

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会（第1回）

議事次第

日 時 平成26年5月1日（木）
13時30分～15時30分
場 所 総務省共用会議室3

議 事

- 1 部長挨拶
- 2 委員紹介
- 3 座長挨拶
- 4 検討会の運営等について
- 5 地方公務員の給与に係る概括説明
- 6 国家公務員の給与制度の総合的見直しについて
(人事院から説明)
- 7 今後の進め方
- 8 その他

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会(第1回)

配付資料

資料1 開催要綱・委員名簿

資料2 地方公務員給与関係資料

- 地方公共団体の職員数の推移(平成6年～平成25年)
- 地方公共団体の部門別職員数の状況(平成25年4月1日現在)
- 地方公共団体の部門別職員数の推移(平成6年～平成25年)
- 地方公務員の年齢構成
- 地方公務員の給与決定に関する諸原則
- 地方公務員の給与改定の手順
- 地方公務員給与と民間給与との比較方法
- 地方公務員の給与体系
- 地方公務員給与関係条文
- ラスパイレス指数の算出方法
- 平成25年地方公務員給与実態調査結果等のポイント
- 地方公共団体のラスパイレス指数等の状況
- 地方公務員の平均給与月額
- 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案の概要
- 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案 新旧対照条文

資料3 平成18年度からの地方公務員の給与構造改革関係資料

- 地方公務員の給与構造改革(H18～)について
- 地域手当の概要
- 地域手当の支給基準について
- 地方公務員の地域手当について
- 国基準を上回る支給率の団体について
- 地域手当の支給地域及び支給率一覧
- 平成18年度給与構造改革における検討経緯
- 平成17年人事院勧告骨子
- 公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成17年9月28日閣議決定)
- 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について(平成17年9月28日総行給第119号)
- 「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書の概要(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」報告書(平成18年3月)(抄)

資料4 国家公務員の給与制度の総合的見直し関係資料

- 平成25年人事院報告骨子
- 公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成25年11月15日閣議決定)

資料 1

開催要綱
委員名簿

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会開催要綱

1 趣旨

平成25年8月の人事院報告においては、①地域間の給与配分の見直し、②世代間の給与配分の見直し、③職務や職責に応じた給与などを内容とする給与制度の総合的見直しに言及されたところである。

また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成25年11月15日閣議決定）においては、国家公務員給与について、地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直しなどの給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移すとされ、地方公務員の給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとされた。

こうした状況を踏まえ、地方公務員給与の現状分析や関係者からの意見聴取を行い、地方公務員の給与制度の総合的見直しに係る検討を行う。

2 名称

本検討会の名称は、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（以下「検討会」という。）とする。

3 検討内容

検討会は、地方公務員の給与に関する以下の項目について検討を行なう。

- (1) 地方公務員給与の現状の分析
- (2) 関係者からの意見聴取
- (3) 国の見直し方針を踏まえた地方公務員給与に係る対応方針の整理
- (4) その他検討会で設定するもの

4 検討会構成員

検討会構成員は別紙のとおりとする。

5 座長

- (1) 検討会に、座長1人を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故あるとき又は座長が欠けたときは、あらかじめ座長が指名する者が、その職務を代理する。

6 議事

- (1) 検討会の会議は、座長が招集する。
- (2) 座長は、必要があると認めるときは、必要な者に検討会への出席を求め、その意見を聴取することができる。

7 雑則

- (1) 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室に事務局を置く。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、検討会に関し必要な事項は、座長が定める。

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会委員名簿

(敬称略 五十音順)

座長	辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
	阿部 正浩	中央大学経済学部教授
	太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
	岡田真理子	和歌山大学経済学部経済学科准教授
	原田 久	立教大学副総長・法学部教授
	山野 岳義	一般財団法人全国市町村振興協会理事長

資料 2

地方公務員給与 関係資料

地方公共団体の職員数の推移(平成6年～平成25年)

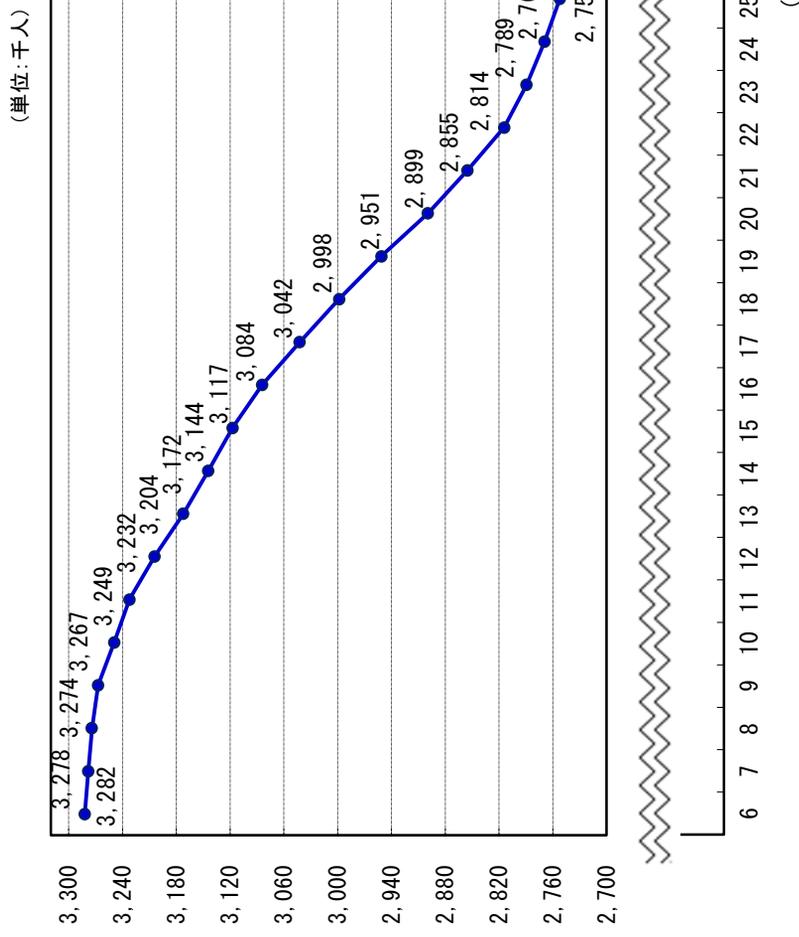
○ 総職員数は、275万2,484人で、平成6年をピークとして平成7年から19年連続して減少。
 [対平成6年比で約▲53万人(▲16%)]

地方公共団体の職員数の推移(各年4月1日現在)

年	総数		一般行政部門	
	職員数	対前年増減数 増減率	職員数	対前年増減数 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
18	2,998,402	▲43,720 ▲1.4	1,027,128	▲21,732 ▲2.1
19	2,951,296	▲47,106 ▲1.6	1,003,432	▲23,696 ▲2.3
20	2,899,378	▲51,918 ▲1.8	976,014	▲27,418 ▲2.7
21	2,855,106	▲44,272 ▲1.5	954,775	▲21,239 ▲2.2
22	2,813,875	▲41,231 ▲1.4	936,951	▲17,824 ▲1.9
23	2,788,989	▲24,886 ▲0.9	926,249	▲10,702 ▲1.1
24	2,768,913	▲20,076 ▲0.7	915,869	▲10,380 ▲1.1
25	2,752,484	▲16,429 ▲0.6	909,340	▲6,529 ▲0.7
25-6	—	▲530,008 ▲16.1	—	▲265,174 ▲22.6

(単位:人、%)

地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～平成25年)



(単位:千人)

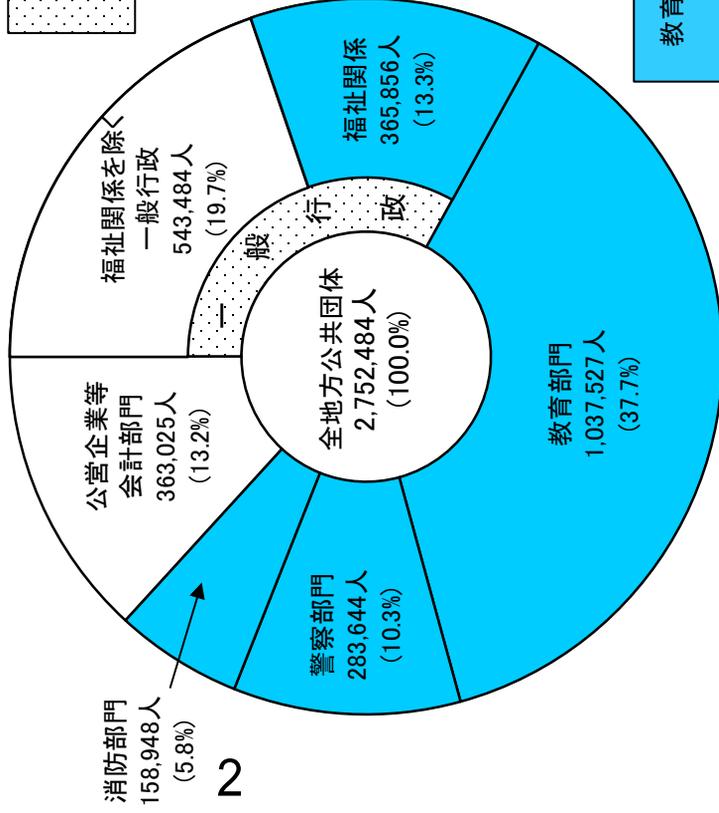
注) 平成13年の減少数については、調査区分の変更により、一般行政部門から公営企業等会計部門に23,147人が移動しているためであり、その影響を除いた場合の一般行政部門の増減数は、▲14,799人(▲1.3%)となる。

地方公共団体の部門別職員数の状況(平成25年4月1日現在)

○ 地方公共団体の総職員数は、275万2,484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、警察部門、福祉関係が総職員数の約2/3

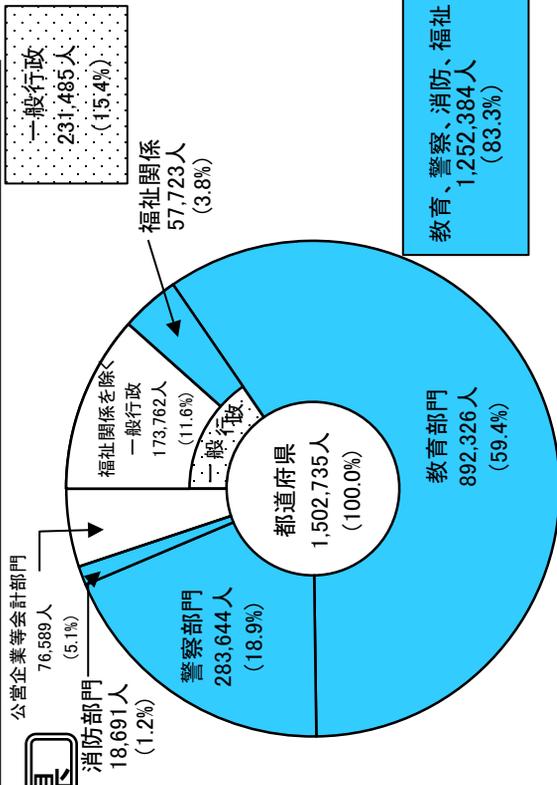
全地方公共団体



教育、警察、消防、福祉※
1,845,975人
(67.1%)

※国が定員に関する基準を幅広く定めている部門

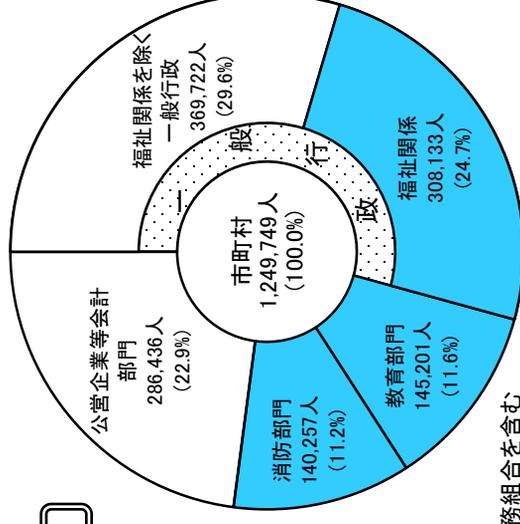
都道府県



教育、警察、消防、福祉
1,252,384人
(83.3%)

一般行政
231,485人
(15.4%)

市町村



教育、消防、福祉
593,591人
(47.5%)

