

市町村合併時における給与体系の調整の主なパターン

いずれかの団体の体系に統一

合併前

A市

B町

C村

給料表
諸手当
A市に統一

合併後

A市

メリット

- ・給与体系の統一により、給与の適正化が進むことがある。
- ・合併後団体の職員の一体化が進む。
(同一職場で同じ給与体系となり、不公平感が生じない。)
- ・給与算定・支給事務が合理化される。

デメリット

- ・B町、C村の給与水準の引き上げとなる場合には、人件費が増加し、住民の理解と納得を得にくい。

給与体系はそのまま

合併前

A市

B町

C村

給料表
諸手当
合併前のまま

合併前からの職員

旧A市

旧B町

旧C村

合併後に採用された職員

A市

メリット

- ・B町、C村の給与水準が低い場合、人件費の増加が抑制され、住民の理解を得やすい。
- ・各職員の給与水準に変更がないため、増減による不満は生じない。(増減がないことによる不公平感はある。)

デメリット

- ・合併後の新規採用職員に入れ替わるまで、長期間異なる給与体系が同一団体内に残る。(同一職場内で異なる給与体系となり、不公平感が生じる)
- ・B町、C村の給与水準が高い場合、住民の理解を得ることが困難

※ 上記2つのパターンの折衷的なものとして、諸手当のみを統一するパターンがある。