第４　参　考　資　料

１　平成23年地方公務員給与実態調査調査要領

２　地方公務員給与制度関係資料（平成23年）

３　平成22年度における給与改定等の状況（平成23年４月１日調べ）

４　平成22年度給与適正化の状況（平成23年４月１日調べ）

５　国家公務員給与等実態調査関係資料（平成23年）

６　地方財政と人件費

1　平成23年地方公務員給与実態調査　調査要領

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（県指08表，市区町村09表）

5　職種別職員数及び給与額に関する調（12表）

6　経験年数別，学歴別職員数及び給料月額に関する調（県14～18，31～37表，指市区町村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（県20～24，29～30表，指市区町村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（県指25表，市区町村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　平成23年４月１日

Ⅳ　調査表等の提出期日　（別途通知）

Ⅴ　各調査表の記載要領

条件コード表関係（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23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22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20～平成22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。都道府県（市区町村）内に支給地域を設定しておらず，地域手当の支給が医療職（一）適用職員や東京事務所職員等のみの場合も１と記載する。

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23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，育児休業者，組合専従者及び４月１日採用者等を含み，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表を記入すること。

（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23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23年４月１日現在において，地方公務員法第28条の４の規定等により任用されている常勤の職員で再掲の数値を記載すること。

7 「勤務延長職員」の欄には，地方公務員法第28条の３の規定により任用されている職員で再掲の数値を記載すること。

（表側区分）

8 職員の会計区分は次によること。

会計区分		対　象　範　囲
1　普通会計関係		２に掲げる以外の職員
2　公営事業会計関係	(1)公営企業会計関係（地方公営企業法の全部を適用している事業）	下記の事業に係る職員 ①　水道事業 ②　工業用水道事業 ③　交通事業（軌道事業，鉄道事業及び自動車運送事業） ④　電気事業 ⑤　ガス事業 ⑥　上記事業のほか，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

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）及びその他の学校（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 「介護保険事業」に係る職員の取扱いについては，団体が自ら保険者となって介護保険料を徴収し，介護保険事業を行っている場合には「公営事業会計関係」に，そうでない場合には「普通会計関係」に整理すること。なお，「公営事業会計関係」内の区分については，５施設（指定介護老人福祉施設，介護老人保健施設，老人短期入所施設，老人デイサービスセンター，指定看護ステーション）により介護サービスを提供している場合は，「その他公営企業会計関係」に，５施設以外の場合には，「その他事業関係」に整理すること。

13 「簡易水道事業」に係る職員の取扱いについては，地方公営企業法第２条第３項の規定に基づき，同法の規定が全部適用になる事業は「公営企業会計関係」に，それ以外の同法財務規定のみ適用している事業及び同法非適用事業は「その他公営企業会計関係」に整理すること。

14 「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。

15 「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。

16 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**給料月額の多い方**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，病害虫防除所，家畜保健衛生所，繭検定所，計量検定所等の行政機関のほか東京事務所，農林事務所，土木事務所，教育事務所等の出先機関に勤務する職員を記載すること。

また，指定都市の区役所に勤務する職員についてもこの欄に記載すること。

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

5 「事業費支弁職員」とは，平成23年４月分の給料が，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（支出費目は，事務費，事業費の別を問わない。）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。なお，手当のみが事業費で支出されている場合は対象に含まないこと。

（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。

7 新規採用者の部門については，４月１日現在の配属先の区分とすること。

職種別，年齢別職員数に関する調（05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別記第１「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23年４月１日現在の満年齢によること。

（表頭区分）

１　「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23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。

２　「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。

（表側区分）

３　「福祉職」に分類される職員は，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いい，社会福祉施設に勤務する会計事務職員，施設管理職員は該当せず，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。

４　「消防職」に分類される職員は，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いうものであり，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。

５　臨時職員については，その職種のいかんに問わず，「臨時職員」又は「特定地方独立行政法人臨時職員」の欄に記載すること。

６　兼務等については，01表の例（６頁の14）によること。

７　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，市区町村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　減額条例等により初任給月額が減額されている場合は，減額された初任給月額を記載すること。

３　「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っては，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こと。

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

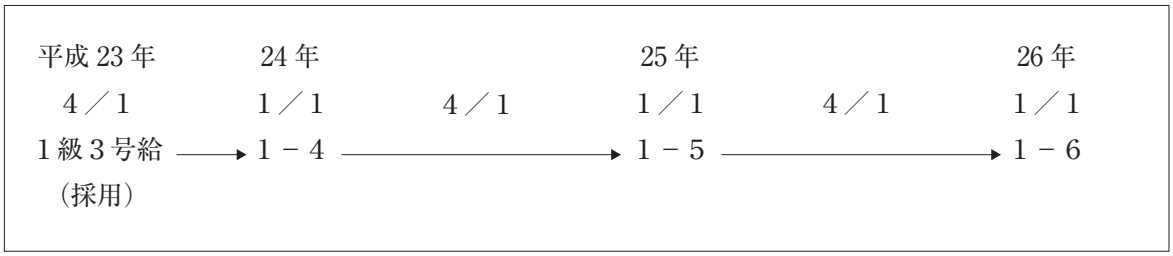
イ　採用後２年経過日

（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。

エ　以上の具体例を示すと次のとおりである。

ａ　採用１年以内にのみ３月短縮を行う場合



（ａ） 採用後１年経過日（平成24年４月１日）における短縮月数

（４号給－３号給－１）×12＝０ ……①

１年経過日における号給の経過月数

24年１月１日から24年４月１日まで＝３月……②

①＋②＝３月

（ｂ） 採用後２年経過日（平成25年４月１日）における短縮月数

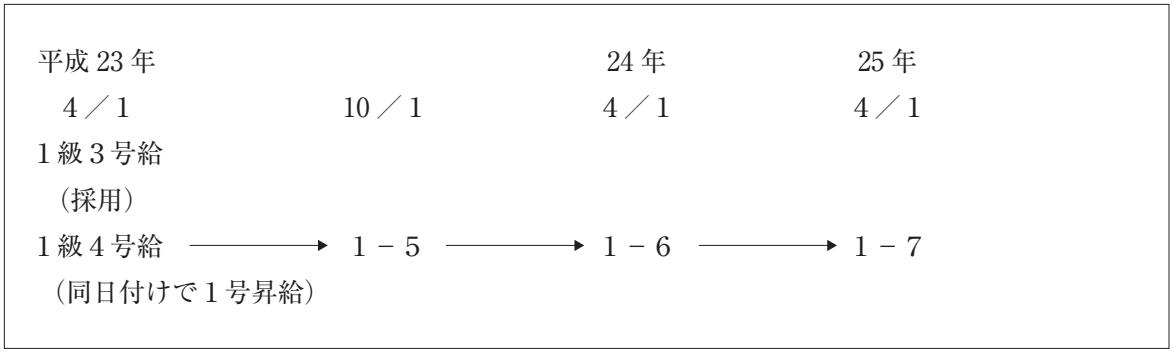
（５号給－３号給－２）×12＝０ ……①

２年経過日における号給の経過月数

25年１月１日から25年４月１日まで＝３月……②

①＋②＝３月

b　採用同日に１号昇給し，採用１年以内に６月短縮を２回行う場合



〔採用日と同日の短縮月数Ｂ欄は12月と記載
〃　の昇給後の額Ｃ欄は１級４号給の額を記載〕

（ａ）　採用後１年経過日（平成24年４月１日）における短縮月数

（６号給－３号給－１）×12＝24月 ……①

１年経過日における号給の経過月数

24年４月１日から24年４月１日まで＝０月…②

①＋②＝24月

（ｂ）　採用後２年経過日（平成25年４月１日）における短縮月数

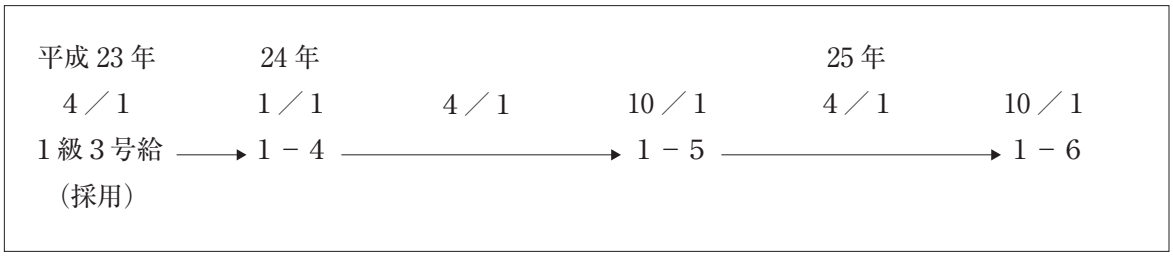
（７号給－３号給－２）×12＝24……①

２年経過日における号給の経過月数

25年４月１日から25年４月１日まで＝０月…②

①＋②＝24月

c　採用１年以内に３月短縮，２年以内に３月短縮を行う場合



（ａ）　採用後１年経過日（平成24年４月１日）における短縮月数

（４号給－３号給－１）×12＝０月 ……①

１年経過日における号給の経過月数

24年１月１日から24年４月１日まで＝３月……②

①＋②＝３月

（ｂ）　採用後２年経過日（平成25年４月１日）における短縮月数

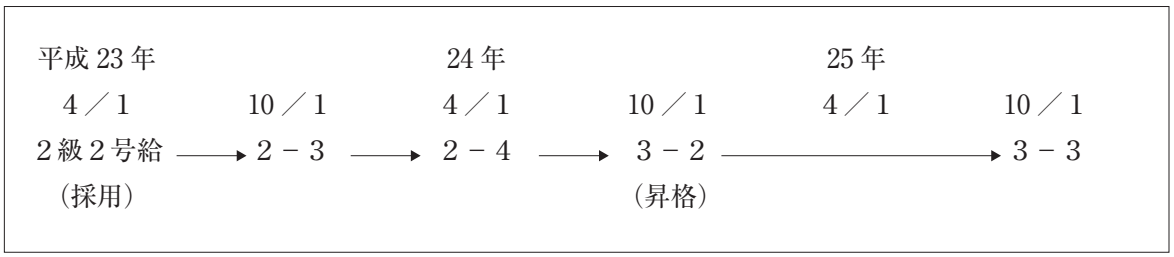
（５号給－３号給－２）×12＝０月 ……①

２年経過日における号給の経過月数

24年10月１日から25年４月１日まで＝６月……②

①＋②＝６月

d　採用１年以内に６月短縮を２回，２年以内に６月短縮と昇格を行う場合



（ａ）　採用後１年経過日（平成24年４月１日）における短縮月数

（４号給－２号給－１）×12＝12月 ……①

１年経過日における号給の経過月数

24年４月１日から24年４月１日まで＝０月……②

①＋②＝12月

（ｂ）　採用後２年経過日（平成25年４月１日）における短縮月数

３級２号給は昇格前の直近下位２級５号給とみなす。

（５号給－２号給－２）×12＝12月 ……①

２年経過日における号給の経過月数

24年10月１日から25年４月１日まで＝６月……②

①＋②＝18月

4　「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。また，採用日と同日に昇給する場合は，短縮月数は，12の倍数となる。

（表側区分）

5　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。

6　「学歴」の区分は，別記第２「学歴免許等資格区分表」（人事院規則９－８別表第３（同規則第13条関係）及び給実甲第326号別表イ甲表，ロ乙表）の基準学歴の区分によること。

7　「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。

8　「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23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「給料」には，昇格・昇給・給料の調整額・教職調整額及び「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」（以下「改正法」という。）の附則第11条に「俸給の切替えに伴う経過措置」として規定している差額分（いわゆる現給保障分）を含めること。また，減額条例等により給料額等が減額されている場合は，減額された額を記載すること。

なお，派遣法に基づく公益法人への派遣職員で給料を支給していない場合でも，給料については調査団体である派遣元団体において継続して勤務し，派遣の期間を良好な成績で勤務し普通昇給したものと仮定をした場合に支給することとなる額を記載すること（分限休職により地方公社等へ派遣された職員と同様。）。

３　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，寒冷地手当にあっては，調査期日（平成23年４月１日）の直近の支給基準日（国の場合平成23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っては，平成22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。

４「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23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っては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っては，平成22年度実支給年額（基準日に在職する者の支給年額の合算）とすること。②給料及び各種手当（特殊勤務手当，時間外勤務手当，宿日直手当，管理職員特別勤務手当，夜間勤務手当，休日勤務手当，寒冷地手当，期末手当，勤勉手当，任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当を除く。）の支給総額には，休職者，停職者等に対し，給料又は各種手当の減額等がなされている場合であってもその者に本来支給されるべき月額を含めるものであること。③給料には給料の調整額及び教職調整額（注）（いずれも当該団体の条例で規定されているものに限る。）を含み，特地勤務手当及びへき地手当にはこれらに準ずる手当を含むものであること。

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22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

5　通勤手当について複数月分一括支給の場合，４月分として支給すべき額（一括支給額を支給月数で除した額）を記入すること。

6　期末手当，勤勉手当，寒冷地手当，任期付研究員業績手当及び特定任期付職員業績手当の職員数及び１人当たり支給年額については，支給基準日に在職する支給実職員数及び実支給年額を記載すること。なお，派遣法に基づく公益法人への派遣職員及び分限休職により地方公社等へ派遣された職員で，実際にこれらの手当が支給されていない職員については職員数，支給年額に含めないこととする。

7　期末・勤勉手当の支給月数の改正による減額措置をした団体においては，実際に支給した期末・勤勉手当を記載すること。

8　平成22年４月２日～平成23年４月１日に合併した団体において，期末・勤勉手当等前年度数値を記載する場合は，平成22年４月１日に合併が行われていたものとして取り扱う（合併前団体分を合算する）こと。

（表側区分）

9　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（５）から（10）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)「バス事業運転手」から「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～ヰの計)」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。

(14) 特定任期付職員以外の任期付職員については，勤務の実態に応じて区分すること。

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，㊈㊉㊇㊆㊅14～16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13条第２項第１号及び第２号（初任給基準表の試験欄の「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　人事院規則９－８－69（人事院規則９－８（初任給，昇格，昇級等の基準）の一部を改正する人事院規則（平成21年５月））による改正前の規則別表第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23年４月分として受けるべき給料について，それぞれの平均給料月額を記載すること。

この場合の平均給料月額は，当該給料月額総額（給料の調整額及び教職調整額を含む。）に対応する「職員数」の欄に記載されている職員数で除して得た額（百円未満四捨五入）とするものであること。

４　経験年数は，平成23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進法による年月数（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15条の２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23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「初任給基準表」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15条の２第３項，給実甲第326号第15条の２関係等）

イ　自動車運転手等の免許所有職員については，「初任給基準表」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「経験年数調整表」（人事院規則９－８別表第５）による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。

