

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 中間整理取りまとめ
- ・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取りまとめ
- ・平成18年3月27日 報告書取りまとめ

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 聰一（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））

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書（概要）

平成18年3月

1 はじめに

○本報告書は、今後の地方公務員給与のあり方に関し、給与決定の考え方、給与構造のあり方、人事委員会の機能のあり方などについて検討した結果を取りまとめたもの。

2 本研究会の問題意識 ー国民・住民等からの指摘の背景ー

○地方公務員の給与に対して批判がされている背景には、①民間と比べた中高年齢層の処遇や画一的・年功的な給与制度・運用、②給与決定制度や人事委員会勧告に対する信頼の不足、③一部の団体における不適正な給与制度・運用の存在、④地方公務員によるサービスと住民の負担感とのギャップ、などが考えられる。

○研究会では、給与制度やその決定の仕組み、構造に由来する課題等について、制度的・体系的な観点から検討。

3 地方公務員の給与 ー制度と現状ー

○「情勢適応の原則」のもと、「職務給の原則」、「均衡の原則」、「条例主義」の3原則。

○均衡の原則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いる。

○人事委員会は人事院と共同で民間給与を調査し給与勧告を実施。首長は議会に給与条例を提案して給与改定を実施。人事委員会を設置していない市町村は、国の給与改定や都道府県の人事委員会勧告等を総合勘案して給与改定を実施。

○都道府県や一般市町村の多くが国の俸給表を使用。給与水準は全地方公共団体平均のラスパイレス指数で98.0。

4 検討における基本的な前提と留意点

○地方公務員には労働基本権に一定の制約がなされている一方、人事委員会制度等が設けられている。本研究会においては、労働基本権については、現行制度の基本的な考え方を前提とし、人事委員会の機能を重視して検討。

5 検討すべき課題

(1) 給与決定の考え方

○職務給の原則については、これが不徹底であり画一的で年功的な運用実態等になっていることが、能力・成果をより重視する民間給与との乖離を生む一因となっている可能性。

○均衡の原則については、いわゆる国公準拠により実現されると解されてきたが、地方公務員給与が画一的に高止まる傾向の背景となっているとの指摘がある。地方分権の流れの中で、これまでの給与決定の考え方の再検討が必要。

(2) 給与構造

- 国家公務員と同様、地方公務員の給与構造について、民間給与と比べ年功的で勤務実績の反映がされにくいという課題がある。近年の民間の賃金体系の見直しなどの情勢変化を踏まえ、地方公務員の給与について職務給の原則がよりの確に実現されることが求められる。
- 地方公務員給与における地域間格差を分析すると、民間給与と比べ画一的な傾向があり、地域ごとの民間給与の状況の反映という観点から必ずしも十分でない。

(3) 人事委員会の機能

- 人事委員会の勧告は画一的な傾向を示しており、その問題点として、①マイナス幅の大きい公民較差率を反映させず、人事院勧告と同様の改定率を勧告していること、②公民較差の算出において不適切な方法をとっている場合には、結果的に公務員に有利になっていること、などが考えられる。
- 一部の人事委員会では、具体的な給料表の勧告を行わない等、説明責任の徹底が不十分。この背景に、事務局体制の弱さや専門能力の向上が必要との指摘がある。
- 民間給与の調査方法については、①団体によっては、実地調査を行う事業所が少なく、サンプル数が制約されている可能性、②調査対象となる企業の範囲（現行：企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上）について代表性の観点からの問題、③民間企業の雇用形態の変化等を踏まえた見直しが必要、などの課題がある。

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

- 職務給の原則は、実態として不徹底であることが多くの課題の要因であり、改めてその徹底が必要。
- 均衡の原則について、地方公務員法に定められた考慮事項（生計費、国の職員の給与、他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情）は妥当であるが、具体的適用においては、給与制度面と給与水準面とを分け以下のとおり対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言。

（給与制度）

- ・公務としての類似性を重視して均衡原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本とする（但し、職務給の原則等にのっとり合理的な範囲内で各団体の組織、規模等も考慮し、画一的に国家公務員の給与制度との合致を求めるものではない。）。

（給与水準）

- ・地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用し、各団体が地域民間給与の水準をより反映させた給料表を策定（但し、民間給与が著しく高い地域であったとしても、その地域の国家公務員の給与水準が目安。）。
- 民間給与を考慮する場合、適材確保という観点及び能率的な公務運営の確保という観点から、公務員の職務に類似した職務の民間事業の従事者の給与を考慮することが合理的。

○民間給与を考慮する場合の区域については、原則として当該団体の区域内であるが、民間事業者が少ない地域など一定の範囲に拡大することがやむを得ない場合もある。

(2) 給与構造の改革

- 給料表の構造、勤務実績の反映については、①年功重視から職務重視への給料表構造の転換（給与カーブのフラット化や級間の重なるの縮減）、②勤務実績のよりの確な反映（勤務実績に基づく昇給、勤勉手当の成績率の拡大）、③地域民間給与の反映（地域手当の導入）について、国家公務員の給与構造の改革の取組みなどを参考に速やかに実施すべき。
- 地域民間給与の反映方策について、当面は国家公務員給与の取組みを参考としてそれぞれの地方公共団体が給与水準の見直しを行う必要。

(3) 人事委員会機能の発揮と強化

○以下の点について、現行制度上の機能の発揮とともに、必要な機能については、制度整備も含め強化すべき。

① 勧告内容の充実と説明責任の徹底

- ・ 給料表等の明示をはじめ、民間給与実態調査の結果、公民比較の方法、較差の算定内容、モデル的な役職者の年収等を分かりやすく公表
- ・ 民間給与の調査方法の事前公表、勧告の基礎となる資料公表の制度化

② 公民較差の算定方法等の改善

- ・ 役職の対応関係等における取扱いの見直し、国による具体的な留意点の助言

③ 民間給与の調査方法等の見直し

- ・ 調査事業所数の確保
- ・ 調査対象となる企業（現行：企業規模100人以上事業所規模50人以上）の拡大（企業規模100人未満の企業も調査）
- ・ 職務分類によるきめ細かな公民比較等の検討

※人事院における見直しとも連携しつつ検討を進め、順次実施

④ 適正な給与制度・運用に対する監視・管理権能の明確化

- ・ 級別定数管理の権能の明確化 等

○人事委員会相互が連携し、給料表作成能力の向上や共同研修の実施、民間給与の調査方法や公民比較方法の改善策の検討、調査データの相互利用、モデル給料表の作成などに必要な体制を構築すべき。

(4) 人事委員会を設置していない地方公共団体の対応

- 都道府県の給与に民間給与が反映されることを前提に、これを参考にして給料表を整備することで間接的に地域民間給与を反映。加えて、市町村長の求めにより、都道府県人事委員会より情報提供できるような仕組みを整備。
- 共同研修の実施等、都道府県・市町村の人事行政当局相互間の連携強化が重要。

(5) 改革を推進するための参考指標等

- 地域手当を含めた給与水準を一体的に評価する指数（仮称：「地域手当補正後ラスパイレス指数」）を考案。
- 住民等が合理的な給与制度、運用等について評価・検証できるようなガイドラインの整備を検討。

7 具体的取組みに向けて

- 以上の内容については、直ちに着手が可能なもの、関係者の合意形成や取組みに一定の時間が必要なもの、法改正を含めた制度整備が必要なものなどがあることから、改革の具体的な取組みに向けて、3つの柱で実施することを提言。

(1) 給与構造の抜本改革の推進

- ・年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料表構造への転換、勤務実績の給与への反映、地域民間給与水準のよりの確な反映等に向けた抜本的な給与構造の改革を着実に推進するとともに、改革の趣旨に沿った運用を徹底する必要。
- ※8月にまとめた本研究会の基本的方向性を踏まえ、46都道府県や約8割以上の市区町村が本年4月からの実施へ向け取組中。

(2) 人事委員会の機能発揮、説明責任の徹底、体制強化への取組み

- ・公民較差の算定方法の改善（ガイドラインの通知）、具体的な給料表の明示、勧告の根拠となった資料の公表等、勧告内容の充実に取り組む必要。
- ・民間給与の調査方法の見直し
- ・人事委員会の専門能力の向上と体制整備等

(3) より地方分権時代にふさわしい給与決定システムの整備

- ・国公準拠の考え方の刷新、民間給与の調査方法の事前公表や資料公表、級別定数管理等の制度整備に取り組む必要。
- ・人事委員会の機能強化に対応した連携体制の整備、市町村の給与決定に関する規定整備。

- 着実な推進とフォローアップが必要。

- 地方分権の進展や社会情勢の変化を踏まえるとともに、取組みの過程で生じてきた課題等を十分検証しつつ、地方分権時代にふさわしい地方公務員給与のあり方を目指すことが望まれる。

※事務局（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）作成

地方公務員の給与のあり方に関する研究会

報告書

平成18年3月

目 次

1 はじめに	1
2 本研究会の問題意識 ー国民・住民等からの指摘の背景ー	1
3 地方公務員の給与 ー制度と現状ー	2
(1) 地方公務員の数	2
(2) 地方公務員の給与制度の概要	3
① 給与原則	3
② 給与体系とその運用	4
(3) 人事機関	4
(4) 給与改定の仕組みと運用	5
(5) 地方公務員の給与の現状	6
4 検討における基本的な前提と留意点	7
5 検討すべき課題	8
(1) 給与決定の考え方	8
(2) 給与構造	9
① 給料表の構造、勤務実績の反映	9
② 地域民間給与の反映方策	9
(3) 人事委員会の機能	10
① 勧告の現状と課題	11
② 民間給与の調査方法における課題	11
6 改革の方向	12
(1) 給与決定の考え方	12
① 職務給の原則と均衡の原則	12
② 民間給与を考慮する場合の考え方	15
(2) 給与構造の改革	16
① 給料表の構造、勤務実績の反映	16
② 地域民間給与の反映方策	16

（３）人事委員会機能の発揮と強化	17
① 基本的な考え方	17
② 具体的な改善事項	18
③ 人事委員会の体制整備等	20
（４）人事委員会を設置していない地方公共団体の対応	20
（５）改革を推進するための参考指標等	21
7 具体的取組みに向けて	22
（１）給与構造の抜本改革の推進	22
（２）人事委員会の機能発揮、説明責任の徹底、体制強化への取組み	23
（３）より地方分権時代にふさわしい給与決定システムの整備	23
検討経緯	25
委員名簿	27
資料編	

1 はじめに

地方公務員の給与のあり方をめぐって、現在、国民や住民の間に様々な意見や指摘がある。このような状況を踏まえ、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」（以下「本研究会」という。）は、今後の地方公務員の給与のあり方に関し、地方公共団体における給与決定の考え方、給与構造のあり方、人事委員会機能のあり方などについて平成16年10月以来20回に及ぶ会合を開いて検討を重ねてきた。

本研究会で扱っている事柄は、それぞれの地方公共団体における人事行政運営に直接関わり、また財政運営とも密接な関連を有している。さらに、当該地域における地方公務員の人材確保にも大きな影響を与えるとともに、地方公務員によって行われる公務サービスの質にも深く関わるものである。

そこで、本研究会としては、国民・住民をはじめ地方公共団体の人事当局や職員団体など、広く各方面の意見等を把握することが重要であると考え、平成17年3月に中間整理を公表するとともに、中間整理で取りまとめた課題・論点について、都道府県や市町村の人事担当者、職員団体等からのヒアリングなどを行った。

同年8月には、地方公務員の給与のあり方に密接に関わる国家公務員の給与構造改革についてその検討状況を把握した上で、地方公務員の給与構造の見直しの基本的方向性を取りまとめ、公表した。

その後も本研究会は、本格的な地方分権時代に対応するとともに地域民間給与がより適切に反映される地方公務員給与の決定の考え方や人事委員会の機能について検討を重ね、その検討結果を報告書としてここに取りまとめることとした。

2 本研究会の問題意識 ー国民・住民等からの指摘の背景ー

国家公務員、地方公務員を問わず、公務員の給与が民間に比べて高いのではないかとの意見や批判が国民や住民からなされている。その背景について、本研究会では、次のような点があると考ええる。

第1に、昨今の不透明な経済状況や不安定な雇用情勢の下にあって、民間労働者の置かれている現状と比べ、公務員の安定した雇用関係や40～50代の中高齢層の職員等の処遇が目立ってきている点である。能力や成果をより重視する傾向にある民間給与の実態と比べ、画一的で年功的な公務員の給与が、社会一般の情勢から乖離してきていることが指摘できる。

第2に、現行法でも地方公務員の給与は民間給与も考慮して定めることとされているが、その給与決定の仕組みや人事委員会勧告に対して十分な信頼が得られていない点である。例えば、ほとんどの人事委員会の勧告が人事院勧告の官民較差率と近似した画一的な勧告となっており、国民一般の実感とは異なっていること、地域民間給与との比較やその反映方法、判断の根拠などについて説明責任が十分果たされていない団体があることが挙げられる。

第3に、一部の地方公共団体において不適正な給与制度・運用が存在する点である。これが、民間と比べて厚遇であるとの批判や、地方公務員給与全体に対する不信につながっている。

第4に、地方公務員によるサービスと住民の負担感との間にギャップがあるという点である。地方公務員の行うサービスや対応への不満が、相対的に地方公務員の給与への批判として出てきていると思われる。

このうち、個々の地方公共団体の不適正な給与制度や運用等の問題については、本研究会の議論を待つまでもなく、速やかに是正・適正化の取組みがなされるべきである。本研究会としては、現行の地方公務員の給与制度や決定の仕組み、構造等に由来して生じていると考えられる課題や問題について、制度的・体系的な観点から検討を加え、望ましい仕組みやあり方を検討した。

また、本研究会では、実証的な分析や客観的な検討が行えるよう、できる限り実証的なデータや資料に基づいて分析を行うことに努めた。

3 地方公務員の給与 ー制度と現状ー

(1) 地方公務員の数

地方公共団体の首長や議員等の特別職を除いた一般職の地方公務員の総数は、平成17年4月1日現在の地方公共団体定員管理調査で304万2,122人となっている。このうち、教育部門が113万9,683人で37.5%を占めており、警察部門27万4,271人(9.0%)、消防部門15万5,693人(5.1%)と合わせた3部門では156万9,647人(51.6%)で約半数を占めている。これら3部門と、福祉関係の42万1,025人(13.9%)は、国が定員に関する基準を幅広く定めている部門であり、地方公務員総数の約65%となっている。また、病院や上下水道、交通事業等の公営企業等会計部門の42万3,615人(13.9%)を合わせると、地方公務員総数の約8割が、国民・住民に身近な行政サービスに携わる職員となっている。なお、部門別の職

員構成については、都道府県と市区町村とでその役割の違いから大きく異なっていることが分かる（資料1）。

地方公務員の総数については、平成6年の328万2,492人をピークに平成7年以降11年連続して純減しており、平成17年は対前年で4万1,475人減少して過去最大の純減となっている（資料2）。

（2）地方公務員の給与制度の概要

① 給与原則

一般職の地方公務員については、国家公務員法と同様、地方公務員法により、勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、地方公共団体が随時措置を講ずべきことを定めている（情勢適応の原則、地方公務員法第14条）。その上で、地方公務員の給与の決定については、職務給の原則、均衡の原則、条例主義の3原則が定められている（資料3）。

まず、職務給の原則として、職員の給与はその職務と責任に応ずるものでなくてはならないこととされている（地方公務員法第24条第1項）。この職務給の原則は、給料表における級の区分や、勤勉手当、管理職手当などの職務関連手当に体现されている。

次に、職員の給与について「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」とされている（地方公務員法第24条第3項）。これは「均衡の原則」と呼ばれている。均衡の原則は、具体の給与改定や給与水準の決定にとって重要なものとされているが、こ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いる（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）。その理由は、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、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、地方公務員法第24条第3項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ることによる（資料4）。

職員の給与は、条例で定めなければならない、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができないとされ、職員の給与について条例主義の原則が定められている（地方公務員法第24条第6項等）。なお、地方自治法においては、常勤の職員に対して給料を支給しなければならないこと、手当につ

いて種類が制限列举され、かつ条例で支給することができること、給料、手当の額や支給方法は条例で定めなければならないことが規定されている（地方自治法第204条）。

（注）なお、以上の原則には、企業職員や技能労務職員、警察職員等に関し、個別法による特例がある。

② 給与体系とその運用

地方公務員の給与は基本給である給料と諸手当に分かれ、それぞれ国家公務員の俸給と諸手当に対応している（資料5）。給料は、職種ごとに給料表が設けられ、各給料表は、職務の複雑、困難、責任の度合いに応じた「級」と、同一級を細分化し、職務経験年数による習熟度等を反映させた「号」との組み合わせによって構成されている。地方公務員の給与は、給料表による給料と各種諸手当の支給により、具体的な金額が決定される（資料6）。

このような給与体系を前提に、「国公準拠」の具体的な内容については、「給与制度」の面と「給与水準」の面の2つの観点から国家公務員と比較する必要があるとされる。具体的には、給与制度については、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を、給与水準については、ラスパイレス指数^{（注）}などによる統計的な給与水準を比較することとなる。

（注）ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたものである。

（3）人事機関

地方公共団体の人事機関には、任命権者と人事委員会又は公平委員会の2種類がある。任命権者は職員の任免、分限、懲戒等の人事権を職員に対し直接行使する機関であり、具体的には地方公共団体の長、教育委員会、警察本部長などである。他方、人事委員会又は公平委員会は、専門的・中立的機関として、不利益な処分の不服申立ての審査などの準司法的権限、競争試験又は選考の実施などの行政的権限、管理職員等の範囲を定める規則の制定などの準立法権限を行使することにより、適正な人事行政の確保をその使命としている機関である。

このうち、人事委員会については、都道府県及び政令指定都市では必置とされており、人口15万以上の市及び特別区は、人事委員会又は公平委員会のいずれかを設置することとされている（地方公務員法第7条第1項、第2項）。また、人口15万未満の市、町、村及び一部事務組合等については、公平委員会が必置とさ

れている（同条第3項）。人事委員会を設置している団体は、都道府県（47団体）、政令指定都市（14団体）、特別区（1団体）、和歌山市、熊本市及び堺市の計65団体となっている（平成18年1月現在。資料7、8）。

公平委員会を置く地方公共団体は、他の地方公共団体と共同して公平委員会を置くことや他の地方公共団体の人事委員会に事務処理を委託すること、一部事務組合による事務の共同処理を行うことも可能であり、平成16年4月1日現在1,385の市町村が公平委員会の事務処理を他の地方公共団体の人事委員会に委託している。

人事委員会は比較的規模の大きい地方公共団体に設置され、より専門的な事務を取り扱うことを期待されていることから、公平委員会と比べて幅広い権限が与えられている。このうち、職員の給与決定について極めて大きな役割を果たしている給与勧告に関する権限は人事委員会にのみ認められている（資料9）。

（4）給与改定の仕組みと運用

人事委員会を設置している地方公共団体においては、人事委員会が給与勧告を行う^{（注1）}。

給与勧告に当たって、人事委員会は、まず人事院と共同で民間給与の動向を調査する（職種別民間給与実態調査）（資料10）。この調査は、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の事業所を対象に、公務と類似の事務及び技術の労働者について行われ、課長、係長等の役職段階別に給与の状況を集計する。その結果をもとに、各人事委員会は、人事院における較差算定と同様に、公務員と仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等が相応する民間従業員の給与に対比させ、公務員の人員構成を基礎とするラスパイレス方式によって公民較差を算定する。その上で国家公務員給与に関してなされた人事院勧告の内容等を総合勘案して、当該団体の議会及び首長に対して給与勧告を行う。また、期末・勤勉手当の年間支給月数についても、同じく民間給与実態調査により民間の支給実態を調査し、民間の特別給の年間支給割合との均衡が図られるよう勧告されている。

勧告を受けた首長は、人事院勧告の取扱いに関する国の閣議決定等も踏まえつつ、その団体の具体的な給与改定に係る給与条例の改正案を各団体の議会に提出する。各団体の議会における審議を経て、給与条例が制定されることとなる^{（注2）}。また、人事委員会の置かれていない市町村においては、国における給与改定の取扱いや都道府県人事委員会の勧告等を勘案して、具体的な給与改定が行われる。

（注1）毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、議会及び長に同時に報告するものとされ、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を

増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる
とされている（地方公務員法第26条）。

（注2）地方公営企業に従事する職員や技能労務職員の給与については、給与の種類と基準
のみ条例で定めることとされ、具体的な額は団体交渉によって定められることとされ
ている（地方公務員法第57条、地方公営企業法第38条、地方公営企業等の労働関係に
関する法律第7条）。

（5）地方公務員の給与の現状

地方公務員の給料表の構造について見ると、平成17年4月1日現在の一般行政
職給料表に関し、都道府県においては44団体、政令指定都市及び特別区を除く市
町村においては約8割の団体が、国の俸給表と同じかほぼ同じ給料表を使用して
いる（資料11参照）。

平成17年4月1日現在における地方公務員給与実態調査によると、国家公務員
（行政職（一））の給与水準を100とした場合の地方公務員（一般行政職）の給与
水準をラスパイレス指数で見ると、全地方公共団体の平均で98.0となっており、
2年連続して国の給与水準（100）を下回っている（資料12）。ラスパイレス指数
は、昭和49年には全地方公共団体の平均で110.6、当時の都道府県の最高値は東
京都の118.3、市町村の最高値は大阪府高石市の145.3であった。その後旧自治省
の指導の下で各団体において給与水準適正化のための努力が重ねられ、平成17年
4月1日現在では、都道府県の最高値は東京都の103.0、市区町村の最高値は東
京都調布市、千葉県下総町、福岡県水巻町の103.2となっている。団体数で見
ても、既に9割の団体が国の給与水準（100）以下となっている現状にある。これ
を平均給与月額で見ると、資料13のとおりとなっている。また、厳しい財政事情
を背景に特例減額（給与カット）など独自の給与抑制措置を行っている団体は平
成17年4月1日現在で、2,465団体中1,373団体と全団体の半数以上に上っている。

地方公務員の給与については、一部の団体において、不適正・不適切な諸手当
の支給や昇給・昇格運用等があり、住民の厳しい批判を受けている。こうした不
適正な給与制度や運用については、総務省より毎年の給与改定通知や新地方行革
指針などを通じて、給与制度・運用・水準の全般にわたり、その適正化に向けた
取組みが要請されている。さらに、住民自治を原動力とした一層の給与の適正化
に向け、各地方公共団体が給料・各種手当・級別職員数等の給与情報を自らのホ
ームページで公表し、これについて総務省のホームページにおいて広く住民等が
団体間の比較分析を行えるような仕組み（「給与情報等公表システム」）を平成17
年度中に構築するなどの取組みが行われている（資料14）。

4 検討における基本的な前提と留意点

地方公共団体の事務は、法令に定められた様々な行政事務の遂行、地域の社会資本の整備や維持・管理、多様なサービスの実施、生命・財産の安全の確保等、民間企業を含めた国民・住民の活動や生活にとって極めて重要なものである。その担い手である地方公務員は、憲法第15条第2項及び地方公務員法第30条に言う「全体の奉仕者」であるとともに、憲法第28条の「勤労者」である。その意味で労働基本権の保障の対象となるが、その地位の特殊性と職務の公共性に鑑み、労働基本権に一定の制約が加えられている（地方公務員法第37条第1項等、資料15）。その一方で、地方公務員法上、国家公務員の場合と同様に、勤務条件に関する利益を保障する定めがなされ、人事委員会制度等が設けられている。

人事委員会が行う給与勧告は、国家公務員の給与における人事院勧告と同様、人事委員会が第三者機関であるという中立性の見地や、民間給与の実態調査を行いこれに準拠して勧告を行うという専門性見地から、重要なものである。給与勧告は、職員の給与の決定に大きな影響力があり、労働基本権との関係や労使関係において、その意義には極めて大きいものがあると言わなければならない。

