

第4 参 考 资 料

- 1 平成25年地方公務員給与実態調査（基幹統計）調査概要
- 2 地方公務員給与制度関係資料（平成25年）
- 3 平成24年度における給与改定等の状況（平成25年4月1日調べ）
- 4 平成24年度給与適正化等の状況（平成25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25年）
- 6 地方財政と人件費

1 平成25年地方公務員給与実態調査（基幹統計）調査概要

第1 調査の目的

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

第2 根拠法令

調査は、統計法（平成19年法律第53号）、統計法施行令（平成20年政令第334号）及び地方公務員給与実態調査規則（昭和33年総理府令第57号）に基づいて行う。

第3 調査の対象となる団体

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

第4 調査の対象となる地方公務員

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

1 一般職に属する地方公務員のうち調査の対象とならない者

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

(3) 未帰還職員

2 特別職に属する地方公務員のうち調査の対象となる職

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

第5 調査の期日

調査は、平成25年4月1日現在で行う。

第6 調査事項

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

1 一般職に属する地方公務員

- (1) 所属する地方公共団体の名称
- (2) 所属する公署の名称

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

第7 調査の方法

1 報告の義務

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

2 調査票の配布

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

3 調査票の提出

- (1) 職員は、調査票2部に所定の事項を記入し、当該職員の属する地方公共団体の長（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員にあっては、都道府県知事）に提出しなければならない。
- (2) 上記(1)の調査票の提出を受けた地方公共団体の長は、これに所定の事項を記入し、1部を保管し、他の1部を都道府県及び指定都市分にあつては平成25年7月16日までに、都道府県及び指定都市以外の地方公共団体分にあつては平成25年9月2日までに総務大臣（都道府県知事及び指定都市市長以外の地方公共団体の長にあっては、都道府県知事を経由して総務大臣）に提出しなければならない。

第8 集計の方法

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

第9 結果の公表

調査結果の公表は、集計終了後すみやかに速報及び結果報告書をもって行う。

第10 統計職員

調査には、統計官及び統計主事以外の者を従事させることができる。

第11 調査票の利用

統計法第32条に基づき、地方公共団体の長は、次に掲げる場合には、その行った統計調査に係る調査票情報を利用することができる。

- (1) 統計の作成又は統計的研究（以下「統計の作成等」という。）を行う場合
- (2) 統計を作成するための調査に係る名簿を作成する場合

第12 調査票等の保存

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

2 地方公務員給与制度関係資料（平成25年）

(1) **人事院勧告**

平成25年 8月 8日

衆議院議長 伊 吹 文 明 殿
参議院議長 山 崎 正 昭 殿
内閣総理大臣 安 倍 晋 三 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等について別紙第1のとおり報告し、あわせて、国家公務員制度改革等について別紙第2のとおり報告する。

別紙第1

職員の給与等に関する報告

第1 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告制度の意義と役割

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責務を課している。

国家公務員については、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、その労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

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。

このような本院の給与勧告は、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）を基本に行っており、官民の給与水準が均衡し、給与改定の必要がない場合には、その旨を報告することとなる。民間準拠を基本とする理由は、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

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年の年間給与と平成24年の年間給与（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）に基づく給与減額支給措置による減額前のもの）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、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間については、給与改定・臨時特例法により、「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」給与減額支給措置が講じられており、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される職員の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。

このように、昨年に引き続き異例の状況の下にあるが、本院は、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) 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は、昨年4月と同水準となっており、所定外給与は、昨年4月に比べ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0.7%下落している。また、本年4月の勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、名目で昨年4月と同水準、実質で昨年4月に比べ0.7%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人世帯にあつては「全国消費実態調査」（総務省）を、2人以上の世帯にあつては「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120,800円、2人世帯が168,720円、3人世帯が195,220円、4人世帯が221,680円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、完全失業率（全国）は、昨年4月は4.5%（季節調整値）であったが、本年4月は4.1%（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3,281万人（雇用者全体の63.7%）、非正規の従業員が1,870万人（同36.3%）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0.1ポイント上昇して0.89倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.14ポイント上昇して1.40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) 職員の在職状況

「国家公務員給与等実態調査」により職員の在職状況を見ると、本年4月の職員数は職員全体で255,006人、平均年齢は43.0歳となっている。これを国立大学の法人化及び国立病院・療養所の独立行政法人化に伴い職員の人員構成が大きく変化した後の平成16年4月と比較すると、職員数が35,603人(12.3%)減少する一方で、平均年齢は2.1歳上昇している。また、本府省と地方機関の別に平均年齢を見ると、本府省は40.9歳(+1.2歳)、地方機関は43.8歳(+2.8歳)となっている。特に、地方機関においては、府省によって平均年齢が40歳台後半になっているところもあり、職員構成の高年齢化が進んでいる状況が認められる。この要因としては、定員削減が行われてきた中で、退職管理の見直し等を背景とする高齢層での退職者の減少に加え、近年の採用抑制により若年層の職員数が大きく減少していることが挙げられる。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 参照)

(3) 有識者の意見

ア 公務員問題懇話会、中小企業経営者等との意見交換

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55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。

この懇話会や意見交換において出された意見においては、国家公務員の給与について、優秀な人材を確保するという観点から適正な水準を確保すべきとの意見が見られた。給与制度については、勤務実績の給与への反映や年功的な給与上昇の抑制の方向性を支持する意見が多かった。地域の公務員給与の水準については、高い印象があるとの意見が中小企業経営者に見られた。

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、国難への対処のためには妥当又はやむを得ないとする意見がある一方で、デフレからの脱却に向けた取組が求められている中で地域経済への影響を懸念する意見、公務員にも仕事に見合った給与を支払うべきといった観点からの批判的な意見や人材確保への影響・職員の士気の低下を懸念する意見があった。

イ 国家公務員の給与の在り方に関する懇話会

本院は、国家公務員の給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、本年4月に、各界の有識者から構成される「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」(座長：清家篤慶應義塾長)を設置した。同懇話会においては、国家公務員の役割・求められる人材、国家公務員にふさわしい給与の在り方等について、次のような意見が示された。

(ア) 国家公務員の役割・求められる人材について

国民にとっては、国家・社会の根幹に関わることを含む様々な分野において、国民の生活を支え、安全・安心を守る等の役割を国家公務員にしっかりと果たしてもらうことが重要である。

そのためには、国家公務員に優秀な人材を確保して、高い専門性をかん養させ、その能力を十全に発揮させることを通じて、国の公務の質を高めることが必要である。

(イ) 国家公務員にふさわしい給与の在り方等について

国家公務員の給与は、国家公務員が高い使命感を持って職務に専念することができるよう、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべきである。

国家公務員の給与については、その能力・実績に応じてインセンティブを付与する仕組みとなっているが、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、公務という職場には必ずしもな

じまないことにも留意が必要である。

民間では、役職定年制により仕事を変更することなどによって50歳台の給与水準を下げているが、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要がある。

民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。

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25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、本年も、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、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（139,545人、平均年齢43.1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（注）は405,463円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体では413,983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376,257円、職員全体については384,842円となっており、減額前の額に比べて、それぞれ29,206円（7.20%）、29,141円（7.04%）減少している。

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

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、総合職試験採用職員（大学院卒）が193,889円（勤務地が東京都特別区の場合は18%の地域手当を含め228,789円）、総合職試験採用職員（大学卒）が172,557円（同203,618円）、一般職試験採用職員（大学卒）が163,987円（同193,505円）、一般職試験採用職員（高校卒）が133,418円（同157,434円）となっている。

（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56,300（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、「平成25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44万人及び研究員、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。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、従来、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ていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、有識者等の意見も踏まえて検討した結果、本院としては、調査の信頼性を確保しつつ、それらの産業を調査対象とすることが可能であると判断し、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年に比べ約1,400増加している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、88.6%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いえる。

イ 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

ア) 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で39.8%（昨年39.6%）、高校卒で15.2%（同14.4%）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90.5%）、高校卒で90.1%（同88.7%）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院修士課程修了が212,419円（東京都特別区は223,432円）、大学卒が186,800円（同202,418円）、高校卒が153,137円（同163,095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13.1%（昨年14.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（同0.6%）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79.8%（昨年81.0%）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22.2%（昨年25.0%）、減額となっている事業所の割合は7.8%（同8.6%）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19.2%（昨年22.1%）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・部門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、2.7%（昨年3.1%）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（公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、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76円（0.02%）下回っていた。

なお、本年も昨年に引き続き、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29,282円（7.78%）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3.95月分に相当しており、給与法の（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

本年の勧告の前提となる官民比較については、昨年と同様、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。これは、給与減額支給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、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえたものである。

給与減額支給措置による減額前の給与額に基づく官民給与の較差を見ると、前記3(1)のとおり、本年4月の時点で、国家公務員の月例給が民間給与を76円（0.02%）下回っている。

本院としては、本年の官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、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 給与制度の総合的見直し等

1 検討の背景と問題意識

(1) 給与構造改革における取組等

地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革においては、次の施策を柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を実施した。

