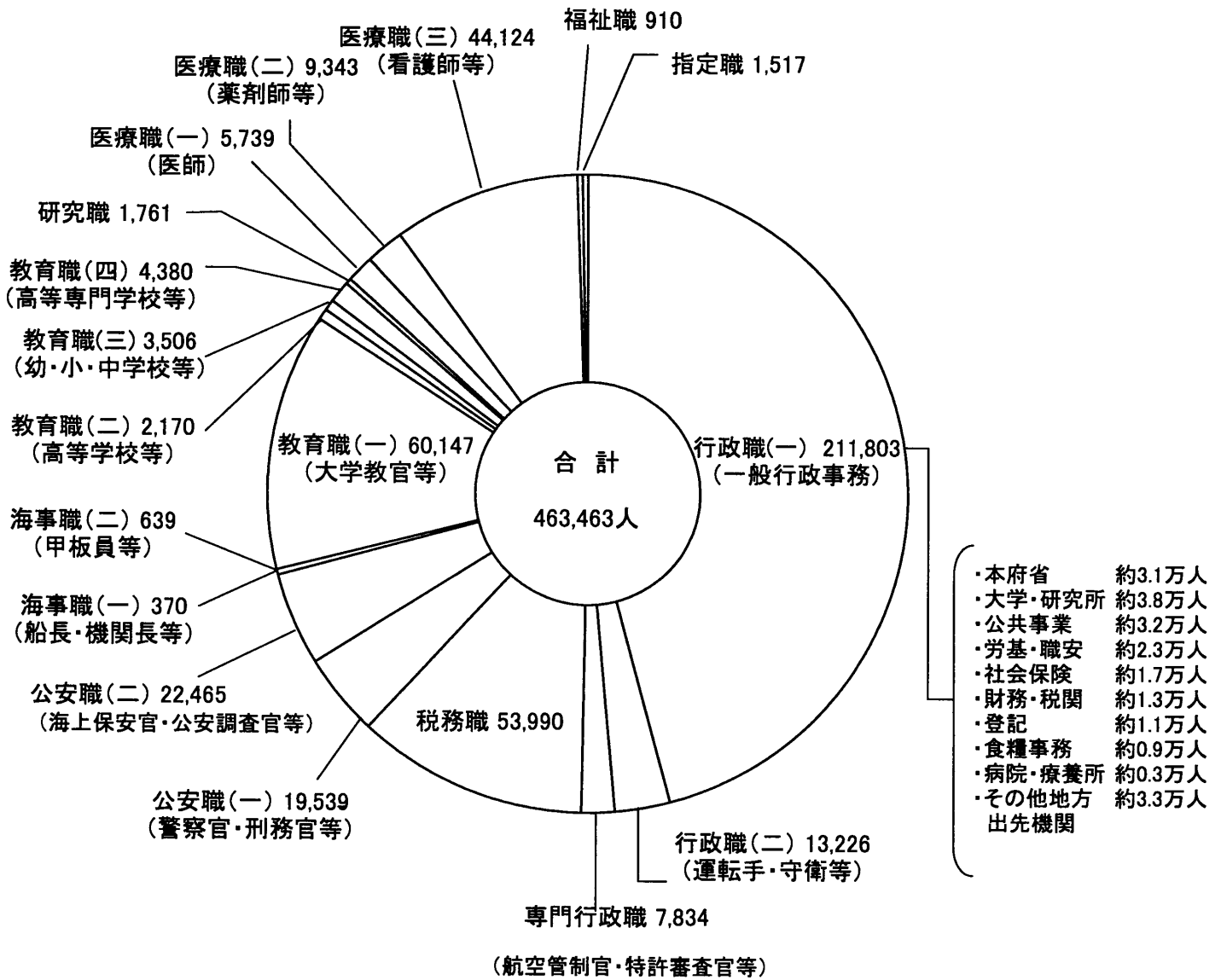


# 1 俸給表の種類と適用人数

職種等に応じて、10種18俸給表又は3任期付俸給表のいずれかの適用を受ける



(注) 以上のほか、一般職任期付職員俸給表 44人、任期付研究員俸給表 - 招へい型 2人、若手育成型 9人  
また、新規採用者等(約1.3万人)は含まれていない。(平成14年4月現在)

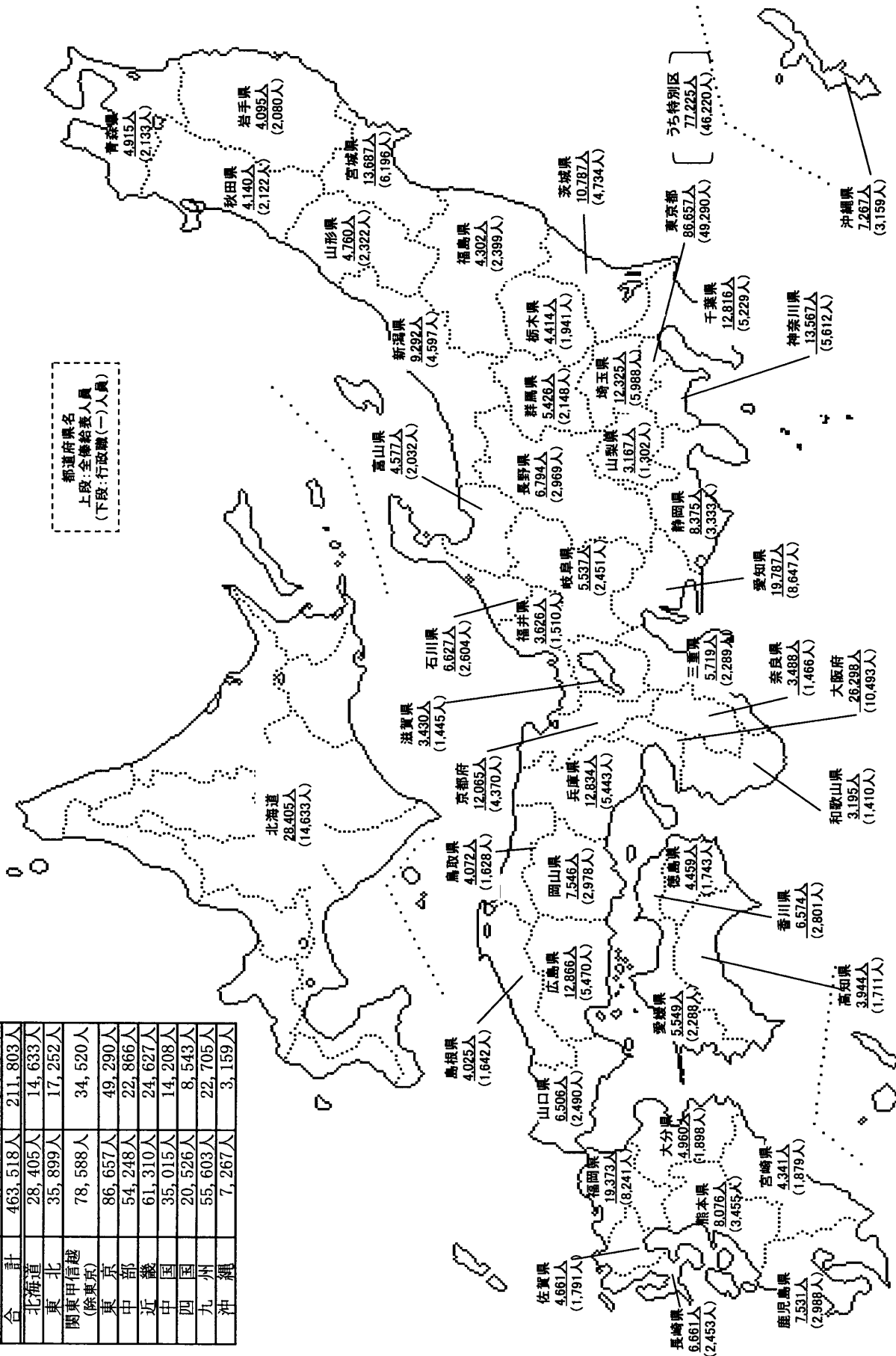
(平成14年 人事院「国家公務員給与等実態調査」)

## 2 職員の在職状況

### (1) 都道府県別職員数

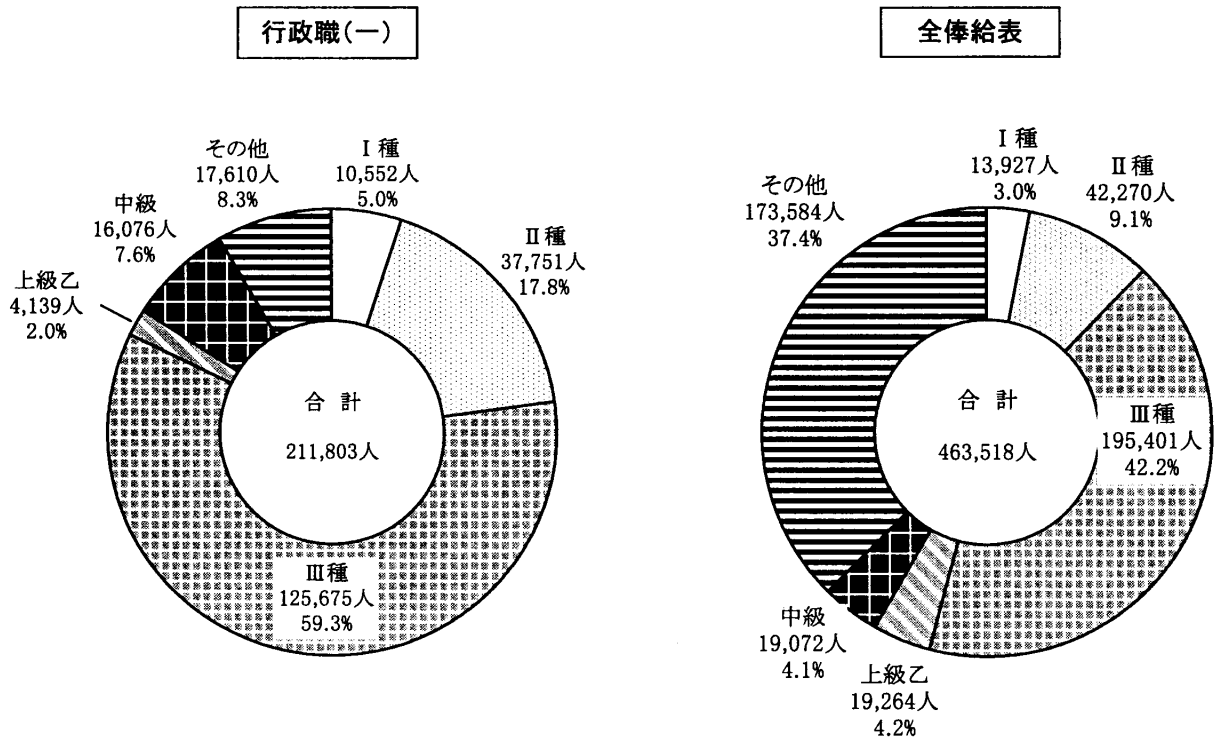
ブロック別職員数

|                | 全権給表     | 行政職(一)   |
|----------------|----------|----------|
| 合計             | 463,518人 | 211,803人 |
| 北海道            | 28,405人  | 14,633人  |
| 東北             | 35,899人  | 17,252人  |
| 関東甲信越<br>(除東京) | 78,588人  | 34,520人  |
| 東京             | 86,657人  | 49,290人  |
| 中部             | 54,248人  | 22,866人  |
| 近畿             | 61,310人  | 24,627人  |
| 中国             | 35,015人  | 14,208人  |
| 四国             | 20,526人  | 8,543人   |
| 九州             | 55,603人  | 22,705人  |
| 沖縄             | 7,267人   | 3,159人   |



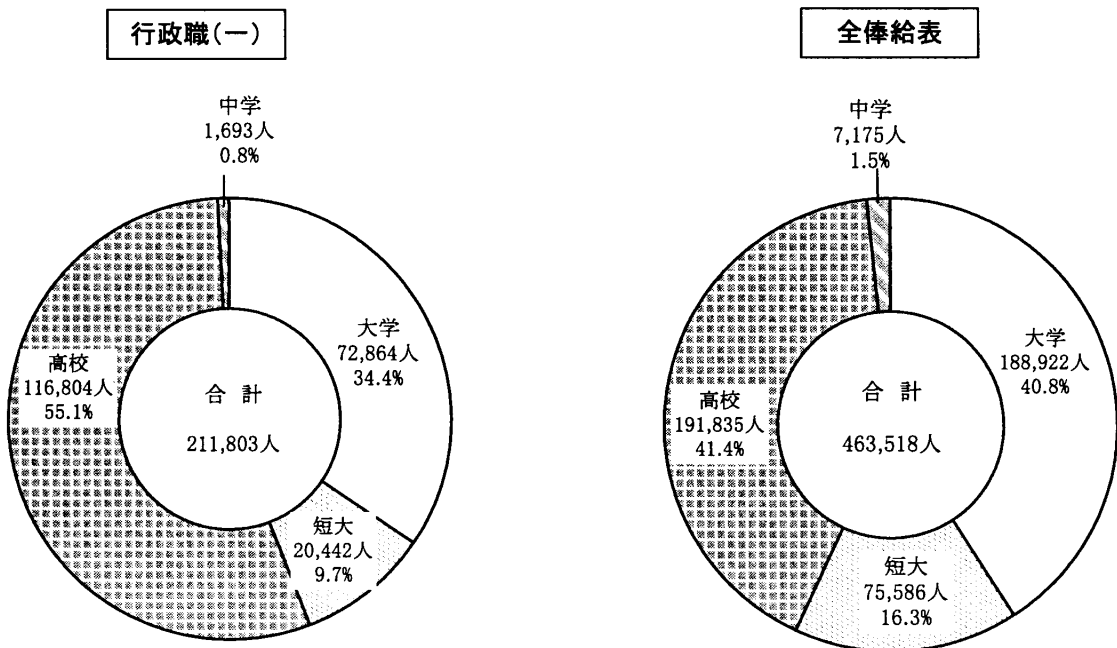
(平成14年人事院「国家公務員給与等実態調査」)

## (2) 採用試験別職員数



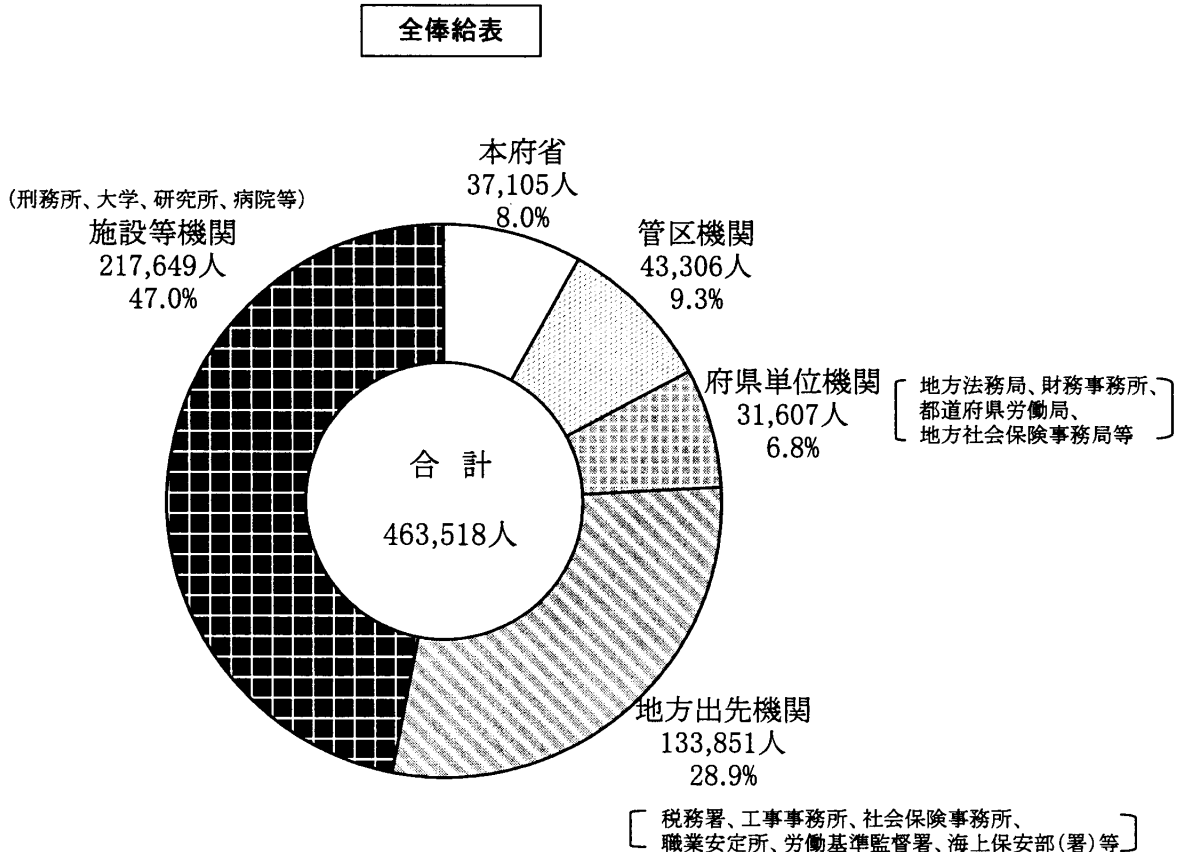
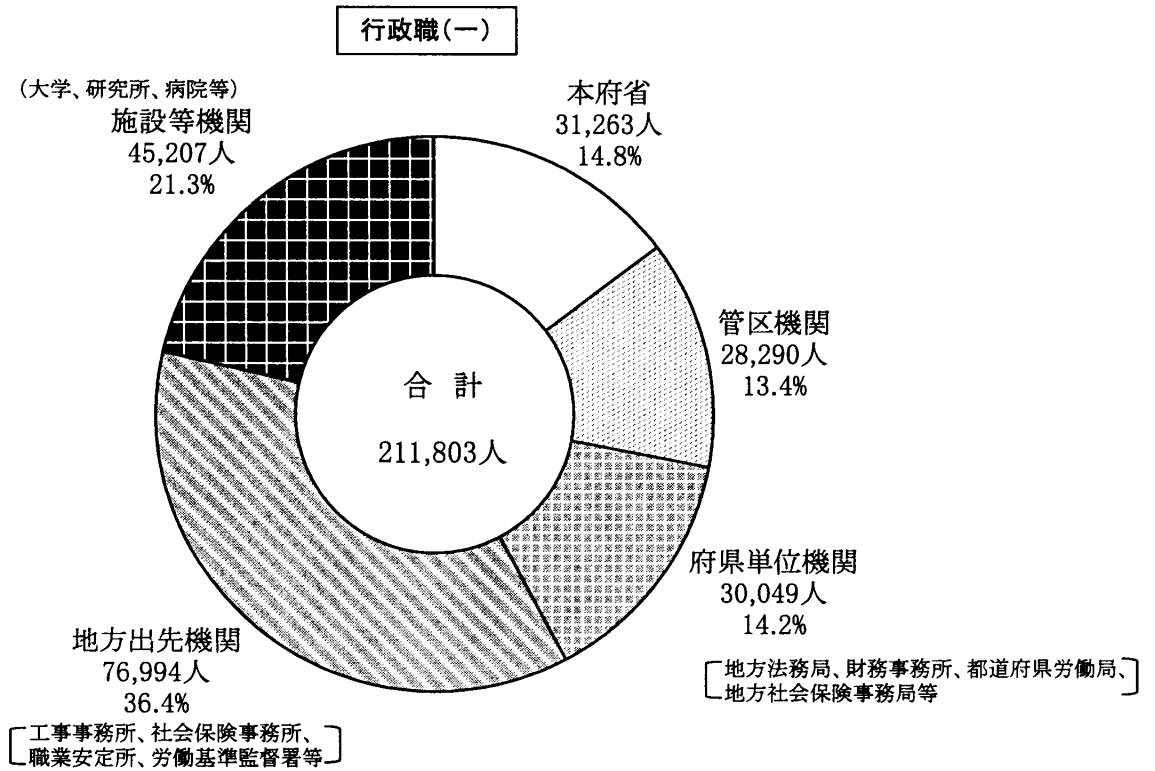
(平成14年 人事院「国家公務員給与等実態調査」)

## (3) 給与決定上の学歴別職員数



(平成14年 人事院「国家公務員給与等実態調査」)

