

第4 参 考 资 料

- 1 地方公務員給与制度関係資料（令和元年）
- 2 平成30年度における給与改定等の状況（平成31年4月1日調べ）
- 3 平成30年度における給与適正化の状況（平成31年4月1日調べ）
- 4 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成31年）
- 5 地方財政と人件費

1 地方公務員給与制度関係資料（令和元年）

(1) 人事院勧告

令和元年8月7日

衆議院議長 大島理森 殿
参議院議長 山東昭子 殿
内閣総理大臣 安倍晋三 殿

人事院総裁 一宮なほみ

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、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

別紙第1

職員の給与に関する報告

第1 給与勧告制度の基本的考え方

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しており、本院には、その変更に関して勧告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責務を課している。

国家公務員は、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、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る。給与勧告においては、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。

また、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士気の向上、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。

給与勧告では、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。民間準拠を基本とするのは、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等から、その給与水準は、その時々を経済・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。

国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施し、これらの事業所の民間企

業従業員の給与との比較を行っている。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当である。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象が適当である。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、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していくこととする。

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) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.8%及び0.7%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0.9%上昇している。また、「家計調査」（総務省、全国）によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で0.7%の増加、実質で0.3%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120,190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137,290円、176,770円及び216,230円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率（全国）は、昨年4月から0.1ポイント低下して2.4%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の雇用者数は、正規の従業員が3,457万人（雇用者全体の61.5%）、非正規の従業員が2,162万人（同38.5%）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0.03ポイント上昇して1.63倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.11ポイント上昇して2.48倍（季節調整値）となっている。

（参考資料4 生計費関係参照）

（参考資料5 労働経済関係参照）

(2) 行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、中央労働委員会に対して調停の申請がなされ、本年4月から基準内賃金を1人当たり0.33%相当額の前資をもって引き上げることを内容とする調停案を労使双方が受諾して決着した。

(3) 有識者の意見

本院は、国家公務員の給与改定を検討するに当たって、例年同様、全国52都市において有識者の参

加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行った。

この懇話会等において、本院は、給与勧告の仕組みや国家公務員の定年の引上げの必要性等について説明し、意見交換を行っている。その意見交換において有識者から出された主な意見は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、現行の給与水準について妥当とする意見が多かった。他方、国に優秀な人材を確保するためには相応の給与が必要との意見、地域によっては企業規模50人以上の企業は少数であり、より小規模の企業の給与の実態も反映すべきとの意見等もあった。

定年の引上げについては、労働力人口が減少する中で妥当な措置である、国が率先して行うべきである等の意見が多かった。制度設計については、60歳を超える職員の給与水準を一定程度引き下げることがやむを得ない、職員の意欲、能力等に応じて多様な働き方ができるようにする必要がある等の意見があった。

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31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。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表（一）適用職員（139,782人、平均年齢43.4歳）の平均給与月額が411,123円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（252,809人、同43.1歳）の平均給与月額は417,683円となっている。

（注）平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（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の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

（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58,800（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12,500の事業所を対象に、「2019年（平成31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50万人及び研究員、医師等54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するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。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も調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.9%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いえる。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(ア) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で48.7%（昨年49.3%）、高校卒で30.3%（同29.1%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で38.4%（同34.3%）、高校卒で41.2%（同36.8%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で60.8%（同65.5%）、高校卒で58.2%（同62.7%）となっている。

(イ) 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31.1%（昨年30.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同0.1%）となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（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89.4%（昨年87.1%）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27.0%（同30.1%）、減額となっている事業所の割合は5.7%（同4.1%）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、「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（公務にあっては平均給与月額、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、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、別表第3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387円（0.09%）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4に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.51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（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を387円(0.09%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、若年層について、基本的な給与である俸給を引き上げることとする。

イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。

このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することとする。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.1%引き上げることとする。

具体的には、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給について1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給について2,000円、それぞれ引き上げることとし、これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行う。

(行政職俸給表(一)以外の俸給表)

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定を行う。なお、専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表については、本年の俸給表改定が若年層を対象としたものであることから改定を行わない。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.50月分とする。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、令和2年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

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

ウ 住居手当

住居手当について、公務員宿舍の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げる。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げる。

これらの改定は、令和2年4月から実施する。

なお、これに伴い、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措

置を講ずる。

5 給与制度における今後の課題

国家公務員給与については、これまで、職員の職務・職責や専門性を重視するとともに、能力・実績を適切に反映するよう取組を進めてきた。

また、本院は、昨年行った国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出において、60歳を超える職員の給与水準の引下げは当分の間の措置と位置付け、60歳前の給与カーブも含めて引き続き検討していくこと等に言及した。

今後とも、職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点から引き続き取組を進めていくとともに、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえながら、60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方について検討を行っていくこととしたい。

第3 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、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、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

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、労使関係の安定等を通じて、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

(2019年(平成31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		31.1	6.9	0.2	61.8
課長級		27.5	7.0	0.1	65.4

(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

(2019年(平成31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		90.4	89.4	27.0	5.7	56.7	1.0	9.6
課長級		85.0	84.0	25.4	4.7	53.9	1.0	15.0

(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 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) $\left(\frac{①-②}{②} \times 100 \right)$ (%)
411,510円	411,123円	387円 (0.09%)

(注) 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。

別紙第2

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表を除く。)を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 住居手当について

(ア) 住居手当は、月額16,000円を超える家賃を支払っている職員に対して支給すること。

(イ) 職員が自ら居住するための借家・借間に係る住居手当の支給月額は、家賃の月額と16,000円との差額が11,000円以下の職員についてはその差額、その差額が11,000円を超える職員についてはその超える額の2分の1の額を17,000円を限度として11,000円に加算した額とすること。

イ 勤勉手当について

(ア) 令和元年12月期の支給割合

a 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員
(再任用職員を除く。)

勤勉手当の支給割合を0.975月分とすること。

b 特定管理職員（再任用職員を除く。)

勤勉手当の支給割合を1.175月分とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあっては、0.55月分）とすること。

(イ) 令和2年6月期以降の支給割合

a 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員
(再任用職員を除く。)

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.95月分とすること。

b 特定管理職員（再任用職員を除く。)

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.15月分とすること。

c 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.525月分）とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 令和元年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.725月分とすること。

イ 令和2年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 令和元年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.725月分とすること。

イ 令和2年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分とすること。

4 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成31年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)のア及び3の(2)のアについてはこの勧告を実施するための法律の公布の日から、1の(2)のア及びイの(イ)、2の(2)のイ並びに3の(2)のイについては令和2年4月1日から実施すること。

