

第3章 職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも1回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に報告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払の監理等を行っている。

第1節 給与に関する勧告・報告

1 給与勧告制度の仕組み

(1) 給与勧告制度の意義と役割

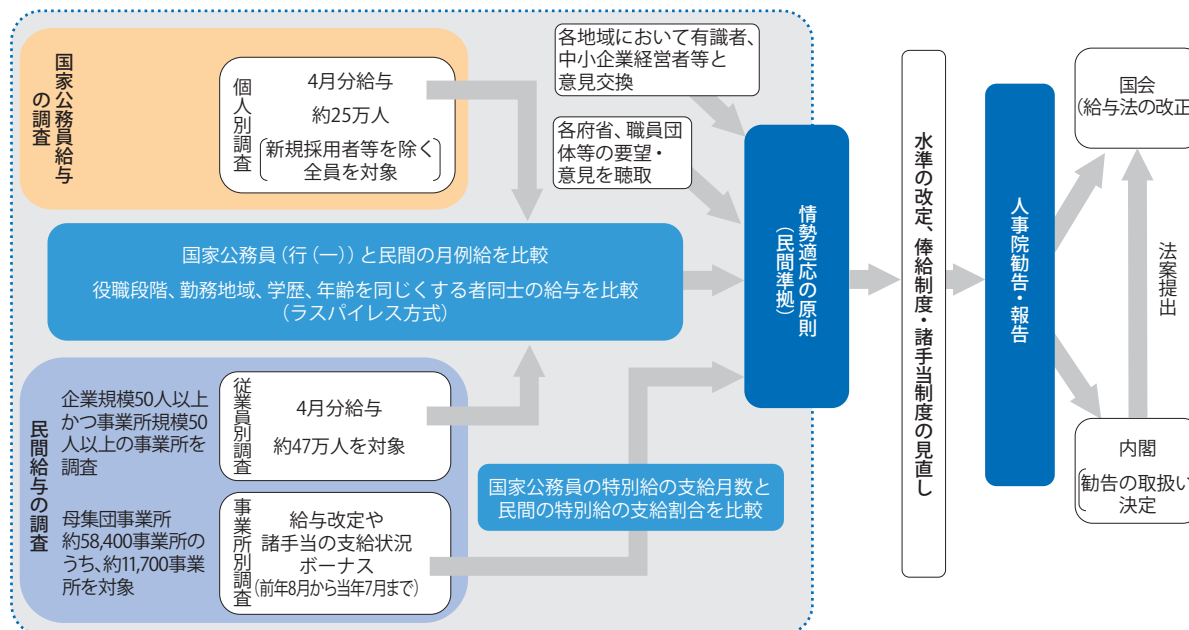
国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき、給与改定が行われる仕組みとなっている。

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必要がある。人事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、公務における人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

(2) 民間準拠による給与水準の改定等

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としている。また、給与勧告では、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

図3-1 給与勧告の手順



(3) 民間給与との比較

民間給与との比較は、人事院が実施する「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」の結果に基づいて行っている（図3-1）。

「職種別民間給与実態調査」の調査対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所としている。これは、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の役職段階を有し、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、調査の精確性を維持することができること等によるものである（図3-2）。

