

# 地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性について

平成17年8月

## 地方公務員の給与のあり方に関する研究会

### 1 はじめに

地方公務員の給与のあり方に関する研究会（以下、本研究会という。）では、今後の地方公務員の給与のあり方に関し、本年3月に検討すべき課題と論点の中間整理を行い、これを踏まえ現在精力的に検討を進めている。検討項目は、地方公務員の給与制度の基本から実態の問題まで多岐にわたっており、最終報告までになお検討を要するところであるが、今般、人事院における国家公務員の給与構造の見直しの内容が明らかにされつつある。このような中であって、地方公務員の給与構造<sup>(注)</sup>の見直しについて、本研究会として現時点における議論を一旦集約することが、関係者の参考に資すると考え、その基本的方向性をとりまとめることとした。

(注：ここでの給与構造とは、給料表の構造のあり方や勤務実績の反映方策、地域民間給与の反映方策を含む広い意味で用いている。)

### 2 給料表の構造、勤務実績の反映 (現状と課題)

地方公務員の給与構造の見直しにあたっては、近年の民間における賃金体系の見直しなどの情勢変化を踏まえ、給与決定における職務給の原則がよりの確に実現されることが求められている。

国家公務員の給与においては、現行の俸給表の構造や昇給及び勤勉手当の制度・運用が、民間給与と比較して年功的で勤務実績の反映がされにくい実態となっていることを課題と捉え、職務・職責をより重視する方向で、その構造の基本的見直しが検討されている。(資料1)

一方、地方公共団体においても、人事評価システムを活用し、人材育成や組織の活性化とともに給与に関しても積極的な勤務実績の反映を行っている団体もある。しかしながら、多くの地方公共団体においては、国に準じた給与制度とその運用がなされているところであり、一般に地方公務員の給与構造においても、国家公務員の給与構造における課題と同様の課題を抱えていると言える。

特に、地方公共団体の中には、年功的要素が強く勤務実績の反映が不

十分な給与制度の運用等により、中高年齢層の職員の給与が民間給与と比べ高額となっている団体があることが、地域においてより顕著に地方公務員給与に対する批判を招来する要因の一つとなっているものと考えられる。(資料2, 3)

#### (見直しの方向性)

したがって、今後の地方公務員の給与構造に関しては、①年功重視から職務重視への給料表構造の転換、②昇給や勤勉手当等における勤務実績のよりの確な反映、という2つの方向性を目指して、各地方公共団体がその見直しに取り組むことが必要である。

具体的には、給料表の構造については、職責の質や人事管理上の必要性を検討しつつ、現行級構成の再編成を行うとともに、年功的昇給を見直し、職務・職責を重視する観点から、給与カーブのフラット化と級間の重なりの縮減を行うべきである。

また、昇給や勤勉手当等についても、勤務実績をより反映しやすくするような見直しを行うべきである。

このような見直しは、地方公共団体の職務の性格やその多様性、具体の組織形態や規模等に留意しながら、職務・職責をより重視する内容で提案されている国家公務員給与における見直しなどを参考としつつ、行うべきである。また、職員の意欲の向上に資するとともに住民が納得できる給与体系を確立する観点から、速やかに見直しを実施する必要がある。

なお、これにより、結果として中高年齢層職員の給与水準の見直しにつながることに留意する必要がある。

### 3 地域民間給与の反映

#### (現状と課題)

地方公務員の給与は、基本的には、全国の民間給与水準に基づき決定されている国家公務員の給与に準じて改定されてきている。また、人事委員会を設置している地方公共団体においては、人事委員会が、当該地域の民間給与と当該団体の職員給与とを比較し、必要な給料表の改定等の給与勧告を行っている。

しかしながら、地域間における民間賃金の格差は拡大しており、昨今の厳しい地域経済の状況等を背景に、公務員給与が地場賃金と比べて高いのではないかと、地域民間給与の反映が不十分ではないかと、人事委員会

の公民比較や勧告のあり方に課題があるのではないかなどの指摘がなされている。また、国家公務員給与においては、地域における国家公務員給与がより地域の民間賃金水準を反映したものとなるよう、俸給表水準を引き下げ、民間賃金の高い地域に勤務する職員に対しては地域手当を支給することなどの見直しが検討されている。(資料1)

