

給与及び定員管理の諸問題について

令和6年8月23日
総務省自治行政局
公務員部給与能率推進室

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

● 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

給与制度のアップデートの先行実施

【総合職(大卒)】230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1%[+23,800円])
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8%[+21,400円])

● 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長

通勤手当等 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会（概要）

1. 検討の背景

地方公共団体を取り巻く状況が大きく変革する中で、地方公務員制度の理念やその実現のための手法が時代に即したものとなっているかとの問題意識のもと、新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用のあり方について、総合的な見地から検討を行う。（令和7年度までを目途）

2. 開催状況

（1）検討会

第1回 令和5年10月17日
第2回 令和6年2月1日
第3回 令和6年5月20日

（2）給与分科会

第1回 令和5年11月7日	第5回 令和6年5月27日
第2回 令和5年12月11日	第6回 令和6年6月24日
第3回 令和6年1月31日	第7回 令和6年7月31日
第4回 令和6年4月12日	第8回 令和6年8月21日

3. 今後の進め方

- 国の給与制度のアップデートを踏まえ、現在、給与に関する分科会を開催しており、地方公務員の給与のあり方について議論を行っている。
- 今後、「個人のパフォーマンスの最大化」（ハラスメント対策、兼業等）及び「時代に即した組織運営・人材戦略」（人事管理のデジタル化、人材戦略等）について、各テーマごとに順次分科会を設置し、議論する予定。

給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
 - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
 - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
 - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
 - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務 の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

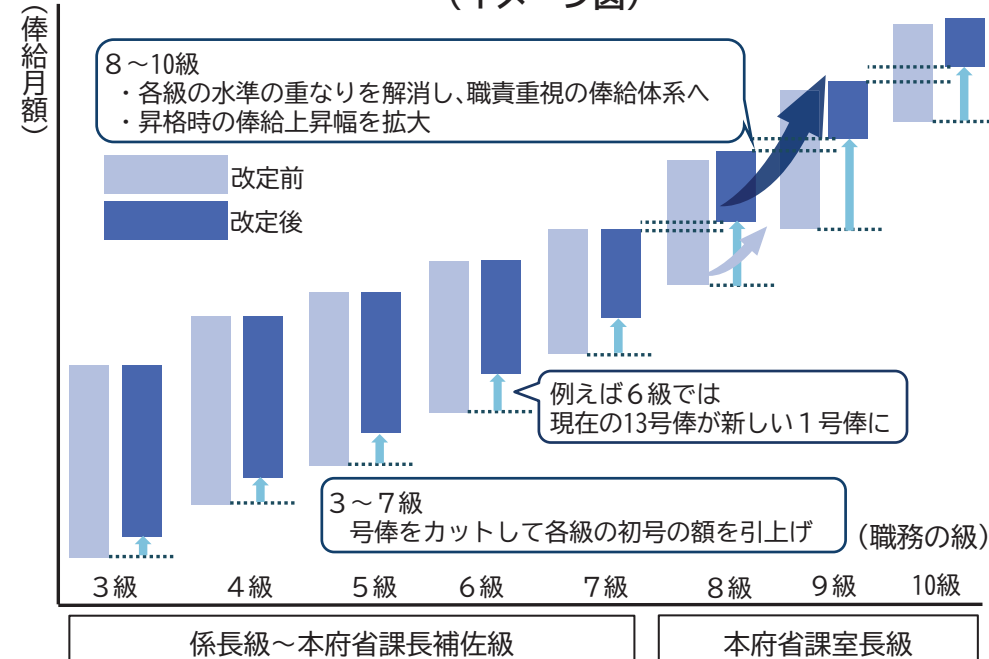
- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
 - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
 - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
 - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】
(イメージ図)

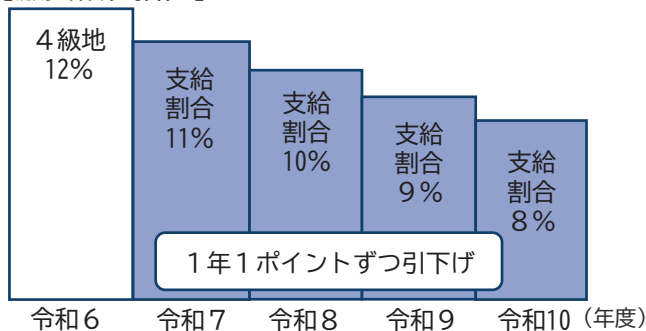


給与制度のアップデート 措置内容 ②地域手当

地域手当の大きくり化等

- 支給地域の単位の広域化
 - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
 - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
 - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
 - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

【見直し後】

16都府県
+79市

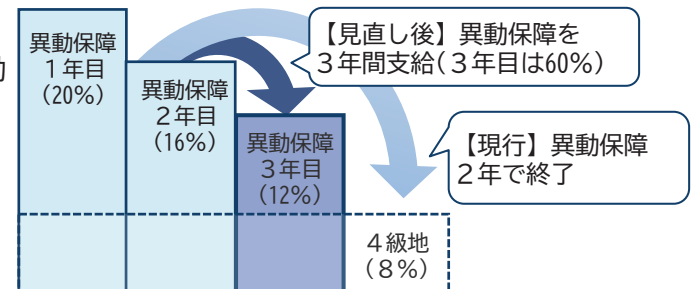
級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定)	支給地域の例 (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、 広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、 埼玉県、千葉県、 静岡県、三重県、 滋賀県、兵庫県、 奈良県、広島県、 福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

異動保障の延長

【令和7年4月以降の異動者に適用】

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
 - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20%
→ 4級地8%に異動



見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地（20%）		東京都：特別区
2級地（16%）	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地（12%）	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地（8%）	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、富津市、浦安市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5級地（4%）	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

給与制度のアップデート 措置内容 ③その他諸手当

扶養手当の見直し

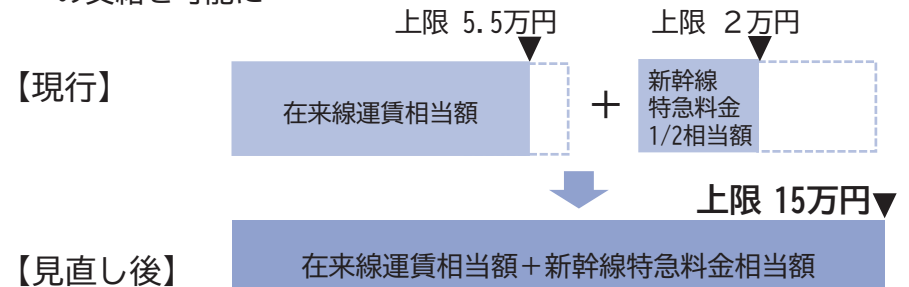
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
 - ✓ 配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応
 - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一) 8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
 - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
 - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
 - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
 - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
 - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
 - ✓ 地域手当の異動保障等
 - ✓ 研究員調整手当
 - ✓ 住居手当
 - ✓ 特勤勤務手当(準ずる手当含む)
 - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特勤勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

