

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
	<p>① 主任、係長が、それぞれ国の本省の主任、係長の格付けを超えている →主任3～4級（国主任2～3級）、係長4～5級（国係長3～4級）</p>	<p>本市においては、直接市民サービスを提供する職域が多様で幅広いという地方公共団体の業務の特性から、柔軟な人事管理を行う必要があるため、簡素な職制・組織体制を基本としております。 そのため、係長の昇任競争試験の実施など、厳格な昇任管理をすることにより、役職者数を抑制するとともに、国にある室長、部次長、課長補佐等の職階を設けていないことから、国と役職名が同じであっても、実際に担っている職務・職責は異なる位置付けとなっております。 ・5級係長の職務…各職場の懸案事項の総括を担当する係長、各課の筆頭係長など、局内の取りまとめや、議会対応等を担うポスト等、課長補佐に相当する役割を担っています。 ・4級主任の職務…係長を補佐し、係内の業務進捗状況の管理や後輩職員の指導・育成等、係の中心的な役割を担っています。 本市における係長・主任の級の格付けは、このような職務を踏まえて定めているものであり、役職名のみに着目して国の職務の級と比較することは難しいものと考えております。 なお、昇任に当たっては、係長については勤務成績等も評価要素とした競争試験によるものとしており、主任についても一定の経験を積んだ職員の中から勤務成績等を勘案した上で選考しております。</p>
札幌市	<p>② 係員、主任、係長の給料月額の高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長の俸給月額の高水準を超えている →係員3404（国係員3099）、主任4224（国主任3572、国係長3912）、係長4415（国係長3912、課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市では、直接市民サービスを提供する業務を主としていることから、意思決定の迅速化を図る必要があると考えております。 このため、国にある課長補佐等のポストは設けていないなど役職段階を減らすことにより職制のフラット化を図り、簡素な組織による市政運営を基本としております。 このようなことから、国とは職制や組織体制、職員構成などが異なっており、国と同じ役職名であっても、担っている職務・職責は異なる位置付けとなっております。 例えば区役所においては、10名を超えるような職員を抱える大規模な係もあり、これら職員の指揮監督・指導育成を担うベテランの主任や係長は、幅広い職務・職責を担う必要があると考えております。 本市の係長は通常の係の管理運営のほか、市民サービスの現場において速やかな対応を行うため、その場での迅速な判断が求められるなど重い職責を担っており、5級係長はこれに加えて課長補佐としての役割を担っています。 また、4級主任は、経験を積んだ担当者としての役割にとどまらず、幅広い知識経験をいかした専門分野や、区役所等の大規模係において係長を補佐する役割を担っています。 本市の5級係長、4級主任の給料月額は、このような職務・職責を反映したものとなっております。 なお、本市職員の給与水準については、これらも含めて、本市人事委員会勧告に基づく改定を行うことにより、この10年間でも国を上回る引下げを実施するなど、市内民間事業所の給与と均衡のとれた適正な水準を維持しているものであります。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
札幌市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
仙台市	<p>① 主事・技師、主任、係長・主査の給料月額 の最高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長 の俸給月額の最高水準を超えている →主事・技師3786（国係員3099、国主任 3572）、主任4128（国主任3572、国係長 3912）、係長・主査4268（国係長3912、課長補 佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市職員の給料は、人事委員会からの勧告に基づき決定された給料表により、各職員の職務と責任に応じて決定している。給料表の勧告に当たっては、人事委員会が民間事業の従事者の給与と均衡させるため、民間事業の従事者の給与を調査のうえ作成している。また、各職員の職務と責任に応じて給料表を適用させるため、基本的には国家公務員に準拠した内容の級別標準職務表を定めているところである。</p> <p>しかし、国と比較した場合、①国の行政職給料表は10級制であるのに対し仙台市は8級制をとっており独自の給料表を使っていること、②仙台市には国の課長補佐という職は存在しないことから、課内において、市の係長は国の課長補佐に近い役割を、市の主任は国の係長に近い役割を果たしているなど、職制上での係長や主任の位置付けにおいて国とは差異がある。</p> <p>また、係長職への昇任に当たっては原則として昇任試験制度を導入しており、係長以上のポスト職についてはより絞った昇任管理を行っていることなどから、係長・主任以下に相当する3級以下の人員構成比率が72%と極めて高く、かつ、国と比べて平均年齢が高いなどの事情があり、最高号俸の給料月額のみで国と一律に比較することはできないものと考えている。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
