

# 第4 参 考 资 料

- 1 平成24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24年）
- 3 平成23年度における給与改定等の状況（平成24年4月1日調べ）
- 4 平成23年度給与適正化の状況（平成24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24年）
- 6 地方財政と人件費

# 1 平成24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（ 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

平成24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24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23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21～平成23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24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，それぞれの職員を1人として扱うこと

#### （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24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24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）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、病虫害防除所、家畜保健衛生所、蕨検定所、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24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24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24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

$$\text{（採用後1年経過日における号給 - 初任給基準額の号給 - 1）} \times 12 + \text{1年経過日における号給の経過月数}$$

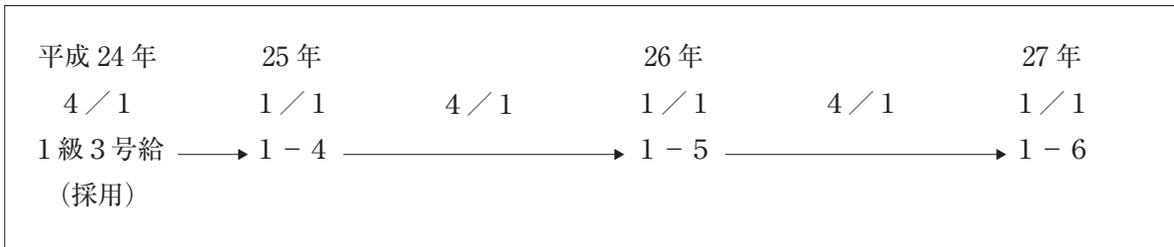
イ 採用後2年経過日

$$\text{（採用後2年経過日における号給 - 初任給基準額の号給 - 2）} \times 12 + \text{2年経過日における号給の経過月数}$$

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25年4月1日）における短縮月数

$$\text{（4号給 - 3号給 - 1）} \times 12 = 0 \dots\dots\dots\text{①}$$

1年経過日における号給の経過月数

$$\text{25年1月1日から25年4月1日まで} = 3 \text{月} \dots\dots\dots\text{②}$$

$$\text{①} + \text{②} = 3 \text{月}$$

(b) 採用後2年経過日（平成26年4月1日）における短縮月数

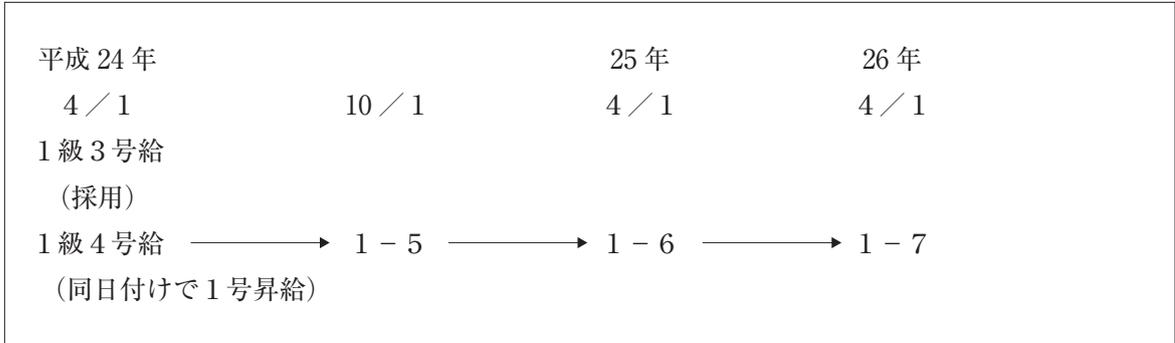
$$\text{（5号給 - 3号給 - 2）} \times 12 = 0 \dots\dots\dots\text{①}$$

2年経過日における号給の経過月数

26年1月1日から26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25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

25年4月1日から25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26年4月1日)における短縮月数

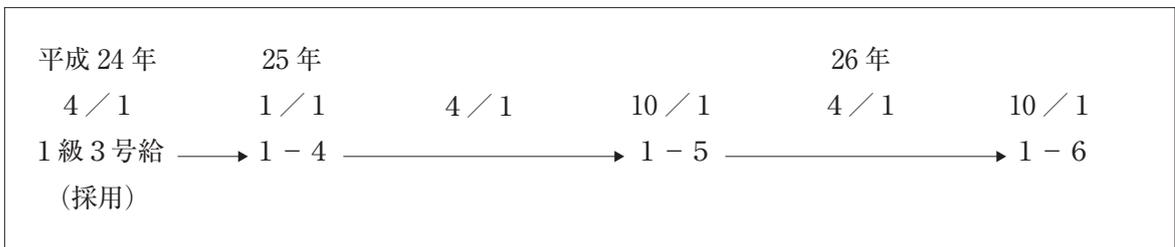
(7号給 - 3号給 - 2) × 12 = 24……①

2年経過日における号給の経過月数

26年4月1日から26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25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

25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26年4月1日)における短縮月数

$(5 \text{号給} - 3 \text{号給} - 2) \times 12 = 0 \text{月} \dots\dots\dots \textcircled{1}$

2年経過日における号給の経過月数

25年10月1日から26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

平成 24 年		25 年		26 年	
4 / 1	10 / 1	4 / 1	10 / 1	4 / 1	10 / 1
2級2号給	→ 2 - 3	→ 2 - 4	→ 3 - 2	→ 3 - 3	
(採用)			(昇格)		

(a) 採用後1年経過日（平成25年4月1日）における短縮月数

$(4 \text{号給} - 2 \text{号給} - 1) \times 12 = 12 \text{月} \dots\dots\dots \textcircled{1}$

1年経過日における号給の経過月数

25年4月1日から26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26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。

$(5 \text{号給} - 2 \text{号給} - 2) \times 12 = 12 \text{月} \dots\dots\dots \textcircled{1}$

2年経過日における号給の経過月数

25年10月1日から26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24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24年4月1日）の直近の支給基準日（国の場合平成24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23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24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23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23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23年4月2日～平成24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23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～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。
- (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（**表14～18表**、31～37表、

**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24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24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24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	〇〇高校卒	}	7月
	(自宅で家事手伝)		
平成3年10月	採用	}	20年7月
平成24年 4月 1日	調査時点		

給与決定上の学歴	高校卒
経験年数	$7月 \times \frac{25}{100} + 20年7月 = 20年9月$

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	〇〇短大卒	}	1月
	4月4日 採用(初級試験合格者として)		
平成24年4月1日	調査時点	}	16年1月

給与決定上の学歴	短大卒
経験年数	$1月 \times \frac{25}{100} + 16年1月 = 16年2月$

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	〇〇高校卒	}	1月
	7年4月1日 採用		
平成15年3月15日	上級試験合格	}	8年
	(給料の変更を行わない)		
平成24年4月1日	調査時点	}	9年1月

給与決定上の学歴 高校卒  
 経験年数  $1月 \times \frac{25}{100} + 8年 + 9年1月 = 17年2月$

(b) 給料の変更を行った場合

平成12年3月10日	〇〇高校卒	}	1月
12年4月1日	採用		
17年3月31日	上級試験合格	}	5年
17年4月1日	上級職として採用		
24年4月1日	調査時点	}	7年1月

給与決定上の学歴 大学卒  
 経験年数 7年1月

d 採用前に前歴がある場合

〇〇年〇月 中学卒	}	A 自宅 (別記第3の4の(3))
〇月 〇〇株式会社入社		
〇〇年〇月 同社退社	}	B その他の期間 (別記第3の2の(2))
〇月 〇〇省採用		
〇〇年〇月 同省退職	}	D 自宅 (別記第3の4の(3))
〇〇年〇月 〇〇会社入社		
〇〇年〇月 同社退社	}	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))
〇月 〇〇町職員となる		
平成24年4月1日 調査時点	}	F

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

e 自動車運転手の場合

〇〇年〇月 高校卒	}	A 自宅
〇月 〇〇運送株式会社入社		B 助手（給実甲第327号）
〇〇年〇月 自動車運転免許取得		C 運転手（別記第3の2の（1））
〇〇年〇月 〇〇運送株式会社退社 〇月 〇〇市職員（自動車運転手）		D
平成24年4月1日 調査時点		

給与決定上の学歴 高校卒 経験年数 $(A \times \frac{25}{100}) + (B \times \frac{100}{100}) + (C \times \frac{100}{100}) + D$
--

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24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24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24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24年4月1日及び平成23年4月1日から平成24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23年4月2日～平成24年4月1日に合併した団体においては、平成23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,

指市区町村20～21表, 23～24表, 29～30表）

本表は、平成23年4月1日から平成24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23年4月2日～平成24年4月1日に合併した団体においては、平成23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 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については、「手当を支給されない者」欄の各該当区分に、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年以上の勸奨）」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（25表、26表）

- 1 本表は、特別職に属する職、教育長及び特定地方独立行政法人の役員について、定数及び1人当たり給料（報酬）額を調査するものであること。したがって、欠員の場合も調査対象となるので特に留意すること。

- 2 「1人当たり給料（報酬）額」の欄には、条例で定めた1人当たりの支給額（百円単位）を記載すること。「出席1回当たり」と定めている場合には、日額で定めているものとする。なお、同一の欄に属する者について、給料（報酬）の額を異にするものがあるときは、その平均額を記載すること。なお、地方公共団体において複数の特定地方独立行政法人を設立している場合は、年額、月額及び日額（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。

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24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24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24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24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24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24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	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24年）

### (1) 人事院勧告

平成24年 8月 8日

衆議院議長 横路孝弘 殿  
参議院議長 平間健二 殿  
内閣総理大臣 野田佳彦 殿

人事院総裁 原 恒雄

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、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と本年の検討

##### 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を行う債務を課している。

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。

国家公務員法第3条は職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、本院が給与勧告を通じて国家公務員に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志気の向上、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。

本院の給与勧告は、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、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないことから、その給与水準は、その時々々の経済・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水準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。

## 2 近年の給与改定の状況と本年の状況

近年、国家公務員給与は、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して減少傾向が続いており、年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成23年の年間給与を、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、本府省勤務の係長で12.2%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で18.6%、それぞれ減少している。

また、本年2月には国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）が成立し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される職員については、本院の平成23年9月の給与勧告に基づく平均0.23%の引下げ改定を行った上で、本年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置を講ずることとされた。

これにより、俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、俸給の特別調整額（管理職手当）については一律10%、期末手当及び勤勉手当（特別給）については一律9.77%、それぞれ減額して支給されている。