ア 地域における公務員給与水準の是正を図るため、全国共通の俸給表18%までの地域手当を支給することとした。

イ 年功的な給与上昇の抑制を行うため、上記俸給表水準の引下げにおいては、中高年齢層について最大7%の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないことによって、給与カーブのフラット化を進めた。さらに、職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減する等の措置を講じた。

ウ 勤務実績の給与への反映の推進等を実現するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入する等の措置を講じた。

その後も、50歳台における官民の給与差に対応するため、55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号俸から昇格した場合の俸給月額増加額の縮減など世代間の給与配分の適正化のための施策を進めてきている。

また、給与勧告の基礎となる「職種別民間給与実態調査」についても、民間給与をより広く把握し公務員給与に反映させることが適当であるとの考え方の下、平成18年以降、比較対象企業規模の100人以上から50人以上への拡大、比較対象従業員の範囲のスタッフ職への拡大、調査対象産業の拡大等を実施してきたところである。

(2) 給与制度の総合的見直しの必要性

ア 給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その間、世界的な金融危機、東日本大震災等を経験したほか、現在は、デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。

このような中、民間の産業構造には、雇用者全体の中で製造業の占める割合が減少する等の変化が見られるほか、民間企業では、組織のフラット化など組織形態の見直しが一層進んできている。

さらに、我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、本年度以降、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等の状況の中で、給与を含めて高齢層の就労環境を整備し、その雇用を確保していくことが官民を通じた重要な課題となっている。

イ 国家公務員給与については、給与構造改革等において(1)のような施策を講じ、一定の成果を得てきたが、アで述べたような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

本年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実態調査」の調査対象産業の

拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、前述のとおり、近年、公務においては、職員の平均年齢の上昇が続き、職員構成の高年齢化が顕著となっていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると給与カーブの見直し等が必要である。

また、前述の「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」においては、国家公務員の給与の在り方について、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、本院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい。今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、2で述べる諸課題を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。その際、個々の施策は、相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしたい。

2 具体的な検討課題

(1) 組織形態の変化への対応

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、職能資格等から見てその職責が定義に該当するライン職に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。

一方、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、職制が簡素化され、例えば部次長や課長代理の置かれていない事業所も見受けられる。本院は、こうした状況に対応するため、前述の定義に該当しない従業員の給与の状況をより広く把握する方策について、有識者等の意見を聴取しつつ検討を行った。その結果、本年の「職種別民間給与実態調査」において、現在の定義には該当しないが、当該事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を判断の基準として、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員を把握できることが確認された。

この結果も踏まえ、基幹となる役職段階が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとする。

(2) 地域間の給与配分の在り方

地域間の給与配分については、前述のとおり給与構造改革における柱の一つとして見直しに取り組み、その適正化に一定の成果を挙げたところである。一方、地域の公務員給与については、東京

では民間賃金が高いが、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかと指摘がある。

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しにおいては、地域ブロック別の官民給与の較差を指標としてきたが、この地域ブロック別の民間賃金を見ると、管区機関の所在地となっている政令市等では民間賃金が高いため、地域ブロック別の民間賃金水準は高くなる傾向にある。そこで、こうした大都市部を含まない民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。具体的には、このグループについて、「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」の結果を用いて官民給与の較差を求め、その際、国家公務員の平均給与月額に同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の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。

本院としては、地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討することとしたい。その際、地域における公務員給与の在り方については、円滑な転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も重要であり、この観点も踏まえて検討を進め、早急に成案を得ることとしたい。

(3) 世代間の給与配分の在り方

公務においては、在職期間の長期化に加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において上位のポストに昇任する人事慣行があること等から、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が平成26年3月末に廃止された後も、50歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定される。

また、官民ともに雇用と年金の接続が課題となる中で、民間においては、50歳台従業員の給与も含めた見直しの必要性に関する議論も見られるところである。

前述のとおり、給与構造改革においては、俸給表の水準を平均4.8%引き下げの中で、中高年齢層については最大7%の引下げを行ったところであり、本院としては、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたい。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとする。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

現在、人事評価は絶対評価で行われ、その結果を昇給、勤勉手当等の給与に反映することとされている。例えば、昇給については、上位の昇給区分(標準より昇給号俸数が増加)は、人事評価で上位の評語を受けた者の中から決定することとしているが、上位の評語を受けた者が多い場合に上位の昇給区分に集中することがないように上限枠を設けている。一方、人事評価で下位の評語が付与された者は、必ず下位の昇給区分(標準より昇給号俸数を抑制又は昇給なし)に決定することとされているところ、現在、下位区分に決定された者は少数となっている。

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考えられる。本院としては、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

行政職俸給表（二）については、同表の創設時において企業に直接雇用されている民間の自動車運転手、守衛等の給与との均衡を考慮して給与水準が設定され、その後は行政職俸給表（一）の改定に準じた改定を行ってきている。民間においては、近年、自動車運転手や守衛等の職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先となる企業に直接雇用されている者は少数となり、常勤の従業員であっても直接雇用されている者と業務委託等により業務に従事する者との間には、大きな給与差が生じている。国においても、政府方針として、民間委託等の合理化措置を積極的に講じ、これらの業務に携わる職員の採用は、公務遂行上真に必要な場合を除き、行わないこととされており、業務委託等による形態が増加し、これらの職員は減少してきているが、なお、本年4月時点において自動車運転手1,392人など合計で3,272人が在職している。

公務においても、業務の特性上、技能・労務職員の直接雇用が必要と認められる部署もある一方、民間と同様に業務委託等によることで支障がないと認められる部署もあると考えられるところである。民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表（二）適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表（二）の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

ウ 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

3 その他（給与構造改革における昇給抑制の回復措置）

給与改定・臨時特例法に基づく平成26年4月1日の昇給回復については、同日において45歳に満たない職員を対象とし、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。

第4 雇用と年金の接続

1 雇用と年金の確実な接続のための取組

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。同閣議決定において定年延長ではなく希望者を

再任用することとしたことは、雇用と年金の接続を図るための当面の措置として、やむを得ないもの
と考えるが、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任
用の運用状況を随時検証しつつ、本院が平成23年に行った「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」に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされ
る必要がある。

それまでの間、同閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るためには、以下に述べるよう
な取組が必要である。

(1) 雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施

ア 職員に対する周知、希望聴取

再任用を円滑に行っていくためには、再任用制度について職員に対し十分に周知するとともに、
再任用に関し、希望聴取等を通じ、勤務形態、勤務地、職務内容、それらの間の優先順位等につ
いての職員の希望や職員の意欲、能力、健康状態等を適切に把握することが重要となる。

イ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

再任用職員のための職域の拡大に向けた取組を進め、短時間勤務の勤務時間数を複数設けるな
ど働き方の多様化のための工夫を行うとともに、再任用希望者の意欲や能力、適性等を適切に把
握し、各府省の業務運営の実情等も踏まえつつ、再任用職員がその能力と経験をいかせる職務へ
の配置に努めることが必要である。その際、これまで必ずしも再任用が一般的ではなかった管理
職についても、今後は再任用希望者の増加が見込まれることから、その能力と経験の有効な活用
について検討を進める必要がある。

ウ 再任用に関する苦情への対応

再任用に関する職員からの苦情に対しては、各府省において適切に対応するよう努めることが
必要であるとともに、本院においても事案に応じて助言、指導、あっせん等の措置を行うなど適
切に役割を果たしていくこととしたい。

(2) 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

職員が再任用後もその能力を十分に発揮し、公務に貢献できるようにする上では、60歳前も含め
た人事管理全体について、職員の勤務状況等を的確に把握し、能力・実績に基づく人事管理を徹底
するとともに、職員の専門性を高めるような計画的な人事配置を通じて、複線型人事管理を進める
などの見直しが必要である。

その際、節目節目で個々の職員のキャリアパスに関する意向を確認し、人事配置や育成に活用す
るとともに、職員にとって自己のキャリアを見つめ直す機会を提供することも必要である。

また、中長期的な人事配置を見据えながら、組織体制や職務分担の見直しなど行政事務の執行体
制の再構築を引き続き行っていくことが肝要である。

なお、専門スタッフ職の整備については、各府省におけるスタッフ職の活用に向けた行政事務の
執行体制の見直しの取組を勘案した上で、本院としても検討していくこととしたい。

さらに、幹部職員を含めて職員が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り、このため、新たに導入されることになった早期退職支援の仕組
みを活用することが必要である。また、公益法人等への職員派遣については、派遣すべき法人等を
政府が整理していく中で、本院としても政府と連携して検討を行っていくこととする。

2 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、本年3月の閣議決定において、本院に対し、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。

本年の「職種別民間給与実態調査」において、各事業所における再雇用者の給与水準や再雇用者に対する各種手当制度の有無等を把握したところ、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準から変更しないとする事業所が多くなっており、また、諸手当のうち、単身赴任手当については、定年前の常勤従業員に同手当を支給する事業所において、再雇用者が転居を伴う異動を行う場合に同手当を支給する事業所が大半となっている。