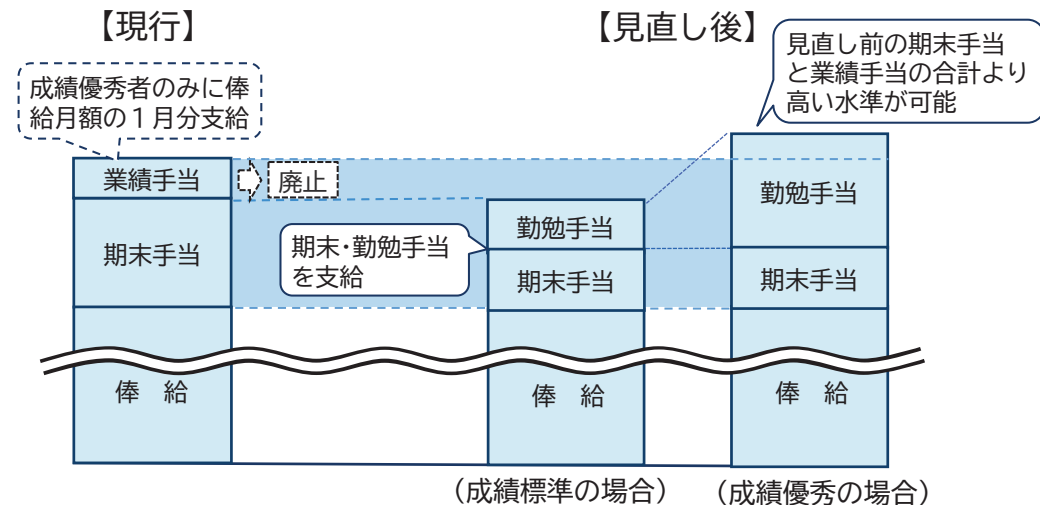
【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優 秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
 - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
 - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
 - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き
令和7年4月から実施

俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に
令和6年4月実施
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
 - 支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 - 級地区分：7段階から5段階へ削減
 - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間から3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

その他諸手当

採用・異動ニーズ 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の成績率上限を引き上げ、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

再任用職員

採用・異動ニーズ

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)を支給。多様な人事配置での活躍を支援

令和5年地方公務員給与実態調査結果のポイント

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 令和5年4月1日現在 **98.8** (前年 98.9 Δ0.1)

※ラスパイレス指数:全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

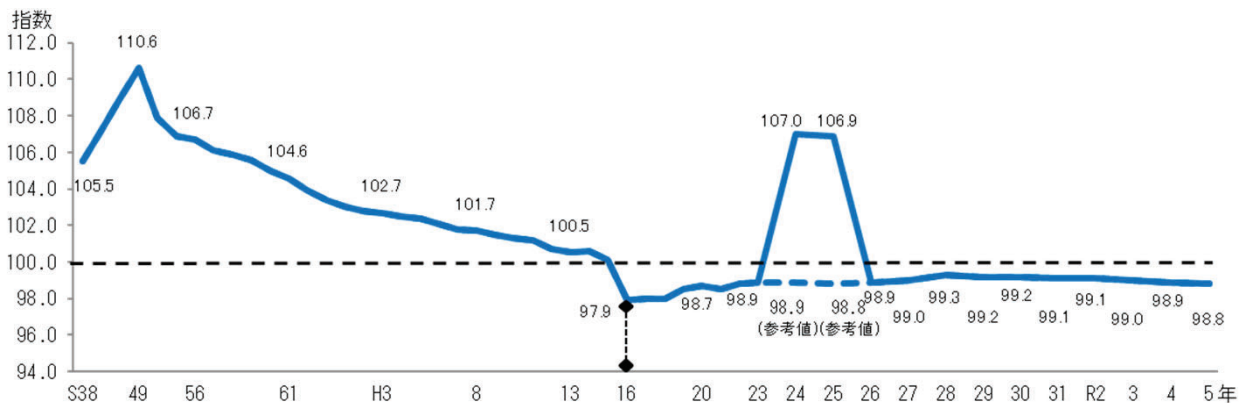
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	R4.4.1	R5.4.1	増 減	
				S49→R5	R4→R5
全地方公共 団体平均	110.6	98.9	98.8	△ 11.8	△ 0.1
都道府県	111.3	99.8	99.6	△ 11.7	△ 0.2
指定都市	116.1	99.7	99.9	△ 16.2	0.2
市	113.8	98.7	98.6	△ 15.2	△ 0.1
町 村	99.2	96.3	96.3	△ 2.9	0.0
特別区	—	98.8	98.6	—	△ 0.2

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	R5.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.2	静岡県	96.2	鳥取県・鹿児島県
指定都市	102.6	仙台市	98.3	相模原市
市	103.3	埼玉県越谷市	91.0	北海道夕張市
町 村	102.0	北海道上川町	73.3	東京都青ヶ島村
特別区	100.9	中央区	96.6	荒川区

(3) ラスパイレス指数の推移



※参考値:給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値

50歳台後半層職員の昇給・昇格抑制について

国の考え方

- 給与構造改革の経過措置廃止後も**50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残る**ことが想定。
- 世代間の給与配分を適正化する観点。

国の制度

- 55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止。特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給。
- 昇格制度について、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

地方公共団体の状況

- 昇給抑制について、国と同様の措置が実施されていない団体（令和5年4月1日時点）
→**都道府県：1団体、指定都市：7団体、市区町村：793団体**
- 昇格抑制について、国と同様の措置が実施されていない団体（令和5年4月1日時点）
→**都道府県：1団体、指定都市：6団体、市区町村：420団体**

課題と対応

- 定年引上げ後（R5年度～）においても、昇給・昇格抑制措置が実施されない場合、50歳台後半層職員の給与水準が一層引き上がる懸念。
- **早急に見直す必要**がある。

地方公務員給与の「わたり」の状況について

地方公務員給与の「わたり」とは、

- ① 給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付を行うこと
- ② ①の他、実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めること

により、給与を支給することをいう。

○ 地方公務員法第24条第1項
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（職務給の原則）

「わたり」の制度のある団体（令和5年4月1日時点）

「わたり」の制度のある団体は 2団体（0.1%）

〔対前年度比：▲1団体〕

（単位：団体）

区分	令和5年 4月1日時点	令和4年 4月1日時点	R5-R4	（参考） 平成21年 4月1日時点※2
全 団 体	2/1,788 (0.1%) ※1	3/1,788 (0.2%)	▲1団体	221/1,847 (12.0%)
都道府県	0/47 (0.0%)	0/47 (0.0%)	0団体	3/47 (6.4%)
指定都市	0/20 (0.0%)	0/20 (0.0%)	0団体	1/18 (5.6%)
市	2/772 (0.3%)	3/772 (0.4%)	▲1団体	127/765 (16.6%)
町 村	0/926 (0.0%)	0/926 (0.0%)	0団体	90/994 (9.1%)
特別区	0/23 (0.0%)	0/23 (0.0%)	0団体	0/23 (0.0%)

※1 各欄において、分子は「わたり」の制度がある団体数を、分母は区分別団体数を示す。

※2 総務省において、地方公務員給与の「わたり」の状況について、初めて調査・取りまとめを行い、その結果を公表した時点の数値。

<参考2—②>

○ 地方公務員給与の「わたり」に係る状況

令和5年4月1日現在

都道府県名	団体数 (団体)	人数 (人)	市区町村名	対前年度比	
				(団体)	(人)
大阪府	2	54	池田市、貝塚市	▲ 1	▲ 716
合計	2	54		▲ 1	▲ 716

<参考2—③>

○「わたり」の制度を廃止済みの団体(経過的に実態が残っているもの)

令和5年4月1日現在

1 都道府県

青森県、岩手県、山形県、福島県、埼玉県、千葉県、新潟県、愛知県、京都府、熊本県、沖縄県

2 指定都市

浜松市、熊本市

3 市町村 (指定都市を除く)

北海道	室蘭市
青森県	弘前市
東京都	武蔵野市、小平市、日野市
大阪府	岸和田市、茨木市、泉南市、熊取町
奈良県	大和郡山市
宮崎県	日向市、えびの市
鹿児島県	鹿児島市、薩摩川内市、霧島市