本院は、このような例年にない状況の下にあって、国家公務員法に定められた責務を果たすべく、国家公務員給与と民間給与の実態を精確に把握した上で、本年の国家公務員の給与改定について検討を行った。

## 第2 官民給与の状況と給与改定

### 1 公務員給与を取り巻く諸情勢

#### (1) 東日本大震災の影響等

「平成24年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（平成24年1月24日閣議決定）によれば、昨年3月に発生した東日本大震災により、我が国の経済活動は深刻な打撃を受けたものの、その後、復旧・復興努力を通じてサプライチェーンの急速な立て直しが図られ、景気は持ち直しに転じたが、急速な円高の進行や欧州政府債務危機の顕在化による世界経済の減速が、景気の持ち直しを緩やかなものにしてしているとされている。本年5月の「月例経済報告」（内閣府）においては基調判断が9か月ぶりに上方修正され、さらに7月の同報告によれば、景気は、依然として厳しい状況にあるものの、復興需要等を背景として、緩やかに回復しつつあるとされている。

#### (2) 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、東日本大震災直後の昨年4月に比べ、それぞれ0.5%及び5.1%増加している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ0.4%上昇している。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4.8%、実質で4.2%の増加となっている。

本院は、従来より、各年4月における全国の世帯人員別標準生計費を算定している。

具体的には、1人世帯にあっては「全国消費実態調査」（総務省）を、2人以上の世帯にあっては「家計調査」をそれぞれ算定の基礎としており、例年同様の方法により算定した本年4月の標準生計費は、1人世帯が117,540円、2人世帯が175,850円、3人世帯が201,950円、4人世帯が228,050円となっている。

「労働力調査」(総務省)<sup>(注)</sup>によると、完全失業率(全国)は、昨年4月は4.7% (補完推計値を用いた参考値で季節調整値)であったが、本年4月は4.6% (季節調整値)となっている。また、本年1月～3月期の従業員数の昨年同期比(補完推計値を用いて計算した参考値)は、正規の従業員が増減なし、非正規の従業員が14万人の減少となっている。

「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0.17ポイント上昇して0.79倍(季節調整値)、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.31ポイント上昇して1.28倍(季節調整値)となっている。

(注)「労働力調査」では、東日本大震災の影響で調査の実施が一時困難となった岩手県、宮城県及び福島県の平成23年3月から8月までの結果について補完推計を行い、それを基に参考値として全国結果を算出している。

(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)

### (3) 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、全国46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、国家公務員の給与の在り方について、人事評価の難しさを指摘しつつも勤務実績を給与に反映させることに関し肯定的な意見が多数であり、また、50歳台の給与水準の上昇を抑制する方向性を支持する意見が多かった。

給与改定・臨時特例法による2年間の給与減額支給措置については、震災復興財源の確保のためにはやむを得ないとする意見がある一方で、国家公務員のモチベーションや優秀な人材の確保への影響について懸念を示す意見や景気への影響を懸念する意見もみられた。

## 2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

### (1) 国家公務員給与の状況

本院は、「平成24年国家公務員給与等実態調査」を実施し、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。

その際、本年は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられていることに鑑み、本年4月における平均給与月額について、当該措置による減額前の額と当該措置による減額後の実際の支給額の双方を把握した。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)の適用者(140,981人、平均年齢42.8歳)について行っているが、調査結果によれば、給与減額支給措置による減額前の同表適用者の平均給与月額(比較給与<sup>(注)</sup>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通勤手当等を含まない。)は401,789円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(257,478人、平均年齢42.8歳)では411,745円となっている。

これに対し、給与減額支給措置による減額後の平均給与月額を見ると、行政職俸給表(一)の適用者については372,906円、職員全体については382,800円となっており、減額前に比べて、それぞれ28,883円、28,945円減少している。

なお、人材確保に与える影響が大きい初任給についても4.77%の減額が行われており、減額後の国

家公務員の初任給は、Ⅰ種採用職員（大学卒）が172,557円（勤務地が東京都特別区の場合は18%の地域手当を含め203,618円）、Ⅱ種採用職員（大学卒）が163,987円（同193,505円）、Ⅲ種採用職員（高校卒）が133,418円（同157,434円）となっている。

（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）

## （2）民間給与の状況

### ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約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約11,100の事業所を対象に、「平成24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41万人及び研究員、医師等56職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査した。同時に、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。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

「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、90.6%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見える。

なお、本年は、昨年調査できなかった岩手県、宮城県及び福島県の東北3県を含む全国で調査を実施することができた。

### 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39.6%（昨年42.0%）、高校卒で14.4%（同15.4%）であり、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で90.5%（同89.3%）、高校卒で88.7%（同91.2%）となっている。

なお、新卒事務員・技術者の初任給の額を見ると、公務の地域手当非支給地においては大学卒が189,249円（東京都特別区は202,663円）、高校卒が154,914円（同164,502円）となっている。

##### （給与改定の状況）

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は14.1%（昨年16.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同0.5%）となっている。

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81.0%（昨年81.2%）となっている。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は25.0%（昨年28.0%）、減額となっている事業所の割合は8.6%（同9.9%）となっている。

#### (イ) 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見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は22.1%（昨年29.3%）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見ると、採用の停止・抑制、残業の規制、部門の整理閉鎖・部内間の配転となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、3.1%（昨年4.5%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

### 3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

#### (1) 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常勤の行政職俸給表（一）適用職員、民間においては公務の行政職俸給表（一）と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、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）を行ってきている。

まず、給与法に定める本来の給与額に基づく官民較差を算出したところ、別表第4に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均273円（0.07%）上回っていた。

本年については、4月から給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、当該措置による減額後の給与額に基づく官民較差を算出したところ、同表に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均28,610円（7.67%）下回っていた。

#### (2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.94月分に相当しており、給与法の定めによる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）と均衡している。

期末手当・勤勉手当についても、給与減額支給措置により、上記の月数による本来の支給額に対して9.77%減額して支給されている（月数に換算すると3.56月に相当する。）。

### 4 本年の給与の改定

#### (1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月の時点で、給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を273円（0.07%）上回っている。従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っている。本年は、給与減額支給措置後を見た場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67%下回っていること、この減額措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることも勘案する必要がある。

以上の諸事情を踏まえ、本年は、月例給の改定を行わないこととした。

## (2) 特別給

前記3(2)のとおり、民間事業所の特別給の支給割合は、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と均衡している。

また、期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この減額措置は、前記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

## 第3 給与制度の改正等

### 1 昇給・昇格制度の改正等

#### (1) 昇給・昇格制度の改正

##### ア 50歳台における官民の給与差の状況

官民の給与水準は、本院の勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において、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俸給表水準の引下げに伴う経過措置については、本年2月に成立した給与改定・臨時特例法において、平成26年3月末に廃止することとされたが、50歳台後半層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。

公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。

##### イ 昇給制度の改正

現行の昇給制度は、平成18年4月からの給与構造改革において導入したものであり、職員の勤務成績に応じて5段階の昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号俸数を設定している。また、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）及び医療職俸給表（一）にあっては、57歳を超える職員）の昇給号俸数については、他の職員の半分程度に抑制している。

今回、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、給与法を改正し、昇給制度の見直しを行うこととする。具体的には、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）及び医療職俸給表（一）にあっては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制する。

##### ウ 昇格制度の改正

現行の昇格制度においては、職務と職責に応じた給与の観点から、昇格に伴い俸給月額が増加するよう昇格後の号俸を設定している。地方機関等では、50歳台において上位の職務の級への昇格が多いという人事運用があり、このことが特に後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている。

このため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、人事院規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととする。行政職俸給表（一）の場合、3級以上の職務の級への昇格における号俸決定に当たり、昇格前の職

務の級の高位の号俸から昇格する場合には現行より下位の号俸となるよう改正する。他の俸給表についても、同様の観点から改正を行う。

## エ 改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、平成25年1月1日から実施する。

## オ 今後の取組

今回の昇給・昇格制度の見直しは、昇給や昇格に伴う俸給月額を増加を抑制することにより、今後の50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するものである。現在の50歳台の給与水準は、前記アのとおり、公務が民間を上回っており、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討を進めることとする。

### (2) 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法においては、前記(1)のとおり、給与構造改革の経過措置を平成26年3月末に廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、平成24年、平成25年及び平成26年の4月1日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行うこととされた。

給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復については、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

## 2 地域間給与配分の検証

平成18年度から実施した給与構造改革では、地域の民間賃金がより適切に反映されるよう、民間賃金水準の地域差を踏まえ、全国共通に適用される俸給表水準の引下げを行った上で、民間賃金水準が高い地域には地域手当を支給するなどの措置を講じたところであり、平成22年度には、当初予定した施策の導入・実施は全て終了した。地域の民間賃金も、経済情勢の変化等による影響を受けており、給与構造改革による地域間給与配分の検証を早期に行う必要がある。

昨年は、東日本大震災の影響により、北海道・東北地域の有効な民間給与との較差を算出するためのデータが得られなかったが、本年は全ての地域ブロックで地域別の較差を算出することができたことに加え、本年2月に成立した給与改定・臨時特例法により、給与構造改革の経過措置の廃止が確定したことから、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最終的な検証を行うこととした。

本年において、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。地域別に見て、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、その較差と全国の較差との率の差を算出してみると、2.35ポイントとなっている。

北海道・東北地域の較差と全国の較差との率の差は、給与構造改革前には4.8ポイント程度（平成15年～平成17年の3年平均値）であった。この差については、平成21年が2.58ポイント、平成22年が2.01ポイントとなっており、民間給与については、経済情勢の変化や毎年の調査対象企業の入替えによる変動要素があるものの、本年までに2ポイント台前半に収れんしてきている。

また、地域別の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は、同一地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障や給与構造改革における経過措置等の額も反映されていることも考慮に入れる必要がある。ちなみに、平成24年の北海道・東北地域の平均給与月額に占める地域手当の異動保障及び給与構造改革における経過措置の額の割合は、それぞれ1.1%程度及び

0.3%程度となっている。

上記のとおり、最近の傾向を見ると地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域別の較差の算定基礎となっている地域の国家公務員の平均給与月額には地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、本院としては、平成18年度から実施した給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものとする。

今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視していくこととしたい。

(参考資料 3 地域間給与配分の検証関係 参照)

### 3 産業構造、組織形態の変化等への対応

本院は、昨年の報告において、官民の給与比較に関する課題として、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に言及した。