#### (4) 組織区分別職員数



### 3 職員の転勤の実態

● 各府省の転勤の実態は多種多様であり、組織系統によって異なるもの、同じ組織系統であっても採用形態や役職段階によって異なるものなど様々。

例えば、各府省ヒアリングによれば、次のとおり。

- －主に全国：I種採用職員、法務局課長級以上職員、幹部刑務官、労働基準監督官、検疫所事務官・食品衛生監視員等、動物検疫所職員、地方農政局課長級以上職員、航空管制官、海上保安大学校卒海上保安庁職員
- －主に管区内：法務局課長補佐・係長級職員、刑務官、財務局職員、地方農政局課長補佐・係長級職員、地方整備局職員、海上保安大学校卒海上保安庁職員
- －主に府県内：法務局一般職員、地方農政局統計情報事務所職員

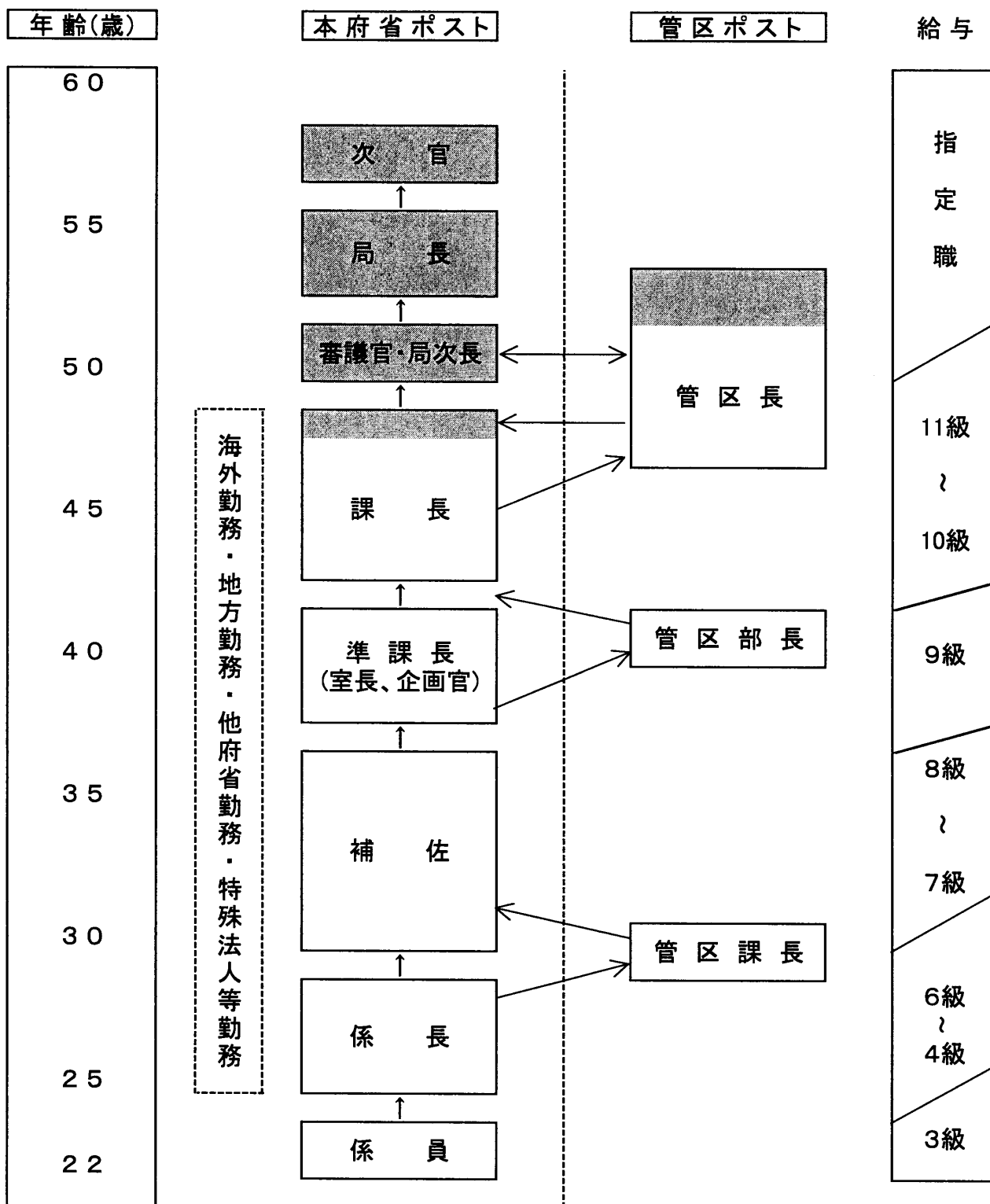
● また、上記の各管区機関の管轄範囲は次の参考のとおりであり、管轄地域の範囲が必ずしも一致しておらず、管区内の転勤といっても組織によって転勤の範囲は異なる。

(参考) 管区機関の管轄範囲の例

| 法務省      |  | 財務省             |  |      |   | 農林水産省    |   | 国土交通省    |   | 海上保安庁    |  |
|----------|--|-----------------|--|------|---|----------|---|----------|---|----------|--|
| 法務局・矯正管区 |  | 財務局             |  | 税関   |   | 地方農政局    |   | 地方整備局    |   | 管区海上保安本部 |  |
| 機関名      | 管轄都道府県名  | 機関名             | 管轄都道府県名                                    | 機関名  | 管轄都道府県名   | 機関名      | 管轄都道府県名                                       | 機関名      | 管轄都道府県名                                       | 機関名      | 管轄都道府県名                                    |
| 札幌       | 北海道  | 北海道             | 北海道  | 函館   | 北海道   | (北海道開発局) |   | (北海道開発局) |   | 第一       | 北海道  |
| 仙台       | 青森、岩手<br>宮城、秋田<br>山形、福島                          | 東北              | 青森、岩手<br>宮城、秋田<br>山形、福島                    | 東京   | 山形  | 東北       | 青森、岩手<br>宮城、秋田<br>山形、福島                       | 東北       | 青森、岩手<br>宮城、秋田<br>山形、福島                       | 第二       | 青森、岩手<br>宮城、秋田<br>山形、福島                    |
| 東京       | 茨城、栃木<br>群馬、埼玉<br>千葉、東京<br>神奈川、新潟<br>山梨、長野<br>静岡 | 関東              | 茨城、栃木<br>群馬、埼玉<br>千葉、東京<br>神奈川、新潟<br>山梨、長野 | 横浜   | 群馬、埼玉<br>千葉の一部、東京<br>新潟<br>山梨                       | 関東       | 茨城、栃木<br>群馬、埼玉<br>千葉、東京<br>神奈川<br>山梨、長野<br>静岡 | 関東       | 茨城、栃木<br>群馬、埼玉<br>千葉、東京<br>神奈川<br>山梨、長野(一部除く) | 第三       | 茨城、栃木<br>群馬、埼玉<br>千葉、東京<br>神奈川<br>山梨<br>静岡 |
| 名古屋      | 富山、石川<br>福井<br>岐阜<br>愛知、三重                       | 北陸              | 富山、石川<br>福井                                | 名古屋  | 長野  | 北陸       | 新潟<br>富山、石川<br>福井                             | 北陸       | 新潟<br>長野の一部<br>富山、石川<br>福井の一部                 | 第九       | 新潟<br>長野<br>富山、石川                          |
| 大阪       | 滋賀、京都<br>大阪、兵庫<br>奈良、和歌山                         | 近畿              | 滋賀、京都<br>大阪、兵庫<br>奈良、和歌山                   | 大阪   | 静岡、岐阜<br>愛知、三重<br>富山、石川<br>福井<br>滋賀、京都<br>大阪、奈良、和歌山 | 東海       | 岐阜<br>愛知、三重                                   | 中部       | 静岡、岐阜<br>愛知、三重                                | 第四       | 岐阜<br>愛知、三重                                |
| 広島       | 鳥取、島根<br>岡山、広島<br>山口                             | 中国              | 鳥取、島根<br>岡山、広島<br>山口                       | 神戸   | 兵庫<br>鳥取、島根<br>岡山、広島                                | 近畿       | 滋賀、京都<br>大阪、兵庫<br>奈良、和歌山                      | 近畿       | 福井(一部除く)<br>滋賀、京都<br>大阪、兵庫<br>奈良、和歌山          | 第八       | 福井<br>京都<br>兵庫の一部<br>鳥取、島根                 |
| 高松       | 徳島、香川<br>愛媛、高知                                   | 四国              | 徳島、香川<br>愛媛、高知                             | 門司   | 山口<br>福岡(一部除く)<br>佐賀の一部<br>長崎の一部<br>大分<br>宮崎        | 中国四国     | 鳥取、島根<br>岡山、広島<br>山口<br>徳島、香川<br>愛媛、高知        | 中国       | 鳥取、島根<br>岡山、広島<br>山口(一部除く)                    | 第五       | 滋賀<br>大阪、兵庫(一部除く)<br>奈良、和歌山<br>徳島<br>高知    |
| 福岡       | 福岡<br>佐賀<br>長崎                                   | (福岡支局)          | 福岡<br>佐賀<br>長崎                             | 長崎   | 福岡の一部<br>佐賀(一部除く)<br>長崎(一部除く)<br>熊本<br>鹿児島          | 九州       | 福岡<br>佐賀<br>長崎<br>熊本、大分<br>宮崎、鹿児島             | 九州       | 山口の一部<br>福岡<br>佐賀<br>長崎<br>熊本、大分<br>宮崎、鹿児島    | 第六       | 岡山、広島<br>山口(一部除く)<br>香川<br>愛媛              |
|          | 熊本、大分<br>宮崎、鹿児島<br>沖縄                            | 九州<br>(沖縄総合事務局) | 熊本、大分<br>宮崎、鹿児島                            | 沖縄地区 | 沖縄  |          |   |          |   | 第七       | 山口の一部<br>福岡<br>佐賀<br>長崎<br>大分              |
|          |  |                 |  |      |   |          |   |          |   | 第十       | 熊本<br>宮崎、鹿児島                               |
|          |  |                 |  |      |   |          |   |          |   | 第十一      | 沖縄   |

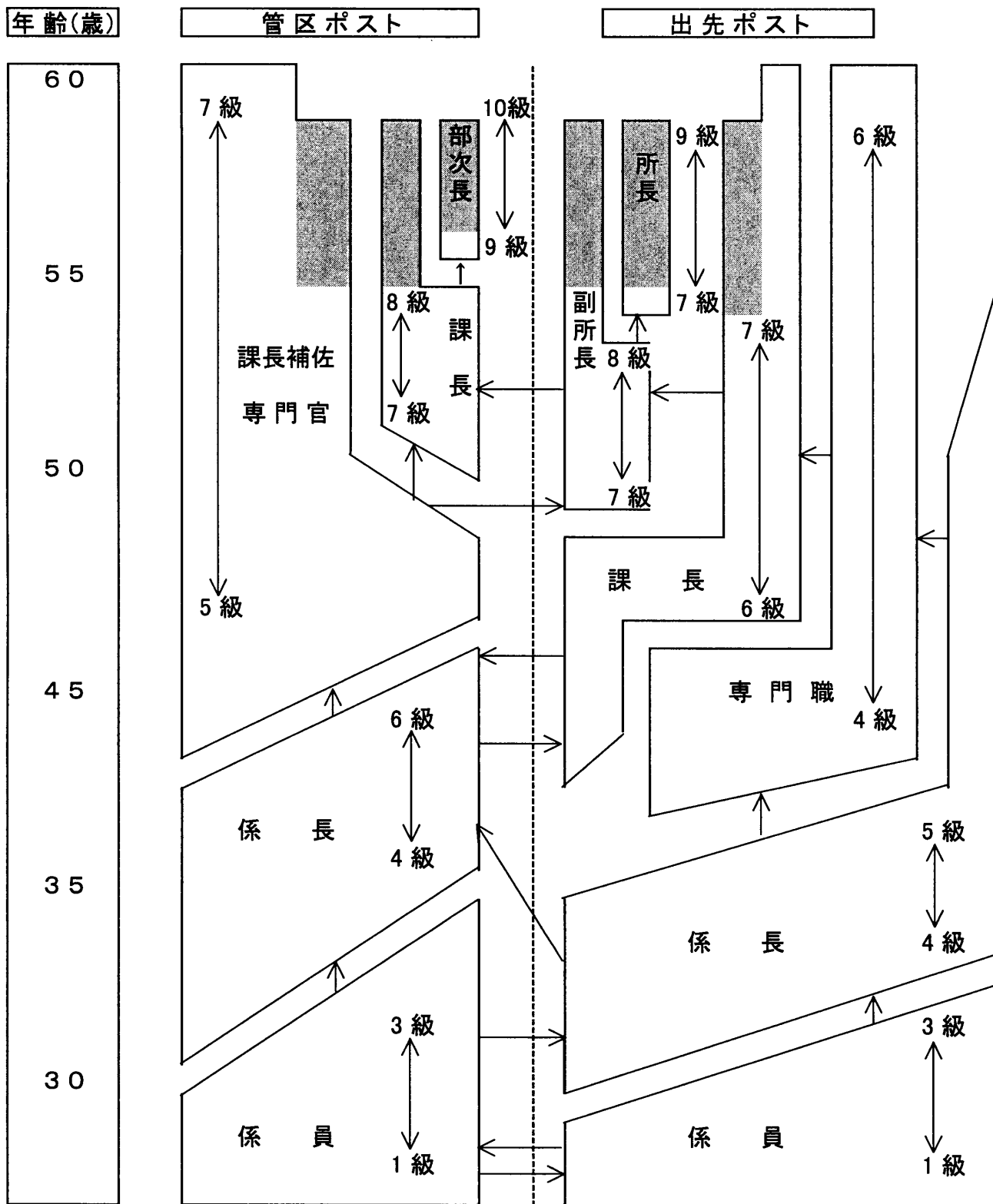
# 4 昇進モデル

## (1) 本府省 I 種採用 (事務) 昇進モデル



(注)         内は、勸奨退職があることを示す。

(2) 地方採用（I種以外）昇進モデル〈管内異動〉



(注)  内は、勧奨退職があることを示す。

## 5 職員の転勤の状況

| 俸給表                      | 職員計     | 転勤者計                     |                  |                   |                   |
|--------------------------|---------|--------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
|                          |         | 同一都道府県内                  | 同一管内             | 管区外               |                   |
| 計                        | 502,467 | 43,223 [8.6%]<br>(100%)  | 9,576<br>(22.2%) | 19,386<br>(44.9%) | 14,261<br>(33.0%) |
| 行政職(一)<br>(一般行政事務職員)     | 232,451 | 27,098 [11.7%]<br>(100%) | 6,062<br>(22.4%) | 12,075<br>(44.6%) | 8,961<br>(33.1%)  |
| 行政職(二)<br>(運転手・守衛等)      | 22,525  | 51 [0.2%]<br>(100%)      | 13<br>(25.5%)    | 25<br>(49.0%)     | 13<br>(25.5%)     |
| 専門行政職<br>(航空管制官等)        | 7,614   | 1,398 [18.4%]<br>(100%)  | 80<br>(5.7%)     | 519<br>(37.1%)    | 799<br>(57.2%)    |
| 税務職<br>(税務職員)            | 54,173  | 5,207 [9.6%]<br>(100%)   | 1,471<br>(28.3%) | 3,263<br>(62.7%)  | 473<br>(9.1%)     |
| 公安職(一)<br>(警察官・刑務官等)     | 19,589  | 1,874 [9.6%]<br>(100%)   | 393<br>(21.0%)   | 828<br>(44.2%)    | 653<br>(34.8%)    |
| 公安職(二)<br>(海上保安官・公安調査官等) | 22,228  | 4,146 [18.7%]<br>(100%)  | 1,006<br>(24.3%) | 1,467<br>(35.4%)  | 1,673<br>(40.4%)  |
| 海事職<br>(船長・甲板員等)         | 1,876   | 123 [6.6%]<br>(100%)     | 0<br>(0.0%)      | 34<br>(27.6%)     | 89<br>(72.4%)     |
| 教育職<br>(大学教官等)           | 69,232  | 1,454 [2.1%]<br>(100%)   | 249<br>(17.1%)   | 308<br>(21.2%)    | 897<br>(61.7%)    |
| 研究職<br>(研究員等)            | 10,152  | 540 [5.3%]<br>(100%)     | 5<br>(0.9%)      | 157<br>(29.1%)    | 378<br>(70.0%)    |
| 医療職<br>(医師・看護師等)         | 60,954  | 1,160 [1.9%]<br>(100%)   | 295<br>(25.4%)   | 701<br>(60.4%)    | 164<br>(14.1%)    |
| 指定職<br>(次官・局長等)          | 1,673   | 172 [10.3%]<br>(100%)    | 2<br>(1.2%)      | 9<br>(5.2%)       | 161<br>(93.6%)    |

(注) 1 この調査において「転勤」とは、住居を異にして行われた転勤をいう。

2 「管区」は、通常、各地方であるが、省庁によって異なる。

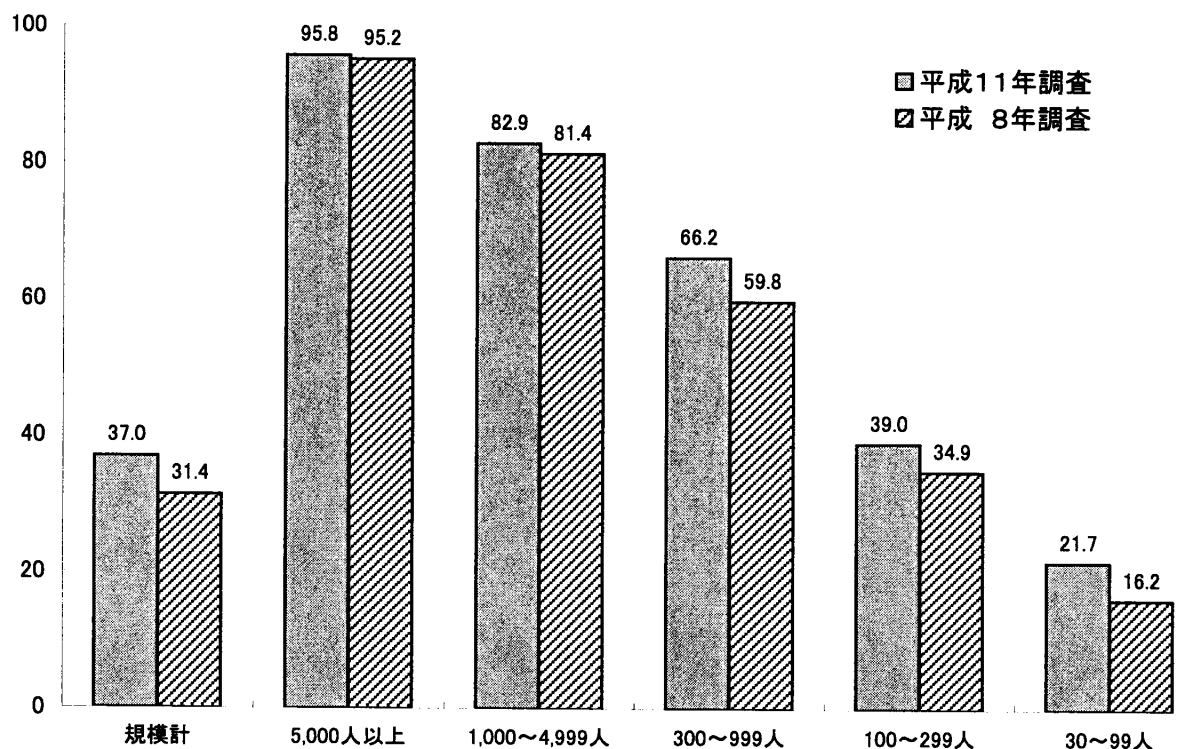
(平成8年 人事院「転勤者数等実態調査」(平成8年4月から1年間の転勤の実態))



## 6 民間企業における転勤の状況

### (1) 転勤のある民間企業の割合

(単位: %)



(注) 数値は、過去1年間(平成11年調査:平成10年1月~12月、平成8年調査:平成7年1月~12月)に国内において転居を伴う配置転換を行った企業数割合を示す。

(厚生労働省「雇用管理調査」)

