

人事委員会の機能強化及び連携 方策等に関する検討会

報 告 書

平成20年3月

目 次

1 報告書	1
2 参考資料	10

1. はじめに

この検討会は、平成18年度に、「地方分権の時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新して、地域の民間給与の水準をより適切に公務員の給与に反映するためには、人事委員会の役割はますます重要になっている。ただ、個別の人事委員会の対応では、非効率であったり限界がある場合も想定されることから、人事委員会相互が積極的に連携し、効率的・効果的な対応ができるような方策を講じるべきである」という課題へ効率的・効果的な対応策を検討するために発足した。

すなわち、ここでは、国公準拠の考え方の刷新、地域民間給与水準の反映という命題に対応するために、個別人事委員会の機能強化と連携方策等について如何にすべきかについて議論された。この結果として、平成19年3月には、大きく5つの課題をとりまとめた。

他方、昨今の地方公務員制度改革をめぐる動きとしては、平成19年7月に国家公務員法が改正され、平成20年3月現在では地方公務員法等改正案が国会で継続審議中であるほか、様々な場において制度全般にわたる検討が行われているところである。

また、平成19年10月に政府の行政改革推進本部専門調査会においてとりまとめられた「公務員の労働基本権のあり方について」^(※)では、第三者機関の勧告制度等に関することが言及されていることから、人事委員会関係者は、これら公務員制度改革全般について注視していく必要がある。

なお、平成19年度の本検討会においては、現行制度を前提として、人事委員会における諸課題に対する基本的な考え方を中心に検討した。

(※) 参考資料を参照

2. 課題の検討

本検討会において、昨年度までに次の5つの課題について検討項目をとりまとめた。

- 課題1 給料表の作成について
- 課題2 人事委員会勧告の説明責任について
- 課題3 公民給与比較データについて
- 課題4 公民給与比較方法について
- 課題5 人事委員会間の連携について

これらの課題の具体的な検討内容は以下のとおり。

課題 1 給料表の作成について

【課題】

公民給与比較を勧告へより適切に反映していくため、独自給料表を作成すること及び給料表作成のノウハウ等を蓄積する手立てを検討する必要があるのではないか。

- 給与勧告等において給料表を改定する場合には、給料表を明示すべきではないか。
- ブロック単位での給料表の作成等について検討する必要があるのではないか。

【現状】

人事委員会設置団体のうち従来から独自の給料表を使用している団体は17団体であり、今年度独自の給料表を勧告した人事委員会は4団体となっている。(平成19年の勧告において、国が給料表の勧告を行う中で、改定勧告を行わなかったために、独自の給料表となった団体が1団体あり。)

一方で、平成19年の人事院勧告では民間給与との較差を埋める手法の一つとして地域手当の引き上げを前倒しで行っており、地域手当支給の対象となっていない地域の人事委員会は、同様の手法を使えないため、公民較差を埋めることについて苦慮したものと考えられる。

【基本的考え方】

地方公務員の給与のあり方に関する研究会（以下「研究会」という。）報告書においては「各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。」とされている。

すなわち、国公準拠の考え方を刷新し、制度は国家公務員給与の制度趣旨に則った上で、水準については地域民間給与水準をより重視するという趣旨からすれば、給料表は国の行政職俸給表（一）と必ずしも合致するものではなく、むしろ、地域民間給与水準を適正に反映させるためには、級の構成などの枠組みは国の行政職俸給表（一）に準じながら、水準の調整を行った独自の給料表を作成することが適当である。

国と異なる独自の給料表の作成については、平成16年から国立学校の独立行政法人化による国の教育職俸給表の一部が廃止されたことにより、各人事委員会において教育職給料表について既に取組が行われており、全国人事委員会連合会給与部会では、義務教育諸学校等の給料表構造等についての勉強会が設けられている。さらに、ここでは行政職給料表などについても検討

が行われることとされている。各人事委員会がこのような動きを加速させ、適切な給料表の作成をはじめとして、給与に関してより専門性の高い組織を目指さなければならない。

また、そのための人材育成にも積極的に取り組むことが重要であり、その方策についても検討する必要がある。

【留意点】

独自の給料表作成に当たっては、均衡の原則の適用において給与制度は国家公務員に則りながら、地域民間給与の水準をより適切に反映させるという今日の基本的考え方からすると、次のような点に留意する必要がある。

(1) 民間給与が著しく高い地域の取扱い

地域民間給与の反映という観点だけで考えたとき、例えば、その地域の民間給与水準が当該地域の国家公務員の給与水準と比較しても非常に高い場合において、地方公務員の給与はその民間の水準に合わせて高くてもよいという意見がある。

しかしながら、この場合においても、地方公務員給与の決定に当たって、より地域民間給与を重視すべきこととされても、地方公務員法第24条第3項の「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」を考慮すべきことは変わっていない。研究会報告書においても、「給与水準については、(中略)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。(中略)この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。」とされているところである。

また、地域民間給与と比較して地方公務員給与が高止まる傾向の一つの要因として批判のあった国公準拠の考え方は刷新されたが、同時期に国家公務員においても、地域民間給与の反映という基本的な考え方に基づいて給与構造改革が行われている。

これらのことに鑑みれば、普遍的な説得力を有する相当の客観的な根拠及び合理的な理由がない限り、地方公務員給与が国家公務員給与の水準を上回ることにについて住民・国民等の理解と納得を得ることは困難であると考えられる。

(2) 地域手当と給料表の関係

地域手当は、安定的なデータに基づいて民間給与水準の比較を行うために、過去10年の賃金センサスのデータを基礎として算出されており、基本的には、10年程度ごとに見直しを行うこととされている。

地方公務員給与における地域手当についても、客観的なデータに基づいて設計された国家公務員の制度に則ることとするとともに、頻繁に変わる

ことのない地域民間給与の大きな傾向が地域手当に反映され、毎年度の変動が給料表に反映されることが適切であると考えられる。

地域手当と給料表の関係をこのように考えると、毎年生ずる公民較差に対応するために、給料表の見直しを行わず地域手当により調整することは適切ではない。

また、いたずらに地域手当分を織り込んだ給料表を作成することは、地域手当の制度の趣旨を無視することとなるだけでなく、退職手当へのね返りや国家公務員の給料水準と比較したラスパイレス指数の上昇を招き、住民の理解と納得が得られるものではない。

以上のような地域手当と給料表の関係を十分認識しながら、各人事委員会においては地域民間給与の水準をより適切に反映させた給料表を調製する必要がある。

課題2 人事委員会勧告の説明責任について

【課題】

人事委員会勧告に対する社会的な信頼をより向上させるため、説明責任を果たす観点から、どのように対応していくか。

- 比較方法等の専門的・技術的な事項について統一的で分かりやすい説明のあり方を検討する必要があるのではないか。

【現状】

公民給与を比較する方法及びその結果については、人事院の公表内容などを参考に各人事委員会がそれぞれ住民等に対して公表を行っている。

地方公務員の給与がどのような調査結果に基づいて決定されているのかわかりやすく議会や住民に対して説明することは人事委員会の重要な役割であり、国公準拠の考え方を刷新し、地域民間給与水準をより適切に反映させることが求められている現状においては、各人事委員会における説明責任を以前にも増して積極的に果たしていく必要がある。

【基本的考え方】

人事委員会勧告においては、公民較差率及び給与改定率という結果のみならず、その結果に至った過程を分かりやすく説明する必要がある。

人事委員会勧告は、毎年、地方公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に行われている。このため、役職段階、学歴、年齢階層別の地方公務員の平均給与と、これと条件を同じくする民間企業従業員の平均給与の水準を比較しているところである。このような趣旨・目的で人事院と共同で民間給与の実態調査が行われていることその他、調査対象事業所の選定方法、人事委員会職員による実地調査の概要等、調査の具体的な

内容及び方法を示す必要がある。

調査結果については、結果そのものに加えてその結果にどのような傾向が認められるかを、住民等に分かりやすく示した上で、例えば全国的な動向や従来の傾向と大きく異なる場合には、調査結果における公民較差が一時的な変動要素をことさら反映したものではないかといった観点等も含め、その要因を分析し、調査結果の妥当性を丁寧に説明するなどの工夫が必要である。

こういった点も含めて説明するためには、例えば、次のような事項についても、適切に分析し、言及することがより丁寧な説明であると考えられる。

- ・ 民間事業の従事者における「所定内給与」の状況
- ・ 国家公務員給与水準と比較した「ラスパイレス指数」及び「地域手当補正後ラスパイレス指数」の状況
- ・ 近接都道府県（指定都市）や人口・産業等が類似する都道府県（指定都市）の給与水準の状況
- ・ 「生計費」の状況

【留意点】

(1) 現給保障の取扱い

公務員の給与水準が民間より高いいわゆる逆較差が出ている場合には、給与構造改革に伴う現給保障が続いている場合であっても、以下のことに留意した上で、各人事委員会において説明責任を十分果たしていく必要がある。

