

職員の給与に関する報告

第1 給与勧告の基本的考え方と本年の検討

1 給与勧告の意義と役割

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

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

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志気の向上、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。

本院の給与勧告は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与

を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないことから、その給与水準は、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

2 近年の給与改定の状況と本年の状況

近年、国家公務員給与は、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して減少傾向が続いており、年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成23年の年間給与を、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）で比較してみると、本府省勤務の係長で12.2%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で18.6%、それぞれ減少している。

また、本年2月には国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）が成立し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される職員については、本院の平成23年9月の給与勧告に基づく平均0.23%の引下げ改定を行った上で、本年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置を講ずることとされた。

これにより、俸給月額については役職段階に応じ最大9.77%、俸給の特別調整額（管理職手当）については一律10%、期末手当及び勤勉手当（特別給）については一律9.77%、それぞれ減額して支給されている。

本院は、このような例年にない状況の下にあって、国家公務員法に定められた責務を果たすべく、国家公務員給与と民間給与の実態を精確に把握した上で、本年の国家公務員の給与改定について検討を行った。

第2 官民給与の状況と給与改定

1 公務員給与を取り巻く諸情勢

(1) 東日本大震災の影響等

「平成24年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（平成24年1月24日閣議決定）によれば、昨年3月に発生した東日本大震災により、我が国の経済活動は深刻な打撃を受けたものの、その後、復旧・復興努力を通じてサプライチェーンの急速な立て直しが図られ、景気は持ち直しに転じたが、急速な円高の進行や欧州政府債務危機の顕在化による世界経済の減速が、景気の持ち直しを緩やかなものに行っているとされている。本年5月の「月例経済報告」（内閣府）においては基調判断が9か月ぶりに上方修正され、さらに7月の同報告によれば、景気は、依然として厳しい状況にあるものの、復興需要等を背景として、緩やかに回復しつつあるとされている。

(2) 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、東日本大震災直後の昨年4月に比べ、それぞれ0.5%及び5.1%増加している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ0.4%上昇している。また、本年4月の勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、昨年4月に比べ名目で4.8%、実質で4.2%の増加となっている。

本院は、従来より、各年4月における全国の世帯人員別標準生計費を算定している。

具体的には、1人世帯にあつては「全国消費実態調査」（総務省）を、2人以上の世帯にあつては「家計調査」をそれぞれ算定の基礎としており、例年同様の方法により算定した本年4月の標準生計費は、1人世帯が117,540円、2人世帯が175,850円、3人世帯が201,950円、4人世帯が228,050円となっている。

「労働力調査」（総務省）^(注)によると、完全失業率（全国）は、昨年4月は4.7%（補完推計値を用いた参考値で季節調整値）であったが、本年4月は4.6%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の従業員数の昨年同期比（補完推計値を用いて計算した参考値）は、正規の従業員が増減なし、非正規の従業員が14万人の減少となっている。

「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0.17ポイント上昇して0.79倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.31ポイント上昇して1.28倍（季節調整値）となっている。

（注） 「労働力調査」では、東日本大震災の影響で調査の実施が一時困難となった岩手県、宮城県及び福島県の平成23年3月から8月までの結果について補完推計を行い、それを基に参考値として全国結果を算出している。

（参考資料 5 生計費関係 参照）

（参考資料 6 労働経済関係 参照）

(3) 有識者等の意見

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46都市において有識者との懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行った。

各界との意見交換においては、国家公務員の給与の在り方について、人事評価の難しさを指摘しつつも勤務実績を給与に反映させることに関し肯定的な意見が多数であり、また、50歳台の給与水準の上昇を抑制する方向性を支持する意見が多かった。

給与改定・臨時特例法による2年間の給与減額支給措置については、震災復興財源の確保のためにはやむを得ないとする意見がある一方で、国家公務員のモチベーションや優秀な人材の確保への影響について懸念を示す意見や景気への影響を懸念する意見もみられた。