(2) 住居手当の支給に関する経過措置

令和2年3月31日において職員が自ら居住するための借家・借間に係る住居手当を支給されていた職員であって、1の(2)のアの改定に伴い、当該住居手当の支給月額が2,000円を超えて減ぜられることとなる職員等については、同年4月1日から令和3年3月31日までの間、住居手当の支給に関し所要の措置を講ずること。

別記第1～第3（略）

公務員人事管理に関する報告

公務員は、公正かつ誠実に職務を遂行し、適時適切な行政サービスを提供することが求められているところ、昨年来、障害者雇用における対象障害者の不適切な計上、統計における不適切な取扱いなどが明らかとなり、公務に対する国民の信頼が損なわれる事態となっていることは誠に遺憾である。

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めていくためには、職員一人一人が高い倫理感・使命感を持って日々の職務に真摯な姿勢で精励し、的確に責任を果たしていくことが極めて重要である。

本院としては、引き続き、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるため、幹部職員を対象とした研修や倫理に係る講演会等の啓発活動等、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感の醸成や自らの職務に対する責任の自覚について働きかけるなど、一層の対応に努めていく。

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く一方で、行政課題は一層複雑・高度化してきている。こうした中で公務能率を維持・向上させるためには、引き続き多様な有為の人材を公務に誘致することが重要となる。さらに、近年、若手職員の中で、自らの職業能力の伸長など職場におけるキャリア形成に強い関心を持つ者が増加してきていることも踏まえ、士気の確保や意欲の向上等が図られるよう、適切に育成していくことが求められる。

また、公務職場においては、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化するとともに、仕事ばかりでなく私生活も大切にするという考え方を有する職員が見られるところであり、これらを踏まえた上で、職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるような勤務環境を整備することも必要である。

このような中、本院は、人事評価のプロセス等を通じた、若手職員等の意欲を引き出し、キャリア形成への意識付けにつながる取組や、職員が抱える多様な事情をお互いに共有してそれに対処することのできる風通しのよい職場環境づくりなどの対応策を平成30年度年次報告書で提言したところである。

多様な有為の人材が活躍できる公務職場の実現に向けて、若手職員・女性職員のキャリア形成支援、管理職員のマネジメント能力向上、長時間労働の是正、仕事と家庭生活の調和、ハラスメント防止対策等の諸課題について、本院としても、各府省等と連携しつつ、引き続き取組を進めていくこととする。これらの諸課題についての取組の方向性は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

民間企業、地方公共団体等が引き続き高い採用意欲を有している中で、学生側では、進路選択の早期化や就業意識の多様化が進むとともに、能力開発・専門性習得への意識の高まりや長時間労働を始めとする勤務環境への関心の高まりが見られる。また、民間企業では、いわゆる新卒一括採用の見直しやジョブ型の採用・人事制度の導入、年功序列型の賃金体系の見直しなどの動きが見られる。こうした状況の変化の中で、近年、国家公務員採用試験の申込者数は減少してきている。

本院は、多様な有為の人材を確保するため、学生向けの説明会において、キャリア形成や働き方改革などに関する取組を説明するとともに、国家公務員の仕事が社会貢献とやりがいを感じられる魅力的なものであることをアピールする取組を行ってきた。引き続き、各府省等と連携しながら、各受験者層に応じた施策を展開するとともに、大学1、2年生や大学院1年生などに向けた啓発活動の充実

を図ることとする。

今後、上記の現状を多角的に分析した上で、公務における人材確保をめぐる諸課題について幅広く検討することが必要である。

また、女性活躍推進のための取組として、公務における職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、女性の公務への進路選択につなげる。

さらに、経験者採用試験は、多様な経験を有し職務能力の高い人材を公務外から確保できる有用な方策であることから、各府省のニーズを的確に把握しつつ、今後とも一層の活用を図っていく。

(2) 人材の育成

行政課題が複雑・高度化する中で、職員には、高い意欲を持って効率的に行政を運営することが引き続き求められている。こうした状況の下で、職場における執務を通じた人材育成（OJT）と執務を離れた研修（Off-JT）を適切に組み合わせながら、職員を育成していくことが必要である。

加えて、若手職員の自らのキャリア形成に関する意識の高まりが見られることから、この点を踏まえた取組も求められる。具体的には、人事評価の面談等の機会を捉えて、管理職員が部下職員と育成に関する方向性について丁寧に話し合うことや、部下職員から自身のキャリア形成に関する考えを聴取することなどが挙げられる。

本院としても、管理職員を対象とする研修において部下職員の能力向上のために必要な人材育成のポイント等を確認させることや、若手職員・女性職員を対象とする研修において今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせることなど、引き続き、専門的な知見を活かした研修に取り組むこととする。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、平成21年度の制度導入以来10年が経過し、制度に対する職員の理解も進み、公務職場に定着してきている。このような中で、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映させることによって、より一層、職員の士気を高め、組織活力を向上させることが期待できる。加えて、人事評価を人材育成の観点から有効に活用することを通じて、職員の能力伸長や意欲の向上を図ることが重要である。

また、人事評価の適正な運用の徹底を図った上で、勤務成績が良くない職員については、降任・免職等の分限処分を厳正に行うことも必要となる。本院としても、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を行うこととする。

あわせて、人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、引き続き、様々な機会を捉えて、各府省に対して必要な指導や支援を行っていく。

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

ア 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、いわゆる三六協定がない限り原則として時間外労働が認められない民間労働者とは枠組みが異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康確保や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による労働基準法（昭和22年法律第49号）等の改正も踏まえ、本年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署において720時間などと設定した。本院としても、他律的業務の比重が高い部署の範囲などの制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導するとともに、関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援していく。

また、長時間の超過勤務を行った職員の健康確保措置を強化するため、1箇月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うことを義務付けるなどの措置を講じたところであり、本院として、各府省が面接指導を適切に実施できるよう必要な支援を行う。

長時間労働の是正のためには、人事院規則等の規定内容の下で、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもおお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

仕事と育児、介護等の両立支援制度については、休業、短時間勤務、休暇等、多様な制度が整備され、累次の改正が行われてきたところであるが、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点等から、性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにすることの重要性に対する社会の認識はますます高まっており、引き続き、制度の周知に取り組んでいく。また、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

ウ 心の健康づくりの推進等

心の健康づくりの推進については、各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、引き続き支援していく。また、本院が設けている心の悩みの相談窓口をより利用しやすくなるよう、本年5月から開設時間を見直したところであり、引き続き利用の拡大を図っていく。