この対応の一環として、本年の「職種別民間給与実態調査」において、係長の定義の見直し（部下数要件の廃止）を行ったところであり、今後、残る課題についても検討を進めていくこととする。

「職種別民間給与実態調査」においては、官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられる産業については、これまで調査効率の観点から調査の対象としていない。しかし、製造業の占める割合が減少する等、民間の産業構造に変化が見られるところであり、現在、調査の対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査の対象とすることが可能であると認められる産業については、平成25年調査から誠査の対象に加えることとしたい。

また、現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、それを基準として職責が相当するスタッフ職についても、調査の対象としているところである。このような方式としているのは、職名が同じでも各企業において職責が区々であることから、客観的な指標が必要で、あることによるものである。

近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、従来の基本的なライン職が置かれていない事業所も見受けられる。官民の給与比較の納得性や信頼性を高めるためには、このような定義に該当しない事務・技術関係職種の従業員の給与の状況をより広く国家公務員給与に反映させることが求められていると考える。

こうした民間企業における組織のフラット化等への対応については、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしたい。

### 第4 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とともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、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持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。

本年は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施され、国家公務員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっている中であっても、全国各地の公務員は、使命感を持って東日本大震災からの復旧・復興を始め職務に精励している。

前述のとおり、本年は、給与水準の改定に関する勧告を行わない一方、55歳を超える職員についての昇給制度の見直しに関する勧告を行うこととしたところであるが、これは、世代間の給与配分の適正化の観点から50歳台後半層における官民の給与差を縮小する方向で見直しを行うことにより、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保しようとするものである。

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24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		14.1	15.2	0.6	70.1
課長級		12.6	14.1	0.9	72.4

(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24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		86.2	81.0	25.0	8.6	47.4	5.2	13.8
課長級		78.0	72.7	21.9	7.9	42.9	5.3	22.0

(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24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	12.2
転籍	1.6
希望退職者の募集	2.1
正社員の解雇	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.6
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	7.3
一時帰休・休業	3.4
ワークシェアリング	0.4
賃金カット	3.1
計	22.1

(注) 1 平成24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) $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%)
401,516円	[減額前] 401,789円	[減額前] △273円 (△0.07%)
	[減額後] 372,906円	[減額後] 28,610円 (7.67%)

(注) 1 国家公務員給与及び較差の上段の「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、下段の「減額後」は同措置による減額後のものをいう。  
2 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。

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
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	388,210	278,675
	上半期 (A <sub>2</sub> )	387,573	278,655
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	755,830	497,178
	上半期 (B <sub>2</sub> )	777,236	472,244
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 1.95	月分 1.78
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.01	1.69
年間の平均		3.94月分	

(注) 1 下半期とは平成23年8月から平成24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24年)

地域	民間給与 ①	公務員給与 ②	民間給与との較差 $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%)
全国	401,516円	401,789円	△0.07%
北海道・東北	378,818円	388,218円	△2.42%
関東甲信越	418,240円	414,730円	0.85%
東京都	433,426円	428,179円	1.23%
中部	390,957円	393,263円	△0.59%
近畿	388,927円	394,496円	△1.41%
中国・四国	386,692円	387,729円	△0.27%
九州・沖縄	385,611円	390,864円	△1.34%

(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 国家公務員級の額及び民間給与との較差は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のものである。

## 別紙第2

### 勸 告

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

#### 1 改定の内容

55歳（人事院規則で、定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの）を超える職員（専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が2級又は3級であるものを除く。）の昇給について、一般職の職員の給与に関する法律第8条第5項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

#### 2 改定の実施時期

この改定は、平成25年1月1日から実施すること。

## 別紙第3

### 国家公務員制度改革等に関する報告

国家公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に定める改革を具体化するための国家公務員制度改革関連4法案（以下「4法案」という。）が、昨年6月、通常国会に提出され、継続審査とされた後、今国会に至っている。

本院は、4法案の国会提出に先立って、昨年4月に内閣総理大臣に対し、法令として措置すべき事項等に関する「国家公務員制度改革についての意見」を提出し、また、4法案の提出後は、昨年9月の給与勧告の際の報告において国家公務員制度改革の議論の前提となるべき基本認識や4法案の論点を整理し、提示した。次いで、本年6月の「平成23年度年次報告書」においては、諸外国の労使交渉の仕組みと実態等を紹介し、これを踏まえた4法案の論点を提示した。

4法案が定める改革案は、国家公務員制度の基本的な枠組みである労使関係制度や幹部公務員人事などの変更を行うものであり、国民生活に与える影響も大きいことから、その目的や効果、影響等についての十分な検討を経て、関係者や国民の理解と納得の下で議論が行われるべきである。しかしながら、4法案の内容については、これまでに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り、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされる必要がある。

なお、本院は、毎年、様々な分野の有識者から国家公務員及び国家公務員制度に関する率直な意見を向う機会として、主要都市において有識者との懇話会を行っている。本年実施した懇話会においては、国家公務員制度改革について、改革は必要であるとの意見がある一方で、改革に関してはより広い視点からの理念が不可欠である、改革がどのような考え方に基づいて行われているのか見えにくいとの意見が示されている。

これらを踏まえ、以下において、国家公務員制度改革の理念と本院の認識を示すとともに、国家公務員制度改革についてのこれまでの経緯を振り返り、4法案が定める改革案に関し特に重要と考える論点を改めて提示する。このほか、高齢期における職員の雇用問題及びその他の人事行政上の諸課題についても、本院の基本的な認識と取組状況を併せて報告する。

## 第1 国家公務員制度改革についての基本認識

### 1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

国家公務員の使命は、憲法の定める「全体の奉仕者」として、国家・国民のために高い志気の下で公正に職務を遂行することである。国家公務員制度の目的は、「国家公務員たる職員について適用すべき各般の根本基準」を確立することにより、「国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障すること」にあり（国家公務員法第1条第1項）、国家公務員制度の改革も、このような基本理念の下で行われるべきである。

国家公務員制度については、社会経済情勢の変化に対応できるよう、適時改革を行っていくことは当然である。その際には、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められているメリットシステム（成績主義）等の基本原則を踏まえ、現行の国家公務員制度の問題点を明確にした上で、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にも

たらず利害・得失も検証することが重要である。

## 2 国家公務員制度改革の経緯

近年の国家公務員制度改革の経緯をみると、平成19年の国家公務員法改正により、新たな人事評価制度や各府省による再就職あっせんの禁止等の規制が導入された後、平成20年には基本法が制定された。基本法では、議院内閣制の下で国家公務員がその役割を適切に果たすこと、多様な能力及び経験を持つ人材を登用し育成すること等の改革の理念とともに、内閣人事局の設置、幹部職員人事の一元管理、自律的労使関係制度の措置等の改革を行うことが盛り込まれた。

この基本法の定める改革を実施するため、平成21年9月の政権交代を挟んで平成21年3月及び平成22年2月に、内閣人事局の設置、幹部職員人事の一元管理等を内容とする法案が2度にわたって国会に提出されたが、いずれも廃案となった。

基本法では「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、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」と定められ、文言の上では、必ずしも協約締結権の付与が確定していたわけではなかったが、平成20年に設置された三者構成による有識者会議では、それまでに設置された他の有識者会議と同様、協約締結権付与を前提とした検討が行われた。その後、平成23年6月には、内閣人事局の設置や幹部職員人事の一元管理等に加え、協約締結権付与とそれに伴う人事院勧告制度の廃止等を含む4法案が国会に提出された。

このような4法案の提出に至る一連の過程において、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。

## 3 4法案の論点

4法案が定める改革案について、本院として特に重要と考える論点は次のとおりである。

### (1) 協約締結権付与に関する論点

#### ア 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい。

なお、この点について、「平成23年度年次報告書」において紹介しているとおり、主要4か国（米英独仏）では、給与について労使交渉は行わず、政府や議会が責任を持って法令等により定めるという仕組み（アメリカの連邦公務員、イギリスの上級公務員、ドイツの官吏）としたり、労働側に争議権を認め、労使交渉は行うものの、最終的には使用者が決定するという仕組み（イギリスの一般職員、フランス）とする対処がなされている。

#### イ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

民間企業においては、経営責任を持つ経営者側と組合員を代表する労働側の労使双方が権限と責任をもって交渉を行い、自らの判断で合意し、それが最終決定となる。

公務においては、憲法により勤務条件法定主義（第73条第4号）、財政民主主義（第83条）の原則が定められ、国家公務員の給与等の勤務条件については、国会の民主的コントロールは不可欠となっている。国会が国家公務員の給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について

最終決定権を持つ交渉当事者とはなれない。また、前記アで述べたように公務の労使交渉においては市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁手続への移行が常態化する懸念がある。

主要4か国においても、例えば、アメリカの連邦公務員については、給与等法律で定められる事項は労使交渉の対象から除外され、ドイツの官吏は、協約締結権は認められておらず、給与は法律によって定められる。他方、労使交渉が認められているイギリスの一般職員、ドイツの公務被用者及びフランスについては、労働側に争議権を認める一方、使用者側に当事者能力を与えるため勤務条件法定主義を採っておらず、勤務条件法定主義と労使交渉を併存させている例は、主要4か国ではみられない。

#### ウ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

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、統一的な勤務条件を設定することが要請されることから、同一の職種・職務に係る勤務条件については、関係する全ての労働組合と同一内容で団体協約を締結することが求められる。また、団体協約の内容は、労働組合に加入していない職員にも適用されることとなる。

現在、非現業国家公務員（約27万人）については、職員団体に加入している者の割合は全体で約4割と半数以下となっている。職員団体の数を見ると、10府省等で約1,400以上の登録職員団体（注：4法案によれば職員団体は労働組合となる。）がある一方で、職員団体のないところも3省ある。

このような現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するか、労使交渉を通じて職員全体の納得を得られる適切な勤務条件をどのようにして設定するか、特に合意に至った労働組合の加入者が職員の過半数に満たない場合にどのように調整するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提となる（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」（労働基準法第90条第1項）とされているが、4法案においては、このような趣旨の規定は盛り込まれていない。

なお、現在、地方公務員制度改革について、総務省を中心に検討が行われている。総務省から示された改革案に対し、労働側からは地方公務員制度改革関連法案の早期提出を求めている。一方、交渉当事者の立場にある首長により構成される全国知事会等からは、現行の労使関係制度のどこに問題点があり協約締結権付与によりどのように改善されるのか、新たな労使関係制度が職員の意欲と能力を高め効率的で質の高い行政サービスの実現を図るとする具体的な根拠が示されていない、労務管理業務の増大等による住民サービスへの影響等の懸念が十分想定されるとの根本的な疑問が表明されている。

