

平成27年8月6日

衆議院議長 大島理森 殿

参議院議長 山崎正昭 殿

内閣総理大臣 安倍晋三 殿

人事院総裁 一宮 なほみ

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告するとともに、別紙第2のとおり勧告し、一般職の職員の勤務時間について別紙第3のとおり報告するとともに、別紙第4のとおり勧告する。あわせて、公務員人事管理について別紙第5のとおり報告する。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告	1
報告の概要	1
第1 給与勧告制度の基本的考え方	2
第2 官民給与の状況と給与改定	3
第3 給与制度の総合的見直し	14
第4 給与勧告実施の要請	15
別紙第2 職員の給与の改定に関する勧告	21
別紙第3 職員の勤務時間に関する報告	1
1 フレックスタイム制の拡充の必要性	1
2 フレックスタイム制の拡充に当たっての基本的な考え方	3
3 フレックスタイム制の拡充の概要等	4
4 フレックスタイム制を活用していくための留意点	5
5 フレックスタイム制の拡充の実施時期	6
6 フレックスタイム制の拡充に関する勧告の実施の要請	6
別紙第4 職員の勤務時間の改定に関する勧告	7
別紙第5 公務員人事管理に関する報告	1
1 人材の確保及び育成	3
2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備	7
3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）	11

別紙第 1

職員の給与に関する報告

報告の概要

(民間給与との比較)

本院の行った「職種別民間給与実態調査」によると、本年の春季賃金改定では、ベースアップを実施した民間事業所の割合が昨年より更に増加するなど、引き続き、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

こうした民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、本年4月分の月例給については、民間給与が国家公務員給与を平均1,469円(0.36%)上回ることとなり、昨年に引き続き月例給の引上げを勧告することとした。月例給の改定については、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を実施することとした。

また、特別給についても、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の好調な支給状況を反映して、昨年に引き続き民間事業所の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回っており、0.1月分の引上げを勧告することとした。

(給与制度の総合的見直し)

本院は、国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年的一般職の職員の給与に関する法律(給与法)の改正に基づき、本年4月から、俸給表水準を平均2%引き下げた上で、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び

職務や勤務実績に応じた給与配分を見直すことを内容とする給与制度の総合的見直しを3年間にわたって段階的に実施している。

本年度は、4月から実施している諸手当の改定のほか、前述のとおり地域手当の支給割合の改定を行うとともに、平成28年度において、諸手当の所要の改定を行うこととする。

第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適應するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適當であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

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

また、国家公務員法第3条は、職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

給与勧告では、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均

衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

第2 官民給与の状況と給与改定

1 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.7%の増加、0.7%の減少となっている。

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ0.6%上昇している。また、「家計調査」（総務省、全国）によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で1.1%、実質で0.3%の増加となっている。

本院は、従来より、1人世帯にあつては「全国消費実態調査」（総務省）を、2人以上の世帯にあつては「家計調査」をそれぞれ基礎として、各年4月における世帯人員別の標準生計費を算定しており、本年においては、1人世帯が114,720円、2人世帯が158,890円、3人世帯が187,120円、4人世帯が215,350円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率（全国）

は、昨年4月から0.3ポイント減少して3.3%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の雇用者数は、正規の従業員が3,265万人（雇用者全体の62.3%）、非正規の従業員が1,979万人（同37.7%）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月から0.09ポイント上昇して1.17倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.13ポイント上昇して1.77倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 4 生計費関係 参照）

（参考資料 5 労働経済関係 参照）

(2) 行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、中央労働委員会に対して調停の申請がなされ、本年4月から基準内賃金を1人当たり1,970円の原資をもって引き上げることを内容とする調停案を労使双方が受諾して決着した。

(3) 職員の在職状況

「国家公務員給与等実態調査」により職員の在職状況を見ると、本年4月の職員数は職員全体で254,781人（昨年に比べ496人減少）、職員全体の平均年齢は43.3歳（昨年に比べ増減なし）となっている。

職員全体の平均年齢については、近年、定員削減が行われてきた中で、退職管理の見直し等を背景とする高齢層の職員の増加に加え、採用抑制

による若年層の職員の減少により上昇を続けてきたが、高齢層の職員が定年近くまで在職する状況が定着してきたことに加え、本年は、新規採用職員が増加したことにより、国立大学の法人化等に伴い職員の人員構成が大きく変化した平成16年以降では初めて横ばいとなっている。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 参照)