この点に関し、近年、厳しい財政事情の下で人事委員会の勧告とは異なる給与抑制措置を実施している地方公共団体がある。財政事情の考慮を人事委員会が行うことは、その権能や役割に照らして適当ではなく、本来上記のような給与勧告制度の意義から考えれば、人事委員会勧告は、地方公共団体の長及び議会において最大限に尊重されるべきものであるが、このような給与抑制措置は、首長等により給与条例が制定されていくプロセスの中で、真にやむを得ない事由がある場合に、職員団体等との協議を行いつつ行われているものと考えられる。

公務員の労働基本権のあり方については、これまで様々な議論が行われてきたところであるが、本研究会においては、労働基本権については現行制度の基本的な考え方を前提にし人事委員会の機能を重視して、検討を進めることとした。

また、地方分権が進展する中においては、地方公共団体は自らの責任と判断により地域住民のニーズに主体的に対応することが求められている。さらに三位一体改革の進展により、財源的にも自立性が高まれば、地域住民の受益と負担の関係がより明確となる。したがって、地方公務員給与のあり方の検討に当たっては、地方分権と地方自治の進展を踏まえ、住民自治の原則の下で、それぞれの地方公共団体が適切に給与決定を行う仕組みとなるように留意しながら検討する必要がある。

検討に際しては、職員の数が比較的多く基幹的な職種となっている一般行政職を念頭に置きながら検討を行うこととした^(注)。

(注) 資料16参照。なお、他の職種については、一般行政職の給与に準じた対応が必要になるものであるが、教育公務員や警察職員など個別法に特例のある職種については、各個別法の趣旨にも留意する必要がある。

5 検討すべき課題

(1) 給与決定の考え方

地方公務員の給与は、「その職務と責任に応ずるものでなければならない」（地方公務員法第24条第1項）とされている（職務給の原則）。しかしながら、職務給の原則が不徹底であり、画一的で年功的な運用実態等になっていることが、能力や成果をより重視する傾向にある民間給与との乖離を生む一因となっている可能性がある（第5章（2）①参照）。

地方公務員の給与は「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」（地方公務員法第24条第3項）とされている（均衡の原則）。これについては、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きた（いわゆる「国公準拠」の考え方）。

このような考え方が確立・定着してきた背景には、人事院等の調査体制や専門知識により決定した国家公務員給与を基礎にしていることに一定の合理性があり、対内的・対外的な説得力があったこと、したがって、給与の適正化を推進する上で有効であったこと、地方公共団体にとっても、独自の給与制度を企画・管理することよりも負担が少なく、また住民等への説明にも効果的であったことなどが考えられる。

しかしながら、改めて地方公務員給与を見た場合、給与水準について、ラスパイレス指数の全国平均が国を下回るとともに、9割以上の団体が国以下となる一方で、地方公共団体によっては、国公準拠の考え方が、地域民間給与と比較して地方公務員給与が画一的に高止まる傾向の背景となっているとの指摘がある。また地方分権の流れの中で、給与決定についても、より地方公共団体の自主性・主体性を拡大したものへ変革していく必要性も指摘されている。さらに、国家公務員の給与自体が、地域民間給与の反映などの改革により大きく変容してきている。以上のことから、これまでの給与決定の考え方を再検討する必要がある。

ただ、その結果、仮にも不適正な給与制度・運用等を招来することになれば、当該地方公共団体の公務能率の阻害や給与費の増大につながるのみならず、地方公共団体全体に対する不信を招きかねない。したがって、それぞれの地方公共団体が自主的・主体的に給与決定を行うことを前提としつつも、情勢適応の原則や職務給の原則に沿った適正な給与制度や運用等が確保される方策についても十分に検討する必要がある。

(2) 給与構造

① 給料表の構造、勤務実績の反映

国家公務員の給与においては、現行の俸給表の構造や昇給及び勤勉手当の制度・運用が民間給与と比較して年功的で勤務実績の反映がされにくい実態となっていることから、職務・職責をより重視する方向で、その構造の基本的見直しが検討され、実施されることとなった（資料17）。

地方公務員の給与構造^(注)の見直しに当たっても、近年の民間における賃金体系の見直しなどの情勢変化を踏まえ、給与決定における職務給の原則がより的確に実現されることが求められている。

地方公共団体における給料表の構造や勤務実績の反映については、一部に人事評価システムを活用し、人材育成や組織の活性化とともに給与に関しても積極的な勤務実績の反映を行っている団体もある。

しかしながら、多くの地方公共団体においては、国に準じた給与制度とその運用がなされているところであり、一般に地方公務員の給与構造においても、国家公務員の給与構造における課題と同様の課題を抱えていると言える。

特に、地方公共団体の中には、年功的要素が強く勤務実績の反映が不十分な給与制度の運用等により、中高年齢層の職員の給与が民間給与と比べ高額となっている団体がある。このことが、地域においてより顕著に地方公務員給与の水準に対する批判を招来する要因のひとつとなっているものと考えられる（資料18、19）。

（注）ここでの給与構造とは、給料表の構造のあり方や勤務実績の反映方策、地域民間給与の反映方策を含む広い意味で用いている。

② 地域民間給与の反映方策

人事委員会を設置している地方公共団体においては、人事委員会が当該地域の民間給与と当該団体の職員給与とを比較し、必要な給料表の改定等の給与勧告を行っている。しかしながら、地域間における民間賃金の格差は拡大してお

り、昨今の厳しい地域経済の状況等と相まって、公務員給与が地場賃金と比べて高いのではないか、地域民間給与の反映が不十分ではないか等の指摘がなされる背景となっていると考えられる（資料20）。

これに関し、地方公務員の給与については、厚生労働省の賃金構造基本統計調査に基づく単純な平均賃金と比較して指摘されることがある。しかしながら、給与の比較を行う際には、職種や役職段階等の要素をそろえて比較する必要があり、これを無視した単純な比較は適当ではない。また、地域間の格差については、本来民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に所在する公署に勤務する職員に支給される調整手当の果たしている役割を含めて考えるべきである（資料21、22、23）。

そこで、本研究会は、地方公務員給与について、地域民間給与の反映の度合いを分析するために、地方公務員（都道府県職員）給与の地域間格差と民間給与の地域間格差とを一定の前提を置いて比較した。その際、それぞれにおける地域間格差をより適切に把握するため、地方公務員給与における民間賃金や物価・生計費の地域差を反映させる調整手当の役割を考慮するとともに、民間給与に関しては、単純な平均賃金ではなく、職種の類似性や役職段階などの条件を考慮した上で地域間格差の試算を行った。

その結果、地方公務員給与における地域間の格差（最高値と最低値の乖離の幅）は、民間給与のものと比べ大きな差違があるわけではないが、データの分布状況については、地方公務員の給与は民間給与の地域間のバラツキに比べ、より画一的な傾向があることが認められた（資料24）。これは、現在の地方公務員給与の状況が、地域ごとの民間給与の状況の反映という観点から見ると、必ずしも十分でないことを示していると認められる。

この試算は都道府県職員給与と都道府県内民間給与との比較であるが、人事委員会の置かれていない多くの市町村においては、国における給与改定の取扱いや都道府県人事委員会の勧告等を勘案して具体的な給与改定が行われていることから、このような状況は市町村にも当てはまると考えられる。

ただ、市町村においては、給与決定に反映すべき民間給与について、その地域の範囲や具体的方法については、技術的・物理的制約もあると思われる。よって、地域民間給与水準のよりの確な反映等の取組みを推進するには、市町村における地域民間給与を反映した給与決定の仕組みについて、具体的な対応策を検討する必要がある。

（3）人事委員会の機能

① 勧告の現状と課題

人事委員会は毎年少くとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告を行うこととされ、また、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当と認めるときは、適当な勧告を行うことができるとされている。実際上は、ほぼ毎年給与勧告がなされているが、ほとんどの人事委員会の勧告の給与改定率や期末・勤勉手当の支給月数は、画一的な傾向を示している（資料25）。

このような勧告の状況について以下のような問題点が考えられる。

- ・ 人事院勧告の官民較差率よりもマイナス幅の大きい公民較差率を算出しているにも関わらず、これを勧告の改定率に反映させず、人事院勧告とほぼ同じ改定率の勧告を行っていること。
- ・ 公民較差率の算出方法において、公民の対応関係や給与種目で合理性に乏しい考え方をとっていたり、不適正な昇格運用等があれば、それが較差算定に影響を与えることにより、結果的に公務員に有利になっている場合があること（資料26）。

また、民間給与実態調査から公民較差の算定、勧告に至るまでの過程についての説明責任については、その徹底が不十分な団体がある。特に、一部の人事委員会勧告においては公民較差のみ報告し、具体的な給料表の勧告を行っていない（資料27）。

他方、以上のような人事委員会勧告の課題の背景として、人事委員会の中には事務局体制が弱く、人事委員会の専門能力の向上が必要と思われるところがあるとの指摘もあった。

② 民間給与の調査方法における課題

人事委員会及び人事院が共同で行っている民間給与実態調査は、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所における公務と類似する職種に該当する従業者の4月現在の給与を調査するものである。平成17年度においては、調査対象事業所（39,634事業所）のうち8,280事業所を調査し、人事委員会はそのうち約8割を調査している。

これを全国レベルで見ると、企業規模100人以上の企業に属する民間労働者は会社組織で働く民間従業者の過半数をカバーしているとされている（資料28）。しかしながら、この民間給与実態調査については以下のような課題がある。

- i) 各人事委員会が調査を行う事業所数は人事院と協議しつつそれぞれの人事委員会が決定するが、団体によっては実地調査を行っている事業所の数が少

ない場合がある。このような場合にはサンプル数に制約が生じ、公民較差率に影響を与えたり、経年的な安定性が損なわれている可能性がある。

- ii) 民間給与の実態反映という観点から調査対象となる企業の範囲が適切かどうかという点である。例えば、地域によっては企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上という企業が少なく、比較対象となる民間給与のデータが当該地域における民間従業者をカバーしている割合が限定的となっている可能性もある。このことは地方公務員給与と比較される地域の民間給与について、その代表性の観点から問題となる。

本研究会では、調査対象となる企業規模が民間給与の水準等にどのように影響するか把握するため、一部の地方公共団体の人事委員会の協力を得て、民間給与実態調査における対象となる企業規模を100人未満の企業を含めた特別調査を試行的に実施した。この場合、当該地域における民間従業者をカバーしている割合は、企業規模100人以上では4割程度と推計される団体も、企業規模を一定程度引き下げることで6割から7割となると推計された。調査の結果、民間給与の水準については、通常の民間給与実態調査によって把握された水準に比べ、事業所規模に応じ平均約 $\Delta 1.4 \sim \Delta 2.9$ ポイントの影響があることが認められた。但し、この数値については、公民比較ではなく、民間給与同士の比較であるとともに、通常の民間給与実態調査と異なった母集団事業所の確定方法や調査事業所数の決定方法を用いていることに留意が必要である。また、実施に当たった人事委員会からは、対象となる事業所の把握・確定が困難であることや調査拒否の割合が多いこと、十分なサンプルデータを収集するには現在の調査体制では人員が不足していることなどが指摘された（資料29）。

- iii) 現在の民間給与実態調査においては、その役職者は正社員の部下数等により定義されている。しかしながら、民間企業における雇用形態の変化や組織・役職段階のフラット化への動きを踏まえると、現在の調査方法を改めて見直す時期に来ていると考えられる。

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

公務の場合には、基本的には法令に基づいてその仕事が進められており、これを適切に執行することが任務となっていること、公務（仕事）にふさわしい人材を任用することができるよう、仕事に応じた給与とすることが適当であること、できる限り客観的で明確な基準にしたがって給与を決定できることなどを考慮すると、公務員給与の基本は、その職務と責任に応じたものとするのが、最も明確で公務内外の納得性も高いと考えられる。したがって、職務給の原則については、地方公務員の給与決定の考え方として引き続き妥当な原則であると言える。他方で実態としてこの原則が徹底されていないことが、地方公務員給与について多くの課題を生じさせていることから、改めてこの原則を徹底することが必要である。

その上で、均衡の原則については、その意味内容について、吟味する必要がある。特に、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。

そこで、地方公務員法が規定する5つの考慮事項について分析すると次のとおり整理できる。

ア 生計費

地方公共団体の職員も労働者である以上、職員及びその扶養家族の生活維持がなされるべきであり、これを考慮する必要がある。

イ 国の職員の給与

国家公務員は地方公務員と同様に憲法第15条第2項に言う「全体の奉仕者」として法令等に基づき公務に従事する者であり、かつその給与は国民、住民の負担を財源にしている点で両者は近似していることから、これを考慮する必要がある。

ウ 他の地方公共団体の職員の給与

職務の近似性、類似性、一般的な地方公務員の給与の相場観という観点から、これを考慮する必要がある。

エ 民間事業の従事者の給与

地方公務員の採用も労働市場の中で行われており、適材を確保するために民間に匹敵する給与を支給する必要があるという観点と、給与の財源を負担する国民、住民の納得を得られる水準にするという2つの観点から、これを考慮する必要がある^(注)。

(注) 国家公務員の給与においても、労働基本権が制約されていることを踏まえ、①民間企業と異なり、市場原理による給与水準の決定が困難であること、②公務員

も勤労者として社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること、③民間給与は雇用情勢や生計費・物価などを反映して決定されるものであることから、労使交渉に代わる方策として、民間賃金に準拠してこれを決定することは、労使双方及び納税者である国民の理解を広く得られる方法となっているとされている。また、能率的な公務運営の確保という観点から見ても、民間と採用面において競争関係に立つ有為な人材を公務に確保することが、国民によりよい行政サービスを提供する前提となるものであり、民間賃金に準拠した処遇は、公務の能率性・効率性の発揮にとって重要な要素となっていると考えられている。（参照：人事院「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会基本報告」）

オ その他の事情

一般的にはアからエに類似する事情として、地域の経済事情（地場産業の景況、中小企業等の状況）や当該地域における職員採用の難易などが考慮の対象となると考えられる。

以上5つの要素を考慮して給与決定を行うことが「均衡の原則」の意義であり、本研究会としてこれは妥当なものであると考える。その上で、具体的に給与制度の立案や運用、給与改定等を行う際にどのような対応をとることがこの原則に適うことになるのか検討する必要がある。

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

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（具体的な例として資料30参照）。

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。

なお、人事委員会を設置しない地方公共団体においては、具体の対応にはさらに検討が必要になる（第6章（4）参照）。

また、給与決定の考え方を検討するに当たり、地方公共団体における人材確保とサービス提供についての政策判断をどう考えるかという問題がある。現行制度においても、民間給与等を考慮する過程で人材確保の観点に配慮することは一定程度可能であるが、地方公共団体の自主性・主体性をより尊重した場合に、今後、地方公共団体としての人材確保とサービス提供のあり方に関する基本的な政策が確立され、住民等に示されることが重要性を増すと考えられる。このような基本政策については、給与決定の問題を超えて、大きく当該地方公共団体の基本的人事政策、経営戦略とも言うべき性格の議論であり、労働基本権の制約を踏まえつつ、地方公務員制度上これをどう捉え、どのように位置づけていくかは、基本政策の立案に係る首長の果たすべき役割とともに、今後幅広く検討すべき課題であると考えられる。

② 民間給与を考慮する場合の考え方

民間事業の従事者の給与を考慮するのは、①のEで整理したように、地方公務員の採用も労働市場の中で行われており、適材を確保するために民間に匹敵する給与を支給する必要があるという観点及び能率的な公務運営の確保という観点があるからである。したがって、民間と採用面において競争関係に立つ有為な人材を公務に確保することが住民等のよりよい行政サービスを提供する前提となるものであることから、公務員の職務に類似した職務の民間事業の従事者の給与を考慮するということが合理的である。これは、地方公務員の給与について、「その職務と責任に応ずるものでなければならない」としている職務給の原則にも適う。

また、地方公共団体は当該地域にその存立基盤を有すること、給与の財源を負担する国民・住民の納得を得られるようにするという観点からは、考慮すべ

き対象となる民間事業の従事者については、原則として当該地方公共団体の区域内の民間事業の従事者の給与と考えるべきである。その際、代表性の観点から、区域内の民間事業の従事者の相当数の給与を考慮するということが必要であろう。このことは、具体的な調査対象企業の規模や調査方法などの設計とも関わる問題である。

他方で、原則として当該地方公共団体の区域内の民間給与を考慮するとしても、実際には、当該地方公共団体の職員の確保について民間事業者及び他の地方公共団体との競合を勘案して、当該団体の区域を超えた一定の範囲に拡大することがやむを得ない場合もあると考える。具体的には、公務類似の民間事業の従事者が少ない地域において、郡内や都道府県内の民間事業の従事者の給与を考慮することなどが考えられる。但し、この場合には、このような考慮を行うことについて、住民等への説明責任が徹底されることが前提となるべきである。

(2) 給与構造の改革

① 給料表の構造、勤務実績の反映

今後の地方公務員の給与構造に関しては、①年功重視から職務重視への給料表構造の転換、②昇給や勤勉手当等における勤務実績のよりの確な反映、という2つの方向性を目指して、各地方公共団体がその見直しに取り組むことが必要である。

具体的には、給料表の構造については、職責の質や人事管理上の必要性を検討しつつ、現行級構成の再編成を行うとともに、年功的昇給を見直し、職務・職責を重視する観点から、給与カーブのフラット化と級間の重なりの縮減を行うべきである。また、昇給や勤勉手当等についても、勤務実績をより反映しやすくするような見直しを行うべきである。

このような見直しは、地方公共団体の職務の性格やその多様性、具体の組織形態や規模等に留意しながら、当面、職務・職責をより重視する内容である国家公務員の給与構造の改革の取組みなどを参考としつつ行うべきである。また、職員の意欲の向上に資するとともに住民が納得できる給与体系を確立する観点から、速やかに見直しを実施するとともに、改革の趣旨に沿った運用を徹底することが肝要である。なお、これにより、結果として中高年齢層職員の給与水準の見直しにつながることもなる。

② 地域民間給与の反映方策

地方公務員の給与構造に関しては、第5章（2）②で分析したように、地域ごとの民間給与の状況の反映が必ずしも十分でないことから、上述の給料表や勤勉手当等をより職務・職責や勤務実績を重視した内容へ転換することに加え、それぞれの地域の民間給与の状況がよりの確に反映されるような見直しに取り組む必要がある。

この問題は本来的には各地域における民間給与をいかに適切に反映させ、それに見合った給料表の水準を定めていくかという問題であり、人事委員会の機能の発揮や強化と表裏一体の問題であることから、次章以降で詳しく論ずることとする^(注)。

ただ、他方で、多くの地方公共団体が現に給料表や手当の内容を国家公務員給与に準じて定めている現状を踏まえると、当面は、それぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映することを目途としている国家公務員の給与構造の改革の取組みを参考として、それぞれの地方公共団体が給与水準の見直しを行う必要がある。その際、①地域手当については、国家公務員における制度の趣旨や内容等を踏まえつつ、その必要性や支給内容について、地域住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に判断する必要があること、②広域異動手当については、今後の国の導入状況や地方公共団体における異動の実態を踏まえ、地方公務員給与における必要性を慎重に判断する必要があること、また、本府省手当については、国の本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性といった特別の事情に配慮して支給する趣旨のものであるので、地方公共団体における措置はなじまないこと、に留意する必要がある。

(注) なお、地方公務員給与における地域民間給与の反映は、国家公務員の給与構造改革が、国家公務員総体としての総原資的な給与水準を維持した上での配分の問題であることとは性格が異なり、基本的に各地方公共団体における職員の給与水準そのものの問題となることに留意が必要である。

(3) 人事委員会機能の発揮と強化

① 基本的な考え方

人事委員会は、中立的、専門的な第三者機関として、給与勧告に対する国民、住民からの信頼が確保されなければならない。そのため、その役割を適切に発揮する必要があること、かつ勧告内容について徹底した説明責任を果たすべきである。

特に給与水準の決定において、地方分権の時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新して、地域民間給与を反映するためには、人事委員会の担う役

割はますます重要となり、その機能の発揮や強化は不可欠となる。住民等に対する説明責任もさらに徹底されなければならない。給与原則にのっとり適切な給料表の作成、住民に分かりやすいモデル的な給与内容の明示、その妥当性の根拠等の説明を自らの責任で行うことは必須となってくる。

さらに、給与構造の改革に対応し、職務給の原則を徹底させ、勤務成績の適切な評価のための公正かつ客観的な人事評価システムの立案に関し勧告等を行うことや、中立的な立場と調査権能を活かし、給与制度・運用の不断の管理・監視を行うことも重要である。

以上のような点については、地方公共団体の長をはじめ、各任命権者においても当然担うべき責任がある。その上で人事委員会に期待される役割に関し、現行制度で不十分な点があれば、必要な制度整備を行い、その機能の強化を検討すべきである。

② 具体的な改善事項

以下の点について、現行制度で有している機能の発揮を行うとともに、必要な機能の強化については、法改正を含め制度化を図って取り組むべきである。

i) 勧告内容の充実と説明責任の徹底

人事委員会勧告の中には、勧告内容において不十分なものや、国より低い公民較差率を算出しながらそれを勧告に反映させず、国の改定率に準じて国の給料表をそのまま用いている勧告も見受けられる。

給与勧告は、当該団体の給与決定に重要な意義を持つものであり、給与原則にのっとり、当該団体のあるべき給与水準に適合した給料表等が具体的に示されるとともに、その理由が明確にされるべきである。

また、民間給与実態調査の結果概要、公民比較の方法、較差の算定内容、モデル的な役職者の年収などについて、住民に分かりやすく公表すべきである。

さらに、民間の給与の調査方法については、あらかじめ調査の実施前にその対象範囲や調査方法等を住民に公表すること、人事委員会の勧告の基礎となった資料について、法令に反しない限り公表することなどを制度上明確化すべきである。

ii) 公民較差の算定方法等の改善

人事委員会が行う公民較差の算定について検証し、必要な場合には速やかに改善を行うべきである。

特に職員と民間企業の役職との対応関係や比較給与種目等において合理性

に乏しい取扱い、当該団体における不適正な昇格運用等が、結果として公民較差率を不正確にしている可能性がある。そのような団体は速やかに必要な見直しを行うべきである。また、国においても具体的な比較方法の留意点を示すなどの助言を行うべきである。

なお、不適正な昇格運用等については、職務給の原則に反するものであり、従来からその適正化について再三指摘されてきていることであるが、正確な公民較差の算定という見地から任命権者においても改めて適正化の取組みを推進する必要がある。

iii) 民間給与の調査方法等の見直し

民間給与実態調査については、民間事業の従事者の給与を適切に把握することが重要である。

まず、人事委員会によっては調査事業所数が少ない団体も見受けられる。調査により得られるサンプル数が少ない場合には、統計的にも信頼性や安定性が損なわれることから、調査事業所数を増やすなどの対応をとるべきである。また、そもそも区域内に調査対象となる事業所が少なく、十分なサンプルデータが得られない場合には、類似地域等のデータを補完的に用いるなど、データの相互利用についても検討すべきである。

さらに、調査対象とすべき企業の規模については、公務員との類似性や調査精度の点で異論が述べられたが、地域における相当数の民間事業の従事者の給与を考慮するという点に鑑み、本研究会としては、地域における比較対象となる民間事業の従事者の少なくとも過半数をカバーすることを目安として、範囲をより拡大する（規模要件を引き下げる）方向で見直すことが適切であると考え。これは、第5章（3）② ii）で述べたとおり実務面における課題も少なくないが、人事委員会の行う給与勧告が、地域民間給与を反映したものとして住民等の理解を得るためにその意義は大きいものとする。