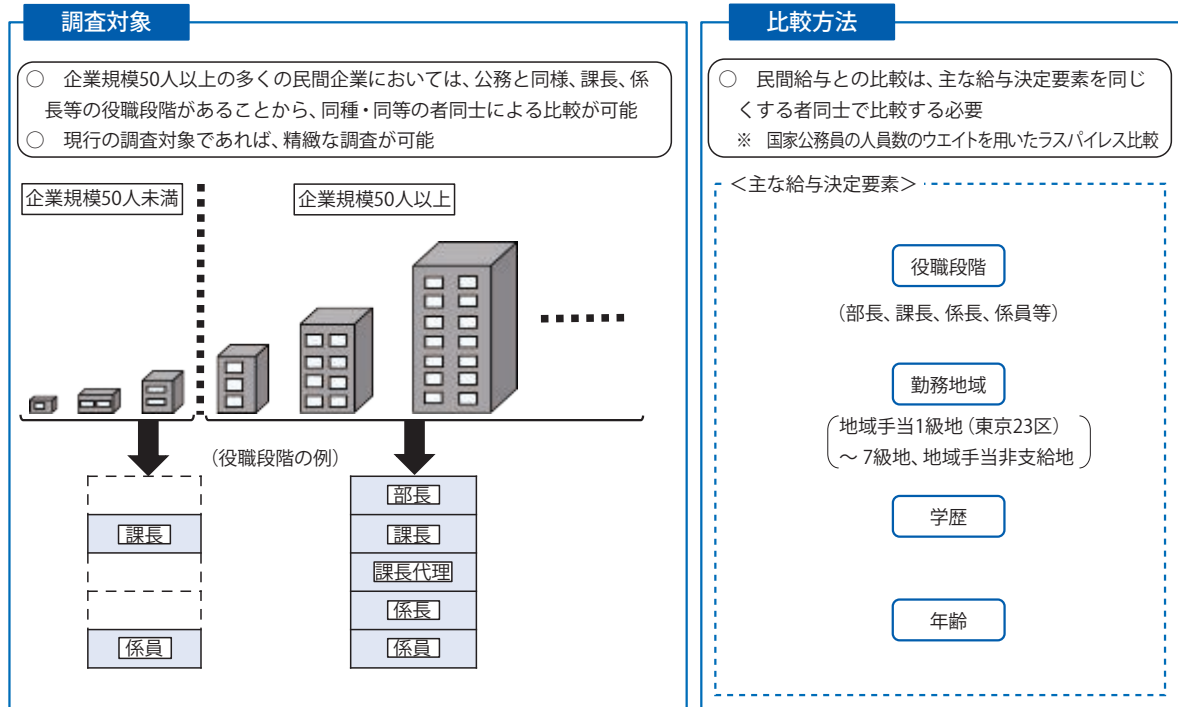
〔月例給の比較〕

月例給については、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分給与を比較している。給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、比較に際しては、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせた精密な比較（同種・同等比較）を行っている（図3-2）。

〔特別給の比較〕

特別給については、前年8月から当年7月までの直近1年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を、公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数と比較している。

図3-2 民間給与との比較



2 令和6年の給与に関する勧告・報告

令和6年8月8日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。その内容は第1部Ⅱ第1章に掲げるとおりである。

3 公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、各府省の協力を得て実施した「令和6年国家公務員給与等実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 令和6年調査の概要

