

第4 参 考 資 料

- 1 平成19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19年）
- 3 平成18年度における給与改定等の状況（平成19年4月1日現在）
- 4 給与適正化等の状況（平成18年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成19年）
- 6 地方財政と人件費

1 平成19年地方公務員給与実態調査調査要領（抄）

I 調査対象団体等

都道府県，指定都市，市，町村，特別区及び特定地方独立行政法人（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（㊸㊹08表，㊺㊻㊼㊽09表）
- 5 職種別職員数及び給与額に関する調（12表）
- 6 経年数別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（㊾14～18, 31～37表，㊿㊽㊾㊿14～16, 31～37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）
- 8 年齢別，学歴別職員数及び給与月額に関する調（38～39表）

（3）採用者数，退職者数及び退職手当額

- 9 職員区分別，学歴別，年齢別採用職員数に関する調（19表）
- 10 退職事由別，年齢別退職者数及び退職手当額に関する調（㊿20～24, 29～30表，㊿㊽㊾㊿20～21, 23～24, 29～30表）

2 特別職（教育長を含む。）

- 11 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（㊿㊹25表，㊺㊻㊼㊽26表）

3 その他

- 12 給料表別，級号給別職員数及び給料月額に関する調（附表）（都道府県及び指定都市のみ記載）

III 調査期日 平成19年4月1日

IV 調査表等の提出期日 （別途通知）

V 各調査表の記載要領

条件コード表関係（〇〇表）（市町村は、1「団体コード」及び5「地域手当導入番号」を記載のこと。）

1 「団体コード」は、「全国地方公共団体コード」（平成19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18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16～平成18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に関する法律別表」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
1 級 地	1
2 級 地	2
3 級 地	3
4 級 地	4
無	0

6 「地域手当導入番号」は、地域手当を支給している団体については1，支給していない団体は2と記載すること。

職員数に関する調（01表）

本表は、一般職に属する職員（教育長を除く。以下25表及び26表以外の全表について同じ。）について、平成19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、27～28表及び31～39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。

（表頭部分）

- 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8条から第10条まで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19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19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	(1)公 営 企 業 会 計 関 係 <u>(地方公営企業 法の全部を適用 している事業)</u>	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 <u>(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)</u>	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付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> <p>① 公立大学付属病院事業（普通会計に属する職員は除く。）</p> <p>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）</p> <p>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。）</p> <p>④ 老人保健医療事業</p> <p>⑤ 農業共済事業</p> <p>⑥ 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。）</p> <p>⑦ 介護保険事業</p>
----------------	---

- 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，「**校外**」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**校外職員**）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」，「普及指導員等」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，病虫害防除所，家畜保健衛生所，繭検定所，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) 「普及指導員等」の欄には、農業普及指導員、林業普及指導員及び水産改良普及員（農業改良助長法第8条、森林法第187条）を記載すること（都道府県のみ）。
- (6) 「土木関係」の「土木工夫」の欄には、勤務公署のいかんにかかわらず、旧単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和26年政令第25号）第2号に掲げる土木工夫に相当する職員を記載すること。
- (7) 「消防関係」の欄には、消防本部、消防署及び消防団に勤務する職員を記載すること。なお、消防本部に勤務する職員は、「本庁関係職員」の欄に、その他の消防職員は「その他関係職員」の欄に記載すること。
- (8) 「教育関係」の欄には、01表職員数に関する調の「教育関係」の「学校以外の教育関係」の欄に記載された職員を記載すること。

職種別、年齢別職員数に関する調（05表）

- 1 本表は、01表職員数に関する調に記載した職員について別記第1（24頁）「職種区分表」の職種区分による職種別及び年齢階層別の職員数（再任用職員及び勤務延長職員を含む。）を調査するものであること。この場合職員の年齢は、平成19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、その職種のいかんに関わらず、「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19年4月1日現在の年齢を月数に換算し（1月未満は切り捨てる。）、それを合算して記載すること。
- 5 「平均年齢」は、年数で記載し、12進法で計算すること。例えば、34歳6箇月は34.6と記載し10進法による34.5とは記載しないこと。
- 6 表頭及び表側欄の「勤務延長職員」及び「再任用職員」はいずれも再掲の数値を記載すること。

初任給基準に関する調（08表、09表）

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

（表頭区分）

- 1 「初任給基準額」の欄には、条例又は人事委員会規則等により定められている額（明文の規定があるもののみ）を記載すること。

2 「昇給期間短縮状況」の「短縮月数」の欄には、採用日と同日、採用後1年経過日及び採用後2年経過日において、昇給期間を短縮している月数（内規等による運用を含む。）を1年＝12月＝1号（旧給料表の場合）を基準にして算出し、記載すること。したがって、国の旧制度と同様の中級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（－（マイナス）で入力）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（旧給料表の場合）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、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、昇給しない場合は、初任給基準額（A欄）をそのまま記載し、「短縮月数」の欄は空欄とすること。

(表側区分)

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

5 「学歴」の区分は、別記第2（26頁）「学歴免許等資格区分表」（人事院規則9－8第6条第4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3条及び第11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19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，調査期日（平成19年4月1日）の直近の支給基準日（国の場合平成19年3月1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18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19年4月分として支給すべき給料及び各種手当の支給総額のそれぞれについて，当該支給総額に対応する「支給職員数」の欄に記載されている職員数で除して得た額（百円未満四捨五入）を記載すること。

また，①特殊勤務手当，時間外勤務手当，宿日直手当，管理職員特別勤務手当，夜間勤務手当及び休日勤務手当の支給総額にあつては4月実働分支給総額とし，寒冷地手当，期末手当，勤勉手当，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18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，休職者，停職者等に対し，給料又は各種手当の減額等がなされている場合であってもその者に本来支給されるべき月額を含めるものであること。③給料には給料の調整額及び教職調整額（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18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2.1倍に相当する額を記入すること。

(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

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「職種区分表」の職種区分によること。

- (1) 「一般職員」の「計」、 「一般行政職」、 「技能労務職」、 「臨時職員」、 「再任用職員」及び「勤務延長職員」の各普通会計関係職員については（ロ）、（ハ）、（ヨ）、（フ）、（テ）及び（ア）の欄にそれぞれロ、ハ、ヨ、フ、テ及びアの欄の内書きとして記載すること。
- (2) 「バス事業運転手」の欄には、地方公営企業法第2条第1項第4号の自動車運送事業の運転手を記載すること。
- (3) 「清掃職員」の欄には、清掃業務に従事する職員（し尿・ごみ収集の運転士を含む。）を記載すること（7頁6の（3）参照）。
- (4) 「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（例えば給食調理員）を記載すること。
- (5) 「守衛」の欄には、俸給表の適用範囲（人事院規則9-2。以下「規則」という。）第2条第1号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (6) 「用務員」の欄には、規則第2条第2号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (7) 「自動車運転手」の欄には、規則第2条第3号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (8) 「電話交換手」の欄には、規則第2条第6号に規定する者に相当する職員を記載すること。
- (9) 「その他」の欄には、技能労務職のうち、上記（3）から（8）の区分のいずれにも該当しない者又は上記の区分により難い者を全て記載すること。
- (10) (2)「バス事業運転手」から(9)「その他」の欄については、「企業職」及び「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～キの計）」の欄には計上しないこと。
- (11) 「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 (㊦ 14～18表, 31～37表,

㊦㊦㊦㊦㊦ 14～16表, 31～37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はこれを除くこと。

また、技能労務職については、その内訳として、清掃職員、学校給食員、守衛、用務員、自動車運転手、電話交換手、その他技能労務職に区分して記載すること。

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号及び第2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10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、設計機械操作手等）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19年4月分としてう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19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、「平均月数」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（32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19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（33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19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。

年齢別、学歴別職員数及び給与月額に関する調（38～39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与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19年4月1日現在の満年齢によること。
- 3 本表の各年齢別、学歴別職員数は、27～28表年齢別、学歴別職員数及び給料月額に関する調の職員数と一致すること。
- 4 「平均給与月額」の欄には、年齢別・学歴別に区分された職員が平成19年4月分としてうけるべき給料及び各種手当の合計額について、それぞれ記載すること。
この場合の平均給与月額は、給料月額総額（給料の調整額及び教職調整額を含む。）に各種手当の支給総額を加えた当該給与月額総額に対応する「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）とすること。
また、平均給与月額に含める各種手当は、12表職種別職員数及び給与額に関する調の「扶養手当」から「休日勤務手当」までの手当（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。）とすること。
- 5 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18年4月1日から平成19年4月1日までの期間に採用した一般職に属する常勤の職員について学歴別・年齢別の採用者数を調査するものであること。ただし、**臨時職員及び再任用職員は、本表では調査対象外とし採用者に含めないこと。また、産休代替職員等も採用者に含めないこと。**

なお、採用者とは、当該団体に正規の職員として採用されたものをいい、団体等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員」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4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)の該当者で21歳の者、「3 高校卒」の「三 高校2卒」の(1)該当者で17歳の者等は、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（◎20～24表、29～30表、
 ◎◎◎◎◎◎20～21表、23～24表、29～30表）

本表は、平成18年4月1日から平成19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の一部を改正する条例案（平成18年総行給第5号）」による改正後の「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。**

なお、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案（平成18年総行給第5号）」による改正を行っていない団体については、改正後の条例案による退職事由により区分すること。

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者であること。「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職員」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。）

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 「手当を支給されない者」のうち「支給制限規定該当者」欄には、準則第8条のうち第2項の規定に該当する者を除いた人数を記載すること。
- 3 「手当の基本額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条に規定(退職手当の基本額の最高限度額)に該当する者について計上する。なお、この欄の数値は「(準則第3条)」、「(準則第4条)」、「(準則第5条)」又は「年齢50歳以上の勸奨(昭和32年改正準則附則第3項)」のいずれかの内書きとなること。
- 4 「準則第5条の3」欄には、「準則第5条(勤続25年以上の勸奨)」該当者のうち準則第5条の3の規定に該当する者について再掲すること。
- 5 「手当総額」欄には、当該団体の条例(団体が加入する退職手当組合の条例を含む。以下同じ。)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とし、退職手当の基本額に退職手当の調整額を加えた額とする。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。
- 6 「定年退職・その他」欄は定年退職者等を記載すること。
- 7 「(定年退職一再掲)」欄は準則第3条、準則第4条及び準則第5条の規定に該当する者のうち定年退職者について記載すること(30表関係)。

(表側区分)

- 8 年齢区分は、退職時の満年齢によること。
- 9 区分の「産休等代替教員」は次によること。
「産休等代替教員」とは退職手当が支給された代替教員(産前産後休暇、育児休業、病気休暇等による代替教員)すべてをいうこと。

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

- 1 本表は、特別職に属する職、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)額が支給されてい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。

- 5 「地方自治法の一部を改正する法律（平成18年法律第53号）」の附則第3条の経過装置により、平成19年4月1日現在において出納長及び収入役が在職する団体は、その状況について「出納長・収入役」欄に記載すること。

なお、会計管理者については一般職員に含めて記載すること。

給料表別、級号給別職員数及び給料月額に関する調（附表）

- 1 本表は、都道府県及び指定都市が記載すること。
- 2 本表は、当該団体の条例等により制定されている給料表のうち、技能労務職、高等学校教育職、小・中学校教育職及び警察職の職員が適用を受ける給料表について、職員数（再任用職員を除く。）、昇給期間及び給料月額を調査するものであること。なお、職員数総計c欄は、15～18表のそれぞれの合計職員数Aに一致するものであること。
- 3 条例で定められている各給の最高号給に赤色で下線を付すこと。
- 4 「級」、「号給」、及び「給料月額」の欄は、条例又は規則に定められているものを記載すること。
- 5 給料表の初号に達しない給料月額を受ける職員があるときは、当該職員の給料月額及びその職員数を初号の欄の一段上の欄に段階ごとに記載すること。この場合において各級の初号の欄はそろえること。
- 6 最高号給を越える給料月額を受ける職員については、当該職員の給料月額及びその職員数を最高号給の欄の一段下の欄に段階ごとに記載すること。
- 7 技能労務職給料表について2つ以上の異なった給料表があるときは、その全てについて別々に記載すること。
- 8 「職員数」の欄には平成19年4月1日現在に当該級号給に格付けされている職員数を記載すること。

職 種 区 分 表

別記第 1

(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（企業職の職員を除く。）
(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	地方公営企業等の労働関係に関する法律第 3 条第 4 号に規定する職員
(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 3 2 年人事院指令 9 - 5 6 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	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第136号）第1条の規定による改正前の一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「旧給与法」という。）別表第6の教育職俸給表（二）の適用を受ける者（人事院規則9-2-48による改正前の人事院規則9-2（以下「旧規則」という。）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	旧給与法別表第6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（二）の適用を受ける者（旧規則9-2第10条の2第1号に規定する者に限る。）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19年）

(1) 人事院勧告

平成19年 8 月 8 日

衆議院議長 河野洋平 殿
参議院議長 江田五月 殿
内閣総理大臣 安倍晋三 殿

人事院総裁 谷 公 士

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等について別紙第1のとおり報告し、給与等の改定について別紙第2のとおり勧告する。あわせて、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

別紙第1

職員の給与等に関する報告

（はじめに）

現在、公務及び公務員の在り方が国民から厳しく問われている。

公務員制度改革については、先般、国家公務員法の改正が行われたほか、内閣において公務員制度全般の課題についての検討が始められている。

本院としても、人事行政の専門機関として、別紙第3に示すとおり公務員制度改革に積極的に取り組むとともに、公務及び公務員に対する国民の信頼の回復に向けて最大限努力していく所存である。

