を可能とし、業務遂行上可能な場合には、在宅勤務等を活用し、自宅等での勤務を行うことができるようにする。また、管理者が、職員の意向に基づき、公務運営に支障がないよう配慮しながら、あらかじめ計画的に、弾力的な勤務時間の割振りができる仕組みの導入について検討する。
- (ウ) 男性職員の育児参加を促進するため、育児休業等の取得促進を図っていくこととし、当面、妻の産前産後の期間における男性職員の育児休業、部分休業又は年次休暇の取得を促進する。また、妻の産前産後の期間における育児のための特別休暇制度の導入についても検討する。
- (エ) あわせて、介護を行う職員についても、上記の措置のうち必要なものについて検討を進める。
- (オ) 職業生活と家庭生活の両立の支障となる恒常的な長時間勤務を解消又は軽減するために、早出・遅出勤務の活用を促進するとともに、管理者の判断で、業務の繁閑に応じて弾力的な勤務時間の割振りができる仕組みの導入について検討する。

なお、各府省において、管理職に「残業はコストである」という意識を徹底させ、業務の効率化を進めることなどにより、一層の超過勤務の縮減を図ることが重要である。

また、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「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」の改正法案において、期間を定めて雇用される労働者についても権利として子の看護休暇が認められることとされていることから、その施行に併せて、非常勤職員について子の看護のための休暇を認める必要があると考えている。

イ 心の健康づくりの推進～メンタルヘルス対策～

公務における心の健康づくりを推進するため、昨年10月に「メンタルヘルス対策のための研究会」(座長 吉川武彦中部学院大学大学院教授)を設置し、その検討結果に基づき、本年3月に「職員の心の健康づくりのための指針」を発出したところである。今後は、この指針を基礎に、施策の一層の具体化を図るため、専門家の協力を得ながら心の健康づくりのための教材、相談窓口のモデル例、早期対応及び職場復帰に係るモデル例などの検討を進めるとともに、各府省と連携しつつ心の

健康づくり対策を推進することとする。

ウ セクシャル・ハラスメントの防止対策

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止や被害者救済は、職員の利益の保護、職員の能力の発揮等のために重要である。人事院は、平成11年4月から人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）を施行し、セクハラ防止等に努めてきたところであるが、セクハラによる懲戒処分は増加傾向にあり、また、苦情相談件数は高い水準のままである。

このため、セクハラに対し、加害者の懲戒処分を始め厳正な対応が行われるよう、悪質なケースについては、各府省が人事院と事前に相談することとしたところであり、今後、更に各府省と協力しつつ、ホームページ、パンフレット等を活用した啓発や職場の監督者に対する研修の充実、各府省のセクハラ防止担当者等との連携の強化などにより、一層のセクハラ防止に努めるとともに、セクハラ相談員を対象とした指導を充実し、被害者にとって相談しやすい体制を整備する。

エ 不祥事の防止及び懲戒処分の厳正性・公正性の確保

近年、国家公務員の不祥事が相次ぎ、懲戒処分の増加傾向が続いている。

国民からの国家公務員に対する信頼を確保していくためには、各府省において、不祥事の原因を分析して再発防止策を講じ、これに基づいて服務規律の遵守の徹底を図るとともに、不祥事が発生した際には適切な懲戒処分により厳正に対処することが肝要である。

このため、人事院としては、懲戒処分の厳正性を確保するための「懲戒処分の指針」を平成12年に発出し、その後随時必要な見直しを行っているほか、昨年11月には適正な懲戒処分の公表に資するための「懲戒処分の公表指針」を策定し、各府省に示すなど、懲戒処分の厳正性・公正性の確保に努めているところである。

さらに「懲戒処分の指針」について標準例などの見直しを行うことを含め、懲戒処分のより一層の厳正性・公正性の確保のための方策について検討を進めていく。

(5) 人材の確保・育成

ア 試験制度の改革

(ア) I種試験制度の改革

行政が複雑・高度化し、国民の期待にこたえる質の高い行政の実現を担う人材の確保・育成がますます重要な課題となっている。このような状況の中で、本年度から多数の法科大学院や公共政策大学院等が学生受入れを開始するなど、I種試験を中心に公務の人材供給構造の変化が見込まれる。さらに、現在のI種試験に対しては、知識偏重との批判がある。

このような状況に対応するため、平成18年3月には法科大学院等からの修了者が出ることを踏まえ、平成18年度からの実施に向けて、I種試験の見直しの検討を進めている。具体的には、幅広い教養と専門知識、思考力に加え、行政を取り巻く状況の中から課題を見つけ出す問題発見能力や、問題解決に当たっての多角的考察力等についても検証する採用試験に改める方向で、昨年12月に有識者から成る「I種採用試験に関する研究会」（座長 村松岐夫学習院大学教授）を設置して幅広く検討を進めており、各方面の意見を聞きながら、改革内容の周知期間も勘案して、本年中にその内容の取りまとめを行うこととしている。

(イ) 採用試験の受験資格としての年齢制限の撤廃・中途採用試験の検討

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、「規制改革・民間開放推進3か

年計画」(平成16年3月19日閣議決定)において、「存続すべき理由があるものを除き撤廃する方向で検討を行い、結論を得る。」とあることを踏まえ、関係者等の意見を聴取しつつ、検討を進めている。また、この検討と併せて、我が国全体としての人材の流動化への対応や公務組織の活性化を図る等のために、一定の民間での職業経験を有する者等を対象とした中途採用試験のような新たな採用の枠組みについても検討することとしている。

イ 女性国家公務員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画の推進は、男女共同参画社会実現の基盤をなすものであり、各府省等は、人事院が平成13年に示した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」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、その実現に向けて取組を進めている。

また、本年4月の男女共同参画推進本部決定に基づく各府省の申合せにおいては、当面(平成22年度ごろまで)の採用者に占める女性の割合の目安として、I種試験の事務系の区分については30%程度を目標とするとされ、人事院に対しては、I種試験の受験者数及び合格者数の増加のための一層の取組を進めるよう、要請がなされている。人事院では、I種試験について女性の受験者数及び合格者数の増加につながるよう募集活動の強化などの取組を重点的に行う。さらに、本年7月に有識者から成る「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」(座長 奥山明良成城大学教授)を設け、女性の幹部職員への登用を促進するため実効性のある方策を検討するとともに、上記指針について必要な見直しを行うなど、引き続き女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて取り組むこととする。

ウ 職員の能力開発の機会の拡充

人事院は、近年、思索型プログラムによる幹部行政官セミナー(アスペンメソッド)の導入、各府省との連携の下での研修教材の開発など、公務員の基本的在り方に関わる研修の充実に努めてきているところであるが、複雑化、高度化する行政運営を担うにふさわしい能力を備えた公務員の育成や能力・実績に基づく人事管理の推進のために、能力開発の機会を更に拡充していくための積極的な取組が必要となっている。

