

## 第4 参 考 資 料

- 1 平成21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20年）
- 3 平成20年度における給与改定等の状況（平成21年4月1日現在）
- 4 給与適正化の状況（平成20年度）
- 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成21年）
- 6 地方財政と人件費

# 1 平成21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（08表，09表）
- 5 職種別職員数及び給与額に関する調（12表）
- 6 経験年数別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（14～18，31～37表，14～16，31～37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（20～24，29～30表，20～21，23～24，29～30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（25表，26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

IV 調査表等の提出期日（別途通知）

V 各調査表の記載要領

**条件コード表関係 (00表)** (市町村は、1「団体コード」及び6「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21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20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18～平成20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21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。

なお、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「地方育休法」という。）第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員（常勤職員）（以下「育児短時間勤務職員」という。）については調査対象に含まれるが、地方育休法第18条第1項の規定により採用された短時間勤務職員（非常勤職員）については、調査対象から除くこと。

また、同一の職に2人の育児短時間勤務職員を任用（並立任用）する場合は、それぞれの職員について調査票を記入すること。

#### （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9条から第11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21年4月1日現在において引き続いて12月を超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21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
公 営 事 業 会 計 関 係	(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</u> 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 ( <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）

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>⑨ 有料道路事業，駐車場整備事業</li> <li>⑩ 介護サービス事業</li> <li>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</li> </ul>
(3)その他 事業関係	<p>下記の事業に係る職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 公立大学付属病院事業（普通会計に属する職員は除く。）</li> <li>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）</li> <li>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。）</li> <li>④ 老人保健医療事業</li> <li>⑤ 農業共済事業</li> <li>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。）</li> <li>⑦ 介護保険事業</li> <li>⑧ 後期高齢者医療事業</li> </ul>

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，中学校及び特別支援学校の小学部・中学部に勤務する職員をそれぞれの該当する欄に記載すること。

なお，「枠外」の欄には，本来義務教育費国庫負担法の規定により，給与の一部が国の負担の対象となる職員（校長，副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，教諭，養護教諭，栄養教諭，助教諭，養護助教諭，講師，寄宿舎指導員，学校栄養職員及び事務職員をいう。）のうち，当該給与の一部が負担されていない職員（いわゆる枠外職員）を記載すること。ただし，都道府県において任用した者については都道府県で，市町村において任用した者については市町村で調査すること。

(2) 「その他の教育」の欄には，高等学校，大学（短期大学を含む。），特別支援学校（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 「後期高齢者医療広域連合」に係る職員の取扱いについては、「公営事業会計関係」の「その他事業関係」(⑧後期高齢者医療事業)に整理すること。

13 「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。

14 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、鹼検定所、計量検定所等の行政機関のほか東京事務所、農林事務所、土木事務所、教育事務所等の出先機関に勤務する職員を記載すること。

また、指定都市の区役所に勤務する職員についてもこの欄に記載すること。

4 「一般職員等」とは、01表職員数に関する調の「一般職員」と「学校以外の教育関係」の「教育公務員」を、「一般職員等のうち技能労務職員」とは、01表の「一般職員のうち技能労務職員」を、「臨時職員」とは、01表の「臨時職員」をそれぞれいうものであること。

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

（表側区分）

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

ただし、「総務関係」の欄には、「税務関係」を除いたものを記載すること。

(1) 「保育所職員」の欄には、児童福祉法第39条に規定する保育所（認可されたものに限る。）に勤務する職員を記載すること。

(2) 「社会福祉施設職員」の欄には、社会福祉法第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（25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21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（6頁の14）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21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、10進法で計算すること。例えば、34歳6箇月は34.5と記載し、12進法による34.6とは記載しないこと。
- 6 表頭及び表側欄の「勤務延長職員」及び「再任用職員」はいずれも再掲の数値を記載すること。

**初任給基準に関する調（県指08表，市町村09表）**

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

（表頭区分）

- 1 「初任給基準額」の欄には、条例又は人事委員会規則等により定められている額（明文の規定があるもののみ）を記載すること。
- 2 「昇給期間短縮状況」の「短縮月数」の欄には、採用日と同日、採用後1年経過日及び採用後2年経過日において、昇給期間を短縮している月数（内規等による運用を含む。）を1年＝12月＝1号（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。）。

なお、具体例はすべて旧給料表（4分割前）の場合を基準としているため、4分割をしている団体にあつては、算出にあたり注意すること。

- (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（27～32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（助教）、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定任期付職員業績手当を除く。）の「支給職員数」の欄には、給料及び各種手当を平成21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）を記載すること。
- 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21年4月1日）の直近の支給基準日（国の場合平成21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20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21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20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<sup>（注）</sup>（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、特勤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。また、育児短時間勤務職員については、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給与（本来支給されるべき給与）とすること。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20年度中に役職加算の対象となった職員数を記載するものである。この場合、期末手当に係る役職加算職員数と勤勉手当に係るそれとが異なる場合は、いずれか多い方の数を記載すること。

なお、給料が日額で定められている職員の給料月額は、当該日額の21倍に相当する額を記入すること。  
（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第3条に定める教職調整額に相当する額

（表側区分）

4 職種区分は、別記第1「職種区分表」の職種区分によること。

（1）「一般職員」の「計」、「一般行政職」、「技能労務職」、「臨時職員」、「再任用職員」及び「勤務延長職員」の各普通会計関係職員については（ロ）、（ハ）、（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）「福祉職」の欄には、保育士、児童指導員及び生活指導員など社会福祉の専門的知識・技術をもって、自己の判断に基づき独立して、訓練・介護等対人サービスを行う職務の職員を記載すること。なお、社会福祉施設に勤務する会計事務職員、施設管理職員は「福祉職」に該当しない。また、資格の有無に限らず、その職員の本務に着目して整理すること。

（3）「消防職」の欄には、消防本部や消防署に勤務する司令長、司令、司令補、消防士長、消防士等の階級で呼ばれる職員を記載すること。なお、消防本部から市長部局の建築課や防災課に人事異動で配属となった職員は「消防職」でなく「一般行政職」の欄に記載すること。

- (4) 「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。
- (5) 「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）。
- (6) 「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。
- (7) 「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。
- (8) 「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（学校用務員を含む。）を記載すること。
- (9) 「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。
- (10) 「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。
- (11) 「その他」の欄には、技能労務職のうち、上記（3）から（8）まで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。
- (12) (2)「バス事業運転手」から（9）「その他」の欄については、「企業職」又は「技能労務職」の欄の内書きであることから、「一般職員」の「計（ハ～キの計）」の欄には計上しないこと。
- (13) 「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、特別支援学校、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21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21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、10進法による年数（例えば、14年6箇月は14.5）を記載し、12進法による年月数（14.6）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（33頁）の「経験年数換算表」（人事院規則9-8別表第4）及び給実甲第326号（同規則の運用について）第7条関係の例によって換算し、当該換算後の経験月数を採用後の経験月数（勤続年数）に加えた経験年数によること。

(3) (2) 以外は「給与決定上の学歴」の基礎となった学歴免許等の資格取得後平成21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（34頁）「修学年数調整表」（人事院規則9－8別表第5）による修学年数調整後の経験年数による。なお、この場合調整後の経験年数がマイナスとなる場合は、経験年数は、「0」とする。

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

#### 年齢別、学歴別職員数及び給料月額に関する調（27～28表）

- 1 本表は、05表職種別、年齢別職員数に関する調の職種のうち、一般行政職及び技能労務職について、年齢別、学歴別の職員数及び給料月額を調査するものであること。ただし、再任用職員は学歴区分によらないで一括記載すること。したがって、職種の区分は05表と一致するものであること。
- 2 表頭の年齢区分は、平成21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（13～14頁）により記載すること。
- 4 年齢の「合計月額」は職員の年齢を月数に換算し（1月未満は切り捨てる。）、それを合算して記載し、「平均年齢」の欄には、「合計月数」を「合計職員数」で除した10進法による年数を記載すること。

#### 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21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21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10進法による年数を記載すること。

## 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21年4月1日及び平成20年4月1日から平成21年3月31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」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「六 大学4卒」の(15)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、

指㊧㊨㊩㊪20～21表、23～24表、29～30表）

本表は、平成20年4月1日から平成21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の一部を改正する条例（案）（平成19年総行給第96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「条例（案）」という。）の適用の対象となるべき職員（以下「条例（案）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、**条例(案)の適用を受ける臨時職員及び昭和37年改正条例(案)附則第5項適用者**(以下本表中では「**附則第5項適用者**」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、条例(案)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、条例(案)の適用を受ける臨時職員及び附則第5項適用者(特定地方独立行政法人に勤務する職員を除く。)は、「一般職員」に含まれ、「教育公務員」及び「警察官」には含まれないものであること。

#### (表頭区分)

- 1 退職事由別の区分は、条例(案)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、条例(案)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、条例(案)第3条～第5条の支給割合によった場合、条例(案)第6条の規定(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「(条例(案)第3条)」、「(条例(案)第4条)」、「(条例(案)第5条)」又は「年齢50歳以上の勤奨(昭和32年改正条例(案)附則第3項相当)」のいずれかの内書きとなること。
- 4 「条例(案)第5条の3」欄には、「条例(案)第5条(勤続25年以上の勤奨)」該当者のうち条例(案)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-再掲)」欄は条例(案)第3条、条例(案)第4条及び条例(案)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(県指25表, 市区町村26表)

- 1 本表は, 特別職に属する職, 教育長及び特定地方独立行政法人の役員について, 定数及び1人当たり給料(報酬)額を調査するものであること。したがって, 欠員の場合も調査対象となるので特に留意すること。
- 2 「1人当たり給料(報酬)額」の欄には, 条例で定めた1人当たりの支給額(百円単位)を記載すること。「出席1回当たり」と定めている場合には, 日額で定めているものとする。なお, 同一の欄に属する者について, 給料(報酬)の額を異にするものがあるときは, その平均額を記載すること。なお, 地方公共団体において複数の特定地方独立行政法人を設立している場合は, 年額, 月額及び日額別にそれぞれの額を平均したものを記載すること。
- 3 給料(報酬)の「適用年月日」の欄には, 現行の給料(報酬)額が支給され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21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。)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21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。

## 個人別表記入要領

- 1 本表は、14～15表「経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調」及び27～28表「年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調」の基礎資料とするため、平成21年4月1日現在に在職する一般行政職、技能労務職の職員について、個人ごとに記載すること。
- 2 職種区分は、別記第1「職種区分表」の区分により記載すること。
- 3 給与決定上の学歴は、当該職員の給料を決定する上で基礎となった学歴を、別記第2「学歴免許等資格区分表」の基準学歴区分により記載すること。
- 4 経験年数階層区分は、14～15表の表頭区分（1年未満、1年以上2年未満、～）の別を記載すること。
- 5 年齢階層区分は、27～28表の表頭区分（18歳未満、18・19歳、～）の別を記載すること。
- 6 年齢は、平成21年4月1日現在における当該職員の満年齢を12進法により記載すること。
- 7 経験年数は次により掲載すること。
  - (1) 前歴分は、「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」を取得した後、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者について、それらの期間を別記第3「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た年月数を記載すること。
  - (2) 在職年数は、当該団体に採用された日から、平成21年4月1日までの年月数を記載すること。
  - (3) 調整年数は、次のような場合の年月数を記載すること。（14～15頁5（4））
    - ア 「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「修学年数調整表」により、調整すべき年数を記載すること。
    - イ 自動車運転手等の免許所有職員については、「級別資格基準表」の備考及び給実甲第327号（免許所有職員等の経験年数）により、特に免許取得前の年数の加算が認められているので、これらの免許所有職員は、この加算される年月数を記載されること。
  - (4) 年月数を記載する場合には、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。
- 8 給料の級号給は、平成21年4月1日現在における当該職員の級号給を記載すること。なお（ ）には、適用給料表の名称を略記（例えば、行政職給料表であれば（行）と、技能労務職給料表であれば（技等））とすること。
- 9 給料月額等は、当該職員が平成21年4月分として受けるべき給料及び給料の調整額を記載すること。
- 10 「給与決定上の学歴の基礎となった学歴」は、当該職員の給料を決定する時点において基礎となった学歴（例えば、大学4卒、高校3卒、中学卒等）を別記第2「学歴免許等資格区分表」の学歴区分により記載すること。

# 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) 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、一般職員のうちの教務職員（昭和32年人事院指令9-56第1項第1号に規定する者に準ずる職員）が含まれるものであること。

(17) 高等(特殊・専修・各種)学校教育職	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	調査要領4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	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4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20年）

### (1) 人事院勧告

平成21年 8月11日

衆議院事務総長 鬼塚 誠 殿  
参議院議長 江田 五月 殿  
内閣総理大臣 麻生 太郎 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

##### 報告の概要

##### （民間給与との較差に基づく給与改定）

近年の我が国の民間賃金の動向をみると、グローバル経済の進展に伴い、企業の内部留保や株主への配当金に分配の重点が置かれたことから、従業員の月例給水準はほとんど停滞し、企業業績の改善は一時金に反映されるにとどまった。昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化は、民間の非正規従業員の雇用に大きな影響を与えたが、正規従業員では賃金にその影響が現れ、本年の春季賃金改定では、このところ改善されてきた一時金が製造業を中心に大幅に引き下げられたほか、月例給についても、ベース改定の見送りや定期昇給の抑制などの動きがみられた。

