

## 1 給与構造の改革の必要性

国家公務員の給与については、国家公務員法と一般職の職員の給与に関する法律により、職務給の原則、成績主義に則って実施すべきものとされているが、現実には、長期継続雇用を前提として、年功的な給与処遇がなされてきた。近年、民間企業においては、限られた人件費を従業員の職務や成果に応じて適切に配分しようとする能力主義、成果主義等による賃金制度が浸透してきており、公務においても、厳しい財政事情の下、民間と同様に、給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映し得る給与システムを構築することが不可欠となっている。

また、国家公務員の俸給は、東京を含む全国平均を基礎としてその水準が設定されていることから、地方においては、国家公務員の給与が地域の民間企業、特に地場の民間企業の賃金水準より高くなっている地域が生じており、現在のような俸給と地域給の配分の在り方については、抜本的な見直しが求められてきている。

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要がある。

## 2 改革すべき事項

### (1) 俸給表及び俸給制度の見直し

#### ア 行政職俸給表(一)の見直し

##### (ア) 俸給水準の是正

平成15年、平成16年及び平成17年の地域別の官民の給与較差の3年平均値を参考として、本年の改定を行った後の俸給表の水準を全体として、平均4.8%引き下げる。その際、中高年齢層については、公務員給与が民間給与を7%程度上回っていることを踏まえ、更に2%程度引き下げる。一方、若年の係員層については、俸給水準の引下げは行わないこととする。

具体的には、現行4級以上の各級について、民間水準を上回る傾向が見られ始める30歳代半ばの職員に適用されている号俸以上の号俸については、4.8%の水準引下げに加え、更に最大2%程度引き下げる。他方、現行4級・5級等の前半号俸の水準引下げを4.8%未満に抑制する。現行1級・2級及び3級の前半号俸については、引下げを行わない。現行3級の後半号俸については、現行4級以上の水準引下げを踏まえ、必要最小限の引下げを行う。

##### (イ) 級構成の再編

次のような級構成の見直しを行い、現行の11級制から10級制の級構成とする。

職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要性の少なくなった現行1級及び2級(係員級)並びに現行4級及び5級(係長級)をそれぞれ統合する。

近年、本府省課長の中には、複数の部局課の業務の調整など従来の本府省課長の職責を上回る職務が生じてきており、これらの職務を適正に評価するため、新たな職務の級を設ける。

##### (ウ) 号俸構成等

現行の1号俸当たりの昇給額では額が大きく、きめ細かい勤務実績の反映を行うことが困難であることから、現行の号俸を4分割する。

現行の俸給表では、昇格しないとしても一定の水準に達することができるよう号俸設定が行われているため、上下の職務の級間で水準の重なりが大きくなっている。職務の級間の水準の重複を減少させるため、初任の職務の級を除く現行4級以上の各職務の級について、いわゆる1号上位昇格制度を適用した結果、現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカットする。

現時点における最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、枠外在職者が極めて少ない職務の級を除き、当該職務の級における枠外在職者の少なくとも過半数が最高号俸までの対象となるよう、現行の3号俸に相当する範囲内で号俸の増設を行う。

(I) 中途採用者の初任給決定の制限の見直し

民間経歴等を有する者の初任給決定については、公務部内の長期勤続者を優遇する観点等から、5年以内の民間経歴は1年につき1号俸とするものの、5年を超える民間経歴は1.5年を1号俸換算すること、上位の職務の級の初号の水準を上回らないこと(いわゆる「初号制限」)などの制限が設けられてきた。今般の見直しでは、有用な民間経歴を持つ者の初任給を公務に直採用された者と同等に決定することが可能となるよう、これらの制限を見直すこととする。

(オ) 昇格時の号俸決定方法

昇格時の号俸決定は、昇格時の職務・職責の高まりを給与上評価するものであることから、現行と同様の昇格メリットを確保するとともに、どの号俸からでも一定の昇格メリットを享受できるように、昇格前の俸給月額に対応する基幹号俸(各職務の級の初号を基点として4号俸ごとに置かれる号俸)の俸給月額に職務の級別に一定額を加算した額に対応する上位の職務の級の基幹号俸に所要の号俸数を加算した号俸の俸給月額に決定する方法に改める。具体的には、俸給表別、職務の級別に、昇格対応号俸表を別に定めることとする。