(ア) 能力開発の機会を幅広く提供できる新しい研修形態の導入

公務員の基本的在り方に関わる研修については、職員に幅広く受講機会を与えることが急務であり、時間、場所の制約が少なく大規模な研修実施が可能な新しい研修形態であるeラーニングの導入を通じ、公務員倫理、服務などの研修を充実させる方策を検討することとする。また、eラーニングの実施上の問題点を踏まえ、実施に当たってのガイドラインを整備する。

(イ) II種・III種等採用職員を対象とした研修の充実

能力・実績に基づく人事管理を推進し、能力と意欲のある優れたII種・III種等採用職員の幹部職員への登用を進めるためには、前述のとおり、計画的な育成が必要であり、従前I種採用職員が就いていたポストへの配置の拡大のほか、各府省におけるII種・III種等採用職員の幹部登用に對する支援施策の一環としての研修機会を拡充することが必要である。

a 新たな幹部養成研修

これまで、II種・III種等採用職員に対し、幹部登用に資することを目的として係長級及び課長補佐級の行政研修を実施しているが、これらII種・III種等採用職員に対し幹部要員として必要な資質を早期に付与し、幹部職員への登用を一層促進する観点から、係長昇任前の上級係員

を対象とした政策立案能力や管理能力等を涵養する研修の新設を検討する。

b 海外派遣研修

行政官長期在外研究員の派遣数は年々増加してきているが、II種・III種等採用職員の派遣は極めて限られており、今後、能力開発の機会を拡充する観点から、これら職員の派遣機会の拡大について検討することとする。

(ウ) 職員の自発的な能力開発のための環境整備

複雑・高度化する行政ニーズにこたえていくとともに、能力・実績に基づく人事管理を推進していくためには、職員が自ら積極的に能力開発に取り組む環境を整備することが重要である。このため、職員の発意に基づき一定期間公務を離れることができる制度の導入について、民間における状況を踏まえつつ、検討することとする。

(エ) マネジメント能力養成のための研修の充実

新たな行政ニーズへの迅速な対応、より効果的・効率的な行政運営が求められる中、業務の中核となる第一線の監督者がより適切に職務を遂行できるよう、マネジメントの基本を踏まえつつ、目標による管理、創造性の開発、部下の動機づけなどについて考えさせる新たな研修教材の開発を検討している。

(オ) 留学派遣者の早期退職問題への対処

行政官長期在外研究員制度などについては、留学派遣者の増加も踏まえ、派遣者が復帰後、早い時期に退職する問題への対処について検討する必要がある。

(6) 再任用制度の積極的な活用

我が国が本格的な高齢社会を迎え、公的年金の支給開始年齢の引上げが行われる中、職員が定年後の生活に不安を覚えることなく職務に専念し、長年培った能力・経験を有効に発揮できるよう、平成13年度から新たな再任用制度が導入されており、任命権者には、再任用を希望する定年退職者等ができる限り採用するよう努めることが求められている。

再任用は各府省において平成14年度から本格的に実施され、一定の採用実績を残しているところであるが、初年度は61歳であった年金支給開始年齢が65歳へと順次引き上げられることに伴い、定年退職者等のうち再任用を希望する者が増加することが見込まれる。このような中で、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する職員をできる限り再任用していくためには、職員の意向に配慮しつつ短時間勤務を活用することなどを考える必要があり、人事院としては、各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について、各府省の実情等も踏まえながら、更に検討を進めることとしたい。

(7) 人事・給与関係業務等の電子化の推進・活用

各府省共通の人事・給与等の内部管理業務について、手続の電子化と簡素化を推進することが、政府全体の方針として決定されている。これを受けて、人事院は、関係府省と連携、協力して、全府省が利用する「人事・給与関係業務情報システム」の開発を行っており、各府省は平成19年度末までに当該システムを順次導入することを予定している。

人事院では、システム化へ向け、電子化に適合するよう人事院規則等を整備するとともに、システム導入後は制度改正等に即応した改修を行うなど当該システムの充実強化に取り組み、各府省への定着を図る。

また、電子化を機会として、人事・給与関係手続の更なる簡素合理化についても検討を進める。

このほか、府省共通業務・システムの一つである「研修・啓発業務」について、関係府省と連携しながら最適化計画の策定に向け検討を進めることとしている。

(8) 不服申立て・苦情相談の充実

職員を取り巻く勤務環境の変化や職員の価値観の多様化などを背景として、職員から様々な不服申立てや苦情相談が寄せられている。また、今後、能力・実績に基づく人事管理を一層推進していく上で、職員の利益保護の観点から、不服申立てや苦情相談を充実する必要性は高まるものとする。

人事院では、これまで集中審理方式等による公平審理の効率的な実施など事案の早期処理、苦情相談の手続・対応方法の明確化や人事院における職員相談室の設置などによる苦情相談体制の充実に取り組んできたところであるが、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に図るため、不服申立制度におけるあっせんの手続や簡易かつ実効性のある苦情処理の手続についても引き続き検討を進めることとする。また、本年度から電子メールによる受付や土曜相談室の開設など、人事院としての苦情相談体制を充実させたところであるが、今後、各府省の行っている苦情相談の状況を把握し、人事院の行う苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討することとする。

(2) 事務次官通知

総行給第147号

平成16年9月10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おり、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。

また、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（平成16年6月4日閣議決定）においても、地方公務員の給与等について、その適正化を強力に推進するとともに、地域の民間の給与の状況をよりの確に反映し決定できるよう、人事委員会機能の強化をはじめとしてその在り方を見直すとされているところです。

各地方公共団体においては、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、以上のような状況を十分踏まえつつ、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、官民の給与がほぼ均衡していることから俸給表等の改定を見送ることとなったが、地方公共団体においてもこの趣旨を踏まえ、国に準じ適切に対処すること。

ただし、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っては、単純に国の対応を踏襲するのみではなく、その適正化を強力に推進するため、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) 国家公務員の寒冷地手当については、民間の同種手当の支給実態等を踏まえ、支給地域、支給額をはじめ制度全般について抜本的な見直しを行うこととされた。これについては、所要の経過措置を講じた上で、本年に支給される寒冷地手当から改定を実施するとされたところであるので、地方公共団体においても国の見直しの趣旨を踏まえ同様の改定を行うこと。
- (3) 国における高齢層職員については、平成11年度より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、未だ国家公務員に対する措置と同様の措置を講じていない地方公共団体にあつては、早急に措置を講ずること。
- (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、平成9年度より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期末・勤勉手当に占める勤勉手当の割合を一般の職員より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速やかに国に準じた措置を講ずること。
- (5) 調整手当については、国において平成15年に異動保障及び支給期間等の見直しが行われたことに伴い、地方公共団体においてもこれと同様の見直しを行う必要があること。また、調整手当の制度の趣旨並びに国における平成12年の支給地域及び支給割合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 国の官署が所在する地方公共団体であつて、国の支給割合を超えて調整手当を支給している団体及び国の支給地域に該当していない地域において調整手当を支給している団体にあつては、速やかに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あつて、現に調整手当を支給している団体にあつては、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。