また、民間の雇用形態の変化を踏まえ、職務分類によるきめ細かな公民比較や民間役職者の部下数（正社員）要件の見直しなどについても検討する必要がある。

折しも人事院においても同様な官民給与の比較方法の見直しが検討されているが、人事委員会においても積極的に連携しつつ具体的な方法の検討を進め、順次実施すべきである。

iv) 適正な給与制度・運用に対する監視・管理権能の明確化

適正な給与制度を運用する一義的な責任は任命権者にあるが、人事委員会

としても第三者機関としての中立的な立場や専門的な見地から、適正な給与制度・運用の確保を監視すべきである。既に特殊勤務手当の適正化などについて勧告を行っている人事委員会もあるが、特に、不適正な昇格運用等については、公民較差率にも影響を与えるものであり、管理を強化する必要がある。そのため、人事委員会による級別定数の管理について、実務上の課題等を整理しつつ制度上明確化すべきである。

③ 人事委員会の体制整備等

以上に述べたような人事委員会機能の発揮や強化を実際に行うためには、人事委員会の人員体制や専門能力についても強化、向上を図る必要がある。人事委員会を設置する地方公共団体においては、このような人事委員会の担う役割の重要性が増すことを踏まえた適切な対応が求められる。

しかしながら、他方で地方の行政改革が重要課題とされ、より効率的・効果的な行政体制の整備が求められている中では、個別の人事委員会や地方公共団体による対応では非効率であったり限界がある場合もある。したがって、積極的に人事委員会相互が連携し、効率的・効果的な対応ができるような方策を講じるべきである。具体的には、給料表作成能力の向上や勧告内容の充実に向けた人材育成のための共同研修の実施、民間給与の調査方法や公民比較方法の改善策の検討、調査データの相互利用、モデル給料表等の作成などについて、人事委員会相互の連携を高め、その全国組織を強化するなどして必要な体制を構築すべきである。

(4) 人事委員会を設置していない地方公共団体の対応

人事委員会を設置していない地方公共団体（＝政令指定都市以外のほとんどの市町村）の対応について、給与決定の考え方から言えば、何らかの形で当該団体内の民間事業の従事者の給与を調査し、当該市町村職員の給与と比較して給与決定を行うことが理想である。しかしながら、市町村単位に民間給与を調査することは、考慮すべき民間事業の従事者が勤務する事業所が大きく偏在しているとともに、サンプル数が制約されること、市町村にとっても物理的、人力的にも負担が大きいことを踏まえると、現実的ではないと思われる。

したがって、本研究会としては、まず都道府県の人事委員会の機能が十分に発揮され又は強化されることにより、地域民間給与を適切に反映した都道府県の公民較差の算定や給料表等の明示、資料の公表等の改革がなされることを前提に、これらを参考にして市町村が具体的な給料表等を整備することで、間接的に地域

民間給与の反映を行うこととするよう検討すべきであるとする。また、これに加えて、市町村長の求めに応じて、都道府県人事委員会が、都道府県内の民間給与のデータ等を提供する制度を設け、市町村長において一定程度民間給与の状況を考慮することができる仕組みを検討すべきであるとする。

なお、給与決定における市町村長の役割や説明責任がより重要となることに対応し、共同研修の実施等を通じた専門能力向上のための取組みなど、都道府県・市町村の人事行政当局相互間の連携強化が重要となる。

(5) 改革を推進するための参考指標等

給与について画一的な国公準拠という考え方を刷新し、より地方公共団体の主体性の発揮や地域民間給与の反映を行うとした場合に、その内容が職務給の原則や均衡の原則にのっとった適切なものであることを確保するためにも、住民等がこれを判断、検証できるような仕組みが求められる。そこで本研究会では、給与構造の見直しに伴い創設される地域手当について、人事院勧告では示されなかった地域についても、国の指定基準と統計データを用いて客観的な地域手当の支給率の一覧を作成した（資料31、32）。

さらに、これをもとに、地域手当を含めた地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較する指数（仮称：「地域手当補正後ラスパイレス指数」）を考案した。具体的には、市町村については、現行ラスパイレス指数をもとに、「当該団体の地域手当支給率」を「国基準の地域手当の支給率」で除した比率を乗じることにより求めた地域手当の要素を加味し、都道府県については、「当該団体の地域手当の加重平均支給率」を「国基準による当該団体職員への加重平均支給率」で除した比率により同様に求めた指数を算出するものである。この指数は、市町村と都道府県で取扱いが異なることや算定資料の制約等の課題があり、あくまでも現行のラスパイレス指数を補完するものであるが、現行のラスパイレス指数と併用することで当該地域における給料と地域手当を含めた給与水準について、国家公務員における地域民間給与の反映との比較という観点から一体的に評価できることとなるものである（資料33）。

また、現在総務省では、各地方公共団体に、自らの給与情報等を統一の様式でホームページに公表してもらい、それと総務省のホームページとをリンクして団体間相互の給与情報等比較ができるようにする給与情報等公表システムを構築中であるが、各人事委員会勧告の状況についてもそれぞれの団体でホームページに掲載し、住民等がこれを相互に比較・検証ができるような仕組みを構築することが望まれる。その際、物価や生計費などの各種統計情報等についても、あわせて

国民・住民等へ情報提供されるようにすることが考えられる。

さらに、給与制度とその運用については、住民等が地域の実情に沿った合理的な給与制度や運用等について評価・検証できるよう、そのための基本的な指針(ガイドライン)について整備することも検討すべきである。

7 具体的取組みに向けて

今後の地方公務員の給与については、本格的な地方分権時代に対応し、国民・住民の理解と納得の得られるものであることが重要である。本研究会では、ここまで、地方公務員の給与のあり方について検討すべき課題を整理し、それぞれに対応した改革の方向を示してきた。その結果、給与決定の考え方については、職務給の原則について改めてその徹底を図ることとともに、均衡の原則について従来の画一的な国公準拠の考え方を刷新し、給与水準について地域民間給与をより重視する考え方を示した。また、そのために必要となる給与構造や人事委員会機能の改革についても具体的な提言を行った。なお、この改革を通じ、職務・職責に応じ、かつ職員の実績・業績がより適切に反映された給与となることにより、有能で実績を上げている職員には相応に報いるとともに、組織を活性化させ、公務能率を向上させていくことにつなげることが重要である。

これまでに述べた内容については、可能な限り速やかな実施が求められている一方、個々に見ると、直ちに着手が可能なもの、関係者の合意形成や取組みに一定の時間が必要なもの、法改正を含めた制度整備が必要なものなどがある。そこで、本研究会としては、改革の具体的な取組みに向けて、以下のとおり、3つの柱で実施することを提言したい。

(1) 給与構造の抜本改革の推進

地方公務員の給与構造については、年功的で勤務成績の反映がされにくい実態や地域民間給与の反映が不十分という課題がある。したがって、まず、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料表構造への転換、勤務実績の給与への反映、地域民間給与水準のよりの確な反映等に向け、抜本的な給与構造の改革を行う必要がある。

このことについては、昨年8月11日に本研究会が取りまとめた「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性」を踏まえ、既に国家公務員における給

与構造の改革を踏まえた給与構造の見直しが推進されている。その結果、ほとんどの都道府県（46団体）や約8割の市区町村が本年4月からの給与構造の見直しの実施に向け取り組んでおり、これを着実に推進するとともに、改革の趣旨に沿った運用を徹底することにより、構造的な課題に相当程度成果を上げることが期待される。

（2）人事委員会の機能発揮、説明責任の徹底、体制強化への取り組み

人事委員会が住民に対する説明責任を全うしつつ、中立的・専門的な第三者機関として地域民間給与を的確に反映させた勧告を行うなどの機能を十分に発揮する必要がある。

このため、各人事委員会においては公民較差の算定方法等の改善、具体的な給料表の明示、勧告の根拠となった資料の公表など、勧告内容の充実等に取り組む必要がある。さらに、地域の民間企業の従事者の給与をよりの確に把握するために、民間給与の調査方法を見直し、人事院等とも連携しつつ、順次これを実施する必要がある。

各人事委員会はそのための必要な専門能力の向上と体制整備を行うとともに、人事委員会相互の連携を強化し、共同研修の実施等に取り組む必要がある。

（3）より地方分権時代にふさわしい給与決定システムの整備

より地方分権時代にふさわしい給与決定システムを制度化するため、以下の点について法改正を含めた制度整備を行う必要がある。

給与決定の考え方については、従来の国公準拠の考え方を刷新することとし、そのための均衡の原則の適切な解釈が図られるような法整備等を検討する必要がある。また、給与決定における説明責任を明確化するため、民間給与の調査方法の事前公表や勧告の基礎となった資料の公表について制度化する必要がある。さらに正確な公民較差の算定や職務給の原則にのっとりた給与制度・運用を確保するために、人事委員会による級別定数に関する管理権能の明確化を図る必要がある。

これら人事委員会の機能強化に対応し、人事委員会の連携体制を整備するとともに、調査データの相互利用、モデル給料表の作成等に取り組んでいく必要がある。

また、市町村の給与決定に際して、都道府県の給料表を参考にして市町村が給料表を整備できるようにするとともに、市町村長が人事委員会から一定の資料の提供が受けられるような規定の整備を行う必要がある。

以上の具体的取組みについては、その着実な推進とフォローアップが必要なことはもちろんであるが、その後の地方分権の進展や社会情勢の変化を踏まえるとともに、取組みの過程で生じてきた課題等を十分検証しつつ、地方分権時代にふさわしい地方公務員給与のあり方を目指すことが望まれる。

冒頭にも述べたように、地方公務員給与のあり方は、それぞれの地方公共団体の人事行政運営に直接関わるとともに、地方公務員の人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものである。と同時に、地方公務員の給与は、その財源を負担する住民等の納得と理解を得られるものでなければならない。本報告書が、地方公共団体の首長、任命権者、人事委員会はじめ各関係者の取組みの参考になるとともに、今後の地方公務員の給与改革の推進に資することとなれば幸いである。

研究会の検討経緯

(平成16年)

第1回研究会(10月18日)

- ・地方公務員制度、給与体系等の概略説明
- ・今後の議論の進め方 等

第2回研究会(11月17日)

- ・給与決定の考え方について(国公準拠の意義、公民比較の考え方等)
- ・人事委員会の機能強化について

第3回研究会(12月16日)

- ・人事委員会の機能強化について(公民比較、調査のあり方等)
- ・参考指標の考え方について

(平成17年)

第4回研究会(1月24日)

- ・国家公務員における給与構造の見直しに係る検討状況等について
- ・中間整理に向けた論点整理について

第5回研究会(3月9日)

- ・中間整理(案)について

中間整理取りまとめ(3月30日)

第6回研究会(4月25日)

- ・中間整理に関する意見聴取(都道府県、職員団体)

第7回研究会(5月16日)

- ・中間整理に関する意見聴取(都道府県、市町村)

第8回研究会(5月30日)

- ・国家公務員における給与構造の基本的見直しに係る検討状況について
- ・地方公務員における給与構造の見直しについて

第9回研究会(6月24日)

- ・給与構造の見直しについて
- ・民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について

第10回研究会(7月20日)

- ・民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について
- ・給与構造の見直しに関する基本的方向性について

第11回研究会（8月9日）

- ・給与構造の見直しに関する基本的方向性について

地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性取りまとめ（8月11日）

第12回研究会（9月13日）

- ・平成17年の人事院勧告について
- ・人事委員会の機能強化について

第13回研究会（10月13日）

- ・給与決定の考え方について（国公準拠の考え方等）
- ・参考指標について（地域手当を含めた給与水準の比較）
- ・最近の地方公務員給与をめぐる動きについて

第14回研究会（10月28日）

- ・参考指標について（地域手当を含めた給与水準の比較）
- ・給与決定の考え方について（国公準拠の考え方等）

第15回研究会（11月11日）

- ・人事委員会の機能強化について
- ・地方特別職種別民間給与実態調査について
- ・参考指標について

第16回研究会（12月13日）

- ・給与決定の考え方について（国公準拠の考え方等）
- ・人事委員会の機能強化について

（平成18年）

第17回研究会（1月17日）

- ・報告書（骨子案）について

第18回研究会（2月7日）

- ・報告書（素案）について

第19回研究会（3月7日）

- ・報告書（原案）について

第20回研究会（3月24日）

- ・報告書（案）について

研究会委員名簿

(敬称略・座長、座長代理以外は50音順)

- 【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 聰一 (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))

資 料 編

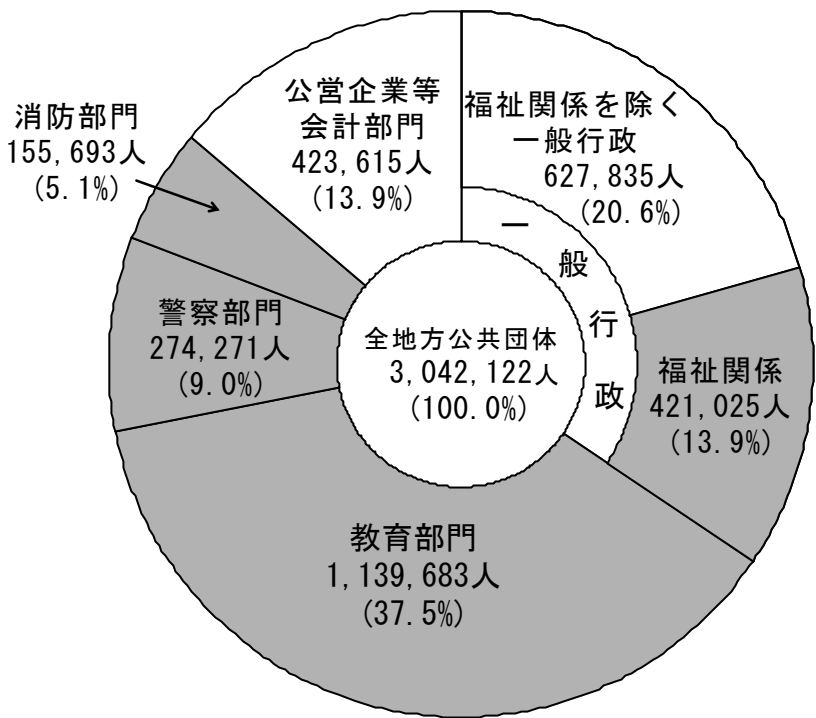
資料目次

資料1	地方公務員の部門別職員数	1
資料2	地方公務員数の推移	2
資料3	地方公務員の給与に関する諸原則	3
資料4	均衡の原則の運用（国公準拠）	4
資料5	地方公務員の給与体系	5
資料6	地方公務員の給料表の仕組み	6
資料7	人事委員会・公平委員会の設置	7
資料8	人事委員会の組織等	8
資料9	人事委員会と公平委員会の権限の違い	9
資料10	地方公務員の給与改定の手順	10
資料11	一般行政職給料表の構造の状況	11
資料12	地方公務員の給与水準の推移	12
資料13	地方公務員の平均給与月額	14
資料14	地方公共団体給与情報等公表システムの構築について	15
資料15	公務員の労働基本権	17
資料16	地方公務員の職種について	18
資料17	平成17年の人事院勧告における給与構造の改革の概要	19
資料18	国家公務員行（一）と民間賃金との年齢階層別比較	22
資料19	国家公務員と地方公務員の経験年数別平均給料（俸給）月額の比較	23
資料20	都道府県別民間賃金指数	24
資料21	標準生計費地域差指数	25
資料22	平均消費者物価地域差指数	26
資料23	調整手当のイメージ	27
資料24	民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について	28
資料25	人事委員会勧告等（H15～17年）	29
資料26	公民較差及び人事委員会勧告について	31
資料27	人事委員会勧告における民給与実態調査結果の公表状況	32
資料28	職種別民間給与実態調査の対象と全国の事業所数・従業者数との関係	33
資料29	平成17年地方特別職種別民間給与実態調査の概要	34
資料30	合理的な変更と言える例	36
資料31	地域手当の指定基準について	37
資料32	地域手当の支給地域及び支給割合一覧	38
資料33	地域手当を含めた地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較する指数	40

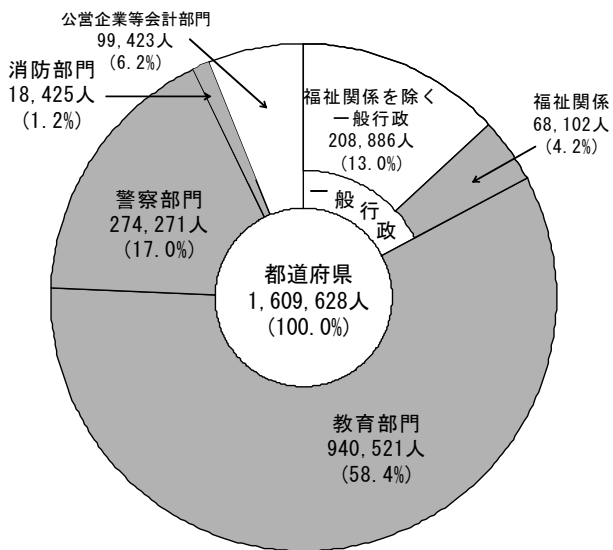
地方公務員の部門別職員数

- 地方公務員の総数は304万2,122人
- 国が定員に関する基準を幅広く定めている教育部門、警察部門、消防部門、福祉関係が約65%を占めている。

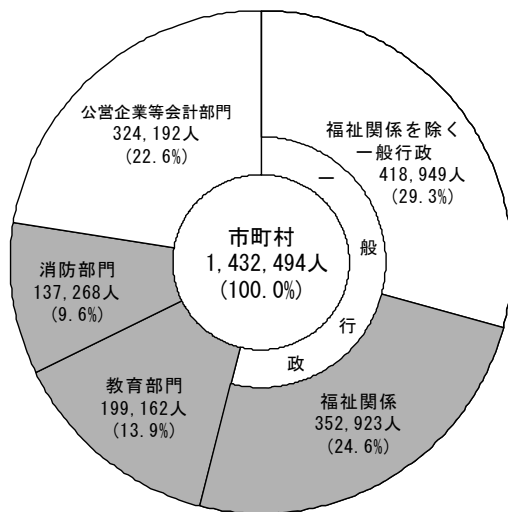
全地方公共団体



都道府県



市区町村
(一部事務組合を含む)



(出典:平成17年地方公共団体定員管理調査(平成17年4月1日現在))

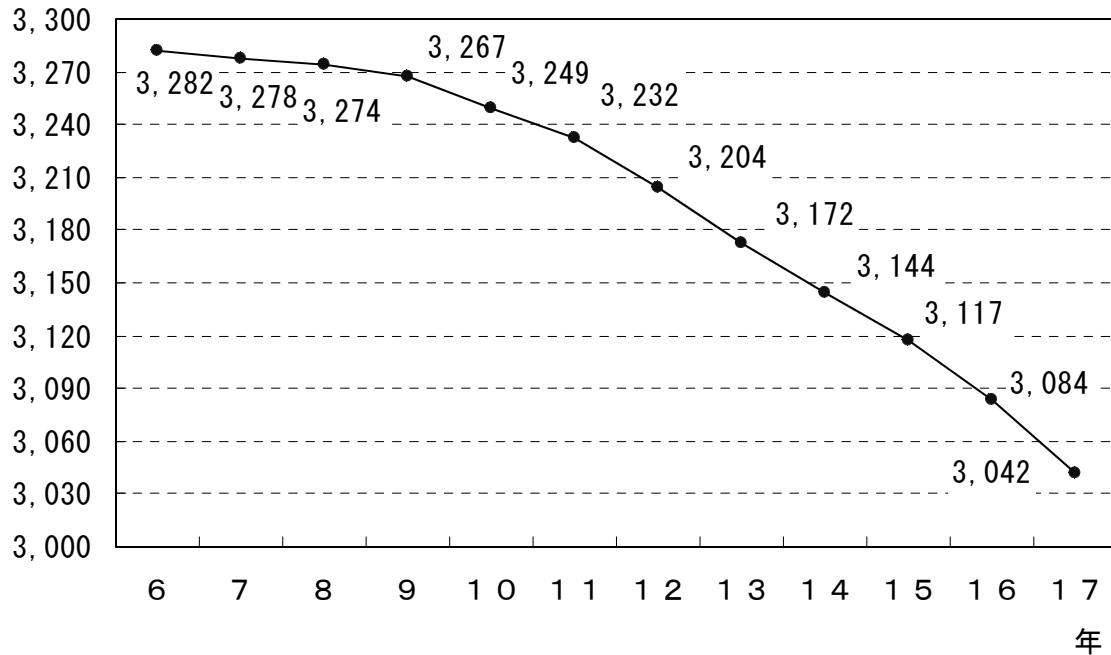
地方公務員数の推移

地方公務員総数は、対前年で41,475人の純減となっており、昭和50年の定員管理調査以来、過去最大の純減。

平成7年から11年連続して純減し、累積240,370人の純減。

地方公務員数の推移（平成6年～平成17年）

（単位：千人）



地方公務員数の推移（各年4月1日現在）

（単位：人、%）

年	総数			一般行政部門		
	職員数	対前年増減数	対前年増減率	職員数	対前年増減数	対前年増減率
6	3,282,492	11,693	0.4	1,174,514	7,172	0.6
7	3,278,332	▲4,160	▲0.1	1,174,838	324	0.0
8	3,274,481	▲3,851	▲0.1	1,174,547	▲291	▲0.0
9	3,267,118	▲7,363	▲0.2	1,171,694	▲2,853	▲0.2
10	3,249,494	▲17,624	▲0.5	1,165,968	▲5,726	▲0.5
11	3,232,158	▲17,336	▲0.5	1,161,430	▲4,538	▲0.4
12	3,204,297	▲27,861	▲0.9	1,151,533	▲9,897	▲0.9
13	3,171,532	▲32,765	▲1.0	1,113,587	注 ▲37,946	▲3.3
14	3,144,323	▲27,209	▲0.9	1,100,039	▲13,548	▲1.2
15	3,117,004	▲27,319	▲0.9	1,085,585	▲14,454	▲1.3
16	3,083,597	▲33,407	▲1.1	1,069,151	▲16,434	▲1.5
17	3,042,122	▲41,475	▲1.3	1,048,860	▲20,291	▲1.9

注) 平成13年の純減数については、調査区分の変更により、一般行政部門から公営企業等会計部門に23,147人が移動しているためであり、その影響分を除いた場合の一般行政部門の増減数は、▲14,799人（▲1.3%）となる。

地方公務員の給与に関する諸原則

1 給与決定の原則

○ 職務給の原則

職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならない。

【地方公務員法第24条第1項】

※本条の特例として、企業職員、技能労務職員については、地方公営企業法第38条第2項が適用される。

○ 均衡の原則

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。

【地方公務員法第24条第3項】

※本条の特例として、警察職員については警察法第56条が、企業職員、技能労務職員については、地方公営企業法第38条第3項が適用される。

○ 条例主義

職員の給与は、条例で定めなければならないが、また、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができない。

【地方公務員法第24条第6項、第25条第1項、地方自治法第203条第5項、第204条第3項、第204条の2】

※本条の特例として、教育職員については、教育公務員特例法第16条等が、企業職員、技能労務職員については、地方公営企業法第38条第4項が適用される。

2 給与支給の原則

○ 重複支給禁止の原則

職員が他の職員の職を兼ねる場合、本務以外の兼務に対して給与を支給してはならない。

【地方公務員法第24条第4項】

※企業職員、技能労務職員については、本条が適用されない。

○ 通貨払い、直接払い及び全額払いの原則

職員の給与を、通貨で、直接、その全額を支払う

【地方公務員法第25条第2項】

※企業職員、技能労務職員については、労働基準法第24条第1項が適用される。

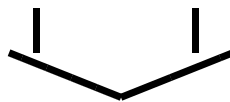
均衡の原則 (地方公務員法第24条3項) の運用 (国公準拠)

