

# 第4 参 考 資 料

- 1 平成20年地方公務員給与実態調査（指定統計）調査概要
- 2 地方公務員給与制度関係資料（平成20年）
- 3 平成19年度の給与改定等の状況（平成20年4月1日現在）
- 4 給与適正化等の状況（平成19年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成20年）
- 6 地方財政と人件費

# 1 平成20年地方公務員給与実態調査（指定統計）調査概要

## 第1 調査の目的

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

## 第2 根拠法令

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

## 第3 調査の対象となる団体

調査の対象となる団体は、都道府県、市町村、特別区、地方公共団体の組合、財産区、地方開発事業団及び特定地方独立行政法人とする。

## 第4 調査の対象となる地方公務員

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

### 1 一般職に属する地方公務員のうち調査の対象とならない者

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

### 2 特別職に属する地方公務員のうち調査の対象となる職

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

## 第5 調査の期日

調査は、平成20年4月1日現在で行う。

## 第6 調査事項

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

### 1 一般職に属する地方公務員

- (1) 所属する地方公共団体の名称

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

## 2 特別職に属する地方公務員

- (1) 定数
- (2) 給料（報酬）の額

## 第7 調査の方法

### 1 申告の義務

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

### 2 調査票の配布

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

### 3 調査票の提出

- (1) 職員は、調査票2部に所定の事項を記入し、当該職員の属する地方公共団体の長（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員にあっては、都道府県知事）に提出しなければならない。
- (2) 上記(1)の調査票の提出を受けた地方公共団体の長は、これに所定の事項を記入し、1部を保管し、他の1部を都道府県及び指定都市分にあつては平成20年7月15日までに、都道府県及び指定都市以外の地方公共団体分にあつては平成20年8月29日までに総務大臣（都道府県知事及び指定都市市長以外の地方公共団体の長にあっては、都道府県知事を経由して総務大臣）に提出しなければならない。

## 第8 集計の方法

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

## 第9 結果の公表

調査結果の公表は、集計終了後すみやかに速報及び結果報告書をもって行う。

## 第10 統計職員

調査には、統計官及び統計主事以外の者を従事させることができる。

## 第11 調査票の利用

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

## 第12 調査票等の保存

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

## 第13 統計表の用語説明

### 1 職員区分

- (1) 「一般職員」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20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20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。

## 2 会計区分

次により区分したものである。

会 計 区 分		対 象 範 囲
1	普通会計関係	2に掲げる以外の職員
2 公営事業会計関係	(1) 公営企業会計関係 (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、地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき条例又は規約の定めるところにより、同法第4章（職員の身分取扱）の規定が適用される事業
	(2) その他公営企業会計関係 (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	下記の事業に係る職員 ① 公立大学付属病院事業（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 農業共済事業 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。） ⑦ 介護保険事業 ⑧ 後期高齢者医療事業

### 3 職種区分

職員の勤務の実態に応じ、次により区分したものである。

職 種 区 分	
(1) 一般行政職	(2)以下のいずれにも該当しない職員
(2) 税 務 職	国の税務職俸給表の適用を受ける者に相当する職員（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（特別支援・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別支援学校・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。）（特別支援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	「第13 統計表の用語説明」の「1 職種区分」の(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	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(22)の臨時職員に該当する職員

#### 4 学歴区分

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

#### 5 経験年数

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

#### 6 類似団体区分

類似団体区分は、市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区又は町村に区分したもので、さらに一般市及び町村については、平成20年3月31日現在の住民基本台帳人口に基づく人口の規模並びに平成17年国勢調査に基づく第2次及び第3次産業構造の比率により、次のように区分している。

(一般市)

人 口	産業構造	Ⅱ次、Ⅲ次95%以上		Ⅱ次、Ⅲ次95%未満	
		Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
以上	未満				
	～ 50,000	I - 3	I - 2	I - 1	I - 0
	50,000～100,000	Ⅱ - 3	Ⅱ - 2	Ⅱ - 1	Ⅱ - 0
	100,000～150,000	Ⅲ - 3	Ⅲ - 2	Ⅲ - 1	Ⅲ - 0
	150,000～	Ⅳ - 3	Ⅳ - 2	Ⅳ - 1	Ⅳ - 0

(町 村)

人 口	産業構造	Ⅱ次、Ⅲ次80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次80%未満
		Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満	
以上	未満			
	～ 5,000	I - 2	I - 1	I - 0
	5,000～10,000	Ⅱ - 2	Ⅱ - 1	Ⅱ - 0
	10,000～15,000	Ⅲ - 2	Ⅲ - 1	Ⅲ - 0
	15,000～20,000	Ⅳ - 2	Ⅳ - 1	Ⅳ - 0
	20,000～	V - 2	V - 1	V - 0

## 2 地方公務員給与制度関係資料（平成20年）

### (1) **人事院勧告**

平成20年8月11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 福田 康夫 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、一般職の職員の勤務時間、休暇等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のとおり報告するとともに、給与の改定について別紙第2のとおり勧告し、勤務時間の改定について別紙第3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4のとおり報告する。

#### 別紙第1

### 職員の給与等に関する報告

#### 第1 公務員制度改革に関する基本認識

先の通常国会において、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という）が制定され、今後5年以内を目途として具体的な公務員制度改革が進められることになる。国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、本院は次の4点の実現が肝要と考えている。

まず第一に、失われた公務及び公務員に対する国民の信頼を回復することは急務である。第二に、時代の変化に適合するよう有効な人事管理システムを再構築することを目指す必要がある。第三に、全体の奉仕者として高い専門性をもって職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ改革を進めることが重要である。そして、第四に、公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底することである。

#### 1 公務員制度改革の具体化に向けて

行政の不作為を含め行政の責任を問う声は高まり、幹部公務員等の相次ぐ不祥事などにより、国民の公務や公務員に対する信頼感は大きく損なわれたところである。国民の期待にこたえられていない現状をすべての公務員が厳しく認識するとともに、本院をはじめ政府全体として、採用から退職管理までの人事管理システムの全体をもう一度総点検することにより、早急な信頼回復に着手することが求められていると考える。

また、社会のグローバル化、情報化の進展が加速し、行政課題が高度化・多様化する中で、行政や公務員についてもより高い対応能力と国際競争力が求められている。複雑・高度な利害の錯綜する現代社会においては、個々の部分最適を集積しても全体最適になるとは限らず、各行政分野において大局観を

持った変革の推進や総合調整機能の発揮が期待されている。

このような行政や公務員をめぐる諸情勢の中、公務員制度の改革に当たっては、公務を適切に遂行する基盤としての制度の原点に立ち戻り、政と官の役割分担、公務と民間の役割分担、さらには国と地方の役割分担についての基本を明確にしつつ、人材の確保、計画的育成、処遇、退職管理などの人事管理制度を総合的視点から再構築する必要がある。

### (1) 政と官の役割分担

公務員制度改革を検討する際には政治との関係における公務員の役割を明確にした上で進める必要がある。

政治との関係における公務員の役割については、公務員には、大臣、副大臣及び大臣政務官の下で、法律や予算の執行を中立・公正に担うことが求められる。また、所管行政分野において大臣等に対して適時適切に専門家として政策課題を提起し、政策の企画・立案について助言・進言するなど、応答性を高め、誠実に政治を補佐していくことが求められる。

能力本位で公務員の人事管理を行うメリット・システムは、近代国家に共通する公務員制度の原則であり、上記のような公務員の役割を十全に果たしていくためには、我が国の国家公務員制度においても成績主義の原則を強化していくことが重要である。特に、内閣や各大臣の公務員人事に対するリーダーシップを強化する場合や、部内に限らず、部外からの人材登用を進める場合には、行政の専門家としての的確な政策立案業務や公正かつ継続的な法律・予算の執行業務を確保するため、公務員人事の中立・公正性を担保する仕組みの重要性は一層高まると考えられる。

### (2) 公務と民間の役割分担

近年「民でできることは民で」という考え方の下に、現業部門の民営化、市場化テスト、規制改革などにより、公務の分担する分野が縮小し、その結果、公務は、利益追求になじまない公共性が高い分野、市場原理が働かない独占的な分野、許認可や基準設定などの権力性が強い分野など、民間部門では担えない公務の特性が色濃く見られるような業務に純化しつつある。

その中で、国民生活の安全・安心の確保など公務が直接に担当しなければならない分野が依然として存在するとともに、複雑・高度化する社会において公務が総合的な政策の提示を行う機能の重要性はより高まっていることに加え、事前規制から事後規制への転換など個々の行政目的に対応した最適な行政手法を選択する必要性が生じている。

このため、適切な公務と民間の役割分担を行った上で、公務の役割を念頭に置いて必要な人材の確保・育成を図ることを基本としつつ、官民交流の推進などにより、民間の知恵を取り入れた効率的な公務遂行が図れるよう、官民の癒着防止などに十分配慮しながら、公務員制度を設計する必要がある。

### (3) 国と地方の役割分担

公務が担うべき役割の中でも、国と地方公共団体の間において、相互に協力し合って国民福祉の増進を図るという観点に立ち、適切な役割分担を行う必要がある。

国際社会における国家としての存立にかかわる事務、全国的に統一して定めることが適当な事務などについては、引き続き国が積極的にその役割を果たしていかなければならないと考えられる。国家公務員制度改革では、こうした国の果たすべき役割を基本として検討していく必要がある。

## 2 改革の視点～制度及び運用の一体的な改革等～

公務員制度は、各府省における実際の人事管理の基礎となるものであり、その運用と不即不離の関係にあることから、実効ある人事管理システムの改革を実現するには、単に法制度だけでなく、制度に伴う運用を一体的に見直すことが不可欠である。制度の見直しに当たっては、その後の適切な運用の実現も十分に見通した上で制度設計を行わなければ、制度と運用の乖離を生み出し、種々の問題を惹起することとなる。

また、人事管理の基礎となる公務員制度は、本府省の中核となる幹部や幹部要員の在り方にとどまらず、事務官と技官の関係や地方機関等の職員を含む国家公務員全体の在り方を見通し、かつ、長期的視点に立ち、将来の公務の在り方を踏まえたものでなければならない。

なお、公務員制度改革の課題の中には、いわゆるキャリア・システムのように、国家公務員法上は何ら制度として規定されておらず、従前のシステムを事実上引き継いだ人事運用にすぎないものもある。このような人事管理システムを改革するには、改革までに所要の期間を要するとともに、公務員全体の意識変革が不可欠であることから、実効ある制度改革の実現に向けて、直ちに、厳正な昇進選抜の実施など運用の改善に政府全体として着手する必要がある。

## 3 公務員制度改革に対する本院の基本姿勢

### (1) 本院の取組

基本法に掲げられた課題の中には、給与の見直しや定年年齢の引上げ等の人事院勧告等を経て法律により措置すべき課題や、採用試験の見直しのように法律の委任に基づいて本院が定めることとされている課題も含まれている。本院としては、人事行政の中立・公正性の確保及び労働基本権制約の代償という役割を担う中立第三者機関・専門機関との立場から、基本法に掲げる改革を含め必要な公務員制度改革に積極的に取り組んでいく所存である。

公務員制度改革に関する個別課題への本院の取組等については、別紙第4に示す。

### (2) 幹部職員等を対象とした新たな制度等

基本法は、縦割り行政の弊害を排除するとともに、多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行えるよう、内閣の人事管理機能を強化し、幹部職員及び管理職員それぞれを対象とした新たな制度を設けることとしており、今後、これらの措置について国家公務員制度改革推進本部において具体的な制度設計が進められることになる。

幹部職員等の人事制度を見直すに当たっては、前記の政と官の役割分担を前提とした大臣等の業務運営責任の確保、業務課題に対応する専門性等を踏まえた適切な人材配置、身分保障の設けられている趣旨、基盤となる職業公務員制度などに配慮しつつ、新たな人事評価制度も活用し、成績主義の下で縦割り行政の弊害是正等の基本法の目的が実現できるよう適切な制度設計を行う必要がある。

また、内閣の人事管理機能を強化するに当たっては、全体の奉仕者としての公務員の中立・公正性を確保する制度的保障として、採用試験や研修の企画立案・実施、任用・分限・懲戒の基準設定などの事務を中立第三者機関が担ってきたことの意義について、十分に尊重されることが必要である。

### (3) 国家公務員の労働基本権

国家公務員の協約締結権を含む労働基本権の在り方を見直す際には、公務の労使関係の実情を踏まえ、現在における具体的な課題と将来予想される問題の解決に関し、十分に利害、得失を整理し、国

民の判断を仰ぐことが必要であり、その際には、前記の国家公務員の役割の在り方を前提として検討を進める必要があると考える。また、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、国民生活への影響等について、現実的な仕組みの検討やそれに伴う条件整備を含めて、長期的な視野に立った十分な議論が行われることが必要である。