給料表における級別職員構成の状況（都道府県）

□ 級別職員構成

（単位：人、％）

都道府県名	行政職（一）職員数											参 考（級別職員構成）％									
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
国	18,889	17,613	27,717	31,542	20,314	15,823	3,900	2,144	1,306	274	139,522	13.5	12.6	19.9	22.6	14.6	11.3	2.8	1.5	0.9	0.2
北海道	2,125	1,739	2,120	5,392	556	1,766	424	252	101	13	14,488	14.7	12.0	14.6	37.2	3.8	12.2	2.9	1.7	0.7	0.1
青森県	695	779	681	915	566	308	131	49	22	0	4,146	16.8	18.8	16.4	22.1	13.7	7.4	3.2	1.2	0.5	
岩手県	896	690	504	886	909	258	246	75	20	4	4,488	20.0	15.4	11.2	19.7	20.3	5.7	5.5	1.7	0.4	0.1
宮城県	755	917	875	1,056	1,096	340	208	83	28	0	5,358	14.1	17.1	16.3	19.7	20.5	6.3	3.9	1.5	0.5	
秋田県	527	500	548	506	1,152	285	42	48	19	0	3,627	14.5	13.8	15.1	14.0	31.8	7.9	1.2	1.3	0.5	
山形県	649	383	591	794	852	306	119	57	18	0	3,769	17.2	10.2	15.7	21.1	22.6	8.1	3.2	1.5	0.5	
福島県	815	758	1,269	1,622	651	749	156	52	32	2	6,106	13.3	12.4	20.8	26.6	10.7	12.3	2.6	0.9	0.5	0.0
茨城県	736	815	1,212	1,181	463	1,023	275	55	19	0	5,779	12.7	14.1	21.0	20.4	8.0	17.7	4.8	1.0	0.3	
栃木県	464	689	1,100	885	479	832	107	45	21	0	4,622	10.0	14.9	23.8	19.1	10.4	18.0	2.3	1.0	0.5	
群馬県	552	551	1,180	391	1,119	617	151	24	22	0	4,607	12.0	12.0	25.6	8.5	24.3	13.4	3.3	0.5	0.5	
埼玉県	905	1,389	1,798	1,926	755	685	331	72	17	17	7,895	11.5	17.6	22.8	24.4	9.6	8.7	4.2	0.9	0.2	0.2
千葉県	2,038	1,487	1,732	1,274	1,459	859	235	84	18	8	9,194	22.2	16.2	18.8	13.9	15.9	9.3	2.6	0.9	0.2	0.1
東京都	7,312	6,437	5,847	1,488	416	0	0	0	0	0	21,500	34.0	29.9	27.2	6.9	1.9					
神奈川県	1,557	1,215	1,019	1,707	1,248	841	569	66	46	3	8,271	18.8	14.7	12.3	20.6	15.1	10.2	6.9	0.8	0.6	0.0
新潟県	681	564	750	1,809	138	1,181	223	38	30	0	5,414	12.6	10.4	13.9	33.4	2.5	21.8	4.1	0.7	0.6	
富山県	386	507	515	488	862	381	31	21	27	1	3,219	12.0	15.8	16.0	15.2	26.8	11.8	1.0	0.7	0.8	0.0
石川県	361	444	892	637	946	218	65	3	25	0	3,591	10.1	12.4	24.8	17.7	26.3	6.1	1.8	0.1	0.7	
福井県	458	498	682	462	865	256	64	42	20	0	3,347	13.7	14.9	20.4	13.8	25.8	7.6	1.9	1.3	0.6	
山梨県	321	459	579	630	495	651	86	52	15	0	3,288	9.8	14.0	17.6	19.2	15.1	19.8	2.6	1.6	0.5	
長野県	603	999	572	1,432	769	413	230	59	20	0	5,097	11.8	19.6	11.2	28.1	15.1	8.1	4.5	1.2	0.4	
岐阜県	765	353	1,769	528	711	635	59	56	26	0	4,902	15.6	7.2	36.1	10.8	14.5	13.0	1.2	1.1	0.5	
静岡県	465	827	1,277	1,472	1,000	810	233	92	44	12	6,232	7.5	13.3	20.5	23.6	16.0	13.0	3.7	1.5	0.7	0.2
愛知県	1,252	1,917	1,801	1,685	1,555	951	299	134	25	11	9,630	13.0	19.9	18.7	17.5	16.1	9.9	3.1	1.4	0.3	0.1
三重県	526	520	917	778	1,215	654	119	30	21	0	4,780	11.0	10.9	19.2	16.3	25.4	13.7	2.5	0.6	0.4	

給料表における級別職員構成の状況（都道府県）

□ 級別職員構成

（単位：人、％）

都道府県名	行政職（一）職員数											参 考（級別職員構成）％									
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
国	18,889	17,613	27,717	31,542	20,314	15,823	3,900	2,144	1,306	274	139,522	13.5	12.6	19.9	22.6	14.6	11.3	2.8	1.5	0.9	0.2
滋賀県	462	665	933	660	418	299	133	47	21	0	3,638	12.7	18.3	25.6	18.1	11.5	8.2	3.7	1.3	0.6	
京都府	757	811	1,026	904	531	279	150	104	25	0	4,587	16.5	17.7	22.4	19.7	11.6	6.1	3.3	2.3	0.5	
大阪府	2,333	2,662	2,495	1,175	269	173	108	44	0	0	9,259	25.2	28.8	26.9	12.7	2.9	1.9	1.2	0.5		
兵庫県	957	1,051	785	1,761	1,354	664	335	131	39	2	7,079	13.5	14.8	11.1	24.9	19.1	9.4	4.7	1.9	0.6	0.0
奈良県	450	441	791	866	495	138	92	42	21	0	3,336	13.5	13.2	23.7	26.0	14.8	4.1	2.8	1.3	0.6	
和歌山県	468	400	766	735	991	415	58	37	27	0	3,897	12.0	10.3	19.7	18.9	25.4	10.6	1.5	0.9	0.7	
鳥取県	420	502	712	305	387	305	34	45	16	0	2,726	15.4	18.4	26.1	11.2	14.2	11.2	1.2	1.7	0.6	
島根県	593	432	818	551	733	464	30	43	23	0	3,687	16.1	11.7	22.2	14.9	19.9	12.6	0.8	1.2	0.6	
岡山県	632	565	789	577	1,268	503	95	34	20	0	4,483	14.1	12.6	17.6	12.9	28.3	11.2	2.1	0.8	0.4	
広島県	1,207	1,052	2,068	681	240	67	14	0	0	0	5,329	22.7	19.7	38.8	12.8	4.5	1.3	0.3			
山口県	444	452	989	692	625	641	69	21	10	0	3,943	11.3	11.5	25.1	17.6	15.9	16.3	1.8	0.5	0.3	
徳島県	559	414	556	796	488	468	82	36	16	0	3,415	16.4	12.1	16.3	23.3	14.3	13.7	2.4	1.1	0.5	
香川県	473	341	743	579	704	159	115	36	20	0	3,170	14.9	10.8	23.4	18.3	22.2	5.0	3.6	1.1	0.6	
愛媛県	485	677	648	1,290	536	150	124	55	21	0	3,986	12.2	17.0	16.3	32.4	13.4	3.8	3.1	1.4	0.5	
高知県	612	534	969	819	362	238	41	27	21	0	3,623	16.9	14.7	26.7	22.6	10.0	6.6	1.1	0.7	0.6	
福岡県	1,485	1,866	1,402	1,175	1,178	460	76	15	11	0	7,668	19.4	24.3	18.3	15.3	15.4	6.0	1.0	0.2	0.1	
佐賀県	558	363	668	1,083	448	186	98	48	19	0	3,471	16.1	10.5	19.2	31.2	12.9	5.4	2.8	1.4	0.5	
長崎県	428	432	1,081	893	813	311	64	20	13	0	4,055	10.6	10.7	26.7	22.0	20.0	7.7	1.6	0.5	0.3	
熊本県	502	523	899	1,138	333	836	212	33	25	0	4,501	11.2	11.6	20.0	25.3	7.4	18.6	4.7	0.7	0.6	
大分県	387	542	847	966	783	91	252	37	9	0	3,914	9.9	13.8	21.6	24.7	20.0	2.3	6.4	0.9	0.2	
宮崎県	619	502	823	1,125	567	224	61	22	8	0	3,951	15.7	12.7	20.8	28.5	14.4	5.7	1.5	0.6	0.2	
鹿児島県	622	614	1,299	1,564	498	413	56	32	17	0	5,115	12.2	12.0	25.4	30.6	9.7	8.1	1.1	0.6	0.3	
沖縄県	696	1,045	649	1,142	870	262	58	58	27	0	4,807	14.5	21.7	13.5	23.8	18.1	5.5	1.2	1.2	0.6	
都道府県計	41,993	42,323	52,986	51,421	35,168	22,765	6,760	2,456	1,045	73	256,990	16.3	16.5	20.6	20.0	13.7	8.9	2.6	1.0	0.4	0.0