○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

地方公務員の給与体系

(平成17年4月1日現在)

地方公務員		(参考) 国家公務員 (一般職) ※1		
給 料	給料表の給料月額	俸給表の俸給月額		
給 与	職務関連手当	調整手当	調整手当	
		特殊勤務手当	特殊勤務手当	
		時間外勤務手当	超過勤務手当	
		宿日直手当	宿日直手当	
		管理職員特別勤務手当	管理職員特別勤務手当	
		夜間勤務手当	夜勤手当	
		休日勤務手当	休日給	
		管理職手当	俸給の特別調整額	
		期末手当	期末手当	
		勤勉手当	勤勉手当	
		期末特別手当	期末特別手当	
		定時制通信教育手当	－※2	
		産業教育手当	－※2	
		農林漁業普及指導手当	－※2	
		災害派遣手当	－※2	
		義務教育等教員特別手当	－※2	
		生活関連手当	扶養手当	扶養手当
			住居手当	住居手当
	単身赴任手当		単身赴任手当	
	寒冷地手当		寒冷地手当	
	人材確保手当	調整手当※3	調整手当※3	
		初任給調整手当	初任給調整手当	
		特地勤務手当	特地勤務手当	
		へき地手当	－※2	
	その他	退職手当	退職手当	
		通勤手当	通勤手当	
		特定任期付職員業績手当	特定任期付職員業績手当	
		任期付研究員業績手当	任期付研究員業績手当	

※1 国家公務員（一般職）のみに支給される手当として、研究員調整手当がある。

※2 定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当、義務教育等教員特別手当、へき地手当については、国家公務員（一般職）にはこれらの手当が支給される業務がないため支給されていない。

※3 人材確保としての調整手当とは、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年四月三日法律第九十五号）第11条の4～7に規定されるものであり、医療職俸給表（一）の適用を受ける職員に対する調整手当や異動保障などである。

地方公務員の給料表の仕組み

- 給料の支給額は、給料表における「級」と「号給」の組み合わせで決定される。（職種に応じて異なる給料表が適用される。）

（例）A県の条例より

医療職給料表												
小中学校教育職給料表												
警察職給料表												
一般行政職給料表												
職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
再任用職員 以外の職員	1	—	—	184,400	218,200	235,700	256,300	275,600	296,800	330,300	367,900	416,000
	2	134,400	170,700	191,400	226,200	244,600	265,200	284,800	306,800	342,300	380,000	430,200
	3	138,800	177,400	198,600	234,600	253,700	274,200	294,300	316,900	354,200	392,200	444,500
	4	143,300	184,400	205,700	243,500	262,300	283,300	304,100	327,200	366,000	404,400	458,800
	5	148,500	190,200	213,300	252,500	270,800	292,400	313,800	337,600	377,600	416,700	472,700
	6	154,300	195,500	221,100	260,900	279,400	301,600	323,700	348,000	389,000	428,700	486,700
	7	160,200	200,700	229,000	269,300	288,000	310,900	333,600	357,800	400,500	440,500	500,500
	8	166,500	205,800	236,400	277,600	296,400	320,200	343,300	367,300	412,100	451,700	514,400
	9	171,100	210,700	242,800	285,700	304,800	329,500	352,700	376,700	423,500	462,800	528,200
	10	174,600	215,100	249,200	293,600	313,100	338,700	361,900	386,000	434,300	473,400	542,000
	11	177,600	219,500	255,400	301,300	321,100	348,000	370,900	395,300	444,000	482,900	553,100
	12	180,300	223,700	260,900	308,600	328,500	357,200	379,600	404,600	453,400	491,600	560,200
	13	182,800	228,000	266,400	315,600	335,900	366,100	388,000	413,200	461,100	499,000	567,100
	14	184,800	231,200	271,400	322,400	343,100	374,800	395,000	421,100	467,500	505,900	573,100
	15	186,800	234,100	276,500	328,400	348,600	382,300	400,500	426,900	474,000	510,300	577,700
	16	188,400	237,200	281,000	334,000	353,300	387,800	405,200	432,500	478,500		
	17		240,100	285,000	337,600	357,300	392,800	409,400	436,300	482,800		
	18		243,000	288,700	340,900	360,600	396,200	412,900	440,000	486,900		
	19		244,800	291,900	344,000	363,400	399,700	416,600	443,900			
	20			294,200	346,300	366,300	403,100	420,100	447,500			
	21			296,100	348,500	368,800	406,500	423,600	451,100			
	22			298,100	350,800	371,300	409,900	427,100				
	23			300,000	353,000	373,800	413,300					
	24			302,000	355,200	376,400	416,700					
	25			303,900	357,600	379,000						
	26			305,700	359,800	381,600						
	27			307,600	362,100							
	28			309,600	364,300							
	29			311,500								
	30			313,400								
	31			315,300								
	32			317,100								
再任用職員		150,100	187,400	215,300	251,700	269,000	292,800	309,700	331,300	365,800	400,400	453,100

職務の「級」

- ・ 職務の複雑、困難及び責任の度に応じて区分するもの
- ・ 地方公共団体において級別職務分類表を定める。
- ・ 級の上昇が「昇格」

「号給」

- ・ 同一級をさらに細分化するもの
- ・ 職務経験年数による職務の習熟を給与に反映させる。
- ・ 号給の上昇が「昇給」

人事委員会・公平委員会の設置

1 設置について

(1) 人事委員会

- ・ 都道府県及び政令指定都市は必置（地方公務員法第7条第1項）
 - ・ 人口15万以上の市及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を選択設置（地方公務員法第7条第2項）
- （参考）人事委員会を置く地方公共団体：計65団体
- 都道府県（47団体）
 - 政令指定都市（14団体）
 - 特別区（1団体：一部事務組合で処理）
 - 和歌山市、熊本市及び堺市
- ・ 複数の地方公共団体が人事委員会の事務を一部事務組合で共同処理することができる

(2) 公平委員会

- ・ 人口15万以上の市及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を選択設置
- ・ 人口15万未満の市、町、村及び一部事務組合等は必置（地方公務員法第7条第3項）
- ・ 公平委員会を置く地方公共団体は公平委員会を共同で設置し、又は他の地方公共団体の人事委員会に公平事務の処理を委託することができる（地方公務員法第7条第4項）
- ・ 都道府県を異にする市町村相互間で共同設置することも可能

2 共同設置等の状況について

(1) 人事委員会

- ・ 都道府県、政令指定都市、和歌山市、熊本市及び堺市は単独で設置
- ・ 特別区は人事委員会の事務を一部事務組合で共同処理

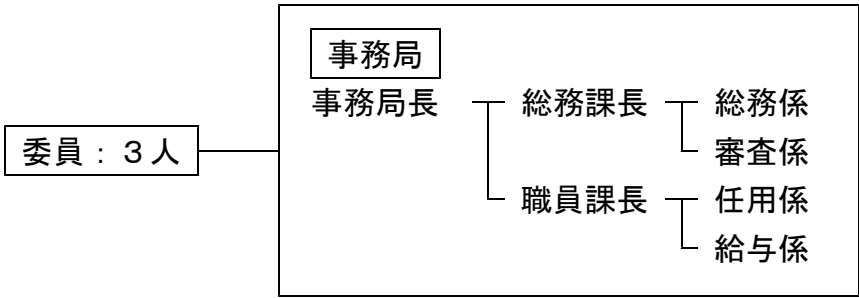
(2) 公平委員会

	公平委員会数	左の構成団体	
		市町村	一部事務組合
単独設置	1, 237	829	408
共同設置	208	582	445
一部事務組合における共同処理	22	288	175
他の地方公共団体の人事委員会に事務を委託	2, 352	1, 385	967

※ 団体数は平成16年4月1日現在、一部事務組合を含む。

人事委員会の組織等

1 人事委員会の組織（イメージ）

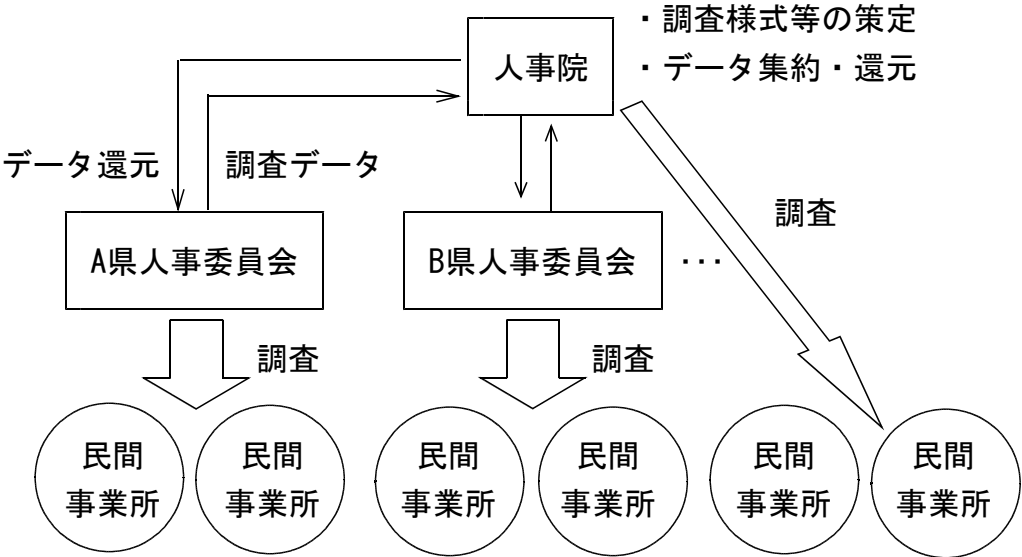


- ① 委員は、人格が高潔で、地方自治の本旨及び民主的で能率的な事務の処理に理解があり、人事行政に関し識見を有する者のうちから、議会の同意を得て、地方公共団体の長が選任（地方公務員法第9条の2第2項）
- ② 事務局の規模：東京都67名、特別区40名だが、平均的には20名弱の規模

2 人事委員会と人事院の関係

例：人事院の民間給与実態調査（人事院勧告時の官民比較データ）

- ⇒ 各都道府県等の人事委員会との共同調査となっている（法的な制度として委託・受託や指揮命令の関係はない）
- ⇒ 調査対象の8, 280事業所（平成17年）のうち、人事委員会が調査を担当しているのは6, 607事業所（全体の約8割）
（各人事委員会の協力なしに人事院の調査精度を確保することは困難）



人事委員会と公平委員会の権限の違い

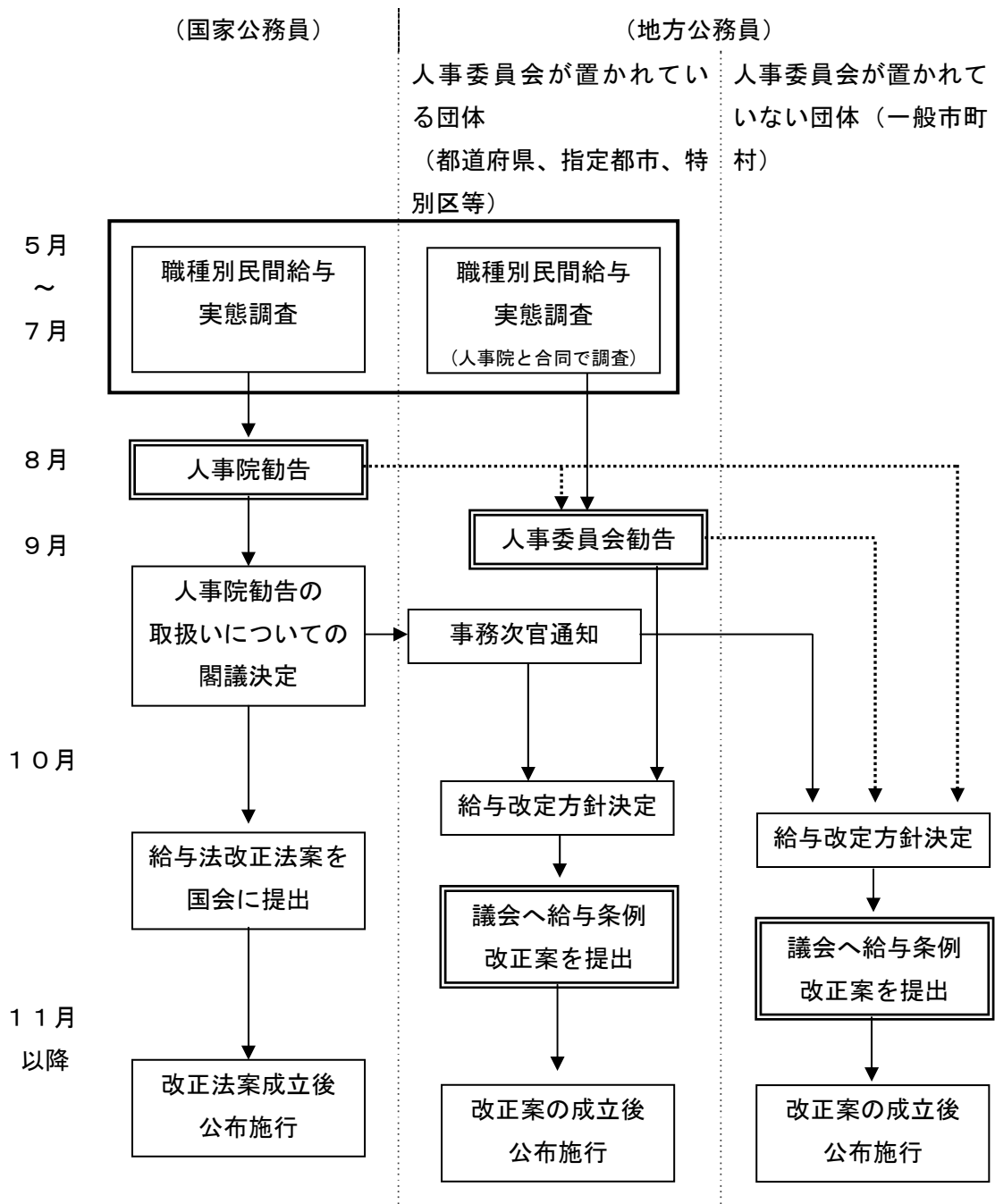
	人事委員会の権限	公平委員会の権限
準司法的権限	勤務条件に関する措置の要求の審査 (8①Ⅸ、46、47)	同左 (8②Ⅰ、46、47)
	不利益な処分の不服申立ての審査 (8①Ⅹ、49の2、50)	同左 (8②Ⅱ、49の2、50)
	苦情の処理 (8①Ⅹ)	同左 (8②Ⅲ)
	職員団体の登録の取消し (53⑥)	同左 (53⑥)
行政的権限	職員に関する条例の制定、改廃に対する意見の申し出 (5②、8①Ⅲ)	—
	人事行政に関する調査研究、立案、企画等 (8①Ⅰ、Ⅱ、Ⅶ)	—
	人事行政の運営に関する任命権者への勧告 (8①Ⅳ)	—
	給与の支払いの監理 (8①Ⅷ)	—
	事務職員の任免 (12⑥)	同左 (12⑦)
	勤務条件について講ずべき措置に関する勧告 (8①Ⅴ、14②)	—
	競争試験又は選考の実施 (8①Ⅵ、18①)	同左 (9①、18①) ※
	任用候補者名簿の作成 (21①)	同左 (21①) ※
	条件附採用期間の延長 (22①)	同左 (22①) ※
	臨時的任用の承認 (22②)	同左 (22②) ※
	給料表に関する報告及び勧告 (8①Ⅴ、26)	—
	研修に関する任命権者への勧告 (39④)	—
	勤務成績の評定に関する任命権者への勧告 (40②)	—
	職員団体の登録 (53①)	同左 (53①)
	職員団体の登録の効力の停止 (53⑥)	同左 (53⑥)
	職員団体の解散の届出の受理 (53⑩)	同左 (53⑩)
	職員団体が法人となる旨の申出の受理 (54)	同左 (54)
労働基準監督機関の職権の行使 (58⑤)	—	
準立法的権限	人事委員会の権限の委任に関する規則の制定 (8③)	—
	任用候補者名簿の作成及び任用に関する規則の制定 (21⑤)	同左 (21⑤) ※
	職階制の実施に関する規則の制定 (23③)	—
	営利企業等の従事許可の基準に関する規則の制定 (38②)	—
	勤務条件に関する措置の要求等に関する規則の制定 (48)	同左 (48)
	不利益な処分の不服申立ての手続等に関する規則の制定 (51)	同左 (51)
	管理職員等の範囲を定める規則の制定 (52④)	同左 (52④)

(注) 1. 条文はすべて地方公務員法である。

2. 公平委員会の権限のうち※を付したものは、条例により競争試験等を行うこととされた公平委員会にのみ属する。

地方公務員の給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（都道府県、指定都市及び特別区等）においては、人事院勧告の内容及び当該団体の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、国の勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体（一般市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合でも、議会の議決により、給与条例を改正することとなる。



一般行政職給料表の構造の状況

(単位：団体)

区 分	項 目	①国と「全く同じ」又は「主として同じ」	②「全くの独自」	③「その他」	合 計
都道府県		44 (93.6%)	1 (2.1%)	2 (4.3%)	47 (100%)
政令指定都市		0 (0.0%)	8 (57.1%)	6 (42.9%)	14 (100%)
市 (政令指定都市を除く)		432 (59.6%)	60 (8.3%)	233 (32.1%)	725 (100%)
特別区		0 (0.0%)	23 (100%)	0 (0.0%)	23 (100%)
町村		1,426 (86.1%)	7 (0.4%)	223 (13.5%)	1,656 (100%)
合 計		1,902 (77.2%)	99 (4.0%)	464 (18.8%)	2,465 (100%)

平成17年4月1日現在 総務省調べ

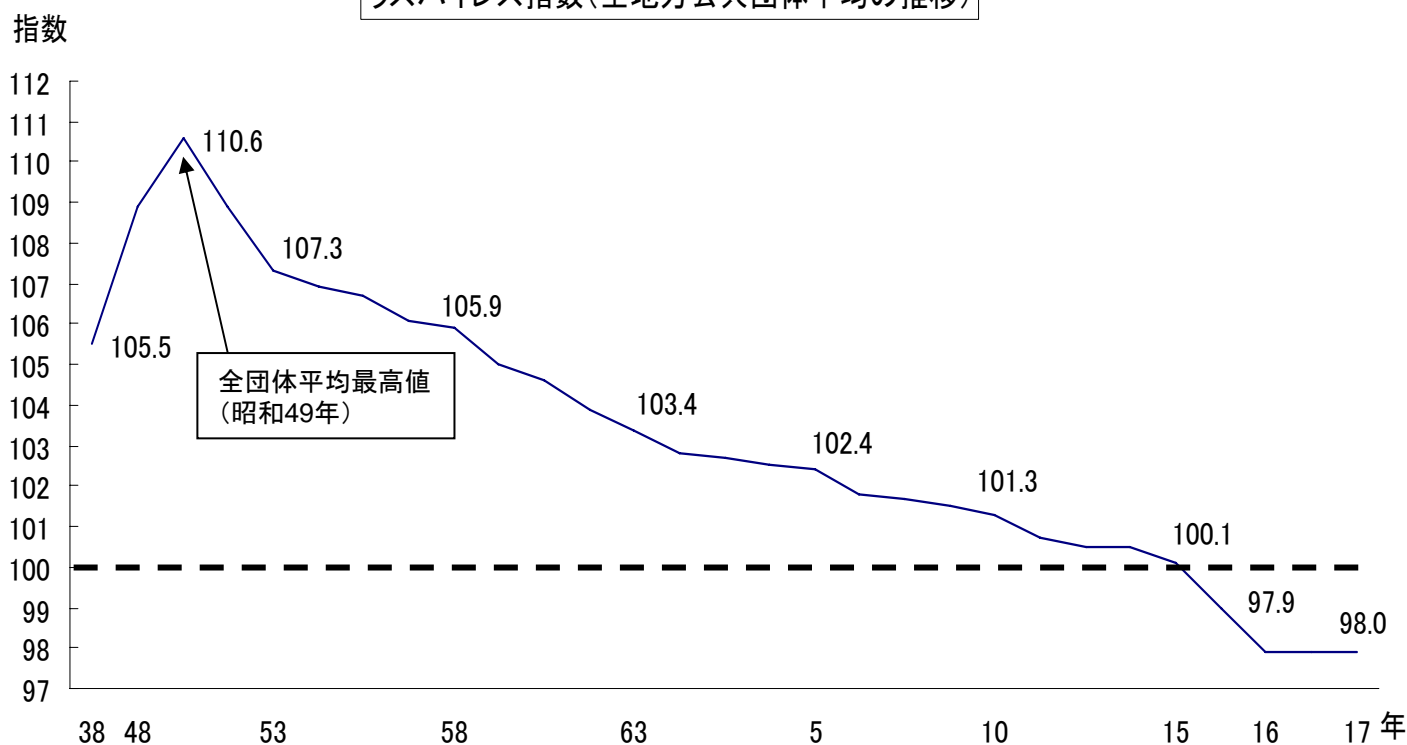
※1 () 内は、団体区分ごとにそれぞれ構成比を計算したものである。

2 ①の「主として同じ」とは、国の俸給表と基本的に同じ構造であるものをいい、③の「その他」とは、国の俸給表をもとにしつつ、それに構造的な改変を加えたものをいう。

地方公務員の給与水準の推移(1)

- 国家公務員の給与水準を100とした指数(ラスパイレス指数)で見ると地方公務員の給与水準は、昭和50年代以来一貫して低下傾向。
- 全地方公共団体の平均は、平成17年4月1日現在で、2年連続して国の水準(100)を下回る。

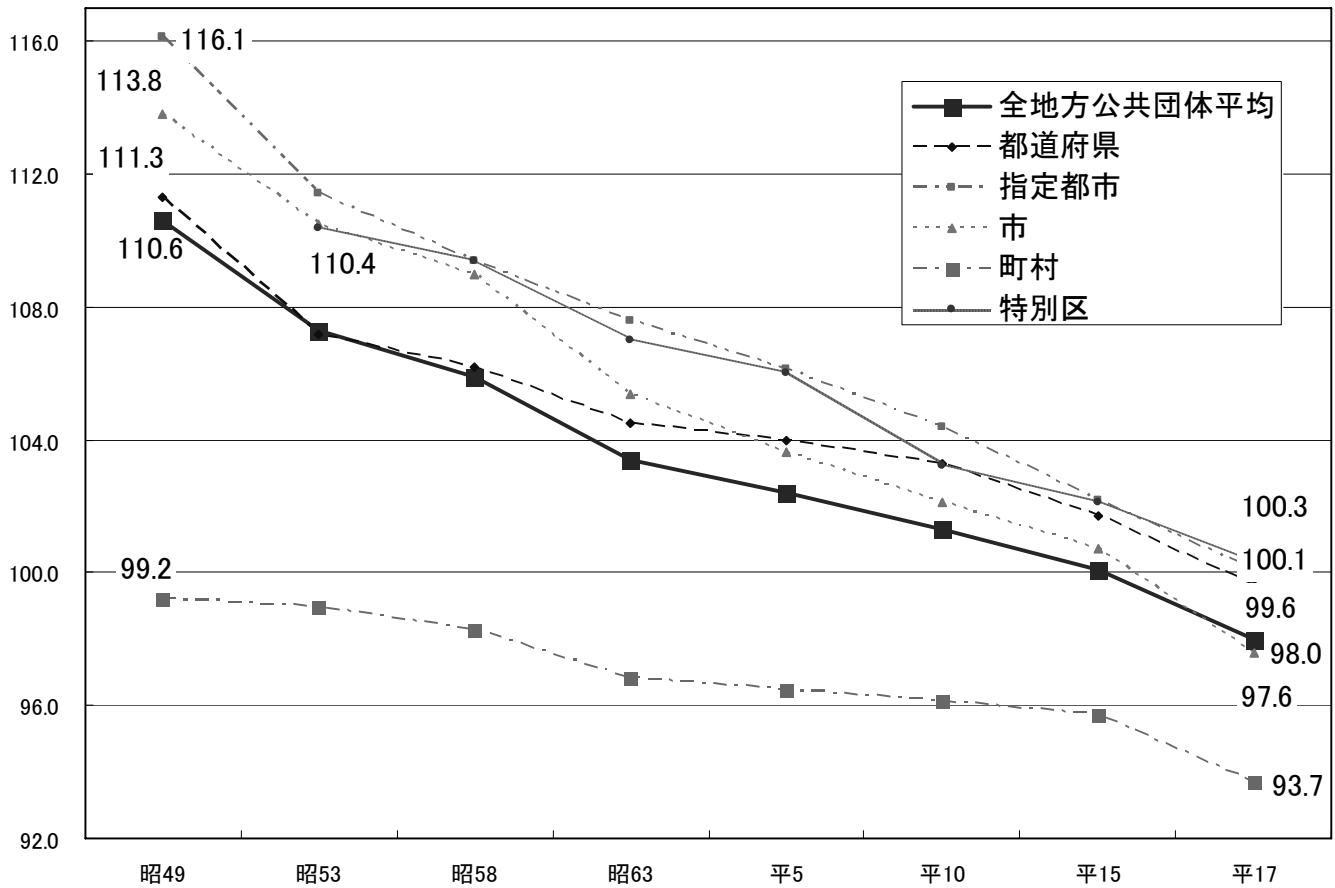
ラスパイレス指数(全地方公共団体平均の推移)