- ア) 現給保障というのは激変緩和のための一時的なものであること。
- イ) 現給保障は「差額」と規定されているが、その絶対額を保障するものではなく、給与水準を保障するものであること。つまり、民間賃金水準が低くなれば、その分、保障される額も低くなる性格を有するものであること。
- ウ) 民間給与との水準の均衡を図ることは人事委員会の最も重要な機能であることから、逆較差が存在する場合は、「現給保障」を引き下げる等のマイナス勧告を行うことが適切であると考えられること。なお、実際に給与構造改革初年度から現給保障額を引き下げた都道府県もあるところである。

(2) 独自の給与カット

人事委員会が、財政的な理由等による独自の給与カットを勘案して勧告することは、人事委員会の果たすべき機能の観点からは適切ではないと考えられる。

なぜなら、独自の給与カットは人事委員会勧告後に財政的な理由から長及び議会の判断で実施されるものであって、当該団体の財政事情は人事委員会が勧告を行うに際して考慮すべき要素ではないからであ

る。

すなわち、給与カットをしないとした水準で逆較差がある場合には、地域民間給与反映の観点でマイナス勧告を行うことが適切である。

課題3 公民給与比較データについて

【課題】

民間給与水準をより適切に把握していくために、民間給与実態調査におけるサンプル数の制約をどのように克服していくかについて検討する必要があるのではないか。

- 調査対象事業所数や民間給与データの制約から、必ずしも調査結果の精確性や安定性において十分とはいえない場合があるのではないか。
- 調査対象となる事業所が多いほど、データの安定性をより高いものにすることができることから、類似地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用についても検討する必要があるのではないか。

【現状】

地域における民間企業従業員の給与の状況をよりの確に把握する上で、より多くのサンプル数を確保するために調査事業所数を増やすことは効果的であるが、職員が直接事業所を訪問して行う実地調査の方法でデータを収集していることから、マンパワーの制約等限界がある。

【基本的考え方】

公民給与比較は、人事院及び各人事委員会が共同で実施している民間給与実態調査によって得られるデータにより行っているが、サンプル数が多いほど安定的な調査結果が得られるものである。

実際に数多くのサンプルを得るためには、人事委員会相互間でデータを交換・共有し、当該地方公共団体の区域を越えたサンプルに基づくデータを活用することも一つの方法であるが、各人事委員会が勧告を行う基礎となるデータの一部が他の地域のもので構わないのかという課題がある。

これに対して、公民給与比較自体を広域的な視点から行うことが考えられるが、制度的に多くの課題があるものである。

このような制度的な問題に立ち入らずに、勧告の基礎となる調査のサンプル数を増やすために、共同調査を行う人事院の意見も踏まえつつ、例えば、以下のような手法について検討を行うことも考えられる。

- ① 地域手当における賃金指数が類似するなど、何らかの客観的な指標のもとで類似する地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用

- ② 当該年度の民間給与データの使用を基本としつつ、何らかの指標で補正するなどした前年度等の自地域分データの補完的な利用
- ③ 現在、全国統一的な抽出率により調査している個人票について、より多くのサンプルが得られるような独自の抽出率を設け、附帯調査として一事業所におけるより多くの従業員サンプルの収集

【留意点】

上記①～③については、客観的なルールを構築した上でを行い、住民等への適切な説明が必要であると考えられるので、公民給与比較の信頼性を高めるためには、統一的なルールを検討することが望ましい。

なお、民間給与実態調査の調査票に記入された事項は、すべて個人情報であることから、データの相互利用を行う際にも、十分に留意し、必要最少限の範囲で行う必要があると考えられる。

課題4 公民給与比較方法について

【課題】

将来的により厳しい説明責任が求められることも想定し、公民給与比較におけるこれまでの取扱いを再点検する必要があるのではないかと。

- 総務省の「公民給与比較ガイドライン」と異なる取扱いをしている場合には、より適切な公民給与比較を行う観点から、これまでの取扱いを点検すべきではないかと。
- 総務省の「公民給与比較ガイドライン」と異なる取扱いをしている場合には、説明責任を果たす観点から、対外的に明示する必要があるのではないかと。

【現状】

総務省通知「人事委員会における公民給与比較の較差算定等に係る留意点について」（平成18年8月23日付け総行給第93号通知）（「公民給与比較ガイドライン」という。）に基づいて行っている人事委員会がほとんどであるが、一部の項目について公民給与比較ガイドラインと異なる取扱いとしている団体もある。

【基本的考え方】

公民給与比較ガイドラインは、人事院という専門的な体制によって制度設計された官民給与比較の取扱いを基本として総務省において作成されたガイドラインであるが、これに沿った取扱いは国や他の地方公共団体における公民給与比較の方法と整合的となることから、住民の理解と納得を得られやすいものであると考えられる。

公民給与比較ガイドラインと異なる取扱いの場合には、その取扱い及び

考え方を十分に説明する必要があり、このような説明を各人事委員会が適切に行うことは、人事委員会全体の公民給与比較に対する信頼確保につながるものであり重要であると考えられる。

なお、公民給与比較ガイドラインで触れられていない技術的な細部の部分についても、検討が行われることが望まれる。

【留意点】

精確な公民較差算定を行うに当たっては、前提となる適正な給与制度及びその運用の確保が必要であり、級別職務分類表に適合しない級への格付け等の不適切な給与制度及びその運用については、速やかに見直しを行うべきである。

課題5 人事委員会間の連携について

【課題】

前述の課題1～4等に対応するため、人事委員会が連携を図る必要があるのではないか。

- 類似地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用についても検討する必要があるのではないか。
- 各人事委員会において給料表作成のノウハウを身につける必要があるのではないか。

【現状】

適切な公民給与比較の一助となると考えられるデータの相互利用については実施されておらず、統一的に取り組むことが効果的と考えられる共通の課題に関する検討については、取組が十分とは言えない状況である。

しかしながら、全国人事委員会連合会において給与に関する勉強会を実施するなど、専門能力の向上のための取組が行われている。

【基本的な考え方】

人事委員会は、日夜勤務に精励する職員にとって重要な勤務条件である給与の制度設計を行う重要な役割を担っており、また、住民等に対する説明責任が増大していることから、その機能を適切に発揮することが強く求められている。そのため、人事委員会事務局職員の適切な人員体制の確保及び専門能力の向上が不可欠である。

このことを踏まえ、まずは各人事委員会において、機能強化に関して何が必要とされており、そのために何をすべきかを十分に議論する必要があると考えられる。

そうしたなかでも、国公準拠の考え方の刷新や給与構造改革の実施により、従前にも増して給与制度が複雑化している今日においては、共同研修

等の実施によって職員の専門能力向上を図ることは、重要なことである。

特に、独自給料表の作成に当たっても、現行の国の俸給表の構造や昇格制度等を十分に理解した上で構築していく必要があることから、前述の全国人事委員会連合会での勉強会のような機会を拡充することなどを通じて給与制度についてさらに理解を深める必要がある。

また、説明責任を果たす観点から、各人事委員会が勧告制度の趣旨に沿ってそれぞれ適切に勧告等を行うことが、なによりも重要である。サンプル数を増やす方法として、当該地方公共団体の区域を越えた地域のデータを活用する方法については住民や議会への説明に当たってその理由を説明することが困難であるとして消極的な意見もあるが、データの安定性をより高めることは重要な課題であることから今後さらに検討する必要がある。

加えて、情報開示についても、特段の事情がない限り、全国統一の考え方のもとで実施することが住民等の理解と納得を得られやすいと考えられるため、人事委員会間で情報交換を行うほか、ガイドライン作りについても検討する必要がある。

なお、人事委員会が共同で改善策の検討を行う際には、人事院と連携して行っていくことも効率的であると考えられる。

3. おわりに

地方公務員の給与は、その財源を負担する住民等の理解と納得が得られるものでなければならない。

また、労働基本権制約の代償措置として行われる給与勧告は、職員をはじめ住民等からもより信頼されるものとならなければならない。

公務員制度の変革期にある今、重要な勤務条件である給与について、より適切な制度設計が求められていることや、住民等への説明責任の重要性が高まっていることから、中立的・専門的な第三者機関として人事委員会の役割はますます増大している。

本報告書が、各人事委員会をはじめ各関係者の取組の参考としていただければ幸いである。また、本報告書において今後の検討課題とされた事項については、さらに引き続き検討を深めていく必要があると考えられる。

参 考 資 料

- 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（抄）
（平成18年法律第47号） …………… 1 1
- 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（抄）
（平成18年7月7日 閣議決定） …………… 1 2
- 人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について
（平成18年8月23日付け総行給第93号） …………… 1 3
- 平成19年度予算の編成等に関する建議（抄）
（平成18年11月22日 財政制度等審議会） …………… 1 8
- 経済財政改革の基本方針2007（抄）
（平成19年6月19日 閣議決定） …………… 2 4
- 平成19年人事委員会勧告の状況 …………… 2 5
- 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について
（平成19年10月30日付け総行給第101号） …………… 2 8
- 公務員の労働基本権のあり方について（報告）（抄）
（平成19年10月19日 行政改革推進本部専門調査会） …………… 3 6
- 平成20年度予算の編成等に関する建議（抄）
（平成19年11月19日 財政制度等審議会） …………… 3 7
- 平成20年度の地方財政についての意見（抄）
（平成19年12月7日 地方財政審議会） …………… 3 9

○簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律 (平成 18 年法律第 47 号) (抄)

第四節 総人件費改革

(地方公務員の給与制度の見直し)

第五十六条 地方公共団体は、地方公務員の給与について、国家公務員の給与に係る措置に準じた措置、人事委員会の機能の強化その他の措置を通じ、民間給与の水準を的確に反映させるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、給与に関する情報の積極的な公表を行い、手当の是正その他の給与の一層の適正化に努めるものとする。

3 政府は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和四十九年法律第二号）の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成十八年度中に結論を得て、平成二十年四月を目途に必要な措置を講ずるものとする。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(抄)

平成18年7月7日
閣議決定

第3章 財政健全化への取組

1. 歳出・歳入一体改革に向けた取組

(4) 第Ⅱ期目標の達成に向けて

② 歳出改革

ii. 各分野における歳出改革の具体的内容

(別紙)

別紙

公務員人件費・独立行政法人・公益法人

(I. 公務員人件費)

2011年度に基礎的財政収支を黒字化することを目標に、社会保障を含めた歳出カットや国民負担増の可能性を検討している中であって、厳しい公務員人件費の見直しは不可欠の課題である。

今後、経済成長に伴う民間賃金の上昇により増加が見込まれる公務員人件費について、既に決まっている改革だけでなく、更なる改革を断行し、公務員人件費を削減する。(以下の更なる改革全体で▲2.6兆円の削減効果)

国会についても、「先ず隗より始めよ」として、自ら歳出改革に取り組むことを要請する。具体的には、衆議院、参議院それぞれの検討の場において、国会職員の定員の純減や給与の見直し等を含む改革案が取りまとめられており、これらを速やかに実現していくことを求める。また、議員歳費についても、国家公務員の給与改革の成果を的確に反映することを求める。

○ 国家公務員

国家公務員人件費について、既に決まっている定員純減と給与構造改革を着実に実行するとともに、定員・給与両面で更なる改革を行う。

<既に決まっている改革>

- ① 国の行政機関で▲5.7%の定員純減等(2010年度まで)を達成する。
- ② 地域の民間賃金の反映等のための給与構造改革を実行する。

<更なる改革>

- ① 定員純減を2011年度まで継続する。
- ② 人事院において比較対象企業規模を見直すことを要請する(100人以上⇒50人以上)。

○ 地方公務員

地方公務員人件費については、国家公務員の改革を踏まえた取組に加え、地方における民間給与水準への準拠の徹底、民間や国との比較の観点からの様々な批判に対する是正等の更なる削減努力を行い、本年4月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(▲5.7%)と同程度の定員純減を行うことを含め大幅な人件費の削減を実現する。

<既に決まっている改革>

・ 国の給与構造改革を踏まえた改革を行う。

<更なる改革>

- ① 本年4月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(▲5.7%)と同程度の定員純減(2010年度まで)を行う。
- ② 定員純減を2011年度まで継続する。
- ③ 比較対象企業規模を見直す必要がある(100人以上⇒50人以上)。
- ④ 地域の民間給与の更なる反映を図る。
- ⑤ ボーナスの支給月数の地域格差の反映を図る。
- ⑥ 特殊勤務手当を削減する。
- ⑦ 互助会への補助金を削減する。
- ⑧ 級別職員構成を是正する。
- ⑨ 知事等の高額な退職手当を適正化する。
- ⑩ 教職員等人件費を削減する。

○ 公務員制度改革

各地域における公務員の給与、処遇の在り方について、民間企業の実態を踏まえ、能力主義や実績評価に基づいたものとなるよう厳しく見直すとともに、公務員の労働基本権や人事院・人事委員会制度の在り方を含む公務員制度全体の改革の検討を早期に開始する。

(以下 略)

各都道府県総務部（局）長
各指定都市総務局長
各人事委員会事務局長 } 殿

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長

人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について

本年の人事院勧告においては、公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間企業従業員の給与をより広く把握し反映させるという観点から、比較対象企業規模の見直しが行われるなど、官民給与の比較方法について所要の見直しが行われたところであります。

人事委員会は、中立的、専門的な第三者機関として、給与勧告に対する国民、住民からの信頼をより一層向上させるため、その役割を適切に発揮し、かつ勧告の内容等について今まで以上に徹底した説明責任を果たすことが求められております。

今後の人事委員会勧告における公民給与の比較に当たっては、公民給与の精確な比較を実現し、地域の民間給与をより適正に反映させる観点から、これまでの較差算定の取扱いを十分検証するとともに、下記の点に留意して必要な措置を講じられるようお願いいたします。

記

1 公民比較における較差算定の取扱い

(1) 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下、地域の民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映する観点から、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に拡大すること。

(2) 比較対象従業員

公民給与の比較対象従業員の範囲については、民間の実態をできるだけ広く把握し反映する観点から、民間の雇用形態の変化等を踏まえ、ライン職の民間役職者の要件を改めるとともに、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるスタッフ職等についても比較対象とし、別表第1により取り扱うこと。

(3) 比較における役職の対応関係

月例給の官民給与の比較の対応関係について、本年4月からの給与構造改革における俸給表の級構成の再編及び本年の人事院勧告における比較対象企業規模の見直しに伴い、役職の対応関係の見直しが行われた。

地方公務員給与の公民比較においても、国の見直し後の対応関係を踏まえ、別表第2に準じて取り扱うこと。

なお、給料表の構造が国の俸給表の構造と異なる団体にあつては、別表第2の対応関係を基準として適切な対応関係を設定すること。

(4) 比較給与種目

公民比較を行う際の比較給与種目については、特段の合理的理由がない限り、別表第3により取り扱うこと。

(5) 特別給の比較方法

特別給（ボーナス）の公民比較については、月例給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすること。

(6) 精確な公民較差算定の前提となる適正な給与制度及びその運用の確保

不適正な昇格運用等がある場合には、結果として公民較差算定が不精確なものになることから、級別職務分類表に適合しない級への格付け（いわゆる「わたり」）を行っているもの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など、給与制度及びその運用が不適切な地方公共団体にあつては、速やかに是正措置を講ずること。

なお、行政職給料表（一）の職務の級については、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成17年9月28日付け総行給第119号総務事務次官通知）第2の1により、都道府県にあつては別表第4により定めることとし、また、市町村にあつては当該市町村の規模、行政組織等に応じてできる限り簡素化を図りつつ、国の給与構造の改革を踏まえて改正することが適当であるとしていることに留意すること。

2 人事委員会の機能発揮及び説明責任の徹底

人事委員会における一層の機能の発揮及び説明責任の徹底を図る観点から、次の措置を講ずること。

- ① 公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと。
- ② 民間給与実態調査の結果概要、公民比較の具体的方法（比較対象の企業規模及び従業員の範囲、役職の対応関係等）について、人事院勧告における取扱いを参考にし、勧告と併せて公表すること。
- ③ 本通知で示した留意点と異なる取扱いをしている場合にはその理由を示すとともに、例えばモデル的な役職者の年収について勧告と併せて公表するなど、住民等が勧告の内容をより具体的に把握できるよう一層の取組を行うこと。

別表第1 公民比較における比較対象従業員

事務関係職種

職種	要件
支店長	・ 構成員50人以上の支店(社)の長
事務部長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
事務部次長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
事務課長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
事務課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
事務係長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
事務主任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
事務係員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員

技術関係職種

職種	要件
工場長	・ 構成員50人以上の工場の長
技術部長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
技術部次長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
技術課長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
技術課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
技術係長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
技術主任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
技術係員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の技術者

別表第2 公民比較における役職の対応関係

行政職給料表（一）

職務の級	民間企業		
	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長	
7級			支店長、工場長、部長、部次長
6級	課長代理	課長	課長
5級			課長
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

（注）行政職給料表（一）において10級を設けている場合は、9級と同様の対応関係によること。

別表第3 公民比較における比較給与種目

民間給与	公務員給与
きまって支給する給与 ^{注1} から時間外手当 ^{注2} 及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当

（注1）人事院の職種別民間給与実態調査における「きまって支給する給与」をいい、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいう。

（注2）人事院の職種別民間給与実態調査における「時間外手当」をいい、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

別表第4 都道府県の行政職給料表（一）の職務の級

職務の級	職務の内容（本庁職員）
1 級	係員の職務
2 級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務
3 級	係長の職務
4 級	課長補佐の職務
5 級	総括課長補佐の職務
6 級	課長の職務
7 級	総括課長の職務
8 級	次長の職務
9 級	部長の職務

備考1 「総括課長補佐」とは、例えば全般的に課長を補佐し、又は二課以上にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長補佐を指す。

2 「総括課長」とは、例えば部の業務を統括し、又は全庁にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長を指す。