給料表における級別職員構成の状況（指定都市）

□ 級別職員構成

（単位：人、％）

市区町村名	行政職（一）職員数											参 考（級別職員構成）％									
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
国	18,889	17,613	27,717	31,542	20,314	15,823	3,900	2,144	1,306	274	139,522	13.5	12.6	19.9	22.6	14.6	11.3	2.8	1.5	0.9	0.2
札幌市	1,728	1,565	785	1,167	898	328	116	138	36	0	6,761	25.6	23.1	11.6	17.3	13.3	4.9	1.7	2.0	0.5	
仙台市	1,531	572	993	303	304	151	124	30	0	0	4,008	38.2	14.3	24.8	7.6	7.6	3.8	3.1	0.7		
さいたま市	1,162	698	1,159	479	230	175	67	39	0	0	4,009	29.0	17.4	28.9	11.9	5.7	4.4	1.7	1.0		
千葉市	76	675	1,403	641	303	251	64	19	0	0	3,432	2.2	19.7	40.9	18.7	8.8	7.3	1.9	0.6		
横浜市	2,392	3,854	2,684	2,030	481	777	227	45	0	0	12,490	19.2	30.9	21.5	16.3	3.9	6.2	1.8	0.4		
川崎市	452	1,700	1,255	1,087	374	550	143	29	0	0	5,590	8.1	30.4	22.5	19.4	6.7	9.8	2.6	0.5		
相模原市	270	352	901	635	379	255	74	21	15	0	2,902	9.3	12.1	31.0	21.9	13.1	8.8	2.6	0.7	0.5	
新潟市	193	371	677	1,027	470	147	45	32	5	0	2,967	6.5	12.5	22.8	34.6	15.8	5.0	1.5	1.1	0.2	
静岡市	275	866	625	298	210	170	40	30	22	0	2,536	10.8	34.1	24.6	11.8	8.3	6.7	1.6	1.2	0.9	
浜松市	172	369	1,006	541	235	162	110	48	41	0	2,684	6.4	13.7	37.5	20.2	8.8	6.0	4.1	1.8	1.5	
名古屋市	412	2,295	1,574	1,841	1,038	559	497	144	45	0	8,405	4.9	27.3	18.7	21.9	12.4	6.7	5.9	1.7	0.5	
京都市	650	826	983	1,036	460	148	49	0	0	0	4,152	15.7	19.9	23.7	25.0	11.1	3.6	1.2			
大阪市	925	2,348	2,446	2,908	857	693	183	54	0	0	10,414	8.9	22.5	23.5	27.9	8.2	6.7	1.8	0.5		
堺市	154	947	622	675	350	302	75	29	0	0	3,154	4.9	30.0	19.7	21.4	11.1	9.6	2.4	0.9		
神戸市	245	891	2,203	648	1,380	587	149	51	0	0	6,154	4.0	14.5	35.8	10.5	22.4	9.5	2.4	0.8		
岡山市	561	460	555	362	338	210	64	26	0	0	2,576	21.8	17.9	21.5	14.1	13.1	8.2	2.5	1.0		
広島市	200	991	1,152	996	663	337	110	29	0	0	4,478	4.5	22.1	25.7	22.2	14.8	7.5	2.5	0.6		
北九州市	771	1,142	882	971	374	101	27	0	0	0	4,268	18.1	26.8	20.7	22.8	8.8	2.4	0.6			
福岡市	204	1,411	1,037	1,167	1,375	428	117	35	0	0	5,774	3.5	24.4	18.0	20.2	23.8	7.4	2.0	0.6		
熊本市	334	349	758	840	511	235	77	27	0	0	3,131	10.7	11.1	24.2	26.8	16.3	7.5	2.5	0.9		
指定都市計	12,707	22,682	23,700	19,652	11,230	6,566	2,358	826	164	0	99,885	12.7	22.7	23.7	19.7	11.2	6.6	2.4	0.8	0.2	

総行給第31号
総財公第73号
平成27年4月10日

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

総務省大臣官房審議官(公営企業担当)
(公印省略)

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用(等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数の公表(第25条及び第58条の3)関係)について(通知)

標記については、平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号総務省自治行政局長通知Iの第1の8において別途通知することとしていたところですが、下記のとおり通知しますので、その施行に遺漏のないよう願います。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

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

1 等級別基準職務表の条例化(第25条関係)
(略)

2 等級等ごとの職員の数の公表(第58条の3関係)
(1) 趣旨

本規定は、等級別基準職務表に基づく個々の具体的な職務の各等級への格付けの運用に係る地方公共団体の説明責任を強化し、職務給の原則の徹底を図るため、等級及び職制上の段階ごとの職員の数を公表することとしたものであること。

(2) 報告及び公表内容並びに公表方法

- ① 任命権者は、給料表ごとに、等級及び職制上の段階ごとの職員の数、毎年、地方公共団体の長に報告し、地方公共団体の長は、これらの報告を取りまとめ、毎年、公表することとされていること。具体的には、任命権者は、原則として、年度当初における等級及び職制上の段階ごとの職員の数、速やかに地方公共団体の長に報告することとし、地方公共団体の長は、当該職員の数を取りまとめ次第、速やかに公表することとする。
- ② 任命権者の報告及び地方公共団体の長の公表にあたっては、本規定の趣旨に鑑み、同一の職制上の段階に属する職の内訳についても、併せて報告及び公表することが適切であること。具体的に都道府県の行政職給料表（一）が適用される職員についての公表の例を示せば、別紙2のとおりであること。また、市町村における行政職給料表（一）が適用される職員についても、これを参考に、1により定められた当該市町村の等級別基準職務表に沿って、適切に公表を行う必要があること。
- ③ 等級及び職制上の段階ごとの職員の数公表の方法としては、地公法第58条の2に基づく人事行政の運営等の状況の公表と同様に、広く住民に対して周知することができる方法で行うことが適当であること。

3 その他

(略)

【別紙2】

等級及び職制上の段階ごとの職員数（平成〇年4月1日現在）（例）

行政職給料表（一）

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	定型的な業務を行う職務			主事 技師				係員級
				計				
2級	1 主任の職務 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			主任 主任主事 主任技師				係員級
				計				
3級	係長の職務			係長				係長級
				計				
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐 地域振興局課長 〇〇〇				課長補佐級
				計				
5級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長補佐 の職務 2 地方機関の次長の職務			課長補佐 ××センター副所長、 その他のセンター副所長 〇〇〇				課長補佐級
				計				
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の 次長の職務			課長 企画監 専門監 児童相談所長 ××センター所長、 その他のセンター所長 保健福祉事務所次長 〇〇〇				課長級
				計				
7級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長の職務 2 困難な業務を行う地方機関の 長の職務 3 困難な業務を行う規模の 大きい地方機関の次長の職務			課長 政策監 保健福祉事務所長 地域振興局次長 〇〇〇				課長級
				計				
8級	1 本庁の次長の職務 2 委員会等の事務局の長の職務 3 困難な業務を行う規模の 大きい地方機関の長の職務			次長 事務局長 地域振興局長 東京事務所長 〇〇〇				次長級
				計				
9級	1 本庁の部長の職務 2 会計管理者の職務 3 困難な業務を行う委員会等の 事務局の長の職務			部長 会計管理者 事務局長 議会事務局長 危機管理監 〇〇〇				部長級
				計				
	合計							