本院は、中立第三者機関として、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、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責務を有しており、昭和23年の第1回の給与勧告以来、常に必要な調査研究を行い、勧告を積み重ねてきている。給与勧告においては、民間給与との精確な比較を基に給与水準の適正化を図るとともに、民間賃金の動向をはじめとする公務をめぐる諸情勢の変化に対応できるよう、公務員給与の改革に取り組んでいる。

最近においては、平成17年の勧告時の報告において、国家公務員の給与制度の基本である職務給の原則、成績主義を推し進めるとともに、地域における公務員給与水準の適正化を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明した。この給与構造改革は、新たな時代に向けての適正な給与制度を実現するため、平成18年度から平成22年度までの5年間で、逐次改革を実施していくものである。

また、給与水準に関しては、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行った。これにより、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員給与に反映させることとなった。

1 給与構造改革の概要

(1) 地域間給与配分の見直し

国家公務員の基本給（俸給）の水準は、民間の全国平均の水準を基礎に定められていたため、民間賃金が全国平均より低い地域では公務員の給与が地場企業の賃金より高くなっているとともに、民間賃金が高い地域においては公務員の給与が民間賃金を下回っていた。このため、全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施することとする一方、主に民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設することとした（平成17年勧告）。あわせて、広域にわたる異動を行う職員を対象に広域異動手当を新設することとした（平成18年勧告）。

(2) 職務・職責に応じた俸給構造への転換

俸給は、職務・職責に応じて支給されるべきものであるが、給与構造改革前の俸給表は、上下の職務の級の間における水準の重なりが大きな構造となっているなど、年功的な給与上昇を許容するものとなっていた。このため、俸給表水準の平均4.8%の引下げの際に、中高年齢層の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブのフラット化を進めることとした（平成17年勧告）。さらに、課長、課長補佐、係長等のそれぞれの職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級の統合、新設を行うこととした（平成17年勧告）。

(3) 勤務実績の給与への反映の推進

給与構造改革前においては、普通昇給について一律的な運用が見られたことに加え、特別昇給について持ち回りの運用がなされているとの指摘があるなど、昇給への勤務実績の反映が十分に行われているとは言い難い状況となっていた。このため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と特別昇給を勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に一本化し、勤務実績を適切に反映できるよう整備を図ることとした（平成18年実施）。

また、ボーナス（勤勉手当）についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大することとした（平成18年実施）。

(4) 複線型人事管理に向けた環境整備

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理を導入することが極めて重要となっている。

このため、本院としても、これまでのライン職を中心とした人事管理から複線型人事管理に転換していくに当たっての環境整備の一環として、高度の専門能力を持つスペシャリストに対して適切な給与処遇が行えるよう、IIIに示すとおり、平成20年度から、専門スタッフ職俸給表を新設することとしている。

2 給与構造改革の進捗状況

給与構造改革は、平成18年度から、俸給表水準の引下げを実施しつつ、逐次、手当の新設等の措置を講ずることとしており、別表第1のとおり、現在、段階的に進行している。

以上のとおり、給与構造改革を含む公務員給与の改革は、着実に実施に移されており、適正な給与水準が確保されるとともに、新たな制度の下で、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進が

進められているほか、専門スタッフ職俸給表の活用を通じて複線型人事管理のための環境整備を図っていく過程にある。本院としては、引き続き、これらの改革を進めることにより、社会一般の情勢に適応し、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で改革に取り組んでいく所存である。

I 給与勧告の基本的考え方

1 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り、従来より、国家公務員の給与水準の適正化についてのみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解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、民間給与と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、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

2 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。

民間給与との比較方法については、単純な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）を行っている。また、前記のとおり、昨年勧告において、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させるため、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行った。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を確保することが必要とされる中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

3 公務員給与を取り巻く諸情勢

公務員給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっており、一昨年まで年間給与の減少が続いていた。昨年は、月例給、特別給の双方について公務員給与と民間給与の水準がほぼ均衡していたことから、改定を行わなかった。

(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月のパートタイム労働者を含む常用労働者の所定内給与は、昨年4月に比べ0.1%増加している。また、所定外給与

は2.2%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0.3%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についても、所定内給与は0.1%の増加、きまって支給する給与は0.3%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月と同水準となっており，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0.1%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192,780円，211,770円及び230,760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，98,270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0.3ポイント下回り，3.8%（季節調整値）となっている。

また，本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」）は，昨年4月に比べると，それぞれ0.01ポイント，0.05ポイント上昇して1.05倍（季節調整値），1.58倍（同）となっている。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

（参考資料 4 労働経済関係 参照）

(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42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こと等により，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は，昨年4月から実施している給与構造改革について，その内容は妥当との意見が多かった。その上で，勤務実績の給与への反映における評価基準の設定等に当たっては，様々な工夫が必要である等の意見があったほか，専門スタッフ職俸給表については，早期退職慣行の是正につながることから導入する必要があるとの意見が多かった。また，昨年実施した民間給与との比較方法の見直しについては妥当との意見が多かった。

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」（51.8%），「就いている仕事の内容や専門性」（36.5%）とする意見が高い割合となっている。

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 公務員給与と民間給与の実態

(1) 公務員給与の状況

本院は，「平成19年国家公務員給与等実態調査」を実施し，一般職の職員の給与に関する法律が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。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(一)適用者（166,568人，平均年齢40.7歳）の本年4月における平均給与

月額383,541円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(286,617人、平均年齢41.4歳)では401,655円となっている。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約54,000(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10,154の事業所を対象に、「平成19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22職種の約37万人及び研究員、医師等56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実地に詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査については、昨年から調査対象企業の範囲を拡大しているが、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、昨年よりも上昇し、89.4%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

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40.0%(昨年41.2%)、高校卒で18.5%(同20.7%)となっているが、特に大学卒では、企業規模が大きい事業所における採用割合が高くなっており、企業規模500人以上の事業所では70.0%(同76.9%)となっている。

これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で28.4%(昨年21.5%)、高校卒で26.0%(同19.2%)となっており、昨年に比べて増加している。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で195,048円(同192,686円)、高校卒で156,472円(同154,810円)となっており、昨年に比べて大幅な増額となっている。

(給与改定の状況)

別表第2に示すとおり、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28.1%(昨年25.7%)となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は13.5%(同16.2%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%(同0.7%)となっており、昨年に比べていずれも減少している。

また、別表第3に示すとおり、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74.1%(昨年68.4%)となっており、昨年に比べて増加している。

(イ) 雇用調整の実施状況

別表第4に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成19年1月以

降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.4%となっており、昨年（19.9%）に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転（7.1%）、採用の停止・抑制（4.7%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（3.5%）の順になっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

2 民間給与との比較

(1) 月例給

（民間給与との較差）

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俸給表(-)、民間においては公務の行政職俸給表(-)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（ラスパイレース方式）を行った。その結果、別表第5に示すとおり、公務員給与が民間給与を1,352円（0.35%）下回った。

（諸手当）

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、別表第6に示すとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

(2) 特別給

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第7に示すとおり、所定内給与月額4.51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（4.45月）を上回っている。

3 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1,352円（0.35%）下回っていることが判明した。

これは、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年に比べて増加している一方、ベースアップを中止した事業所、ベースダウンを実施した事業所の割合はいずれも減少していることなどによるものと考えられる。

給与勧告を通じて民間給与との精確な比較により適正な公務員給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。本院としては、月例給について、民間給与との較差を埋める形で均衡を図ることが適当であると判断した。

月例給の改定においては、基本的な給与である俸給月額について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高齢層については改定を行わないこととした。また、扶養手当について、扶養親族である子等に係る支給月額を引き上げることとした。

さらに、地域手当の本年度の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が一定以上の地域において、給与構造改革における今後の改定分の一部を繰り上げて、引上げを行うこととした。

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、昨年冬と本年夏の1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.05月分引き上げる必要があると判断した。

以上のように、本年は月例給及び特別給について所要の改定を行うこととした。月例給の改定については、本年4月の公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

このほか、給与構造改革に関して、IIIに示すとおり改定を行うこととした。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

公務の初任給を中心とした若年層の俸給水準については、平成14年以降、俸給表の引下げ改定に伴って引き下げられているが、民間においては、前記のとおり、初任給に顕著な伸びが見られる。

一方、中高齢層については、給与構造改革において、民間の給与水準を踏まえつつ、給与カーブをフラット化するため、俸給水準の引下げが段階的に実施されている。

以上の点を踏まえ、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高齢層については改定を行わないこととする。

具体的には、民間との給与比較を行っている行政職俸給表(-)について、II種・III種採用職員の初任給を1.2%の改定とし、それに準じてI種採用職員の初任給及び若年層の俸給月額を改定する。その結果、若年層の多くが在職する1級の平均改定率は1.1%、2級は0.6%の改善となり、行政職俸給表(-)全体の平均改定率は0.1%となる。

また、行政職俸給表(-)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。

なお、再任用職員の俸給月額並びに指定職俸給表、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は、本年の俸給表改定が若年層に限定したものであることから改定を行わない。

イ 扶養手当

民間の支給状況等を考慮するとともに、子等を扶養する職員の家計負担の実情や我が国全体としての少子化対策が推進されていることにも配慮し、扶養親族である子等に係る支給月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を500円引き上げることとする。

ウ 地域手当の支給割合の改定

給与構造改革において、地域間給与配分の見直しは着実に実施すべき重要な課題であり、その改定を円滑に進めるため、本年4月1日から平成20年3月31日までの間の地域手当の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の地域において、既に本年4月に行った改定に加えて、別表第8のとおり、0.5%の引上げを行うこととした。

エ 期末手当・勤勉手当等

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.5月分とすることとする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成20年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

なお、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」以上の成績区分を適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分を適用される者の成績率の差の拡大を図ることとする。

また、指定職俸給表適用職員の期末特別手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げることとする。

(3) その他の課題

ア 住居手当

住居手当については、民間における支給状況、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めて、その見直しに着手する。

イ 非常勤職員の給与

委員、顧問、参与等以外の非常勤職員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の規定に基づき、各庁の長が、常勤の職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給しているところであり、多様な職務に応じた様々な処遇が行われているが、同様の職務に従事しながら、所属する府省によって必ずしも均衡がとれていない事例も見受けられる。本院としては、非常勤職員の給与の実態の把握に努めるとともに、それぞれの実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討していくこととする。

なお、非常勤職員の問題については、民間の状況もみつつ、その位置付け等も含めて検討を行う必要があるものとする。

ウ 独立行政法人等への協力

本院は、主務大臣、独立行政法人、国立大学法人及び特殊法人等が行っている給与水準の公表に当たって、各法人の給与水準の国家公務員との比較指標等を作成し、提供してきている。本院としては、今後とも、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、適切な協力を行うこととする。

III 給与構造改革

1 平成20年度において実施する事項

給与構造改革は、前記のとおり、平成18年度以降平成22年度までの間に逐次実施を図ることとしている。

平成20年度においては、以下の施策について所要の措置を講じていくこととする。

(1) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設する。

専門スタッフ職俸給表が適用される職員（以下「専門スタッフ職職員」という。）は、公務における長年の行政経験を通じて蓄積した高度の専門的な知識や経験を活かしつつ、ライン職では十分にかばうできないような調査、研究等を自律的に行うことにより、政策の企画、立案等の支援を行うこととなる。その際、専門スタッフ職職員が自らの調査、研究等の活動を充実させるため、比較的自由に外部の研究者等との交流を行うことも可能となる仕組みを整備することが適当である。

これらの観点から、専門スタッフ職職員に適用される制度については、次のとおりとする。

ア 俸給表の適用範囲

行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

なお、専門スタッフ職俸給表の適用に当たっては、上記の適用範囲に沿った職務を内容とする官職を整備することが必要となる。

イ 俸給表の構成

専門スタッフ職俸給表は、3級構成とし、各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎としたものとする。

ウ 専門スタッフ職俸給表への異動時における俸給月額決定

専門スタッフ職俸給表に異動した場合の職務の級は、その者の占めることとなる官職の職務に応じて決定する。また、号俸は、人事院規則で定める対応表を用いて決定する。

なお、専門スタッフ職職員に対する一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）附則第11条の規定による俸給の支給額（平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置として支給される額）は、その者の平成18年3月31日における行政職俸給表(-)の俸給月額とその者が現に受ける俸給月額の差額に相当する額とする。

エ 昇給

専門スタッフ職俸給表の2級、3級職員については、特に高度の専門的な知識経験に基づいて成果を出すことが求められることから、より成果に着目した昇給の仕組みとするため、別表第9の昇給区分に応じた昇給号俸数を適用する。また、専門スタッフ職俸給表1級職員については、行政職俸給表(一)の6級以下の職員と同じ昇給号俸数を適用する。

オ 諸手当

(ア) 専門スタッフ職調整手当

専門スタッフ職調整手当は、専門スタッフ職俸給表3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験及び識見を有する職員であって、当該知識経験及び識見を活用して遂行することが必要とされる特に重要な業務で特に困難なものに従事する職員として人事院規則で定めるものに支給する。

a 手当額

専門スタッフ職調整手当は、俸給月額に100分の10を乗じて得た額とする。

b 諸手当の算定基礎

専門スタッフ職調整手当は、地域手当、広域異動手当、期末手当及び勤勉手当の算定基礎とする。

(イ) 管理職員特別勤務手当等

専門スタッフ職俸給表の2級、3級職員については、管理職員特別勤務手当の支給対象とし、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当の支給対象としない。