（５） 経験年数算出の具体例を示すと次のとおりである。

a　高校卒業後他に就職することなく採用された場合

平成３年　３月10日　○○高校卒
（自宅で家事手伝）　　７月
平成３年10月　採用
19年７月
平成23年　４月　１日　調査時点

給与決定上の学歴　高校卒
経験年数　$7\text{月}\times\frac{25}{100}+19\text{年}7\text{月}=19\text{年}9\text{月}$

b　短大卒業者が初級試験に合格し採用された場合

平成８年３月25日　○○短大卒
１月
４月４日　採用（初級試験合格者として）
15年１月
平成23年４月１日　調査時点

給与決定上の学歴　短大卒
経験年数　$1\text{月}\times\frac{25}{100}+15\text{年}1\text{月}=15\text{年}2\text{月}$

c　初級採用者が，途中で上級試験に合格した場合

（ａ） 給料の変更を行わなかった場合

平成７年３月10日　○○高校卒
１月
７年４月１日　採用
８年
平成15年３月15日　上級試験合格
（給料の変更を行わない）　８年１月
平成23年４月１日　調査時点

給与決定上の学歴　　高校卒
経験年数　１月×$\frac{25}{100}$＋８年＋８年１月＝16年２月

（ｂ）　給料の変更を行った場合

平成12年３月10日	○○高校卒	１月
12年４月１日	採用	５年
17年３月31日	上級試験合格	
17年４月１日	上級職として採用	６年１月
23年４月１日	調査時点	

給与決定上の学歴　　大学卒
経験年数　　６年１月

ｄ　採用前に前歴がある場合

○○年○月	中学卒	A　自宅（別記第３の４の（３））
○月	○○株式会社入社	B　その他の期間（別記第３の２の（２））
○○年○月	同社退社	
○月	○○省採用	C　その種類が類似する職務（別記第３の１の（１））
○○年○月	同省退職	D　自宅（別記第３の４の（３））
○○年○月	○○会社入社	E　その経験が役に立つと認められる職務（別記第3の2の(1)）
○○年○月	同社退社	
○月	○○町職員となる	F
平成23年４月１日	調査時点	

給与決定上の学歴　　中学卒
経験年数（A×$\frac{25}{100}$）＋（B×$\frac{80}{100}$）＋（C×$\frac{100}{100}$）＋（D×$\frac{25}{100}$）＋（E×$\frac{100}{100}$）＋F

e　自動車運転手の場合

○○年○月　高校卒　　自宅

○月　○○運送株式会社入社 ┐
　　A　助手（給実甲第327号）
○○年○月　自動車運転免許取得 ┘ ┐
　　B　運転手（別記第３の２の（１））
○○年○月　○○運送株式会社退社 ┘ ┐
○月　○○市職員（自動車運転手）
　　C
平成23年４月１日　調査時点

給与決定上の学歴　　高校卒

経験年数　$\left(A \times \frac{100}{100}\right) + \left(B \times \frac{100}{100}\right) + C$

6　31～37表は，15表（その２　技能労務職）の内訳になっているので，31～37表の各学歴別，年数区分の給料月額総額の合計及び職員数の合計が15表の該当給料月額及び職員数と一致すること。

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23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」（14～15表）と一致すること。

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23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23年４月分として受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23年４月１日及び平成22年４月１日から平成23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。

平成22年４月２日～平成23年４月１日に合併した団体においては，平成22年４月１日に合併が行われていたものとして取り扱う（合併前団体の採用者を合算する）こと。また，編入された団体の職員については，旧団体を退職後，編入する団体の採用となるが，その場合は採用者には含めないこととする。新設合併における旧団体の職員も同様の扱いとする。

（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。したがって，学歴の区分は給与決定上の学歴であって，採用された職員の最終学歴ではないことに注意すること。

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， ㊞㊞㊞㊞㊞20～21表，23～24表，29～30表）

本表は，平成22年4月1日から平成23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21年総行給第45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。

退職手当の一時差し止めを受けている職員は，本表の調査対象職員から除かれるが，調査日現在で，処分が取り消され退職手当が支給されたとき又は起訴され退職手当が支給されなくなったときに本表の調査対象職員となること。

平成22年4月2日～平成23年4月1日に合併した団体においては，平成22年4月1日に合併が行われていたものとして取り扱う（合併前団体の退職者を合算する）こと。また，編入された団体の職員については，旧団体を退職後，編入する団体の採用となるが，その場合は退職者には含めないこととする。新設合併における旧団体の職員も同様の扱いとする。

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。

各団体の条例で規定がない場合でも，条例（案）の適用の対象となるべき職員については該当区分に記載すること。

本表は千円単位であるので注意すること。

（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12条第１項，第14条第１項若しくは第２項又は第19条の規定により退職手当の全部が支給されなかった者の人数を記載すること。

3　「手当の一部の支給制限規定該当者」欄には，条例（案）第12条第１項，第14条第１項若しくは第２項又は第19条の規定により退職手当の一部が支給されなかった者の人数を記載すること。なお，この欄の数値は「（条例（案）第３条）」，「（条例（案）第４条）」又は「（条例（案）第５条）」のいずれかの内書きとなること。

4　「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）」又は「（条例（案）第５条）」のいずれかの内書きとなること。

5　「条例（案）第５条の３」欄には，「条例（案）第５条（勤続25年以上の勧奨）」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。

6　「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。

7　「定年退職・その他」欄は定年退職者等を記載すること。

8　「（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）

9　年齢区分は，退職時の満年齢によること。

10　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。「産休等代替教員」の欄の数値は，01行「合計」の内数となること。

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（㊋㊇25表，㊉㊄㊅㊆26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こと。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（併給されている場合の区分を含む。）の区分別にそれぞれの額を平均したものを記載すること。

3　財政状況等の理由による減額条例等により給料（報酬）額が減額されている場合は，「初任給基準に関する調」と同様，減額された給料（報酬）額を記載すること。

4　本表は百円単位であるので注意すること。

5　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。

6　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。

7　教育委員会の「委員（教育長を除く。）」には，委員長を含めないこと。

8　「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条の経過措置により，平成23年４月１日現在において収入役が在職する市区町村は，その状況について「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　最高号給を超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23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。

9　所定の様式（「附表１」から「附表３」）で記載できない場合は，「附表４」の様式を使用すること。

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「年齢別，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23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，必要に応じ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23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15条の２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23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。（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「経験年数調整表」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，「初任給資格基準表」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23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23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) 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員	地方独立行政法人法第２条第２項に定める特定地方独立行政法人に勤務する職員（(24)に該当する職員を除く。）
(24)	特定地方独立行政法人臨時職員	(23)の特定地方独立行政法人に勤務する職員のうち調査要領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23年）

⑴　人事院勧告

平成23年９月30日

衆議院議長　横　路　孝　弘　殿
参議院議長　西　岡　武　夫　殿
内閣総理大臣　野　田　佳　彦　殿

人事院総裁　江利川　　毅

人事院は，国家公務員法，一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき，一般職の職員の給与について別紙第１のとおり報告し，給与の改定について別紙第２のとおり勧告する。あわせて，国家公務員制度改革について別紙第３のとおり報告する。

別紙第１

職員の給与に関する報告

第１　給与勧告の基本的考え方

１　給与勧告の意義と役割

国家公務員法第28条は，国家公務員の給与について，国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができると規定し，本院には，その変更に関して勧告をすることを怠ってはならないとするとともに，国会及び内閣に対し，毎年，少なくとも１回，俸給表が適当であるかどうかについて報告し，必要な勧告を行う責務を課している。

国家公務員については，その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み，憲法で保障された労働基本権が制約されており，本院の給与勧告は，その労働基本権制約の代償措置として，国家公務員に対し，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，俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

勧告が実施され，適正な処遇を確保することは，職務に精励している国家公務員の努力や実績に報いるとともに，公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり，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　民間準拠による給与水準の改定

本院の給与勧告は，国家公務員に対し，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，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）を基本としている。このことは，民間の給与水準が上がる場合だけでなく，厳しい情勢の下で民間の給与水準が下がる場合も同様であり，その時々の民間給与の情勢を国家公務員給与に反映させる仕組みとなっている。

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，その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によっ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ると考えられることによる。

民間給与との比較は，月例給及び特別給（ボーナス）について行っている。このうち，月例給の比較においては，公務と民間企業とでは，職種を始め，役職段階，勤務地域，年齢などについての人員構成が異なることから，両者の単純な給与の平均値の比較によるのではなく，一般の行政事務を行っている国家公務員（行政職俸給表㈠適用職員）とこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の民間企業従業員について，主な給与決定要素である役職段階，勤務地域，学歴，年齢を同じくする者同士の４月分の給与を対比させて比較（ラスパイレス方式）している。具体的には，それぞれの給与決定要素を一定の区分に細分化し，各給与決定要素から１区分ずつを対応させた組合せ（例えば，役職段階が係員（公務では行政職俸給表㈠１級），勤務地域が地域手当の１級地（東京都特別区），学歴が大学卒，年齢が24歳～25歳）ごとに官民それぞれの平均給与を算出し，その給与額で各組合せに該当する国家公務員に給与を支払うとした場合の総額を比較している。

このラスパイレス方式による民間給与との比較により明らかとなった官民の給与較差を解消するため，俸給や諸手当の改定を行うことになるが，その具体的な給与配分については，民間の状況を踏まえるとともに，公務部内の任用や勤務の実態等を考慮しつつ，人事当局，職員団体等とも意見交換しながら決定してきている。

他方，特別給の官民比較においては，月例給のような個人別の支給額を調査することは困難で，あるため，民間における事業所ごとの過去１年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し，それを基に従業員１人当たりの平均支給額を求め，これを１人当たりの平均所定内給与月額で除して，支給割合（月数）を算出している。

第２　民間給与との較差に基づく給与改定

１　近年の給与改定の状況

国家公務員給与は，民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して，平成11年に年間給与が減少に転じて以降，平成19年を除き，月例給や特別給の減額による年間給与の減少（平成11年から平成15年まで，平成17年，平成21年及び平成22年）又は据置き（平成16年，平成18年及び平成20年）が続いている。年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成22年の給与を，40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子２人）で比較してみると，その年間給与は，本府省勤務の係長で約12.7％，地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で約19.0％それぞれ減少している。

２　本年の給与改定を取り巻く諸情勢

⑴　東日本大震災の影響

本年３月に発生した東日本大震災は，我が国に甚大な被害を与えた。

上向きつつあった景気は，東日本大震災により，サプライチェーンが寸断され，生産が減少する等，大きな影響を受けた。本年９月の「月例経済報告」（内閣府）によると，その後の状況について，景気は，東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるものの，持ち直しているとされている。

また，先行きについては，サプライチェーンの立て直しや各種の政策効果などを背景に，景気の持ち直し傾向が続くことが期待されるが，原子力災害の影響に加え，為替レート・株価の変動等による景気の下振れリスクの存在が指摘され，デフレの影響や雇用情勢の悪化懸念が残っていることへの注意が必要とされている。

さらに，被害が特に大きかった岩手県，宮城県及び福島県の東北３県の状況については，例えば，厚生労働省がまとめたところによると，東北３県における本年７月の雇用保険の受給者実人員が昨年同月の２倍近くになっている等，深刻な状況が続いている。

本年の勧告に関しては，民間給与の実態を精確に把握するために行っている「職種別民間給与実態調査」は，東日本大震災の影響を受けて，２か月近く実施時期が遅れることになったが，岩手県，宮城県及び福島県に所在する事業所（当該事業所で賃金管理が行われている他の地域に所在する事業所を含む。）を除き，調査を行うことができた。

⑵ 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0.2％及び2.3％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0.4％下落している。また，本年４月の勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」，全国）は，昨年４月に比べ名目で2.1％の減少，実質で1.6％の減少となっている。

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117,390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，３人世帯及び４人世帯の標準生計費はそれぞれ169,340円，196,930円及び224,520円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると，完全失業率（岩手県，宮城県及び福島県を除く全国）は，昨年４月は5.1％（季節調整値）であったが，本年４月は4.7％（季節調整値）となっている。また，本年４月～６月期の従業員数（岩手県，宮城県及び福島県を除く全国）は，昨年同期に比べ，正規従業員は61万人の増加（昨年同期の一昨年同期比は74万人の減少），非正規従業員は29万人の増加（同55万人の増加）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると，本年４月の有効求人倍率は昨年４月から0.13ポイント上昇して0.61倍（季節調整値），本年４月の新規求人倍率は昨年４月から0.09ポイント上昇して0.95倍（季節調整値）となっている。

（参考資料　５　生計費関係参照）

（参考資料　６　労働経済関係参照）

⑶ 有識者等の意見

本院は，国家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42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った。

各界との意見交換においては，国家公務員給与の在り方について，年功的な給与処遇を抑制し，勤務実績の給与への反映を積極的に推進する必要があるとする意見が多かった。

また，高齢期の雇用に関し，働けるうちは働き続けられる制度作りが必要との意見が多く，その際，専門性に基づき公務内外で人材を活用すべきとの意見や，組織活力への配慮，が必要との意見があった。

3　本年の国家公務員給与と民間給与の実態

⑴　国家公務員給与の状況

本院は，「平成23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（給与法）が適用される常勤職員約26万人の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較は行政職俸給表㈠の適用者（143,442人，平均年齢42.3歳）について行っているが，調査結果によれば，同表適用者の本年４月における平均給与月額（比較給与（注）の平均月額をいい，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含まない。）は397,723円となっており，税務署職員，刑務官等を含めた職員全体（260,732人，平均年齢42.5歳）では409,644円となっている。

行政職俸給表㈠の適用者については，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2,057円増加している。このように，平均年齢が上昇して平均給与月額が上がっている背景には，在職期間の長期化に伴って高齢層での退職者が減少し，給与月額が高い50歳台の職員の割合が高まるとともに，退職者の後補充としての採用が抑制され，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があると考えられる。

（注）比較給与とは，俸給，扶養手当，俸給の特別調整額（管理職手当），地域手当，住居手当等をいう。

（参考資料　１　国家公務員給与関係参照）

⑵　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（岩手県，宮城県及び福島県を除く。）の民間事業所約47,500（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約10,500の事業所を対象に，「平成23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㈠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，産師等56職種の約６万人について，役職段階，学歴，年齢等及び本年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を実地に詳細に調査した。また，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について調査したほか，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，90.5％と極めて高いものとなっており，調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

イ　調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

㋐　本年の給与改定の状況

（初任給の状況）

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は，大学卒で42.0％（昨年35.7％），高校卒で15.4％（同12.7％）と昨年に比べ増加している。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は，大学卒で89.3％（同88.5％），高校卒で91.2％（同90.6％）と昨年に比べ僅かに増加している。

（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16.9％（昨年15.8％）となっており，昨年に比べてやや増加している。他方，ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5％（同1.1％）と僅かに減少している。

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81.2％となっており，昨年（75.0％）に比べて増加している。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28.0％と昨年（23.1％）に比べて増加しているのに対し，減額となっている事業所の割合は9.9％と昨年（10.2％）に比べて僅かに減少している。