3 都道府県の規模、行政組織等によっては、職務の内容に応じて部長について10級を設けることができるものであること。ただし、国における10級は、従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応するものであるので、地方公共団体における適用についても、これに相当するような高度な又は特に困難な業務を担う職責を有する場合にのみ適用すること。

平成19年度予算の編成等に関する建議(抄)
(平成18年11月22日財政制度等審議会)

Ⅱ 各論

3. 公務員人件費

(2) 地方公務員

地方公務員人件費は、国家公務員人件費の約4.5倍(※1)に達し、地方歳出の4分の1以上を占めるものであり、給与・定員の両面で、「基本方針2006」で定められた取組みを確実に実施し、地方歳出の削減を進めていく必要がある。

ア. 給与

① 地域の民間給与水準への準拠の徹底

地方公務員の給与は、地方歳出の4分の1以上を占め、各地方公共団体の住民の租税等の負担と直接結びつくべきものであり、住民から広く納得が得られる内容及び水準とすることが極めて重要である。そのためには、地方公務員の給与水準について、「基本方針2006」等において求められているとおり、従来の「国公準拠」に偏った考え方を改め、地域の民間給与の水準に適切に準拠したものとしていく必要がある。

しかし、民間給与の地域間格差に比べて、地方公務員の給与の地域間格差は小さく、地方公務員の給与には地域の民間給与の水準が適切に反映されていないとの指摘がある中で、本年各都道府県・政令市・東京都特別区の人事委員会が出した勧告においては、以下の問題点が見受けられる[資料Ⅱ-3-8参照]。

- (i) 期末・勤勉手当及び給与月額について、各人事委員会による調査の結果、職員の水準が地域の民間の水準を上回っていることが認められているにもかかわらず、
 - (a) 「国公準拠」に偏った考え方を改めず、国や他の都道府県の状況やそれらとの均衡を理由として、公民間の均衡を図る内容の勧告としていない団体がある。このような理由で較差を是正する勧告を見送ることは、「国公準拠」から「地域の民間給与への準拠」へという基本的な改革の方向性に反している[資料Ⅱ-3-9参照]。
 - (b) 給与月額について、給与構造改革の経過措置(※2)として追加的に支給された給料分を除いたベースで職員の給与月額と民間の給与月額を比較し、職員の給与月額の引下げを見送った団体がある。しかし、国や大宗の地方団体において実際に支給された給料により、公民比較を行い、勧告を行っていることを踏まえれば、実際に給与の一部として支給しておきながらその分を除いた水準で比較し、その結果公民較差の是正を見送ることは不適切である[資料Ⅱ-3-10参照]。
 - (c) 条例により特例的に、期末・勤勉手当並びに給与月額を本来支給すべき額から減額して支給していることを理由として、公民較差を是正する内容の勧告としていない団体がある。しかし、同様に給与の減額措置を実施しながら、当該措置は臨時的なものであること等に鑑み、本来の給与水準をベー

次に公民較差を是正する勧告としている団体もあること等を踏まえれば、適切な措置とは言えない〔資料Ⅱ－３－１１、１２参照〕。

- (ii) 地域の民間の期末・勤勉手当及び給与月額の水準に関する人事委員会の調査結果そのものについて、前年の調査結果による水準からの上昇率が、近隣団体の数値や他の統計から算出される数値と比べ、突出して高い数値を示す結果となった団体がある。(※３)

以上のような団体においては、まずは人事委員会が首長、議会、住民に対してその調査結果も含めた勧告内容全般につき、十分な説明責任を果たすべきである。また、人事委員会自体の機能について、その役割を十分に果たしているかについての検証が必要である〔資料Ⅱ－３－１３、１４参照〕。

② この他、地方公務員給与を巡っては、

- ・ 同種の業務を行う国家公務員よりも一段と高い技能労務職の給与
- ・ 不適正な特殊勤務手当の支給
- ・ 著しく上位級に偏った職員分布

などの問題が指摘されており、その廃止・是正に早急に取り組むべきである。

特に、技能労務職の給与については、地方財政計画においては是正されているものの、計画のみに止まり、現実には同種の業務を行う国家公務員の給与よりも高い給与が支給され、その是正は未だ極めて不十分である。地方公務員人件費における地方財政計画額と決算額との間の乖離（平成１５年度で１．１兆円）の一因となっており、この結果、その分地方財政計画に計上された他の住民サービスがカットされた形となっている〔資料Ⅱ－３－１５参照〕。

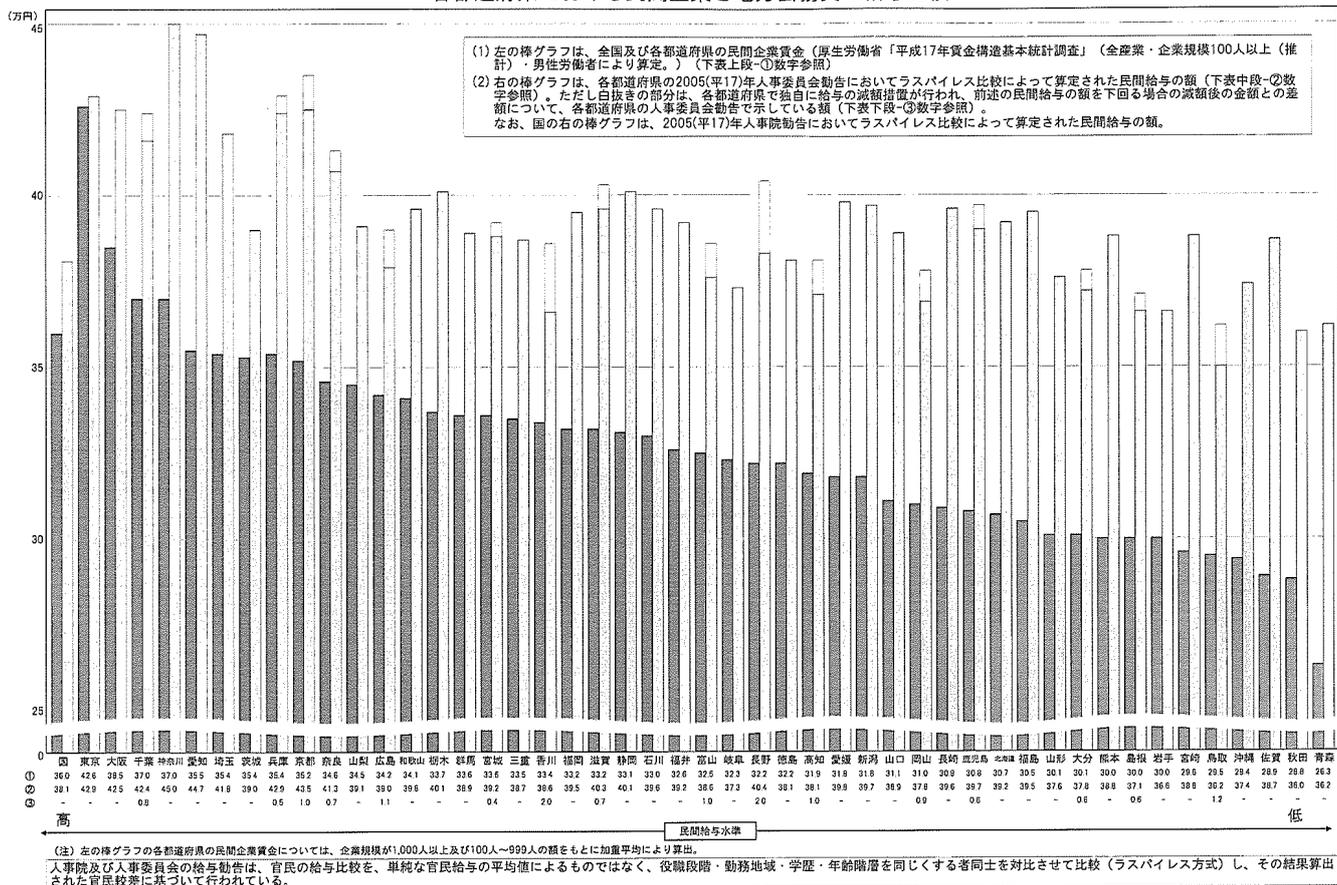
また、各地方公共団体が公表している、当該団体の職員の給与と国家公務員給与をラスパイレス方式により比較した結果を基に、地方公務員の給与水準は既に国家公務員の給与水準を下回っているとの指摘があるが、このラスパイレス比較には、その算定対象に技能労務職の職員の給与や、諸手当が含まれておらず、また、地方公務員給与の運用・実態について、国家公務員と比べて著しく職員分布が上位級に偏っているといったことは読み取れないといった問題点がある。これらの点も含め、地方公務員給与の具体的内容及びその支給の実態については、情報開示の一層の推進等により、広く住民に対する説明責任の向上を図っていく必要がある。

※１ 地方公務員人件費は２００６年度地方財政計画の給与関係費（２２兆５，７６９億円）、国家公務員人件費は２００６年度一般会計負担分（４兆９，６９０億円）により計算。

