

地方公務員の給料表等に関する専門家会合
とりまとめ

平成22年2月

目 次

はじめに	・ ・ ・ 1
I 検討の前提	・ ・ ・ 2
II 論点に関する考え方	・ ・ ・ 5
1 給与改定原資の配分	・ ・ ・ 5
2 独自水準の給料表	・ ・ ・ 9
3 独自構造の給料表	・ ・ ・ 11
4 一般行政職以外の給料表	・ ・ ・ 12
5 人事委員会を設置していない市町村における対応	・ ・ ・ 14
おわりに	・ ・ ・ 15
委員名簿	
検討経緯	
資料編	

はじめに

地方公務員の給与については、制度と水準の両面で国家公務員の給与に準拠すべきとの考え方が長く採られてきたが、本格的な地域主権の時代にも対応し、地域の民間給与水準のより適切な反映が求められている。

地域の民間給与水準を反映した独自水準の給料表を作成するための取組は、既に一部の人事委員会において見られるところである。しかし、このような取組は、必ずしも十分な広がりを見せているとは言い難い状況にある。

また、一部の地方公共団体において独自構造の給料表が用いられているが、今後、中期的な課題として、他の地方公共団体においても、独自構造の給料表が検討されることが想定される。

「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」では、各地方公共団体におけるこれらの課題の検討に資するため、平成21年7月以来、6回の会合を重ね、給料表等に関する基本的な考え方や作成方法等について、専門的見地から検討を行った。

この度、専門家会合としての検討結果を整理し、ここにとりまとめを行うこととしたものである。

I 検討の前提

地方公務員の給与は、地方公務員法第24条第3項の規定に基づき、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」こととされ、その具体的内容は、各地方公共団体の条例等で定められている。

従来、「均衡の原則」と呼ばれる地方公務員法第24条第3項の規定の実際の解釈・運用としては、国家公務員の給与に準ずること（＝いわゆる「国公準拠」）により実現されると解されてきた¹。これは、毎年、官民給与比較及び生計費を考慮して行われる人事院勧告に基づいて決定される国家公務員給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれていることから、国家公務員と同種の職務に従事する地方公務員の給与についてこれに準ずることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡がとれることとなり、この規定の趣旨に最も適合することになると考えられていたことによるものである。

平成18年3月、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、平成16年10月以来の検討結果を、報告書としてとりまとめた²。

報告書では、「制度及び水準の両面について国家公務員の給与に準じることで、あるべき地方公務員の給与が実現されるという従来の『国公準拠』の考え方については、再考すべき時期に来ている」という問題意識が示され、5つの要素を考慮して給与決定を行うこととする「均衡の原則」の意義は妥当なものと確認した上で、以下のとおり、従来の国公準拠の考え方を刷新することが提言された。

A 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体

¹ 資料1「かつての均衡の原則の運用」参照。

² 資料2「地方公務員の給与のあり方に関する研究会について」参照。

制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきである。

但し、これは、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。

B 給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には、Aの下で、各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。

この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

その後、総務省においても、報告書で提言された考え方に沿って、給与制度については国家公務員の給与制度を基本としつつ、給与水準については地域の民間給与をより重視して均衡の原則を解釈・運用し、地方公共団体への助言等が行われている。

そのような状況の中、既に、一部の地方公共団体では、地域における民間給与水準を適切に反映させる観点から、国の俸給表構造を援用しつつ、水準について独自の調整を行う取組が見られている³。

他方、従来、構造面でも水準面でも国と同じ給料表を用いてきた団体においては、水準の独自調整は、速やかに実現すべきものであるが、未実施の団体における検討や実施に資するため、独自水準の給料表についての基本的な考え方

³ 資料3「都道府県・指定都市における一般行政職給料表の構造・水準」参照。

や具体的な方法を整理する必要がある。

更に、現状では東京都や政令指定都市等一部の地方公共団体において見られる国の俸給表とは級や号給の構成が異なる独自構造の給料表について、今後、導入の検討を行う地方公共団体もあると考えられることから、中期的な課題として、独自構造の給料表を作成する場合の考え方について整理する必要がある。

そこで、この専門家会合では、以下のとおり論点を設定し、議論を重ね、その結果をとりまとめたものである。

- 1 給与改定原資の配分
- 2 独自水準の給料表
- 3 独自構造の給料表
- 4 一般行政職以外の給料表
- 5 人事委員会を設置していない市町村における対応

なお、現在、公務員の労働基本権のあり方について検討が行われており、この検討の結果、現行の給与決定方式に関する制度の抜本的な改正が行われることも考えられる⁴。しかし、給与決定のプロセスが変更されとしても、給料表の作成等について、その考え方を整理することは有意義であり、また、給与に関しては、制度改正に際しての連続性が重視される傾向も強いと言える。

この専門家会合では、現行制度を前提として議論を行ってきたが、ここで整理された内容は、新たな制度の下でも、活用され得るものと考えている。

⁴ 資料4「国家公務員制度改革基本法（抄）」参照。

Ⅱ 論点に関する考え方

1 給与改定原資の配分

(1) 給料（本給）と手当の配分

毎年の給与改定に当たっては、公民比較により生じた較差を、どのように配分するかが問題となる⁵ ⁶。具体的には、まず、公民比較の対象となる給与には、給料（本給）と諸手当があるが、国家公務員の給与との比較も念頭に、給料と諸手当との配分をどのように考えるかが問題となる⁷。

この点に関し、諸手当を含む給与について民間との均衡が図られていれば、給料と諸手当との配分については問題としないとする考え方もありうる。しかし、公務としての近似性・類似性を考慮した場合、諸手当が国と異なることについては、住民の理解と納得を十分に得ることが必要である。

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書においても、「手当の種類・内容」については、「給与制度」として、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則を適用すべきものと整理されている。

また、国と地方の給与水準の比較については、現在、諸手当を含まず、給料を学歴と経験年数を揃えてラスパイレス比較をする方式が定着している⁸。

この方式については、①学歴と経験年数だけではなく、役職段階等の要素を含めたものとするべきではないか、②給料だけではなく、諸手当を含めたものとするべきではないか、という意見も見られる。①については、全地方公共団体の比較を行うためには、客観的に把握が可能であり、かつ、給与決定において重要な要素を基準とすることが必要であることから、学歴と経験年数を基準としているものである。

⁵ 資料5「人事委員会における給与勧告の仕組み」参照。

⁶ 資料6「地方公務員給与と民間給与との比較方法」参照。

⁷ 資料7「公民比較における比較給与の範囲」参照。

⁸ 資料8「ラスパイレス指数について」参照。

その他の手法として、例えば、役職段階を要素とする場合には、そもそも組織構成の異なる全ての地方公共団体について役職段階を揃えることは困難である。また、国と同じ構造の給料表を用いていることを前提に、級のみを基準として比較する場合には、昇格スピードを速めた方が指数が低くなり、給与水準を比較する指数としては問題があり、このような手法は採用できないものである。

また、②については、地域手当、扶養手当、住居手当等、支給要件が職務内容とは直接関係しない手当を対象とした場合、同一の制度の内容であっても、支給要件ごとの職員分布により、指標が異なることとなり、特に、地域手当については影響が大きいといった課題や、期末・勤勉手当を含める場合、実支給額を比較するには年度の終了を待つ必要があるといった課題等があり、これらの課題を整理する必要がある。

給料と手当との配分については、国との均衡も考慮しつつ、十分な説明責任を果たす必要がある。

現在、各地方公共団体では、総務省が共通様式を示す「給与情報等公表システム」による情報開示が図られているが、この共通様式では、諸手当についての国との異同を説明することが求められている。また、各人事委員会では、給与勧告とあわせて勧告前後の職員の給与情報を公表しているが、一部の人事委員会では、年収ベースでのモデル給与を公表している。

これらの取組を踏まえ、各地方公共団体において、引き続き、情報開示を徹底するべきである⁹。

(2) 役職段階間・世代間、地域間の配分

次に、役職段階間・世代間、地域間など、職員間での配分をどのように行うべきかについて考え方を整理する。この問題は、次の「(3) 民間給与の動向の反映」と同様、給料表の作成に際しても関連するものであり、「2 独自水準の給料表」、「3 独自構造の給料表」で述べる事項と重複する点

⁹ 資料9「給与情報等公表システムの概要」参照。

もあるが、ここでは、基本的な考え方等、独自水準の給料表を作成する場合にも、独自構造の給料表を作成する場合にも共通する事項を中心に述べる。

近年、国・地方の双方で、能力・実績主義の人事評価に基づく人事管理を前提とし、職務給の原則を徹底する方向での制度改正が行われている¹⁰¹¹。民間においても、個々の企業の実態に応じ、「行き過ぎた成果主義」を見直す動きが見られるものの、全体としては、人材育成にも考慮した客観的かつ公正な人事評価システムを構築し、これを給与にも反映しようとする傾向が見られる。

地方公務員の給与についても、引き続き、このような方向を指向すべきであると考えられ、給与改定を行うに際しても、留意が必要である。

職員間の配分のうち、地域間の配分については、手当の種類と内容について、国家公務員の給与制度を基本とするとの考え方によれば、国と同様、主として地域手当によることとなる。国家公務員の地域手当については、10年間（平成6年～平成15年）の賃金構造基本統計調査のデータを基に、人口5万人以上の市の民間給与水準を指数化し、この指数の段階等に応じた支給割合を人事院規則で規定している¹²。このように、国家公務員の地域手当の支給割合が、市町村の区域を単位として客観的な統計数値を基に算出されていることを踏まえれば、これと同じ支給割合を定めることを基本とすべきであり、これと異なる支給割合を設定する場合には、十分な説明責任が求められるものと考えられる。

なお、現在、多くの地方公共団体で、厳しい財政状況等を理由とし、人事委員会の勧告等に基づかない臨時的・特例的な独自の給与削減措置が行われている¹³。その内容は団体ごとに多様であるが、役職段階に応じて給料や管理職手当の削減率を高くしている団体も多い。このような団体にお

¹⁰ 資料10「人事評価結果に基づく給与への反映」参照。

¹¹ 資料11「給与構造の改革」参照。

¹² 資料12「地域手当の指定基準について」参照。

¹³ 資料13「地方公共団体における独自の給与削減措置の状況」参照。

いては、独自の給与削減措置により、本来の給与体系とは異なった支給実態となっていることに留意して給与の分析を行う必要がある。

また、現在、一般的な制度上の措置としても、人事委員会の勧告等に基づき、給与構造改革に伴う経過措置として、現給保障措置を講じられている職員が多く見られる。これらの職員についても留意して給与の分析を行う必要がある。

(3) 民間給与の反映

次に、民間給与の反映のあり方について整理する。

人事院勧告においても、水準については、民間給与を精確に比較し、較差の完全解消を基本としている。ただし、官民比較は、企業規模別、学歴別、役職段階別、勤務地域別、年齢別のラスパイレス比較によっているが、区分ごとの較差を解消しようとするものではなく、全体としての水準比較を行い、較差の解消が図られている。

また、手当の内容等についても、民間の全体的な傾向を把握し、これを公務員給与の制度設計に活用している。

そもそも、現在、公務員の給与水準について民間準拠が基本とされている理由は、市場原理による決定が困難であることから、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するとともに、民間賃金の水準と均衡を図ることが、納税者である国民の理解を得る上で最も合理的であるとされていることによる。

ただし、賃金体系や手当の種類・内容は、企業の人事管理の方針等に応じ、多様なものとなっている。

これを踏まえれば、公務員と民間との全体の較差については完全解消を基本とするとともに、民間の賃金体系や手当の種類・内容については全体としての傾向を公務員給与の制度設計に活用するという現在の考え方は、妥当なものである。地方公務員の給与についても、引き続き、このような考え方によるべきものと考えられる。

2 独自水準の給料表

「I 検討の前提」で述べたとおり、現在、一部の都道府県・政令指定都市において、地域における民間給与水準を適切に反映させる観点から、国の俸給表構造を援用しつつ、水準について独自の調整を行う例が見られる¹⁴。

このような独自水準の給料表は、「均衡の原則」の実際の運用として、速やかに実現すべきものであるが、各人事委員会等から技術的な課題等を指摘する声もあり、導入が進んでいない面がある。

以下では、未導入の団体における検討・導入に資するため、技術的な課題を念頭に置きつつ、基本的な考え方を整理する。

「地方公務員給与のあり方に関する研究会」報告書では、「国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべき」とされているが、「一定の調整」の具体的内容としては、国の俸給表の月額に、①一定率を乗じる、②一定額を加減する、③若年層（低位級・号給）に手厚く傾斜配分する、といった手法が考えられる。実際にも、既に一部の地方公共団体においては、これらの手法による給料表の改定等が行われている。

いずれの手法によるかは、算出された公民較差の大きさにもよるが、一定率を乗じることとした場合、マイナスの率であればカーブがフラット化し、プラスの率であればその逆になることに留意した上で、近年、職務給の原則を徹底させる観点から、給与カーブのフラット化が指向されていることや、改定前の役職段階間・世代間の配分等がどのようになっているかを考慮して調整を行うべきである。

また、技術的課題として、昇格時号給対応の取扱いと給与構造改革の経過措置（現給保障）対象者の取扱いが指摘されることがある。

¹⁴ 資料14 「国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う人事委員会勧告の例」参照。

昇格時号給対応の取扱いについては、国の俸給表構造を援用することを前提とすれば、昇格時号給対応表についても国の対応表を援用することが整合的と考えられる。既に独自水準の給料表を作成している地方公共団体においても、改定後の給料表における対応関係を確認した上で、昇格時号給対応表は国と同じものを用いている。なお、平成21年の人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定においては、俸給表の改定に伴う昇格時号俸対応表の改正は行われなかった。これは、俸給表の改定が各級とも同程度の低率のものであったため、昇格時号俸対応の関係を変更する必要がなかったことによるものと考えられる。

給与構造改革の経過措置（現給保障）は、給与構造改革前の給料月額的水準を保障するものである。したがって、給料表の引上げ改定を行う場合は、経過措置額を引き上げる必要はないものである。他方、この経過措置は、絶対的な水準として給与構造改革前の給料月額を保障するものではないことから、給料表を引下げ改定する場合には、経過措置対象者の取扱いについては、その他の者との均衡に配慮し、調整を行うべきである。なお、平成21年の人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定においては、俸給月額を引き下げない職員を除いた平均的な改定率を用いて経過措置額の算定基礎となる額を引き下げることとされている。