再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたい。

第5 適正な給与の確保の要請

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、個々の職員が高い士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。

本年も昨年に引き続き、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。このような中であっても、国家公務員は、使命感を持って国民の安全・安心の確保を始め全国各地において職務に精励している。各界の有識者の意見においては、このような職員の努力を評価する一方で、公務における人材確保や職員の士気の維持の観点から、民間準拠による水準を大きく下回った水準となる給与の減額について、懸念が示されている。

本院としては、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準について、本年は民間給与と均衡していることから給与水準改定のための勧告を行わないこととしたが、労働基本権制約の代償機関としては、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、民間準拠による適正な給与を確保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25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		13.1	12.9	0.5	73.5
課長級		11.8	12.2	0.5	75.5

(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25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			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		84.2	79.8	22.2	7.8	49.8	4.4	15.8
課長級		77.5	72.9	19.7	7.7	45.5	4.6	22.5

(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25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	9.9
転籍	1.8
希望退職者の募集	1.9
正社員の解雇	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.9
残業の規制	6.7
一時帰休・休業	2.5
ワークシェアリング	0.1
賃金カット	2.7
計	19.2

(注) 1 平成25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)
		$\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right) (\%)$
405,539円	[減額前] 405,463円	[減額前] 76円 (0.02%)
	[減額後] 376,257円	[減額後] 29,282円 (7.78%)

- (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
	平均所定内給与月額	下半期 (A ₁) 上半期 (A ₂)	円 376,352 376,660
特別給の支給額	下半期 (B ₁) 上半期 (B ₂)	円 732,035 757,639	円 469,082 472,852
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$ 上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	月分 1.95 2.01	月分 1.71 1.72
年間の平均		3.95月分	

- (注) 1 下半期とは平成24年8月から平成25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。

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、本年6月28日に国家公務員制度改革推進本部において、「今後の公務員制度改革について」が決定された。この決定において、政府は、平成21年に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（以下「平成21年法案」という。）を基本として、「国家公務員制度改革基本法」（以下「基本法」という。）の条文に即して、機動的な運用が可能な制度設計について早急かつ丁寧に検討を進め、秋に国会が開かれる場合には、国家公務員制度改革関連法案を提出するとともに、平成26年春に内閣人事局を設置することを目指すこととしている。

国家公務員制度は、各分野の行政を安定的・継続的に支える基盤となる制度であり、改革に当たっては、国民的視点に立った幅広い議論を行い、広く関係者の合意を得て進める必要がある。以下、国家公務員制度改革についての経緯を振り返り、今後の検討に当たっての留意点等を示すこととする。また、公務員制度の課題と対応について、本院の基本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 近年の国家公務員制度改革の経緯等

近年の公務員制度改革は、基本法に従って進められてきている。

平成20年6月に制定された基本法は、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基本理念の下、国家戦略スタッフ等の設置、幹部職員人事の一元管理、採用試験の見直し、官民の人材交流の推進、国際競争力の高い人材の確保と育成、段階的な65歳までの定年延長などの諸課題とともに、①幹部職員等に係る適切な人事管理の徹底等のための事務を一元的に行う内閣人事局を設置する、②総務省、人事院その他の国の行政機関の人事行政の機能について、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で内閣官房に移管する、③労働基本権に関し、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自律的労使関係制度を措置することを規定していた。また、改革の工程については、施行後1年以内に内閣人事局を設置し、3年以内にその他の課題についての法整備を図り、5年以内に実施することとしていた。

その後、基本法を実施するための国家公務員法等の改正法案が3度にわたって国会に提出された。

平成21年法案は、基本法の定める改革課題のうち、幹部職員人事の一元管理及び内閣人事局の設置などの事項について規定し、人事行政の公正を確保するために人事院が担っている任用の基準に係る事務、採用試験・研修に係る事務（ただし実施を除く。）を内閣人事局に移管するとともに、自律的労使関係制度の措置については規定せずに、労働基本権制約の代償機能として人事院が担っている級別定数に関する事務についても同様に移管することとしていた。

平成21年法案が衆議院の解散により廃案となった後、平成22年に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（以下「平成22年法案」という。）は、平成21年法案とは異なり、内閣人事局の所掌は、幹部職員人事の一元管理に必要な事務に限定しており、人事院等関係行政機関の事務の在り方については、自律的労使関係制度を措置する際の体制整備の中で検討することとしていた。

平成22年法案が審議未了廃案となった後、平成23年に国会に提出されたいわゆる国家公務員制度改革関連4法案では、非現業国家公務員に対し協約締結権を付与し、それに伴って代償措置である人事院勧告制度と人事院を廃止し、広く人事行政を担う公務員庁と、幹部職員人事の一元管理に所掌事務を限定した内閣人事局を設置すること等が規定されていた。同法案も平成24年11月、衆議院の解散により廃案となった。

2 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

本院としては、これまでの経緯を踏まえ、今後の公務員制度改革の検討に当たっては、次のような点に留意する必要があると考える。

- ① 基本法に定める改革課題の具体化に当たっては、全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保を適切に図るという観点からの十分な議論を行う必要がある。
- ② 公務員制度についても、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必要があり、改革の理念を適切に実現するためには、制度官庁や各府省の人事当局の実務家のほか、行政や公務員制度の研究者の知見も活用して、実効性ある制度設計を行う必要がある。
- ③ 公務員制度は各行政分野の基盤となる制度であり、その改革は、長期的に国民生活に対して大きな影響を与えるため、広く関係者の合意に基づいて実施していく必要がある。

3 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

前述のとおり、本年6月の国家公務員制度改革推進本部の決定では、今後の国家公務員制度改革に当たっては、平成21年法案を基本として制度設計を行うこととされている。平成21年法案に規定されていた幹部職員人事の一元管理、内閣人事局の設置等の主要な課題に関して、主な論点、留意点等について整理すれば以下のとおりである。

(1) 幹部職員人事の一元管理

幹部職員人事の一元管理の導入に際しては、内閣人事局の役割と業務執行責任を負う各省大臣が有する組織・人事管理権とをどう調和させるか、また、職員の専門的な能力・経験をどのように人事配置に反映させるかといった点を十分考慮した上で、対象となる職員の範囲、適格性審査の具体的な仕組みなどについて適切な制度設計を行う必要がある。

その際、幹部職員にも成績主義の原則が適用されることから、職務に必要な能力・適性が公正に判断される必要があることは当然であり、特に外部からの採用については、選考手続の中で中立・第三者機関がその選考基準設定等に適切に関与することなどが必要である。

また、幹部職員の職務の特性や能力・実績に応じた人事の弾力化のための措置については、人事の公正性を確保するとともに、組織の士気を損なわないよう実効性を確保することなどの課題がある。

なお、幹部職員人事の在り方に関連し、本院としては、幹部職員の給与決定（指定職俸給表の適用を受ける幹部職員の号俸決定）の取扱いについて検討を行う。

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

国家公務員法は、公務員を全体の奉仕者とする憲法の趣旨を受け、公正な公務員人事行政を実現するため内閣から独立して業務を遂行する第三者機関たる人事院を設けている。人事院は、法律の

規定に基づき、任用の基準を設定し、採用試験・研修に係る事務を担うとともに、労働基本権を制約することに伴う代償措置として、給与等勤務条件に関する勧告及び昇給・昇格の基準や級別定数などの勤務条件に係る基準の設定を行い、これまでもその職責を果たしてきた。一方、政府全体を通じる人事戦略や人事方針を内閣として打ち出す必要がある場合には、現行制度の下においても、中央人事行政機関である内閣総理大臣が、採用昇任等基本方針や人事管理運営方針などによって主体的に決められる仕組みが措置されている。

平成21年法案では、人事院の所掌する上記の事務の一部を内閣人事局に移管するとされ、人事院の人事行政の公正確保の機能及び労働基本権制約の代償機能を低下させる内容となっていた。このような公務員制度の根本に関わる変更を行うのであれば、人事行政の公正の確保や労働基本権制約の代償機能の確保などの公務員制度の基本理念をどのように実現するか、そのためにふさわしい人事行政機関はどうあるべきかについて、十分に議論と検討を尽くし、広く関係者の合意を得ることが必要である。

内閣人事局の機能に関し、労働基本権制約の代償機能の確保と人事行政の公正の確保の観点から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 労働基本権制約の代償機能の確保と級別定数について

級別定数は、俸給表と一体の職員の給与処遇に関する重要な勤務条件であり、若手職員も含めた職員全体の昇格枠として機能するものである。そのため、その設定及び改定は、現在も使用者側及び職員団体からの意見を聞いた上で中立・第三者機関である人事院が行っているところであり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は、使用者機関ではなく、中立・第三者機関が代償機能として担う必要がある。

② 人事行政の公正の確保について

任用の基準、採用試験及び現在人事院が所掌している研修は、人事行政の公正を確保する観点から特に重要な事務であることから、中立・第三者機関である人事院が担うこととされてきたものであり、これらの事務を幹部職員人事の一元管理を行うために設置される内閣人事局に移管する合理的な理由は認められない。人事行政の公正の確保を実現するために、これまでどおり、中立・第三者機関が担うべきである。