ア 調査の対象

令和6年1月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）

イ 調査項目

俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等

ウ 調査の集計

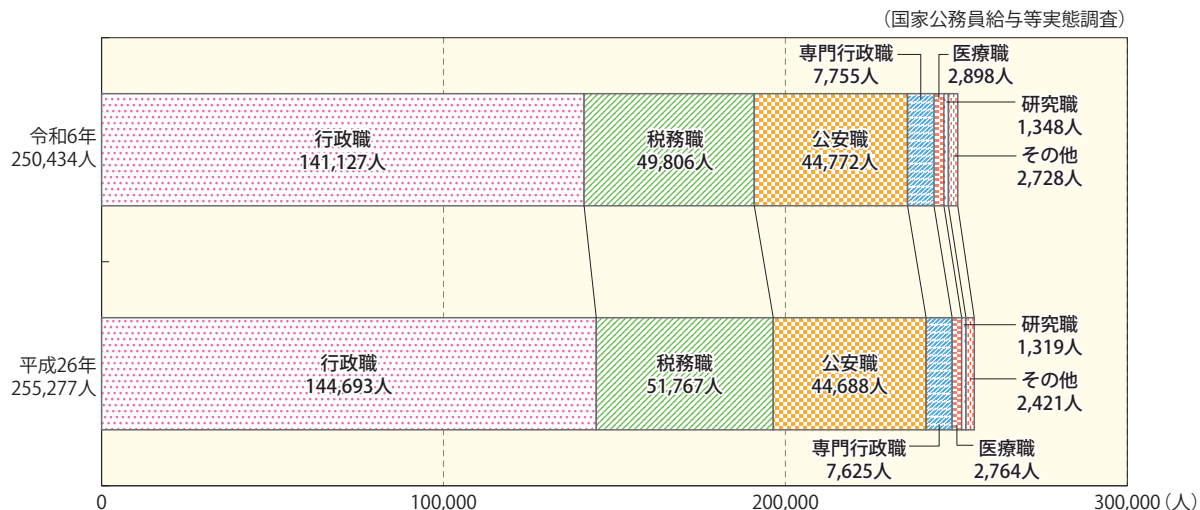
令和6年4月1日における給与等の状況を集計

(2) 令和6年調査結果の概要（定年の段階的な引上げに伴い、給与法附則第8項の規定に基づき俸給月額が決定される職員を除く）

ア 職員の構成

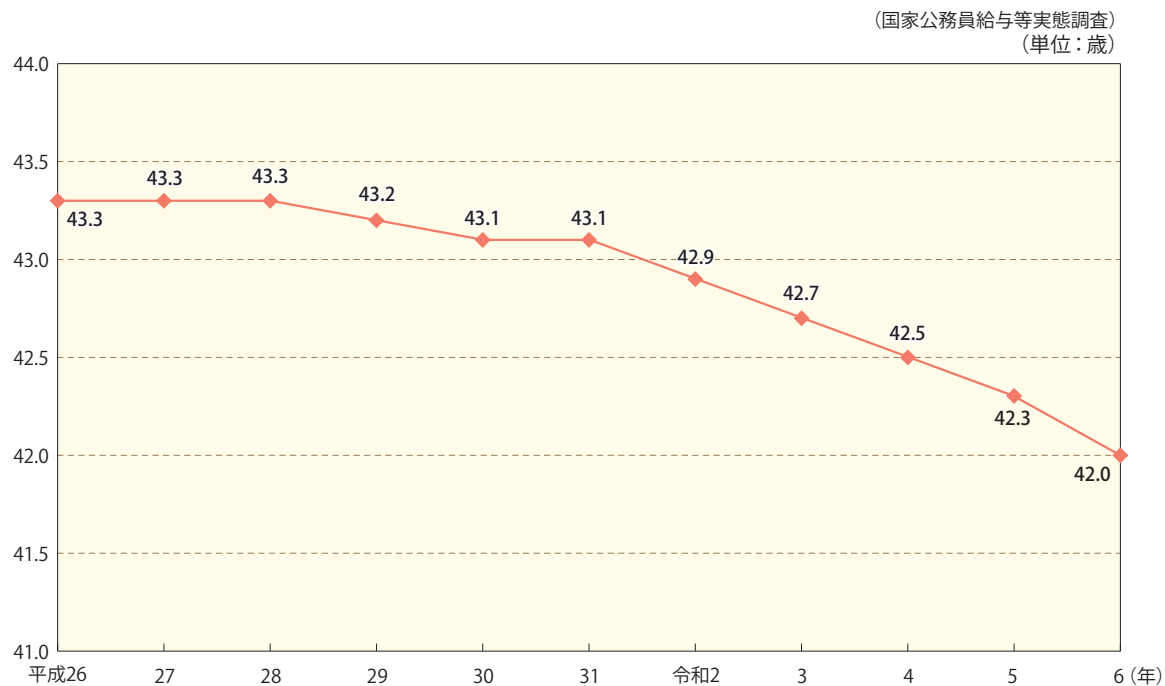
国家公務員の人数は、250,434人となっている（図3-3）。また、全職員の平均年齢は42.0歳であり、昨年と比べ0.3歳低くなっている（図3-4）。

図3-3 職種別職員数



- (注) 1 職員数は、給与法、任期付研究員法及び任期付職員法が適用される4月1日現在の在職者（新規採用者、再任用職員、退職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等は含まない。）である（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。
- 2 令和6年の数値は、定年が段階的に引き上げられることに伴い、給与法附則第8項の規定に基づき俸給月額が決定される職員を除いている（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。
- 3 行政職のうち、行政職俸給表（一）適用の在職者は、令和6年が139,298人（55.6%）、平成26年が141,574人（55.5%）である。

図3-4 平均年齢の推移



イ 職員の給与

令和6年4月1日における平均給与月額及び諸手当の受給状況は、表3-1及び表3-2のとおりである。

表3-1 給与種目別平均給与月額

(令和6年国家公務員給与等実態調査)