また、独自水準の給料表を作成した場合、次年度以降の改定について、国の俸給表との均衡をどのように図るかという課題がある。これについては、当該年度の国の改定内容を踏まえつつ、前年度の当該団体の給料表（既に独自水準となっている給料表）との連続性に留意する必要があるが、国の構造を援用している限りは、特に大きな問題は生じないものと考えられる。

上記の考え方により、既に一部の団体で取り組まれているとおり、全体の公民較差を算出し、諸手当について国家公務員との均衡に留意して所要の改定を行う（又は行わない）こととした上、残る較差を解消するため、国の俸給表構造を基本とした上で、一定の調整を行う手法が合理的と考え

られる¹⁵。

3 独自構造の給料表

前述のとおり、地方公務員の給与についての現状での取組としては、制度は国を基本としつつ、水準は地域の民間給与の反映を重視する観点から、国の俸給表構造を基本とした上で、水準について一定の調整を行う手法が合理的と考えられる。

一方、中期的な課題として、独自構造の給料表についての考え方を整理する必要がある。

独自構造の給料表は、理論的には、①国と組織構成や職務内容が大きく異なることを前提に、当該団体によりふさわしい級制や格付けを可能とする、②能力・実績主義を徹底した人事評価結果の給与への反映を前提に、国と異なる号給の構成を可能とする、等のメリットがあると考えられる¹⁶。

現在、東京都や政令指定都市等において独自構造の給料表が採用されているが、その導入の経緯や目的は団体ごとに様々なものと考えられる。これらの給料表の構造を見ると、職務給原則の観点から、一職一級制に近いものとなっているという面はあるが、一方で、構造について見ると、各級の号給数が多い、最高額と最低額の幅が大きい、級間の重なりが大きいといった面もある¹⁷ ¹⁸。また、その運用ともあいまって、総じて国と同じ構造の給料表を用いている団体に比較して水準が高く、国と比較して年齢に応じた平均給料月額の上昇度合いが高い団体も見られるところである¹⁹。

¹⁵ 資料15 「給料表の改定の流れ（一般的なイメージ）」参照。

¹⁶ 資料16 「給料表の構造に独自性を持たせる際の視点」参照。

¹⁷ 資料17 「国と独自構造の給料表を用いる団体Aの給料カーブ比較」参照。

¹⁸ 資料18 「独自構造の給料表を用いる団体Aにおける級間の重なり」参照。

¹⁹ 資料19-1 「独自構造の給料表を用いる団体Bの経験年数別・平均給料月額」参照。

資料19-2 「独自構造の給料表を用いる団体Cの経験年数別・平均給料月額」参照。

ラスパイレス指数は、給料について全体の水準を比較するものであるが、年齢区分間の水準差を検証する場合には、別の手法が必要となる。例えば、住民の視点からは、年齢区分ごとの平均給料月額・平均給与月額について、国や他の地方公共団体と比較し、年功的なものとなっていないことの説明が求められるであろう。

この点について、国と同じ構造の給料表を用い、職務の級の格付けや昇格管理も適正である場合には、これらの水準差についても、国や他の地方公共団体との均衡が図られていると推定される。また、平成18年度からの給与構造改革の成果として、国の俸給表構造は、給与カーブがフラット化され、級間の重なりが縮小されるなど、年功的な給与の上昇を抑制し、より職務給の原則を徹底するものに改正されており、民間の給与カーブの傾向にも沿ったものとなっているものである。

他方、独自構造の給料表を用いている場合には、年齢区分間の水準差が適切なものとなっているという推定は働かないものである。

この専門家会合における検証・分析では、大きな乖離は確認されなかったが、国に比較して年功的な運用となっている団体の例も見られた。独自構造の給料表を用いる場合には、給与カーブの傾き、職務の級間の重なり、号給の幅、組織構成を反映した職務の級の格付け等において、国よりも職務給の原則を徹底したものであるなど、運用面を含めた合理性について十分な説明責任を果たす必要があると考えられる。

4 一般行政職以外の給料表

1～3の議論は、基幹職種である一般行政職（国の行政職俸給表（一）適用職員）の給与を念頭に置いたものであるが、一般行政職以外の給与について、特に、地域における民間給与水準の適切な反映をどのように考えるかを整理する必要がある。

現在の公民比較は、公務の一般行政職と民間の同種・同等の従業員との比較によっており、その比較結果を基に、較差の完全解消を基本として給与改定が行われている。これは、一般行政職が、基幹職種であること、民間の同

種・同等の従業員のサンプルが得られやすいことを前提としている。

既に独自水準の給料表を導入している地方公共団体においても、基幹職種である一般行政職を基本として民間の給与水準の反映を図ることとした上、他の職種の給料表についても、職務内容に応じた絶対水準の差異を前提として、年齢等の対応関係を踏まえつつ、一般行政職と同様の調整が行われており、この手法は合理的なものと言える²⁰。

ただし、国に類似職種のある職種（医療職、公安職等）については、当該職種の国の俸給表の構造がこれらの職種のキャリア・パスを踏まえたものとなっていることに留意する必要があるとともに、サンプル数が限られる等の課題はあるが、地域における民間の類似職種についても、対象となる民間労働者の属性に十分留意の上、人事委員会の調査結果以外の統計調査（賃金構造統計基本調査等）により傾向を把握することは有用と考えられる²¹。これらの分析の結果、特定の職種について、客観的な指標を基に、他の職種とは異なる内容の水準調整を行うことも考えられる。この点、医療職俸給表(一)適用職員の給与が、平成20年の人事院勧告において大幅に引き上げられ、平成21年の人事院勧告では据え置かれるなど、他の職種とは異なる改定内容とされたことが参考となる。

なお、技能労務職員については、地方公務員法上、人事委員会勧告の対象外であるなど、地方公務員の他の職種とも、国の行政職俸給表(二)適用職員とも法の適用関係が異なっているが、国の行政職俸給表(二)適用職員に類似する職務内容もある。これらの職員について、一般行政職と同じ給料表を用いることについては、行政職俸給表(一)が、行政職俸給表(二)に比較して水準が高いだけでなく、カーブが急であるなど構造が異なることからしても、住民の理解を得ることは困難と言わざるを得ない²²。

²⁰ 資料20「国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う都道府県・指定都市における一般行政職以外の給料表の水準の状況」参照。

²¹ 資料21「職種別民間給与実態調査と賃金構造基本統計調査の比較」参照。

²² 資料22「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会報告書のポイント」参照。

5 人事委員会を設置していない市町村における対応

1～4の議論は、人事委員会を設置している地方公共団体を念頭に置いたものであるが、人事委員会を設置していない市町村においても、地域の民間給与水準の適切な反映という課題はあり、また、給与改定に当たって何を参考指標とするかということについての説明責任が求められるものである。

人事委員会を設置していない市町村においては、現行制度の下で、独自の民間給与水準の調査にコストを費やすことは、市町村ごとに得られるサンプル数には限界があり、精確な比較に課題があること、費用対効果等の面で必ずしも住民の理解を得られるものとは考えられないことからすれば、都道府県人事委員会の調査結果を参考とすることが合理的なものと考えられる。

一方、現状では、都道府県が独自水準の給料表を用いている場合でも、当該都道府県内の市町村においては、当該都道府県と同様の水準調整は行われず、国と同じ水準の給料表を用いている例が多く見られる²³。

しかし、人事委員会を設置していない市町村においては、基本的には、当該都道府県と同様の水準調整を行った給料表を用いることにより、地域の民間給与水準の反映を行うべきものと考えられる。

なお、現在、多くの市町村では、国の俸給表構造の中・下位級のみを用いる手法が採用されているが、この手法は、市町村が簡素な組織であることからすれば、合理的なものと考えられる^{24 25}。

²³ 資料2-3「国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う都道府県の県庁所在市の給料表の状況」参照。

²⁴ 資料2-4「地方公共団体における級制別の団体数」参照。

²⁵ 資料2-5「地方公共団体における組織・職制構成（一般的な例）」参照。

おわりに

地域主権を本格的に推進するためには、地方公共団体の行政運営について、国民・住民のより一層の理解と納得を得る必要がある。特に、人件費が各地方公共団体の予算・決算の大きな部分を占めること、地方公務員の給与については国民・住民の関心が高いことからすれば、各地方公共団体において、職員の給与についての説明責任を果たすことが重要である。

他の行政分野においてと同様、地方公務員の給与制度・運用についても、各地方公共団体の実態に応じた創意工夫が発揮されるべきものであるが、このような創意工夫は、公務能率の向上を促し、住民サービスの向上に資するものであることが必要であるとともに、その内容について、国や他団体との比較が可能であるなど、透明性が確保されたものであることが前提となるべきである。

公務員給与の制度・運用については、技術的・専門的な側面が強いが、そのことを理由に、住民への説明責任がおろそかになってはならない。

この専門家会合では、これらのことを念頭に、地方公務員の給料表の作成等についての議論を重ね、とりまとめを行ったものである。

各地方公共団体において、このとりまとめが活用され、給料表の作成等についての議論が深められ、かつ、職員の給与がより一層、住民の理解と納得を得たものとなるよう、従来にも増して、質の高い効率的な行政サービスが提供されることを期待するものである。

委員名簿

(敬称略・委員は五十音順)

座長 稲 継 裕 昭
(早稲田大学大学院公共経営研究科教授)

委員 出 雲 明 子
(東海大学政治経済学部専任講師)

// 清 水 啓 敏
(奈良県人事委員会事務局次長)

// 鈴 木 一 光
(仙台市人事委員会事務局審査給与課長)

// 藤 田 征 夫
(日本賃金研究センター主任アドバイザー)

検 討 経 緯

第 1 回 平成 21 年 7 月 29 日 (水)

- ・ 地方公務員の給与決定の仕組みについて
- ・ 地方公務員給与を巡る状況について
- ・ 論点に関する議論

第 2 回 平成 21 年 10 月 14 日 (水)

- ・ 平成 21 年人事院勧告について
- ・ 独自給料表を用いる地方公共団体の給料表の制度等の状況
- ・ 諸手当を含めた給与水準の比較についての検討
- ・ 論点に関する議論

第 3 回 平成 21 年 11 月 11 日 (水)

- ・ 平成 21 年人事委員会勧告について
- ・ 独自給料表を用いる地方公共団体の給料表の運用等の状況
- ・ 仙台市の給料表とその運用について (鈴木委員)
- ・ 論点に関する議論

第 4 回 平成 21 年 12 月 11 日 (金)

- ・ 民間企業の賃金体系の現状と特徴 (藤田委員)
- ・ 主な論点と考え方に関する議論

第 5 回 平成 22 年 1 月 13 日 (水)

- ・ とりまとめ骨子に関する議論

第 6 回 平成 22 年 2 月 5 日 (金)

- ・ とりまとめ (案) に関する議論

資料編

資 料 目 次

資料 1	かつての均衡の原則の運用	1
資料 2	地方公務員の給与のあり方に関する研究会について	2
資料 3	都道府県・指定都市における一般行政職給料表の構造・水準	3
資料 4	国家公務員制度改革基本法（抄）	5
資料 5	人事委員会における給与勧告の仕組み	6
資料 6	地方公務員給与と民間給与との比較方法	7
資料 7	公民比較における比較給与の範囲	8
資料 8	ラスパイレス指数について	9
資料 9	給与情報等公表システムの概要	10
資料 10	人事評価結果に基づく給与への反映	12
資料 11	給与構造の改革	13
資料 12	地域手当の指定基準について	14
資料 13	地方公共団体における独自の給与削減措置の状況	15
資料 14	国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う人事委員会勧告の例	17
資料 15	給料表の改定の流れ（一般的なイメージ）	21
資料 16	給料表の構造に独自性を持たせる際の視点	25
資料 17	国と独自構造の給料表を用いる団体Aの給料カーブ比較	26
資料 18	独自構造の給料表を用いる団体Aにおける級間の重なり	27
資料 19	独自構造の給料表を用いる団体B及びCの経験年数別・平均給料月額	28
資料 20	国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う都道府県・指定都市における一般行政職以外の給料表の水準の状況	30
資料 21	職種別民間給与実態調査と賃金構造基本統計調査の比較	33
資料 22	技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会報告書のポイント	34
資料 23	国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う都道府県の県庁所在市の給料表の状況	37
資料 24	地方公共団体における級制別の団体数	38
資料 25	地方公共団体における組織・職制構成（一般的な例）	39

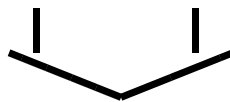
かつての均衡の原則(地方公務員法第24条第3項)の運用(国公準拠)

○地方公務員法(抄)

第二十四条 1～2 略

3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4～6 略



○均衡の原則の実際の運用としては、「**国家公務員の給与に準ずる**」ことによって実現されると解されている。

(=いわゆる「**国公準拠**」)

・昭和35年4月1日各都道府県知事あて自治省行政局長通知ほか

(根拠)

○国家公務員の給与は人事院勧告によって決定されているが、人事院はその整備された体制によって給与制度の研究を行い、毎年官民給与比較及び生計費を考慮して、報告または勧告を行ない、これに基づいて給与が決定されている。

○国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、これに準じることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡がとれることとなり、地方公務員法第24条の規定の趣旨に最も適合することとなる。

・なお、この場合、「国に準じる」とは、当該団体の組織、規模、地域の社会的条件等に
応じ、合理的な範囲内において国の制度を修正し、その団体に適したものとして適用
することとされている。

(内容)

○「給与制度」の面と「給与水準」の面の2点から国家公務員と比較

(1) 給与制度

・給料表の構造、初任給、昇格・昇給の決定方法、各種手当の種類と内容等

(2) 給与水準

・ラスパイレス方式などの統計的な水準比較

地方公務員の給与のあり方に関する研究会について

1 目的

地方公務員の給与について、分権時代に対応するとともに地域の民間給与の状況をより的確に反映するための人事委員会機能の強化等について、有識者により幅広い観点から検討を行うため

2 研究項目

- (1) 地方公共団体における給与決定の考え方
- (2) 人事委員会の機能強化のあり方
- (3) 地域の民間給与の状況を的確に反映するための参考となる指標のあり方
- (4) 給与構造の見直しの方向性、など

3 検討経緯

- ・平成16年10月18日 第1回研究会
- ・平成17年3月30日 中間整理公表
- ・平成17年8月11日 地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性公表
- ・平成18年3月27日 報告書公表