本院では、公表された本年の春季賃金改定の資料から夏季一時金の支給月数が過去20年以上にわたってみられなかったほどの大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、一時金に関する特別調査を実施（本年4月）し、その結果を踏まえて、特例的な措置として、本年6月に支給される特別給の支給月数の一部凍結を勧告（本年5月1日）し、その勧告どおりに一般職の職員の給与に関する法律の改正が行われた。

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）を基本に行っている。

最近10年間の公務員給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少（平成11年～平成15年及び平成17年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続いており、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）でみると、平成10年と平成20年を比較して、その年間給与は、本府省勤務の係長で約12.1%、地方機関（地域手当非

支給地)勤務の係長で約15.1%それぞれ減少している。

本年においても、民間における給与の実態を正確に把握するため、例年同様の方法により、民間の本年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を詳細に調査した。その結果を基に公務員給与との精密な比較を行ったところ、月例給について、公務が民間を上回っていた。また、特別給についても、公務の年間支給月数が民間の年間支給割合を上回っていた。

そこで、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、月例給について、公務と民間との間の較差を解消するため、月例給の中心である俸給の引下げを行うとともに、自宅に係る住居手当を廃止することとした。また、特別給についても、年間支給月数を0.35月分引き下げることとし、本年度については、6月期の特別給を凍結していた分(0.2月分)を支給しないこととし、これを差し引いた残りの支給月数分を12月期の特別給から差し引くこととした。

これにより、年間給与は、平均15万4千円程度減少することとなる。

なお、超過勤務手当の支給割合等について、民間において時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が来年4月から施行されることを踏まえた所要の改定を行うこととした。

#### (給与構造改革)

平成18年度から5年間で、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、この俸給表水準の引下げ分及び期間中の昇給抑制分を原資として、配分の見直しを行う給与構造改革を進めており、これまで着実に実施してきている。平成22年度においては、これまで暫定的であった地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となることにより、当初予定していた制度の見直しや新設がすべて実施されることとなる。

本年は、俸給水準の引下げ及び地域手当の支給割合の引上げという改革実施のまだ途中段階であるが、現時点における給与構造改革の効果の検証の一環として、地域間給与配分の見直しに関して、本年4月時点における地域別の公務と民間との給与較差を算出した。その結果によれば、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域の較差と全国の較差との差は約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前(約4.8ポイント)よりも相当に縮小してきている。

#### (高齢期の雇用問題)

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の連携を図ることが公務・民間共通の課題となっている。本院としては、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくため、年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考え。この条件を整えるため、総給与費の増大を抑制するための給与制度見直しや、組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策などの諸課題について、早急に検討を進めていくこととしたい。

定年延長については、年金支給開始年齢の段階的引上げに対応して平成25年度から実施する必要があるが、また、その実施のための十分な準備期間等を考慮すると、平成23年中には法制整備を図ることが必要である。このため、本院としては、平成22年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことができるよう、関係各方面と意見交換を重ねながら鋭意検討を進めていくこととしているが、この問題は、公務運営の在り方全般にかかわることから、本院を含む関係者が協力しながら政府全体としての検討を加速することが強く求められる。

## 第1 職員の給与等

### 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、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、公務と民間の同職種の者について、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、比較に当たっては、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させることとしており、比較対象企業規模については、平成18年からそれまで100人以上であったものを50人以上としている。

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1.2%及び20.6%減少している。

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0.1%減少しており、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0.2%の増、実質0.3%の増となっている。

本院が「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人世帯の標準生計費は126,250円、家計調査を基礎に算定した同月における全国の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ159,060円、194,740円及び230,450円となっている。

「労働力調査（総務省）によると、本年4月の完全失業率は、昨年4月の水準を1.0ポイント上回り、5.0%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の従業員数は、前期（平成20年10月～12月期）に比べ、非正規従業員は97万人の減少（△5.4%）となっている一方、正規従業員は4万人の減少（△0.1%）となっている。

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0.47ポイント、0.59ポイント低下して0.46倍（季節調整値、0.77倍（同））となっている。

このように、最近の賃金・雇用情勢等は、国内景気の急速な悪化の影響を受けて、厳しいものとなっている。

（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）

## 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、例年同様、東京を含む全国43都市において有識者との懇話会や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及び同年に実施した民間給与との比較方法の見直しについて、いずれも全体としておおむね妥当であるとの意見が多かった。

また、高齢期の雇用について、雇用を延長することについては妥当であるとの意見が多く、その給与については、一定の年齢から水準を引き下げべきとの意見がある一方で、一律的に引き下げることは難しい面があるとの意見もあった。

## 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21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（157,357人、平均年齢41.5歳）の本年4月における平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は391,770円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（277,655人、平均年齢41.9歳）では406,463円となっている。

行政職俸給表(一)については、昨年4月と比較して、平均年齢が0.4歳上昇し、平均給与月額が約4,300円増加している。これは、定員削減等により行政職俸給表(一)適用者数が全体で昨年より約5,600人減少する中で、退職者の後補充としてこれに見合った若手職員の採用ができないため、給与月額の低い若年層の職員数が大きく減少していること、在職期間の長期化により50歳台後半の職員について給与水準の高い6級以上の在職比率が高まっていることが主要要因として考えられる。

（参考資料 1 公務員給与関係 参照）

## 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50,200（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11,100の事業所を対象に「平成21年職

種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、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40万人及び研究員、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所定内給与及び所定外給与の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した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、87.8%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。

##### 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40.3%（昨年38.8%、高校卒で18.9%（同18.4%）となっているが、そのうち大学卒で83.7%（同67.5%、高校卒で82.8%（同70.2%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合が昨年比べて大幅に増加している。

###### (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（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は14.3%（昨年29.3%）となっており、昨年に比べて大幅に減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合も1.5%（同0.6%）にとどまっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）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70.3%となっており、昨年（75.8%）に比べて減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が17.4%と昨年（29.6%）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17.6%と昨年（8.2%）に比べて増加している。

##### b 雇用調整の実施状況等

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、厳しい経営環境を背景として、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は50.2%となっている。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制（24.8%、採用の停止・抑制（24.1%、非正規社員の契約更新の中止・解雇（19.0%）の順になっている。

さらに、別表第4に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員（係員）について4.6%、管理職（課長級）について11.1%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について6.5%、管理職について7.3%となっている。

このように、本年の給与改定の状況及び雇用調整の実施状況等をみると、民間企業においては、人員の縮小、経費の縮減、残業の抑制等様々な取組を行いつつ、給与についても、一部の事業所において、昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

## (2) 民間給与との比較

### 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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職俸給表(-)、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（事務・技術関係職種）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（公務にあつては比較給与の月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）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5に示すとおり、公務員給与が民間給与を863円（0.22%）上回っていた。

### 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6に示すとおり、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べわずかな減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.07月分減）にとどまっていたが、上半期（本年2月から7月まで）において大幅に減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.27月分減）した結果、年間で所定内給与月額の4.17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）が民間事業所の特別給を0.33月分上回っていた。

## (3) 本年の給与等の改定

### 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863円（0.22%）上回っていることが判明した。これは、厳しい経営環境の下、本年の春季賃金改定期において、一部の民間事業所で昇給の抑制、賃金カットなどの措置がとられたことなどによるものと考えられる。

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

本年においては、公務員給与が民間給与を上回ることとなったが、本院としては、民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給の改定については、基本的な給与である俸給月額引下げ改定を行うとともに、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないことから、自宅に係る住居手当を廃止することとした。

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.35月分引き下げる必要があると判断した。本年度については、6月期の特別給を凍結していた分（0.2月分）を支給しないこととし、これを差し引いた残りの支給月数分を12月期の特別給から差し引くこととした。

以上のように、本年は月例給及び特別給について引下げ改定を行うこととした。このほか、超過勤務手当の支給割合等について、民間において時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労

働基準法の改正が来年4月から施行されることを踏まえ、同法に基づく措置に対応した改定を行うため、所要の改定を行うこととした。

## イ 改定すべき事項

### ア) 俸給表

#### (行政職俸給表(-))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(-)について、本年の民間給与との較差の大きさを考慮して引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、基本的に各俸給月額について公務と民間の給与較差率と同程度の平均0.2%の引下げとするが、初任給など若年層の給与は引下げを行うことは適当でないことから、1級から3級までの一部の俸給月額については引下げを行わないこととする。一方、管理職層である7級以上については一般職員を上回る平均0.3%の引下げとする。また、俸給月額について上記の改定が行われることを踏まえ、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(経過措置額)の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる俸給月額を受けられる職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に後述の調整率(△0.24%)を考慮して定めた100分の99.76を乗じて得た額とする。

この改定により、俸給月額及び経過措置額の合計額(本年4月現在平均325,128円)は、平均596円(0.2%)の減となる。このほか、地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することにより、平均で58円の減となる。

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

#### (行政職俸給表(-)以外の俸給表)

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、俸給月額及び経過措置額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職俸給表(-)については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。また、任期付研究員俸給表(若手育成型)についても、若手研究者を対象とした俸給表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

指定職俸給表については、参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが、一般の職員について俸給月額の引下げ改定が行われていること等の事情を勘案し、俸給月額及び経過措置額について、行政職俸給表(-)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定を行う。

### イ) 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨の手当として昭和49年に設けられたが、創設以来手当額の改定が行われないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったことにかんがみ、平成15年に、財形持家個人融資に関連するものである住宅の新築・購入後5年に限り支給される手当のみを残して廃止したものである。しかしながら、当該存置した手当についても、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないことから、廃止することとする。

自宅に係る住居手当の廃止により、行政職俸給表(-)の職員に係る住居手当の平均受給額3,849円は、209円(5.4%)の減となる。

**(ウ) 期末手当・勤勉手当**

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0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとする。本年度については、6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数(0.2月分)を減じた月数(0.15月分)を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。来年度以降の取扱いについては、本年の公務の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の期末手当・勤勉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とする。

**(エ) 超過勤務手当の支給割合等**

民間においては、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)が平成22年4月1日に施行されることとなる。これを踏まえ、公務において、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができる制度を新設する。

**a 超過勤務手当の支給割合の引上げ**

超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く)が1箇月について60時間を超えた場合には、当該超えた超過勤務に対して、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の150を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行うこととする。

**b 代替休の新設及び代替休を指定した場合の超過勤務手当の支給等**

aの超過勤務手当を支給すべき職員に対して、当該超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、代替休を指定することができることとする。指定については、職員の希望を尊重して行うものとする。

代替休として指定することができる時間の時間数の算定は、1箇月について60時間を超えて超過勤務をさせた時間数に、100分の150と当該代替休を指定した場合の支給割合との差に相当する率を乗じて行うものとする。

代替休の単位は、1日又は4時間(年次休暇等と合わせた1日又は4時間を含む)とする。

代替休を指定できる期間は、超過勤務が60時間を超えた月の末日の翌日から起算して2箇月以内の期間とする。

なお、代替休に指定していた日又は時間に勤務をさせた場合には、当該代替休に対応する超過勤務手当の支給割合の引上げ分を、当該代替休に指定していた日又は時間の属する給与期間の次の給与期間における俸給の支給定日に支給する。

**(オ) その他**

委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況等を踏まえ、支給限度額に關す

る所要の改定を行う。

## ウ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行する。ただし、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成22年4月1日から施行することとする。

公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この年間調整については、施行後速やかに調整が行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、月例給の引下げ改定を行った平成15年及び平成17年と同様、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。しかしながら、本年は行政職俸給表(一)の場合、1級から3級までのうち若年層の俸給月額について引下げを行わないこととしたことからすれば、これらの者については較差相当分について調整を行うことは適当ではない。このため、本年の調整は、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、 $\Delta 0.22\%$ ）に代えて、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（調整率）によって行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率） $\Delta 0.24\%$ を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表(一)及び任期付研究員俸給表（若手育成型）を除き、行政職俸給表(一)と同様の調整を行う。

## エ その他の課題

### (ア) 借家・借間に係る住居手当

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。

### (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、引き続きその改善について検討する。

### 3 給与構造改革の進捗状況等

#### (1) 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、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給与構造改革を進めてきている。この給与構造改革は、平成17年の勧告時の報告において全体像を示し、これに従って平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきている。昨年までに当初導入を予定していた施策のすべてを制度化し、来年度には、段階的实施のため低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となる。

なお、勤務実績の給与への反映の推進については、本年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところである。今後は、各府省における評価結果の給与へ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。

#### (2) 地域別の民間給与との較差の状況

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、平成17年の勧告時の報告において地域別の民間給与との較差を示した地域ブロック（6ブロック）を単位として、各地域別の較差を算出すると、別表第7のとおりとなっている。

そこで、平成21年において、地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域及び中国・四国地域の較差と全国の較差との差を算出してみると、約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前（平成15年～平成17年の3年平均値）の約4.8ポイントより2.2ポイント程度減少し、地域別の較差は縮小の方向にある。

#### (3) 平成23年度以降の取組

給与構造改革として当初予定していた配分見直しや新制度の導入・実施は、平成22年度をもって終了することとなる。

勤務実績の給与への反映の推進については、(1)で述べたとおり、新たな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、必要に応じた見直しを検討することとする。