等級別基準職務表と職務給の原則の徹底について

- 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。(法第24条第1項)
- 給与に関する条例には、等級別基準職務表を規定するものとする。(法第25条第3項)
- 等級別基準職務表には、職員の職務を給料表の等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない。(法第25条第5項)
- 任命権者は、給料表の等級及び職員の職の属する職制上の段階ごとに、職員の数、毎年、地方公共団体の長に報告しなければならない。ならず、また、地方公共団体の長は、毎年、これらの報告を取りまとめ、公表しなければならない。(法第58条の3)

等級別基準職務表のイメージ

等級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	係長の職務
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務

等級別・職制上の段階別の職員数の公表のイメージ

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階			
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階	
1級	定型的な業務を行う職務			主事					係員級
				技師					
				計					
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験を必要とする業務を行う職務			主任					係長級
				主任主事 主任技師					
				計					
3級	係長の職務			係長					課長補佐級
				計					
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐					課長級
				地域振興局課長 ○○○					
				計					
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務			課長補佐					課長級
				××センター副所長、 その他のセンター副所長 ○○○					
				計					
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務			課長					課長級
				企画監 専門監 児童相談所長 ××センター副所長 その他のセンター副所長 ○○○					
				計					

↑ 民主的チェックの強化 ↑

地方公共団体の技能労職員の給与等に関する助言について

平成17年9月28日 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について(総務事務次官通知) (抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて(抄)

技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。

平成19年7月6日 技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について(公務員部長・大臣官房審議官(公営企業担当)通知) (抄)

下記事項に留意のうえ、技能労務職員等の給与等について、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、総合的な点検を実施し、適切に対処されるようお願いいたします。

- 1 技能労務職員の給与については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにすること。
また、地方公営企業において、これに相当する職種に従事する職員等の給与についても、同様に取り組むこと。この場合、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情をも十分考慮すること。
- 2 技能労務職員等の給与の比較に当たっては、「賃金構造基本統計調査」における類似する職種に従事する者の給与を参考にするほか、各人事委員会が実施する職種別民間給与実態調査の機会等を活用し調査・分析するなど、地域の民間給与の実態の把握に努めること。
- 3 住民の理解と納得を得るためには情報の開示が不可欠であり、技能労務職員等の給与情報等の公表にあたっては、職種ごとに「賃金構造基本統計調査」に基づく民間給与データ等を追加するなど、わかりやすい情報開示の徹底を図ること。
- 4 技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を、19年度中を目途に策定し公表すること。

平成29年11月17日 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて(総務副大臣通知) (抄)

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について(抄)

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。

<参考5>

技能労務職員の給与について

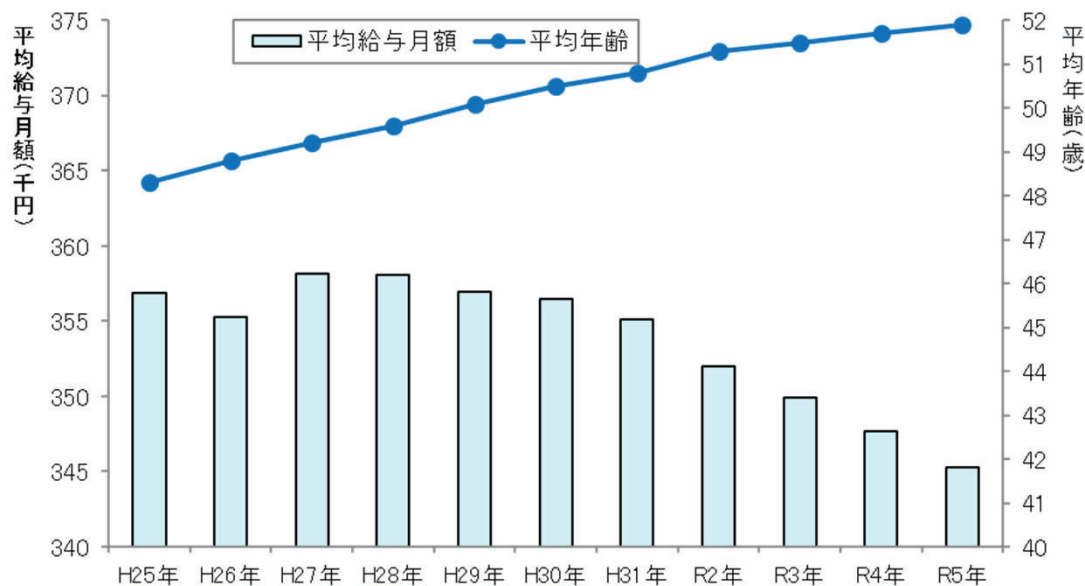
技能労務職員の給与は、近年、平均年齢が上昇する中で抑制基調で推移している。

○ 技能労務職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額

区 分	地方公務員				国家公務員			
	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	対前年増減率 (%)	平均年齢 (歳)	平均俸給月額 (円)	平均給与月額 (円)	対前年増減率 (%)
全地方公共 団体平均	51.9	308,339	345,316	△ 0.68	51.2	286,942	329,178	0.23
都道府県	54.0	309,751	340,288	△ 1.14				
指定都市	51.7	310,547	362,249	△ 0.62				
市	51.6	315,575	343,641	△ 0.78				
町村	51.0	283,053	295,870	△ 0.05				
特別区	53.8	288,690	354,482	△ 1.07				

※1 「平均給与月額」は、比較のため国の公表資料と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

※2 国家公務員については、行政職俸給表(二)の数値である。



(単位：円・歳)

	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年	R2年	R3年	R4年	R5年
平均給与月額	356,855	355,261	358,186	358,060	356,920	356,487	355,122	351,974	349,920	347,689	345,316
平均給料月額	319,325	318,107	320,291	318,209	317,632	317,277	316,274	313,801	312,157	310,231	308,339
諸手当月額	37,530	37,154	37,895	39,851	39,288	39,210	38,848	38,173	37,763	37,458	36,977
平均年齢	48.3	48.8	49.2	49.6	50.1	50.5	50.8	51.3	51.5	51.7	51.9

(参考)

技能労務職員の給与については、一般行政職と異なり、労使交渉を経て労働協約を締結することができるが、法律上、職務の内容や責任に応ずるものとしなければならず、また、同一又は類似の職種に従事する民間従業者との均衡を考慮して定めなければならないとされている(地方公営企業法第38条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条、附則第5項)。

総行給第55号
総行公第102号
総行女第23号
令和5年10月20日

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

〕 殿

総務副大臣 馬場 成志
(公 印 省 略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

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

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

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

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

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

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

1 本年の給与改定について

国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、平均1.1%の引上げ改定を行うこととされたところである。

また、国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.1月分引き上げることとし、本年度の12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、令和6年度以降は6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。

各地方公共団体においては、人事委員会の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、地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、例えば、高卒程度の採用区分の職員の多くが上位級に在級していること等適正な人事管理による結果である場合を除き、給与制度又はその運用が不適正であること等によるため、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。

さらに、期末・勤勉手当については、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。

2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日から、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。以下「給与法」という。)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い、「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)及び令和5年度の定年引上げとこれに伴う諸制度の施行を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

特に、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準

職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

- (3) 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、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

- (4) 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

- (5) 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

- (6) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

このことを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。

特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (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。

3 給与改定に当たっての対応について

- (1) 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意

すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

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

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 在宅勤務等手当の新設

国においては、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、在宅勤務等手当を新設し、令和6年度から、住居その他これに準ずる場所において、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に月額3,000円を支給することとされたところである。

また、在宅勤務等手当を支給される職員については、通勤手当に関し所要の措置を講ずることとされたところである。

なお、在宅勤務等手当の支給根拠となる地方自治法第204条第2項は、給与法の改正と同時期に改正を行うことを予定しているため、各地方公共団体においては、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえ、適切に対処すること。