4 委員（敬称略）

- 【座長】 塩野 宏（東京大学名誉教授）
- 【座長代理】 清家 篤（慶應義塾大学商学部教授）
- 上村 武志（読売新聞社論説委員会副委員長）
- 植本 眞砂子（全日本自治団体労働組合副中央執行委員長）
- 内田 公三（全国人事委員会連合会会長）
- 太田 聡一（慶應義塾大学経済学部教授）
- 久保田 利昭（静岡県人事委員会委員）
- 須賀 恭孝（日本労働組合総連合会総合労働局長）
- 中川 浩明（全国知事会事務総長）
- 西村 美香（成蹊大学法学部教授）
- 丸山 誠（日本電気株式会社顧問）
- 森 博幸（鹿児島市長）（平成18年1月～）
- 山野 岳義（人事院事務総長）
- 芳山 達郎（(財)地方自治情報センター理事長）
- （藤森 英二（前福島県郡山市長）（平成16年10月～17年3月））
- （渡辺 勉（前岩手県花巻市長）（平成17年4月～17年12月））

都道府県・指定都市における一般行政職給料表の構造・水準

	級数	給料表の構造						給料表の水準		
		国と同じ		国と異なる				国と同じ	国と異なる	
		全く同じ	主として同じ	やや異なる	主として合成	主として独自	全くの独自	全く同じ	一部独自	全くの独自
1 北海道	10		○					○		
2 青森県	10	○						○		
3 岩手県	10		○					○		
4 宮城県	10	○						○		
5 秋田県	9	○						○		
6 山形県	9	○						○		
7 福島県	10		○						○	
8 茨城県	9	○						○		
9 栃木県	9	○						○		
10 群馬県	9	○						○		
11 埼玉県	10	○						○		
12 千葉県	10		○					○		
13 東京都	7						○			○
14 神奈川県	10		○					○		
15 新潟県	10	○						○		
16 富山県	10	○						○		
17 石川県	9	○						○		
18 福井県	9		○					○		
19 山梨県	9	○						○		
20 長野県	9	○						○		
21 岐阜県	9		○					○		
22 静岡県	10		○							○
23 愛知県	10		○					○		
24 三重県	10	○						○		
25 滋賀県	9	○						○		
26 京都府	10		○					○		
27 大阪府	10		○					○		
28 兵庫県	10	○						○		
29 奈良県	9	○						○		
30 和歌山県	9	○						○		
31 鳥取県	9		○						○	
32 島根県	9	○						○		
33 岡山県	9	○							○	
34 広島県	9	○						○		
35 山口県	9	○								○
36 徳島県	9	○						○		
37 香川県	9	○						○		
38 愛媛県	9	○								○
39 高知県	9	○								○
40 福岡県	10		○					○		
41 佐賀県	9	○						○		
42 長崎県	9	○						○		
43 熊本県	9	○						○		
44 大分県	9	○						○		
45 宮崎県	9		○					○		
46 鹿児島県	9	○						○		
47 沖縄県	9	○						○		
都道府県計	—	32	14	0	0	0	1	39	3	5

	級数	給料表の構造						給料表の水準		
		国と同じ		国と異なる				国と同じ	国と異なる	
		全く同じ	主として同じ	やや異なる	主として合成	主として独自	全くの独自	全く同じ	一部独自	全くの独自
1 札幌市	10						○			○
2 仙台市	8						○			○
3 さいたま市	8						○			○
4 千葉市	8						○			○
5 横浜市	8						○			○
6 川崎市	8						○			○
7 新潟市	9	○						○		
8 静岡市	8						○			○
9 浜松市	9	○						○		
10 名古屋市	9					○				○
11 京都市	9				○				○	
12 大阪市	8						○			○
13 堺市	10	○							○	
14 神戸市	8						○			○
15 岡山市	9	○						○		
16 広島市	8						○			○
17 北九州市	7						○			○
18 福岡市	8						○			○
指定都市計	—	4	0	0	1	1	12	3	2	13
合計	—	36	14	0	1	1	13	42	5	18

※参考：平成21年地方公務員給与実態調査（給与カード）

【凡例】

○ 給料表の構造

- ア 全く同じ…国と全く同じもの。
- イ 主として同じ…国の給料表と同じ構造であるが、国の初号俸または最高号俸を、超えるもしくは下回る月額区分を定めた号給があるもの。
- ウ やや異なる…上記ア及びイとは、最下位の級が国の1級と2級を合成したものであるという点で異なるもの。
- エ 全くの独自…当該給料表の中に国と同じ又は合成（国の俸給表のうち2以上の級を合成したものをいう。）に係る級を含まないもの。また、給与構造の見直しによる給料表の見直しを行っていない団体は、「全くの独自」とすること。
- オ 「主として合成」及び「主として独自」…上記アからエまでのいずれにも該当しないものについては、合成部分と独自部分の比重によって、いずれかに区分すること。

○ 給料表の水準

- ア 全く同じ…国の俸給月額に対応する各級号給の給料月額が、国と全く同じもの。
- イ 一部独自…国の俸給月額に対応する各級号給の給料月額が、国と一部異なるもの。
- ウ 全く独自…国の俸給月額に対応する各級号給の給料月額が、国と全く異なるもの。

国家公務員制度改革基本法（平成20年6月13日法律第68号）（抄）

（目的）

第1条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

（改革の実施及び目標時期等）

第4条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置については、この法律の施行後5年以内を目途として講ずるものとする。この場合において、必要となる法制上の措置については、この法律の施行後3年以内を目途として講ずるものとする。

2 （略）

（労働基本権）

第12条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

附 則

（地方公務員の労働基本権等）

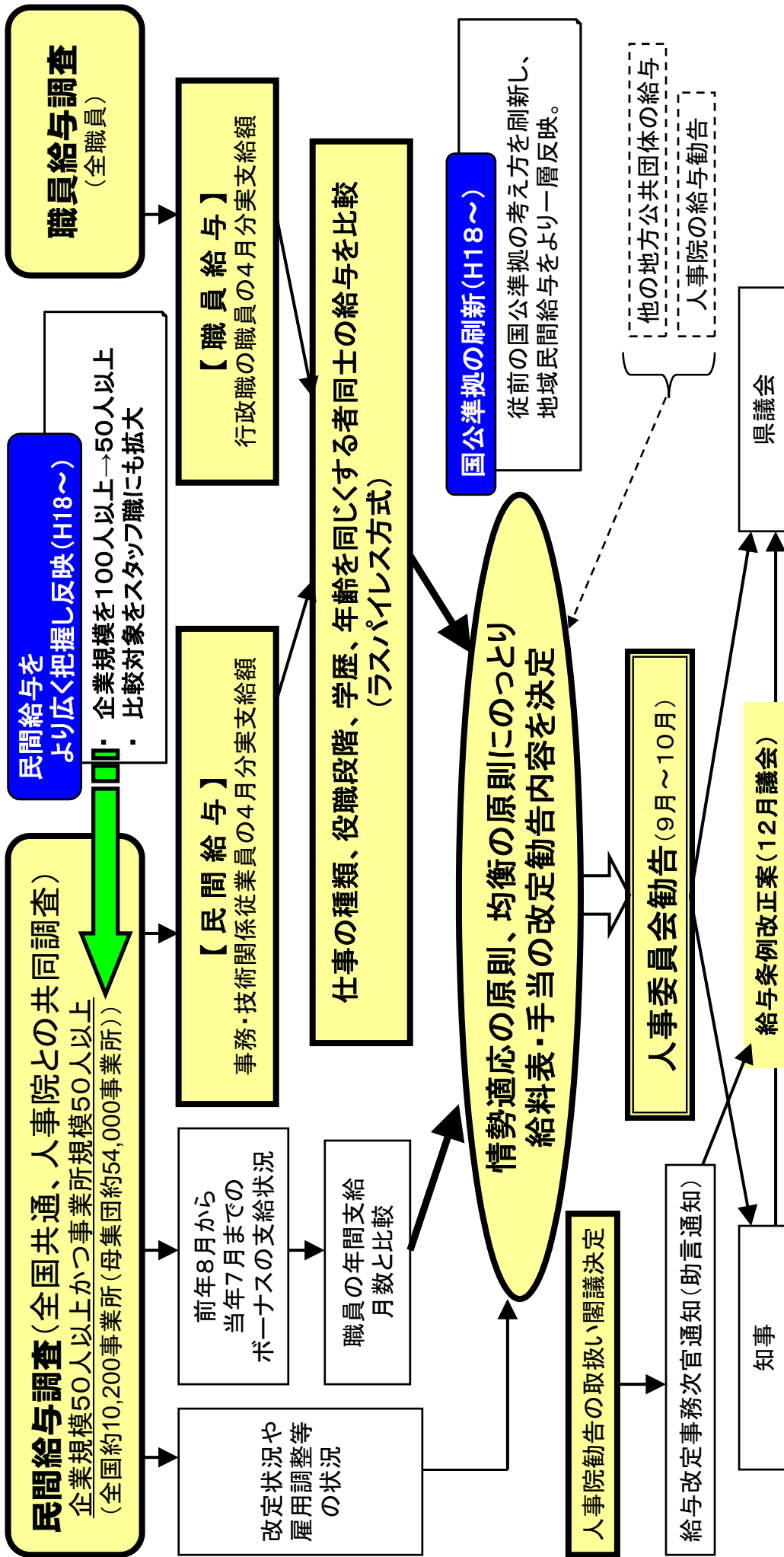
第2条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第12条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 （略）

人事委員会における給与勧告の仕組み

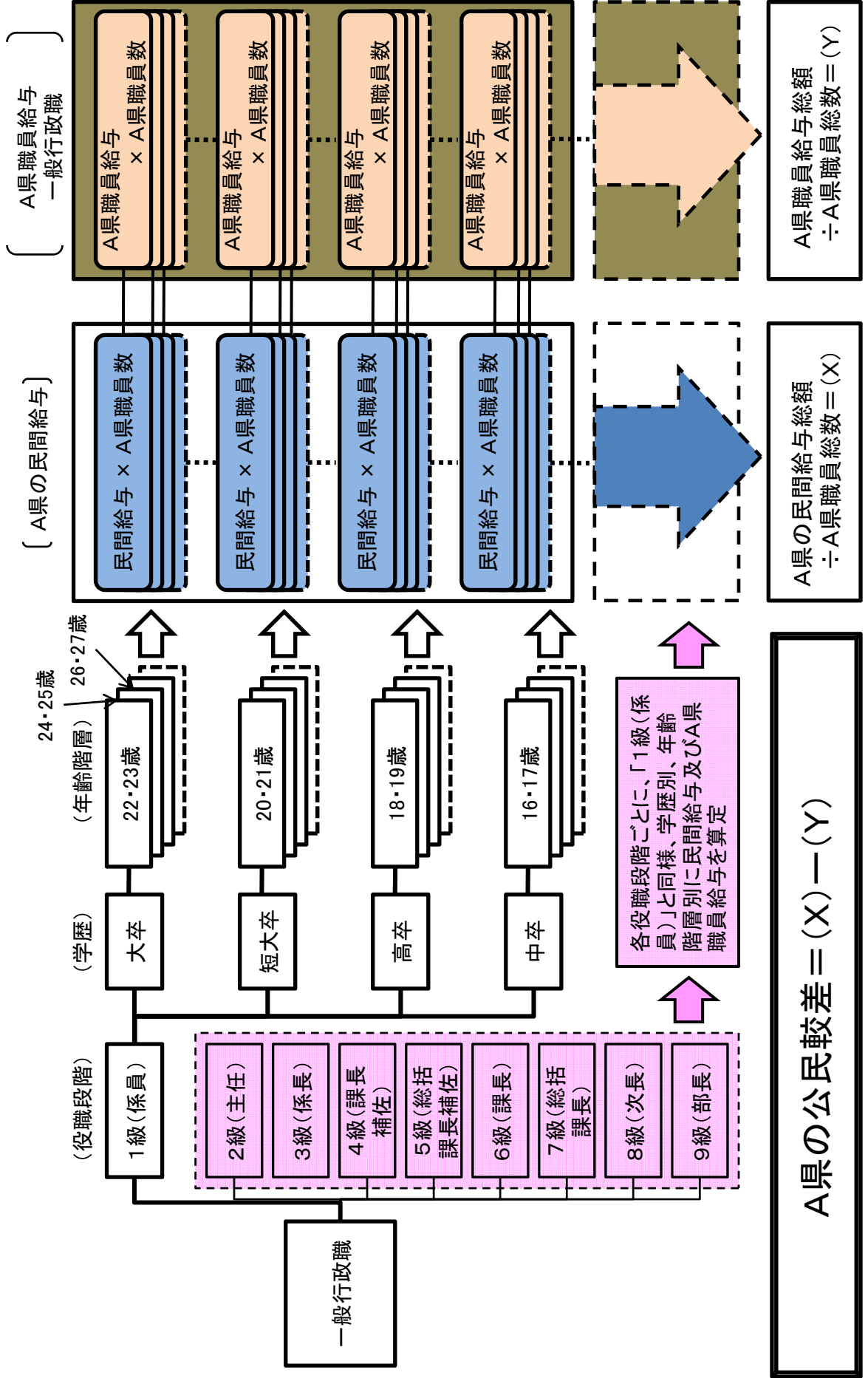
○ 人事院の給与勧告と同じ仕組み

- ・ 公務員と民間の給与及びボーナスを調査した上で、精密に比較し、勧告を実施。
- ・ 民間給与調査(全国共通)は人事院との共同調査。比較の方法は人事院と同じ。



地方公務員給与と民間給与との比較方法

人事院による国家公務員給与と民間給与の比較(官民比較)と同様、各地方公共団体の人事委員会は、役職段階、学歴、年齢階層別の地方公務員の平均給与と条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに当該地方公共団体の職員数を乗じ、両者の水準を比較している。(ラスパイルズ方式)



公民比較における比較給与の範囲

民間		地方公務員
所定内給与	決まって支給する給与 (※2) 一時間外手当 一通勤手当	比較給与項目
		給料の月額
		扶養手当
		管理職手当
		地域手当
		初任給調整手当
		住居手当
		単身赴任手当〔基礎額〕
		特地勤務手当等
		寒冷地手当
		へき地手当等
所定外給与	通勤手当 時間外手当(※3)	比較外給与項目
		通勤手当
		特殊勤務手当
		単身赴任手当〔加算額〕
		農林漁業普及指導手当
		災害派遣手当
		(定時制通信教育手当)
		(産業教育手当)
		(義務教育等教員特別手当)
		宿日直手当
		時間外勤務手当等
管理職員特別勤務手当		