#### 4 職員の意識改革の徹底

年金記録問題等にみられる行政の「破綻、幹部公務員の不祥事、不適切」な公費支出など、公務及び公務員の在り方にかかわる問題が相次いで生じている。このため、国民の公務員への不信や批判はこれまでになく高まってきている。不祥事等が発生した場合には、その事実関係を十分把握・分析した上で適正な懲戒処分を行うなど厳正に対処し、併せて具体的な再発防止策を講じていくことが当然に求められる。

しかしながら、国民からの信頼回復のための根本的な処方せんは、一人一人の公務員が国家・国民に奉仕するという使命感を持って全力で職務に取り組むよう、意識改革を徹底することである。すべての公務員、とりわけ幹部公務員は、問題となった事案の背景に、危機意識の欠如、新たな時代の行政を担う使命感・倫理観の欠落が存在することを十分に認識し、所属する組織、あるいは自分自身に置き直して、同様の事態に発展する「芽」がないか顧みるとともに、自らの職務に係る責任をその所掌する行政の目的に則して改めて自覚する必要がある。

全体の奉仕者として公務、公共のために全力で尽くすという使命感は、公務員制度の基盤をなすものである。すべての公務員がこの原点に立脚し、それぞれ担当する職務においてその役割を果たしていくことにより、公務員全体の信頼を回復していくことが肝要である。

## 第2 職員の給与

### 報告の概要

#### (民間給与との較差に基づく給与改定)

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。

公務員給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給与の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給与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又は据置きが続いていたが、昨年、9年振りに年間給与が若干増加（0.7%）したところである。

本年においても、民間の4月分の給与及び昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給与詳細に調査した。特に本年の職種別民間給与実態調査においては、調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所についてもより綿密に調査を行ったものである。その結果を基に公務員給与との精確な比較を行ったところ、月例給与については、公務と民間がほぼ均衡していることが明らかとなった。また、特別給与については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していた。

そこで、本年は、このような公務員給与と民間給与との比較の結果を踏まえ、月例給及び特別給について水準改定を行わないこととした。ただし、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、所要の改定を行うこととした。

#### (給与構造改革)

給与構造改革は、平成18年度から平成22年度までの5年間で、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを逐次実現しようとするものである。このため、平均4.8%の俸給表の水準引下げを段階的に実施する一方で、この俸給表水準の引下げ分を原資として、改革を進めるための措置を講ずることとしており、平成21年度においては本府省業務調整手当の新設及び地域手当の支給割合の改定を行うこととしている。本府省業務調整手当は、国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象に支給するものである。

### 1 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改定のみならず、給与制度の見直しについても対象として行っている。

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、平成18年の勧告においては、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支給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

#### ア 最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省, 事業所規模30人以上)によると, 本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は, それぞれ昨年4月に比べ0.8%及び0.1%増加している。本年4月の消費者物価指数(総務省, 全国)は, 昨年4月に比べ0.8%増加しており, 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0.5%の増, 実質0.5%の減となっている。本院が家計調査(1人世帯については, 「全国消費実態調査」(総務省))を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯から4人世帯)までの標準生計費は, それぞれ99,730円, 181,890円, 208,090円及び234,280円となっている。

本年4月の完全失業率(総務省「労働力調査」)は, 昨年4月の水準を0.1ポイント上回り, 4.0%(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0.12ポイント, 0.20ポイント」低下して0.93倍(季節調整値), 1.38倍(同)となっている。

#### イ 有識者等の意見

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ほか, 本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」(500人)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, 平成18年4月から実施している給与構造改革について, 地域間給与配分の見直しに関し, 同じ組織であれば給与も同じであるべきとの意見と, 民間の地場賃金に合わせていくべきとの意見があったが, 全体としてはおおむね妥当である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関して, その前提となる評価に当たり, 公務の特殊性に留意すべきとの意見があったほか, 本府省職員を対象とする手当の新設について, 本府省職員の業務の困難性等を考慮すれば必要性が認められるとの意見が多かった。また, 平成18年に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であるとの意見が多かった。

## 2 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

#### ア 公務員給与の状況

本院は「平成20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(162,960人, 平均年齢41.1歳)の本年4月における平均給与月額387,506円となっており, 税務署職員, 刑務官等を含めた職員全体(282,546人, 平均年齢41.6歳)では403,984円となっている。

#### イ 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52,500(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11,037の事業所を対象に「平成20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(一)と類似すると認められ

る事務・技術関係22職種の約38万人及び研究員、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、昨年よりも調査対象事業所数を約900事業所増加させたところであるが、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、89.0%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。

## (1) 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。

### a 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38.8%（昨年40.0%）、高校卒で18.4%（同18.5%）となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で196,280円（同195,048円）、高校卒で157,429円（同156,472円）となっている。

#### (給与改定の状況)

別表第1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、ベースアップの慣行のない事業所の割合が57.8%（昨年57.9%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は29.3%（同28.1%）となっている。

また、別表第2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75.8%（昨年74.1%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合が29.6%（同33.2%）と昨年に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は8.2%（同5.5%）と増加している。

### b 雇用調整の実施状況

別表第3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20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.9%となっており、昨年（16.4%）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（6.1%）、採用の停止・抑制（4.5%）、残業の規制（3.6%）の順になっている。

## (2) 民間給与との比較

### 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(-)、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（ラスパイレス方式）を行った。その結果、別表第4に示すとおり、公務員給与と民間給与の較差は136円（0.04%）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。

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5に示すとおり、所定内給与月額4.50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（4.50月）とおおむね均衡している。

### (3) 本年の給与の改定

#### ア 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136円（0.04%）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、行政職俸給表(一)適用職員について、月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

- (ア) 俸給表については、本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。
- (イ) 諸手当については、民間の各手当の支給状況等を踏まえると、今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。
- (ウ) 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、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か。

特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととした。指定職俸給表適用職員の期末特別手当については、昨年、一般の職員の勤勉手当の支給月数の引上げとの均衡を考慮して0.05月分の引上げを勧告したところであるが、改定が見送られている。本年は、一般の職員について民間の支給割合と公務の支給月数がおおむね均衡しているものの、民間の支給割合が昨年を下回ったこと等を考慮し、今回は、支給月数の引上げは行わないこととした。

以上のように、本年は、行政職俸給表(一)適用職員について月例給及び特別給の水準改定は行わないこととした。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表適用職員についても、行政職俸給表(一)適用職員との均衡を考慮し、水準改定を行わないこととしたが、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、イに示すとおり、初任給調整手当の改定を行うこととした。このほか、給与構造改革に関して、3に示すとおり改定を行うこととした。

#### イ 改定すべき事項

##### (医師の給与)

病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題となっている。公務においても民間においても、勤務医を確保するためには、勤務条件や勤務環境を改善し、勤務に魅力を与えるなどの措置がとられているが、とりわけ適切な給与水準の確保が必要となる。国立高度専門医療センター、国立ハンセン病療養所等の国の医療施設においても、勤務医の確保は重要な課題となっている。これらに勤務する医師の年間給与をみると、別表第6に示すとおり、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、その状況は看過できないものとなっている。そこで、平成16年3月まで同じ国立病院であった独立行政法人国立病院機構の医師の給与と均衡するよう年間給与を平均で約11%引き上げることが適当と認められる。

具体的には、若手から中堅の医師の人材確保を図るため、初任給調整手当について、最高支給限度額を10万4千円引き上げるとともに、国立高度専門医療センターに勤務する者については、現在適用されている初任給調整手当の「職員の区分」を1段階高い区分に引き上げることとする。

以上の措置は、平成21年4月1日から実施することとする。

## ウ その他の課題

### (ア) 住居手当

自宅に係る住居手当については、平成15年に住宅の新築・購入後5年に限り支給されるもののみを残して廃止したところであるが、存置した現行の手当についても、財形持家個人融資の利用者が相当減少し、その意義が薄れていることから、来年の勧告に向け、廃止の検討を進めるものとする。また、借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進めることとする。

### (イ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討する。

### (ウ) 併任されている職員に係る手当の取扱い

併任されている職員に係る地域手当等の手当の支給については、これまで、本務の官職に基づいて行われているところであるが、相当の期間にわたって専ら併任先の官職の職務に従事する職員について、別紙第4の1(6)でも述べるように、このような形態の併任をできる限り解消していく取組を進めつつ、これらの職員の職務従事の実態にかんがみ、併任先の官職に基づいて行うことを検討することとする。

### (エ) 非常勤職員の給与

一般職非現業の国家公務員には非常勤職員が約14万4千人（総務省「一般職国家公務員在職状況統計（平成19年7月1日現在）」）おり、委員、顧問、参与等の諮問的非常勤職員、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除くと約12万人（うち事務補助職員約2万1千人）となっている。

事務補助職員等の非常勤職員の給与については、昨年の勧告時の報告において問題を指摘し、必要な方策について検討していく旨を表明したところである。

本院が各府省から非常勤職員がどのような職務に従事し、どのような給与決定方式、給与水準となっているのかについてヒアリングを行ったところ、例えば係員を補佐する事務補助の職務に従事する非常勤職員について、府省や官署によって決定方法が異なり、結果として均衡がとれていない状況にあることなどが認められた。こうした状況を改善するため、本院としては、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非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定することとする。指針においては、基本となる給与について、当該非常勤職員の職務と類似する職務の常勤職員に適用されている俸給表の1級の初号の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定すること等を示すこととする。

また、これらの非常勤職員の中には、業務面からみると、恒常的に必要と考えられる業務（補助的な業務を含む。）を代替している者、一時的に生じた業務処理に当たる者など様々な者が含まれている。現在の非常勤職員制度は、臨時的に生じる多様な業務や短時間の業務に対して弾力的に対処することを可能とするためのものであるが、現状の運用にはこうした本来の非常勤職員制度の趣旨に沿わない面も見受けられる。これらについては、雇用期間や任用形態の問題、常勤職

員との処遇の不均衡等も指摘されている。

本院としては、給与に関する指針の策定に加え、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うとともに、任用形態・勤務形態の在り方についても問題意識を持って考えていきたい。

非常勤職員の問題は、業務運営の方法、組織・定員管理、予算、人事管理方針などと密接不可分な関係にあることから、今後においては、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を行いながら、非常勤職員の在り方をどのようにしていくのかについて幅広く検討を進めていくことが必要と考える。

#### (オ) 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。

### 3 給与構造改革

#### (1) 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、平成18年度から平成22年度までの5年間で給与構造改革に取り組んでおり、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきている。

地域間給与配分の見直しについては、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し、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した。

年功的な給与上昇の抑制についてみると、平成17年から平成20年までの3年間で、中堅層以上である35歳から59歳までの間において平均俸給月額が1万6千円(4.3%)程度減少しており、俸給カーブのフラット化は着実に進んでいる。

本年においても、新たに、給与構造改革における俸給水準の引下げに合わせた給与配分の見直し措置の一環として、(2)のとおり、平成21年度から本府省業務調整手当を新設することとしているほか、平成21年度における地域手当の支給割合を改定することとしており、地域間給与配分の見直しを着実に進めているところである。

また、本年の職種別民間給与実態調査においては、調査の精確性を高めるため、調査対象事業所数を約900事業所増加させたところであり、企業規模100人未満の事業所についてもより綿密に調査を行った。これにより、これまで以上に小規模事業所の安定的データを得ることができるようになり、各地域の実情をより精確に把握して、民間給与との精密な比較を確保できたものとする。

#### (2) 平成21年度において実施する事項

平成21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。

##### ア 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案，諸外国との折衝，関係府省との調整，国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ，近年，各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し，本府省の課長補佐，係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設する。

これに伴い，本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額は廃止し，あわせて，俸給の特別調整額と超過勤務手当等との併給を可能とする取扱いを廃止することとする。

#### (ア) 支給対象

##### a 支給対象とする業務

(a) 本府省内部部局又はこれに相当する組織の業務に従事する職員に対して支給する。

ただし，組織法令上内部部局に属する組織ではあるが，内部部局と別の場所に所在する官署において，内部部局の固有の業務と同様の業務の特殊性若しくは困難性又はその業務に従事する職員の確保の困難性が認められない業務に専ら従事する職員には支給しない。

(b) 本府省内部部局以外の組織の業務に従事する職員のうち，内部部局と一体となつて行つて，各府省の政策に関わる調査研究，重要事項の調査審議等の業務で，内部部局の固有の業務と同様の業務の特殊性及び困難性を有するものに従事する職員であつて，その確保の困難性が認められる職員に対しても支給する。

##### b 支給対象とする職員

本府省業務調整手当の支給対象は，行政職俸給表(一)，専門行政職俸給表，税務職俸給表，公安職俸給表(一)，公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の各俸給表が適用されている者（俸給の特別調整額の区分が一種から五種までの官職を占める者を除く）とする。

#### (イ) 手当額

手当額は，職員の属する職務の級における最高の号俸の俸給月額 $\times$ 100分の10を上限とする役職段階別・職務の級別の定額制とする。行政職俸給表(一)が適用される職員のうち，課長補佐の手当額については，本府省の課長補佐に対する現行の俸給の特別調整額の額に当該俸給の特別調整額の額に100分の18を乗じて得た額を加えた額とし，係長以下の手当額については，各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に，係長にあつては100分の4，係員にあつては100分の2を乗じて得た額とする。また，行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員に対しては，当該俸給表の各職務の級に相当する行政職俸給表(一)の職務の級の手当額を支給する。