地域間給与配分の見直しについては、(2)で述べたとおり、地域別の較差は縮小の方向にあり、今後、俸給水準に係る経過措置の段階的解消や平成22年度における地域手当の支給割合等の引上げが予定どおり行われることにより、更に縮小していくものと考えられる。平成23年度以降に、最終的な検証を行う必要があると考えられるが、検証に当たっては、本府省等からの異動者に対する地域手当の異動保障や広域異動手当の新設が、地域別較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額に反映されている一方、同一地域に引き続き勤務する国家公務員にはこれらの改定等は影響しないことにも配慮した検討が必要となる。また、調査対象企業の入替えによる変動要素もあることから、安定的なデータを得るためには、複数年の傾向をみていく必要がある。

今回の給与構造改革では、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、個々の職員の俸給引下げは、経過措置を設けて段階的に行うこととしたため、必要な制度改正原資を確保することを目的として4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきている。平成23年度以降にお

いて残存する経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、民間に比べて水準の低い若年層給与の引上げやこの間十分な検討を行えなかった諸手当の見直しや改定に充てることなどが考えられる。

また、第2で述べる公務員の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与水準・給与体系について検討を早急に進めるとともに、在職期間の長期化に伴う昇給カーブ抑制などの給与制度上の様々な問題に対処していくことも求められる。

これらの様々な課題については、平成22年度以降順次具体的な見直しを行えるよう関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら検討を進めていく予定である。

#### 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、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、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

(平成21年職種別民間給与実態調査)  
(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		14.3	24.8	1.5	59.4
課長級		12.3	22.8	1.6	63.3

#### 別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成21年職種別民間給与実態調査)  
(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		81.8	70.3	17.4	17.6	35.3	11.5	18.2
課長級		71.2	60.3	14.0	15.3	31.0	10.9	28.8

(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

(平成21年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	24.1
転籍出向	3.2
希望退職者の募集	5.2
正社員の解雇	3.4
部門の整理閉鎖・部門間の配転	7.9
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.1
非正規社員の契約更新の中止・解雇	19.0
残業の規制	24.8
一時帰休・休業	16.8
ワークシェアリング	2.7
賃金カット	12.9
計	50.2

- (注) 1 平成21年1月以降の実施状況である。  
2 項目については、複数回答である。  
3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は、24.8%である。

### 別表第4 民間における賃金カットの実施状況

(平成21年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

役職段階 \ 項 目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均減額率
係 員	4.6	6.5
課 長 級	11.1	7.3

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

### 別表第5 公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	公務員給与 ②	較 差 ①-② (円) $\left( \frac{①-②}{②} \times 100 \right)$ (%)
390,907円	391,770円	△863円 (△0.22%)

(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 <sub>1</sub> )	376,501	280,578
	上半期 (A <sub>2</sub> )	371,848	277,289
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	832,966	570,204
	上半期 (B <sub>2</sub> )	729,596	454,547
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.21	月分 2.03
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	1.96	1.64
年間の平均		4.17月分	

(注) 1 下半期とは平成20年8月から平成21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7 地域別の民間給与との較差（平成21年）

地域	民間給与	公務員給与	民間給与との較差
	①	②	$\left(\frac{①-②}{②} \times 100\right)$ (%)
全 国	390,907円	391,770円	△0.22%
北海道・東北	366,569円	377,110円	△2.80%
関東甲信越	407,226円	404,555円	0.66%
東 京 都	425,579円	419,733円	1.39%
中 部	383,672円	383,638円	0.01%
近 畿	382,796円	384,591円	△0.47%
中国・四国	369,910円	380,639円	△2.82%
九州・沖縄	381,843円	384,001円	△0.56%

(注) 各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。  
 「北海道・東北」…北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県  
 「関東甲信越」…茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県  
 「中部」…富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県  
 「近畿」…滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県  
 「中国・四国」…鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県  
 「九州・沖縄」…福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

## 第2 公務員の高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

### 1 雇用と年金の連携をめぐる動き

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降、民間と公務の別なくすべての勤労者は60歳で定年退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生し、平成37年度には65歳まで年金の支給は一切行われないうこととなる。

こうした年金制度の変更に対応し、既に民間企業に関しては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって、平成18年度から、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ、高年齢者が希望するときは定年後も引き続いて雇用する継続雇用制度の導入、定年制度の廃止のいずれかの措置を採ることが義務付けられている。本院では、平成19年8月の勧告時の報告において、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必要があることを指摘し、同年9月からは、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：清家篤慶應義塾長）を開催し、同研究会において検討が進められてきた。この間、平成20年6月に成立した国家公務員制度改革基本法においても、雇用と年金の接続の重要性に留意して、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。

同研究会は、65歳までの雇用を実現するとの国の高齢者雇用施策を踏まえ、公務員について、組織活力と公務能率を確保するための方策、総給与費の増加を抑制するような給与制度上の措置等を講じながら、平成25年度から、段階的に国家公務員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げるべきことを提言した「最終報告」を本年7月に取りまとめた。

本院では、今後、この「最終報告」を踏まえ、以下に述べるような基本的な考え方の下、具体的な課題の検討を進めていく。

### 2 本院の基本的な考え方

国は、勤労者が安心できる暮らしを確保するため、雇用と年金の支給が連携するように制度を設計していくことを求められている。民間企業に関しては、前述のとおり高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、これを受けて多くの民間企業は原則として希望者全員を再雇用する措置を設けることによって、65歳までの雇用を確保するよう対応している。

公務に関しては、国は責任ある使用者として公務員の雇用と年金支給との連携を確保する義務を有しており、公的年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられる平成25年度までに所要の措置を講ずる必要がある。公務における再任用制度には、①再任用者の能力をいかすことができる職務を必要数だけ用意することが難しい、②60歳までの職務とは切り離して新たな職務を付与し、かつ、1年以内の任期で65歳まで更新を繰り返す形では、安定した雇用につながらず、職員の能力を十分発揮させた働き方になりにくい面がある、等の事情がある。したがって、本院としては、来るべき本格的な高齢社会において、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えられる。この条件を整えるためには、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策など、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要がある。

### 3 具体的な検討課題

本院としては、定年延長を実現していく上では、定年問題だけでなく、採用から退職に至るまでの公務員の人事管理を総合的に見直していく必要があると考える。このため、以下に述べる主な検討課題を中心に、各任命権者、制度官庁、職員団体等と定年延長に関する様々な課題について意見を交換し、内容を詰めていくこととしたい。

#### (1) 給与制度の見直し

民間企業においては、定年延長によって継続雇用を図る場合には総給与費の増大を抑制するため給与制度全体を見直す必要があることから、定年延長ではなく再雇用によって60歳台前半の給与を抑制するケースが多くなっている。公務において定年延長を行う場合には、国民の理解と納得の得られるものとしていく必要があり、65歳までの継続雇用が進められる下での60歳台前半の民間労働者の雇用形態や給与の状況にかんがみれば、現行の60歳までの公務員給与の水準及び体系をそのまま60歳以降にも適用することは適当ではないこと及び高齢期雇用によって生じる総給与費の増大を抑制する必要があることを踏まえて、給与制度の在り方を検討することが必要になると考える。このため、民間の雇用及び給与の状況、現行の公務の再任用制度における給与等を参考にしつつ、高齢期の職員の生活の確保の観点から踏まえた60歳台前半の具体的な給与水準及び給与体系を設計し、併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直しを行うこととしたい。

#### (2) 組織活力を維持するための施策

公務においては、現在、能力・実績主義を徹底して年次順送りの現行の幹部昇進システムを抜本的に見直し、職員が定年年齢である60歳まで勤務する人事管理に転換していくことが求められている。こうした人事管理への転換に加え、更に今後定年年齢を65歳まで引き上げることとなれば、ライン職に就く幹部職員の年齢が高齢化することで組織全体の活力が失われる結果につながりかねないことから、優秀な若手人材の確保を進めるとともに、効率性を損なうことなく組織活力の確保を図るための人材活用方策に取り組むことが求められる。

これを実現するため、以下のような課題について検討する必要がある。

##### (役職定年制の導入)

幹部職員の人事の停滞を防止し、組織活力の維持を図る観点から、民間企業の状況等も参考にしながら、いわゆる役職定年制の導入を検討する。

##### (専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築)

行政事務の執行体制について、これまでのライン職中心の在り方を見直し、高度の専門性を評価したスタッフ職を設けることを含め、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得る組織体制に見直していく必要がある。これらの措置に合わせて人事管理についても複線型の人事管理を推進することが必要である。

##### (公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置)

研究会の「最終報告」では、公務で培った専門性を公務外で活用するため、従来のように再就職の都度退職金を受け取るというようなことを無くした上で、公益法人・NPO法人等に派遣・出向できる仕組みを整備することや、公益法人等が国の委託・推薦等を受けて行っている業務やもともと公務が行っていたが現在は公務外に委ねられている業務などのうち、公務が直接担う方が効率的と考えられるものに関して、全体としての予算増を抑えることを前提に、その業務を公務に取り込むことが、提

言されている。こうした提言についても、公務と公益法人等との関係について国民の理解が得られるような形で、検討する必要がある。

### (3) 特例的な定年の取扱い

加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員についての特例的な定年の取扱いの必要性について検討する。また、医師、研究所長等、現在60歳を超えて定年年齢が定められている職種の取扱いも検討する。

### (4) その他の措置

#### (短時間勤務制の導入)

高齢期における多様な働き方を可能とするため、職員の希望により、定年前に退職して短時間勤務の官職に再任用されることを可能にするなど、通常より短い勤務時間で勤務できる制度について検討する。

#### (早期退職を支援する措置)

主体的なキャリアプランに基づき職員が定年前に早期に退職することを支援するため、また、加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員に対して65歳までの雇用確保に代わる措置を講ずるため、退職給付において何らかの対応ができないか検討する必要がある。こうした措置は、定年が延長される中でも、新規採用者数をできるだけ確保し、組織内における職員の年齢構成のゆがみを緩和するためにも有用である。

#### (公務員の退職給付（年金と一時金）の在り方)

共済年金制度については、昭和60年の改正により厚生年金相当部分と職域部分から構成される現行の形に見直され、年金額の算定方法についても、退職前1年間の平均俸給月額を基礎としていたそれまでの方式から標準報酬を基礎とする方式に改められた経緯があるが、優秀な人材を確保しつつ各府省による再就職のあっせんを前提としない人事管理を進めていくためには、職員の退職後の生活保障をどうすべきかについて、先進諸外国における公務員や我が国における民間労働者の退職給付の実情等を踏まえ、退職給付における年金と一時金とのあるべき比率や最終給与代替率の向上を含め検討することも必要と考えられる。

#### (定員上の経過的な取扱い)

定年延長に伴い新規採用者数が抑制されるため、組織内における職員の年齢構成のゆがみが生じることとなるので、これを緩和するため、定員上の経過的な取扱い等についても検討する必要がある。

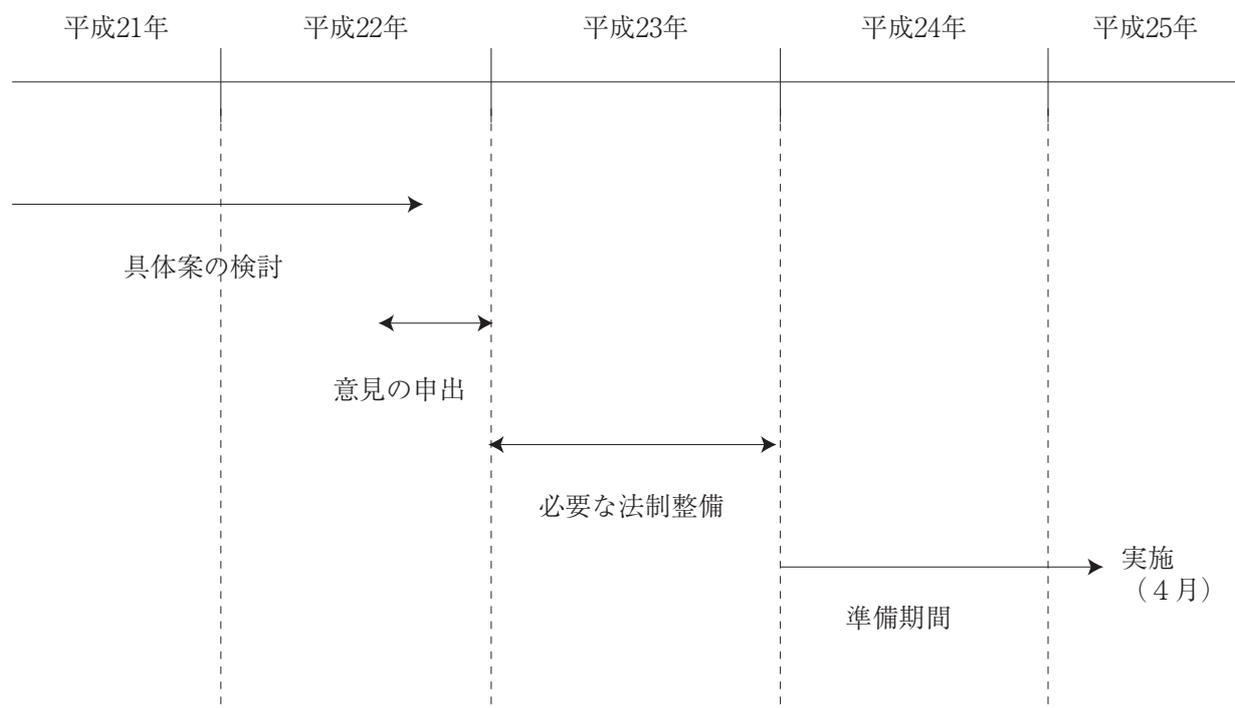
## 4 今後の検討スケジュール

年金支給開始年齢の段階的引上げに対応し、平成25年度から定年延長を実施する必要があること、その実施に当たっては採用から退職に至るまでの人事管理全体の見直しのため十分な準備期間を要すること等にかんがみると、平成23年中には法制整備を図ることが必要である。