(3) 自律的労使関係制度

自律的労使関係制度については、本院はこれまで、勧告時報告や年次報告書において、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、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などの議論を尽くすべき重要な論点を提起してきているが、これらの論点を含め、十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況にあると考える。

第2 人事行政上の諸課題への取組

今日の行政においては、少子高齢化や経済のグローバル化の進展等の状況変化に対処するとともに、長引くデフレ経済からの脱却を図るための施策に取り組むなど、従来にも増して、多様な行政課題について、効率的かつ効果的に対応していくことが求められてきている。

国家公務員の人事管理に関しては、早期退職慣行是正のための勧奨退職年齢の引上げや再就職あっせん禁止等の措置により、管理職員以上の勧奨退職は急速に減少し、組織全体として職員の在職期間の

長期化と高齢化が進行してきている。また、行政改革の取組として長年にわたり計画的に定員削減が進められてきたことに加え、国家公務員の人件費の抑制を進めること等を目的として「平成23年度の国家公務員の新規採用抑制の方針について」（平成22年5月21日閣議決定）等に基づき、平成23年度から平成25年度までの間の新規採用者数は大幅に抑制されたため、特に、地方出先機関等では若手職員層の減少が顕著となっている。

こうした職員構成の高年齢化に加え、昇進の遅れや給与の減額支給措置など職員の処遇をめぐる厳しい状況等もあり、組織活力や士気の低下が懸念される事態となってきた。

本院は、これまで基本法に定める課題のうち本院が取り組むべきものについて検討を進め、優秀かつ多様な人材を登用するため平成24年度から国家公務員採用試験を総合職試験、一般職試験等に再編した。また、雇用と年金の接続を図るため、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることについて平成23年9月に国会及び内閣に対して意見の申出を行ったが、本年3月の閣議決定により、当面、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされたところである。

今後、若手職員を含めた全ての職員が高い使命感を持ち、社会経済情勢の変化に的確に対応しながら職責を果たすことができるよう、多様な能力・経験を持つ人材の登用・育成、国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材の確保・育成、能力・実績に応じた処遇の徹底、仕事と家庭の調和を図ることができる環境の整備など、基本法に掲げる基本理念を実現するための諸施策に政府全体として積極的に取り組んでいくことが必要と考える。

現在、本院が優先的に取り組んでいる人事行政上の諸課題について、本院の基本認識及び取組状況は以下のとおりである。

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

平成24年度において国家公務員採用試験体系の再編を行ったところであるが、今後、政策の企画立案等の業務に従事する国家公務員採用総合職試験からの採用者数を従来の国家公務員採用Ⅰ種試験による採用者数よりも増加させ、採用後に選抜を行って幹部職員等の要員を絞り込んでいく人事運用を進める必要がある。特に、管理職に昇任させる際には、同一採用年次の者を一律的に昇進させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して昇進選抜を行うなど、各府省における幹部職員等の育成・選抜に当たっては、これまで以上に職員の能力・適性に基づく人事運用を進めることが重要である。各府省において、このような見直しに向けた取組が推進されるよう、本院としても、引き続き各種会議等の機会を通じて、各府省に対し働きかけを行うこととする。

なお、幹部職員等の育成と選抜については、本院は平成24年度年次報告書において提言を行ったところであり、今後、上記の運用の見直しも含め、その具体化へ向けて政府と連携して検討を行っていくこととする。

また、本院は、国民全体の奉仕者としての使命感の向上や国民の視点に立って施策を行うための資質・能力の向上等を基本的な目的として、役職段階別の府省合同幹部要員研修（行政研修）を実施している。新たな採用試験で採用された職員が受講することとなる行政研修について、将来、幹部職員等となるべく選抜された者に幹部職員等にふさわしい能力や使命感を付与できるよう、研修体系や研修内容等の在り方について検討する。

(2) 人事評価の適切な実施・活用

人事評価制度は、職員の能力・実績等を的確に把握し、人事配置や人材育成等の人事管理の基礎とするとともに、職員の任免、給与などの処遇を決定する根拠となる重要な仕組みである。平成21年の導入以来、人事評価制度の定着が図られてきているが、公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要がある。

そのため、各職場においては、評価者である上司は日頃から部下の勤務状況等を十分に把握し、これに基づいて人事評価を行い、下位の評語を含め、個々の職員の公務への貢献に応じた評語を付与することが肝要である。また、人事評価制度が円滑に機能するには、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言等を通じて、上司と部下のコミュニケーションを図り、業務改善や公務能率の向上、さらには人材育成につなげていくという評価制度の本来の目的が評価者、被評価者に十分共有される必要がある。本院としては、政府において行われている人事評価の運用実態の検証や人事評価の厳格な実施に向けた制度・運用の改善方策等の検討に対して協力を行っていくこととしている。

人事評価により勤務実績が良くないとされた職員の取扱いについて、本院は、本年4月に分限制度の運用通知を改正し、人事評価の全体評語が最下位であるなど勤務実績が良くないと認められる場合には注意・指導等の矯正措置をとることを徹底したところであり、各府省において適正な対応が行われるよう、引き続き指導を行っていくこととしている。

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

本院は、本年3月の産業競争力会議において、平成27年度を目途に国家公務員採用総合職試験に英語試験を導入する旨を表明したところであり、また、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）においても「2015年度为国家公務員総合職試験から、外部英語試験を導入する」とされている。国際化が進む中であって、国家公務員採用総合職試験からの採用者が従事する政策の企画立案等の業務の遂行に当たっては、基礎的な英語能力を有していることが望ましいことから、平成27年度以降に実施する同試験において、実践的な英語能力を測定できる外部の英語試験を活用することとし、本年秋を目途として、活用する英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法全体の概要を公表できるよう、必要な検討を進める。

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間企業の就職活動時期については、学生の学修時間の確保や教育の充実を図るとともに、海外の大学等への留学等を推進するため、平成27年度卒業・修了予定者からの後ろ倒しの検討が進められており、国家公務員採用試験についても、政府より本院に対し、必要な措置をとるよう要請されている。本院としては、要請の趣旨を踏まえ、今後の民間における就職活動後ろ倒しへの取組状況を見極めつつ、受験者の準備や就職活動への影響を考慮し、平成26年度の試験日程の発表と合わせて周知できるよう、国家公務員採用試験の日程などについて必要な検討を行っていくこととしている。

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）においては、政策・方針決定過程への男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、政府全体として取り組むべき重要な課題とされている。各府省においては、本院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」に基づき、平成27年度末までの目標を設定し、取組を進めてきているところであるが、管理職等における女性割合は、依然として低い水準にあり、引き続き積極的な取組が必要である。本院としては、今後、一層の女性職員の登用の促進を図るため、女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を進める。

(2) 両立支援の推進

我が国の少子高齢化が急速に進展する中、育児や介護に関する両立支援制度の拡充に積極的に取り組むことが求められている。公務においても、一人一人の職員が、家庭責任を全うしながら、能力を最大限に発揮してその職務を遂行するためには、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の促進など勤務環境の整備等を図ることが重要である。このことは、同時に、公務組織にとってもその能率的な運営に資するものであり、一層推進していく必要がある。また、「日本再興戦略」においても、男女の仕事と子育て等の両立支援については、まずは公務員から率先して取り組むこととされ、その具体策として、配偶者の転勤に伴う離職への対応や業務効率化によるワーク・ライフ・バランスの実践推進等が掲げられている。

以下、本院において両立支援推進の観点から取り組んでいる具体的な施策等について述べる。

ア 配偶者の転勤に伴う退職への対応と多様で弾力的な勤務時間制度の検討

公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする休業制度を設ける必要があると認め、本日、配偶者帯同休業制度の導入に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出を行う。

さらに、本院としては、育児や介護に責任を有する職員がそれぞれの事情やニーズに応じて継続的に勤務することができるような選択肢を更に拡充するため、これらの職員を対象に勤務時間法や育児休業法で定められているフレックスタイム制、短時間勤務制の適用範囲の拡大など多様で弾力的な勤務時間制度等の整備について、民間企業における先進的な取組も参考にしつつ、各府省における人事管理や公務運営への影響の検証等を行いながら検討を進め、早期に成案を得ることとする。

イ 男性職員の育児休業取得の促進

男性職員の育児休業については、公務においても、平成23年度における取得率が3.7%と依然低い状況であり、本院としては、本年秋に職員の意識調査を行い、男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を把握し、それを踏まえて、各府省に対して必要な対応を行っていくこととする。

ウ 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、管理職員による厳正な勤務時間管理を徹底するとともに、業務の改善・効率化などの取組を推進することが肝要であり、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も重要である。なお、超過勤務手当については、各府省において、厳正な勤務時間管理等を徹底した上で、必要に応じた予算が確保される必要がある。