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24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約26万人の給与の支給状況等について全数調査を行った。

その際、本年は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられていることに鑑み、本年4月における平均給与月額について、当該措置による減額前の額と当該措置による減額後の実際の支給額の双方を把握した。

民間給与との比較は行政職俸給表(一)の適用者(140,981人、平均年齢42.8歳)について行っているが、調査結果によれば、給与減額支給措置による減額前の同表適用者の平均給与月額(比較給与^(注)の平均月額

をいい、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を含まない。)は401,789円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(257,478人、平均年齢42.8歳)では411,745円となっている。

これに対し、給与減額支給措置による減額後の平均給与月額を見ると、行政職俸給表(一)の適用者については372,906円、職員全体については382,800円となっており、減額前に比べて、それぞれ28,883円、28,945円減少している。

なお、人材確保に与える影響が大きい初任給についても4.77%の減額が行われており、減額後の国家公務員の初任給は、Ⅰ種採用職員(大学卒)が172,557円(勤務地が東京都特別区の場合は18%の地域手当を含め203,618円)、Ⅱ種採用職員(大学卒)が163,987円(同193,505円)、Ⅲ種採用職員(高校卒)が133,418円(同157,434円)となっている。

(注) 比較給与とは、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、地域手当、住居手当等をいう。

(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50,200(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11,100の事業所を対象に、「平成24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41万人及び研究員、医師等56職種の約6万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査した。同時に、各民間企業における給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、90.6%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

なお、本年は、昨年調査できなかった岩手県、宮城県及び福島県の東北3県を含む全国で調査を実施することができた。

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) 本年の給与改定の状況

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で39.6%（昨年42.0%）、高校卒で14.4%（同15.4%）であり、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で90.5%（同89.3%）、高校卒で88.7%（同91.2%）となっている。

なお、新卒事務員・技術者の初任給の額を見ると、公務の地域手当非支給地においては大学卒が189,249円（東京都特別区は202,663

円)、高校卒が154,914円(同164,502円)となっている。

(給与改定の状況)

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員(係員)について、ベースアップを実施した事業所の割合は14.1%(昨年16.9%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%(同0.5%)となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員(係員)について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.0%(昨年81.2%)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25.0%(昨年28.0%)、減額となっている事業所の割合は8.6%(同9.9%)となっている。

(4) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は22.1%(昨年29.3%)となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順に見ると、採用の停止・抑制、残業の規制、部門の整理閉鎖・部門間の配転となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、3.1%(昨年4.5%)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、月例給の比較において、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、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（公務にあつては比較給与の月額、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）を行つてきている。

まず、給与法に定める本来の給与額に基づく官民較差を算出したところ、別表第4に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均273円（0.07%）上回っていた。

本年については、4月から給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、当該措置による減額後の給与額に基づく官民較差を算出したところ、同表に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均28,610円（7.67%）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月単位で改定を行つてきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.94月分に相当しており、給与法の

定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）と均衡している。

期末手当・勤勉手当についても、給与減額支給措置により、上記の月数による本来の支給額に対して9.77%減額して支給されている（月数に換算すると3.56月に相当する。）。

4 本年の給与の改定

(1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月の時点で、給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を273円（0.07%）上回っている。従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っている。本年は、給与減額支給措置後で見た場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67%下回っていること、この減額措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることも勘案する必要がある。

以上の諸事情を踏まえ、本年は、月例給の改定を行わないこととした。

(2) 特別給

前記3(2)のとおり、民間事業所の特別給の支給割合は、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と均衡している。

また、期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっ

ているが、この減額措置は、前記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

第3 給与制度の改正等

1 昇給・昇格制度の改正等

(1) 昇給・昇格制度の改正

ア 50歳台における官民の給与差の状況

官民の給与水準は、本院の勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にある。このような官民の給与差の要因の一つとなっている給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置については、本年2月に成立した給与改定・臨時特例法において、平成26年3月末に廃止することとされたが、50歳台後半層における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。