#### (ウ) 諸手当の算定基礎

本府省業務調整手当は，本府省の業務の特殊性や人材確保の必要性等に配慮した加算措置的な給与として位置付けられることから，諸手当（地域手当，超過勤務手当，期末手当・勤勉手当等）の算定基礎としない。

#### (エ) 実施時期等

平成21年4月1日から実施する。

なお，平成21年度における手当額は，課長補佐にあつては，平成21年度の地域手当1級地の支給割合を基に算出した額とし，係長及び係員にあつては，(イ)の手当額の2分の1の割合を基に算出した額とする。

#### (オ) 本府省業務調整手当の新設に伴う俸給の特別調整額の経過措置

本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額の適用官職を占める職員で本府省業務調整手当の支給対象とならないものに対しては、経過措置として、平成22年4月1日から一定割合を減じる方法により、暫定的な俸給の特別調整額を支給する。なお、平成19年度の俸給の特別調整額の定額化に伴う経過措置期間中の者についても、従前の経過措置を継続する。

#### イ 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21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合については、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、別表第7のとおりとする。

#### (3) 給与構造改革期間終了後の取組

給与構造改革は、地域の民間賃金をより適切に反映させるとともに、民間における賃金制度の動向も踏まえ、年功的な給与体系から職務を基本とし能力・実績に応じた給与体系となるように公務の給与体系を抜本的に見直そうとするものであり、平成22年度までの期間を一区切りとして取り組んできている。

現在の取組の終了時点において、これまでの給与構造改革の効果を検証するとともに、地域における民間給与の状況等を踏まえ、引き続き地域間の配分の在り方を検討することに加えて、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から、新たに導入される人事評価制度に基づく評価結果の給与への活用状況を踏まえつつ、必要に応じ更なる見直しを検討するものとする。

さらに、近時、雇用と年金の連携を図るため、60歳台前半における雇用問題が重要な課題となっており、これに対処するに当たっては、60歳台前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について、人事施策の見直しと一体となった検討を行うことが求められている。

本院としては、給与構造改革期間終了後は、以上のような諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があると考えており、今後、具体的な問題点等を整理しながら、その準備を進めていくこととする。

#### (4) 勤務実績の給与への反映の推進

昇給制度や勤勉手当制度における勤務実績の給与への反映の推進については、給与構造改革の柱の一つとして取り組んでいるところであるが、来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、別紙第4の2(2)に示すとおり、評価結果を給与に活用することにより、勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとしている。評価結果の活用のうち、昇給、勤勉手当及び期末特別手当について講ずる措置及び新たに整備する降給・降格の仕組みを整理すると、以下のとおりである。なお、今後は、各府省における評価結果の活用状況についてフォローアップを行うとともに、必要に応じて基準の見直しを行い、適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

#### ア 昇給、勤勉手当及び期末特別手当に関する措置

(ア) 昇給の勤務成績判定は、評価結果に基づいて行うこととする。具体的には、1年間（10月～9月）における能力評価及び業績評価の結果を、その直後の昇給日（翌年の1月1日）に係る昇給の勤務成績判定に用いることとする。

その際、勤務成績判定期間中及び同期間終了後の懲戒処分等についても、当該昇給日に係る昇給の勤務成績判定に反映させることができるようにすることとする。

(イ) 勤勉手当の勤務成績判定は、基準日以前における直近の業績評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況（勤務期間及び懲戒処分等）に基づいて行うこととする。

その際、4月～9月の期間に係る業績評価の結果を12月期の勤勉手当の勤務成績判定に、10月～3月の期間に係る業績評価の結果を6月期の勤勉手当の勤務成績判定に用いることとする。

(ウ) 指定職俸給表の適用を受ける職員に支給される期末特別手当について、業績評価の結果が下位である職員に対しては、「勤務成績が良好でない場合」に該当するものとして減額して支給することとする。

#### イ 降給・降格の仕組みの整備

新たな人事評価制度の導入に伴い、公務の適正かつ能率的な運用を図るため、国家公務員法第75条第2項に基づく処分として、勤務実績が不良であり公務能率に支障を生じさせている場合に、職員を降給させ、又は降格させることができる仕組みを新たに設けることとする。

このうち、降給は、職員の勤務実績が良くない場合に、その職務の級は変更しないが号俸を現在よりも下位の号俸に決定するものであるのに対し、降格は、その職務の級を現在よりも下位の職務の級に決定するものであり、能力評価又は業績評価の結果を処分の契機として活用するものとする。

#### ウ 実施時期

人事評価が実施され、これに基づく評価結果が確定したときには、直ちにそれを給与に活用するものとするよう措置を講ずることとする。

本府省内部部局及びこれに相当する組織以外に勤務する職員に係る評価結果の活用開始時期については、直ちに活用できる場合を除き、上記の1年後とする。

## 4 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、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。近年、行政ニーズが増大し、複雑化する下において、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。

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確保し、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 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員		29.3	12.3	0.6	57.8
課長級		23.5	12.6	0.6	63.3

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給停止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		79.9	75.8	29.6	8.2	38.0	4.1	20.1
課長級		68.3	64.3	24.2	7.1	33.0	4.0	31.7

(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3 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	4.5
部門の整理・部門間の配転	6.1
業務の外部委託・一部職種への派遣社員等への転換	3.1
転籍出向	2.6
一時帰休・休業	0.2
残業の規制	3.6
希望退職者の募集	1.4
正社員の解雇	1.0
賃金カット	1.0
計	14.9

(注) 平成20年1月以降の実施状況である

別表第4 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 $\left( \frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
387,642円 ①	387,506円 ②	136円 (0.04%)

(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5 民間における特別給の支給状況

項目		区分	
		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	円 368,518	円 280,547
	上半期 (A <sub>2</sub> )	円 369,536	円 280,741
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	円 839,989	円 558,799
	上半期 (B <sub>2</sub> )	円 825,037	円 543,333
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.28	月分 1.99
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	月分 2.23	月分 1.94
年間の平均		4.50月分	

(注) 1 下半期とは平成19年8月から平成20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4.50月である。

別表第6 民間及び独立行政法人国立病院機構と国の医師の年間給与の比較

民間 (平均年齢 43.3歳)	国立病院機構 (平均年齢 45.4歳)	国 (平均年齢 46.6歳)	民間との差 ①-③ $\left(\frac{①-③}{③} \times 100\right)$	国立病院機構との差 ②-③ $\left(\frac{②-③}{③} \times 100\right)$
1,393.3万円 ①	1,261.4万円 ②	1,134.5万円 ③	258.8万円 (22.8%)	126.9万円 (11.2%)

(注) 1 民間については、平成18年から平成20年までの職種別民間給与実態調査結果の平均値で、医師のすべての役職段階を対象としている。  
 なお、特別給については、民間病院の特別給の支給割合を用いて求めたものである。  
 2 国立病院機構については、平成17年から平成19年までの副院長以下の平均値である。  
 3 国については、平成20年国家公務員給与等実態調査による医療職俸給表(一)適用職員の平均値である。

別表第7 平成21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21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%	17%	12%
2級地 (15%)	5※	14※	10※
	12	12	3
	15	12	0
3級地 (12%)	2	12	10
	3	12	9
	6	11	6
	9	10	3
	12	9	0
4級地 (10%)	0	10	10
	1	10	9
	4	10	6
	7	9	3
	10	8	0
5級地 (6%)	0	6	6
	3	6	3
	6	5	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。

### 第3 職員の勤務時間

#### (これまでの経緯)

職員の勤務時間については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律において規定されている。本院は、中立第三者機関として、職員の適正な勤務条件を確保する責務を有しており、これまでも、勤務時間等に関する制度について必要な調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、同法の改正を国会及び内閣に対して求めてきている。

職員の勤務時間（始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間）は、平成4年の完全週休2日制の導入以降、1日当たり8時間、1週間当たり40時間となっているが、近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、平成19年の勧告時の報告において、本年を目途として、所要の準備を行った上で、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旨言及したところである。

#### 1 民間企業の所定労働時間の状況

##### (1) 所定労働時間の調査

国家公務員の勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、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。

その際、勤務時間が業務運営の基礎であることを考えると、これを頻繁に改定することは適当ではなく、民間企業の所定労働時間を一定期間にわたって調査し、そのすう勢を見極めることが必要である。

本院は、平成16年から民間企業の所定労働時間の状況を把握しているところであるが、本年も、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のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した事業所を対象として、「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務における代表的な執務形態と同様の執務形態である民間企業の事務・管理部門について、1日及び1週間当たりの所定労働時間を調査した。

##### (2) 所定労働時間の調査結果

本年の調査結果によれば、民間企業の所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間49分となっている。また、平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移してきており、その平均値を算出すると、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっている。

これらのことから、民間企業における所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、その水準で定着していると考えられる。

なお、民間企業における所定労働時間の設定状況を見ると、15分刻みの時間で設定しているところが多く、労働時間を管理する観点から、ある程度区切りの良い時間を単位として労働時間を設定しているものと考えられる。

## 民間企業の所定労働時間の推移

	1日当たりの所定労働時間	1週間当たりの所定労働時間
	時間：分	時間：分
平成16年	7：44	38：45
平成17年	7：43	38：43
平成18年	7：45	38：53
平成19年	7：44	38：51
平成20年	7：45	38：49
5年平均	7：44	38：48

(注) 平成16年、18年～20年は「職種別民間給与実態調査」結果、平成17年は「民間企業の勤務条件制度等調査」結果

## 2 勤務時間を短縮した場合の影響

民間企業の所定労働時間の状況を踏まえ、職員の勤務時間の短縮を行うこととする場合には、窓口業務や交替制等勤務などの執行業務をはじめとして、企画立案業務も含めた行政サービスに与える影響を考慮する必要がある。

### (1) 行政サービスの維持

#### ア 基本的考え方

勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本とすべきである。

民間企業においても、所定労働時間を短縮する場合には、従来の業務処理量を維持しつつ所定外労働時間や休日出勤が増加しないよう、生産性を向上させることが一般的とされており、公務においても、同様の考え方に立って、勤務時間を短縮した場合には、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことが重要である。

#### イ 各府省の対応

勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等について聴取したところ、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うことにより、現在の予算や定員の範囲内で、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。

国民に直接行政サービスを提供する窓口業務については、これまでも各府省において、窓口の受付終了時刻の繰下げや昼休みの窓口対応の拡充に努めてきているところである。職員の勤務時間を1日当たり15分短縮することとした場合、昼の休憩時間を15分延長するのか、終業時刻を15分繰り上げるのか等については、各府省において業務の運営等を考慮して決めることとなるが（現在、昼の休憩時間は、原則60分としているが、特例として設定できる45分となっている官署が全体の5分の4を占めている。）、昼の休憩時間を15分延長しても来庁者等には交替で対応を行うことなどにより、また、終業時刻を15分繰り上げても窓口の受付終了時刻は現行どおりとすることなどにより、これまでと同様の対応が可能であるとしている。

24時間体制など複数の職員が交替して勤務する職場においても、休憩時間・休息時間の置き方など勤務体制の見直しを行うことにより、業務運営に支障を来すことなく勤務時間の短縮を行うこと

が可能であるとしている。

なお、船員については、海上勤務の特殊性から、勤務時間の短縮に伴い職員の出動や待機の日数に影響が生ずる場合には、これまでの1週間当たりの勤務時間を維持する必要があるとしている。

#### ウ 仕事の進め方や働き方の見直し

勤務時間の短縮に当たっては、公務能率の一層の向上に努める必要がある。そのため、職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検し、最大限の能率を発揮するよう努めるとともに、特に組織全体を管理・監督する立場にある幹部職員は、業務運営の在り方を見直すなど、公務の能率的な運営を確保するよう努めるべきである。

##### (1) 国家公務員の仕事と生活の調和

近年、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性が指摘されている。昨年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等が政府において決定されており、その実現に向けた取組を官民が一体となって効果的に展開することが求められていることから、国家公務員の勤務時間についても、仕事と生活の調和という観点からその在り方について考えることが重要である。

勤務時間を民間企業の所定労働時間に準拠して短縮することは、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和に寄与すると考える。

なお、仕事と生活の調和を推進するためには、超過勤務の縮減も重要な課題である。現在、政府全体として、不必要な在庁時間を削減するため、各府省ごとに削減目標を設定して具体的な取組を進めているところであり、本院としても、超過勤務縮減のための取組を行うこととしている。

### 3 勤務時間の改定

#### (1) 改定の基本方針

1で述べたように、民間企業の所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、その水準で定着している。

これとの均衡を図ることとした場合、公務能率の一層の向上に努めることにより、行政サービスや行政コストに影響を与えることなく、勤務時間の短縮を行うことが可能であると考えられる。

また、勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与するものである。本院としては、以上のような点を考慮し、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することが適当であるとする。