仙台市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
さいたま市	<p>① 主任、係長・主査、課長補佐の給料月額 の最高水準が、それぞれ国の主任、係長、課長補佐の俸給月額の最高水準を超えている →主任4265（国主任3572、国係長3912、国課長補佐4259）、係長・主査4265（国係長3912、国課長補佐4259）、課長補佐4377（国課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>さいたま市誕生時においては、合併前の旧3市における給料表が国の給料表を基本とした構成となっていたため、当初は国に準じたものとなっていたが、政令指定都市に移行後、本市人事委員会の勧告により、市内民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本に、情勢適応の原則から、本市職員給与の水準を維持・確保するため、随時給料表の改定を行ったことにより、現在は国の給料表と異なる独自の給料表となっている。</p> <p>なお、左記ご指摘の点については、給料表の級間における給料月額の重なりが大きいことによるものであり、この点については、平成22年度以降、段階的な見直しを進めたいと考えている。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
さいたま市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
千葉市	<p>① 主査が、国の本省の係長の格付けを超えている →主査4～5級（国係長3～4級）</p>	<p>4級主査（係長級スタッフ職＝非管理職） 組織上、係制をとっていないスタッフ制職場において、班の業務を取りまとめる班長として、係長と同等の職務職責を担っている。</p> <p>5級主査（課長補佐級スタッフ職＝管理職） スタッフ職の管理職を配置する必要がある場合に配置している。課長補佐と同等の職務職責を担っている。現在、5級主査は1名のみで保育所長（課長補佐級）経験者が人事管理担当課にて課長級職員とともに、保育所の保育士の人事配置等の人事管理に係る管理職の職務を行っている。</p> <p>以上のように4級と5級のスタッフ職に同一名称を使用しているが、職務職責は異なっている。 なお、5級の主査については、平成22年4月には課長補佐級であることを示す職名に変更する予定である。</p>
	<p>② 主事・技師、副主査・主任主事・主任技師、係長・主査、課長補佐の給料月額の最高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長、課長補佐の俸給月額を最高水準を超えている →主事・技師3398（国係員3099）、副主査・主任主事・主任技師4118（国主任3572、国係長3912）、係長・主査4380（国係長3912、国課長補佐4259）、課長補佐4503（国課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市においては、職名に応じた職務職責が国家公務員とは異なっており、給料表を単純に比較することは難しい。 具体的には、主任主事等は、窓口業務や関係機関との折衝業務等での困難な事案において自らの判断に基づき業務を遂行している。又、主事等の業務遂行の指導・補助にあたるなど、その職務職責はリーダー的な要素を含んでいる。 係長等については、施策の企画立案や事務事業の実施の中核を担うとともに、概ね4人から10人程度の部下について、係員の業務の割り振りや勤務時間の管理など一部管理・監督者としての役割も担っている。 課長補佐については、原則として課に1人配置され、課全体に係る課題について指揮するとともに、他部門との連携、折衝に当たるほか、管理職として係間の業務の調整や課に属する部下全員の人事考課、指導育成を行っている。 なお、主事等は、最高号給が国を上回っているものの、国の最高号給を上回って給料を支給されている職員は存在しない。 本市の給料表は、人事委員会勧告に基づいて作成しており、給与水準は民間と均衡している。今後の給与の在り方については、地方公務員の給料表等に関する専門家会合における議論や民間の動向等も含めて研究、検討し、平成22年度から給料表の勧告を行っている人事委員会と意見交換して参りたい。特に、主事等の最高号給については、在職者の実態に合わせた見直しを含めて人事委員会と協議して参りたい。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
千葉市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
横浜市	① 職員Ⅲが、国の本省の係員の格付けを超えている →職員Ⅲ 3級（国係員 1～2級）	職員Ⅲは、豊富な知識と経験をもとに職務に取り組む中核的職員と位置づけられており、通常、業務遂行の中で職員Ⅰ、職員Ⅱの複数の職員を指導し、系の業務を統括し、調整を図る立場にあることから、国の係長に類似する職であると考えます。