したがって、本院としては、平成22年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことができるよう、本年秋以降、個別課題についての本院としての具体的な考え方を示しながら関係各方面と幅広く意見交換を重ね、鋭意検討を進めていくこととしたい。

3に述べた検討課題は、相互に関連する公務運営の在り方全般にかかわる問題であり、本院を含む関係者が協力しながら政府全体としての検討を加速することが強く求められる。

(参考) 今後の予定される検討スケジュール



## 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、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）及び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）を改正することを勧告する。

#### 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

##### (1) 俸給表

現行の俸給表（医療職俸給表(一)を除く）を別記第1のとおり改定すること。

##### (2) 諸手当

###### ア 住居手当について

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当は、廃止すること。

###### イ 超過勤務手当について

(ア) 正規の勤務時間を超えてした勤務（人事院規則で定める勤務を除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その60時間を超えた時間に対しては、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給すること。

(イ) 2の(1)により(ア)による超過勤務手当の支給に代えて勤務することを要しない日又は時間を指定した場合において、その指定した日又は時間に職員が勤務しなかったときは、(ア)の60時間を超えた時間のうち当該日又は時間に対応するものとして人事院規則で定める時間に対しては、当該時間につき、勤務1時間当たりの給与額に(ア)の割合から1箇月について60時間を超えなかったとした場合の割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しないこと。

###### ウ 期末手当及び勤勉手当について

###### (ア) 平成21年12月期以降の支給割合

###### a b及びc以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とすること。

###### b 特定管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とすること。

###### c 指定職俸給表の適用を受ける職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.45月分とすること。

(イ) 平成22年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とすること。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分及び1.3月分とし、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0.9月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.55月分及び0.75月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分とし、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0.8月分とすること。再任用職員については、6月に支給される期末手当の支給割合を0.35月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

エ 委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当について

一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項の委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員に対する手当の勤務1日についての通常の場合における支給額の限度を35,200円とすること。

## 2 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

- (1) 各省各庁の長は、1の(2)のイの(ア)により超過勤務手当を支給すべき職員に対して、当該超過勤務手当の支給に代えて、人事院規則の定めるところにより、人事院規則で定める期間内にある勤務日等（休日及び代休日を除く）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を勤務することを要しない日又は時間として指定することができるものとすること。
- (2) (1)により勤務することを要しない日又は時間を指定された職員は、当該日又は時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しないこと。
- (3) (1)により勤務することを要しない日又は時間が指定された勤務日等については、代休日を指定することができないものとすること。

## 3 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の第1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

ア 平成21年12月期以降の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とすること。

(3) その他

2の(1)及び(2)は、裁量による勤務をする第1号任期付研究員には、適用しないこと。

4 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 平成21年12月期以降の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とすること。

5 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）の改正

平成18年3月31日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額（この改定の実施の日において次に掲げる職員である者にあつては、当該俸給月額にそれぞれ次に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする）に達しないこととなるもの（人事院規則で定める職員を除く）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給すること。

(1) (2)に掲げる職員以外の職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員でその号俸が次の表の号俸欄に掲げる号俸であるもの、医療職俸給表(一)の適用を受ける職員又は第2号任期付研究員（以下「減額改定対象外職員」という。）を除く。） 100分の99.76

(2) 指定職俸給表の適用を受ける職員 100分の99.68

俸給表	職務の級	号俸
行政職俸給表(一)	1級	1号俸から56号俸まで
	2級	1号俸から24号俸まで
	3級	1号俸から8号俸まで
行政職俸給表(二)	1級	1号俸から68号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
専門行政職俸給表	1級	1号俸から40号俸まで
	2級	1号俸から8号俸まで
税務職俸給表	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から24号俸まで
	3級	1号俸から8号俸まで
公安職俸給表(一)	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から44号俸まで
	3級	1号俸から32号俸まで
	4級	1号俸から16号俸まで
公安職俸給表(二)	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から24号俸まで
	3級	1号俸から8号俸まで
海事職俸給表(一)	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
	3級	1号俸から8号俸まで
海事職俸給表(二)	1級	1号俸から64号俸まで
	2級	1号俸から44号俸まで
教育職俸給表(一)	1級	1号俸から32号俸まで
	2級	1号俸から12号俸まで
教育職俸給表(二)	1級	1号俸から44号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
	3級	1号俸から12号俸まで
研究職俸給表	1級	1号俸から56号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
医療職俸給表(二)	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
	3級	1号俸から16号俸まで
	4級	1号俸から4号俸まで
医療職俸給表(三)	1級	1号俸から56号俸まで
	2級	1号俸から40号俸まで
	3級	1号俸から16号俸まで
	4級	1号俸から4号俸まで
福祉職俸給表	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から28号俸まで
	3級	1号俸から4号俸まで
第1号任期付研究員に適用される俸給表	—	1号俸
特定任期付職員に適用される俸給表	—	1号俸

## 6 改定の実施時期等

### (1) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、1の(2)のイ及びウの(イ)、2、3の(2)のイ及び(3)並びに4の(2)のイについては、平成22年4月1日から実施すること。

### (2) 平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア 平成21年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当の1の(2)のウの(ア)、3の(2)のア又は4の(2)のアによる改定後の額（以下「基準額」という）から、(ア)及び(イ)に掲げる額の合計額（同年6月1日において減額改定対象外職員であった者にあつては、(ア)に掲げる額）に相当する額を減じた額とすること。この場合において、当該相当する額が基準額以上となるときは、当該期末手当は、支給しないこととすること。

(ア) 平成21年4月1日（同月2日以後に新たに職員となった者にあつては新たに職員となった日、同月1日において減額改定対象外職員であった者で同月2日以後に減額改定対象外職員以外の職員となったものにあつては当該職員となった日（これらの日が2以上あるときは、当該日のうち人事院規則で定める日）において職員が受けるべき俸給、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額及び特地勤務手当（これに準ずる手当を含む）の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、同月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から当該実施の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、俸給を支給されなかった期間、減額改定対象外職員であった期間その他の人事院規則で定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して人事院規則で定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

(イ) 平成21年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.24を乗じて得た額

イ 平成21年4月1日から同年12月1日までの間において特別職に属する国家公務員等であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して人事院規則で定めるものについては、アの額の算定に関し所要の措置を講ずること。

別記第1（略）

別記第2（略）

別記第3（略）

## 公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢が大きく変動している中で、行政や公務員が果たすべき役割・機能はその領域や質の変化を伴いつつ、一方でその重要性は増大している。国民の期待にこたえ、有効な行政施策を推進することのできる公務員制度の実現に向けて、政と官の役割分担の在り方が問い直されるとともに、能力・資質を高めるためのより競争的な人材の選抜・育成、能力・実績に基づく人事管理の徹底、勤務環境の整備などが喫緊の課題となっている。

以下においては、公務員制度改革に関する本院の基本認識を示すとともに、公務員人事管理に関する主な個別課題について、本院の取組の方向等を報告する。

### 第1 公務員制度改革に関する基本認識

#### 1 本院の基本認識と取組

本院は、公務員制度改革に当たって、全体の奉仕者として高い専門性を持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、制度及び運用の一体的な改革を進めるとともに、併せて、公務員が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が肝要であると考えている。

こうした考えの下、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・専門機関として、これまで、公務及び公務員に対する国民の信頼の回復を目指し、能力・実績に基づく人事管理の推進、適切な処遇の実現など人事管理システムの再構築に努めてきた。今後、引き続き時代の要請に対応した改革の実現に向けてその使命・責務を適切に果たしていきたい。

#### 2 政官関係と公務員制度や公務員の役割

##### (1) 現状認識

社会のグローバル化の進展や経済の停滞が続く中、行政の失敗とされる数々の施策、不祥事による公務員への不信の高まりなどを背景として、機動的に重要な諸課題に対応するため、政治主導、内閣主導の要請が高まり、幹部人事の一元管理に加えて政官の接触の在り方などについて議論がなされている。

この問題に関しては、政と官の役割分担と公務員の行動原理を明確にすることが必要となる。

##### (2) 公務員人事管理の中立・公正性確保の意義

近代公務員制度においては、行政の継続性・専門性を確保するため、職業公務員を能力本位で任免するというメリット・システム（成績主義の原則）が歴史的に確立され、公務員人事における大臣等のリーダーシップも、その原則の下で情実人事を排除し、中立・公正性を確保しつつ行使することとなっている。

すなわち、時々の内閣、大臣等を誠実に補佐することができる政治的に中立な職業公務員制度が維持されることによって、法律や予算の個別の執行に関する不透明な要請や働きかけが行われたり、政治に遠慮して職業公務員として必要な専門的助言・進言を躊躇したりするという弊害が防止されることとなる。

現行国家公務員法においては、公務員人事管理の中立・公正性を確保するための制度的な保障措置として、内閣から独立性を有する第三者機関である本院が、任用の基準設定、採用試験や全体の奉仕者育成のための研修の企画立案及び実施などの役割を担っているところである。

本院としては、公務員制度改革の議論においても、このような国家公務員制度の基本原則に十分留意した議論が行われる必要があると考えている。

### (3) 応答性と専門性の確保

公務員には、行政部内の政策執行過程、政策立案過程において、内閣や大臣等の指導・監督の下で、法律や予算の執行を公正に担うことが求められるとともに、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行政上の課題を提起し、政策の企画立案について助言・進言するなど、誠実に補佐する役割が課されている。

このような政治と公務員の役割分担を前提として、示された政治の意向に対し公務員側の十分な対応能力を確保することの要請が強まっているが、内閣と価値観を共有し、政治的応答性の高い役割を担う特別職の政治任用グループと、メリット・システムの下でこの対応能力の確保が求められる一般職である職業公務員のグループとは区分して議論する必要があると考える。

また、政治の意向に対し特に対応能力を必要とされる幹部公務員の在り方を考える際には、大臣規範と国家公務員規範によって職業公務員の政治的中立性を規定しているイギリスの例なども参考にしつつ、公務員人事管理の中立・公正性を確保し、情実人事を排除する仕組み等を含め、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係について十分な検討が行われることが必要である。

## 3 労働基本権問題に関する基本的な考え方

### (1) 政府における検討の状況

国家公務員の労働基本権の在り方の見直しについては、国家公務員制度改革基本法（基本法）に基づき、現在、国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会（座長：今野浩一郎学習院大学教授）において様々な論点について整理を行うなど検討が進められている。

今後、同委員会は、基本法に従い、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を示して、国民や関係者から意見を求め、年内に報告書を作成する予定となっている。

### (2) 検討を要する事項

国家公務員の労働基本権の在り方は、公務員制度の基本的枠組みや行政の執行体制に大きな影響を与える問題であることから、現行制度を見直し、新たな制度設計を議論する際には、憲法上の公務員の地位の特殊性や職務の公共性にかんがみ、以下のような民間と異なる公務に特有の論点について十分精査する必要があると考える。

第一に、憲法により公務員は全体の奉仕者とされ、官吏に関する事務の基準は国会が法律で定めることとされていること、公務員の給与の財源は基本的に税収によって賄われるため、財政民主主義の観点からも国会の関与が不可欠であることなど、議会による民主的な統制の確保と自律的労使関係における自主決定との関係などの考え方について十分に整理する必要がある。

第二に、財政民主主義や勤務条件法定主義の下では、使用者側の当局は国会の定める予算や法律の枠内でしか当事者能力を有しないこととなり、勤務条件全体を一体として交渉することができないという問題がある。十分な当事者能力を欠く交渉がいかなる問題を生じさせるかについては、かつて協

約締結権が付与されていた三公社五現業等の経験を踏まえた検証が必要と考える。さらに、同様の事情にある先進諸外国における勤務条件決定に係る制度及び実態も併せて参考にすべきと考える。

第三に、公務員の勤務実態やその成果に比して給与水準が高過ぎれば国民の理解は得られず、低過ぎれば士気の低下や人材確保への支障が懸念されるが、公務における勤務と報酬の関係は民間企業における労務提供とそれに対する利益の配分とはそもそも性格が異なることや、市場の抑制力が働かないことから、公務において交渉が妥当な結果に落ち着くメカニズムが実際に働くのかという点について冷静な検討が必要である。このほか、労使交渉の単位や交渉事項などについても、公務の職場や業務の実態に即して検討する必要がある。