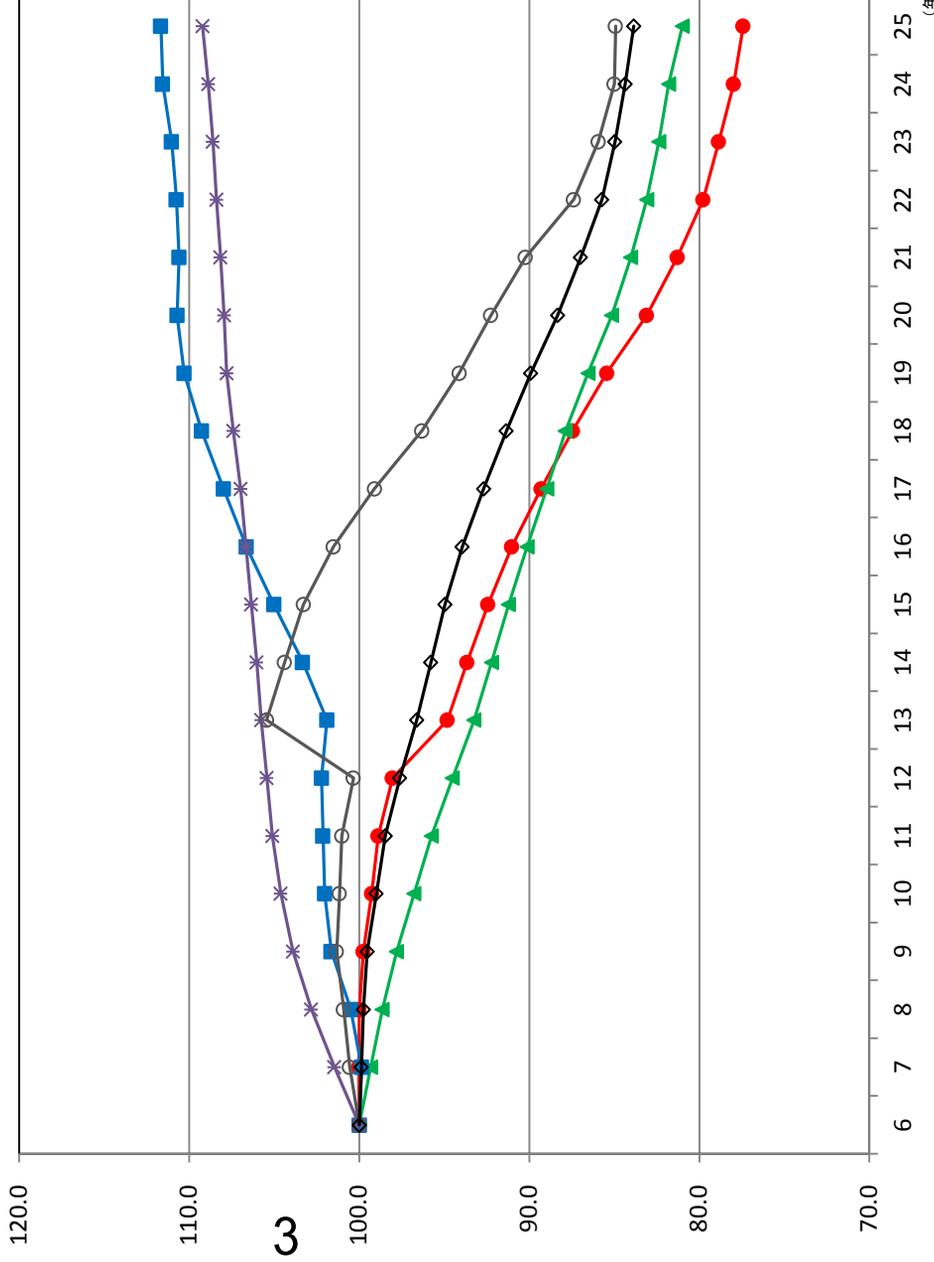
一般行政
677,855人
(54.3%)

※一部事務組合を含む

地方公共団体の部門別職員数の推移(平成6年～平成25年)

○ 総職員数が減少し、特に一般行政部門が▲23%減少している中においても、対平成6年比で防災は約2.6倍に増員、児童相談所は約1.6倍に増員。

平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)



■ 警察 (111.7)

* 消防 (109.2)

○ 公営企業 (84.9)

◇ 総職員 (83.9)

▲ 教育 (81.0)

● 一般行政 (77.4)

警察官 (114.4)
消防吏員 (110.0)

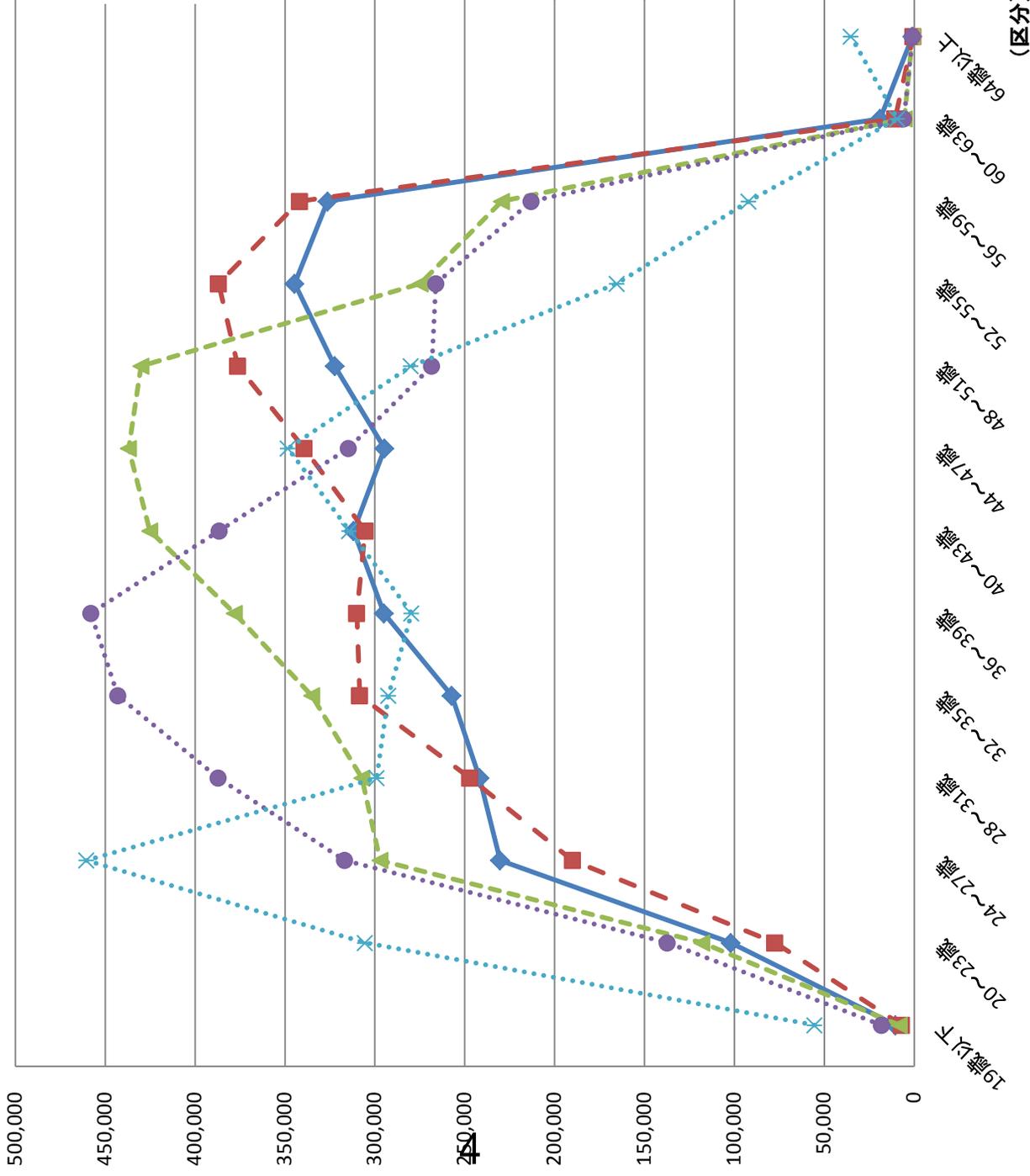
特別支援学校 (123.0)
義務教育 (82.8)
給食センター (38.1)

防災 (260.6)
児童相談所 (162.4)
福祉事務所 (146.0)
総務一般 (82.7)
企画開発 (72.8)
清掃 (56.9)

※平成13年度に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

地方公務員の年齢構成（全職種）

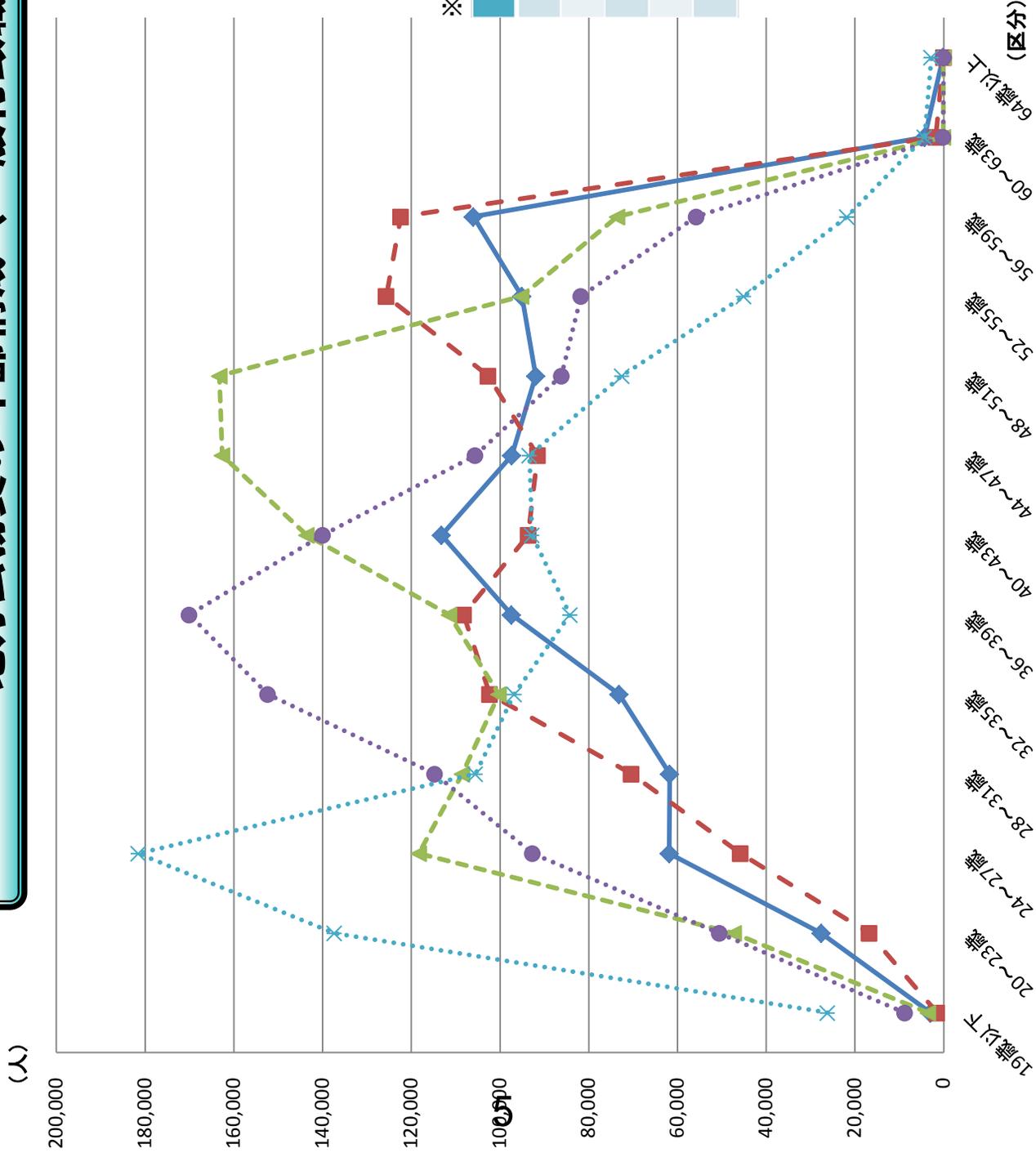
(人)



(注) 「地方公務員給与実態調査」(総務省公務員部)による。

地方公務員の年齢構成（一般行政職）

- ◆— 平成25年
- 平成20年
- ▲— 平成10年
- 平成元年
- ✧— 昭和50年



※55歳以上の構成割合

	55歳以上	全職員数	割合
平成25年	133,114	832,814	16.0
平成20年	154,426	882,697	17.5
平成10年	96,695	1,127,695	8.6
平成元年	75,273	1,058,590	7.1
昭和50年	38,323	964,328	4.0

(注) 「地方公務員給与実態調査」(総務省公務員部)による。

地方公務員の給与決定に関する諸原則

1 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】

- 具体的には、各給料表における級の区分によって実現するとされている。
- 企業職員及び単純労務職員に対しては、地方公営企業法第38条第2項により、その給与は、職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならないとされている。

2 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】

- 警察職員については、警察法第56条第2項により、国の警察庁の職員の例を基準として定めることが特に規定されている。
- 企業職員及び単純労務職員については、地方公営企業法第38条第3項により、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与、当該地方公営企業の経営状況その他の事情を考慮して定めることが規定されている。