過労死等防止対策については、長時間労働の是正やハラスメント防止対策を推進するとともに、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析など、引き続き必要な取組を行う。

(2) ハラスメント防止対策

パワー・ハラスメントについては、これまで、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」等により周知啓発を図ってきたところであるが、先の通常国会において、民間におけるパワー・ハラスメント防止対策等を含む、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）が成立し、今後、事業主が講ずべき措置等に関する指針について労働政策審議会に

において審議がなされることとなっている。本院においては、民間の状況も踏まえ、パワー・ハラスメントについての更なる防止策を検討するため、本年3月より、有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を開催しており、上記の指針の審議状況も注視しながら、検討会での議論を進めていただき、その結果も踏まえて、新たな防止策を講じていく。

セクシュアル・ハラスメントについては、本年4月から、新たに指定職職員又は本府省課長級職員となった者への研修実施を義務化するとともに、公務外の者からの相談窓口を人事院に設置している。今後も、新たに自習用研修教材を作成、配布するなど、対策を充実・強化していく。

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、平成29年7月に勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの指針の改正を行い、現在、これに基づく各府省の取組が進んでいるところであり、本院としても、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいく。

非常勤職員の夏季における休暇については、これまで年次休暇の弾力的な付与により対応してきたが、民間の状況等を踏まえ、新たに夏季休暇を設けることとする。

3 障害者雇用に関する取組

昨年8月、多くの国の機関で障害者雇用に係る法定雇用率を達成していなかった状況が明らかとなったことから、この事態に対応するため、同年10月、政府において「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」が策定され、本院に対しても、任用面での対応等について要請が行われた。

本院は、この要請を受けて任用面や勤務環境面について必要な検討を行い、国家公務員における合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等の措置、統一的な障害者選考試験の実施等を順次行ってきた。

このうち、昨年度の障害者選考試験については、第1次選考において、人事院を挙げて特別な体制を組み、各府省からの協力も得て、多数のスタッフをもって対応に当たり、受験者への配慮を行いつつ、おおむね円滑に実施することができた。

本年度の障害者選考試験については、昨年度の実施状況等を踏まえた必要な改善を行った上で、各府省が本年末までに採用を行えるよう、本年9月から11月にかけて実施することとしている。また、障害者の採用に当たっては、各任命権者が、障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる職域、職種、業務等を把握・用意した上で、適切な選考等を行うことが必要であり、本院としても、引き続き、各府省に対する支援策等を講じていく。

さらに、各府省における障害者に対する合理的配慮の提供に資するよう、厚生労働省等と連携して、募集・採用時や採用後における障害者に対する合理的配慮の提供状況を把握し、優良事例に関する情報を提供するなど支援していく。

4 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展する中において、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠である。高齢期雇用に関して、多くの民間企業においては再雇用制度を設けて対応しているものの、定年を引き上げる企業が一定数見られ、また、再雇用制度がある企業における再雇用者の大多数がフルタイム勤務となっている。一方、公務においては、本年度の再任用の実施状況を見ても、厳しい定員事情等もあって、一般行政事務に従事する行政職俸給表(一)の再任用職員のうち、ポスト(職務の級)が主任級(2

級)又は係長級(3級)の者が約7割を占め、また勤務形態は短時間勤務の者が約8割となっており、再任用職員の多くが下位の官職に短時間勤務で就いている状況が続いている。

本院は、昨年8月、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。現在、政府において、本院の意見の申出を踏まえて検討が行われており、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされている。本院の意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請する。

(2) 副大臣通知

総行給第19号
総行公第51号
総行女第22号
令和元年10月11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
長谷川 岳

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

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、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

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します。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表（一）において、初任給及び若年層を対象に平均0.1%の引上げ改定を行うこととされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地

域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.05月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度の12月期の勤勉手当を引き上げ、令和2年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、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とともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 6 等級別基準職務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等級別基準職務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。

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。

特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、平成28年4月1日より等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

- 7 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不断に点検し、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。その際、次の事項に留意すること。
 - (1) 地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。
 - (2) 扶養手当について、国においては、平成29年度以降、段階的に配偶者に係る手当額を13,000円から6,500円に減額し、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げることとされている。さらに、扶養親族を有することによる生計費の増高の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員については、子以外の

扶養親族に係る手当を支給しないこととし、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円とすることとされている。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

- (3) 住居手当について、国においては、公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、令和2年4月から、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げることとされている。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げることとされている。各地方公共団体においては、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに見直しを行うこと。

- 8 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成30年1月1日から支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当についても、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)等について」(平成29年12月15日付け総行給第55号)を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。

- 9 国においては、人事評価の結果を任用、給与等へ反映しており、本年の給与改定において、昨年に引き続き、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においても、地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価の実施が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとするとの根本基準が同法に明確に規定されるとともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

また、人事評価については、本年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」においても、「能力・実績に基づく人事管理の推進」について言及されるなど、その重要性は高まっている。

これらを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあっては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- 10 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。

- 11 人事委員会においては、その機能を発揮し、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。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、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適切な対応を行うこと。

- 12 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

また、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。

第2 その他の事項

- 1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。
- 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。
- 3 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）における就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、受験資格の上限年齢の引上げ、経歴不問の中途採用試験の実施や対象者への一層の周知などに取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(令和元年10月11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7日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」(平成26年7月25日閣議決定)に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 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1項第7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、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、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に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、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むよう要請するものとする。

2 平成30年度における給与改定等の状況（平成31年4月1日調べ）

一般行政職の給料表について

	改定した	改定 しなかった		
		人事委員会 勧告どおり		人事委員会 勧告どおり
都道府県(47)	45	45	2	2
指定都市等(22)	16	16	6	5
市町村(1,697)	1,694	-	3	-
合 計(1,766)	1,755	61	11	7

※指定都市等には、特別区および和歌山市を含む（以下同じ）。

期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定 しなかった		
		人事委員会 勧告どおり		人事委員会 勧告どおり
都道府県(47)	46	46	1	1
指定都市等(22)	21	21	1	0
市町村(1,697)	1,694	-	3	-
合 計(1,766)	1,761	67	5	1

期末・勤勉手当の支給月数 <平成30年度措置内容>

	4.40月未満	4.40月以上 4.45月未満	4.45月 (国と同じ)	4.45月超
都道府県(47)	6 (12.8%)	1 (2.1%)	39 (83.0%)	1 (2.1%)
指定都市等(22)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (90.9%)	2 (9.1%)
市町村(1,697)	88 (5.2%)	74 (4.4%)	1,505 (88.7%)	30 (1.8%)
合 計(1,766)	94 (5.3%)	75 (4.2%)	1,564 (88.6%)	33 (1.9%)