### (2) 民間企業における転勤の状況

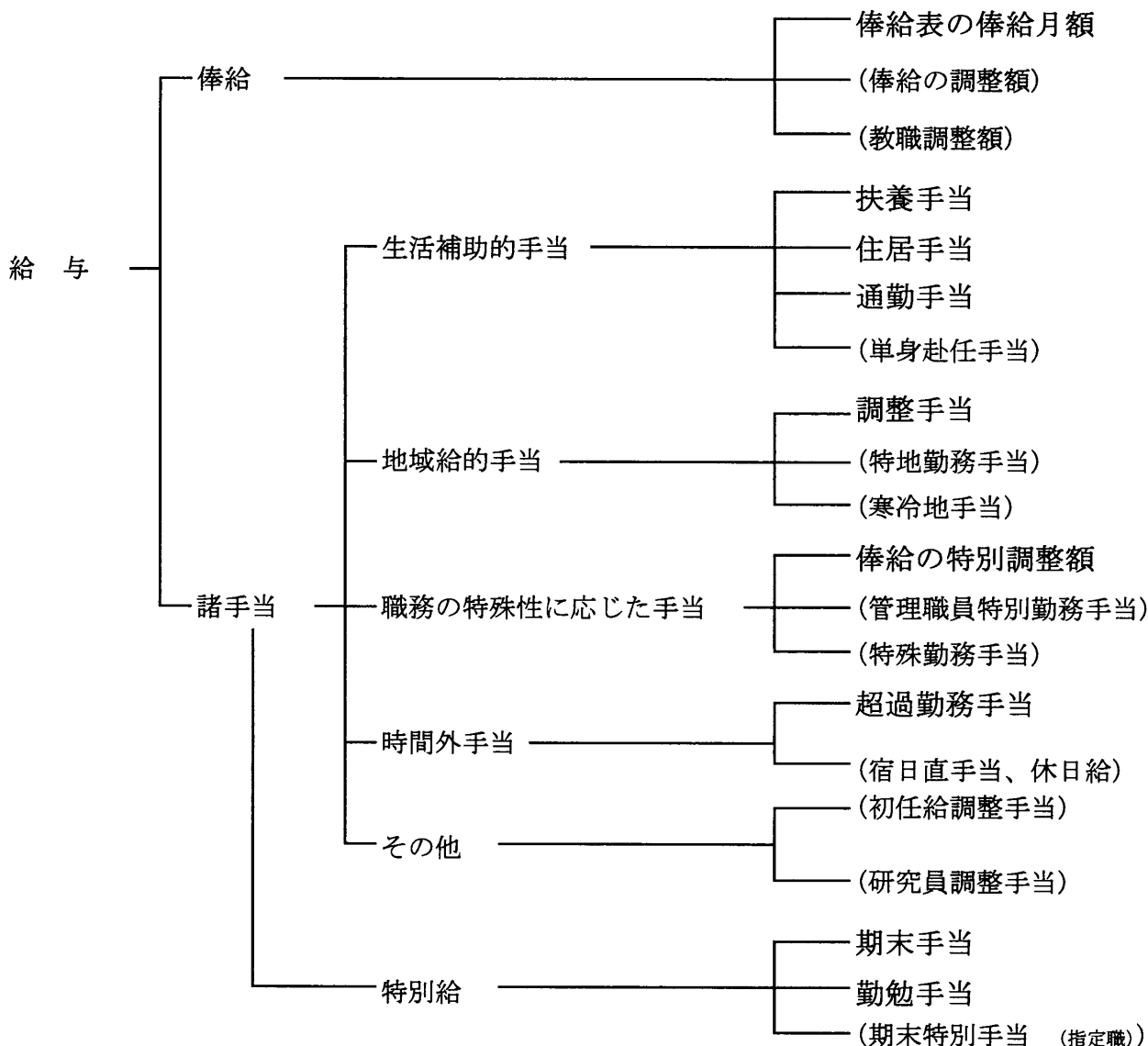
| 項目<br>産業<br>(企業規模1,000人以上) | 労働者数            |   | 年間<br>転勤割合<br>(B/A) |
|----------------------------|-----------------|---|---------------------|
|                            | 平7.1.1現在<br>(A) | 1年間<br>(平7.1<br>~平7.12)<br>の転勤者数<br>(B) |                     |
| 計                          | 千人<br>7,920.4   | 千人<br>188.7                             | %<br>2.4            |
| 金融・保険業                     | 1,189.1         | 50.4                                    | 4.2                 |

(注) 1 労働者数は、常用名義の常用労働者(常用労働者のうち、期間の定めのない雇用契約によって雇用された者)の数である。

2 「転勤者数」とは、同一企業内の他の事業所から転居を伴い転入した労働者数をいう。

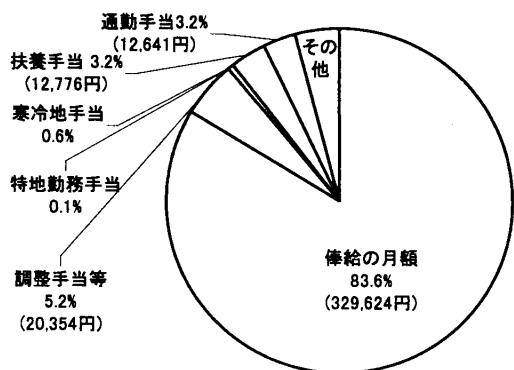
(平成7年 厚生労働省「雇用動向調査」)

## 7 国家公務員の給与体系



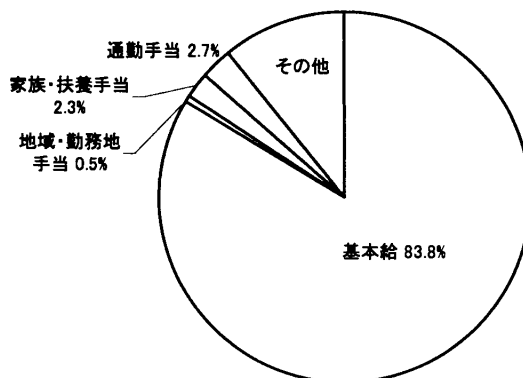
(注) 1 ( ) は特定の職種、職員等だけに支給される給与費目  
 2 特別給の支給月数は、資料27参照

行政職の給与費目割合



(平成14年 人事院「国家公務員給与等実態調査」)

【参考】民間企業



(平成8年 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」)

官民とも所定内給与に占める基本給割合はおおむね85%程度

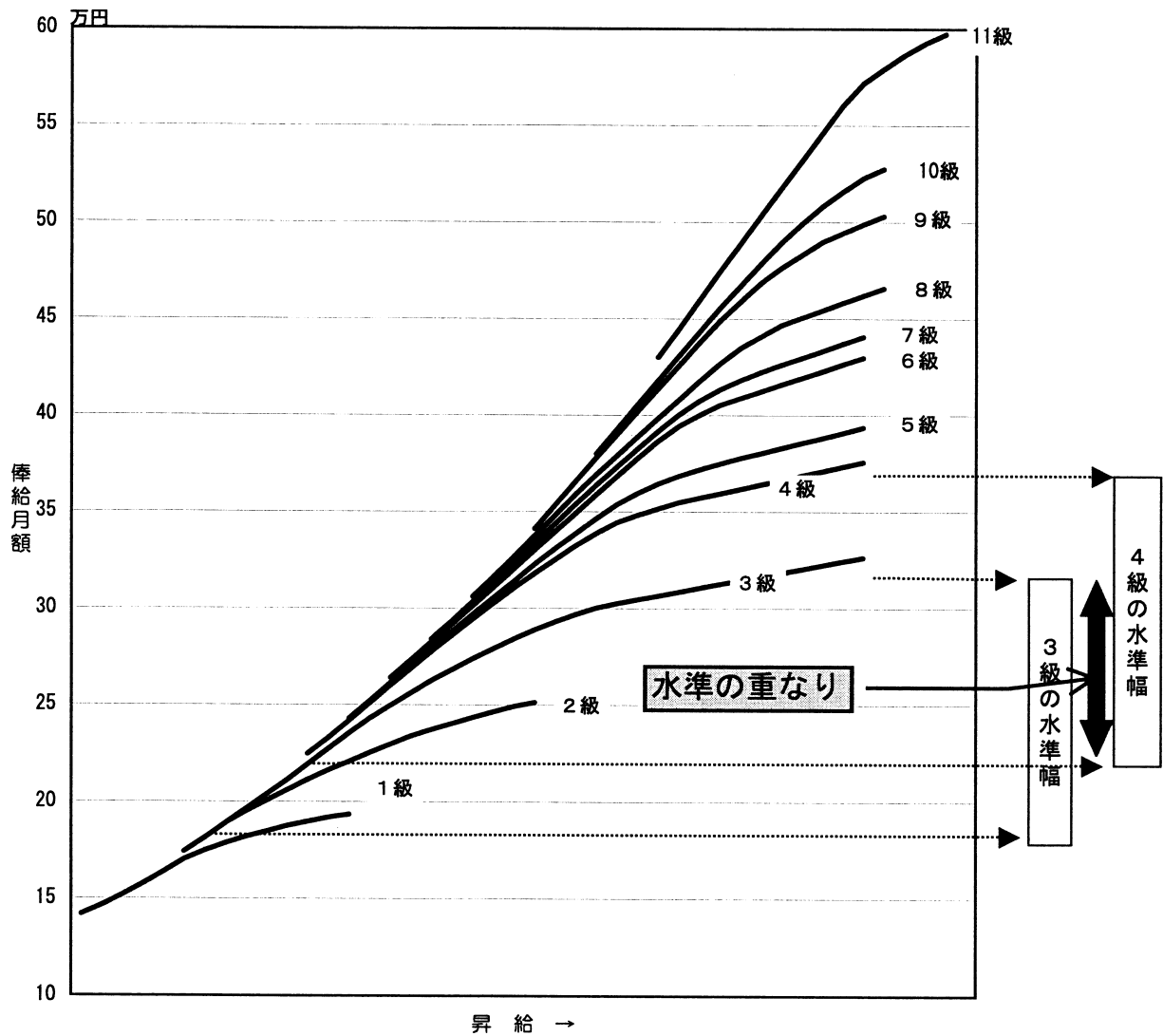
## 8 行政職俸給表(一)の級別標準職務表

(人事院規則9-8 別表第1 (第3条関係))

| 職務の級 | 標準的な職務   |
|------|--|
| 1 級  | 定型的な業務を行う職務  |
| 2 級  | 相当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務   |
| 3 級  | 1 主任の職務<br>2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務  |
| 4 級  | 1 本省、管区機関又は府県単位機関の係長又は困難な業務を処理する主任の職務<br>2 地方出先機関の相当困難な業務を分掌する係の長又は困難な業務を処理する主任の職務<br>3 特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験を必要とする業務を独立して行う専門官の職務   |
| 5 級  | 1 本省又は管区機関の相当困難な業務を分掌する係の長の職務<br>2 府県単位機関の困難な業務を分掌する係の長の職務<br>3 地方出先機関の課長又は困難な業務を分掌する係の長の職務  |
| 6 級  | 1 本省の困難な業務を分掌する係の長の職務<br>2 管区機関の課長補佐又は困難な業務を分掌する係の長の職務<br>3 府県単位機関の特に困難な業務を分掌する係の長の職務<br>4 地方出先機関の困難な業務を所掌する課の長の職務   |
| 7 級  | 1 本省の課長補佐の職務<br>2 管区機関の困難な業務を処理する課長補佐の職務<br>3 府県単位機関の相当困難な業務を所掌する課の長の職務<br>4 相当困難な業務を所掌する地方出先機関の長又は地方出先機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務   |
| 8 級  | 1 本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務<br>2 管区機関の相当困難な業務を所掌する課の長の職務<br>3 府県単位機関の長又は困難な業務を所掌する課の長の職務<br>4 困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務   |
| 9 級  | 1 本省の室長の職務<br>2 管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務<br>3 困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務   |
| 10 級 | 1 本省の課長又は困難な業務を所掌する室の長の職務<br>2 管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務<br>3 特に困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務  |
| 11 級 | 1 本省の部長の職務<br>2 管区機関の長又は管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務<br>3 本省の特に重要な業務を所掌する課の長の職務   |
| 備考   | <p>1 この表において「本省」とは、府、省又は外局として置かれる庁の内部部局をいう。</p> <p>2 この表において「管区機関」とは、数府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する地方支分部局をいう。</p> <p>3 この表において「府県単位機関」とは、1府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関をいう。</p> <p>4 この表において「地方出先機関」とは、1府県の一部の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関をいう。</p> <p>5 この表において「室」とは、課に置かれる相当の規模を有する室をいう。</p> |

## 9 行政職俸給表(一)の給与カーブと水準の重なり

俸給表は、職務給を原則としつつも、  
 ①各級の金額の上下幅が大きく、  
 ②級間での金額の重なりも大きい  
 という特色がある  
 このため、年功的との批判もある



## 10 成績主義の原則とその実際

成績反映の仕組みとして、昇格・降格のほか、特別昇給と勤勉手当の制度などがある

### ア 特別昇給

#### ① 趣旨等

職員の勤務成績が特に良好である場合に、普通昇給とは別に、特別に1号俸等上位の号俸に昇給させること

従前は1号俸効果が原則であったが、平成9年に成績反映が弾力的に行えるよう、

a 極めて優秀な場合の2号俸以上の特昇

b 期間限定効果の特昇

を行えるようにした（前者は必ずしも十分には活用されていない）

#### 特別昇給の実施状況（昭和45年採用職員の場合） <平成11年調査>

昭和45年採用職員（中級・初級）の特別昇給回数について見ると、最多回数及び最少回数の間に大きな差を付けている省庁は少なく、平均して2回弱の差となっている

5回の差を付けている省庁も1省庁ある一方で、全く回数差を付けていない省庁も見られる  
最多回数では中級・初級職員とも6回とする省庁が、最少回数では4回とする省庁が多い  
なお、標準的な回数としては、5回ないしは6回とする省庁が多くなっている

#### （ア）特別昇給の最多回数と最少回数の差

| 最多回数と最少回数の差 | 0回  | 1回  | 2回  | 3回  | 4回 | 5回  |
|-------------|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| 中級採用職員      | 4省庁 | 3省庁 | 5省庁 | 2省庁 | —  | 1省庁 |
| 初級採用職員      | 2省庁 | 7省庁 | 7省庁 | 2省庁 | —  | 4省庁 |

#### （イ）特別昇給の最多回数と最少回数（省庁平均）

|        | 最多回数 | 最少回数 |
|--------|------|------|
| 中級採用職員 | 6.1回 | 4.5回 |
| 初級採用職員 | 6.1回 | 4.4回 |

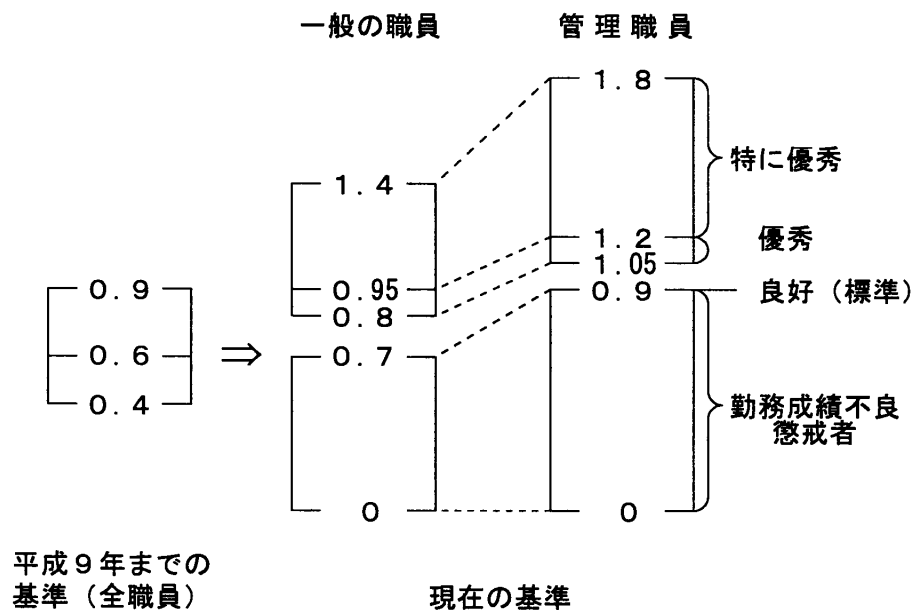
## イ 勤勉手当

### ① 制度の概要

- ・ 民間ボーナスの成績査定分に相当する手当
- ・ 成績の評定期間は6か月、年2回（6月及び12月）支給
- ・ 成績が良好（標準）の場合の支給月数（俸給等の支給割合）
 

|                |   |
|----------------|---|
| 一般職員           | 6月期 0.7月分、12月期 0.7月分、年間 1.4月分（期末手当と合わせて4.65月） |
| 管理職員（本省庁課長等職員） | 6月期 0.9月分、12月期 0.9月分、年間 1.8月分（期末手当と合わせて4.65月） |
- ・ 成績に応じて、0～標準の2倍までの幅で支給（平成10年に査定幅を拡大）

#### 【成績率の幅】



### ② 実施状況

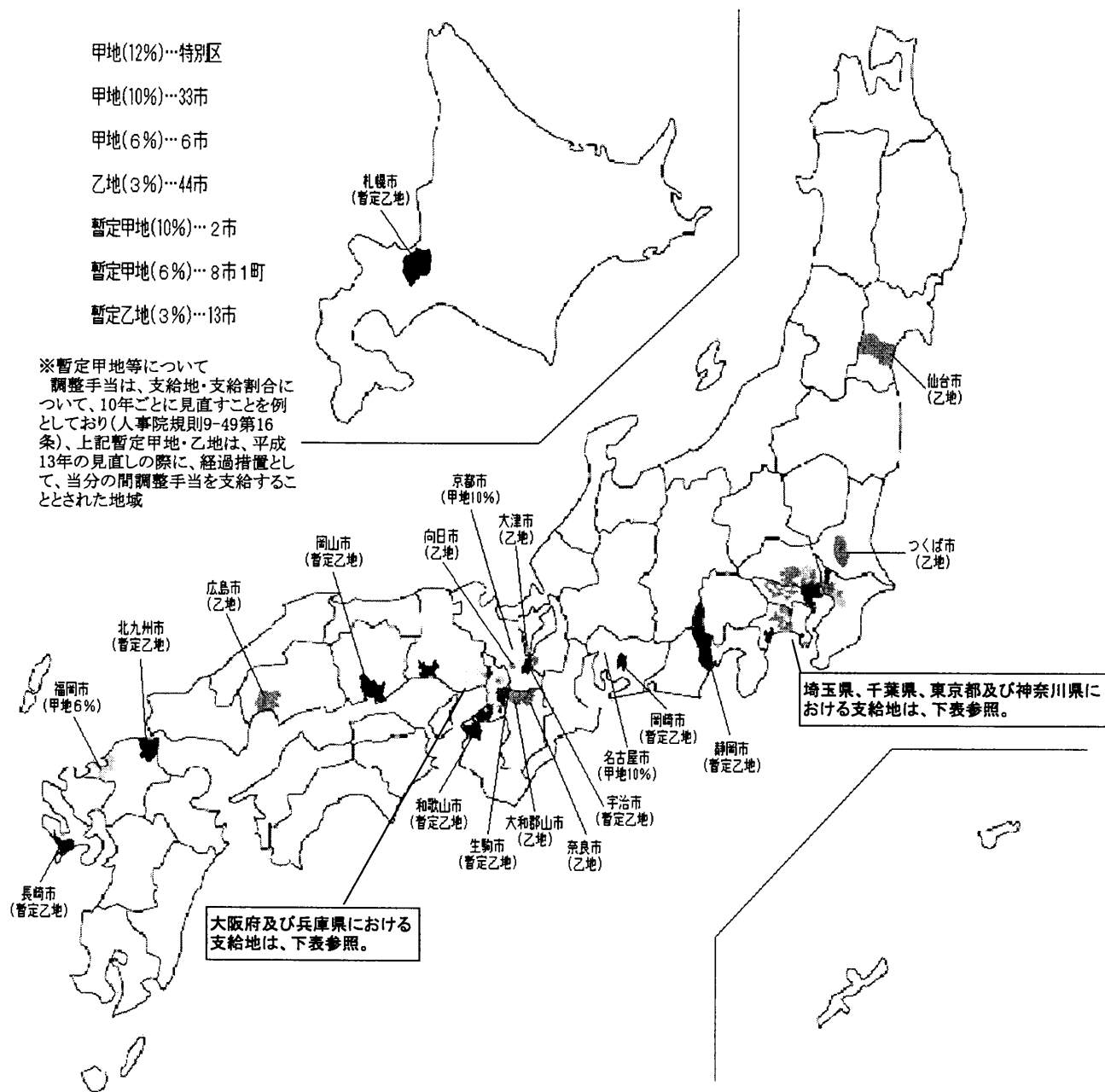
平成13年12月期の実績〔行政職(一)一般職員及び管理職員〕

| 区分等    | 一般職員      | 管理職員      |
|--------|-----------|-----------|
|        | 受給者に占める割合 | 受給者に占める割合 |
| 特に優秀   | 1.3%      | 1.5%      |
| 優秀     | 19.6%     | 19.0%     |
| 良好(標準) | 78.7%     | 76.4%     |
| 成績不良   | 0.4%      | 3.1%      |