3 条例主義

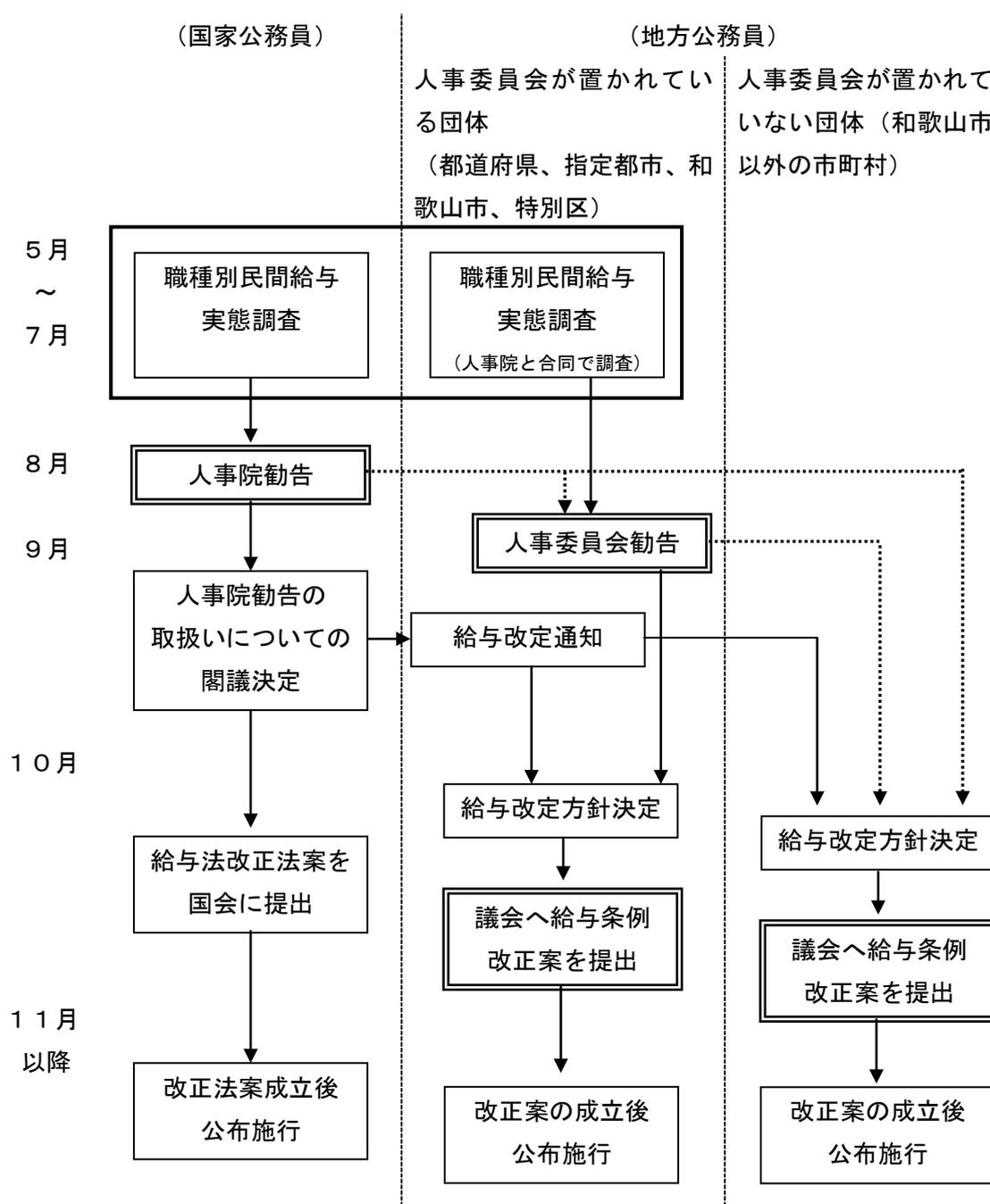
職員の給与は、条例で定めなければならないが、また、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができない。

【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条の2第4項、第204条第3項、第204条の2】

- 地方自治法第203条の2で非常勤の職員の報酬等が、同法第204条で常勤の職員の給与の種類が明示されている。
- 教育職員に対する特則として、教育長については、教育公務員特例法第16条により、その職務と責任の特殊性から他の職員とは別個の条例によって定めること、県費負担教職員については、市町村立学校職員給与負担法第3条及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条により、その給与条例を都道府県が定めることが規定されている。
- 企業職員及び単純労務職員については、地方公営企業法第38条第4項により、給与の種類と基準のみ条例で定め、それ以外の事項については団体協約又は企業管理規程等によって具体的に定められるとされている。

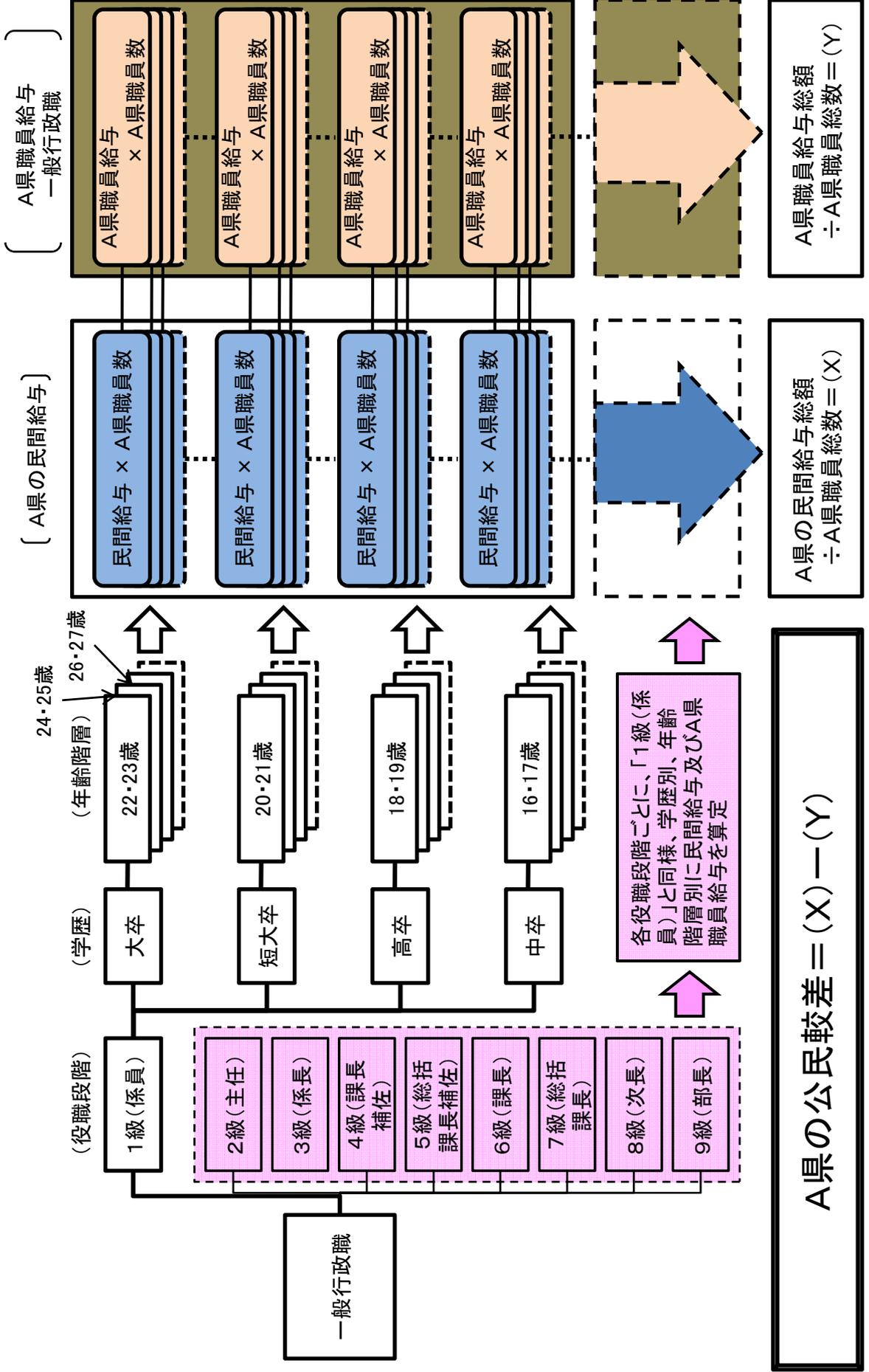
地方公務員の給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（４７都道府県、２０指定都市、和歌山市及び特別区）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（和歌山市以外の市町村）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。



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)



地方公務員の給与体系

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	諸手当	職務関連手当	地域手当	地域手当
			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
			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	地域手当※3	地域手当※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、広域異動手当、研究員調整手当、専門スタッフ職調整手当及び本府省業務調整手当がある。
- ※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 人材確保としての地域手当とは、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地域手当や異動保障などである。

地方公務員給与関係条文

○地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

- 2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。
- 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 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。
- 5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。
- 6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

（給与に関する条例及び給料額の決定）

第二十五条 職員の給与は、前条第六項の規定による給与に関する条例に基いて支給されなければならない。又、これに基かすには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

- 2 職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。
 - 3 給与に関する条例には、左の事項を規定するものとする。
 - 一 給料表
 - 二 昇給の基準に関する事項
 - 三 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項
 - 四 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に対する手当及び扶養親族を有する職員に対する手当を支給する場合においては、これらに関する事項
 - 五 非常勤職員の職及び生活に必要な施設の全部又は一部を公給する職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項
 - 六 職階制を採用する地方公共団体においては、その職に職階制が始めて適用される場合の給与に関する事項
 - 七 前各号に規定するものを除く外、給与の支給方法及び支給条件に関する事項
- 4・5 （略）

○教育公務員特例法（昭和二十四年一月十二日法律第一号）（抄）

（校長及び教員の給与）

第十三条 公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする。

- 2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四条第二項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者

のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。

- 一 公立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部に勤務する校長及び教員
- 二 前号に規定する校長及び教員との権衡上必要があると認められる公立の高等学校、中等教育学校の後期課程、特別支援学校の高等部若しくは幼稚部又は幼稚園に勤務する校長及び教員

(教育長の給与等)

第十六条 教育長については、地方公務員法第二十二条から第二十五条まで(条件附任用及び臨時的任用並びに職階制及び給与、勤務時間その他の勤務条件)の規定は、適用しない。

- 2 教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件については、他の一般職に属する地方公務員とは別個に、当該地方公共団体の条例で定める。

○市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年七月十日法律第百三十五号)(抄)

第一条 市(特別区を含む。)町村立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程及び特別支援学校の校長(中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。)、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師(常勤の者及び地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)、学校栄養職員(学校給食法(昭和二十九年法律第六十号)第七条に規定する職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者をいい、同法第六条に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。)及び事務職員のうち次に掲げる職員であるものの給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当(学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。)、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費(都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。)(以下「給料その他の給与」という。)並びに定時制通信教育手当(中等教育学校の校長に係るものとする。)並びに講師(公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(昭和三十三年法律第百十六号。以下「義務教育諸学校標準法」という。)第十七条第二項に規定する非常勤の講師に限る。)の報酬及び職務を行うために要する費用の弁償(次条において「報酬等」という。)は、都道府県の負担とする。

- 一 義務教育諸学校標準法第六条第一項の規定に基づき都道府県が定める小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第十条第一項の規定に基づき都道府県が定める特別支援学校教職員定数に基づき配置される職員(義務教育諸学校標準法第十八条各号に掲げる者を含む。)

- 二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和三十六年法律第百八十八号。以下「高等学校標準法」という。）第十五条の規定に基づき都道府県が定める特別支援学校高等部教職員定数に基づき配置される職員（特別支援学校の高等部に係る高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。）
- 三 特別支援学校の幼稚部に置くべき職員の数として都道府県が定める数に基づき配置される職員

第二条 市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市を除く。）町村立の高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）で学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第四条第一項に規定する定時制の課程（以下この条において「定時制の課程」という。）を置くものの校長（定時制の課程のほか同項に規定する全日制の課程を置く高等学校の校長及び中等教育学校の校長を除く。）、定時制の課程に関する校務をつかさどる副校長、定時制の課程に関する校務を整理する教頭、主幹教諭（定時制の課程に関する校務の一部を整理する者又は定時制の課程の授業を担当する者に限る。）並びに定時制の課程の授業を担当する指導教諭、教諭、助教諭及び講師（常勤の者及び地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）のうち高等学校標準法第七条の規定に基づき都道府県が定める高等学校等教職員定数に基づき配置される職員（高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。）であるものの給料その他の給与、定時制通信教育手当及び産業教育手当並びに講師（高等学校標準法第二十三条第二項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬等は、都道府県の負担とする。