3 平成30年度における給与適正化の状況（平成31年4月1日調べ）

わたりの制度に関する適正化の状況

（単位：団体）

区分	制度あり (H31.4.1)	H30年度中に 適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	0	－
市区 (795)	6	0
町村 (926)	2	0
合計 (1,788)	8	0

注 経過措置を設けて廃止している場合も制度なしとしている

自宅に係る住居手当制度に関する適正化の状況

（単位：団体）

区分	制度あり (H31.4.1)	H30年度中に 適正化
都道府県 (47)	0	－
指定都市 (20)	1	0
市区 (795)	68	6
町村 (926)	134	1
合計 (1,788)	203	7

注 経過措置を設けて廃止している場合も制度なしとしている

その他の給与適正化の状況

（単位：団体）

区分	初任給基準	給料表	退職時特別 昇給等	諸手当			退職手当
				特殊勤務 手当	住居手当	その他手当	
都道府県 (47)	0	0	0	7	0	4	0
指定都市 (20)	0	0	0	3	0	1	0
市区 (795)	8	12	1	32	9	26	1
町村 (926)	8	8	4	7	6	12	0
合計 (1,788)	16	20	5	49	15	43	1

注 団体数は部分的な取組を含み、合計は延べ数である

4 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成31年）

職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額

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

俸給表	職員数	平均年齢	平均経験年数	平均給与月額	
				円	円
全俸給表	252,809	43.1	21.3	417,683	338,969
行政職俸給表(一)	139,782	43.4	21.6	411,123	329,433
行政職俸給表(二)	2,431	50.9	29.8	329,380	287,312
専門行政職俸給表	7,876	42.4	20.0	445,706	350,010
税務職俸給表	51,149	42.9	21.6	436,869	359,720
公安職俸給表(一)	22,013	41.4	20.1	376,765	318,875
公安職俸給表(二)	22,710	40.7	19.2	411,640	340,478
海事職俸給表(一)	192	43.7	22.7	457,775	367,558
海事職俸給表(二)	347	42.2	23.8	377,589	312,744
教育職俸給表(一)	78	46.9	22.9	480,900	430,974
教育職俸給表(二)	75	50.0	25.9	461,665	398,867
研究職俸給表	1,397	46.0	22.4	558,786	402,661
医療職俸給表(一)	569	52.0	24.9	849,045	504,551
医療職俸給表(二)	476	46.2	20.9	353,649	309,010
医療職俸給表(三)	1,860	47.1	21.8	352,289	315,908
福祉職俸給表	246	43.1	19.2	385,624	332,689
専門スタッフ職俸給表	176	56.0	32.8	600,866	491,598
指定職俸給表	923	56.9	33.4	1,027,605	857,012
特定任期付職員俸給表	435	43.6		616,734	519,133
第一号任期付研究員俸給表	37	39.9		470,546	402,486
第二号任期付研究員俸給表	37	35.0		396,486	336,811

- (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、単身赴任手当（基礎額）、寒冷地手当、特地勤務手当等である。

地域手当等	俸給の特別調整額	扶養手当	住居手当	その他
円	円	円	円	円
43,096	11,953	10,320	5,675	7,670
43,540	12,659	10,059	6,121	9,311
26,004		10,307	4,244	1,513
53,581	12,131	10,272	8,927	10,785
46,225	13,659	9,852	4,960	2,453
30,842	5,898	13,049	3,041	5,060
36,377	9,834	10,977	6,389	7,585
51,052	12,880	14,047	4,277	7,961
40,331		12,859	5,706	5,949
21,609	4,227	13,724	8,058	2,308
37,747	4,303	11,887	5,920	2,941
75,419	56,435	11,436	7,897	4,938
90,548	34,780	11,082	5,406	202,678
23,046	1,222	9,513	5,900	4,958
18,497	680	8,861	5,217	3,126
28,854	5,039	10,994	6,126	1,922
96,879		8,162	3,375	852
165,213				5,380
97,244				357
68,060				
59,675				

第1表 適用俸給表別、性別、年齢階層別人員

性別 俸給表	計	適用俸給表別人員																						
		行政職 俸給表(→)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(→)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(→)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(→)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	専門ス タッフ 職俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表	
年齢階層	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計	252,809	139,782	2,431	7,876	51,149	22,013	22,710	192	347	78	75	1,397	569	476	1,860	246	176	923	435	37	37			
20歳未満	792	488	3	158	2,798	80	62	7	1			2			3	2								
20歳以上24歳未満	11,361	5,679	16	203	4,098	930	1,701	21	20	3		30	10		31	13								1
24歳以上28歳未満	20,489	11,265	18	637	2,200	2,609	2,360	13	44	2	2	69	33		50	14					25			8
28歳以上32歳未満	19,509	9,344	20	763	4,552	2,419	2,130	13	34	4	1	102	38		100	23					87			18
32歳以上36歳未満	20,002	9,506	47	819	4,610	2,528	1,733	15	38	8	3	139	47		172	29					84			3
36歳以上40歳未満	21,675	11,963	84	863	3,928	2,883	1,878	22	41	12	9	195	57		282	51	1				56			6
40歳以上44歳未満	25,363	15,207	188	914	3,510	2,890	2,808	14	40	8	11	221	68		319	43	6				55			
44歳以上48歳未満	36,570	22,115	337	894	6,687	2,960	2,670	25	36	16	13	257	68		322	31	22				33			2
48歳以上52歳未満	33,588	19,023	482	1,088	7,455	1,960	2,513	37	34	11	20	194	64		306	18	45				32			1
52歳以上56歳未満	31,749	18,003	565	958	6,478	2,041	2,245	25	47	14	16	182	91		275	22	101				35			
56歳以上60歳未満	29,792	16,692	601	683	5,806	2,340	2,245	25	47	14	16	182	91		275	22	101				28			
60歳以上	1,919	497	70	54	1,069	1	1					6	133				1							