(2) 副大臣通知

総行給第79号

平成25年11月15日

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

総務副大臣
関口昌一

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 給与減額支給措置について

- 1 今年度の地方公務員給与については、「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。以下「平成25年1月通知」という。）により、国家公務員の給与減額支給措置に準じて必要な措置を講じるよう要請しているところであり、未対応の団体については、改めて平成25年1月通知の要請の趣旨をご理解いただき、速やかに必要な対応をいただきたいこと。
- 2 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。以下「給与改定・臨時特例法」という。）に基づき実施されている国家公務員の給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとされたところであり、平成26年度の地方公務員給与に関して減額要請を新たに行うことは予定していないこと。

なお、国においては給与体系の抜本改革に取り組むとともに、定員の大幅な純減を目指すなどの行財政改革を推進することとしているところであり、地方公共団体においても、改めて以下第2及び第3の項目を踏まえ、給与の適正化及び適正な定員管理の推進等の行財政改革に積極的に取り組まれないこと。

第2 本年の給与改定及び給与の適正化について

地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って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 国家公務員については、給与減額支給措置による減額前の官民の給与の較差が極めて小さいこと等から給与改定を行わないこととされたところであるが、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、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、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するなど昇給抑制措置が講じられたところである。地方公共団体においても、国の取扱い及び平成25年1月通知を踏まえ、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。

3 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23年の人事院勧告において2カ年で廃止することとされ、その後、給与改定・臨時特例法に基づき、平成26年3月31日をもって全額廃止することとされている。地方公共団体においても、国が廃止することを踏まえ、必要な措置を講じること。

4 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。

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。

5 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。

特に、地域手当については、原則として国における地域手当の指定基準に基づいた支給地域及び支給割合を超えないようにすること。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、地方公共団体においても、速やかに廃止を基本とした見直しを行うこと。

6 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25年1月1日から段階的に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「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成24年8月7日付け総行給第58号）を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。

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。

8 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。ただし、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。

また、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対応を行うこと。

なお、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3 その他の事項

- 1 定員については、行政の合理化、能率化を図り、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。その際、前年度の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。
- 3 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。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、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。

なお、今後、人事評価制度の導入を行うための地方公務員法の改正を予定しているので留意すること。

- 4 国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移すため、人事院に対し、早急に具体的な措置を取りまとめるよう要請することとされた。この見直しの動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討することとしているので、今後の動向に留意すること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

(平成25年11月15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日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする。特別職の国家公務員の給与についても、同様に扱うものとする。
- 2 東日本大震災からの復興のための財源を確保するため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）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする。
- 3 我が国の厳しい財政状況に鑑みれば、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進しなければならぬ。このため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のより的確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する。
 - (2) 情報通信技術を活用した業務改革の推進、地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、国家公務員の定員については、現下の状況を踏まえ、平成26年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、重要課題には適切に対応しつつ増員を抑制し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指す。
 - (3) 国家公務員法等の一部を改正する法律案（第185回国会閣法第19号）に基づき設置される内閣人事局において、国が果たすべき役割を踏まえ、今後の総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定する。
 - (4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう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。特殊法人等の役職員の給与等についても、その水準を毎年度公表する。
- 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。

なお、国家公務員給与の在り方に関する3(1)の動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとする。

3 平成24年度における給与改定等の状況（平成25年4月1日調べ）

イ 一般行政職の給与改定

	改定した	改定しなかった
都道府県 (47)	6	41
指定都市 (20)	7	13
市区 (792)	84	708
町村 (930)	25	905
合計 (1,789)	122	1,667

ロ-1 期末・勤勉手当の改定

	改定した	改定しなかった
都道府県 (47)	4	43
指定都市 (20)	1	19
市区 (792)	28	764
町村 (930)	51	879
合計 (1,789)	84	1,705

ロ-2 期末・勤勉手当の支給月数

	平成24年度			
	支給月数			3月期支給 がある団体
	3.95月超	3.95月	3.95月未満	
都道府県 (47)	1	39	7	1
指定都市 (20)	1	18	1	1
市区 (792)	2	741	49	12
町村 (930)	2	831	97	1
合計 (1,789)	6	1,629	154	15

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	見直し 済み	見直し 予定	見直しして いない
都道府県 (47)	33	4	10	46	0	1	47	0	0	45	0	2
指定都市 (20)	11	0	9	19	0	1	19	0	1	11	0	9
合計 (67)	44	4	19	65	0	2	66	0	1	56	0	11

4 平成24年度 給与適正化の状況（平成25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 (H25.4.1)	24年度に 適正化	国の基準を上回る (H25.4.1)	24年度に 適正化	無し (H25.4.1)	24年度に 適正化	有り (H25.4.1)	24年度に 適正化
都道府県 (47)	17	0	30	0	47	0	0	0
指定都市 (20)	2	0	18	1	20	1	0	0
市区 (792)	442	3	350	6	740	13	52	2
町村 (930)	785	5	145	3	913	4	17	2
合計 (1,789)	1,246	8	543	10	1,720	18	69	4

	自宅にかかる住居手当	
	国と同様 (H25.4.1)	国と異なる (H25.4.1)
都道府県 (47)	45	2
指定都市 (20)	10	10
市区 (792)	548	244
町村 (930)	732	198
合計 (1,789)	1,335	454

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「24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	21	0
指定都市 (20)	1	4	1
市区 (792)	63	155	12
町村 (930)	34	112	6
合計 (1,789)	111	292	19

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

5 国家公務員給与等実態調査関係資料（平成25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	255,006	43.0	21.5	413,983	384,842	343,646	318,352
行政職俸給表(一)	139,545	43.1	21.5	405,463	376,257	332,446	307,220
行政職俸給表(二)	3,272	49.9	29.8	325,400	309,534	286,850	272,119
専門行政職俸給表	7,932	41.6	19.5	433,952	403,224	348,520	322,487
税務職俸給表	52,803	43.3	22.4	444,869	412,410	374,068	345,923
公安職俸給表(一)	22,239	41.2	20.0	367,489	346,775	316,267	297,683
公安職俸給表(二)	22,717	41.6	20.0	407,639	380,171	346,903	322,446
海事職俸給表(一)	194	46.0	25.0	472,971	438,428	383,743	354,473
海事職俸給表(二)	305	42.3	23.8	381,719	360,503	319,945	300,929
教育職俸給表(一)	77	45.5	21.7	471,641	434,366	428,430	392,898
教育職俸給表(二)	92	47.8	23.4	447,384	427,309	394,363	375,924
研究職俸給表	1,332	45.1	21.8	550,575	506,351	403,384	370,621
医療職俸給表(一)	543	50.1	23.3	820,425	775,184	491,680	454,152
医療職俸給表(二)	453	44.5	20.0	348,262	328,153	307,613	288,961
医療職俸給表(三)	1,799	46.0	21.7	344,120	327,740	314,592	299,098
福祉職俸給表	246	41.1	17.5	368,214	344,687	325,848	304,299
専門スタッフ職俸給表	197	55.1	32.1	601,054	544,344	496,110	448,009
指定職俸給表	843	56.3	32.8	1,020,582	921,303	867,268	782,537
特定任期付職員俸給表	352	42.5		624,258	571,670	534,420	489,399
第一号任期付研究員俸給表	21	43.4		482,789	445,277	418,333	385,829
第二号任期付研究員俸給表	44	34.5		386,603	356,565	335,045	309,013

- (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
12,167	11,239	10,115	36,665	33,969	3,980	6,286	6,259
12,162	11,918	10,726	37,100	34,333	4,307	7,530	7,509
12,041			21,791	20,693	2,995	1,723	1,686
11,056	11,833	10,650	46,178	42,750	6,253	10,112	10,028
11,802	12,957	11,661	40,557	37,548	3,465	2,020	2,011
13,891	5,728	5,155	25,278	23,729	2,213	4,112	4,104
12,826	8,985	8,086	28,833	26,813	4,292	5,800	5,708
17,263	15,756	14,181	47,859	44,242	2,920	5,430	5,349
13,407			38,810	36,640	3,746	5,811	5,781
16,364	3,451	3,106	18,660	17,262	3,840	896	896
10,582	1,393	1,254	32,865	31,368	5,451	2,730	2,730
12,003	59,187	53,269	67,402	61,859	5,269	3,330	3,330
14,619	16,004	14,403	80,029	74,026	5,499	212,594	212,485
9,733	1,079	971	19,512	18,327	5,338	4,987	4,823
6,829	574	517	13,684	13,000	4,766	3,675	3,530
9,207	3,614	3,253	23,680	22,097	4,285	1,580	1,546
12,201			90,139	81,610	1,096	1,508	1,428
			148,905	134,357		4,409	4,409
			89,415	81,848		423	423
			64,456	59,448			
			51,558	47,552			