※２ 給与構造改革の結果、改革後の給料が改革前の給料を下回る職員に対しては、経過措置として、改革後の給与が改革前の給与に達するまでの間、その差額が給与の一部として追加的に支給されている。本年の人事院勧告及び人事委員会勧告の多くは、この差額支給分も含めて官民較差を算出しており、大阪府及び山梨県においてはこの結果認められた較差を是正する内容の勧告としている。

※３ 民間の期末・勤勉手当について、国全体としては対前年比で－０．０３月となり、東京都や愛知県においても－０．０２月の結果となったが、逆に以下の団体は最低勧告単位の０．０５月以上の伸びを示す結果となっている。青森県（＋０．２２月）、岩手県（＋０．２４月）、新潟県（＋０．１８月）、高知県（＋０．０５月）、佐賀県（＋０．１０月）、宮崎県（＋０．１９月）、鹿児島県（＋０．１６月）。なお、これらの団体は全て、昨年の勧告における民間の期末・勤勉手当の水準が、４．４０月以下であったにもかかわらず、職員の支給月数を４．４５月で据え置いている団体である。給与月額について、国全体としては対前年比で＋０．１％、東京都は＋０．３％、愛知県が＋０．０％との結果となったが、例えば東北地区においては、青森県は＋４．３％、秋田県は＋５．４％となっており、ほぼ前年同水準の結果となった他の４県と比べても突出した数字となっている。また、毎月勤労統計調査（厚生労働省）による青森県、秋田県の民間の給与月額の水準は、対前年比でそれぞれ－０．４％、０．０％となっている。

各都道府県における民間企業と地方公務員の給与比較



国及び他の都道府県との均衡等を理由に期末・勤勉手当の較差是正勧告を見送った団体

団体名	職員支給月数	民間支給月数	公民較差	勧告内容
北海道	4.45	4.35	▲0.10	見送り
青森県	4.45	4.36	▲0.09	見送り
秋田県	4.45	4.00	▲0.45	見送り
新潟県	4.45	4.33	▲0.12	見送り
島根県	4.45	4.11	▲0.34	見送り
高知県	4.45	4.40	▲0.05	見送り
沖縄県	4.45	4.18	▲0.27	見送り

注) 沖縄県については、このほか、民間においては前年の水準(4.20月)を概ね維持していることを改定見送りの理由としている。

給与構造改革に伴う経過措置を理由に給与月額の較差是正勧告を見送った団体

団体名	公民較差	勧告内容
北海道	▲4.94%	見送り
青森県	▲3.04%	見送り
岩手県	▲4.42%*	見送り
秋田県	▲4.64%	見送り
山形県	▲4.70%	見送り
新潟県	▲4.57%	見送り
鳥取県	▲5.05%	ほぼ見送り(0.12%是正)
島根県	▲3.17%	見送り

注)岩手県、新潟県は、経過措置による差額支給がなかったと仮定した場合には職員給与は民間給与とほぼ均衡している(岩手県:▲0.08%*)、あるいは民間給与を下回っている(新潟県:0.02%)としている。なお、以上の岩手県の公民較差率の数値(▲4.42%及び▲0.08%)は給与減額措置後のもの。

- 国を含め、大宗の団体は経過措置分を含む実際に支給された給与をベースに較差を算定しており、下記の団体はその結果認められた較差の是正を勧告している。

団体名	公民較差	勧告内容
大阪府	▲1.46%	▲1.46%
山梨県	▲0.07%	▲0.05%

条例による特例的減額措置を理由に期末・勤勉手当の較差是正勧告を見送った団体

団体名	職員支給月数	民間支給月数	勧告内容
北海道	4.45	4.35	見送り
鳥取県	4.45	4.04	▲0.20(4.25月に引下げ)
島根県	4.45	4.11	見送り
札幌市	4.45	4.41	見送り
堺市	4.45	4.41	見送り

注)減額措置後の実質的な支給月数を、北海道は4.07、島根県は4.18としている。他については実質的な支給月数は示されていない。

条例による特例的減額措置を理由に給与月額の較差是正勧告を見送った団体

団体名	減額前の公民較差	減額後の公民較差	勧告内容
北海道	▲4.94%	4.70%	見送り
岩手県	▲4.63%	▲4.42%	見送り
福島県	▲0.17%	0.02%	見送り
滋賀県	▲0.49%	1.58%	給与減額措置終了まで改定実施を見送り
兵庫県	▲0.26%	▲0.02%	見送り
和歌山県	▲0.09%	1.00%	見送り
鳥取県	▲5.05%	▲1.30%	ほぼ見送り(0.12%のみ是正)
島根県	▲3.17%	3.17%	見送り
長崎県	▲0.10%	0.03%	見送り
堺市	▲0.17%	0.19%	見送り

〔資料Ⅱ-3-12〕

人事委員会の調査による民間期末・勤勉手当支給月数の伸びが突出して高い団体
(人事院の最低勧告月数である0.05月以上の伸びを示した団体)

団体名	平成18年	平成17年	増加月数	平成18年勧告内容
青森県	4.36	4.14	+0.22	見送り(4.45)
岩手県	4.45	4.21	+0.24	見送り(4.45)
新潟県	4.33	4.15	+0.18	見送り(4.45)
高知県	4.40	4.35	+0.05	見送り(4.45)
佐賀県	4.43	4.33	+0.10	見送り(4.45)
宮崎県	4.38	4.19	+0.19	見送り(4.45)又は▲0.05(4.40)
鹿児島県	4.41	4.25	+0.16	▲0.05(4.40)

〔資料Ⅱ-3-13〕

人事委員会の調査による民間給与月額伸びが突出して高い団体

団体名	人事院・人事委員会勧告			毎月勤労統計調査
	民間給与 (円)	増減額(円)	増減率	増減率
国	381,230	527	0.1%	0.6%
東京都	430,399	1,433	0.3%	▲0.6%
愛知県	446,557	3	0.0%	0.0%

東北地区				
団体名	人事委員会勧告			毎月勤労統計調査
	民間給与 (円)	増減額(円)	増減率	増減率
青森県	377,959	15,724	4.3%	▲0.4%
岩手県	366,006	▲203	▲0.1%	0.2%
宮城県	392,874	977	0.2%	1.5%
秋田県	379,521	19,379	5.4%	0.0%
山形県	376,101	233	0.1%	▲1.9%
福島県	393,484	▲1,028	▲0.3%	▲0.1%

九州地区				
団体名	人事委員会勧告			毎月勤労統計調査
	民間給与 (円)	増減額(円)	増減率	増減率
福岡県	398,452	3,368	0.9%	0.5%
佐賀県	384,458	▲2,823	▲0.7%	0.7%
長崎県	398,501	2,557	0.6%	▲2.2%
熊本県	389,344	1,725	0.4%	0.4%
大分県	399,121	21,125	5.6%	1.4%
宮崎県	380,874	▲6,773	▲1.7%	0.0%
鹿児島県	398,289	1,530	0.4%	0.7%

※ 毎月勤労統計調査の増減率は、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)の「地方調査」における企業規模30人以上の全産業の企業を対象とした調査による平成18年4月の民間給与の対前年同期増減率。

経済財政改革の基本方針2007（抄）

〔平成19年6月19日
閣議決定〕

第3章 21世紀型行財政システムの構築

1. 歳出・歳入一体改革の実現

（3）公務員人件費改革

国・地方を通じた行政改革や地方分権改革の推進、地域の民間給与のより一層の反映等を通じ、公務員人件費について、「基本方針2006」で示された歳出削減（2.6兆円程度）を上回る削減を目指し、改革を具体化する。公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘のある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させることとし、可能なものは平成20年度からの実施に取り組む。

平成19年人事委員会勧告の状況について

1 月例給

*** 月例給改定率** ⑱国と同じ改定率〔0.35%〕 0団体／64団体
⑲国と同じ改定率〔0.00%〕 43団体／62団体

- 公民較差率
▲ 3.82% ～ 1.17%
(秋田県) (香川県)
- 改定率
▲ 0.31% ～ 1.16%
(横浜市) (香川県)
- 引き下げ勧告
3団体 (東京都、鳥取県、横浜市)

2 特別給 (ボーナス)

*** 特別給 支給月数が国と異なる団体** ⑱14団体 (⑲4団体)

- 公民較差率
▲ 0.43月 ～ 0.14月
(島根県) (山梨県)
- 改定率
▲ 0.20月 ～ 0.05月
(鳥取県・島根県) (53団体)
- 引き下げ勧告
5団体 (青森県、秋田県、島根県、鳥取県、沖縄県)

<参考>

国 (人事院勧告)