区分 給与種目	全職員		行政職俸給表(一)適用職員	
	平均月額 (構成比)		平均月額 (構成比)	
	円	%	円	%
俸給	336,041	(81.0)	323,823	(79.9)
地域手当等	43,679	(10.5)	44,134	(10.9)
俸給の特別調整額	11,871	(2.9)	12,627	(3.1)
扶養手当	8,736	(2.1)	8,189	(2.0)
住居手当	6,988	(1.7)	7,628	(1.9)
その他	7,486	(1.8)	8,977	(2.2)
合計	414,801	(100.0)	405,378	(100.0)

(注) 1 「俸給」には、俸給の調整額を含む。

2 「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。

3 「その他」は、本府省業務調整手当、単身赴任手当(基礎額)、寒冷地手当、特勤勤務手当等であり、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当等の実費弁償又は実績給である給与は含まない。

表3-2 主な手当の受給者数、受給者割合及び受給者平均手当月額

(令和6年国家公務員給与等実態調査)

給与種目	受給者数	受給者割合	受給者平均手当月額
地域手当	205,322人	82.0%	50,009円
通勤手当	201,195人	80.3%	14,485円
扶養手当	109,051人	43.5%	20,061円
住居手当	67,853人	27.1%	25,793円
俸給の特別調整額	42,624人	17.0%	69,746円
広域異動手当	33,427人	13.3%	20,060円
寒冷地手当	24,689人	9.9%	6,559円
単身赴任手当	17,458人	7.0%	46,772円

4 民間給与の実態調査

公務員給与を適切に決定するための基礎資料を得ることを目的として、都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同で実施した「令和6年職種別民間給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 令和6年調査の概要

ア 調査対象事業所

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58,405事業所。

イ 調査事業所

調査対象事業所を都道府県、政令指定都市等別に組織、規模、産業により911層に層化し、これらの層から無作為に抽出した11,686事業所。

ウ 調査方法・内容

令和6年4月22日から同年6月14日までの間において、令和6年4月分として支払われた給与月額等について、人事院及び人事委員会の職員による調査を実施。

エ 集計の方法

総計及び平均値の算出に際しては、母集団に復元。

(2) 令和6年調査結果の概要

ア 調査完了事業所

調査完了事業所は、資料3-1のとおりであり、調査完了率は82.5%となっている。

イ 調査実人員

公務と類似すると認められる76職種（行政職(一)相当職種22職種、その他の職種54職種）の調査実人員は、行政職(一)相当職種が423,517人（初任給関係 29,157人、初任給関係以外 394,360人）であり、その他の職種が44,582人（初任給関係 1,942人、初任給関係以外 42,640人）である。

なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は4,282,996人であり、このうち、行政職(一)相当職種は3,531,281人である。

ウ 初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

初任給、職種別給与及び給与改定等の状況については、資料3-2から資料3-4までのとおりである。

第2節 給与法の実施等

1 給与法の改正に伴う規則改正等

民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和6年法律第72号）の公布日である令和6年12月25日に公布・施行し、下記（1）オのうち総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給について別途の額を設ける措置の適用を受ける職員を定めた規則の廃止、特定任期付職員の俸給月額の変更に関する規則を除き、令和6年4月1日に遡及して適用した。ただし、下記（1）ウのうち令和7年度以降の勤勉手当に関する規則は、令和7年2月5日に公布し、同年4月1日から施行した。また、給与制度のアップデート等に関する規則についても、同年2月5日に公布し、同年4月1日から施行した。

主な制定・改正の内容は次のとおりである。

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定に関するもの

ア 俸給の特別調整額

俸給表の改定によって職務の級における最高の号俸の俸給月額が引き上げられることに伴い、当該俸給月額の100分の25に相当する額となっている俸給の特別調整額の支給額を改めるため、規則9-17（俸給の特別調整額）の一部を改正した。

イ 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の平均改定率を踏まえた手当額の引上げを行うため、規則9-34（初任給調整手当）の一部を改正した。

ウ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、令和6年12月期及び令和7年度以降の勤勉手当の成績率の基準を定めるため、規則9-40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

エ 非常勤職員の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当について、指定職俸給表の改定状況

を踏まえた支給限度額の引上げに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす額の引上げを行うため、規則9-1（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