(4) 有識者の意見

本院は、国家公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、全国52都市において有識者の参加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行った。

この懇話会や意見交換においては、国家公務員の給与について、優秀な人材を確保するという観点から適正な水準を確保すべきとの意見、役割や職務の内容にふさわしい給与を支給すべきとの意見等があった。給与制度の総合的見直しについては、地方における人材確保のために一定の給与水準を確保すべきとの意見、高齢層の職員の士気の維持にも配慮すべきとの意見等もあったが、地域間、世代間等の給与配分の見直しの内容は妥当との意見が多かった。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「平成27年国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)適用職員(141,697人、平均年齢43.5歳)について行っているが、調査結果によれば、同表適用職員の

平均給与月額^(注)は408,996円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体では416,455円となっている。

(注) 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く俸給、地域手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、扶養手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。

なお、国家公務員の給与については、近年、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、減少又は据え置きとなっていたが、昨年は、民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、7年ぶりに年間給与が増加となった。^(注)

(注) 平成26年の引上げ後の年間給与は、40歳の国家公務員のモデル例(配偶者・子2人)で見ると、年間給与が減少に転じる前の平成10年の年間給与に比べ、本府省勤務の係長で10.6%の減少、地方機関(地域手当非支給地)勤務の係長で17.0%の減少となっている。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約54,900(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約12,300の事業所を対象に、「平成27年職種別民間給

与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約44万人及び研究員、医師等54職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.7%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

イ 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

(7) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で47.8%（昨年47.0%）、高校卒で26.2%（同23.7%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で29.8%（同19.8%）、高校卒で33.0%（同20.2%）であり、それぞれ昨年に比べ10.0ポイント、12.8ポイント増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で69.7%（同79.6%）、高校卒で66.4%（同78.8%）であり、それぞれ昨年に比べ9.9

ポイント、12.4ポイント減少している。

(1) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は30.3%（昨年24.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同0.1%）であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が6.0ポイント増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は84.0%（昨年83.2%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は27.0%（同28.2%）、減額となっている事業所の割合は5.3%（同4.0%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比さ

せ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均1,469円（0.36%）下回っていた。

(2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額4.21月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.10月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を1,469円（0.36%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏ま

えると、俸給及び諸手当を改定することが考えられる。その場合、諸手当については、生活関連手当で見ると、扶養手当は民間事業所における支給額とおおむね均衡しており、住居手当は公務員宿舎の削減等により受給状況の変化が続いていることから、現時点で見直すべき状況にない。このため、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、地域手当の支給割合の改定を行うこととした。

すなわち、本年は、大半の職員が、4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受けており、俸給表の引上げ改定を行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加しないため、民間給与との較差がなお残ることとなる。この較差を解消するため、地域手当の全ての級地区分について、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとした。

イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。

このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.1月分引き上げる必要があると判断した。

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

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.4%引き上げることとする。

その際、一般職試験(大卒程度)採用職員及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給について、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、2,500円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。その他については、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円引き上げることとする。再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

(行政職俸給表(一)以外の俸給表)

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定を行う。指定職俸給表については、行政職俸給表(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引き上げる。

イ 初任給調整手当

国の医療施設に勤務する医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

ウ 地域手当

地域手当の支給割合について、給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、別表第5のとおり改定を行う。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.20月分とする。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成28年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

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

5 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

配偶者手当をめぐっては、昨年以来、経済財政諮問会議等の場において、税制及び社会保障制度と併せて、女性の活躍を推進する観点から、女性が働きやすい制度となるよう見直しをすべきとの議論がなされてきており、国家公務員の配偶者に係る扶養手当についても、本院に対し検討要請が行われている。

本院では、従来より、扶養手当については、基本的に民間賃金の実態を踏まえて定めることとしており、本年の「職種別民間給与実態調査」

においては、配偶者の収入による制限等を含め、民間企業における家族手当の支給状況についての調査を行った。その結果を見ると、別表第6に示すとおり、76.5%（昨年76.8%）の事業所が家族手当制度を有し、そのうち90.3%（同92.7%）の事業所では配偶者に家族手当を支給している。また、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、84.9%（同82.2%）では手当の支給要件として配偶者の収入による制限が設けられている。