㈠　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，本年１月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は29.3％となっており，昨年（39.0％）と比べると減少しているものの，依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると，採用の停止・抑制（15.6％），残業の規制（8.0％），一時帰休・休業（7.7％）となっている。

（参考資料　２　民間給与関係参照）

４　本年の国家公務員給与と民間給与との比較

⑴　月例給

本院は，月例給の比較において，「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㈠適用職員，民間においては公務の行政職俸給表㈠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，主な給与決定要素である役職段階，勤務地域，学歴，年齢を同じくする者同士の４月分の給与額（公務にあっては比較給与の月額，民間にあっ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４に示すとおり，国家公務員給与が民間給与を899円（0.23％）上回っていた。

⑵　特別給

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，年間で所定内給与月額の3.99月（3.987月）分に相当しており，国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.04月（0.037月）分下回っていた。

５　本年の給与の改定

⑴　改定の基本方針

ア　月例給

前記のとおり，本年４月時点で，国家公務員の月例給与が民間給与を899円（0.23％）上回っていることが判明した。これは，民間企業においては，本年も厳しい経営環境の下で，春季賃金改定期において，多くの企業では定期昇給のみにとどまったことに加え，公務においては，定員削減や在職期間の長期化等の影響により，民間よりも給与水準が上回っている高齢層の職員の割合が増加し

ていることなどによるものと考えられる。

ラスパイレス方式により比較する際，勤務地域については，国家公務員の地域手当の級地（手当の基礎額に対する支給割合が高い順に１級地から６級地まで）及び非支給地の７区分に分けて，それぞれの区分ごとに官民給与を対比させている。本年は，「職種別民間給与実態調査」を岩手県，宮城県及び福島県の東北３県に所在する事業所を除いて実施したため，民間給与については，東北３県のデータが存在しない。東北３県の地域手当の級地の区分は，仙台市が５級地，名取市及び多賀城市が６級地，その他の地域が非支給地となっているため，本年の５級地，６級地及び非支給地の民間データについては，それぞれ東北３県以外の他の地域の民間データによって構成されている。官民比較の区分に使われている地域手当の級地は，民間賃金水準が同程度の地域をグループ分けしたものであるため，東北３県のデータが得られていない級地区分のデータについても賃金水準が同程度の他の地域のデータによってカバーされていることに加え，１級地から４級地までについては完全な形での全国データとなっていることから，東北３県の調査ができなかったことが全国単位での官民比較の結果に与える影響は限定的である。また，平成20年から平成22年までについて，東北３県の民間データを除くことによる官民比較の結果への影響について算出したところでも，両者の大小関係は一定しておらず，その額も大きくないことから，特定の傾向を示すような数値は得られなかった。

本年においては，国家公務員給与が民間給与を上回ることとなったため，本院としては，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。

月例給における官民の給与水準は全体では均衡させているところであるが，年齢別にみると，50歳台では公務が民間を上回っており，特に50歳台後半層では依然として官民の給与差が大きい。これを踏まえ，月例給については，50歳台を中心に，40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととした。

イ　特別給

前記のとおり，本年の調査結果によると，民間事業所の特別給の支給割合は，3.99月（3.987月）であった。

現行の特別給の改定においては，民間における支給割合について，0.05月ごとの区切りによって小数点以下第２位までの支給割合を算出し，これに応じて公務の特別給の支給月数を定めるという方式によっている。この方式によれば，民間の特別給の支給割合が3.98月（3.975月）以上であれば，公務の支給月数を現行の3.95月から4.00月に引き上げることとなる。

しかしながら，本年は，東日本大震災の影響により，特に被害の大きかった岩手県，宮城県及び福島県の東北３県に所在する事業所の特別給の状況を把握できていないため，この全国平均の支給割合をどのように見るべきかを検討する必要がある。

特別給の官民比較方法については，前記のとおり，事業所ごとの支給実績の全国集計に基づいていることから，東北３県の民間データがないことの影響は直接的に働くこととなる。その影響を平成20年から平成22年までの過去３年間の「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて算出すると，東北３県を除く44都道府県の特別給の支給割合は，東北３県の特別給データを含めた全国の支給割合より，平成20年及び平成22年が0.004月，平成21年が0.007月それぞれ高い数値となる。

近年の民間賃金の動向をみると，毎年の企業業績等は特別給に反映する傾向がある。東日本大震

災以降，今夏までに東北３県が受けた甚大な経済的な被害や，前記のとおり雇用保険の受給者実人員が昨年の２倍近くに達しているという雇用情勢などをみると，東北３県の経済状況は厳しく，今夏の特別給の支給状況も厳しいと考えられる。

本院としては，本年の東北３県を除いた調査結果によると，民間事業所の特別給の支給割合は3.987月であるが，上記のように東北３県の民間の特別給データを除くことにより過去３年間では0.004月～0.007月分の上振れが生じていることに加え，東北３県の今夏の特別給をめぐる状況は厳しいとみられることから，特別給の改定を見送ることとした。

（参考資料　３　官民比較関係参照）

⑵　**改定すべき事項**

ア　俸給表

（行政職俸給表㈠）

民間との給与比較を行っている行政職俸給表㈠について，平均0.2％の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては，民間の給与水準を上回っている50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて最大0.5％引き下げることとし，引下げは40歳台前半層が在職する号俸を目途として収れんさせる。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）についても，引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は，平成18年３月31日において受けていた俸給月額に，その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職俸給表㈠の最大の号俸別改定率（△0.49％）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

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。

この改定により，俸給月額の支給額及び経過措置額の合計（本年４月現在平均326,995円）は，平均816円（0.2％）の減となり，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83円の減となる。

（行政職俸給表㈠以外の俸給表）

行政職俸給表㈠以外の俸給表についても，行政職俸給表㈠との均衡を考慮して，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㈠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月例給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㈠の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定を行う。

（参考資料　４　役員報酬関係参照）

イ　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，支給限度額に関する所要の改定を行う。

⑶ 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，国家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。

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，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。この場合において，本年の調整は，昨年と同様の考え方に基づき，引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表㈠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又は経過措置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（△0.37％）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㈠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㈠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㈠と同様の調整を行う。

第３　給与制度の改正等

１　近年の取組

⑴ 給与構造改革等

国家公務員給与についての国民の関心は高く，その在り方が厳しく問われている。給与勧告は，前述のとおり，労働基本権制約の代償措置としての意義を有するものであるが，社会経済情勢の変化に対応し，給与水準や給与配分を適切に設定することが本院に課せられた責務である。

本院は，国家公務員給与に民間給与の実態をより広く反映させるよう，平成18年に比較対象企業規模を100人以上から50人以上に拡大する等の見直しを行ったほか，平成18年度から実施した給与構造改革において，地域の民間賃金をより適切に反映す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た。

また，年齢に着目して官民の給与水準をみると，引き続き高齢層で公務が民間を上回っていることを踏まえ，昨年は50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を講じたほか，２で述べる給与構造改革における経過措置額が解消していくことに伴って生ずる制度改正原資については，公務の給与水準が民間の給与水準を下回っている若年・中堅層を中心として，給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の

回復措置に充ててきており，世代間の適正な給与配分という観点からの見直しも行ってきている。

⑵　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，地域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６のとおりとなっている。

本年においては，岩手県，宮城県及び福島県の３県に所在する事業所について，「職種別民間給与実態調査」を実施していないことから，北海道・東北地域の有効な較差を算出するためのデータが得られないため，同地域の較差は算出していない。

昨年まで，地域別にみて，国家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は，北海道・東北地域であり，同地域の較差と全国の較差との率の差を，地域間給与配分の見直しの効果の検証として確認してきた。しかし，上記のとおり，本年は同地域の較差を算出していないことから，昨年までのような検証結果を示すことはできない。

なお，本年，地域別にみて，国家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は，九州・沖縄地域であり，その較差と全国の較差との率の差を算出してみると，約1.3ポイントとなっており，昨年と変わっていない。

地域間給与配分の見直しについては，公務における経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況及び各地域の民間給与の動向等を踏まえつつ，検証を行う必要がある。このうち，経過措置額については，平成24年度からの２年間で段階的に廃止することとしており，また，民間給与については毎年の調査対象企業の入替えによる変動要素があることから，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。これらのことを念頭に置いて，来年以降，東北３県を含む全国のデータを基に，地域間給与配分の見直しについて最終的な検証を行う必要がある。

２　給与構造改革における経過措置額の廃止等

平成18年度から実施した給与構造改革においては，俸給表水準の平均約4.8％（最大約７％）の引下げを行う一方，俸給の基本給としての性格を考慮，し，個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給，昇格及び俸給表改定等により平成18年３月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間は，経過措置を設けて段階的に実施することとした。また，この経過措置の実施により不足する制度改正原資を確保するため，平成18年度から平成21年度までの４年間にわたり全職員の昇給を毎年１号俸抑制した。

経過措置の対象者数や経過措置額については，昇給，昇格等により大幅に減少してきているが，本年４月１日現在において，50歳台後半層の職員を中心に在職者の２割弱（行政職俸給表㈠）が経過措置額を受給している状況にある。一方，高齢層における官民の給与差をみると，依然として公務が民間を相当程度上回っており，平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え，この際，早急に経過措置額を廃止し，高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要がある。

具体的には，平成24年度については，経過措置額として支給されている俸給の２分の１を減額して支給し，平成25年４月１日に経過措置額を廃止することとする。ただし，平成24年度については，激変を緩和する観点から，減額する額に上限（10,000円）を設けることとする。

経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については，世代間の給与配分の適正化の観点から，昨年と同様，若年・中堅層を中心に，給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。具体的には，平成19年１月１日，平成20年１月１日又は平成21年１月１日の昇給抑制を受けた職

員について，昇給抑制を受けた回数を上限として，平成24年４月１日及び平成25年４月１日に上位の号俸に調整するものとする。この場合において，平成24年４月１日には，同日において36歳に満たない者にあっては最大２号俸，36歳以上42歳未満の者にあっては最大１号俸，それぞれ上位の号俸に調整することとし，平成25年４月１日には，経過措置額の状況等を考慮して人事院規則で定める年齢に同日において満たない者の号俸を最大１号俸上位に調整することとする。

３　今後の取組

⑴　50歳台の官民の給与差への対応

月例給における官民の給与水準は，全体として均衡させているところであるが，年齢別にみると，50歳台において，官民の給与差が相当程度存在している状況にある。このような官民の給与差の要因の一つとなっている給与構造改革における経過措置額については，来年４月から段階的に廃止することとした。しかし，この措置によっても，50歳台における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。この背景には，公務においては，地方機関の管理職等の登用が55歳以後に行われる場合が多いという各府省の人事慣行がある。例えば，本年１月までの１年間に，本府省以外において，管理職の職務の級である行政職俸給表㈠６級又は７級に昇格した者のうち，55歳を超える者の割合は，同表６級では４割を超え，同表７級では６割を超えており，その昇格による俸給額の増加や俸給の特別調整額（管理職手当）がこの年齢層の給与上昇に大きく寄与している。また，昇給制度の上でも，勤務成績が良好であれば55歳に達するまで４号俸昇給し，55歳を超えた後も２号俸昇給することとなっている。公務と民間の昇進管理等には相違もあることから，年齢別の給与差が一定程度生ずるのはやむを得ない面もあるが，若年層への給与の配分という面からみても，年齢別給与が全体として民間とほぼ均衡することが望ましい。今後の定年の段階的な引上げも見据え，来年度以降，高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格，昇給制度の見直しの検討を進めることとしたい。

⑵　産業構造，組織形態の変化等への対応

官民給与の比較については，前述のとおり平成18年に比較対象企業規模の見直し等を行った。残余の課題としては，近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくことが挙げられる。具体的には，「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大，職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い，来年以降，必要な対応を行うこととしたい。

⑶　専門スタッフ職俸給表

政府から本院に対し検討要請がなされている専門スタッフ職俸給表における上位の職務の級の新設については，昨年の報告において述べたとおり，新たに設けられる専門スタッフ職の整備に向けての政府の取組をみながら，検討を進めることとしているところである。その後，政府から新たな専門スタッフ職の整備について本院には示されていない。

本院としては，新たな職務の級の適用対象となる職のイメージとして，例えば，各府省協力の下に対処する必要があるような我が国にとっての重要課題で，これまで必ずしも十分な取組を行ってこられなかったものについて調査研究等を行うために設置し，必要に応じて内閣官房とも連携しつつ，その関連分野で業績を挙げ，専門的な調査研究等の能力，適性を有する者にある程度長期にわたって担当させるような職が挙げられると考えている。

政府における職の整備に向けての取組を待って，結論を得ることとしたい。

第４　給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年６月，国家公務員の給与減額支給措置を盛り込んだ「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が国会に提出された。同法案に対する本院の考え方は，次のとおりである。

国家公務員の給与については，国家公務員法第28条第１項において，国会が社会一般の情勢に適応するように随時変更することができるとされるとともに，労働基本権制約の代償機関としての本院に対し，その変更に関して勧告をすることを怠ってはならないとされており，本院の勧告を踏まえて最終的に国会が決定する仕組みとなっている。

このような国家公務員法の体系の中で，国家公務員の給与減額支給措置を盛り込んだ法案が，本院の給与勧告を踏まえることなく，国会に提出されたことは遺憾であると言わざるを得ない。

国家公務員法に定める給与改定の仕組みによらない給与改定を行おうとする場合には，まず給与改定の仕組みを定める国家公務員法を改正した後に，新たな仕組みによる給与改定に移行すべきものと考える。

今回の法案の国会提出に至る過程では，職員団体との交渉が行われた。その結果，給与法が適用される国家公務員全体の４分の１弱が属する職員団体と合意に至ったが，交渉を行った他の職員団体とは合意に至っていない。また，給与法が適用される国家公務員の中には，団結権が認められていない職員（警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員）を始め，職員団体に属していない職員や，今回の交渉の相手方とされなかった職員団体に属している職員もいるが，今回の法案の国会提出に至る過程において，これらの職員から理解と納得を得るための手続は採られていない。

今回の給与減額支給措置は，国家公務員の給与を平成25年度末までの３か年度にわたり一定率方式により減額することを内容としている。

他方，国家公務員法第28条第２項は，勤務条件法定主義の下，人事院に対して，少なくとも年１回報告を行い，必要な勧告を行うことを求めている。その趣旨は，国家公務員給与について，少なくとも年１回は，労働基本権制約の代償措置である本院の報告・勧告を踏まえ，国会及び内閣において検証される機会を与えようとするものといえる。

このような仕組みが設けられているにもかかわらず，この法案のように，３か年度にわたり，本院の給与勧告を離れて，現行の給与水準よりも最大10％低い額を支給することを規定することには，国家公務員の給与を社会一般の情勢に適応させることとする国家公務員法の趣旨に照らし問題があると考える。