# 11 調整手当の支給地

- 甲地(12%)…特別区
- 甲地(10%)…33市
- 甲地(6%)…6市
- 乙地(3%)…44市
- 暫定甲地(10%)…2市
- 暫定甲地(6%)…8市1町
- 暫定乙地(3%)…13市

※暫定甲地等について  
調整手当は、支給地・支給割合について、10年ごとに見直すことを例としており(人事院規則9-49第16条)、上記暫定甲地・乙地は、平成13年の見直しの際に、経過措置として、当分の間調整手当を支給することとされた地域



|         | 埼玉県   | 千葉県                            | 東京都  | 神奈川県                               | 大阪府                                 | 兵庫県                 |
|---------|---|--------------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| 甲地(12%) |   |                                | 特別区  |                                    |                                     |                     |
| 甲地(10%) |   |                                | 八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、府中市、調布市、町田市、小金井市、国分寺市、国立市、狛江市、多摩市、稲城市、西東京市 | 横浜市、川崎市、横須賀市、鎌倉市                   | 大阪市、豊中市、吹田市、高槻市、守口市、枚方市、茨木市、箕面市     | 神戸市、尼崎市、西宮市、芦屋市、宝塚市 |
| 甲地(6%)  | さいたま市                                       | 千葉市                            |  |                                    |                                     |                     |
| 乙地(3%)  | 川越市、川口市、所沢市、岩槻市、狭山市、草加市、越谷市、戸田市、朝霞市、志木市、和光市 | 市川市、船橋市、松戸市、習志野市、八千代市、浦安市、四街道市 | 青梅市、昭島市、小平市、日野市、東村山市、福生市、清瀬市、武蔵村山市、あきる野市                     | 平塚市、藤沢市、茅ヶ崎市、相模原市、三浦市、厚木市、大和市、海老名市 | 寝屋川市、高石市、羽曳野市、門真市                   | 伊丹市                 |
| 暫定指定地   | 甲地(10%)                                     |                                |  |                                    | 堺市、東大阪市                             |                     |
|         | 甲地(6%)                                      |                                |  | 三浦郡葉山町                             | 岸和田市、池田市、泉大津市、貝塚市、八尾市、泉佐野市、富田林市、和泉市 |                     |
|         | 乙地(3%)                                      | 柏市                             |  | 小田原市                               | 柏原市                                 | 姫路市                 |

## 12 調整手当支給地区別職員数と平均支給月額

平均支給月額は、職員全体（46.4万人）で20,965円  
受給者（28.6万人）で33,638円

異動保障者（6.0万人）は、受給者の約2割

|  |                                |  |                               |  |
|--|--------------------------------|--|-------------------------------|--|
| 甲地(12%)<br>77,225人<br>(46,337円)                  | 東京特別区                          |  |                               |  |
| 甲地(10%)<br>76,588人<br>(39,322円)<br>【うち異動保障 7.6%】 | 横浜市、三鷹市、名古屋市、<br>大阪市、京都市 等     |  |                               | 【異動保障】<br>5,845人<br>(48,247円)                                |
| 甲地(6%)<br>27,137人<br>(28,996円)<br>【うち異動保障 29%】   | さいたま市、千葉市、福岡市 等                |  | 【異動保障】<br>3,905人<br>(37,601円) | 3,986人<br>(46,701円)  |
| 乙地(3%)<br>67,003人<br>(16,846円)<br>【うち異動保障 18%】   | 仙台市、つくば市、<br>松戸市、藤沢市、<br>広島市 等 |  | 【異動保障】<br>3,614人<br>(23,419円) | 4,936人<br>(38,881円)<br>3,533人<br>(50,773円)                   |
| 非支給地<br>215,565人<br>(5,241円)<br>【うち異動保障 16%】     | 上記以外                           | 【異動保障】<br>15,111人<br>(11,569円)<br>(3%) | 2,686人<br>(23,402円)<br>(6%)   | 9,845人<br>(39,150円)<br>(10%)<br>6,203人<br>(48,539円)<br>(12%) |

(注) 異動保障分は公務員給与水準に含めて官民比較を行っている。



# 13 特 地 勤 務 手 当 等 の 概 要

## 1 趣 旨

### 「特地勤務手当」

離島その他の生活の著しく不便な地に所在する官署（特地官署）に勤務する職員に支給される手当

（精神的苦痛、生活不便に対処し、人事管理の円滑化を図るため）

### 「特地勤務手当に準ずる手当」

特地官署又はこれに準ずる官署（準特地官署）への異動等に伴って住居を移転した職員に支給される手当（一定期間のみ）

（特地官署等への要員の確保を容易にし、人事管理の円滑化を図るため）

（根拠法令）一般職職員給与法第13条の2・第13条の3、人事院規則9-55

（経緯）従前の隔遠地手当を改め、昭和45年新設

## 2 支 給 額

### (1) 特地勤務手当

{異動等の日における（俸給+扶養手当）×1/2+現に受ける（俸給+扶養手当）×1/2} × 級別区分ごとの支給割合

| 級別区分 | 支給割合 | 代 表 例                  |
|------|------|------------------------|
| 6級地  | 25%  | 小笠原総合事務所               |
| 5級地  | 20%  | 鹿児島地方法務局与論出張所          |
| 4級地  | 16%  | 奄美空港出張所                |
| 3級地  | 12%  | 京都大学大学院理学研究科附属天文台飛騨天文台 |
| 2級地  | 8%   | 福江空港・航空路監視レーダー事務所      |
| 1級地  | 4%   | 室蘭開発建設部日高道路総合事業所       |

### (2) 特地勤務手当に準ずる手当

異動等の日における（俸給+扶養手当）× 期間等の区分ごとの支給割合

支給期間は異動後原則3年間。特に各庁の長が必要と認める場合、逡減し、最長6年間

<支給割合>

|         |         | 異動後3年間 | 特に必要と認める場合 |     |     |
|---------|---------|--------|------------|-----|-----|
|         |         |        | 4年目        | 5年目 | 6年目 |
| 特 地 官 署 | 6級地～3級地 | 6%     | 6%         | 4%  | 2%  |
|         | 2級地・1級地 | 5%     | 5%         | 4%  | 2%  |
| 準特地官署   |         | 4%     | 4%         | 4%  | 2%  |

## 3 支 給 状 況

| 級別区分等<br>項 目 | 計      | 特 地 官 署 (298官署) |             |              |              |              |              | 準 特 地<br>官 署<br>(90官署) |
|--------------|--------|-----------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
|              |        | 1級地<br>(4%)     | 2級地<br>(8%) | 3級地<br>(12%) | 4級地<br>(16%) | 5級地<br>(20%) | 6級地<br>(25%) |                        |
| 特地手当受給者数     | 2,577人 | 172人            | 731人        | 1,228人       | 294人         | 83人          | 69人          | —                      |
| 準ずる手当受給者数    | 2,302人 | 103人            | 420人        | 990人         | 201人         | 71人          | 66人          | 451人                   |
| 官 署 数        | 388    | 43              | 86          | 121          | 25           | 15           | 8            | 90                     |

（平成14年 人事院「国家公務員給与等実態調査」）

# 14 寒 冷 地 手 当 の 概 要

## 1 趣 旨

冬期間における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填するため寒冷地に在勤する職員に支給される手当

(根拠法令) 寒冷地手当法

(経緯) 昭和21年の石炭手当(北海道)に始まり、昭和24年、議員立法により寒冷地・石炭手当となる。昭和31年には同じく議員立法で薪炭手当(本州)が追加。昭和39年より寒冷地手当に一本化

## 2 支給日及び支給要件

- ・ 基準日(10月31日)に寒冷地に在勤する職員・・・基準日に支給
- ・ 基準日の翌日から翌年2月末日までの間に採用、異動等により寒冷地に在勤することとなった職員・・・採用、異動等の際に支給

ただし、無給休職者、停職者、専従休職者、育児休業職員等には支給しない

## 3 支給額

### 【扶養親族がある世帯主の場合の手当額】

| 支給地域の区分 |     | 都市例                 | 寒冷地手当の額                  |                   |                          |
|---------|-----|---------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
|         |     |                     | 基準額                      | 加算額               | 計                        |
| 5級地     | 北海道 | 甲地 旭川、釧路、稚内         | 163,700 円<br>(136,500 円) | 66,500 円<br>( 〃 ) | 230,200 円<br>(203,000 円) |
|         |     | 乙地 札幌、室蘭            |                          | 51,600 円<br>( 〃 ) | 215,300 円<br>(188,100 円) |
|         |     | 丙地 函館               |                          | 38,600 円<br>( 〃 ) | 202,300 円<br>(175,100 円) |
|         |     | 北海道以外 青森、盛岡、秋田      |                          | 16,500 円<br>( 〃 ) | 180,200 円<br>(153,000 円) |
| 4級地     |     | 山形、新潟、長野            | 129,600 円<br>(108,000 円) | 8,200 円<br>( 〃 )  | 137,800 円<br>(116,200 円) |
| 3級地     |     | 福島、富山               | 97,800 円<br>( 81,500 円)  | /                 | 97,800 円<br>( 81,500 円)  |
| 2級地     |     | その他気象条件が厳しい各地方の山間部等 | 67,500 円<br>( 56,300 円)  |                   | 67,500 円<br>( 56,300 円)  |
| 1級地     |     |                     | 39,600 円<br>( 33,000 円)  |                   | 39,600 円<br>( 33,000 円)  |

- (注) 1 上段は「扶養親族が3人以上ある世帯主」、下段は「扶養親族が1人又は2人ある世帯主」の場合の手当額  
 2 基準日後に異動等をした場合には、追給又は返納の措置あり

## 4 近年の見直し

- 平成9年4月 支給水準の約2割引下げ、基準日の変更 8月31日→10月31日 など

## 15 地域における公務員給与等に対する各方面の意見

平成12～14年の間に人事院が行った  
有識者との意見交換等における意見

### 【公務員給与に関する意見】

- ・ 地方の民間給与水準との比較において公務員給与の水準は高く、民間準拠になっていない。中小企業が多い地域では特にその傾向が強い。
- ・ 特に地方において、技能・労務職員の給与は民間に比べて高過ぎる。
- ・ 国家公務員の処遇が地域の実情を反映したものとなるように、例えば人事院が地域ごとに基準の設定を行うことが必要ではないか。
- ・ 出先機関に勤務している国家公務員の給与は高過ぎるのではないか。特に、若手はともかく、高齢層の職員の給与は民間に比べて高いというのが一般の率直な実感ではないか。
- ・ 地方と首都圏で給与に差が出るのは、物価、居住環境の違いを考えれば当然。ただし、基本給で差をつけるのは困難なので手当で措置すべき。
- ・ 給与決定に当たり、地域性（他企業とのバランス）を重視すべき。
- ・ 東京と地域では生活費等は全く違うので、地域手当は必要。
- ・ 民間企業では都市部と地方で給与水準に大きな差があるが、国家公務員はそうではない。都市部に比べ、地方では仕事の総量や困難な仕事が少ないのであれば、都市部と地方で処遇を平等にする必要はない。
- ・ その地域の民間賃金が低いから公務員給与も下げるべきとは思わない。
- ・ 地方と中央の差、地域間差を考慮した給与（体系）とすべき。
- ・ 地域別給与表のように同じ仕事をしている者の給与に勤務地による格差が付くということになれば、同一労働、同一賃金の原則は壊れることから、公務員内部に、ある種の亀裂が生じ、公務労働に支障を来しかねない。国家公務員だけではなく地方公務員、ひいては民間賃金制度にも重大な影響を持つことになる。
- ・ 生計費や民間賃金が地方によって違うのだから、それぞれの地域ごとの俸給表を作ればよいのではないか。
- ・ 公務員は全国どこでも同じ俸給表を適用しているのはおかしい。その地域の地場産業と比較するなど、地域の経済状況等を反映できるようにすべき。
- ・ 国家公務員は転勤が多いので給与は高くても構わない。
- ・ 国家公務員の給与は低過ぎる。一方、地方公務員の給与は高過ぎる。仕事の難易度に見合った給与体系であるべき。

### 【官民給与比較に関する意見】

- ・ 地方から見ると、民間給与実態調査の対象企業は大きいところだけのように見える。
- ・ 民間給与実態調査は、地方は小規模企業、大都市は大企業とするなど、地域によって調査対象企業規模を変えてはどうか。
- ・ 調査している会社は見せかけみたいなもので、地方の給与水準は調査対象企業の給与よりもかなり低いのが実情。
- ・ 民間の調査事業所の対象幅を広げないと平均値と言っても公正でない。
- ・ 大企業以外に県内に従業員100人以上の会社は数える程度しかない。中小企業に目を向けるべき。
- ・ 現行の調査基準では、規模格差や地域間格差の調整が妥当であるとは思えない。
- ・ 都市部と地方の賃金格差も考慮すべき。

### 【地方公務員給与に関する意見】

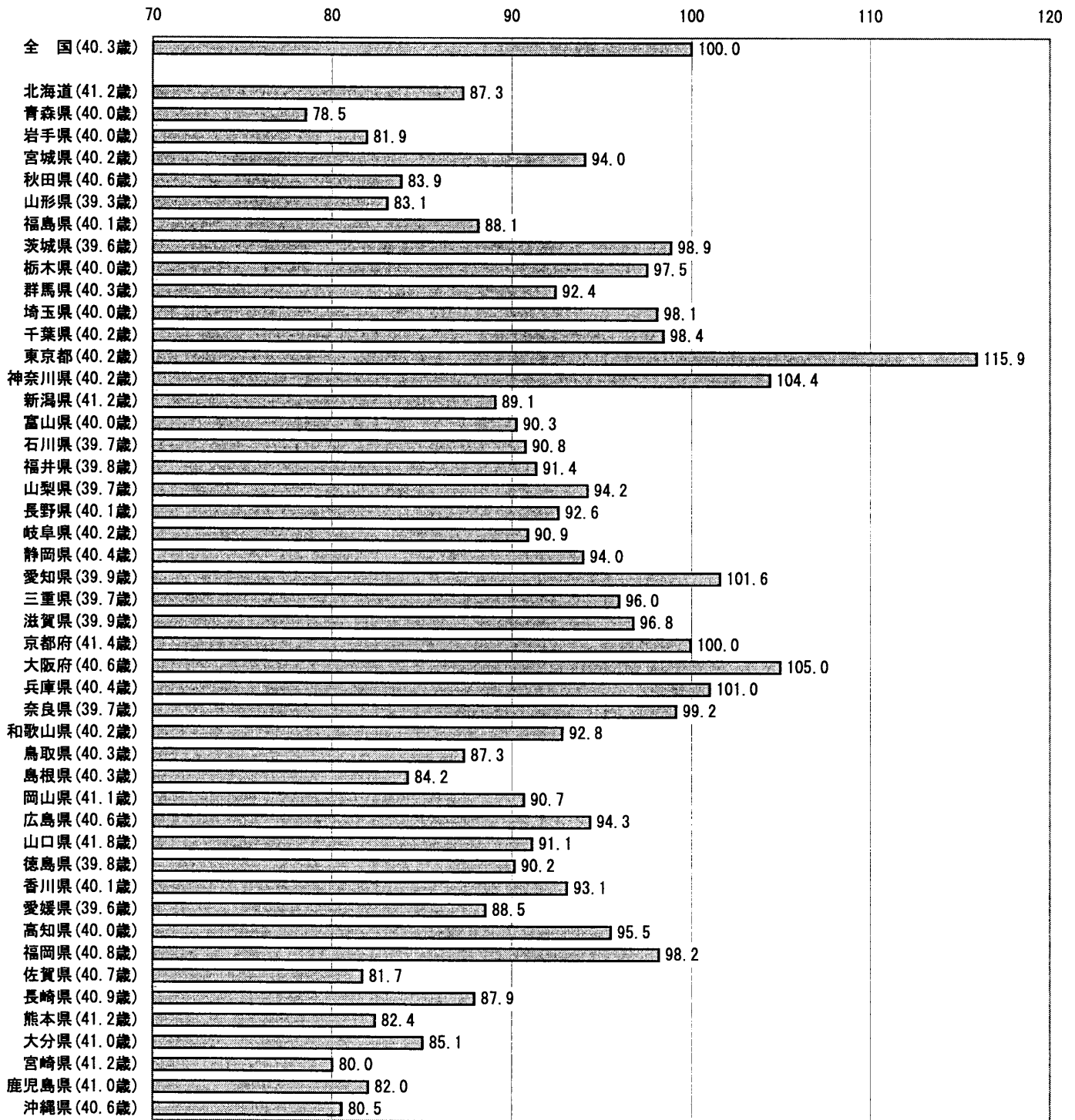
- ・ 地方公務員の給与は、民間や国と比べ高い。
- ・ 国家公務員の給与が地方公務員の給与に連動しているので、地方によって官民格差が大きい。
- ・ 地方における官民格差の方が大きいのではないか。したがって、地方公務員の給与水準の見直しの方が、ある意味では国家公務員の給与水準の見直しよりも重要ではないか。
- ・ 地方公務員給与とその地域との比較でここ数年較差があったとは思えない。
- ・ 地域の事業所の給与水準からすると比較にならない。人勸並びで地方自治体も上がっていくことに矛盾を感じる。
- ・ 地方公務員の給与は、必ずしも国に準拠するのではなく、自治体の体力や地域の実情に合わせた仕組みとすべき。地方と地方の間でも違って当然。

(注) このほか、特に地域と限定しないが、公務員の給与水準は高い、中小企業の給与水準が反映されていない等の意見があった。

## 16 ヒアリングで示された各府省人事当局、職員団体の主な意見

- \* 全国均一の行政サービスを行う国家公務員は地域にかかわらず職務内容が同じであり、職員の士気を保持するためにも、全国共通の俸給表を維持する必要がある。（当局、職員団体）
- \* 現行制度においては、本府省と地方機関では給与上の職務評価に差が付けられているほか、調整手当もある。地方機関においても職務内容が高度化、困難化しており、その人材確保の観点からも、むしろ、職務・職責を給与に適切に反映させる観点から、現在の組織段階別の一律的な給与上の職務評価の見直しも必要ではないか。（当局、職員団体）
- \* 地方機関に勤務しているⅡ種・Ⅲ種等採用職員を本府省に抜擢しようとしても希望者が減っているが、その原因の一つには、処遇面の問題もあるのではないか。（当局）
- \* 本府省に勤務する若手職員には、恒常的な長時間勤務が行われているにもかかわらず、それに見合う処遇が十分に行われていないとの不満がある。（当局）
- \* 全国規模での均質な行政サービスの提供、不正の防止、人材育成・キャリアアップ、職員間の負担の公平性などの観点から、2～3年ごとに広い地域にわたり職員を転勤させており、人事管理に支障を来さないような仕組みとする必要がある。（当局）
- \* 地方採用で主として地方で勤務する職員の場合も、管理職（係長、課長）になると、管区内又は全国規模での転勤となることから、多くの職員が転勤を前提として勤務している。（当局）
- \* 地域給の区分の基準については、現在、勤務地主義が採られているが生活の基盤という観点も重要であり、勤務地のほかに生活地に着目することも必要ではないか。（当局、職員団体）