月例給	官民較差率	0.35%
	改定率	0.35%
特別給	官民較差月数	0.06月
	改定月数	0.05月

団体名	平均 改定率 (注1)	公民較差		期末勤勉 手当改定 (注2)	公民較差 月数	民間支給 月数	改定後 支給月数
		本較差	率				
北海道	0.00	△13,759 23,874	△ 3.37 6.45	見送り	△ 0.19	4.26	4.45
青森県	0.13	△8,351 2,412	△ 2.14 0.64	△0.05月	△ 0.04	4.41	4.40
岩手県	0.17	△8,711 △7,870	△ 2.28 △ 2.06	+0.05月	0.03	4.48	4.50
宮城県	0.06	252	0.06	+0.05月	0.04	4.49	4.50
秋田県	0.15	△14,996	△ 3.82	△0.1月	△ 0.11	4.34	4.35
山形県	0.15	△12,761	△ 3.26	+0.05月	0.07	4.27	4.25
福島県	0.49	1,932	0.49	+0.05月	0.05	4.45	4.45
茨城県	0.15	827 15,900	0.21 4.22	+0.05月	0.07	4.52	4.50
栃木県	1.01	4,094	1.03	+0.05月	0.04	4.49	4.50
群馬県	0.12	525	0.13	+0.05月	0.03	4.48	4.50
埼玉県	0.58	2,414	0.58	+0.05月	0.04	4.49	4.50
千葉県	0.11	472 9,416	0.11 2.27	+0.05月	0.03	4.48	4.50
東京都	△ 0.07	△ 309	△ 0.07	+0.05月	0.06	4.51	4.50
神奈川県	0.23	992	0.23	+0.05月	0.07	4.52	4.50
新潟県	0.15	△13,682	△ 3.46	見送り	△ 0.03	4.42	4.45
富山県	0.13	703 12,383	0.18 3.32	+0.05月	0.03	4.48	4.50
石川県	0.14	553	0.14	+0.05月	0.03	4.48	4.50
福井県	0.25	951	0.25	+0.05月	0.05	4.50	4.50
山梨県	0.94	3,841 8,201	0.99 2.14	+0.05月	0.14	4.59	4.50
長野県	0.42	2,037	0.50	+0.05月	0.04	4.49	4.50
岐阜県	0.07	261	0.07	+0.05月	0.05	4.50	4.50
静岡県	0.37	1,510	0.37	+0.05月	0.11	4.56	4.50
愛知県	0.51	2,231	0.51	+0.05月	0.07	4.52	4.50
三重県	1.01	4,024 4,337	1.03 1.11	+0.05月	0.07	4.52	4.50
滋賀県	0.15	664 8,846	0.16 2.21	+0.05月	0.06	4.51	4.50
京都府	0.12	562 1,486	0.13 0.35	+0.05月	0.05	4.50	4.50
大阪府	0.97	3,980	0.97	+0.05月	0.07	4.52	4.50
兵庫県	0.00	△1,181 △ 135	△ 0.28 △ 0.03	+0.05月	0.04	4.49	4.50
奈良県	0.31	1,308 9,562	0.32 2.36	+0.05月	0.06	4.51	4.50
和歌山県	0.17	734 4,952	0.19 1.28	+0.05月	0.05	4.50	4.50
鳥取県	△ 0.02	△12,278 △1,917	△ 3.38 △ 0.54	△0.2月	△ 0.35	3.90	4.05
島根県	0.14	△8,437 15,260	△ 2.18 4.21	△0.2月	△ 0.43	4.02	4.25
岡山県	0.32	1,567 13,119	0.42 3.62	+0.05月	0.05	4.5	4.50
広島県	0.38 (仮定)	1,513 3,490	0.39 0.90	+0.05月	0.07	4.52	4.50
山口県	0.16	2,431	0.64	+0.05月	0.05	4.50	4.50
徳島県	0.10	466	0.12	+0.05月	0.05	4.50	4.50
香川県	1.16	4,487 18,088	1.17 4.90	+0.05月	0.05	4.50	4.50
愛媛県	0.24	2,154 15,199	0.54 3.94	+0.05月	0.03	4.48	4.50
高知県	0.12	557 11,934	0.15 3.26	見送り	△ 0.02	4.43	4.45
福岡県	0.13	523	0.13	+0.05月	0.06	4.51	4.50
佐賀県	0.16	646	0.17	+0.05月	0.04	4.49	4.50
長崎県	0.17	833 1,364	0.21 0.34	+0.05月	0.03	4.48	4.50
熊本県	0.16	673	0.17	+0.05月	0.05	4.50	4.50
大分県	0.17	1,163	0.29	+0.05月	0.03	4.48	4.50
宮崎県	0.20	1,015 1,752	0.26 0.46	見送り	△ 0.02	4.43	4.45
鹿児島県	0.16	1,429 12,558	0.36 3.27	+0.05月	0.06	4.46	4.45
沖縄県	0.20	△3,752	△ 1.01	△0.1月	△ 0.19	4.26	4.35
国		1,352	0.35	+0.05月	0.06	4.51	4.50

団体名	平均 改定率 (注1)	公民較差		期末勤勉 手当改定 (注2)	公民較差 月数	民間支給 月数	改定後 支給月数
		本較差	率				
札幌市	0.00	△ 12	0.00	見送り	0.00	4.45	4.45
仙台市	0.00	△ 7	0.00	+0.05月	0.04	4.49	4.50
さいたま市	0.06	1,186	0.30	+0.05月	0.07	4.52	4.50
さいたま市	0.06	259	0.06	+0.05月	0.07	4.52	4.50
千葉市	0.05	226	0.05	+0.05月	0.07	4.52	4.50
横浜市	△ 0.31	△ 1,297	△ 0.31	+0.05月	0.07	4.52	4.50
川崎市	0.09	377	0.09	+0.05月	0.07	4.52	4.50
新潟市	0.14	542	0.15	見送り	△ 0.02	4.43	4.45
静岡市	0.00	△ 36	△ 0.01	+0.05月	0.06	4.51	4.50
浜松市	0.17	677	0.17	+0.05月	0.07	4.52	4.50
名古屋市	0.00	△ 92	△ 0.02	+0.05月	0.07	4.52	4.50
名古屋市	0.00	405	0.09	+0.05月	0.07	4.52	4.50
京都市	0.00	5	0.00	+0.05月	0.04	4.49	4.50
大阪市	0.07	315	0.07	+0.05月	0.04	4.49	4.50
堺市	0.50	2,100	0.50	+0.05月	0.04	4.49	4.50
堺市	0.50	4,428	1.06	+0.05月	0.04	4.49	4.50
神戸市	0.10	440	0.10	+0.05月	0.06	4.51	4.50
神戸市	0.10	894	0.20	+0.05月	0.06	4.51	4.50
広島市	0.00	24	0.01	+0.05月	0.05	4.50	4.50
広島市	0.00	9,590	2.25	+0.05月	0.05	4.50	4.50
北九州市	0.14	599	0.14	+0.05月	0.07	4.52	4.50
福岡市	0.09	386	0.09	+0.05月	0.04	4.49	4.50
福岡市	0.09	1,338	0.32	+0.05月	0.04	4.49	4.50
特別区	0.00	38	0.01	+0.05月	0.07	4.52	4.50
和歌山市	0.16	809	0.20	+0.05月	0.05	4.50	4.50
和歌山市	0.16	1,873	0.45	+0.05月	0.05	4.50	4.50
熊本市	0.19	724	0.19	+0.05月	0.04	4.49	4.50
国		1,352	0.35	+0.05月	0.06	4.51	4.50

公民較差欄が二段になっている団体は、給料の抑制（昇給延伸）措置等が行われ、かつ、減額（昇給延伸）前後の公民較差を算定している場合であり、上段が減額（昇給延伸）前、下段が減額（昇給延伸）後の給与を基にしたものである。

*注1

広島県については、地域手当の改定率に言及していないため、公民較差を解消とした場合の試算値
特別区については、地域手当の支給率を現行から引き上げ、給料月額を同程度引き下げることによる改定率

*注2

鳥取県については、所要の経過措置の設定と言及

総行給第101号
平成19年10月30日

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長 } 殿

総務事務次官

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。

今日、我が国の行財政を取り巻く環境は極めて厳しく、政府においては、行財政改革を引き続き積極的に推進しているところです。

地方財政にあっても、引き続き極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが重要な課題となっており、地方公共団体は、自ら徹底した行財政改革に取り組むなど、分権型社会にふさわしい行政体制の整備に努める必要があります。

地方公務員の給与については、各地方公共団体において適正化のための努力が払われてきているところではありますが、なお一部の地方公共団体においては、給与制度及びその運用等に問題が残されており、その適正化が急務となっております。

「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定、以下「基本方針2007」という。）においても、「公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘のある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させることとし、可能なものは平成20年度からの実施に取り組む」こととされているところです。

地方公共団体においては、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から適切に対応する必要があります。

また、地方行政及び地方公務員に対する住民の信頼を確保するため、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営に努める必要があります。

各地方公共団体においては、今回、国家公務員の給与改定に伴い、地方公務員の給与改定を行うに当たって、以上のような状況を十分踏まえつつ、別紙閣議決定の趣旨に沿い、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