本院としては，上述のような観点から，この法案による給与減額支給措置が行われることにより，労働基本権制約の代償措置が本来の機能を果たしていないこととならないか，強い懸念を持っている。

国会におかれては，上記の点を含め，審議を尽くしていただきたい。

第５　給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は，憲法で保障された労働基本権が国家公務員には制約されているため，その代償措置として，情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせることにより，国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

近年，行政需要が増大し，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，個々の職員が高い志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いる。特に，東日本大震災への対応では，被災地を始め，全国各地の公務員が日夜職務に奮闘している。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて，職務に精励している国家公務員に適正な給与を支給することは，職員の努力や実績に報いるとともに，人材の確保にも資するものであり，組織活力の向上，労使関係の安定などを通じて，行政の効率的，安定的な運営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23年職種別民間給与実態調査）
（単位：％）

項目 / 役職段階	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	16.9	16.8	0.5	65.8
課長級	15.1	14.9	0.6	69.4

（注）ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第２　民間における定期昇給の実施状況

（平成23年職種別民間給与実態調査）
（単位：％）

項目 / 役職段階	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	87.3	81.2	28.0	9.9	43.3	6.1	12.7
課 長 級	76.7	70.7	23.8	8.8	38.1	6.0	23.3

（注）定期昇給の有無が不明，定期昇給の実施が未定及び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23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	15.6
転籍出向	2.7
希望退職者の募集	2.3
正社員の解雇	1.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.8
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.4
残業の規制	8.0
一時帰休・休業	7.7
ワークシェアリング	0.8
賃金カット	4.5
計	29.3

（注）１　平成23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。

別表第４　国家公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	国家公務員給与 ②	較差 ①－②（円） $\left(\frac{①-②}{②}\times 100\right)$（%）
396,824円	397,723円	△899円 （△0.23%）

（注）１　民間，国家公務員ともに，本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
　　２　民間給与は岩手県，宮城県及び福島県を除く全国のデータ，国家公務員給与は全国のデータにより算出した。

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_1） 上半期（A_2）	円 386,000 387,235	円 280,187 280,663
特別給の支給額	下半期（B_1） 上半期（B_2）	円 762,044 782,524	円 494,556 493,569
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$ 上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	月分 1.97 (1.974) 2.02 (2.020)	月分 1.77 (1.765) 1.76 (1.758)
年間の平均		3.99月分(3.987月分)	

（注）１　下半期どは平成22年８月から平成23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国家公務員の人員構成に合わせて求めたものである。
備考　国家公務員の場合，現行の年間支給月数は，平均で3.95月である。

別表第６　地域別の民間給与との較差（平成23年）

地域	民間給与 ①	公務員給与 ②	民間給与との較差 $\left(\frac{①-②}{②}\times 100\right)$（%）
全国	396,824円	397,723円	△0.23%
北海道・東北	－	383,846円	－
関東甲信越	410,726円	411,021円	△0.07%
東京都	425,710円	425,012円	0.16%
中部	389,968円	386,436円	0.91%
近畿	386,760円	388,553円	△0.46%
中国・四国	382,598円	385,526円	△0.76%
九州・沖縄	383,493円	389,242円	△1.48%

（注）１　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
　　２　本年は，東日本大震災の影響により，岩手県，宮城県及び福島県について「職種別民間給与実態調査」を実施していないことから，「北海道・東北」地域の地域別較差は算出していない。

別紙第２

勧　　告

次の事項を実現するため，一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号），一般職の任期付研究員の採用，給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成９年法律第65号），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

⑴　俸給表

現行の俸給表（医療職俸給表㈠を除く。）を別記第１のとおり改定すること。

⑵　委員，顧問，参与等の職にある非常勤職員の手当

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34,900円とすること。

２　一般職の任期付研究員の採用，給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

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。

３　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

現行の俸給表を別記第３のとおり改定すること。

４　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

⑴　俸給表の改定に伴う附則第11条第１項の規定による俸給の額の改定

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（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21年法律第86号。アにおいて「平成21年改正法」という。）の施行の日において次に掲げる職員である者にあっては，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（一般職の職員の給与に関する法律附則第８項の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち，その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下「特定職員」という。）にあっては，55歳に達した日後における最初の４月１日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の４月１日後に特定職員となった場合にあっては，特定職員となった日）以後，当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を俸給として支給すること。

ア　平成21年改正法附則第３条第１項第１号に規定する減額改定対象職員（イに掲げる職員を除く。）　100分の99.1

イ　指定職俸給表の適用を受ける職員100分の98.94

ウ　ア及びイに掲げる職員以外の職員（医療職俸給表㈠の適用を受ける職員及び第２号任期付研究員を除く。）100分の99.34

⑵　附則第11条の規定による俸給の廃止等

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。以下「平成17年改正法」という。）附則第11条第１項の規定による俸給の額については，平成24年４月１日以後，⑴による額からその半額（その額が10,000円を超える場合にあっては，10,000円）を減じた額とすることとし，平成25年４月１日以後，同条の規定による俸給は支給しないこととすること。

５　改定の実施時期等

⑴　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，４の⑵及び５の⑶については，平成24年４月１日から実施すること。

⑵　平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア　平成23年12月に支給する期末手当の額は，一般職の職員の給与に関する法律第四条の４の規定その他の期末手当に係る規定により算定される期末手当の額（以下「基準額」という。）から，㋐及び㋑に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とすること。この場合において，調整額が基準額以上となるときは，期末手当は，支給しないこととすること。

㋐　平成23年４月１日（同月２日から同年12月１日までの間に職員以外の者又は職員であって適用される俸給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の俸給表欄，職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるもの（平成17年改正法附則第11条の規定の適用を受けない職員に限る。），医療職俸給表㈠の適用を受ける職員，第２号任期付研究員若しくは第１号任期付研究員若しくは特定任期付職員でその号俸が１号俸から３号俸までであるものからこれらの職員以外の職員（以下「減額改定対象職員」という。）となった者（同年４月１日に減額改定対象職員で，あ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を除く。）にあっては，その減額改定対象職員となった日（当該日が２以上あるときは，当該日のうち人事院規則で定める日））において減額改定対象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。）の月額の合計額に100分の0.37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，減額改定対象職員以外の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っては，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

俸給表	職務の級	号俸
行政職俸給表（一）	１級	１号俸から93号俸まで
	２級	１号俸から76号俸まで
	３級	１号俸から60号俸まで
	４級	１号俸から44号俸まで
	５級	１号俸から36号俸まで
	６級	１号俸から28号俸まで
	７級	１号俸から16号俸まで
	８級	１号俸から４号俸まで
行政職俸給表（二）	１級	１号俸から121号俸まで
	２級	１号俸から84号俸まで
	３級	１号俸から76号俸まで
	４級	１号俸から48号俸まで
	５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93号俸まで
	２級	１号俸から60号俸まで
	３級	１号俸から44号俸まで
	４級	１号俸から32号俸まで
	５級	１号俸から16号俸まで
	６級	１号俸から４号俸まで
税務職俸給表	１級	１号俸から73号俸まで
	２級	１号俸から65号俸まで
	３級	１号俸から60号俸まで
	４級	１号俸から44号俸まで
	５級	１号俸から36号俸まで
	６級	１号俸から28号俸まで
	７級	１号俸から16号俸まで
	８級	１号俸から４号俸まで
公安職俸給表（一）	１級	１号俸から104号俸まで
	２級	１号俸から96号俸まで
	３級	１号俸から84号俸まで
	４級	１号俸から68号俸まで
	５級	１号俸から44号俸まで
	６級	１号俸から36号俸まで
	７級	１号俸から28号俸まで
	８級	１号俸から16号俸まで
	９級	１号俸から４号俸まで
公安職俸給表（二）	１級	１号俸から89号俸まで
	２級	１号俸から76号俸まで
	３級	１号俸から60号俸まで
	４級	１号俸から44号俸まで
	５級	１号俸から36号俸まで
	６級	１号俸から28号俸まで
	７級	１号俸から16号俸まで
	８級	１号俸から４号俸まで

海事職俸給表（一）	1級	1号俸から69号俸まで
	2級	1号俸から69号俸まで
	3級	1号俸から68号俸まで
	4級	1号俸から52号俸まで
	5級	1号俸から40号俸まで
	6級	1号俸から24号俸まで
海事職俸給表（二）	1級	1号俸から85号俸まで
	2級	1号俸から97号俸まで
	3級	1号俸から84号俸まで
	4級	1号俸から72号俸まで
	5級	1号俸から60号俸まで
	6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84号俸まで
	2級	1号俸から64号俸まで
	3級	1号俸から52号俸まで
	4級	1号俸から24号俸まで
教育職俸給表（二）	1級	1号俸から96号俸まで
	2級	1号俸から84号俸まで
	3級	1号俸から64号俸まで
研究職俸給表	1級	1号俸から108号俸まで
	2級	1号俸から84号俸まで
	3級	1号俸から52号俸まで
	4級	1号俸から36号俸まで
	5級	1号俸から16号俸まで
医療職俸給表（二）	1級	1号俸から85号俸まで
	2級	1号俸から84号俸まで
	3級	1号俸から68号俸まで
	4級	1号俸から56号俸まで
	5級	1号俸から40号俸まで
	6級	1号俸から24号俸まで
	7級	1号俸から８号俸まで
医療職俸給表（三）	1級	1号俸から108号俸まで
	2級	1号俸から92号俸まで
	3級	1号俸から68号俸まで
	4級	1号俸から56号俸まで
	5級	1号俸から40号俸まで
	6級	1号俸から20号俸まで
	7級	1号俸から４号俸まで
福祉職俸給表	1級	1号俸から104号俸まで
	2級	1号俸から80号俸まで
	3級	1号俸から56号俸まで
	4級	1号俸から48号俸まで
	5級	1号俸から28号俸まで
	6級	1号俸から16号俸まで
専門スタッフ職俸給表	1級	1号俸から28号俸まで
	2級	1号俸及び２号俸

⑷　平成23年６月１日において減額改定対象職員であった者（任用の事情を考慮して人事院規則で定める者を除く。）に同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0.37を乗じて得た額

イ　平成23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。

⑶　平成24年４月１日及び平成25年４月１日における号俸の調整

ア　平成24年４月１日における号俸の調整

平成24年４月１日において42歳に満たない職員（同日において，専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が２級又は３級であるもの（以下「専門スタッフ職２級以上職員」という。），専門スタッフ職２級以上職員以外の職員でその職務の級における最高の号俸を受けるもの，指定職俸給表の適用を受ける職員，第１号任期付研究員，第２号任期付研究員及び特定任期付職員（以下「除外職員」という。）である者を除く。）のうち，当該職員の平成19年１月１日，平成20年１月１日及び平成21年１月１日の昇給その他の号俸の決定の状況（以下「調整考慮事項」という。）を考慮して調整の必要があるものとして人事院規則で定める職員の平成24年４月１日における号俸は，アによる調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の１号俸（同日において36歳に満たない職員（同日において，除外職員である者を除く。）であって，当該職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして人事院規則で定める職員にあっては，２号俸）上位の号俸とすること。

イ　平成25年４月１日における号俸の調整

平成25年４月１日において平成17年改正法附則第11条の規定による俸給に関する状況を考慮して人事院規則で定める年齢に満たない職員（同日において，除外職員である者を除く。）のうち，当該職員の調整考慮事項及び平成24年４月１日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして人事院規則で定める職員の平成25年４月１日における号俸は，イによる調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の１号俸上位の号俸とすること。

⑷　その他所要の措置

⑵及び⑶に掲げるもののほか，この改定に伴い，所要の措置を講ずること。

別紙第３

国家公務員制度改革に関する報告

国家公務員制度については，社会情勢の変化や国民の行政に対する期待等に対応できるよう常に必要な改革が進められなければならない。改革に当たっては，行政の特質や国家公務員制度の基本理念を踏まえることが必要である。ここでは，国家公務員制度改革の議論の前提となるべき基本認識を改めて整理するとともに，本年６月，国会に提出された国家公務員制度改革関連４法案に関し，その論点を整理し，提示する。あわせて，国家公務員制度改革基本法に定める課題のうち本院が取り組むべき課題等についての取組状況を報告する。

第１　国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は，平成20年６月に制定された国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に基づいてその具体化が進められている。国家公務員制度は，各行政分野に勤務する全ての国家公務員の志気や能力の発揮に関わるものであることから，行政執行を支える基盤となる制度であり，その改革は国民生活に広く影響するものである。したがって，国家公務員制度の基本的な枠組みの改革は，以下に述べる国家行政や国家公務員の特徴を関係者の共通認識としつつ，基本を踏まえた議論を尽くし，与野党の合意の下，国民の十分な理解と納得を得て進めることが求められる。

１　国家行政の特徴と国家公務員の在り方

憲法第65条は「行政権は，内閣に属する」と定め，また，憲法第73条第１号は内閣の事務として「法律を誠実に執行」すること等を定めている。行政権を行使するため国に置かれる具体的な行政組織，行政の果たすべき任務，その活動の範囲や具体的な行政事務は，国会で議決された法律や予算に基づいており，行政は国権の最高機関たる国会の民主的コントロールの下に置かれている。

行政部内において，政策を決定し行政を監督する責任を負っている大臣等と，専門性・中立性を旨として大臣等を誠実に補佐する事務次官以下の一般職の国家公務員との関係は，いわば車の両輪ともいえる関係にあり，諸課題に対応した行政を遂行するために適切な役割分担と連携が求められる。すなわち，国家公務員は，内閣及び大臣等の示す方針の下で，様々な課題に対応して政策の選択肢を提示するなど，適切な政策決定を補佐し，決定された施策を迅速，着実に実施していくことが求められる。

国家公務員の基本的使命は，憲法第15条第２項に定める「全体の奉仕者」として公正かつ効率的に職務を遂行することである。具体的には，現下の課題に対応して効率的に行政実務を遂行するとともに，多様な国民の利害を踏まえ全体の利益や長期的な影響を十分に考えて企画し，専門家として責任をもって対応策を大臣等に示すことが求められる。とりわけ政策立案を担当する国家公務員は，高い情報収集力や企画力，判断力を持ち，考え得る政策の選択肢を適時適切に大臣等に提示しなければならない。

2　国家公務員の労使関係の特徴

⑴　大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

憲法第15条第１項は，「公務員を選定し，及びこれを罷免することは，国民固有の権利である」と定めている。実際には，国民に選ばれた国会議員が構成する国会によって指名された内閣総理大臣，さらには内閣総理大臣によって任命された各省大臣等が，国家公務員の直接の使用者となる。

憲法第73条第４号は，内閣は「法律の定める基準に従ひ，官吏に関する事務を掌理する」（勤務条件法定主義）と定めており，これにより，給与等の国家公務員の勤務条件は法律によって定められている。あわせて，財政民主主義（憲法第83条）の原則が定められていることから，国家公務員の勤務条件についての内閣による具体的な決定は，国会の民主的コントロールの下で，行われている。このため，給与等の勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在する。