オ その他

総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給について別途の額を設ける措置の廃止に伴い、この措置の適用を受ける職員が降格した場合の号俸を定める規定を削除するため、規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正するとともに、規則9-99（給与法別表第1イの備考（二）等の規定の適用を受ける職員）を廃止した。また、俸給表の引上げ改定に伴い、新たに規則9-152（令和6年改正法附則第2条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける特定任期付職員の俸給月額の切替え）を制定した。

(2) 給与制度のアップデート等に関するもの

ア 初任給、昇格、昇給等の基準

本府省課室長級職員への職務や職責をより重視した俸給体系の導入等に伴う昇給号俸数や職員が昇格等をした場合に決定される号俸の見直し、多様な経験や専門性を有する民間人材等をより一層公務に誘致するための初任給決定方法の見直し等を行うため、規則9-8の一部を改正した。

イ 通勤手当

通勤手当の支給限度額の引上げ、新幹線鉄道等に係る特例の適用範囲の拡大、橋等の特例の廃止等に伴い、新幹線鉄道等に係る特例における「異動等の直前の住居に相当する住居」の拡大、新幹線鉄道等の利用基準の廃止、新幹線鉄道等に係る特例を適用する権衡職員等の範囲拡大、橋等の特例に係る規定の削除等を行うため、規則9-24（通勤手当）の一部を改正した。

ウ 期末・勤勉手当

勤勉手当について、一般職員及び特定管理職員の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引き上げるため、また、特定任期付職員に勤勉手当を支給することに伴い、成績率の設定等の規定の整備等を行うため、規則9-40の一部を改正した。

エ 地域手当

見直し後の地域手当の支給地域及び地域ごとの級地区分を定め、異動保障を3年に延長すること及び再任用職員に対し異動保障を支給することに伴う規定の整備を行い、支給地域及び級地について10年ごとに見直すことを例とする規定を削除し、経過措置期間中における支給地域及び地域ごとの級地区分等を定めるため、規則9-49（地域手当）の一部を改正した。

オ 特地勤務手当等

再任用職員に対して特地勤務手当等を支給することに伴い、再任用職員の特地勤務手当基礎額について定めるなど規定の整備等を行うため、規則9-55（特地勤務手当等）の一部を改正した。

カ 扶養手当

改正前の給与法第11条の2に規定されていた要件具備の届出並びに支給の始期及び終期等の扶養手当の支給に関し必要な事項に係る規定の新設、経過措置期間（令和7年度）中における扶養手当の支給要件等に係る規定の整備等を行うため、規則9-80

(扶養手当)の一部を改正した。

キ 単身赴任手当

単身赴任手当の支給対象に、新規採用等により「新たに俸給表の適用を受ける職員となったこと」に伴って単身赴任となった職員を加えることに伴い、規則において定めることとされている権衡職員の範囲に係る規定の整備等を行うため、規則9-89(単身赴任手当)の一部を改正した。

ク 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯及び支給対象職員の拡大に伴い、支給対象職員の区分に応じた手当額の新設等を行うため、規則9-93(管理職員特別勤務手当)の一部を改正した。

(3) 寒冷地手当支給規則の改正に関する勧告

国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正に伴い、令和7年1月22日、人事院は内閣総理大臣に対して寒冷地手当支給規則(昭和39年総理府令第33号)の改正に関する勧告を行い、この勧告に基づき、同規則の一部を改正する内閣官房令が同年3月28日に公布された。これにより、寒冷地手当の支給地域以外の地域に所在する官署のうち、官署所在地の気象データが4級地の基準を満たす142官署が指定されたほか、寒冷地手当法の改正に伴う規定の整備等が行われた。

2 行政組織の新設等に伴う規則改正

行政組織の新設・廃止、官職の新設等に伴い、公安職俸給表(二)の適用範囲の変更を行うため規則9-2(俸給表の適用範囲)の一部を改正したほか、規則9-6(俸給の調整額)、規則9-17等の一部を逐次改正した。

3 級別定数の設定・改定等

(1) 級別定数の設定・改定等に関する意見の申出等

級別定数は、府省ごとに、職員の職務をその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の職務の級別に分類し、その職務の級ごとの適用職員数(枠)を、会計別、組織別及び職名別に定めたものであり、各府省において、適正・妥当な職務の級の決定が行われるよう、給与格付の統一性、公正性を確保する役割を担っている。