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、給与の適正化が図られるようお願いします。

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。

記

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

1 地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、現下の地方行財政の状況並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上、次の点に留意して所要の措置を講ずること。

(1) 地方公共団体における給与改定に関する取扱いについては、国における取扱いを基本として、地域における民間給与等の状況を勘案し適切に対処すること。

その際、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、漫然と国の対応を踏襲することなく、給与の引下げ、給与改定の見送り、不適正な給与制度及びその運用の見直しを行うなど、必要な是正措置を速やかに講ずること。

特に期末・勤勉手当の支給月数については、人事委員会の調査結果による地域の民間給与の支給月数を上回ることはないよう適切な改定を行うこと。

(2) 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を参考に適切な改定を行うこと。

2 給与条例の改正は、その性質上専決処分によって行うことのないようにすること。

3 近年、一部の地方公共団体において、特殊勤務手当、通勤手当など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、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」（平成17年3月29日付け総行整第

11号)及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針の策定について」(平成18年8月31日付け総行整第24号)を踏まえ、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、早急に是正すること。

4 級別職務分類表に適合しない級への格付けその他実質的にこれと同一の結果となる不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

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必要な是正措置を講じること。

5 市町村合併を行う市町村において、合併関係市町村に不適正な給与制度・運用が存在する場合には、合併を機にこれを是正するとともに、合併後においても、引き続き、住民に十分な支持と納得が得られるような給与制度・運用となるよう積極的な取組を行うこと。

6 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請することとされたところである。

これを踏まえ、人事委員会においては、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」(平成18年8月23日付け総行給第93号)に留意し、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われたいこと。

また、各地方公共団体においては、「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」(平成19年7月6日付け総行給第61号・総財公第97号)に留意し、技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を、19年度中を目途に策定し公表すること。

第2 給与制度の改正等について

1 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しをいまだ実施していない地方公共団体においては、速やかに実施すること。

2 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とし、次の事項に留意すること。

(1) 国における地域手当の指定基準に基づく支給割合を超えて地域手当を支給している団体及び支給地域に該当していない地域において地域手当を支給している団体にあつては、直ちに是正すること。

- (2) 人口 5 万人未満の市町村で、国における地域手当の指定基準により判断できない市町村にあつては、支給対象としないこと。
 - (3) 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合については、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
 - (4) 都道府県にあつては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合等であっても、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。
- 3 国においては、国家的な行政課題に係る政策の立案の支援に係る官職を創設するとともに、早期退職慣行を是正し、在職期間の長期化に対応するため、専門スタッフ職俸給表を設けることとされたところであるが、地方公共団体においては、制度の趣旨を踏まえ、導入しないこととしたこと。
- 4 勤務実績の給与への反映
 - (1) 昇給区分及び勤勉手当の成績率の適用に当たっては、給与構造の見直しの趣旨にのっとり適切に実施すること。
 - (2) 国においては、特別給の引上げ分のすべてを勤勉手当とし、その一部を「優秀」以上の成績区分への拡大分としているところであり、地方公共団体においても、これを参考にしながら、勤勉手当の勤務実績の反映について適切に実施すること。
 - (3) 勤務成績を適切に評価するためには、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、その構築に早急に取り組むとともに、それまでの間は、国においても新たな人事評価が実施されるまでの間は、昇給、勤勉手当の成績率等の決定のための勤務成績の判定には、当面、現行制度の枠内における判定手続や判定の尺度・基準の明確化などの運用改善により実施することとしているので、地方公共団体においても、少なくとも国と同様の勤務実績の反映に努めること。

第 3 その他の事項

- 1 定員については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)において、5 年間で行政機関の国家公務員の定員純減(△5.7%)と同程度の定員純減を行うとされており、各地方公共団体が公表した「集中改革プラン」における定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むとともに、各分野ごとの数値目標の検証・分析を行いつつ、国が定める地方公務員の定員関係の基準等の見直しや公共サービス改革の取組について適切に反映することなどを通じて、職員数の一層の純減を図ること。

- 2 給与及び定員の公表については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成 18 年法律第 47 号）において、「地方公共団体は、給与に関する情報の積極的な公表を行い、手当の是正その他の給与の一層の適正化に努めるものとする」とされていること等を踏まえ、「地方公共団体における職員給与等の公表について」の全部改正について」（平成 17 年 8 月 29 日付け総行給第 103 号）を受けて昨年 3 月から運用開始している給与情報等公表システムについて、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、住民によりわかりやすく情報を提供するという観点から、適宜記載事項、比較対象、表、グラフ等を追加するなどの工夫を積極的に行われたいこと。
- 3 「地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復について」（平成 18 年 11 月 7 日付け総行公第 75 号）及び「地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復と服務規律の確保について」（平成 19 年 10 月 2 日付け総行公第 81 号）を踏まえつつ、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営を図り、地方行政及び地方公務員に対する住民の信頼の回復に努めること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成19年10月30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たところである。平成19年度の給与改定は、厳しい財政事情や現下の経済社会情勢を踏まえ、国民世論の動向をも勘案し、指定職俸給表の適用を受ける職員（以下「指定職職員」という。）の期末特別手当及び地域手当の支給割合の改定を見送ることとし、指定職職員以外の職員については勧告どおり改定を行うものとする。また、専門スタッフ職俸給表を新設するなど給与構造改革を引き続き推進するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとし、内閣総理大臣、国务大臣、副大臣、大臣政務官その他指定職職員に相当する職以上の国家公務員の改定は見送るものとする。
- 3 1及び2の給与改定を行うに当たっては、我が国の財政事情がますます深刻化している下で、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定。以下「基本方針2007」という。）に沿って2011年度には国と地方の基礎的財政収支の黒字化を確実に達成するなど、歳出・歳入一体改革が進められていることを考慮すれば、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) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、5年間で5.7%以上の純減目標を確実に達成する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。
 - (3) 地域における給与水準の見直しについては、給与構造改革の

柱として、平成18年度に俸給表の水準を全体として4.8%引き下げるとともに、民間の賃金水準が高い地域には地域手当を支給する措置を5年間かけて段階的に実施しているところである。さらに、「基本方針2007」において公務員給与について地域の民間給与をより一層反映させるとされていること等を踏まえ、人事院に対し、地域における官民給与比較の在り方を含め、民間給与のより一層の反映のための更なる方策について検討を行うよう要請する。

- (4) 独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう対処するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組につき、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき公表する。
- (5) 地方公共団体の定員の純減及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制する。
- (6) 地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づく集中改革プランにおける定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むことを含め、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に沿い、5年間で国の定員純減（▲5.7%）と同程度の職員数の純減を行うよう、引き続き要請する。
- (7) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

4 行政及び公務員に対する国民の信頼の回復を図るため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。

- (1) 国家公務員について、各省各庁の長がリーダーシップを発揮し、厳正な服務規律の確保及び公務の適正かつ能率的な運営を図る。法令等に違反する行為に対しては懲戒処分や刑事告発を含めた厳正な措置を執るとともに、勤務実績等の的確な把握により厳格に分限処分を行う。
- (2) 不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて、総務省において制度の在り方に関する検討会を開催し、来年の春までを目途に結論を得る。
- (3) 地方公務員についても、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営を図り、地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復に努めるよう要請する。

公務員の労働基本権のあり方について（報告）（抄）
（平成19年10月19日 行政改革推進本部専門調査会）

二 改革の必要性と方向性

2 改革の方向性

(1) 労使関係の自律性の確立

責任ある労使関係を構築するためには、透明性の高い労使間の交渉に基づき、労使が自律的に勤務条件を決定するシステムへの変革を行わなければならない。しかし、現行のシステムは、非現業職員について、その協約締結権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使による自律的な決定は望めない。

よって、一定の非現業職員（三2(1)参照）について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止して、労使双方の権限の制約を取り払い、使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべきである。

このシステムの転換を契機として、労使双方が責任感を持ってそれぞれの役割を果たし、職員の能力を最大限に活かす勤務条件が決定・運用されることを通じて、公務の能率の向上、コスト意識の徹底、行政の諸課題に対する対応能力の向上といった効果が期待できる。（以下、略）

三 改革の具体化にあたり検討すべき論点

1 基本権付与の前提について

(3) 国における使用者機関の確立

使用者として人事行政における十分な権限と責任を持つ機関を確立することが必要である。このため、具体的にいかなる機関のいかなる権限が、責任ある使用者機関が担うべき権限として移管されるべきか、早急な検討が必要である。

4 協約締結権等を支える仕組みについて

(4) 民間給与等の実態調査等

一定の非現業職員に協約締結権を付与し、人事院等による給与勧告を廃止する場合に、交渉や仲裁の基準として、客観的なデータを第三者機関が調査収集する仕組みが必要か、検討が必要である。

この点、次の理由などから、「詳細な独自調査が、なお第三者機関（人事院等又は交渉不調等の処理を担当する機関（三4(2)参照）により行われるべき」との考えがある。

- ・ 国民・住民が納得するメルクマールが必要である。
- ・ 団結権を付与されない職員等に適正な待遇を決める上でも必要である。

一方で、次の理由などから、第三者機関による調査を必要としつつも、「毎年行う必要はない」、「詳細に行う必要はない」とする考えや、「第三者機関の調査は不要であり、交渉当事者が適宜、既存の調査の活用や独自調査を行うことで足りる」との考えがある。