また、近年、公務において不適切な労使慣行が発覚しており、新たな制度を検討するに当たっては、現行の公務における労使関係に関してその実態を十分に把握し、適切な労使関係を構築する努力を行うことが前提となるものと考ええる。

本院としては、公務員の労働基本権の在り方に関しては、以上の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断されることが必要と考える。

## 第2 主な個別課題と取組の方向

### 1 人材の確保・育成等

#### (1) 採用試験の基本的な見直し

ア 社会経済情勢が大きく変化し、行政課題が複雑・高度化する中であって、国民に対して良質な行政サービスを提供するためには、引き続き公務に優秀な人材を確保することが極めて重要である。

しかしながら、国家公務員採用試験の応募者は、受験年齢人口の減少や民間企業の採用動向、専門職大学院の設置等に伴う公務への人材供給構造の変化、さらには公務及び公務員に対する批判等の影響もあって減少傾向にあるなど、人材確保上、厳しい状況が続いている。

このような状況の下、引き続き公務に有為な人材を誘致していくためには、各府省と連携した積極的な人材確保・募集活動の実施と併せて、基本法においても要請されている採用試験制度の基本的な見直しが必要である。

イ 本院は、上記の問題意識にかんがみ、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)を昨年から開催し、本年3月に報告書の提出を受けた。同報告書を踏まえ、以下の視点で採用試験の基本的な見直しに向けて検討を進めている。

- 情実や政治的影響を排除し、中立・公正な試験が構築されること
- 多様な有為の人材の確保に資する魅力ある試験とすること
- キャリア・システムの見直しなど能力・実績に基づく人事管理への転換に資するものであること
- 新たな人材供給源に対応するとともに、専門性や国際的な対応力の高い人材の確保や有為の民間人材の採用に対応した試験体系とすること
- 試験技法の面では、細かな知識の検証よりも、論理的思考力・応用能力の検証や人物面に重点を置くこと

具体的な見直しの内容は、現行のⅠ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編すること、総合職試験に院卒者試験を創設すること、専門職試験及び中途採用試験を創設すること等であり、現段階における新たな採用試験のイメージは、別記のとおりである。

ウ 今後、各府省などの採用側や大学関係者などの人材供給側双方の意見を聴取するなど関係各方面と意見交換を行いながら、具体的な内容の検討を進め、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向け、本年度末には受験者の準備に必要な情報を公表できるよう取り組んでいきたい。

## (2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

公務員の育成に当たっては、長期的展望に立ちつつ、社会経済情勢や政治情勢の変化に応じ、公務にどのような役割が期待されているのかという観点から見直していくことが不可欠であり、また、公務員の不祥事や行政の失敗・怠慢に対する国民の批判や不信が近年高まっている状況にもこたえられることが重要である。

上記の問題意識にかんがみ、本院は、各界の有識者からなる「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）を昨年から開催し、本年2月に報告書の提出を受けた。

本院としては、同報告書を踏まえ、計画的な育成に向けて、採用時から各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を進めていくこととする。特に、職業公務員としてバランスの取れた者を育成するためには、企画立案や業務管理等の職務遂行能力に加え「全体の奉仕者であること」、「時々の政権に従い、政権を支えること」という職業公務員固有の役割にかんがみ、使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養することが不可欠である。このため、例えば、失敗も含めた過去の行政事例の多角的検証、政治との適切な関係に関する討議、納税者や消費者・生活者等の実態に触れる現場体験、深い思索の裏打ちとなる古典教育などについて、研修の強化を図ることとする。

## (3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

本年4月に施行された新たな人事評価制度は、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要なツールであり、人事評価の結果は任免、給与及び人材育成に活用される。

人事評価を適切に実施するためには、各府省の幹部職員をはじめとした各段階の評価者がそれぞれの所掌分野の行政の目的・目標を明らかにし、職員に各自の役割を改めて理解させること、評価者と被評価者との間のコミュニケーションを通じて組織内の認識の共有化を図ることが重要である。

本院としては、昨年度開始した評価能力向上研修の着実な実施などを通じて、各府省における人事評価の公正・適正な実施を引き続き支援する。

また、評価結果の任免及び給与への活用が適切に行われるよう、各府省に対し指導を行うとともに、各府省における人事評価の人材育成への活用の取組を支援するため、コミュニケーション、部下育成といった能力評価の評価項目に関する能力の伸長に資する新たな研修コースを開発し、実施することとしたい。

## (4) 人事交流の推進

民間部門や他の公的な部門との人的な交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用、組織の活性化やセクショナリズムの弊害の是正の観点から、極めて有意義である。

基本法においては、官民の人材交流についてそ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が、そのような見直しを行うに当たっては、公務の公正性や部内育成の職業公務員との役割分担について十分留意しながら、適切に対応していくことが必要である。

その際、近年、NPO法人など民間非営利部門が公共的な社会貢献活動に重要な役割を果たしてきている状況も踏まえ、また、行政と公益法人等とのかわりについての適正化の取組の進捗に留意しつ

つ、国と民間部門や地方公共団体など国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広く研究していくことが必要と考える。

#### (5) 事務官・技官の呼称の廃止

現在、各府省において、官職の名称とは別に、府省名を付した事務官又は技官の呼称が広く用いられている。このような戦前の身分的な官吏制度に由来する呼称は、昭和25年の職階法制定に伴う経過措置として、同年の国家行政組織法改正法附則第2項で従前の例として存置されたものであるが、国家公務員制度の趣旨に本来なじまず、また、法律上の実質的意味も失っている。加えて、事務官・技官の別等にとらわれた人事管理がセクショナリズムの弊害等の要因となっているとの批判や指摘もある。

したがって、本院としては、国家公務員としての一体感を高めるとともに、能力・実績に基づく人事管理の下、適材適所の弾力的な人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であると考え。このため、国家行政組織法改正法附則第2項を削除するなどの措置について、関係府省において必要な検討を進められるよう要請したい。

## 2 勤務環境の整備等

### (1) 非常勤職員制度の適正化

本院は、事務補助職員等の非常勤職員の給与の適正支給を確保するため、昨年8月に各庁の長が給与決定に当たり考慮すべき事項を示す指針を発出した。今回、各府省における取組状況についてのフォローアップを行った結果、全府省で給与の規程が整備され、ほとんどの府省で基本となる給与が指針の水準に達していると認められた。指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進んできており、本院としては、引き続き早期に指針の内容による給与の支給が確保されるよう、関係府省に要請していく。

非常勤職員の休暇及び健康診断については、忌引休暇等の対象となる職員の範囲を拡大し、一般定期健康診断の対象とするよう取組を進める。

日々雇用の非常勤職員については、1日単位の任期に加えて、閣議決定により任用予定期間を定めることとされているが、特段の事情がない限り、任用予定期間満了まで雇用されており、その後、再度任用される運用も見受けられる。しかしながら、任期が1日単位とされていることから、任用予定期間中でも退職させることができることとされ、制度上、不安定な地位に置かれている。本院としては、この日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態を見直し、臨時的な業務に一定期間雇用されるといふ性格に応じた適切な任期や再任のルールを設定する必要があると考える。この問題を解決するためには、業務運営の方法、組織・定員管理、予算、人事管理方針などの関連する課題も含めて検討する必要がある。引き続き政府の関係部局と連携して本年度内を目途に結論を得るべく検討を進める。

このほか、日々雇用以外の非常勤職員についても、今後更に必要な方策について検討を進めることとする。

### (2) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間の超過勤務は、職員の健康保持、若手職員の労働意欲や活力の維持、有為な人材の確保等に影響を及ぼすものであり、本院は、従来からその縮減の必要性を強く指摘してきたが、現在もこのような超過勤務が行われている実態にある。この問題は、行政組織の機能、活力を将来にわた

り維持していくためにも、政府全体として喫緊に取り組む必要のある課題であり、各府省において、幹部職員をはじめ組織全体として真摯に取り組むことが強く求められる。

特に、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ため、昨年度から、全府省において計画的な在庁時間の削減に取り組んでおり、この取組を推進することにより、在庁時間を着実に削減していく必要がある。そのためには、管理職員が部下の在庁状況を把握し、在庁理由を確認する等、その管理を徹底し、在庁時間の削減に努めることが必要である。さらに、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に関しては、国会関係業務による超過勤務の比重が高いと考えられることから、その縮減のため、対応体制の合理化の徹底に努める必要があるとともに、当該業務について、関係各方面の理解と協力を得ながら、改善を進めていくことが重要である。

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、所要の予算が確保される必要がある。

本院としても、必要に応じて関係各方面への働きかけを行いつつ、各府省における在庁時間の削減の取組が徹底されるよう助言・指導していくこととする。

### (3) 両立支援の推進

先般、民間労働者について、育児休業等に関する措置の拡充等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成21年法律第65号）」が公布された。

本院は、一般職の国家公務員についても、仕事と生活の調和の推進の観点から、配偶者が育児休業をしている職員について育児休業等を行うことができるよう、また、子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合には再び育児休業を行うことができるよう措置することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行った。

あわせて、育児又は介護を行う職員の両立支援を推進するため、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期の休暇の制度の導入並びに子の看護休暇の期間等の拡充についても措置していく。

本院としては、引き続き両立支援に関する制度の充実を図り、男性職員の育児休業等の取得促進などの両立支援の取組を一層進めていくこととする。

### (4) 職員の健康の保持

職員の心の健康づくり対策は、近年、公務においても重要な課題となっており、本院としても平成16年以降指針の発出や精神科医等による相談体制の整備等各種の施策を講じてきた。今後、さらに、心身の不調に気付いた職員や管理監督者が気軽に相談できる保健師等を活用した相談体制の整備を図っていくとともに、長期病休者等の円滑な職場復帰のための方策等についても検討を進める。

また、近年、社会的な関心を呼んでいる「パワー・ハラスメント」問題についても、部下の心の健康保持の観点から、管理監督者に対して「パワー・ハラスメント」の具体的な言動例や注意すべき事項等について情報提供を行っていく。

このほか、公務における病気休暇の取得実態等を踏まえ、病気休暇の制度や運用の在り方等についても検討することとする。

## 別記 一 新たな採用試験の基本的な枠組み（イメージ）

### 1 総合職試験

#### (1) 趣旨

政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験とする。

基本法の趣旨を踏まえ、採用後の選抜の強化に資するような規模とすることが適当であると考えている。

#### (2) 試験の種類

大卒程度試験と院卒者試験の2種類を設ける。

#### (3) 試験区分

##### ① 事務系

大卒程度試験は、行政・国際区分、法律区分、経済区分（いずれも仮称）の3区分、院卒者試験は、単一の区分とする。

##### ② 技術系

総合職試験の趣旨にかんがみ、大卒程度試験、院卒者試験ともに、できるだけ大括りの区分とする。

#### (4) 試験種目

##### ① 大卒程度試験

###### ア 第1次試験

基礎能力試験（多枝選択式）及び専門試験（多枝選択式）とし、基礎能力試験は、問題数の削減を図るとともに、論理的思考力や応用能力等の検証に重点を置いた知能分野のウエイトを高める。

###### イ 第2次試験

専門試験（記述式、政策課題論文及び人物試験とし、政策課題論文は、政策の企画立案能力の検証に資する内容とする。

##### ② 院卒者試験

###### ア 第1次試験

基礎能力試験（多枝選択式）及び専門試験（多枝選択式）とし、基礎能力試験は、院卒者であることにかんがみ、知能分野を中心に検証する。

###### イ 第2次試験

専門試験（記述式、政策課題討論及び人物試験とし、政策課題討論は、院卒者にふさわしい政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力を検証するための集団討論を行う。

### 2 一般職試験

#### (1) 趣旨

的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験とする。

#### (2) 試験の種類

A種（大学卒業程度）、B種（高卒者）、C種（高校卒業程度（中途採用））（いずれも仮称）の3種類を設ける。

このうち、B種の受験資格は、高校新卒者等の雇用を確保するという社会的要請も踏まえ、高卒見込み者及び高卒後2年以内の者とし、C種の受験資格は、現行の国家公務員中途採用選考試験（再チャレンジ試験）を包含するものとして40歳未満の者とする。

### (3) 試験区分

#### ① 事務系

A種、B種、C種のいずれも単一の区分とする。

#### ② 技術系

A種、B種、C種のいずれも、求められる専門性の程度や、採用規模等を踏まえながら、できるだけ大括り化する。

### (4) 試験種目

#### ① A種試験

第1次試験は、基礎能力試験（多枝選択式）及び専門試験（多枝選択式）並びに論文試験（事務系）又は専門試験（記述式（技術系）とし、第2次試験は、人物試験とする。

#### ② B種試験、C種試験

第1次試験は、基礎能力試験（多枝選択式）並びに適性試験及び作文試験（事務系）又は専門試験（多枝選択式（技術系）とし、第2次試験は、人物試験とする。

## 3 専門職試験

### (1) 趣旨

特定の行政分野に係る専門的知識を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験とする。

### (2) 試験の種類

当面、国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験など現行の各種試験を移行することを基本としつつ、例えば、会計分野、金融分野、国際交渉の分野など特定の分野における専門家の確保に資する試験について、ニーズの把握を行いながら検討を進める。