第3 その他の事項

- 1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日付け総行給第48号）及び「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」（令和4年12月23日付け総行給第85号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

- 2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。
- 3 地方公務員の勤務時間におけるフレックスタイム制の更なる柔軟化については、国家公務員における取組を考慮し、各地方公共団体の実情に即

し、適切に判断すること。

- 4 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和4年12月23日付け総行公第151号・総行給第84号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末手当は適切に決定すること。

なお、「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」（令和5年6月9日付け総行給第29号・総行女第12号）を踏まえ、令和6年度から、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。

また、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（令和5年5月2日付け総行給第21号）を踏まえ、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

- 5 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）等における就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、新たな中途採用試験の実施、既に実施している中途採用試験における採用予定者数の増に係る検討、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに引き続き取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和5年10月20日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月7日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の適用を受ける国家公務員の勤務時間については、去る8月7日の人事院勧告どおり、令和7年度から、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設ける措置の対象となる職員の範囲を拡大するものとする。
- 3 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 4 1、2及び3の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第6号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 5 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（昭和25年法律第261号）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、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給

与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給等

1 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

- 勤勉手当の支給に必要な経費について**全国調査を実施**。
→ その結果も踏まえ、**勤勉手当の支給に要する経費**について、**令和6年度地方財政計画に1,810億円**を計上。
- 令和6年度の勤勉手当の支給予定についての調査結果（令和5年12月時点）は次のとおり。

- ・ 令和6年度から**支給する予定の団体**：**1,676団体（93.7%）**
※常勤職員と同じ支給月数を支給する予定の団体は、
1,389団体（支給予定団体の82.9%）
- ・ **支給しない予定の団体**：**112団体（6.3%）**

⇒ 対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給いただきたい。

2 会計年度任用職員に係る給与改定の実施時期

- 国においては、令和5年度から、一般職の職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても遡及適用させることを基本とされた。
- 国の取扱いの変更を踏まえ、地方においても、**令和5年度から、常勤職員の給与が改定された場合、会計年度任用職員の給与についても遡及適用させることを基本**とした。
- 会計年度任用職員の給与に係る遡及改定の令和5年度実施予定についての調査結果（令和5年12月時点）は次のとおり。

- ・ 令和5年度中に**実施する予定の団体**：**986団体（55.1%）**
- ・ **実施しない予定の団体**：**802団体（44.9%）**

⇒ 常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本としていただきたい。

令和5年地方公共団体定員管理調査結果のポイント

(令和5年4月1日現在)

<職員数の状況>

- 職員数は、対前年比で2,068人減少し、280万1,596人。
 うち、都道府県は、対前年比で5,000人減少し、142万9,909人
 市町村等は、対前年比で2,932人増加し、137万1,687人

(単位：人、%)

団体区分	R5	R4	対前年	
			増減数	増減率
都道府県	1,429,909	1,434,909	▲ 5,000	▲ 0.3
市町村等	1,371,687	1,368,755	2,932	0.2
指定都市	359,423	358,056	1,367	0.4
その他市町村(※)	910,517	908,636	1,881	0.2
一部事務組合等	101,747	102,063	▲ 316	▲ 0.3
合計	2,801,596	2,803,664	▲ 2,068	▲ 0.1

(※) 特別区を含む。

<部門別の状況>

- 対前年比で一般行政部門、教育部門及び消防部門において増加し、警察部門及び公営企業等会計部門で減少。

(一般行政) 児童相談所の体制強化などの子育て支援への対応、デジタル化への対応のほか、防災・減災対策、観光や地方創生への対応などにより増加。

(警察部門) 東京オリンピック・パラリンピックの終了などにより減少。

(公営企業) 病院事業の地方独立行政法人化などにより減少。

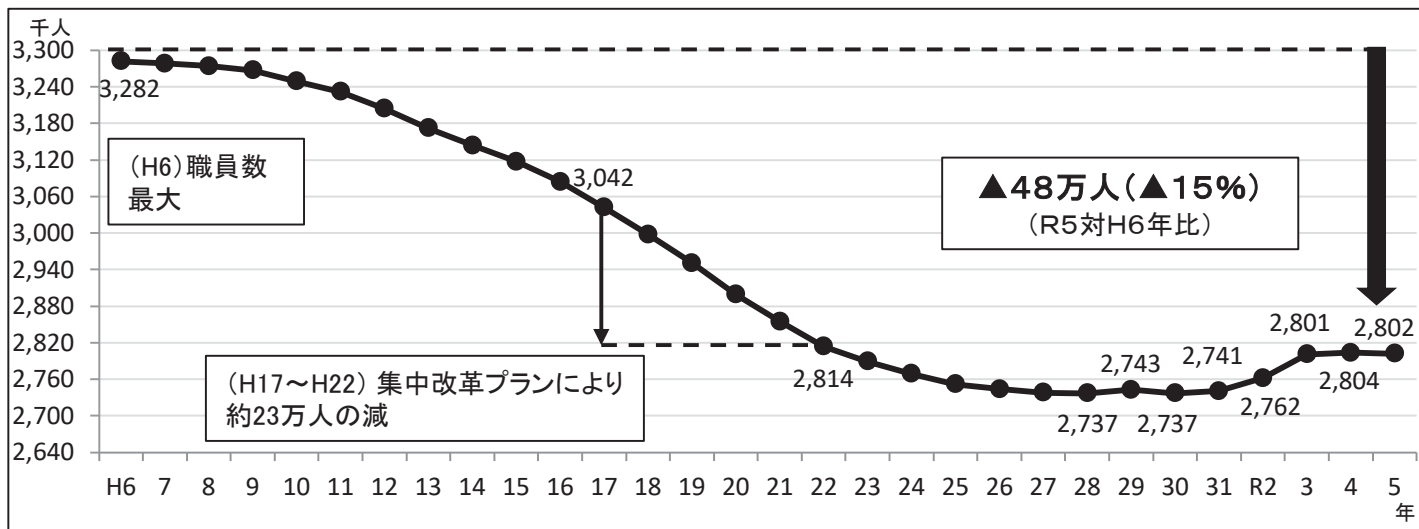
(単位：人、%)

部門	R5	R4	対前年	
			増減数	増減率
一般行政部門	942,283	937,510	4,773	0.5
福祉関係を除く一般行政	558,097	553,953	4,144	0.7
福祉関係	384,186	383,557	629	0.2
教育部門	1,066,063	1,064,340	1,723	0.2
警察部門	287,904	289,074	▲ 1,170	▲ 0.4
消防部門	163,802	163,612	190	0.1
公営企業等会計部門	341,544	349,128	▲ 7,584	▲ 2.2
合計	2,801,596	2,803,664	▲ 2,068	▲ 0.1

