表３－２　主な手当の受給者数、受給者平均手当月額及び受給者割合

給与種目	受給者数	受給者平均手当月額	受給者割合
通勤手当	215,373人	13,903円	82.7%
地域手当	203,109	42,907	77.9
扶養手当	152,355	21,630	58.5
俸給の特別調整額	41,597	69,403	16.0
住居手当	35,372	25,493	13.6
広域異動手当	31,244	13,855	12.0
寒冷地手当	28,849	7,207	11.1
単身赴任手当	20,718	34,283	8.0

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、毎年、都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似の仕事をしている民間事業所の従業員について、その給与の実態を把握している。

⑴　平成22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のうち、農林業及び一部のサービス業を除いた51,027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918層に層化し、これらの層から無作為に抽出した11,135事業所

ウ　調査方法・内容

平成22年５月１日から同年６月18日の間において、69の都道府県、政令指定都市等人事委員会と共同により、同年４月分として支払われた給与月額等について直接事業所に赴き実地調査を実施

エ　集計の方法

総計や平均値の算出に関しては、事業所と従業員の抽出率の逆数を乗じて母集団に復元した形で行い、特定の地域、規模、産業に偏った結果が出ることのないように配慮

⑵　平成22年調査結果の概要

ア　調査完了事業所

9,989事業所（調査完了率89.7%）

イ　調査実人員

公務と類似の職務と考えられる78職種（うち、初任給関係19職種）に従事する常勤の従業員454,619人（うち、初任給関係24,780人）

なお、初任給関係職種以外の調査の対象となる従業員の推定数は3,414,186人

ウ　初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

第２節　給与法等の実施

1　給与勧告以外の制度改正

⑴　特殊勤務手当

特殊勤務手当について、規則９―30（特殊勤務手当）の一部を改正した。主な改正内容は、次のとおりである。

ア　一部業務について手当の支給対象業務から除外（爆発物取扱等作業手当、異常圧力内作業手当、護衛等手当）（平成22年４月１日公布・施行）

イ　手当の適用範囲の拡大（爆発物取扱等作業手当）（平成22年９月10日公布・施行）

ウ　手当額の加算要件及び加算の上限の改正（国際緊急援助等手当）（同上）

⑵　研究休職者の給与

休職先機関における職責等を考慮した年収の範囲内で研究休職給の支給割合が決定されるようにするため、人事院事務総長通達の一部を改正した（平成23年３月30日発出、平成23年４月１日施行）。

⑶　俸給の半減

連続する病気休暇の取得日数の上限を90日とする等の病気休暇制度の見直しに伴い、俸給が半減されるまでの期間の計算の取扱いを同制度に合わせるとともに、当該期間を１年間とする結核性疾患に係る特例措置を廃止するため規則９―82（俸給の半減）の一部を改正した（平成22年11月１日公布、平成23年１月１日施行）。

⑷　国際機関等に派遣される職員の給与

国際機関等に派遣される職員に支給される給与の支給割合を100分の70未満にも設定できるようにするため、規則18―０（職員の国際機関等への派遣）の一部を改正した（平成22年７月27日公布、平成22年10月１日施行）。

⑸　行政組織の改廃等に伴う改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設に伴い、専門行政職俸給表等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。そのほか、規則９－６（俸給の調整額）、規則９―17（俸給の特別調整額）等の一部を改正した。

2　級別定数の改定等

⑴　級別定数の改定

職員の給与は、その職務と責任等に応じて決められる俸給表及び職務の級に基づいて支給される。職員の職務の級は、各府省が人事院の定める級別定数の枠内で決定すべきものとされている。級別定数は、各府省ごとに、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、組織別、会計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、給与格付けの統一性、公正性を確保する役割を担っている。具体的には、級別標準職務を基準とし、職員の担当する職務の困難度や責任の程度等を踏まえ、当該職務の遂行に必要な資格、能力や経験等の内容も考慮して級別に定数を設定している。

級別定数は、給与勧告の前提となる民間給与との比較において、公務と民間との対応する職務段階の職責の同等性を担保しており、官民給与比較を行う上で不可欠の機能を果たしている。また、職員の昇格枠として職員の重要な勤務条件であることから、労働基本権制約の代償機関である人事院が、労使交渉に代わるものとしてその設定及び改定を行っている（平成22年度の職員団体との会見数は、106回）。

級別定数については、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、毎年、所要の見直しを行うこととしている。平成22年度においても、職務の困難度等が増大し、職務負担の加重化傾向の著しいものについて、その職務に従事する職員の給与処遇の適正化とともに、公務組織の円滑な運営及び職員の士気の維持・高揚を図る必要性の観点から、適切に措置する一方、必要性の薄くなった定数については積極的に回収を進めるほか、職員構成の変化による世代間の大きな不公平性や各府省間の著しい不均衡が生じないこと等にも配慮しつつ所要の改定を行った。