

総行給第75号
平成24年11月16日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

殿

総務副大臣
大島 敦

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。

各地方公共団体においては、今回、地方公務員の給与改定を行うに当たって、地方公務員法の趣旨に沿い、国における取扱い並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告、現下の地方行財政の状況等の地域の実情を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上、下記事項に留意し、議会で十分審議を行い、適切に対処されるよう期待いたします。

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、適切に対処されるよう期待いたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 国家公務員の給与改定について

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日に人事院勧告が行われ、労働基本権が制約されている現行制度においては人事院勧告制度を尊重することが基本であるとの考え方の下、真摯に検討が進められてきたところです。

人事院勧告の指摘する昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準等の

見直しは重要な課題であるとされています。一方、現在、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）により、厳しい給与減額支給措置が講じられており、人事院の勧告時報告においても、国家公務員の月例給の水準は、民間と比較して平均 7.67%低い状況にあるとされています。特に高齢層職員については、若年層職員に比較して、相対的に厳しい給与減額支給措置を受けている状況にあるとされたところです。

これらを踏まえ、政府としては、今回の人事院勧告で指摘されている昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、世代間の給与配分の適正化や雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行い、給与減額支給措置期間が終了する平成 26 年 4 月から実施する方向で、平成 25 年中に結論を得るものとされたところです。

第 2 本年の給与改定等について

- 1 地方公務員の給与改定に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の諸原則、人事委員会の給与に関する報告及び勧告等を踏まえ、適切に対処すべきであることに留意いただきたいこと。
- 2 人事委員会においては、人事委員会機能を発揮し、地域の民間給与をより的確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うことに留意いただきたいこと。
特に、本年も人事院勧告に併せて地域別の官民給与較差が示されていることを踏まえれば、各人事委員会の公民比較結果とその反映について、一層の説明責任が求められることに留意いただきたいこと。
- 3 人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に、地域の民間給与を反映させた適切な改定を行うことが重要であること。
- 4 給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第 179 条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。
- 5 級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合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場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ることに留意いただきたいこと。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ることに留意いただきたいこと。

6 一部の地方公共団体において、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、一般行政職のみならず職種全般について点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ることに留意いただきたいこと。

特に、地域手当については、給料水準の見直しを前提に、原則として国における地域手当の指定基準に基づいて支給地域及び支給割合を定めることに留意いただきたいこと。

7 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすることに留意いただきたいこと。

8 能力・実績に基づく人事管理を推進する観点から、勤務実績の給与への反映については、公正かつ客観的な人事評価システムを活用することに留意いただきたいこと。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、国の人事評価制度・運用も参考としつつ、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に早急に取り組むことに留意いただきたいこと。

第3 その他の事項

1 定員については、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたいこと。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。その際、前年度給与情報等についても併せて掲載するほか、給与情報等公表システムの様式の改正等に合わせて速やかに内容を更新する等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の工夫を積極的に行うべきものであること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成24年11月16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日に人事院勧告が行われ、労働基本権が制約されている現行制度においては人事院勧告制度を尊重することが基本であるとの考え方の下、真摯に検討を進めてきたところである。

人事院勧告の指摘する昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準等の見直しは重要な課題である。一方、現在、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）により、厳しい給与減額支給措置が講じられており、人事院の勧告時報告においても、国家公務員の月例給の水準は、民間と比較して平均7.67%低い状況にあるとされている。特に高齢層職員については、若年層職員に比較して、相対的に厳しい給与減額支給措置を受けている状況にある。

これらを踏まえ、政府としては、今回の人事院勧告で指摘されている昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、世代間の給与配分の適正化や雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行い、給与減額支給措置期間が終了する平成26年4月から実施する方向で、平成25年中に結論を得るものとする。

- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って対応するものとする。

- 3 我が国の財政事情が深刻化している状況に鑑み、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ずるものとする。

(1) 予算の執行に当たっては、優先順位の厳しい選択を行い、経費の節減に努めるとともに、今後、なお引き続き、経費の見直し・節減合理化を図ること等により、歳出の削減に努力する。

- (2) 国家公務員の定員については、平成25年度において、大幅な採用抑制を反映して、徹底した業務の見直しを前提に、これまでの規模を大幅に上回る純減を目指す。
- (3) 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、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請する。
- また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、同様の考え方の下、給与水準を厳しく見直すよう要請するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- (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な措置を講じるとともに、地方公共団体の定員についても、適正な定員管理の推進に取り組み、行政の合理化、能率化が図られるよう期待する。