このように、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、その際、配偶者の収入による制限を設けている事業所が一般的であると認められることから、現時点では、扶養手当の支給要件を見直す状況にはないものとする。

現在、一部民間企業において、配偶者手当の見直しに向けた検討の動きもあり、本院としては、今後とも引き続き、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討を行っていくこととしたい。

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、昨年11月の給与法の改正により、公務における人事運用の実態や民間の再雇用者に対する手当の支給状況を踏まえ、本年4月から単身赴任手当を支給すること等の措置がとられている。

本年の「職種別民間給与実態調査」において、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について把握したところ、

その給与水準は、当該民間事業所の公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所が大半であった。

再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととする。

第3 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、本院は、今年の勧告時において、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しについて、その具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施している。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成させることとしている。

本年は、4月から実施している諸手当の改定のほか、前述のとおり、民間給与との較差を解消するため、地域手当の支給割合の改定を行うこととした。

なお、昇給制度に関しては、人事評価について、人事評価マニュアルが改訂され、昨年10月から適用されるなど、運用改善に向けた取組が行われている。本院としては、改訂後の人事評価マニュアルを踏まえた人事評価の運用の動向を注視しつつ、引き続き、各府省における昇給の実態把握等を行っていくこととする。

2 平成28年度において実施する事項

平成28年度においては、職員の在職状況等を踏まえ、以下の施策について所要の措置を講ずることとする。

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合については、平成28年4月1日から、給与法に定める支給割合とする。

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

単身赴任手当の基礎額については、平成28年4月1日から、4,000円引き上げ、30,000円とする。

また、単身赴任手当の加算額の限度についても、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から、12,000円引き上げ、70,000円とする。

このほか、広域異動手当について、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合は、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に、それぞれ引き上げられることとされている。

第4 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするもので

ある。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(平成27年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

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	ベースアップ の慣行なし
係員	30.3	7.1	0.2	62.4
課長級	25.2	8.1	0.3	66.4

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

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成27年職種別民間給与実態調査)
(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	
		増額	減額	変化なし			
係員	86.2	84.0	27.0	5.3	51.7	2.2	13.8
課長級	79.6	77.2	24.7	4.8	47.7	2.4	20.4

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 国家公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	国家公務員給与 ②	較 差 ①-② (円) $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$
410,465円	408,996円	1,469円 (0.36%)

(注) 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項 目		区 分	
		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	円 378,933	円 277,186
	上半期 (A ₂)	381,398	278,433
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	円 793,737	円 503,892
	上半期 (B ₂)	811,091	503,668
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.09	月分 1.82
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.13	1.81
年 間 の 平 均		4.21月分	

(注) 1 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.10月である。

別表第5 平成27年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 (支給割合)	見直し前の級地 (支給割合)	改定幅	平成27年度の 地域手当の 支給割合	
				うち 遡及改定分
1 級地 (20%)	1 級地 (18%)	2	18.5 %	0.5 %
2 級地 (16%)	2 級地 (15%)	1	15.5	0.5
	3 級地 (12%)	4	15	2
3 級地 (15%)	2 級地 (15%)	0	15	—
	3 級地 (12%)	3	14	1
	4 級地 (10%)	5	13	2
4 級地 (12%)	3 級地 (12%)	0	12	—
	4 級地 (10%)	2	10.5	0.5
	5 級地 (6%)	6	10	2
5 級地 (10%)	4 級地 (10%)	0	10	—
	5 級地 (6%)	4	9	2
	6 級地 (3%)	7	7	2
6 級地 (6%)	5 級地 (6%)	0	6	—
	6 級地 (3%)	3	5	1
	非支給地 (0%)	6	4	2
7 級地 (3%)	6 級地 (3%)	0	3	—
	非支給地 (0%)	3	2	1

(注) 1 「改定幅」は、見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

2 医師等に係る地域手当の特例措置(見直し前15%)は、見直しにより16% (改定幅は1)となるが、平成27年度の地域手当の支給割合は15.5% (うち遡及改定分0.5%)である。

別表第6 民間における家族手当の支給状況

(平成27年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する			配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
	配偶者の 収入による 制限がある	配偶者の 収入による 制限がない			
76.5	(90.3)	[84.9]	[15.1]	(9.7)	23.5

(注) 1 ()内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。