また、専門スタッフ職職員については、俸給の特別調整額の支給対象としない。

(ウ) 勤勉手当

専門スタッフ職職員は、自律性を発揮して職務を遂行し、成果を出すことが期待されることから、他の俸給表と比べて、成果をより強く反映し得る仕組みとするため、勤勉手当の成績率を別表第10のとおりとする。

カ 勤務時間の弾力化

専門スタッフ職職員については、調査、研究等の業務を自律的に行うこと及びそれらの業務を集中的・継続的に行う必要がある場合があることを踏まえ、弾力的に勤務時間を設定することが適当である。具体的には、専門スタッフ職職員の勤務時間について、当該職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る仕組みとする。

キ 実施時期

平成20年4月1日から実施する。

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合については、前記IIの改定内容、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、別

表第11のとおりとする。

なお、広域異動手当は、昨年の勧告に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律（平成18年法律第101号）により平成19年度及び平成20年度の2段階に分けて導入することとされた。平成19年度の支給割合は、異動前後の官署間の距離区分に応じ、暫定的に、60km以上300km未満は2%、300km以上は4%とされているが、平成20年度にそれぞれ3%、6%に引き上げられ、制度が完成する。

2 勤務実績の給与への反映の推進

勤務実績の給与への反映について、より実効あるものとしていくためには、各府省における運用の在り方が極めて重要となる。すなわち、職員の勤務実績に基づき、昇給及び勤勉手当の人員分布率や勤勉手当の成績率の基準等に沿って適正な成績判定を行うとともに、成績不良者について判定基準に照らし厳格に下位の成績区分を適用することが求められる。

平成18年度における管理職層に係る昇給制度の運用状況及びその他の職員を含む勤勉手当制度の運用状況をみると、上位の成績区分に決定された者の割合が人員分布率におおむね合致しているなど、その趣旨に沿った取組が進められているものと認められた。

今後においても、昇給制度や勤勉手当制度の運用状況について必要なフォローアップを行い、その結果も踏まえつつ、勤務実績の給与への反映について一層推進していくこととする。

また、新たな人事評価制度の導入に当たっては、評価結果を給与決定の基礎資料として用いることにより勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとし、その給与への活用方法について、引き続き検討を進めることとする。

IV 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て、公務員給与の決定方式として定着している。

公務員は、行政ニーズが増大し、複雑化する中でそれぞれの分野において、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。今日、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上が求められる中で、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強く求められており、公務員給与は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

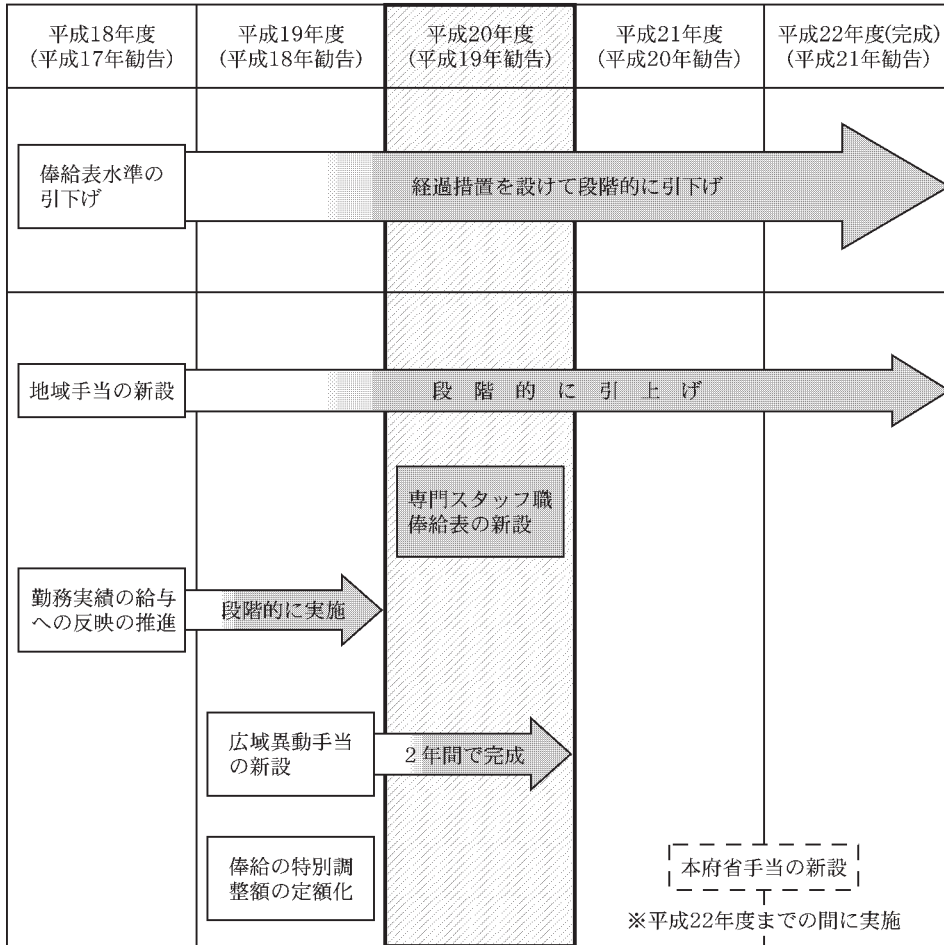
なお、一部に、不祥事や不適切な業務処理が見られることは極めて遺憾であり、そのような国民の信託に反する行為に対しては厳しく対処するとともに、関係者はもとよりすべての公務員が一丸となって国民の信頼の回復に努めなければならないことは言うまでもない。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、公務員に対し国民から支持される納得性のある給与水準を保障し、前述のような職員の努力や実績に報いるとともに、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。

別表第1 給与構造改革の進捗状況



別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	28.1	13.5	0.5	57.9
課長級	22.0	12.5	0.5	65.0

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給停止	定期昇給制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	78.5	74.1	33.2	5.5	35.4	4.4	21.5
課長級	61.3	57.4	24.9	4.7	27.8	3.9	38.7

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第4 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	4.7
部門の整理・部門間の配転	7.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.5
転籍出向	2.6
一時帰休・休業	0.2
残業の規制	2.9
希望退職者の募集	1.2
正社員の解雇	1.0
賃金カット	1.1
計	16.4

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。

別表第5 公務員給与と民間給与との較差

民間給与	公務員給与	較 差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$
384,893円 ①	383,541円 ②	1,352円 (0.35%)

(注) 民間、公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における家族手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,239円
配 偶 者 と 子 1 人	19,995円
配 偶 者 と 子 2 人	25,948円

(注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

2 支給月額は、家族手当が平成17年以降改定された事業所について算出した。

備 考 公務員の場合、家族手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

別表第7 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	365,746	282,738
	上半期 (A ₂)	367,132	282,853
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	818,928	588,937
	上半期 (B ₂)	837,282	579,939

特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.24	月分 2.08
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.28	2.05
年間の平均		4.51月分	

(注) 1 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別表第8 平成19年度の地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	改定幅	平成19年度の 地域手当の 支給割合	うち 追加改定割合	平成18年3月31日 の調整手当 の支給割合
1級地 (18%)	6%	14.5%	0.5%	12%
2級地 (15%)	5※	12※		10※
	12	7.5	0.5	3
	15	6.5	0.5	0
3級地 (12%)	2	12		10
	3	11		9
	6	8.5	0.5	6
	9	6.5	0.5	3
	12	4.5	0.5	0
4級地 (10%)	0	10		10
	1	10		9
	4	8		6
	7	5.5	0.5	3
	10	4.5	0.5	0
5級地 (6%)	0	6		6
	3	5		3
	6	2.5	0.5	0
6級地 (3%)	0	3		3
	1	3		2
	3	2		0

(注) 1 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差を示す。

2 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。

別表第9 専門スタッフ職職員の昇給区分ごとの昇給号俸数

	極めて良好	特に良好	良好 (標準)	やや 良好でない	良好でない
2級職員	5号俸以上	3号俸	1号俸	昇給なし	
3級職員	5号俸以上	3号俸	昇給なし		

別表第10 専門スタッフ職職員の勤勉手当の成績区分ごとの成績率

(1級職員)

(2級, 3級職員)

成績区分	成績率	成績区分	成績率
特に優秀	160/100以下 103/100以上	特に優秀	221/100以下 150/100以上
優 秀	103/100未満 85/100以上	優 秀	150/100未満 116/100以上
良 好 (標 準)	67/100	良 好 (標 準)	82/100
良 好 (標 準) 未 満	67/100未満	良 好 (標 準) 未 満	82/100未満

別表第11 平成20年度の地域手当の級地別支給割合

級 地 (支給割合)	改 定 幅	平成20年度の 地域手当の 支 給 割 合	平成18年3月31日の 調整手当の 支 給 割 合
1 級 地 (18%)	6 %	16 %	12 %
2 級 地 (15%)	5 ※	13 ※	10 ※
	12	9	3
	15	9	0
3 級 地 (12%)	2	12	10
	3	12	9
	6	10	6
	9	8	3
	12	6	0
4 級 地 (10%)	0	10	10
	1	10	9
	4	9	6
	7	7	3
	10	6	0
5 級 地 (6%)	0	6	6
	3	6	3
	6	4	0
6 級 地 (3%)	0	3	3
	1	3	2
	3	3	0

(注) 1 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差を示す。

2 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。

別紙第2

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33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。

I 平成19年4月の民間給与との比較による給与改定のための関係法律の改正

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表(指定職俸給表を除く。)を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額(職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。)を各1人につき6,500円とすること。

イ 勤勉手当及び期末特別手当について

(ア) 勤勉手当の支給割合

a 平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分(特定幹部職員にあっては、0.975月分)とすること。

b 平成20年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分(特定幹部職員にあっては、それぞれ0.95月分)とすること。

(イ) 期末特別手当の支給割合

12月に支給される期末特別手当の支給割合を1.8月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の第2号任期付研究員に適用される俸給表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

特定任期付職員について、12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

II 給与構造改革のための一般職の職員の給与に関する法律の改正

1 専門スタッフ職俸給表の新設

別記第3のとおり、専門スタッフ職俸給表を新設すること。

2 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員の昇給に関する特例

専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が2級以上であるものの昇給については、次のとおりとすること。

- (1) その職務の級が2級である職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、昇給の日前1年間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を1号俸とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。
- (2) その職務の級が3級である職員については、昇給の日前1年間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り、人事院規則で定める基準に従い昇給させるものとする。

3 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員の諸手当

(1) 専門スタッフ職調整手当について

ア 新たに専門スタッフ職調整手当を設け、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が3級であるもののうち、極めて高度の専門的な知識経験及び識見を有する職員であって、当該知識経験及び識見を活用して遂行することが必要とされる特に重要な業務で特に困難なものに従事するもの（人事院規則で定める職員に限る。）に支給すること。

イ 専門スタッフ職調整手当の支給月額、俸給月額に100分の10を乗じて得た額とすること。

ウ 専門スタッフ職調整手当は、地域手当、広域異動手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの算出基礎とすること。

(2) 管理職員特別勤務手当等について

専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が2級以上であるものは、管理職員特別勤務手当の支給対象とすることとし、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当の支給対象としないこと。

III 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

各省各庁の長が始業及び終業の時刻について職員の申告を経て勤務時間を割り振ることができる職員として、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員その他の人事院規則で定める職員を加えること。

IV 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。ただし、Iの1の(2)のイの(ア)のa及び(イ)、2の(2)並びに3についてはこの勧告を実施するための法律の公布の日から、Iの1の(2)のイの(ア)のb並びにII及びIIIについては平成20年4月1日から実施すること。

別紙第3

公務員人事管理に関する報告

(はじめに)

年金処理問題や談合問題等をめぐり、国民の公務員に対する批判は厳しい。こうした批判を真摯に受

け止め、すべての公務員が、高い使命感と専門能力をもって、各々の職場において職務に精励し、一步一步努力を積み重ねることにより、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、何より求められている。

公務員制度については、先の国会で能力・実績に基づく人事管理の徹底や退職管理の適正化等を趣旨とする国家公務員法の改正が行われた。また、行政改革推進本部に置かれた専門調査会において、労働基本権を含む労使関係の在り方について引き続き検討が行われ、内閣総理大臣の下に置かれた「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」において、公務員制度全般の課題について総合的・整合的な検討が始まっており、これらの検討を受けて、内閣が、公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ「国家公務員制度改革基本法（仮称）」を次期通常国会に向けて立案し、提出することとされている。

公務員人事管理の体制は、行政運営に責任を持つ各府省大臣が任命権者として一義的な人事管理の責任を負い、その総合調整を内閣総理大臣が行うとともに、中立第三者機関・専門機関である本院が人事行政の中立・公正性の確保や労働基本権制約に伴う代償機能を果たすという枠組みとなっている。本院は、今後とも与えられた役割を十全に果たすとともに、公務員制度改革に積極的に貢献していきたいと考えている。

公務員制度の検討における主な課題について、本院の基本的な認識を報告すれば、以下のとおりである。

1 新たな人事評価制度の導入～能力・実績に基づく人事管理の推進～

(1) 基本的枠組み

今般の国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し、任用、給与、分限等の人事管理に活用することとなった。