公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。

イ 昇給制度の改正

現行の昇給制度は、平成18年4月からの給与構造改革において導入

したものであり、職員の勤務成績に応じて5段階の昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号俸数を設定している。また、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)及び医療職俸給表(一)にあつては、57歳を超える職員）の昇給号俸数については、他の職員の半分程度に抑制している。

今回、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、給与法を改正し、昇給制度の見直しを行うこととする。具体的には、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)及び医療職俸給表(一)にあつては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制する。

ウ 昇格制度の改正

現行の昇格制度においては、職務と職責に応じた給与の観点から、昇格に伴い俸給月額が増加するよう昇格後の号俸を設定している。地方機関等では、50歳台において上位の職務の級への昇格が多いという人事運用があり、このことが特に後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている。

このため、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の増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、人事院規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととする。行政職俸給表(一)の場合、3級以上の職務の級への昇格における号俸決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号俸から昇格する場合には現行より下

位の号俸となるよう改正する。他の俸給表についても、同様の観点から改正を行う。

エ 改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、平成25年1月1日から実施する。

オ 今後の取組

今回の昇給・昇格制度の見直しは、昇給や昇格に伴う俸給月額を増加を抑制することにより、今後の50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するものである。現在の50歳台の給与水準は、前記アのとおり、公務が民間を上回っており、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討を進めるととする。

(2) 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法においては、前記(1)のとおり、給与構造改革の経過措置を平成26年3月末に廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、平成24年、平成25年及び平成26年の4月1日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行うこととされた。

給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復については、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

2 地域間給与配分の検証

平成18年度から実施した給与構造改革では、地域の民間賃金がより適切に反映されるよう、民間賃金水準の地域差を踏まえ、全国共通に適用される俸給表水準の引下げを行った上で、民間賃金水準が高い地域には地域手当を支給するなどの措置を講じたところであり、平成22年度には、当初予定した施策の導入・実施は全て終了した。地域の民間賃金も、経済情勢の変化等による影響を受けており、給与構造改革による地域間給与配分の検証を早期に行う必要がある。

去年は、東日本大震災の影響により、北海道・東北地域の有効な民間給与との較差を算出するためのデータが得られなかったが、本年は全ての地域ブロックで地域別の較差を算出することができたことに加え、本年2月に成立した給与改定・臨時特例法により、給与構造改革の経過措置の廃止が確定したことから、給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて最終的な検証を行うこととした。

本年において、地域ブロックを単位として、各地域別の較差を算出すると、別表第6のとおりとなっている。地域別に見て、国家公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域は、北海道・東北地域であり、その較差と全国の較差との率の差を算出してみると、2.35ポイントとなっている。

北海道・東北地域の較差と全国の較差との率の差は、給与構造改革前には4.8ポイント程度（平成15年～平成17年の3年平均値）であった。この差については、平成21年が2.58ポイント、平成22年が2.01ポイントとなっており、民間給与については、経済情勢の変化や毎年の調査対象企業の入替えによる変動要素があるものの、本年までに2ポイント台前半に収れん

してきている。

また、地域別の較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額には、同一地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障や給与構造改革における経過措置等の額も反映されていることも考慮に入れる必要がある。ちなみに、平成24年の北海道・東北地域の平均給与月額に占める地域手当の異動保障及び給与構造改革における経過措置の額の割合は、それぞれ1.1%程度及び0.3%程度となっている。

上記のとおり、最近の傾向を見ると地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域別の較差の算定基礎となっている地域の国家公務員の平均給与月額には地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、本院としては、平成18年度から実施した給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものとする。

今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視していくこととする。

(参考資料 3 地域間給与配分の検証関係 参照)

3 産業構造、組織形態の変化等への対応

本院は、昨年報告において、官民の給与比較に関する課題として、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくことに言及した。