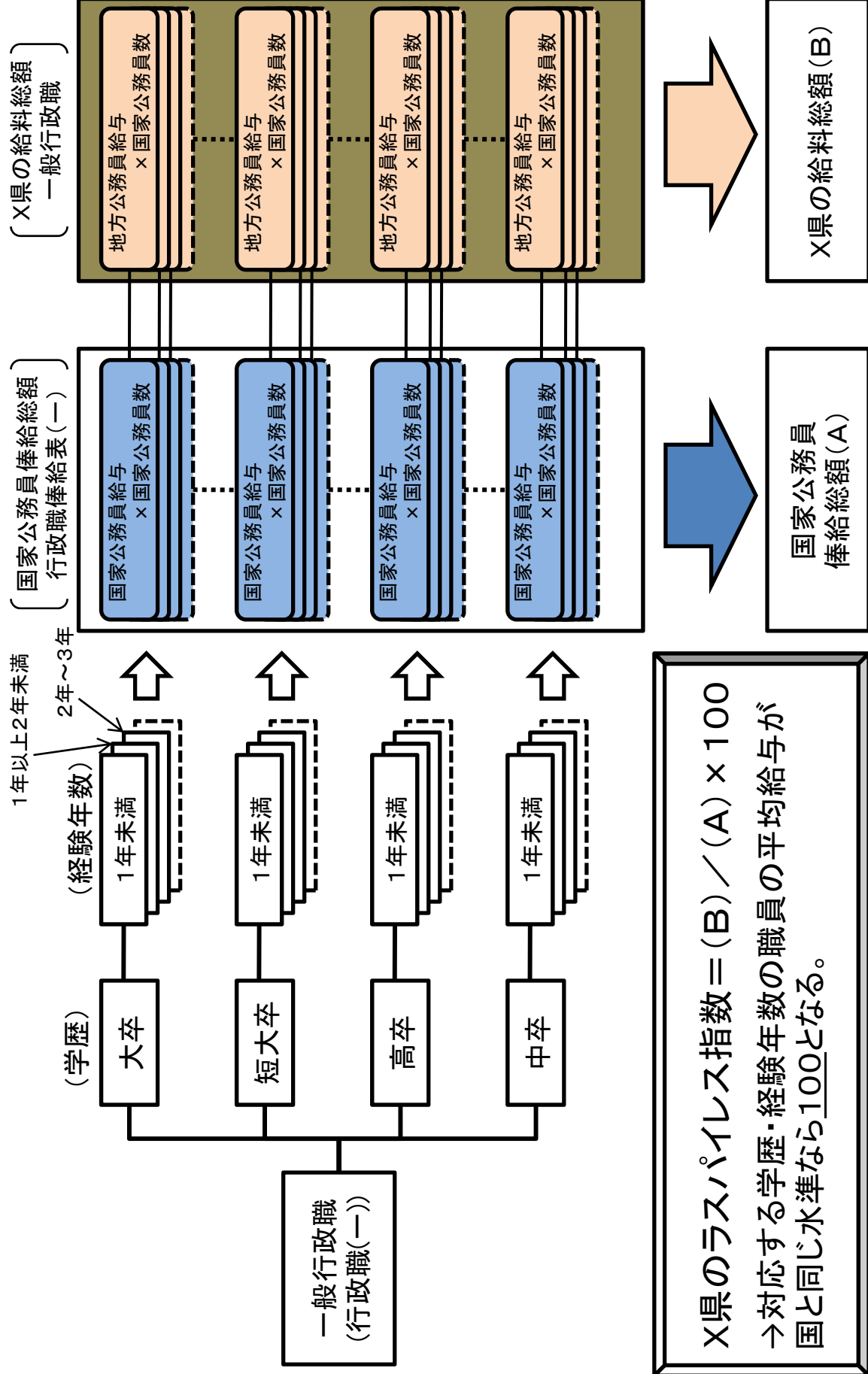
※1 給料の月額には給料の調整額及び切替えに伴う差額を、特地勤務手当等には特地勤務手当に準ずる手当を、へき地手当等にはへき地手当に準ずる手当を、時間外勤務手当等には休日勤務手当及び夜勤手当を含む。また、() の手当は、一般行政職には支給されない手当であることを示す。

※2 職種別民間給与実態調査における「決まって支給する給与」をいい、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいう。

※3 職種別民間給与実態調査における「時間外手当」をいい、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

ラスパイルズ指数について

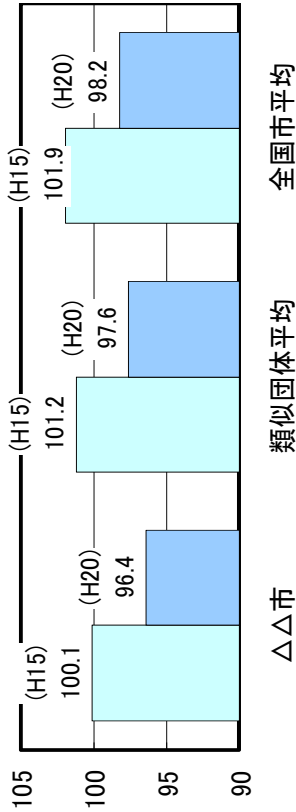
ある地方公共団体の給与水準を国と比較した指数で、同じ学歴、経験年数区分の職員について、国と職員構成を同じものとして算出



給与情報等公表システムの概要

全国の地方公共団体が、給与・定員管理の状況を総務省で示した統一洋式によってホームページに公表。

ラスパイレス指数の比較



給与改定の状況

① 月例給

区分	人事委員会の勧告		給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 A	公務員給与 B		
20年度	422,000円	430,500円	△1.97%	0.00%
		△8,500円 (△1.97%)	△1.97%	

② 特別給

区分	人事委員会の勧告		年間支給月数	(参考) 国の年間支給月数
	民間の支給割合 A	公務員の支給割合 B		
20年度	4.43月	4.45月	4.45月	4.50月
		△0.02月	0.00月	

※ 人事委員会を設置している団体は、公表する当該年度における人事委員会の勧告内容及び勧告後の改定状況を明記

職種ごとの平均給料月額等の状況

(例) 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 (国ベース)
△△市	45.8歳	384,800円	418,100円
〇〇県	41.9歳	360,400円	389,500円
国	40.3歳	329,728円	382,092円
類似団体	43.0歳	346,559円	381,797円

※ この他、技能労務職などの職種ごとの給与の状況と類似団体や国との比較

特殊勤務手当を含めた全手当の状況

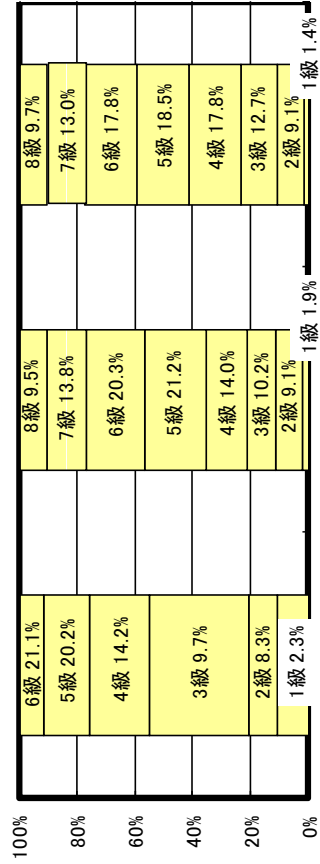
(例) 特殊勤務手当		千円
支給実績(19年度決算)		
支給職員1人当たり平均支給年額(19年度決算)		円
職員全体に占める手当支給職員の割合(19年度)		%
手当の種類(手当数)		
手当の名称	主な支給対象職員	左記職員に対する支給単価
夜間看護手当	看護師等	1回 6,800円
高所作業手当	土木関係職員	日額 300円
有害物質手当	環境関係職員	日額 200円
税務手当	税務関係職員	月額 10,000円
.....

(例) その他の手当

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績(平成17年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額(平成17年度決算)
扶養手当				千円	円
住居手当				千円	円
通勤手当				千円	円
.....

※ この他、期末・勤奨手当、退職手当等についても国の制度との異同も明記

級別職員数等の状況



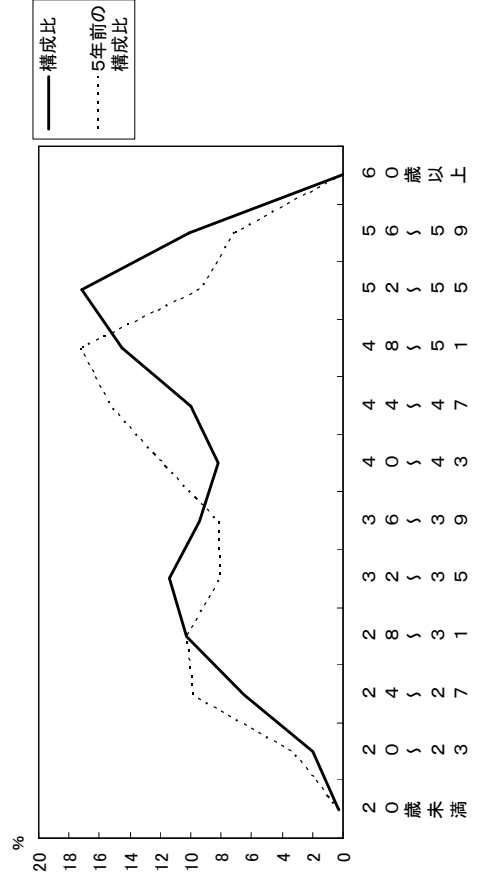
(注) 平成18年に8級制から6級制に変更している。(旧給料表の1級及び2級並びに4級及び5級を統合)

特別職の報酬等の状況

区分		給料月額等 (参考)類似団体における最高/最低額	
給料	市長	900,000円	1,029,000円/679,000円
	助役 収入役
報酬	議長	495,000円	586,000円/430,000円
	副議長 議員
期末手当	市長	(平成19年度支給割合) 3.35 月分	
	助役 収入役
退職手当	議長	(平成19年度支給割合) 3.35 月分	
	副議長 議員
退職手当	市長	(算定方式) 90万円×在職月数×0.6	(支給時期) 任期毎
	助役 収入役
備考			

※ 4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期(4年)勤めた場合における退職手当の見込額を明記

年齢別職員構成の状況



部門別職員数の状況と主な増減理由

部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		平成19年	平成20年		
普通会計部門	議務企画	12	12	0	
	一般行政	280	275	△5	
	計	930	921	△9	<参考> 人口1,000人当たり職員数 4.19人 (類似団体 4.56人)
会計部門	教育部門	220	211	△9	
	消防部門	290	291	1	
公営企業等	小計	1,440	1,423	△17	<参考> 人口1,000人当たり職員数 6.47人 (類似団体 6.71人)
	病院 水道	370 50	367 49	△3 △1	
小計		510	504	△6	
合計		1,950 [2,300]	1,927 [2,270]	△23 [△30]	<参考> 人口1,000人当たり職員数 8.76人

定員管理の数値目標及び進捗状況

①平成17年4月1日～平成22年4月1日における定員管理の数値目標

平成17年4月1日	平成22年4月1日	純減数	純減率
職員数	職員数		
1,950 人	1,835 人	△115 人	△5.9 %

※ 集中改革プランによる数値目標(総数)を明記

②定員管理の数値目標の年次別進捗状況(実績)の概要

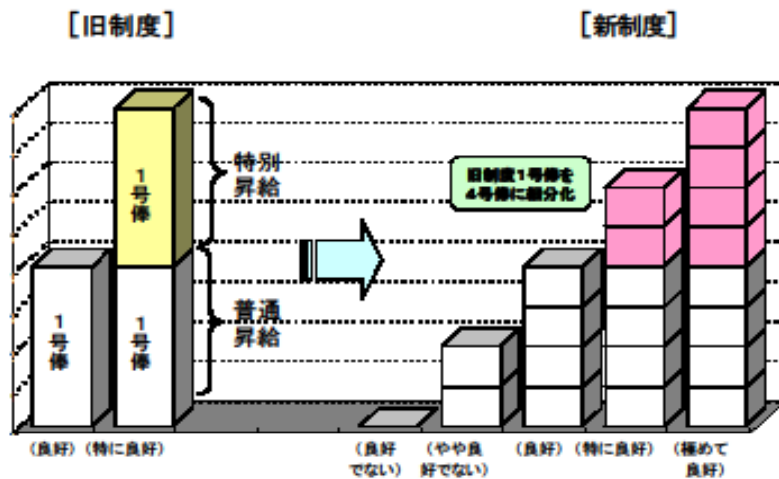
部門	区分	17年計画始期		18年1年目		〇年〇年目		〇年〇年計		(参考)数値目標
		職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	
一般行政	職員数	930 人		921 人	△9 人					
	増減									
教育	職員数	220 人		211 人	△9 人					
	増減									
消防	職員数	290 人		291 人	1 人					
	増減									
公営企業等	職員数	510 人		504 人	△6 人					
	増減									
計	職員数	1,950 人		1,927 人	△23 人					
	増減									

※ 公営企業職員についても、事業ごとに公表

人事評価結果に基づく給与への反映

平成18年度からの給与構造改革にあわせて導入

- 昇給について、俸給表の各号俸を4分割し、弾力的な昇給幅を確保。勤務実績に基づきいわゆる査定昇給に変更



(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制

(参考) 昇給とは、職員の1年間の勤務実績に応じて、当該職員が受ける号俸を引き上げることをいう。

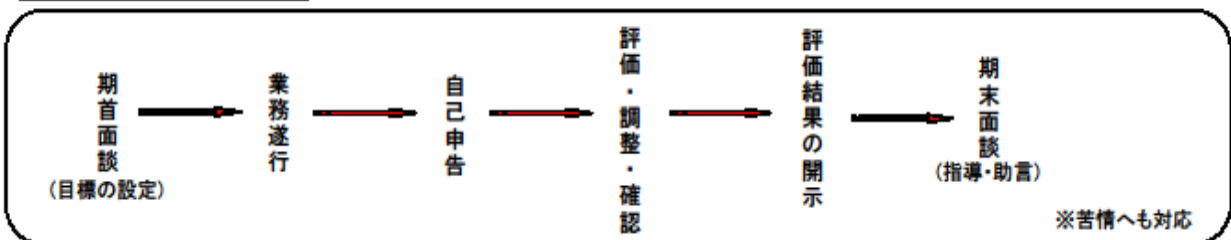
- ボーナス（勤勉手当）についても、勤務実績をより反映（成績率の基準の設定、成績区分の人員分布の見直し）