#### (2) 人事行政の公正の確保に関する論点

行政に求められる専門的な知識・能力を行政部内に確保するため、専門的な公務員集団を維持することが不可欠であり、そのためにはその任用が能力や勤務成績に基づいて行われなければならない、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。

4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り、特に次のような点に留意することが必要である。

#### ア 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等は、成績主義を確保する重要な基本的事項であり、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必要がある。

職員の研修については、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、講師の選任、カリキュラム作成等について新たな中央研修機関に自律性を付与することが求められる。

#### イ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員は、大臣等を直接補佐し、政治主導の下で所管行政の執行に責任を持つ立場にあり、行政運営に与える影響が大きいことから、その人事については、情実人事を求める圧力や不当な影響を受けることなく、適切な能力実証などによって公正に行われる必要がある。

そのため、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第三者機関が、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必要である。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求められる。

事務次官、局長、部長等の幹部職の間の転任に当たっては、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、組織法令上の下位の官職への異動も転任と整理されているが、そのような転任に当たっては、異動の合理性及び納得性を高め、円滑な人事異動を行うため、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必要である。

## 第2 高齢期における職員の雇用問題

### 1 これまでの動き

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、60歳定年制の下では定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。また我が国が本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者が長期にわたって培ってきた知識と経験を活用することによって、経済社会の担い手として活躍できるよう就労環境の整備を図ることが国の課題となっている。

公務においても、能率的な行政運営を確保しながらこれらの課題に取り組んでいく必要があり、本院は、昨年9月、国会及び内閣に対して、基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行った。

その後、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）では、民間企業における65歳までの雇用確保措置について再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が多数となっていること及び「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」（平成24年3月国会提出）で継続雇用制度の対象者を限定できる現行の仕組みを廃止することとしたことを踏まえ、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとするものとされた。

## 2 新たな再任問に関する課題と取組

### (1) 再任用制度の下で検討すべき主な課題

新たな再任期制度の下で、定年退職後の職員の能力と経験を活用していくために検討すべき主な課題は、次のとおりである。

- ① 再任用による雇用と年金の接続は、一旦定年退職し退職手当が支給された後に新たな勤務条件により1年以内の任期で任用され、任期が更新される形で行われる中で、再任用職員にどのような仕事を担当させるのか。
- ② 特にこれまで必ずしも再任用が一般的ではなかった管理職について、①に述べた形で行われる再任用の下で60歳を超えて60歳前と同様の職責と就労意欲を求めるには限界があり、これら職員の能力と経験を公務内外でどのように活用していくのか。
- ③ 60歳以降は無年金となることから今後再任用希望者の大幅な増加が見込まれる一方で、現在の厳格な定員管理を維持した場合、それに見合う再任用のためのポストをどのように確保していくのか。

### (2) 各府省及び政府全体に求められる取組

(1)に掲げた課題に対処し、定年退職後の職員の能力と経験を活用していくには、各府省において、3に述べるとおり、60歳前も含め人事管理全体を見直さなければならないが、加えて、再任用職員の大幅な増加が見込まれる中、行政事務の執行体制の見直しや再任用職員が担う職務の整備に取り組む必要がある。また、政府全体として、公務内外で職員の能力と経験を活用するため、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援等の環境整備を行う必要がある。

### (3) 再任用の具体的なイメージ

管理職以外の職員については、現行の再任用制度の下では、公的年金の報酬比例部分が支給されることを前提に、定年前より職責が低い短時間勤務のポストにおいて、補完的な職務に従事することが一般的であった。今後は公的年金が支給されないことを前提に、フルタイムでの活用を念頭に再任用の職務に従事させていく必要がある。具体的には、各府省における行政運営の実情や個々の職員の意欲と能力に応じ、これまで培った専門性をいかしてスタッフ職として第一線業務の支援や若手職員の指導等を行わせること、定年前と同種の職務に従事させること、さらには、職員の希望に基づいて短時間勤務に移行させること等を通じて、職員の能力と経験を活用していくことが考えられる。

一方、管理職については、公務内において、ラインの管理職としての経験やそれまで培った専門性をいかすことができるスタッフ的な職務等での活用が考えられる。また、民間企業では、定年前の役職者を出向・転籍させる例や、役職者が早期退職に対する優遇措置を活用して定年前に退職する例がみられることも勘案し、公務外でこれらの職員の能力と経験をいかしていくことが考えられる。

### (4) 再任用制度の設計上の留意点等

基本方針に基づく再任用制度の具体的設計や組織活力の維持及び職員の能力と経験の活用のための方策に係る環境整備について、現在、政府全体で検討が進められている。

公的年金の支給開始前の職員を対象とした再任用制度については、現行の国家公務員法で既に再任用制度が存することから、これを基礎として、フルタイムでの再任用希望者を任命権者が再任用する仕組みを整えていくこととなるを考える。

再任用された職員の給与の在り方については、基本方針において別途検討するものとされている。本院としては、労働基本権制約の代償機能を担う立場から、平成25年度の定年退職者が実際に再任用

されることとなる平成26年4月には新たな再任用が円滑に行えるよう、各府省において具体的に想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえた上で、必要な給与上の措置について検討し、適切に対応することとしたい。

そのほか、新たな再任用制度の設計に当たっては、以下の点に留意する必要があると考える。

- ① 再任用を円滑に進めるため、定年退職予定者への再任用に関する希望の聴取及び再任用された職員への任期の更新に関する希望の聴取、再任用希望者について再任用を行わない場合の決定と職員への当該決定に関する通知等の手続を適切に定めること。
- ② 再任用希望者の再任用を行わない場合における職員の不服や苦情への対応方策について、再任用制度の内容を踏まえて検討すること。
- ③ 短時間勤務により再任用された職員について、年金支給開始年齢までの間、当該職員が希望する場合には、フルタイムでの再任用の場合に準じて任命権者が短時間勤務による再任用の任期の更新に努めるべきことを明確にすること。

#### (5) 再任用の運用状況の検証と雇用と年金の接続の在り方の再検討

基本方針では、「年金の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や、民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこと」とされている。平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、定年の引上げを含め雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要がある。

### 3 高齢期雇用に関わる環境整備

再任用による雇用と年金の接続を円滑に行っていくためには、その前提として高齢層職員の能力をいかすことができる環境を整備しつつ複線型人事管理を進めるなど、60歳前を含めて人事管理全体の在り方を見直していくことが必要である。現在、それぞれの府省では、その実情に応じ平成26年4月に向けた検討が進められているが、以下の課題について各府省及び政府全体で取組を加速していくべきである。

#### (1) 行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し

高齢層職員の能力と経験を公務内で適切に活用できるよう、各府省において、例えば、ライン職は行政事務の執行・管理や企画立案に集中できるようスタッフ職が調査、研究、情報収集、照会対応等の業務を担うような組織体制や職務分担の見直し等、行政事務の執行体制の再構築を行うことが必要である。また、多様な働き方ができるようにする観点から、短時間勤務による再任用の活用の拡大を進めていく必要がある。

高齢期雇用も視野に入れた人事管理を円滑に行うためには、個々の職員のキャリアプランに関する意向を節目節目で確認しつつ、職員の配置や育成に取り組むことが必要である。また、優秀者は抜てきする一方、管理能力が不十分な者はライン職に就けない等、能力・実績に基づく人事管理を徹底することや、職員を短期間で頻繁に異動させるような人事運用の見直し等を通じて、専門性を強化した人事配置を行い複線型人事管理を進めること等が必要である。

#### (2) 専門スタッフ職の整備

複線型人事管理を進める中で、管理職であった者を含め高い専門性を有する者を公務内で積極的に活用するため、本院としては、(1)に述べた各府省における行政事務の執行体制の見直しに関する取組

内容を勘案した上で、専門スタッフ職の整備についてそれぞれのポストの職務・職責を踏まえて検討していくこととしたい。

なお、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、かねて表明しているとおり、政府における職の整備に向けた取組を踏まえて検討していきたい。

### (3) 人事交流機会の拡充

公務で培った能力と経験を公務外でも求められるニーズに応じて活用するため、派遣すべき法人等を政府が整理していく中で、公益法人や特定非営利活動法人（NPO 法人）等への職員派遣について、本院としても政府と連携して検討を行っていく必要がある。

### (4) 早期退職の支援

国家公務員については再就職あっせんが禁止される中、今後雇用と年金の接続により、公務全体としては在職期間の長期化が一層進んでいくこととなる。こうした中で、公務で培った能力と経験を公務外で活用していくことは組織活力の維持の観点からも必要である。このため、昨年本院が行った民間の退職給付の実態調査について本年3月に提示した本院の見解でも、退職給付の見直しに当たっては、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を講じる必要がある旨言及している。また、職員の能力や経験の公務外での活用を進めるためには、透明性を確保した形での再就職支援など、職員の主体的なキャリア形成への支援措置も検討していく必要がある。

### (5) その他

基本方針では、「3年度に一度60歳を超える職員が公務部内に追加的に留まることと、組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることとが可能となるよう、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、必要な措置を講じること」とされており、今後、定員上の取扱いについて検討する必要がある。加えて、短時間勤務による再任用の活用に資する環境整備、加齢に伴い就労が困難な職員の取扱い等について検討が必要である。

上記のとおり課題は多岐にわたるが、平成25年度から開始される公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに円滑に対応できるよう、各府省、制度官庁がそれぞれ必要な検討を迅速に行い、適切な対応を行っていくべきである。

## 第3 人事行政上の諸課題への取組

高齢期における職員の雇用問題のほか人事行政が直面する主な課題は以下のとおりであり、それらに対する本院の基本的な認識と取組状況を示すこととしたい。

### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

行政課題の複雑化、困難化に対応するとともに、雇用と年金の接続に伴い高齢層職員が増加するなど、在職期間がこれまで以上に長期化していく中で、組織活力を保つためには、採用年次や採用試験の種類などにとらわれず、真に能力・実績に基づく人事管理を推進することが極めて重要である。

このため、本院は、キャリアシステムと慣行的に連関していた従前の採用試験を廃止し、新たに総合職試験、一般職試験、専門職試験等からなる採用試験体系に再編し、本年度から実施している。今後は、