	② 職員、係長・担当係長、課長補佐の給料月額 の最高水準が、それぞれ国の係員、係長、課長補佐の俸給月額の最高水準を超えている →職員4214（国係員3099、国主任3572、国係長3912）、係長・担当係長4301（国係長3912、国課長補佐4259）、課長補佐4438（国課長補佐4259） 【単位：百円】	職員Ⅲについては、①で回答したとおり、通常、業務遂行の中で職員Ⅰ、職員Ⅱの複数の職員を指導し、系の業務を統括し、調整を図る立場にあることから、国の係長に類似する職であると考えます。 また、係長については、業務遂行の中で複数の職員を指導する職員Ⅲを取りまとめ、職員を指揮・指導し、系の目標設定とその達成を役割として求められていることから、国の課長補佐に類似する職であると考えます。 課長補佐については、効率的・効果的な行政運営のために、課長を補佐して係間の調整や業務の進行管理を行う役割を求められており、課の庶務全体を取り仕切り、複数の係を取りまとめる立場であることから、国の課長補佐よりも困難度の高い職であると考えます。 なお、同一名称の職に求められる職務・職責に国と差があるのは、職員の管理スパンの違いなど、昇任体系が異なることによるものと考えております。 今後とも、人事委員会勧告等を踏まえ、引き続き職務給の原則等の観点から必要な見直しを行ってまいりたいと考えております。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
横浜市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
川崎市	① 職員、主任、係長・主査、課長補佐の給料月額 ¹ の最高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長、課長補佐の俸給月額の最高水準を超えている →職員3416（国係員3099）、主任4003（国主任3572、国係長3912）、係長・主査4256（国係長3912）、課長補佐4539（国課長補佐4259） 【単位：百円】	国の給料表の構造が10級制を採っているのに対し、本市は8級制としているため、国が基本的に1職2級制であるのに対し、本市は1職1級制としており、国における困難級部分も含めて1つの級を構成していることのほか、各職位については国と呼称は同じであるものの、部下である職員の人数が国よりも多く、業務の執行管理や部下の指導・育成等のマネジメントを中心に職務内容が異なることや係長級への昇任は試験による厳格な運用を行っていること等により、単純な比較はできないものと認識している。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
川崎市	/	/

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
新潟市	① 主任職が、国の本省の主任の格付けを超えている →級別標準職務表上、主任職を3～4級（国主任2～3級）に格付けることが可能	当市の3～4級の職務としている主任職とは、福祉職に一般俸給表を適用していた当時、保育士や介護員などの係制のない一部の職種での係長級の職員に対して使用していたものである。 保育士などは、現在「福祉職俸給表」を適用しているため、「一般俸給表」適用の一般行政職には該当者がいない。 今後、級別標準職務表を改正して主任職を削除することとしたい（平成21年度中改正予定）。

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
新潟市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
静岡市	<p>① 主事・技師、副主幹・主査、統括主幹・主幹の給料月額最高水準が、それぞれ国の係員、係長、課長補佐の俸給月額最高水準を超えている →主事・技師3883（国係員3099、国主任3572）、副主幹・主査4145（国係長3912）、統括主幹・主幹4363（国課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市の行政職給料表は、10級制の国の行政職俸給表(一)とは異なり、8級制の独自給料表ですが、その水準については、次の事柄を考慮して決定されております。</p> <p>① 本市職員の給料は、公正中立な第三者機関である人事委員会が地域の民間企業給与の実態を調査した結果により行う「人事委員会勧告」に基づき決定されております。 そのため、地域民間企業の従業員給与との均衡が図られており、水準として適正なものと考えております。</p> <p>② 本市給料表の各職務の級の水準は、本市の職制と本市職員の職務・職責を勘案して定められております。 本市は担当制を採用し、国と異なる職制をとっております。 担当の所管する事務は、統括主幹が責任を持って遂行いたしますが、一つの担当は5名程度、多ければ10人を超える担当員で構成されており、統括主幹は、所管事務についての責任と、担当員を指揮・監督する責任を合わせ持っております。 主幹、副主幹は、上司の命を受けて所管事務を掌理し、所属員があるときは、これを指揮監督するもので、担当事務の全体を管理するとともに、統括主幹を補佐し所属員を指揮・監督する役割を合わせ持っております。 