扶　養　手　当	149,078	57.9	21,266	—
俸給の特別調整額	41,840	16.2	68,920	62,028
住　居　手　当	37,982	14.8	25,426	—
広域異動手当	29,328	11.4	13,964	12,971
寒冷地手当	27,943	10.9	7,220	—
単身赴任手当	20,459	7.9	34,416	—

㈱　通勤手当、扶養手当、住居手当、寒冷地手当、単身赴任手当は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置の対象外である。

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24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50,187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916層に層化し、これらの層から無作為に抽出した11,085事業所

ウ　調査方法・内容

平成24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24年調査結果の概要

ア　調査完了事業所

9,971事業所（調査完了率90.6％）

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468,656人（うち、初任給関係27,590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3,461,078人

ウ　初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

資料のとおり。

第２節　給与法等の実施

1　制度改正

⑴　通勤手当

ア　国際機関等派遣及び研究休職等に起因して復帰等の際に新幹線等通勤となった職員を、通勤手当の新幹線等特例（特別料金等の半額分の通勤手当を支給）の支給対象とするため、規則９―24（通勤手当）の一部を改正した（平成24年10月15日公布・施行）。

イ　通勤手当に係る事務合理化の観点から、あらかじめ国際機関等派遣が明らかな場合など特例的な支給単位期間の設定が可能な事由を拡大するため、規則９―24（通勤手当）の一部を改正した（平成25年３月15日公布、同年４月１日施行）。

⑵　単身赴任手当

国際機関等派遣及び研究休職等に起因して復帰等の際に単身赴任となった職員を、単身赴任手当の支給対象とするため、規則９―89（単身赴任手当）の一部を改正した（平成24年10月15日公布・施行）。

⑶　特殊勤務手当

ア　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（水上等作業手当）（平成24年３月30日公布、同年４月１日施行）

㋑　手当の適用範囲の拡大（航空手当、防疫等作業手当）（平成24年４月６日公布・施行、同年４月１日適用）

イ　規則９―129（東日本大震災に対処するための人事院規則９―30（特殊勤務手当）の特例）の一部改正

東京電力株式会社福島第一原子力発電所事故に伴い設定された警戒区域及び避難指示区域の見直しが行われたことなどから、同発電所の敷地内及びその周辺の区域で行う業務に係る手当（災害応急作業等手当）の支給額等の一部改正を行った（平成24年５月１日公布・施行）。

⑷　行政組織の改廃等に伴う改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設等に伴い、指定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）等の一部を逐次改正した。

⑸　昇給抑制の回復措置

給与改定・臨時特例法においては、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、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、同日において31歳以上39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ため、新たに規則９―133（平成25年４月１日における号俸の調整）を制定した（平成25年２月15日公布、同年４月１日施行）。

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、公務における各職務の級の職責の価値を担保しており、給与勧告の前提となる官民給与比較を行う上で重要な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24年度の職員団体との会見数は、93回）。