人事評価制度の基本的枠組み

評価の方法

- 能力評価** 評価期間(10月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価
- 業績評価** 評価期間(10月～3月・4月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価
※原則として5段階(S、A、B(中位)、C、D)で評価

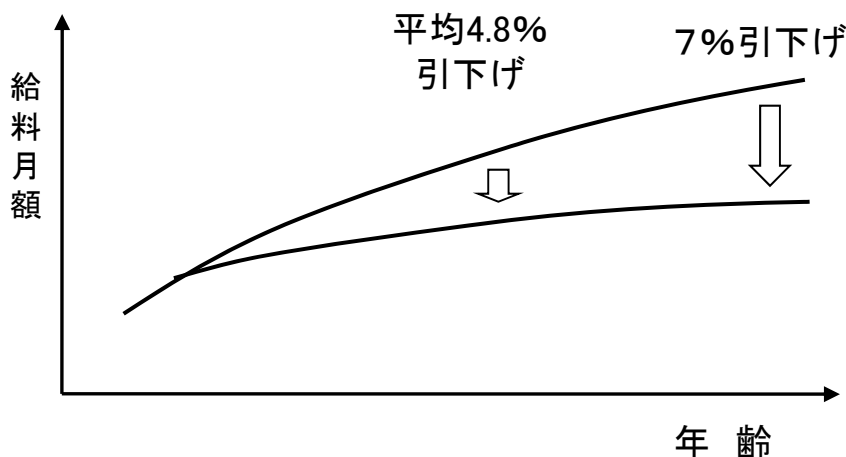
評価の流れ(基本)



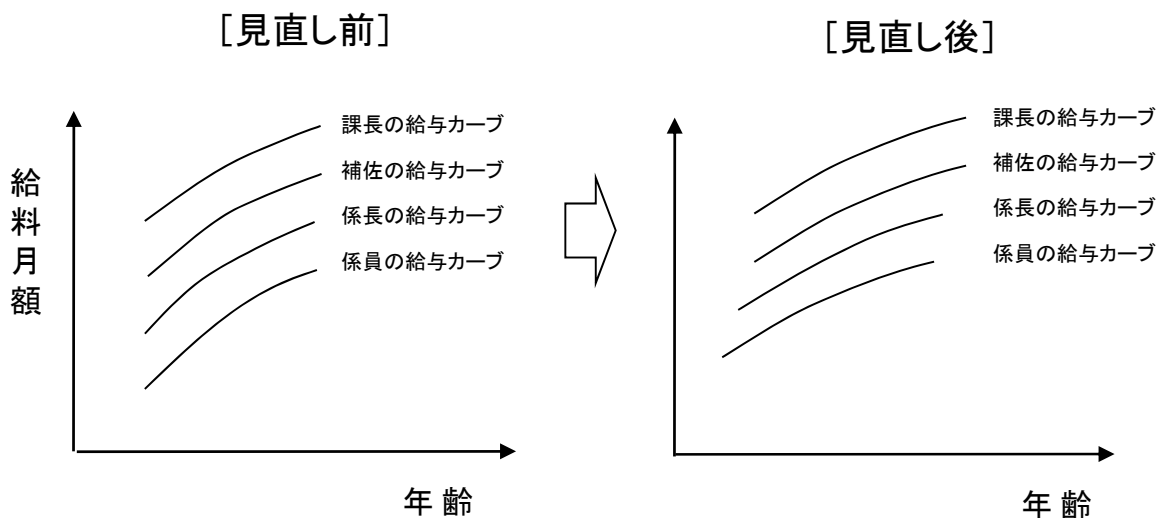
給与構造の改革（平成18年度～）

【年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換】

給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げ。



職務・職責に基づく給料水準を確保。
(給料表の職務の級間の水準の重なりを縮減)



(参考：平成17年人事院勧告)

地域手当の指定基準について

- 1 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)に基づき人事院が作成した10年(平成6年～平成15年)平均の賃金指数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。
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。

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、生活圈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ため、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(パーソントリップの数値)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、指定。
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しているため、人口5万人未満の市町村も対象。

$$\text{通勤者率(\%)} = \frac{\text{中心市へ通勤しているA市に常住する15歳以上の就業者数}}{\text{A市に常住している15歳以上の就業者人口}} \times 100$$

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。

地方公共団体における独自の給与削減措置の状況 (平成21年4月1日現在)

全地方公共団体の6割以上の団体(1,139団体/1,847団体、61.7%)が、独自に給料や手当の削減措置を実施し、年額約2,500億円を削減。

○都道府県・指定都市における一般職の給料(本給)削減の状況

削減率の区分	給料(本給)削減を実施している団体(削減率)
8%～	北海道(9～7.5%)，群馬県(8%)，大阪府(14～3.5%)，島根県(10～6%)，岡山県(10～7%)，徳島県(10～7%)，鹿児島県(10～5%)
5%～8%未満	青森県(5～3%)，岩手県(6～2%)，宮城県(5.5%)，福島県(5～2.2%)，茨城県(5～3%)，神奈川県(6～3%)，山梨県(6～2%)，岐阜県(7～3.5%)，滋賀県(6～1.5%)，兵庫県(7～2.5%)，広島県(7.5～3.75%)，山口県(6～2%)，香川県(5～1%)，愛媛県(6～2.6%)，高知県(5～0.5%)，佐賀県(6～4%)，熊本県(7～3%)，京都市(5%)，大阪市(5～3.8%)
3%～5%未満	秋田県(4～2%)，千葉県(3～1.3%)，富山県(4～1%)，愛知県(4%)，奈良県(4～1.4%)，沖縄県(3%)，千葉市(3～1%)
2%～3%未満	京都府(2%)，和歌山県(2～1%)，名古屋市(2～1%)

地方公共団体における独自の給与削減措置の状況 (平成21年4月1日現在)

- 何らかの給与削減を実施している団体は、1,139団体(61.7%)
- 一般職の給与削減を実施している団体は、753団体(40.8%)
- 一般職の給料(本給)削減を実施している団体は、338団体(18.3%)

1-1 給与(給料(本給)、諸手当)削減団体内訳

区分	団体数				全団体数 (B)	A/B(%)
	両方	一般職のみ	特別職のみ	計(A)		
都道府県	38	1	3	42	47	89.4
指定都市	7	0	5	12	18	66.7
市区町村	604	103	378	1,085	1,782	60.9
計	649	104	386	1,139	1,847	61.7

1-2 一般職給与削減団体内訳

区分	給料(本給)削減 (C)	C/B(%)	手当のみ削減 (D)	D/B(%)	一般職削減団体 (C)+(D) (E)	E/B(%)
都道府県	32	68.1	7	14.9	39	83.0
指定都市	4	22.2	3	16.7	7	38.9
市区町村	302	16.9	405	22.7	707	39.7
計	338	18.3	415	22.5	753	40.8

※「給料(本給)削減(C)」の団体数は、給料(本給)のみ削減実施団体並びに給料(本給)及び手当の削減実施団体の合計

- 全体の削減影響額は、約2,500億円(2,465億円)

2 削減影響額

	削減影響額(億円)		
	一般職	特別職	計
都道府県	2,047	4	2,051
指定都市	53	1	54
市区町村	324	36	360
計	2,424	41	2,465

国の俸給表構造を援用しつつ水準の調整を行う人事委員会勧告の例

(平成21年人事委員会勧告後)

団体名	行政職給料表(-)の改定に関する勧告・報告(抜粋)	行政職給料表(-)の水準調整の概要	行政職給料表(-)以外の給料表の改定に関する勧告・報告(抜粋)
福島県	<p>国の俸給表構造との均衡を維持する観点から、国の俸給表の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に給料月額を定める必要がある。(H21)</p>	<p>国の俸給月額(平成21年勧告ベース)を基本とし、平均1.7%を引上げる調整。</p>	<p>行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。このうち、教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表の改定に当たっては、全国人事委員会連合会が作成した「参考モデル給料表」の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に給料月額を定める必要がある。</p> <p>ただし、医療職給料表(-)及び任期付研究員給料表(若手育成型)については、医師の処遇を確保する観点及び若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととする。(H21)</p>
岡山県	<p>較差の大きさや人事院勧告において俸給表の改定がなされなかったこと等と、給料表水準を一律に引き上げるのではなく、民間給与との間に相当の差が生じている初任給与として、若年層に限定した給料表の改定を行い、民間給与との較差を埋める。(H20)</p> <p>※ H21は改定なし</p>	<p>国の俸給月額(平成19年勧告ベース)を基本とし、大卒初任給の号給(1級29号給)の額を1.2%引き上げ、その後には基幹号給ごとに引上げ率を0.1%ずつ、0.2%まで逡減する調整。</p>	<p>較差の大きさや人事院勧告において俸給表の改定がなされなかったこと等を考慮すると、給料表水準を一律に引き上げるのではなく、民間給与との間に相当の差が生じている初任給与として、若年層に限定した給料表の改定を行い、民間給与との較差を埋めることが適当であると考え。(H20)</p> <p>※ H21は改定なし</p>

団体名	行政職給料表(-)の改定に関する勧告・報告(抜粋)	行政職給料表(-)の水準調整の概要	行政職給料表(-)以外の給料表の改定に関する勧告・報告(抜粋)
山口県	<p>給料表について、所要の改正を行う必要がある。(H20)</p> <p>※ H21は改定なし</p>	<p>国の俸給月額(平成19年勧告ベース)を基本とし、平均0.55%を引上げる調整。</p>	<p>給料表について、所要の改正を行う必要がある。(H20)</p> <p>※ H21は改定なし</p>
愛媛県	<p>給料表については、人事院勧告の内容を基礎として、所要の改定を行うこと。(H21)</p>	<p>国の俸給月額(平成21年勧告ベース)を基本とし、0.43%を一律に引上げる調整。</p>	<p>給料表については、人事院勧告の内容を基礎として、所要の改定を行うこと。また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。(H21)</p>
高知県	<p>民間給与との較差を踏まえ、給料表を引下げ改定することが必要である。その際には、初任給など若年層の給与は引下げを行わないこととする一方で、管理職層については一般職員を上回る引下げを行うとする国家公務員の改定に準ずることとし、国家公務員の俸給表の構造との均衡も考慮して、級号給ごとの給料月額について国家公務員の俸給月額と同額で引下げを行うこと。(H21)</p>	<p>国の俸給月額(平成19年勧告ベース)を基本とし500円を定額で加算した給料表について、国の平成21年勧告と同額で引下げを行う調整。</p>	<p>行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に、給料月額及び経過措置額の算定基礎となる額の引下げ改定を行うこととするが、医療職給料表(1)及び任期付研究員のうち第2号任期付研究員に適用される給料表については、国に準じて引下げを行わないこと。(H21)</p>

団体名	行政職給料表(-)の改定に関する勧告・報告(抜粋)	行政職給料表(-)の水準調整の概要	行政職給料表(-)以外の給料表の改定に関する勧告・報告(抜粋)
堺市	行政職給料表については、民間との較差を解消するため、人事院勧告の内容も参考に、初任給を中心とした若年層に配慮したうえで、その給料月額について引下げ改定を行う必要がある。(H21)	※ 給料表の勧告なし	行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、医師確保の観点から引下げ改定を行わないことが適当である。(H21)
静岡県	公民較差、国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定を行うこととする。(医療職給料表(1)、任期付研究員給料表(若手育成型)を除く。)(中略)さらに、給料月額に一定の率を乗じて、乗じる率を100.9から100分の100.85に引き下げる。 (医療職給料表(1)を除く。)(H21)	給料表は、国の俸給表(平成21年勧告ベース)を基本として改定し、さらに給料表の額に100分の100.85を乗じて得た額を給料月額とする。	公民較差、国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定を行うこととする。(医療職給料表(1)、任期付研究員給料表(若手育成型)を除く。)(中略)さらに、給料月額に一定の率を乗じて、乗じる率を100.9から100分の100.85に引き下げる。 (医療職給料表(1)を除く。)(H21)

団体名	行政職給料表(一)の改定に関する勧告・報告(抜粋)	行政職給料表(一)の水 準調整の概要	行政職給料表(一)以外の給 料表の改定に関する勧 告・報告(抜粋)
鳥取県	<p>全給料表・全号給について、現在の給料月額 の△0.8%の引下げ改定を行うこととする。 (中略)</p> <p>改定の方法であるが、現在の給料表は、国の 平成18年4月1日適用俸給表を基礎としてい るが、その後、国においては、2度にわたって俸 給表の改定が勧告されたことにより、本県の給 料表と国の俸給表に構造上の差異が生じてきて いる。また、昨年、行政職給料表2級以下とそ 他の給料表のこれに相当する職務の級の改定 が据え置かれたことにより、一部で昇任・昇格 に伴う給与額の引上げが通常に比べて十分に行 われぬ状態の構造となっている。本来であれば こうした状態は解消することが望ましいが、今 回は引下げ改定であること及び現在の給料表は、 昨年県議会での議決を経て制定されたところで あることを勘案し、現在の給料月額を引下げ改 定することとする。</p>	<p>給料表は国の平成 18年4月1日適用俸 給表を基礎として、 給料表の額に、2級 以下については、 1,000分の992、3級 以上については 1,000分の957を乗じ て得た額を給料月額 とする。</p>	<p>全給料表・全号給につ いて、現在の給料月額 の△0.8%の引下げ改定を行 うこととする。ただし、 医療職給料表(1)につい ては、医師の人材確保への 影響が懸念されるという 観点から引下げ改定は行 わないこととする。</p> <p>行政職給料表以外の給 料表(医療職給料表(1))を 除く。)については、行 政職給料表の職務の級に 相当する職務の級又は職 務の級及び号給ごとにそ れぞれの乗じることとす る率とすること。</p>
三重県	<p>月例給の改定に当たって、本委員会は、これ まで人事院勧告に準じて給料表を改定してきた ところですが、本年の本県の公民較差が、民間 給与が職員給与を上回るプラス較差であったこ とを踏まえ、マイナズ較差を解消するため 俸給表を引き下げた人事院勧告に準じて本県給 料表を引き下げるのは適当ではない。(H21)</p>	<p>国の平成19年勧告 ベースの俸給表を基 本とする。(結果と して、国の俸給月額 (平成21年勧告ベ ース)より平均0.2%高 い額が給料月額とな る。)</p>	<p>※ 行政職給料表(一)に同じ</p>