主査は、上司の命を受けて分担事務を掌理し、担当事務の全体を管理する役割を持っております。 また、市民に最も近い基礎自治体として窓口的業務から企画業務まで幅広い業務を実施しており、複雑化・多様化する行政サービスの実施のため、職員の担当事務は輻輳し、その職務内容も政令指定都市移行により専門化、高度化しております。 これら本市の職制と各職務の職務内容・職責は、国家公務員のそれらとは異なるものですので、同様の職名であっても、一概に比較することが困難なものと考えております。</p> <p>なお、本市では、1級から2級(主任主事・主任技師)、2級から3級(主査)への昇格にあたり試験を実施しており、厳格な昇任・昇格管理を行っております。 2級の主事・技師については、職務分類に定められている高度な知識・経験を要する主事・技師に該当し、主任と同格で同等の業務を行うものですが、これは、労務職員が職種転向試験に合格し行政職に任用替えされる場合に、その職務経験等を考慮し、2級に格付けられるなど例外的なものです。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
静岡市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
浜松市	<p>① 主任、副主幹・副技監が、それぞれ国の本省の主任、係長の格付けを超えている →主任3～4級（国主任2～3級）、副主幹・副技監4～5級（国係長3～4級）</p>	<p>・本市は、平成17年7月1日の12市町村による合併の際の合併協定において、職員の給料については現給を保障することとしました。政令指定都市への移行時（平成19年4月1日）に給料表及び級別職務基準を国と同等とする見直しを行った際に、困難主任及び困難副主幹・副技監として位置づけて従前の級号給を保障したものです。</p> <p>・4級の主任は、主任の中でも「困難な業務を分掌する主任（高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主任）」です。その職務は、グループ長を補佐し、グループの他のメンバーと目的を共有する中で、課の課題に対して具体的な政策、施策、事業案を企画立案するものであり、国の4級の職務と同等です。</p> <p>・5級の副主幹・副技監は、副主幹・副技監の中でも「困難な業務を分掌する副主幹・副技監（高度の知識又は経験を必要とする業務を行う副主幹・副技監）」です。その職務は、主として課の中の具体的な政策、施策、事業案を企画立案するなど重要なグループ長となるだけでなく、スタッフ職としてその専門性を持って積極的に事業を推進する役割を担うものであり、国の5級の職務と同等です。</p> <p>・これらの職は、国と地方自治体の組織や職務執行体制の違いという事情がある中で、職に見合った給料（職務給）としているものであり、国の格付けを超えているものではありません。</p> <p>・しかし、平成22年1月に示された国の該当基準に照らしたところ、同基準に該当する可能性がでてきたことから、左記のとおり新たに課題として指摘されたものです。</p> <p>・困難主任又は困難副主幹・副技監としての4級又は5級への昇任は、平成19年4月1日以降は新たな発令はありません。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
浜松市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
名古屋市	<p>① 主事・技師、主任、副係長・主査・係長、統括係長が、それぞれ国の本省の係員、主任、係長の格付けを超えている →主事・技師1～3級（国係員1～2級）、主任4級（国主任2～3級）、副係長・主査・係長5級、統括係長6級（国係長3～4級）</p> <p>② 主事・技師、主任、主査・係長の給料月額 の最高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長の 俸給月額最高水準を超えている →主事・技師3982（国係員3099、国主任3572、 国係長3912）、主任4472（国主任3572、国係長 3912、国課長補佐4259）、主査4437・係長4688 （国係長3912、国課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市は基礎自治体として住民に対する直接業務を幅広く行っており、迅速で円滑な住民対応を行う必要があるため、特に、国にある課長補佐の役職段階を設けておらず、より簡素で効率的な組織形態となっております。 したがって係長など役職名が国と同じものであっても、その職務・職責は異なっており、給料表も独自のものを適用していることから、格付けも国と一概に比較することは困難であると考えております。 級の格付けや給料月額の設定に当たっては、本市における職務・職責を反映したものとしております。 具体的には、総括係長・係長等については、大都市としての諸課題の解決や市民サービスの向上を目指した施策の企画立案や事務事業の実施の中心的な役割を担うとともに、係員の業務の割振りや勤務時間の管理などを課長と一体となって行う課長補佐としての職責を果たしております。 主任については、高度で幅広い知識・経験を活かし、自ら専門性の高い業務を行うほか、育児又は介護を行う職員の支援をはじめ係全体の業務遂行の補佐を行うなど、係長の補佐又は代理として相当の職責を担っております。 3級の係員については、高度の知識・経験を備え、通常の業務遂行に加えて住民対応等に際し困難な事案を担当するほか、経験の浅い係員に対し助言等を行う役割を担っております。 本市の組織の中には、20名を超える大規模な係も区役所等には存在し、経験豊かで、専門性や熟練度の高い係長級や主任等が、多くの職員の指揮監督や指導育成、業務遂行の補佐、助言等を行っており、また、住民に対する直接業務の中で、それぞれの職責に応じ、自ら迅速かつ的確な判断のもと、高度で複雑な市民ニーズに応えており、給与水準はこうした専門性や熟練度に応じたものとしております。 また、これらの級や役職への昇格・昇任にあたっては、一定の年齢や勤続年数のみで自動的に移行する仕組みではなく、勤務成績等を評価し、選考を実施のうえ行っており、係長級への昇任には昇任試験として筆記及び面接を、主任への昇格には研修受講と面接を課し、厳正に行っております。 特にポスト管理を厳格に行っているため、係長級以上の職員の割合は国と比較して顕著に少なく、3分の1程度となっております。 なお、本市の給料表は、本市人事委員会勧告に基づいて定めており、市域内の民間給与と均衡した水準にあるものと認識しております。平成21年の人事委員会勧告は、月例給でマイナス2.99%と、全国でも類を見ない引下げ幅となり、その勧告を尊重して給与水準の引下げを実施したところです。 今後とも、人事委員会勧告等に基づいて本市給与制度を点検し、職務給の原則を一層反映した給与水準となるよう、引き続き必要な見直しを行ってまいりたいと考えております。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
名古屋市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
京都市	<p>① 統括主任、係長・担当係長が、それぞれ国の本省の主任、係長の格付けを超えている →統括主任4級（国主任2～3級）、係長・担当係長5級（国係長3～4級）</p> <p>② 職員、主任、係長・担当係長、課長補佐・担当課長補佐の給料月額の高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長、課長補佐の俸給月額の高水準を超えている →職員3414（国係員3099）、主任4086（国主任3572、国係長3912）、係長・担当係長4230（国係長3912）、課長補佐・担当課長補佐4396（国課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市においては、給与制度の基本的な考え方は国家公務員に準拠していますが、給料表は、本市の組織形態や職務職責に応じて独自に定めており、国における職名や級の格付けとは一概に比較できません。</p> <p>国と本市では、例えば、役付職員（国：3級係長以上／本市：5級係長以上）の割合が本市は国の半数以下（国：約80％／本市：約37％）であることや、新規採用職員が係長に昇任するまでの年数が大きく異なる（国：最短4年／本市：最短10年）こと、国と本市では設けている職位が異なることなど、組織形態や昇任管理の在り方、職位の位置付け等が大きく異なります。</p> <p>また、本市では、職員の昇任、昇格は、試験結果や評価に基づいて厳格に運用し、職務・職責に応じた任用及び給与制度を徹底しております。</p> <p>例えば、係員（2級）については、一定の経験年数等を満たした者から評価に基づいて選考を行い、主任（3級）については、一定の経験年数等を満たした者に対して能力認定試験（筆記、内申、面接）を実施するなど、厳格な選考を行ったうえで昇格させ、より高い職責を担わせています。</p> <p>したがって、国の組織形態や職務職責を基にした行政職俸給表（一）と職務の級の対応関係が一致していないことや、外形的に給料表が異なることをもって、「わたり」に該当するものではないと考えております。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
京都市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
大阪市	① 主務が、国の本省の係員の格付けを超えている →主務3級（国係員1～2級）	平成19年4月の給与構造改革によって、職務・職責と級を一致させる級別標準職務表の改正を行ったところである。本市の3級職員については、『特に高度の専門的知識又は経験を必要とする業務を行うとともに、係長等を補佐する主務の職務』を行う、係員の中でも職務遂行能力が最も高い層に位置づけており、国における「困難な業務を処理する主任」と同等程度と考えている。 また、2級から3級への昇格にあたっては、級別資格基準表に基づく在級年数を満たした者のうち、人事委員会選考（筆記試験・口述試験・人事評価）を経て合格・決定された者が3級に格付けられており、係長等を補佐する主務の職を3級に格付けすることは、「わたり」とは認識していない。