- (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不適正な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 今回の寒冷地手当の見直しの実施については、その見直しの趣旨を踏まえ、各団体の支給基準日等の状況に応じた適切な対応をとることとする。

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等が住民等の批判を受けているところであり、このような不適正な諸手当等は、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。

4 国家公務員の退職手当については、昨年、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、国家公務員における退職手当については、本年の5月に退職時の特別昇給が廃止されたところであり、地方公共団体においても速やかに国に準じた措置を講ずること。なお、実質的に退職時の特別昇給と同様の結果となる特別昇給（いわゆる「退職予定特別昇給」）など不適切な運用を行っている場合にも、これを速やかに是正すること。

さらに、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 市町村合併を行う市町村において、合併関係市町村に不適正な給与制度・運用が存在する場合には、合併を機にこれを是正するとともに、住民に十分な支持と納得が得られるような給与制度・運用となるよう積極的な取組みを行うこと。
- 6 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、地域ごとの民間賃金の水準を的確に反映したものとするよう具体化を図っていくこととされているところであるが、こうした国の動向にも鑑み、地方公務員給与についても、地域の民間給与の状況をよりの確に反映し決定できるよう、人事委員会機能の強化をはじめとしてその在り方を見直し、所要の要請を行うものとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においては、職員給与と民間給与の比較方法等を充実させるなど、地域における公民較差をより一層精確に算定できるような取組みを行われたいこと。
- 7 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こと。また、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とともに、その実行に当たっては、既存の事務事業の見直し、積極的な民間委託の推進、組織・機能の簡素合理化による定員の縮減、増員の抑制を行い、もって人件費の抑制に努めること。
- 8 給与及び定員の公表については、これまでも「地方分権推進計画」（平成10年5月29日閣議決定）において、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たところであるが、平成17年4月1日から施行される地方公務員法の改正規定により、人事行政運営等の状況の公表に関する責務規定が設けられた趣旨を踏まえ、更に住民が理解しやすいよう工夫を講じつつ、積極的な広報を行うこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成16年9月10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(寒冷地手当を含む。)については、去る8月6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の給与については、おおむね1の趣旨に沿って改定を行うとともに、本年3月に取りまとめられた内閣官房長官主宰の「幹部公務員の給与に関する有識者懇談会」の報告書の趣旨を踏まえた見直しを行うものとする。

- 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。また、定員については、各府省とも、定員削減計画を上回る大幅な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に努める。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。特に、平成17年度末までに中期目標期間が終了する独立行政法人については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」(平成16年6月4日閣議決定)等を踏まえ、中期目標期間の終了に伴う組織・業務全般の整理縮小、民営化等の検討を進める。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(国立大学法人及び大学共同利用機関法人を含む。以下同じ。)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、役職員の給与等の水準を毎年度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。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき、公表を進める。

- 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、その適正化を強力に推進す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、地域ごとの民間賃金の水準を的確に反映したものとするよう具体化を図っていくこととされており、こうした国の動向にも鑑み、地方公務員給与についても、地域の民間給与の状況をよりの確に反映し決定できるよう、人事委員会機能の強化をはじめとしてその在り方を見直し、所要の要請を行うものとする。

3 平成15年度における給与改定等の状況（平成16年4月1日現在）

1 一般行政職の給与改定について

(1) 条例改正の実施について

	改正した	改正の項目						改正しない
		給料表の引き下げ	年間給与の調整措置	諸手当の改正	期末・勤勉手当の改正	退職手当の改正	その他	
都道府県	47	47	40	47	47	47	1	0
指定都市	13	13	10	12	13	13	0	0
市区町村	3,110	3,103	2,953	3,108	3,108	2,975	13	0
合計	3,170	3,163	3,003	3,167	3,168	3,035	14	0

(2) 給料表の改定について

	改定した	改定しない
都道府県	47	0
指定都市	13	0
市区町村	3,103	7
合計	3,163	7

(3) 調整措置の実施及び内容について

	実施しない	実施した	実施した					
			内容		方法			
					H15.12月期		給料のみ	その他
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					
都道府県	7	40	35	5	39	0	0	1
指定都市	3	10	8	2	7	0	0	3
市区町村	157	2,953	2,752	201	2,891	7	1	54
計	167	3,003	2,795	208	2,937	7	1	58

(4) 扶養手当の改定について

	改定した	改定しない
都道府県	46	1
指定都市	12	1
市区町村	3,104	6
合計	3,162	8

通勤手当の改定について

	改定した	改定しない
都道府県	42	5
指定都市	11	2
市区町村	2,640	470
合計	2,693	477

住居手当の改定について

	改定した	改定しない
都道府県	17	30
指定都市	3	10
市区町村	1,819	1,291
合計	1,839	1,331

調整手当の改定について

	支給率国と同じ		異動保障について			支給率の改定	
	支給率国と同じ	支給率国と異なる	国と同じ	国と異なる	制度無し	改定した	改定しない
都道府県	34	13	7	16	24	2	45
指定都市	12	1	1	1	11	0	13
市区町村	310	644	70	13	871	59	895
合計	356	658	78	30	906	61	953

(5) 期末・勤勉手当の支給月数について

(一般行政職)

	平成15年度				平成16年度			
	4.4月超	4.4月	4.4月未満	3月期がある団体数	4.4月超	4.4月	4.4月未満	3月期がある団体数
都道府県	0	47	0	2	0	47	0	2
指定都市	1	12	0	6	0	13	0	3
市区町村	32	3,065	13	60	0	3,072	38	57
合計	33	3,124	13	68	0	3,132	38	62

(三役)

	平成15年度				平成16年度			
	3.3月超	3.3月	3.3月未満	3月期がある団体数	3.3月超	3.3月	3.3月未満	3月期がある団体数
都道府県	8	38	1	2	8	38	1	2
指定都市	10	3	0	6	9	4	0	3
市区町村	1,053	1,740	317	57	1,020	1,784	306	53
合計	1,071	1,781	318	65	1,037	1,826	307	58

(6) 退職手当の引き下げについて

	国と同様の引き下げを行った	国と異なる引き下げを行った	引き下げを行わない
都道府県	46	1	0
指定都市	12	1	0
市区町村	2,828	147	135
合計	2,886	149	135