### (3) 試験種目

基礎能力試験（多枝選択式（第1次試験、人物試験（第2次試験）のほか、それぞれの職種等の特性に応じた試験種目により検証する。

## 4 中途採用試験

### (1) 趣旨

係長以上の職への採用を目的に行う試験とする。

### (2) 試験の種類

必要な府省について、職制段階に応じて実施する。

### (3) 試験種目

基礎能力試験（多枝選択式（第1次試験、人物試験（第2次試験）のほか、それぞれの職種等の特性に応じた試験種目により検証する。

以上は、現段階におけるものであり、確定したものではない。

(2) **事務次官通知**

総行給第93号

平成21年8月25日

各都道府県知事  
各指定都市市長  
各人事委員会委員長 } 殿

総務事務次官

地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

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2009」（平成21年6月23日閣議決定）においても、「基本方針2006」等を踏まえ、無駄の排除など歳出改革を継続」す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、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。

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 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、国における取扱いを基本とし、現下の地方行財政の状況並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実

態等を十分検討の上、次の点に留意して所要の措置を講ずること。

(1) 国家公務員については、官民給与の逆較差（△0.22%）を解消するため、月例給の引下げ改定が行われることとされたところであるが、各地方公共団体においても、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、単純に国の改定に準じることなく、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講ずること。

(2) 国においては、自宅に係る住居手当を廃止することとされたが、地方公務員の給与制度は国家公務員の給与制度を基本として決定すべきものであることから、地方公共団体においても、廃止を基本とした見直しを行うこと。

(3) 国家公務員の月例給の改定の実施時期等については、給与水準の引下げであるため、遡及することなく勧告を実施するための法律の公布日の属する月の翌月の初日から実施することとされているが、4月からこの改定の実施日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、12月期の期末手当において所要の調整措置を講ずることとされているので、地方公共団体においても国における取扱いを基本として、適切に対処すること。

(4) 国家公務員の期末・勤勉手当について、民間における年間支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げることとし、本年度については、6月期における期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末・勤勉手当から差し引くこととされたこと。

各地方公共団体においても、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とともに、本年6月期における期末・勤勉手当の特例措置に係る取扱いについては、国における取扱いを基本として、適切に対処すること。

(5) 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 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も、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されていること。

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 今回の閣議決定においても、地方公務員給与について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よう要請されており、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。

特に、今回の人事院勧告にあわせて地域別の官民給与較差が示されていることを踏まえれば、各人事委員会の公民比較結果とその反映について、一層の説明責任が求められることに留意されたいこと。

3 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。

## 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) 国においては本年4月から新たな人事評価制度が導入され、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、降給の仕組みが新たに整備されたところであり、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。

## 5 時間外勤務手当の支給割合等

(1) 国においては、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、①月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、②当該支給割合の引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設することとされたこと。

地方公共団体においては、①については、原則として労働基準法の関係規定が地方公務員にも直接適用されることから留意すること。②については、現在、いわゆる非現業の地方公務員には適用除外とされている労働基準法の関係規定を、原則として適用させることとする法改正を予定していることから、今後の動向に留意すること。

(2) 時間外勤務手当の支給割合等の改定に当たっては、国家公務員と同様、業務の改善・効率化により時間外勤務の縮減を図り、行政コストの増加を招かないよう努めること。

## 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、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）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）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21年8月25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改定を行うとともに、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する。
- 3 1及び2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、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、超過勤務手当の支給割合等の改定を行うに当たっては、業務の改善・効率化により超過勤務の縮減を図り、行政コストの増加を招かないよう努めるものとする。

- (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、「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、引き続き、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、その状況の検証も踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを速やかに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

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) 地方公務員の時間外勤務手当の支給割合等の改定に当たっては、国家公務員と同様、業務の改善・効率化により時間外勤務の縮減を図り、行政コストの増加を招かないよう努めるよう要請する。
- (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。

### 3 平成20年度における給与改定等の状況（平成21年4月1日）

#### 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	6	41	47
指定都市	5	13	18
市 区	44	744	788
町 村	63	931	994
合 計	118	1,729	1,847

#### ロ 医師の初任給調整手当の改定

	改定した	改定しない	改定予定	医師がない	総団体数
都道府県	42	3	2	0	47
指定都市	12	6	0	0	18
市 区	153	270	13	352	788
町 村	109	235	11	639	994
合 計	316	514	26	991	1,847

#### 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	4	18
市 区	546	56	490	242	788
町 村	525	100	425	469	994
合 計	1,132	163	969	715	1,847

#### 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	2	45	47
指定都市	0	18	18
市 区	32	756	788
町 村	61	933	994
合 計	95	1,752	1,847

#### 二-2 期末・勤勉手当の支給月数

	平成20年度				平成21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	
	4.50月超	4.50月	4.50月未満		4.50月超	4.50月	4.50月未満		
都道府県	0	30	17	2	0	31	16	2	47
指定都市	0	16	2	2	0	16	2	2	18
市 区	0	689	99	51	0	689	99	51	788
町 村	0	802	192	4	0	804	190	4	994
合 計	0	1,537	310	59	0	1,540	307	59	1,847

#### ホ 教員給与の見直し

	①新しい教育職給料表			②教員特殊業務手当			③義務教育等教員特別手当			総団体数
	導入済み	導入予定	導入しない	導入済み	導入予定	導入しない	導入済み	導入予定	導入しない	
都道府県	30	10	7	45	1	1	47	0	0	47
指定都市	7	2	9	14	2	2	13	2	3	18
合 計	37	12	16	59	3	3	60	2	3	65

#### 4 給与適正化の状況（平成20年度）

##### (1) 平成20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
都道府県	0	0	0	0	0
指定都市	0	0	0	0	0
市区	8	21	15	13	6
町村	1	9	14	6	6
合計	9	30	29	19	12

	最高・枠 外昇給 間	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	住居手当 の是正		
都道府県	0	31	13	2	6	47
指定都市	0	10	6	2	0	18
市区	4	238	125	30	105	788
町村	1	124	61	19	244	994
合計	5	403	205	53	355	1,847

##### 〈参考〉

##### 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 間	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

(2) 昭和50年度から平成20年度までの給与適正化等の状況

	昇 延 給 伸	初 任 給 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	39	64	127	50	33	64
指 定 都 市	6	39	14	9	19	20
市 区	675	1,404	387	419	475	541
町 村	867	1,496	667	779	581	1,515
合 計	1,587	3,003	1,195	1,257	1,108	2,140

- (注) 1. この表内の団体数は、昭和50～平成20年度の間に於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20年度の都道府県・指定都市における給与適正化の主な例

特殊勤務手当の見直し（都道府県：13，指定都市：6）

青 森 県 廃止

潜水作業手当，夜間定時制勤務手当，添削指導手当 等7手当  
支給対象の見直し等

県税事務手当，福祉業務手当，衛生検査手当 等9手当

平成21年4月1日適用 63→43手当

秋 田 県 廃止

解剖補助作業手当，手術補助作業手当

平成21年4月1日適用 32→30手当

山 形 県 廃止

大型特殊自動車運転作業手当，牛の削蹄作業手当，夜間看護手当 等7手当  
支給対象・支給方法の見直し

県税に関する業務に従事する職員の特殊勤務手当 等10手当

平成21年4月1日適用 38→30手当

福 島 県 廃止

守衛特殊業務手当

平成21年4月1日適用 30手当→29手当

群 馬 県 廃止

調査研究手当，給食調理等業務手当，ボイラー技術担任手当  
支給対象・支給方法の見直し

税務手当，社会福祉業務手当，繭糸技術業務手当 等6手当

平成21年4月1日適用 54手当→51手当

東 京 都 廃止

異常分娩業務手当

	新設
	産科医業務手当, 救急医療業務手当
	<u>平成21年4月1日適用 54手当→55手当</u>
石川 県	支給方法の見直し
	用地取得交渉業務手当
	<u>平成21年4月1日適用 41手当</u>
福井 県	支給額の見直し
	定時制通信教育手当, 産業教育手当
	<u>平成21年4月1日適用 37手当</u>
静岡 県	廃止
	死体解剖補助業務手当, 液化石油ガスメーター検定作業等手当 等8手当
	<u>平成21年4月1日適用 29手当→21手当</u>
奈良 県	廃止
	舎監手当
	<u>平成21年4月1日適用 36手当→35手当</u>
岡山 県	支給対象の見直し
	災害応急作業等従事職員の特殊勤務手当, 警察職員の特殊勤務手当
	<u>平成21年4月1日適用 30手当</u>
熊本 県	廃止
	家畜保健衛生業務従事手当
	<u>平成21年4月1日適用 58手当→57手当</u>
沖縄 県	廃止
	家畜保健衛生手当, 職業訓練手当, 農業教育指導手当 等4手当
	支給方法の見直し
	社会福祉手当, 浄化処理作業手当, 用地交渉手当 等6手当
	<u>平成21年4月1日適用 44手当→40手当</u>
千葉 市	廃止
	教育特殊業務に従事する職員の特殊勤務手当
	<u>平成21年4月1日適用 44手当→43手当</u>
京都 市	支給額の見直し
	隔日勤務手当
	<u>平成21年4月1日適用 17手当</u>
堺 市	廃止
	土日病棟医師勤務手当
	新設
	消防局の設置により10手当を新設
	<u>平成20年12月29日等適用 16手当→25手当</u>
神戸 市	廃止等

緊急病棟等看護業務手当，病理死体解剖業務手当 等4手当

平成21年4月1日適用 35手当→32手当

岡山市 支給対象・支給額等の全面的な見直し

平成21年4月1日適用 46手当→21手当

北九州市 廃止

臨時調整手当

平成21年4月1日適用 41手当→40手当

住居手当の見直し (都道府県：2，指定都市：2)

大阪府 自宅に係る住居手当について国と同様の支給基準に是正

岡山県 自宅に係る住居手当について国と同様の支給基準に是正

千葉市 基礎支給を廃止

岡山市 自宅・借家借間に係る住居手当について国と同様の支給基準に是正

## 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成21年）

### 職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額

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

俸給表	職員数	平均年齢	平均経験年数	平均給与月額	
					俸給
	人	歳	年	円	円
全俸給表	277,655	41.9	20.6	406,463	340,071
行政職俸給表(一)	157,357	41.5	20.2	391,770	325,521
行政職俸給表(二)	4,429	49.2	28.9	322,737	285,548
専門行政職俸給表	8,188	41.5	19.3	428,826	348,882
税務職俸給表	52,823	42.6	21.9	447,298	378,895
公安職俸給表(一)	21,202	41.5	20.3	372,706	322,231
公安職俸給表(二)	22,687	41.7	20.2	411,827	352,215
海事職俸給表(一)	210	45.5	24.8	473,797	389,648
海事職俸給表(二)	358	42.2	23.8	368,015	315,638
教育職俸給表(一)	124	46.1	22.4	484,679	431,952
教育職俸給表(二)	108	46.8	22.4	446,204	397,004
研究職俸給表	1,652	45.0	21.0	554,102	406,464
医療職俸給表(一)	1,354	46.7	20.9	812,051	467,736
医療職俸給表(二)	1,024	41.5	18.1	352,977	302,446
医療職俸給表(三)	4,573	37.6	14.9	318,665	280,303
福祉職俸給表	280	39.6	16.1	360,094	316,871
専門スタッフ職俸給表	47	52.7	29.6	606,857	505,162
指定職俸給表	861	55.6	31.9	1,023,287	880,163
特定任期付職員俸給表	219	41.5		618,063	529,772
第一号任期付研究員俸給表	88	40.8		547,046	484,932
第二号任期付研究員俸給表	71	34.2		396,628	346,296

- (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えに伴う差額を含む。  
 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、本府省業務調整手当、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
12,511	11,034	33,110	3,650	6,087
12,280	11,652	32,418	3,849	6,050
11,862		20,465	2,906	1,956
11,758	11,503	42,374	5,494	8,815
13,001	12,679	37,496	3,098	2,129
14,658	6,208	24,250	2,014	3,345
13,850	9,068	27,125	3,829	5,740
16,976	14,240	43,407	3,015	6,511
12,831		32,010	2,665	4,871
12,488	5,245	28,942	4,754	1,298
11,810	1,781	29,377	3,449	2,783
12,985	61,092	62,802	4,849	5,910
15,007	14,836	74,793	6,207	233,472
9,170	919	31,547	6,467	2,428
3,411	517	26,402	6,499	1,533
8,686	2,789	25,119	4,856	1,773
12,755		88,046	894	
		138,789		4,335
		87,871		420
		61,854		260
		50,332		