給料表の改定の流れ（一般的なイメージ）

以下、前年とは給料表の構造を変えない場合の較差解消のための改定の流れを示すものである。

1 公民較差の算出

○ ラスパイレス比較により公民較差を算出

民間給与〔A円〕－職員給与〔B円〕＝較差〔 \mathcal{X} 円（ \mathcal{X}' %）〕

※ 公民較差を算出するのは、人事委員会を置いている都道府県・指定都市・和歌山市・熊本市・特別区のみ。

2 較差を原資とした給与配分

○ 給与配分の決定

- 全体の公民較差を踏まえつつ、民間の給与制度の動向、国家公務員や他の地方公共団体の給与の状況を考慮するとともに、職種・職務間、世代間、地域間などの給与配分を検証しつつ、任命権者や職員団体をはじめとする各方面からの意見聴取も重ねながら、給与配分を検討。

【配分例（1人当たり）】

給料月額（本給）	C円（ c' %）
諸手当（〇〇手当）	D円（ d' %）
はね返り分	E円（ e' %）
・管理職手当	F円（ f' %）
・地域手当	\mathcal{X} 円（ \mathcal{X}' %）
計	

※1 「はね返り分」とは、地域手当のように給料月額の一定割合で手当額が定められているため、給料月額の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

※2 管理職手当は、定額化に伴う経過措置対象者についてのもの。

※3 地域手当＝（給料月額＋管理職手当＋扶養手当）×支給割合

3 諸手当の改定

○ 手当額の改定

- ・ 配分原資や国家公務員、他の地方公共団体、民間の諸手当の支給状況を踏まえ、改定内容を検討。

4 給料表の改定

○ 行政職給料表（一）の改定

- ・ 配分原資も踏まえつつ、国家公務員や他の地方公共団体の状況も考慮し、改定内容を検討。
- ・ 改定によるラスパイレース指数（国の行政職俸給表（一）との水準比較）への影響も考慮。
- ・ 必要に応じ、民間の給与構造も参照。
- ・ マイナス改定の場合は、給与構造改革による給料水準の引下げに伴う経過措置期間中の給料月額（以下、「経過措置額」という。）を改定。

【改定例1】（プラス較差の場合）

改定方針：給料表を初任給を中心に若年層に限定した給料月額の引上げ（中高齢層は据置き、経過措置額は改定なし。）
[平均 c' %の改定]

- (1) 給料表の各号俸の各金額に、該当人員を入力する。
- (2) 大卒初任の級・号給付近を $(c' + \alpha)$ % 引上げ、その後は基幹号給ごとに 0.1 % ずつ逡減（ $(c' - \beta)$ % まで）させていく（百円単位を基本）。
- (3) 下位級と上位級で対応する基幹号給（一定の昇格加算額を加算した直近上位の基幹号給対応が基本）の改定率は、同率で設定する。
- (4) 現行の昇格時号給対応を崩さないよう必要な調整を行う。
- (5) 引上げ額及び引上げ率が逡減していくように、号給ごとの間差額を調整する。
- (6) 引上げ対象となる級・号給について、(3)～(5)の作業を繰り返し、公民較差と改定額の総計が等しくなるようにする。

4 給料表の改定（つづき）

○ 行政職給料表（一）の改定（つづき）

【改定例2】（マイナス較差の場合）

改定方針：同率引下げ（平均 $\Delta c'$ %）を基本とするが、初任給を中心に若年層は引下げを行わない。一方、管理職層については平均を上回る引下げ（ $\Delta (c' + y)$ %）。経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる職員を対象に較差全体を引下げ改定が行われる職員で解消することを踏まえた率（ $\Delta (c' + \delta)$ %）を乗じて得た額に引下げ。

- (1) 給料表の各号俸、経過措置額の各金額に、該当人員を入力する。
- (2) 引下げ改定が行われる職員の級・号給について $\Delta c'$ % の引下げ。ただし、管理職層の職員の級・号給については $\Delta (c' + y)$ % の引下げ。
- (3) 経過措置額を受けている職員について、経過措置額の算定基礎となる額に $\Delta (c' + \delta)$ % を乗じ（1円未満の端数切り捨て）、経過措置額を算出。
- (4) 公民較差と改定額の総計が等しくなるように、改定額について、必要な調整を行う。

○ 昇格（降格）時号給対応の改定

- ・ 昇格時号給対応表は、基幹号給の給料月額に一定の昇格加算額を加算した額の直近上位の基幹号給に対応することを基本として設定。
- ・ 昇格加算額は、昇格後の職務の級の最大間差額を基礎とし、前後の級とのバランス等を考慮しつつ設定。
- ・ 降格時号給対応表は、昇格時号給対応表を逆にたどった場合の対応関係。

【改定例1の場合の例】

- ・ 各級について、一定の昇格加算額を改定額に加算した直近上位の基幹号給対応となる表を作成し、改定額に応じて昇格時号給対応の基本が維持されているか確認しつつ、給料表の改定額を調整する。
- ・ 上記作業をした結果、昇格時号給対応を変えなければならない場合は、昇格時号給対応の基本となる考え方に基づき、昇格時号給対応表を改定する。

4 給料表の改定（つづき）

○ 昇格（降格）時号給対応の改定（つづき）

【改定例 2 の場合の例】

- ・ 改定例 2 のように、昇格時号給対応の基本となる考え方を維持しつつ、昇格時号給対応表を改定しない場合もある。

○ 行政職給料表（一）以外の給料表の改定

- ・ 行政職給料表（一）との職務の違いに基づいて、行政職給料表（一）との均衡を基本。
- ・ 民間給与実態調査で調査した相当職種の給与も参照。

【改定例 1 の場合の例】

改定方針：行政職給料表（一）以外の給料表について、行政職給料表（一）との対応関係を踏まえ、対応する級・号給について、同様の改定率（ $(c' + \alpha)\% \sim (c' - \beta)\%$ ）で改定

※ 給料表の改定作業、昇格時号給対応の改定作業は、行政職給料表（一）と同様。

【改定例 2 の場合】

改定方針：行政職給料表（一）以外の給料表・経過措置額の算定基礎となる額について、

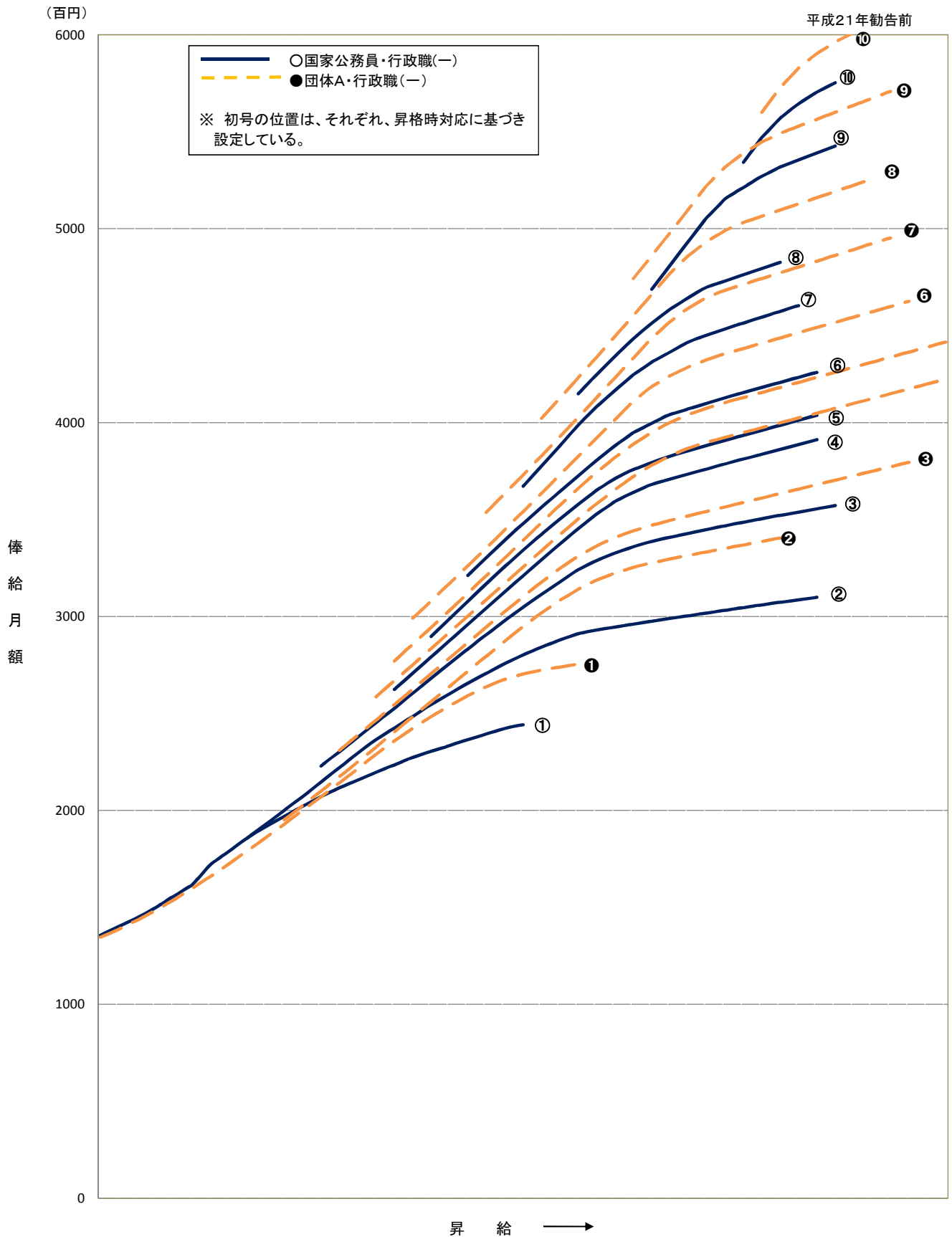
- 給料表については、行政職給料表（一）との対応関係を踏まえ、対応する級・号給について、同様の改定率（ $\Delta c' \sim \Delta (c' + \gamma)\%$ ）で改定
- 経過措置額の算定基礎となる額についても、行政職給料表（一）との均衡を考慮し、当該額に同様の改定率（ $\Delta (c' + \delta)\%$ ）を乗じ（1円未満の端数切り捨て）、経過措置額を算出。

※ 給料表の改定作業、昇格時号給対応の改定作業は、行政職給料表（一）と同様。

給料表の構造に独自性を持たせる際の視点

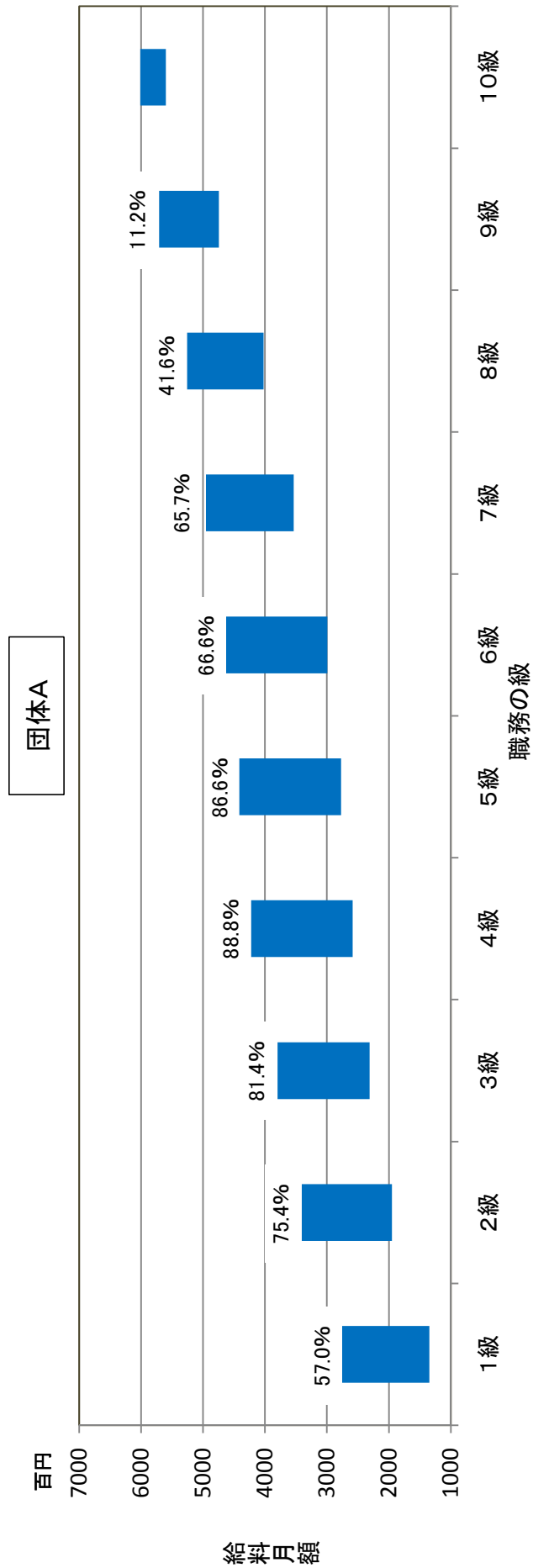
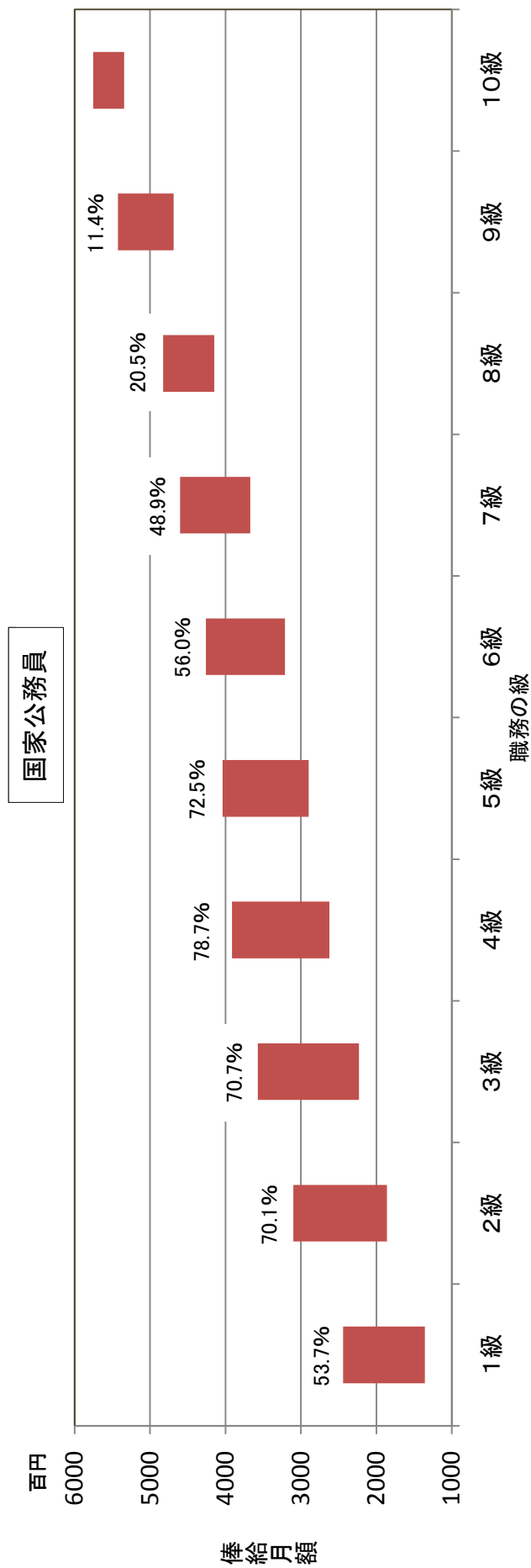
- 職務・職責に応じた給料水準の違いをより徹底させるため、カーブをフラット化させ、級の重なりを国より縮小する。
- 組織の規模・職制の状況をよりの確に反映させるため、級の構成を国より簡素化する。
- 職責が同位化し、人事管理上も別々の級として存続させる必要性が低い級同士を統合し、級の構成を国より簡素化する。
- 昇任試験の実施による厳格な昇格管理を前提に、級間の差異を設ける一方、職員の士気を確保する観点から、低位級について国と異なる号給の構成とする。
- 能力・実績主義を徹底した人事評価結果の給与への反映を前提に、国と異なる号給の構成とする。