- ・ 現行の民間の平均的水準に詳細に準拠することは止めるべきであり（三4(3)参照）、その場合には、独自調査も簡素化又は廃止が可能なはずである。
- ・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストが引き続き残ることとなる。

平成20年度予算の編成等に関する建議(抄)
(平成19年11月19日財政制度等審議会)

3. 公務員人件費

(2) 地方公務員人件費の抑制

ア. 国家公務員の給与水準との比較

(略)

「6月建議」でも指摘したように、地方公務員の級別職員構成は国家公務員と比べて上位級に偏っており、今回の結果は、そうした実態が反映されているものと考えられる。級別職員構成の比較に関しては、国と地方では業務の内容が異なることから組織形態が異なって当然であるとの指摘もある。しかしながら、地方公務員は住民と向き合う現場業務が多く、管理職が少なくなる結果、高位級の割合が低くなるということであるならばともかく、高位級の割合が高くなるという現象は、地方公務員と国家公務員の業務内容の相違から合理的に説明することは困難であると考えられる。

こうした分析結果を踏まえ、地方公務員の給与水準のみならず、級別の職員構成の歪みを是正し、各自治体において人件費総額の適正化を図るべきである。さらに、国と同水準に下げればよしとするのではなく、地域の民間給与との比較についても、適正化が必要であることは当然である。

試算結果〈参考指数〉～学歴・年齢・職責の3要素を元に給与水準を比較し、職員構成の歪みを反映した人件費指数～

本試算は公表されたデータ(総務省平成19年7月)を基に試算したもので、これを参考にしつつ、一層のデータ開示も含め、更に議論を深めていく必要がある。

〔都道府県〕

	人件費指数 (今回の試算)	順位	(参考) 総務省公表の ラスパイレース指数	順位
北海道	98.8	47	90.6	47
青森県	105.2	34	98.2	38
岩手県	110.5	17	100.2	14
宮城県	107.4	27	101.3	8
秋田県	114.6	8	100.1	18
山形県	114.9	7	100.6	12
福島県	108.5	23	99.6	24
茨城県	101.1	42	100.3	13
栃木県	108.4	25	100.0	19
群馬県	102.9	41	99.8	21
埼玉県	118.6	2	102.4	7
千葉県	111.7	14	99.3	29
東京都	113.8	10	103.5	3
神奈川県	116.7	5	102.6	4
新潟県	105.0	35	99.8	22
富山県	105.5	32	96.7	39
石川県	109.1	21	100.8	11
福井県	112.7	13	101.2	9
山梨県	106.0	31	99.5	25
長野県	114.4	9	99.2	31
岐阜県	104.7	39	99.4	27
静岡県	109.7	19	103.7	2
愛知県	117.5	4	104.3	1
三重県	105.4	33	100.2	15

〔政令市〕

	人件費指数 (今回の試算)	順位	(参考) 総務省公表の ラスパイレース指数	順位
滋賀県	110.9	15	99.3	30
京都府	120.5	1	102.6	5
大阪府	112.9	12	98.6	36
兵庫県	116.2	6	102.5	6
奈良県	109.3	20	99.9	20
和歌山県	113.2	11	99.4	28
鳥取県	100.6	45	96.5	40
島根県	103.6	40	92.6	46
岡山県	100.7	43	96.3	41
広島県	104.8	37	96.1	42
山口県	108.5	24	99.0	32
徳島県	118.3	3	100.2	16
香川県	104.8	36	95.7	44
愛媛県	100.1	46	96.0	43
高知県	100.6	44	95.2	45
福岡県	104.7	38	98.3	37
佐賀県	108.9	22	98.9	34
長崎県	110.7	16	101.2	10
熊本県	107.2	29	100.2	17
大分県	106.9	30	98.8	35
宮崎県	107.4	28	99.8	23
鹿児島県	108.0	26	99.5	26
沖縄県	110.1	18	99.0	33
都道府県全体	108.7		99.5	

	人件費指数 (今回の試算)	順位	(参考) 総務省公表の ラスパイレース指数	順位
札幌市	113.7	11	98.6	13
仙台市	113.6	12	100.7	5
千葉市	133.9	2	101.9	3
さいたま市	115.7	10	103.1	2
横浜市	110.9	14	99.7	10
川崎市	108.4	15	101.5	4
静岡市	117.6	9	104.0	1
名古屋市	118.3	7	100.0	9
京都市	162.5	1	100.1	8
大阪市	118.9	6	100.7	6
堺市	112.9	13	97.6	14
神戸市	117.9	8	98.8	12
広島市	126.6	4	97.6	15
北九州市	132.3	3	99.7	11
福岡市	125.5	5	100.7	7
政令市全体	120.5		100.0	

都道府県・政令市	人件費指数 (今回の試算)	順位
都道府県・政令市	111.5	-

※1 「人件費指数(今回の試算)」は、総務省が平成19年7月に公表(http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/070627_1.html)した「一般行政職の学歴別・年齢別・総別平均給与月額別の団体別データ(平成18年4月1日時点)」と同様の国家公務員(行政職)を除く(「運用職」)のデータ(平成18年4月1日時点)を元に、学歴・年齢・職責の3要素を一致する国と地方団体の職員を比較して算出した「ラスパイレース指数」を比較して算出した「ラスパイレース指数」を比較して算出したものである。なお、国と地方団体の職員の対応関係は、「平成18年民間給与実態調査」(人事院及び各人事委員会)で公表されている企業規模500人以上の民間企業の役員(「役員」・「主任」・「専任」・「専任代理」)に相当するとされている職務の給与を踏まえたものである。

※2 上記出典に記載されている地方団体の職員数が行政職給与表運用人員数よりも少ないこと等により、国の職員構成と比較データが異なる自治体があることに留意する必要がある。

※3 「(参考)総務省公表のラスパイレース指数」は、総務省及び各地方団体が公表しているラスパイレース指数(地域手当補正後)で、平成18年4月1日時点の地方団体の一般行政職の給与額と国の行政職給与表(一)の運用職員の給与額とを学歴別、経験年数別にラスパイレース方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。各種手当は比較・算出の対象とはならない。

※4 「人件費指数」と「総務省公表のラスパイレース指数」は、比較対象の範囲等が異なることに留意する必要がある。

平成20年度の地方財政についての意見(抄)

平成19年12月7日

地方財政審議会

第三 地方財政の健全化・効率化の推進

1 地方行革の着実な推進

(1) 地方公務員人件費改革

(前略)

また、地方公務員の給与については、給与構造改革を着実に推進するとともに、人事委員会の機能強化等の取組みにより、地域の民間企業の給与水準を地方公務員の給与により適切に反映させる必要がある。

各人事委員会においては、地域の民間給与をより適正に反映させる観点から、公民給与の精確な較差算定を行い、この公民較差を踏まえた勧告を行うべきものである。

また、勧告の基礎とした当該地域の公民給与に関する調査結果を公表するなどにより、その説明責任を果たすべきである。

(後略)

人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会について

○ 目的

地方分権の時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新して、地域の民間給与の水準をより適切に公務員の給与に反映するためには、人事委員会の役割はますます重要になっている。

ただ、個別の人事委員会の対応では、非効率であったり限界がある場合も想定されることから、人事委員会相互が積極的に連携し、効率的・効果的な対応ができるような方策を講じるべきである。

このため、人事委員会の機能強化や連携方策等に関し、関係者が情報を共有し、意見交換しつつ、効率的・効果的な対応策を検討するため、「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会（以下「検討会」という。）」を設置する。

○ 検討会委員

（敬称略）

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

・ 工 藤 和 則（青森県人事委員会事務局長）

・ 武 田 光（埼玉県人事委員会事務局長）
（平成19年度）

大 澤 文 徳（ ” ）
（平成18年度）

・ 矢 口 幸 一（東京都人事委員会事務局長）
（平成19年度）

高 橋 道 晴（ ” ）
（平成18年度）

・ 江 口 孝 雄（新潟県人事委員会事務局長）
（平成19年度）

桐 生 和 男（ ” ）
（平成18年度）

・ 加 藤 敏 夫（大阪府人事委員会事務局長）
（平成19年度）

松 本 榮 一（ ” ）
（平成18年度）

・ 澤 田 豊（高知県人事委員会事務局長）
（平成19年度）

阿 部 隆 志（ ” ）
（平成18年度）

・ 若 本 隆 治（熊本県人事委員会事務局長）
（平成19年度）

木 本 俊 一（ ” ）
（平成18年度）

・ 田 村 幸 久（横浜市人事委員会事務局長）
（平成19年度）

内 山 繁（ ” ）
（平成18年度）

・ 前 田 一 浩（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長）
（平成19年度）

稲 山 博 司（ ” ）
（平成18年度）