本院は、これまで総務省と共同で、新たな人事評価の試行を行ってきたが、試行で得られた知見を活用し、実効性のある人事評価制度を設計していく必要がある。今秋から実施を予定している次の試行においては、地方機関及び専門職種を対象とするとともに、できる限り多くの機関・職員が参加することによって、公務全体として取組を進める必要があると考える。

これまでの試行結果を踏まえると、新たな人事評価制度の基本的枠組みは以下のように整理することができる。

- ① 職務行動と役割の達成状況を評価する。
- ② 期首・期末に評価者と被評価者が目標設定などについて面談を行う。
- ③ 評価者の上位者が調整を行う。

さらに、評価の公正性・納得性の確保の観点や職員の主体的な能力開発の促進の観点から、評価結果を職員にフィードバックすること、現場レベルを含め各府省において評価に関する苦情に適切に対処する仕組みを整備するとともに本院が担う苦情処理について検討を進めることなどが必要である。

今後、これらの点を含め、人事評価制度の整備に向けて、引き続き、各府省や職員団体等の関係者間の協議を進めていくこととしている。

(2) 評価結果の活用

この枠組みを前提とした、評価結果の任免、給与及び人材育成への活用についての現時点における本院の考え方は、次のとおりであり、今後、関係者間の議論を深め、新たな人事評価制度の整備に併せて結論を得る必要がある。

なお、評価結果を任免や給与に活用するためには、評価の識別力を高め、評価の客観性・安定性を確保することが前提となるものであり、人事評価制度の整備を進める際には、評価基準の明確化や目標設定の標準化のほか、各役職段階で求められる典型的な職務行動を踏まえた評価項目の適切な設定などに留意する必要がある。また、制度導入後も評価の信頼性・納得性等を高めていく努力を行うとともに、評価の信頼性の向上に応じて段階的に活用の在り方を見直すことも必要となると考える。

ア 任免

任用は、情実や年功等によらず、各人の能力・実績に応じて行わなくてはならないのは当然のことである。適材適所の任用を行うためには、人事評価に基づき、各人の個別の官職に対する適性などを踏まえて行うことが必要である。

また、改正後の国家公務員法では、分限処分は人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合に行うものとされており、一定以下の低い評価結果を分限処分の契機とするとともに、処分に当たっては評価結果を活用することが必要である。

イ 給与

給与については、平成18年度から実施している給与構造改革において新昇給制度の導入及び勤勉手当制度の改善を行い、先行的に勤務実績の反映を強化させてきたところである。新たな人事評価制度の導入に併せて、勤務実績の給与への反映の一層の推進を図っていく必要がある。

なお、給与への評価結果の活用を図る上では、個々の職員の組織への貢献が適切に評価できるよう評価項目の設定に留意することが必要である。

(ア) 昇給

昇給については、原則として過去1年間の評価結果を活用し、評価項目別の評価結果や所見等も含めて勤務成績の判断を行い、昇給区分を決定する。

(イ) 昇格

昇格については、上位の職責を果たせるか否かを過去の勤務実績等の適正な評価を通じて判断する必要があり、このため、現に属する職務の級の在職期間における評価結果を活用する。

(ウ) 勤勉手当

勤勉手当については、役割の達成状況の評価結果を基本として勤務成績を判断し、成績率を決定する。

ウ 人材育成

人材の育成や活用に評価結果をいかしていくことは、新たな人事評価制度を導入する重要な目的の一つである。特に、職務行動に関する各評価項目の評価結果は、職員の強みや弱みを示す重要な参考指標となることから、これらを考慮して能力向上に効果的な研修を受講させるなど計画的に職員的能力開発や育成を進めるとともに、職員自身が結果を主体的に受け止め、自発的に能力開発を進めるよう促していくことが必要である。

本院としては、今後とも拡充した試行の実施に取り組むとともに、制度設計に当たっては、法律の規定に基づき必要な意見を述べる所存である。

2 専門職大学院等に対応した人材確保

(1) 国家公務員採用試験に対する応募者は、公務を取り巻く厳しい状況の下、ここ数年減少傾向が続いている。その要因としては、民間企業の採用拡大や受験年齢人口の減などのほか、公務の役割が変化している中で、法科大学院、公共政策大学院等の専門職大学院の設置などに伴って、公務への人材供給構造に大きな変化が生じていることが考えられる。

引き続き公務に多様な有為の人材を確保していくためには、平成18年度年次報告書で言及したとおり、公務員の役割や働きがいの明確化、働き方の合理化、社会貢献など公務に特徴的な仕事の魅力の発信などが求められるとともに、新たな人材供給源の開拓や若手職員のモチベーションを維持・向上するための計画的な育成が必要である。

(2) 専門職大学院の設立をはじめとする大学教育の変化に対しては、学識経験者による研究会の報告に基づき、大学院出身者の受験をも念頭に、I種採用試験について記述式試験を重視する方向での最終合格者の決定方法の見直しなどを行い、平成18年度から実施に移したところである。

I種採用試験の事務系区分においても、大学院出身者の合格者数の増加が認められるところであり、その状況等を十分に検証しながら、専門職大学院出身者を含めた有為の人材の確保に向けて対策を講じていく必要がある。

公共政策大学院出身者については、比較的多くの者が公務員試験を受験し、合格・採用に結び付いており、今後とも、本府省での「霞が関インターンシップ」や第一線で活躍する行政官による連続講演などを通じた募集活動を強化していきたい。また、法科大学院を含めた対策としては、大学関係者や学生など人材供給側の意向等を十分に把握するとともに、行政官に求められる資質や専門性、公務における人事管理の在り方などを踏まえつつ、関係各方面や有識者の意見も聞きながら、多様な有為の人材の確保に向け、採用試験をはじめとする採用の在り方について、早急に検討を進めていくこととしたい。

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方～キャリア・システムの見直し～

行政課題が複雑化・多様化する中で、高い志や倫理観と高い専門性を持った幹部要員を公務に確保し、育成することは、効率的で質の高い行政運営のために極めて重要である。諸外国においても、長期的視野に立って計画的に幹部要員を確保・育成するためのシステムを設けているところである。

しかしながら、現在のいわゆるキャリア・システムについては、従来から、「採用時の1回限りの選抜で、生涯にわたる昇進コースまでが決定されるのは不合理」、「閉鎖的なキャリア・システムが特権的な意識を生じさせている」などの批判がなされてきたところである。これらの批判は、人事運用の在り方にかかわるものであり、採用後、相当の期間を経た後においてまで採用試験の種類等が過度に考慮されてきたことに問題がある。

一方、効率的な幹部養成にとっては、政策形成に関与する職務経験や管理的業務の訓練、海外留学などの機会には量的に制約があることから、採用後の比較的初期からこうした機会を優先的に付与するにふさわしい人材を公正に選抜することが極めて有効である。また、高い資質の人材を公務に誘致する観

点からは、そのような挑戦的な訓練機会を与えられることが大きな魅力となる面もある。

これらの点も念頭に置きつつ、今後の幹部要員の確保・育成の在り方を考えるに当たっては、第一に、「採用時の1回限りの選抜」によることなく、公平で効果的な能力・実績に基づく選抜を行うこと、また、これと表裏の関係にあるが、第二に、複雑化・高度化した行政需要に機動的に対応できる幹部要員を訓練し育成する仕組みを構築していくことについて、各府省等の関係者を含めて、広く国民の合意が形成されることが必要であると考ええる。

このような考えに立った上での新たな幹部要員の確保・育成の在り方については、例えば、①I種採用職員の採用後の早い段階からの選抜の強化と、II種・III種等採用職員の計画的育成・幹部職員への登用を推進する、②大卒程度の採用試験であるI種採用試験とII種採用試験とを統合し、その後の昇進については、採用試験の種類にかかわらず個人の能力・適性に依拠して行うとともに、幹部要員の選抜・育成の仕組みについてはその中で構築する、③現行の採用試験の種類は基本的に維持しつつ、一定の時期において又は一定のポストへの昇任に当たり、採用試験の種類に関係なく能力・適性に依拠した選抜を強化し、幹部要員はその中から育成していく、などの考え方があられる。

今後、検討に当たっては、幹部要員に求められる資質・適性とは何か、競争的な労働市場の下で優秀な人材を公務に誘致する上で有効か、幹部要員をどのような方法で選抜することができるか、複雑化・高度化する行政課題に迅速かつ適切に対応できる人材育成が可能か、職務経験や研修機会などをどのように体系的に付与することが効果的か等について、諸外国における幹部育成方法なども参考にしながら、職員間の公平性や機会均等の観点を踏まえつつ、幅広い検討を行い、国民的な合意形成を行っていく必要がある。本院としても、以上の問題意識に立ちつつ、採用試験の在り方も含めて検討していきたい。

当面、各府省において、I種採用職員については採用後の早い段階から能力・適性を適切に把握し、選抜を強化するとともに、II種・III種等採用職員については本院が示した指針に基づき登用促進を図ることが重要である。

なお、採用試験の種類や年次、事務官・技官の別等にとらわれた人事管理が公務部内の人材育成や能力活用を阻害し、セクショナリズムの弊害等の要因になっているとの指摘がある。今般の国家公務員法改正の趣旨も踏まえ、今後、職員の育成・配置や昇進管理の在り方、事務官・技官の呼称の必要性等について、見直しに向けて所要の検討が進められる必要があると考える。

4 官民交流の拡大

人材の流動化など我が国の雇用環境が変化する中で、公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を年齢にかかわらず採用することは、重要である。さらに、公務と民間との人事交流の推進は、公務組織を活性化し、閉鎖性を見直す上でも極めて意義がある。

公務と民間との交流については、現在、人材育成や研修として、官民人事交流制度や民間派遣研修制度が、専門分野の即戦力確保のためには、任期付任用制度や選考による中途採用制度が設けられているところである。引き続きこうした制度を更に充実させるとともに、今後、これら既存の制度ではカバーし切れない分野については、その意義や目的を明確にする中で具体的な交流推進策の検討を行うことが重要である。その際、職業公務員との役割分担や公務の公正性の確保にも十分留意することが必要である。

また、幹部職員を中心とした他府省及び民間を含めた公募による任用については、部内育成との適切

な組合せにより組織全体の力を高める観点が必要であり、適正な能力実証により公正に実施されることが必要である。

5 退職管理～高齢期の雇用問題～

職員の退職管理については、国民から批判を受けない適正な退職管理の実現に向けて、各府省の人事管理に与える影響や職員の職業選択の自由にも配慮しつつ、公務全体として取組を進めることが望まれる。

これについては、今般、国家公務員法の改正により官民人材交流センター等の新たな枠組みが導入されることとなり、また、在職期間の長期化に向け複線型人事管理の導入に資する観点から、本日、専門スタッフ職俸給表の新設について勧告することとしたところである。

一方、近年の公的年金の支給開始年齢の引上げによって、公務員、民間労働者ともに、平成25年度からは60歳で定年退職しても公的年金が支給されないいわゆる無年金期間が発生し、平成33年度の60歳定年退職者からは、65歳になるまでの5年間、原則として公的年金が支給されないこととなる。

こうした状況の下、民間企業については、既に、定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ又は再雇用制度等の導入が法律によって義務付けられ、また、使用者による再就職援助、雇用保険による求職者給付、高齢雇用継続基本給付金など再就職ニーズや高齢期の収入の減少に対する様々な支援措置の制度化も進んでいる。同様に、公務においても、雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することが重要な課題となっている。具体的には、平成25年度を見据えて、民間と同様に年金支給開始年齢までの雇用継続を図ることを前提に、各府省や職員の意向、民間企業の動向等を踏まえた高齢期の雇用確保策についての総合的な検討を行う必要がある。

検討の方向性としては、①定年制の廃止又は65歳までの定年延長、②民間企業並みの再任用の義務化（必要な場合には特例定年・勤務延長の拡充）の二つが考えられるが、いずれを採るにせよ、その検討に当たり、例えば次のような視点が重要となる。

- ① 高齢者層の増加に伴う在職者数や新規採用者数等との関係。新規採用を抑制した場合の年齢階層別人員構成のひずみをどうするか。
- ② 高齢者の継続雇用のために民間企業が行ってきている給与システムの変更、能力・実績に基づく人事管理の徹底等にどう取り組むか。
- ③ 職員全体が高齢化する中での組織の活性化に留意した幹部職員の任用について、専門職種の拡充、処遇の在り方等を含め、総合的にどう考えるか。
- ④ 高齢者層が増加する中で、職場全体の職務分担の在り方についてどう考えるか。また、短時間勤務やテレワークなどの多様な働き方についてどう考えるか。

本院としては、これらの問題に関し、今後とも関係各方面と幅広く意見交換を行うほか、学識経験者を中心とする研究会を設け、検討を進めていくこととする。

なお、公務員の高齢期における雇用確保の問題については、関係制度官庁が協力しながら、政府全体として、必要な対応を早急に進めることが重要である。

6 労働基本権問題の検討

労働基本権を含む労使関係の在り方を見直す際には、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、全体の奉仕者との関係、財政民主主義との関係、市場の抑制力との関係等について十分な整理を行って結論を得る必要があると考える。加えて、国民生活や労使関係に与える影響等について、具体的な措置を前提とした十分な検証を行っておく必要もあり、本院としては、専門調査会における議論を注視していきたいと考える。なお、職員の身分保障は、成績主義の原則の下、公務員人事の中立性を確保するために設けられているものであり、労働基本権制約と直接の関係にないことにも留意する必要がある。