本研究会では、地方公務員給与のあり方について幅広い観点から検討しているものであるが、上述のような問題状況を踏まえ、まず、地域民間給与の反映の実態を分析するために、地方公務員給与の地域間格差と民間給与の地域間格差とを比較した。その際、それぞれにおける地域間格差をより適切に把握するため、地方公務員給与における民間賃金や物価・生計費の地域差を反映させる調整手当の役割を考慮するとともに、民間給与に関しては、単純な平均賃金ではなく、職種の類似性や年齢・学歴などの条件を考慮した上で地域間格差の試算を行った。

その結果、地方公務員給与における最高値と最低値の乖離の幅は、民間給与のものとは比べ大きな差違があるわけではないが、それぞれのデータの分布状況については、地方公務員の給与には民間給与の地域間のバラツキに比べ、より画一的な傾向があることが認められた。(資料4)これは、現在の地方公務員給与の状況が、地域ごとの民間給与の状況の反映という観点から見ると、必ずしも十分でないことを示していると認められる。

#### (見直しの方向性)

このため、地方公務員の給与については、給料表や勤勉手当等をより職務・職責や勤務実績を重視した内容へ転換することに加え、それぞれの地域の民間給与の状況がよりの確に反映されるように見直しに取り組む必要がある。なお、この問題は、国家公務員給与の見直しが、全体的な給与水準を維持した上での配分の問題であることとは、性格が異なり、基本的に各地方公共団体における職員の給与水準そのものの問題である。

具体的には、以下のような方向性を目指して取組みを進めていく必要がある。

- (1) 人事委員会を設置する地方公共団体においては、人事委員会における公民比較と給与勧告のあり方について、一層の精確を期すための比較方法の改善や勧告における較差の適切な反映、調査内容の充実等必要な措置を講じるとともに、必要な給料表の改定等の措置について明確に示すなど、住民等に対する説明責任を果たしていく必

要がある。

なお、これに関しては、本研究会としても、人事委員会の専門性の向上や体制整備等その機能の拡充方策について、制度的な観点も含め、さらに検討を進めることとする。

- (2) 人事委員会を設置していない地方公共団体においては、それぞれの団体において民間給与の状況を考慮して適切な給与水準を決定する必要がある。このような団体において地域の民間給与のよりの確かな反映が行われるための給与改定のあり方については、本研究会としても引き続き検討することとする。

以上、目指すべき基本的な方向性を述べてきたが、他方で、多くの地方公共団体が給料表や諸手当の内容を国家公務員給与に準じて定めている現状を踏まえると、以上のような取組みを通じて直ちに地方公共団体が見直しの実を上げることが困難である場合が想定される。

そこで、そのような場合においては、当面は、それぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映することを目途としている国家公務員の給与の取組みを参考として、それぞれの地方公共団体が給与水準の見直しを行う必要がある。

その際、以下の2点に留意すべきである。

- ①地域手当については、国家公務員における制度の趣旨や内容等を吟味しつつ、その必要性や支給内容について、地域住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に判断する必要があること。
- ②広域異動手当や本府省手当については、人事院勧告で示される制度趣旨や内容を踏まえ、地方公務員給与における必要性を慎重に判断する必要があること。

#### 4 今後に向けて

本研究会としては、今後予定されている人事院勧告の内容等を踏まえつつ、地方公務員の給与決定の考え方や人事委員会機能の強化のあり方、参考指標等も含め、地方分権の時代に即した地方公務員給与のあり方についてさらに検討を進めることとしている。