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(□)	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	255,006	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20歳未満	396	298	2	165	1,536	59	35	1	7	2		1	5	13							
20歳以上24歳未満	5,979	2,312	10	659	4,388	898	1,031	16	7	1		16	21	25	12			1			2
24歳以上28歳未満	16,804	6,993	17	868	3,969	2,252	2,093	11	22	9		54	48	65	22			48			10
28歳以上32歳未満	19,985	10,474	30	950	3,660	2,499	1,841	12	29	11		135	33	148	47			62			19
32歳以上36歳未満	22,901	13,330	80	906	4,670	2,667	2,447	19	36	32		172	42	229	47			61			11
36歳以上40歳未満	30,089	18,518	192	1,039	7,774	2,520	2,816	19	39	39		237	55	232	31	6		43			1
40歳以上44歳未満	36,235	20,945	383	1,058	7,341	2,052	2,643	31	38	38		194	59	275	21	12		36			1
44歳以上48歳未満	32,723	18,378	488	835	6,876	2,266	2,574	29	29	29		211	64	278	36	23		31			1
48歳以上52歳未満	33,324	19,340	602	661	5,452	2,355	2,295	23	29	23		170	58	298	22	41		32			2
52歳以上56歳未満	28,976	16,380	691	759	5,954	2,456	2,432	40	42	40		136	68	236	8	115		23			2
56歳以上60歳未満	25,791	12,366	653	32	1,183		86					6						46			
60歳以上	1,803	211	124															15			

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(□)	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	214,402	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20歳未満	253	188	2	115	932	30	31	1	6	2		1	3	9							
20歳以上24歳未満	4,135	1,573	4	466	3,037	1,850	1,930	8	21	8		13	11	20	4			1			1
24歳以上28歳未満	12,329	4,965	13	591	2,876	1,962	1,709	11	28	11		42	25	32	8			40			5
28歳以上32歳未満	15,235	7,885	26	699	2,797	2,281	1,550	12	32	32		104	13	32	29			60			13
32歳以上36歳未満	18,242	10,500	75	713	3,490	2,450	2,104	18	36	36		141	23	56	31			50			9
36歳以上40歳未満	24,058	14,718	163	843	5,950	2,337	2,474	19	39	39		194	33	37	19	3		35			7
40歳以上44歳未満	29,331	16,948	326	942	6,329	1,940	2,403	31	38	38		157	34	46	13	9		28			1
44歳以上48歳未満	28,046	15,609	393	784	6,332	2,181	2,395	29	29	29		174	43	31	22	23		26			1
48歳以上52歳未満	30,272	17,626	469	635	5,114	2,292	2,178	23	29	23		147	41	38	15	41		29			1
52歳以上56歳未満	26,744	15,212	509	740	5,715	2,418	2,351	40	42	40		114	55	21	2	106		23			2
56歳以上60歳未満	24,068	11,527	434	32	1,136		86					6						46			
60歳以上	1,689	198	83															13			

(第1表続き)

性別	女		(第1表続き)																						
	俸給表	計	行政職 俸給表(-)	行政職 俸給表(□)	専門行政 職俸給表	税務職 俸給表	公安職 俸給表(-)	公安職 俸給表(□)	海事職 俸給表(-)	海事職 俸給表(□)	教育職 俸給表(-)	教育職 俸給表(□)	研究職 俸給表	医療職 俸給表(-)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	医療職 俸給表(□)	福祉職 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	40,604	22,596	775	1,372	9,095	1,853	2,651	2	3	4	24	239	108	172	1,509	103	15	13	47	8	15			
20歳未満	人	143	110	4			29	4																	
20歳以上24歳未満	人	1,844	739	176	50	604	253	176	1	1					2	13									
24歳以上28歳未満	人	4,475	2,028	494	193	1,351	365	494	1	1		3			10	16	8							1	
28歳以上32歳未満	人	4,750	2,589	384	277	1,093	290	384		1		12	4		23	45	14							5	
32歳以上36歳未満	人	4,659	2,830	291	251	863	218	291		1		31	6		20	116	18							6	
36歳以上40歳未満	人	6,031	3,800	343	193	1,180	217	343	1	1		31	10		19	173	16							2	
40歳以上44歳未満	人	6,904	3,997	342	196	1,824	183	342		1		43	15		22	195	12	3						1	
44歳以上48歳未満	人	4,677	2,769	240	116	1,012	112	240		1		37	15		25	229	8	3						2	
48歳以上52歳未満	人	3,052	1,714	179	51	544	85	179		4		37	16		21	247	14							1	
52歳以上56歳未満	人	2,232	1,168	117	26	338	63	117		4		23	20		17	260	7							3	
56歳以上60歳未満	人	1,723	839	81	19	239	38	81		4		22	11		13	215	6							2	
60歳以上	人	114	13	47																					

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		255,006人	128,646人	34,846人	90,858人	656人
	男	女	214,402 40,604	109,467 19,179	27,442 7,404	76,905 13,953	588 68
行政職俸給表(一)	計		139,545	75,562	17,615	46,313	55
	男	女	116,949 22,596	63,370 12,192	13,822 3,793	39,704 6,609	53 2
行政職俸給表(二)	計		3,272	222	291	2,456	303
	男	女	2,497 775	198 24	162 129	1,898 558	239 64
専門行政職俸給表	計		7,932	4,516	2,571	839	6
	男	女	6,560 1,372	3,588 928	2,189 382	777 62	6 6
税務職俸給表	計		52,803	23,001	2,171	27,629	2
	男	女	43,708 9,095	19,869 3,132	1,391 780	22,446 5,183	2 2
公安職俸給表(一)	計		22,239	11,581	1,807	8,807	44
	男	女	20,386 1,853	10,702 879	1,512 295	8,129 678	43 1
公安職俸給表(二)	計		22,717	9,827	8,377	4,324	189
	男	女	20,066 2,651	8,474 1,353	7,769 608	3,635 689	188 1
海事職俸給表(一)	計		194	63	61	53	17
	男	女	192 2	62 1	61 1	52 1	17 17
海事職俸給表(二)	計		305	6	66	194	39
	男	女	302 3	6 6	65 1	192 2	39 39
教育職俸給表(一)	計		77	72	5		
	男	女	73 4	68 4	5 5		
教育職俸給表(二)	計		92	65	25	2	
	男	女	68 24	55 10	12 13	1 1	
研究職俸給表	計		1,332	1,295	14	23	
	男	女	1,093 239	1,060 235	14 14	19 4	
医療職俸給表(一)	計		543	543			
	男	女	435 108	435 108			
医療職俸給表(二)	計		453	215	225	12	1
	男	女	281 172	123 92	148 77	9 3	1 1
医療職俸給表(三)	計		1,799	69	1,567	163	
	男	女	290 1,509	14 55	264 1,303	12 151	
福祉職俸給表	計		246	193	39	14	
	男	女	143 103	124 69	16 23	3 11	
専門スタッフ職俸給表	計		197	180	2	15	
	男	女	182 15	166 14	2 2	14 1	
指定職俸給表	計		843	836		7	
	男	女	830 13	823 13		7 7	
特定任期付職員俸給表	計		352	335	10	7	
	男	女	305 47	288 47	10 10	7 7	
第一号任期付研究員俸給表	計		21	21			
	男	女	13 8	13 8			
第二号任期付研究員俸給表	計		44	44			
	男	女	29 15	29 15			

(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	7,638	15,530	42,729	34,049	17,597	15,075	3,333	2,083	1,287	224	人
	大学卒	4,223	11,291	22,217	14,436	8,641	8,956	2,486	1,829	1,261	222	
	短大卒	1,151	1,737	6,514	4,924	1,803	1,253	170	54	8	1	
	高校卒	2,263	2,496	13,985	14,670	7,147	4,859	675	200	17	1	
学歴	1	6	13	19	6	7	2					
行政職俸給表(二)	人	106	963	1,758	401	44						
専門行政職俸給表		1,424	1,125	2,756	1,952	445	184	44	2			
税務職俸給表		5,597	4,839	4,806	9,806	13,726	11,731	1,683	505	110		
公安職俸給表(一)		6,619	5,930	3,871	2,578	1,016	868	554	298	395	106	4
公安職俸給表(二)		3,491	3,461	7,294	4,744	1,479	1,321	596	265	66		
海事職俸給表(一)		1	35	56	56	27	17	2				
海事職俸給表(二)		9	89	80	68	55	4					
教育職俸給表(一)		10	13	28	25	1						
教育職俸給表(二)		92	92									
研究職俸給表		9	263	328	305	426	1					
医療職俸給表(一)		96	255	146	46							
医療職俸給表(二)		31	203	122	74	19	3	1				
医療職俸給表(三)		182	1,393	149	60	11	4					
福祉職俸給表		58	90	34	45	19						
専門スタッフ職俸給表		9	95	93								
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		21										
第二号任期付研究員俸給表		44										
計	人	139,545	75,562	17,615	46,313	55						

