

地方公務員の給料表等に関する専門家会合（第3回） 議 事 要 旨

1. 日時：平成21年11月11日（水） 15:00～17:00

2. 場所：総務省8階 共用801会議室

3. 出席委員（敬称略）

稲継裕昭（座長）、出雲明子、清水啓敏、鈴木一光、藤田征夫

4. 議事経過

(1) 開会

(2) 配布資料説明

事務局から配布資料の説明がなされた。

(3) 仙台市の給料表とその運用について

鈴木委員から仙台市の給料表の仕組みや運用状況等について説明がなされた。

(4) 意見交換

意見交換の際に出された意見等は次のとおり。

○ 資料9、10のような分析をする場合、本給だけでなく、手当も含めるのが一般的ではないか。

→ 手当を含んだ経験年数別の平均給与月額データを持ち合わせていないという技術的理由により、ここでは本給を用いた。

○ 手当を含めて地方公共団体間の水準を比較する場合、特に地域手当の支給額に大きな差があることには留意する必要がある。

○ 資料7では、下位の級の平均給料月額と上位の級の平均給料月額が逆転している団体もあるが、上位の級の役職について、昇任試験があること等が理由として考えられるのではないか。

→ 現給保障対象者の影響もあるが、ご指摘のとおり。

○ 国家公務員と地方公務員の給与をラスパイレス比較する際に、経験年数と学歴を要素としているのは何故か。

→ 職務・職責も考慮すべきという議論もあるが、国と地方公共団体では、組織の規模や級の構成などが異なるため、客観的かつ給与決定上重要な要素である経験年数と学歴を揃えて比較している。

○ 仙台市の昇任試験において、勤務成績は、合否の際に考慮されているか。民間では、昇任試験の受験資格に勤務成績の項目を入れるのが一般的である。また、合格ラインについても示すのが一般的。

→ 昇任試験の評価項目に勤務成績を入れており、合否の際に考慮している。

○ 仙台市の給料表は、どのような考え方にに基づき改定しているのか。

→ 前年の給料表に公民較差の結果生じた原資に応じた改定率を掛けることが基本。最近では公民較差が非常に小さいマイナス較差であるため、メリハリをつけずに、一律の引下げ改定としている。以前は、引下げ改定のときには、若年層の引

下げを緩め、高齢層の引下げを強めるなど、メリハリをつけていた。

- 給与カーブをフラット化する場合、昇格昇給を大きくしないと、昇格時の給与上昇のメリットが出なくなってしまう。
- 国を超えるフラット化をするということについての理念はわかるが、地方公共団体では、何年も独自に給与削減措置を実施している団体も多く、職員の士気をいかに確保するかが課題となっている中で、実行するのは難しいのではないか。
 - 資料 16 は、給料表の構造に独自性を持たせる場合にどのような視点がありうるかという観点で作成したものであり、各地方公共団体にこれを推奨する趣旨のものではない。
- 民間でも、給与カーブのフラット化はかなり進んでおり、役職段階別の水準差も小さくなっている。以前は、初任給と課長の給与で 4 倍程度の差があったが、今は 2 倍程度になっている。
- 民間でも、等級を統合することはある。等級を少なくした場合は、昇給ピッチを大きくして給与水準を確保しているのが一般的。
- 例えば、5,000 人規模の民間企業の一般的な等級の数は、職務給制度の企業の場合で 8 か 9 程度、能力給制度の企業の場合で 10 から 12 程度であろう。以前は、かなり多くの等級を設けていた企業があったが、等級を増やしすぎると、定義付けが難しくなり、運用を誤るとかえって年功的な給与になってしまう。

(5) 今後の進め方

事務局より次回以降のスケジュールについて説明された。

[文責 専門家会合事務局]