採用試験の再編も踏まえつつ、人事管理全般について、より競争的な環境の下で、これまで以上に能力・実績に基づいて厳格に行っていくことが必要である。

### (1) 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は、職員の能力・実績等を的確に把握し、人事配置や育成などの人事管理の基礎とするものであり、各府省において、適正に実施される必要がある。その上で、人事評価の結果を給与に的確に反映させるとともに、優秀な職員を早い段階から選抜し、計画的に育成していくこと、また、勤務実績不良の者については、その改善が図られるよう適切な指導等を行った上で、必要に応じ降任、免職を含め厳正に対応することが必要である。

本院としては、人事評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう、引き続き各府省に対し必要な指導や支援を行っていくこととしている。その前提として、人事評価の実施及び活用の状況についての的確に把握することが重要と考える。

### (2) 幹部人材育成・研修の在り方

質の高い行政を提供するためには、幹部職員の資質を高めることが不可欠であり、そのためには、幹部要員の育成について、長期的視点に立って各役職段階に求められる資質・能力を伸ばすことができるよう、計画的に取り組んでいくことが重要である。現在、本院では、各府省の職員を対象に、府省合同幹部要員研修（行政研修）や職員を国内外の大学院等に派遣する派遣研修等、採用時から各役職段階において必要な研修を実施しているが、今後とも、幹部要員に必要とされる国民全体の奉仕者としての高い使命感やマネジメント能力等の資質・能力の向上がより一層適切に図られるよう、その内容を更に充実させるべく取り組んでいく。

また、今般の採用試験の再編の趣旨を踏まえ、採用後一定程度の年数が経過した者を対象とする研修について、採用試験の別を問わず当該研修の目的にかなう者が受講できるようにすることが重要である。今後、各府省における人事管理の状況も踏まえつつ、能力・実績に基づく人事管理の推進に資するような研修体系の在り方について検討する。

### (3) 専門家の計画的育成

経済社会の国際化の進展や行政課題の複雑化、困難化に適切に対応するためには、職員の適性等を踏まえつつ、ラインの幹部要員としてだけでなく、行政課題等についての高度な知識・経験を有する専門家として計画的に育成していく必要がある。

このため、職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組むことが必要であり、専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要である。その際、公務外での多様な活躍の場を与えることを通じて専門的な知識と経験を深めるため、人事交流の機会の拡充を図ることも重要となる。専門性を高める方策の一環として、本院としては、職員を国内外の大学院の博士課程へ派遣して学位を取得させる仕組み等を通じて高い専門性を有する人材を育成し、その活用が図られるよう取組を進める。

## 2 職員の勤務環境の整備

### (1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康保持、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り、本院としても引き続きその縮減に向けた取組を進めることとするが、とりわけ、こ

の問題については、実際に業務の執行に当たる各府省において、管理職員による勤務時間管理の徹底などの具体的な取組を進めることが最も重要である。さらに、使用者側である内閣としても、一体となって業務の改善・効率化などの取組を推進する必要がある。また、国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を得ながら、改善を進めていくことが重要である。

他方、超過勤務手当については、このような厳正な勤務時間管理を行いつつ、各府省における業務の実態等を踏まえ、必要に応じた予算が確保される必要がある。

## (2) 男性の育児休業取得の促進

女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において本年6月に取りまとめられた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画では、第三次男女共同参画基本計画において掲げられている平成32年までに男性の育児休業取得率を13%とするの官民共通の目標を公務員が率先して達成することとされている。公務における男性職員の育児休業取得率は、平成22年度は21年度の1.6%から3.4%へと増加したものの、いまだ極めて低い状況にある。男性職員の育児休業の取得を促すためには育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要であることから、本院としても育児休業制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行う。

## (3) 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

上記の行動計画においては、配偶者の遠隔地への転勤が女性就業者の離職の要因の一つとなっており、そのような女性の雇用の継続について、公務員が率先して対応することとされ、休業制度など制度面を含め、必要な検討が本院に要請されている。

本院としては、今後、各府省における人事管理や公務運営への影響等について検証等を行いながら、必要な対応について検討を進める。

(2) **副大臣通知**

総行給第75号

平成24年11月16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

大 島 敦

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8月8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。

人事院勧告の指摘する昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準等の見直しは重要な課題であるとされています。一方、現在、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）により、厳しい給与減額支給措置が講じられており、人事院の勧告時報告においても、国家公務員の月例給の水準は、民間と比較して平均7.67%低い状況にあるとされています。特に高齢層職員については、若年層職員に比較して、相対的に厳しい給与減額支給措置を受けている状況にあるとされたところです。

これらを踏まえ、政府としては、今回の人事院勧告で指摘されている昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、世代間の給与配分の適正化や雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行い、給与減額支給措置期間が終了する平成26年4月から実施する方向で、平成25年中に結論を得るもの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の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ほか、給与情報等公表システムの様式の改正等に合わせて速やかに内容を更新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。

## 公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成24年11月16日)  
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日に人事院勧告が行われ、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。

人事院勧告の指摘する昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準等の見直しは重要な課題である。一方、現在、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）により、厳しい給与減額支給措置が講じられており、人事院の勧告時報告においても、国家公務員の月例給の水準は、民間と比較して平均7.67%低い状況にあるとされている。特に高齢層職員については、若年層職員に比較して、相対的に厳しい給与減額支給措置を受けている状況にある。

これらを踏まえ、政府としては、今回の人事院勧告で指摘されている昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、世代間の給与配分の適正化や雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行い、給与減額支給措置期間が終了する平成26年4月から実施する方向で、平成25年中に結論を得るものとする。

- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って対応するものとする。

- 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。

- (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) 国家公務員の定員については、平成25年度において、大幅な採用抑制を反映して、徹底した業務の見直しを前提に、これまでの規模を大幅に上回る純減を目指す。

- (3) 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。）の役職員の給与改定に当たっては、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、同様の考え方の下、給与水準を厳しく見直す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。

- (4) 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、適正な定員管理の推進に取り組み、行政の合理化、能率化が図られるよう期待する。

### 3 平成23年度における給与改定等の状況（平成24年4月1日調べ）

#### 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)	38	9
指定都市 (20)	14	6
市 区 (790)	689	101
町 村 (932)	813	119
合 計 (1,789)	1,554	235

#### ロ-1 期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定しない
都道府県 (47)	4	43
指定都市 (20)	1	19
市 区 (790)	91	699
町 村 (932)	165	767
合 計 (1,789)	261	1,528

#### ロ-2 期末・勤勉手当の支給月数

	平成23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	41	5	1
指定都市 (20)	2	17	1	1
市 区 (790)	4	742	44	35
町 村 (932)	4	859	69	1
合 計 (1,789)	11	1,659	119	38

#### 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	見直しして いない	見直し 済み	見直し 予定	見直しして いない	見直し 済み	見直し 予定	見直しして いない
都道府県 (47)	33	5	9	46	0	1	46	1	0	45	0	2
指定都市 (20)	10	1	9	17	1	2	17	1	2	10	1	9
合 計 (67)	43	6	18	63	1	3	63	2	2	55	1	11

#### 4 平成23年度 給与適正化の状況（平成24年4月1日調べ）

##### (1) 給与の適正化等の状況

	初任給基準				わたり			
	国の基準以下 (H24.4.1)	23年度に 適正化	国の基準を上回る (H24.4.1)	23年度に 適正化	無し (H24.4.1)	23年度に 適正化	有り (H24.4.1)	23年度に 適正化
都道府県 (47)	18	0	29	0	47	1	0	0
指定都市 (20)	3	1	17	0	20	1	0	0
市区 (790)	453	3	337	8	723	16	67	6
町村 (932)	825	1	107	3	914	10	18	0
合計 (1,789)	1,299	5	490	11	1,704	28	85	6

	自宅にかかる住居手当	
	国と同様 (H24.4.1)	国と異なる (H24.4.1)
都道府県 (47)	30	17
指定都市 (20)	4	16
市区 (790)	456	334
町村 (932)	664	268
合計 (1,789)	1,154	635

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「23年度に適正化」に含めている

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)	13	1	0
指定都市 (20)	6	0	1
市区 (790)	60	29	60
町村 (932)	27	13	17
合計 (1,789)	106	43	78

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

(2) 平成23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：1, 指定都市：1)

千葉県 主査の格付けの見直し  
大阪市 係員級の給料月額の最高水準の見直し

特殊勤務手当の見直し (都道府県：13, 指定都市：6)

山形県 支給額, 支給要件の見直し  
公共土木施設等災害応急作業手当等  
平成23年10月11日適用 30手当

新潟県 支給額・支給要件の見直し  
災害応急作業手当  
平成23年12月28日適用 42手当

山梨県 支給額の見直し  
税務手当等 計4手当 (一部含む)  
平成24年4月1日適用 34手当

静岡県 支給額の見直し  
夜間定時制課程勤務手当  
平成24年4月1日適用 20手当

愛知県 廃止  
家畜保健衛生手当  
支給額, 支給要件の見直し等  
税務手当等  
平成23年8月1日適用 20手当→19手当

三重県 廃止  
車両整備作業手当  
平成24年4月1日適用 34手当→33手当

滋賀県 廃止  
と畜検査手当・航空機整備作業手当  
支給額, 支給要件の見直し等  
県税事務手当等  
平成24年4月1日適用 53手当→51手当

大阪府 廃止  
種牛等取扱手当  
支給要件の見直し  
危険現場作業手当等  
平成24年4月1日適用 19手当→18手当

島根県 新設

	救難作業等手当	
	支給額、支給要件の見直し等	
	防疫作業等従事手当等	
	平成24年4月1日適用	60手当→61手当
徳島県	廃止	
	職業訓練手当	
	支給額・支給方法等の見直し	
	税務特殊勤務手当等20手当を6手当に統合	
	平成24年4月1日適用	41手当→26手当
香川県	支給要件の見直し	
	災害警備等手当	
	平成23年6月17日適用	41手当
愛媛県	支給額・支給要件の見直し	
	災害応急作業等手当等	
	平成23年10月18日適用	55手当
沖縄県	新設	
	実習船指導手当・東日本大震災関連作業手当	
	支給額・支給要件の見直し	
	外国勤務手当等	
	平成24年4月1日適用	42手当→44手当
京都市	廃止	
	大学院研究科手当	
	平成24年4月1日適用	18手当→17手当
大阪市	新設	
	災害応急作業等手当	
	平成23年10月3日適用	18手当→19手当
堺市	廃止	
	緊急医療業務手当・診療所兼務医師手当・夜間看護等手当・死体処置手当・ 産科医療業務手当	
	平成24年4月1日適用	28手当→23手当
神戸市	廃止	
	環境業務手当	
	平成24年4月1日適用	31手当→30手当
福岡市	支給要件の見直し	
	変則勤務手当	
	平成24年4月1日適用	37手当
熊本市	支給要件の見直し	
	特別作業手当	
	平成24年4月1日適用	11手当