#### (2) 改定すべき事項

職員の勤務時間を1週間当たり38時間45分とし、各省各庁の長が、1日につき7時間45分を月曜日から金曜日までの5日間において割り振るものとする。

なお、船員の勤務時間については、1週間当たり40時間までの範囲内で延長できることとし、この場合、1日につき8時間までの範囲内とすることができる特例を設ける。

これに伴い、再任用短時間勤務職員の勤務時間、育児短時間勤務職員の勤務形態及び並立任用並びに任期付短時間勤務職員の勤務時間についても所要の措置を講ずる。

任期付研究員が裁量による勤務をする場合には、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振られたものとみなす。

再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員の超過勤務手当の支給割合

については、正規の勤務時間と超過勤務の時間との合計が7時間45分に達するまでは、100分の100とする。

### (3) 実施時期

平成21年4月1日から実施する。

## 4 勤務時間の改定に関する勧告実施の要請

昨今の公務を取り巻く厳しい状況の中にあつて、勤務時間の短縮を行うに当たっては、職員一人一人が服務規律や公務員倫理を遵守することはもちろんのこと、仕事の進め方や働き方を見直して、国民に対する行政サービスを維持・向上させるよう努めることが不可欠である。すべての職員は、この点を念頭に置いて一層職務に精励する必要がある。

国家公務員の勤務時間は基本的な勤務条件であり、民間準拠の考え方に基づいて勤務時間を適切に設定することは、職員の勤務意欲の向上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、このような勤務時間の改定に関する勧告の意義や役割に深い理解を示され、別紙第3の勧告どおり実施されるよう要請する。

## 別紙第2

### 職員の給与の改定に関する勧告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）を改正することを勧告する。

#### I 医師の給与改定のための一般職の職員の給与に関する法律の改正

初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。

#### 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 新たに本府省業務調整手当を設け、行政職俸給表(一)、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の適用を受ける職員（俸給の特別調整額を支給される職員を除く。）が、次に掲げる業務に従事する場合に支給すること。

(1) 国の行政機関の内部部局又はこれに相当する組織として人事院規則で定めるもの（1において「内部部局等」という。）の業務（内部部局等の主たる庁舎が所在する地域以外の地域に所在する官署における業務であつて、内部部局等の固有の業務と同様の業務の特殊性若しくは困難性又はその業務に従事する職員の確保の困難性が認められない業務として人事院規則で定めるものを除く。）

(2) 内部部局等以外の組織の業務であつて、(1)の業務に類するものとして人事院規則で定める業務

なお、これに伴い、管理職員特別勤務手当が支給され、並びに超過勤務手当、休日給及び夜勤手当が支給されないこととなる職員を、俸給の特別調整額を支給される職員、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級以上であるもの及び指定職俸給表の適用を受ける職員とするとともに、所要の経過措置を講ずること。

- 2 本府省業務調整手当の支給月額、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員にあっては当該職員の属する職務の級、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)又は研究職俸給表の適用を受ける職員にあっては当該職員の属する職務の級に相当すると認められる行政職俸給表(一)の職務の級であって人事院規則で定めるものにおける最高の号俸の俸給月額に100分の10を乗じて得た額を超えない範囲内で人事院規則で定める額とすること。

### Ⅲ 人事評価の実施に伴う一般職の職員の給与に関する法律の改正

#### 1 昇給について

職員の昇給は、昇給を行う日前において人事院規則で定める日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間において懲戒処分を受けたことその他の人事院規則で定める事由に該当したときは、当該事由を考慮することができるものとする。

#### 2 勤勉手当及び期末特別手当について

- (1) 勤勉手当の支給は、職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応ずるものとする。
- (2) 期末特別手当の額は、職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間の在職期間における勤務の状況に照らして勤務成績が良好でない場合に減ずることとする。

#### 3 経過措置

1及び2の改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

### Ⅳ 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。ただし、Ⅲについては、人事評価の実施の日から実施すること。

## 別紙第3

### 職員の勤務時間の改定に関する勧告

次の事項を実現するため、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)、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)及び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)を改正することを勧告する。

## 1 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

### (1) 1週間の勤務時間

ア 職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分とすること。

イ 再任用短時間勤務職員の勤務時間は、アにかかわらず、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、各省各庁の長が定めること。

### (2) 勤務時間の割振り

各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

### (3) 船員の勤務時間の特例

各省各庁の長は、船舶に乗り組む職員（再任用短時間勤務職員を除く。）について、人事院と協議して、(1)のアの勤務時間を1週間当たり1時間15分を超えない範囲内において延長することができる。この場合において、各省各庁の長は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要があるときを除き、1日につき7時間45分にその延長した時間の5分の1を超えない範囲内において各省各庁の長が定める時間を加えた時間の勤務時間を割り振るものとする。

なお、週休日の振替等に関する特例は、廃止すること。

## 2 一般職の職員の給与に関する法律の改正

再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日のうち休日給が支給されることとなる日以外の日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、超過勤務手当の支給割合を100分の100とする勤務は、正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務とすること。

## 3 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正

### (1) 育児短時間勤務の勤務の形態

育児短時間勤務の勤務の形態は、次のとおりとすること。なお、これに伴い、所要の経過措置を講ずること。

ア 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。

イ 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。

ウ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。

エ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。

オ アからエまでに掲げるもののほか、1週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間となるように人事院規則で定める勤務の形態

### (2) 育児短時間勤務職員の並立任用

育児短時間勤務職員の並立任用は、育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間が1の(1)のアの勤務時間のおおむね2分の1に相当する時間として人事院規則で定める時間である場合に行うことが

できるものとする。

### (3) 他の法律の適用の特例

ア 育児短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日のうち休日給が支給されることとなる日以外の日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、超過勤務手当の支給割合を100分の100とする勤務は、正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務とすること。

イ 任期付短時間勤務職員の勤務時間は、1週間当たり10時間から19時間20分までの範囲内で、人事院規則の定めるところにより、各省各庁の長が定めること。

## 4 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号任期付研究員が裁量による勤務をする場合には、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振られたものとみなすこと。

## 5 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

## 別紙第4

### 公務員人事管理に関する報告

本院の公務員制度改革に関する基本認識は別紙第1の第1において示したとおりであり、以下、公務員制度改革に関する主な個別課題等について、本院の認識、取組の方向等を報告する。

## 1 人材の確保・育成

### (1) 採用試験の基本的な見直し

ア 行政が国民に対して良質な行政サービスを提供していくためには、高い資質と使命感を有する人材を確保していくことが重要である。

しかしながら、国家公務員採用試験の応募者は、民間企業における高い採用意欲や受験年齢人口の減少をはじめ、公務及び公務員に対する批判などにより、ここ数年減少傾向が続いていることに加え、専門職大学院の設置等に伴う人材供給構造の変化の影響もあり、人材確保上、厳しい状況が続いている。

また、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）においては、採用試験の種類及び内容の見直しや国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずることなどが求められている。

イ このような状況を踏まえ、本院は、採用試験の基本的な見直しに向けて、本年6月に各専門分野の学識経験者からなる「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）を開催し、各試験の意義、検証すべき能力と検証の手法などについて、専門的な見地からの検討を開始したところであり、同専門家会合における議論を踏まえながら、積極的に検討を進めることとする。また、人材確保活動についても、各府省と連携しながら、「霞が関インターンシップ」の充実など取

組を強化していきたい。

ウ 平成18年度より、本院と各府省とが協力して、年齢要件を設けず、民間経験者等を広く募集し、能力実証を経て選考採用を行う、経験者採用システムを導入している。係長級職員や新司法試験合格者などの選考採用に活用されており、今後の中途採用試験の在り方を念頭に置きながら、更なる活用に努めていきたい。また、国家公務員採用試験の年齢要件の在り方についても、これら経験者採用システムや「再チャレンジ試験」の今後の位置付けと併せ、民間の動向等をも十分に把握しながら、必要な検討を行うこととしたい。

## (2) 幹部要員の確保・育成

ア いわゆるキャリア・システムについては、「採用時の一回限りの選抜で昇進がすべて決定されるのは不合理」などの批判がなされており、本院としても、従来より、Ⅰ種試験採用職員の選抜の強化及びⅡ種・Ⅲ種試験等採用職員の幹部職員への登用の促進による人事運用の見直しの必要性を指摘してきたところであり、さらに、平成19年度年次報告書においては、公務における人材育成の特性を踏まえつつ、求められる資質・能力を整理することなど、今後の幹部要員の確保・育成の在り方の検討に当たっての留意点を示したところである。

今般の基本法は、現行のキャリア・システムの廃止を問題意識の一つとするものであり、基本法においては、これに関連して、採用試験の種類等の見直しや幹部候補育成課程の新設などが規定されている。この幹部候補育成課程の検討に当たっては、幹部要員に求められる資質・能力を整理するとともに、幹部要員の選抜における透明性・公正性の確保等に留意する必要がある。

本院としても、幹部要員をはじめとする職業公務員がその役割を適切に果たす上で求められる資質・能力をいかに涵養すべきかという観点から、研修・人材育成の在り方を再整理するため、各分野の有識者からなる「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）を開催し、検討を開始したところである。今後、同研究会及び(1)の専門家会合における議論や行政現場の実態を踏まえながら、全体の奉仕者としての高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて、検討を行っていくこととしたい。

イ 一方、基本法による新たな制度の発足前においても、思い切った能力・実績に応じた人事運用に転換していく必要がある。今後は、新たな人事評価の評価結果を活用しつつ、Ⅰ種試験採用職員について、課長補佐級の官職への昇任段階から適格性の判断を厳正に行うとともに、課長級の官職への昇任時には従来以上に厳しく適任者の選抜を行っていく必要がある。これにより、優秀な職員の登用が図られるとともに、新たな制度の円滑な導入にも資することから、政府全体として直ちに取組を進めていくことが不可欠である。

また、Ⅱ種・Ⅲ種試験等採用職員については、本院の定めた指針に基づき、各府省において計画的な育成を通じて登用に努めているところであるが、一層推進を図ることが重要である。本院としても、海外調査・研究の機会の拡充を含め、登用に資する研修の充実を図っていきたい。

## (3) 人事交流の推進

民間部門や他の公務部門との間の人事交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用をはじめ、組織の活性化や閉鎖性を見直しの観点から有意義である。このため、官民人事交流制度や民間派遣研修制度、あるいは任期付職員制度や中途採用制度などが設けられており、それぞれの趣旨に応じて活用していくことが重要である。

このような中、基本法において、官民の人材の流動性を高めるため、現行の制度を抜本的に見直すなど必要な措置を講ずることとされているところであり、検討に当たっては、公務の公正性の確保や職業公務員との役割分担についても十分留意していくことが必要である。

また、現行の官民人事交流法について、公正性を十分に担保しつつ、円滑な官民交流に資するよう、交流基準等についての必要な見直しを検討していくこととしたい。

#### (4) 女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、政府全体として積極的に取り組むべき課題である。本年度のⅠ種試験（事務系区分）合格者に占める女性の割合は、過去最高の23.1%となったところであるが、各府省において、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」に基づき、職務付与の在り方を含め、引き続き具体的な取組を進めていく必要がある。本院としても、募集活動を強化するなど、女性職員の採用・登用に向けた取組を進めていくこととしている。

#### (5) 任免に関する規則の整備

昨年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の徹底の観点から、新たな人事評価制度が構築されるとともに、職階制の廃止や能力本位の任用制度の確立のための改正が行われた。これに伴い、改正法の施行に向けて、任免に関する人事院規則について所要の規定の整備を行う必要がある。メリット・システムや任免における中立・公正性の確保の重要性を踏まえつつ、検討を進めていくこととする。

#### (6) 分限及び併任に係る適切な運用の確保

本院は、分限について、一昨年、指針を各府省に通知し、より適正な運用の指導に努めているところである。新たな人事評価制度の導入に伴い、評価結果を適切に活用できるよう、基準や手続について、人事院規則や指針の整備を行うこととする。

また、併任は、本務官職における職務遂行に著しく支障がないと認められる場合に限り認められるものであり、別紙第1の第2の2(3)ウ(ウ)で述べた給与上の取扱いを検討するに当たっても、長期にわたって併任先に専ら勤務させるような人事運用は、できる限り解消していく必要がある。各府省において、長期の遠隔地間の併任などを是正するため、適切な人員配置等に努めることが重要である。本院としても、併任の実態を把握し、業務の必要性等を踏まえつつ併任の基準等の見直しを行うこととする。

## 2 能力及び実績に基づく人事管理の推進～新たな人事評価制度の導入～

### (1) 人事評価制度の枠組み

昨年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の基礎となるものとして新たな人事評価制度が導入され、来年7月までに関係規定が施行される。本院は、これまで総務省と共同で3回にわたって人事評価の試行を行っており、今後、全職員を対象とした試行を行うべく準備を進めている。