イ 指定職俸給表の見直し

指定職俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を考慮し、その水準を現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカットする。

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表の見直し

行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本とし、各俸給表ごとに適用される各職種における運用実態を考慮して、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直しを行う。

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるような地域給制度を導入する必要があることから、これまでの調整手当に替えて、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給することとする。

(ア) 支給地域の指定

地域手当の支給地域の指定は、民間事業所が集積し、経済活動が安定的、継続的に行われている地域について行う趣旨で、人口5万人以上の市を単位として行う。また、中核的な都市が支給地域となる場合は、当該都市と地域の一体性が認められる市町村についても支給地域に指定する。

(イ) 支給区分及び手当額

民間賃金が特に高い東京都特別区の支給区分については、現行給与水準を維持するために必要な18%とし、それを上限に、現行の調整手当との連続性等を考慮して、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分とする。また、手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額とする。

(ウ) 指定基準

俸給水準が4.8%引き下げられることを考慮して、厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数(全国平均100、10か年平均)が95.0以上であることを基本として、支給地域及び支給割合を定めるものとする。調整手当支給地域(指定解除のため経過措置が適用されている地域を除く。)のうち、当該基準を満たさない地域については、当分の間、適用することとされていた調整手当の支給割合と同じ割合の地域手当を支給する。

なお、このほか、調整手当を地域手当に改めることに伴う所要の経過措置を講ずるも

のとする。

(I) 地域手当の特例

現在、成田国際空港及び中部国際空港の区域に設置されている官署については、大都市部に設置されていたものが周辺地域に移転した経緯があり、大都市との一体関係があること、当該移転時に多数の官署とともに相当多数の民間事業所も移転し、当該民間事業所の賃金は空港が設置されている市町村の民間事業所の賃金とは異なっている等の特別の事情が認められることから、これらの空港の区域に設置されている官署に在勤する職員について、特例措置として、15%を超えない範囲内の支給割合による地域手当を支給する。

民間における医師の給与水準について、地方勤務者の給与水準が高いという特性を考慮して、医療職俸給表(一)適用者等については、支給区分 15%以上の地域に在勤する場合を除き、在勤する地域にかかわらず、特例措置として 15% (現行調整手当 10%) の地域手当を支給する。

イ 広域異動手当の新設

国の行政においては、公正なサービスの提供、各官署における適正かつ責任ある業務執行の確保等のため、相当数の職員について広域的な異動を行う必要がある。俸給水準が民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げられる中で、民間において転勤のある企業（他県に支店のある企業）の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮すれば、広域異動を行った職員に対して新たに広域異動手当を設けることが適当である。

(ア) 支給対象

官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後に在勤する官署までの間の距離がいずれも一定以上（60 km以上）となる職員に支給する。

(イ) 手当額

広域異動手当は、広域異動の日から、原則として3年以内の期間について支給する。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、原則として、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60 km以上 300 km未満の場合は3%、300 km以上の場合は6%を乗じて得た額とする。

(ウ) 他の手当との調整

地域手当（地域手当の特例を含む。）が支給される場合には、広域異動手当の額が地域手当の支給額を超える場合に限り、当該超える部分の額の広域異動手当を支給する。

また、特地勤務手当に準ずる手当が支給される場合には、特地勤務手当に準ずる手当の額を一定程度減ずることとする。

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

現在行われている特別昇給と普通昇給は、ともに勤務実績が良好以上の者を対象とすることとされているが、持ち回りの運用や一律的運用がなされる傾向にあることから、両者を統合するとともに、昇給の区分を5段階（A～E）設けることで、職員の勤務実績が昇給に適切に反映される仕組みとする。

(ア) 昇給時期の統一

昇給時期を全府省共通の年1回、1月1日に統一し、昇給のための勤務実績判定期間を前年の1月1日から12月31日までとする。

(イ) 昇給の基準

職員を初任層、中間層及び管理職層に区分し、それぞれの職員層ごとに、昇給区分に応じた昇給号俸数を設定する。さらに、勤務実績が「特に良好」である場合に適用される昇給区分B以上については、適用される職員割合を示した分布率を運用指針として設定するとともに、判断に当たっての基本的考え方を示すこととする。その際、管理職層は、それ以外の職員層よりも「良好（標準）」の場合に適用される昇給区分Cの昇給号