これに対して，民間企業は私的自治を基本としており，企業組織や運営の在り方又は事業の方法等は株主から選任された経営者が従業員を含む関係者と調整を図りながら責任をもって自ら決定することができる。労使関係においても，経営者が経営責任を背景として，使用者としての自らの最終判断で労使交渉に臨み，合意を行うことができる。

⑵　国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

憲法第15条第２項において「全体の奉仕者」とされる国家公務員の任務は，国会が制定する法律や議決した予算に基づいて行政を中立・公正に執行することにある。前述のとおり，大臣等と国家公務員の関係は，適切な役割分担と連携が求められるいわば車の両輪ともいえる関係にある。国家公務員は，一方において憲法第28条の労働基本権を保障される勤労者であるが，他方において前述のとおり国民全体の奉仕者として，大臣等と一体となって全力を挙げて国民のために職務を遂行していくことが求められており，民間企業の被用者とは異なる職務遂行上の責務を負っている。なお，こうした国民全体の奉仕者としての特性から，現行制度では，国家公務員の労働基本権は一定の制約を受け，人事院勧告制度などの代償措置が設けられている。

⑶　民間における勤務条件決定とは異なり，公務には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

国家公務員の勤務条件決定においては，民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらない。また，民間企業における利潤はその提供する製品やサービスに関する市場における評価の結果であるのに対して，内閣及び国家公務員は国民に対し法律で義務付けられた行政サービスを提供しており，基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が存しない。こうした条件の下で行われる公務における労使交渉は，民間企業におけるそれと大きく異ならざるを得ない側面を持つ。

また，民間企業では，役員の多くがその企業で長い勤務経験を持つ者の中から登用され，特に，労務担当役員については，使用者側として労使交渉に参加した経験を有しているのが一般的である。これに対して，憲法の定める議院内閣制の下では，大臣等には，通常，国会議員が就任し，公務における使用者である大臣等の役割は，府省において政策を決定し，行政執行を監督する「政」としての役割のウェートが大きい。このような点においても民間企業の使用者とは異なる側面を有するものである。

現在，国家公務員制度に関しては，国民から縦割り行政やいわゆる天下り等に対して根強し，批判がある。一方，山積する行政課題に対し迅速かつ的確に対応できるような高い専門能力や幅広い視野を持った人材の確保・育成が求められている。

これらに対応する国家公務員制度改革は喫緊の課題であり，前述した国家行政や国家公務員の特徴を関係者の共通認識としつつ，社会情勢の変化や国民の行政に対する期待等に対応できるよう改革を進めていくことが必要である。

第２　国家公務員制度改革関連法案に関する論点

本年６月，第177回通常国会に基本法に基づく国家公務員制度改革のための法的措置として「国家公務員法等の一部を改正する法律案」をはじめとする国家公務員制度改革関連４法案（以下「改革法案」という。）が提出された（注）。法案提出に先立つて，本院は，法令として措置すべき事項等についての意見を内閣総理大臣に対して提出した。なお，改革法案は継続審査となった。

（注）　改革法案に盛り込まれた幹部職員人事の一元管理等，協約締結権の付与及び人事行政機関の再編の要点は次のとおりである。

①　本府省の部長級以上の幹部職を対象に，内閣官房長官が適格性審査を行い，任命権者（各大臣等）は，適格性審査に合格した幹部候補者名簿に記載された者の中から内閣総理大臣及び内閣官房長官との協議の上で幹部職員を任命すること。

②　幹部職を同一の職制上の段階に属するものとみなし，事務次官・局長・部長等の幹部職間の異動を転任とすることによって人事の弾力化を図ること。

③　警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員を除く一般職非現業国家公務員に協約締結権を付与すること。内閣は，団体協約に基づいて給与法等の改正法案を国会に提出するとともに，勤務条件に係る政令を定めること。争議権を制約する一方，中央労働委員会による仲裁等の制度を設けること。

④　③に伴い労働基本権制約の代償機能を担ってきた人事院を廃止し，幹部職員人事の一元管理に関する事務を担う内閣人事局，労使交渉等に関する事務と統一的な国家公務員制度の運営を担う公務員庁及び人事行政の公正の確保を担う人事公正委員会（再就職等監視・適正化委員会及び国家公務員倫理審査会を付置）を設置すること。

国家公務員制度改革に当たっては，英知を集めた議論と国民の理解が不可欠である。基本法制定以後，政府の有識者会議による検討も特定分野について行われたものの，制度改革の全体については，必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にある。今後，国会等の場において十分な議論が尽くされることを期待するものである。

本院として，改革法案に盛り込まれた制度改正案に関し今後更に議論を深めていただく必要があると考える主な論点は，大きく次の２点である。

１　人事行政の公正の確保に関する論点

現代の民主主義国家では，行政に対する民主的コントロールを図る一方で，求められる専門知識・能力を行政部内に確保するため，能力や勤務成績に基づいて任用される専門的な公務員集団を維持することが不可欠とされている。そのため，メリットシステム（成績主義）と身分保障は近代公務員制度の基

本理念となっている。国家公務員がいかなる政権の下においても，専門家として中立・公正に職務を遂行していくことができるよう人事行政の公正が確保される必要があるからである。

このため，我が国においても，現行の国家公務員法は，「政」と「官」が適切な役割分担と連携が図られるよう，いわゆる政治任用者を特別職として位置付ける一方で，能力や勤務成績に基づいて任用されるべき一般職の国家公務員については，平等取扱（第27条），成績主義（第33条第１項），身分保障（第75条）などの諸原則を定めるとともに，中立的専門機関として人事院を設け人事行政の公正の確保の任務を担わせている。

改革法案では人事院の廃止を含め人事行政の組織体制を改めるとしているが，人事院が担ってきた人事行政の公正を確保する機能は，今後も制度的に十分確保される必要がある。

改革法案においても一定の措置が盛り込まれているが，更に必要と考える具体的措置は次のとおりである。

⑴　採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験は，成績主義を確保する重要な基本的仕組みであり，全ての志願者に対して平等・公平に実施されることが求められる。このため，採用試験の出題や合否判定等については，公務内外からの不適切な影響を受けることなく公正に行われるよう，組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行う仕組みとすることが適切であり，そのために必要な措置を法令で講ずる必要がある。

また，職員の研修は，国民全体の奉仕者にふさわしい国家公務員を育成する観点から，新たな中央研修機関が行う職員の養成研修が公正に計画・実施されるよう，講師の選任，カリキュラム作成等について自律性を付与する措置を法令で講ずる必要がある。

⑵　幹部職員人事の公正確保

改革法案では縦割り行政の弊害を是正するなどのため幹部職員人事の内閣による一元管理を行うとしている。これが的確に機能するためには，大臣等を直接補佐し，所管行政の事務執行に責任を持つ幹部職員について，適切な能力実証などによって公正な人事が行われることが極めて重要である。このため，能力実証やそれに基づく人事は，あらかじめ定められた客観的な基準や手続の下で公正に行われることが求められる。

具体的には，幹部職員の適格性審査を行う際には，人事行政の公正確保の機能を担う人事公正委員会が実施要領の策定や審査のプロセスに適切かつ実効的に関与していくことが重要であり，そのために必要な措置を法令で講ずる必要がある。特に，外部から選考により採用するに当たっては，具体的な専門能力や管理能力などを含め，公正に能力実証がなされる仕組みが必要である。

事務次官，局長，部長等の幹部職の間の転任に当たっては，公正な人事を確保し，職員の志気を維持する観点から，就けようとする官職の職務・職責に応じた適性を厳正に検証することが求められる。また，事務次官から局長への異動のような組織法令上の下位の官職への転任に当たっては，異動の合理性及び納得性を高め，円滑な人事異動を行うことを目的として，適切な方法により転任の理由を職員に明らかにすることが重要であり，その旨を法令で明らかにする必要がある。

２　協約締結権付与に関する論点

国家公務員制度改革の具体化に当たっては，第１で論及したとおり，国の行政運営及び国家公務員をめぐる労使関係は，民間企業の経営及び労使関係とは異なった特徴を有していることを踏まえる必要が

ある。本院は，平成21年度年次報告書において主要諸外国の公務員の労使関係等の状況を整理するとともに，昨年の人事院勧告の際の報告においては国家公務員の労働基本権制約を見直す場合の論点を提示するなど，国民的な議論に資するよう素材の提供を行ってきている。国会に提出されている改革法案について，改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を以下整理する。

なお，基本法附則第２条第１項は，地方公務員の労働基本権の在り方について「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ，これと整合性をもって，検討する」と定めており，改革法案の検討に当たっては，地方公務員に対しても国家公務員の労使関係制度と整合性をもった措置を採ることができるのかを考慮する必要がある。

⑴　協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化

基本法第12条は，「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国民に提示し，その理解のもとに，国民に聞かれた自律的労使関係制度を措置する」と定めている。これを具体化した改革法案では原則として全ての一般職非現業国家公務員に協約締結権を付与するとしている。なお，争議権は改革法案の附則により今後検討するとしている。

協約締結権の付与については，現行制度のどこに問題があり，どう変えることが有効なのか，その結果，国民にとってどのような具体的利害・得失があるかを提示することが求められる。また，昨年の人事院勧告の際の報告にも論及したように，協約締結権を付与する職員の範囲に係る選択肢についても十分に議論する必要がある。国会審議を通じてこれらの点が明らかにされ，国民の十分な理解と納得を得て改革が進められる必要がある。

⑵　勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保

第１の２の国家公務員の労使関係の特徴で論及したとおり，大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける。改革法案でも俸給表や手当の支給要件等の勤務条件の詳細をこれまでどおり法律によって定めることとされている。したがって，大臣等が行う労使交渉に基づいて内閣は給与法等の改正法案を国会に提出し，これらの改正法案を議決する国会が勤務条件に関する最終的な決定権を有することとなる。

勤務条件法定主義の下で，法律事項と労使交渉のみで決定できる事項を整理し，国家公務員の勤務条件に対する国会による民主的コントロールという憲法上の要請と，内閣の労使交渉における当事者能力の確保との間の整合性をどのように図るのか，適切な制度設計を行う必要がある。

この点に関し，改革法案の附則では，職員の給与に関して法律の委任に基づき政令で定める事項の在り方について検討するとしており，給与に関し労使交渉を通じて内閣の責任で決定できる範囲については今後の検討課題としているが，その基本的な取扱いについて議論が尽くされる必要がある。

⑶　複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

国の行政組織においては，政府職員としての一体性を保つために勤務条件を統一的に設定することが要請される。一方，現在，国家公務員には複数の職員団体があるため，統一的な勤務条件を設定するためには，全ての労働組合（注：現行の職員団体は改正後は労働組合となる。）と同一内容で団体協約を締結するか，仮に一部の労働組合との交渉が不調となった場合は，それに対する仲裁裁定と同一内容の団体協約を他の全ての労働組合との間において締結することが求められることになる。このため，仲裁裁定と団体協約の関係を実際の運用も含め整理しておく必要がある。

本年５月に行われた政府の給与減額支給措置提案に関する交渉においては，一部の職員団体とは合

意したものの他の職員団体とは合意が成立しないまま「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」の閣議決定が行われている。新たな制度の下でも，現状のように複数の職員団体があり，それらの利害が一致しない場合，その多くは中央労働委員会による調整手続に移行することにもなりかねず，労使交渉が形骸化することが懸念される。

また，労働組合の加入者が職員の過半数に満たない場合に，当該労働組合に加入していない職員や団結権をも有しない職員を含めた職員の勤務条件をどう決定するのか，職員からの意見聴取の手続を措置するなども含めて整理する必要がある（注）。

（注）民間労働法制においては，使用者は，就業規則の作成又は変更について，当該事業場に，労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合，労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないとされている（労働基準法第90条第１項）。

⑷ 具体的な労使交渉の在り方

労使交渉を実効性をもって円滑に機能させるためには，具体的な場面に即して対応できるよう，次のような点について詰めておく必要がある。

ア　予算の事前調整，民間の給与実態の把握等

交渉担当の大臣が責任をもって妥結するためには，労使交渉に臨むに際し，政府部内において，基本方針を定めた上で，所要財源について事前調整を行う必要がある。また，民間の給与改定状況等どのような基準に基づいて給与改定を行うのか，その際，民間の給与改定状況の調査方法はどうするかなどについて整理する必要がある。

イ　具体的な俸給・手当額の決定（配分交渉の方法）

給与水準の改定内容が当事者間の合意又は仲裁裁定に基づき決まった後，その範囲内で具体的な俸給額，手当額の改定を労使交渉を通じて決めることとなる（配分交渉）。人事院勧告制度の下では，職員の年齢別構成や勤務地，職務の違いなどにより様々な意見が労働側，各府省の人事当局側から出される中で，人事院は，民間の状況も参考としつつ公務の状況を踏まえ，配分を決定し，俸給等の改定を勧告してきた。新たな労使関係制度の下で労働組合とどのような基準・プロセスで配分交渉を行うのか，具体的な給与額について交渉不調の場合に中央労働委員会による仲裁裁定等が機能するのか整理することが必要である。また，特定の職域の職員を対象とする俸給表や特殊勤務手当など中央交渉にはなじみにくい給与改定についてはどのように交渉を行うのか等も整理する必要がある。

ウ　各府省の本府省及び地方機関における労使交渉の体制整備

労使交渉は中央だけでなく，各府省でも行われることとなるため，公務員庁の組織・人員の整備はもとより，各府省の本府省や地方機関などの現場における労務管理体制の整備や労務関係に携わる人員の育成も重要である。

⑸ 仲裁裁定の実効性の確保

改革法案で設けるとしている交渉不調の場合の中央労働委員会による仲裁裁定等の制度は，争議権制約の代償措置としての性格を有するものである。争議権を制約しつつ，実効性のある労使関係を実現するためには，仲裁裁定の効力は，使用者側である内閣に対しても労働組合に対しても同様の効果のある制度とすることが必要である。そのため，改革法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とさ

れているが，その実施は最大限確保される必要がある。

⑹　引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

引き続き団結権及び協約締結権を制約するとされている警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する職員について，これらの労働基本権制約に対して代償措置を確保することが必要であることから，その勤務条件の決定に際しては有識者による審議会の意見を聴取するなどの仕組みについて十分に検討することが必要である。

第３　基本法に定める課題等についての取組

基本法に定める課題のうち本院が取り組むべき課題等についての取組状況は次のとおりである。

１　能力・実績に基づく人事管理の推進

行政課題の複雑・高度化に対応するとともに，在職期間の長期化の中で，組織活力を保つためには，採用年次や合格した採用試験の種類などにとらわれず，真に能力・実績に基づいた人事管理を推進することが極めて重要である。

まず，人材供給構造の変化等に対応するため，平成24年度から国家公務員採用試験について，現行の各試験を廃止し，総合職試験，一般職試験，専門職試験等に再編することとしており，これを着実に実行し，多様な有為の人材の確保を図る。