人事評価制度の基本的枠組みは、内閣官房を中心に、別記の1のとおり取りまとめられている。

人事評価は人事管理のツールであるとともに、これにより行政運営の改善の効果も期待されるものであることから、各府省の最高幹部をはじめとした各段階の責任者はそれぞれの所掌分野の行政の目的・目標を明らかにし、職員に自身の役割をよく理解させた上で、それを踏まえて職員の勤務実績を

評価することが重要であると考える。

また、人事評価制度の公正かつ適切な運営のためには評価者訓練が重要である。このため、本院は、管理者の評価能力の向上を目的とした研修を開発し、今秋より、各府省人事担当者等を対象として研修指導者の養成を行うなどの取組を進めていくこととしている。

今後、試行で得られた知見も活用し、関係規定の整備が進められるが、本院としては法律の規定に基づき、それまでに必要な意見を述べることにしたい。

## (2) 評価結果の活用

人事評価は、任用、給与、分限など人事管理の基礎とするものとされている。本院は、改正国家公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価制度の円滑な導入にも留意しつつ、評価結果の人事管理への活用の在り方について検討を進めてきたところである。

その基本的な枠組みは別記の2に示しているとおりであるが、今後、試行の結果も踏まえ、人事評価制度の施行までに最終的な結論を得て、必要な制度整備を図ることとしたい。

## 3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

### (1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、仕事と生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点から、喫緊に取り組む必要のある重要課題である。

超過勤務の縮減については、本府省において、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とから、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、府省ごとに在庁時間の削減目標を設定して、早期退庁の奨励、業務処理体制の見直し、職員の意識改革などの具体的な取組を進めているところであり、これらを着実に実施する必要がある。

また、各府省が単独で業務の改善・合理化を図ることが困難である他律的な業務に係る超過勤務の縮減に関しては、法令等府省間協議、予算関係等の業務については行政部内の取組により一定の合理化が図られつつあるところであるが、引き続きその徹底を図ることが重要である。国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を得て、改善が進むことを期待する。

超過勤務手当については、公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、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。

本院としては、各府省における在庁時間削減の取組の徹底を図ることに加えて、他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の上限目安の設定等の検討や早出遅出勤務の活用促進のための取組を進めることとする。

### (2) 両立支援の推進

仕事と生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境を整備する上で、育児や介護に責任を有する職員について両立支援の取組を推進していくことが重要である。職員のニーズに合わせて、育児休業、育児短時間勤務制度や介護休暇制度が活用されるよう、制度の周知や利用モデルの提示を行うとともに、男性職員の育児休業制度についての理解が十分でない点が認められることから、男性職員に対する周知等に努めることとする。

### (3) 心の健康づくりの推進

近年、公務においても心の疾病が増加しており、特に20代、30代の職員において、長期病休者のうち心の疾病が原因である者が7割から8割を占める状況にある。行政課題が複雑、高度化の中で仕事の困難度が高まるとともに事務量が増加していること、職場での人間関係が希薄化し、周囲に気軽に相談できる雰囲気失われていることなどがその一因となっていると考えられる。

心の健康づくりについては、指針の発出や相談体制の整備等各種の施策を講じてきたところであるが、最近の状況をみると予防や早期発見に取り組むことがこれまで以上に重要となっている。特に、職員自らが自分の心の健康を把握し、早期に対処すること（セルフケア）や管理監督者が部下に対して適切な対応をとること（ラインによるケア）に重点的に取り組んでいく必要がある。

本院としては、セルフケア及びラインによるケアに資する心の健康づくりに関する情報の提供や管理監督者向け研修の充実に努めるとともに、職員が不調に気づいた時に気軽に相談できる体制の整備等についても検討することとする。

## 4 退職管理～高齢期の雇用問題～

(1) 公的年金の支給開始年齢の引上げに伴って満額年金受給までの空白期間が発生することを受け、民間企業においては、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ている。公務においても、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必要がある。

(2) 本院では、昨年9月から、学識経験者を中心とする「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾大学教授）を開催し、幅広く検討が進められてきたところであるが、本年7月24日、公務員の高齢期の雇用確保の在り方について「中間取りまとめ」がまとめられた。

「中間取りまとめ」では、少子高齢化が今後ますます進展する中で、60歳台前半層の雇用を公務内において再任用官職だけで対応することが困難であることなどを踏まえた上で、職員の士気の維持、60歳台前半層の勤務の弾力化・複線化、外部との人事交流の促進、給与総額の増大の回避などにも留意しつつ、最終的目標を65歳までの定年延長とする旨の方向性が示されている。

(3) また、国家公務員の退職管理をめぐっては、昨年、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、さらに、基本法において、政府は定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされたところである。

(4) このような状況の中で、本院としては、現在60歳と定められている定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めることとする。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策などについて検討を加えることとする。

また、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、政府横断的な検討の場を設けて、必要な対応を検討することが重要である。

(5) なお、各府省においても、本年中に施行される官民人材交流センター等の新たな退職管理の枠組みへの円滑な移行という視点をも踏まえ、在職期間の長期化に向けて、人事管理全体の見直しに計画的に取り組んでいくことが求められる。

## 別記 人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み

### 1 人事評価制度

#### (1) 評価方法等

評価の方法は、評価期間（10月1日～9月30日）において職員が発揮した能力について評価を行う能力評価（年1回）と、評価期間（4月1日～9月30日・10月1日～3月31日）において職員の果たすべき役割の達成状況について評価を行う業績評価（年2回）とし、それぞれ原則として5段階で評価を行う。

#### (2) 評価結果の開示等

目標の設定・確認を行うため期首に面談を行う。期末に被評価者が自己申告をした上で評価者が評価を行い、面談を行う。期末面談では、被評価者に対し評価結果を開示し、指導・助言を行う。

#### (3) 苦情への対応

評価結果など人事評価に関する職員の苦情に対応する仕組みを各府省に設ける。

### 2 評価結果の活用

#### (1) 昇任

昇任候補者の要件は、前2年（本省課長級以上への昇任にあつては前3年）の能力評価の全体評価に下位の評価がなく（本省課長級以上への昇任にあつては、加えて、直近の能力評価の全体評価が上位であり）、かつ、直近の業績評価の全体評価が下位でないこととする。人事評価制度の施行3年後からは、これに加えて、前2年（本省課長級以上への昇任にあつては前3年）の能力評価の全体評価が平均して標準を超えるものであることも要件とする。

任命権者は、昇任前の官職におけるそれまでの複数年の評価結果を活用して、昇任後の官職における標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる昇任候補者の中から、人事計画、人材育成、将来性その他の事情も考慮して最適任の者を適正な手続により昇任させる。

#### (2) 免職・降任・降格・降給

能力評価又は業績評価の全体評価が最下位となった者については、人事当局が、必要に応じて、担当職務の見直し、配置換え又は研修などを行うことにより、勤務実績不良の状態又は適格性に疑いを抱かせる状態が改善されるように努めるものとし、それらによってもこれらの状態が継続する場合には、警告書を交付し、最終的には、過去の評価結果も含めて判断し、免職、降任、降格又は降給のいずれかの処分を行うなど、評価結果を処分の契機として活用する。

#### (3) 昇格

昇任を伴う昇格の場合には、昇任における評価結果の活用の基準によることとする。

昇任を伴わない昇格の場合には、原則として前2年の能力評価及び業績評価の結果を活用しつつ、昇格させようとする日までの勤務実績等も考慮し、総合的に判断して決定する。この場合において、直近の能力評価及び業績評価の全体評価のいずれかに下位の評価があつてはならず、かつ、人事評価制度の施行3年後からは、これに加えて、前2年の能力評価及び業績評価の全体評価を平均して標準を超えるもの（行政職俸給表(一)1級から2級への昇格及びこれに相当する昇格の場合には、これらの全体評価を平均して標準以上）でなければならないこととする。

#### (4) 昇給

昇給区分の決定は、昇給日の直近の能力評価及び直近2回分の業績評価に基づき行うことを基本とする。上位の昇給区分は、能力評価及び業績評価の双方の全体評価が標準以上であり、かつ、いずれかが上位である者について、原則として評価結果が上位の者から順に高い昇給区分となるよう決定する。能力評価及び業績評価の全体評価が下位である者については、全体評価の内容や所見、項目別の評価結果等を踏まえつつ、下位の昇給区分に決定する。

なお、勤務成績判定期間中又は同期間終了後から昇給日の前日までの間に懲戒処分を受けた場合等には、下位の昇給区分に決定する。

また、遠隔地への異動や転居を伴う頻繁な異動を行うこと、所属組織の着実な業務遂行や円滑な運営にとって不可欠な役割を継続して果たしていること等、公務に対する貢献が顕著である場合には、これらの事情を昇給区分の決定において考慮できることとする。

#### (5) 勤勉手当

勤勉手当の成績率及び成績区分の決定は、基準日の直近の業績評価に基づき行うことを基本とする。「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、業績評価の全体評価が上位である者について、原則として評価結果が上位の者から順に高い成績率及び成績区分となるよう決定する。業績評価の全体評価が下位である者は、「良好でない」の成績区分に決定する。

なお、基準日以前6か月以内の期間において懲戒処分を受けた場合等には、「良好でない」の成績区分に決定する。

#### (6) 期末特別手当

基準日の直近の業績評価の結果が下位である者は、「勤務成績が良好でない場合」に該当するものとして、期末特別手当を減額する。

#### (7) 人材育成

各府省及び本院における研修の開発・実施や職員自身による自発的な能力開発に、能力評価の評価項目・着眼点及びその評価結果を活用する。

#### (8) 実施時期

評価結果の活用は、人事評価制度の施行に合わせて行うこととする。ただし、本府省以外の機関については、給与や任免への活用に当たって評価者・被評価者のより一層の習熟が求められ、様々な職種の職員が不安を抱くことなく評価結果を活用するための諸準備を整え、各職場に浸透させる時間的余裕が必要であると認められる機関が多いことから、評価結果の活用の開始時期を本府省の1年後とする。なお、準備の整った府省については、各府省の判断で本府省と同時に活用を開始することもできることとする。

(2) 事務次官通知

総行公第87号

総行給第106号

平成20年11月14日

各都道府県知事  
各指定都市市長 } 殿  
各人事委員会委員長

総務事務次官

地方公務員の給与及び勤務時間の改定に関する取扱い等について

本日、公務員の給与及び勤務時間の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2008」（平成20年6月27日閣議決定）においても、「財政健全化に向け、安定した成長を図るとともに、「基本方針2006」及び「基本方針2007」を堅持し、歳出・歳入一体改革を徹底して進める」こととされており、引き続き、行財政改革に取り組むことが必要とされているところです。

このことから、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、地方公務員の勤務時間や休暇等については、国等との権衡を図ることとされているところではありますが、一部の地方公共団体において依然として国との権衡を失した制度あるいは運用が見受けられており、その適正化を早急に進めていく必要があります。

さらに、能力・実績に基づく人事管理を推進するとともに、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員倫理の確立を図る必要があります。

各地方公共団体においては、今回、国家公務員の給与等の改定に伴い、地方公務員の給与及び勤務時間の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等の改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、給与及び勤務時間等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。なお、本通知は地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 第1 本年の給与改定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) 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、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は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のないようにすること。

3 近年、一部の地方公共団体において、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 国においては、若手・中堅医師の人材確保を図るため、初任給調整手当の改定を行うこととされたところであるが、地方公共団体においては、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

5 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。

6 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。

7 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「経済財政改革の基本方針2007」(平成19年6月19日閣議決定)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）を踏まえて策定し公表した取組方針に沿って給与等の見直しに向けた取組を着実に実施すること。なお、いまだ取組方針を策定・公表していない地方公共団体においては、速やか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地方公共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地方公共団体にあつては、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ついては、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、国の本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性といった特別の事情に配慮して本府省業務調整手当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) 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こと。
  - (3) 国においては来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、評価結果を昇給や勤勉手当等の給与決定に活用するため、勤務成績判定期間や懲戒処分を受けた場合の取扱い等について所要の措置を講じるとともに、降給・降格の仕組みを新たに整備することとされているので、地方公共団体においても、これらを参考としながら、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 勤務時間の改定等について

- 1 地方公務員の勤務時間の改定については、国家公務員の勤務時間の改定を基本とすること。

その改定に当たっては、国家公務員と同様に、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とすること。

2 いわゆる交替制等勤務職員の休息時間を除いて、いまだ休息時間を廃止していない地方公共団体は速やかに廃止すること。

3 近年、一部の地方公共団体において、病気休暇、特別休暇等について不適正な運用等を行っている例が見受けられる。

職員の勤務時間や休暇等の勤務条件について、合理的な理由のないまま、国と異なる制度あるいは運用を行っている地方公共団体は、速やかにその適正化を図ること。

4 国家公務員においては、勤務時間の改定に伴い、育児短時間勤務の勤務の形態及び育児短時間勤務職員の並立任用制度について改正が予定されており、地方公務員においてもこれとの均衡を考慮した改正を予定しているため、今後の動向に留意すること。