性別 俸給表	計	適用俸給表別人員																						
		行政職 俸給表(→)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	稅務職 俸給表	公安職 俸給表(→)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	海事職 俸給表(→)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(→)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(→)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	専門ス タッフ 職俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表	
年齢階層	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計	203,891	111,966	1,841	6,200	40,200	19,708	19,535	191	345	71	51	1,137	437	265	346	145	166	883	355	25	25			
20歳未満	507	327	2	73	1,802	46	58	7	1															
20歳以上24歳未満	7,653	3,568	10	143	2,760	669	1,434	20	19	2		22	3		8	9								
24歳以上28歳未満	14,060	7,386	13	397	3,284	1,410	2,018	13	44	1	2	56	16		11	7								6
28歳以上32歳未満	14,811	6,978	14	520	3,460	1,897	1,934	13	33	4	3	84	20		29	14					21			
32歳以上36歳未満	15,640	7,283	40	609	3,460	2,135	1,792	15	38	8	6	113	27		45	16					70			13
36歳以上40歳未満	16,997	9,247	68	616	2,991	2,268	1,453	22	41	11	6	156	27		73	33	1				62			8
40歳以上44歳未満	20,105	11,991	150	679	2,610	2,622	1,604	22	41	6	7	174	41		71	22	6				45			4
44歳以上48歳未満	28,801	17,444	263	715	4,911	2,624	2,388	14	40	6	10	216	32		45	18	19				42			3
48歳以上52歳未満	27,873	15,805	367	926	6,045	1,812	2,406	25	36	15	11	159	37		37	10	42				28			2
52歳以上56歳未満	28,229	16,032	417	890	5,811	1,959	2,323	37	34	11	11	152	67		26	16	97				26			
56歳以上60歳未満	27,419	15,433	439	651	5,444	2,266	2,125	25	47	13	12	152	67		26	16	97				34			
60歳以上	1,796	472	58	54	1,009							5	115				1							

(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	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(□)	教育職 俸給表(→)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(→)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 俸給表	専門スタッフ 職俸給表	指定職 俸給表	特定任期 付職員 俸給表	第一号任期 付研究員 俸給表	第二号任期 付研究員 俸給表	
年齢階層		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
計		48,918	27,816	590	1,676	10,949	2,305	3,175	1	2	7	24	260	132	211	1,514	101	10	40	80	12	13	
20歳未満		285	161	1	85	34	4																
20歳以上24歳未満		3,708	2,111	6	60	996	261	267	1				2			2	2						
24歳以上28歳未満		6,429	3,879	5	240	1,338	331	591	1		1		8		7	23	4						1
28歳以上32歳未満		4,698	2,366	6	243	1,268	303	426			1		13	3	17	39	7				4		2
32歳以上36歳未満		4,362	2,223	7	210	1,150	284	338		1			18	8	18	71	9				17	2	5
36歳以上40歳未満		4,678	2,716	16	247	937	260	280					26	7	20	127	13				22	4	3
40歳以上44歳未満		5,258	3,216	38	235	900	261	274			1	3	39	18	30	209	18				11	3	2
44歳以上48歳未満		7,769	4,671	74	179	1,776	266	420			2	4	47	18	27	248	21				13	3	
48歳以上52歳未満		5,715	3,218	115	162	1,410	148	264			1	3	41	18	36	277	13				5	3	
52歳以上56歳未満		3,520	1,971	148	68	667	82	190			1	9	35	22	27	269	8				6	6	
56歳以上60歳未満		2,373	1,259	162	32	362	74	120			1	4	30	20	29	249	6				1	1	
60歳以上		123	25	12	60	1	1	1					1	18									

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		252,809人	136,400人	35,129人	81,009人	271人
	男女		203,891 48,918	110,073 26,327	27,047 8,082	66,533 14,476	238 33
行政職俸給表(一)	計		139,782	81,608	17,636	40,501	37
	男女		111,966 27,816	64,534 17,074	13,470 4,166	33,929 6,572	33 4
行政職俸給表(二)	計		2,431	163	284	1,846	138
	男女		1,841 590	148 15	162 122	1,420 426	111 27
専門行政職俸給表	計		7,876	4,884	2,061	927	4
	男女		6,200 1,676	3,679 1,205	1,697 364	820 107	4 4
税務職俸給表	計		51,149	24,130	2,275	24,744	
	男女		40,200 10,949	19,728 4,402	1,412 863	19,060 5,684	
公安職俸給表(一)	計		22,013	11,559	2,090	8,346	18
	男女		19,708 2,305	10,457 1,102	1,748 342	7,485 861	18
公安職俸給表(二)	計		22,710	9,815	8,640	4,211	44
	男女		19,535 3,175	8,101 1,714	7,910 730	3,481 730	43 1
海事職俸給表(一)	計		192	69	70	47	6
	男女		191 1	68 1	70	47	6
海事職俸給表(二)	計		347	10	86	228	23
	男女		345 2	10	86	226 2	23
教育職俸給表(一)	計		78	73	5		
	男女		71 7	66 7	5 5		
教育職俸給表(二)	計		75	50	21	4	
	男女		51 24	42 8	8 13	1 3	
研究職俸給表	計		1,397	1,367	10	20	
	男女		1,137 260	1,111 256	9 1	17 3	
医療職俸給表(一)	計		569	569			
	男女		437 132	437 132			
医療職俸給表(二)	計		476	230	238	8	
	男女		265 211	121 109	138 100	6 2	
医療職俸給表(三)	計		1,860	107	1,667	86	
	男女		346 1,514	28 79	310 1,357	8 78	
福祉職俸給表	計		246	198	35	12	1
	男女		145 101	128 70	13 22	4 8	1
専門スタッフ職俸給表	計		176	162		14	
	男女		166 10	152 10		14	
指定職俸給表	計		923	911	4	8	
	男女		883 40	872 39	3 1	8	
特定任期付職員俸給表	計		435	421	7	7	
	男女		355 80	342 79	6 1	7	
第一号任期付研究員俸給表	計		37	37			
	男女		25 12	25 12			
第二号任期付研究員俸給表	計		37	37			
	男女		24 13	24 13			