## 5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成24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		俸給	
				減額前	減額後	減額前	減額後
	人	歳	年	円	円	円	円
全俸給表	257,478	42.8	21.4	411,745	382,800	342,168	317,013
行政職俸給表（一）	140,981	42.8	21.2	401,789	372,906	329,917	304,944
行政職俸給表（二）	3,479	49.7	29.5	323,181	307,506	285,030	270,465
専門行政職俸給表	8,061	41.5	19.4	431,473	401,015	347,170	321,286
税務職俸給表	53,551	43.2	22.3	443,968	411,574	373,766	345,622
公安職俸給表（一）	22,227	41.2	20.0	367,421	346,716	316,195	297,622
公安職俸給表（二）	22,639	41.6	20.0	407,846	380,364	347,284	322,773
海事職俸給表（一）	196	45.6	24.7	469,546	435,551	381,844	352,940
海事職俸給表（二）	319	42.5	23.9	379,813	358,676	318,875	299,916
教育職俸給表（一）	82	46.1	22.4	471,968	434,859	430,671	395,041
教育職俸給表（二）	95	47.1	22.5	445,223	425,140	392,299	373,964
研究職俸給表	1,358	45.1	21.8	549,821	505,657	402,533	369,827
医療職俸給表（一）	581	50.2	23.6	820,695	775,210	492,913	455,222
医療職俸給表（二）	446	44.6	20.3	350,029	329,579	309,588	290,608
医療職俸給表（三）	1,777	45.7	21.5	342,896	326,642	313,617	298,203
福祉職俸給表	246	41.0	17.4	371,712	347,846	326,961	305,230
専門スタッフ職俸給表	194	54.7	31.8	605,450	548,668	498,159	449,866
指定職俸給表	853	56.2	32.6	1,019,300	920,135	867,297	782,563
特定任期付職員俸給表	337	42.1		617,896	566,213	527,700	483,536
第一号任期付研究員俸給表	18	44.3		498,573	458,912	431,944	397,601
第二号任期付研究員俸給表	38	34.8		388,314	358,143	338,763	312,441

- (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，特勤勤務手当等である。  
 5 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の額であり，「減額後」  
 6 扶養手当及び住居手当は，給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置の対象外である。

扶養手当	俸給の特別調整額		地域手当等		住居手当	その他	
	減額前	減額後	減額前	減額後		減額前	減額後
円	円	円	円	円	円	円	円
12,313	11,200	10,080	36,078	33,433	3,751	6,235	6,210
12,260	11,899	10,709	36,337	33,637	4,001	7,375	7,355
12,084			21,390	20,319	2,916	1,761	1,722
11,265	11,595	10,435	45,176	41,842	6,139	10,128	10,048
12,019	12,768	11,492	40,050	37,086	3,305	2,060	2,050
14,003	5,874	5,287	25,156	23,618	2,112	4,081	4,074
13,131	8,923	8,030	28,478	26,489	4,133	5,897	5,808
16,793	14,115	12,704	48,082	44,511	2,707	6,005	5,896
13,464			38,603	36,450	3,284	5,587	5,562
16,720	2,262	2,036	16,795	15,542	3,277	2,243	2,243
11,047	2,699	2,429	32,307	30,829	4,158	2,713	2,713
12,166	59,635	53,671	67,015	61,521	4,876	3,596	3,596
14,413	16,416	14,774	80,411	74,365	5,700	210,842	210,736
9,731	1,589	1,430	19,185	18,011	5,118	4,818	4,681
7,000	501	451	13,390	12,730	4,941	3,447	3,317
9,246	4,001	3,601	25,609	23,899	4,313	1,582	1,557
14,668			90,413	81,977	835	1,375	1,322
			147,710	133,279		4,293	4,293
			89,533	82,014		663	663
			66,629	61,311			
			49,551	45,702			

は同措置による減額後の額である（以下第6表、第7表、第7表附表及び参考1において同じ。）。

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(→)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(→)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	海事業 俸給表(□)	教育職 俸給表(→)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(→)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	専門ス タッフ職 俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表		
計	257,478	140,981	3,479	8,061	53,551	22,227	22,639	196	319	82	95	1,358	581	446	1,777	246	194	853	337	18	38			
20歳未満	372	268	1	1	171	1,809	73	29	1	11	1			2	8									
20歳以上24歳未満	6,390	2,405	11	663	4,264	2,150	2,344	12	18	1	15			23	31	14			2					
24歳以上28歳未満	16,872	7,313	22	934	3,956	2,276	1,983	11	34	7	59			44	68	24			28				7	
28歳以上32歳未満	20,735	11,273	25	949	3,516	2,402	1,857	16	36	8	131			29	157	46			69				17	
32歳以上36歳未満	23,344	13,951	109	935	5,725	2,771	2,786	14	42	5	199			51	236	43			72				13	
36歳以上40歳未満	33,758	20,573	225	1,085	7,874	2,263	2,734	25	30	15	221			52	223	26			41				4	
40歳以上44歳未満	34,974	19,879	417	1,008	7,143	2,202	2,629	34	38	10	206			54	277	25			40				4	
44歳以上48歳未満	32,833	18,534	524	789	6,642	2,334	2,473	23	29	10	205			65	258	34			26				1	
48歳以上52歳未満	32,844	19,195	606	646	5,338	2,295	2,398	29	32	13	170			57	302	24			31				2	
52歳以上56歳未満	28,503	15,926	708	847	6,143	2,466	2,428	32	48	14	143			69	217	10			17				2	
56歳以上60歳未満	25,222	11,519	697	34	1,141			32	48	14	9			110					11					
60歳以上	1,631	145	134																					

性別 俸給表	計	年齢階層																					
		行政職 俸給表(→)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(→)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	海事業 俸給表(□)	教育職 俸給表(→)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(→)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	専門ス タッフ職 俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表	
計	217,240	118,457	2,622	6,752	44,562	20,440	20,091	194	317	79	70	1,114	469	284	293	147	186	834	288	14	27		
20歳未満	239	176	1	1	131	1,104	33	28	1	11	1			1	12								
20歳以上24歳未満	4,449	1,622	4	463	2,926	1,796	1,860	11	16	7	11			14	17	6			2				
24歳以上28歳未満	12,337	5,203	17	647	2,889	2,002	1,628	11	34	7	48			22	17	12			24				5
28歳以上32歳未満	15,845	8,474	22	714	2,682	2,200	1,569	15	36	7	101			14	34	30			61				13
32歳以上36歳未満	18,708	11,089	99	737	4,268	2,536	2,397	14	42	5	160			29	60	27			57				8
36歳以上40歳未満	26,948	16,356	196	915	6,220	2,107	2,422	14	30	14	183			28	36	16			32				3
40歳以上44歳未満	28,702	16,254	353	910	6,284	2,102	2,419	25	30	14	168			34	40	14			31				3
44歳以上48歳未満	28,630	16,049	416	751	6,135	2,256	2,301	34	38	9	167			31	31	14			31				1
48歳以上52歳未満	29,958	17,562	474	619	5,055	2,243	2,282	23	29	10	145			42	31	22			23				2
52歳以上56歳未満	26,400	14,837	509	831	5,913	2,427	2,347	29	32	13	122			42	43	17			31				2
56歳以上60歳未満	23,526	10,704	448	34	1,086			32	48	14	9			58	20	3			17				2
60歳以上	1,498	131	83																10				

(第1表続き)

性別	女																						
	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(□)	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	40,238	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20歳未満		133	92	40	1																		
20歳以上24歳未満		1,941	783	257	140																		
24歳以上28歳未満		4,535	2,110	354	484																		
28歳以上32歳未満		4,890	2,799	274	355																		
32歳以上36歳未満		4,636	2,862	202	288																		
36歳以上40歳未満		6,810	4,217	29	389																		
40歳以上44歳未満		6,272	3,625	156	312																		
44歳以上48歳未満		4,203	2,485	100	210																		
48歳以上52歳未満		2,886	1,633	78	172																		
52歳以上56歳未満		2,103	1,089	52	116																		
56歳以上60歳未満		1,696	815	39	81																		
60歳以上		133	14	55																			

第2表 適用俸給表別，性別，最終学歴別人員

俸給表	性別		計	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
	学歴						
計	計		257,478人	128,088人	35,595人	93,046人	749人
	男		217,240	109,434	28,165	78,976	665
行政職俸給表(一)	計		140,981	75,289	18,261	47,371	60
	男		118,457	63,358	14,364	40,678	57
行政職俸給表(二)	計		3,479	233	297	2,590	359
	男		2,622	205	158	1,979	280
専門行政職俸給表	計		8,061	4,503	2,723	830	5
	男		6,752	3,624	2,349	774	5
税務職俸給表	計		53,551	23,012	2,252	28,285	2
	男		44,562	19,971	1,488	23,101	2
公安職俸給表(一)	計		22,227	11,395	1,747	9,033	52
	男		20,440	10,571	1,469	8,350	50
公安職俸給表(二)	計		22,639	9,664	8,344	4,426	205
	男		20,091	8,370	7,759	3,757	205
海事職俸給表(一)	計		196	59	50	67	20
	男		194	58	50	66	20
海事職俸給表(二)	計		319	7	73	197	42
	男		317	7	71	197	42
教育職俸給表(一)	計		82	77	5		
	男		79	74	5		
教育職俸給表(二)	計		95	68	25	2	
	男		70	57	11	2	
研究職俸給表	計		1,358	1,324	11	21	2
	男		1,114	1,085	10	17	2
医療職俸給表(一)	計		581	581			
	男		469	469			
医療職俸給表(二)	計		446	215	218	11	2
	男		284	135	138	9	2
医療職俸給表(三)	計		1,777	69	1,537	171	
	男		293	14	264	15	
福祉職俸給表	計		246	192	40	14	
	男		147	126	17	4	
専門スタッフ職俸給表	計		194	173	3	18	
	男		186	166	3	17	
指定職俸給表	計		853	845		8	
	男		834	826		8	
特定任期付職員俸給表	計		337	326	9	2	
	男		288	277	9	2	
第一号任期付研究員俸給表	計		18	18			
	男		14	14			
第二号任期付研究員俸給表	計		38	38			
	男		27	27			
	女		11	11			