#### 第4 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）を受けて平成18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、住民により分かりやすく情報を提供するという観点から、前年度給与情報等についても併せて掲載するとともに、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）、「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）及び「公金の取扱いの適正化等について」（平成20年11月12日付け総行行第154号・総行公第86号・総財務第242号）を踏まえつつ、厳正な服務規律の確保や公務員倫理の確立を図り、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20年11月14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11日の人事院勧告どおり、平成20年度の給与改定を見送り、平成21年度から、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当の改定を行うとともに、本府省業務調整手当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 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の適用を受ける国家公務員の勤務時間については、去る8月11日の人事院勧告どおり、平成21年度から、1日7時間45分、1週38時間45分に改定するものとする。
- 3 特別職の国家公務員の給与等については、おおむね1及び2の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 4 1、2及び3については、今年度における新たな追加財政負担は要しないものであるが、来年度の人件費の増につながる内容も含まれており、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、能力・実績に基づく人事管理、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図るとともに、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。

また、勤務時間の改定を行うに当たっては、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とする。

- (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、「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、来年の勧告時に地域別官民給与の実態を公表し、その状況も踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを検討するよう要請する。
- (4) 独立行政法人(総務省設置法(平成11年法律第91号)第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。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。

あわせて、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づく給与水準の適正化等に着実に取り組む。

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。

- (8) 地方公務員の勤務時間の改定に当たっては、国家公務員と同様、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とするよう要請する。
  - (9) 地方公務員についても、能力・実績に基づく人事管理を推進するとともに、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図るよう要請する。
- 5 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、総務省における検討を踏まえ、国家公務員退職手当法の改正法案を速やかに国会に提出する。

### 3 平成19年度における給与改定等の状況（平成20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	46	1	47
指定都市	9	8	17
市 区	755	34	789
町 村	988	17	1,005
合 計	1,798	60	1,858

#### 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	44	3	47
指定都市	10	7	17
市 区	734	55	789
町 村	987	18	1,005
合 計	1,775	83	1,858

#### ハ 俸給の特別調整額の定額化

	定額化を実施した	定額化後の額が		実施しない	総団体数
		国と同じ	国と異なる		
都道府県	47	6	41	0	47
指定都市	14	1	13	3	17
市 区	514	52	462	275	789
町 村	505	97	408	500	1,005
合 計	1,080	156	924	778	1,858

#### 二-1 期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定しない	総団体数
都道府県	41	6	47
指定都市	15	2	17
市 区	739	50	789
町 村	920	85	1,005
合 計	1,715	143	1,858

#### 二-2 期末・勤勉手当の支給月数

	平成19年度				平成20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		4.50月超	4.50月	4.50月未満		
都道府県	0	43	4	2	0	29	18	2	47
指定都市	0	16	0	3	0	15	2	2	17
市 区	0	753	35	51	0	687	102	47	789
町 村	0	951	71	5	0	813	192	4	1,005
合 計	0	1,763	110	61	0	1,544	314	55	1,858

#### ホ 地域手当の改定

	国と同様	国と異なる	総団体数
都道府県	25	22	47
指定都市	15	2	17
市 区	682	107	789
町 村	977	28	1,005
合 計	1,699	159	1,858

#### 4 給与適正化等の状況（平成19年度）

##### (1) 平成19年度給与の適正化等の状況

	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
都 道 府 県	0	2	0	0	0	0
指 定 都 市	0	3	0	1	0	0
市 区	3	29	5	12	21	0
町 村	0	7	2	3	7	0
合 計	3	41	7	16	28	0

	最高・枠 外昇給 期	手当の是正	退職手当 の 是 正		総団体数
			特殊勤務 手当の是正		
都 道 府 県	0	28	24	7	47
指 定 都 市	2	8	4	0	17
市 区	14	236	156	141	789
町 村	5	162	90	124	1,005
合 計	21	434	274	272	1,858

〈参考〉

平成18年度給与の適正化等の状況

	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
都 道 府 県	0	1	0	0	2	0
指 定 都 市	0	8	0	3	2	0
市 区	5	101	8	26	74	1
町 村	1	55	7	9	37	0
合 計	6	165	15	38	115	1

	最高・枠 外昇給 期	諸手当の是正	退職手当 の 是 正		総団体数
			特殊勤務 手当の是正		
都 道 府 県	3	32	25	1	47
指 定 都 市	8	10	8	0	17
市 区	143	260	205	113	788
町 村	83	202	155	163	1,022
合 計	237	504	393	277	1,874

(2) 昭和50年度から平成19年度までの給与適正化等の状況

	給与改定見送りの措置	切り替え上の措置	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
都道府県	0	38	39	64	127	50	33	64	
指定都市	0	0	6	39	14	9	19	20	
市区	22	193	667	1,383	372	406	469	541	
町村	15	246	866	1,487	653	773	575	1,515	
合計	37	477	1,578	2,973	1,166	1,238	1,096	2,140	

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成19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19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：2，指定都市：3）

- 兵庫県 … 初任給基準の引下げ（大卒 2級31号→2級29号，短卒 2級21号→2級19号，高卒 2級11号→2級9号）
- 広島県 … 初任給昇給短縮の廃止（大卒，短卒，高卒 12月短縮→短縮なし）
- 名古屋市 … 初任給昇給短縮の廃止（大卒 3月短縮→短縮なし，短卒，高卒 6月短縮→短縮なし）
- 広島市 … 初任給昇給短縮の廃止（大卒，短卒，高卒 6月短縮→短縮なし）
- 福岡市 … 初任給昇給短縮の廃止（大卒 3月短縮→短縮なし，短卒 6月短縮→短縮なし，高卒 3月短縮→短縮なし）

わたりの是正（都道府県：0，指定都市：1）

- 福岡市 … 4級（総括主任）の職員のうち、一定の要件を満たす者を5級（係長級）に昇格させる制度の廃止

最高・枠外号給からの昇給期間の是正（都道府県：0，指定都市：2）

- 広島市 … 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
- 福岡市 … 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

特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当関係

（都道府県：24，指定都市：4）

宮城県 支給対象・支給方法の見直し等

動植物等取扱手当，有害物等取扱手当，特殊現場等作業手当

	<u>平成20年4月1日適用 44手当</u>
福島県	廃止・統合 特殊環境内作業手当, 種雄牛馬豚取扱手当 (家畜等衛生検査作業手当と統合) 支給対象・支給方法の見直し 危険現場作業手当, 夜間等特殊業務手当, 水上等作業手当 等10手当 支給額の見直し 死体処理手当, 県税賦課徴収手当, 感染症防疫等作業手当 <u>平成20年4月1日適用 32手当→30手当</u>
栃木県	廃止 放射線取扱手当, 舎監手当 等7手当 支給方法・支給額の見直し等 警察職員の特殊勤務手当, 県税事務従事職員の特殊勤務手当, 社会福祉業務に従事する職員の特殊勤務手当 等5手当 支給対象の見直し 特殊現場作業に従事する職員の特殊勤務手当 <u>平成20年4月1日適用 33手当→27手当</u>
群馬県	廃止・統合 山岳警備作業手当 (遭難救助手当と統合) <u>平成20年4月1日適用 55手当→54手当</u>
埼玉県	支給対象の見直し 動物取扱手当, 土木作業手当, 実習等指導手当 <u>平成20年4月1日適用 25手当</u>
東京都	新設 指導医業務手当, 異常分娩業務手当 <u>平成20年4月1日適用 52手当→54手当</u>
新潟県	支給方法の見直し 犯罪捜査手当, 交通捜査手当, 警ら手当 等6手当 <u>平成20年4月1日適用 48手当</u>
石川県	廃止 病院薬剤業務手当, 病院窓口等業務手当, 死体処理作業手当 支給対象・支給額の見直し等 特殊現場作業手当, 感染症防疫等作業手当, 有毒薬物等取扱作業手当 支給方法の見直し 家畜保健衛生業務手当, 捜査等作業手当, 犯罪鑑識業務手当 等6手当 <u>平成20年4月1日適用 44手当→41手当</u>
福井県	廃止・統合 除雪作業手当, 入渠作業手当, ダム管理業務手当 (統合) 支給対象・支給方法・支給額の見直し等

	教育施設教務等手当, 研修機関教務手当, 県税事務手当 等22手当 <u>平成20年4月1日適用 40手当→37手当</u>
岐 阜 県	支給対象の見直し 警察職員手当 <u>平成20年4月1日適用 27手当</u>
静 岡 県	廃止・統合 臨床等業務手当, 防疫等作業手当, 等4手当 支給対象の見直し 動物管理等作業手当, 廃棄物処理施設等立入検査業務手当, 坑内作業手当 支給方法の見直し 臨床等業務手当, 有害薬品等取扱手当 支給額の見直し 応急防災等作業手当, 用地交渉等手当, 防疫等作業手当 等4手当 <u>平成20年4月1日適用 33手当→29手当</u>
愛 知 県	廃止 運転免許技能試験等手当, 自動車検査等作業手当, 等4手当 支給方法の見直し 刑事作業手当 <u>平成20年4月1日適用 24手当→20手当</u>
三 重 県	支給対象の見直し 訓練指導手当 <u>平成20年4月1日適用 34手当</u>
京 都 府	廃止 大学院研究科の教授等に従事する職員の特殊勤務手当 <u>平成20年4月1日適用 60手当→59手当</u>
鳥 取 県	廃止 航海手当 新設 海上危険業務手当 支給対象・支給額の見直し 夜間定時制業務兼務手当 <u>平成20年4月1日適用 38手当</u>
島 根 県	廃止 夜間特殊業務手当, 通信作業手当, 教務手当 支給対象・支給方法の見直し等 有害物取扱手当, 衛生検査業務従事手当, 福祉業務従事手当 等20手当 <u>平成20年4月1日適用 64手当→61手当</u>
岡 山 県	支給対象・支給方法の見直し

	警察職員の特殊勤務手当 <u>平成20年4月1日適用 30手当</u>
広島県	支給方法の見直し 警察職員の特殊勤務手当 <u>平成20年4月1日適用 41手当</u>
佐賀県	廃止 植物防疫業務手当 支給対象・支給方法・支給額の見直し等 警務作業手当, 家畜保健衛生業務手当, 結核患者家庭訪問手当 等4手当 <u>平成20年4月1日適用 34手当→33手当</u>
長崎県	廃止 速記手当, 特殊自動車等運転作業手当, 家畜保健衛生業務手当(調整額へ移行)等 6手当 支給方法・支給額の見直し等 税務手当, 公共用地取得業務手当, 社会福祉業務手当 等13手当 支給対象の見直し 特殊現場作業手当, 病虫害防除指導手当 <u>平成20年4月1日適用 63手当→57手当</u>
熊本県	廃止 ダム管理手当, 鶏糞乾化作業従事手当, サイレージ取扱作業手当 等7手当 支給方法・支給額の見直し等 訓練教育手当, 道路管理業務手当, 夜間定時制勤務手当 支給対象の見直し 温室内作業手当, 特殊自動車等運転業務手当 <u>平成20年4月1日適用 66手当→58手当</u>
宮崎県	支給方法の見直し 航空機操縦作業手当, 航空機整備作業手当 <u>平成20年4月1日適用 39手当</u>
鹿児島県	廃止 自動車運転免許試験等作業手当, 術科指導作業手当 <u>平成20年4月1日適用 52手当→50手当</u>
沖縄県	廃止 術科指導手当, 短波無線電話取扱作業手当, 通訳作業手当 等5手当 支給対象の見直し 私服捜査等手当 支給額の見直し 自動車等警ら作業手当, 死体処理作業手当, 看守手当 等7手当 <u>平成20年4月1日適用 49手当→44手当</u>

札幌市	<p>廃止</p> <p>特殊施設等勤務手当，変則勤務手当</p> <p>支給対象の見直し</p> <p>夜間特殊業務手当，清掃等作業手当</p> <p><u>平成20年4月1日適用 21手当→19手当</u></p>
川崎市	<p>廃止</p> <p>精神病患者等入院業務手当，深夜業務手当，不法建築物等撤去指導処理手当 等9 手当</p> <p>新設</p> <p>消防業務手当，災害応急作業等派遣手当</p> <p>支給対象・支給方法・支給額の見直し等</p> <p>税務手当，福祉業務等手当，夜間特殊業務手当 等6手当</p> <p><u>平成20年4月1日適用 20手当→13手当</u></p>
新潟市	<p>支給額の見直し</p> <p>療育指導等業務手当</p> <p><u>平成20年4月1日適用 18手当</u></p>
神戸市	<p>廃止</p> <p>主任看護師等業務手当</p> <p>支給対象の見直し</p> <p>環境業務手当</p> <p><u>平成20年4月1日適用 36手当→35手当</u></p>