また，高い専門性を有する人材や国際対応力の高い人材の育成を強化するため，各府省において適性のある者を早い段階から選抜するとともに，政策形成や管理的業務の経験，留学などによる学位の取得，国際機関等での勤務などの様々な機会の付与が求められることから，本院としても，研修等を通じて体系的な育成が図られるよう取組を進める。採用年次にとらわれない人事管理を行うため，職員が所管行政の専門家として，一定期間を通じて課題に対応し，成果につなげられるよう，各府省において在任期間の確保を図っていくことについても取り組む必要がある。

さらに，現行のⅡ種・Ⅲ種等採用職員や女性職員の登用を含め，昇進・選抜の機会を能力・実績に基づいてより競争的なものとしていくため，各府省において部内の選考委員会の活用など公正な選抜プロセスを整備していくことが重要である。本院としても，人事管理に対する職員の納得性を高め志気の向上に資するよう，キャリア形成や部内公募の在り方などを研究していく。

これらの人事管理の見直しの前提となる人事評価制度について，各府省における人事評価及びその結果の活用の状況を迅速に把握する中で，適切な運用が図られるよう，各府省に対し必要な指導や支援を行っていく。

２　職員の勤務環境の整備

昨年12月に閣議決定された第３次男女共同参画基本計画等においては，男性の育児休業取得率の向上が政策目標とされているが，これまでのところ，公務における男性職員の育児休業取得率は民間と同様に極めて低く，取得した場合もその多くは短期間の育児休業となっている。本院としては，男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう，現行制度では，育児休業の期間が１か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について，１回の承認に係る期間が１か月以下である育児休業を取得した職員については，本年12月期の期末手当より，支給割合を減じないための所

要の措置を講ずることとする。また，男性職員の育児休業取得促進のためには，政府全体としての取組体制を整備し，育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図ることが重要である。

恒常的な長時間の超過勤務の縮減は，職員の健康保持，労働意欲や活力の維持，有為の人材の確保等の観点からも重要な課題であることから，管理職員による勤務時間管理の徹底等を通じ，引き続き政府全体としての取組を推進する必要がある。あわせて，東日本大震災への対応のため多くの臨時・緊急業務が生じていること等も踏まえて，所要の予算が確保される必要がある。

さらに，近年，心の健康の問題による長期病休者数の割合が急速に増加しており，その対応が重要な課題となっていることから，特に管理者に対する教育・研修の強化，東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた相談体制の充実，長期病休者の円滑な職場復帰の促進などの心の健康づくり対策を，各府省と連携しながら推進してしいく。

⑵ 副大臣通知

総行給第40号
平成23年10月28日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長
殿

総務副大臣
黄川田　徹

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。

各地方公共団体においては，今回，地方公務員の給与改定を行うに当たって，地方公務員法の趣旨に沿い，国における取扱い並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告，現下の地方行財政の状況等の地域の実情を踏まえつつ，各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上，下記事項に留意し，議会で十分審議を行い，適切に対処されるよう期待いたします。

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，適切に対処されるよう期待いたします。

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　国家公務員の給与改定について

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９月30日に人事院勧告が行われ，労働基本権が制約されている現行制度においては人事院勧告制度を尊重することが基本であるとの考え方の下，真摯に検討が進められてきたところです。その結果，我が国の厳しい財政状況と東日本大震災という未曾有の困難に対処するための国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案（以下「給与臨時特例法案」という。）が，今般の人事院勧告による給与水準の引下げ幅と比べ，厳しい給与減額支給措置を講じようとするものであり，また，総体的にみれば，その他の人事院勧告の趣旨も内包しているものと評価できることなどを総合的に勘案し，政府としては，既に提出している給与臨時特例法案の早期成立を期し，最大限の努力を行うこととされたところです。

したがって，人事院勧告を実施するための給与法改正法案は提出しないこととされたところです。

第２　本年の給与改定等について

１　地方公務員の給与改定に当たっては，地方公務員法に定める給与決定の諸原則，人事委員会の給与に

関する報告及び勧告等を踏まえ，適切に対処すべきであることに留意いただきたいこと。

2　人事委員会においては，人事委員会機能を発揮し，地域の民間給与をより的確に反映させる観点から，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うことに留意いただきたいこと。

特に，本年も人事院勧告に併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いただきたいこと。

3　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も参考に，地域の民間給与を反映させた適切な改定を行うことが重要であること。

4　給与条例の改正は，議会で十分審議の上行うこととし，地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き，専決処分によって行うことのないようにすること。

5　級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等，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に留意いただきたいこと。

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適正化を図ることに留意いただきたいこと。

6　一部の地方公共団体において，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，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，その適正化を図ることに留意いただきたいこと。

特に，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に留意いただきたいこと。

7　技能労務職員の給与については，民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し，適正な給与制度・運用とすることに留意いただきたいこと。

8　能力・実績に基づく人事管理を推進する観点から，勤務実績の給与への反映については，公正かつ客観的な人事評価システムを活用することに留意いただきたいこと。また，これが未整備の地方公共団体にあっては，国の人事評価制度・運用も参考としつつ，公正かつ客観的な人事評価システムの構築に早急に取り組むことに留意いただきたいこと。

第３　その他の事項

1　定員については，地域の実情を踏まえつつ，自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたいこと。

2　給与及び定員の公表については，給与情報等公表システムにより，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，前年度給与情報等についても併せて掲載する等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の工夫を積極的に行うべきものであること。

別紙

公務員の給与改定に関する取扱いについて

（平成23年10月28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９月30日に人事院勧告が行われ，労働基本権が制約されている現行制度においては人事院勧告制度を尊重することが基本であるとの考え方の下，真摯に検討を進めてきたところである。その結果，我が国の厳しい財政状況と東日本大震災という未曾有の困難に対処するための国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案（以下「給与臨時特例法案」という。）が，今般の人事院勧告による給与水準の引下げ幅と比べ，厳しい給与減額支給措置を講じようとするものであり，また，総体的にみれば，その他の人事院勧告の趣旨も内包しているものと評価できることなどを総合的に勘案し，政府としては，既に提出している給与臨時特例法案の早期成立を期し，最大限の努力を行うこととする。

したがって，人事院勧告を実施するための給与法改正法案は提出しないこととする。

2　特別職の国家公務員の給与については，１の趣旨に沿って対応することとする。

3　我が国の財政事情が深刻化している状況に鑑み，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，人事評価制度の的確な運用を通じて，能力のある者が登用され，成果を挙げた者が報われるよう，能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るものとする。

⑴　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。

⑵　国家公務員の定員については，東日本大震災からの復旧・復興等に適切に対応しつつ，引き続き厳しく業務の見直しや効率化に取り組み，可能な限り純減を図る。

⑶　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。）の役職員の給与については，「国家公務員の給与減額支給措置について」（平成23年６月３日閣議決定）に沿って，法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み，法人の自律的・自主的な労使関係の中で，国家公務員の給与見直しの動向を見つつ，必要な措置を講ずるよう要請する。また，中期目標に従った人件費削減等の取組状況を的確に把握するとともに，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。

今後進める独立行政法人制度の抜本見直しの一環として，独立行政法人の総人件費についても厳しく見直すこととする。

また，特殊法人等の役職員の給与についても，同様の考え方の下，必要な措置を講ずるよう要請するとともに，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。

⑷　地方公務員の給与改定については，各地方公共団体において，地方公務員法の趣旨に沿って適切な措置を講じるとともに，地方公共団体の定員についても，行政の合理化，能率化を図り，適正な定員管理の推進に取り組まれるよう期待する。

3　平成22年度における給与改定等の状況（平成23年４月１日調べ）

※注：震災の影響により，岩手県陸前高田市，大槌町は集計に含まれていない

イ　一般行政職の給与改定

	改定した	改定しない
都道府県 (47)	43	4
指定都市 (19)	16	3
市　区 (789)（※）	762	27
町　村 (937)（※）	872	638
合　計 (1,792)（※）	1,693	672

ロー１　期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定しない
都道府県 (47)	46	1
指定都市 (19)	19	0
市　区 (789)（※）	782	7
町　村 (937)（※）	924	13
合　計 (1,792)（※）	1,771	21

ロー２　期末・勤勉手当の支給月数

	平成22年度			
	支給月数			３月期支給がある団体
	3.95月超	3.95月	3.95月未満	
都道府県 (47)	1	39	7	1
指定都市 (19)	1	17	1	2
市　区 (789)（※）	19	719	51	36
町　村 (937)（※）	39	811	87	1
合　計 (1,792)（※）	60	1,586	146	40

ハ　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			④給料の調整額		
	導入済み	導入予定	導入しない	見直し済み	見直し予定	見直していない	見直し済み	見直し予定	見直していない	見直し済み	見直し予定	見直していない
都道府県 (47)	34	6	7	46	0	1	46	1	0	45	0	2
指定都市 (19)	10	1	8	16	1	2	16	1	2	9	2	8
合　計 (66)	44	7	15	62	1	3	62	2	2	54	2	10

4　平成22年度　給与適正化の状況（平成23年４月１日調べ）

※注：震災の影響により，岩手県陸前高田市，大槌町は集計に含まれていない

（自宅にかかる住居手当を除く）

⑴ 給与の適正化等の状況

	初任給基準				わたり			
	国の基準以下（H23.4.1）	22年度に適正化	国の基準を上回る（H23.4.1）	22年度に適正化	無し（H23.4.1）	22年度に適正化	有り（H23.4.1）	22年度に適正化
都道府県（47）	19	0	28	0	46	3	1	0
指定都市（19）	2	0	17	0	19	3	0	0
市　区（789）（※）	454	6	335	10	711	32	78	7
町　村（937）（※）	828	4	109	3	912	22	25	1
合　計（1,792）（※）	1,303	10	489	13	1,688	60	104	8

	自宅にかかる住居手当	
	国と同様（H23.4.1）	国と異なる（H23.4.1）
都道府県（47）	23	24
指定都市（19）	4	15
市　区（790）	420	370
町　村（938）	651	287
合　計（1,794）	1,098	696

注　「わたり」については，経過措置を設けて廃止している場合も「無し」に含めている

注　「わたり」については，一部の職のみ是正した場合は，「有り」の「21年度に適正化」に含めている

注　「わたり」の都道府県・指定都市については，上記のほか，「わたり」に係る課題のある団体（団体側は「わたり」でないとしているが，説明が不十分であると考えられるもの）が，１団体ある。

注　「自宅にかかる住居手当」については，経過措置を設けて廃止している場合も「国と同様」に含めている

	特殊勤務手当の見直し	退職手当の見直し	給料表の見直し
都道府県（47）	10	5	0
指定都市（19）	3	0	4
市　区（789）（※）	67	69	23
町　村（937）（※）	31	122	10
合　計（1,792）（※）	111	196	37

注　「退職手当」については，①最高限度支給額　②中ぶくれ　③定年早期退職　④首長の退職手当　⑤退職時特昇等　⑥その他　のうち，一つ以上でも適正化した場合は「退職手当の見直し」に含めている

⑵　平成22年度の都道府県・指定都市における給与適正化の主な例

わたりの是正（都道府県：３，指定都市：３）

北 海 道　　指導主任の職の見直し
埼 玉 県　　主査の格付けの見直し
大 阪 府　　行政職給料表等の見直し
横 浜 市　　係員級の給料月額の最高水準の見直し
名古屋市　　係員及び係長級の給料月額の最高水準の見直し
岡 山 市　　行政職給料表の見直し

特殊勤務手当の見直し（都道府県：10，指定都市：３）

宮 城 県　　支給要件，支給方法の見直し
　爆発物等取締業務手当等
　平成23年４月１日適用　　44手当
秋 田 県　　支給対象，支給額の見直し
　平成23年４月１日適用　　28手当
新 潟 県　　廃止
　県税滞納処分手当
　新設
　特殊現場作業手当（異常圧力内作業手当　等６手当を統合）
　支給額の見直し
　社会福祉業務手当，精神保健福祉相談手当，教員特殊業務手当
　平成23年４月１日適用　　48手当→42手当
富 山 県　　廃止
　木材加工機械操作手当
　支給額の見直し
　税務手当　等５手当
　平成23年４月１日適用　　29手当→28手当
岐 阜 県　　廃止
　家畜保健衛生業務手当
　平成23年４月１日適用　　27手当→26手当
滋 賀 県　　新設
　特別災害応急対策等手当
　平成23年３月11日適用　　52手当→53手当
大 阪 府　　廃止
　夜間特殊業務等手当
　新設
　夜間特殊業務手当

平成22年12月１日適用　　19手当

島 根 県　　廃止

計量検査業務従事手当，浄化槽管理業務従事手当

支給額，支給要件の見直し等

平成23年４月１日適用　　62手当→60手当

愛 媛 県　　支給対象の見直し

用地交渉等業務に従事する職員の手当

平成23年４月１日適用　　55手当

沖 縄 県　　新設

外国勤務手当

支給対象，支給額の見直し

平成23年４月１日適用　　40手当→41手当

札 幌 市　　廃止

教員特殊業務手当

平成23年４月１日適用　　19手当→18手当

大 阪 市　　支給基準の見直し

国際緊急援助手当

平成22年11月19日適用　18手当

堺　　市　　支給対象時間の見直し

教員特殊業務手当

平成22年10月１日適用　　28手当

5　国家公務員給与等実態調査関係資料（平成23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	260,732	42.5	21.1	409,644	340,946
行政職俸給表（一）	143,442	42.3	20.8	397,723	327,205
行政職俸給表（二）	3,689	49.5	29.3	321,662	283,862
専門行政職俸給表	8,174	41.5	19.4	429,796	346,801
税務職俸給表	53,981	43.0	22.2	444,657	374,992
公安職俸給表（一）	22,066	41.2	20.0	367,972	316,868
公安職俸給表（二）	22,865	41.6	20.1	408,793	348,449
海事職俸給表（一）	201	45.8	24.9	474,976	384,435
海事職俸給表（二）	332	42.1	23.7	376,563	316,262
教育職俸給表（一）	84	45.9	22.0	474,073	430,688
教育職俸給表（二）	100	47.1	22.8	446,701	394,951
研究職俸給表	1,383	44.9	21.2	548,656	401,828
医療職俸給表（一）	617	49.4	22.7	817,757	487,938
医療職俸給表（二）	452	44.5	20.3	353,334	312,446
医療職俸給表（三）	1,740	45.5	21.5	343,856	314,065
福祉職俸給表	253	40.3	16.8	367,540	323,049
専門スタッフ職俸給表	143	53.9	31.1	605,497	497,879
指定職俸給表	846	55.9	32.3	1,021,018	869,598
特定任期付職員俸給表	299	43.0		635,745	541,187
第一号任期付研究員俸給表	19	44.0		512,418	443,263
第二号任期付研究員俸給表	46	34.3		391,581	341,261