<職員数の推移>

- 職員数は、平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。その後、横ばいから微増傾向。

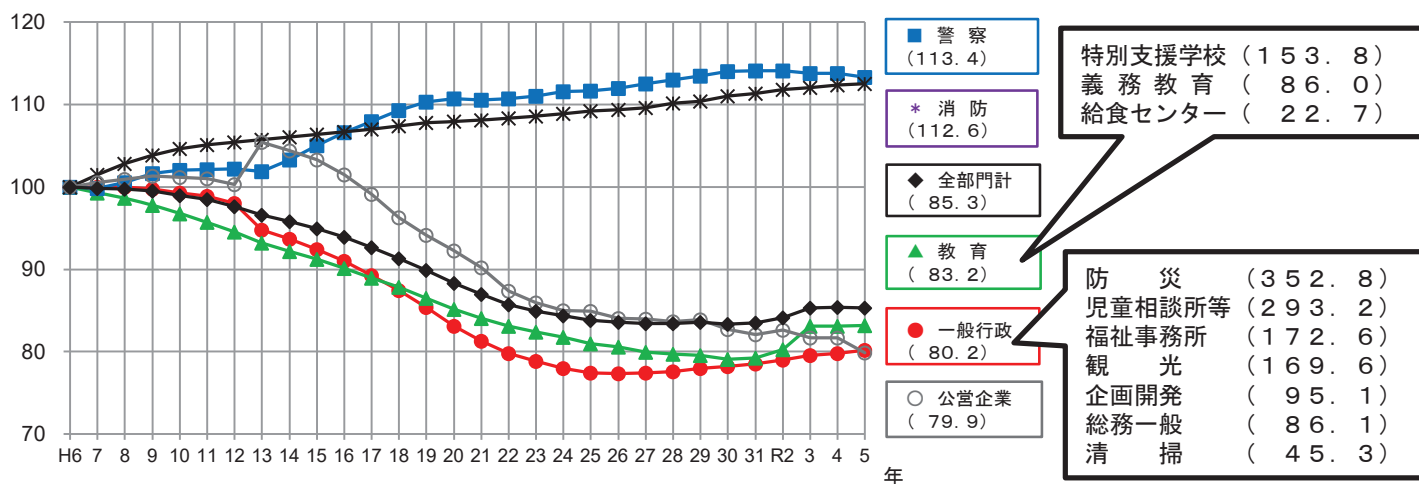
<地方公共団体の職員数の推移(平成6年～令和5年)>



<部門別の推移>

- 平成6年以降、職員数が減少基調で推移する中でも、警察部門及び消防部門は組織基盤の充実・強化のため、増加傾向。
- 一般行政部門は、部門全体では対平成6年比で▲20%と減少している中、防災部門は約3.5倍、児童相談所等は約2.9倍、福祉事務所及び観光は約1.7倍に増加。
- 教育部門は、児童・生徒数の減少により、部門全体では対平成6年比で▲17%と減少している中、特別支援学校は約1.5倍に増加。

<平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)>



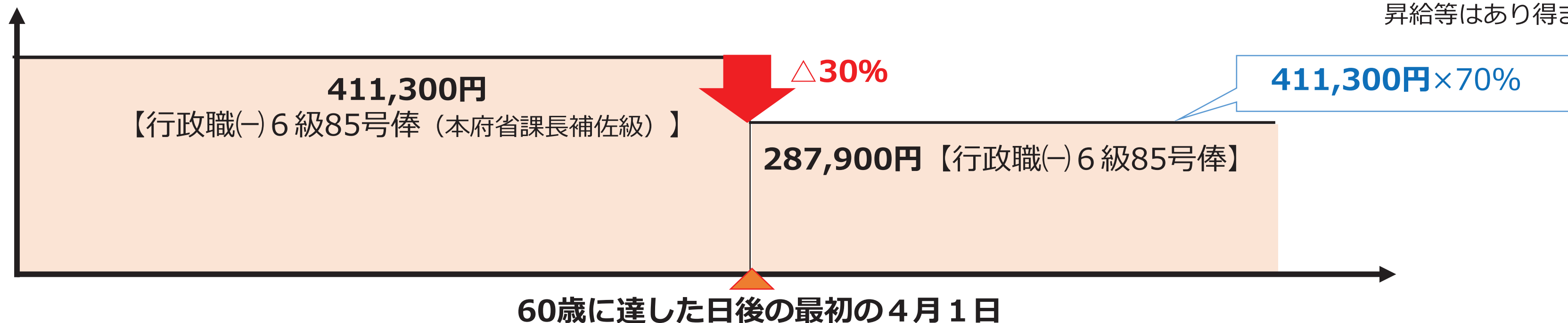
※平成13年に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

60歳に達した職員の給与

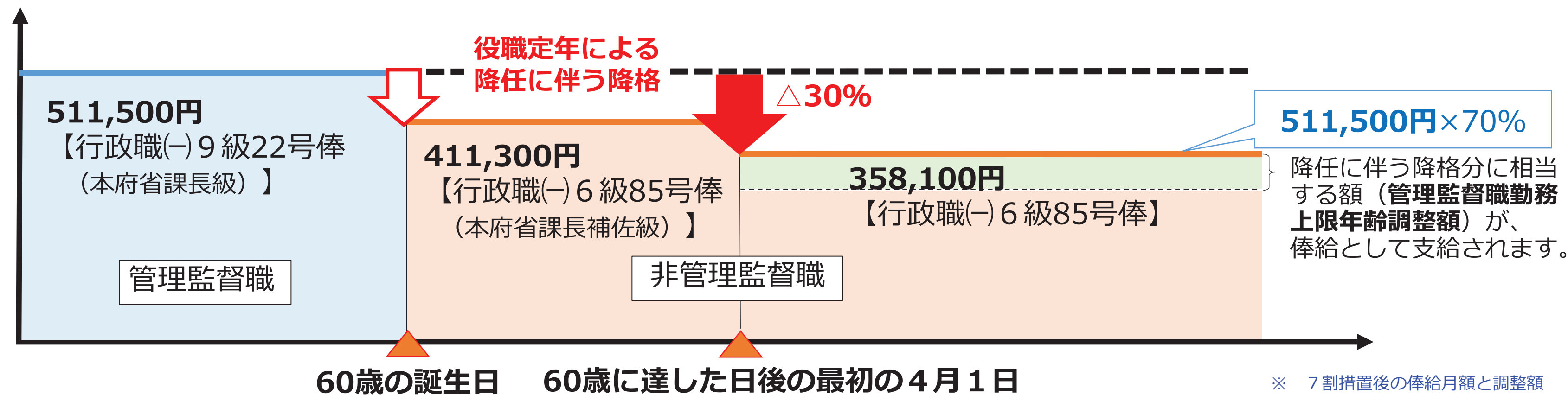
○ 当分の間、61歳に達する年度以後の俸給月額（基本給）は、俸給月額の7割水準になります。
役降りした場合は、役降り前の俸給月額の7割水準（61歳に達する年度以後の俸給月額+調整額）になります。

<非管理監督職の場合（例）>

※ 勤務成績に応じた昇給等はありません。



<役職定年による役降りの場合（例）>



※ 7割措置後の俸給月額と調整額の合計は、当該職員が現に受ける職務の級の最高号俸の俸給月額（100%水準）が上限となります。

<60歳に達した職員の諸手当>

- ◆ **7割水準となる手当**：地域手当、期末・勤勉手当 等
- ◆ **7割水準とならない手当**：住居手当、扶養手当、通勤手当 等

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理に関する通知の概要等

「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」(R4.6.24給与能率推進室長通知)

- 定年引上げ期間中は原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことから、仮に定員を一定に固定した場合、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、適材を安定的に確保することが困難になるおそれ
 - ▶ 質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、退職者補充を基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべき
- 定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれ、従来の採用方針に基づく対応では、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれ
 - ▶ 新規採用職員の確保に当たっては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要

以上を踏まえた各地方公共団体における取組時の留意事項

- ① 職員の年齢構成等の現状などの地域の実態を踏まえた上で定年引上げの影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員数の確保に努めること。
- ② 新規採用職員の確保及び中長期的な観点からの定員管理は、代替困難な職種ごとに行う必要があること。
- ③ 年度ごとに必要な新規採用職員数は、業務量の増減見通しや、専門的知見が円滑に継承できるよう年齢構成を勘案の上、複数年度間での平準化や経験者採用の活用など、様々な工夫を交えながら検討することが必要であること。
- ④ 定年引上げ期間中においても、適正な定員管理であることについて、住民等への説明責任を適切に果たす必要があること。

「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」

(R4.12.23同室長通知)

- 地方公共団体において新規採用職員数の平準化を図る場合には、国家公務員と同様に定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間での平準化を基本としつつ、各団体において、2年間に限らない柔軟な平準化を検討するなど、地域の実情に応じて取り組むことが必要
- 定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に進める際には、必要に応じて任命権者間で連携を図るとともに、保健師や児童福祉司、技術職員など各職種の職員の必要数を適切に見込み、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できるようにする観点にも留意すること。