(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 43.1	歳 25.3	歳 31.2	歳 39.3	歳 47.3	歳 51.5	歳 52.1	歳 52.1	歳 51.6	歳 52.0	歳 52.8	歳
学 大学卒	41.5	26.3	30.7	37.8	45.8	49.9	50.3	50.6	50.8	51.9	52.8	
短大卒	43.3	25.2	32.2	40.5	48.0	52.8	54.8	57.2	57.7	58.9	59.5	
高校卒	45.7	23.4	32.6	41.0	48.5	53.1	54.8	56.3	57.3	57.1	50.5	
中学卒	51.7	23.5	38.8	49.7	54.8	56.0	57.4	58.0	46.5			
行政職俸給表(二)	49.9	36.4	49.2	49.6	55.6	58.2						
専門行政職俸給表	41.6	27.7	33.8	43.5	50.1	49.6	53.5	55.9	57.0			
税務職俸給表	43.3	25.7	29.9	35.2	42.0	49.3	52.3	55.9	58.0	58.4		
公安職俸給表(一)	41.2	29.3	42.1	49.4	46.0	46.4	49.8	50.7	53.7	56.2	55.6	53.5
公安職俸給表(二)	41.6	25.4	32.3	42.6	49.3	52.1	53.6	54.2	55.7	57.8		
海事職俸給表(一)	46.0	22.5	31.4	42.7	51.8	53.0	56.4	59.0				
海事職俸給表(二)	42.3	23.3	30.9	41.4	48.8	56.0	59.0					
教育職俸給表(一)	45.5	33.4	38.1	45.2	53.9	58.5						
教育職俸給表(二)	47.8	47.8										
研究職俸給表	45.1	30.4	34.9	41.5	47.2	52.9	51.5					
医療職俸給表(一)	50.1	37.9	48.9	57.1	60.2							
医療職俸給表(二)	44.5	32.7	39.4	48.4	54.0	54.9	54.5	54.5				
医療職俸給表(三)	46.0	51.1	44.2	51.4	55.5	55.8	57.0					
福祉職俸給表	41.1	36.2	37.0	42.0	49.6	53.6						
専門スタッフ職俸給表	55.1	48.8	54.4	56.5								
指定職俸給表	56.3											
特定任期付職員俸給表	42.5											
第一号任期付研究員俸給表	43.4											
第二号任期付研究員俸給表	34.5											

第5表 適用俸給表別、級別平均経験年数

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)	年 3.3	年 8.5	年 17.6	年 26.2	年 30.4	年 30.7	年 30.0	年 28.8	年 28.5	年 29.3	年
行政職俸給表(二)	16.4	28.4	29.8	36.1	39.0						
専門行政職俸給表	6.0	11.2	21.7	27.9	26.5	30.3	32.4	33.7			
税務職俸給表	4.4	7.4	13.5	21.7	28.4	31.9	35.4	37.7	37.2		
公安職俸給表(一)	7.9	21.2	28.4	24.8	25.4	29.0	28.9	31.8	35.0	33.2	31.9
公安職俸給表(二)	3.6	10.0	21.1	28.2	31.0	32.3	32.2	33.1	35.2		
海事職俸給表(一)	1.7	9.9	21.8	31.8	31.3	34.3	35.2				
海事職俸給表(二)	3.8	12.1	22.5	30.8	38.1	40.9					
教育職俸給表(一)	10.5	14.3	21.1	30.1	35.7						
教育職俸給表(二)	23.4	23.4									
研究職俸給表	21.8	23.4	18.3	23.8	29.6	28.7					
医療職俸給表(一)	11.1	21.8	30.7	34.1	30.4	31.0	30.7				
医療職俸給表(二)	6.4	14.3	24.8	30.4	34.0	35.7					
医療職俸給表(三)	21.7	19.5	27.4	33.3	34.0						
福祉職俸給表	12.9	13.6	17.8	26.0	29.4						
専門スタッフ職俸給表	26.7	31.8	33.0								
指定制俸給表	32.1										
計	年 21.5	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8	年 29.8
減額前	32,446	307,220	322,487	374,068	345,923	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363
減額後	286,850	272,119	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	348,520	322,487	374,068	428,430	394,363	375,924	403,384	491,680	307,613	314,592	325,948
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額前	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額後	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額前	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384
減額後	316,267	297,683	346,903	383,743	319,945	428,430	394,363	403,384	491,680	307,613	314,592
減額前	346,903	322,446	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	184,937	207,589	303,470	403,384
減額後	374,068	345,923	297,683	222,446	216,452	194,200	184,937	194,200	207,589	303,470	403,384

第7表 適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額

全俸給表 学歴 経験年数階層 区分	計		中		高		校		短		大		学		卒		修	
	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	人員	平均俸給額
		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前
計	254,589	343,377	318,112	1,179	307,416	288,899	107,949	358,852	332,202	26,585	326,416	303,810	118,869	333,481	308,810	7	220,871	210,336
1年未満	2,855	176,075	167,794				665	147,848	140,798	502	176,677	168,909	1,684	186,966	178,051	4	208,050	198,127
1年以上	3,352	189,753	180,871				522	159,881	152,318	608	190,822	182,366	2,221	196,473	187,164	1	208,900	198,936
2年以上	4,478	197,044	187,753				688	167,335	159,419	582	201,759	192,692	3,207	202,556	192,929	1	212,700	202,555
3年以上	10,195	208,484	198,432				1,942	182,743	174,097	1,254	208,667	199,117	6,998	215,582	205,052	1	292,300	278,358
5年以上	10,534	224,657	213,300	7	180,229	171,632	1,956	200,911	191,377	1,182	216,353	206,320	7,389	232,313	220,259			
7年以上	17,044	245,829	231,389	53	179,887	171,391	3,109	217,241	206,922	1,599	232,776	221,854	12,283	255,049	239,082			
10年以上	27,080	282,499	263,006	71	197,379	187,964	5,130	250,441	236,298	2,624	267,623	251,525	19,255	293,381	271,963			
15年以上	34,457	329,075	304,375	74	239,636	227,762	10,448	301,894	279,994	4,145	313,684	291,333	19,790	346,982	320,264			
20年以上	42,109	366,898	338,655	93	280,900	265,251	20,624	347,531	321,325	3,666	350,160	324,502	17,726	393,344	362,129			
25年以上	38,208	395,950	365,375	120	306,502	287,853	20,049	382,018	353,280	4,007	380,589	352,252	14,032	421,008	387,067			
30年以上	36,943	417,322	384,712	193	317,766	298,385	21,460	402,111	371,485	4,056	405,301	374,636	11,234	452,430	415,101			
35年以上	27,334	429,245	395,297	568	344,485	322,760	21,356	427,178	393,462	2,360	428,373	395,110	3,050	460,192	421,806			

(注) 1 人員及び平均俸給額は平成25年4月1日現在のものだが、経験年数階層の分類は同年現在の経験年数(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」とは、職務表の「総合職試験(院卒)」の区分が適用された者の給与決定上の学歴が、「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学六卒」のいずれかである(以下各俸給表及び参考1において同じ)。

行政職俸給表(一) 学歴 経験年数階層 区分	計		中		学		卒		高		校		卒		短		大		学		卒		修	
	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	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	平均俸給額	人員	
		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前		減額後		減額前		減額後
計	139,545	332,446	307,220	113	316,235	293,585	55,511	349,310	322,526	12,652	328,820	304,183	71,263	319,990	295,868	6	208,967	199,000						
1年未満	1,907	166,441	158,503				510	141,284	134,545	240	154,460	147,093	1,153	179,919	171,338	4	208,050	198,127						
1年以上	1,474	177,006	168,565				252	146,967	139,957	128	159,105	151,517	1,093	185,998	177,130	1	208,900	198,936						
2年以上	2,065	187,266	178,339				239	150,149	142,991	71	162,969	155,196	1,754	193,293	184,079	1	212,700	202,555						
3年以上	4,413	200,410	190,459				499	163,114	155,334	187	177,211	168,762	3,727	206,568	196,250									
5年以上	4,729	218,843	207,100	3	175,600	167,224	393	180,363	171,760	299	190,442	181,362	4,034	224,729	212,480									
7年以上	8,992	240,488	225,687	3	184,533	175,732	915	200,510	190,947	581	212,948	202,770	7,493	247,528	231,727									
10年以上	16,487	276,418	256,456	6	205,750	195,936	2,329	237,002	223,456	1,220	251,156	235,048	12,932	285,932	264,447									
15年以上	21,091	319,557	294,741	17	235,276	222,671	5,849	290,171	268,240	2,128	297,785	275,111	13,097	336,328	309,859									
20年以上	23,393	352,625	324,750	12	273,758	254,819	10,817	327,424	302,095	1,954	335,537	309,581	10,610	381,555	350,718									
25年以上	21,386	383,850	353,342	12	307,758	287,170	10,676	366,668	338,210	2,378	372,729	343,741	8,320	409,186	375,600									
30年以上	20,403	398,918	367,213	21	361,957	333,834	12,335	389,761	359,324	2,331	396,785	365,570	5,716	419,686	385,032									
35年以上	13,205	412,737	379,591	39	380,530	350,534	10,697	411,017	378,219	1,135	414,478	381,087	1,334	425,990	390,168									