（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，俸給の調整額及び平成18年切替えに伴う経過措置額を含む。
　　3　地域手当等には，異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。
　　4　その他は，本府省業務調整手当，寒冷地手当，特地勤務手当等である。

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
12,419	11,010	35,453	3,624	6,192
12,296	11,599	35,537	3,848	7,238
12,118		21,126	2,782	1,774
11,382	11,338	43,835	6,336	10,104
12,276	12,658	39,491	3,150	2,090
14,139	5,801	25,098	2,076	3,990
13,346	8,967	28,284	3,983	5,764
17,607	13,750	49,397	3,189	6,598
12,917		39,150	3,046	5,188
15,970	4,194	17,464	3,841	1,916
11,110	3,227	30,984	3,950	2,479
12,448	59,113	66,868	4,458	3,941
14,165	16,142	79,478	5,593	214,441
9,851	1,405	19,803	4,918	4,911
6,635	628	14,016	4,857	3,655
9,352	3,660	25,285	4,476	1,718
14,084		91,330	1,133	1,071
		146,814		4,606
		93,892		666
		69,155		
		50,320		

第１表　適用俸給表別，性別，年齢階層別人員

性別	計																					
俸給表 / 年齢階層	計	行政職俸給表(一)	行政職俸給表(二)	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)	海事職俸給表(一)	海事職俸給表(二)	教育職俸給表(一)	教育職俸給表(二)	研究職俸給表	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	第一号任期付研究員俸給表	第二号任期付研究員俸給表
計	人 260,732	人 143,442	人 3,689	人 8,174	人 53,981	人 22,066	人 22,865	人 201	人 332	人 84	人 100	人 1,383	人 617	人 452	人 1,740	人 253	人 143	人 846	人 299	人 19	人 46
20歳未満	501	374	3			95	29														
20歳以上24歳未満	7,069	2,969	9	188	1,853	1,016	1,009		15			1		1	6	2					
24歳以上28歳未満	17,251	7,976	25	669	4,179	2,029	2,242	12	22		1	15		27	35	17			1		1
28歳以上32歳未満	21,557	12,055	39	975	3,928	2,289	1,931	11	38	4	2	77	9	39	90	28			27		15
32歳以上36歳未満	24,493	15,123	130	961	3,360	2,384	1,969	14	35	8	7	137	51	30	161	51			56		16
36歳以上40歳未満	36,495	22,006	276	925	6,817	2,779	2,967	14	39	12	13	205	59	53	216	40	2		55	6	11
40歳以上44歳未満	34,389	19,178	439	1,151	7,924	2,170	2,783	25	39	16	12	215	74	66	222	25	7		37	5	1
44歳以上48歳未満	32,925	18,824	544	962	7,003	2,243	2,612	32	28	7	17	203	85	45	246	25	11		31	5	2
48歳以上52歳未満	32,400	19,010	621	711	6,498	2,302	2,412	29	36	10	16	208	83	60	276	35	25	42	25	1	
52歳以上56歳未満	27,897	15,024	706	685	5,464	2,347	2,491	36	39	14	13	151	89	70	275	19	34	401	39		
56歳以上60歳未満	24,302	10,768	745	913	5,986	2,412	2,420	28	41	13	19	160	64	61	213	11	64	367	15	2	
60歳以上	1,453	135	152	34	969							11	103					36	13		

性別	男																					
俸給表 / 年齢階層	計	行政職俸給表(一)	行政職俸給表(二)	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)	海事職俸給表(一)	海事職俸給表(二)	教育職俸給表(一)	教育職俸給表(二)	研究職俸給表	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	第一号任期付研究員俸給表	第二号任期付研究員俸給表
計	人 220,656	人 120,763	人 2,753	人 6,898	人 45,194	人 20,381	人 20,379	人 199	人 328	人 79	人 79	人 1,145	人 498	人 286	人 269	人 152	人 134	人 827	人 246	人 16	人 30
20歳未満	334	247	1			59	27														
20歳以上24歳未満	4,856	1,980	4	148	1,084	778	846		15			1									
24歳以上28歳未満	12,646	5,729	21	463	2,853	1,703	1,800	11	19			13		13	12	8			1		
28歳以上32歳未満	16,631	9,133	36	685	2,953	2,031	1,586	11	37	3	1	64	4	23	16	17			21		10
32歳以上36歳未満	19,617	12,044	114	722	2,534	2,178	1,675	13	35	7	7	104	41	12	42	32			45		12
36歳以上40歳未満	29,197	17,554	240	752	5,101	2,545	2,550	14	39	11	10	166	48	32	55	26	1		41	6	6
40歳以上44歳未満	28,675	15,904	366	976	6,454	2,028	2,501	25	39	16	10	183	56	34	31	16	3		29	3	1
44歳以上48歳未満	29,191	16,624	426	884	6,270	2,158	2,410	32	28	5	12	167	64	28	32	13	11		22	4	1
48歳以上52歳未満	29,660	17,451	488	681	6,048	2,222	2,260	29	36	10	13	172	67	39	30	24	25	42	22	1	
52歳以上56歳未満	25,873	13,996	500	653	5,192	2,300	2,377	36	39	14	9	127	72	54	33	12	32	388	39		
56歳以上60歳未満	22,629	9,976	470	901	5,753	2,379	2,347	28	41	13	17	137	55	51	18	4	62	361	14	2	
60歳以上	1,347	125	87	33	952							11	91					36	12		

（第１表続き）

性別	女																				
俸給表 / 年齢階層	計	行政職俸給表(一)	行政職俸給表(二)	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)	海事職俸給表(一)	海事職俸給表(二)	教育職俸給表(一)	教育職俸給表(二)	研究職俸給表	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	第一号任期付研究員俸給表	第二号任期付研究員俸給表
計	人 40,076	人 22,679	人 936	人 1,276	人 8,787	人 1,685	人 2,486	人 2	人 4	人 5	人 21	人 238	人 119	人 166	人 1,471	人 101	人 9	人 19	人 53	人 3	人 16
20歳未満	167	127	2			36	2														
20歳以上24歳未満	2,213	989	5	40	769	238	163							1	6	2					
24歳以上28歳未満	4,605	2,247	4	206	1,326	326	442	1	3		1	2		14	23	9					1
28歳以上32歳未満	4,926	2,922	3	290	975	258	345		1	1	1	13	5	16	74	11			6		5
32歳以上36歳未満	4,876	3,079	16	239	826	206	294	1		1		33	10	18	119	19			11		4
36歳以上40歳未満	7,298	4,452	36	173	1,716	234	417			1	3	39	11	21	161	14	1		14		5
40歳以上44歳未満	5,714	3,274	73	175	1,470	142	282				2	32	18	32	191	9	4		8	2	
44歳以上48歳未満	3,734	2,200	118	78	733	85	202			2	5	36	21	17	214	12			9	1	1
48歳以上52歳未満	2,740	1,559	133	30	450	80	152				3	36	16	21	246	11			3		
52歳以上56歳未満	2,024	1,028	206	32	272	47	114				4	24	17	16	242	7	2	13			
56歳以上60歳未満	1,673	792	275	12	233	33	73				2	23	9	10	195	7	2	6	1		
60歳以上	106	10	65	1	17								12						1		

第２表　適用俸給表別，性別，最終学歴別人員

俸給表＼学歴＼性別		計	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
計	計	260,732人	127,771人	35,578人	96,516人	867人
	男	220,656	109,481	28,288	82,131	756
	女	40,076	18,290	7,290	14,385	111
行政職俸給表（一）	計	143,442	75,392	18,362	49,615	73
	男	120,763	63,571	14,511	42,614	67
	女	22,679	11,821	3,851	7,001	6
行政職俸給表（二）	計	3,689	242	301	2,714	432
	男	2,753	210	158	2,054	331
	女	936	32	143	660	101
専門行政職俸給表	計	8,174	4,509	2,784	877	4
	男	6,898	3,656	2,419	819	4
	女	1,276	853	365	58	
税務職俸給表	計	53,981	22,911	2,225	28,842	3
	男	45,194	19,992	1,501	23,699	2
	女	8,787	2,919	724	5,143	1
公安職俸給表（一）	計	22,066	11,040	1,691	9,271	64
	男	20,381	10,287	1,421	8,611	62
	女	1,685	753	270	660	2
公安職俸給表（二）	計	22,865	9,707	8,282	4,651	225
	男	20,379	8,456	7,713	3,986	224
	女	2,486	1,251	569	665	1
海事職俸給表（一）	計	201	61	49	71	20
	男	199	61	48	70	20
	女	2		1	1	
海事職俸給表（二）	計	332	7	78	204	43
	男	328	6	75	204	43
	女	4	1	3		
教育職俸給表（一）	計	84	79	5		
	男	79	74	5		
	女	5	5			
教育職俸給表（二）	計	100	75	23	2	
	男	79	65	12	2	
	女	21	10	11		
研究職俸給表	計	1,383	1,345	15	22	1
	男	1,145	1,114	11	19	1
	女	238	231	4	3	
医療職俸給表（一）	計	617	617			
	男	498	498			
	女	119	119			
医療職俸給表（二）	計	452	211	228	11	2
	男	286	131	144	9	2
	女	166	80	84	2	
医療職俸給表（三）	計	1,740	63	1,483	194	
	男	269	12	242	15	
	女	1,471	51	1,241	179	
福祉職俸給表	計	253	197	40	16	
	男	152	132	17	3	
	女	101	65	23	13	
専門スタッフ職俸給表	計	143	126	2	15	
	男	134	117	2	15	
	女	9	9			
指定職俸給表	計	846	839		7	
	男	827	820		7	
	女	19	19			
特定任期付職員俸給表	計	299	285	10	4	
	男	246	233	9	4	
	女	53	52	1		
第一号任期付研究員俸給表	計	19	19			
	男	16	16			
	女	3	3			
第二号任期付研究員俸給表	計	46	46			
	男	30	30			
	女	16	16			

（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		計	1　級	2　級	3　級	4　級	5　級	6　級	7　級	8　級	9　級	10　級	11　級
		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
行政職俸給表(一)		143,442	9,370	17,392	44,948	32,703	16,884	15,255	3,328	2,062	1,275	225	
	学歴 大学卒	75,392	5,049	12,576	21,543	13,655	8,048	8,759	2,489	1,804	1,244	225	
	学歴 短大卒	18,362	1,431	1,966	7,258	4,495	1,714	1,292	152	51	3		
	学歴 高校卒	49,615	2,884	2,844	16,129	14,530	7,113	5,195	686	207	27		
	学歴 中学卒	73	6	6	18	23	9	9	1		1		
行政職俸給表(二)		3,689	124	1,183	1,936	407	39						
専門行政職俸給表		8,174	1,473	1,231	2,819	2,044	367	194	44	2			
税務職俸給表		53,981	6,167	4,190	5,341	10,449	13,731	11,765	1,717	515	106		
公安職俸給表(一)		22,066	6,327	6,263	3,756	2,488	1,028	842	580	295	399	85	3
公安職俸給表(二)		22,865	3,405	3,362	7,680	4,745	1,446	1,341	568	257	60	1	
海事職俸給表(一)		201	2	33	61	56	34	14	1				
海事職俸給表(二)		332	14	107	78	73	58	2					
教育職俸給表(一)		84	11	17	28	27	1						
教育職俸給表(二)		100		99	1								
研究職俸給表		1,383	10	277	338	320	438						
医療職俸給表(一)		617	113	304	146	54							
医療職俸給表(二)		452	28	183	140	74	21	4	2				
医療職俸給表(三)		1,740	210	1,313	159	41	13	4					
福祉職俸給表		253	60	97	19	57	20						
専門スタッフ職俸給表		143	8	61	74								
指定職俸給表		846											
特定任期付職員俸給表		299											
第一号任期付研究員俸給表		19											
第二号任期付研究員俸給表		46											

（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

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
		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
行政職俸給表(一)		42.3	25.2	31.2	38.8	46.8	51.3	51.8	51.7	51.1	51.6	52.3	
	学歴 大学卒	40.7	26.3	30.7	37.4	45.3	49.7	49.7	50.2	50.3	51.4	52.3	
	学歴 短大卒	42.1	25.0	32.3	39.8	47.5	52.6	54.7	56.5	57.4	57.8		
	学歴 高校卒	44.6	23.1	32.6	40.1	47.9	52.9	54.6	56.1	56.8	58.2		
	学歴 中学卒	50.5	29.8	45.7	48.5	53.8	55.4	57.5	51.5		54.5		
行政職俸給表(二)		49.5	36.0	48.9	49.1	55.8	58.2						
専門行政職俸給表		41.5	27.6	34.1	43.5	50.2	49.9	53.4	56.1	56.0			
税務職俸給表		43.0	25.5	29.9	35.7	41.3	48.8	52.4	55.8	57.9	58.2		
公安職俸給表(一)		41.2	28.8	41.9	49.7	46.6	46.3	49.9	50.9	53.9	56.0	54.9	50.2
公安職俸給表(二)		41.6	25.5	32.8	42.3	49.4	52.1	53.8	53.9	55.6	57.7	59.5	
海事職俸給表(一)		45.8	28.0	31.0	42.8	51.3	53.1	55.6	59.5				
海事職俸給表(二)		42.1	22.6	31.4	42.6	49.4	56.0	59.0					
教育職俸給表(一)		45.9	32.1	39.6	46.8	54.0	59.5						
教育職俸給表(二)		47.1		47.0	59.5								
研究職俸給表		44.9	28.3	34.7	41.3	46.9	53.0						
医療職俸給表(一)		49.4	37.3	48.4	56.7	60.2							
医療職俸給表(二)		44.5	31.3	38.5	48.0	53.7	54.4	55.3	58.5				
医療職俸給表(三)		45.5	50.6	43.5	51.9	54.7	55.9	58.3					
福祉職俸給表		40.3	33.3	37.2	41.4	48.3	52.8						
専門スタッフ職俸給表		53.9	48.1	52.7	55.4								
指定職俸給表		55.9											
特定任期付職員俸給表		43.0											
第一号任期付研究員俸給表		44.0											
第二号任期付研究員俸給表		34.3											