## 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成20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	282,546	41.6	20.4	403,984	341,027
行政職俸給表(一)	162,960	41.1	19.8	387,506	325,113
行政職俸給表(二)	4,784	48.9	28.5	320,623	284,679
専門行政職俸給表	8,105	41.6	19.4	427,212	351,543
税務職俸給表	52,821	42.5	21.9	448,758	382,214
公安職俸給表(一)	20,817	41.7	20.5	377,402	327,391
公安職俸給表(二)	22,332	41.8	20.4	415,475	356,743
海事職俸給表(一)	214	45.7	24.8	479,189	395,748
海事職俸給表(二)	373	42.7	24.4	368,885	317,478
教育職俸給表(一)	119	45.6	21.9	478,140	430,857
教育職俸給表(二)	116	47.2	22.8	453,636	402,628
研究職俸給表	1,680	44.8	20.8	551,543	408,077
医療職俸給表(一)	1,311	46.6	20.7	709,828	472,170
医療職俸給表(二)	996	41.9	18.4	359,790	309,387
医療職俸給表(三)	4,438	37.8	15.1	321,089	284,331
福祉職俸給表	270	40.2	16.6	369,887	326,116
専門スタッフ職俸給表	13	51.0	28.0	612,162	510,169
指定職俸給表	849	55.4	31.6	1,021,700	886,028
特定任期付職員俸給表	208	40.8		615,066	531,332
第一号任期付研究員俸給表	82	40.3		544,449	486,524
第二号任期付研究員俸給表	58	34.8		398,167	350,707

- (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。

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
12,607	12,172	31,066	3,555	3,557
12,244	13,285	30,223	3,769	2,872
11,792		19,182	2,908	2,062
12,089	13,973	39,477	5,263	4,867
13,315	12,801	35,454	2,969	2,005
14,964	6,895	23,240	1,959	2,953
14,150	9,503	25,896	3,716	5,467
17,042	14,503	42,754	2,915	6,227
13,113		30,677	2,832	4,785
13,819	3,145	25,118	3,655	1,546
11,707	2,763	29,878	3,466	3,194
13,180	60,171	59,862	4,823	5,430
15,609	14,960	70,373	6,006	130,710
9,957	1,226	30,847	5,667	2,706
3,408	530	25,005	6,170	1,645
8,548	3,227	24,975	5,441	1,580
15,269		84,070	2,654	
		131,327		4,345
		82,823		911
		57,644		281
		47,460		

第1表 適用俸給表別、性別、年齢階層別人員

性別	計	適用俸給表別																							
		行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(△)	福祉職 俸給表	専門ス タッフ 職俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表		
年齢階層	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
計	282,546	4,784	8,105	52,821	20,817	22,332	214	373	119	116	1,680	1,311	996	4,438	270	13	849	208	82	58					
20歳未満	513	374	2	105	29	3	3	22	3	3	3	17	246	1											
20歳以上24歳未満	6,972	3,393	18	752	629	3	3	22	19	19	21	82	830	20											
24歳以上28歳未満	19,329	10,905	19	1,681	1,833	10	10	19	19	19	21	1	830	20											
28歳以上32歳未満	26,033	16,332	106	3,268	1,934	8	8	41	6	5	85	31	600	51											
32歳以上36歳未満	37,203	23,842	234	5,602	2,801	13	13	40	15	6	167	144	585	44											
36歳以上40歳未満	37,857	22,617	442	7,794	1,941	22	22	36	21	19	249	179	450	25											
40歳以上44歳未満	35,261	20,555	543	7,216	2,155	35	35	36	11	15	239	199	396	28											
44歳以上48歳未満	35,543	21,332	655	6,775	2,410	24	24	30	15	16	290	203	326	39											
48歳以上52歳未満	31,327	18,489	769	5,532	2,344	31	31	36	15	13	246	179	377	25											
52歳以上56歳未満	29,139	14,552	774	6,583	2,339	34	34	48	19	16	216	147	317	14											
56歳以上60歳未満	22,930	10,453	1,075	4,940	2,279	34	34	62	14	26	157	126	311	23											
60歳以上	439	116	147	2,279	2,118	34	34	62	14	26	157	126	311	23											

性別	計	適用俸給表別																							
		行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(△)	福祉職 俸給表	専門ス タッフ 職俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表		
年齢階層	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
計	237,518	3,449	6,985	45,095	19,436	20,202	211	369	89	94	1,397	1,105	662	425	153	12	836	162	60	42					
20歳未満	326	230	1	65	27	3	3	3	3	3	3	4	24												
20歳以上24歳未満	4,667	2,309	11	1,010	577	566	2	19	18	18	16	32	56	9											
24歳以上28歳未満	13,405	7,737	16	2,192	1,407	1,477	9	18	9	9	16	1	56	25											
28歳以上32歳未満	19,842	12,538	99	2,548	2,057	1,611	7	41	5	4	61	21	43	25											
32歳以上36歳未満	29,074	18,650	199	4,204	2,309	2,400	13	40	11	5	130	117	87	27											
36歳以上40歳未満	30,815	18,405	371	6,204	1,791	2,501	22	36	14	14	207	146	54	17											
40歳以上44歳未満	30,520	17,665	436	6,360	2,070	2,455	35	36	9	11	199	160	39	16											
44歳以上48歳未満	32,098	19,284	518	6,253	2,330	2,343	24	30	10	13	240	173	33	21											
48歳以上52歳未満	28,660	16,994	558	5,220	2,283	2,296	31	36	12	9	210	150	45	19											
52歳以上56歳未満	26,877	13,358	504	6,315	2,294	2,488	34	48	17	14	189	131	27	7											
56歳以上60歳未満	20,885	9,460	653	4,789	2,253	2,048	34	62	10	24	135	114	17	12											
60歳以上	349	104	83	2,253	2,048	34	34	62	10	24	135	114	17	12											

(第1表続き)

性別	女		(第1表続き)																							
	俸給表	計	行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	専門スタッフ 職俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員俸給表	第一号任期 付職員俸給表	第二号任期 付職員俸給表	
年齢階層		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計		45,028	26,226	1,335	1,120	7,726	1,381	2,130	3	4	30	22	283	206	334	4,013	117	1	13	46			22		16	
20歳未満		187	144	1			40	2																		
20歳以上24歳未満		2,305	1,084	7	48	678	175	73	1	3			5		13	222	1						1			
24歳以上28歳未満		5,924	3,168	3	234	1,046	274	356	1	1					50	774	11									
28歳以上32歳未満		6,191	3,794	7	273	905	211	323	1		1	1	24	10	46	557	26									6
32歳以上36歳未満		8,129	5,192	35	214	1,398	234	401			4	1	37	27	51	498	17							12	4	4
36歳以上40歳未満		7,042	4,212	71	166	1,590	150	304			7	5	42	33	43	396	8							7	5	3
40歳以上44歳未満		4,741	2,890	107	86	856	85	205			2	4	40	39	35	357	12							10	10	3
44歳以上48歳未満		3,445	2,048	137	41	522	80	176			5	3	50	30	34	293	18							6	2	2
48歳以上52歳未満		2,667	1,495	211	25	312	61	117			3	4	36	29	31	332	6							2	1	1
52歳以上56歳未満		2,262	1,194	270	17	268	45	103			2	2	27	16	11	290	7	1						2	2	2
56歳以上60歳未満		2,045	993	422	16	151	26	70			4	2	22	12	20	294	11							2	2	2
60歳以上		90	12	64							2			10												

第2表 適用俸給表別，性別，最終学歴別人員

俸給表	性別	学歴		計	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
		計	男女					
計	計	282,546人			130,627人	39,126人	111,423人	1,370人
	男女	237,518			112,258	29,368	94,753	1,139
行政職俸給表(一)	計	162,960			79,950	20,671	62,226	113
	男女	136,734			67,824	16,045	52,764	101
行政職俸給表(二)	計	4,784			247	348	3,436	753
	男女	3,449			214	181	2,512	542
専門行政職俸給表	計	8,105			4,206	2,933	958	8
	男女	6,985			3,496	2,572	910	7
税務職俸給表	計	52,821			21,129	2,230	29,458	4
	男女	45,095			18,826	1,534	24,732	3
公安職俸給表(一)	計	20,817			10,060	1,345	9,279	133
	男女	19,436			9,428	1,143	8,734	131
公安職俸給表(二)	計	22,332			9,185	7,514	5,370	263
	男女	20,202			8,186	7,051	4,705	260
海事職俸給表(一)	計	214			70	38	84	22
	男女	211			69	37	83	22
海事職俸給表(二)	計	373			5	74	225	69
	男女	369			4	71	225	69
教育職俸給表(一)	計	119			109	10		
	男女	89			84	5		
教育職俸給表(二)	計	116			87	25	4	
	男女	94			75	16	3	
研究職俸給表	計	1,680			1,625	15	38	2
	男女	1,397			1,352	11	32	2
医療職俸給表(一)	計	1,311			1,311			
	男女	1,105			1,105			
医療職俸給表(二)	計	996			432	546	16	2
	男女	662			269	376	15	2
医療職俸給表(三)	計	4,438			806	3,330	302	
	男女	425			89	312	24	
福祉職俸給表	計	270			212	41	16	1
	男女	153			141	9	3	
専門スタッフ職俸給表	計	13			13			
	男女	12			12			
指定職俸給表	計	849			841	1	7	
	男女	836			828	1	7	
特定任期付職員俸給表	計	208			199	5	4	
	男女	162			154	4	4	
第一号任期付研究員俸給表	計	82			82			
	男女	60			60			
第二号任期付研究員俸給表	計	58			58			
	男女	42			42			

(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（最終学歴別）人員

俸給表	級	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	162,960	12,418	23,542	52,659	33,109	18,633	15,808	3,308	1,957	1,359	人	人
学		79,950	6,492	15,681	22,086	13,377	7,921	8,745	2,454	1,701	1,326	167	
短大卒		20,671	1,936	2,953	8,618	4,042	1,723	1,191	150	55	3		
高校卒		62,226	3,988	4,901	21,928	15,651	8,968	5,856	703	201	30		
歴		113	2	7	27	39	21	16	1				
行政職俸給表(二)		4,784	149	1,726	2,402	475	32						
専門行政職俸給表		8,105	1,610	1,359	2,653	1,981	276	187	38	1			
税務職俸給表		52,821	4,741	3,771	7,937	9,522	13,467	11,079	1,689	502	113		
公安職俸給表(一)		20,817	5,296	6,408	3,619	2,397	969	784	554	308	385	96	1
公安職俸給表(二)		22,332	2,616	3,763	7,859	4,457	1,436	1,357	557	243	44		
海事職俸給表(一)		214	6	24	76	58	31	17	2				
海事職俸給表(二)		373	21	115	80	90	63	4					
教育職俸給表(一)		119	17	32	27	42	1						
教育職俸給表(二)		116		116									
研究職俸給表		1,680	17	340	418	376	528	1					
医療職俸給表(一)		1,311	287	587	311	126							
医療職俸給表(二)		996	59	436	244	183	45	21	4	4			
医療職俸給表(三)		4,438	317	3,406	508	171	28	4	4				
福祉職俸給表		270	65	102	22	61	19	1					
専門スタッフ職俸給表		13		5	8								
指定職俸給表		849											
特定任期付職員俸給表		208											
第一号任期付研究員俸給表		82											
第二号任期付研究員俸給表		58											

(注) 各俸給表に定めのない職務の級を、網掛けとした。(以下、第6表までについて同じ。)

第4表 適用俸給表別、級別（最終学歴別）平均年齢

俸給表	級	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表(一)	歳	41.1	25.3	30.9	38.2	46.2	51.2	51.3	51.3	50.8	51.0	51.9	歳
	大学卒	39.6	26.5	30.3	37.1	44.9	49.3	48.9	49.7	49.9	50.8	51.9	歳
	短大卒	40.3	24.9	31.7	38.9	46.9	52.0	54.1	56.3	57.2	59.2		
	高校卒	43.2	23.5	31.9	39.1	47.2	52.7	54.4	55.8	56.6	57.4		
学歴	中学卒	52.0	28.0	44.2	49.1	53.2	55.9	54.4	58.5				
	行政職俸給表(二)	48.9	34.5	47.7	49.1	56.2	57.6						
専門行政職俸給表		41.6	28.4	34.5	44.1	51.0	51.3	53.2	55.5	57.5			
税務職俸給表		42.5	25.0	29.9	35.3	40.6	47.8	52.0	55.0	57.1	57.1		
公安職俸給表(一)		41.7	28.8	41.8	49.5	46.9	47.2	50.2	50.7	54.1	55.7	55.1	59.5
公安職俸給表(二)		41.8	25.7	33.3	41.8	49.1	52.0	53.5	54.1	55.4			
海事職俸給表(一)		45.7	23.8	31.6	42.2	50.6	53.0	58.1	59.0				
海事職俸給表(二)		42.7	21.5	31.7	42.7	51.0	56.9	58.8					
教育職俸給表(一)		45.6	35.4	39.3	46.7	53.6	58.5						
教育職俸給表(二)		47.2	47.2										
研究職俸給表		44.8	27.2	35.2	41.9	46.7	52.4	50.5					
医療職俸給表(一)		46.6	36.3	45.4	53.5	58.0							
医療職俸給表(二)		41.9	28.8	35.9	45.2	50.6	54.1	56.1	57.0	59.3			
医療職俸給表(三)		37.8	50.7	35.0	42.7	49.8	52.7	58.5	57.0				
福祉職俸給表		40.2	33.6	36.0	43.1	49.0	52.6	59.5					
専門スタッフ職俸給表		51.0		51.7	50.5								
指定職俸給表		55.4											
特定任期付職員俸給表		40.8											
第一号任期付研究員俸給表		40.3											
第二号任期付研究員俸給表		34.8											