7 当面の課題

このほか本院が現在、施策の実施に向けて具体的検討を進めている課題について述べれば、以下のとおりである。

(1) 採用試験の年齢要件

国家公務員採用試験は、多くの民間企業における就職試験と同様、新規学卒者を中心に長期に部内育成を図ることを前提に係員を採用するための方法であり、受験資格として一定の年齢要件を設けている。

年齢要件については、関係者等の意見も聴取しながら検討を行い、年齢にかかわらず外部の人材の採用を推進していくため、昨年度、公募や能力実証の一部を本院が担う経験者採用システムを導入し、6省庁7種類の選考試験を実施したところである。さらに、職業経験の有無にかかわらず、30～40歳程度の者にも就職機会を提供する仕組みとして、閣議決定を踏まえ、国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）を本年秋に実施するべく準備を進めている。

本年6月、閣議決定において、本院に対して、再チャレンジを支援する観点から、国家公務員採用試験の受験年齢の上限に関する検討の要請が行われた。本院としては、今般改正された雇用対策法に基づく取扱いや、民間企業における実態等を適切に調査・把握しつつ、有識者及び各府省からの意見聴取を行いながら、必要な検討を行うこととしたい。

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題である。各府省は、平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づく具体的な取組を進めており、本院としても、採用試験合格者に占める女性の割合を拡大するとの目標を踏まえ、女子学生を対象とした募集活動を強化するとともに、先輩職員が指導・助言するメンターの導入の支援などを通じて、各府省の取組をフォローしていきたい。

(3) 人材育成

これからの公務員は、高い使命感や倫理観に加え、幅広い視野や洞察力、行政官としての高い専門性等を備える必要があり、そのための体系的な人材育成は極めて重要である。

これに資するよう、本院の実施する階層別の行政研修のうち、初任者研修については、体験学習や討議・発表を通じて公務員としての心構え、基礎的素養等を修得することを中心とし、幹部級研修については、公共哲学や公務員倫理に関する研修を充実していくなど、各階層ごとに研修の趣旨・ねらいを明確化するとともに、職員の主体的な参加を促進するため、外国の行政官との直接対話など内容

の多様化や日程の弾力化にも取り組む。

さらに、国際的な場で活躍できる人材の育成に資するため、米国連邦政府に職員を派遣し、実務体験させる制度を新設する。

(4) 勤務環境の整備

ア 勤務時間の見直し

職員の勤務時間は、給与と同様に重要な勤務条件であり、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間と均衡させることを基本として定めるべきものである。

職員の勤務時間は1日当たり8時間、1週間当たり40時間となっているのに対し、本院の本年までの4年間の調査によると、民間企業における平均所定労働時間は1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっており、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっている。また、昨年報告で言及したように、勤務時間の短縮が各府省の行政サービスに与える影響等について調査したところ、各府省は業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等の所要の準備を行えば業務遂行に影響を与えることなく対応が可能であるとしている。

このような状況をみると、早期に民間準拠を基本として勤務時間を見直すことが適当である。

勤務時間の見直しに当たっては、行政サービスに支障を生じることのないよう新たな勤務時間に対応した適切な勤務体制等を整えるための入念な準備を行う必要がある。

本院としては、来年を目途として、これらの具体的準備を行った上で、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うこととしたい。

イ 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、職業生活と家庭生活の調和、若手職員の士気の確保、有為の人材の誘致等の観点から、政府全体として喫緊に取り組む必要のある重要課題となっている。

本府省においては、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見受けられる。

この問題については、まずは各府省において職員の在庁時間及びその事由を適切に把握し、不必要な在庁時間を削減するとともに、超過勤務を命ぜべき業務についても、政府全体として業務量を減らす取組、厳正な勤務時間管理や管理者・職員の意識改革を図ることなどの現場における時間効率の向上の取組を行う必要がある。

そのためには、政府全体として計画的に在庁時間削減に取り組むこととし、各府省ごとに実態に即した具体的な在庁時間の縮減目標を設定し、その達成のため終業時刻後の勤務の事前登録制や人事当局による退庁管理の強化などの取組を徹底していくことが肝要である。

公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、これらの取組を行うとともに、超過勤務手当については、各府省内での配分の在り方も含め、必要に応じた予算が確保される必要がある。

本院としても、一時的な長時間勤務への対応策としていわゆる早出遅出勤務の活用を一層推進することに加え、業務の繁忙に対応できるよう変形勤務時間等の弾力的な勤務時間制度等の導入に向けた検討を進めることとする。

ウ テレワークの検討

ITを活用した働き方であるテレワークが、仕事と生活の調和を可能とするとともに、個々人の置かれた状況に応じた多様で柔軟な働き方に資するものとして注目されている。政府においても、こうした観点から、公務部門、民間部門を問わず幅広くテレワークの普及促進を図っているところである。このような状況を踏まえ、本院としても、本年4月に「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会」を設置し、テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等の検討を進めている。

エ 心の健康づくりの推進

職場における心の疾病を減少させるためには、管理者が、職員のストレス状況の把握に努め、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び勤務環境の向上に努めることが重要であるとされている。本院は平成16年に「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が、近年の心の疾病の増加状況を見ると、心の健康づくり対策の推進は引き続き重要な課題となっている。各府省においては、専門医の協力等を得て、積極的に職員等の実態を把握し、勤務環境の改善に努めるとともに、上記指針に基づいた適切な対応を確保していく必要がある。本院としても、職員の心の健康状態の実態把握を行い、早期発見のための方策の検討に取り組むとともに、各府省が共同で利用できる「こころの健康相談室」や「職場復帰相談室」の拡充に努めることとする。

(おわりに)

公務の遂行には、法律に基づいて公平・公正な取扱いを行うことや、迅速・確実に行政サービスを提供することとともに、効率性の確保が求められている。これを担う公務員には、各行政分野の知識経験とともに、高い使命感や倫理観をもって公務を遂行することが求められていることを、公務員自身が常に自覚することが肝要である。

一方、今後、公務員制度改革を進めていく中で、現に職務に携わる公務員が安んじて職務に精励し、また、有為の人材が公務を志すことができるよう、公務の役割や政官の役割分担について広く議論がなされ、求められる公務員像や公務員の役割、職業公務員の位置付け等についての合意形成がなされることを期待したい。

(2) 事務次官通知

総行給第101号

平成19年10月30日

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

総務事務次官

地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

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、給与制度及びその運用等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。

「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定、以下「基本方針2007」という。）においても、「公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘のある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させることとし、可能なものは平成20年度からの実施に取り組む」こととされているところです。

地方公共団体においては、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から適切に対応する必要があります。

また、地方行政及び地方公務員に対する住民の信頼を確保するため、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営に努める必要があります。

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、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

記

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

- 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) 地方公共団体における給与改定に関する取扱いについては、国における取扱いを基本として、地域における民間給与等の状況を勘案し適切に対処すること。

その際、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、漫然と国の対応を踏襲することなく、給与の引下げ、給与改定の見送り、不適正な給与制度及びその運用の見直しを行うなど、必要な是正措置を速やかに講ずること。

特に期末・勤勉手当の支給月数については、人事委員会の調査結果による地域の民間給与の支給月数を上回ることをないよう適切な改定を行うこと。

(2) 人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等を参考に適切な改定を行うこと。

2 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をないようとする。

3 近年、一部の地方公共団体において、特殊勤務手当、通勤手当など諸手当の支給に当たって、不適正な運用等が住民の厳しい批判を受けているところである。諸手当の在り方については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」(平成17年3月29日付け総行整第11号)及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針の策定について」(平成18年8月31日付け総行整第24号)を踏まえ、一般行政職のみならず職種全般について点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、早急に是正すること。

4 級別職務分類表に適合しない級への格付けその他実質的にこれと同一の結果となる不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に必要な是正措置を講ずること。

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、合併後においても、引き続き、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を行うこと。

6 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請することとされたところである。

これを踏まえ、人事委員会においては、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」(平成18年8月23日付け総行給第93号)に留意し、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行われたいこと。

また、各地方公共団体においては、「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」(平成19年7月6日付け総行給第61号・総財公第97号)に留意し、技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を、19年度中を目途に策定し公表すること。

第2 給与制度の改正等について

1 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しをいまだ実施していない地方公共団体においては、速やかに実施すること。

- 2 地域手当については、給料水準の見直しを前提に、原則として国における地域手当の指定基準に基づいて支給地域及び支給割合を定めることとし、次の事項に留意すること。
 - (1) 国における地域手当の指定基準に基づく支給割合を超えて地域手当を支給している団体及び支給地域に該当していない地域において地域手当を支給している団体にあつては、直ちに是正すること。
 - (2) 人口5万人未満の市町村で、国における地域手当の指定基準により判断できない市町村にあつては、支給対象としないこと。
 - (3) 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合には、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
 - (4) 都道府県にあつては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合等であっても、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。
- 3 国においては、国家的な行政課題に係る政策の立案の支援に係る官職を創設するとともに、早期退職慣行を是正し、在職期間の長期化に対応するため、専門スタッフ職俸給表を設けることとされたところであるが、地方公共団体においては、制度の趣旨を踏まえ、導入しないこととしたこと。
- 4 勤務実績の給与への反映
 - (1) 昇給区分及び勤勉手当の成績率の適用に当たっては、給与構造の見直しの趣旨にのっとり適切に実施すること。
 - (2) 国においては、特別給の引上げ分のすべてを勤勉手当とし、その一部を「優秀」以上の成績区分への拡大分としているところであり、地方公共団体においても、これを参考にしながら、勤勉手当の勤務実績の反映について適切に実施すること。
 - (3) 勤務成績を適切に評価するためには、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、その構築に早急に取り組むとともに、それまでの間は、国においても新たな人事評価が実施されるまでの間は、昇給、勤勉手当の成績率等の決定のための勤務成績の判定には、当面、現行制度の枠内における判定手続や判定の尺度・基準の明確化などの運用改善により実施することとしているので、地方公共団体においても、少なくとも国と同様の勤務実績の反映に努めること。

第3 その他の事項

- 1 定員については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）において、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(△5.7%)と同程度の定員純減を行うとされており、各地方公共団体が公表した「集中改革プラン」における定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むとともに、各分野ごとの数値目標の検証・分析を行いつつ、国が定める地方公務員の定員関係の基準等の見直しや公共サービス改革の取組について適切に反映することなどを通じて、職員数の一層の純減を図ること。
- 2 給与及び定員の公表については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）において、「地方公共団体は、給与に関する情報の積極的な公表を行い、手当の是正その他の給与の一層の適正化に努めるものとする」とされていること等を踏まえ、「地方公共団体における職員給与等の公表について」の全部改正について」（平成17年8月29日付け総行給第103号）

を受けて昨年3月から運用開始している給与情報等公表システムについて、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。その際、住民によりわかりやすく情報を提供するという観点から、適宜記載事項、比較対象、表、グラフ等を追加するなどの工夫を積極的に行われたいこと。

- 3 「地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復について」（平成18年11月7日付け総行公第75号）及び「地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復と服務規律の確保について」（平成19年10月2日付け総行公第81号）を踏まえつつ、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営を図り、地方行政及び地方公務員に対する住民の信頼の回復に努めること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成19年10月30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日に人事院勧告が行われたところである。平成19年度の給与改定は、厳しい財政事情や現下の経済社会情勢を踏まえ、国民世論の動向をも勘案し、指定職俸給表の適用を受ける職員（以下「指定職職員」という。）の期末特別手当及び地域手当の支給割合の改定を見送ることとし、指定職職員以外の職員については勧告どおり改定を行うものとする。また、専門スタッフ職俸給表を新設するなど給与構造改革を引き続き推進するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとし、内閣総理大臣、国務大臣、副大臣、大臣政務官その他指定職職員に相当する職以上の国家公務員の改定は見送るものとする。
- 3 1及び2の給与改定を行うに当たっては、我が国の財政事情がますます深刻化している下で、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定。以下「基本方針2007」という。）に沿って2011年度には国と地方の基礎的財政収支の黒字化を確実に達成するなど、歳出・歳入一体改革が進められ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、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 予算の執行に当たっては、優先順位の厳しい選択を行い、経費の節減に努めるとともに、今後、なお引き続き、経費の見直し・節減合理化を図ること等により、歳出の削減に努力する。
 - (2) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、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、5年間で5.7%以上の純減目標を確実に達成する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。
 - (3) 地域における給与水準の見直しについては、給与構造改革の柱として、平成18年度に俸給表の水準を全体として4.8%引き下げるとともに、民間の賃金水準が高い地域には地域手当を支給する措置を5年間かけて段階的に実施しているところである。さらに、「基本方針2007」において公務員給与について地域の民間給与をより一層反映させるとされていること等を踏まえ、人事院に対し、地域における官民給与比較の在り方を含め、民間給与のより一層の反映のための更なる方策について検討を行うよう要請する。
 - (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国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。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。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう対処するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組につき、必要な指導を行うなど適切に対応する。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する。
 - (5) 地方公共団体の定員の純減及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制する。

(6) 地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づく集中改革プランにおける定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むことを含め、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に沿い、5年間で国の定員純減（▲5.7%）と同程度の職員数の純減を行うよう、引き続き要請する。

(7) 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。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