※「地方公務員のラスパイレス指数」

- ・地方公務員と国家公務員の給与比較をするため、国家公務員を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数。
- ・学歴や経験年数の差による影響を取り除くため、学歴別・経験年数別の職員構成が国家公務員と同一であると仮定して計算する。

地方公務員の給与水準の推移(2)



	昭49	昭53	昭58	昭63	平5	平10	平15	平17	49→17
都道府県	111.3	107.2	106.2	104.5	104.0	103.3	101.7	99.6	▲ 11.7
指定都市	116.1	111.4	109.4	107.6	106.1	104.4	102.2	100.1	▲ 16.0
市	113.8	110.5	109.0	105.4	103.6	102.1	100.7	97.6	▲ 16.2
町村	99.2	99.0	98.3	96.8	96.5	96.1	95.7	93.7	▲ 5.5
特別区		110.4	109.4	107.0	106.0	103.2	102.1	100.3	
全地方公共団体平均	110.6	107.3	105.9	103.4	102.4	101.3	100.1	98.0	▲ 12.6

【参考】ラスパイレス指数の最も高い団体

	昭和49年	平成17年
都道府県	118.3 (東京都)	103.0 (東京都)
市町村	145.3 (大阪府高石市)	103.2 (東京都調布市、千葉県下総町、 福岡県水巻町)

地方公務員の平均給与月額

1 団体区分別平均給与月額（一般行政職） H17.4.1現在

団体区分	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額 (A) ※2	平均給与月額 (B) ※3
	歳	円	円	円	円
都道府県	43.0	359,070	83,197	442,267	401,365
指定都市	43.2	362,370	122,536	484,906	430,427
市	43.3	353,298	80,219	433,517	400,347
町村	42.6	331,506	46,541	378,047	363,818
特別区	43.9	365,542	102,765	468,307	430,236
一部事務組合等	44.3	343,837	71,605	415,442	387,190
全地方公共団体	43.1	352,825	80,326	433,151	398,474
国 (行政職俸給表(一))	40.3	329,728	※1 52,364		382,092

※1 国の場合は扶養手当、調整手当、住居手当、俸給の特別調整額、単身赴任手当、寒冷地手当、特勤勤務手当、初任給調整手当の合計しか公表されていない。

※2 平均給与月額(A)：全手当を含む。

※3 平均給与月額(B)：国の平均給与月額のベース（俸給に扶養手当、調整手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特勤勤務手当、初任給調整手当のみ合計）で計算したもの。

2 職種別平均給与月額（全地方公共団体） H17.4.1現在

職種区分	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (B) (国ベース)	国家公務員	
						平均年齢	平均給与月額
	歳	円	円	円	円	歳	円
全職種	42.8	361,221	84,607	445,828	403,697	41.0	400,967
一般行政職	43.1	352,825	80,326	433,151	398,474	40.3	382,092
技能労務職	46.1	324,754	61,334	386,088	361,361	48.1	316,350
高等(特殊・各種) 教育職	43.8	406,225	68,963	475,188	444,818	—	—
小・中(幼稚園) 教育職	43.5	396,057	61,315	457,372	433,353	—	—
警察職	41.3	357,546	152,884	510,430	404,131	42.1	386,301

※平均給与月額(A)、平均給与月額(B)は、1に同じ。

出典：平成17年地方公務員給与実態調査
平成17年国家公務員給与等実態調査

地方公共団体給与情報等公表システムの構築について

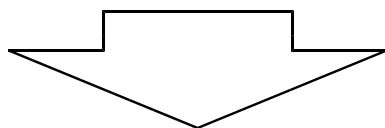
〔経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005〕

第2章「小さくて効率的な政府」のための3つの変革

3 人と組織を変える

(1) 国・地方の徹底した行政改革

「地方公共団体の協力を得て、給与情報（給料・各種手当・級別職員数等）及び財政状況について団体間の比較分析を可能とする公表システムを平成17年度中に構築する。」



8月29日付けで、事務次官通知を发出

【概要】

○給与・定員管理等の状況を、**総務省で示した様式**に沿って**当該団体のホームページにおいて公表**。

(内容)

- ・ **ラスパイレス指数**の変化と全国平均や類似団体との比較グラフ
- ・ 一般行政職、技能労務職、教育職などの**職種ごとの給与**の状況と類似団体や国との比較
- ・ **特殊勤務手当も含め全ての手当**の状況
- ・ **級別職員数**の状況を示すグラフ
- ・ **特別職の報酬等**の状況（退職手当も含む）
- ・ **定員の状況**（類似団体との比較、年齢別の人員構成グラフ）、定員適正化計画等の数値目標等
- ・ **公営企業職員**についても、事業ごとに公表

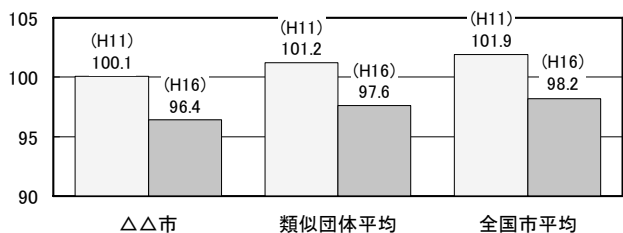
○**総務省ホームページ**において、**団体間の比較が可能**となる仕組みを構築。

【スケジュール】

- ・ 平成18年3月 運用開始

給与情報等の公表の主な内容(〇〇県△△市)(1)

ラスパイレース指数の比較



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
△△市	歳	円	円
国	歳	円	円
類似団体	歳	円	円

(例)技能労務職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
△△市	歳	円	円
うち清掃職員	歳	円	円
.....
国	歳	円	円
類似団体	歳	円	円
民間事業者平均	歳	-	円

※ この他、教育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

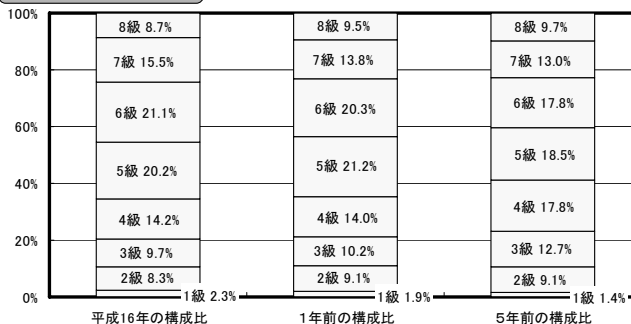
支給実績(〇年度決算)		千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(〇年度決算)		円	
職員全体に占める手当支給職員の割合(〇年度)		%	
手当の種類(手当数)			
手当の名称	主な支給対象職員	主な対象業務	左記職員に対する支給単価
夜間看護手当	看護師等	夜間看護	1回 6,800円
高所作業手当	土木関係職員	不安定な高所作業	日額 300円
有害物質手当	環境関係職員	有害物の取扱業務	日額 200円
税務手当	税務関係職員	税の徴収	月額 10,000円
.....

(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16年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額(平成16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
管理職手当				千円	円
休日勤務手当				千円	円
産業教育手当				千円	円
.....

※ この他、期末・通勤手当、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

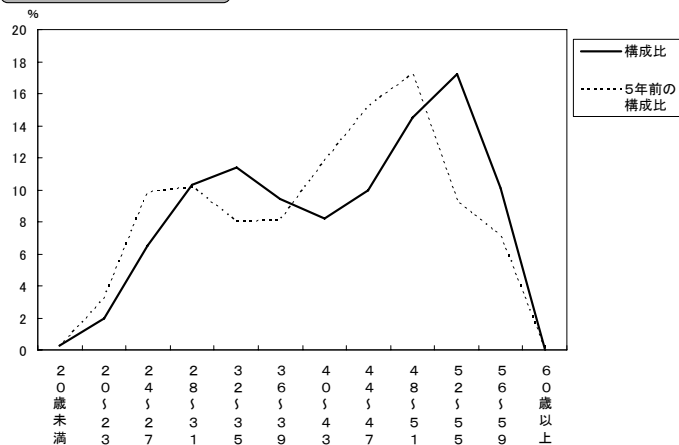


給与情報等の公表の主な内容(〇〇県△△市)(2)

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	918,000円
	助役
	収入役
報酬	議長	495,000円
	副議長
	議員
期末手当	市長	(平成16年度支給割合)
	助役
退職手当	市長	(算定方式)
	助役	(支給時期)

年齢別職員構成の状況



定員適正化計画等の数値目標

①定員適正化目標(数・率)

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成17年4月1日	平成22年3月31日	5年間で51人純減

②平成22年4月1日現在における定員の数値目標

1,060人

③定員適正化計画の年次別進捗状況(実績)の概要

部門	区分	平成16年	平成17年	平成21年	平成17年	(参考)数値目標
		計画前年	1年目	5年目	~21年計	
一般行政	減員		23人			△51人
	増員		12人			
	差引		△11人			
	職員数	1,111人	1,100人			

※ この他、定員の類似団体との比較等

公営企業職員の給与の状況

(例)〇〇事業

区分	平均年齢	基本給	平均月額
△△市	歳	円	円
団体平均	歳	円	円
事業者	歳		円

※ この他、公営企業職員の特殊勤務手当を含む手当の状況なども公表

公務員の労働基本権

○労働基本権

- ・ 憲法第28条で労働者の基本的権利を規定
- ・ 労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権の3つの権利から構成

○公務員の労働基本権

- ・ 公務員の労働基本権は、その地位の特殊性と職務の公共性にかんがみ、以下のような制約がなされ、これに代わる法定勤務条件の享有、人事院・人事委員会による給与勧告等の措置が取られている。

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権	争 議 権
地 方 公 務 員	下記以外の職員	○ 職員団体制度（地公法52③、教特法29①） 〔ただし、警察職員、消防職員は、団結が禁止されている（地公法52⑤）〕	△ 当局と交渉することはできるが、団体協約を締結する権利は有しない（地公法55①・②） 〔ただし、法令、条例等に抵触しない範囲での書面協定は締結できる。（地公法55⑨）〕	× 争議行為等は禁止されている（地公法37①）
	公営企業、特定地方独法及び単純労務職員	○ 労働組合制度（地公労法5①） 〔単純労務職員は職員団体を結成することもできる（地公労法附則⑤）〕	○ 団体交渉権が保障されている（地公労法7） 〔ただし、協約の効力には一定の制限がある（地公労法8～10）〕	× 争議行為は禁止されている（地公労法11①）
国 家 公 務 員 等	非現業職員	○ 職員団体制度（国公法108の2③） 〔ただし、警察職員、海上保安庁職員、監獄職員は団結が禁止されている（国公法108の2⑤）〕	△ 当局と交渉することはできるが、団体協約を締結する権利は有しない（国公法108の5①・②）	× 争議行為等は禁止されている（国公法98②）
	現業、特定独立行政法人及び郵政公社職員	○ 労働組合制度（特独労法4①）	○ 団体交渉権が保障されている（特独労法8） 〔ただし、協約の効力には一定の制限がある（特独労法16）〕	× 争議行為は禁止されている（特独労法17①）

注1： 一般職の公務員についてまとめたものである。

2： 地公法は地方公務員法、地公労法は地方公営企業等労働関係法、教特法は教育公務員特例法、国公法は国家公務員法、特独労法は特定独立行政法人等の労働関係に関する法律をそれぞれ指すものである。

地方公務員の職種について

1 職種別職員数

職 種	該当職員数	構成比
一般行政職	937,116 人	30.8%
税務職	79,395 人	2.6%
研究職	16,241 人	0.5%
医師・歯科医師職	21,184 人	0.7%
薬剤師・医療技術職	55,938 人	1.8%
看護・保健職	145,808 人	4.8%
福祉職	123,980 人	4.1%
消防職	154,198 人	5.1%
企業職	162,074 人	5.3%
技能労務職	200,762 人	6.6%
大学（短大）教育職	9,641 人	0.3%
高等（特殊・専修・各種）学校教育職	251,152 人	8.3%
小・中学校（幼稚園）教育職	618,823 人	20.4%
警察職	245,374 人	8.1%
その他	18,028 人	0.6%
計	3,039,714 人	100.0%

※本表は、教育長（2,408人）を含まない。

（出典：平成17年地方公務員給与実態調査）

2 一般行政職の給料表の適用

地方公務員の給料表の種類については、当該給料表が適用される職員の数、人事交流の状況、勤務の実態等を考慮し、できる限り簡素化することが適当とされており（昭和32年6月1日自乙公発第51号自治庁次長通知）、一般行政職の給料表は、一般行政職のほか、原則として税務職にも適用されている。

また、一般行政職以外のある職種に属する職員はいるが、その職員数が極めて少数なため、これらの者のための特別の給料表を設定しない団体においては、これらの職員が一般行政職の給料表の適用を受けることとなる場合がある。

本年の人事院勧告における給与構造の改革の概要
 — 昭和32年以来約50年振りの改革を実施（平成18年度から5年間で段階的に導入）—

○ 地方における公務員給与水準の見直し

地場賃金より高いとの批判のある地方の公務員給与を引き下げることにより、地場賃金を反映

- ・ 民間賃金の低い地域の水準を考慮して、俸給表水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 民間賃金が高い地域には3%～最高18%（現在最高12%）の地域手当を支給（東京都特別区18%、大阪市15%、名古屋市12%等）
- ・ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ、3%（60km以上300km未満）又は6%（300km以上）の広域異動手当を支給

○ 抑制型給与構造への転換

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

- ・ 中高年齢層の俸給水準を7%引下げ、給与カーブをフラット化

○ 勤務実績の給与への反映

- ・ 現行の俸給表の号俸を4分割して、勤務実績に基づき細かい昇給を実施
- ・ ボーナスについても、勤務実績による配分を強化

（参考）近年における給与上の主な施策

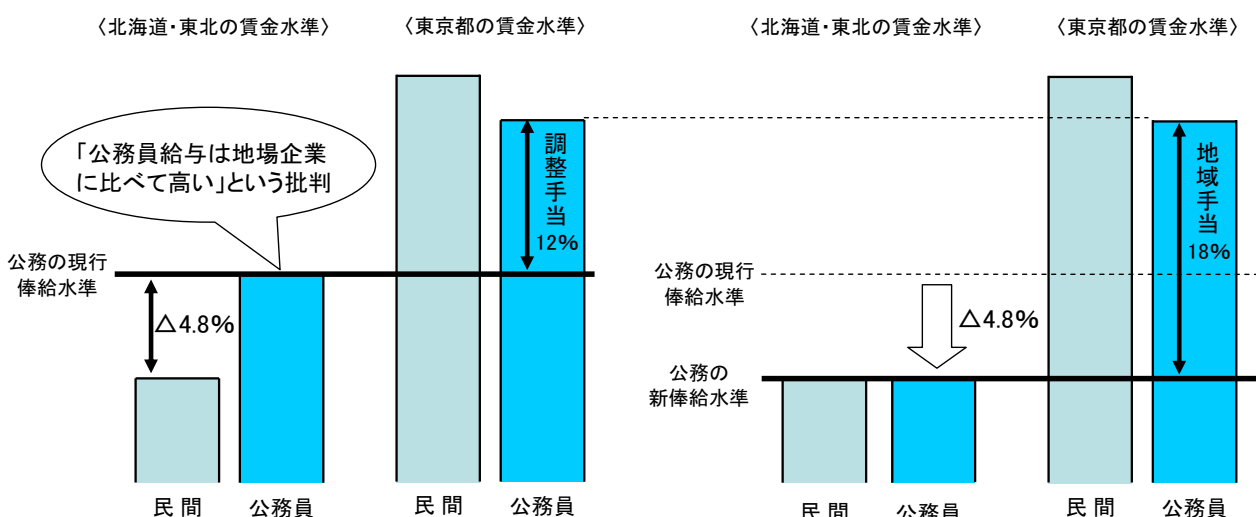
- 【平成7～11年】・ 毎年のペアを中高年層に薄く、若年層に厚く配分することにより、給与カーブを漸進的にフラット化
- 【平成15年】・ 特別昇給や勤勉手当についてよりめりはりのある運用の推進を図るための指針を发出
- 【平成16年】・ 調整手当の異動保障の見直し（3年間10割 → 1年目10割、2年目8割）
 - ・ 寒冷地手当の支給地域、支給額等の見直し（市町村の4割強を除外、支給額を約4割引下げ）

1 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

- 民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、次のような措置を講ずる。
- ① 民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げる。
 - ② 民間賃金が高い地域には3%～最高18%（現在12%）の地域手当を支給する。
 - ③ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%（60km以上300km未満）又は6%（300km以上）の広域異動手当を支給する。

現行

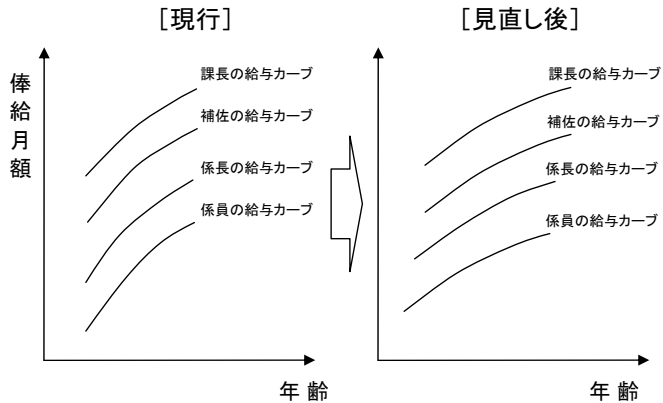
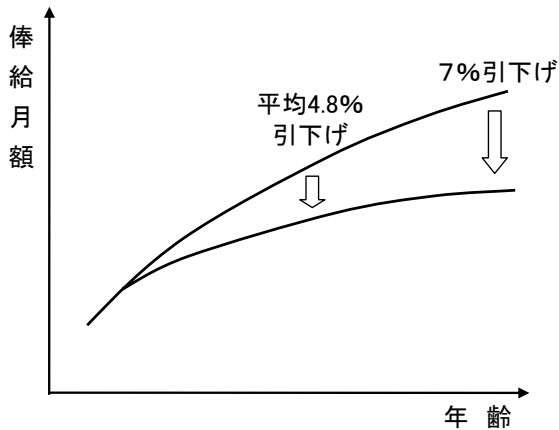
見直し後



2 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する。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%引き下げる。

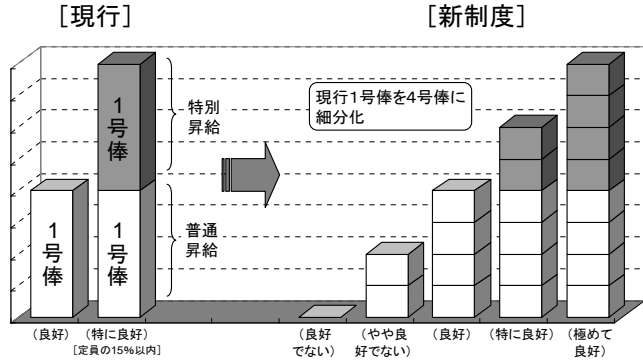
職務・職責に基づく俸給水準を確保する。
(俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減)



3 勤務実績の給与への反映

- ① 勤務実績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化する。
- ② ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績によって支給額に差が生じるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大。

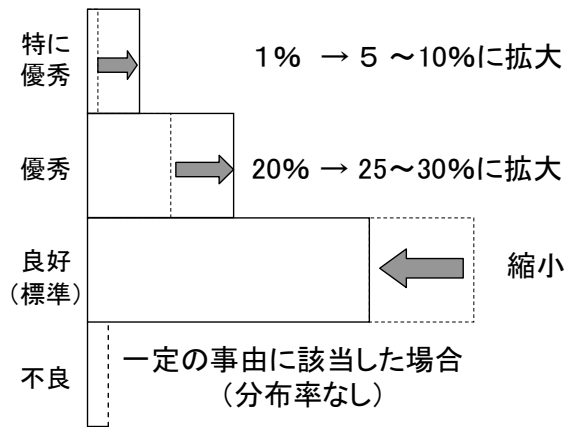
新たな昇給制度



(成績区分ごとの人員分布率)

	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
昇給号俸数	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



4 その他の改革

(1) 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成19年度から実施)

- ① 管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に移行
- ② 地方機関の管理職については、改善を行った上で定額化

支給区分	1種 <small>(本府省課長等)</small>	2種 <small>(本府省室長等)</small>	3種 <small>(府県部長等)</small>	4種 <small>(管区課長等)</small>	5種 <small>(府県課長等)</small>	本府省 課長補佐
支給率	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

(注)カッコ内は現行の率

廃止して本府省
手当に移行

(2) 専門スタッフ職俸給表の新設(平成22年度までの間に実施)

専門的知識をもったスタッフ職の処遇や在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた専門スタッフ職俸給表を新設

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。3級構成程度

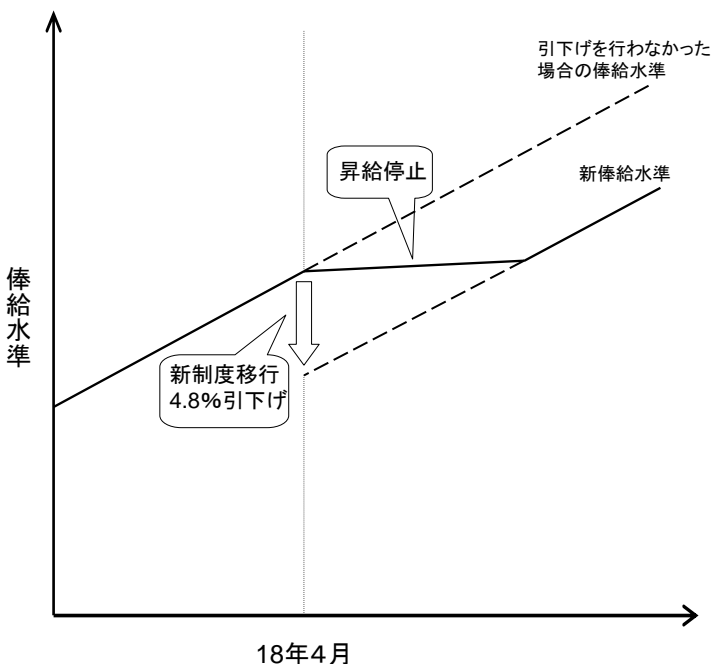
(3) 本府省手当の新設(平成22年度までの間に実施)

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮して、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

- 課長補佐 → 俸給の特別調整額(8%)の水準を維持
- 係長 → 職務の級の人員分布の
中位に当たる俸給月額 × 4%程度
- 係員 → 職務の級の人員分布の
中位に当たる俸給月額 × 2%程度

5 経過措置(激変緩和措置)

経過措置の概念図



・民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

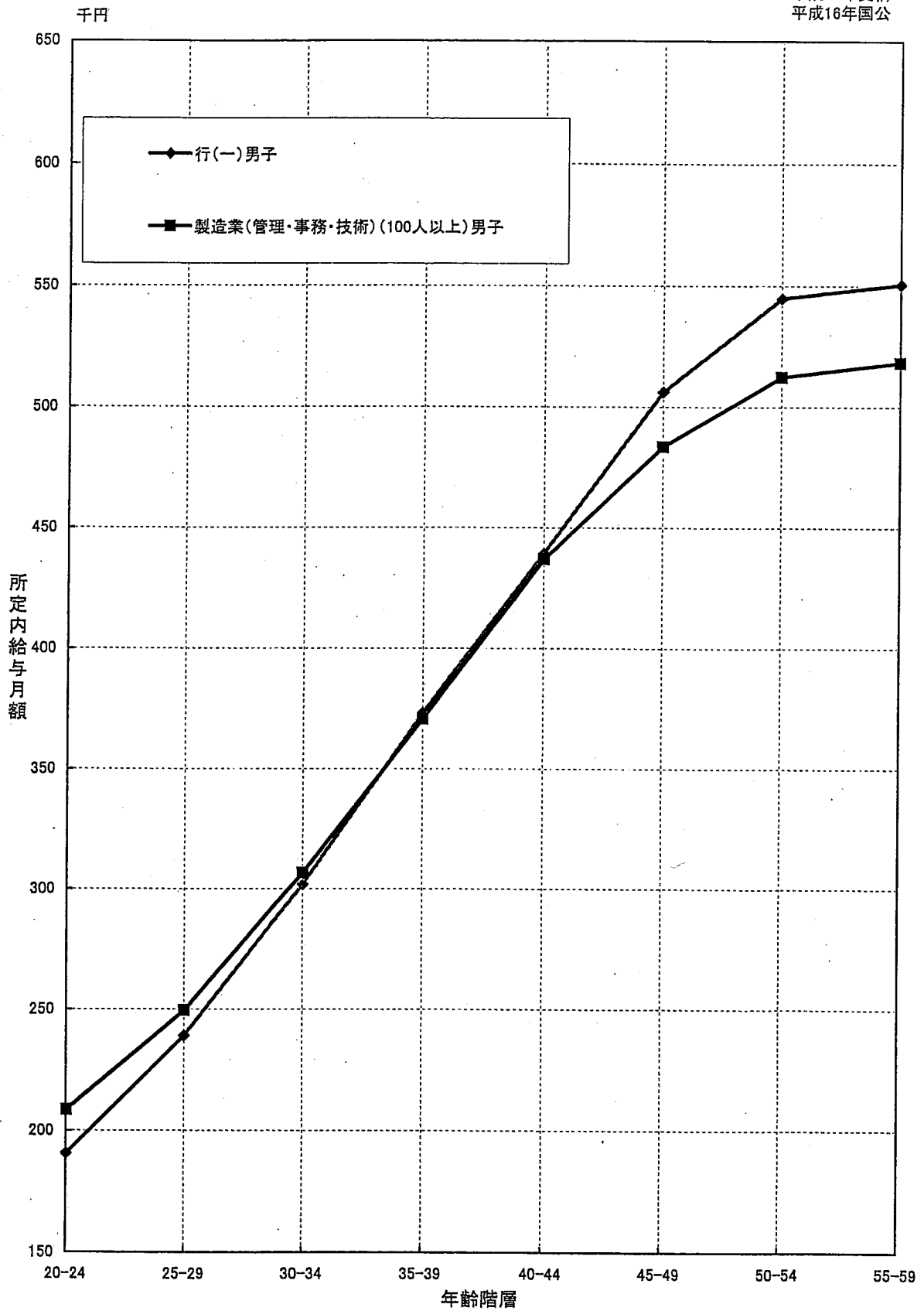
	経過措置 (%)	
	行った	行わない
課長級	71.2	28.8
係員	74.9	25.1

・就業規則に基づき賃金制度が変更された判例

判例	概要
みちのく銀行事件 (H12.9.7最高裁) (無効)	経営の合理化のために55歳到達以降給与を約50%減額。不利益の緩和に十分な経過措置がないこと、見るべき代償措置がないこと等から、無効とされた。
ハウスイテック事件 (H13.8.30大阪高裁) (有効)	能力賃金制度の導入による給与減額者を対象として最大12年半に及び減額分を保障した事案で、有効とされた。
ノイズ研究所事件 (H16.2.26横浜地裁) (無効)	成果主義型賃金制度の導入により、一部職員の給与を2年かけて14~22%引下げ。経過措置は大きな支障なく生活を変えることができるのに相当な期間等を考慮して行うべきと判示され、無効とされた。

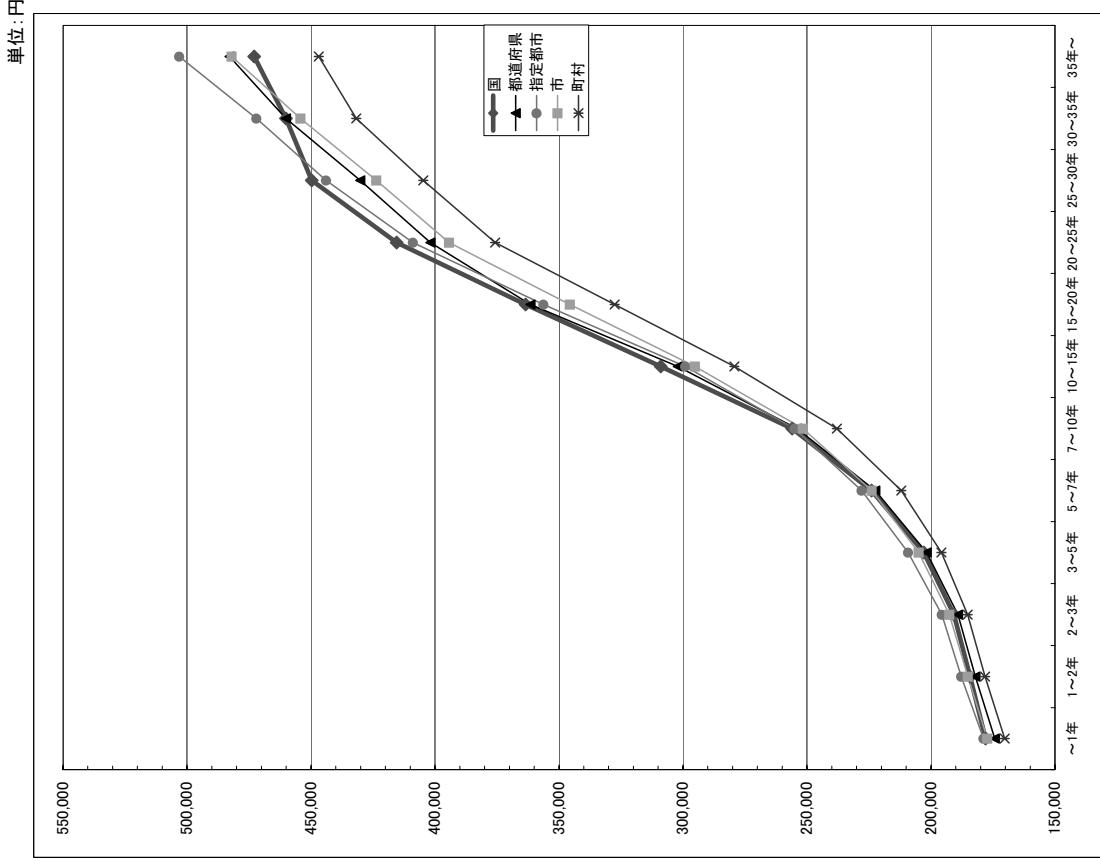
官民所定内給与月額比較
(地域計・学歴計)

平成15年賃構
平成16年国公



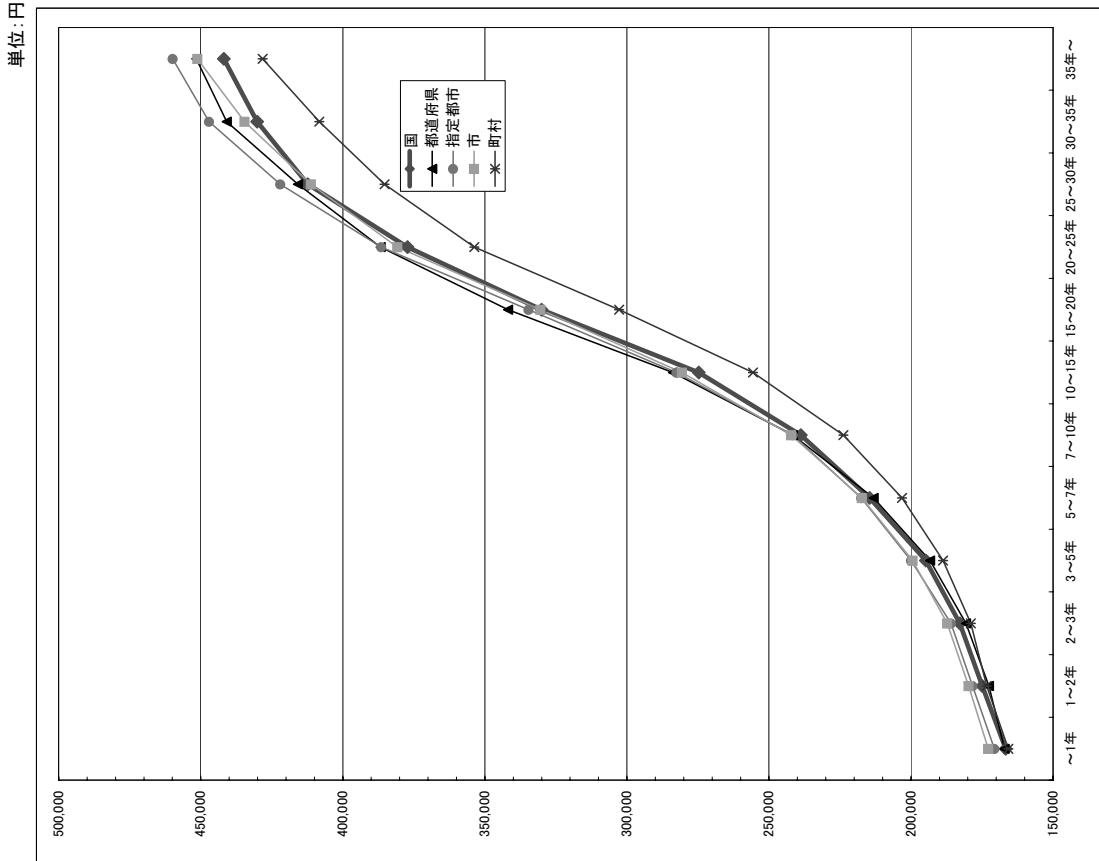
[人事院作成資料]

国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額額の比較
(一般行政職 大学卒)



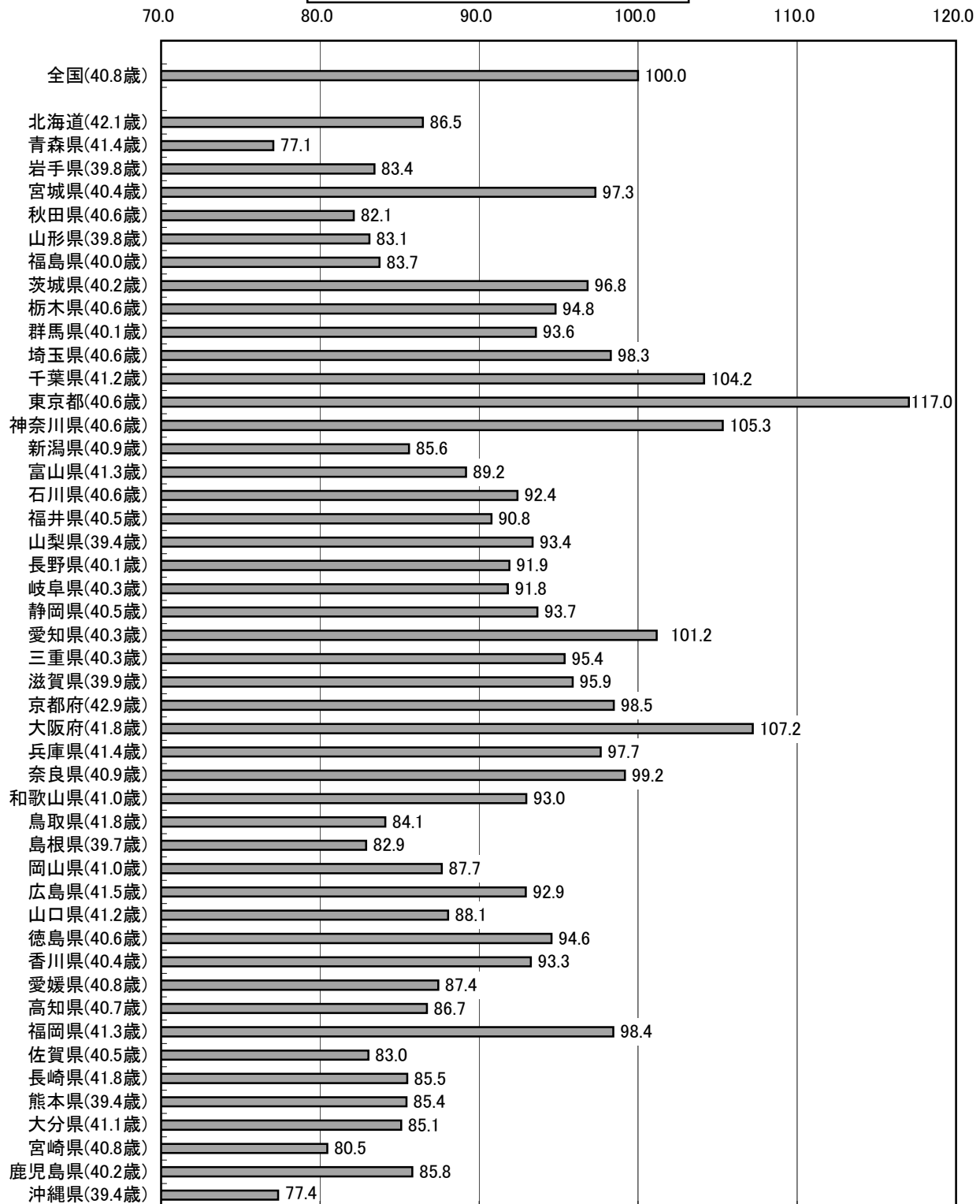
出典:平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与等実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額額の比較
(一般行政職 全学歴)



出典:平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与等実態調査

都道府県別民間賃金指数

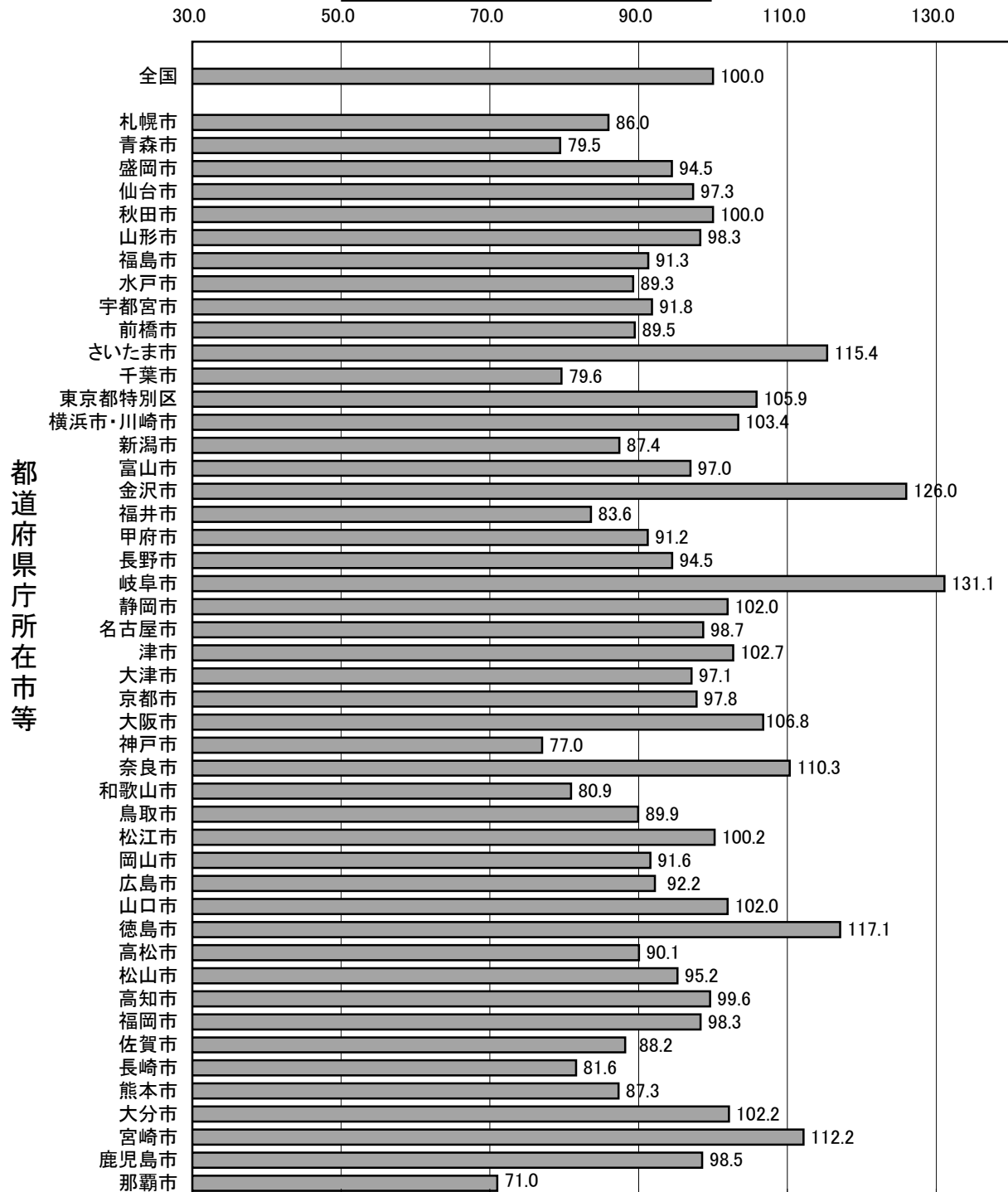


都道府県別民間賃金指数 最大値、最小値の推移(昭和40年～平成16年)

	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H14	H15	H16
最大値	112.3	111.6	110.6	113.8	113.3	115.8	115.4	113.9	117.0	116.5	117.0
	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)	(東京都)
最小値	83.0	82.3	87.3	80.1	79.6	77.8	78.3	75.3	74.9	76.5	77.1
	(茨城県)	(山形県)	(青森県)	(鳥取県)	(山形県)	(秋田県)	(青森県)	(山形県)	(沖縄県)	(沖縄県)	(青森県)
上下差	29.3	29.3	23.3	33.7	33.7	38.0	37.1	38.6	42.1	40.0	39.9

(出典:「平成16年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)」(全産業、企業規模100人以上(推計)、男性労働者(パートタイム労働者を除く)、所定内給与(6月分として支給された現金給与のうち、超過労働給与額を差し引いた額))

標準生計費地域差指数



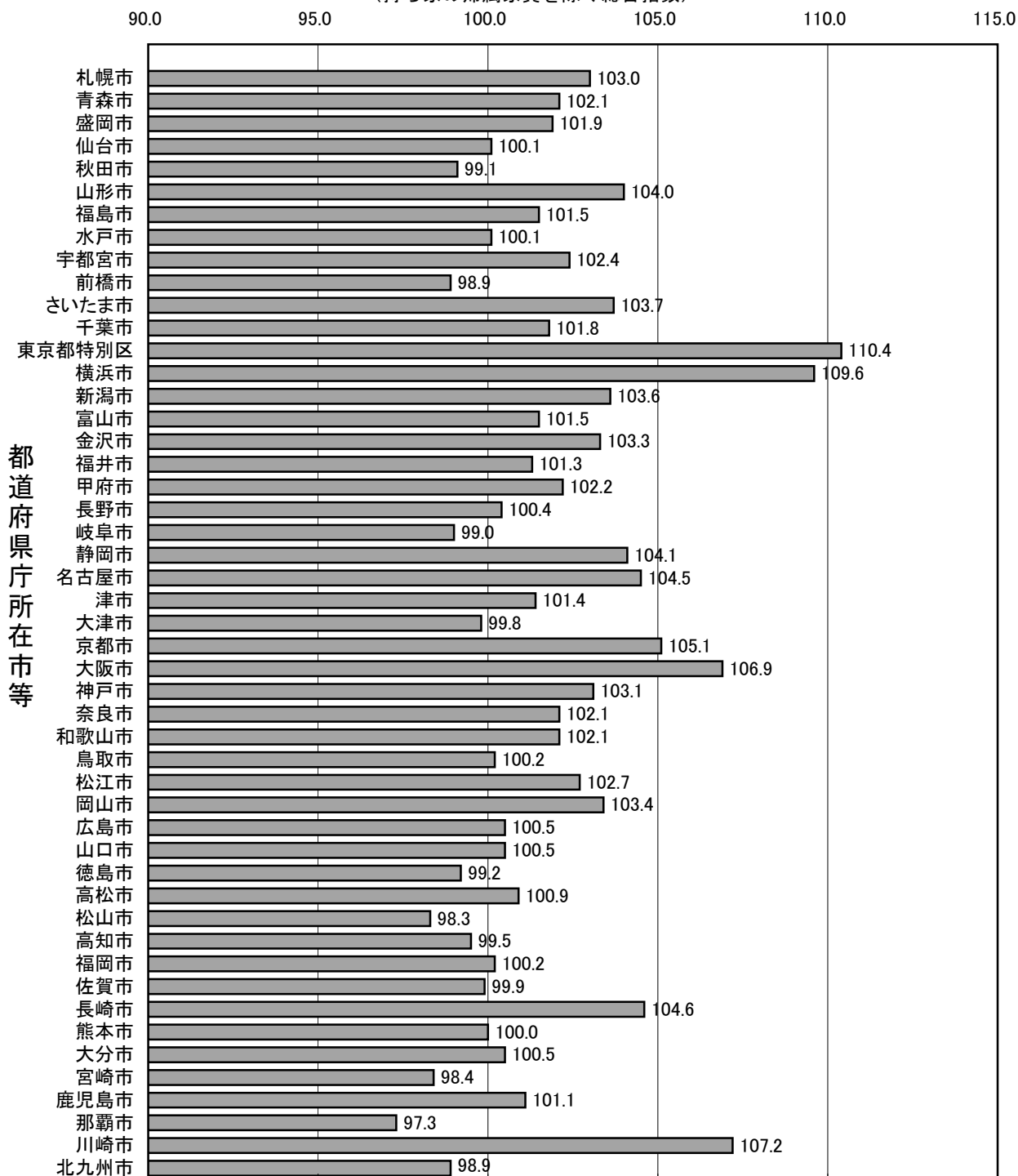
※ 勤労者・4人世帯の平成17年4月の標準生計費である。

(出典：平成17年人事院勧告・各都道府県人事委員会勧告)