	② 主務、係長・担当係長・主査、担当課長代理・副参事の給料月額の高水準が、それぞれ国の係員、係長、課長補佐の俸給月額の高水準を超えている →主務4338（国係員3099、国主任3572、国係長3912、国課長補佐4259）、係長・担当係長・主査4544（国係長3912、国課長補佐4259）、担当課長代理・副参事4745（国課長補佐4259） 【単位：百円】	今回の調査において、調査要領の3「わたり」の該当基準の（2）④に該当し、「実質わたり」となるとの総務省の定義であるが、本市の場合係長級以上への登用が全職員の40%程度であり、3級での在級年数が長く、3級で定年退職を迎える者も多いことから一定の号給が必要であり、「実質的なわたり」とは考えていない。 各級の給料月額の高水準については、平成19年4月の給与構造改革において、給料表水準の引下げ及び枠外号給の廃止を行い、また、平成18・20・21年度給与改定では昇給カーブのフラット化を行うことにより、改善を行っている。 しかし、依然として職務の級間の給与水準の重なりが大きく、特に3級（主務）と4級（係長）の最高号給付近で給与水準の乖離が少なくなっていることから、平成22年度以降段階的に、さらなる昇給カーブのフラット化や、各級の最高号給付近の号給のカットなど、より「職務給の原則」を徹底するための取組みを進めていく。
	【以下、大阪市追加分】 ③ 級構成の見直し前の主務（旧5級）の給与水準が保障されている。	平成19年4月の給与構造改革において、年功序列型の給料表構造を是正するため、給料表体系の見直しを行い、一つの職務（補職）に一つの級を適用する「職務給の原則の徹底」を行ったことにより、形式わたりは廃止した。 給与構造改革前の給与水準を保障する経過措置については、給与構造改革により給与水準が著しく下回ることはないよう国と同様の趣旨である激変緩和措置として措置しているが、昇給及び昇格することにより給与構造改革前の給与水準を上回れば、当該経過措置は解消される。（平成22年度末までに解消）

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考える内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
大阪市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
堺市		

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
堺市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
神戸市	<p>① 職員、主任、係長・主査が、それぞれ国の本省の係員、主任、係長の格付けを超えている →職員1～3級（国係員1～2級）、主任4級（国主任2～3級）、係長・主査5級（国係長3～4級）</p>	<p>① 本市では、国の俸給表と異なる独自の給料表を用いており、8級制をとっている。職制も局長(8級)、部長(7級)、課長(6級)、係長(5級)、主任(4級)、職員(1～3級)と簡素な形式をとっている。そのため、国の10級制との単純比較は困難であるが、本市では、課長補佐を設けておらず、国の課長補佐・係長の業務を係長・主査が担い、国の係長・主任の業務を主任が担い、国の主任の業務を3級職員が担っていると考えている。</p> <p>② 本市では、職員の昇任・昇格について、 ・係長級への昇任において、競争的な試験選考を実施している。 ・主任級への昇格や各級への昇格において、選考を実施している。 これらのことから、本市において「わたり」はないものとする。</p>
神戸市	<p>② 職員、主任、係長・主査の給料月額の高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長の俸給月額の高水準を超えている →職員3636（国係員3099、国主任3572）、主任4131（国主任3572、国係長3912）、係長・主査4252（国係長3912） 【単位：百円】</p>	<p>① 上記のことから、給料の高水準を比較する場合において、どの職で比較するのが問題となるが、上記の分類による場合に、国の水準を大きく超えているということはない。→ 係長・主査4252(国課長補佐(困難)4259)【単位：百円】</p> <p>② 昇任・昇格について、係長級昇任選考試験を実施するなど、年功序列ではなく能力に応じて実施していることから、1つの級の中でも幅広い年齢構成となっており、平均年齢も高いものとなっている (具体的には、国の係員30.9歳に対し、本市は38.0歳、国の主任38.3歳に対し、本市は50.1歳である)</p> <p>③ 全体としては、人事委員会の勧告に基づく適正な水準となっており、ラスパイレス指数も国とほぼ均衡している これらのことから、本市において「わたり」はないものとする。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
神戸市	/	/

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