第５表　適用俸給表別，級別平均経験年数

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
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
行政職俸給表(一)	20.8	3.3	8.5	17.3	25.9	30.4	30.5	29.7	28.3	28.2	28.8	
行政職俸給表(二)	29.3	15.7	28.1	29.2	36.2	39.2						
専門行政職俸給表	19.4	5.8	11.5	21.8	28.1	27.0	30.2	32.8	32.2			
税務職俸給表	22.2	3.9	7.6	14.7	21.0	28.0	32.1	35.5	37.7	37.3		
公安職俸給表(一)	20.0	7.2	21.0	28.7	25.2	25.3	28.5	28.9	32.4	34.7	32.6	27.7
公安職俸給表(二)	20.1	3.7	10.5	20.9	28.2	31.0	32.5	32.1	33.0	34.6	38.7	
海事職俸給表(一)	24.9	8.2	9.7	22.3	31.1	31.8	32.8	36.7				
海事職俸給表(二)	23.7	4.5	12.5	24.0	31.3	38.1	41.2					
教育職俸給表(一)	22.0	9.1	15.7	22.5	30.1	36.7						
教育職俸給表(二)	22.8		22.7	36.7								
研究職俸給表	21.2	5.1	11.1	17.7	23.3	29.2						
医療職俸給表(一)	22.7	11.1	21.2	30.8	34.3							
医療職俸給表(二)	20.3	5.5	14.0	24.6	29.9	29.3	31.2	33.2				
医療職俸給表(三)	21.5	28.9	19.0	28.2	32.3	34.1	34.4					
福祉職俸給表	16.8	10.6	13.4	17.0	24.8	28.7						
専門スタッフ職俸給表	31.1	26.5	30.6	31.9								
指定職俸給表	32.3											

第６表　適用俸給表別，級別平均俸給額

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
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
行政職俸給表(一)	327,205	176,102	221,361	294,610	366,870	396,276	413,296	436,717	465,727	517,569	559,810	
行政職俸給表(二)	283,862	207,969	264,349	291,876	320,017	341,988						
専門行政職俸給表	346,801	207,475	281,498	370,828	418,477	449,485	479,751	516,826	557,884			
税務職俸給表	374,992	202,593	243,695	303,567	375,567	429,477	459,212	476,872	490,681	519,252		
公安職俸給表(一)	316,868	215,401	311,752	359,190	369,233	398,400	430,098	448,751	468,516	483,383	519,458	556,333
公安職俸給表(二)	348,449	214,775	264,895	349,105	415,504	439,129	459,282	490,219	509,734	530,943	536,529	
海事職俸給表(一)	384,435	229,500	264,364	358,837	420,531	451,644	485,474	497,000				
海事職俸給表(二)	316,262	208,014	269,547	329,138	347,095	369,859	391,300					
教育職俸給表(一)	430,688	294,218	372,853	438,596	509,081	577,000						
教育職俸給表(二)	394,951		394,267	462,595								
研究職俸給表	401,828	207,620	287,774	358,878	417,498	500,087						
医療職俸給表(一)	487,938	380,875	482,045	546,421	587,028							
医療職俸給表(二)	312,446	201,818	262,904	341,325	388,418	399,433	416,295	440,717				
医療職俸給表(三)	314,065	305,492	305,063	367,746	398,041	408,725	416,595					
福祉職俸給表	323,049	246,777	293,912	327,922	408,450	445,153						
専門スタッフ職俸給表	497,879	399,711	464,962	535,626								
指定職俸給表	869,598											
特定任期付職員俸給表	541,187											
第一号任期付研究員俸給表	443,263											
第二号任期付研究員俸給表	341,261											

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

経験年数階層＼学歴・区分	計		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒	
	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
計	260,368	340,709	1,421	303,245	114,794	357,074	27,080	323,848	117,073	329,017
１年未満	3,547	177,448			717	146,172	666	182,473	2,164	186,265
１年以上　２年未満	4,353	186,467			857	157,526	668	185,886	2,828	195,375
２年以上　３年未満	4,615	192,658			838	163,816	561	190,302	3,216	200,584
３年以上　５年未満	10,446	203,512	4	190,125	1,870	177,362	1,212	199,180	7,360	210,877
５年以上　７年未満	11,679	218,675	7	199,771	2,156	194,493	1,195	210,431	8,321	226,140
７年以上　10年未満	16,669	240,547	71	171,908	2,903	211,462	1,433	226,532	12,262	249,469
10年以上　15年未満	28,261	279,886	79	198,710	5,970	248,207	3,084	265,883	19,128	292,366
15年以上　20年未満	40,381	326,317	91	238,135	16,169	300,446	4,245	309,430	19,876	351,374
20年以上　25年未満	40,517	368,852	107	275,935	20,138	350,295	3,712	350,118	16,560	396,218
25年以上　30年未満	38,817	397,938	162	300,644	21,050	383,437	4,483	383,386	13,122	427,374
30年以上　35年未満	33,282	423,186	219	307,215	19,472	406,145	3,811	413,577	9,780	463,457
35年以上	27,801	436,209	681	343,127	22,654	435,873	2,010	433,748	2,456	467,140

（注）１　人員及び平均俸給額は平成23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(一)

経験年数階層＼学歴・区分	計		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒	
	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
計	143,442	327,205	160	307,763	59,639	344,722	13,354	323,752	70,289	313,044
１年未満	2,253	166,153			578	141,254	231	151,162	1,444	178,517
１年以上　２年未満	1,983	175,183			426	146,059	115	155,582	1,442	185,351
２年以上　３年未満	2,177	183,221			320	148,805	132	158,724	1,725	191,480
３年以上　５年未満	4,824	195,688	2	167,250	532	159,561	269	170,085	4,021	202,195
５年以上　７年未満	5,859	212,151			574	177,310	387	187,081	4,898	218,215
７年以上　10年未満	9,921	234,283	10	174,120	1,195	196,821	652	208,325	8,064	242,008
10年以上　15年未満	17,417	272,558	13	195,654	2,946	235,737	1,515	249,055	12,943	283,767
15年以上　20年未満	24,073	314,137	23	228,635	9,203	287,000	2,275	293,674	12,572	337,862
20年以上　25年未満	22,037	354,668	19	286,471	10,269	329,966	2,003	336,305	9,746	384,602
25年以上　30年未満	21,909	385,758	21	323,609	11,550	369,091	2,728	376,464	7,610	414,558
30年以上　35年未満	18,200	404,167	14	354,995	11,390	394,923	2,077	404,213	4,719	426,605
35年以上	12,789	419,930	58	381,994	10,656	418,560	970	422,733	1,105	432,675

6　地方財政と人件費

1　地方財政計画（平成24年度）

平成24年度地方財政計画における給与関係経費の状況

平成24年度の地方財政計画の歳出総額は81兆8,647億円であり，平成23年度の地方財政計画の歳出総額82兆5,054億円と比べ，6,407億円減少している。このうち給与関係経費は20兆9,760億円となっており，平成23年度（21兆2,694億円）に比べ，2,934億円減少している（対前年度1.4％減）。

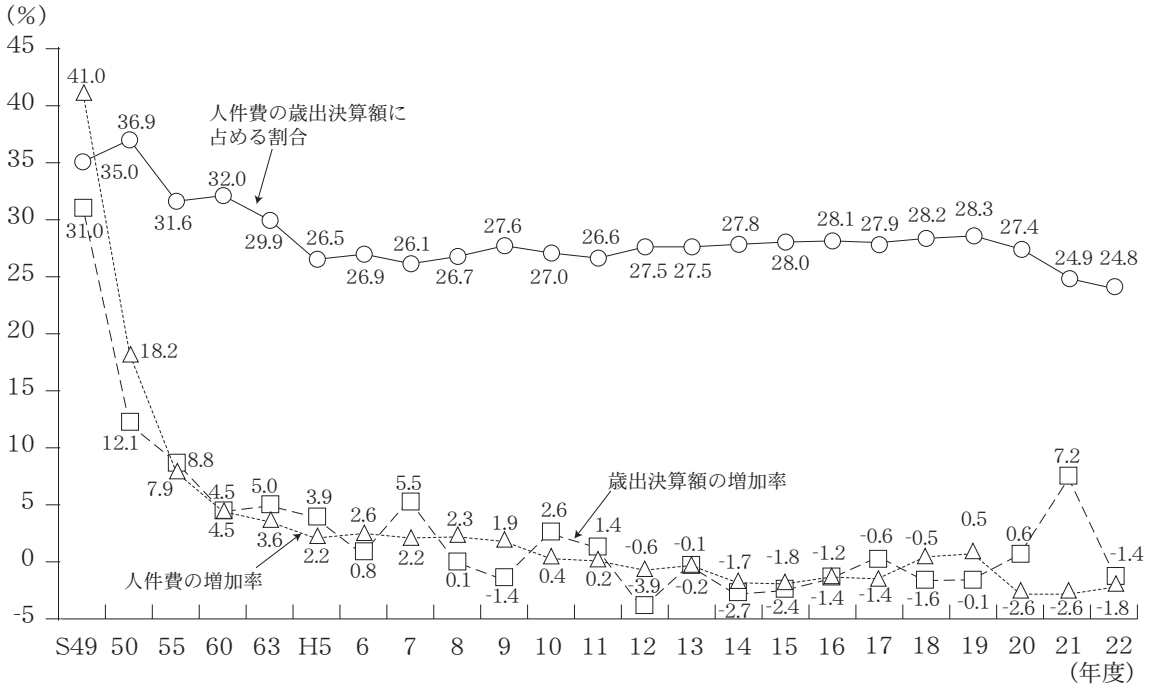
2　決算額（平成22年度）

⑴　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22年度普通会計における人件費の決算額は23兆5,362億円で，歳出総額に占める割合は24.8％であり，平成21年度の23兆9,756億円（24.9％）と比べ0.1ポイント低下している。

また，平成22年度の人件費決算額の対前年度増加率は△1.8％であり，平成21年度の人件費決算額の対前年度増加率△2.6％に比べ△0.8ポイント上昇している（図－１）。

図－１　人件費の状況



（注）「地方財政白書」の純計数値による。

表―１　地方財政計画と給与関係経費

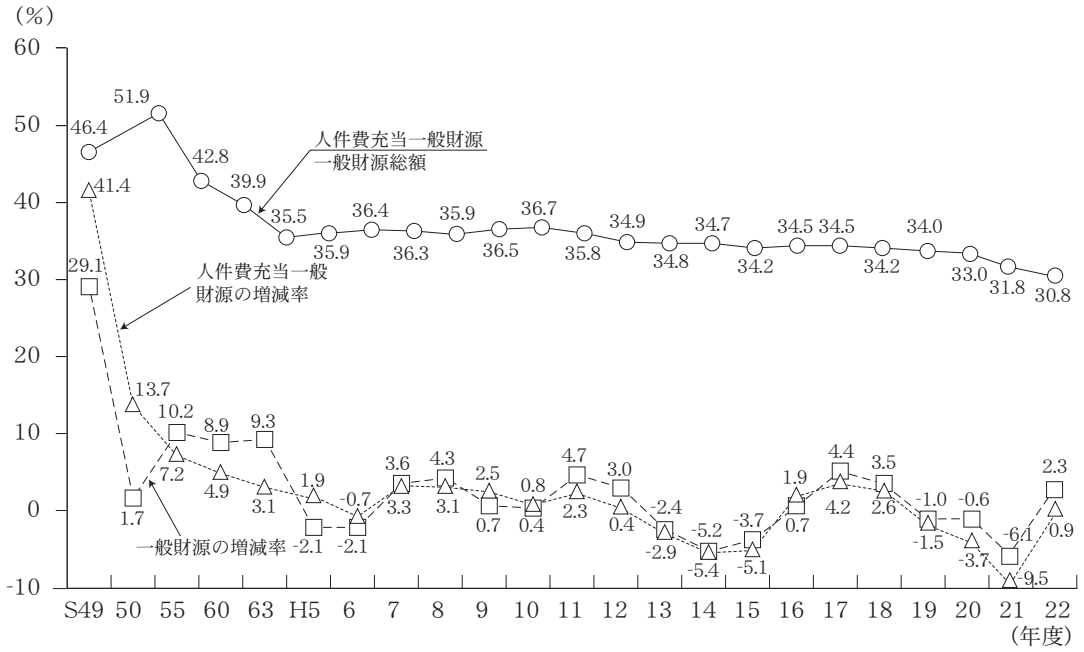
（単位：億円・％）

区　　分		昭48年度	53	58	63	平５年度	10	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
地方財政計画額	A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	846,669	837,687	831,508	831,261	834,014	825,557	821,268	825,054	818,647
うち給与関係経費	B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	229,990	227,240	225,769	225,111	222,071	221,271	216,864	212,694	209,760
義務教育関係職員	C	14,670	36,027	46,159	53,990	65,748	68,247	67,311	66,607	66,298	61,572	61,224	61,355	57,110	55,508	55,085 (59,508)	58,532
警察職員	D	4,624	10,977	14,249	17,593	22,698	25,605	27,254	27,149	26,346	24,139	23,879	23,867	23,174	22,343	22,341 (23,371)	23,104
一般職員及び義務教育職員等並びに特別職以外	E	20,736	57,228	74,191	93,848	129,109	139,285	139,131	135,626	134,040	119,114	115,744	112,591	108,840	106,081	103,954 (107,808)	106,375
増加率	A	23.8	19.1	0.9	6.3	2.8	0.0	△1.5	△1.8	△1.1	△0.7	△0.0	0.3	△1.0	△0.5	0.5	△0.8%
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	4.5	0.9	△1.1	△1.9	△1.2	△0.6	△0.3	△1.4	△0.4	△2.0	△1.9	△1.4%
	C	17.4	10.7	1.0	0.8	3.4	△0.8	△1.9	△1.0	△0.5	△1.1	△0.6	0.2	△6.9	△2.8	△0.8	△1.6%
	D	16.1	10.3	3.3	2.7	4.5	1.6	0.9	△0.4	△3.0	△0.4	△1.1	△0.1	△2.9	△3.6	△0.0	△1.1%
	E	14.2	11.9	2.3	3.1	5.2	1.6	△1.1	△2.5	△1.2	△3.1	△2.8	△2.7	△3.3	△2.5	△2.0	△1.3%
B／A		28.0	30.9	28.8	28.9	28.7	26.9	27.2	27.2	27.1	27.2	27.1	26.6	26.8	26.4	25.8	25.6%
給与関係経費の構成割合	C／B	36.1	34.0	33.8	32.3	30.0	29.1	28.7	29.0	29.2	27.3	27.2	27.6	25.8	25.6	25.9	27.9%
	D／B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.4	10.9	116.3	11.8	11.6	10.7	10.6	10.7	10.5	10.3	10.5	11.0%
	E／B	51.0	53.9	54.3	56.1	59.0	59.5	59.4	59.0	59.0	52.8	51.4	50.7	49.2	48.9	48.9	50.7%

注１）　平成24年度の数値は，地方財政計画（通常収支分）の数値による。
注２）　平成23年度の数値下段のカッコ内の数値は，追加費用（※）を加味した数値である。
注３）　平成24年度の増加率は，平成23年度のカッコ内の数値と対比した率である。

※追加費用とは，地方公務員共済の現行制度創設時（昭和37年12月）に，従来の恩給制度から社会保険方式に切り替えられ，恩給期間分も年金として支給することとされたことを踏まえ，地方公共団体等が負担している費用である。

図－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。

⑵　人件費に対する一般財源の充当状況をみると，平成22年度は30.8％（平成21年度は31.8％）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）。

⑶　平成22年度においては，人件費の対前年度増減率は△1.8％と，歳出決算額の増減率（△1.4％）を下回っているが，人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は50.4％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。