この基本的方向性を示したことにより、関係者における共通の認識が深まり、給与構造の見直しに向けた取組みに資することとなれば幸いである。

# 參考資料

## 現在検討している給与構造の基本的見直しの概要

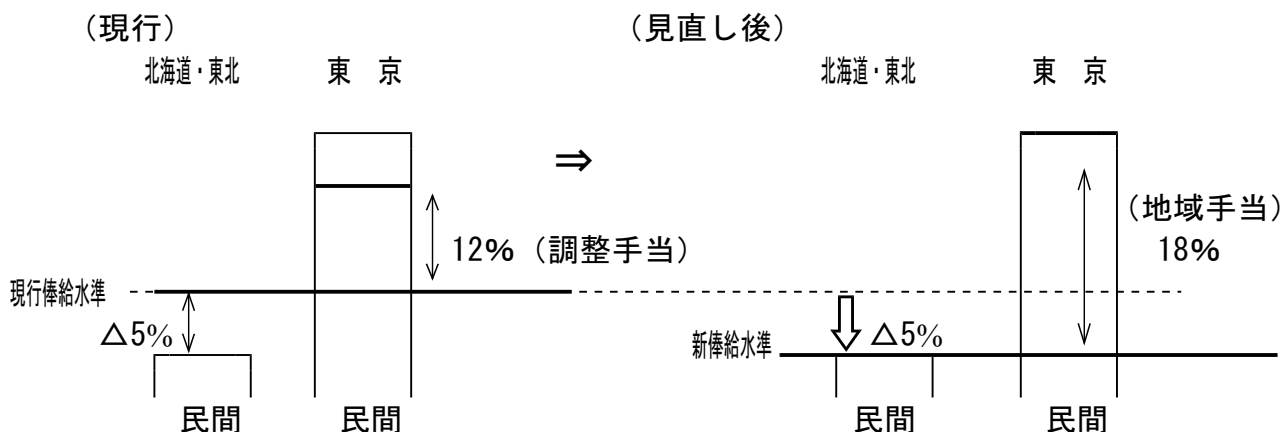
人 事 院

### 国民の公務員給与に対する批判

- ① 公務員の給与は、民間特に地方の地場賃金に比べて高い。
  - ② 倒産、リストラのある民間に比べ、公務員は仕事をしてもしなくても、毎年年功で昇給していく。等
- こうした批判に応えるべく、人事院は次のような改革案を提案。

### 1 俸給水準の引下げ

- ① 公務員給与の基本給（俸給表）は、民間の基本給に合わせて全国平均で定められるため、民間賃金が全国平均より低い地域では、公務員の給与が地場企業の賃金より高くなる。
- ② このため、俸給表水準を全体として5%程度引き下げる。
- ③ 民間賃金が平均より高い地域には最高18%程度（現在12%）の地域手当を支給する。



参考 地域別官民較差（平成16年）

地 域	官 民 較 差
全 国	0. 0 1 %
北 海 道 ・ 東 北	Δ 4. 7 7 %
関 東 甲 信 越	2. 0 0 %
東 京 都	3. 7 2 %
中 部	Δ 1. 8 6 %
近 畿	Δ 0. 1 7 %
中 国 ・ 四 国	Δ 2. 3 4 %
九 州 ・ 沖 縄	Δ 2. 6 0 %

## 2 勤務実績の給与への反映

- ① 勤務実績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を査定昇給に一本化する。
- ② ボーナス（勤勉手当）についても勤務実績によって支給額に差が生じるよう、「標準」の成績区分の成績率を引き下げ、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大する。