第三条 前二条に規定する職員の給料その他の給与については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第四十二条の規定の適用を受けるものを除く外、都道府県の条例でこれを定める。

○地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年六月三十日法律第百六十二号）（抄）

（県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件）

第四十二条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第二十四条第六項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

○学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和四十九年二月二十五日法律第二号）（抄）

（優遇措置）

第三条 義務教育諸学校の教育職員の給与については、一般の公務員の給与水準に比較して必要な優遇措置が講じられなければならない。

○警察法（昭和二十九年六月八日法律第百六十二号）（抄）

（職員の人事管理）

第五十六条 都道府県警察の職員のうち、警視正以上の階級にある警察官（以下「地方警務官」という。）は、一般職の国家公務員とする。

2 前項の職員以外の都道府県警察の職員（以下「地方警察職員」という。）の任用及び給与、勤務時間その他の勤務条件、並びに服務に関して地方公務員法の規定により条例又は人事委員会規則で定めることとされている事項については、第三十四条第一項に規定する職員の例を基準として当該条例又は人事委員会規則を定めるものとする。

3 （略）

○地方公営企業法（昭和二十七年八月一日法律第二百九十二号）（抄）

（給与）

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。

3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種为国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。

4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

（他の法律の適用除外等）

第三十九条 企業職員については、地方公務員法第五条、第八条（第一項第六号、第三項及び第五項を除く。）、第十四条第二項、第二十三条から第二十六条の三まで、第二十六条の五第三項（同法第二十六条の六第十一項において準用する場合を含む。）、第三十七条、第三十九条第四項、第四十条第二項、第四十六条から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで及び第五十八条（同条第三項中労働基準法第十四条第二項及び第三項に係る部分並びに同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）第六条並びに行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）の規定は、適用しない。

2～4 （略）

○地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年七月三十一日法律第二百八

十九号) (抄)

附 則 抄

- 5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律(第十七条を除く。)及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。この場合において、同法第三十九条第一項中「第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで」とあるのは「第四十九条まで」と、同条第三項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。)」と読み替えるものとする。

○地方自治法(昭和二十二年四月十七日法律第六十七号)(抄)

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員(短時間勤務職員を除く。)に対し、報酬を支給しなければならない。

- 2 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。
- 3 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。
- 4 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

- 2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、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(武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。)又は退職手当を支給することができる。
- 3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。

ラスパイルズ指数の算出方法

ラスパイルズ指数：国家公務員行（一）の俸給月額を100とした場合の地方公務員一般行政職の給与水準

○ ラスパイルズ指数の算出方法

職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、地方公共団体の仮定給料総額（地方公共団体の学歴別、経験年数別の平均給料月額に国の職員数を乗じて得た総和）を国の実俸給総額で除して得る加重平均。

【計算例】

(大学卒)

経験年数	職員数(人) 国 A	平均俸給(給料)月額(百円)		A×B (百円) D	A×C (百円) E
		国 B	対象団体 C		
1年未満	1,139	1,772	1,770	2,018,308	2,016,030
1年以上 2年未満	1,296	1,816	1,840	2,353,536	2,384,640
2年以上 3年未満	1,930	1,877	1,910	3,622,610	3,686,300
3年以上 5年未満	5,107	1,988	2,026	10,152,716	10,346,782
5年以上 7年未満	6,083	2,155	2,190	13,108,865	13,321,770
7年以上10年未満	8,929	2,408	2,426	21,501,032	21,661,754
10年以上15年未満	14,322	2,847	2,824	40,774,734	40,445,328
15年以上20年未満	11,949	3,409	3,339	40,734,141	39,897,711
20年以上25年未満	9,349	3,909	3,741	36,545,241	34,974,609
25年以上30年未満	7,308	4,237	4,060	30,963,996	29,670,480
30年以上35年未満	3,725	4,395	4,305	16,371,375	16,036,125
35年以上	743	4,453	4,526	3,308,579	3,362,818
計	71,880			F 221,455,133	G 217,804,347

(短大卒)

計	14,795			H 47,597,237	I 47,358,944
---	--------	--	--	-----------------	-----------------

(高校卒)

計	70,529			J 242,662,928	K 238,870,033
---	--------	--	--	------------------	------------------

(中学卒)

計	153			L 516,717	M 527,095
---	-----	--	--	--------------	--------------

$$\begin{aligned}
 \text{ラスパイルズ指数} &= \frac{G+I+K+M}{F+H+J+L} \times 100 \\
 &= \frac{(217,804,347) + (47,358,944) + (238,870,033) + (527,095)}{(221,455,133) + (47,597,237) + (242,662,928) + (516,717)} \times 100 \\
 &= 98.50232 = \underline{98.5} \text{ (小数点以下第2位四捨五入)}
 \end{aligned}$$

平成25年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

1 ラスパイレス指数（全団体加重平均）

○平成25年4月1日現在 106.9(前年度 107.0 Δ0.1)

給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与減額措置がないとした場合の値＝参考値
98.8(前年度 98.9 Δ0.1)

※ラスパイレス指数：全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

○給与減額を要請していた平成25年7月1日現在の状況も調査

- ・全地方公共団体平均 103.5
- ・国の要請を踏まえた減額等の実施団体※平均 100.9

※減額実施団体及び国の特例減額と同等の給与水準に抑制済としている団体。

(1) 団体区分別平均

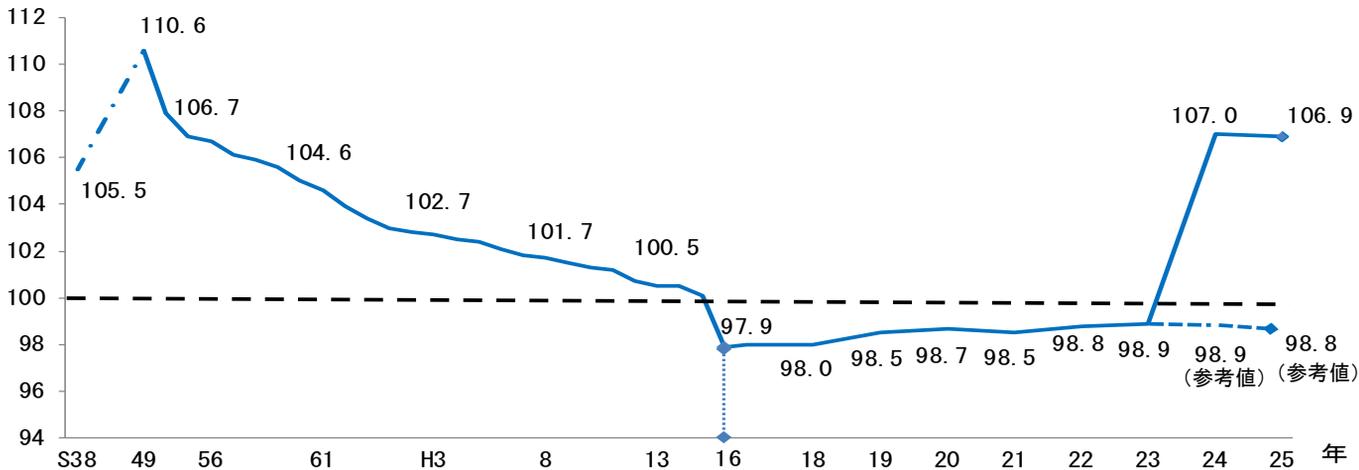
区分	H24.4.1		H25.4.1		H25.7.1	
	(参考値)		(参考値)		給与減額等 実施団体	
全地方公共団体	107.0	(98.9)	106.9	(98.8)	103.5	100.9
都道府県	107.5	(99.3)	107.4	(99.3)	102.2	100.5
指定都市	109.3	(101.1)	109.1	(100.8)	105.6	104.6
市	106.9	(98.8)	106.6	(98.5)	104.0	100.7
町村	103.3	(95.5)	103.2	(95.4)	101.4	99.4
特別区	108.3	(100.1)	108.2	(100.0)	108.0	-

(2) 団体区分別最高値・最低値

区分	H25.4.1				H25.7.1			
	最高値		最低値		最高値		最低値	
都道府県	111.3	静岡県	99.1	鳥取県	111.1	東京都 静岡県	98.9	長崎県
指定都市	112.3	川崎市	102.7	堺市	112.0	川崎市	99.7	熊本市
市区町村	114.0	兵庫県芦屋市	78.6	大分県姫島村	113.8	兵庫県芦屋市	76.8	大分県姫島村

(3) ラスパイレス指数の推移

指数

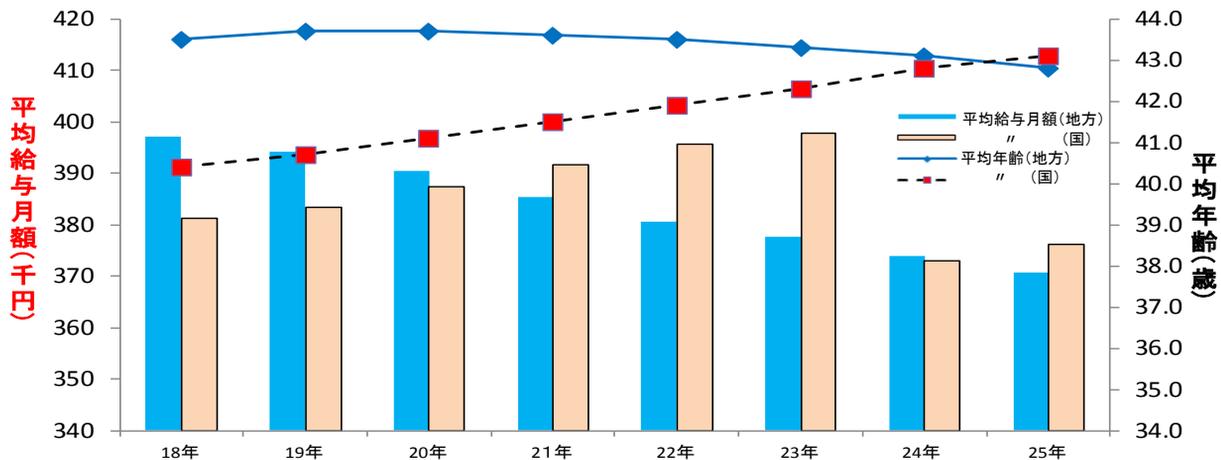


2 平均給与月額（全地方公共団体・一般行政職）

（単位：円）

区分		18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
地方	平均給与月額	397,125	394,168	390,432	385,510	380,703	377,625	373,923	370,822
	平均給料月額	352,399	349,469	345,427	340,830	337,049	334,379	331,189	328,842
	諸手当月額	44,726	44,699	45,005	44,680	43,654	43,246	42,734	41,980
国	平均給与月額	381,212	383,541	387,506	391,770	395,666	397,723	372,906	376,257
	平均俸給月額	328,477	325,724	325,113	325,521	325,579	327,205	304,944	307,220
	諸手当月額	52,735	57,817	62,393	66,249	70,087	70,518	67,962	69,037

※諸手当月額は、比較のため、国の公表資料と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出している。
 ※国家公務員の平均給与月額のうち、平成24年及び25年は給与改定・臨時特例法による給与減額措置後の値である。



3 その他

○国と地方の公務員給与比較方法に関する全国知事会、全国市長会、全国町村会との意見交換等を踏まえ、以下の指数についても算定し、公表。

- ・地域手当支給率を加味した「地域手当補正後ラスパイレス指数」
 全地方公共団体平均 106.7
- ・ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値
 全地方公共団体平均 106.3

1 ラスパイレス指数等の状況

(1) 団体区別の推移

＜第1表 団体区別ラスパイレス指数(一般行政職)＞

区 分	S 49.4.1	H 5.4.1	H 15.4.1	H 24.4.1		H25.4.1		増 減			
				指数	参考値	指数	参考値	S49→H25		H24→H25	
								指数	参考値	指数	参考値
全地方公共 団体平均	110.6	102.4	100.1	107.0	98.9	106.9	98.8	△ 3.7	△ 11.8	△ 0.1	△ 0.1
都道府県	111.3	104.0	101.7	107.5	99.3	107.4	99.3	△ 3.9	△ 12.0	△ 0.1	0.0
指定都市	116.1	106.1	102.2	109.3	101.1	109.1	100.8	△ 7.0	△ 15.3	△ 0.2	△ 0.3
市	113.8	103.6	100.7	106.9	98.8	106.6	98.5	△ 7.2	△ 15.3	△ 0.3	△ 0.3
町 村	99.2	96.5	95.7	103.3	95.5	103.2	95.4	4.0	△ 3.8	△ 0.1	△ 0.1
特別区	—	106.0	102.1	108.3	100.1	108.2	100.0	—	—	△ 0.1	△ 0.1

※1 S49.4.1の全地方公共団体平均(110.6)は、過去最高値。

※2 「参考値」は、国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値。

(2) 分布状況の推移

＜第2表 全地方公共団体のラスパイレス指数の分布状況(一般行政職)＞

(団体数)