毎年、行政需要の増大や行政の複雑・多様化等に伴う業務の変化に対応し、能率的な行政運営を推進するとともに、適正かつ安定した人事運用を確保するため、所要の見直しを行っており、令和6年度においても、令和6年8月末の各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院は労使双方の意見を聴取して級別定数の設定・改定等に関する案を作成し、予算概算閣議決定前の令和6年12月19日に意見として内閣総理大臣に提出した。この人事院の意見を反映した予算の成立を視野に、人事院は各府省における級別定数の運用に必要な事項等を加えた級別定数等に係る意見の申出を令和7年3月31日に内閣総理大臣に行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

このほか、令和6年度の年度途中において政府が行った機構の新設及び定員の増減等に対応して、人事院は、級別定数の設定・改定等に関する意見の申出を3件行った。人事院

の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、いずれも意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

(2) 職務の級の決定等の審査

職員の採用、昇格、昇給に当たっての給与決定については、規則9－8等に定める基準に従い、各府省において決定できることとしている。ただし、本府省の企画官等の標準的な職務の級である行政職俸給表(一)7級以上の上位級への決定において基準どおりでない例外的な給与決定に係る案件や、民間における特に有用な知識・経験を有する者の初任給決定における特例的な決定を行う案件等については、人事院への協議を必要としている。このため、人事院は各府省からの個別の協議に応じ、審査を行った。

4 独立行政法人等の給与水準の公表

総務大臣が定める給与水準公表のガイドライン等に基づき、独立行政法人、国立大学法人、特殊法人及び認可法人等の給与水準が公表されている。人事院は、これら法人（令和6年度189法人）による給与水準の公表に当たり、各法人と国家公務員との給与の比較指標等を作成、提供するなど、専門機関として必要な協力を行った。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

第3章 補足資料

資料3-1 令和6年職種別民間給与実態調査の産業別、企業規模別調査事業所数

(単位：所)

産業	企業規模	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
産 業 計		9,471	1,705	1,281	1,152	3,879	1,454
農業、林業、漁業		22	0	0	0	8	14
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業		775	145	89	83	254	204
製造業		3,927	500	553	507	1,729	638
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業		1,647	333	253	191	645	225
卸売業、小売業		757	132	113	120	317	75
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業		367	140	76	38	94	19
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業		1,976	455	197	213	832	279

- (注) 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が201所、調査不能の事業所が2,014所あった。
- 2 調査対象事業所11,686所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所201所を除いた11,485所に占める調査完了事業所9,471所の割合（調査完了率）は、82.5%である。
- 3 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

資料3-2 民間の職種別、学歴別、企業規模別初任給

(令和6年職種別民間給与実態調査)

(単位：円)

職種		学歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
事務・技術関係	新卒事務員	大学院修士課程修了	254,793	258,772	245,268	256,787
		大学卒	220,368	226,469	214,437	214,930
		短大卒	190,835	193,196	188,966	187,257
		高校卒	179,570	184,141	175,537	177,999
	新卒技術者	大学院修士課程修了	253,778	261,567	240,671	224,707
		大学卒	225,914	235,998	219,000	216,258
		短大卒	206,271	213,345	200,234	194,907
		高校卒	185,524	189,643	182,467	181,453
	新卒事務員・技術者計	大学院修士課程修了	254,158	260,515	242,257	243,175
		大学卒	222,379	229,615	216,185	215,497
		短大卒	199,520	204,776	195,070	191,829
		高校卒	182,852	187,214	179,311	179,893
その他	新卒船員	海上技術学校卒	* 212,716	—	* 230,132	x
	新卒大学助教	大学卒	x	—	x	—
	新卒高等学校教諭	大学卒	218,925	* 220,000	* 215,886	x
	新卒研究員	大学卒	232,898	239,562	217,802	—
	新卒研究補助員	短大卒	* 219,789	* 227,366	* 185,298	—
		高校卒	* 187,236	* 187,866	x	—
	準新卒医師	大学卒	450,084	448,394	* 459,518	—
	準新卒薬剤師	大学卒	244,517	237,539	263,711	—
	準新卒診療放射線技師	養成所卒	199,422	* 193,167	* 213,467	—
	新卒栄養士	短大卒	* 189,521	* 190,709	x	—
	準新卒看護師	養成所卒	219,315	221,389	216,518	x
	準新卒准看護師	養成所卒	* 184,416	x	* 185,756	—