4 行政及び公務員に対する国民の信頼の回復を図るため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。

(1) 国家公務員について、各省各庁の長がリーダーシップを発揮し、厳正な服務規律の確保及び公務の適正かつ能率的な運営を図る。法令等に違反する行為に対しては懲戒処分や刑事告発を含めた厳正な措置を執るとともに、勤務実績等の的確な把握により厳格に分限処分を行う。

(2) 不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて、総務省において制度の在り方に関する検討会を開催し、来年の春までを目途に結論を得る。

(3) 地方公務員についても、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営を図り、地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復に努めるよう要請する。

3 平成18年度における給与改定等の状況（平成19年4月1日現在）

イ 一般行政職の給与改定

	改定した	改定しない	総団体数
都道府県	4	43	47
指定都市	9	8	17
市区	52	736	788
町村	6	1,016	1,022
合計	71	1,803	1,874

ロ 扶養手当の改定

	改定した	改定しない	総団体数
都道府県	43	4	47
指定都市	17	0	17
市区	769	19	788
町村	1,007	15	1,022
合計	1,836	38	1,874

ハ 俸給の特別調整額の定額化

	定額化を実施した	定額化の額が		実施しない	団体数
		定額化の額が国と同じ	定額化後の額が国と異なる		
都道府県	46	5	41	1	47
指定都市	11	1	10	6	17
市区	407	36	371	381	788
町村	421	76	345	601	1,022
合計	885	118	767	989	1,874

ニ 期末・勤勉手当の支給月数

	平成18年度				平成19年度					総団体数
	支給月数			3月期 支給が ある団体	支給月数				3月期 支給が ある団体	
	4.45月超	4.45月	4.45月未満		4.45月超	4.45月	4.45月未満	未定		
都道府県	0	44	3	2	0	43	4	0	2	47
指定都市	0	17	0	3	0	16	0	1	3	17
市区	0	750	38	51	0	753	35	0	51	788
町村	0	954	68	5	0	951	71	0	5	1,022
合計	0	1,765	109	61	0	1,763	110	1	61	1,874

4 給与適正化等の状況（平成18年度）

(1) 平成18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	0	0	2	0	3	6
指定都市	0	8	0	3	2	0	8	21
市区	5	101	8	26	74	1	143	358
町村	1	55	7	9	37	0	83	192
計	6	165	15	38	115	1	237	577

区分	諸手当の是正	特殊勤務手当の是正	退職手当の是正	小計(B)	合計(A+B)
指定都市	10	8	0	10	31
市区	260	205	113	373	731
町村	202	155	163	365	557
計	504	393	277	781	1,358

(参考)

平成17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	17	6	13	4	0	6	46
指定都市	0	2	0	1	1	0	0	4
市区	6	190	33	69	110	12	71	491
町村	5	188	38	54	94	10	85	474
計	11	397	77	137	209	22	162	1,015

区分	諸手当の是正	特殊勤務手当の是正	退職手当の是正	小計(B)	合計(A+B)
指定都市	15	15	2	17	21
市区	447	352	308	755	1,246
町村	382	296	310	692	1,166
計	878	689	623	1,501	2,516

(2) 昭和50年度から平成18年度までの給与適正化等の状況

区 分	給与改定見送り	切替措置	昇延給伸	初任給の是正	運用昇短の是正	わたりの是正	給料表の是正	高齢層職員の昇給停止等
都道府県	0	38	39	62	127	50	33	64
指定都市	0	0	6	36	14	8	19	20
市区	22	193	664	1,354	367	394	448	541
町村	15	246	866	1,480	651	770	568	1,515
計	37	477	1,575	2,932	1,159	1,222	1,068	2,140

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成18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18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：8）

- 宮城県 … 初任給昇給短縮の廃止（短大卒 6月短縮→短縮なし）
 仙台市 … 初任給昇給短縮の廃止（短大卒 6月短縮→短縮なし）
 さいたま市 … 初任給基準の引き下げ（高卒 1級9号→1級5号）
 千葉市 … 初任給昇給短縮の廃止，初任給基準の引き下げ（大卒 9月短縮→短縮なし，短大卒 1級7号→〔新給料表〕1級23号及び3月短縮→短縮なし，高卒 9月短縮→短縮なし）
 横浜市 … 初任給昇給短縮の廃止（大卒，短大卒，高卒 6月短縮→短縮なし）
 川崎市 … 初任給昇給短縮の廃止（大卒，短大卒，高卒 6月短縮→短縮なし）
 静岡市 … 初任給昇給短縮の廃止，初任給基準の引き下げ（大卒 1級10号→〔新給料表〕1級29号，短大卒 6月短縮→短縮なし，高卒 1級5号→〔新給料表〕1級9号）
 大阪市 … 初任給昇給短縮の廃止，初任給基準の引き下げ（大卒 2級4号→〔新給料表〕1級27号，短大卒 1級5号→〔新給料表〕1級19号及び6月短縮→短縮なし，高卒 1級3号→〔新給料表〕1級11号及び6月短縮→短縮なし）
 神戸市 … 初任給昇給短縮の廃止（短大卒，高卒 6月短縮→短縮なし）

わたりの是正（都道府県：0，指定都市：3）

- 仙台市 … 標準職務に定める職務の上位の級への昇格を廃止
 浜松市 … 行政職における級別職務基準表の見直し
 神戸市 … 1つの級に混在した職務を異なる級へ分離し，職務給を明確化

給料表の是正（都道府県：2，指定都市：2）

- 宮城県 … 給与構造見直しの実施（内容は国準拠）
 高知県 … 技能労務職給料表を4級制から国の行政職俸給表（二）に準拠した3級制に改正
 新潟市 … 技能労務職給料表を独自から国準拠とした

堺 市 … 給与構造見直しの実施

最高・枠外号給からの昇給期間の是正 (都道府県：3, 指定都市：8)

宮城県 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
埼玉県 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
和歌山県 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
仙台市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
さいたま市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
横浜市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
静岡市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
名古屋市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
大阪市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
堺市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止
神戸市 … 最高号給・枠外号給において18ヶ月・24ヶ月昇給していたものから、枠外昇給制度を廃止

諸手当の是正

特殊勤務手当関係

(都道府県：25, 指定都市：8)

岩手県 廃止

夜間看護手当
支給対象の見直し
放射線取締手当, 社会福祉施設等勤務手当 等5手当
平成19年4月1日適用 39手当→38手当

秋田県 廃止

救急自動車乗務手当, 温室内作業手当 等3手当
支給対象の見直し
公害防止業務手当
支給方法の見直し等
警察職員手当, 麻薬取締業務手当 (調整額から特殊勤務手当へ見直し)
平成19年4月1日適用 34手当→32手当

山形県 廃止

早朝勤務手当
平成19年4月1日適用 39手当→38手当

埼玉県 廃止

定時制課程の夜間手当
支給方法の見直し
実習等指導手当
平成19年4月1日適用 26手当→25手当

千葉県	<p>廃止</p> <p>ダム建設作業手当，診療手当，夜間道路作業手当（統合） 等10手当</p> <p>支給対象の見直し</p> <p>放射線取扱作業手当，危険物等取扱作業手当 等4手当</p> <p>支給方法の見直し</p> <p>社会福祉事務手当</p> <p>支給額の見直し等</p> <p>税務手当，用地交渉手当 等3手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 52手当→42手当</u></p>
東京都	<p>廃止</p> <p>清掃業務従事職員特殊勤務手当，多学年学級担当手当 等6手当</p> <p>支給対象・支給額の見直し</p> <p>死体取扱・解剖等業務手当，危険現場等作業手当 等22手当</p> <p>支給方法の見直し等</p> <p>職業訓練指導員手当</p> <p><u>平成18年10月1日～平成19年4月1日適用 58手当→52手当</u></p>
石川県	<p>廃止</p> <p>内水面増殖作業手当，通信業務手当 等3手当</p> <p>支給対象・支給方法の見直し</p> <p>内水面増殖作業手当（技能労務職員），道路維持補修作業手当 等20手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 47手当→44手当</u></p>
山梨県	<p>廃止</p> <p>消防実技訓練指導手当，温室内作業手当 等4手当</p> <p>支給方法の見直し</p> <p>刑事手当，犯罪鑑識手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 39手当→35手当</u></p>
長野県	<p>廃止</p> <p>早朝勤務手当，放射線取扱手当 等7手当</p> <p>支給額の見直し</p> <p>福祉業務手当，感染症防疫等作業手当 等3手当</p> <p>支給方法の見直し等</p> <p>税務手当，刑事手当 等5手当（調整額から特殊勤務手当への見直しを含む）</p> <p><u>平成18年10月1日適用 43手当→37手当</u></p>
静岡県	<p>廃止</p> <p>施設管理手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 34手当→33手当</u></p>
三重県	<p>廃止</p> <p>外国勤務手当</p>

	支給対象・支給額の見直し 夜間看護等手当，変則勤務手当 等6手当 支給方法の見直し 航空手当，夜間定時制等手当 等4手当 <u>平成19年4月1日適用 35手当→34手当</u>
京都府	廃止 大野ダム管理事務所の業務に従事する職員の特殊勤務手当 支給方法の見直し 府税事務に従事する職員の特殊勤務手当，大学院研究科の教授等に従事する職員の特殊勤務手当 等9手当 <u>平成19年4月1日適用 61手当→60手当</u>
兵庫県	廃止 無線電話作業手当，体練手当 支給対象・支給額の見直し 銃砲等特別作業手当，鑑識作業手当，死体取扱作業手当 等12手当 <u>平成19年4月1日適用 61手当→59手当</u>
奈良県	廃止 通信教育手当，大学院研究科担当手当 等6手当 支給対象・支給額の見直し 兼務手当，農業の教育指導に従事する職員の特殊勤務手当 支給方法の見直し等 県税事務に従事する職員の特殊勤務手当，滞納処分又は犯則事件の取締業務従事手当 等4手当 <u>平成19年4月1日適用 41手当→35手当</u>
和歌山県	支給額の見直し 兼務手当 <u>平成19年4月1日適用 47手当</u>
鳥取県	廃止 運転免許技能試験手当 支給対象・支給方法の見直し 放射線取扱手当，教員特殊業務手当 等9手当 支給額の見直し 災害応急作業等手当，航空手当 <u>平成19年4月1日適用 39手当→38手当</u>
島根県	廃止 他校兼務手当，本分校勤務手当，教務手当 <u>平成19年4月1日適用 67手当→64手当</u>
広島県	廃止

	<p>ダム管理事務所職員の特殊勤務手当，県立広島大学保健福祉学部附属診療所医療従事職員の特殊勤務手当</p> <p>支給額の見直し</p> <p>職業訓練事業従事職員の特殊勤務手当，農業者研修教育業務従事職員の特殊勤務手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 43手当→41手当</u></p>
徳島県	<p>廃止</p> <p>死体処理手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 42手当→41手当</u></p>
愛媛県	<p>廃止</p> <p>研究手当，動物園飼育作業手当，無線電話送受作業手当 等4手当</p> <p>支給対象・支給額の見直し</p> <p>特殊現場作業手当，多学年学級担当手当，教員特殊業務手当</p> <p>支給方法の見直し</p> <p>児童相談所等に勤務する職員の特殊勤務手当，児童自立支援施設に勤務する職員の特殊勤務手当 等12手当（調整額から特殊勤務手当への見直しを含む）</p> <p><u>平成19年4月1日適用 59手当→56手当</u></p>
福岡県	<p>廃止</p> <p>職業訓練手当，病虫害防除業務手当，歯科衛生士養成手当</p> <p>支給対象・支給額の見直し</p> <p>特殊現場作業手当，教育職員の兼務手当 等5手当</p> <p>支給方法の見直し</p> <p>社会福祉業務手当，県税事務手当，用地交渉手当 等8手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 45手当→42手当</u></p>
佐賀県	<p>支給方法の見直し</p> <p>税務手当，教務手当，社会福祉業務手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 34手当</u></p>
熊本県	<p>支給額の見直し</p> <p>放射線取扱作業手当，衛生検査業務従事手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 66手当</u></p>
大分県	<p>廃止</p> <p>速記手当，医療従事手当，工業用エックス線取扱手当 等28手当</p> <p>支給方法・支給額の見直し</p> <p>税務手当，診療放射線・細菌検査作業手当，用地交渉手当 等5手当</p> <p><u>平成19年4月1日適用 64手当→36手当</u></p>
沖縄県	<p>廃止</p> <p>高電圧作業手当，と畜検査手当，狂犬病予防手当 等8手当</p> <p>支給額の見直し</p>

	巡回診療手当
	<u>平成19年4月1日適用 57手当→49手当</u>
札幌市	支給対象・支給額の見直し 清掃等作業手当，変則勤務手当
	<u>平成19年4月1日適用 21手当</u>
川崎市	廃止 医療等従事手当，狂犬病予防手当，福祉業務手当 等7手当 支給対象・支給額の見直し等 福祉業務等従事手当（新設），動物管理業務手当
	<u>平成19年4月1日適用 26手当→20手当</u>
新潟市	廃止 言語訓練業務手当
	<u>平成19年4月1日適用 23手当→22手当</u>
静岡市	廃止 年末年始勤務手当（H18.12.1実施），井川地区簡易水道業務手当 等4手当 支給対象・支給方法の見直し 清掃業務手当，特殊施設業務手当，検診・検査等業務手当 等14手当
	<u>平成19年4月1日適用 39手当→35手当</u>
	※19.4.1施行の特殊勤務手当規則の全部改正で，一部手当の廃止とともに手当の種類 の再編を行った。
浜松市	支給対象・支給額の見直し 医療保険業務手当，環境衛生手当，社会福祉業務手当 等7手当
	<u>平成19年4月1日適用 15手当</u>
京都市	廃止 遠隔地勤務手当 支給額の見直し 変則勤務手当（H18.12.29実施）
	<u>平成19年4月1日適用 18手当→17手当</u>
神戸市	廃止 歯科衛生業務手当，港湾清掃業務手当 支給対象の見直し 作業長・班長手当（H19.4.1実施）
	<u>平成18年7月1日適用 38手当→36手当</u>
福岡市	廃止 船長等代行手当 支給対象の見直し 変則勤務手当
	<u>平成19年4月1日適用 39手当→38手当</u>

5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成19年）

職員数，平均年齢，平均経験年数及び平均給与月額

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

俸給表	職員数	平均年齢	平均経験年数	平均給与月額	
				円	円
全俸給表	286,617	41.4	20.2	401,655	342,804
行政職俸給表(一)	166,568	40.7	19.5	383,541	325,724
行政職俸給表(二)	5,193	48.8	28.3	320,514	287,094
専門行政職俸給表	8,083	41.7	19.6	427,493	356,435
税務職俸給表	53,157	42.3	21.8	448,303	385,575
公安職俸給表(一)	20,530	42.0	20.7	379,710	332,446
公安職俸給表(二)	22,293	41.8	20.4	417,115	360,888
海事職俸給表(一)	211	46.1	25.1	486,302	404,104
海事職俸給表(二)	386	43.3	25.0	368,843	320,972
教育職俸給表(一)	119	46.6	22.8	490,535	445,226
教育職俸給表(二)	117	46.9	22.7	451,508	405,706
研究職俸給表	1,708	44.5	20.4	550,400	411,394
医療職俸給表(一)	1,348	46.2	20.1	705,934	475,185
医療職俸給表(二)	972	42.4	19.1	368,066	319,906
医療職俸給表(三)	4,496	37.3	14.7	320,534	286,346
福祉職俸給表	271	40.4	16.8	373,259	330,909
指定職俸給表	844	55.2	31.4	1,023,503	900,476
特定任期付職員俸給表	200	40.5		604,372	532,585
第一号任期付研究員俸給表	67	39.9		553,702	496,940
第二号任期付研究員俸給表	54	35.9		396,783	353,870

- (注) 1 全俸給表の平均経験年数には，特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。
 2 俸給には，俸給の調整額及び切替に伴う差額を含む。
 3 地域手当等には，異動保障による地域手当，広域異動手当及び研究員調整手当を含む。
 4 その他は，寒冷地手当，特勤勤務手当等である。

平 均 給 与 月 額				
扶養手当	俸給の特別調整額	地域手当等	住居手当	そ の 他
円	円	円	円	円
12,338	12,174	27,253	3,445	3,641
11,860	13,175	26,197	3,652	2,933
11,362		16,972	2,877	2,209
12,281	14,251	34,538	4,857	5,131
13,235	12,741	31,847	2,854	2,051
14,831	6,916	20,568	1,939	3,010
14,070	10,269	22,518	3,669	5,701
17,536	16,185	40,914	2,908	4,655
13,288		27,352	2,771	4,460
13,513	3,492	23,350	3,408	1,546
11,402	1,096	27,326	2,838	3,140
12,752	60,172	55,515	4,963	5,604
15,136	15,129	64,061	5,665	130,758
10,239	1,255	28,516	5,367	2,783
3,303	534	22,693	5,871	1,787
8,214	2,432	24,728	5,065	1,911
		118,717		4,310
		70,447		1,340
		56,419		343
		42,913		

(第1表続き)

性別	女																				
	俸給表	行政職	専門行政	税務職	公安職	公安職	海事職	海事職	教育職	教育職	研究職	医療職	医療職	医務職	福祉職	指定職	特定任期	第一号任	第二号任		
年齢階層	俸給表	職俸給表	職俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	俸給表	
計	45,138	人	1,478	1,073	7,496	1,306	2,076	2	1	32	23	280	199	312	4,105	114	10	35	14	15	
20歳未満	181	163	7	49	632	169	2				1	6		6	238						
20歳以上24歳未満	2,436	1,265	2	238	970	266	69				6	1		40	812	14					
24 " 28 "	6,103	3,432	15	273	867	216	347	1	3	1	25	12		44	677	25	4	4	1	4	
28 " 32 "	6,532	4,017	44	192	1,698	235	422	1	4	3	40	27		54	475	11	13	2	2	2	
32 " 36 "	8,777	5,555	75	165	1,459	126	271		5	4	38	38		46	389	10	3	2	2	4	
36 " 40 "	6,471	3,836	123	66	743	70	199		4	5	39	32		32	317	12	8	7	3	3	
40 " 44 "	4,283	2,623	148	30	470	85	149		5	2	48	30		31	334	16	5	1	1	2	
44 " 48 "	3,283	1,927	213	30	298	53	119		2	3	33	23		24	306	6	3	2	1	1	
48 " 52 "	2,527	1,411	304	13	285	43	99		2	2	27	15		17	280	8	5	1	1	1	
52 " 56 "	2,343	1,243	489	17	74	27	79		3	3	23	12		18	277	12	2	2	2	2	
56 " 60 "	2,123	1,087	58						4			9									
60歳以上	79	8																			

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		286,617人 241,479 45,138	130,081人 112,195 17,886	39,388人 29,520 9,868	115,525人 98,438 17,087	1,623人 1,326 297
行政職俸給表(一)	計男女		166,568 140,001 26,567	80,290 68,320 11,970	21,109 16,407 4,702	65,033 55,158 9,875	136 116 20
行政職俸給表(二)	計男女		5,193 3,715 1,478	253 222 31	364 189 175	3,662 2,657 1,005	914 647 267
専門行政職俸給表	計男女		8,083 7,010 1,073	4,086 3,417 669	2,982 2,617 365	1,006 968 38	9 8 1
税務職俸給表	計男女		53,157 45,661 7,496	20,841 18,700 2,141	2,182 1,504 678	30,131 25,455 4,676	3 2 1
公安職俸給表(一)	計男女		20,530 19,224 1,306	9,700 9,091 609	1,220 1,028 192	9,447 8,946 501	163 159 4
公安職俸給表(二)	計男女		22,293 20,217 2,076	9,069 8,120 949	7,421 6,958 463	5,511 4,850 661	292 289 3
海事職俸給表(一)	計男女		211 209 2	69 68 1	32 32	86 85 1	24 24
海事職俸給表(二)	計男女		386 385 1	5 4 1	64 64	239 239	78 78
教育職俸給表(一)	計男女		119 87 32	107 82 25	12 5 7		
教育職俸給表(二)	計男女		117 94 23	84 73 11	27 16 11	6 5 1	
研究職俸給表	計男女		1,708 1,428 280	1,654 1,386 268	16 12 4	36 28 8	2 2
医療職俸給表(一)	計男女		1,348 1,149 199	1,348 1,149 199			
医療職俸給表(二)	計男女		972 660 312	411 264 147	542 380 162	18 15 3	1 1
医療職俸給表(三)	計男女		4,496 391 4,105	805 83 722	3,369 292 3,077	322 16 306	
福祉職俸給表	計男女		271 157 114	213 144 69	41 9 32	16 4 12	1 1
指定職俸給表	計男女		844 834 10	833 823 10	2 2	9 9	
特定任期付職員俸給表	計男女		200 165 35	192 157 35	5 5	3 3	
第一号任期付研究員俸給表	計男女		67 53 14	67 53 14			
第二号任期付研究員俸給表	計男女		54 39 15	54 39 15			

(注) 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を，短大卒には高等専門学校卒業者を含む。(以下，第4表までについて同じ。)

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	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 166,568	人 14,213	人 25,381	人 53,187	人 32,340	人 18,752	人 15,935	人 3,307	人 1,941	人 1,373	人 139	人
大學卒	80,290	7,762	15,927	21,612	13,007	7,729	8,691	2,385	1,704	1,334	139	
短大卒	21,109	2,174	3,339	8,711	3,779	1,727	1,172	157	45	5		
高校卒	65,033	4,274	6,105	22,833	15,503	9,272	6,060	762	190	34		
中學卒	136	3	10	31	51	24	12	3	2			
行政職俸給表(二)	5,193	158	1,976	2,516	486	57						
專門行政職俸給表	8,083	1,583	1,331	2,647	2,012	287	186	37				
稅務職俸給表	53,157	4,551	3,616	8,830	9,593	13,000	11,261	1,693	504	109		
公安職俸給表(一)	20,530	4,981	6,507	3,529	2,461	926	750	593	332	342	107	2
公安職俸給表(二)	22,293	2,431	3,962	7,820	4,335	1,514	1,367	565	250	49		
海事職俸給表(一)	211	2	24	78	57	28	20	2				
海事職俸給表(二)	386	13	126	85	87	69	6					
教育職俸給表(一)	119	16	26	36	40	1						
教育職俸給表(二)	117		117									
研究職俸給表	1,708	20	342	438	377	529	2					
醫療職俸給表(一)	1,348	285	635	300	128							
醫療職俸給表(二)	972	37	417	235	200	50	24	2	7			
醫療職俸給表(三)	4,496	335	3,427	523	175	26	3	7				
福祉職俸給表	271	70	94	21	66	19	1					
指定職俸給表	844											
特定任期付職員俸給表	200											
第一号任期付研究員俸給表	67											
第二号任期付研究員俸給表	54											

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	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)	40.7	25.2	30.8	38.1	46.1	51.2	51.3	51.4	50.5	50.9	51.9	歲
大學卒	39.2	26.3	30.3	37.0	44.8	49.1	48.7	49.6	49.7	50.7	51.9	歲
短大卒	39.7	24.8	31.6	38.7	46.9	51.9	54.1	56.0	57.3	58.9		
高校卒	42.9	23.5	31.8	38.9	47.1	52.8	54.6	56.0	56.8	57.7		
中學卒	52.2	23.2	41.3	50.9	53.9	55.7	55.9	58.8	55.5			
行政職俸給表(二)	48.8	33.7	47.5	49.1	56.6	58.6						
專門行政職俸給表	41.7	28.6	34.3	44.1	50.8	51.7	53.7	55.5				
稅務職俸給表	42.3	25.1	29.9	35.0	40.4	47.5	52.1	55.2	57.1	57.5		
公安職俸給表(一)	42.0	28.9	41.9	49.7	47.2	47.3	50.1	50.8	54.7	55.6	54.0	57.5
公安職俸給表(二)	41.8	25.7	33.4	41.6	49.0	52.1	53.6	54.3	55.4	57.6		
海事職俸給表(一)	46.1	22.0	32.1	42.1	50.2	53.7	57.6	58.0				
海事職俸給表(二)	43.3	21.8	32.0	43.1	51.2	56.9	59.0					
教育職俸給表(一)	46.6	33.6	39.8	47.5	55.1	59.5						
教育職俸給表(二)	46.9	46.9	46.9	46.9	46.5	52.5	55.0					
研究職俸給表	44.5	27.8	34.9	41.3	46.5	52.5						
醫療職俸給表(一)	46.2	36.0	44.8	53.5	58.4							
醫療職俸給表(二)	42.4	28.5	35.9	44.6	50.6	54.0	56.6	55.0	58.6			
醫療職俸給表(三)	37.3	49.7	34.5	42.5	49.9	53.0	57.5	57.5				
福祉職俸給表	40.4	33.0	35.9	44.5	49.3	53.2	58.5					
指定職俸給表	55.2											
特定任期付職員俸給表	40.5											
第一号任期付研究員俸給表	39.9											
第二号任期付研究員俸給表	35.9											

第5表 適用俸給表別，級別平均経験年数

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
行政職俸給表(一)	19.5	3.4	8.7	17.0	25.4	30.6	30.2	29.4	27.7	27.4	28.0	
行政職俸給表(二)	28.3	14.7	26.2	28.9	37.1	39.0	30.5	32.0				
専門行政職俸給表	19.6	6.2	12.2	22.4	29.0	28.7	32.0	35.2				
税務職俸給表	21.8	3.5	8.6	14.7	19.9	26.8	32.0	35.2	37.1	37.1		
公安職俸給表(一)	20.7	6.9	21.0	20.8	25.6	26.1	28.3	28.4	33.2	34.6	31.7	
公安職俸給表(二)	20.4	3.8	11.6	20.3	27.9	31.3	32.6	32.9	32.8	35.0		
海事職俸給表(一)	25.1	1.2	10.6	21.3	30.0	32.4	35.1	34.2				
海事職俸給表(二)	25.0	3.1	13.3	25.1	32.8	39.4	41.2					
教育職俸給表(一)	22.8	9.4	15.4	23.9	31.6	36.7						
教育職俸給表(二)	22.7		22.7									
研究職俸給表	20.4	4.7	11.2	17.3	22.3	28.2	31.7					
医療職俸給表(一)	20.1	10.3	18.6	27.4	32.6			30.7	35.2			
医療職俸給表(二)	19.1	6.6	12.7	21.2	27.1	30.6	34.2	35.2				
医療職俸給表(三)	14.7	28.7	11.7	20.1	27.8	31.1	36.3					
福祉職俸給表	16.8	9.7	12.3	20.4	25.9	28.5	31.7					
指定職俸給表	31.4											

