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865層に層化し、これらの層から無作為に抽出した10,497事業所
ウ　調査方法・内容
平成23年６月24日から同年８月10日の間において、65の都道府県（岩手県、宮城県及び福島県を除く。）、政令指定都市（仙台市を除く。）等人事委員会と共同して、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23年調査結果の概要
ア　調査完了事業所
9,458事業所（調査完了率90.5％）
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432,255人（うち、初任給関係25,669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3,328,537人
ウ　初任給、職種別給与及び給与改定等の状況
㋐　初任給の状況
民間の初任給（新卒事務員・技術者計）は、大学卒で195,512円、高校卒で158,073円等となっている。
㋑　職種別給与の状況
民間のきまって支給する給与の平成23年４月分平均支給額は、事務部長739,973円、事務課長571,180円、事務係長455,565円、事務係員321,184円等となっている。
㋒　給与改定等の状況
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16.9％（平成22年15.8％）となっている。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5％（同1.1％）となっている。
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81.2％となっている。
民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成23年１月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は29.3％となっている。

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
ア　東日本大震災に対処するための特殊勤務手当の特例規則の制定
東日本大震災の発生に伴う災害応急作業等の業務で規則９―30（特殊勤務手当）において手当の支給対象とされていない業務について、以下のような措置を導入するため、規則９―129（東日本大震災に対処するための規則９―30（特殊勤務手当）の特例）を制定した（平成23年６月29日公布・施行、同年３月11日適用）。
㋐　従来、遺体を取り扱う業務に従事することが想定されない職員が同業務に従事した場合について死体処理手当を支給
㋑　多数の遺体を取り扱う職員について死体処理手当の手当額を増額
㋒　東京電力株式会社福島第一原子力発電所の敷地内及びその周辺の区域（警戒区域等）で行う作業について災害応急作業等手当を支給
㋓　規則９―30第19条（災害応急作業等手当）第１項各号（第２号を除く）の業務に引き続き５日以上従事した場合について同手当の手当額を加算
イ　規則９―30（特殊勤務手当）の一部改正
特殊勤務手当の適用範囲の見直しを行い、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（道路上作業手当）（平成23年４月１日公布・施行）
㋑　手当の適用範囲の拡大（航空管制手当、犯則取締等手当）（平成23年４月１日公布・施行）
⑵　東日本大震災に対処するための給与法の規定の適用の特例
東日本大震災による行方不明職員の生死が３月間不明等の場合、国家公務員退職手当法の規定の適用に当たっては同日に死亡したものと推定することに併せて、給与法の規定の適用においても、当該職員は、同日に死亡したものと推定することとした（東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成23年法律第40号）第12条）。
⑶　初任給、昇格、昇給等の基準
初任給、昇格、昇給等の基準について、規則９―８（初任給、昇格、昇給等の基準）等の一部を改正した。主な改正内容は、次のとおりである。
ア　平成24年度から実施する新たな採用試験により採用される者に適用する初任給等を規定した。
代表的な採用試験により採用される者の初任給（行政職俸給表㈠）は次のとおりとするほか、経験者採用試験により採用される者の初任給については、その者と同程度の能力、経験年数等を有する部内職員との均衡を考慮して決定するものとした。

総合職試験（院卒者試験）	２級11号俸
総合職試験（大卒程度試験）	２級１号俸
一般職試験（大卒程度試験）	１級25号俸
一般職試験（高卒者試験）	１級５号俸

イ　平成24年３月に初めて誕生する６年制課程を卒業した薬剤師に適用する初任給等を規定した。
⑷　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（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23年の職員団体との会見数は、93回）。