第1表 適用俸給表別、性別、年齢階層別人員

性別 俸給表	計	年齢階層																						
		行政職 俸給表(一)	行政職 俸給表(二)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(一)	公安職 俸給表(二)	海事職 俸給表(一)	海事職 俸給表(二)	海事業職 俸給表(一)	海事業職 俸給表(二)	教育職 俸給表(一)	教育職 俸給表(二)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(一)	医療職 俸給表(二)	医療職 俸給表(三)	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	
計	277,655	157,357	4,429	8,188	52,823	21,202	22,687	210	358	124	108	1,652	1,354	1,024	4,573	280	47	861	219	88	71			
20歳未満	440	339	1	199	1,813	71	26	2	3	18	894	808	2	3	1	232	6							
20歳以上24歳未満	6,968	2,976	11	669	3,461	1,764	1,975	8	25	1	16	102	890	16	1	1	16	1						
24歳以上28歳未満	18,390	9,440	22	987	3,603	2,366	1,969	10	32	3	4	77	26	120	606	48	22	1						
28歳以上32歳未満	24,889	14,922	73	956	4,533	2,487	2,526	14	43	14	5	142	144	114	629	55	60	10						
32歳以上36歳未満	32,865	20,908	190	1,053	7,679	2,178	2,884	18	40	21	20	260	178	113	460	30	31	33						
36歳以上40歳未満	38,809	23,409	390	1,057	7,436	2,086	2,708	39	32	16	13	243	214	131	427	27	26	26						
40歳以上44歳未満	34,941	19,945	508	814	7,023	2,371	2,626	26	32	17	16	303	204	127	340	38	21	12						
44歳以上48歳未満	35,755	21,145	634	661	5,654	2,375	2,344	31	35	10	16	224	195	117	373	31	24	3						
48歳以上52歳未満	31,626	18,713	744	835	6,384	2,335	2,593	33	49	20	12	214	146	102	318	12	18	2						
52歳以上56歳未満	29,543	15,272	717	928	5,237	2,275	2,228	29	49	20	22	163	127	90	298	17	13	1						
56歳以上60歳未満	22,944	10,177	989	150	29																			
60歳以上	485	111																						

性別 俸給表	計	年齢階層																						
		行政職 俸給表(一)	行政職 俸給表(二)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(一)	公安職 俸給表(二)	海事職 俸給表(一)	海事職 俸給表(二)	海事業職 俸給表(一)	海事業職 俸給表(二)	教育職 俸給表(一)	教育職 俸給表(二)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(一)	医療職 俸給表(二)	医療職 俸給表(三)	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	
計	232,957	132,122	3,248	6,963	44,797	19,734	20,402	207	353	90	91	1,358	1,121	661	467	162	45	845	173	70	48			
20歳未満	290	213	1	153	1,108	48	25	1	3	14	684	689	1	3	1	20	2							
20歳以上24歳未満	4,718	2,036	6	427	2,320	1,466	1,579	7	25	12	43	74	5	4	43	74	5							
24歳以上28歳未満	12,721	6,744	18	697	2,698	2,141	1,637	10	31	3	4	56	18	62	52	28	19							
28歳以上32歳未満	18,920	11,379	72	744	3,395	2,262	2,134	13	43	11	4	105	107	53	98	34	42							
32歳以上36歳未満	25,686	16,445	162	855	5,933	2,002	2,558	18	40	14	15	211	148	72	56	20	1							
36歳以上40歳未満	31,169	18,832	336	938	6,431	1,981	2,474	39	32	11	11	200	171	98	48	15	3							
40歳以上44歳未満	29,763	16,859	412	766	6,467	2,295	2,443	26	32	10	12	249	169	85	35	20	5							
44歳以上48歳未満	32,166	19,022	504	633	5,289	2,308	2,214	31	35	8	13	188	163	89	42	22	7							
48歳以上52歳未満	28,837	17,159	547	812	6,119	2,295	2,497	33	49	14	10	185	128	84	26	6	16							
52歳以上56歳未満	27,295	14,059	489	909	5,037	2,252	2,152	29	49	18	22	142	113	71	16	10	13							
56歳以上60歳未満	20,999	9,268	618	83	29																			
60歳以上	393	106																						

(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	税務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	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(□)	福社職 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	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	44,698	44,698	25,235	1,181	1,225	8,026	1,468	2,285	3	5	34	17	294	233	363	4,106	118	2	16	46	18	23		
20歳未満	150	126					23	1																
20歳以上24歳未満	2,250	940	5	46	705	210	119	1	4				4		4	212	4							
24歳以上28歳未満	5,669	2,696	4	242	1,141	298	396	1	1	1	1		4		59	816	11							
28歳以上32歳未満	5,969	3,543	1	290	905	225	332	1	1	3	8	21	21	8	58	554	20				3		8	
32歳以上36歳未満	7,179	4,463	28	212	1,138	225	392	1	1	37	37	37	37	37	61	531	21				18		9	
36歳以上40歳未満	7,640	4,577	54	198	1,746	176	326			49	30	41	49	30	41	404	10				8		4	
40歳以上44歳未満	5,178	3,086	96	119	1,005	105	234			5	5	2	43	43	33	379	12				7		5	
44歳以上48歳未満	3,589	2,123	130	48	556	76	183			7	7	4	54	35	42	305	18				5		7	
48歳以上52歳未満	2,789	1,554	197	28	365	67	130			2	2	3	36	32	28	331	9				3		3	
52歳以上56歳未満	2,248	1,213	228	23	265	40	96			6	6	2	29	18	18	292	6	2			2		1	
56歳以上60歳未満	1,945	909	371	19	200	23	76			2	2	2	21	14	19	282	7				2			
60歳以上	92	5	67							1	1			16							3			

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	277,655人			130,756人	38,905人	106,806人	1,188人
	男女	232,957	44,698		111,979	29,197	90,779	1,002
行政職俸給表(一)	計	157,357			78,753	19,920	58,590	94
	男女	132,122	25,235		66,791	15,484	49,765	82
行政職俸給表(二)	計	4,429			249	342	3,193	645
	男女	3,248	1,181		215	181	2,376	476
専門行政職俸給表	計	8,188			4,375	2,905	903	5
	男女	6,963	1,225		3,573	2,529	856	5
税務職俸給表	計	52,823			21,548	2,204	29,068	3
	男女	44,797	8,026		19,077	1,503	24,215	2
公安職俸給表(一)	計	21,202			10,356	1,464	9,276	106
	男女	19,734	1,468		9,676	1,244	8,710	104
公安職俸給表(二)	計	22,687			9,421	7,881	5,134	251
	男女	20,402	2,285		8,310	7,371	4,472	249
海事職俸給表(一)	計	210			65	41	82	22
	男女	207	3		64	40	81	22
海事職俸給表(二)	計	358			5	81	212	60
	男女	353	5		4	77	212	60
教育職俸給表(一)	計	124			115	9		
	男女	90	34		85	5		
教育職俸給表(二)	計	108			84	21	3	
	男女	91	17		74	15	2	
研究職俸給表	計	1,652			1,603	14	34	1
	男女	1,358	294		1,318	10	29	1
医療職俸給表(一)	計	1,354			1,354			
	男女	1,121	233		1,121			
医療職俸給表(二)	計	1,024			448	554	21	1
	男女	661	363		267	375	18	1
医療職俸給表(三)	計	4,573			908	3,411	254	
	男女	467	4,106		103	343	21	
福祉職俸給表	計	280			210	52	18	
	男女	162	118		143	15	4	
専門スタッフ職俸給表	計	47			44		3	
	男女	45	2		42		3	
指定職俸給表	計	861			850	1	10	
	男女	845	16		834	1	10	
特定任期付職員俸給表	計	219			209	5	5	
	男女	173	46		164	4	5	
第一号任期付研究員俸給表	計	88			88			
	男女	70	18		70			
第二号任期付研究員俸給表	計	71			71			
	男女	48	23		48			

(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表までにおいて同じ。)

第3表 適用俸給表別、級別（最終学歴別）人員

俸給表	級	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											
	157,357	10,771	21,045	51,200	33,239	18,571	15,704	3,350	1,962	1,315	人	人
	78,753	5,534	14,674	22,373	13,548	8,080	8,859	2,492	1,717	1,276	200	
	19,920	1,711	2,503	8,290	4,222	1,763	1,219	151	51	10	200	
学歴	4	3,522	3,860	20,514	15,437	8,711	5,616	707	194	29		
	94	8	23	32	449	42	10					
行政職俸給表(二)	4,429	1,534	2,288	2,757	1,973	307	211	55				
専門行政職俸給表	8,188	1,610	2,757	6,831	9,975	13,520	11,116	1,680	498	114		
税務職俸給表	52,823	5,223	3,866	3,705	2,389	949	800	548	313	381	85	
公安職俸給表(一)	21,202	5,669	6,363	7,823	4,573	1,446	1,382	562	235	48		
公安職俸給表(二)	22,687	3,004	3,614	7,823	4,573	1,446	1,382	562	235	48		
海事職俸給表(一)	210	4	26	76	59	28	16	1				
海事職俸給表(二)	358	17	116	78	86	58	3					
教育職俸給表(一)	124	15	30	31	47	1						
教育職俸給表(二)	108	108										
研究職俸給表	1,652	14	321	422	359	535	1					
医療職俸給表(一)	1,354	298	605	314	137							
医療職俸給表(二)	1,024	67	456	237	195	47	16	4	2			
医療職俸給表(三)	4,573	269	3,581	510	177	27	2	7				
福祉職俸給表	280	74	109	24	55	18						
専門スタッフ職俸給表	47	3	17	27								
指定職俸給表	861											
特定任期付職員俸給表	219											
第一号任期付研究員俸給表	88											
第二号任期付研究員俸給表	71											

(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表までにおいて同じ。)

第4表 適用俸給表別、級別（最終学歴別）平均年齢

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)	歳 41.5	歳 25.5	歳 30.9	歳 38.3	歳 46.3	歳 51.2	歳 51.4	歳 51.4	歳 50.5	歳 51.1	歳 51.9	歳
学 大学卒	40.1	26.8	30.4	37.1	45.0	49.5	49.1	49.9	49.7	50.9	51.9	
短大卒	40.9	25.2	31.9	39.1	47.1	52.1	54.1	56.4	56.7	59.1		
高校卒	43.7	23.7	32.1	39.3	47.3	52.6	54.4	55.6	56.5	57.1		
中学卒	51.3	30.3	44.1	48.5	53.0	56.6	57.6					
行政職俸給表(二)	49.2	33.9	48.1	49.1	56.1	58.4						
専門行政職俸給表	41.5	28.3	34.4	43.6	50.8	50.5	53.2	56.2				
税務職俸給表	42.6	25.1	29.9	35.6	40.7	48.1	52.0	55.0	57.1	57.0		
公安職俸給表(一)	41.5	28.7	41.8	49.4	46.8	47.1	50.0	50.6	53.7	55.9	54.7	
公安職俸給表(二)	41.7	25.5	33.2	42.0	49.2	52.0	53.7	54.2	55.0	57.5		
海事職俸給表(一)	45.5	24.5	31.2	42.1	50.8	52.6	57.7	59.5				
海事職俸給表(二)	42.2	21.4	31.3	42.2	50.7	56.5	58.5					
教育職俸給表(一)	46.1	34.8	39.1	45.9	54.1	59.5						
教育職俸給表(二)	46.8	46.8	46.8	46.8	54.1	59.5						
研究職俸給表	45.0	28.1	35.5	41.9	47.0	52.3	50.5					
医療職俸給表(一)	46.7	36.3	45.5	54.0	57.9							
医療職俸給表(二)	41.5	29.5	35.7	45.2	50.1	54.4	56.6	57.5	55.5			
医療職俸給表(三)	37.6	50.9	35.1	42.6	50.0	53.8	58.5	58.4				
福祉職俸給表	39.6	33.6	36.3	43.2	48.7	52.1						
専門スタッフ職俸給表	52.7	46.2	51.8	54.0								
指定職俸給表	55.6											
特定任期付職員俸給表	41.5											
第一号任期付研究員俸給表	40.8											
第二号任期付研究員俸給表	34.2											

第5表 適用俸給表別、級別平均経験年数

俸給表	計	1 級	2 級	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)	20.2	3.7	8.4	17.1	25.5	30.5	30.2	29.4	27.7	27.8	28.2	年
行政職俸給表(二)	28.9	15.8	27.0	29.1	36.7	39.3						年
専門行政職俸給表	19.3	5.8	12.0	21.8	28.9	27.5	30.1	32.8				
税務職俸給表	21.9	3.5	8.0	15.1	20.4	27.3	31.7	34.9	37.0	36.0		
公安職俸給表(一)	20.3	7.1	21.0	28.5	25.5	26.1	28.6	28.3	31.7	34.7	32.6	
公安職俸給表(二)	20.2	3.7	11.1	20.7	28.1	31.0	32.6	32.7	32.3	34.2		
海事職俸給表(一)	24.8	4.4	10.4	21.3	31.0	31.0	34.9	35.7				
海事職俸給表(二)	23.8	2.7	12.6	23.9	32.5	38.8	40.7					
教育職俸給表(一)	22.4	11.1	15.4	22.6	30.2	36.7						
教育職俸給表(二)	22.4		22.4									
研究職俸給表	21.0	5.8	12.0	17.9	22.8	28.1	27.7					
医療職俸給表(一)	20.9	10.6	19.4	28.3	32.4				32.2			
医療職俸給表(二)	18.1	5.8	12.3	21.7	26.6	31.2	33.2	33.7				
医療職俸給表(三)	14.9	29.6	12.2	20.2	28.2	32.1	39.2	37.2				
福祉職俸給表	16.1	10.8	12.6	19.0	25.2	27.7						
専門スタッフ職俸給表	29.6	25.7	29.4	30.1								
指定制俸給表	31.9											