区 分	S 49.4.1	H 5.4.1	H 15.4.1	H 24.4.1		H25.4.1		増 減				
				指数	参考値	指数	参考値	S49→H25		H24→H25		
								指数	参考値	指数	参考値	
110以上	(23.9%) 793	(0.2%) 5	(0.0%) 0	(5.2%) 93	(0.0%) 0	(4.8%) 86	(0.0%) 0	△ 707	△ 793	△ 7	0	
105以上	(17.3%) 574	(7.3%) 242	(0.2%) 5	(44.7%) 799	(0.1%) 2	(44.9%) 803	(0.1%) 1	229	△ 573	4	△ 1	
100以上105未満	(18.9%) 628	(25.7%) 848	(20.7%) 675	(38.0%) 680	(16.9%) 303	(39.0%) 697	(15.9%) 284	69	△ 344	17	△ 19	
100未満	(39.8%) 1,321	(66.9%) 2,211	(79.1%) 2,580	(12.1%) 217	(83.0%) 1,484	(11.3%) 203	(84.1%) 1,504	△ 1,118	183	△ 14	20	
内 訳	(39.8%) 1,321	95以上 100未満	(38.5%) 1,272	(45.2%) 1,473	(10.2%) 182	(54.2%) 969	(9.8%) 175	(55.6%) 995	△ 1,118	183	△ 7	26
		90以上 95未満	(20.2%) 669	(27.0%) 879	(1.6%) 28	(25.2%) 450	(1.2%) 21	(24.8%) 443			△ 7	△ 7
		90未満	(8.2%) 270	(7.0%) 228	(0.4%) 7	(3.6%) 65	(0.4%) 7	(3.7%) 66			0	1
合 計	(100.0%) 3,316	(100.0%) 3,306	(100.0%) 3,260	(100.0%) 1,789	(100.0%) 1,789	(100.0%) 1,789	(100.0%) 1,789	△ 1,527	△ 1,527	0	0	

※1 S49.4.1には、特別区を含まない。

※2 S49.4.1及びS49→H25の増減のラスパイレス指数100未満の内訳については、分離できない。

(参考) 団体区別ラスパイレス指数の分布状況(一般行政職)H25.4.1現在

(団体数)

区 分	都道府県		指定都市		市		町村		特別区		
	指数	参考値	指数	参考値	指数	参考値	指数	参考値	指数	参考値	
110以上	(8.5%) 4	(0.0%) 0	(50.0%) 10	(0.0%) 0	(8.6%) 66	(0.0%) 0	(0.6%) 6	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.0%) 0	
105以上110未満	(85.1%) 40	(0.0%) 0	(40.0%) 8	(0.0%) 0	(59.0%) 454	(0.1%) 1	(29.9%) 278	(0.0%) 0	(100.0%) 23	(0.0%) 0	
100以上105未満	(4.3%) 2	(42.6%) 20	(10.0%) 2	(70.0%) 14	(28.7%) 221	(25.6%) 197	(50.8%) 472	(4.6%) 43	(0.0%) 0	(43.5%) 10	
100未満	(2.1%) 1	(57.4%) 27	(0.0%) 0	(30.0%) 6	(3.6%) 28	(74.3%) 571	(18.7%) 174	(95.4%) 887	(0.0%) 0	(56.5%) 13	
内 訳	95以上 100未満	(2.1%) 1	(51.1%) 24	(0.0%) 0	(25.0%) 5	(3.3%) 25	(61.1%) 470	(16.0%) 149	(51.9%) 483	(0.0%) 0	(56.5%) 13
	90以上 95未満	(0.0%) 0	(6.4%) 3	(0.0%) 0	(5.0%) 1	(0.1%) 1	(12.2%) 94	(2.2%) 20	(37.1%) 345	(0.0%) 0	(0.0%) 0
	90未満	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.3%) 2	(0.9%) 7	(0.5%) 5	(6.3%) 59	(0.0%) 0	(0.0%) 0
合 計	(100.0%) 47	(100.0%) 47	(100.0%) 20	(100.0%) 20	(100.0%) 769	(100.0%) 769	(100.0%) 930	(100.0%) 930	(100.0%) 23	(100.0%) 23	

2 平均給与月額

<第11表 職種別平均給与月額(全地方公共団体)>

(単位:歳・円)

職種区分	年	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)	国家公務員			
							平均年齢	平均俸給月額	平均給与月額	
全職種	H25	42.5	337,404	82,629	420,033	378,380	43.0	318,352 (343,646)	384,842 (413,983)	
	H24	42.7	339,171	82,459	421,630	380,826	42.8	317,013 (342,168)	382,800 (411,745)	
主 な 内 訳	一般行政職	H25	42.8	328,842	80,177	409,019	370,822	43.1	307,220 (332,446)	376,257 (405,463)
		H24	43.1	331,189	80,081	411,270	373,923	42.8	304,944 (329,917)	372,906 (401,789)
	技能労務職	H25	48.3	319,325	61,370	380,695	356,855	49.9	272,119 (286,850)	309,534 (325,400)
		H24	48.1	318,959	61,907	380,866	357,233	49.7	270,465 (285,030)	307,506 (323,181)
	高等学校教育職	H25	44.8	383,266	60,590	443,856	420,485	—	—	—
		H24	44.8	384,493	61,280	445,773	422,397	—	—	—
	小・中学校教育職	H25	43.6	367,031	52,724	419,755	403,243	—	—	—
		H24	43.8	368,725	53,172	421,897	405,388	—	—	—
	警察職	H25	39.0	320,810	140,939	461,749	364,672	41.2	297,683 (316,267)	346,775 (367,489)
		H24	39.3	322,203	140,658	462,861	367,205	41.2	297,622 (316,195)	346,716 (367,421)

※ 1 「平均給料月額」とは、給料の調整額及び教職調整額を含む。

2 「諸手当月額」とは、月ごとに支払われることとされている扶養手当、地域手当、住居手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当等の諸手当の額を合計したものである。
(期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、任期付研究員業績手当、特定任期付職員業績手当及び災害派遣手当は含まない。)

3 「平均給与月額」とは、平均給料月額と諸手当月額を合計したものであり、「平均給与月額(国比較ベース)」とは、比較のため国の公表資料と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

4 「高等学校教育職」には特別支援学校、専修・各種学校の教員を含み、「小・中学校教育職」には幼稚園の教員を含む。

5 国家公務員の数値については、「国家公務員給与等実態調査(人事院)」の結果によるものであり、一般行政職は行政職俸給表(一)、技能労務職は行政職俸給表(二)、警察職は公安職俸給表(一)の数値である。

6 国家公務員の「平均俸給月額」及び「平均給与月額」欄の下段括弧書きは、国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値である。

<第12表 団体区分別平均給与月額(一般行政職・H25)>

(単位:歳・円)

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	平均給与月額 (国比較ベース)
全地方公共団体	42.8	328,842	80,177	409,019	370,822
都道府県	43.4	335,404	84,569	419,973	375,236
指定都市	42.3	332,553	112,278	444,831	391,372
市	42.7	326,837	73,320	400,157	366,159
町村	42.5	313,855	45,381	359,236	341,234
特別区	42.5	325,508	120,294	445,802	403,409
国	43.1	307,220 (332,446)	—	—	376,257 (405,463)

- ※ 1 平均給料月額、諸手当月額、平均給与月額及び平均給与月額(国比較ベース)は、第11表に同じ。
 2 国の欄の下段括弧書きは、国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値である。

地方公務員法及び地方独立行政法人法 の一部を改正する法律案の概要

地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職管理の適正を確保するための措置を講ずる。

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

- (1) 能力本位の任用制度の確立【第15条・第15条の2関係】
任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。
 - (2) 人事評価制度の導入【第6条、第23条～第23条の4関係】
職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。
 - (3) 分限事由の明確化【第28条関係】
分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績がよい場合」と明確化する。
 - (4) その他【第25条・第58条の3関係】
職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。
- ※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

2 退職管理の適正の確保

- (1) 元職員による働きかけの禁止【第38条の2関係】
営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止する。
 - (2) 退職管理の適正を確保するための措置【第38条の6第1項関係】
地方公共団体は、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。
 - (3) 再就職情報の届出【第38条の6第2項関係】
条例により、再就職した元職員に再就職情報の届け出をさせることができるものとする。
 - (4) その他【第38条の3～第38条の5、第60条・第63条～第65条関係】
働きかけの規制違反に対する人事委員会又は公平委員会による監視体制を整備するとともに、不正な行為をするよう働きかけた元職員への罰則などを設ける。
- ※ 特定地方独立行政法人の役職員等に対しても、同様の措置を講ずる。

3 施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案 新旧対照条文【人事評価関係部分抜粋】

○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）【第一条関係】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（任命権者）</p> <p>第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。</p> <p>2 （略）</p> <p>（人事評価の根本基準）</p> <p>第二十三条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。</p> <p>2 任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。</p>	<p>（任命権者）</p> <p>第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。</p> <p>2 （略）</p> <p>（職階制の根本基準）</p> <p>第二十三条 人事委員会を置く地方公共団体は、職階制を採用するものとする。</p> <p>2 職階制に関する計画は、条例で定める。</p> <p>3 職階制に関する計画の実施に関し必要な事項は、前項の条例に基づき人事委員会規則で定める。</p>

(人事評価の実施)

第二十三条の二 職員の職務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。

3 前項の場合において、任命権者が地方公共団体の長及び議会の議長以外の者であるときは、同項に規定する事項について、あらかじめ、地方公共団体の長に協

4 人事委員会は、職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じて分類整理しなければならない。

5 職階制においては、同一の内容の雇用条件を有する同一の職級に属する職については、同一の資格要件を必要とするとともに、当該職についている者に対しては、同一の幅の給料が支給されるように、職員の職の分類整理がなされなければならない。

6 職階制に関する計画を実施するに当たっては、人事委員会は、職員のすべての職をいずれかの職級に格付しなければならない。

7 人事委員会は、随時、職員の職の格付を審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。

8 職階制を採用する地方公共団体においては、職員の職について、職階制によらない分類をすることができない。但し、この分類は、行政組織の運営その他公の便宜のために、組織上の名称又はその他公の名称を用いることを妨げるものではない。

9 職階制に関する計画を定め、及び実施するに当たっては、国及び他の地方公共団体の職階制に照応するよう
に適切な考慮が払われなければならない。

(新設)

議しなければならない。

(人事評価に基づく措置)

第二十三条の三 任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

(人事評価に関する勧告)

第二十三条の四 人事委員会は、人事評価の実施に関し、任命権者に勧告することができる。

(新設)

(新設)