4 給与適正化等の状況（平成15年度）

(1) 平成15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	0	0	0	0	10	1	11
指 定 都 市	1	1	0	0	0	3	0	5
市 区	7	45	4	5	7	57	5	130
町 村	16	21	7	8	21	106	10	189
計	24	67	11	13	28	176	16	335

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	9(9)	19	28	39
指 定 都 市	4(4)	0	4	9
市 区	162(95)	99	261	391
町 村	296(213)	116	412	601
計	471(321)	234	705	1,040

(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14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	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	9	13	25	139	12	237
計	27	77	13	20	50	230	17	434

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	771
計	656(377)	141	797	1,231

(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15年度までの給与適正化等の状況

区分	給与改定見送り	切替措置の措置	昇給	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	39	44	121	37	27	64	
指定都市	0	0	6	26	13	4	16	20	
市区	22	193	653	1,026	326	299	264	528	
町村	15	246	860	1,210	606	707	437	1,505	
計	37	477	1,558	2,306	1,066	1,047	744	2,117	

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成15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15年度の都道府県・指定都市における給与適正化の具体例

昇給延伸（都道府県：0，指定都市：1）

大阪市・・・全職種 課長代理級は6月延伸（H15.4～H16.3）
 係長級以下は12月延伸（H15.4～H16.3）

初任給基準の是正（都道府県：0，指定都市：1）

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

高齢層職員の昇給停止等（都道府県：10，指定都市：3）

改正後	改正前	適用日
茨城県・・・55歳停止	58歳延伸	H16.4.1
埼玉県・・・55歳停止	58歳停止	H15.7.15
千葉県・・・55歳停止	58歳停止	H17.4.1
神奈川県・・・55歳停止	57歳停止	H17.4.1
愛知県・・・55歳停止	57歳停止	H16.4.1
滋賀県・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
山口県・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
徳島県・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
長崎県・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
鹿児島県・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
仙台市・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
さいたま市・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1
神戸市・・・55歳停止	58歳停止	H16.4.1

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21月昇給としていたものを24月後に次期昇給をするものとした（H16.）

4.1 適用)

諸手当の是正

①特殊勤務手当関係

(都道府県：9，指定都市：4)

岩手県 廃止

水中作業手当，特殊自動車運転作業手当，運転免許技能試験手当，通信教育添削指導手当，通信教育面接指導手当

支給対象の特定

医師手当，漁業取締手当，通信作業手当，環境衛生検査業務手当，教員特殊業務手当

日額化

徴税手当，放射線取扱手当，社会福祉業務手当，社会福祉施設等勤務手当

平成16年4月1日適用 45手当→40手当

宮城県 廃止

舎監業務手当，

支給対象の特定

防疫等作業手当，夜間課程勤務手当，異常圧力内作業手当，機械保守手当

日額化

動植物等取扱手当，特殊現場等作業手当，船舶乗組手当，死体処理手当，用地買収等業務手当，技能試験業務手当

平成16年4月1日適用 44手当→43手当

群馬県 廃止・統合

消防訓練指導手当，農林業技術教育手当，職業訓練指導業務手当→教育指導手当

支給対象の特定

特殊自動車運転業務手当，

日額化・減額等

税務手当，社会福祉業務手当，獣医師業務手当，蕨検定作業手当，用地取得等交渉業務手当

平成16年4月1日適用 20手当→19手当

東京都 廃止

狂犬病予防業務手当，動物園飼育作業等業務手当，高齢者施設業務手当，教務手当，福祉事業所現業手当，不規則勤務者業務手当，海外事務所勤務手当

平成16年4月1日適用 22手当→15手当

石政県 日額化

夜間定時制高等学校勤務手当

平成16年4月1日適用 74手当

奈良県 支給率見直し

	職業訓練従事手当，農業教育指導従事手当
	併給調整
	持地勤務手当
	日額化
	保健所医師手当
	<u>平成16年4月1日適用 35手当</u>
島根県	廃止（一部廃止も含む）
	製材作業従事手当，金属溶解作業等従事手当，特殊現場作業従事手当
	日額化
	特殊環境施設業務従事手当
	支給額引き下げ
	医師手当
	<u>平成16年4月1日適用 80手当→78手当</u>
大分県	廃止
	技術者手当，港湾監視手当
	<u>平成16年4月1日適用 40手当→38手当</u>
鹿児島県	定率を日額・月額化
	税務手当
	<u>平成16年4月1日適用 72手当</u>
千葉市	支給額引き下げ
	医務手当
	<u>平成15年12月1日適用 35手当</u>
横浜市	廃止
	看護手当，保健指導手当，兼務運転手当，職業訓練手当，保育手当，墓地・霊堂手当，変電機械作業手当，農薬散布手当，公園等管理業務手当，特殊車両等運転作業業務手当，水上等作業手当，高所作業手当，戸籍登録事務従事手当，火災原因調査手当，給食業務手当
	<u>平成16年4月1日適用 55手当→27手当</u>
川崎市	支給額引き下げ
	生活環境現場手当
	<u>平成15年7月1日適用</u>
	廃止
	定時制勤務手当，葬祭業務手当
	<u>平成16年4月1日適用 38手当→37手当</u>

5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成16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
	人	歳	年	円	円
全俸給表	290,609	40.9	19.8	400,402	344,775
行政職俸給表(一)	170,652	40.2	19.0	381,113	327,555
行政職俸給表(二)	6,188	47.9	27.2	323,950	283,384
専門行政職俸給表	7,745	41.7	19.9	433,907	366,966
税務職俸給表	53,409	41.4	21.1	450,149	385,339
公安職俸給表(一)	19,680	42.2	21.0	386,577	342,872
公安職俸給表(二)	22,367	41.2	19.9	415,502	364,917
海事職俸給表(一)	222	44.3	23.4	463,954	398,356
海事職俸給表(二)	414	42.6	24.6	369,435	319,519
教育職俸給表(一)	126	46.2	22.3	496,101	450,898
教育職俸給表(四)	121	45.4	21.2	453,797	401,319
研究職俸給表	1,747	43.6	19.3	494,591	410,198
医療職俸給表(一)	1,312	45.0	19.1	690,378	478,690
医療職俸給表(二)	961	42.0	18.8	379,040	324,724
医療職俸給表(三)	4,441	37.2	14.7	329,763	293,809
福祉職俸給表	262	40.1	16.7	376,996	334,424
指定職俸給表	805	54.6	30.9	1,057,648	937,563
特定任期付職員俸給表	113	39.3	—	642,556	565,088
第一号任期付研究員俸給表	11	40.4	—	555,775	491,182
第二号任期付研究員俸給表	33	33.1	—	402,392	354,182