第6表 適用俸給表別、級別平均俸給額

俸給表	計	1 級	2 級	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)	325,521	175,480	220,267	293,392	371,714	403,906	420,876	443,194	472,115	522,247	561,028	円
行政職俸給表(二)	285,548	204,478	267,251	292,994	325,327	346,798						円
専門行政職俸給表	348,882	212,337	283,903	374,573	430,489	453,095	487,594	523,153				
税務職俸給表	378,895	198,554	243,769	304,971	376,701	433,294	468,266	488,049	503,301	527,423		
公安職俸給表(一)	322,231	214,390	313,625	364,400	374,667	408,366	439,047	457,010	479,351	502,163	531,762	
公安職俸給表(二)	352,215	211,255	268,578	348,744	421,486	446,791	472,103	503,384	520,893			
海事職俸給表(一)	389,648	211,050	265,369	357,709	429,507	460,743	506,425	551,900				
海事職俸給表(二)	315,638	200,671	266,031	328,894	350,566	375,604	380,033					
教育職俸給表(一)	431,952	303,720	356,510	435,745	515,407	578,700						
教育職俸給表(二)	397,004		397,004									
研究職俸給表	406,464	207,336	292,293	363,740	418,865	505,259	566,300					
医療職俸給表(一)	467,736	361,372	461,166	532,791	579,008				502,600			
医療職俸給表(二)	302,446	195,791	254,529	329,083	375,628	414,045	434,213	467,275				
医療職俸給表(三)	280,303	321,449	264,034	326,773	383,930	410,957	445,450	465,271				
福祉職俸給表	316,871	239,945	289,247	346,271	417,471	453,808						
専門スタッフ職俸給表	505,162	393,033	469,688	539,956								
指定制俸給表	880,163											
特定任期付職員俸給表	529,772											
第一号任期付研究員俸給表	484,932											
第二号任期付研究員俸給表	346,296											

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		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
経験年数階層	学歴区分	人	平均俸給額	人	平均俸給額	人	平均俸給額	人	平均俸給額	人	平均俸給額
			円		円		円		円		円
計		277,277	339,874	1,576	316,657	127,192	356,837	30,216	320,882	118,293	326,795
1年未満		3,110	174,511			752	146,955	512	174,231	1,846	185,814
1年以上	2年未満	3,978	183,032			776	155,240	611	182,235	2,591	191,544
	3年未満	5,191	189,471			899	161,963	723	187,464	3,569	196,806
	5年未満	12,367	199,879	1	160,400	2,091	173,170	1,596	195,480	8,679	207,128
	7年以上	12,476	215,924	4	189,850	1,996	190,076	1,251	208,247	9,225	222,569
	10年以上	17,939	239,183	7	197,086	3,147	210,561	1,991	228,506	12,794	247,908
	15年以上	34,043	279,660	50	214,862	8,363	248,781	4,512	266,640	21,118	294,823
	20年以上	46,144	323,919	84	243,132	22,016	299,238	4,488	308,411	19,556	355,610
	25年以上	41,353	370,609	114	273,274	21,003	351,181	4,453	355,265	15,783	401,495
	30年以上	41,262	405,174	186	295,763	23,150	389,181	4,761	392,926	13,165	439,273
	35年以上	32,693	432,590	319	321,526	20,461	417,101	3,708	425,483	8,205	478,744
		26,721	444,379	811	341,372	22,538	444,486	1,610	443,843	1,762	490,919

(注) 1 1 人員及び平均俸給額は平成21年4月1日現在のものだが、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数(端数切捨て)としている。  
 (以下、各俸給表において同じ。)  
 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(-)		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
経験年数階層	学歴区分	人	平均俸給額	人	平均俸給額	人	平均俸給額	人	平均俸給額	人	平均俸給額
			円		円		円		円		円
計		157,357	325,521	153	337,726	70,529	344,078	14,795	321,717	71,880	308,070
1年未満		1,930	163,287			569	140,888	222	149,526	1,139	177,159
1年以上	2年未満	1,805	171,855			409	145,308	100	154,151	1,296	181,599
	3年未満	2,451	179,899			342	148,071	179	156,802	1,930	187,681
	5年未満	6,333	191,843			783	158,447	443	170,972	5,107	198,773
	7年以上	7,380	209,150	1	142,300	853	175,838	443	186,241	6,083	215,500
	10年以上	11,300	232,388	3	163,167	1,556	196,988	812	208,296	8,929	240,771
	15年以上	21,334	271,092	16	188,144	4,839	239,721	2,157	251,764	14,322	284,695
	20年以上	27,110	310,450	8	223,650	12,783	285,143	2,370	293,891	11,949	340,866
	25年以上	23,587	358,178	14	296,329	11,691	334,615	2,533	346,617	9,349	390,868
	30年以上	23,885	392,946	20	349,125	13,664	377,538	2,893	388,430	7,308	423,662
	35年以上	17,715	414,621	26	365,381	12,096	406,864	1,868	415,909	3,725	439,510
		12,527	430,559	65	393,996	10,944	429,420	775	435,528	743	445,342

## 6 地方財政と人件費

### 1 地方財政計画（平成22年度，平成21年度）

平成22年度及び平成21年度の地方財政計画における給与関係経費の状況

平成22年度の地方財政計画の歳出総額は82兆1,268億円であり，平成21年度の地方財政計画の歳出総額82兆5,557億円と比べ，4,289億円減少している。このうち給与関係経費は平成22年度が21兆6,864億円であり，平成21年度の22兆1,271億円と比べ，4,407億円減少している（対前年度2%減）。

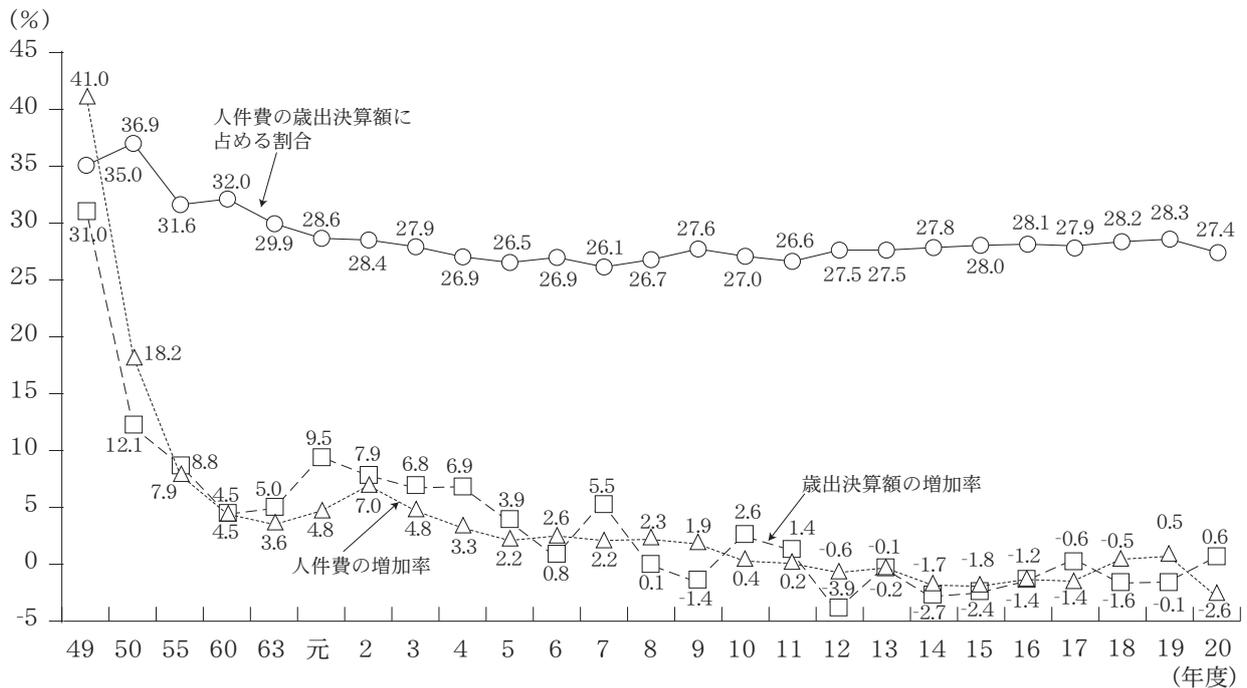
### 2 決算額（平成20年度，平成19年度）

#### (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20年度普通会計における人件費の決算額は24兆6,052億円で，歳出総額に占める割合は27.4%であり，平成19年度の25兆2,563億円（28.3%）と比べ0.9ポイント減少している。

また，平成20年度の人件費決算額の対前年度増加率は△2.6%であり，平成19年度の人件費決算額の対前年度増加率0.5%を下回っている（図－1）。

図－1 人件費の状況



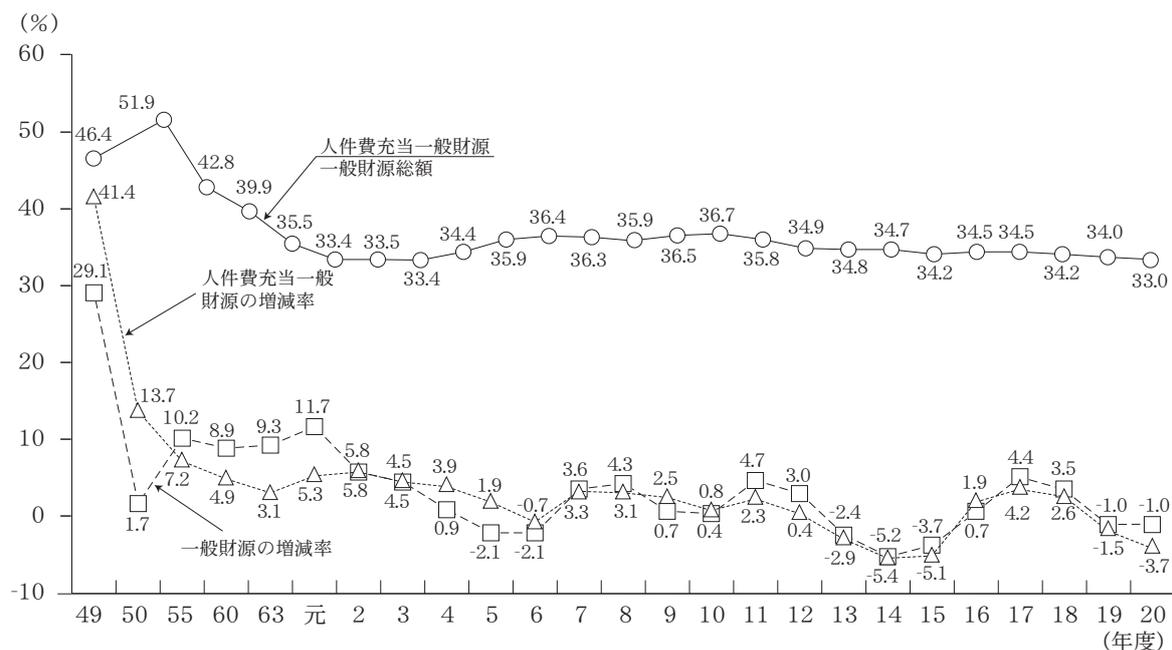
(注) 「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与関係経費

(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	20	21	22	
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	825,557	821,268	
うち給与関係経費B	40,679	106,086	136,614	163,538	167,212	173,808	218,995	234,169	236,922	236,642	236,509	236,998	234,383	229,990	227,240	225,769	225,111	222,071	221,271	216,864	
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	57,110	55,508	
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	23,174	22,343	
一般職員及び義務教育関係職員並びに特別職等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	112,591	108,840	106,081	
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	△1.0	△0.5
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	2.2	3.9	4.5	0.9	1.2	△0.1	△0.1	0.2	△1.1	△1.9	△1.2	△0.6	△0.3	△1.4	△0.4	△2.0
	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	△6.9	△2.8
	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	△2.9	△3.6
	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	△3.3	△2.5
B/A	28.0	30.9	28.8	30.1	28.9	27.7	28.7	26.9	26.8	26.6	26.5	27.1	27.2	27.2	27.1	27.2	27.1	26.6	26.8	26.4	
給与関係経費の構成割合	C/B	36.1	34.0	33.8	32.8	32.3	31.6	30.0	29.1	28.9	28.7	28.8	29.0	28.7	29.0	29.2	27.3	27.2	27.6	25.8	25.6
	D/B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.5	10.6	10.4	10.9	10.9	11.0	11.2	11.4	11.6.3	11.8	11.6	10.7	10.6	10.7	10.5	10.3
	E/B	51.0	53.9	54.3	55.6	56.1	56.9	59.0	59.5	59.7	59.9	59.7	59.3	59.4	59.0	59.0	52.8	51.4	50.7	49.2	48.9

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20年度は33.0%、平成19年度は34.0%が充当されており、一般財源総額の3分の1程度を占めている（図-2）。
- (3) 平成20年度の人件費は、対前年度増加率が△2.6%と歳出決算額の増加率（0.6%）を下回っており、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は51.5%となっている。また、平成19年度においては、人件費の対前年度増加率は0.5%と、平成20年度と同様に歳出決算額の増加率（△0.1%）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52.1%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。