6 地方財政と人件費

1 地方財政計画（平成26年度）

平成26年度地方財政計画における給与関係経費の状況

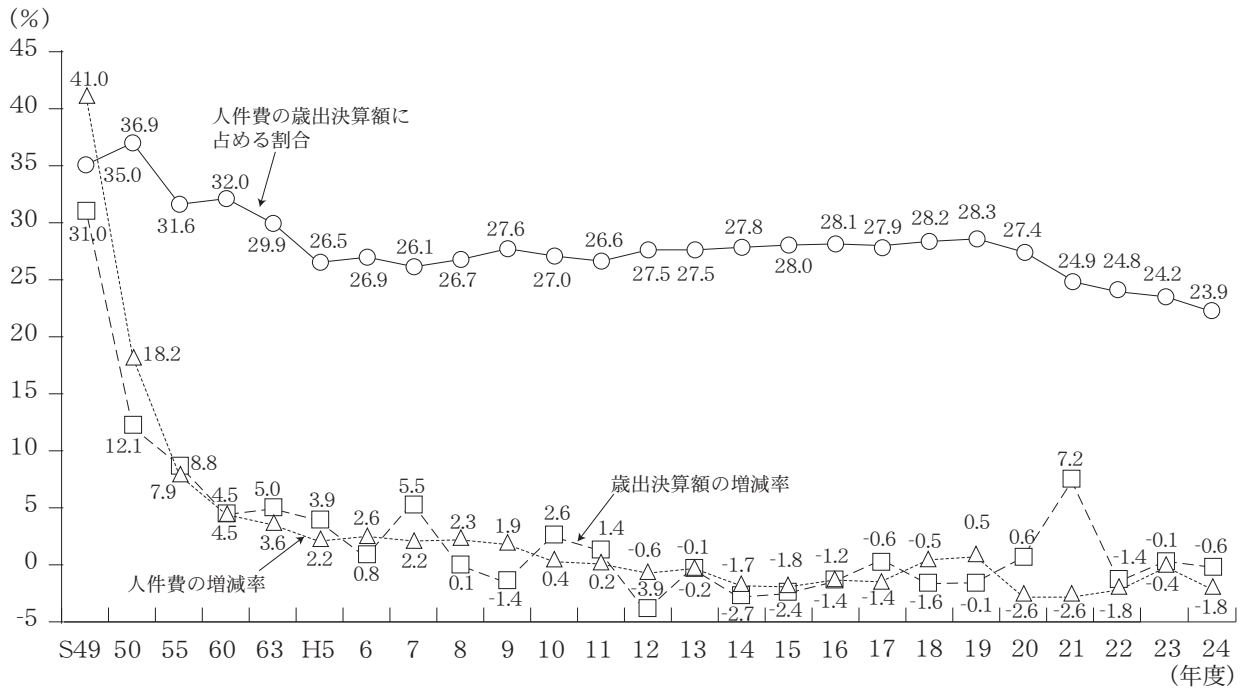
平成26年度の地方財政計画の歳出総額は83兆3,607億円であり、平成25年度の地方財政計画の歳出総額81兆9,154億円と比べ、1兆4,453億円増加している。このうち給与関係経費は20兆3,414億円となっており、平成25年度（19兆7,479億円）に比べ、5,935億円増加している（対前年度3.0%増）（表-1）。

2 決算額（平成24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24年度普通会計における人件費の決算額は23兆176億円で、歳出総額に占める割合は23.9%であり、平成23年度の23兆4,485億円（24.2%）と比べ0.3ポイント低下している。

また、平成24年度の人件費決算額の対前年度増減率は△1.8%であり、平成23年度の人件費決算額の対前年度増減率△0.4%に比べ1.4ポイント上昇している（図-1）。

図-1 人件費の状況



(注) 「地方財政白書」の純計数値による。

表一 1 地方財政計画と給与関係経費

(単位：億円・%)

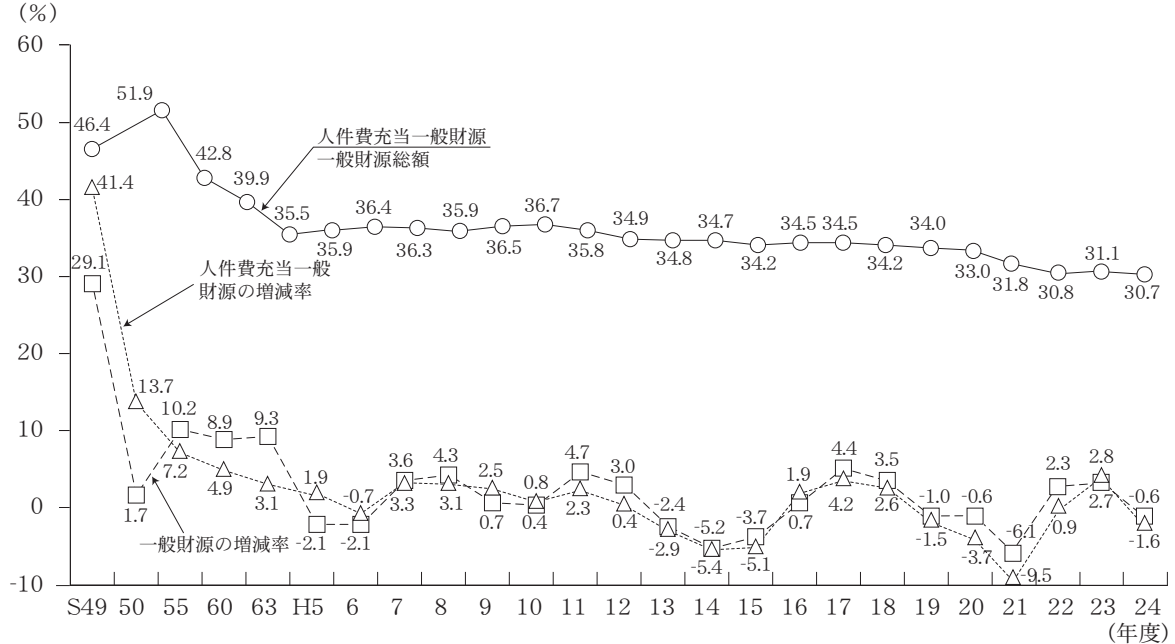
区分	昭48年度	53	58	63	平5年度	10	15	20	21	22	23	24	25	26	
地方財政計画額 A	145,510	343,396	474,860	578,198	764,152	870,964	862,107	834,014	825,557	821,268	825,054	818,647	819,154	833,607	
うち給与関係経費 B	40,679	106,086	136,614	167,212	218,995	234,169	234,383	222,071	221,271	216,864	212,694	209,760	197,479	203,414	
義務教育関係職員 C	14,670	36,027	46,159	53,990	65,748	68,247	67,311	61,355	57,110	55,508	59,508	58,532	55,627	56,845	
警察職員 D	4,624	10,977	14,249	17,593	22,698	25,605	27,254	23,867	23,174	22,343	23,371	23,104	21,929	22,841	
一般職員及び義務制以外の特別並びに E	20,736	57,228	74,191	93,848	129,109	139,285	139,131	112,591	108,840	106,081	107,808	106,375	100,135	104,946	
増加率	A	23.8	19.1	0.9	6.3	2.8	0.0	△1.5	0.3	△1.0	△0.5	0.5	△0.8%	0.1%	1.8%
	B	15.5	11.4	1.9	2.2	4.5	0.9	△1.1	△1.4	△0.4	△2.0	△1.9	△1.4%	△5.9%	3.0%
	C	17.4	10.7	1.0	0.8	3.4	△0.8	△1.9	0.2	△6.9	△2.8	△0.8	△1.6%	△5.0%	2.2%
	D	16.1	10.3	3.3	2.7	4.5	1.6	0.9	△0.1	△2.9	△3.6	△0.0	△1.1%	△5.1%	4.2%
	E	14.2	11.9	2.3	3.1	5.2	1.6	△1.1	△2.7	△3.3	△2.5	△2.0	△1.3%	△5.9%	4.8%
B/A	28.0	30.9	28.8	28.9	28.7	26.9	27.2	26.6	26.8	26.4	25.8	25.6%	24.1%	24.4%	
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	25.8	25.6	25.9	27.9%	28.2%	27.9%
	D/B	11.4	10.3	10.4	10.5	10.4	10.9	116.3	10.7	10.5	10.3	10.5	11.0%	11.1%	11.2%
	E/B	51.0	53.9	54.3	56.1	59.0	59.5	59.4	50.7	49.2	48.9	48.9	50.7%	50.7%	51.6%

注1) 平成24年度以降の数値は、地方財政計画(通常収支分)の数値による。

注2) 平成23年度以降の数値のD、Eの数値は、追加費用(※)を加味した数値である。

※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。

図一 2 一般財源の充当状況



(注) 「地方財政白書」の純計数値による。

人件費に対する一般財源の充当状況をみると、平成24年度は30.7%（平成23年度は31.1%）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24年度においては、人件費の対前年度増減率は△1.8%と、歳出決算額の増減率（△0.6%）を下回っており、人件費を含む義務的経費の歳出総額に占める割合も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。