この対応の一環として、本年の「職種別民間給与実態調査」において、係長の定義の見直し（部下数要件の廃止）を行ったところであり、今後、残る課題についても検討を進めていくこととする。

「職種別民間給与実態調査」においては、官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられる産業については、これまで調査効率の観点から調査の対象としていない。しかし、製造業の占める割合が減少する等、民間の産業構造に変化が見られるところであり、現在、調査の対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査の対象とすることが可能であると認められる産業については、平成25年調査から調査の対象に加えることとしたい。

また、現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、それを基準として職責が相当するスタッフ職についても、調査の対象としているところである。このような方式としているのは、職名が同じでも各企業において職責が区々であることから、客観的な指標が必要であることによるものである。

近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、従来の基本的なライン職が置かれていない事業所も見受けられる。官民の給与比較の納得性や信頼性を高めるためには、このような定義に該当しない事務・技術関係職種の従業員の給与の状況をより広く国家公務員給与に反映させることが求められていると考える。

こうした民間企業における組織のフラット化等への対応については、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしたい。

第4 給与勧告実施の要請

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

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

本年は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施され、国家公務員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっている中であっても、全国各地の公務員は、使命感を持って東日本大震災からの復旧・復興を始め職務に精励している。

前述のとおり、本年は、給与水準の改定に関する勧告を行わない一方、55歳を超える職員についての昇給制度の見直しに関する勧告を行うこととしたところであるが、これは、世代間の給与配分の適正化の観点から50歳台後半層における官民の給与差を縮小する方向で見直しを行うことにより、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保しようとするものである。

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24年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員		14.1	15.2	0.6	70.1
課長級		12.6	14.1	0.9	72.4

(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24年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇 給中止	定期昇給 制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		86.2	81.0	25.0	8.6	47.4	5.2	13.8
課長級		78.0	72.7	21.9	7.9	42.9	5.3	22.0

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

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(平成24年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	12.2
転籍	1.6
希望退職者の募集	2.1
正社員の解雇	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.4
残業の規制	7.3
一時帰休・休業	3.4
ワークシェアリング	0.4
賃金カット	3.1
計	22.1

(注) 1 平成24年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

別表第4 国家公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	国家公務員給与 ②	較 差 ①-② (円) $\left[\frac{①-②}{②} \times 100 \right] (\%)$
401,516円	[減額前] 401,789円	[減額前] △273円 (△0.07%)
	[減額後] 372,906円	[減額後] 28,610円 (7.67%)

(注) 1 国家公務員給与及び較差の上段の「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、下段の「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

2 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	388,210	278,675
	上半期 (A ₂)	387,573	278,655
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	755,830	497,178
	上半期 (B ₂)	777,236	472,244
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	1.95	1.78
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	2.01	1.69
年 間 の 平 均		3.94月分	

(注) 1 下半期とは平成23年8月から平成24年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

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

備 考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。

別表第6 地域別の民間給与との較差（平成24年）

地 域	民 間 給 与 ①	国 家 公 務 員 給 与 ②	民間給与との較差 $\left[\frac{①-②}{②} \times 100 \right] (\%)$
全 国	401,516円	401,789円	△ 0.07%
北海道・東北	378,818円	388,218円	△ 2.42%
関東甲信越	418,240円	414,730円	0.85%
東京都	433,426円	428,179円	1.23%
中 部	390,957円	393,263円	△ 0.59%
近 畿	388,927円	394,496円	△ 1.41%
中国・四国	386,692円	387,729円	△ 0.27%
九州・沖縄	385,611円	390,864円	△ 1.34%

(注) 1 各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。

「北海道・東北」…北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

「関東甲信越」……茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県

「中部」……………富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

「近畿」……………滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

「中国・四国」……鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県

「九州・沖縄」……福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

2 国家公務員給与の額及び民間給与との較差は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のものである。