定年引上げに伴う令和6年度地方財政計画上の措置状況

定年引上げに伴う一時的な職員数の増を含め、職員数全体で約1.4万人の増としている。

人材育成・確保基本方針策定指針 概要

現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定 ※ 令和5年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.6%）が方針を策定（改定率57.8%）

新たな指針（令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針）

- 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により**地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化**する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また、**第33次地方制度調査会**において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、**現行指針を大幅に改正**
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**職場環境**」、「**デジタル人材の育成・確保**」に関する検討事項、留意点を記載
- 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

< 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方 >

- 求められる職員像・職務分野等に応じ**必要なスキルを明確化**
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援、市区町村間の連携の強化**

< 人材育成・確保の検討事項 >

1.人材育成

リスキリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等

- 人材育成プログラムの整備
- 人材育成手法の充実
- 人を育てる人事管理

2.人材確保

新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 等

- 公務の魅力の発信
- 多様な試験方法の工夫
- 外部人材の活用 等

3.職場環境の整備

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等

- 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備
- 働きやすい職場の雰囲気整備
- 職員のエンゲージメントの把握

4. デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等

- 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
- 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
- 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示

地方公務員の人材育成・確保の推進

- 地方団体において、少子高齢化、デジタル社会の進展等により複雑化・多様化する行政課題に対応できる人材を育成するとともに、小規模市町村を中心として、配置が困難な専門人材を都道府県等が確保するため、地方交付税措置を創設・拡充

1. 地方公務員の人材育成に係る地方交付税措置の拡充・創設

- 都道府県・市町村が、「人材育成・確保基本方針」において、特に重点的に取り組むとして明示した新たな政策課題に関し実施する研修を対象として、地方交付税措置を創設。

(1) 自団体職員を対象とする場合

【地方財政措置】 都道府県：普通交付税措置
市町村：特別交付税措置（措置率0.5）

(2) 都道府県等が市町村職員を対象とする場合

【地方財政措置】 特別交付税措置（措置率0.5）

- ・ 「新たな政策課題」とは、団体ごとに特に解決が必要と考える課題（例：GX、スタートアップ支援、インバウンド戦略、多文化共生等）。
- ・ 「人材育成・確保基本方針」等において、特に必要となる人材について定量的な目標を設定する場合は対象。

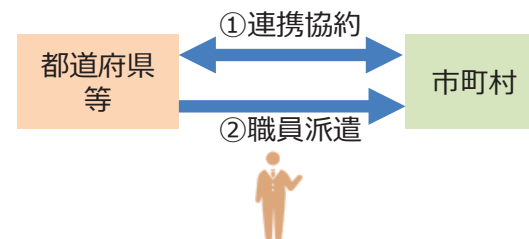
※ 複雑・多様化する行政課題に対応するため、研修の充実が必要であることから、従前より地方交付税措置している研修経費についても拡充。

2. 地方公務員の人材確保に係る特別交付税措置の創設

- 都道府県等が、市町村と連携協約を締結の上、当該市町村が地域の実情に応じて必要とする専門人材（連携協約において規定。保健師・保育士・税務職員等）を確保し、派遣する取組を対象として、特別交付税措置を創設。

【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

※ 技術職員・デジタル人材の確保については、別途、地方交付税措置を講じている。



- ・ 派遣を受ける市町村については、政令指定都市・中核市・県庁所在地を除く市町村が対象。
- ・ 派遣を受ける市町村に負担金が生じる場合は、派遣初年度のみが対象。

国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴い、法律の委任に基づき、旅費の種目及び内容、旅行役務提供者の要件等を規定する。(施行期日：令和7年4月1日)

1 旅費の種目及び内容

● 法定額と実勢価格との乖離の解消

- ✓ 宿泊費は、定額支給から、上限付き実費支給とする。
- ✓ 転居費は、新旧のオフィスの距離に応じた定額支給から、新旧の居住地間の実費支給とする。 等

● 実態・運用に即した規定の整備

- ✓ 国内の鉄道賃の特急料金は、距離規定(片道100km以上)を廃止し、実態に応じて支給する。
- ✓ 現行の車賃は、国内の定額(1kmあたり37円)を廃止し、その他の交通費として実費支給とする。
- ✓ 現行の日当は、昼食代を含む諸雑費・用務地内の交通費に充てる旅費から、宿泊を伴う旅行に必要な諸雑費(夕朝食代の掛かり増しを含む)に充てる旅費に変更し、宿泊を伴う出張にのみ支給する宿泊手当とする。
- ✓ パック旅行商品代のための旅費種目(包括宿泊費)を新設する。
- ✓ 赴任時の旅費の支給対象について、扶養要件を廃止し、同居する家族に支給する。 等

2 旅行役務提供者の要件

- 旅行者に対する旅費の支給に代えて、国から直接、旅費に相当する金額を支払うことができる者(旅行役務提供契約を締結することができる者)として、旅行代理店、引越し業者、クレジットカード会社等を規定する

旅行役務提供契約：旅行業者(旅行代理店)等が国に対して旅行に係る役務その他の政令で定めるものを旅行者に提供することを約し、かつ、国が当該旅行業者(旅行代理店)等に対して当該旅行に係る旅費に相当する金額を支払うことを約する契約

政令における旅費の種目・内容

	旅費種目の名称	定額/実費	旅費種目の内容	主な改正内容
交通費	鉄道賃	実費	交通費(鉄道)	<ul style="list-style-type: none"> 内国旅行における特急料金の支給について、現行の距離制限(片道100km以上)を廃止 鉄道の利用に必要な費用を支給対象とする
	船賃	実費	交通費(船舶)	<ul style="list-style-type: none"> 船舶の利用に必要な費用を支給対象とする
	航空賃	実費	交通費(航空機)	<ul style="list-style-type: none"> 航空機の利用に必要な座席指定料金及び費用を支給対象とする
	その他の交通費 [現行:車賃]	実費 [現行:一部定額]	交通費(上記以外)	<ul style="list-style-type: none"> 内国旅行における定額(37円/km)を廃止し、実費支給方式に変更
宿泊費等	宿泊費 [現行:宿泊料]	実費 [現行:定額]	旅行中の宿泊に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> 定額支給方式から実費支給方式(上限付き)に変更
	包括宿泊費 [新設]	実費	パック旅行に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> 新設
	宿泊手当 [現行:日当]	定額	宿泊を伴う旅行に必要な諸雑費に充てるための費用	<ul style="list-style-type: none"> 構成要素から昼食代・目的地内の交通費を除く 夕朝食代の掛かり増しを含む諸雑費に充てる旅費として、宿泊を伴う旅行に支給
転居費等	転居費 [現行:移転料]	実費 [現行:定額]	赴任に伴う転居に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> 定額支給方式から実費支給方式に変更
	着後滞在費 [現行:着後手当]	実費+定額 [現行:定額]	赴任に伴う転居に必要な滞在に係る費用(宿泊費及び宿泊手当の合計)	<ul style="list-style-type: none"> 五夜分等を上限として、実際に宿泊した夜数に応じて支給
	家族移転費 [現行:扶養親族移転料]	実費+定額	赴任に伴う家族の移転に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> 支給対象の扶養要件を改め、同居する家族に支給 職員相当額を上限に現に支払った交通費等を支給
その他の種目	渡航雑費 [現行:旅行雑費]	実費	外国旅行に要する雑費	<ul style="list-style-type: none"> 従来定額支給されていた「支度料」を統合し、渡航に必要な最小限の準備経費について支給
	死亡手当	定額	職員、その配偶者又は子の外国における死亡に伴う諸雑費に充てるための費用	<ul style="list-style-type: none"> 職員の子が、外国で死亡した場合を支給対象とする