

かつての独自給料表に対する考え方

問 独自給料表をどう考えるか。

答

1 国の俸給表は、民間給与との均衡を図るとともに、公民の職務の体系に適合したものとなっている。

したがって、地方公共団体においても公務に類似する以上、同一の職種については、原則として国の俸給表に準じ他給料表を適用することが望ましい。また、毎年の給料表の改定等の作業への対応を考慮しても国の俸給表によることが便宜である。

2 しかし、地方公共団体の給料表の構造を見ると、多くは国の俸給表によっているが、国の俸給表を若干修正したものとして定められているもの、国の俸給表と全く異なる給料表を定めているものもある。その結果、これらの団体の給与水準は一般に高位となっている。

3 各団体の職員構成、組織規模等の状況を考慮しても、国の俸給表を修正して用いる必要のある場合はほとんど考えられないが、仮にそのような場合には、その必要性を十分検証するとともに、少なくとも下記の諸点について特に留意して給料表を調製する必要がある。

- ① 独自給料表の狙いが給与引上げやわたりの制度化を目的としたものではないこと。
- ② 職務給の原則が給料表の構造上、あるいは運用上守られていること。
- ③ 当該給料表に基づく運用結果としての給与水準が適正な給与水準に保たれること。
- ④ 毎年^①の給与改定において適正な改定率で給料表の改定が行われること。
- ⑤ 初任給基準、級別資格基準、昇格基準、昇給基準、級別定数等給料表の運用基準が適正に定められること。

なお、給与水準の是正等を行う場合の経過的措置として独自又は修正給料表を必要とする場合もある。

※ 出典：地方公務員の給与とその適正化（平成15年・総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）