# 17 都道府県別民間賃金指数



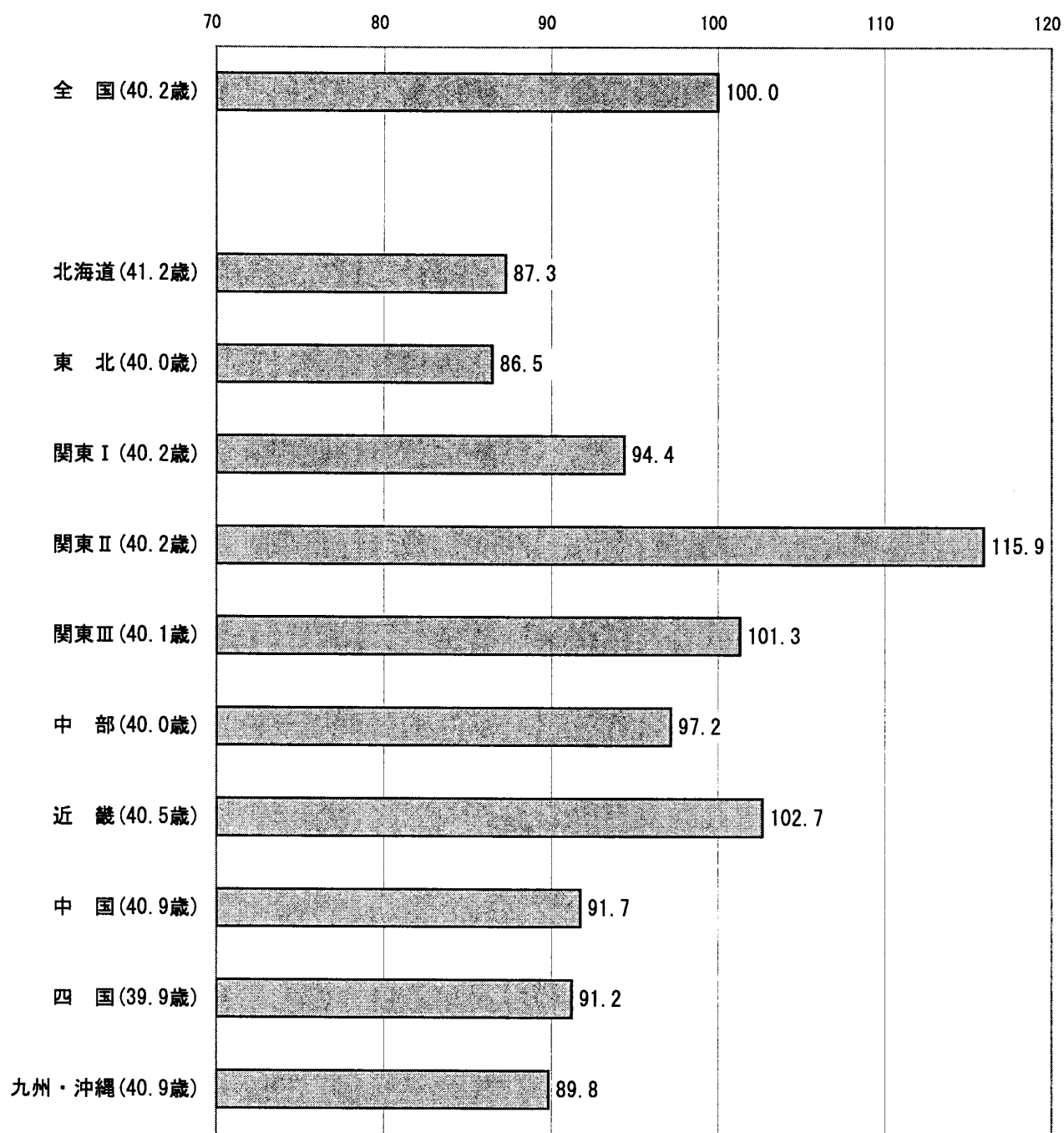
(注) グラフの先端の数値は、全国を100とした場合の指数を示す。

## 都道府県別民間賃金指数 最大値、最小値の推移(昭和40年～平成13年)

|     | S 40           | S 45           | S 50           | S 55           | S60            | H 2            | H 7            | H12            | H13            |
|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 最大値 | 112.3<br>(東京都) | 111.6<br>(東京都) | 110.6<br>(東京都) | 113.8<br>(東京都) | 113.3<br>(東京都) | 115.8<br>(東京都) | 115.4<br>(東京都) | 113.9<br>(東京都) | 115.9<br>(東京都) |
| 最小値 | 83.0<br>(茨城県)  | 82.3<br>(山形県)  | 87.3<br>(青森県)  | 80.1<br>(鳥取県)  | 79.6<br>(山形県)  | 77.8<br>(秋田県)  | 78.3<br>(青森県)  | 75.3<br>(山形県)  | 78.5<br>(青森県)  |
| 上下差 | 29.3           | 29.3           | 23.3           | 33.7           | 33.7           | 38.0           | 37.1           | 38.6           | 37.4           |

(平成13年 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 全産業、企業規模100人以上(推計)、男性労働者)

## 18 ブロック別民間賃金指数

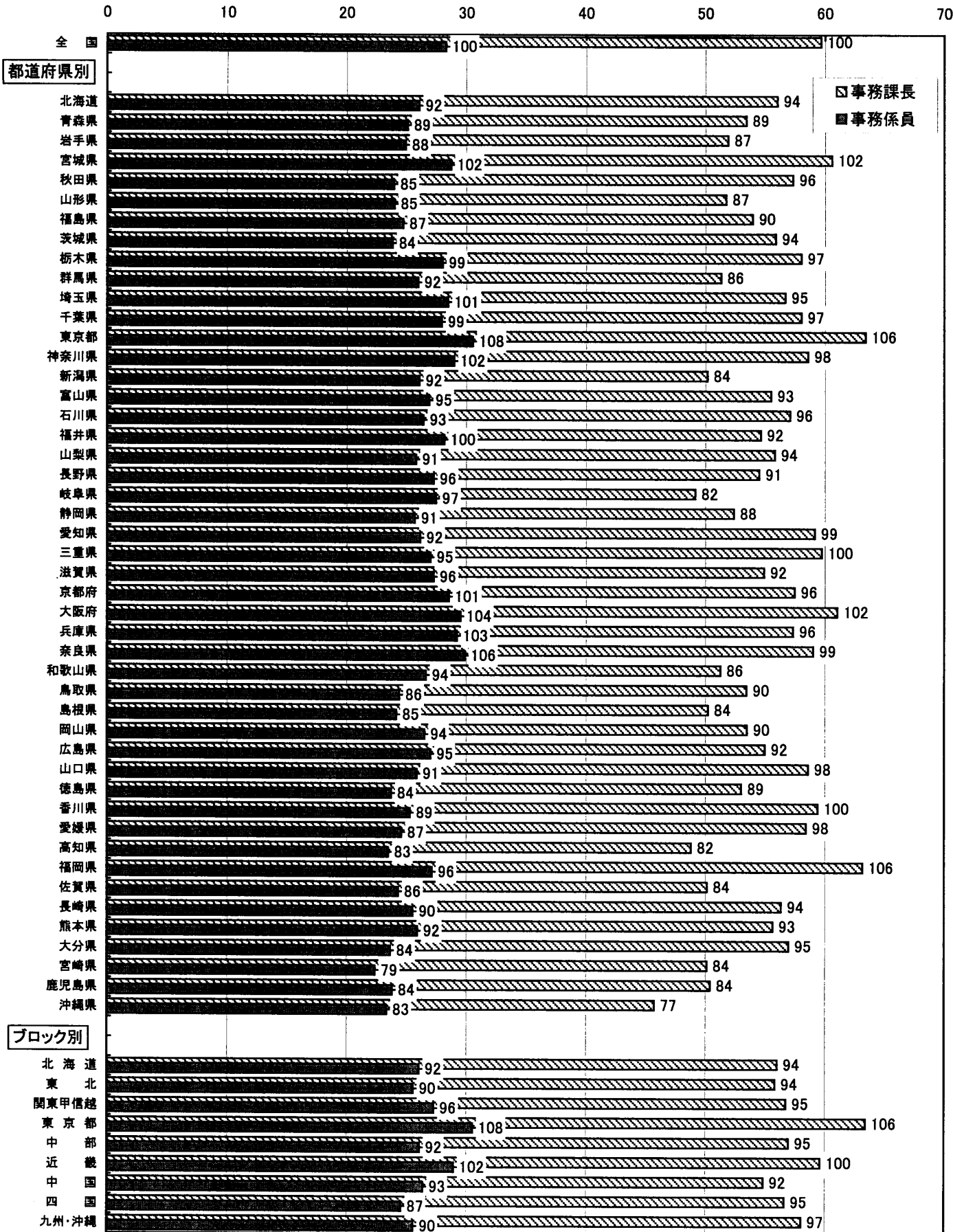


- (注) 1 グラフの先端の数値は、全国を100とした場合の指数を示す。  
 2 「関東Ⅰ」、「関東Ⅱ」及び「関東Ⅲ」の分類は以下のとおり。  
 「関東Ⅰ」…茨城県、栃木県、群馬県、新潟県、山梨県、長野県  
 「関東Ⅱ」…東京都  
 「関東Ⅲ」…千葉県、埼玉県、神奈川県

(平成13年 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 全産業、企業規模100人以上(推計)、男性労働者)

# 19 民間企業の役職別給与の状況

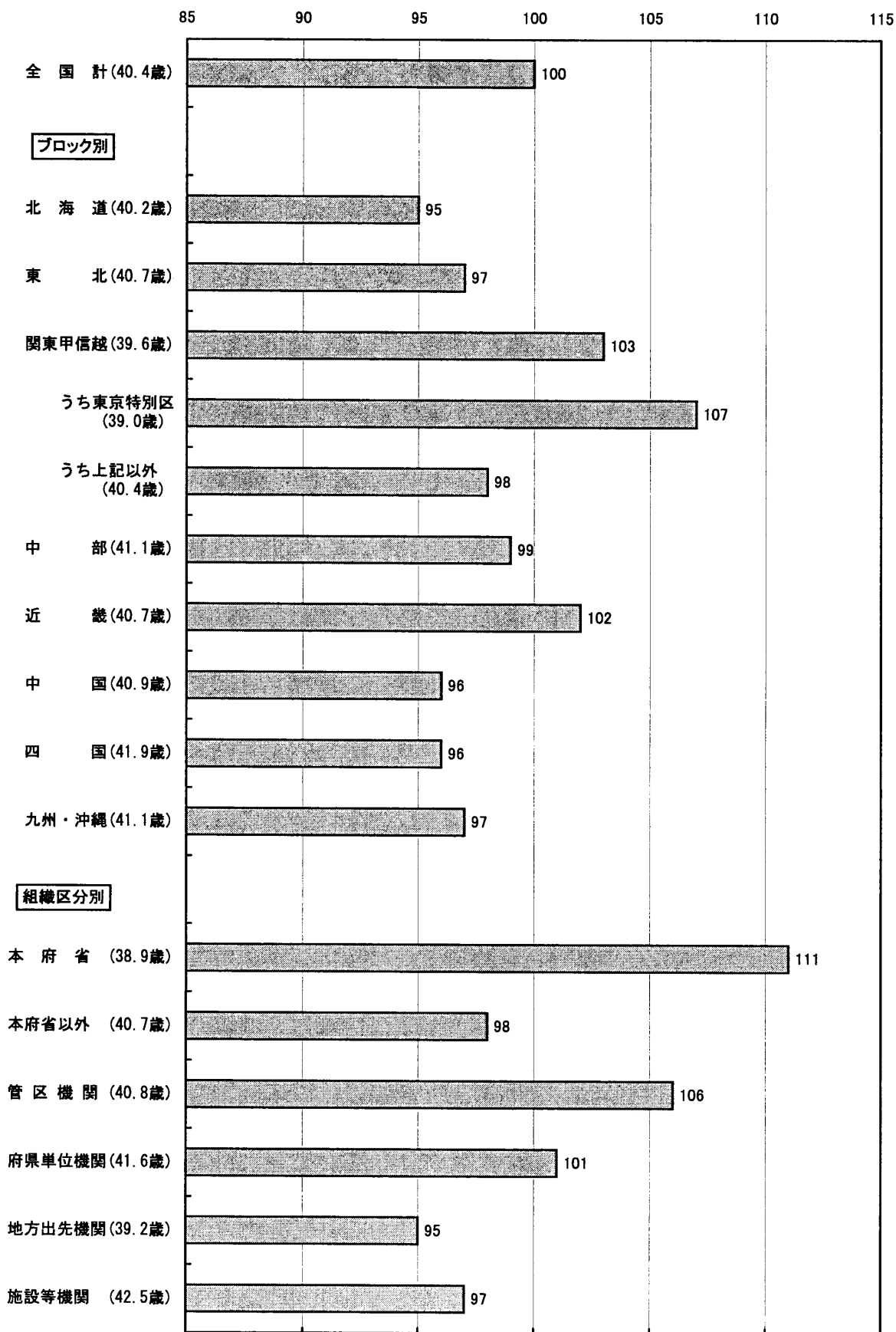
(単位:万円)



- (注) 1 各給与は月例給から超過勤務手当等の実績給を除いた水準を示す。  
 2 グラフの先端の数値は、全国を100とした場合の指数を示す。  
 3 「ブロック別」中、「関東甲信越」の数値は東京都を除いた数値である。



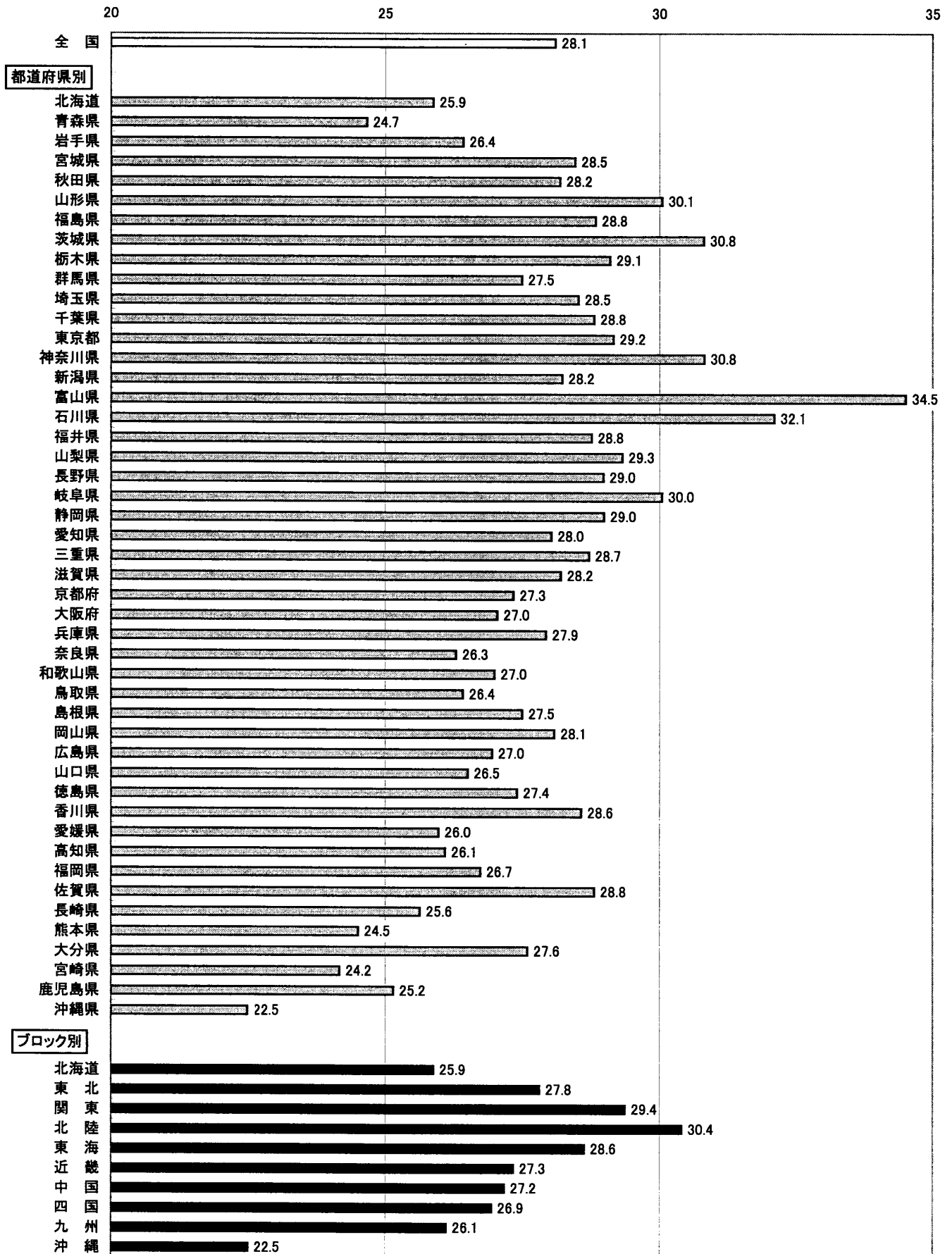
## 20 行政職俸給表(一)適用職員のブロック別、組織区分別 平均給与月額指数



(注) 1 「平均給与月額」は、官民給与比較の際に用いる基礎給与を示す。  
 2 グラフの先端の数値は、全国を100とした場合の指数を示す。

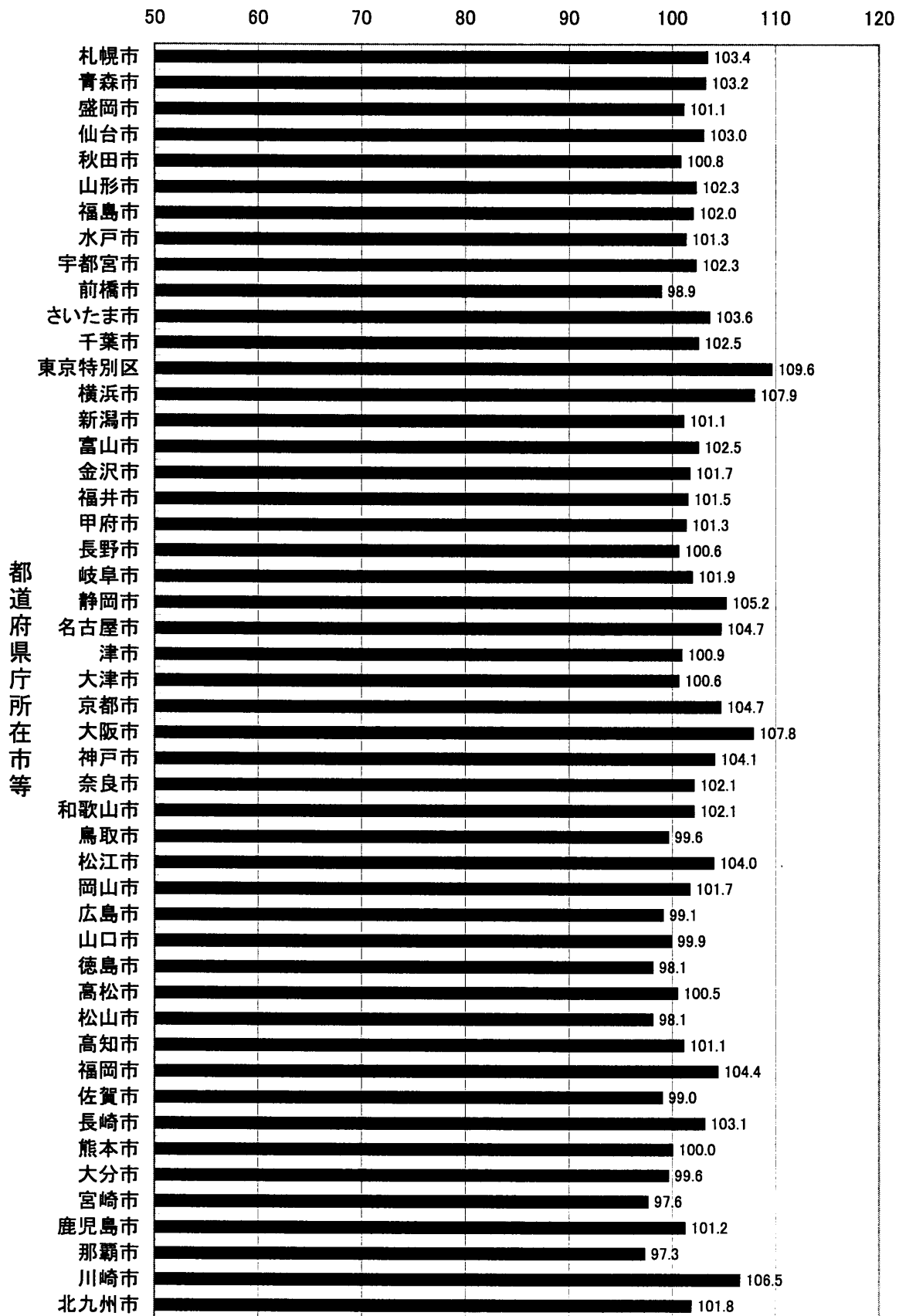
# 21 地域別 経常消費支出 (勤労者世帯、世帯人員2人以上)

(単位:万円)