国と団体Aの給与カーブの比較（行政職（一））



(参考:一般職の職員の給与に関する法律、団体A給与条例)

独自構造の給料表を用いる団体Aにおける行政職給料表(一)の級間の重なり(平成21年勧告前)

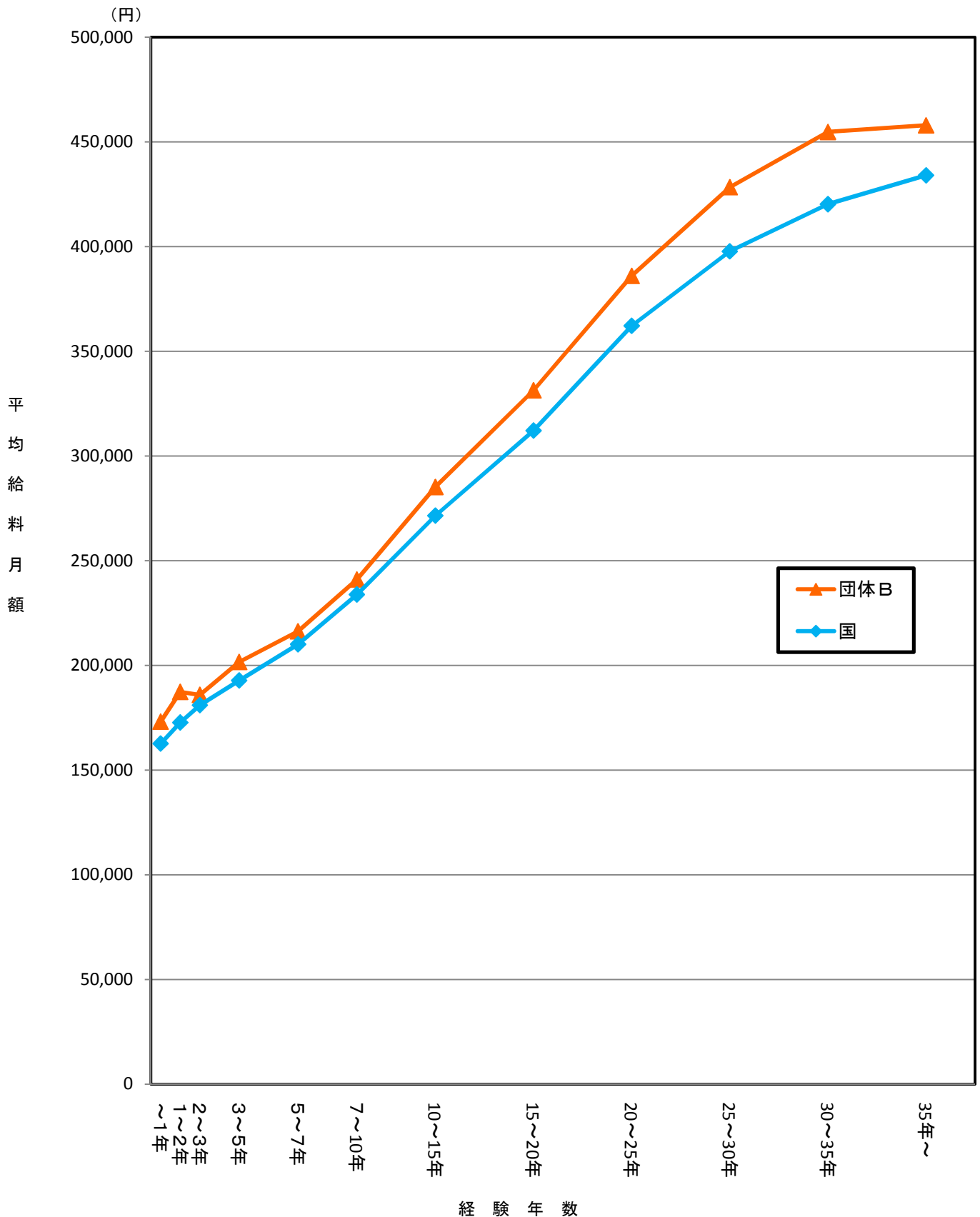


(注)率は1級上位の級との重なり率である。

(参考:一般職の職員の給与に関する法律、団体A給与条例)

国と団体Bの経験年数別・平均給料（俸給）月額と比較（一般行政職・全学歴）

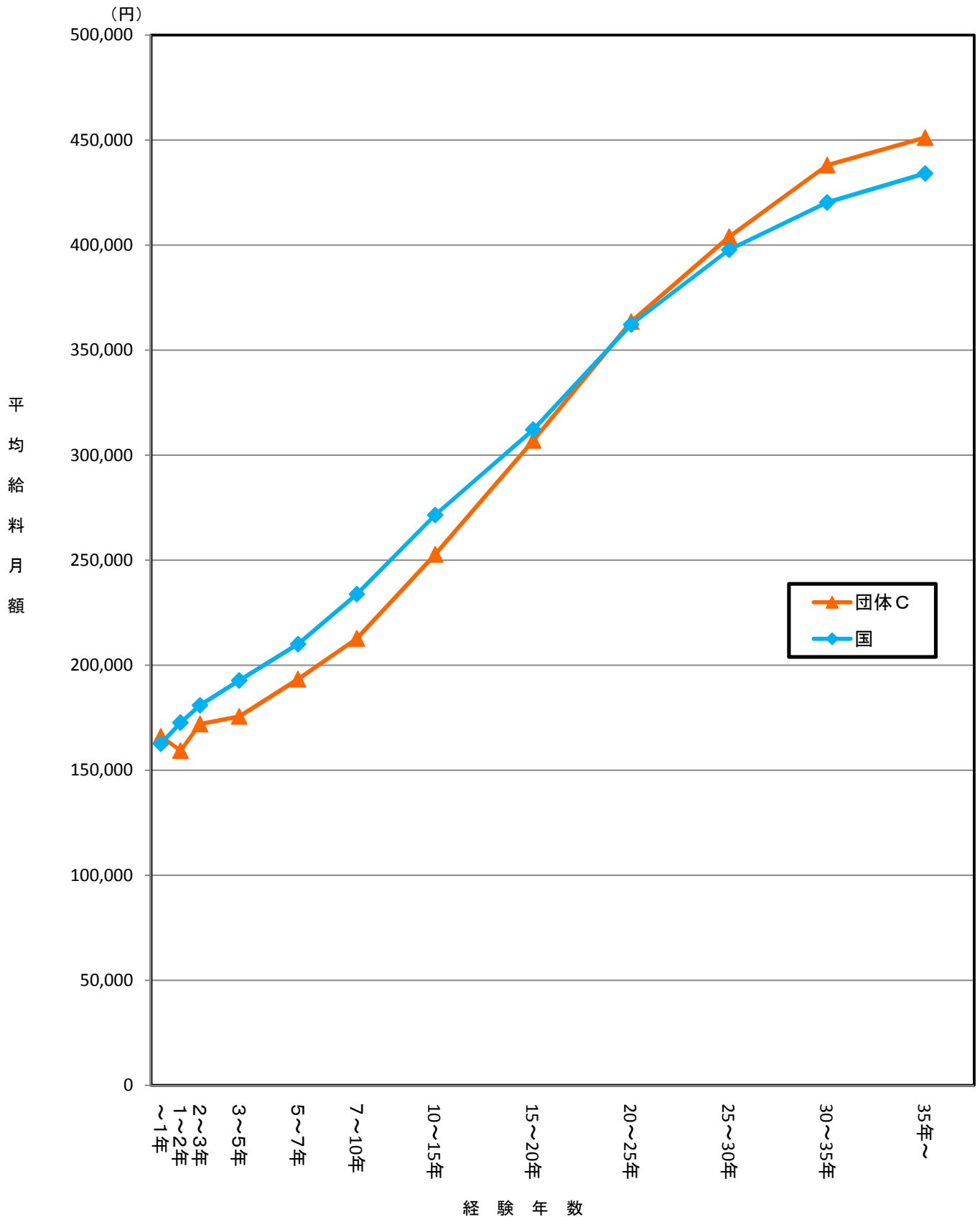
国と比較して年齢に応じた平均給料月額の上昇度合いが高い団体の例①



(出典:平成20年地方公務員給与実態調査、平成20年国家公務員給与等実態調査)

国と団体Cの経験年数別・平均給料（俸給）月額と比較（一般行政職・全学歴）

国と比較して年齢に応じた平均給料月額の上昇度合いが高い団体の例②
(国と比較して若年層の平均給料月額が低い一方、中高年齢層の平均給料月額が高い団体の例)



(出典:平成20年地方公務員給与実態調査、平成20年国家公務員給与等実態調査)

国の俸給表構造を援用しつつ水準の調整を行う都道府県・指定都市における
給料表の水準の状況（平成21年勧告前）

福島県

給料表名	給料表の水準	
	国と 同じ	国と異なる
	全く 同じ	一部の 独自 全くの 独自
一般行政職給料表	○	○
技能労務職給料表		○
公安職給料表		○
教育職給料表		○
研究職給料表		○
医療職給料表(一)		○
医療職給料表(二)		○
医療職給料表(三)		○
小中学校教員職給料表		○
(企業) 行政職給料表		○
任期付研究員給料表		○
特定任期付研究員給料表		○

静岡県

給料表名	給料表の水準	
	国と 同じ	国と異なる
	全く 同じ	一部の 独自 全くの 独自
一般行政職給料表	○	○
技能労務職給料表		○
研究職給料表		○
医療職給料表(1)		○
医療職給料表(2)		○
医療職給料表(3)		○
福祉職給料表		○
高等学校等教育職給料表		○
中学校小学校教育職給料表		○
公安職給料表		○
企業職(1)給料表		○
企業職(2)給料表		○
第1号任期付研究員給料表		○
第2号任期付研究員給料表		○
特定任期付職員給料表		○
がんセンター事業職給料表		○
がんセンター研究職給料表		○
がんセンター医療職給料表(1)		○
がんセンター医療職給料表(2)		○
がんセンター医療職給料表(3)		○
がんセンター任期付企業研究員(1)		○
がんセンター任期付企業研究員(2)		○

鳥取県

給料表名	給料表の水準	
	国と 同じ	国と異なる
	全く 同じ	一部の 独自 全くの 独自
一般行政職給料表	○	○
現業職給料表		○
公安職給料表		○
教育職給料表(1)		○
教育職給料表(2)		○
研究職給料表		○
医療職給料表(1)		○
医療職給料表(2)		○
医療職給料表(3)		○
海事職給料表		○
企業局企業職員(行政職給料表と同じ)		○
〃(現業職給料表と同じ)		○
病院局企業職員(行政職給料表と同じ)		○
〃(現業職給料表と同じ)		○
〃(医療職職給料表(1)と同じ)		○
〃(医療職職給料表(2)と同じ)		○
〃(医療職職給料表(3)と同じ)		○
特定任期付研究員	○	

岡山県

給料表名	給料表の水準	
	国と 同じ	国と異なる
	全く 同じ	一部 独自
一般行政職給料表	○	○
技能労務職給料表		○
研究職給料表		○
医療職(一)給料表		○
医療職(二)給料表		○
医療職(三)給料表		○
教育職(一)給料表		○
小中教育職給料表		○
公安職給料表		○
(企業) 行政職給料表		○

山口県

給料表名	給料表の水準	
	国と 同じ	国と異なる
	全く 同じ	一部 独自
行政職給料表(一般行政職給料表)	○	○
現業職給料表(技能労務職給料表)		
公安職給料表		○
海事職給料表		○
研究職給料表		○
医療職給料表(一)		○
医療職給料表(二)		○
医療職給料表(三)		○
教育職給料表(一)		○
教育職給料表(二)		○
企業職(行政職と同じ)		○
企業職(現業職と同じ)		○
第一号任期付研究員		○
第二号任期付研究員		○

愛媛県

給料表名	給料表の水準	
	国と 同じ	国と異なる
	全く 同じ	一部 独自
一般行政職給料表	○	○
技能労務職給料表		○
公安職給料表		○
研究職給料表		○
医療職給料表(一)		○
医療職給料表(二)		○
医療職給料表(三)		○
中学校・小学校教育職員給料表		○
高等学校等教育職員給料表		○
大学教育職員給料表		○

高知県

給料表名	給料表の水準		
	国と 同じ	国と異なる	
	全く 同じ	一部 独自	全くの 独自
一般行政職給料表			○
技能労務職給料表			○
研究職給料表			○
医療職給料表(1)			○
医療職給料表(2)			○
医療職給料表(3)			○
教育職給料表			○
高等学校等教育職給料表			○
小学校・中学校等教育職給料表			○
警察官給料表			○
(企業) 一般行政職給料表			○
(企業) 技能労務職給料表			○
(企業) 医療職給料表(1)			○
(企業) 医療職給料表(2)			○
(企業) 医療職給料表(3)			○