俸数を抑制することとする。

勤務成績が「良好（標準）」に満たない場合の昇給区分D以下については、分布率は設定せず、該当事由に関する判断基準を別に定めることとする。

なお、採用後の最初の昇給など勤務成績判定期間が1年に満たない者について、勤務成績を量的に判断する一つの基準として、1年間のうちの実勤務期間の割合に応じて昇給号俸数を算出することができることとする。

あわせて、殉職、表彰等に基づく昇給については、人事管理上の必要性を踏まえ、適切な時期に昇給が行えるよう別途措置する。

(ウ) 枠外昇給制度の廃止等

年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、最高号俸に達した職員も良好な勤務成績を挙げれば特別に最高号俸を超えた俸給月額に決定し得る現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する。

(I) 55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入

給与カーブのフラット化を進め、かつ、いわゆる枠外昇給制度を廃止することにより、中高年齢層の給与上昇が抑制されることとなる。このような抑制措置がとられることに加え、勤務実績に基づく昇給制度が導入されることからすれば、中高年齢層についても勤務実績をより適切に給与に反映させるよう、年齢により一律に昇給停止させる制度は廃止することが適当と考えられる。しかしながら、民間企業においても年齢による昇給停止措置がある事業所の割合は、成果主義の導入等により減りつつはあるものの、なお3割を占めていること、昇給制度についても新たな人事評価制度が導入されない中での運用となることから、55歳以上の昇給についてはその昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分(0.05月分)の一部(6月期、12月期にそれぞれ0.015月分)を用いて、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図ることとする。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定する。

(ア) 「良好（標準）」の成績率

「良好（標準）」の成績区分に係る成績率を100分の71(特定幹部職員にあっては、100分の91)とする。

(イ) 分布率の設定

「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定する。

(4) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、高度の専門能力を持つスペシャリストがスタッフとして活躍できる給与の枠組みを準備するとともに、在職期間の長期化への対応の観点から、職員が専門的な能力・経験を活かしつつ多様な働き方ができるよう、複線型人事管理の導入に向けての環境整備として、専門スタッフ職俸給表を新設する。

専門スタッフ職俸給表の級構成は、3級構成程度の簡素なものとし、各職務の級の水準は、新たな行政職俸給表(一)の本府省の課長補佐級から課長級までの給与水準に対応する水準とする。

なお、その具体化に当たっては、各府省における複線型人事管理の具体的な検討や、専門スタッフ職にふさわしい職務の整備と整合するよう配慮する。

(5) 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額について、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、定率制から定額制に移行する。

ア 手当額

俸給の特別調整額の手当額は、俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制とする。

行政職俸給表(一)が適用される職員の手当額については、定額化実施の際の各職務の級

の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に支給区分別の支給率を乗じて得た額とする。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員の手当額については、行政職俸給表(一)との均衡を考慮して算定する。

#### イ 改善措置

地方機関の管理職に適用される三種から五種までの手当額については、超過勤務手当が支給される管理職昇任前の職員との関係、地方機関の超過勤務手当の支給実績を考慮した改善を行った上で定額化する(三種 17.5%(現行 16%)、四種 15%(現行 12%)、五種 12.5%(現行 10%)。)

### (6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性に配慮するとともに、近年、各府省において必要な人材を本府省へ確保することが困難になっている事情を考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省手当を新設する(これに伴い、本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額(8%)は廃止する。)

#### ア 支給対象

本府省手当の支給対象は、本府省内部部局等に勤務する課長補佐、係長及び係員のうち、行政職俸給表(一)、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)及び公安職俸給表(二)の各俸給表が適用されている者とする。

#### イ 手当額

手当額は、役職段階別・職務の級別の定額制とする。行政職俸給表(一)が適用される課長補佐の手当額については、本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額(8%)の水準を維持した額とし、係長以下の手当額については、手当新設の際の各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長、係員別にそれぞれ一定の割合を乗じて得た額とする。また、行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員に対しては、当該俸給表の各職務の級に相当する行政職俸給表(一)の職務の級の手当額を支給することとする。