(平成11年 総務省「全国消費実態調査」)

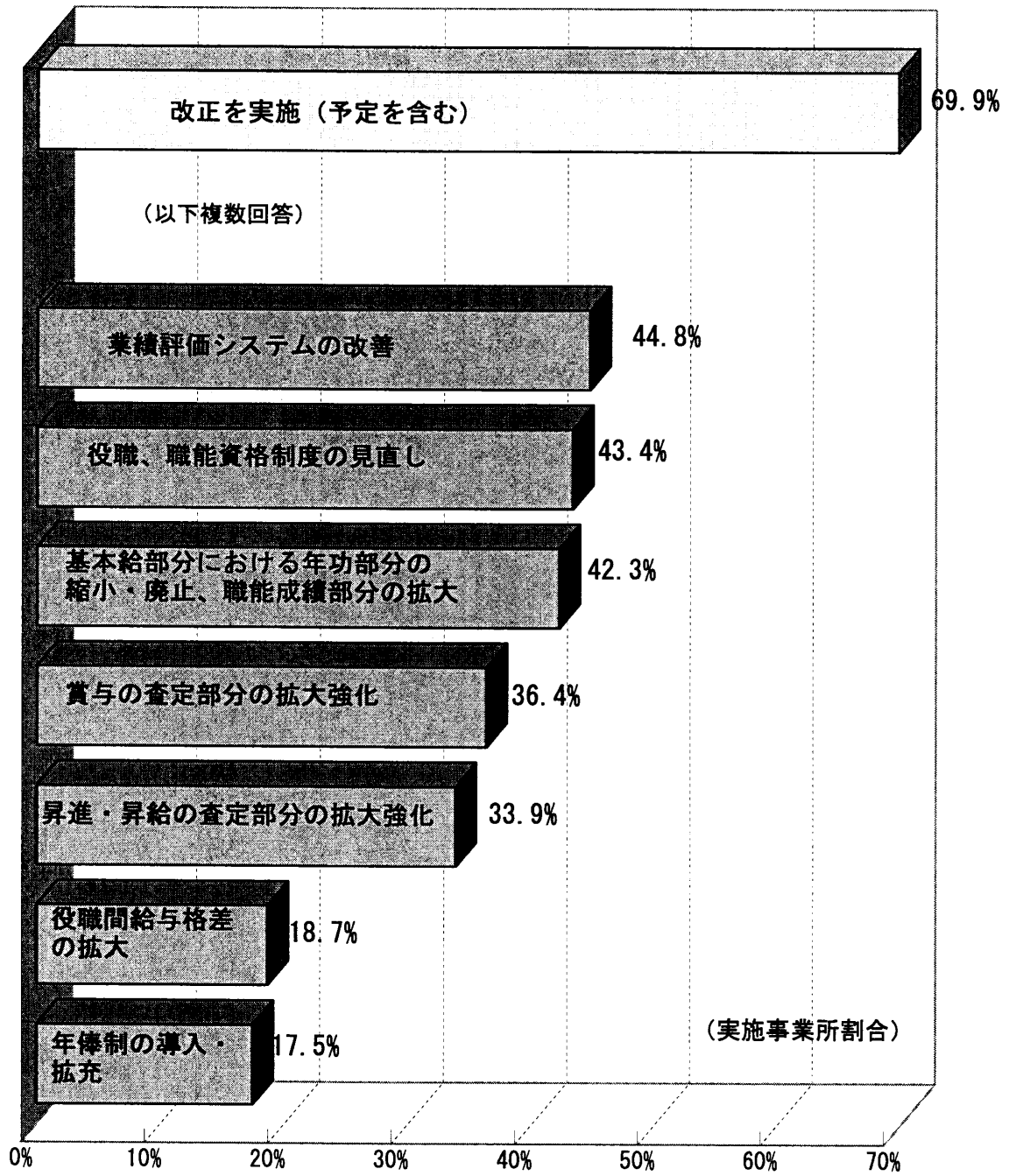
## 22 平均消費者物価地域差指数 (持ち家の帰属家賃を除く総合指数)



(注) グラフの先端の数値は、全国を100とした場合の指数を示す。

(平成12年 総務省「消費者物価指数」)

## 23 民間企業の人事・給与制度（体系）改正等の状況



(平成11年人事院「職種別民間給与実態調査」(平成7年以降の改正内容))

## 24 民間企業における地域関連の人事・賃金制度改革の取組事例

### (研究会事務局で個別に聞き取り)

#### I 勤務地限定社員制度関連

##### ○ 製造業A社

成果・実力主義人事制度改革の一環として、社員の多様な価値観の尊重とスムーズな適材適所の異動の実現の観点から、勤務地限定社員制度を導入。

- 社員の区分 「勤務地を限定しない社員」(N社員)、「転居を伴う異動を希望しない社員」(A社員)
- 具体的内容
  - ◇ 「A社員」： 都道府県別に3区分設定。Ⅰ地域(東京、大阪等)を100とした場合、Ⅱ地域(埼玉、京都等)は95、工場のあるⅢ地域(その他)は90。
  - ◇ 「N社員」： A社員のⅠ地域と同じ水準の基本給。これに加えて、勤務地手当を支給。支給区分は6%、3%、非支給の3区分(国家公務員の調整手当の支給地を参考)。

##### ○ 製造業B社

一連の人事・賃金制度改革の一環として、社員の就業意識の変化への対応、給与水準の抑制のため、課長未満の従業員に転居を伴う異動のない「エリア異動従業員」制度を導入。

- 社員の区分 「全国異動従業員」、「エリア異動従業員」
- 具体的内容 「エリア異動従業員」は、最低区分の場合「全国異動従業員」の85%。

##### ○ 流通業C社

社員の多様な価値観への対応、実力主義処遇制度の中での社員間の処遇の公正化を目的に勤務地限定社員制度を導入。

- 社員の区分 全国異動の「N職員群」、エリア内での異動がある「A職員群」(近隣県程度のイメージ)、転居を伴う異動のない「S職員群」の3区分
- 具体的内容 基本給の構成要素である「職務職能給」及び「地域給」について、それぞれN職員群、A職員群別に設定。  
地域給は、地域区分ごとに定額で設定。職務職能給の昇給額にN職員、A職員の間で差。

##### ○ 商社D社

人材価値の極大化と最適活用を目指した人事・処遇制度改革の一環として、従前の一般職に相応する勤務地が限定されたBコースを導入。

- 社員の区分  
部店長・海外店長クラスを除く5つの職群(部店長補佐クラス、室長・主席クラスを含む)すべてにおいて、Aコース(全国異動)、Bコース(勤務地限定:従前の「一般職」)に区分。 <管理職も制度上は対象>
- 具体的内容  
AコースとBコースの水準差は、初任クラスで6%程度、中堅で15%程度。

##### ○ 建設業E社

男女雇用機会均等法の制定等を踏まえ、社員・準社員制度を総合職・一般職制度に改めたことに伴い、一般職を勤務地限定とした。

- 社員の区分 総合職(本社一括採用)、一般職(支店採用)
- 具体的内容 総合職、一般職で賃金表が異なるが、給与規程が一律なのでそれほど差はない。  
「住宅手当」を地域毎に3区分。最高27,000円(東京)、最低21,000円。

##### ○ 金融業F社

同業他社との統合に合わせて、従前の総合職、一般職に代わるものとして、基幹職(全国異動)と特定職(エリア異動(転居を伴う異動なし))の区別を導入。

- 社員の区分 基幹職、特定職
- 具体的内容 基幹職、特定職で基本給の賃金表が異なる。特定職の賃金水準は、基幹職の8割。都市勤務手当はない（従前あった寒冷地手当は4年ほど前に廃止）。

## II 地域分社化関連

### ○ 製造業G社

工場等の製造部門や海外拠点について、コスト削減のため、従前より分社化している。

- 別法人の賃金水準  
地域、業績等を意識して水準設定し、会社ごとに異なる。
- 出向の場合の取扱い  
本社からの出向者は、転籍出向が多いが、在籍出向、転籍出向とも、賃金が下がる場合には、差額を原則補填。

### ○ 運輸・通信業H社

財務基盤の建て直し、経営自立を図るため、業務のアウトソーシング（分社化）を実施。県単位で新設した業務受託子会社に、転籍・出向させる。

- 別法人の賃金水準  
地場の賃金水準を考慮して設定。  
51歳以上の社員は、いったん雇用契約を終了した上で、業務受託子会社に再雇用。
- 出向の場合の取扱い  
50歳以下については、賃金水準を維持したまま出向（子会社から支給される給与との差額分を本社が補填）。

## III その他

### ○ 製造業I社

全国異動を前提に採用を実施しているため、勤務地限定社員制度はない。異動は本社と支店との往復が多く、支店間異動はレア。異動周期はおよそ3年。

- 物価調整を主目的として都市手当を支給。基本給の13%（東京23区）、10%（その他東京都、千葉県、埼玉県等）、非支給地の3区分。異動保障は3年間。

### ○ 運輸・通信業J社

総合職（大卒）は、全社異動が原則。事業職は、勤務地限定社員制度はないが、実態上、地域毎の支社内での勤務が原則。

- 地域価格差を調整するために都市手当を支給。基本給の15%（東京23区）、10%（さいたま市、千葉市等）、6%（川崎市、青梅市等）、3%（あきる野市、茅ヶ崎市等）、非支給地（仙台市、新潟市等）の5区分。異動保障は3年間。

### ○ 運輸・通信業K社

地域別の別法人も、本社と同一の賃金体系。

- 基本給は地域＜勤務地区分＞により8区分に分かれており、最高（東京）と最低（沖縄）の水準差は15%程度。
- 地域手当（定額）が地域＜居住地区分＞により7区分に分かれて、支給。それぞれ扶養の有無による差がある。

## 25 民間企業における地域関連の人事・賃金制度の状況

### (1) 勤務地限定社員制度の導入状況

(単位:%)

| 企業規模・産業              | 限定勤務地制度  |           |               |        |          |
|----------------------|----------|-----------|---------------|--------|----------|
|                      | 実施している企業 | 実施していない企業 |               |        |          |
|                      |          | 計         | 3年以内に実施の予定がある | 検討中である | 今後の予定がない |
| 企業規模計                | 11.6     | 82.1      | 0.4           | 4.8    | 76.8     |
| <b>&lt;企業規模別&gt;</b> |          |           |               |        |          |
| 5,000人以上             | 35.7     | 60.6      | 2.9           | 11.6   | 46.1     |
| 1,000～4,999人         | 28.9     | 68.4      | 4.2           | 13.1   | 51.1     |
| 300～999人             | 16.8     | 79.7      | 1.5           | 9.4    | 68.8     |
| 100～299人             | 13.7     | 82.1      | 0.5           | 5.2    | 76.3     |
| 30～99人               | 9.8      | 82.8      | 0.1           | 4.0    | 78.7     |
| <b>&lt;産業別&gt;</b>   |          |           |               |        |          |
| 鉱業                   | 8.6      | 87.1      | ...           | 2.9    | 84.2     |
| 建設業                  | 16.8     | 75.5      | 0.3           | 2.0    | 73.3     |
| 製造業                  | 8.7      | 86.2      | 0.2           | 5.0    | 80.9     |
| 電気・ガス・熱供給・水道業        | 6.4      | 90.1      | ...           | 5.0    | 85.1     |
| 運輸・通信業               | 13.6     | 74.6      | 0.0           | 0.6    | 74.0     |
| 卸売・小売業、飲食店           | 13.0     | 81.5      | 0.4           | 4.3    | 76.8     |
| 金融・保険業               | 22.3     | 72.9      | 1.4           | 7.3    | 64.2     |
| 不動産業                 | 11.0     | 83.9      | 0.7           | 4.5    | 78.7     |
| サービス業                | 10.6     | 83.5      | 0.9           | 8.8    | 73.8     |

(平成14年 厚生労働省「雇用管理調査」)

### (2) 賃金(基本給)体系の別建ての有無・内容別企業数割合

(単位:%)

| 企業規模・産業              | 別建てにしているか<br>(合計=100) |        | 別建ての場合の内容(別建て=100、複数回答) |                 |                     |           |                   |       |
|----------------------|-----------------------|--------|-------------------------|-----------------|---------------------|-----------|-------------------|-------|
|                      | 別建てである                | 別建てでない | 管理職と管理職以外に<br>①         | 総合職と総合職以外に<br>② | ①、②以外の職種(職群)別に<br>③ | 部門別に<br>④ | 勤務地又は転勤の有無別に<br>⑤ | ①～⑤以外 |
|                      |                       |        |                         |                 |                     |           |                   |       |
| 企業規模計                | 52.3                  | 47.7   | 72.7                    | 14.1            | 22.1                | 15.1      | 3.4               | 1.9   |
| <b>&lt;企業規模別&gt;</b> |                       |        |                         |                 |                     |           |                   |       |
| 1,000人以上             | 72.3                  | 27.7   | 71.3                    | 29.7            | 21.0                | 4.3       | 7.7               | 4.3   |
| 300～999人             | 59.7                  | 40.3   | 69.9                    | 29.3            | 19.4                | 7.1       | 3.1               | 2.6   |
| 100～299人             | 53.5                  | 46.5   | 72.5                    | 14.7            | 18.6                | 14.7      | 4.5               | 2.8   |
| 30～99人               | 50.6                  | 49.4   | 73.2                    | 11.5            | 23.6                | 16.6      | 2.9               | 1.4   |
| <b>&lt;産業別&gt;</b>   |                       |        |                         |                 |                     |           |                   |       |
| 鉱業                   | 68.5                  | 31.5   | 72.8                    | 11.5            | 18.6                | 19.7      | 2.3               | 1.4   |
| 建設業                  | 48.6                  | 51.4   | 78.2                    | 19.9            | 22.3                | 17.5      | 4.6               | 0.2   |
| 製造業                  | 47.5                  | 52.5   | 78.9                    | 9.9             | 18.5                | 10.2      | 2.9               | 1.6   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業        | 43.2                  | 56.8   | 81.5                    | 13.8            | 15.3                | 4.1       | ...               | 5.3   |
| 運輸・通信業               | 78.5                  | 21.5   | 74.2                    | 14.0            | 25.2                | 23.2      | 2.8               | 0.5   |
| 卸売・小売業、飲食店           | 49.8                  | 50.2   | 62.2                    | 15.5            | 27.5                | 11.8      | 2.3               | 2.1   |
| 金融・保険業               | 62.1                  | 37.9   | 50.1                    | 49.4            | 25.4                | 2.7       | 2.0               | 4.4   |
| 不動産業                 | 43.6                  | 56.4   | 59.3                    | 31.7            | 24.9                | 11.5      | 8.3               | 4.3   |
| サービス業                | 51.6                  | 48.4   | 70.4                    | 13.1            | 19.2                | 19.7      | 5.2               | 4.4   |

(平成10年 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」)

(3) 地域・勤務地手当の支給企業数割合及び平均支給額

| 企業規模・産業              | 支給企業数割合 | 平均支給額    |
|----------------------|---------|----------|
| 企業規模計                | 15.6%   | 14,866 円 |
| <b>&lt;企業規模別&gt;</b> |         |          |
| 1000人以上              | 38.1%   | 14,438 円 |
| 300～999人             | 38.4%   | 13,946 円 |
| 100～299人             | 26.0%   | 16,288 円 |
| 30～99人               | 9.7%    | 18,194 円 |
| <b>&lt;産業別&gt;</b>   |         |          |
| 鉱業                   | 17.3%   | 12,784 円 |
| 建設業                  | 16.9%   | 15,997 円 |
| 製造業                  | 14.1%   | 15,024 円 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業        | 21.5%   | 7,397 円  |
| 運輸・通信業               | 9.8%    | 16,764 円 |
| 卸売・小売業, 飲食店          | 15.3%   | 12,462 円 |
| 金融・保険業               | 25.9%   | 16,847 円 |
| 不動産業                 | 5.9%    | 25,132 円 |
| サービス業                | 21.2%   | 16,639 円 |

(平成11年 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」)



## 26 諸外国公務員の給与制度（地域における給与）

### (1) アメリカ合衆国

#### ア 一般俸給表 (General Schedule) 適用者

- ◇ 全国共通の俸給に加えて、地域ごとの官民の給与較差が5%を超える地域には、地域ごとの（現在、国内を32地域に細分）地域均衡給 (Locality-based Comparability Payment) が支給される。
- ◇ 地域均衡給は、「俸給×地域別支給割合」で算出される。
  - ※ 現行の支給割合 最高 San Francisco 21.08%、NY 16.83%、Washington DC 12.74%、最低 9.62%
  - ※ 地域別支給割合は、連邦労働省の調査に基づく連邦給与評議会（専門家・組合代表）の見解等を踏まえて給与代理人（連邦人事管理庁長官等3長官）が、大統領に対して行う勧告を経て改定。
- ◇ 地域ごとに俸給に地域均衡給を加えた給料表が表示される。

#### 【経緯等】

従前、全国統一の給与水準の下、結果として公務員給与の水準が抑制されてきた。1989年の公務全国委員会 (Volker 委員会) の報告書「米国のリーダーシップ (公務の再建)」の趣旨を踏まえ、公務の質の向上と活性化を目指し、地域ごとの官民給与較差の解消のため、1990年連邦職員給与比較法が制定され、地域均衡給を導入。

#### 【給与決定原則】 ～ 均衡原則 ～

- ① 同一地域給の地域ごとに、実質的同等勤務に同等の給与
- ② 同一地域給の地域ごとに、職務と勤務実績に応じて給与差を確保
- ③ 同一地域給の地域ごとに、同一レベルの職務に対する連邦と非連邦の給与の均衡
- ④ 連邦と非連邦のいかなる給与差も解消

#### 一般俸給表 [General Schedule] (2003年1月)

単位: USD 年額

| 昇給期間 | 52週間 |    |        |        | 104週間  |        |        | 156週間  |         |         |         | 代表官職    |          |
|------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|----------|
|      | 等級   | 号俸 | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7       | 8       | 9       |         | 10       |
|      | 1    |    | 15,214 | 15,722 | 16,228 | 16,731 | 17,238 | 17,536 | 18,034  | 18,538  | 18,559  | 19,031  | 係員       |
|      | 2    |    | 17,106 | 17,512 | 18,079 | 18,559 | 18,767 | 19,319 | 19,871  | 20,423  | 20,975  | 21,527  |          |
|      | 3    |    | 18,664 | 19,286 | 19,908 | 20,530 | 21,152 | 21,774 | 22,396  | 23,018  | 23,640  | 24,262  |          |
|      | 4    |    | 20,952 | 21,650 | 22,348 | 23,046 | 23,744 | 24,442 | 25,140  | 25,838  | 26,536  | 27,234  |          |
|      | 5    |    | 23,442 | 24,223 | 25,004 | 25,785 | 26,566 | 27,347 | 28,128  | 28,909  | 29,690  | 30,471  |          |
|      | 6    |    | 26,130 | 27,001 | 27,872 | 28,743 | 29,614 | 30,485 | 31,356  | 32,227  | 33,098  | 33,969  |          |
|      | 7    |    | 29,037 | 30,005 | 30,973 | 31,941 | 32,909 | 33,877 | 34,845  | 35,813  | 36,781  | 37,749  |          |
|      | 8    |    | 32,158 | 33,230 | 34,302 | 35,374 | 36,446 | 37,518 | 38,590  | 39,662  | 40,734  | 41,806  |          |
|      | 9    |    | 35,519 | 36,703 | 37,887 | 39,071 | 40,255 | 41,439 | 42,623  | 43,807  | 44,991  | 46,175  |          |
|      | 10   |    | 39,115 | 40,419 | 41,723 | 43,027 | 44,331 | 45,635 | 46,939  | 48,243  | 49,547  | 50,851  | 係長       |
|      | 11   |    | 42,976 | 44,409 | 45,842 | 47,275 | 48,708 | 50,141 | 51,574  | 53,007  | 54,440  | 55,873  |          |
|      | 12   |    | 51,508 | 53,225 | 54,942 | 56,659 | 58,376 | 60,093 | 61,810  | 63,527  | 65,244  | 66,961  |          |
|      | 13   |    | 61,251 | 63,293 | 65,335 | 67,377 | 69,419 | 71,461 | 73,503  | 75,545  | 77,587  | 79,629  | 課長<br>補佐 |
|      | 14   |    | 72,381 | 74,794 | 77,207 | 79,620 | 82,033 | 84,446 | 86,859  | 89,272  | 91,685  | 94,098  |          |
|      | 15   |    | 85,140 | 87,978 | 90,816 | 93,654 | 96,492 | 99,330 | 102,168 | 105,006 | 107,844 | 110,682 | 課長       |