資料 3

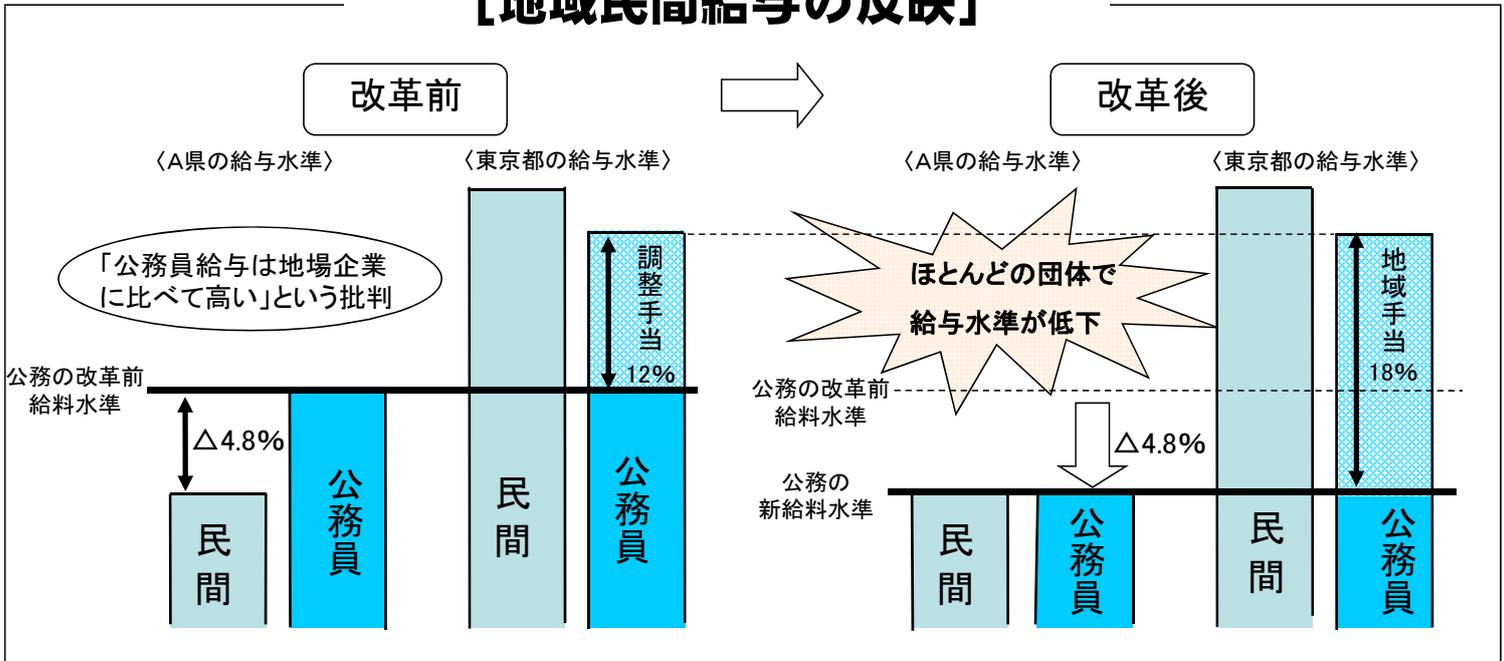
平成18年度からの
地方公務員の
給与構造改革
関係資料

地方公務員の給与構造改革(H18～)について

地方公共団体に対して、国の給与構造の改革を踏まえた速やかな見直しを要請

- 地域民間給与の反映(給料表水準引下げ、調整手当の廃止、地域手当の創設)
- 年功的な給与上昇の抑制
- 職務・職責、勤務実績の反映

【地域民間給与の反映】



地方公務員の給与構造改革による影響額(試算) → $\Delta 6,000$ 億円程度/年

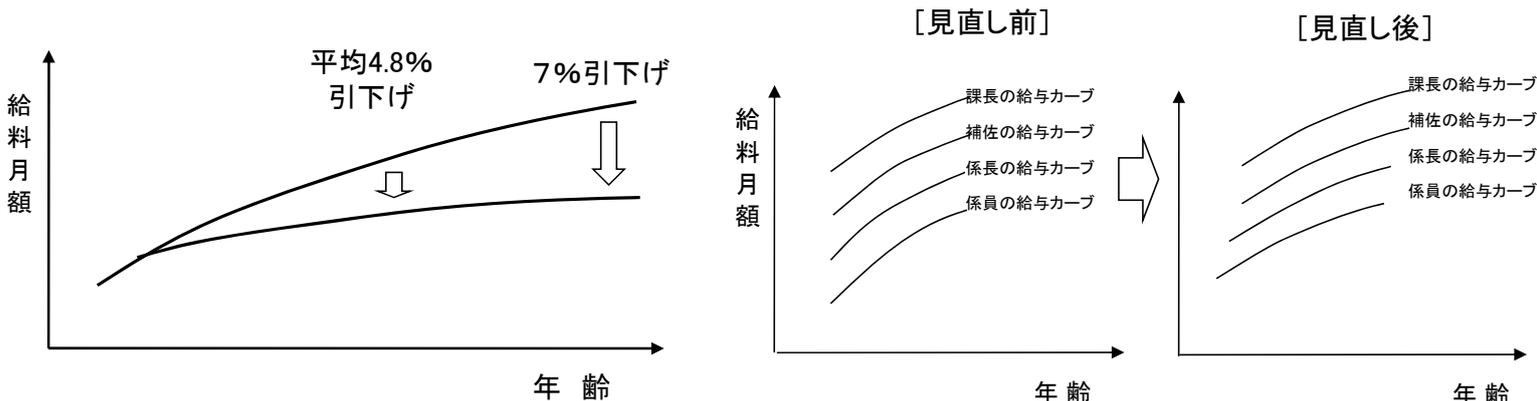
・地方公務員については、ほとんどの地域が地域手当非支給地で、国家公務員と異なり、広域異動手当等が導入されないため、引き下げ効果大きい。

【参考】給料水準引下げ率 京都府： $\Delta 5.8\%$ 、香川県： $\Delta 5.6\%$ (国： $\Delta 4.8\%$)

【年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換】

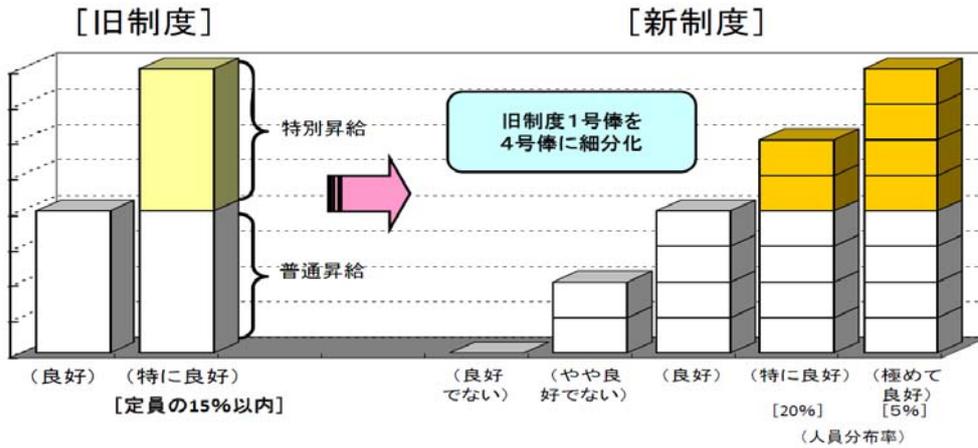
給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制する。

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



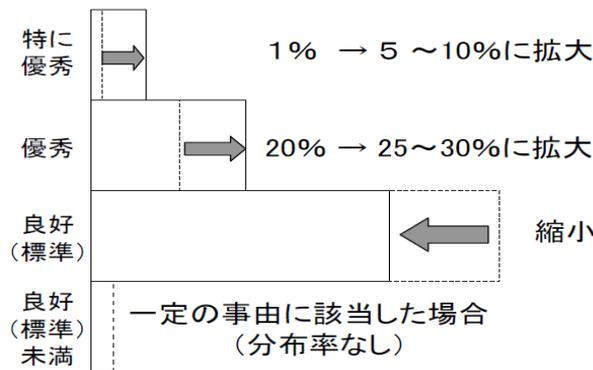
【勤務実績の給与への反映の推進】

- 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に一本化



(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制し、人員分布率を、特に良好[30%]、極めて良好[10%]に拡大

- ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大



地域手当

- 国の給与構造改革にあわせて地方にも導入された手当（原則、人口5万人以上の市）
 - ・ ~H18. 3. 31 調整手当（民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員等に支給）
 - ・ H18. 4. 1～ 地域手当（民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定めた地域に在勤する職員等に支給）
- 指定基準：賃金センサスにおける賃金指数（全国平均100、10か年平均）が、95. 0以上の地域（このほか、地域手当支給地等への通勤者率が一定である市町村は考慮）
- 支給割合：18%、15%、12%、10%、6%、3%の6区分
- 地方公務員：国の指定基準等と同じ取扱い（国基準では8割の市町村が非支給）

○ 地域手当の支給基準及び市町村の状況

級地	支給割合	該当賃金指数	国基準とした 該当市町村	
			団体数	割合
2級地	15%	111. 0以上	22	1.2%
3級地	12%	106. 0～111. 0未満	30	1.6%
4級地	10%	103. 0～106. 0未満	48	2.6%
5級地	6%	99. 5～103. 0未満	66	3.6%
6級地	3%	95. 0～99. 5未満	185	10.2%
支給なし			1,469	80.7%

- ※ 賃金指数が特に高い東京都特別区（23）については、1級地（18%）に指定
- ※ 国基準とした該当市町村の6級地には、通勤者率により指定されたものを含む。
- ※ 該当市町村数は、地域手当が新設された平成18年4月1日現在である。

一般職の職員の給与に関する法律（抄）

（地域手当）

第十一条の三

地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員に支給する。（後略）

地域手当の支給基準について

- 1 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による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(パーセントリップ)が次の条件を満たす地域(1の基準による支給地域を除く。)については、6級地(3%)に格付け、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されているため、人口5万人未満の市町村も対象。

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

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。

地方公務員の地域手当について

全地方公共団体の約2割の団体（417団体／1,789団体、23.4%）において、地域手当を支給している。

地域手当を支給している団体のうち、

- 国基準と同様の支給率である団体は、284団体（15.9%）
- 国基準を上回る支給率である団体は、78団体（4.4%）
- 国基準を下回る支給率である団体は、63団体（3.5%）

地域手当の支給状況（平成25年4月1日時点）

区分	地域手当 支給団体数	国基準と比較			区分別 団体数
		同様	上回る	下回る	
全 団 体	417 (23.3%)	284 (15.9%)	78 (4.4%)	63 (3.5%)	1,789
都道府県	27 (57.4%)	5 (10.6%)	1 (2.1%)	24 (51.1%)	47
指定都市	18 (90.0%)	13 (65.0%)	0 (0%)	5 (25.0%)	20
市町村	349 (20.5%)	243 (14.3%)	77 (4.5%)	35 (2.1%)	1,699
特別区	23 (100.0%)	23 (100.0%)	0 (0%)	0 (0%)	23

※国支給地域であるが、実際には地域手当を支給していない団体（8団体）が一部みられるため、地域手当支給団体数欄から除いている。

※割合は、区分別団体数に対するものである。

国基準を上回る支給率の団体について

全地方公共団体（1,789団体）のうち、

○国基準を上回る支給率である団体は、78団体（4.4%）

○都道府県 47団体中 1団体

○市町村 1,699団体中 77団体

※指定都市及び特別区については、該当団体無し。

国基準を上回る支給率の団体

都道府県

東京都（当該団体支給率:17.65% 国基準支給率:16.61%）

市町村

以下の77市町村が該当。

都道府県名	市町村名	地域手当支給率(%)		都道府県名	市町村名	地域手当支給率(%)		都道府県名	市町村名	地域手当支給率(%)	
		当該団体	国基準			当該団体	国基準			当該団体	国基準
茨城県(1)	東海村	2.50	0.00	神奈川県(12)	瑞穂町	10.50	0.00	愛知県(11)	岡崎市	8.00	3.00
栃木県(1)	宇都宮市	6.00	5.79		日の出町	8.00	0.00		安城市	10.00	3.00
群馬県(2)	前橋市	3.00	2.92		檜原村	7.50	0.00		西尾市	6.50	4.68
	高崎市	3.00	2.70		奥多摩町	8.00	0.00		東海市	8.00	3.00
埼玉県(9)	熊谷市	3.00	2.82		平塚市	10.00	6.00		大府市	8.00	6.00
	川口市	9.00	5.57		藤沢市	12.00	10.00		知立市	6.50	3.00
	所沢市	8.00	6.00		南足柄市	5.00	0.00		高浜市	6.50	0.00
	加須市	5.00	4.76		綾瀬市	10.00	3.00		みよし市	6.50	3.00
	草加市	6.00	3.00		葉山町	10.00	6.00		長久手市	6.00	3.00
	戸田市	8.00	6.00		寒川町	10.00	0.00		武豊町	3.00	0.00
	朝霞市	10.00	6.00		中井町	3.00	0.00		幸田町	5.00	0.00
	久喜市	3.00	2.63		大井町	3.00	0.00	三重県(5)	亀山市	4.00	0.00
	三芳町	8.00	3.00	山北町	3.00	0.00	菰野町		2.00	0.00	
	千葉県(9)	木更津市	3.00	0.00	開成町	3.00	0.00		朝日町	3.00	0.00
佐倉市		7.00	6.00	愛川町	10.00	0.00	川越町		3.00	0.00	
柏市		6.50	6.00	清川村	10.00	0.00	明和町		1.00	0.00	
市原市		7.00	6.00	山梨県(1)	昭和町	5.00	0.00	京都府(4)	向日市	6.00	3.00
流山市		7.00	3.00		長野県(1)	松本市	3.00		2.93	木津川市	3.00
鎌ヶ谷市		7.00	6.00	静岡県(8)	富士宮市	3.00	2.77		大山崎町	4.00	3.00
君津市		7.00	0.00		富士市	5.00	2.98		久御山町	5.00	0.00
富里市		3.00	0.00		焼津市	3.00	2.76	兵庫県(3)	明石市	9.00	3.00
芝山町	3.00	0.00	藤枝市		3.00	0.00	稲美町		3.00	0.00	
東京都(8)	三鷹市	15.00	10.00		湖西市	3.00	0.00		播磨町	3.00	0.00
	東久留米市	10.00	6.00		清水町	6.00	0.00	福岡県(2)	宗像市	2.50	0.00
	武蔵村山市	10.00	3.00		長泉町	6.00	0.00		苅田町	2.50	0.00
	羽村市	12.00	6.00		小山町	6.00	0.00				

※各都道府県における表中()内の数値は、支給率が国基準を上回っている市町村数である。

※都道府県及び合併市町村の地域手当支給率については、地域ごとの支給率に対応した職員数の加重平均で算出している。

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)

(平成26年4月1日現在)