第6表 適用俸給表別，級別平均俸給額

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
行政職俸給表(一)	325,724	175,494	223,089	299,325	381,062	413,173	429,631	454,797	485,023	536,817	564,396	
行政職俸給表(二)	287,094	205,712	270,427	294,854	333,380	353,274	429,631	454,797	485,023	536,817	564,396	
専門行政職俸給表	356,435	216,367	289,477	384,522	441,128	467,724	503,392	541,008	513,297	534,850	547,535	572,750
税務職俸給表	385,575	198,961	246,326	310,249	387,169	440,361	476,324	496,541	495,430	517,100	547,535	
公安職俸給表(一)	332,446	216,152	320,166	373,312	384,487	420,059	446,924	465,901	495,430	517,100	547,535	
公安職俸給表(二)	360,888	212,749	274,475	353,484	431,751	456,308	483,219	517,221	536,287	551,153		
海事職俸給表(一)	404,104	191,900	271,163	364,982	442,296	473,954	515,695	555,100				
海事職俸給表(二)	320,972	201,446	269,822	329,267	354,844	377,033	400,750					
教育職俸給表(一)	445,226	301,588	377,108	454,408	535,236	583,600						
教育職俸給表(二)	405,706		405,706									
研究職俸給表	411,394	201,840	291,581	369,373	426,754	520,040	564,950					
医療職俸給表(一)	475,185	362,914	467,817	545,847	596,101			472,900	522,014			
医療職俸給表(二)	319,906	200,362	261,568	334,653	392,685	434,883	455,692	482,743				
医療職俸給表(三)	286,346	330,644	267,070	335,836	399,150	426,469	478,667					
福祉職俸給表	330,909	239,770	294,493	360,404	430,764	458,145	506,450					
指定職俸給表	900,476											
特定任期付職員俸給表	532,585											
第一号任期付研究員俸給表	496,940											
第二号任期付研究員俸給表	353,870											

第7表 適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額

全俸給表		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	286,296	342,633	1,966	320,964	137,911	359,476	30,364	324,606	116,055	327,702		
1年未満		3,190	173,135			676	144,754	429	168,657	2,085	183,258		
1年以上		5,127	180,122			946	153,187	615	176,271	3,566	187,932		
2年以上		6,334	188,264	5	210,820	1,122	160,226	731	182,606	4,476	196,192		
3年以上		12,628	199,388	1	238,100	2,071	172,518	1,282	192,557	9,274	206,329		
5年以上		12,236	216,588	2	232,650	1,995	190,698	1,333	209,384	8,906	223,462		
7年以上		18,940	242,133	12	215,792	3,746	212,083	2,349	233,327	12,833	252,542		
10年以上		40,944	282,128	75	217,933	14,211	254,226	5,154	267,202	21,504	304,367		
15年以上		45,002	331,204	93	251,725	22,446	305,019	4,338	316,029	18,125	367,672		
20年以上		42,842	379,760	150	280,100	22,712	360,764	4,950	368,203	15,030	413,265		
25年以上		39,522	416,233	237	293,803	22,870	399,885	4,447	406,060	11,968	453,679		
30年以上		32,050	441,695	437	325,670	21,639	428,498	3,179	436,487	6,795	493,621		
35年以上		27,481	449,019	954	349,004	23,477	449,392	1,557	452,150	1,493	503,791		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成19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。
 2 特定任期付職員及び任期付研究員は含まれていない。

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	166,568	325,724	191	354,330	78,065	345,342	15,962	319,549	72,350	305,844		
1年未満		2,137	163,804			536	139,675	221	150,955	1,380	175,234		
1年以上		3,201	172,719			565	144,149	234	156,051	2,402	181,063		
2年以上		3,631	179,942			574	148,551	298	161,512	2,759	188,463		
3年以上		7,769	192,389			1,048	159,523	538	172,735	6,183	199,669		
5年以上		7,825	210,386			993	178,026	565	189,760	6,267	217,372		
7年以上		12,087	234,882	2	156,800	1,981	200,156	991	213,376	9,113	244,787		
10年以上		25,776	271,816	17	193,394	8,727	244,782	2,739	252,833	14,293	292,054		
15年以上		25,962	317,028	17	257,353	12,699	289,963	2,417	302,660	10,829	352,067		
20年以上		25,185	368,401	12	305,742	13,129	345,345	3,048	361,366	8,996	404,515		
25年以上		22,844	403,929	18	349,606	13,795	389,349	2,569	400,799	6,462	436,451		
30年以上		16,637	424,719	31	371,058	12,098	417,865	1,480	427,982	3,028	451,054		
35年以上		13,514	437,353	94	406,768	11,920	436,090	862	443,706	638	456,874		

6 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成19年度）

(1) 平成19年度地方財政計画における給与費の状況

平成19年度の地方財政計画の歳出総額は83兆1,261億円である。このうち給与費は20兆847億円となっており、平成18年度(20兆4,825億円)に比べ3,978億円減少している。

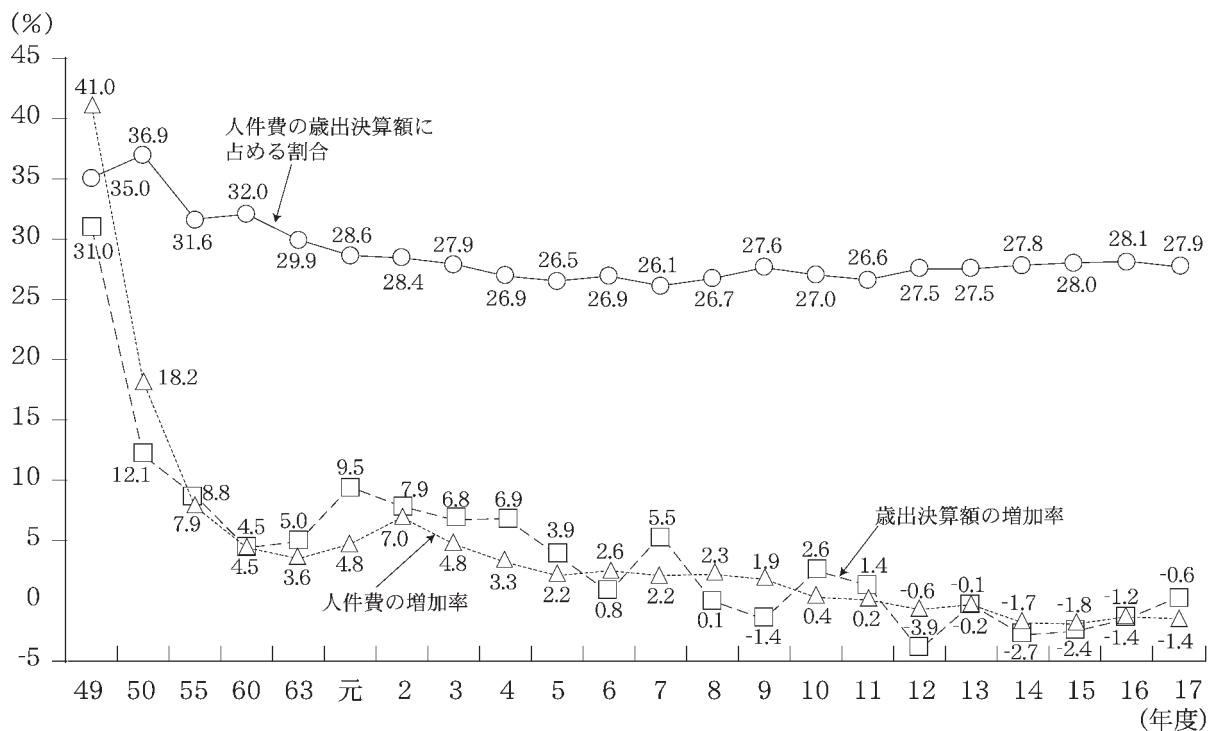
2 決算額（平成17年度）

(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17年度普通会計における人件費の決算額は25兆2,643億円で、歳出総額に占める割合は27.9%であり、平成16年度(28.1%)より0.2%減少している。

また、平成17年度の人件費決算額の対前年度増加率は△1.4%であり、前年度の増加率△1.2%を下回っている（図－1）。

図－1 人件費の状況



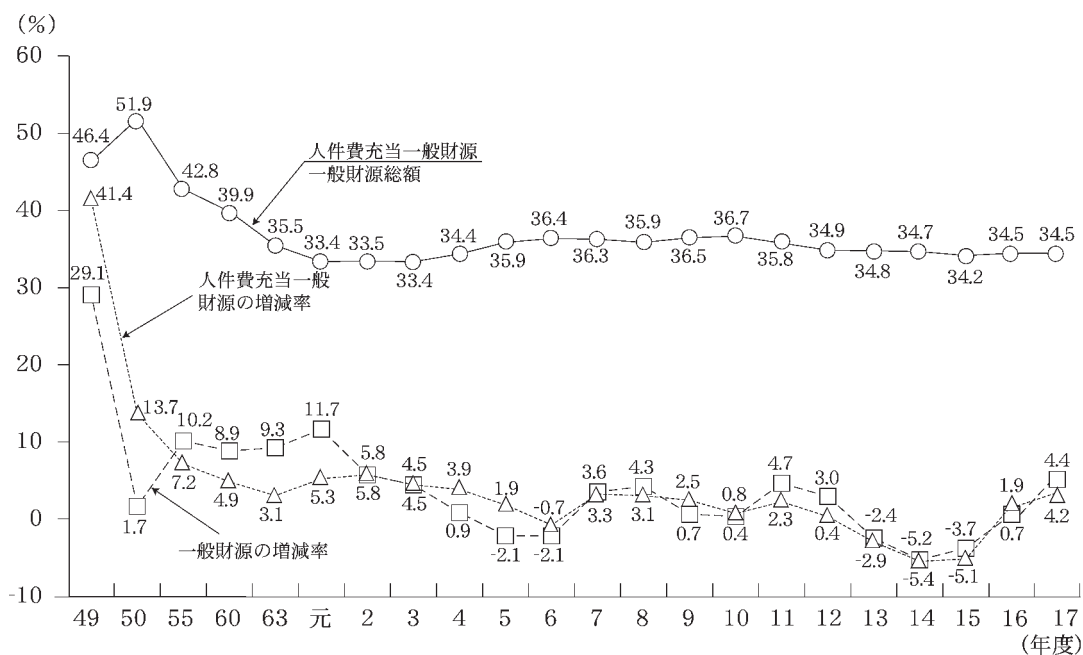
(注)「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与費

(単位：億円・%)

区分	昭48年度	53	58	62	63	平元年度	5	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
地方財政計画額A	145,510	343,396	474,860	543,796	578,198	627,727	764,152	870,964	885,316	889,300	893,071	875,666	862,107	846,669	837,687	831,508	831,261	
うち給与費B	40,030	104,232	134,599	161,712	165,431	172,120	217,555	233,137	235,972	235,783	235,714	236,254	233,696	229,382	226,684	204,825	200,847	
義務教育関係職員C	14,670	36,027	46,159	53,580	53,990	54,916	65,748	68,247	68,579	67,938	68,012	68,617	67,311	66,607	66,298	61,572	61,224	
警察職員D	4,624	10,977	14,249	17,138	17,593	18,343	22,698	25,605	25,894	26,047	26,498	27,011	27,254	27,149	26,346	24,139	23,879	
一般職員及び義務制以外の教員並びに特別職等E	20,736	57,228	74,191	90,994	93,848	98,861	129,109	139,285	141,499	141,798	141,204	140,626	139,131	135,626	134,040	119,114	115,744	
増加率	A	23.8	19.1	0.9	2.9	6.3	8.6	2.8	0.0	1.6	0.5	0.4	△1.9	△1.5	△1.8	△1.1	△0.7	△0.0
	B	15.6	11.3	2.0	3.1	2.3	4.0	4.6	0.9	1.2	△0.1	△0.0	0.2	△1.1	△1.8	△1.2	△2.1	△1.9
	C	17.4	10.7	1.0	2.6	0.8	1.7	3.4	△0.8	0.5	△0.9	0.1	0.9	△1.9	△1.0	△0.5	△1.1	△0.6
	D	16.1	10.3	3.3	3.6	2.7	4.3	4.5	1.6	1.1	0.6	1.7	1.9	0.9	△0.4	△3.0	△0.4	△1.1
	E	14.2	11.9	2.3	3.3	3.1	5.3	5.2	1.6	1.6	0.2	△0.4	△0.4	△1.1	△2.5	△1.2	△3.1	△2.8
B/A	27.5	30.4	28.3	29.7	28.6	27.4	28.5	26.8	26.6	26.5	26.4	27.0	27.1	27.1	27.1	24.6	24.2	
給与費の構成割合	C/B	36.6	34.6	34.3	33.1	32.6	31.9	30.2	29.3	29.1	28.8	28.9	29.0	28.8	29.0	29.2	30.1	30.5
	D/B	11.6	10.5	10.5	10.6	10.6	10.7	10.4	11.0	11.0	11.0	11.2	11.4	11.7	11.8	11.6	11.8	11.9
	E/B	51.8	54.9	55.1	56.3	56.7	57.4	59.3	59.7	59.9	60.1	60.2	59.5	59.5	59.1	59.1	58.2	57.6

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17年度は、34.5%（平成16年度34.5%）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17年度においては、人件費の対前年度増加率は $\Delta 1.4\%$ と歳出決算額の増加率（ $\Delta 0.6\%$ ）を下回っているが、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は51.7%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。