岡山市	<p>①-1 主任、係長・主査の格付けが、それぞれ国の本省の主任、係長の格付けを超えている →主任3～4級（国主任2～3級） →係長・主査4～5級（国係長3～4級）</p> <p>①-2 級別職務分類表上、主任を3～5級（国主任2～3級）に格付けることが可能</p>	<p>①-1 岡山市においては、ポストが限られている等の理由から現在の職制に至っております。来年度中に見直しを行います。</p> <p>①-2 級別職務分類表上は、主任という職名で5級へ格付けが可能となっておりますので、平成22年4月1日より見直しを行います。なお、課長補佐・課長・審議監を含め、困難な業務を処理する職務の格付につきましても、平成22年度中に「給与のわたり」全体を見直す中で整理します。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
岡山市	<p>6級以上の職員構成比が25.0%となっている。</p> <p>参考：6級以上の職員構成比の都道府県平均値17.1%</p>	<p>今回の「給与のわたり」の課題についての全体的な見直しの中で、今後整理してまいりたいと考えています。</p>

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
広島市	<p>① 主事・技師、主任技師・主任が、それぞれ国の本省の係員、主任の格付けを超えている →主事・技師1～3級（国係員1～2級）、主任技師4級（国主任2～3級） →級別職務分類表上、主任を3～4級（国主任2～3級）に格付けることが可能</p>	<p>本市では、国とは業務内容・組織形態が異なるため、級構成などが国と異なる独自の給料表を作成しています。したがって、単に職名の共通性のみを捉えて比較することは適当でないと考えます。 本市3級の主事・技師は、係内における主要な業務や困難な業務を担当しており、国の主任に相当します。また、本市4級の主任技師は、技術職における係長相当職、本市4級の主任は、例えば行政委員会事務局などの係制を置かない課における係長職であり、いずれも国の係長に相当します。 なお、これらの職への昇任は、勤務成績に基づく選考により公正に行っています。</p>
	<p>② 主事・技師、主任技師・主任、係長・主査、課長補佐の給料月額の高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長、課長補佐の俸給月額の高水準を超えている →主事・技師4084（国係員3099、国主任3572、国係長3912）、主任技師・主任4506（国主任3572、国係長3912、国課長補佐4259）、係長・主査4506（国係長3912、国課長補佐4259）、課長補佐4694（国課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>各職の国の職との対応関係は上記①のとおりですが、次の理由から、各職の現在の最高号給の給料月額のみを捉えて比較することは適当でないと考えます。 ア 本市の給与構造改革においては、国のように給料表の給料水準を一度に引き下げた上で現給保障を行うのではなく、給料表の給料水準を5年間で段階的に引き下げています。今回の比較は、平成21年4月1日現在のもの、本市の給料表の段階的引下げの2年目のもので比較されています。今後も、給料表の段階的引下げに伴い、各職の最高号給の給料月額も下がります。 イ 地域手当の支給割合は、平成21年4月1日現在で国（本市地域）の9%に対し本市は6%、制度完成時には国（本市地域）の10%（平成22年度～）に対し本市は9%（平成24年度～）と、本市の方が低くなっています。給料水準を比較する場合には、この差も考慮されるべきであると考えます。 ウ 本市では、国のような早期退職・就職斡旋の慣行がないなど、人事管理の仕組が異なるため、級ごとの平均経年数や平均年齢が国よりも高いなど、人員構成が異なります。 エ 本市の給与水準は、本市人事委員会の公民比較に基づく勧告に従って決定しており、市内民間給与との均衡が図られた適正なものであると考えています。今後とも、本市人事委員会の勧告等を踏まえながら、適正な給与水準の確保に努めていきたいと考えています。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
広島市		

「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方																																		
北九州市	<p>① 係員、主任、係長・担当係長の給料月額 の最高水準が、それぞれ国の係員、主任、係長の 俸給月額を最高水準を超えている →係員3956（国係員3099、国主任3572、国係長 3912）、主任4175（国主任3572、国係長 3912）、係長・担当係長4465（国係長3912、課 長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>本市においては、職員の職務の種類、複雑、困難及び責任の度に応じて、職の等級として7つの区分(係員～局長)を設け、給料表も、この職の等級に1対1で対応させた7級制をとっている。</p> <table border="1" data-bbox="779 395 1644 451"> <tr> <td>給料の級</td> <td>1級</td> <td>2級</td> <td>3級</td> <td>4級</td> <td>5級</td> <td>6級</td> <td>7級</td> </tr> <tr> <td>職の等級</td> <td>係員</td> <td>上位の係員</td> <td>主任</td> <td>係長</td> <td>課長</td> <td>部長</td> <td>局長</td> </tr> </table> <p>係長(4等級)及び主任(3等級)昇任については、試験を実施し、試験に合格しなければ昇任できないこととなっている。 