地域手当 支給率 標準的率	18%	15%	12%	10%	6%	3%
北海道					札幌市	
宮城県					仙台市	
茨城県	取手市		つくば市	水戸市、土浦市、守谷市	日立市、古河市、牛久市、ひたちなか市	龍ヶ崎市の、筑西市、つくばみらい市、利根町
栃木県					栃木市	鹿沼市、小山市、大田原市、旧河内町、野木町
群馬県					群馬市	旧前橋市、旧高崎市、太田市
埼玉県	和光市		さいたま市 志木市 ふじみ野市	狭山市 鶴ヶ島市、蕨市、新座市、富士見市	川越市、旧川口市、所沢市、萩谷市、戸田市、朝霞市、行田市、飯能市、旧加須市、東松山市、大間市、三郷市、蓮田市	旧熊谷市、春日部市、鴻巣市、上尾市、草加市、旧久喜市、坂戸市、鳩山町、旧北川辺町、旧栗橋町、杉戸町、深谷市、旧鳩ヶ谷市、桶川市、北本市、八潮市、幸手市、日高市、吉川市、伊奈町、三芳町、毛呂山町、旧大和町、宮代町、白岡市、旧鷲宮町、松伏町
千葉県	成田市、旧印西市		船橋市、浦安市 袖ヶ浦市、我孫子市	千葉市 市川市、松戸市、四街道市、習志野市、八千代市 富津市	柏市、茂原市、佐倉市、市原市、白井市、鎌ヶ谷市	野田市、東金市、流山市、八街市、酒々井町、栄町、旧印旛村、日本莚村、大網白里市
特別区						
東京都	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 福生市、清瀬市		八王子市、立川市、府中市、調布市 昭島市、小平市、日野市	三鷹市、小金井市 青梅市、東村山市、あきる野市 東大和市	東久留米市、羽村市	武蔵村山市
神奈川県	鎌倉市、厚木市、逗子市		横浜市、川崎市 海老名市	横浜須賀野市、茅ヶ崎市、旧相模原市、大和市 伊勢原市	平塚市、葉山町 秦野市、座間市	三浦市、小田原市、綾瀬市、大磯町、二宮町、旧城山町
富山県						
石川県						
福井県						
山梨県						
長野県						
岐阜県						
静岡県	日進市		名古屋市の 刈谷市、豊田市	裾野市 豊明市	旧静岡市 沼津市、御殿場市 瀬戸市、碧南市、旧西尾市、大府市、知多市、尾張旭市	長野市、松本市、諏訪市、塩尻市 岐阜市の、大垣市、多治見市、美濃加茂市 浜松市の、三島市、旧富士宮市、旧富士市、磐田市、旧焼津市、掛川市、袋井市
愛知県						
三重県						
滋賀県						
京都府						
大阪府	大阪市の、守口市 門真市		吹田市の、高槻市の、箕面市の、豊中市の、高石市の	豊中市、枚方市の、茨木市の、堺市の、東大阪市の、池田市の、八尾市の、大東市の、大阪狭山市	宇治市の、京田辺市の 岸和田市の、泉大津市の、貝塚市の、泉野市の、富田林市の、和泉市の、羽曳野市の 河内長野市の、摂津市の、藤井寺市の、松原市の	桑名市の、名張市の、伊賀市の、木曽町 彦根市の、旧長浜市の 向日市の、旧木津町の、城陽市の、八幡市の、大山崎町の、旧加茂町の、精華町 柏原市の、泉南市の、四條畷市の、交野市の、阪南市の、熊取町の、田尻町の、太子町の、島本町の、豊能町の、忠岡町の、岬町の、河南町の、千早赤阪村
兵庫県	芦屋市		西宮市の、宝塚市の	神戸市の、尼崎市の	伊丹市の、高砂市の、川西市の 三田市の、	姫路市の、明石市の、加古川市の、三木市の、猪名川町
奈良県			天理市	奈良市の、大和郡山市	生駒市の 大和高田市の、橿原市の	桜井市の、香芝市の、斑鳩町の、王寺町の、御所市の、葛城市の、宇陀市の、平群町、三郷町、安堵町の、川西町の、三宅町の、田原本町の、上牧町の、広陵町の、河合町
和歌山県						
岡山県						
広島県						
山口県						
香川県						
福岡県				福岡市の		北九州市、筑紫野市の、春日市の、大宰府市の、福津市の、宇美町の、粕屋町の、大野城市、古賀市の、那珂川町の、篠栗町の、志免町の、須恵町の、新宮町の、久山町の、糸島市
長崎県						

(注) 本表は、地域手当施行日(平成18年4月1日)現在の地域による。(平成18年4月2日以降に合併した団体は旧〇〇としている。)

平成 18 年度給与構造改革における検討経緯

	国	地方
14 年 度	<p>8月8日 人事院報告</p> <p>9月30日 地域に勤務する公務員の給与に関する研究会（第1回）</p> <p>↓</p> <p>平成15年 2月20日 中間整理</p>	
15 年 度	<p>7月 基本報告</p> <p>8月8日 人事院報告</p>	
16 年 度	<p>8月6日 人事院報告</p>	<p>10月18日 地方公務員の給与のあり方に関する検討会（第1回）</p> <p>↓</p> <p>平成17年 3月30日 中間整理</p>
17 年 度	<p>8月15日 人事院勧告</p> <p>9月28日 取扱方針閣議決定</p> <p>11月7日 一般職給与法の一部改正法 公布</p>	<p>8月11日 基本的方向性</p> <p>9月28日 給与改定通知</p> <p>↓</p> <p>平成18年 3月 報告書</p>
18 年 度	<p>4月1日～ 給与構造見直し 施行</p>	<p>4月1日～ 給与構造見直し 施行</p>

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

〔平均年間給与は減額（行政職(一)平均 4千円、0.1%）
給与構造の抜本的な改革を実施（昭和32年以来約50年振りの改革）〕

官民給与の逆較差（0.36%）を解消するため、2年振りに月例給の引下げ改定

- 俸給月額引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ
- 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- 俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の実施
- 俸給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映等

給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義と役割 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、適正な給与を確保する機能を有するもの、労使関係の安定、能率的な行政運営を維持する上での基盤

民間準拠の考え方 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較

約8,300民間事業所の約35万人の個人別給与を实地調査（完了率91.0%）

〈月例給〉 官民の4月分給与を調査（ペア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、役職段階、年齢、勤務地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

官民較差 1,389円 0.36%〔行政職(一)…現行給与 382,092円 平均年齢 40.3歳〕

〔俸給 1,057円 扶養手当 214円〕
〔はね返り分 118円〕

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較
民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.40月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 官民較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表

行政職俸給表(一) すべての級の俸給月額を同率で引下げ（改定率 0.3%）

指定職俸給表 行政職俸給表(一)と同程度の引下げ（改定率 0.3%）

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ

(2) 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ（13,500円 13,000円）

(3) その他の手当

医師の初任給調整手当 ・医療職(一) 最高 307,900円 306,900円

・医療職(一)以外（医系技官等） 最高 50,200円 50,000円

委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況を踏まえ支給限度額を引下げ

（37,900円 37,800円）

〈期末・勤勉手当等（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分 4.45月分
 （一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月（支給済み）	1.6月（改定なし）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.75月（現行0.7月）
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725月

〔実施時期等〕 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。
 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

〈その他の課題〉

- (1) 特殊勤務手当の見直し 平成16年に6手当9業務、平成17年に9手当14業務の見直しを実施、今後も引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討
- (2) 官民比較方法の見直し 民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討
- (3) 独立行政法人等の給与水準の把握 専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

【参考】モデル給与例

(単位：円)

			勸告前		勸告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	8,000
係長	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	7,000
	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	7,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	8,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	9,000
本府省局長	-	-	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	-	-	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

給与構造の改革

1 給与構造の改革の基本的な考え方

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

その場合、公務員給与は、職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要。また、新しい公務員給与のシステムが国民の目から見て合理性・納得性を持つものであることが重要

(改革の必要性)

- (1) 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- (2) 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- (3) 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備
- (4) スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、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環境整備

2 改革すべき事項

(1) 俸給表及び俸給制度の見直し

ア 行政職俸給表(一)の見直し

- ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制 10級制)
- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

イ 指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

エ 俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額（現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、継続して支給）
- ・大規模空港区域内の官署に在勤する職員について、当該区域内の民間賃金等の事情を考慮して、特例的な地域手当を支給
- ・医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

イ 広域異動手当の新設

転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額
- ・地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一。昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし。ただし、管理職層は、C（良好）を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

ウ 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務実績の判定結果を活用

エ 給与決定のための勤務実績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務実績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

(5) 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化

(6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

3 実施スケジュール

(1) 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成

(2) 新制度の段階的な実施方法

ア 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

イ 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

ウ 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成17年9月28日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月15日の人事院勧告どおり平成17年度の給与改定を行うとともに、平成18年度から地場賃金の適正な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等の給与構造の抜本的な改革を実施するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って改定等を行うものとする。
- 3 1及び2については、平成17年度の給与改定は新たな追加財政負担は要せず、平成18年度からの給与構造の改革は総人件費の削減に資するものであるが、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講じるとともに、本年秋までに総人件費改革のための「基本指針」を策定する。

地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、大胆な再配置を進めるとともに、純減目標を策定し、政府全体を通じた一層の純減の確保に取り組む。

人事院に対し、官民給与比較の方法について、調査対象民間企業の拡大や民間企業における人事・組織形態の変化への対応など、民間賃金の状況をよりの確・精緻に反映させるための方策について、専門家の意見も踏まえて早急に総合的検討を行うよう要請する。

国家公務員の退職手当制度について、給与構造の改革と併せて、支給率カーブのフラット化、勤続年数に中立的な形で貢献度を勘案する部分の新設、在職期間長期化に対応する算定方式の特例の導入等の構造面の見直しを行う。

独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）についても、中期目標設定、評価等について役職員数も含めた一層の事務運営の効率化を図る。特に、平成17年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人については、「今後の行政改革の方針」（平成16年12月24日閣議決定）等を踏まえ、中期目標期間の終了に伴う組織・業務全般の整理縮小、民営化等の検討を進める。さらに、特殊法人等についても厳しい定員削減を実施する。

独立行政法人の役職員の給与改定については、国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表することとする。また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の例に準じて措置されるよう対処するとともに、事業及び組織形態の見直しを通じた給与等の適正化を進めるものとする。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき、公表を進める。

地方公共団体に定員の増加を来し、人件費の累増をもたらすような施策を厳に抑制する。

地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づき、過去の実績を上回る総定員の純減を図るよう、引き続き要請する。

地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における給与構造の改革を踏まえ、地方公務員給与についても速やかな見直しを行うとともに、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与の状況をよりの的確に反映させるよう要請を行うものとする。

総行給第 1 1 9 号

平成17年 9月28日

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

} 殿

総務事務次官

地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

今日、我が国の行財政を取り巻く環境は極めて厳しく、政府においては、行財政改革を引き続き積極的に推進しているところです。

地方財政にあっても、引き続き極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが重要な課題となっており、地方公共団体は、自ら徹底した行財政改革に取り組むなど、分権型社会にふさわしい行政体制の整備に努める必要があります。

地方公務員の給与については、各地方公共団体において適正化のための努力が払われてきているところではありますが、なお一部の地方公共団体においては、給与制度及びその運用等に問題が残されており、その適正化が急務となっております。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」(平成17年6月21日閣議決定)においても、「国・地方の双方について、行政改革をこれまで以上

に徹底して進めることが必要である」とされ、給料・各種手当・級別職員数等の給与情報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年度中に構築することなど、一層の給与の適正化を図ることについて言及されているところです。

また、国家公務員については、本年度の人事院勧告に基づき、地方における国家公務員の給与水準を見直すとともに、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及び勤務実績の給与への反映を柱とする給与構造の改革を平成18年4月から実施することとされました。この内容を踏まえ、地方公務員給与についても国の制度改革の実施時期を踏まえた速やかな見直しを行うとともに、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与の状況をよりの確に反映させる必要があります。

各地方公共団体においては、今回、国家公務員の給与改定に伴い、地方公務員の給与改定を行うに当たって、以上のような状況を十分踏まえつつ、別紙閣議決定の趣旨に沿い、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

なお、地方公営企業に従事する職員の給与改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、給与の適正化が図られるようお願いします。

また、貴管内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いします。

記

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

1 地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、現下の地方行財政の状況並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上、次の点に留意して所要の措置を講ずること。

(1) 国家公務員については、官民給与の逆格差(0.36%)を是正するため、月例給の引下げ改定が行われることとされたところであるが、地方公共団体においてもこの趣旨を踏まえ、国に準じ適切に対処すること。

ただし、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団

体にあっては、単純に国の改定に準ずることなく、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講ずること。

(2) 国家公務員の月例給の改定の実施時期等については、給与水準の引下げであるため、改定を実施するための法律の規定は遡及することなく施行日からの適用とされているが、4月からこの改定の実施日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、12月期の期末手当において所要の調整措置を講ずることとされているので、地方公共団体においても同様の措置を講ずること。