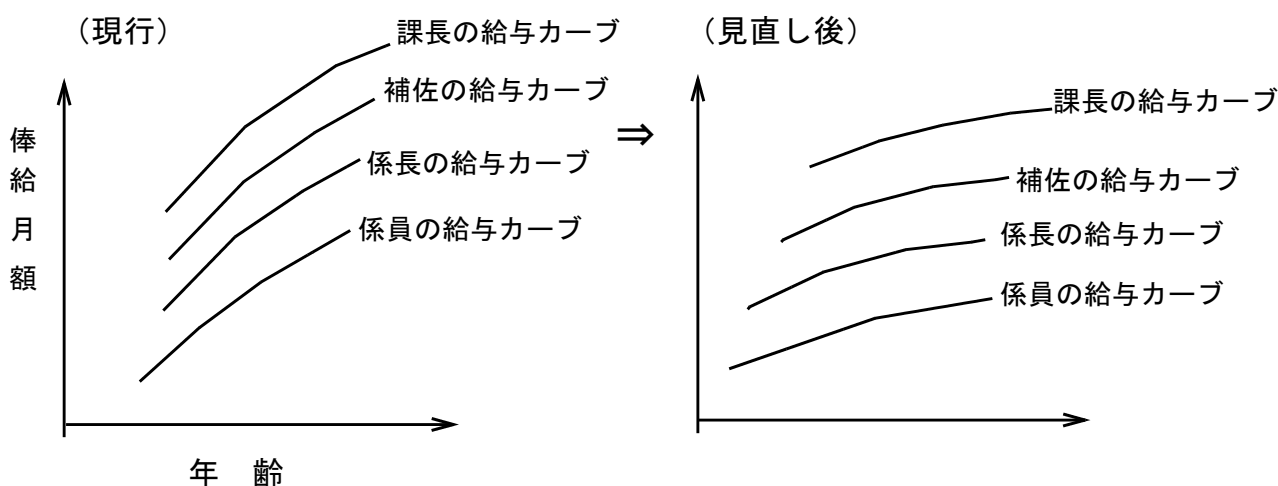
※ 一般職員 期末手当 年3.0月 + 勤勉手当 年1.4月（標準）

## 3 年功的給与から職務重視に

給与カーブの見直し（フラット化）等により年功的に上昇する給与から、課長、補佐、係長等の職務・職責を重視した給与へと転換を図る。

このため、

- ① 行政職（一）の俸給表について、現行の1・2級及び4・5級を統合し、12級相当を新設することによって、現行の11級制から10級制の級構成とする。
- ② 俸給表全体の水準は5%程度引き下げるが、中高年の俸給水準をさらに2%程度引き下げることにより、フラット化と級間の重なりを縮減を行う。一方、若年層については、引き下げ幅を5%程度以下とする。



## 4 その他の改革

- ① 専門スタッフ職俸給表を新設する。  
在職期間の長期化に向けての環境整備として及び専門的な能力の活用を目的として、3級構成程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を設ける。
- ② 本府省手当を新設する。  
本府省の課長補佐に出ている俸給の特別調整額を本府省手当に改め、措置の必要が認められる課長補佐以下の職員を対象とする。

③ 広域異動手当を新設する。

転勤のある民間事業所（広域展開企業）の賃金水準等を考慮して、原則として転居を伴う勤務地を異にする異動を行った職員に対し、広域異動手当を支給する。

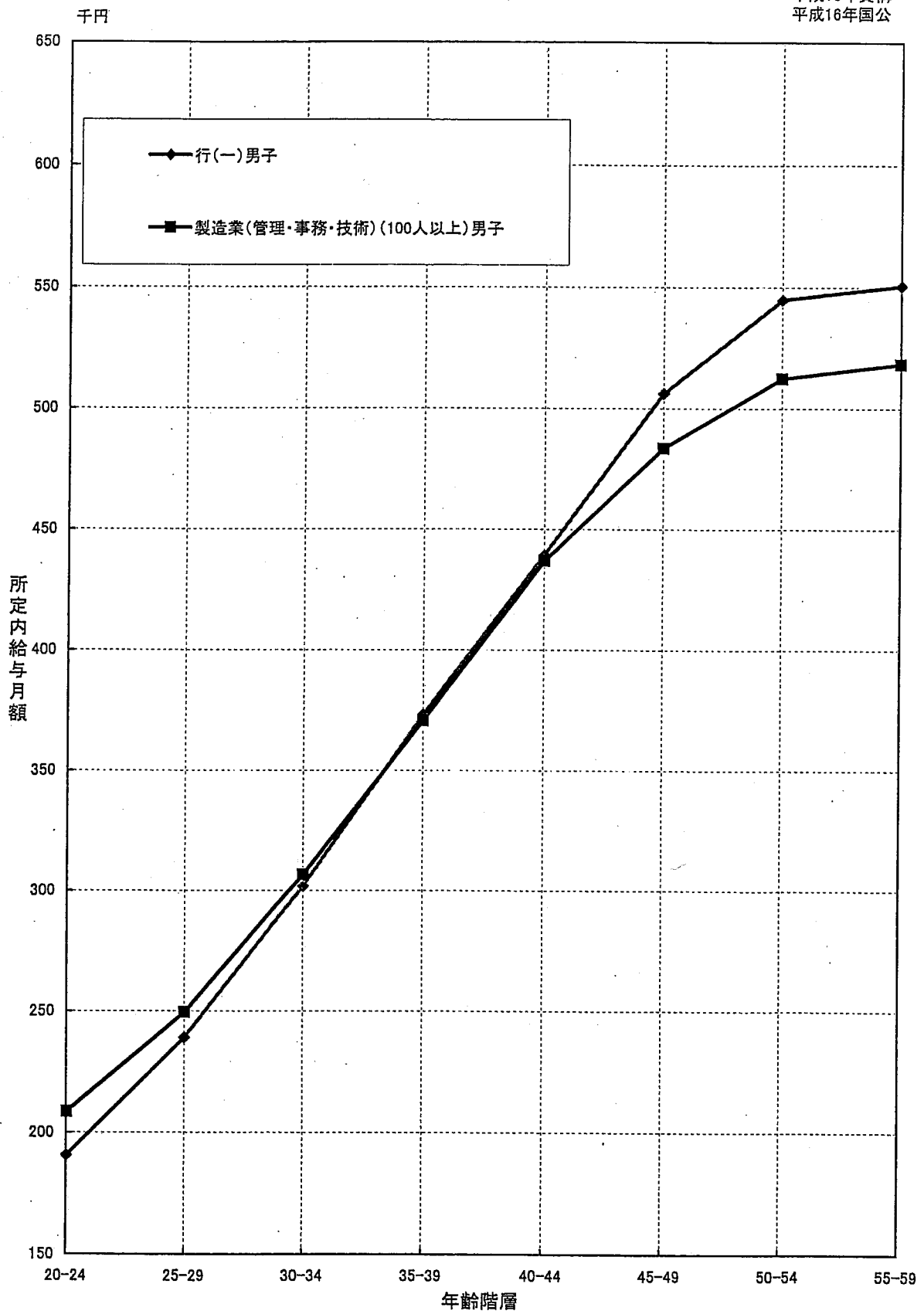
④ 俸給の特別調整額を定額化する。

特別調整額は、これまで俸給に定率を乗じて得た額としていたが、民間企業において役付手当が定額化している実態も踏まえ、年功的な給与上昇の影響を受けない、その職に見合った定額を支給することとする。



### 官民所定内給与月額比較 (地域計・学歴計)

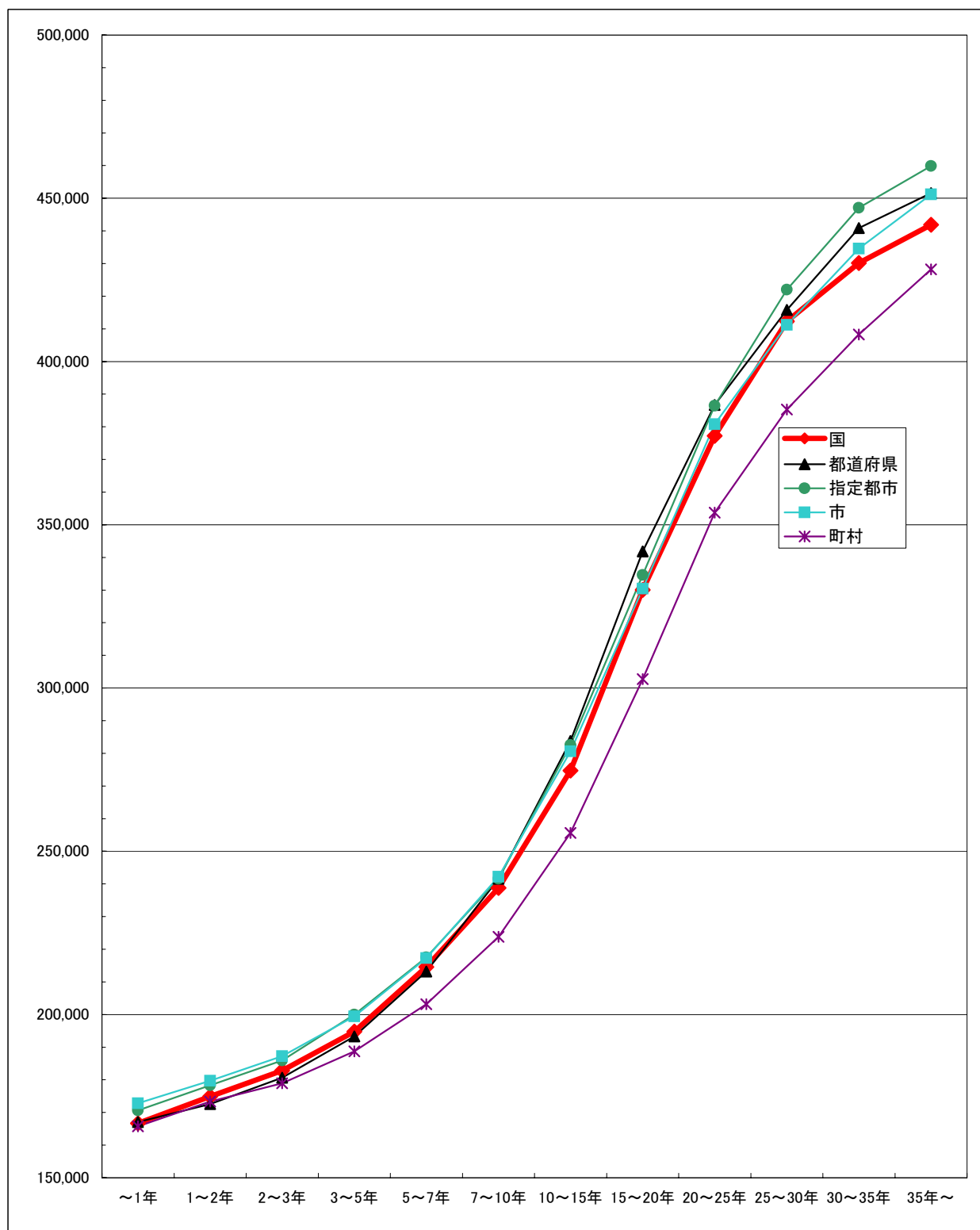
平成15年賃構  
平成16年国公



出典：第4回研究会資料(人事院作成)

### 国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額額の比較 (一般行政職 全学歴)

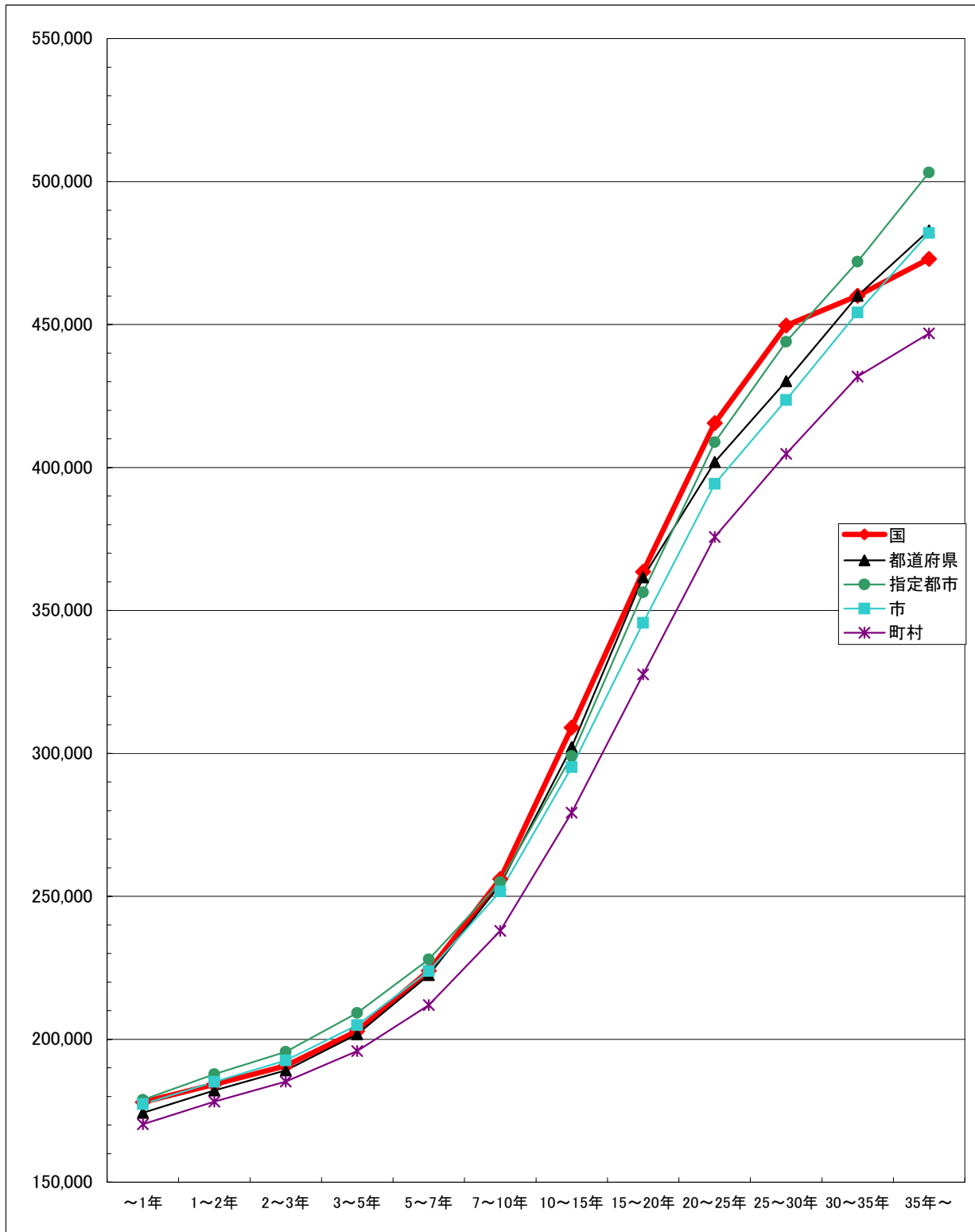
単位:円



出典:平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与等実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額の比較  
(一般行政職 大学卒)

単位:円

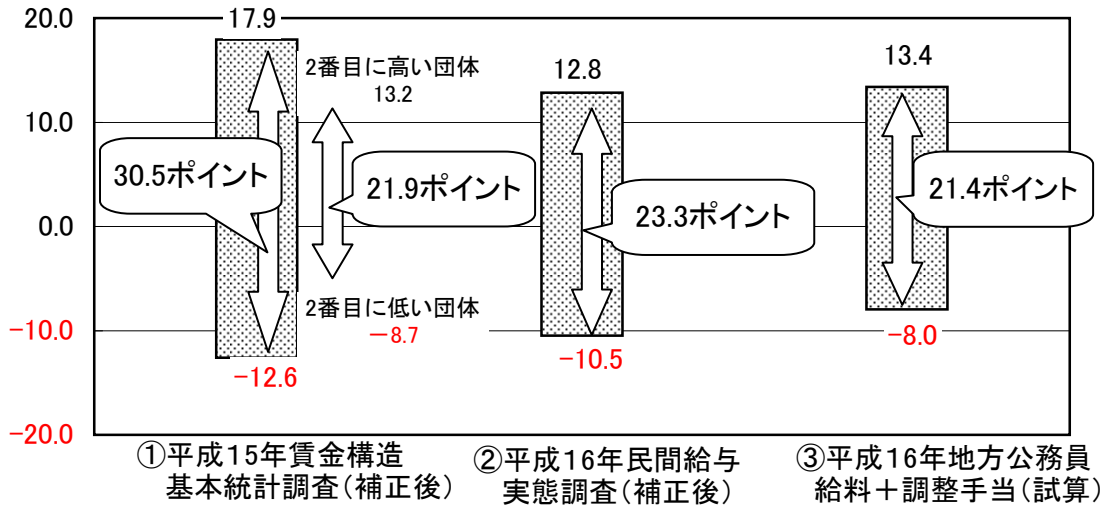


出典:平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与等実態調査

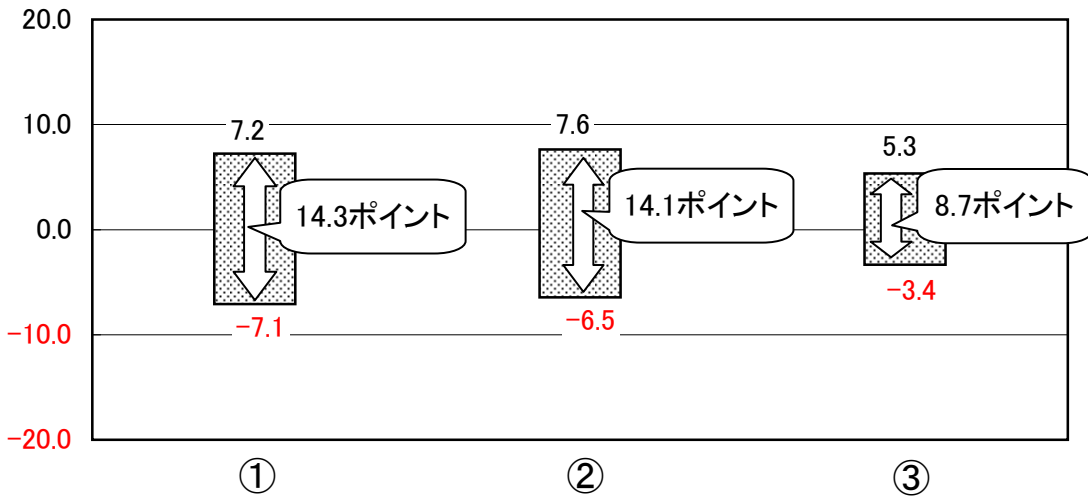
民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について

※本資料は、別紙の方法に基づいて、民間給与及び地方公務員給与の地域間格差を推計するため、試算したものである。

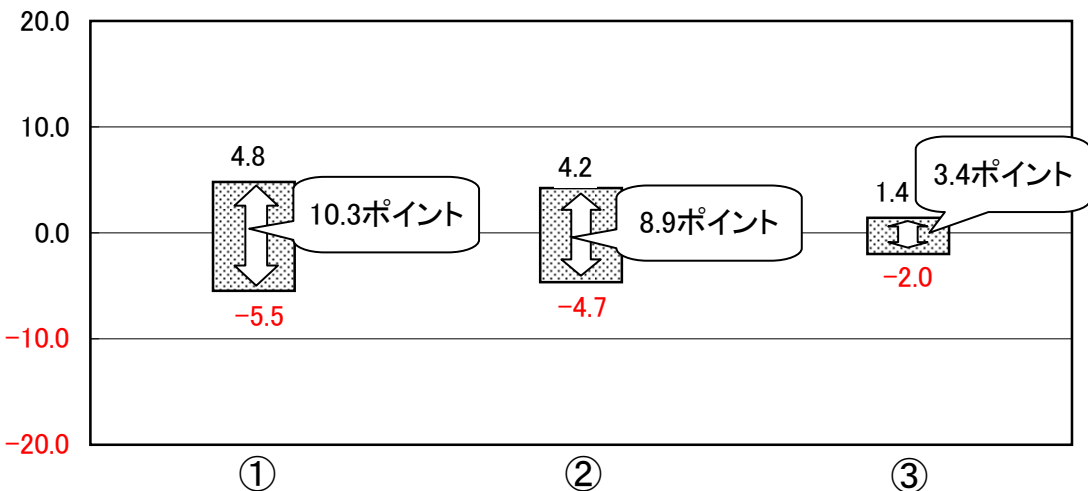
1 全都道府県(47団体における格差)



2 上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37団体における格差)



3 上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27団体における格差)



(別紙)

### ①平成15年賃金構造基本統計調査（補正後）

厚生労働省の賃金構造基本統計調査（平成15年）のデータに基づき、これを公務と類似の産業、職種、規模（企業規模100人以上、事業所規模50人以上）の民間企業に限定した上で、各都道府県の民間従業者を、役職段階別、学歴別、年齢別に区分し、各々の区分における全国の民間従業者の構成を基礎として、各都道府県における民間の所定内給与をラスパイレス方式により試算し、その全国単純平均からの乖離を指数化。

### ②平成16年職種別民間給与実態調査（補正後）

人事院及び各人事委員会が実施した平成16年職種別民間給与実態調査のデータに基づき、各都道府県の民間従業者を、職種別、役職段階別、学歴別、年齢別に区分し、各々の区分における全国の民間従業者の構成を基礎として、各都道府県における民間のきまって支給する給与から時間外手当を減じた額をラスパイレス方式により試算し、その全国単純平均からの乖離を指数化。

### ③平成16年地方公務員給料＋調整手当（試算）

平成16年地方公務員給与実態調査に基づき、各都道府県別の平均給料月額について、学歴、経験年数を国の職員構成を基礎にして補正したものを求め、それに、各団体の都道府県庁所在地における調整手当の支給率を乗じて「給料＋調整手当」を試算し、その全国単純平均からの乖離を指数化。

なお、本試算は、各団体が独自で取り組んでいる給与抑制措置（給与カット等）を反映しており、人事委員会が行っている公民比較の結果とは異なるものであるもの。

※ なお、①、②、③の全国単純平均は、それぞれの試算において基礎としている従業員（職員）構成が異なるため、絶対値で相互に比較できないものである。