

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書（概要・抄）

平成 18 年 3 月

1 本研究会の問題意識 ー国民・住民等からの指摘の背景ー

- 地方公務員の給与に対して批判がされている背景には、①民間と比べた中高年齢層の処遇や画一的・年功的な給与制度・運用、②給与決定制度や人事委員会勧告に対する信頼の不足、③一部の団体における不適正な給与制度・運用の存在、④地方公務員によるサービスと住民の負担感とのギャップ、などが考えられる。
- 研究会では、給与制度やその決定の仕組み、構造に由来する課題等について、制度的・体系的な観点から検討。

2 検討すべき課題

給与決定の考え方

- 職務給の原則については、これが不徹底であり画一的で年功的な運用実態等になっていることが、能力・成果をより重視する民間給与との乖離を生む一因となっている可能性。
- 均衡の原則については、いわゆる国公準拠により実現されると解されてきたが、地方公務員給与が画一的に高止まる傾向の背景となっているとの指摘がある。地方分権の流れの中で、これまでの給与決定の考え方の再検討が必要。

3 改革の方向

給与決定の考え方

- 職務給の原則は、実態として不徹底であることが多くの課題の要因であり、改めてその徹底が必要。
- 均衡の原則について、地方公務員法に定められた考慮事項（生計費、国の職員の給与、他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情）は妥当であるが、具体的適用においては、給与制度面と給与水準面とを分け以下のとおり対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言。

（給与制度）

- ・公務としての類似性を重視して均衡原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本とする（但し、職務給の原則等にとった合理的な範囲内で各団体の組織、規模等も考慮し、画一的に国家公務員の給与制度との合致を求めるものではない。）。

（給与水準）

- ・地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用し、各団体が地域民間給与の水準をより反映させた給料表を策定（但し、民間給与が著しく高い地域であったとしても、その地域の国家公務員の給与水準が目安。）。
- 民間給与を考慮する場合、適材確保という観点及び能率的な公務運営の確保という観点から、公務員の職務に類似した職務の民間事業の従事者の給与を考慮することが合理的。
- 民間給与を考慮する場合の区域については、原則として当該団体の区域内であるが、民間事業者が少ない地域など一定の範囲に拡大することがやむを得ない場合もある。