(3) 国家公務員の期末・勤勉手当について、民間における支給状況等を考慮し、支給月数を0.05月分引き上げることとされ、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、平成18年度以降においては、6月期と12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとされているので、地方公共団体においてもこれに準じた措置を講ずること。

(4) 国における給与構造の改革に伴う地方公共団体における取扱いについては、「第2 給与制度の改正等について」によること。

2 本年度の給与改定は、給与法改正案の閣議決定を待って実施されたいこと。また、給与条例の改正は、その性質上専決処分によって行うことのないようにすること。

3 最近、一部の地方公共団体において、特殊勤務手当、調整手当、通勤手当、寒冷地手当など諸手当の支給に当たって、不適正な運用等が住民の厳しい批判を受けているところである。諸手当の在り方については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について（新地方行革指針）」（平成17年3月29日付け総行整第11号）を踏まえ、総合的に点検を行い、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給については早急に是正すること。

4 国家公務員における退職手当については、昨年5月に退職時の特別昇給が廃止されたところであり、いまだこれを廃止していない地方公共団体においては、速やかに国に準じた措置を講ずること。また、実質的に退職時の特別昇給と同様の結果となる特別昇給（いわゆる「退職予定特別昇給」）など不適切な運用を行っている場合にも、これを速やかに是正すること。

さらに、特別職の職員の退職手当についても、議会の審議等を通じ、住民

の十分な理解と支持が得られるものとすべきであること。

なお、国家公務員の退職手当においては、構造面の見直しが予定されているが、地方公務員における取扱いについては、別途通知する予定であるので留意すること。

- 5 技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。
- 6 市町村合併を行う市町村において、合併関係市町村に不適正な給与制度・運用が存在する場合には、合併を機にこれを是正するとともに、住民に十分な支持と納得が得られるような給与制度・運用となるよう積極的な取組を行うこと。
- 7 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与の状況をよりの確に反映し決定させるよう要請を行うものとされたところである。これを踏まえ、人事委員会においては、職員給与と民間給与の比較方法の改善などによる地域における公民較差のより一層精確な算定、公民較差の勧告への適切な反映、勧告内容に対する説明責任の徹底などの取組を行われたいこと。

第2 給与制度の改正等について

今回、国家公務員の給与においては、地域における国家公務員給与の水準の見直し、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及び勤務実績の給与への反映を柱として、給与構造について抜本的な改革を行い、平成18年4月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公務員の給与についても下記事項に留意の上、国家公務員における制度改革の実施時期を踏まえた速やかな給与制度の見直しを行うこと。

1 給料表の構造

- (1) 都道府県の行政職給料表(一)の職務の級については、国家公務員の行政職俸給表(一)の職務の級を用いることとし、各級の職務については、次により定めることが適当であること。

職務の級	職務の内容(本庁職員)
1 級	係員の職務
2 級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務
3 級	係長の職務
4 級	課長補佐の職務
5 級	総括課長補佐の職務
6 級	課長の職務
7 級	総括課長の職務
8 級	次長の職務
9 級	部長の職務

備考1 「総括課長補佐」とは、例えば全般的に課長を補佐し、又は二課以上にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長補佐を指す。

2 「総括課長」とは、例えば部の業務を統括し、又は全庁にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長を指す。

3 都道府県の規模、行政組織等によっては、職務の内容に応じて部長について10級を設けることができるものであること。ただし、国における10級は、従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応するものであるので、地方公共団体における適用についても、これに相当するような高度な又は特に困難な業務を担う職責を有する場合のみ適用すること。

(2) 市町村の行政職給料表(一)の職務の級の構成については、当該市町村の規模、行政組織等に応じてできる限り簡素化を図りつつ、今回の国の給与構造の改革を踏まえて改正することが適当であること。

(3) 行政職給料表(一)の号給については、これに対応する国の行政職俸給表(一)の各級の初号及び号給の幅を基準とし、号給構成の改正を行うこと。なお、号給数については、国の行政職俸給表(一)の対応する級の号俸数を限度とすること。

(4) 給料表の構造の見直しに伴い、級別職務分類表及び級別資格基準表についても必要な修正を行うこと。特に級別職務分類表については、職制

区分・職名ごとの職務を条例で明確に列記することが適当であること。

- (5) 給与制度の見直しを機に、級別定数についてはこれを設定し厳正な運用を行うこと。

また、次の事項について所要の是正措置を併せて行うこと。

ア 級別職務分類表に適合しない級への格付け（いわゆる「わたり」）を行っているものその他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めているものなど、給与制度及びその運用が不適切な地方公共団体は、必要な是正措置を講ずること。

イ 一定の号給に達した者や全職員に対し一律に昇給措置を行うことについては、厳に行わないこと。

ウ 不適正な初任給基準、初任給決定及び採用後の昇給措置については、これを是正すること。

- (6) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。特に、教育職給料表については、一般行政職における見直しや教員給与に関する関係法令を踏まえながら、一般行政職との均衡を考慮して必要な改正措置を講ずること。

- (7) 以上の措置に伴い、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（昭和60年11月8日付け自治給第63号自治事務次官通知）第2の1の(2)、(3)及び(4)は、変更するものであること。

2 地域手当

- (1) 地方公務員の給与について、それぞれの地域の民間給与の状況がより的確に反映されるよう見直される必要があることから、国における俸給水準の引下げと地域手当の創設による取組を踏まえ、各地方公共団体が見直しに取り組むこと。その上で、地域手当を支給するに当たっては、次の事項に留意すること。

ア 当該団体における給料水準の見直しを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、原則としてこれにのっとり支給地域及び支給割合を定めること。

イ 人口5万人未満の市町村で、国における地域手当の指定基準により判断できない市町村にあつては、原則として支給対象としないこと。

ウ 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれ

ば著しく給与水準が上昇する場合については、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。

エ 都道府県にあっては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合等であっても、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

また、地域手当の支給根拠となる地方自治法第204条第2項は、一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）の改正と同時期に改正を行うことを予定しているので、関係する地方公共団体においては、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえて適切に対処すること。これに伴い、従前の調整手当については、廃止される予定であるので留意すること。なお、現行の調整手当について、国が定める支給割合を超えて支給している団体等にあっては、これを機に是正し、適正な地域手当の支給を行うこと。

(2) 地域手当については、医療職俸給表(一)適用者等に対する特例措置や、現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置が講じられていることについて留意すること。

3 勤務実績の反映

(1) 昇給制度について、国は現行の特別昇給と普通昇給を統合し、昇給区分を5段階設けることとして、職員の勤務成績が昇給に適切に反映される仕組みとするところであるが、地方公共団体においても、国の昇給制度を参考に勤務成績に基づく昇給制度を導入すること。

(2) 年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、いわゆる枠外昇給制度については、地方公共団体においても、国と同様に廃止すること。

(3) 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になっているものがあり、この見直しが不可欠となっている。このため、国における55歳昇給停止措置の廃止及び55歳以上の昇給についてその昇給幅を抑制するいわゆる55歳昇給抑制措置の導入については、国と同様に給料表や中高年齢層の給与水準及び上記(1)、(2)による昇給制度の見直

しが実施された場合がその前提となるものであること。

- (4) 勤勉手当への勤務実績の反映が十分に行われていない団体にあつては、勤務実績のよりの確な反映に取り組むこと。なお、国においては、勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映させるため、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部（6月期、12月期にそれぞれ0.015月分）を用いて、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図ることとしているが、地方公共団体においても、これを参考に勤勉手当の勤務実績の反映を拡大し、適切に実施すること。
- (5) 勤務成績を適切に評価するためには、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、その構築に早急に取り組むとともに、それまでの間は、国においても新たな人事評価制度が導入されるまでの間は、昇給、勤勉手当の成績率等の決定のための勤務成績の判定は、当面、現行制度の枠内における判定手続や判定の尺度・基準の明確化などの運用改善により実施することとされているので、地方公共団体においても、少なくとも国と同様の勤務実績の反映に努めること。

4 経過措置等

- (1) 給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。
- (2) 広域異動手当の導入、俸給の特別調整額の定額化の実施及び専門スタッフ職俸給表の新設については、国において平成19年度以降段階的に行うこととされているが、地方公共団体における取扱いについては、国の取扱いが決定された後、改めて別途通知する予定であること。

なお、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予定していないものであること。

第3 その他の事項

- 1 定員については、「新地方行革指針」に基づく集中改革プランにおいて、

平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げて、定員管理の適正化に取り組むこと。また、数値目標を掲げた定員適正化計画を策定し、当該数値目標の公表を行うとともに、随時必要な計画の見直しを行うこと。なお、その実行に当たっては、既存の事務事業の見直し、積極的な民間委託の推進、組織・機構の簡素合理化等による定員の縮減、増員の抑制を行い、もって人件費の抑制に努めること。

- 2 給与及び定員の公表については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」において、「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）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」とされているところであり、「地方公共団体における職員給与等の公表について」の全部改正について」（平成17年8月29日付け総行給第103号総務事務次官通知）に沿って、速やかに公表を行われたいこと。その際、住民により分かりやすく情報を提供するという観点から、適宜記載事項、比較対象、表、グラフ等を追加するなどの工夫を積極的に行われたいこと。

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書の概要

平成18年3月

総務省自治行政局公務員部

1 研究会の概要

- 地方分権時代への対応、地域民間給与のより適切な反映という観点から検討
- 労働基本権が制約されていることを前提に、人事委員会の機能を重視して検討（経緯）

平成16年10月 研究会設置

平成17年3月 中間整理

8月 地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性

→基本的方向性を踏まえた見直しを地方公共団体に要請、46都道府県や8割以上の市区町村がH18.4実施に向け取組中

※給与構造の改革

- ・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）
- ・勤務実績に基づく昇給、勤勉手当の成績率の拡大
- ・地域差の拡大（地域手当の導入）

平成18年3月末 報告書の取りまとめ・公表

2 提言のポイント

(1) 給与決定の考え方

▶ 画一的な国公準拠の考え方を刷新

○従来：制度、水準の両面について、国家公務員の給与に準ずる

➡ 給与水準は、地域の民間給与を重視

- ・但し、民間給与が著しく高い地域では、その地域の国家公務員の水準が目安
- ・給与制度は国家公務員の給与制度が基本（公務としての類似性を重視）

(2) 民間給与の調査対象となる企業を拡大

▶ 企業規模100人未満も調査

○従来：企業規模100人以上（事業所規模50人以上）の企業が調査対象

➡ 企業規模100人未満の企業も対象とする方向で見直し

※少なくとも地域の民間事業従業者の過半数を代表するよう提言

(3) 人事委員会機能の発揮と強化

▶ 民間給与の的確な反映のための具体策

○公民較差の算定方法の改善

- ・ 公民比較を行う際の適正な役職の対応関係等についてガイドラインの通知

○人事委員会の説明責任の徹底

- ・ 調査方法の事前公表、調査結果の公表の制度化等

○適正な給与制度・運用の監視・管理権能の強化

- ・ 級別定数管理権能の明確化等

○人事委員会相互の連携強化

- ・ 共同研修の実施、調査データの相互利用、モデル給料表の作成等

(4) 人事委員会を設置していない団体

▶ 都道府県を参考に民間給与を反映

○従来：大多数の団体が国の給料表に準拠

- ➡ 地域民間給与を反映した都道府県の給料表を参考に整備

○市町村長の求めにより、県人事委員会より民間給与の情報を提供する仕組みの検討

(5) 改革推進のための評価手法の導入

▶ 住民自治による改革の推進

○地域手当を含めた給与水準を評価する新たな指数の導入

- ・ 給料表の見直しと地域手当導入後の給与水準を一体的に評価

○給与制度、運用等について評価・検証するためのガイドラインの整備

(参考)「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」構成員

【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））

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

オ その他の事情

（略）

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。

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。

(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。

資料 4

国家公務員の
給与制度の総合的
見直し関係資料

給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- | | | |
|--------------------------|---------|-------|
| ○ 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) | 76円 | 0.02% |
| (給与減額支給措置による減額後) | 29,282円 | 7.78% |

{	行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)	405,463円	平均年齢43.1歳
		(減額後)	376,257円

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成25年11月15日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする。特別職の国家公務員の給与についても、同様に扱うものとする。
- 2 東日本大震災からの復興のための財源を確保するため国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする。
- 3 我が国の厳しい財政状況に鑑みれば、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進しなければならない。このため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員的能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する。
 - (2) 情報通信技術を活用した業務改革の推進、地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、国家公務員の定員については、現下の状況を踏まえ、平成26年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、重要課題には適切に対応しつつ増員を抑制し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指す。
 - (3) 国家公務員法等の一部を改正する法律案（第185回国会閣法第19号）に基づき設置される内閣人事局において、国が果たすべき役割を踏まえ、今後の総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定する。

(4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、その水準を毎年度公表する。

4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

なお、国家公務員給与の在り方に関する3(1)の動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとする。