

人事委員会を設置していない市町村の給与決定等に関する考え方

○ 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) (抄)

第 2 給与制度の改正等について

1 給料表の構造

- (1) 都道府県の行政職給料表(一)の職務の級については、国家公務員の行政職俸給表(一)の職務の級を用いることとし、各級の職務については、次により定めることが適当であること。

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。

- (2) 市町村の行政職給料表(一)の職務の級の構成については、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、今回の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こと。

○ 地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書

(平成18年3月)(抜粋)

6 改革の方向

(4) 人事委員会を設置していない地方公共団体の対応

人事委員会を設置していない地方公共団体（＝政令指定都市以外のほとんどの市町村）の対応について、給与決定の考え方から言えば、何らかの形で当該団体内の民間事業の従事者の給与を調査し、当該市町村職員の給与と比較して給与決定を行うことが理想である。しかしながら、市町村単位に民間給与を調査することは、考慮すべき民間事業の従事者が勤務する事業所が大きく偏在しているととともに、サンプル数が制約されること、市町村にとっても物理的、人間的にも負担が大きいことを踏まえると、現実的ではないと思われる。

したがって、本研究会としては、まず都道府県の人事委員会の機能が十分に発揮され又は強化されることにより、地域民間給与を適切に反映した都道府県の公民較差の算定や給料表等の明示、資料の公表等の改革がなされることを前提に、これらを参考にして市町村が具体的な給料表等を整備することで、間接的に地域民間給与の反映を行うこととするよう検討すべきであると考ええる。また、これに加えて、市町村長の求めに応じて、都道府県人事委員会が、都道府県内の民間給与のデータ等を提供する制度を設け、市町村長において一定程度民間給与の状況を考慮することができる仕組みを検討すべきであると考ええる。

なお、給与決定における市町村長の役割や説明責任がより重要となることに対応し、共同研修の実施等を通じた専門能力向上のための取組みなど、都道府県・市町村の人事行政当局相互間の連携強化が重要となる。

○ 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

(平成21年8月25日付け総行給第93号)(抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

- (5) 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。