

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」(概要)

平成 26 年 8 月

1 はじめに

○平成 26 年人事院勧告を踏まえ、現時点における議論を中間的に取りまとめ、基本的方向性として整理。

2 地方公務員給与の現状

- 平成 18 年以降の給与構造見直しで、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映などの取組を推進。
- 給与は総体的に抑制基調で推移しており、画一的・年功的傾向から、より地域差が反映され国に近い給与カーブとなるなど、給与構造見直しは一定の成果。
- 一方で、①見直しの趣旨が十分に徹底されていない、②人事委員会機能の発揮が不十分、③当該団体独自の給与削減措置を実施している、などの団体もあり、国の見直しの動向とともに、各団体における給与制度・運用に係る状況を踏まえた検討が重要。

3 地方公務員の給与決定原則（職務給の原則、均衡の原則）

- 地方公務員給与における主要な給与決定原則として、「職務給の原則」と「均衡の原則」がある。
 - ※ 職務給の原則：職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。(地方公務員法第 24 条第 1 項)
 - 均衡の原則：職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(地方公務員法第 24 条第 3 項)
- 均衡の原則は、「地方公務員の給与制度のあり方に関する研究会報告書」(平成 18 年 3 月)において、
 - ①給与制度(給料表の構造や手当の種類・内容等)は公務としての近似性・類似性を重視して国の制度を基本とし、
 - ②給与水準は地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきであるが、仮に民間給与が高い地域であっても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準を目安とするとの考え方が示されている。
- 今回の見直しにおいても、以上の原則に基づいて具体の検討がなされるべき。
- 給与決定原則の適用に関し、給料と地域手当を併せた給与水準に着目する必要、「同種・同等比較の原則」への留意、地域手当と職務給の原則との関係等の指摘があった。

4 国家公務員における給与制度の総合的見直し

- 国家公務員給与においては、公務員給与が高いのではないか等の指摘や 50 歳台後半層の官民の給与差などを踏まえ、給与制度を総合的に見直し。
 - ・全国共通の俸給表の水準を平均 2%、3 級以上の高位号俸を最大 4% 引下げ
 - ・俸給表の水準の引下げに合わせ、地域手当の支給割合を 3%~20% の 7 区分とするなどの見直し
 - ・広域異動手当や単身赴任手当の見直し、平成 26 年の給与改定における勤勉手当の拡充 等
- 平成 27 年度から段階的に実施。激変緩和のため 3 年間の経過措置(現給保障)。

5 地方公務員給与における対応の方向性

(1) 基本的な考え方

- 地方公務員給与の現状を踏まえれば、国家公務員給与が捉えている課題は多くの地方公共団体に共通。
- 地方公務員の給与は、各地方公共団体が、給与決定原則にのっとり、条例で定めるもの。
- 各地方公共団体において、それぞれの給与の実態を踏まえつつ、給与制度・運用・水準が適正なものとなるよう、職務給の原則や均衡の原則に基づき、今回の見直しに係る課題に主体的に取り組む必要。その際、公務としての類似性を有し、専門的見地から検討された今回の国の見直しの内容や考え方は十分に踏まえるべき。
- 給与適正化面から課題のある団体は、速やかにその是正に取り組んでいく必要。

(2) 給料表

- 国家公務員給与においては、全国共通の俸給表の水準を平均2%、50歳台後半層の職員が多く在籍する高位号俸は最大4%程度引下げ。
- 地方公務員給与については、地域間の給与差の反映は道半ばであり、地場賃金の公務員給与への反映について国民・住民の関心高く、高齢層職員の給与も国家公務員給与と同様の課題。
- 各地方公共団体において、改めてその給料表のあり方を検証しつつ、地域民間給与の更なる反映や高齢層職員の給与抑制に向け、国の俸給表の見直しを十分に踏まえた取組を検討していく必要。
- 国の俸給表の見直しにおいては、1級と2級の初任給に係る号俸は引き下げないなど、人材確保の懸念にも一定の対応。職員のモチベーション低下への懸念には、まずは勤務成績の給与等への適切な反映を図るべき。
- 一般行政職以外の給料表についても、原則として一般行政職による対応を基本として対応。

(3) 地域手当

- 地域民間給与の更なる反映の観点から、(2)の給料表の見直しと併せて、地域手当について所要の対応をとることが均衡の原則に合う。
- 人事院の基準にのっとって支給地域・支給割合を定めることが原則。
 - ・広域自治体である都道府県においては、国の基準による支給総額を超えない範囲で、地域手当の趣旨を没却しない調整を行うことは一定の合理性。
 - ・市町村においては、住民への説明責任の観点から、原則として国の基準によるべき。統計データを確認しつつ、国の官署のない市町村の支給割合について国の情報提供が必要。なお、今回の見直しで、支給地域である中核的な都市と一体性が認められる市町村は3%と6%の2段階の級地に格付け(パーソントリップ補正)。
- 給料と地域手当の水準が現行を上回る団体は、地域住民の理解と納得が得られるよう必要な抑制を行うなどの対応はやむを得ない。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

- 本年5月の地方公務員法の改正を機に、人事評価制度の円滑な導入や運用を行い、勤務実績の給与(昇給、勤勉手当)への反映を推進すべき。
- 技能労務職員の給与については、引き続き適正な給与制度・運用としていくことが重要。

6 見直しの進め方

(1) 人事委員会勧告との関係

- 人事委員会は、当該団体の給与の状況や国の見直し内容を踏まえた上で、適切な勧告を実施する必要。その際、地方公務員給与の均衡の原則においては、国家公務員給与が考慮事項の一つとされ、その見直しを踏まえた検討が求められること、地域間の給与差の反映は道半ばであること、民間給与が高い地域でも国家公務員の給与水準が目安とされていること等を十分踏まえる必要。
- 人事委員会を設置していない市町村は、給与実態を検証の上、国の見直し内容や対応方針等を踏まえ、自ら給与制度の見直しに取り組む必要。

(2) スケジュール

- 国家公務員給与の見直し方針が決定されれば、その実施時期を念頭に対応。国は早期の情報提供及び助言等を積極的に行い、地方公共団体の迅速かつ円滑な見直しを支援。

(3) 給与情報の公表

- より分かりやすい給与情報や制度見直しの状況等の公表のあり方について、今後更に検討。

※事務局（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）作成