- (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は含まれていない。
 2 俸給には，俸給の調整額を含む。
 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。
 5 教育職俸表(二)及び教育職俸(三)は，適用者がいないため記載していない。
 6 平均給与月額は，寒冷地手当の見直しを含まない場合，全俸給表では400,622（その他4,395円），

平 均 給 与 月 額

扶養手当	調整手当	小計(基準内給与)	住居手当	通勤手当	そ の 他
円	円	円	円	円	円
12,940	23,276	380,991	3,178	12,058	4,175
12,232	21,962	361,749	3,312	12,520	3,532
11,428	14,363	309,175	2,925	9,219	2,631
14,152	29,909	411,027	4,000	13,100	5,780
14,194	29,148	428,681	2,736	16,235	2,497
16,142	17,141	376,155	1,826	5,081	3,515
14,947	17,959	397,823	3,570	7,364	6,745
19,041	37,930	455,327	2,814	1,211	4,602
13,469	25,155	358,143	2,854	4,081	4,357
12,278	20,941	484,117	2,603	8,286	1,095
11,694	28,235	441,248	3,653	5,384	3,512
12,827	49,366	472,391	4,580	11,331	6,289
15,673	54,183	548,546	5,802	9,251	126,779
10,807	25,077	360,608	4,380	11,296	2,756
3,159	20,330	317,298	5,370	5,131	1,964
9,206	24,401	368,031	3,927	3,008	2,030
—	108,730	1,046,293	—	6,964	4,391
—	65,619	630,707	—	11,526	323
—	53,516	544,698	—	11,077	0
—	37,547	391,729	—	10,663	0

行政職俸表(-)では381,359円（その他3,778円）となる。

第 1 表 適用俸給表別，性別，年齡階層人員

性別	年齡階層	計																		
		行政職 俸給表(一)	行政職 俸給表(二)	專門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(一)	公安職 俸給表(二)	海事職 俸給表(一)	海事職 俸給表(二)	教育職 俸給表(一)	教育職 俸給表(二)	研究職 俸給表	醫療職 俸給表(一)	醫療職 俸給表(二)	醫療職 俸給表(三)	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	290,609	6,188	7,745	53,409	19,680	22,367	222	414	126	121	1,747	1,312	961	4,441	262	805	113	11	33
20歲未滿	20歲未滿	546	6	169	1,123	18	28	5	19	4	4	6	276	7						
20歲以上24歲未滿	20歲以上24歲未滿	4,288	17	620	2,882	323	393	2	37	1	31	1	51	34						
24 " 28 "	24 " 28 "	14,148	84	904	5,745	1,543	1,674	6	40	7	127	53	96	38				24		18
28 " 32 "	28 " 32 "	24,584	246	1,024	7,845	2,466	2,958	14	40	4	221	151	139	24				30	2	11
32 " 36 "	32 " 36 "	22,731	445	950	7,270	1,874	2,901	19	40	23	17	221	135	26				19	4	1
36 " 40 "	36 " 40 "	21,017	564	730	6,946	2,392	2,701	34	34	8	14	243	130	26				19	4	1
40 " 44 "	40 " 44 "	21,751	670	623	7,719	2,485	2,557	30	30	15	15	295	130	39				19	3	2
44 " 48 "	44 " 48 "	19,065	782	923	5,719	2,488	2,488	36	37	14	12	247	125	25				4	1	1
48 " 52 "	48 " 52 "	15,970	814	1,189	6,951	2,383	2,617	31	52	21	16	233	114	14				3	1	1
52 " 56 "	52 " 56 "	14,818	1,164	610	5,393	2,373	2,328	35	61	21	29	196	87	33				6		
56 " 60 "	56 " 60 "	11,650	1,176	3	3,535	1,862	1,722	18	59	14	10	147	78	22				3		
60歲以上	60歲以上	84	220							5	3	90	43					5		

性別	年齡階層	男																		
		行政職 俸給表(一)	行政職 俸給表(二)	專門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(一)	公安職 俸給表(二)	海事職 俸給表(一)	海事職 俸給表(二)	教育職 俸給表(一)	教育職 俸給表(二)	研究職 俸給表	醫療職 俸給表(一)	醫療職 俸給表(二)	醫療職 俸給表(三)	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	246,949	4,360	6,861	46,645	18,635	20,395	220	411	95	103	1,483	1,149	680	299	156	797	102	9	25
20歲未滿	20歲未滿	328	4	109	665	14	22	5	19		3	2	13	5						
20歲以上24歲未滿	20歲以上24歲未滿	2,903	13	408	2,006	256	332	2	34	1	27	21	24	19						
24 " 28 "	24 " 28 "	10,359	75	682	4,252	1,312	1,339	5	40	2	102	44	57	21				21		13
28 " 32 "	28 " 32 "	18,864	204	838	6,251	2,206	2,483	13	40	17	13	186	124	16				27	2	9
32 " 36 "	32 " 36 "	18,505	373	866	6,394	1,726	2,582	19	40	10	10	208	192	36				17	2	
36 " 40 "	36 " 40 "	18,079	458	866	6,394	1,873	2,494	34	34	5	10	218	106	36				15	2	
40 " 44 "	40 " 44 "	19,609	539	692	6,408	2,309	2,384	27	30	10	13	242	94	32				18	3	2
44 " 48 "	44 " 48 "	17,509	574	594	5,385	2,428	2,359	36	37	11	10	166	100	44				19	2	1
48 " 52 "	48 " 52 "	14,637	542	908	6,647	2,332	2,510	31	52	19	15	203	94	24				6	1	1
52 " 56 "	52 " 56 "	13,453	708	1,165	5,219	2,341	2,239	35	61	16	26	173	115	25				18	6	
56 " 60 "	56 " 60 "	10,199	743	596	3,418	1,838	1,651	18	59	14	9	127	76	9				14	3	
60歲以上	60歲以上	79	127	3							2	84	42					5		

(第1表続き)

性別	女	
	俸給表	計
年齢階層	人	人
計	43,660	8
行政職	俸給表(一)	俸給表(一)
行政職	俸給表(二)	俸給表(二)
専門行政職	俸給表	俸給表
稅務職	俸給表(一)	俸給表(一)
公安職	俸給表(二)	俸給表(二)
公安職	俸給表(一)	俸給表(一)
海事職	俸給表(一)	俸給表(一)
海事職	俸給表(二)	俸給表(二)
教育職	俸給表(一)	俸給表(一)
教育職	俸給表(四)	俸給表(四)
研究職	俸給表	俸給表
医療職	俸給表(一)	俸給表(一)
医療職	俸給表(二)	俸給表(二)
医療職	俸給表(三)	俸給表(三)
福祉職	俸給表	俸給表
指定職	俸給表	俸給表
特定任期付職員	俸給表	俸給表
第一号任期付研究員	俸給表	俸給表
第二号任期付研究員	俸給表	俸給表
20歳未満	218	2
20歳以上24歳未満	1,385	4
24 " 28 "	3,789	9
28 " 32 "	5,720	42
32 " 36 "	4,226	72
36 " 40 "	2,938	106
40 " 44 "	2,142	131
44 " 48 "	1,556	208
48 " 52 "	1,333	272
52 " 56 "	1,365	456
56 " 60 "	1,451	433
60歳以上	5	93