調査名及び機関	家計調査(総務省)
調査費目	毎日の収入と支出(毎日の買物及び料金支払いをしたものの品名、用途、金額、数量)等
調査対象	168市町村(全都道府県庁所在市含む)の約9,000世帯
調査期日	毎月
生計費算出方法	家計調査(勤労者世帯)における平成17年4月の費目別平均支出金額に、費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定。

平均消費者物価地域差指数

(持ち家の帰属家賃を除く総合指数)



※ 各グラフの数値は、全国平均を100とした場合の指数を示す。

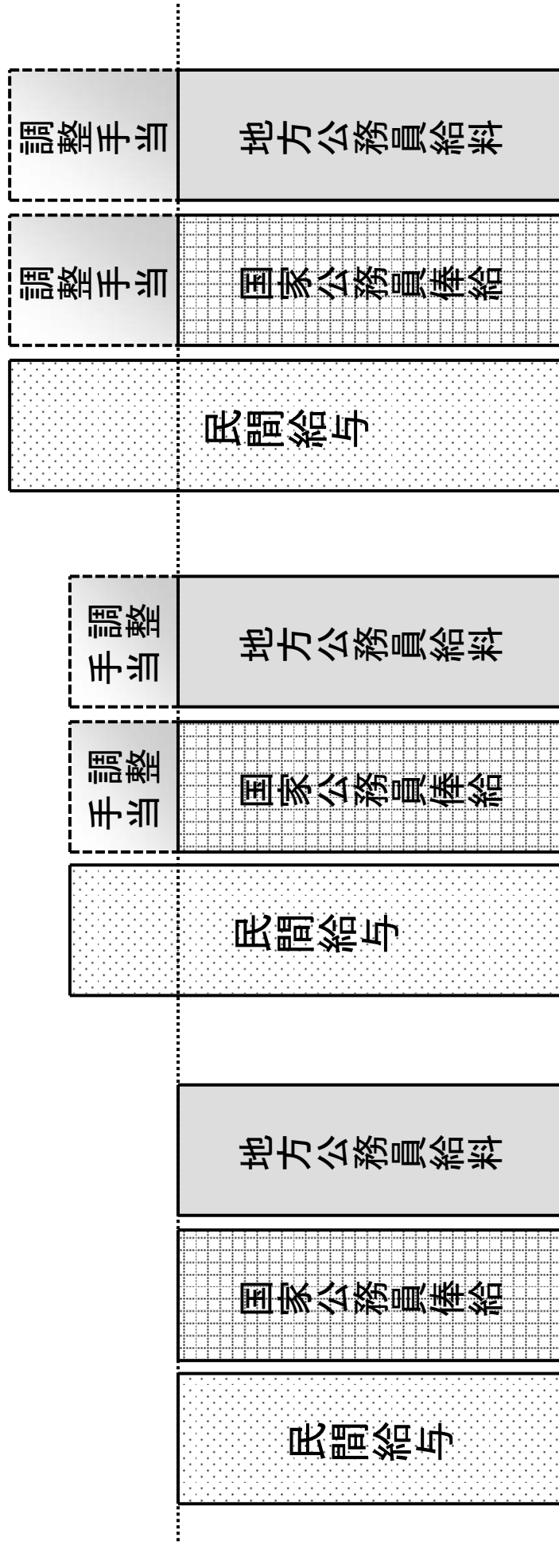
(出典：平成16年総務省「消費者物価地域差指数」)

調査名及び機関	小売物価統計調査(総務省)
調査費目	食料、住居、光熱・水道、家具・家事用品、被服及び履物、保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽、諸雑費
調査対象	167市町村(全都道府県庁所在市含む)に所在する店舗
調査期日	毎月
指数算出方法	都道府県庁所在市、川崎市及び北九州市について、全国平均を基準(100)として年平均の指数を算出。

調整手当のイメージ

調整手当とは、

民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に所在する公署に勤務する職員に支給される手当



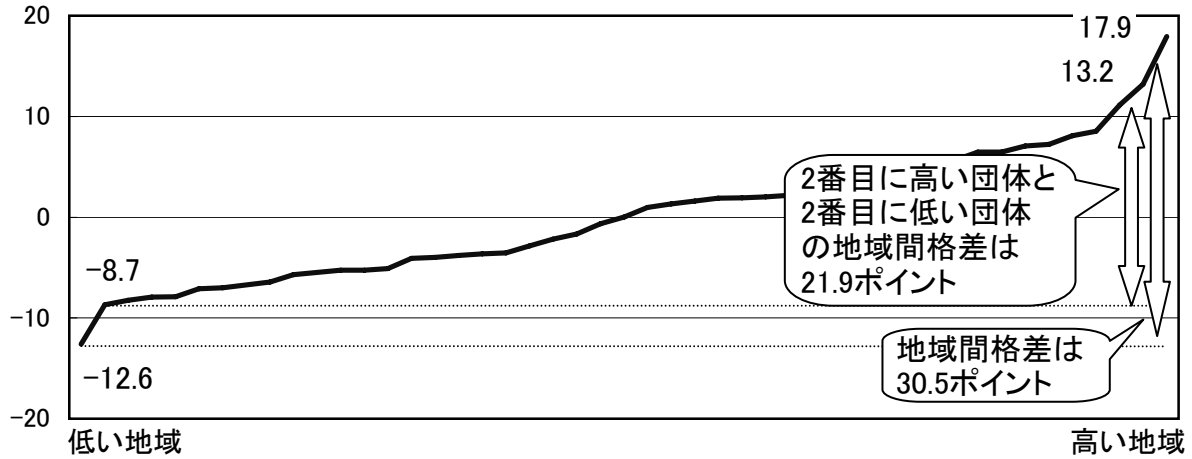
低い ←

民間の賃金、物価、生計費

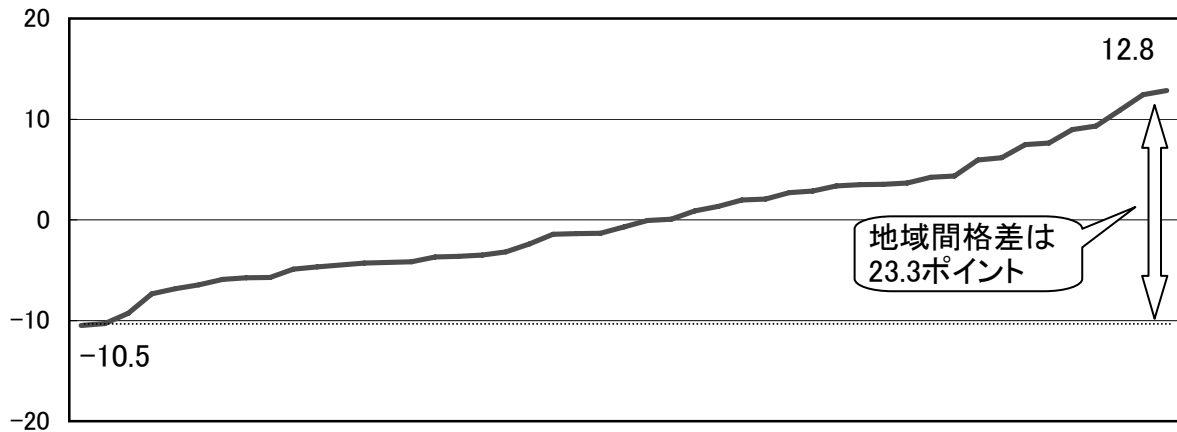
→ 高い

民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について
(47都道府県における格差)

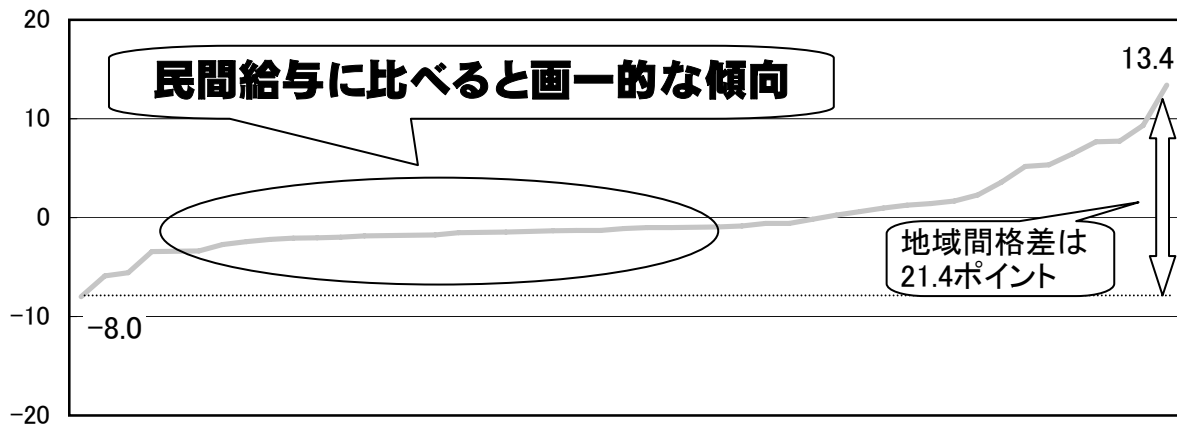
(1) 平成15年賃金構造基本統計調査(補正後)



(2) 平成16年職種別民間給与実態調査(補正後)



(3) 平成16年地方公務員給料+調整手当(試算)



(注)

- (1) 企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上で公務類似の産業・職種の民間従業者のデータに基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化
- (2) 人事院・人事委員会による職種別民間給与実態調査に基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化
- (3) 平成16年度地方公務員給与実態調査に基づき、各都道府県の給料を学歴・経験年数の条件をそろえた上で、県庁所在地における調整手当の支給率を乗じて得た「給料+調整手当」の額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化

人事委員会勧告等 (H15~17)

(単位:%)

	月例給											
	平成15年				平成16年				平成17年			
	公民 較差率	給与抑制措置(給料 カット、昇給延伸)		勧告 改定率	公民 較差率	給与抑制措置(給料 カット、昇給延伸)		勧告 改定率	公民 較差率	給与抑制措置(給料 カット、昇給延伸)		勧告 改定率
		実施	措置後 の公民 較差率			実施	措置後 の公民 較差率			実施	措置後 の公民 較差率	
国	△1.07			△1.07	0.01			-	△0.36			△0.36
北海道	△1.21	○	0.32	△1.13	△0.63	○	0.92	-	△4.23	○	△2.68	△0.37
青森県	△2.22			△1.04	△1.35	○	1.42	-	△3.61	○	△0.92	△0.35
岩手県	△1.9			△1.2	△2.22	○	△0.39	-	△3.78	○	△3.57	△0.35
宮城県	△1.09			△1.03	△0.06	○	2.84	-	△0.44	○	0.92	△0.35
秋田県	△1.51			△1.03	△1.55			-	△4.02			△0.35
山形県	△1.2			△1.04	△0.07			-	△5.24			△0.35
福島県	△1.12			△1.09	△0.06			-	△0.53	○	△0.33	△0.35
茨城県	△1.12			△1.1	0.02			-	△0.28	○	△0.09	△0.35
栃木県	△1.05			△1.06	0.01			-	△0.35			△0.35
群馬県	△1.09	○	△0.86	△1.07	△0.01	○	0.07	-	△0.31	○	△0.23	△0.34
埼玉県	△1.06	○	△0.51	△1.07	0.01			-	△0.38			△0.37
千葉県	△1.07			△1.07	0.01	○	2.10	-	△0.35	○	1.96	△0.35
東京都	△0.8	○	0.87	△0.8	0.17			-	△0.85			△0.85
神奈川県	△1.05	○	0.95	△1.05	0.03	○	2.07	-	△0.38	○	△0.11	△0.38
新潟県	△1.12	○	0.82	△1.06	△0.11	○	0.72	-	△0.43	○	△0.08	△0.41
富山県	△1.08			△1.08	△0.01			△0.01	△0.34	○	2.75	△0.34
石川県	△1.09			△1.09	△0.01			△0.01	△0.34			△0.34
福井県	△1.09			△1.09	0.003			-	△0.34			△0.34
山梨県	△1.05			△1.06	△0.01			-	△0.37			△0.35
長野県	△1.06	○	4.72	△1.05	0.29	○	6.13	-	△0.47	○	5.31	△0.35
岐阜県	△1.08			△1.07	0.01			-	△0.33			△0.33
静岡県	△1.09			△1.09	△0.005			-	△0.32			△0.31
愛知県	△1.1			△1.1	△0.02			-	△0.31			△0.31
三重県	△1.09			△1.09	△0.04			-	△0.31	○	△0.23	△0.32
滋賀県	△1.06	○	0.55	△1.05	△0.02	○	1.07	-	△0.37	○	1.70	△0.35
京都府	△1.08	○	1.36	△1.06	△0.01	○	2.43	-	△0.37	○	2.39	△0.35
大阪府	-	○	2.16	2.16	-	○	1.79	1.79	△0.27			△0.27
兵庫県	△1.19	○	0.29	△1.06	△0.03	○	1.43	-	△0.38	○	1.26	△0.36
奈良県	△1.08	○	0.87	△1.08	△0.04	○	1.94	-	△0.43	○	1.61	△0.36
和歌山県	△1.2	○	△0.13	△1.18	△0.12	○	0.97	-	△1.09	○	△0.02	△1.09
鳥取県	△2.94	○	1.71	△1.1	△0.71	○	4.08	-	△1.59	○	3.31	△0.34
島根県	△1.7	○	1.24	△1.64	△2.86	○	0.07	-	△4.70	○	1.50	△0.35
岡山県	△1.1			△1.05	△0.02	○	2.79	-	△0.41	○	2.43	△0.37
広島県	-	○	0.33	△1.09	△0.02	○	3.04	-	△0.37	○	2.85	△0.36
山口県	△1.15			△1.13	△0.1			-	△0.12			△0.34
徳島県	△1.07			△1.06	△0.03			-	△0.37			△0.35
香川県	△1.08			△1.06	△0.02			-	△0.39	○	5.41	△0.35
愛媛県	△1.07			△1.06	△0.01			-	△0.38	○	△0.36	△0.37
高知県	△1.09			△1.06	△0.02			-	△0.34	○	2.75	△0.34
福岡県	△1.19			△1.09	0.03	○	0.06	-	△0.66	○	△0.62	△0.59
佐賀県	△1.64			△1.28	△0.02			-	△0.40			△0.35
長崎県	△1.17			△1.07	△0.07			-	△0.67	○	△0.55	△0.40
熊本県	△1.12	○	△0.91	△1.05	△0.01			-	△0.42			△0.36
大分県	△1.13			△1.06	△0.05			-	△0.52	○	1.58	△0.37
宮崎県	△1.18			△1.17	△0.05			-	△0.40	○	△0.24	△0.36
鹿児島県	△1.1			△1.07	△0.02	○	1.83	-	△0.40	○	1.64	△0.38
沖縄県	△1.16			△1.03	△0.05			-	△0.40			△0.34
札幌市	△1.09			△1.09	△0.98			△0.98	△1.37			△1.37
仙台市	△1.08			△1.08	0.09			0.09	△0.34			△0.34
さいたま市	△1.13			△1.13	0.00			-	△0.45			△0.45
千葉市	△1.05			-	0.01			-	△0.43			△0.43
横浜市	△1.01			△1.01	0.02			-	△0.40			△0.40
川崎市	△1.04			-	0.02			-	△0.39	○	△0.15	△0.39
静岡市									△0.61			△0.61
名古屋市	△0.98	○	0.39	△0.98	0.01	○	0.15	-	△0.35	○	△0.24	△0.35
京都市	△3.02	○	0.29	△3.02	0.004			-	△0.44			△0.44
大阪市	△3.03	○	0.14	-	△0.02	○	1.76	1.76	△3.84	○	△0.95	△0.95
神戸市	△0.92	○	2.93	△0.92	△0.02	○	2.96	-	△0.47	○	2.64	△0.47
広島市	△1.04	○	△0.68	△1.04	0.12	○	3.74	0.12	△0.97	○	2.63	△0.97
北九州市	△1.27			△1.27	0.16			-	△1.96			△1.96
福岡市	△1.15			△1.15	△0.03			-	△0.66	○	△0.42	△0.66
特別区	△0.79			△0.79	0.02			-	△0.97			△0.97
和歌山市	△1.1			△1.1	△0.03			-	△0.39	○	0.43	△0.36
熊本市	△1.04			△1.04	△0.03			-	△0.05			△0.05

(出典: 人事院勧告、各人事委員会勧告)

(単位:月数)

	特別給(期末・勤勉手当)			
	平成15年		平成17年	
	民間の 支給月数	勧告月数	民間の 支給月数	勧告月数
国	4.38	4.40	4.46	4.45
北海道	4.30	4.40	4.38	4.45(注)
青森県	4.14	4.40	4.14	4.45
岩手県	4.05	4.40	4.21	4.45
宮城県	4.31	4.40	4.46	4.45
秋田県	4.11	4.40	4.01	4.45
山形県	4.19	4.40	4.27	4.40
福島県	4.22	4.40	4.42	4.45
茨城県	4.40	4.40	4.43	4.45
栃木県	4.37	4.40	4.46	4.45
群馬県	4.39	4.40	4.45	4.45
埼玉県	4.38	4.40	4.47	4.45
千葉県	4.38	4.40	4.44	4.45
東京都	4.41	4.40	4.47	4.45
神奈川県	4.38	4.40	4.46	4.45
新潟県	4.09	4.40	4.15	4.45
富山県	4.38	4.40	4.44	4.45
石川県	4.28	4.40	4.46	4.45
福井県	4.30	4.40	4.43	4.45
山梨県	4.39	4.40	4.45	4.45
長野県	4.39	4.40	4.43	4.45
岐阜県	4.37	4.40	4.45	4.45
静岡県	4.39	4.40	4.47	4.45
愛知県	4.39	4.40	4.47	4.45
三重県	4.41	4.40	4.45	4.45
滋賀県	4.38	4.40	4.47	4.45
京都府	4.39	4.40	4.44	4.45
大阪府	4.38	4.40	4.46	4.45
兵庫県	4.38	4.40	4.46	4.45
奈良県	4.38	4.40	4.44	4.45
和歌山県	4.38	4.40	4.47	4.45
鳥取県	4.01	4.40	4.22	4.45(注)
島根県	3.98	4.40	4.1	4.45
岡山県	4.33	4.40	4.43	4.45
広島県	4.42	4.40	4.46	4.45
山口県	4.31	4.40	4.48	4.45
徳島県	4.40	4.40	4.46	4.45
香川県	4.39	4.40	4.44	4.45
愛媛県	4.38	4.40	4.47	4.45
高知県	4.28	4.40	4.35	4.45
福岡県	4.39	4.40	4.43	4.45
佐賀県	4.18	4.40	4.33	4.45
長崎県	4.39	4.40	4.43	4.45
熊本県	4.38	4.40	4.43	4.45
大分県	4.38	4.40	4.43	4.45
宮崎県	4.16	4.40	4.19	4.45
鹿児島県	4.16	4.40	4.25	4.45
沖縄県	4.11	4.40	4.2	4.45
札幌市	4.38	4.40	4.43	4.45
仙台市	4.41	4.40	4.45	4.45
さいたま市	4.39	4.40	4.47	4.45
千葉市	4.39	4.40	4.47	4.45
横浜市	4.40	4.40	4.45	4.45
川崎市	4.40	勧告なし	4.46	勧告なし
静岡市			4.47	4.45
名古屋市	4.39	4.40	4.46	4.45
京都市	4.38	4.40	4.47	4.45
大阪市	4.40	4.40	4.47	勧告なし
神戸市	4.38	4.40	4.43	4.45
広島市	4.38	勧告なし	4.47	勧告なし
北九州市	4.38	勧告なし	4.5	勧告なし
福岡市	4.40	4.40	4.45	4.45
特別区	4.41	4.40	4.47	4.45
和歌山市	4.37	4.40	4.47	4.45
熊本市	4.38	4.40	4.44	4.45

(注)北海道、鳥取県は、平成18年度からの実施を勧告

※平成16年は人事院、各人事委員会において勧告されていないもの

(出典:人事院勧告、各人事委員会勧告)

公民較差及び人事委員会勧告について

○検証すべき点

給料表上の級と民間企業の役職との対応関係が、国家公務員において官民較差算定に用いている対応関係と異なる場合

- ・ 国家公務員においては、俸給表の級区分に基づく職務と民間の企業規模別、役職別の対応関係を設定し、官民給与比較を行っているが、人事委員会の独自の対応関係で比較している場合には、公民較差率が高くなる場合がある。

不適正な昇格運用等により、職員の本来の職務上の地位より上位の地位にあるものとして民間企業の役職と対応させている場合

- ・ 国家公務員においては、俸給表の級区分によって民間企業の役職と対応させることで役職別に対応させる趣旨が達成されるが、地方公共団体において不適正な昇格運用等がある場合には、本来の職務上の地位より上位の地位(級)にあるものとして民間企業の役職との対応が行われることにより、公民較差率が高くなる場合がある。