(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	8,237	16,390	43,650	33,524	17,110	15,189	3,317	2,075	1,270	人	人
大学卒		4,548	11,889	21,674	14,183	8,337	8,868	2,517	1,815	1,239	219	
短大卒		1,301	1,858	7,029	4,820	1,763	1,286	145	52	7	219	
高校卒		2,385	2,635	14,933	14,503	7,002	5,029	653	207	24		
中学卒	3	8	14	14	18	8	6	2	1			
行政職俸給表(二)		126	1,063	1,845	407	38						
専門行政職俸給表		1,437	1,180	2,805	2,008	397	189	43	2			
税務職俸給表		6,073	4,416	5,102	10,319	13,637	11,700	1,686	511	107		
公安職俸給表(一)		6,487	6,123	3,840	2,517	1,043	857	560	307	391	98	4
公安職俸給表(二)		3,402	3,397	7,513	4,639	1,456	1,328	592	251	61		
海事職俸給表(一)	2	37	53	58	58	29	16	1				
海事職俸給表(二)	12	99	76	68	68	60	4					
教育職俸給表(一)	11	17	27	26	26	1						
教育職俸給表(二)	95	95										
研究職俸給表	11	269	340	299	299	438	1					
医療職俸給表(一)	100	278	151	52	52							
医療職俸給表(二)	33	189	125	74	74	19	3	3				
医療職俸給表(三)	188	1,373	153	49	49	11	3					
福祉職俸給表	56	84	33	54	54	19						
専門スタッフ職俸給表	9	82	103									
指定職俸給表	853											
特定任期付職員俸給表	337											
第一号任期付研究員俸給表	18											
第二号任期付研究員俸給表	38											

(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 42.8	歳 25.4	歳 31.2	歳 39.0	歳 47.0	歳 51.5	歳 52.0	歳 51.9	歳 51.2	歳 51.8	歳 52.6	歳
学 大学卒	41.2	26.4	30.8	37.6	45.6	49.9	49.9	50.6	50.4	51.7	52.6	
短大卒	42.7	25.2	32.2	40.2	47.8	52.7	54.9	56.8	57.3	58.5		
高校卒	45.2	23.4	32.5	40.5	48.2	53.1	54.7	56.2	57.1	56.9		
学歴 中学卒	51.7	27.8	44.3	50.6	55.4	57.1	56.7	57.0	45.5			
行政職俸給表(二)	49.7	37.9	49.1	49.3	55.8	58.2						
専門行政職俸給表	41.5	27.5	34.1	43.5	50.1	49.7	53.6	56.6	57.0			
税務職俸給表	43.2	25.6	29.9	35.5	41.7	49.1	52.4	55.8	58.0	58.5		
公安職俸給表(一)	41.2	29.0	41.9	49.6	46.2	46.5	49.9	50.8	53.6	56.4	54.7	52.8
公安職俸給表(二)	41.6	25.5	32.6	42.4	49.3	52.1	53.7	54.1	55.8	57.4		
海事職俸給表(一)	45.6	29.0	31.4	42.4	51.3	52.8	56.1	58.5				
海事職俸給表(二)	42.5	24.0	31.6	42.1	49.0	56.2						
教育職俸給表(一)	46.1	32.4	39.5	47.3	54.5	59.5						
教育職俸給表(二)	47.1	47.1	47.1	47.3	54.5	59.5						
研究職俸給表	45.1	29.4	35.2	41.7	46.9	53.0	52.5					
医療職俸給表(一)	50.2	38.0	48.9	57.0	60.7							
医療職俸給表(二)	44.6	33.7	38.9	48.4	53.9	54.8	54.5	57.5				
医療職俸給表(三)	45.7	50.9	44.0	51.1	54.9	55.8	56.8					
福祉職俸給表	41.0	34.8	37.0	41.4	48.9	53.6						
専門スタッフ職俸給表	54.7	51.4	53.5	56.0								
指定職俸給表	56.2											
特定任期付職員俸給表	42.1											
第一号任期付研究員俸給表	44.3											
第二号任期付研究員俸給表	34.8											

第5表 適用俸給表別、級別平均経験年数

俸給表	級別平均経験年数											
	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)	21.2	3.5	8.5	17.5	26.1	30.5	30.7	29.9	28.4	28.3	29.1	
行政職俸給表(二)	29.5	17.3	28.3	29.4	36.0	38.0						
専門行政職俸給表	19.4	5.8	11.5	21.7	28.0	26.7	30.3	33.2	33.2	37.7		
税務職俸給表	22.3	4.3	7.4	14.1	21.5	28.3	32.1	35.4	37.7	37.7		
公安職俸給表(一)	20.0	7.5	21.0	28.7	25.1	25.2	29.0	29.0	31.8	35.1	32.4	30.9
公安職俸給表(二)	20.0	3.7	10.3	21.0	28.2	31.0	32.4	32.2	33.2	34.6		
海事職俸給表(一)	24.7	9.2	10.0	21.7	31.4	31.2	33.9	34.7				
海事職俸給表(二)	23.9	5.3	12.6	23.2	30.9	38.4	40.2					
教育職俸給表(一)	22.4	9.5	15.3	23.4	30.8	36.7						
教育職俸給表(二)	22.5		22.5									
研究職俸給表	21.8	5.9	11.9	18.5	23.4	29.6	29.7					
医療職俸給表(一)	23.6	11.4	21.9	31.2	34.2			32.7				
医療職俸給表(二)	20.3	8.1	14.0	24.7	30.6	30.2	29.7					
医療職俸給表(三)	21.5	29.1	19.3	27.4	33.0	34.0	32.0					
福祉職俸給表	17.4	12.0	13.3	17.1	25.5	29.4						
専門スタッフ職俸給表	31.8	29.4	31.0	32.6								
指定制俸給表	32.6											

第6表 適用俸給表別、級別平均俸給額

俸給表	級別平均俸給額																		
	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)	329,917	178,987	224,676	213,969	296,666	273,634	365,390	337,023	383,481	362,922	410,642	378,752	435,799	383,230	465,148	515,906	465,505	558,448	503,888
行政職俸給表(二)	285,030	213,616	285,900	253,488	292,561	278,735	318,482	293,808	341,718	315,167									
専門行政職俸給表	347,170	209,072	283,084	261,728	370,340	342,198	415,257	384,078	449,021	406,091	475,913	429,463	515,514	465,148	554,703	500,509			
税務職俸給表	373,766	205,646	245,437	233,730	302,970	279,430	376,729	347,458	427,212	394,018	455,161	419,796	471,846	425,748	484,809	437,444	514,644	464,363	517,939
公安職俸給表(一)	316,195	297,622	219,301	208,840	311,712	296,844	355,584	338,623	396,520	365,711	425,856	392,768	445,415	410,807	461,523	416,433	479,196	432,380	517,939
公安職俸給表(二)	347,284	216,187	264,951	252,761	349,792	323,394	412,610	381,075	435,458	402,101	454,845	420,163	486,953	441,715	501,435	454,282	530,683	480,554	560,122
海事職俸給表(一)	381,844	234,900	269,378	256,529	357,269	329,510	418,815	386,274	448,711	413,847	478,407	431,667	511,018	461,092					
海事職俸給表(二)	318,875	215,392	271,916	259,525	328,704	313,562	346,666	320,556	367,842	340,175	397,825	368,173							
教育職俸給表(一)	430,671	297,245	374,929	345,798	440,052	405,861	508,911	459,191	558,396	503,841									
教育職俸給表(二)	392,299	373,964	392,299	373,964															
研究職俸給表	402,533	216,336	291,449	277,548	361,104	333,046	417,430	384,997	497,108	448,541	540,700	487,874							
医療職俸給表(一)	492,913	386,918	485,377	450,231	545,728	495,282	583,673	528,979											
医療職俸給表(二)	309,388	212,539	263,975	252,218	341,016	316,155	384,412	356,581	396,450	366,634	413,402	382,151	441,682	408,312					
医療職俸給表(三)	313,617	298,203	305,305	291,502	362,139	335,401	393,847	364,341	403,934	372,767	416,429	384,073							
福祉職俸給表	326,961	251,727	241,135	296,733	275,805	329,125	409,023	379,424	445,362	412,937									
専門スタッフ職俸給表	498,159	449,866	464,471	419,093	533,003	480,929													
指定制俸給表	867,297																		
特定任期付職員俸給表	527,700																		
第一号任期付研究員俸給表	431,944																		
第二号任期付研究員俸給表	338,763																		