職員の級別の在職状況についても、上位の級の比率は国より低くなっている。</p> <table border="1" data-bbox="779 568 1429 651"> <tr> <td></td> <td>1～3級</td> <td>4級以上</td> <td>5級以上</td> <td>6級以上</td> <td>7級以上</td> </tr> <tr> <td>北九州市</td> <td>65.8%</td> <td>34.2%</td> <td>10.7%</td> <td>2.9%</td> <td>0.7%</td> </tr> <tr> <td>国</td> <td>52.8%</td> <td>47.2%</td> <td>26.1%</td> <td>14.3%</td> <td>4.3%</td> </tr> </table> <p>また、本市では課長補佐という職は設けておらず、係長がその役割を担っているなど国とは給料表の構成も違っている。 本市職員の給与水準は、毎年、人事委員会勧告に基づき、市内民間企業の給与水準との均衡を図っている。 平成18年度には、高年齢層を中心に最大約7%（職員平均約5%）の給与水準の引き下げ（フラット化）を行い、年功的な給与水準の抑制を行った。今後も人事委員会勧告を尊重することを基本とし、引き続き本市職員の給与水準の適正化に努めてまいります。</p>	給料の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	職の等級	係員	上位の係員	主任	係長	課長	部長	局長		1～3級	4級以上	5級以上	6級以上	7級以上	北九州市	65.8%	34.2%	10.7%	2.9%	0.7%	国	52.8%	47.2%	26.1%	14.3%	4.3%
給料の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級																													
職の等級	係員	上位の係員	主任	係長	課長	部長	局長																													
	1～3級	4級以上	5級以上	6級以上	7級以上																															
北九州市	65.8%	34.2%	10.7%	2.9%	0.7%																															
国	52.8%	47.2%	26.1%	14.3%	4.3%																															

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
北九州市		

調査票2：「わたり」に係る都道府県・指定都市の課題

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
福岡市	<p>① 総括主任、係長・主査が、それぞれ国の本省の主任、係長の格付けを超えている →総括主任4級（国主任2～3級）、係長・主査5級（国係長3～4級）</p>	<p>本市と国では、そもそもの業務内容が異なることから、その業務遂行のために適した組織形態も異なることとなるため、本市では級構成（国の10級制に対し本市は8級制）などが国と異なる独自給料表を適用しております。その級構成において、本市は1職1級を厳格に守っており、係長以上の職員の割合は、国に比べて著しく少ないものとなっております。昇任については、一定の年齢や勤続年数で自動的に昇任・昇格していくような仕組みはなく、勤務評定等による選考に基づいて公正に行っております。</p> <p>また、組織規模や組織形態の異なる本市と国の職責を、名称の共通性のみで無理に揃えて比較することは、適当でないと考えております。例えば、国では係長以上の役職が8級構成であり、課長を補佐する役職として、課長補佐や室長といった役職がありますが、本市では係長以上の役職が4級構成であります。具体的には、本市の係長は課長を補佐する職責を担うことにより国の課長補佐などと、本市の総括主任はそのような係長を補佐する役割を担いつつ現場のリーダー的役割を担うことから国の係長など同様の業務を遂行しているものと考えております。</p>
	<p>② 主任、係長・主査の給料月額の高水準が、それぞれ国の主任、係長の俸給月額の高水準を超えている →主任4191（国主任3572、国係長3912）、係長・主査4461（国係長3912、課長補佐4259） 【単位：百円】</p>	<p>①についての考え方に加え、本市職員の給与については、給料表に基づき実際に支給される給料月額及び諸手当を含めたところで、本市人事委員会勧告に基づき市内民間企業従業員の給与との均衡を図るよう改定してきているものであり、適正なものであると考えております。</p>

参考：級別職員構成について

団体名	【総務省記入欄】 課題があると考ええる内容	【地方公共団体記入欄】 左記に対する地方公共団体の考え方
福岡市		