公民比較の比較給与種目について独自の考え方をしている場合

- ・ 公民比較を行う際の民間企業の従業者の給与種目に対応する地方公務員の給与種目から一部の給与が除外されている場合には、公民較差が拡大して算定される。

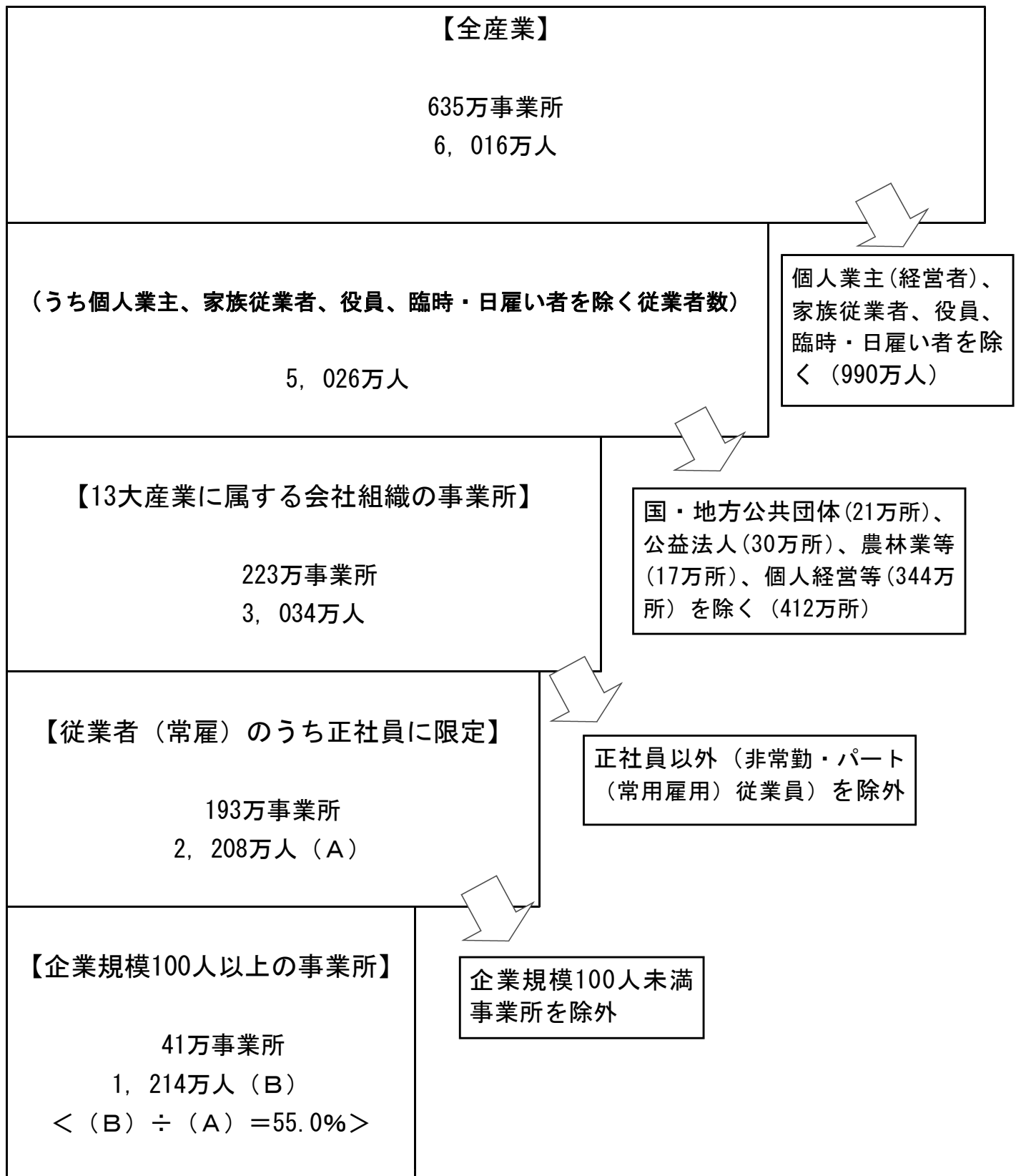
人事委員会勧告における民間給与実態調査結果の公表状況

	給料表 の勧告	公民(官民) 給与較差	民間給与の状況						
			きまって支給する給与		初任給	給与改定等の状況			特別給の 支給状況
			事務・技術 関係	事務・技術 関係以外		給与改定 の状況	定期昇給の 実施状況	賃金カットの 実施状況	
国	○	○	○	○	○	○	○	○	○
北海道	○	○	○	◎	○	○	○	○	○
青森県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
岩手県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
宮城県	○	○	△	○	○	○	○	○	○
秋田県	○	○	○	○	△	○	○	○	○
山形県	○	○	○	○	△	○	○	○	○
福島県	○	○	△	○	○	○	○	○	○
茨城県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
栃木県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
群馬県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
埼玉県	○	○	△	○	○	○	○	○	○
千葉県	○	○	○	◎	△	○	○	○	○
東京都	○	○	△	○	○	○	○	○	○
神奈川県	×	○	△	○	○	○	○	○	○
新潟県	○	○	○	○	○	○	○	○	○
富山県	○	○	○	○	△	○	○	○	△
石川県	○	○	○	×	△	○	○	○	△
福井県	○	○	○	○	△	○	○	○	○
山梨県	○	○	△	×	△	○	○	○	○
長野県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
岐阜県	○	○	○	○	○	○	○	○	○
静岡県	○	○	○	○	○	○	○	○	○
愛知県	×	○	○	○	○	○	○	○	○
三重県	○	○	○	○	○	○	○	○	○
滋賀県	×	○	○	○	○	○	○	○	○
京都府	×	○	○	○	△	○	○	△	○
大阪府	×	○	○	○	○	○	○	○	○
兵庫県	○	○	△	○	△	○	○	○	○
奈良県	×	○	○	○	△	○	○	○	○
和歌山県	×	○	○	○	○	○	○	○	○
鳥取県	○	○	△	○	△	○	○	○	△
島根県	○	○	△	×	○	○	○	×	○
岡山県	○	○	△	◎	○	○	○	○	○
広島県	○	○	○	○	○	○	○	○	○
山口県	○	○	△	○	○	○	○	○	○
徳島県	○	○	△	◎	△	○	○	○	○
香川県	○	○	○	◎	○	○	○	○	○
愛媛県	○	○	○	◎	○	○	○	○	○
高知県	×	○	○	○	○	○	○	○	○
福岡県	×	○	○	○	○	○	○	○	○
佐賀県	○	○	○	◎	△	○	○	○	○
長崎県	×	○	○	○	△	○	○	○	○
熊本県	×	○	○	◎	△	○	○	○	○
大分県	×	○	○	○	△	○	○	○	○
宮崎県	×	○	○	○	○	○	○	○	○
鹿児島県	×	○	○	○	△	○	○	○	○
沖縄県	○	○	○	○	△	○	○	○	○
札幌市	×	○	△	○	○	○	○	○	○
仙台市	○	○	△	○	△	○	○	○	○
さいたま市	×	○	○	×	△	○	○	○	○
千葉市	×	○	○	○	△	○	○	○	○
横浜市	×	○	○	○	△	○	○	○	○
川崎市	×	○	○	○	○	○	○	○	○
名古屋市	×	○	○	○	○	○	○	○	○
京都市	×	○	○	○	△	○	○	○	○
大阪市	×	○	△	○	○	○	○	○	○
神戸市	×	○	○	○	△	△	△	○	○
広島市	×	○	○	○	○	○	○	○	○
北九州市	×	○	○	○	○	○	○	○	○
福岡市	×	○	○	○	○	○	○	○	○
特別区	○	○	△	○	○	○	○	○	○
和歌山市	×	○	○	○	△	○	○	○	○
熊本市	×	○	○	◎	△	○	○	○	○

(出典:平成15年人事委員会勧告)

- ※【きまって支給する給与(事務・技術)】…△は「規模計のみ公表」、「学歴別の公表なし」等の団体である。
 ※【きまって支給する給与(事務・技術以外)】…◎は500人以上、500人未満の給与についても公表している団体である。
 ※【初任給】…△は「規模計のみ公表」、「事務・技術のみ公表」等の団体である。
 ※【給与改定の状況】…△は役職段階毎の改定状況について公表していない団体である。
 ※【定期昇給の実施状況】…△は管理職の状況について公表していない団体である。
 ※【賃金カット】…△は「賃金カットを実施した事業所における平均カット率」を公表していない団体である。
 ※【特別給の支給状況】…△は支給月数のみ公表している団体である。

職種別民間給与実態調査の対象と全国の事業所数・従業者数との関係



※ 事業所数・従業員数は、総務省「平成13年事業所・企業統計調査（センサス）」による。

（出典：人事院作成資料）

平成17年地方特別職種別民間給与実態調査の概要

1 調査の概要

(1) 調査時期及び調査主体等

平成17年4月現在における民間給与の実態を6つの地方公共団体の人事委員会の協力を得て、5月下旬から8月上旬（調査期間は団体毎に異なる。）に調査。

(2) 調査対象事業所及び調査対象職種

企業規模100人未満で、かつ、事業所規模30人以上の民間事業所の22職種（行政職相当職種）

(参考)

協力団体における民間従業者のうち調査対象となる企業に属する者の比率は、企業規模100人以上の場合、最小：45.3%、最大：60.9%であり、企業規模50人以上では、最小：58.4%、最大：70.9%、企業規模30人以上では最小：68.3%、最大：77.2%と推計される（※）。

※ 総務省において常用雇用者ベースで推計

2 調査結果の概要

(1) 母集団事業所数及び従業員数

事業所規模		最 大	最 小	平 均
50人以上	事業所数	約 1,000ヶ所	約 200ヶ所	約 500ヶ所
	従業員数	約 62,000人	約 11,000人	約 31,000人
30人以上	事業所数	約 2,600ヶ所	約 500ヶ所	約 1,300ヶ所
	従業員数	約 124,000人	約 23,000人	約 59,000人

(参考：通常分)

	最 大	最 小	平 均
事業所数	約 1,400ヶ所	約 200ヶ所	約 600ヶ所
従業員数	約 260,000人	約 18,000人	約 114,000人

※通常分・・・人事院と共同で行っている職種別民間給与実態調査（企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上）をいう。以下同じ。

(2) 調査依頼事業所数及び調査完了率

事業所規模		最 大	最 小	平 均
50人以上	調査依頼事業所数	約 100ヶ所	約 5ヶ所	約 20ヶ所
	調査完了率	約 100%	約 22%	約 72%
30人以上	調査依頼事業所数	約 230ヶ所	約 10ヶ所	約 70ヶ所
	調査完了率	約 95%	約 25%	約 61%

(参考：通常分)

	最 大	最 小	平 均
調査依頼事業所数	約 300ヶ所	約 80ヶ所	約 150ヶ所
調査完了率	100%	約 90%	約 95%

(3) 1事業所あたり調査実員数

事業所規模	最 大	最 小	平 均
50人以上	約16人	約4人	約9人
30人以上	約13人	約4人	約7人
通常分	約39人	約25人	約31人

- ・課長代理以上の役職については、役職者の要件（部下数等）を満たさない場合が多く、ほとんどデータを得られなかった。

(4) 民間給与水準の変化

- ・通常分の民間給与と、これに今回のデータ（特別分という。以下同じ。）を加えた民間給与との平均給与月額の変化をみるために、通常分の民間給与の役職段階別、学歴別、年齢別の構成を基礎にしてラスパイレス方式により民間給与水準の変化を比較したところ、以下のとおりであった。

事業所規模	最 大	最 小	平 均
50人以上	△1.6%	△1.1%	△1.4%
30人以上	△4.0%	△1.6%	△2.9%

※但し、上記の分析については、以下の点に留意する必要がある。

- ・母集団事業所の確定について、通常分では人事院から提供される標本事業所名簿を使用しており、特別分では平成13年事業所・企業統計調査を使用しているなど、ベースが異なっていること。
- ・調査事業所数について、特別分では通常分とは異なる方法により決定していること。
- ・調査実員数の母集団事業所に勤務する行政職に相当する従業員への復元について、通常分と特別分で復元方法が異なること。
- ・特別分では役職者の要件（部下数等）を満たす者が少なく、データを収集できなかった役職があること。

3 実施団体におけるアンケート結果の概要

調査実施後、実施団体から以下のような意見が寄せられた。

(1) 調査の準備段階における課題等

- ・スケジュールが非常に厳しい。
- ・通常分とは異なり、人事院の標本事業所名簿がないため、母集団事業所の確定が困難。
- ・標本事業所の抽出についてのノウハウが不足。

(2) 実地調査における課題等

- ・調査拒否の割合が高い。
- ・1事業所あたりの調査実員数が非常に少ない。
- ・役職者のデータをほとんど収集することができない。
- ・現在の人事委員会の体制では人員が不足。
- ・賃金表（公務員における給料表に相当）がない事業所があり、公務員給与との精緻な比較を行うには制約が多い。

(3) 集計・分析における課題等

- ・母集団事業所に勤務する従業者数への復元を通常分と同様の方法で行うことができないため、通常分と同様の精緻・精確な公民較差の算出が困難。
- ・通常分と特別分を合わせて集計・分析を行うためには、調査方法の共通化が必要。
- ・中途採用者が多い特別分の結果と新規学卒者が多い地方公務員を比較することができるか検討が必要。
- ・調査実員数が少なく、役職段階別調査実員数も少ないため、ラスパイレス比較にはなじみにくい。

合理的な変更と言える例

- ・ 当該団体の規模や組織形態に応じ、国の俸給表の上位級を用いない給料表を整備すること。
- ・ 職務・職責の違いをより徹底させるため、給料表カーブの重なりを国よりさらに縮小した給料表を作成すること。
- ・ 勤勉手当の成績率や昇給への勤務実績の反映を国以上にメリハリをつけて実施すること。
- ・ 評価システムとそれに基づく給与への反映を前提に、簡素な号給の給料表を作成すること。
- ・ 高齢層職員の給与水準を厳しく抑制した上で、在職実態を勘案した給料表を作成すること。
- ・ 地域民間給与を反映させた給料表を整備した上で、当該団体の人材確保の状況等を踏まえ、国と異なる初任給基準を設けること。
- ・ 昇給時期を当該団体の人事異動時期等を勘案し、国（1月1日）とは異なる日に設定すること。

地域手当の指定基準について

- 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

- 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

- 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。

地域手当の支給地域及び支給率一覧 (国の基準に該当するものすべて)

資料32

※【 】内は現在の調整手当の支給率である。()内の市町村は、国家公務員(給与法適用職員)が在勤していないため、人事院勧告では示されなかった市町村である。

地域手当 支給率 都道府県名	18%	15%	12%	10%
北海道				
宮城県				
茨城県		【非支給地】取手市	【3%】つくば市	【非支給地】水戸市、土浦市、守谷市
栃木県				
群馬県				
埼玉県		【3%】和光市	【6%】さいたま市(【3%】岩槻市と合併) 【3%】志木市 【非支給地】(上福岡市)	【3%】狭山市 【非支給地】鶴ヶ島市、(蕨市)、(新座市)、(富士見市)
千葉県		【非支給地】成田市、印西市	【3%】船橋市、浦安市 【非支給地】袖ヶ浦市、(我孫子市)	【6%】千葉市 【3%】市川市、松戸市、四街道市、(習志野市)、(八千代市) 【非支給地】富津市
東京都	【12%】特別区	【10%】武蔵野市、町田市、国分寺市、国立市、狛江市、多摩市、稲城市、西東京市 【3%】福生市、清瀬市	【10%】八王子市、立川市、府中市、調布市 【3%】昭島市、小平市、日野市	【10%】三鷹市、(小金井市) 【3%】青梅市、東村山市、あきる野市 【非支給地】(東大和市)
神奈川県		【10%】鎌倉市 【3%】厚木市 【非支給地】(逗子市)	【10%】横浜市、川崎市 【3%】海老名市	【10%】横須賀市 【3%】藤沢市、茅ヶ崎市、相模原市、大和市 【非支給地】(伊勢原市)
富山県				
石川県				
福井県				
山梨県				
長野県				
岐阜県				
静岡県				【非支給地】(裾野市)
愛知県		【非支給地】(日進市)	【10%】名古屋市の 【非支給地】刈谷市、豊田市	【非支給地】豊明市
三重県				【非支給地】鈴鹿市
滋賀県				【3%】大津市 【非支給地】草津市
京都府			【非支給地】(長岡京市)	【10%】京都市
大阪府		【10%】大阪市、守口市 【3%】門真市	【10%】吹田市、高槻市、箕面市 【6%】寝屋川市、高石市	【10%】豊中市、枚方市、茨木市 【暫定10%】堺市、東大阪市 【暫定6%】池田市、八尾市 【非支給地】(大東市)、(大阪狭山市)
兵庫県		【10%】芦屋市	【10%】西宮市、宝塚市	【10%】神戸市、尼崎市
奈良県			【非支給地】天理市	【3%】奈良市、大和郡山市
和歌山県				
岡山県				
広島県				【3%】広島市
山口県				
香川県				
福岡県				【6%】福岡市
長崎県				

地域手当 支給率 都道府県名	6%	3%
北海道		【暫定3%】札幌市
宮城県	【3%】仙台市	【非支給地】名取市、多賀城市、(利府町)、(富谷町)
茨城県	【非支給地】日立市、古河市、牛久市、ひたちなか市	【非支給地】龍ヶ崎市、筑西市、(伊奈町)、(利根町)
栃木県	【非支給地】宇都宮市	【非支給地】鹿沼市、小山市、大田原市、(河内町)、(野木町)
群馬県		【非支給地】前橋市、高崎市、太田市
埼玉県	【3%】川越市、川口市、所沢市、越谷市、戸田市、朝霞市 【非支給地】行田市、飯能市、加須市、東松山市、入間市、三郷市、(蓮田市)	【3%】草加市 【非支給地】熊谷市、春日部市、鴻巣市、上尾市、久喜市、坂戸市、鳩山町、北川辺町、栗橋町、杉戸町、庄和町、(深谷市)、(鳩ヶ谷市)、(桶川市)、(北本市)、(八潮市)、(幸手市)、(日高市)、(吉川市)、(伊奈町)、(吹上町)、(大井町)、(三芳町)、(毛呂山町)、(大利根町)、(宮代町)、(白岡町)、(鷲宮町)、(松伏町)
千葉県	【暫定3%】柏市 【非支給地】茂原市、佐倉市、市原市、白井市、(鎌ヶ谷市)	【非支給地】野田市、東金市、流山市、八街市、酒々井町、栄町、(印旛村)、(本埜村)、(大網白里町)
東京都	【非支給地】(東久留米市)、(羽村市)	【3%】武蔵村山市
神奈川県	【暫定6%】葉山町 【3%】平塚市 【非支給地】秦野市、(座間市)	【3%】三浦市 【暫定3%】小田原市 【非支給地】(綾瀬市)、(大磯町)、(二宮町)、(城山町)
富山県		【非支給地】富山市、(舟橋村)
石川県		【非支給地】金沢市、(内灘町)
福井県		【非支給地】福井市
山梨県	【非支給地】甲府市	
長野県		【非支給地】長野市、松本市、諏訪市、(塩尻市)
岐阜県		【非支給地】岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市
静岡県	【暫定3%】静岡市 【非支給地】沼津市、御殿場市	【非支給地】浜松市、三島市、富士宮市、富士市、磐田市、焼津市、掛川市、袋井市
愛知県	【非支給地】瀬戸市、碧南市、西尾市、大府市、知多市、(尾張旭市)	【暫定3%】岡崎市 【非支給地】豊橋市、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、愛西市、長久手町、豊山町、弥富町、三好町、(岩倉市)、(東郷町)、(西枇杷島町)、(師勝町)、(西春町)、(春日町)、(清洲町)、(新川町)、(七宝町)、(美和町)、(甚目寺町)、(大治町)、(蟹江町)、(十四山村)
三重県	【非支給地】津市、四日市市	【非支給地】桑名市、名張市、伊賀市、(木曽岬町)
滋賀県	【非支給地】守山市、(栗東市)	【非支給地】彦根市、長浜市
京都府	【暫定3%】宇治市 【非支給地】亀岡市、京田辺市	【3%】向日市 【非支給地】木津町、(城陽市)、(八幡市)、(大山崎町)、(加茂町)、(精華町)
大阪府	【暫定6%】岸和田市、泉大津市、貝塚市、泉佐野市、富田林市、和泉市 【3%】羽曳野市 【非支給地】河内長野市、摂津市、藤井寺市、(松原市)	【暫定3%】柏原市 【非支給地】泉南市、四條畷市、交野市、阪南市、熊取町、田尻町、太子町、(島本町)、(豊能町)、(忠岡町)、(岬町)、(河南町)、(千早赤阪村)
兵庫県	【6%】伊丹市 【非支給地】三田市、(高砂市)、(川西市)	【暫定3%】姫路市 【非支給地】明石市、加古川市、三木市、(猪名川町)
奈良県	【暫定3%】生駒市 【非支給地】大和高田市、橿原市	【非支給地】桜井市、香芝市、斑鳩町、王寺町、(御所市)、(葛城市)、(平群町)、(三郷町)、(安堵町)、(川西市)、(三宅町)、(田原本町)、(榛原町)、(上牧町)、(広陵町)、(河合町)
和歌山県		【暫定3%】和歌山市 【非支給地】橋本市
岡山県		【暫定3%】岡山市
広島県		【非支給地】廿日市市、海田町、坂町、(府中町)、(大野町)、(湯来町)
山口県		【非支給地】周南市
香川県		【非支給地】高松市
福岡県		【暫定3%】北九州市 【非支給地】筑紫野市、春日市、大宰府市、前原市、福津市、宇美町、粕屋町、(大野城市)、(古賀市)、(那珂川町)、(篠栗町)、(志免町)、(須恵町)、(新宮町)、(久山町)、(二丈町)、(志摩町)
長崎県		【暫定3%】長崎市

- (注) 1 本表は平成17年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は地域手当施行日(平成18年4月1日予定)現在の地域による。
2 上記のほか、次の地域に在勤する職員については、経過措置としての地域手当(1%)が平成18年4月1日から平成20年3月31日まで支給される。
・北海道：小樽市、静岡県：熱海市及び伊東市、山口県：下関市、福岡県：久留米市及び飯塚市
3 岸和田市に在勤する職員については上記の支給率のほか、経過措置としての地域手当(平成18年4月1日から平成19年3月31日まで：2%、平成19年4月1日から平成20年3月31日まで：1%)が支給される。
4 北九州市に在勤する職員については上記の支給率のほか、経過措置としての地域手当(1%)が平成20年3月31日まで支給される。

地域手当を含めた地域における国家公務員と 地方公務員の給与水準を比較する指数

1 趣旨

○国家公務員と比較した地方公務員の給与水準は、前者の俸給と後者の給料との比較である「ラスパイレス指数」により把握されるが、地域民間給与のよりの確な反映を行うため俸給を引き下げるとともに地域手当を創設する今回の国の給与構造の改革に伴い、地域手当を含めた地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較する指数を参考とすることとする。

- ・地域手当は、従来の調整手当と同様、超過勤務手当や期末・勤勉手当など他の手当の算定基礎ともなる基本的な給与の性格があるが、最高支給率が12%→18%へ拡大し、給与体系における重要度が高まっている。
- ・地域手当の前身である調整手当は、国の支給地域等の基準が明確でなく、地域ごとの国家公務員と地方公務員の給与水準の比較が困難であったが、地域手当では、国の支給基準が客観的に示されており、国の官署がない地域も含め基本的に市町村ごとの支給率が把握可能となっている。

2 算出方法

- (1) 市町村については、現行ラスパイレス指数をもとに、「当該団体の地域手当の支給率」を「国基準の地域手当の支給率」で除した比率を乗じて、地域手当の要素を加味した「地域手当補正後ラスパイレス指数（仮称）」を求める。

「地域手当補正後ラスパイレス指数（仮称）」＝

$$\text{現行ラスパイレス指数} \times \frac{1 + \text{当該団体の地域手当支給率}}{1 + \text{国の指定基準に基づく地域手当支給率}}$$

(例)

A市のラスパイレス指数：99.5

A市の地域手当支給率：6%

国の指定基準に基づく地域手当支給率：3%

地域手当補正後ラスパイレス指数

$$= 99.5 \times (1 + 0.06) \div (1 + 0.03)$$

$$= 102.4$$

- 現行のラスパイレス指数では、A市の給与水準は国家公務員を下回っているが、地域手当を加味してみると、国家公務員給与を上回っていることが判明する。

- (2) 都道府県については、「当該団体の地域手当の加重平均支給率」を「国基準による県職員への加重平均支給率」で除した比率により同様の指数を求める。

「地域手当補正後ラスパイレス指数（仮称）」＝現行ラスパイレス指数×

$$\frac{1 + \text{当該団体の地域手当の加重平均支給率}}{1 + \text{国の指定基準に基づく地域手当の県職員への加重平均支給率}}$$

(例)

B県のラスパイレス指数：98.0

B県の地域手当支給率：全県一律6%

国の指定基準に基づく地域手当支給率：6%、3%、0%

上記支給区分ごとのB県職員数：100人（6%地域）、3,500人（3%地域）、
1,400人（0%地域）

B県の地域手当の加重平均支給率

$$= 6\% \times 100人 + 6\% \times 3,500人 + 6\% \times 1,400人 \\ \div 5,000人 \\ = 6\%$$

国基準によるB県職員への加重平均支給率

$$= 6\% \times 100人 + 3\% \times 3,500人 + 0\% \times 1,400人 \\ \div 5,000人 \\ = 2.2\%$$

地域手当補正後ラスパイレス指数

$$= 98.0 \times (1 + 0.06) \div (1 + 0.022) \\ = 101.6$$

→ 現行のラスパイレス指数では、B県の給与水準は国家公務員を下回っているが、地域手当を加味してみると、国家公務員給与を上回っていることが判明する。

3 意義

- ① 給料表の見直しと地域手当導入による給与水準の評価を一体的に行うことができること。
- ② 現行のラスパイレス指数との連続性があるとともに、算出方法が比較的簡明であり、理解が容易であること。

4 課題

- ① 市町村と都道府県とでは計算方法が異なり、相互の給与水準を統一的に計る指標ではないこと（市町村間、都道府県間の比較は可能。）。
- ② 都道府県については職員の市町村ごとの分布を把握する必要があるが、データの制約があること。
- ③ 市町村分・都道府県分とも、人口5万人未満で通勤者率基準による地域手当支給地域以外の市町村については、非支給地と仮定せざるを得ないこと。