第7表 適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額

全俸給表 学歴 区分	計				中				高				校				短				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		人員		平均俸給額		人員		平均俸給額		人員		平均俸給額	
	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後		
計	257,085	341,919	316,790	1,291	305,324	286,996	110,662	357,750	331,184	26,998	324,609	302,117	118,134	331,446	306,985	118,134	331,446	306,985	118,134	331,446	306,985	118,134	331,446	306,985	118,134	331,446	306,985	118,134	331,446	306,985		
1年未満	2,720	177,986	169,680					572	147,654	140,613			577	182,180	174,338			577	182,180	174,338			577	182,180	174,338			577	182,180	174,338		
1年以上	3,851	188,565	179,714					622	157,047	149,556			622	157,047	149,556			622	157,047	149,556			622	157,047	149,556			622	157,047	149,556		
2年以上	4,743	195,323	186,124					906	168,416	160,459			906	168,416	160,459			906	168,416	160,459			906	168,416	160,459			906	168,416	160,459		
3年以上	10,109	207,259	197,259					1,844	181,491	172,873			1,844	181,491	172,873			1,844	181,491	172,873			1,844	181,491	172,873			1,844	181,491	172,873		
5年以上	11,244	222,815	211,615					2,013	199,703	190,221			2,013	199,703	190,221			2,013	199,703	190,221			2,013	199,703	190,221			2,013	199,703	190,221		
7年以上	16,962	243,661	229,348					2,998	215,917	205,662			2,998	215,917	205,662			2,998	215,917	205,662			2,998	215,917	205,662			2,998	215,917	205,662		
10年以上	27,374	280,650	261,292					68	202,112	192,509			68	202,112	192,509			68	202,112	192,509			68	202,112	192,509			68	202,112	192,509		
15年以上	37,265	327,338	302,695					87	240,479	228,265			87	240,479	228,265			87	240,479	228,265			87	240,479	228,265			87	240,479	228,265		
20年以上	41,165	367,202	338,966					94	276,876	261,319			94	276,876	261,319			94	276,876	261,319			94	276,876	261,319			94	276,876	261,319		
25年以上	38,806	395,664	365,127					138	314,628	294,843			138	314,628	294,843			138	314,628	294,843			138	314,628	294,843			138	314,628	294,843		
30年以上	35,342	418,847	386,146					204	310,267	291,954			204	310,267	291,954			204	310,267	291,954			204	310,267	291,954			204	310,267	291,954		
35年以上	27,504	431,883	397,744					622	342,262	320,783			622	342,262	320,783			622	342,262	320,783			622	342,262	320,783			622	342,262	320,783		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成24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(-) 学歴 区分	計				中				学				卒				高				校				短				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		人員		平均俸給額		人員		平均俸給額		人員		平均俸給額									
	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後	人員	円	減額前	減額後										
計	140,981	329,917	304,944	138	311,118	289,087	56,940	346,883	320,319	13,070	325,760	301,426	70,833	317,082	293,266	140,981	329,917	304,944	138	311,118	289,087	56,940	346,883	320,319	13,070	325,760	301,426	70,833	317,082	293,266										
1年未満	1,644	166,220	158,293					435	141,297	134,558			435	141,297	134,558			435	141,297	134,558			435	141,297	134,558			435	141,297	134,558										
1年以上	1,848	177,351	168,896					315	145,008	138,092			315	145,008	138,092			315	145,008	138,092			315	145,008	138,092			315	145,008	138,092										
2年以上	2,028	186,275	177,395					271	149,950	142,798			271	149,950	142,798			271	149,950	142,798			271	149,950	142,798			271	149,950	142,798										
3年以上	4,483	199,150	189,258					527	162,756	154,993			527	162,756	154,993			527	162,756	154,993			527	162,756	154,993			527	162,756	154,993										
5年以上	5,371	216,501	205,095					453	180,011	171,425			453	180,011	171,425			453	180,011	171,425			453	180,011	171,425			453	180,011	171,425										
7年以上	9,506	237,698	223,182					1,056	200,598	191,024			1,056	200,598	191,024			1,056	200,598	191,024			1,056	200,598	191,024			1,056	200,598	191,024										
10年以上	16,828	274,122	254,350					2,507	235,755	222,151			2,507	235,755	222,151			2,507	235,755	222,151			2,507	235,755	222,151			2,507	235,755	222,151										
15年以上	22,598	316,589	291,989					21	228,248	215,866			21	228,248	215,866			21	228,248	215,866			21	228,248	215,866			21	228,248	215,866										
20年以上	22,491	352,903	325,002					17	263,547	246,478			17	263,547	246,478			17	263,547	246,478			17	263,547	246,478			17	263,547	246,478										
25年以上	21,875	383,551	353,064					14	343,946	317,824			14	343,946	317,824			14	343,946	317,824			14	343,946	317,824			14	343,946	317,824										
30年以上	19,334	400,248	368,407					16	364,668	336,334			16	364,668	336,334			16	364,668	336,334			16	364,668	336,334			16	364,668	336,334										
35年以上	12,975	415,037	381,768					50	383,352	353,595			50	383,352	353,595			50	383,352	353,595			50	383,352	353,595			50	383,352	353,595										

## 6 地方財政と人件費

### 1 地方財政計画（平成25年度）

平成25年度地方財政計画における給与関係経費の状況

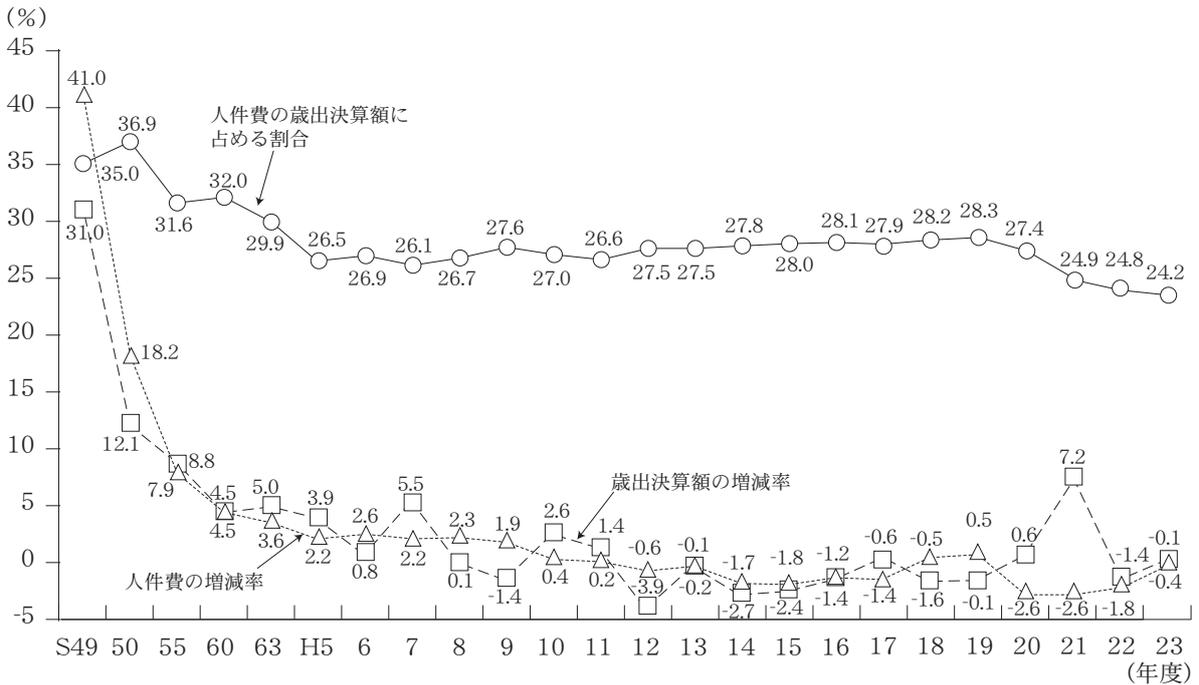
平成25年度の地方財政計画の歳出総額は81兆9,154億円であり，平成24年度の地方財政計画の歳出総額81兆8,647億円と比べ，507億円増加している。このうち給与関係経費は19兆7,479億円となっており，平成24年度（20兆9,760億円）に比べ，1兆2,281億円減少している（対前年度5.9%減）（表-1）。

### 2 決算額（平成23年度）

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23年度普通会計における人件費の決算額は23兆4,485億円で，歳出総額に占める割合は24.2%であり，平成22年度の23兆5,362億円（24.8%）と比べ0.6ポイント低下している。

また，平成23年度の人件費決算額の対前年度増減率は△0.4%であり，平成22年度の人件費決算額の対前年度増減率△1.8%に比べ1.4ポイント減少している（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・%)

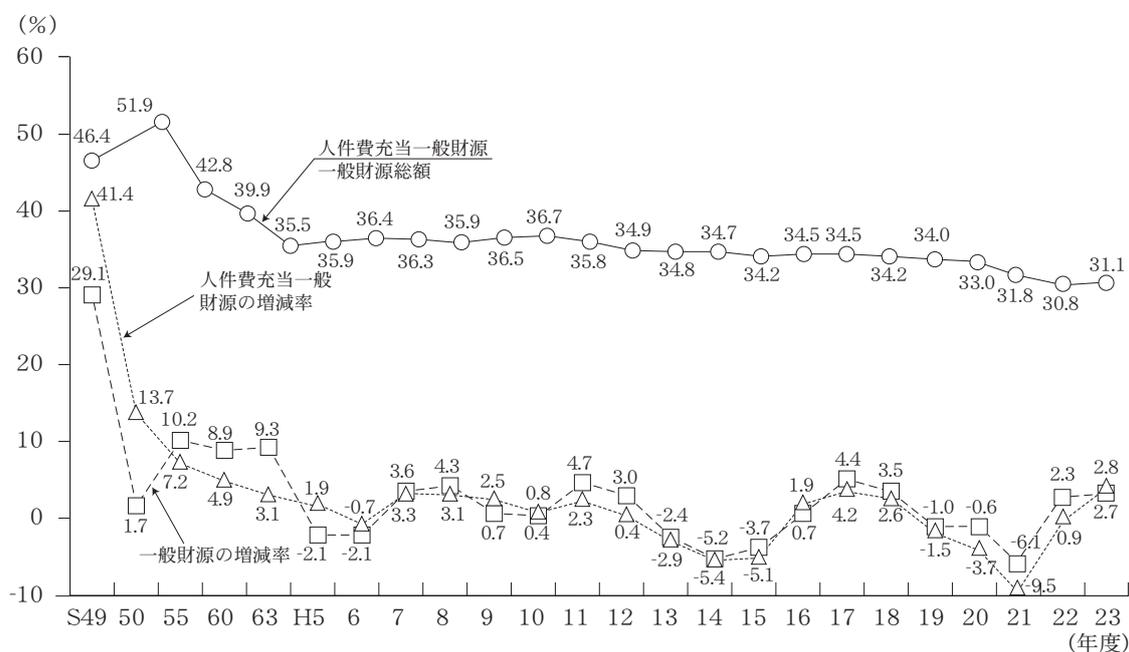
区 分	昭48年度	53	58	63	平5年度	10	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	846,669	837,687	831,508	831,261	834,014	825,557	821,268	825,054	818,647	819,154	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	229,990	227,240	225,769	225,111	222,071	221,271	216,864	212,694	209,760	197,479	
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	59,508	58,532	55,627	
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	23,371	23,104	21,929	
一般職員及び義 務制以外特別 並びに教員等 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	107,808	106,375	100,135	
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%	0.1%
	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%	△5.9%
	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%	△5.0%
	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%	△5.1%
	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%	△5.9%
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%	24.1%	
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%	28.2%
	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%	11.1%
	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%	50.7%

注1) 平成25年度の数值は、地方財政計画(通常収支分)の数值による。

注2) 平成23年度以降の数值のD、Eの数值は、追加費用(※)を加味した数值である。

※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」の純計数值による。

人件費に対する一般財源の充当状況をみると、平成23年度は31.1%（平成22年度は30.8%）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）。

平成23年度においては、人件費の対前年度増減率は△0.4%と、歳出決算額の増減率（△2.4%）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も49.8%と高い水準にあり、財政構造硬直化の一因となっている。

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