第2表 適用俸給表別，性別，最終学歴別人員

俸給表	性別		計	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒
	計	計男女					
計	計男女		290,609人 246,949 43,660	122,084人 107,235 14,849	39,509人 29,351 10,158	126,552人 108,374 18,178	2,464人 1,989 475
行政職俸給表(一)	計男女		170,652 144,524 26,128	76,205 65,880 10,325	21,497 16,702 4,795	72,718 61,749 10,969	232 193 39
行政職俸給表(二)	計男女		6,188 4,360 1,828	263 230 33	373 187 186	4,148 2,965 1,183	1,404 978 426
専門行政職俸給表	計男女		7,745 6,861 884	3,513 3,009 504	2,919 2,583 336	1,297 1,253 44	16 16
税務職俸給表	計男女		53,409 46,645 6,764	19,486 17,865 1,621	2,231 1,581 650	31,687 27,196 4,491	5 3 2
公安職俸給表(一)	計男女		19,680 18,635 1,045	8,619 8,157 462	1,040 881 159	9,766 9,346 420	255 251 4
公安職俸給表(二)	計男女		22,367 20,395 1,972	8,749 7,913 836	7,056 6,605 451	6,149 5,467 682	413 410 3
海事職俸給表(一)	計男女		222 220 2	77 75 2	51 51	65 65	29 29
海事職俸給表(二)	計男女		414 411 3	4 4	58 57 1	248 246 2	104 104
教育職俸給表(一)	計男女		126 95 31	108 89 19	18 6 12		
教育職俸給表(四)	計男女		121 103 18	79 71 8	38 28 10	4 4	
研究職俸給表	計男女		1,747 1,483 264	1,681 1,434 247	23 15 8	42 33 9	1 1
医療職俸給表(一)	計男女		1,312 1,149 163	1,312 1,149 163			
医療職俸給表(二)	計男女		961 680 281	365 251 114	580 415 165	13 11 2	3 3
医療職俸給表(三)	計男女		4,441 299 4,142	459 40 419	3,590 232 3,358	392 27 365	
福祉職俸給表	計男女		262 156 106	210 143 67	35 8 27	16 5 11	1 1
指定職俸給表	計男女		805 797 8	798 790 8		6 6	1 1
特定任期付職員俸給表	計男女		113 102 11	112 101 11		1 1	
第一号任期付研究員俸給表	計男女		11 9 2	11 9 2			
第二号任期付研究員俸給表	計男女		33 25 8	33 25 8			

(注) 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。

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 170,652	人 3,868	人 12,600	人	人 30,003	人 33,400	人 18,838	人 30,284	人 18,990	人 16,051	人 3,251	人 1,902	人 1,465
大學卒	76,205	25	8,562		14,940	12,720	7,609	11,910	6,884	8,215	2,295	1,621	1,424
短大卒	21,497	989	1,604		4,371	5,836	2,454	3,323	1,581	1,121	163	51	4
高校卒	72,718	2,854	2,433		10,673	14,812	8,736	14,975	10,494	6,685	789	230	37
中學卒	232	1	1		19	32	39	76	31	30	4		
行政職俸給表(二)	6,188	307	2,424		1,931	874	600	52					
專門行政職俸給表	7,745	1,330	1,316		2,672	1,871	339	180	37				
稅務職俸給表	53,409	699	2,957		5,824	4,557	5,254	8,672	11,985	11,133	1,708	515	105
公安職俸給表(一)	19,680	3,930	3,957	2,880	3,604	1,230	1,078	905	710	590	286	391	119
公安職俸給表(二)	22,367	445	1,816		4,790	4,091	3,413	4,188	1,445	1,296	580	251	52
海事職俸給表(一)	222	2	42		68	67	26	14	3				
海事職俸給表(二)	414	20	131		88	97	71	7					
教育職俸給表(一)	126		18		29	34	45						
教育職俸給表(四)	121		121										
研究職俸給表	1,747	17	400		486	353	491						
醫療職俸給表(一)	1,312	318	606		269	119							
醫療職俸給表(二)	961	36	407		245	184	57	23	3	6			
醫療職俸給表(三)	4,441	412	3,275		533	180	29	6	6				
福祉職俸給表	262	69	77		27	72	16	1					
指定職俸給表	805												
特定任期付職員俸給表	113												
第一号任期付研究員俸給表	11												
第二号任期付研究員俸給表	33												

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)	40.2	21.9	26.2	歲	30.5	46.4	41.1	46.2	51.5	51.2	51.1	50.3	歲
大學卒	38.7	26.4	26.3	歲	30.0	35.6	39.4	44.2	48.4	48.1	49.3	49.2	歲
短大卒	38.5	22.7	25.9	歲	30.8	36.7	42.0	46.9	52.3	53.9	55.9	56.8	歲
高校卒	42.2	21.6	26.0	歲	30.9	37.0	42.3	47.5	53.4	54.5	55.5	56.2	歲
中學卒	52.9	26.5	26.5	歲	42.4	49.7	52.8	54.0	56.3	56.5	58.5	58.5	歲
行政職俸給表(二)	47.9	35.9	45.9	歲	46.9	53.3	56.6	58.4	54.6	51.6	54.9	56.8	57.1
專門行政職俸給表	41.7	27.4	33.8	歲	44.3	50.5	52.2	53.5	54.6	50.3	53.2	55.8	54.0
稅務職俸給表	41.4	21.9	25.9	歲	30.1	33.1	35.7	39.8	46.6	51.6	54.9	56.8	57.1
公安職俸給表(一)	42.2	28.7	39.0	43.7	49.3	46.3	47.4	47.2	49.6	50.3	53.2	55.8	54.0
公安職俸給表(二)	41.2	23.4	26.7	歲	33.1	39.2	43.1	49.0	51.1	53.0	54.2	54.9	56.6
海事職俸給表(一)	44.3	23.0	33.0	歲	41.9	48.8	52.0	55.3	57.5	53.0	54.2	54.9	56.6
海事職俸給表(二)	42.6	21.1	30.9	歲	43.9	50.6	56.0	59.1	54.6	51.6	54.9	56.8	57.1
教育職俸給表(一)	46.2	33.6	45.4	歲	39.3	47.3	54.8	59.1	54.6	51.6	54.9	56.8	57.1
教育職俸給表(二)	45.4	45.4	45.4	歲	40.5	46.3	52.4	59.1	54.6	51.6	54.9	56.8	57.1
研究職俸給表	43.6	26.4	34.9	歲	40.5	46.3	52.4	59.1	54.6	51.6	54.9	56.8	57.1
醫療職俸給表(一)	45.0	35.4	44.0	歲	52.5	58.6	59.1	59.1	54.6	51.6	54.9	56.8	57.1
醫療職俸給表(二)	42.0	29.1	35.8	歲	44.1	49.7	52.2	55.6	54.2	58.0	54.2	56.8	57.1
醫療職俸給表(三)	37.2	48.9	34.0	歲	42.2	50.5	53.2	56.3	58.7	58.0	54.2	56.8	57.1
福祉職俸給表	40.1	30.8	36.7	歲	42.1	48.7	54.4	55.5	58.7	58.0	54.2	56.8	57.1
指定職俸給表	54.6			歲									
特定任期付職員俸給表	39.3			歲									
第一号任期付研究員俸給表	40.4			歲									
第二号任期付研究員俸給表	33.1			歲									