このほか、

生計費手当 (Cost-of-Living Allowances) が、隔遠地手当として、アラスカ、ハワイ、グアム、北マリアナ諸島、プエルトリコ等の勤務に支給。手当額は、人事管理庁による物価調査に基づき決定され、最大基本給の25% (アラスカ、ホノルル、グアム25%、プエルトリコ11.5%)。(郵政公社職員を含め約44,000人が受給) <非課税>

ポスト調整額 (Post Differentials) が <sup>しょうらい</sup>療養地手当として、グアム、サモア諸島等で、最大25%支給 (生計費手当との併給も可)。

#### イ 高級管理職俸給表 (Executive Schedule)、上級管理職俸給表 (Senior Executive Schedule) 適用者

ESには地域均衡給の支給はない。

一方、SESにはGSに準じて地域給 (Locality Pay) が支給される (原則、地域均衡給の割合と同一だが、上

位はES との関係でシーリング)。また、SES は隔遠地に係る生計費手当等の支給の対象となる。

ES (2003年1月現在)

単位: USD 年額

| レベル    | 年額      | 代表官職               |
|--------|---------|--------------------|
| 大統領    | 400,000 | (他に事務費50,000ドルが支給) |
| 副大統領   | 198,600 |                    |
| EX-I   | 171,900 | 各省長官(閣僚)           |
| EX-II  | 154,700 | 各省副長官、外局長          |
| EX-III | 142,500 | 各省次官、外局長、独立機関の長    |
| EX-IV  | 134,000 | 外局の副長官、長官補佐官、法律顧問  |
| EX-V   | 125,400 | 大規模局の局長、独立委員会の委員長  |

SES (2003年1月現在)

単位: USD 年額

|      | 年額      | 代表官職 | 例 | ワシントン<br>ボルネオ | サンフランシスコ<br>オークランド |
|------|---------|------|---|---------------|--------------------|
| ES-1 | 116,500 | 課長級  |   | 131,342       | 141,058            |
| ES-2 | 122,000 | 局長級  |   | 137,543       | 142,500            |
| ES-3 | 127,500 |      |   | 142,500       | 142,500            |
| ES-4 | 133,800 |      |   | 142,500       | 142,500            |
| ES-5 | 134,000 |      |   | 142,500       | 142,500            |
| ES-6 | 134,000 |      |   | 142,500       | 142,500            |

連邦公務員の給与に関して、連邦人事管理庁(OPM)が、2002年4月に、白書“A Fresh Start for Federal Pay: The Case for Modernization”を発表した。この白書では、現行のGS給与制度は、1950年代の事務員(clerk)中心の公務組織には適合していたが、現代の高度に技術化し益々専門化する知的仕事には適合せず、現行制度は、内部の公平(internal equity)(官職のヒエラルヒーの相対的位置を反映すること)の確保に集中しており、外部との公平(external equity)(異なった職業に対する労働市場相場での変化に対応すること)や、個々人の公平(individual equity)(優秀な成績に報いること)をあまり考慮していないとの問題点を指摘している。この白書についての議論が始まっており、連邦政府の再活性化を唱える2003年1月に発表されたVolker報告書でも取り上げられている。

## (2) 連合王国(イギリス)

1996年4月より、公務員給与の決定方法が、従前の財務省と組合との一元的な労使交渉から、課長補佐級以下については、各省庁、エイジェンシーごとの労使交渉によることに改められた。

これにより、給与制度・水準は、省庁等によって、異なることとなり、従前ロンドン在勤者に支給されていたロンドン手当(1989年時点 年額: 内ロンドン地区1,750ポンド、中ロンドン地区1,000ポンド、外ロンドン地区725ポンド)及び地域付加給(最高1,000ポンド)も廃止され、各省庁等の労使に委ねられることになった。制度の動きも大きく、全体像は明瞭ではないが、ロンドン在勤者に対して高い給与水準を設定している省庁が多く、具体的には、ロンドン手当(London Allowances)、ロンドン加給(London Weighting)、ロンドン地域俸給表などが設けられている。

例 内国歳入庁(Inland Revenue) (2002年8月)

単位: ポンド、年額表示

| レンジ | 全 国    |        |        | ロンドン   |        |        | 代 表 官 職                |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------|
|     | 最低額    | 目標額    | 最高額    | 最低額    | 目標額    | 最高額    |                        |
| E2  | 10,050 | 12,885 | 13,550 | 12,150 | 16,241 | 17,200 | 守衛、電話交換手、事務補助          |
| E1  | 12,240 | 15,917 | 16,780 | 15,010 | 19,522 | 20,580 | 秘書                     |
| D   | 17,000 | 21,536 | 22,600 | 19,740 | 24,924 | 26,140 | 歳入執行官                  |
| C2  | 20,230 | 26,613 | 28,110 | 23,150 | 30,302 | 31,980 | 福祉官、会計調査官              |
| C1  | 24,450 | 31,384 | 33,010 | 27,370 | 35,114 | 36,930 | 収税官                    |
| T   | 18,740 | 27,998 | 30,170 | 20,980 | 31,945 | 33,730 | ファーストストリーマー(幹部候補生)の研修生 |
| B2  | 35,660 | 43,728 | 45,620 | 40,010 | 50,261 | 51,930 | 監察官補                   |
| B1  | 43,250 | 53,667 | 56,110 | 48,630 | 60,627 | 62,580 | 地域監察官                  |

一方、高級公務員(課長級(旧グレード5)以上)については、高級公務員給与委員会の勧告に基づいて、省庁横断的に俸給表が策定される。4つ(当初は10)の給与バンドの範囲内で給与額が決定される。

ロンドン勤務者については、ロンドン・ターゲット・レートと称して、人材確保等のため、生計費を考慮し、1又は1Aに関して、最低額等のバンドを3,500ポンド(年額)加算することができる。(なお、廃止された旧ロンドン手当を引き続き支給することも容認されている。)

高級公務員俸給表 (2003年4月 現在)

単位: ポンド、年額表示

| 給与バンド | 給 与 範 囲 |         |         |         |
|-------|---------|---------|---------|---------|
|       | 最低額     | 成績良好者   | 成績優秀者   | 最高額     |
| 1     | 52,403  | 72,841  | 81,749  | 110,047 |
| 1A    | 60,788  | 81,749  | 91,181  | 120,527 |
| 2     | 72,316  | 97,470  | 116,335 | 151,969 |
| 3     | 89,085  | 126,816 | 148,825 | 188,651 |
| 事務次官  | 118,750 | -       | -       | 251,500 |

イギリスでは、サッチャー政権以来、保守党政権、労働党政権の時代を通じて行政改革が進められており、その中で公務員給与についても改革が進められている。最近では、行政サービス向上など、政府全体の政策目標に寄与する観点から給与制度の見直しが行われ、例えば1999年に議会に提出された白書“Modernising Government”においても、行政サービス向上に貢献した職員にはインセンティブを与えることが提唱されている。現在、国家公務員の給与制度は分権化されているため、各府省が労使交渉を経て給与制度を構築するが、財務省及び内閣府が、各府省の給与制度について政府全体の政策目標に合致しているかチェックを行っている。また、分権化自体の是非に関する議論も行われている。

最近の給与をめぐる大きな課題は、成績(performance)と給与との関連である。高級公務員は昇給はすべて成績に基づくものとされており、高級公務員以外についても成績要素の導入が指向されている。なお、内国歳入庁等では、組織単位での成績反映を行っている。

### (3) ドイツ連邦共和国

官吏の給与(Besoldung)及び俸給(Grundgehalt)には、地域的な差は設けられていない。

かつては、家族加給(Familienzuschlag)が、地域の生計費調整のため、全国を2地域に分け、支給額に差を設けていたが、現在、地域差はない。

本省勤務者に対しては、職務手当の一環として、本省手当(Zulage für Beamte bei Obersten Behörden “Ministerialzulage”)が等級に応じて支給されるが、1975年以降、支給額は据え置かれている。

| 支給区分 | 等級     | 支給率 (本来)           | 現行支給額 (月額 Euro) |
|------|--------|--------------------|-----------------|
|      |        |                    |                 |
|      | 6~9    | 9等級の最高額の12.5%      | 109.13          |
|      | 10~13  | 13等級の最高額の12.5%     | 181.54          |
|      | 14, 15 | 15等級の最高額の12.5%     | 235.86          |
|      | 16     | 俸給表B 3等級の最高額の12.5% | 292.66          |

(注) 俸給表A (本省課長級以下)、俸給表B (本省課長以上)

なお、再統一後、旧東独地域に採用・再採用等された官吏の給与は、同地域の公務部門の職員、労働者の給与に準じて減額される(1991年△40%、現在△10%)。

官吏以外の職員(Angestellte)、労働者(Arbeiter)についても、統一的な労働協約(BAT)の下、ほぼ同様な仕組みとなっている(家族加給は、経緯のため、依然として勤務地手当(Ortszuschlag)という名称となっているが、官吏と同様、地域差はなくなっている。)

ドイツにおいても給与への成績(Leistung)反映が課題となっており、官吏の昇給は従前は年齢に応じたものであったが、近年、成績昇給(Leistungsstufe:定員の15%の範囲で3月昇短)の制度が導入されたほか、成績一時金(Leistungsprämie)や成績手当(Leistungszulage)の制度が新設された。

### (4) フランス共和国

俸給表は、学歴、職種、職域等による職員群(le corps)ごとに定められており、千近くの数にのぼるため、個々の俸給表は金額ではなく、指数(俸給指数)で定められている。

地域による生活費の格差を補填する手当として、居住地手当が設けられている。

居住地手当は、全国を3つの地域に分け、パリ、マルセイユ等の第1地域は俸給の3%、ストラスブール等の第2地域は俸給の1%、その他の第3地域(全職員の48%)には支給されない。

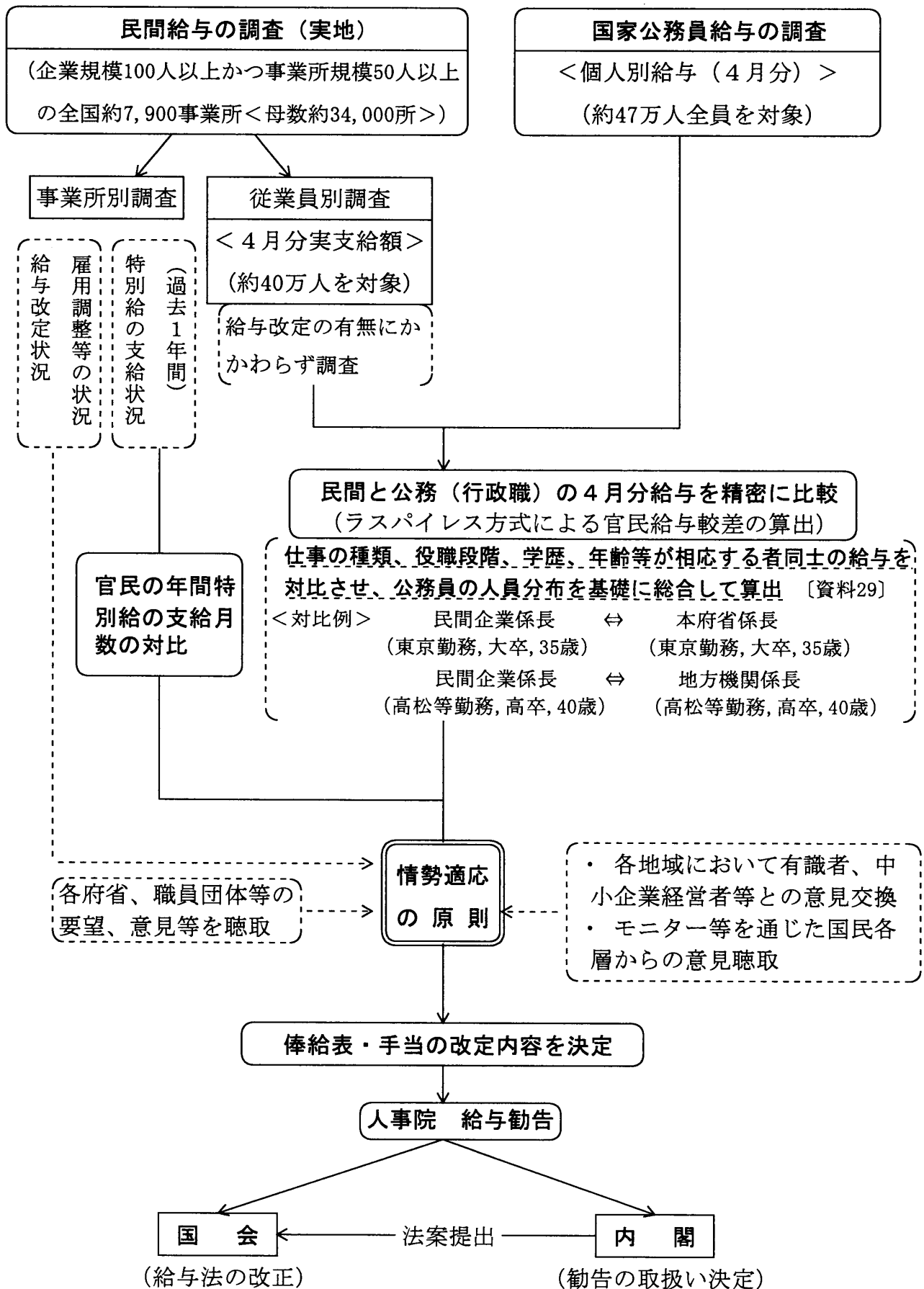
なお、採用後の最初の配属先が、パリ等の場合には、一時金として、最大1,912.49Euroが支給される。

## 27 給与勧告の経緯

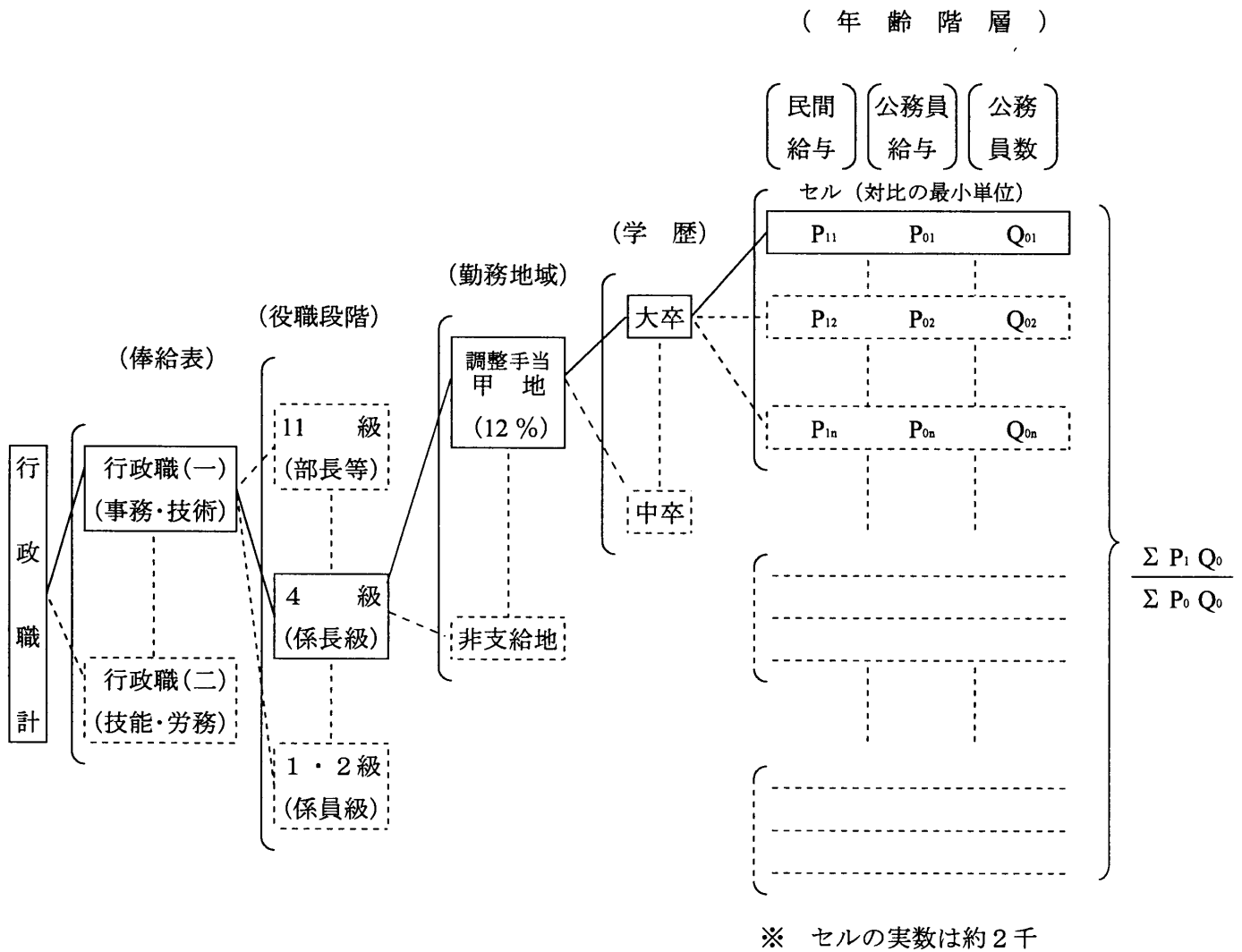
| 勧告年月日        | 勸告内容            |                                | 国会決定            |   | 期末・勤勉手当支給月数(月) | 備考      |  |
|--------------|-----------------|--------------------------------|-----------------|---|----------------|---------|--|
|              | 内               | 容                              | 実施時期            | 内 容   |                | 実 施 時 期 | 備  |
| 昭和23. 12. 10 | 6,307 円水準       |                                | —               | 6,307円水準                                    | 23. 12         | —       | 23. 7 政令第201号<br>23. 12 国公法改正、人事院発足<br>24. 6 公労法施行   |
| 24. 12. 4    | 7,877           | 〃                              | —               | 実施見送り                                       | —              | —       |  |
| 25. 8. 9     | 8,058           | 〃                              | —               | 7,981円水準                                    | 26. 1          | —       |  |
| 26. 8. 20    | 11,263          | 〃                              | 8. 1            | 10,062 〃                                    | 26. 10         | —       | 26. 11 ILO加盟   |
| 27. 8. 1     | 13,515          | 〃                              | 5. 1            | 12,820 〃                                    | 27. 11         | 1. 5    |  |
| 28. 7. 18    | 15,480          | 〃                              | —               | 15,483 〃                                    | 29. 1          | 2. 0    | 28. 1 五現業に公労法適用  |
| 29. 7. 19    | 報告のみで勧告なし       |                                | —               | —   | —              | 2. 0    |  |
| 30. 7. 16    | 期末・勤勉手当の増額      |                                | —               | 原則として勧告どおり                                  | 30. 12         | 2. 25   | 32年度 仲裁裁定完全実施<br>35年 現行のラスパイレース方式による勧告方式の確立<br>39. 4 池田・太田会談(公労委企業規模100人以上民間給与準拠)<br>40. 5 ILO 87号条約批准、国公法改正、人事局設置<br>43年度 給与改善原資として予備費に計上<br>44年度 給与改善費5%計上<br>48. 4 全農林事件最高裁判決<br>48. 9 第三次公制審査申 |
| 31. 7. 16    | 俸給制度の抜本改正       |                                | —               | 一部修正実施                                      | 32. 4          | 2. 4    |  |
| 32. 7. 16    | 期末手当の増額、通勤手当の新設 |                                | —               | 勧告どおり                                       | 32. 12         | 2. 55   |  |
| 33. 7. 16    | 俸給表改定(初任給改善)    |                                | —               | 〃   | 32. 4          | 2. 65   |  |
| 34. 7. 16    | 俸給表改定(中級職員給与改善) |                                | —               | 〃   | 35. 4          | 2. 8    |  |
| 35. 8. 8     | 12. 4%          | 2,682円(22,397円)                | 5. 1            | 〃   | 35. 10         | 3. 0    |  |
| 36. 8. 8     | 7. 3%           | 1,859円(25,547円)                | 〃               | 〃   | 36. 10         | 3. 4    |  |
| 37. 8. 10    | 9. 3%           | 2,496円(26,918円)                | 〃               | 〃   | 37. 10         | 3. 7    |  |
| 38. 8. 10    | 7. 5%           | 2,206円(29,580円)                | 〃               | 〃   | 38. 10         | 3. 9    |  |
| 39. 8. 12    | 8. 5%           | 2,792円(32,744円)                | 〃               | 〃   | 39. 9          | 4. 2    |  |
| 40. 8. 13    | 7. 2%           | 2,651円(36,620円)                | 〃               | 〃   | 40. 9          | 4. 3    |  |
| 41. 8. 12    | 6. 9%           | 2,820円(40,629円)                | 〃               | 〃   | 41. 9          | 4. 3    |  |
| 42. 8. 15    | 7. 9%           | 3,520円(44,617円)                | 〃               | 〃   | 42. 8          | 4. 4    |  |
| 43. 8. 16    | 8. 0%           | 3,973円(49,792円)                | 〃               | 〃   | 43. 7          | 4. 4    |  |
| 44. 8. 15    | 10. 2%          | 5,660円(55,761円)                | 〃               | 〃   | 44. 6          | 4. 5    |  |
| 45. 8. 14    | 12. 67%         | 8,022円(63,306円)                | 〃               | 〃   | 勧告どおり          | 4. 7    |  |
| 46. 8. 13    | 11. 74%         | 8,578円(73,066円)                | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 8    |  |
| 47. 8. 15    | 10. 68%         | 8,907円(83,369円)                | 4. 1            | 〃   | 〃              | 4. 8    |  |
| 48. 8. 9     | 15. 39%         | 14,493円(94,162円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 8    |  |
| 49. 7. 26    | 29. 64%         | 31,144円(114,850円)              | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 2    |  |
| 50. 8. 13    | 10. 85%         | 15,177円(139,940円)              | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 2    |  |
| 51. 8. 10    | 6. 94%          | 11,014円(158,552円)              | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 0    |  |
| 52. 8. 9     | 6. 92%          | 12,005円(173,524円)              | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 0    |  |
| 53. 8. 11    | 3. 84%          | 7,269円(188,967円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 9    |  |
| 54. 8. 10    | 3. 70%          | 7,373円(199,265円)               | 〃               | 〃(ただし、指定職は10. 1実施)                          | 〃              | 4. 9    | 2. 5%  |
| 55. 8. 8     | 4. 61%          | 9,621円(208,909円)               | 〃               | 〃(〃〃)                                       | 〃              | 4. 9    | 2%   |
| 56. 8. 7     | 5. 23%          | 11,528円(220,488円)              | 〃               | 管理職員等・調整手当改定年度内繰り延べ<br>期末・勤勉手当旧ベース<br>実施見送り | 〃              | 4. 9    | 1%   |
| 57. 8. 6     | 4. 58%          | 10,715円(233,738円)              | 〃               | 〃   | —              | 4. 9    | 57. 7 臨調第三次答申  |
| 58. 8. 5     | 6. 47%          | 15,230円(235,297円)              | 〃               | 2. 03%                                      | 勧告どおり          | 4. 9    | 58. 3 臨調最終答申   |
| 59. 8. 10    | 6. 44%          | 15,541円(241,255円)              | 〃               | 3. 37%                                      | 〃              | 4. 9    | 59. 7 総務庁新設  |
| 60. 8. 7     | 5. 74%          | 14,312円(249,209円)              | 〃               | 勧告どおり                                       | 60. 7          | 4. 9    | 60. 7 11級制へ移行  |
| 61. 8. 12    | 2. 31%          | 6,096円(263,453円)               | 〃               | 〃   | 勧告どおり          | 4. 9    | 計上せず   |
| 62. 8. 6     | 1. 47%          | 3,985円(270,255円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 9    | 〃  |
| 63. 8. 4     | 2. 35%          | 6,470円(274,920円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 9    | 〃  |
| 平成元. 8. 4    | 3. 11%          | 8,777円(281,899円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 1    | 〃  |
| 2. 8. 7      | 3. 67%          | 10,728円(291,949円)              | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 35   | 〃  |
| 3. 8. 7      | 3. 71%          | 11,244円(302,851円)              | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 45   | 給与改善予備費<br>1. 5%   |
| 4. 8. 7      | 2. 87%          | 9,072円(316,175円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 45   | 給与改善費<br>1. 5%   |
| 5. 8. 3      | 1. 92%          | 6,286円(326,799円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 30   | 4. 5 完全週休2日制   |
| 6. 8. 2      | 1. 18%          | 3,975円(335,737円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 20   | 6. 9 勤務時間法施行   |
| 7. 8. 1      | 0. 90%          | 3,097円(342,847円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 20   | 〃  |
| 8. 8. 1      | 0. 95%          | 3,336円(349,642円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 20   | 〃  |
| 9. 8. 4      | 1. 02%          | 3,632円(356,424円)               | 〃               | 〃(ただし、指定職は10. 4. 1実施)                       | 〃              | 5. 25   | 9. 6 任期付研究員法施行<br>9. 12 行革会議最終報告<br>10. 12 公務員制度50年<br>11. 3 公務員制度調査会<br>基本答申<br>12. 4 国家公務員倫理法<br>施行<br>官民人事交流法施行<br>12. 11 任期付職員法施行<br>13. 1 中央省庁等再編   |
| 10. 8. 12    | 0. 76%          | 2,785円(364,113円)               | 〃               | 〃   | 〃              | 5. 25   | 〃  |
| 11. 8. 11    | 0. 28%          | 1,054円(370,818円)<br>(改善1,034円) | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 95   | 〃  |
| 12. 8. 15    | 0. 12%          | 447円(375,269円)<br>(改善 434円)    | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 75   | 〃  |
| 13. 8. 8     | 0. 08%          | 313円(379,836円)                 | 〃               | 〃   | 〃              | 4. 70   | 〃  |
| 14. 8. 8     | △2. 03%         | △7,770円(382,866円)              | 12. 1<br>(年間調整) | 〃   | 〃              | 4. 65   | 計上せず   |

