

「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめ（案）の概要

I 地方公務員の給料表等に関する専門家会合の概要

1 背景、趣旨

- 多くの地方公共団体では、国の俸給表と同じ給料表が用いられてきたが、近年、地域における民間給与水準を適切に反映させる観点から、国の俸給表構造を用いつつ、水準について独自の調整を行う取組が見られる。
- 独自の給料表について、その基本的な考え方や具体的方法を整理する必要がある。

2 検討経過 平成21年7月～平成22年2月に計6回開催

構成員

(座長)	稲 継 裕 昭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
(委員)	出 雲 明 子	東海大学政治経済学部専任講師
	清 水 啓 敏	奈良県人事委員会事務局次長
	鈴 木 一 光	仙台市人事委員会事務局審査給与課長
	藤 田 征 夫	日本賃金研究センター主任アドバイザー (敬称略、五十音順)

Ⅱ とりまとめの概要

1 給与改定原資の配分

- ・ 公民比較は給料（本給）と諸手当をあわせて行われているものであるが、全体として公民均衡が図られている場合でも、公務としての近似性・類似性を考慮すれば、諸手当が国と異なることについては、住民の理解と納得を十分に得ることが必要。
- ・ 国との均衡も考慮しつつ、引き続き、人事委員会勧告の内容や改定後の給与制度・水準について、情報開示を徹底し、十分な説明責任を果たすべき。

2 独自水準の給料表

- ・ 既に一部の人事委員会においては、国の俸給月額に①一定率を乗じる、②一定額を加減する、③若年層に傾斜配分する、といった方法による独自の水準調整を行った給料表を勧告。近年、公務員の給与についても、職務給原則を徹底する観点から、給与カーブのフラット化が指向されていること等を考慮し、このような調整を行う手法が合理的。

3 独自構造の給料表

- ・ 現在、政令市を中心に採用されている独自構造の給料表は、一職一級制に近いものとなっており、一方、各級の号給数が多い、最高額と最低額の幅が大きい、級間の重なりが大きい、といった面がある。
- ・ 独自構造の給料表を用いた場合も、ラスパイレス指数により、給与水準全体の比較は可能であるが、役職間・世代間の配分の比較は困難。
- ・ 独自構造の給料表を用いる場合には、国よりも職務給原則を徹底したものである等、運用面を含めた合理性について説明責任を果たすことが必要。

4 その他

- ・ 人事委員会を設置していない市町村においては、都道府県人事委員会の調査結果を参考とすることが合理的。都道府県が独自水準の給料表を用いている場合には、基本的には、同様に水準調整を行った給料表を用いるべき。