(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

級 俸給表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表(一)	人	14,475	13,209	32,960	35,598	20,140	15,829	3,822	2,181	1,310	人	人
学		8,752	10,798	20,254	16,730	9,629	9,256	2,791	1,875	1,267	258	
短大卒		1,942	1,115	4,604	5,689	2,520	1,487	210	64	4	256	
高校卒		3,777	1,293	8,088	13,171	7,987	5,083	821	241	39	1	
中学卒	37	4	3	14	8	4	3		1			
行政職俸給表(二)	2,431	55	844	1,166	328	38						
専門行政職俸給表	7,876	1,398	1,291	2,459	1,857	611	202	56	2			
税務職俸給表	51,149	7,001	5,066	6,129	6,205	12,430	12,042	1,680	483	113		
公安職俸給表(一)	22,013	6,216	5,709	3,984	2,682	1,120	889	592	325	398	93	5
公安職俸給表(二)	22,710	4,288	3,648	5,865	5,057	1,574	1,368	583	252	74	1	
海事職俸給表(一)	192	4	47	46	51	29	15					
海事職俸給表(二)	347	19	116	77	68	58	9					
教育職俸給表(一)	78	7	12	37	21	1						
教育職俸給表(二)	75		74	1								
研究職俸給表	1,397	11	252	364	338	432						
医療職俸給表(一)	569	83	221	214	48	3						
医療職俸給表(二)	476	28	218	137	69	19	2	3				
医療職俸給表(三)	1,860	99	1,529	154	61	12	5					
福祉職俸給表	246	62	76	40	48	19	1					
専門スタッフ職俸給表	176	14	71	86	5							
指 定 俸 給 表	923											
特定任期付職員俸給表	435											
第一号任期付研究員俸給表	37											
第二号任期付研究員俸給表	37											

(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) 学	歳	24.7	30.5	40.2	47.9	52.0	52.5	52.7	52.4	52.9	53.5	歳													
	大学卒	25.8	29.8	38.8	46.1	50.2	50.7	51.3	51.5	52.7	53.4														
	短大卒	24.1	32.7	41.7	49.0	53.3	54.6	56.8	58.1	60.8	59.5														
	高校卒	22.5	33.9	43.1	49.7	53.9	55.1	56.5	57.4	57.7	59.5														
行政職俸給表(二) 学歴	歳	28.8	38.8	50.9	53.5	55.5	58.5																		
		28.3	48.9	51.5	56.6	57.8																			
		28.2	35.1	44.7	50.3	51.2	54.2	55.6	55.5																
		24.8	30.3	35.5	42.5	50.4	52.4	56.0	58.3	58.8															
公安職俸給表(一)	歳	29.8	41.9	48.4	45.5	46.4	49.1	50.5	54.5	56.7	55.8	54.3													
		24.8	32.0	41.7	49.6	51.7	54.0	53.9	55.9	57.7	58.5														
海事職俸給表(一)	歳	22.5	30.1	41.0	51.4	53.1	56.0																		
		23.0	33.0	42.6	48.8	56.1	59.3																		
教育職俸給表(一)	歳	29.8	37.9	48.1	55.0	59.5																			
		49.9	49.9	58.5																					
研究職俸給表	歳	28.2	34.9	43.1	48.8	53.3																			
		36.9	50.6	57.2	61.0	56.8																			
医療職俸給表(一)	歳	37.0	41.6	50.6	53.3	52.9	57.0	56.2																	
		51.3	45.9	52.3	55.3	56.2	56.1																		
福祉職俸給表	歳	37.5	40.4	42.9	49.0	57.1	58.5																		
		52.1	55.4	57.2	54.7																				
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		43.4	41.4	44.5	47.1	49.4	50.9	42.4	42.9	41.4	40.7	43.7	42.2	46.9	50.0	46.0	52.0	46.2	47.1	43.1	56.0	56.9	43.6	39.9	35.0

第5表 適用俸給表別、級別平均経験年数

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
行政職俸給表(一)	年 21.6	年 2.8	年 7.3	年 18.1	年 26.5	年 30.8	年 30.9	年 30.5	年 29.7	年 29.5	年 30.0	年
行政職俸給表(二)	29.8	7.6	25.4	31.8	37.0	38.2						
専門行政職俸給表	20.0	5.8	12.4	22.9	28.0	28.0	31.0	32.0	32.7			
税務職俸給表	21.6	3.5	8.2	12.9	21.2	29.4	31.9	35.6	37.7	37.1		
公安職俸給表(一)	20.1	8.6	20.7	27.5	23.9	25.0	27.6	28.6	32.9	35.8	33.6	30.5
公安職俸給表(二)	19.2	4.1	10.0	19.8	28.2	30.4	32.8	31.7	33.1	34.8		
海事職俸給表(一)	22.7	2.2	8.2	19.8	31.8	31.6	34.1					
海事職俸給表(二)	23.8	4.6	13.8	23.9	30.7	38.8	42.4					
教育職俸給表(一)	22.9	7.1	14.4	23.4	31.5	33.7						
教育職俸給表(二)	25.9		25.8	36.7								
研究職俸給表	22.4	5.3	11.0	19.4	25.1	29.8						
医療職俸給表(一)	24.9	10.4	22.5	30.8	34.5	30.0		32.3				
医療職俸給表(二)	20.9	10.8	15.3	26.2	29.0	28.6	33.7					
医療職俸給表(三)	21.8	27.9	20.3	28.2	32.0	34.2	33.3					
福祉職俸給表	19.2	13.1	16.8	19.0	25.0	33.5	35.7					
専門スタッフ職俸給表	32.8	29.0	32.7	33.6	31.7							
指 定 職 俸 給 表	33.4											

第6表 適用俸給表別、級別平均俸給額

俸給表	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
行政職俸給表(一)	円 329,433	円 186,000	円 227,844	円 301,860	円 361,507	円 383,589	円 400,414	円 430,491	円 461,795	円 511,457	円 551,929	円
行政職俸給表(二)	287,312	195,675	267,057	296,675	315,609	338,279						
専門行政職俸給表	350,010	219,971	289,597	372,556	411,295	444,505	465,901	510,518	553,400	507,442		
税務職俸給表	359,720	210,256	255,661	301,991	372,575	415,767	436,495	452,534	471,170	512,305	551,020	
公安職俸給表(一)	318,875	235,602	309,128	345,334	361,120	391,840	412,375	431,698	450,964	471,737	512,305	
公安職俸給表(二)	340,478	225,932	272,014	344,706	403,946	422,093	440,538	472,717	495,487	522,536	538,700	
海事職俸給表(一)	367,558	210,825	269,621	348,043	412,698	443,445	475,880					
海事職俸給表(二)	312,744	215,905	269,032	329,878	345,878	359,938	379,511					
教育職俸給表(一)	430,974	272,843	373,708	434,349	505,538	534,400						
教育職俸給表(二)	398,867		398,480	427,500								
研究職俸給表	402,661	215,364	289,885	361,875	419,006	494,796						
医療職俸給表(一)	504,551	387,282	489,632	548,567	574,952	581,900						
医療職俸給表(二)	309,010	233,254	274,449	336,768	364,149	385,079	410,500	442,233				
医療職俸給表(三)	315,908	296,950	309,683	357,055	378,785	380,042	406,680					
福祉職俸給表	332,689	259,805	316,050	345,203	404,692	422,637	450,300					
専門スタッフ職俸給表	491,598	404,886	462,834	522,245	615,700							
指 定 職 俸 給 表	857,012											
特定期付職員俸給表	519,133											
第一号任期付研究員俸給表	402,486											
第二号任期付研究員俸給表	336,811											

第7表 適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額

全俸給表		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒		修士課程修了等	
経験年数階層	学歴区分	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額
		人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
計		252,300	338,649	584	312,519	96,536	351,663	23,914	324,401	130,040	332,610	1,226	244,823
1年未満		5,346	186,517			1,230	160,807	432	188,168	3,494	193,650	190	218,026
1年以上	2年未満	6,374	194,542			1,461	172,435	516	191,170	4,217	201,216	180	227,281
	3年未満	7,075	199,960			1,472	173,833	859	196,433	4,552	207,552	192	236,035
	3年以上	12,997	214,058	2	202,600	2,992	191,009	1,244	210,766	8,365	221,127	394	249,434
	5年以上	9,527	232,831	2	216,400	1,955	214,931	1,038	230,434	6,358	237,904	174	263,075
	7年以上	14,462	257,331	2	207,500	2,536	233,338	1,810	255,687	10,054	263,570	60	277,202
	10年以上	26,532	291,141	41	233,320	5,311	260,409	2,662	279,085	18,503	301,809	15	310,420
	15年以上	27,650	331,008	55	259,716	5,598	298,011	2,359	313,499	19,620	342,719	18	340,056
	20年以上	32,238	367,012	51	296,465	8,993	342,527	3,610	352,480	19,581	381,123	3	345,800
	25年以上	42,066	390,773	69	318,010	20,634	376,378	3,408	377,392	17,955	410,135		
	30年以上	36,134	410,512	89	322,708	19,530	394,200	3,235	397,807	13,280	438,185		
	35年以上	31,899	410,268	273	335,620	24,824	405,355	2,741	407,483	4,061	447,202		

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成29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。
 3 修士課程修了等は、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)別表第二初任給基準表の試験欄の「総合職(院卒)」の適用を受けた者である(以下各俸給表及び参考1において同じ)。

行政職俸給表(-)		計		中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒		修士課程修了等	
経験年数階層	学歴区分	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額
		人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
計		139,782	329,433	53	327,189	50,425	346,647	9,437	331,567	78,878	319,301	989	239,529
1年未満		3,724	179,798			803	151,089	143	162,805	2,611	187,207	167	216,559
1年以上	2年未満	3,787	186,595			715	158,015	189	167,436	2,738	193,406	145	223,879
	3年未満	4,079	192,641			751	161,705	214	171,262	2,961	200,007	153	231,833
	3年以上	7,067	206,471	3	266,467	1,195	173,613	308	184,671	5,243	212,845	321	245,612
	5年以上	4,549	224,649			525	189,544	173	198,748	3,711	229,580	140	257,568
	7年以上	6,345	249,424			565	210,771	237	223,158	5,499	254,377	44	268,298
	10年以上	12,515	286,597	7	223,257	1,482	244,004	635	258,881	10,380	294,395	11	307,609
	15年以上	16,381	324,510	3	266,467	2,597	284,945	1,018	299,430	12,757	334,573	6	336,733
	20年以上	19,794	358,275	9	300,656	5,077	328,864	1,675	339,627	13,031	372,173	2	343,000
	25年以上	24,059	377,813	5	313,980	11,529	359,561	1,645	365,172	10,880	399,093		
	30年以上	19,551	390,741	9	339,689	10,819	381,019	1,562	386,146	7,161	406,496		
	35年以上	17,931	395,944	20	382,290	14,367	393,886	1,638	397,629	1,906	410,151		

5 地方財政と人件費

1 地方財政計画（令和2年度）

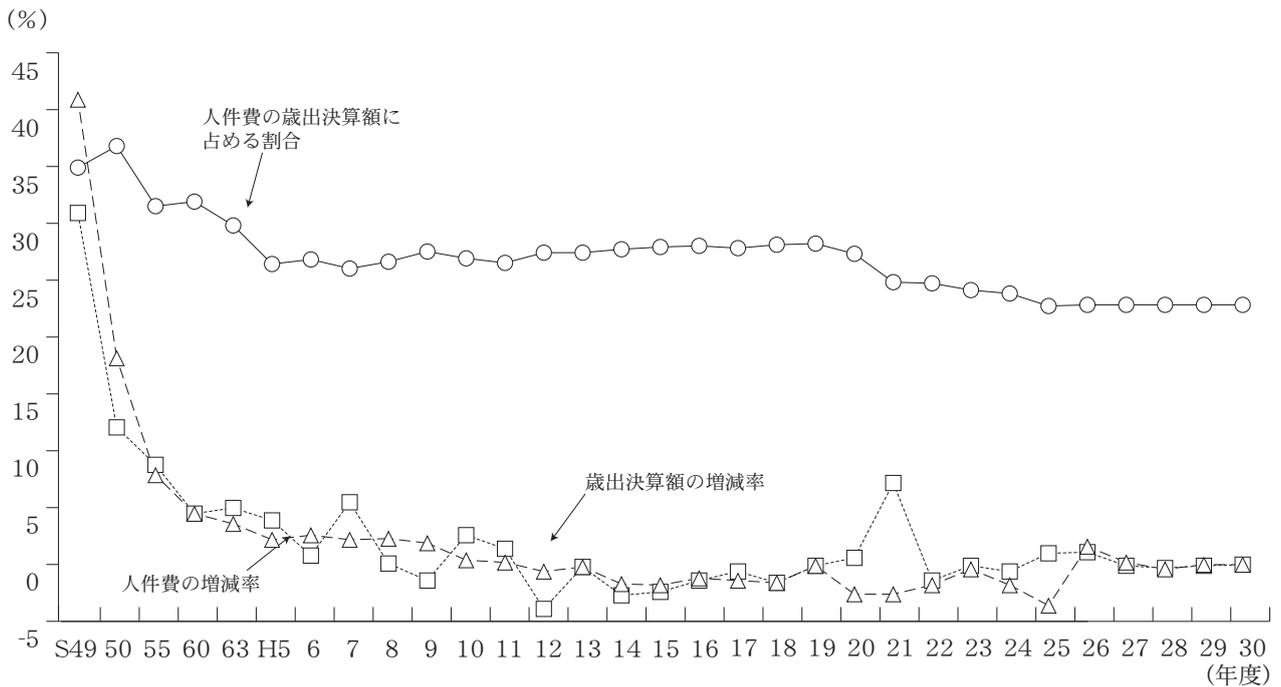
令和2年度地方財政計画における給与関係経費の状況

令和2年度の地方財政計画の歳出総額は90兆7,397億円であり、令和元年度の地方財政計画の歳出総額89兆5,930億円と比べ、1兆1,467億円増加している。このうち給与関係経費は20兆2,876億円となっており、令和元年度（20兆3,307億円）に比べ、431億円減少している（表-1）。