堺市

給料表名	給料表の水準		
	国と 同じ	国と異なる	
	全く 同じ	一部 独自	全くの 独自
一般行政職給料表		○	
現業職給料表		○	
医療職給料表(1)		○	
医療職給料表(2)		○	
医療職給料表(3)		○	
消防職給料表		○	
福祉職給料表		○	
行政職給料表(学校事務)		○	
高等学校教育職給料表			○
小・中学校教育職給料表(大阪府)			○
特定任期付職員	○		

【凡例】

全く同じ…国の俸給月額に対応する各級号給の給料月額が、国と全く同じのもの。
 一部独自…国の俸給月額に対応する各級号給の給料月額が、国と一部異なるもの。
 全く独自…国の俸給月額に対応する各級号給の給料月額が、国と全く異なるもの。

(参考：平成21年度地方公務員給与実態調査)

職種別民間給与実態調査と賃金構造基本統計調査の比較

名 称	職種別民間給与実態調査 (人事院・人事委員会)	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)
対象事業所	企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所	常用労働者5人以上の事業所
調査対象事業所数	約5万2百事業所	約133万事業所
調査実事業所数	約1万1千事業所	約7万8千事業所
対象労働者	常勤の従業員(雇用期間の定めのない者に限る)	常用労働者(①雇用期間の定めのない者、②1箇月超の雇用期間の者、③1箇月以内の雇用期間の者又は日々雇用労働者で4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された者)
	パートタイム労働者は除く	パートタイム労働者を含む (但し、項目により一般労働者と区別)
	販売員等は除く	販売員等を含む
調査対象労働者数	約335万人	約3,700万人
調査実員数	約43万人	約161万人
調査時点	当年4月分の最終給与締切日	前年6月末(最終給与締切日)

※1 「パートタイム労働者」は、次のいずれかに該当する者である。

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
- ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで、1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者

※2 職種別民間給与実態調査は平成21年のものであり、賃金構造基本統計調査は平成20年のもの。

「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告書のポイント

研究会の概要

- 趣旨
民間事業者と比べて水準が高いのではないかとの指摘がなされている技能労務職員*（清掃職員、用務員、学校給食員等）の給与について、給与決定の基本的考え方を整理するとともに、その具体的な反映手法等について研究する。

* 法令上の用語は、「単純な労務に雇用される者」（地公法第57条）。法制定時からの沿革によるものであるが、その後の時代の変遷を経て、業務の実態は、「単純な労務」との語から一般に受ける語感とは合致しない部分もあることには留意が必要。

技能労務職員の給与については、人事委員会の勧告対象とならず、団体交渉を経て労働協約を締結できるなど、法の適用関係が他の地方公務員と異なる。

- 検討経緯

平成20年4月～平成21年3月に計10回開催

〔その間、委員による地方公共団体現地調査、「中間とりまとめ」に対する意見募集、地方公共団体・労働組合関係者ヒアリング等を実施。〕

研究会構成員

(座長)	佐藤 博 樹	東京大学社会科学研究所教授
(委員)	浅羽 隆 史	白鷗大学法学部准教授
	阿部 正 浩	獨協大学経済学部教授
	岡田 真理子	和歌山大学経済学部准教授
	川 田 琢 之	筑波大学ビジネス科学研究科准教授
	齊藤 正 憲	三菱電機株式会社専務執行役取締役

各論点についての検討

1 給料表作成に当たったの基本的考え方

- 技能労務職員の給与についても、「職務給の原則」が適用されることから、給料表の級や号給は、職務内容やキャリアパスの違いに応じて設定され、適用されるべきもの。
- 技能労務職員と国の行政職俸給表(二)(行(二))適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、類似職種と言え、キャリアパスも同様である場合には、行(二)の構造を援用することが考えられる。その場合も、水準については、地域の民間給与水準を反映すべき。
- 各地方公共団体において、行(二)を用いていない場合であっても、行(二)の水準と乖離している実態があれば、説明責任が求められる。
- 民間労働者について賃金センサスのデータを抽出して比較すると、技能労務職員の方が年功的な傾向が見られる。技能労務職員について独自の給料表を用いる場合にも、徒に年功的な給与制度・運用とすべきではない。

2 民間給与水準の調査・比較手法

- 給与の比較に際しては、職務内容についての十分な分析が必要。「均衡の原則」等を定める制度の沿革を踏まえても、技能労務職員と民間労働者の給与水準の比較を適切に行うことが重要。
- 考えられる具体的な手法は、以下のとおり。各地方公共団体において独自の工夫を加えることも可能。

① 独自調査を実施する手法

～ 人事委員会による職種別民間給与実態調査とあわせて調査を実施し、技能労務職員のデータと比較(ラスパイレス比較等)。

② i) 賃金センサスを活用し、「同種・同等」の者を抽出する手法

～ 統計法上の使用承認手続を経て、個人(匿名)データを入力し、技能労務職員のデータと抽出比較(ラスパイレス比較等)。

② ii) 賃金センサスを活用し、職種ごとの相対水準を算出する手法

～ 一般行政職類似職種と技能労務職相当職種の水準比を算出。

※ 公表データによる比較結果と個人(匿名)データによる抽出比較結果に大きな差異はなく、公表データのみでも合理的。

③ ①、②を基に年次更新する手法

3 交渉手続

- 技能労務職員は、労働組合と職員団体のいずれにも加入できることとされているが、労働協約を締結するのであれば、その主体は労働組合であることに留意が必要。
- 交渉手続が適法に行わなければならないのはもちろんのこと、事後的に無用のトラブルを生じさせないためにも、法の定める手続について確認しておくことが重要。(報告書では、誠実交渉義務や労働協約の効力等について確認。)

4 説明責任

- 技能労務職員の給与についても、十分な説明責任を果たした上で、住民の理解と納得を得ることが必要。
- 現行制度上、給与公表の仕組みが整備されていることから、各地方公共団体においては、引き続き、公表を徹底することが必要。
- 「給与情報等公表システム」は、全地方公共団体間の比較を可能にするものであり、かつ、モデル給与の考え方を含む網羅的な項目設定となっている。一部の地方公共団体においては未実施であるが、速やかに総務省の示す共通様式に沿った公表を行うべき。
- 住民に広く情報提供をするためには、ホームページだけでなく、広報紙など多様な媒体を活用し、わかりやすい広報を行うことが必要。

研究会報告書を受けた総務省としての今後の対応

- 各地方公共団体において策定・公表している「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」に沿った取組を引き続き支援。
- 研究会報告書を活用した給与の見直しに取り組むよう、通知の発出や会議の開催等の機会を活用して周知。

**独自の水準調整を行っている都道府県の
県庁所在市の給料表の状況（平成21年勧告前）**

福島県		福島市		
水準調整の概要	国の俸給月額を平均1.68%引上げることを基本に調整。	給料表	級数	8級制
			構造	基本的に県と同じ
			水準	基本的に県と同じ
岡山県		岡山市(人事委員会設置)		
水準調整の概要	国の俸給月額を基本とし、大卒初任給の号給(1級29号給)の額を1.2%引上げ、その後は基幹号給ごとに引上げ率を0.1%ずつ、0.2%まで逡減する調整。	給料表	級数	9級制
			構造	国と同じ
			水準	国と同じ
山口県		山口市		
水準調整の概要	国の俸給月額を、平均0.55%引上げることを基本に調整。	給料表	級数	8級制
			構造	全くの独自
			水準	—
愛媛県		松山市		
水準調整の概要	国の俸給月額を、0.43%引き上げる調整。	給料表	級数	8級制
			構造	全くの独自
			水準	—
高知県		高知市		
水準調整の概要	国の俸給月額に、民間との較差に見合う額500円(較差(568円)から100円未満を切り捨てた額)を加算。	給料表	級数	8級制
			構造	国と同じ
			水準	国と同じ
静岡県		静岡市(人事委員会設置)		
水準調整の概要	給料表は国の俸給表に準じて改定し、さらに給料表の額に100分の100.9を乗じて得た額を給料月額とする。	給料表	級数	8級制
			構造	全くの独自
			水準	—
鳥取県		鳥取市		
水準調整の概要	給料表は平成19年勧告前の国の俸給表に準じたままとし、さらに給料表の額に1000分の35を乗じて得た額を減じた額を給料月額とする。	給料表	級数	8級
			構造	国と同じ
			水準	国と同じ

(参考：平成21年地方公務員給与実態調査、各地方公共団体の給与条例等)

地方公共団体における級制別の団体数（一般行政職・平成21年勧告前）

（単位：団体）

○ 全団体

区分 構造の状況	10級制	9級制	8級制	7級制	6級制	5級制	4級制	3級制	計
都道府県	17 (36.2%)	29 (61.7%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	47 (100.0%)
指定都市	2 (11.1%)	5 (27.8%)	10 (55.6%)	1 (5.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	18 (100.0%)
市 (指定都市を除く)	4 (0.5%)	55 (7.2%)	230 (30.1%)	396 (51.8%)	78 (10.2%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	765 (100.0%)
区	0 (0.0%)	4 (17.4%)	19 (82.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23 (100.0%)
町	0 (0.0%)	0 (0.0%)	16 (2.0%)	147 (18.3%)	617 (76.9%)	22 (2.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	802 (100.0%)
村	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (5.7%)	146 (76.0%)	32 (16.7%)	2 (1.0%)	1 (0.5%)	192 (100.0%)
計	23 (100.0%)	93 (100.0%)	275 (100.0%)	556 (100.0%)	841 (100.0%)	56 (100.0%)	2 (100.0%)	1 (100.0%)	1,847 (100.0%)

※1 本表は、各地方公共団体の給料表の級数をその構造に関わらず外形的に集計したものである。

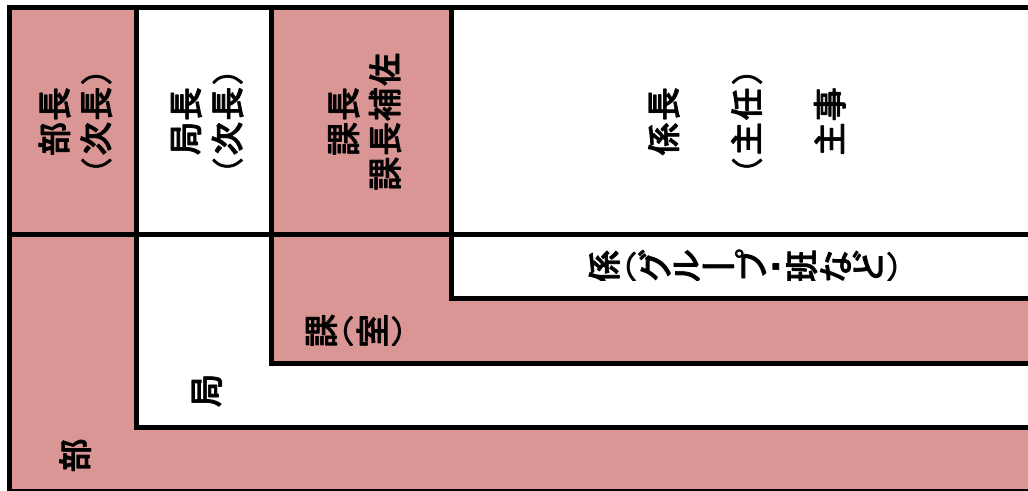
2 () 内は、団体区分ごとにそれぞれ構成比を計算したものである。

（資料24）

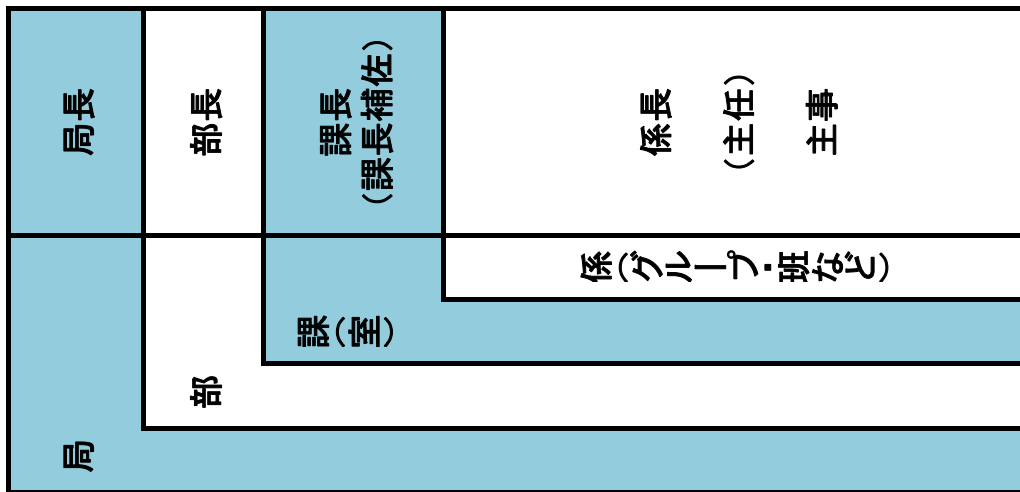
（参考：平成21年地方公務員給与実態調査）

地方公共団体における組織・職制構成(一般的な例)

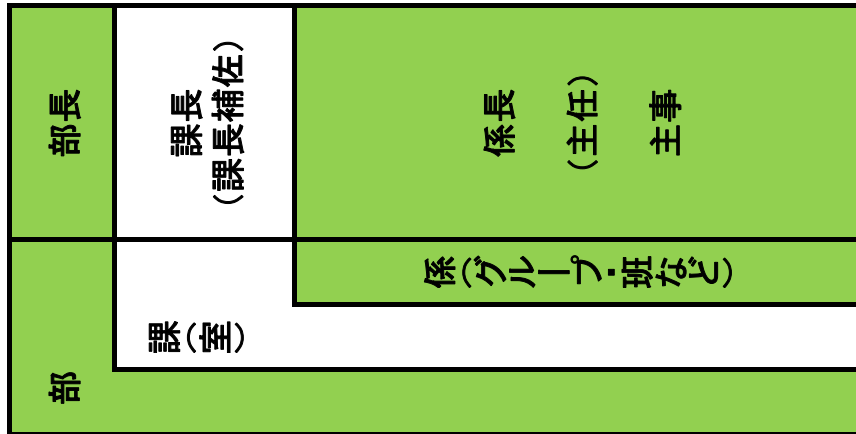
県



政令指定都市



一般市



町村