- (注) 1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。
- 2 「準新卒」とは、令和5年度中に資格免許を取得し、令和6年4月までの間に採用された者をいう。
なお、医師については、令和3年3月又は令和4年3月に大学卒業後、免許を取得し、2年間の臨床研修を修了した後、令和6年4月までの間に採用された者（令和5年4月採用者を除く）に限っている。
- 3 「x」は、調査事業所が1事業所の場合である。
- 4 「*」は、調査事業所が10事業所以下であることを示す。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

資料3-3 民間の職種別従業員数、平均年齢及び平均支給額

(令和6年職種別民間給与実態調査)

職種名	調査 実人員	調査人員 (復元後)	平均 年齢	令和6年4月分平均支給額				備考
				きま って 支給 する 給与 (A)	うち時間 外手当 (B)	(A - B)	うち 通勤手当	
支 店 長	人 719	人 3,994	歳 53.6	円 804,752	円 6,758	円 797,994	円 18,153	構成員50人以上の支店（社）の長（取締役兼任者を除く。）
事 務 部 長	14,218	113,902	52.6	751,819	4,093	747,726	15,714	2課以上又は構成員20人以上の部の長 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の 長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く。)
事務部次長	5,801	42,241	51.5	668,592	7,844	660,748	16,178	上記部長に事故等のあるときの職務代行者 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の 次長及び部次長級専門職 中間職（部長－課長間）
事 務 課 長	27,965	243,335	48.4	632,972	18,287	614,685	15,855	2係以上又は構成員10人以上の課の長 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の 長及び課長級専門職
事務課長代理	10,602	100,964	46.2	572,269	55,118	517,151	22,506	上記課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 課長に直属し部下4人以上を有する者 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課 長代理及び課長代理級専門職 中間職（課長－係長間）
事 務 係 長	30,253	235,337	45.1	477,167	55,312	421,855	16,827	係の長及び係長級専門職
事 務 主 任	25,448	205,725	40.4	408,805	53,098	355,707	16,476	係長等のいる事業所における主任 係長等のいない事業所における主任のうち、課長 代理以上に直属し、部下を有する者 係長等のいない事業所において、職能資格等が 上記主任と同等と認められる主任 中間職（係長－係員間）
事 務 係 員	105,306	1,002,025	38.0	361,445	42,509	318,936	13,082	
工 場 長	473	2,431	54.6	743,878	2,079	741,799	8,040	構成員50人以上の工場の長（取締役兼任者を除く。）
技 術 部 長	9,592	62,066	53.2	731,381	3,917	727,464	12,576	事務部長に同じ。
技術部次長	3,214	21,417	52.4	690,796	10,117	680,679	17,309	事務部次長に同じ。
技 術 課 長	23,972	184,606	49.7	621,193	12,470	608,723	11,712	事務課長に同じ。
技術課長代理	7,294	50,566	47.4	560,252	48,442	511,810	11,585	事務課長代理に同じ。
技 術 係 長	24,243	194,610	46.2	519,698	71,681	448,017	11,246	事務係長に同じ。
技 術 主 任	22,980	179,441	42.6	460,114	74,167	385,947	11,318	事務主任に同じ。
技 術 係 員	82,280	888,621	36.7	385,900	55,895	330,005	9,492	

- (注) 1 「中間職（部長－課長間）」とは、部長と課長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者をいう。
- 2 「中間職（課長－係長間）」とは、課長と係長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者をいう。
- 3 「中間職（係長－係員間）」とは、係長と係員の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者をいう。

資料3-4 民間の給与改定等の状況

(令和6年職種別民間給与実態調査)

(単位：％)

1 ベース改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
係 員	53.3	1.9	0.7	44.1
課 長 級	49.0	2.4	0.6	48.0

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

2 定期昇給の実施状況

(単位：％)

項目 役職段階	定期昇給制度 あり	定期昇給実施				定期昇給 中止	定期昇給制度 なし
		定期昇給実施	増額	減額	変化なし		
係 員	88.2	87.6	38.8	4.5	44.4	0.6	11.8
課 長 級	81.3	80.5	33.9	4.4	42.2	0.8	18.7

(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改定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。

第1編

第3部

令和6年度業務状況