(注) 「勧告の内容」欄中、( )内は、当該年の4月1日における官民比較対象職種の平均給与月額を示す。

## 28 給与勧告の手順



## 29 官民給与の比較方法(ラスパイレス方式)



○ 官民給与比較の基本算式は  $\frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$  で表される。

(P<sub>0</sub>: 公務員の給与、P<sub>1</sub>: 民間の給与、Q<sub>0</sub>: 公務員数)

公務員 (Q<sub>0</sub>) のそれぞれに民間の給与額 (P<sub>1</sub>) を支給したとすれば、これに要する支給総額 (Σ P<sub>1</sub> Q<sub>0</sub>) が、現に支払われている支給総額 (Σ P<sub>0</sub> Q<sub>0</sub>) に比べてどの程度差があるかを算出しようとするものである。

なお、特別給については、別途、年間の総支給月数について官民の比較を行っている。

## 30 職種別民間給与実態調査

### (1) 平成14年調査の概要

#### 1 調査の目的と時期

この調査は、一般職国家公務員の給与を検討するため、平成14年4月現在における民間給与の実態を調査したものである。

#### 2 調査機関

人事院並びに都道府県、政令指定都市、特別区、熊本市及び和歌山市の各人事委員会

#### 3 調査の範囲

ア 調査対象事業所 企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所のうち、漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業及びサービス業（物品賃貸業、放送業、情報サービス・調査業、広告業、医療業、社会保険、社会福祉、私立高等学校・私立中等教育学校・私立大学、学術研究機関及び政治・経済・文化団体）に分類された34,243事業所

イ 調査対象職種 94職種（行政職相当職種44職種 その他の職種50職種）

#### 4 調査対象の抽出

ア 標本事業所の抽出 3のアに記載した事業所を統計上の理論に従い、都道府県等別に組織、規模、産業により742層に層化し、これらの層から7,886事業所を無作為に抽出し実地調査を行った。

イ 従業員の抽出 初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数にのぼるときは、抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員はすべて除外した。

ウ 調査実人員 初任給関係28,114人（行政職に相当する調査実人員24,847人）、初任給関係以外の調査職種367,196人（行政職に相当する調査実人員295,488人。）なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は、3,194,059人（行政職に相当するものは2,510,538人）

#### 5 集計

総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

## (2) 平成14年調査の見直しについて

〔見直しの概要〕

- ・ 産業構造の変化等を踏まえた層の統合・整理

事業所のグルーピング（層化）について：

企業規模・本支店別等を基本（従来も同様）に、最近の産業構造等の動きも踏まえた層の大括り化

－層数は、平成13年1,045層から平成14年742層に減少

- ・ 企業規模や産業に偏りがなく、同じ割合で調査対象従業員が抽出されるよう各層ごとの抽出率がおおむね等しくなるよう設計

（従来）1事業所当たりの調査データの効率的収集を重視した結果、大規模事業所を多く抽出（抽出率の逆数を乗じることで公平に母集団に復元）

（今回）同一県内では、企業規模にかかわらず事業所を同じ抽出率で抽出する結果、中小規模の事業所の調査は昨年より大幅に増加

○ 母集団事業所総数 34,243 所から 7,886 所（平成13年7,546所）を抽出し実地調査（平成13年比+340所）

○ 企業規模別に見た調査対象事業所数の割合（括弧内平成13年実績）

－企業規模500人以上：3,535事業所（4,180事業所）（△645所）

－企業規模500人未満：4,351事業所（3,366事業所）（+985所）

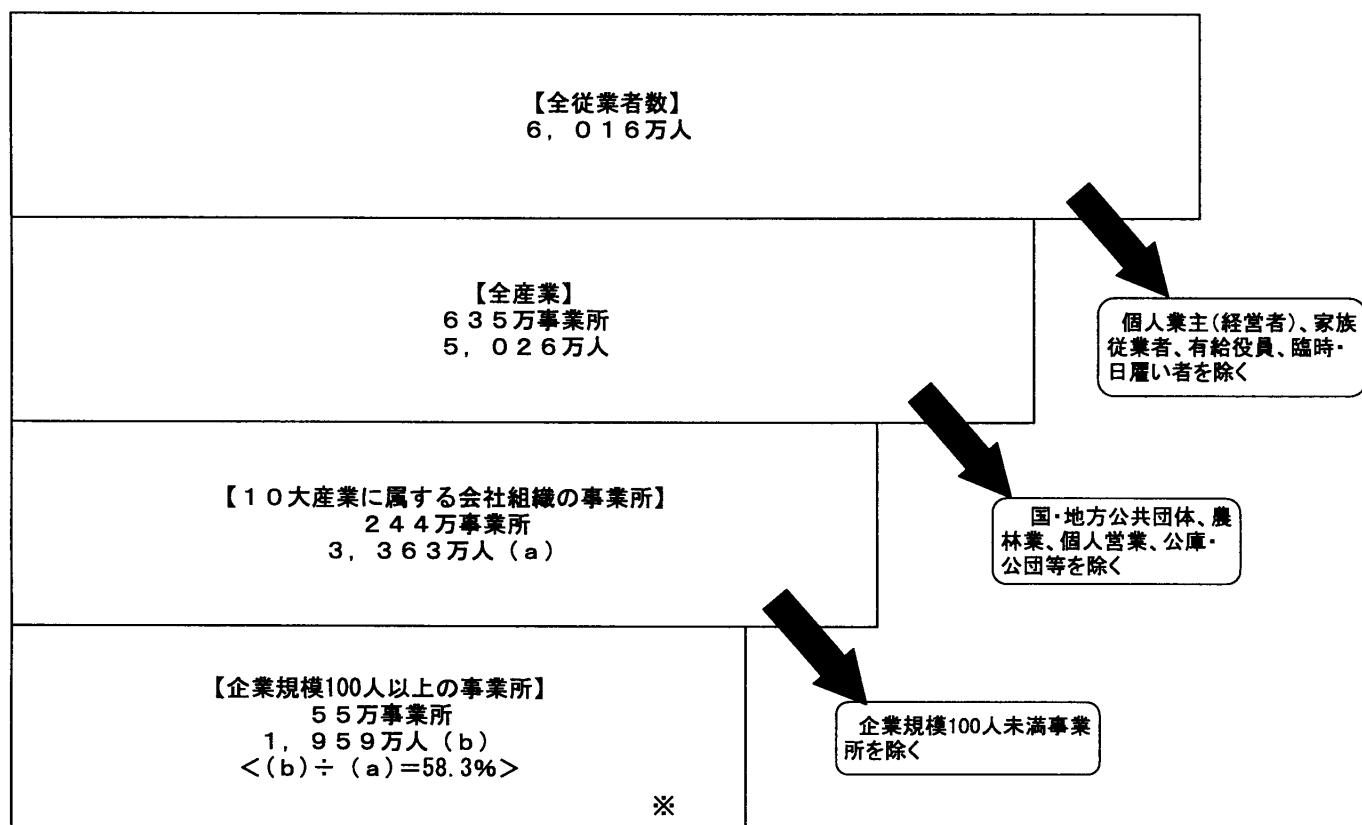
- ・ 調査事業所数は特別区を中心に増加

抽出方法を見直した結果、調査事業所数に対する調査対象従業員数が減少する見込み。このため、対象事業所が多いため抽出割合が低い特別区における調査事業所数を増加させる。

－平成14年910事業所（平成13年720事業所）（+190所）



### (3) 職種別民間給与実態調査の対象と全国の事業所数・従業員数との関係



(注) 1 「全従業員数」及び「全産業」の数値は、平成13年 総務省「事業所・企業統計調査(センサス)」による。

2 「10大産業に属する会社組織の事業所」及び「企業規模100人以上の事業所」の数値は、平成8年 総務省「事業所・企業統計調査(センサス)」による。

※ 職種別民間給与実態調査は、調査効率等を考慮し、事業所規模50人以上の事業所(給与水準は同一)を対象に、公務と類似する94職種について調査を行っている。

### 31 職務給と職能給の比較

| 職 務 給  | 職 能 給  |
|--|--|
| <p>職務の困難度、重要度に基づいて序列化された職務の価値に応じて決める賃金</p> <p>「同一労働、同一賃金」<br/>                     ～ アメリカ型の賃金決定方式<br/>                     ～ 属人的ではなく、「仕事」に対して賃金支給</p> <p>昭和30年代後半から40年代前半にかけて一部の大企業で導入。現在、我が国で採用する企業は多くはないが、労働市場の流動化等により、再び職務給・仕事給・役割給に傾斜</p>  | <p>従業員が保有する能力に基づいて序列化された職務遂行能力に応じて決める賃金</p> <p>「同一能力、同一賃金」<br/>                     ～ 属人的要素である保有能力をもとに賃金を決定する属人型の賃金決定方式<br/>                     ～ 従業員の保有能力を等級化し、等級ごとに基本給を決定</p> <p>(年齢給と二本立てで基本給を決定するのが通常)<br/>                     昭和40年代半ばから我が国で積極的に導入</p>  |
| <p>【長所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金を決める基準が明確で、同一労働、同一賃金の原則に基づいた公平、客観的な賃金配分ができる</li> </ul> <p>【短所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事内容が人によって可変的な企画部門などではポスト評価が容易ではない。仕事内容の変化が激しい我が国では、そのたびに評価替えや賃金を変動させることが必要</li> <li>・ 能力が上がっても上位等級・ポストに就かない限り、賃金は上がらない<br/>(昇進の頭打ち)</li> </ul> | <p>【長所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 能力開発型の処遇<br/>                     ～ 職務・ポストにかかわらず、能力が増進すれば、高い処遇を与えることができる<br/>                     ～ (人事異動等により) 能力以下の職務に従事する場合にも、保有能力に基づいた処遇が行われる</li> </ul> <p>【短所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 能力の定義が抽象的・一般的とならざるを得ないことから、能力評価が容易ではなく、全人格的な評価となるなどのため、年功的に運用されやすい<br/>                     このため、高齢化の進んでいる企業で、中高年齢者の賃金が相対的に高くなる傾向</li> </ul> |

(出典) 労政時報 平成7年10月6日号 など

## 32 措置の具体的方向

### (1) 新たな地域手当

地域の実情をより反映させるため、現行の調整手当を支給地域、支給割合等について見直し、再構築

支給地域の単位

市町村単位



人事異動の範囲を考慮すれば広域化

- ・ 東京、東京近郊、愛知、京阪神地区など→〔広域化すると地域内の民間賃金の低い市町村でも同一割合を支給することになるという問題、東京以外の大阪、名古屋等では広域化のため、現行調整手当支給率(10%)を下回ることとなる可能性〕
- ・ 札幌、仙台、広島、福岡など管区機関所在地をどうするか

※精確にその地域の民間賃金を反映させることを考慮すれば、市町村単位とすることが考えられるが、広域の転勤に対処できないという問題あり

支給割合等

支給割合の段階の細分化は制度の管理・運用の面から適当ではなく、現行の4段階程度か

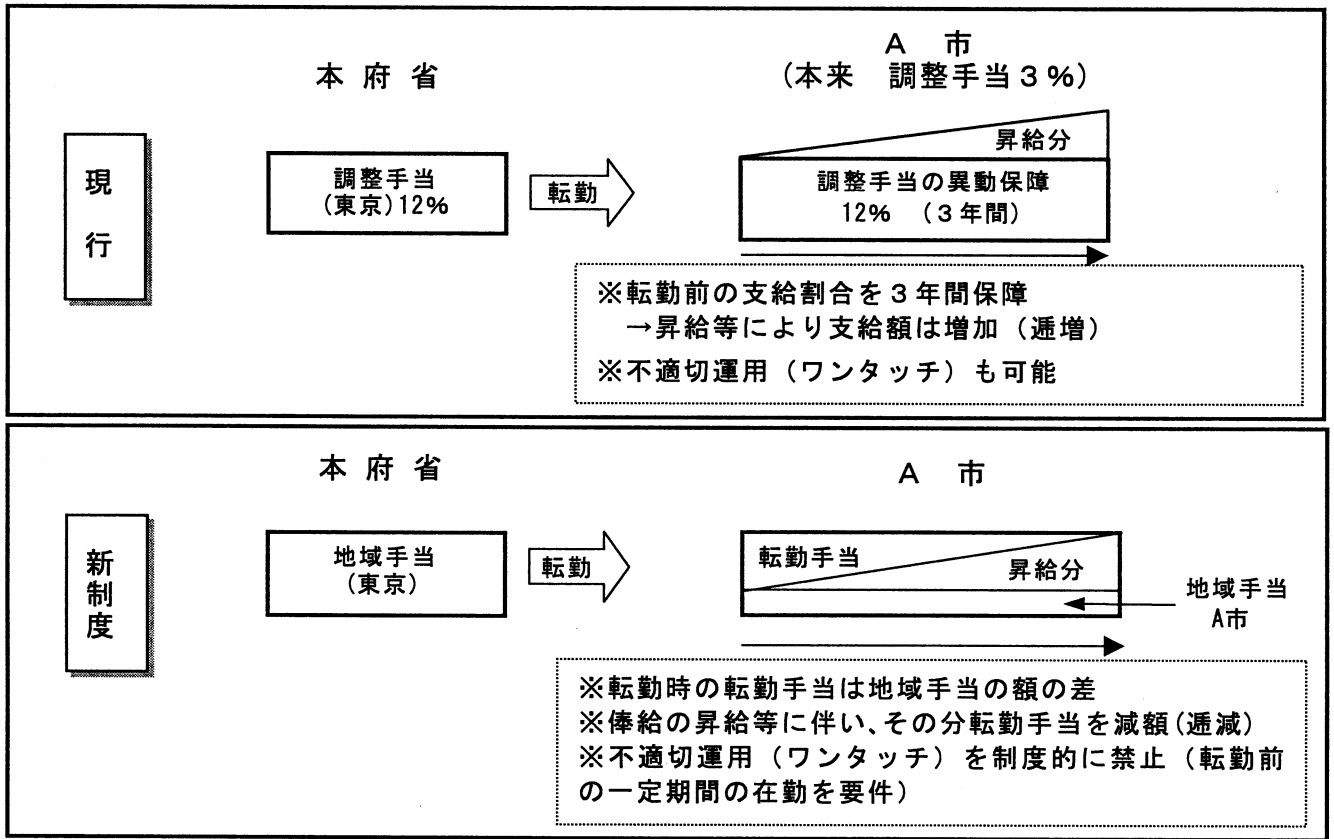
具体的には、俸給水準の見直しと併せ、東京を中心に支給割合をどう拡大するか

#### 一つのイメージ

全国の俸給水準を現行より引下げ

- 東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県等を都道府県単位を中心に設定
- 東京都の支給割合の引上げ

(2) 転勤手当



◇ 住宅手当への地域差の導入

- 新たな地域手当との役割分担をどうするか
- 東京のみ措置するのか