## 3 実施スケジュール

### (1) 俸給表等の実施時期と経過措置

新たな俸給表は、平成 18 年 4 月 1 日から施行することとし、同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切り替える。なお、俸給表の切替えに伴う調整措置として、改定後の俸給表の適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号俸等について逆転防止のために必要な調整を行う。また、俸給の調整額の改定も、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

ただし、以下の方法により段階的に実施する。

新たな俸給表の俸給月額が平成 18 年 3 月 31 日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、経過措置として、その達するまでの間は新たな俸給月額に加え、新旧俸給月額の差額を支給する(差額を加えた額を俸給とする。)

職員の昇給について、平成 18 年度から平成 21 年度までの間は、昇給幅を 1 号俸抑制する。

俸給の調整額について、新たな俸給の調整額が平成 18 年 3 月 31 日に受けていた俸給の調整額に達しない職員に対しては、平成 19 年 4 月 1 日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

### (2) 手当の新設等の実施方法

新たな俸給表を段階的に導入していくことに伴い、全体の給与水準との均衡に配慮しつつ、地域間給与の在り方に関わる手当が先行して導入されるよう、諸手当の改定等についても段階的に実施する。

地域手当は、平成 18 年度から段階的に実施し、平成 22 年度に完成させるものとする。その間の手当額は、人事院規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とする。

広域異動手当は、平成 19 年度から 2 段階に分けて導入し、俸給の特別調整額の定額化は平成 19 年度から実施するものとする。定額化後の俸給の特別調整額が平成 19 年 3 月

31日に受けていた俸給の特別調整額に達しない職員に対しては、同年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設については、給与構造の改革の段階的導入期間である平成22年度までの間に実施するものとして準備を進めていくこととする。

なお、これらの改定については、実施年の前年の給与勧告において、その時点における職員の在職状況や民間企業の動向等を踏まえ、制度及び手当額について報告及び勧告を行う。

### (3) 給与への勤務実績反映の実施方法

新たな昇給制度は、平成18年4月1日から実施する。この場合、新制度による最初の昇給は、平成18年4月1日から同年12月31日までを勤務成績判定期間として、平成19年1月1日に行う。

勤勉手当の勤務実績反映の拡大については、平成18年の6月期の勤勉手当から実施する。

昇格運用の見直しに係る措置については、平成19年1月1日の昇給の結果や平成18年の6月期及び12月期の勤勉手当の結果も参考にしつつ、平成19年4月1日から実施する。

新たな昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う。

なお、今後、新たな人事評価制度が導入されることとなった場合には、必要に応じ、これらの運用等について見直しを行うこととする。

別表第2 国における地域手当支給地域及び支給割合（関係分）

級地・ 支給地域	都道府県	市町村名等
1級地 〔18%〕	東京都	特別区
2級地 〔15%〕	愛知県	（日進市）
3級地 〔12%〕	愛知県	名古屋市、刈谷市、豊田市
4級地 〔10%〕	愛知県	豊明市
5級地 〔6%〕	愛知県	瀬戸市、碧南市、西尾市、大府市、知多市、（尾張旭市）
6級地 〔3%〕	愛知県	豊橋市、岡崎市、一宮市、半田市、春日井市、津島市、安城市、犬山市、江南市、小牧市、稲沢市、東海市、知立市、（岩倉市）、愛西市、（清須市）（愛知郡東郷町）愛知郡長久手町、西春日井郡豊山町、（西春日井郡師勝町）（西春日井郡西春町）（西春日井郡春日町）（海部郡七宝町）（海部郡美和町）（海部郡甚目寺町）（海部郡大治町）（海部郡蟹江町）（海部郡十四山村）海部郡弥富町、西加茂郡三好町

（注）（ ）内の市町村名は、国の官署が置かれていない市町村のうち、国における地域手当の支給基準を満たすものである。

### 別表第3 国における地域手当の支給基準

- 1 賃金構造基本統計調査（厚生労働省）による過去10年（平成6年から平成15年まで）平均の賃金指数をもとに、95.0を起点とする次の基準に該当する地域（人口5万人以上の市）を指定する。  
ただし、賃金指数が特に高い東京都特別区については、1級地（18%）に指定する。

級地	支給割合	該当賃金指数
2級地	15%	111.0以上
3級地	12%	106.0以上 111.0未満
4級地	10%	103.0以上 106.0未満
5級地	6%	99.5以上 103.0未満
6級地	3%	95.0以上 99.5未満