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)	19.0	2.4	3.7		8.9	15.3	20.1	25.2	30.9	30.3	29.4	27.6	27.0
行政職俸給表(二)	27.2	15.0	24.4		26.5	33.3	37.1	38.9					
専門行政職俸給表	19.9	5.8	11.6		22.7	28.8	29.3	30.3	31.2				
税務職俸給表	21.1	2.8	4.5		9.6	12.9	15.2	19.2	26.1	31.7	35.3	37.1	36.8
公安職俸給表(一)	21.0	6.9	18.3	22.8	28.6	24.9	26.2	26.0	28.0	28.0	31.7	34.9	31.9
公安職俸給表(二)	19.9	2.3	4.7		11.7	17.7	22.0	28.2	30.4	32.3	33.1	32.5	34.1
海事職俸給表(一)	23.4	2.7	11.8		21.4	28.2	30.5	32.7	31.0				
海事職俸給表(二)	24.6	2.1	12.7		25.9	32.4	38.4	43.0					
教育職俸給表(一)	22.3		9.1		15.8	23.2	31.0						
教育職俸給表(四)	21.2		21.2										
研究職俸給表	19.3	4.0	10.7		16.1	22.1	28.1						
医療職俸給表(一)	19.1	9.9	18.0		26.5	32.9	29.2	32.7	31.0	34.0			
医療職俸給表(二)	18.8	6.1	12.7		20.6	26.6	31.3	35.2	37.0				
医療職俸給表(三)	14.7	27.5	11.3		19.7	28.4	30.2						
福祉職俸給表	16.7	7.5	13.2		18.3	25.4							
指定職俸給表	30.9												

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)	327,555	153,128	185,960		225,379	293,910	338,017	388,776	419,152	437,059	466,906	494,839	551,893
行政職俸給表(二)	283,384	211,386	263,632		286,662	312,741	339,738	363,823					
専門行政職俸給表	366,966	213,094	298,527		392,836	448,554	482,238	514,290	565,389				
税務職俸給表	385,339	171,975	208,606		250,545	299,251	336,716	393,577	442,872	480,029	502,618	522,893	559,162
公安職俸給表(一)	342,872	222,041	308,516	340,411	380,503	380,618	403,610	429,661	447,696	470,763	498,219	525,617	561,853
公安職俸給表(二)	364,917	197,449	220,219		276,232	343,914	383,913	443,071	462,368	490,257	528,259	550,563	581,693
海事職俸給表(一)	398,356	205,400	276,931		372,466	441,713	479,762	523,071	557,967				
海事職俸給表(二)	319,519	201,035	265,366		328,164	354,407	385,958	405,495					
教育職俸給表(一)	450,898		298,739		389,252	460,818	543,996						
教育職俸給表(四)	401,319		401,319										
研究職俸給表	410,198	201,206	297,020		372,734	433,749	529,786						
医療職俸給表(一)	478,690	375,360	474,156		553,697	608,346							
医療職俸給表(二)	324,724	201,863	264,881		340,307	396,903	440,970	463,798	516,448	538,067			
医療職俸給表(三)	293,809	332,988	271,926		345,421	412,313	440,009	488,327	506,217				
福祉職俸給表	334,424	224,999	295,214		360,545	439,004	469,317	510,632					
指定職俸給表	937,563												
特定任期付職員俸給表	565,088												
第一号任期付研究員俸給表	491,182												
第一号任期付研究員俸給表	354,182												

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	290,452	344,683	3,069	330,719	149,996	358,084	31,099	326,395	106,288	331,526		
1 年 未 満		3,359	171,663			811	145,493	342	163,777	2,206	182,507		
1 年以上		5,215	181,784			943	152,351	551	174,895	3,721	190,264		
2 "		5,719	189,249			891	158,335	686	186,230	4,142	196,399		
3 "		11,976	201,407			2,030	172,472	1,518	198,065	8,428	208,978		
5 "		13,160	220,971	7	220,914	2,543	193,112	1,795	215,148	8,815	230,193		
7 "		23,009	247,024	26	191,908	6,153	214,610	3,398	236,965	13,432	264,525		
10 "		47,526	286,378	120	215,545	22,760	256,761	4,735	275,769	19,911	323,182		
15 "		42,742	341,904	153	253,858	21,563	318,970	4,757	331,356	16,269	376,212		
20 "		43,016	387,062	275	275,103	24,018	369,755	4,996	379,996	13,727	422,160		
25 "		35,933	425,089	456	309,919	21,619	407,670	4,136	418,044	9,722	472,225		
30 "		32,060	445,470	708	332,685	23,603	435,966	2,804	441,867	4,945	509,025		
35 年 以 上		26,737	451,538	1,324	371,010	23,062	452,718	1,381	456,085	970	526,905		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成16年4月1日現在のものであるが、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)
 2 特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていないが、俸給額は昇給後の額となっている。