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)	19.8	3.5	8.5	17.1	25.4	30.5	30.2	29.3	28.0	27.6	28.1	
行政職俸給表(二)	28.5	15.1	26.6	29.0	36.8	39.0						
専門行政職俸給表	19.4	5.8	12.3	22.2	29.0	28.4	30.0	32.2	32.7			
税務職俸給表	21.9	3.5	8.3	15.0	20.2	27.1	31.8	35.0	37.0	36.0		
公安職俸給表(一)	20.5	7.0	21.0	28.7	25.4	26.1	28.4	28.3	32.3	34.5	32.8	35.7
公安職俸給表(二)	20.4	3.8	11.4	20.5	28.0	31.1	32.4	32.6	32.7	34.1		
海事職俸給表(一)	24.8	3.5	10.2	21.4	30.6	31.1	35.4	35.2				
海事職俸給表(二)	24.4	2.5	12.8	24.6	32.8	39.3	41.4					
教育職俸給表(一)	21.9	12.3	14.9	23.1	29.9	35.7						
教育職俸給表(二)	22.8		22.8									
研究職俸給表	20.8	4.8	11.7	17.9	22.5	28.1	27.7					
医療職俸給表(一)	20.7	10.7	19.3	27.9	32.4				35.9			
医療職俸給表(二)	18.4	6.0	12.4	21.7	27.0	30.2	32.2	32.9				
医療職俸給表(三)	15.1	29.4	12.1	20.2	27.9	31.1	38.2	36.2				
福祉職俸給表	16.6	11.1	12.3	18.3	25.5	27.7						
専門スタッフ職俸給表	28.0											
指定職俸給表	31.6		29.5	27.0								

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)	325,113	176,219	222,242	295,510	375,799	408,562	425,018	447,200	477,679	527,479	562,919	
行政職俸給表(二)	284,679	206,018	266,104	293,328	328,589	351,938						
専門行政職俸給表	351,543	214,413	287,570	380,110	436,678	458,471	494,937	529,082	558,300	530,456		
税務職俸給表	382,214	199,160	245,920	307,104	380,776	436,285	472,300	491,973	508,309	510,013	538,452	534,200
公安職俸給表(一)	327,391	215,947	316,112	368,815	378,614	414,528	443,729	461,455	486,820	510,013		
公安職俸給表(二)	356,743	213,240	272,312	350,193	426,266	451,605	476,833	510,261	528,619	544,591		
海事職俸給表(一)	395,748	206,867	270,542	360,192	435,286	467,384	513,859	555,100				
海事職俸給表(二)	317,478	201,624	268,057	329,125	352,618	376,567	392,325					
教育職俸給表(一)	430,857	304,271	364,053	446,881	519,171	578,700						
教育職俸給表(二)	402,628		402,628									
研究職俸給表	408,077	200,900	291,956	366,825	421,403	512,410	556,300					
医療職俸給表(一)	472,170	365,478	465,439	536,855	586,896				526,750			
医療職俸給表(二)	309,387	199,122	258,451	332,292	383,647	425,407	443,219	467,900				
医療職俸給表(三)	284,331	323,566	266,879	331,148	390,634	411,657	451,525	486,075				
福祉職俸給表	326,116	243,918	290,660	344,543	423,256	454,989	506,100					
専門スタッフ職俸給表	510,169		470,060	535,238								
指定職俸給表	886,028											
特定任期付職員俸給表	531,332											
第一号任期付職員俸給表	486,524											
第二号任期付職員俸給表	350,707											

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 経験年数階層	計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円
計	282,198	340,843	1,724	317,958	132,448	357,637	30,350	322,161	117,676	327,094
1年未満	2,890	172,741			799	148,401	468	170,001	1,623	185,513
1年以上	4,283	182,326			824	154,503	472	178,983	2,987	190,529
2年以上	5,904	188,753			987	162,092	819	185,526	4,098	195,819
3年以上	12,719	200,121	1	155,600	2,085	172,355	1,518	194,631	9,115	207,392
5年以上	12,489	216,799			2,008	190,698	1,267	210,307	9,214	223,380
7年以上	18,402	240,994	6	219,650	3,460	212,737	2,130	230,565	12,806	250,374
10年以上	37,609	280,630	56	217,032	10,973	252,330	4,983	267,020	21,597	298,314
15年以上	45,648	325,796	95	244,833	22,384	300,530	4,411	311,566	18,758	359,702
20年以上	42,114	373,813	121	274,691	21,821	354,154	4,707	360,688	15,465	406,324
25年以上	41,255	410,273	214	294,924	23,591	394,552	4,590	398,250	12,860	445,323
30年以上	32,043	437,228	376	320,007	20,723	422,934	3,421	431,487	7,523	485,070
35年以上	26,842	446,989	855	344,561	22,793	446,975	1,564	448,773	1,630	499,204

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成20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。

行政職俸給表(-) 学歴 経験年数階層	計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円	人 員	平均俸給額 円
計	162,960	325,113	176	345,316	74,432	344,256	15,560	318,553	72,792	306,891
1年未満	1,831	162,637			573	141,069	239	151,118	1,019	177,466
1年以上	2,313	172,679			453	144,987	166	155,951	1,694	181,723
2年以上	3,264	180,962			422	149,293	268	160,725	2,574	188,261
3年以上	7,265	192,780			973	159,603	499	172,040	5,793	200,139
5年以上	7,765	210,063			992	177,556	498	189,596	6,275	216,826
7年以上	11,757	233,841	2	164,300	1,768	199,730	937	211,668	9,050	242,816
10年以上	23,791	271,501	13	193,754	6,610	243,444	2,599	253,044	14,569	287,592
15年以上	26,690	312,154	18	232,117	12,927	286,853	2,404	297,906	11,341	344,141
20年以上	24,445	362,194	12	287,392	12,331	338,350	2,834	353,984	9,268	396,526
25年以上	23,977	397,794	25	338,487	14,167	383,216	2,719	393,750	7,066	428,787
30年以上	16,954	420,309	26	370,042	11,875	412,879	1,612	421,452	3,441	445,795
35年以上	12,908	434,089	80	402,728	11,341	432,780	785	440,770	702	451,324

## 6 地方財政と人件費

### 1 地方財政計画（平成20年度）

#### (1) 平成20年度地方財政計画における給与費の状況

平成20年度の地方財政計画の歳出総額は83兆4,014億円である。このうち給与費は19兆7,813億円となっており、平成19年度（20兆847億円）に比べ3,034億円減少している。

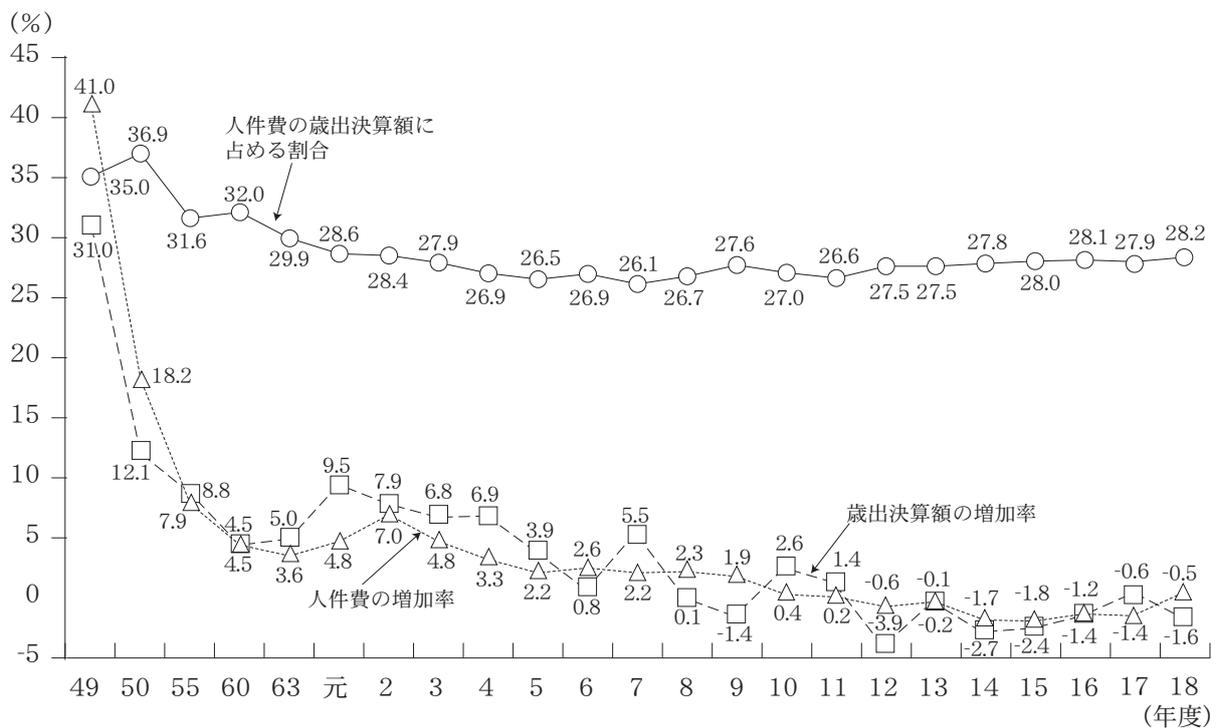
### 2 決算額（平成18年度）

#### (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18年度普通会計における人件費の決算額は25兆1,353億円で、歳出総額に占める割合は28.2%であり、平成17年度（27.9%）より0.3ポイント増加している。

また、平成18年度の人件費決算額の対前年度増加率は△0.5%であり、前年度の増加率△1.4%を上回っている（図－1）。

図－1 人件費の状況



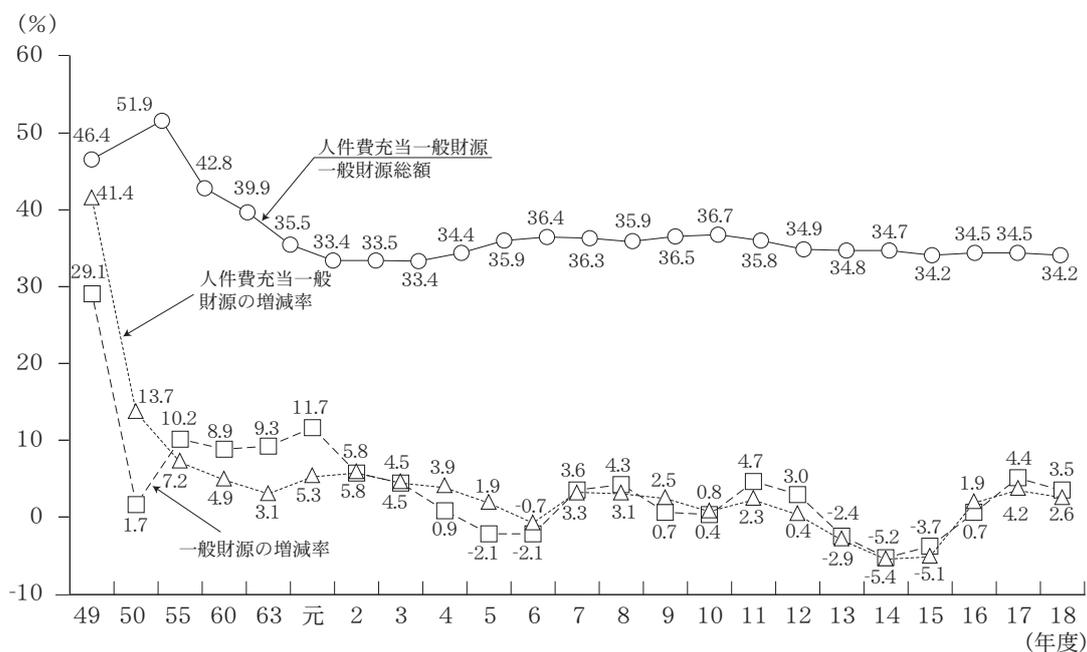
(注)「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与費

(単位：億円・%)

区分	昭和年度	53	58	62	63	平成年度	5	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
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	834,014	
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	197,813	
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	61,355	
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	23,867	
一般職員及び義務教育関係職員以外特別に並ぶ職員等 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	112,591	
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	0.3
	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	△1.5
	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	0.2
	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	△0.1
	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	△2.7
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	23.7	
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	31.0
	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	12.1
	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	56.9

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18年度は、34.2%（平成17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18年度においては、人件費の対前年度増加率は△0.5%と歳出決算額の増加率（△1.6%）を上回っており、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は51.8%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。