- 2 大都市圏については、住民の相当割合が地域の中核的な大都市に通勤することにより、一定の雇用圏、生活圏等を形成していることに着目し、支給地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行う。

1の基準を満たす地域のうち、県庁所在市又は人口30万人以上の市（中心市）の支給区分に応じ、国勢調査により得られる特定地域に居住する就業者人口に対する中心市への通勤者率（パーソントリップ）が次の条件を満たす地域（1の基準による支給地域を除く。）については、6級地（3%）に格付ける。

なお、通勤者率は全世帯に対する調査である国勢調査から集計されているため、人口5万人未満の市町村も対象としている。

$$\text{通勤者率（\%）} = \frac{\text{中心市へ通勤しているA市に常住する15歳以上の就業者数}}{\text{A市に常住している15歳以上の就業者人口}}$$

中心市の級地（支給割合）	当該地域から中心市への通勤者率
1級地（18%）及び2級地（15%）	10%以上
3級地（12%）	20%以上
4級地（10%）	30%以上
5級地（6%）	40%以上
6級地（3%）	50%以上

- 3 調整手当支給地域（平成12年の見直しにより指定解除され、現在経過措置が適用されている地域を除く。）のうち、1又は2の基準を満たさない地域及び1又は2の基準による地域手当の支給割合が調整手当の支給割合に達しない地域については、当分の間、平成12年の見直しによる調整手当の支給割合（経過措置による部分を除く。）と同じ割合の地域手当を支給する。



別表第4 民調と賃金センサスの調査内容等の相違

調査名		職種別民間給与実態調査	賃金構造基本統計調査
調査実施主体		人事院及び 都道府県市特別区人事委員会	厚生労働省
調査目的		公務に類似する職務に従事する民間従業員の給与の実態を明らかにし、公務員の給与が適当であるかどうかを検討する際の基礎資料を得ることを目的。	主要産業に雇用される常用労働者について、その賃金の実態を労働者の種類、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的。
調査方法		人事院（地方事務局を含む）及び都道府県市特別区人事委員会の職員による実地調査。	都道府県労働局及び労働基準監督署の職員並びに統計調査員による実地調査。
調査対象事業所		日本標準産業分類によって分類された漁業をはじめとする12産業に属する次に掲げるもののうちから、一定の方法によって抽出された事業所。 ・ 企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所	日本標準産業分類によって分類された鉱業をはじめとする14産業に属する次に掲げるもののうちから、一定の方法によって抽出された事業所。 (ア) 常用労働者10人以上を雇用する事業所（民営の事業所及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第3号に規定する特定独立行政法人等又は地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第3号に規定する地方公営企業等に係る事業所に限る。） (イ) 常用労働者5人以上9人以下を雇用する事業所（民営の事業所であって、常用労働者5人以上9人以下を雇用する企業に属する事業所に限る。）
対象労働者		調査対象事業所に雇用される常用労働者のうち、期間を定めず雇用されている者。 期間従業員やパート労働者等については調査対象外。	調査対象事業所に雇用される労働者（船員法（昭和22年法律第100号）第1条の規定による船員を除く。）のうちから、一定の方法によって抽出された労働者。 なお、一般労働者の他に、パート労働者等も調査対象。
調査時点		4月分給与	6月時点（6月分給与）
個人別給与の調査項目の有無  (印は、調査項目があることを示す)	雇用形態 就業形態	×（常用労働者のみ調査対象）	
	学歴		
	年齢		
	職階・職種		
	労働日数	×	

別表第5 職員の転居を伴う異動状況

部 局	職 員 数	転 勤 者	
		人	%
知 事 部 局	13,320	90	0.676
教 育 部 局	44,867	47	0.105
警 察 部 局	13,655	199	1.457
計	71,842	336	0.468

- (注) 1 各任命権者が実施した調査結果をもとに、人事委員会が集計した値である。  
 2 集計値は、平成17年4月1日(警察部局にあっては平成17年2月1日から平成17年4月1日まで)の人事異動に伴う職員の転居状況である。

別表第6 職員の地域別人事異動状況

(知事部局)