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	170,652	327,555	416	337,034	86,713	343,948	16,909	321,992	66,614	307,567		
1 年 未 満		2,671	166,664			687	141,899	230	154,179	1,754	178,000		
1 年以上		3,591	174,932			685	146,352	294	159,215	2,612	184,197		
2 "		3,897	182,856			590	150,881	300	167,121	3,007	190,700		
3 "		7,887	194,753			1,220	162,564	606	177,836	6,061	202,924		
5 "		8,402	214,586			1,375	182,575	751	194,636	6,276	223,986		
7 "		14,739	238,773	12	165,650	3,842	206,291	1,679	219,110	9,206	256,010		
10 "		28,376	274,737	42	187,545	13,398	245,767	2,539	261,844	12,397	308,983		
15 "		25,019	330,017	33	235,000	12,348	305,675	2,857	321,794	9,781	363,471		
20 "		25,285	377,245	36	288,811	14,316	356,901	3,046	374,793	7,887	415,524		
25 "		19,989	412,282	52	338,687	12,829	398,538	2,151	409,867	4,957	449,672		
30 "		15,915	430,143	52	362,862	12,159	424,257	1,497	436,150	2,207	460,083		
35 年 以 上		14,881	441,876	189	400,576	13,264	440,896	959	448,375	469	472,932		

6 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成16年度）

(1) 平成16年度地方財政計画における給与費の状況

平成16年度の地方財政計画の歳出総額は84兆6,669億円ある。このうち給与費は22兆9,382億円となっており，平成15年度(23兆3,696億円)に比べ4,314億円減少している。

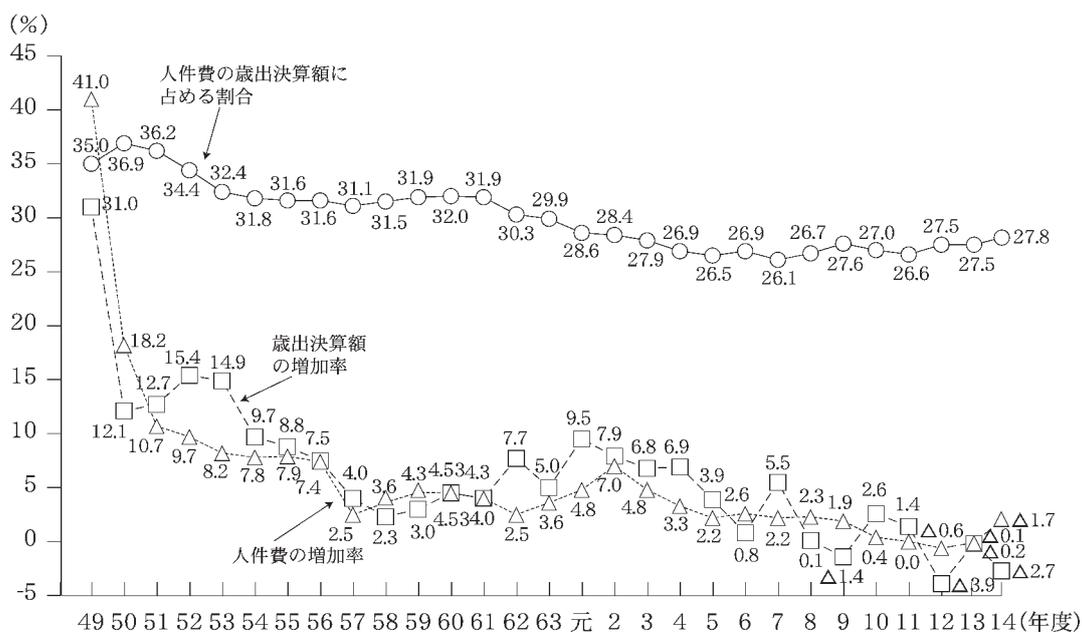
2 決算額（平成14年度）

(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14年度普通会計における人件費の決算額は26兆3,942億円で，歳出総額に占める割合は27.8%であり，平成13年度(27.5%)より0.3%増加している。

また，平成14年度の人件費決算額の対前年度増加率は△1.7%であり，前年度の増加率△0.1%を下回っている。(図－1)。

図－1 人件費の状況



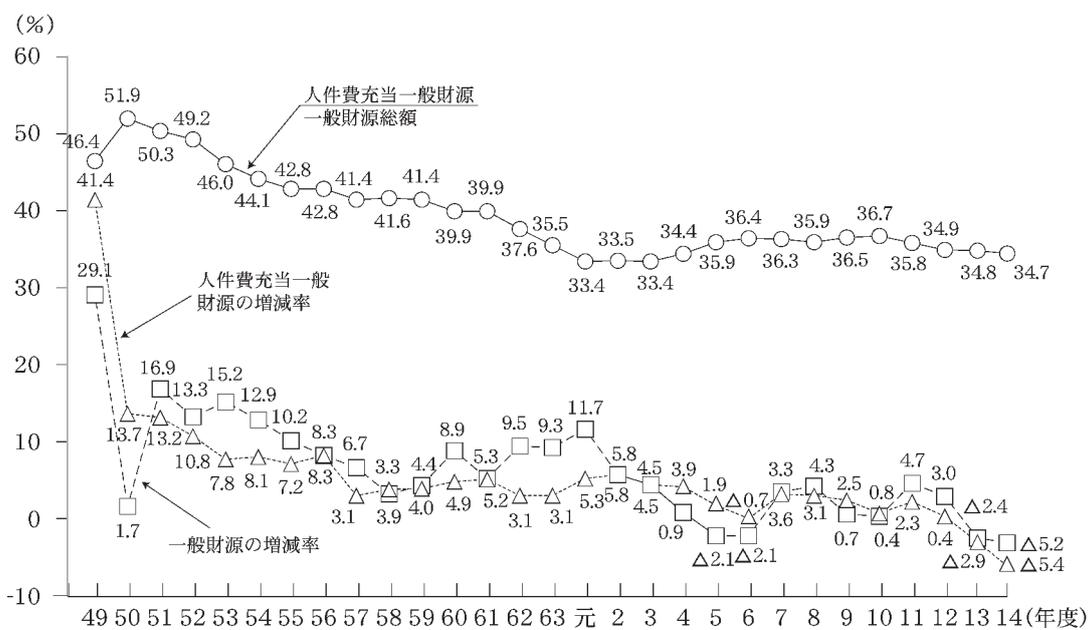
(注)「地方財政白書」の純計数値による。

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	62	63	平元年度	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
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	846,669	
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	229,382	
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	66,607	
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	27,149	
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	135,626	
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	△1.8
	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	△1.8
	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	△1.0
	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	△0.4
	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	△2.5
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	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	29.0
	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	11.8
	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	59.1

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14年度は、34.7%（平成13年度34.8%）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14年度においては、人件費の対前年度増加率は△1.7%と歳出決算額の増加率（△2.7%）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48.7%と高い水準にあり、財政構造硬直化の一因となっている。

給与の適正化は各地方公共団体の努力により前進をみているが、なお、一部の団体においては、水準、制度・運用ともに問題が残されている。したがって、給与の適正化は給与制度上はもちろん財政運営の見地から今後とも重要な課題となっている。