2 決算額（平成30年度）

人件費は職員給、退職金、委員等報酬、議員報償手当、地方公務員共済組合等負担金等からなっている。平成30年度普通会計における人件費の決算額は22兆4,660億円で、歳出総額に占める割合は22.9%であり、平成29年度の22兆4,652億円（22.9%）と比べ、大きな変化はない（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・%)

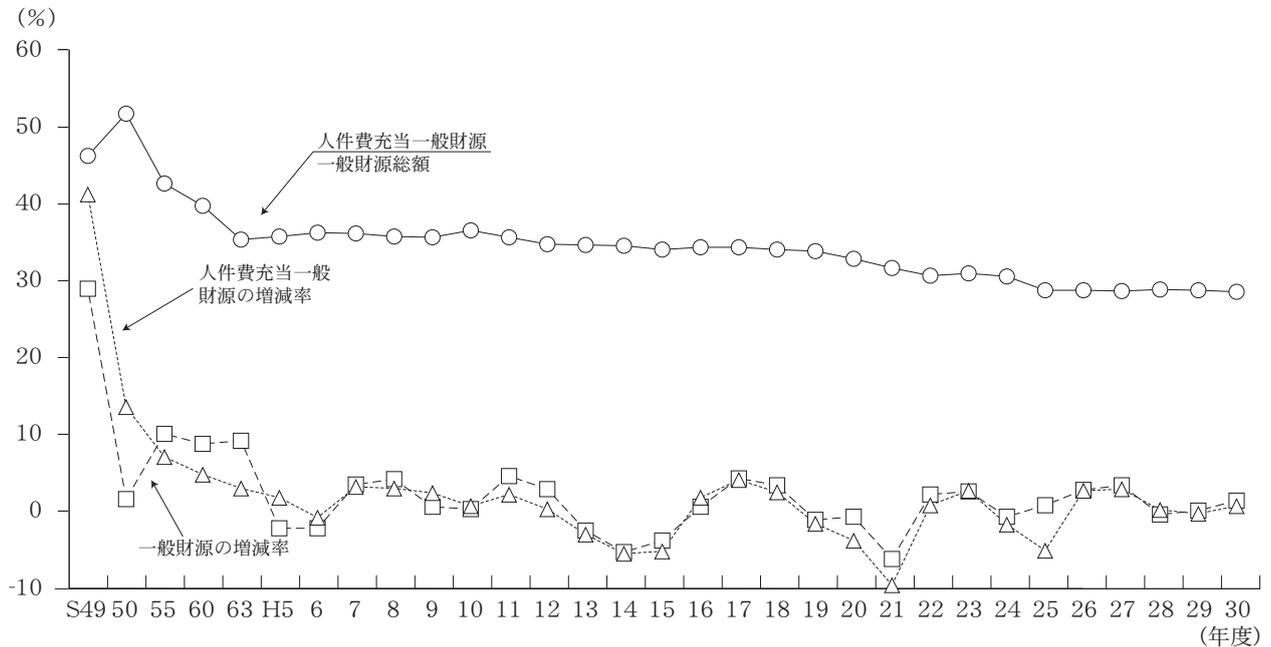
区分	昭和48年度	53	58	63	平5年度	10	15	20	24	25	26	27	28	29	30	31	令和2年度	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	834,014	818,647	819,154	833,607	852,710	857,593	866,198	868,973	895,930	907,397	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	222,071	209,760	197,479	203,414	203,351	203,274	203,209	203,144	203,307	202,876	
義務教育関係職員 C	14,670	36,027	46,159	53,990	65,748	68,247	67,311	61,355	58,532	55,627	56,845	56,659	56,326	56,553	56,403	56,255	55,934	
警察職員 D	4,624	10,977	14,249	17,593	22,698	25,605	27,254	23,867	23,104	21,929	22,841	23,045	23,251	23,463	23,407	23,543	23,635	
一般職員及び義 務制以外特別 並に教員等 E	20,736	57,228	74,191	93,848	129,109	139,285	139,131	112,591	106,375	100,135	104,946	105,441	106,105	106,613	107,412	107,812	107,922	
増 加 率	A	23.8	19.1	0.9	6.3	2.8	0.0	△1.5	0.3	△0.8	0.1	1.8	2.3	0.6	1.0	0.3	3.0	1.3
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	4.5	0.9	△1.1	△1.4	△1.4	△5.9	3.0	△0.0	△0.0	△0.0	△0.0	0.1	△0.2
	C	17.4	10.7	1.0	0.8	3.4	△0.8	△1.9	0.2	△1.6	△5.0	2.2	△0.3	△0.6	0.4	△0.3	△0.3	△0.6
	D	16.1	10.3	3.3	2.7	4.5	1.6	0.9	△0.1	△1.1	△5.1	4.2	0.9	0.8	0.9	△0.2	0.6	0.4
	E	14.2	11.9	2.3	3.1	5.2	1.6	△1.1	△2.7	△1.3	△5.9	4.8	0.5	0.6	0.5	0.7	0.4	0.1
B/A	28.0	30.9	28.8	28.9	28.7	26.9	27.2	26.6	25.6	24.1	24.4	23.8	23.7	23.5	23.4	22.7	22.4	
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	27.6	27.9	28.2	27.9	27.9	27.7	27.8	27.8	27.7	27.6
	D/B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.4	10.9	116.3	10.7	11.0	11.1	11.2	11.3	11.4	11.5	11.5	11.6	11.6
	E/B	51.0	53.9	54.3	56.1	59.0	59.5	59.4	50.7	50.7	50.7	51.6	51.9	52.2	52.5	52.9	53.0	53.2

注1) 平成24年度～平成27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24年度以降の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30年度は28.7%（平成29年度は28.9%）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30年度においては、人件費の対前年度増減率は0.0%と、歳出決算額の増減率（0.0%）と変わらないが、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合は50.1%と高い水準にあり、財政構造硬直化の一因となっている。

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