異動前の所属		異同一地域 動者からの 数の	異他 地域から 者の 数の	名 古 屋 市 内	尾 張 管 内	海 部 管 内	知 多 管 内	西 三 河 管 内	豊 田 加 茂 管 内	新 城 設 楽 管 内	東 三 河 管 内	東 京 都 区 内
異動後の所属	人											
名古屋市内	2,304	1,688	616	1,688	198	38	108	122	74	23	40	13
尾張管内	690	377	313	176	377	21	39	43	26	0	8	0
海部管内	99	1	98	52	25	1	8	9	3	0	1	0
知多管内	206	26	180	88	37	14	26	21	8	4	7	1
西三河管内	588	276	312	122	43	11	31	276	42	14	49	0
豊田加茂管内	183	38	145	69	26	6	7	20	38	7	10	0
新城設楽管内	89	2	87	20	2	0	0	18	7	2	40	0
東三河管内	219	38	181	63	10	2	11	52	13	30	38	0
東京都区内	18	0	18	14	0	0	0	1	2	0	1	0
計	4,396	2,446	1,950	2,292	718	93	230	562	213	80	194	14

(注) 1 任命権者が実施した調査結果をもとに、人事委員会が集計した値である。

2 尾張管内には、名古屋市を含まない。

なお、名古屋市内間での異動者のうち、879人は本庁内所属での異動者である。

(警察部局)

異動前の所属		異同一地域者からの数	異他地域者からの数	県警本部	名古屋市内	尾張地区	三河地区	東京都(警察庁)
異動後の所属								
県警本部	人 396	人 188	人 208	人 188	人 100	人 58	人 50	人 0
名古屋市内	300	73	227	139	73	56	32	0
尾張地区	208	49	159	89	62	49	8	0
三河地区	187	44	143	77	45	21	44	0
東京都(警察庁)	1	0	1	1	0	0	0	0
計	1,092	354	738	494	280	184	134	0

- (注) 1 任命権者が実施した調査結果をもとに、人事委員会が集計した値である。  
 2 尾張地区には、県警本部及び名古屋市内を含まない。

( 教育部局・小中学校 )

異動前の所属		異 同 一 地 域 か ら の 数	異 他 地 域 か ら の 数	尾 張 管 内	海 部 管 内	知 多 管 内	西 三 河 管 内	豊 田 加 茂 管 内	新 城 設 楽 管 内	東 三 河 管 内
異動後の所属	人									
尾 張 管 内	46	-	-	1	3	17	21	2	2	
海 部 管 内	7	-	-	1	1	2	2	0	1	
知 多 管 内	16	-	-	1	0	11	3	1	0	
西 三 河 管 内	2	-	-	0	0	0	1	0	1	
豊田加茂管内	1	-	-	0	0	0	1	0	0	
新城設楽管内	2	-	-	0	0	0	1	1	0	
東 三 河 管 内	16	-	-	1	0	2	12	0	1	
計	3,230	3,140	90	3	1	6	44	28	4	4

(注) 1 任命権者が実施した調査結果をもとに、人事委員会が集計した値である。

2 同一地域内の異動者数の内訳については、集計値がない。

( 教育部局・県立学校 )

異動前の所属		異同一地域 者からの 数の	異他 地域 者から 数の	名 古 屋 市 内	尾 海 張 部 管 内	知 多 管 内	西 三 河 管 内	豊 田 加 茂 管 内	新 城 設 楽 管 内	東 三 河 管 内
異動後の所属	人									
名古屋市内	74	-	-		45	11		15		3
尾張管内 海部管内	69	-	-	29		11		25		4
知多管内	24	-	-	10	7			7		0
西三河管内 豊田加茂管内	66	-	-	15	18	13				20
新城設楽管内 東三河管内	18	-	-	3	2	2		11		
計	905	654	251	57	72	37		58		27

- (注) 1 任命権者が実施した調査結果をもとに、人事委員会が集計した値である。  
 2 同一地域内の異動者数の内訳については、集計値がない。

別表第7 県内民間企業の地域関連手当の支給状況

支給制度の有無		事業所数	事業所の割合(%)
支給内訳	あり	15	13.3
	定額	13	11.5
	定率	1	0.9
	その他	1	0.9
なし		98	86.7
計		113	100.0

備考 県内に支店等を有する民間企業113社を対象とした調査の集計である。