

【検討の前提】

- 地方公務員の給与は、公務としての類似性等を踏まえ、国家公務員の給与を基本とすべきものとされている。従来、多くの地方公共団体では、国の俸給表構造を援用した給料表が用いられてきた。近年、地域における民間給与水準を適切に反映させる観点から、国の俸給表構造を援用しつつ、水準について独自の調整をしようとする取組が見られている。
- 水準について独自の調整は、速やかに実現すべきものであるが、その基本的な考え方や具体的な方法について整理する必要がある。
- 更に、中期的な課題として、独自構造の給料表を作成する場合の考え方について整理する必要がある。

1 給与改定原資の配分

○ 公民比較の対象となる給与は、給料（本給）と諸手当があるが、国家公務員の給与との比較も念頭に、給料と諸手当との配分をどのように考えるか。

→ 諸手当を含む給与について民間との均衡が図られていれば、給料と諸手当との配分については問題としないとする考え方もあるが、公務としての近似性・類似性を考慮した場合、諸手当が国と大きく異なることについて、住民の理解と納得を得ることが可能か。

また、国との給与水準の比較については、現在、諸手当を含まず、給料を学歴と経過年数を揃えてラスパイレース比較する方式が定着しているが、手当を含めた比較を行うためには、諸課題を整理する必要があるのではないか。

当面、国との均衡も考慮しつつ、人事委員会勧告の内容や改定後の給与制度・水準について、引き続き、情報開示を徹底し、十分な説明責任を果たすべきではないか。

○ 職員部内の職種・職務間、世代間、地域間などの給与配分をどのように考えるか。

→ 職種・職務間、世代間については、国・地方の双方で、近年、能力・実績主義の人事評価に基づく人事管理を前提とし、職務給の原則を徹底する方向での制度改正が行われており、今後この方向を指向すべきではないか。

地域間については、国と同様、地域手当によることとなるが、人事院規則で規定された支給割合の算出方法を踏まえれば、これと異なる支給割合を設定する場合には、十分な説明責任が求められるのではないか。

○ 民間給与の動向の反映について、どのように考えるか。

→ 人事院勧告においても、水準については、民間給与を精確に比較し、較差の完全解消を基本としているが、制度については、民間の全体的な傾向を把握し、これを公務員給与の制度設計に反映している。賃金体系は企業によって多様であることから、地方公共団体においても、引き続き、このような考え方によるべきではないか。

2 独自水準の給料表

- 国の俸給表構造を援用しつつ、水準について独自の調整を行う場合、どのような考え方に基づき調整を行うべきか。
- 地方公務員の給与について、地域における民間給与水準を適切に反映させる観点から、独自水準の給料表の具体的な改定方法について、どのように考えるか。

→ 一定率を乗じることとした場合、マイナスの率であればカーブがフラット化し、プラスの率であればその逆になる。このことに留意した上で、近年、職務給の原則を徹底させる観点から、給与カーブのフラット化が指向されていることや、改定前の職種・職務間、世代間の配分がどのようになっているかを考慮し、調整を行うべきではないか。

国の俸給表構造を援用することを前提とすれば、昇格時対応についても、これを援用することが整合的ではないか。

給与構造改革の経過措置（現給保障）対象者の取扱いについては、その他の者との均衡に配慮し、調整を行うべきではないか。

上記の考え方により、既に一部の団体で取り組まれているとおり、全体の公民較差を算出し、諸手当について所要の改定を行う（又は行わない）こととした上、残る較差を解消するため、国の俸給表構造を基本とした上で、一定の調整を行う手法が合理的ではないか。

3 独自構造の給料表

- 現行の独自構造の給料表について、その有意性や課題の検証を行うべきではないか。
- 独自構造の給料表を用いる場合、どのような要素に着目し、どのような独自性を持たせることが、合理的と言えるか。
- 現行のラスパイレス指数は、全体の水準を比較するものであるが、各地方公共団体が独自構造の給料表を用いる場合には、職員部内での配分にも留意する必要があるのではないか。
- 独自構造の給料表を用いる場合については、国に比べて年功的な構造や運用となっていないことについて、説明責任がより強く求められるのではないか。

→ 給与水準全体の比較については、ラスパイレス指数によることとなるが、職務間・世代間の配分については、別の手法による検証が必要となる。

国と同じ構造の給料表を用い、職務の級の格付けも適正である場合には、これらの配分についても、国や他の地方公共団体との均衡が図られっていると推定される。

独自構造の給料表は、国と組織構成や職務内容が異なることを前提に、当該団体によりふさわしい級制や格付けを可能とする。

他方、現在、政令市を中心に採用されている独自給料表は、職務給原則の観点から、一職一級制に近いものとなっているという面はあるが、一方で各級の号給数が多く、最高額と最低額の幅が大きといった面もある。

今回の検証では大きな乖離は確認されなかったが、国に比較して年功的な運用となっている団体の例も見られた。独自構造の給料表を用いる場合には、国よりも職務給原則を徹底したものであるなど、運用面を含めた合理性の説明責任が求められるのではないか。

4 一般行政職以外の給料表

- 一般行政職以外の職種について、地域における民間給与水準の適切な反映をどのように考えるか。
- 公民比較は、公務の一般行政職と民間の同種・同等の従業員との比較を前提としているが、一般行政職以外の給料表の構造や水準について、どのように考えるか。
 - 現状と同様、基幹職種である一般行政職を基本として民間水準の反映を図り、他の職種の水準については、年齢等の対応関係を踏まえつつ、一般行政職との均衡を基本とすべきではないか。
- ただし、国に類似職種のある職種（医療職、公安職等）については、当該俸給表との均衡を考慮する必要があるのではないか。
- また、サンプル数が限られる等の課題はあるが、地域における民間の類似職種についても、対象となる民間労働者の属性に十分留意の上、人事委員会の調査結果以外の統計調査（賃金構造統計基本調査）により傾向を把握することは有用と考えられるのではないか。

5 その他

○ 人事委員会を設置していない市町村において、独自水準の給料表や独自構造の給料表を用いることについて、どのように考えるか。

→ 人事委員会を設置していない市町村において、現行制度の下で、独自の民間給与水準の調査にコストを費やすことは、市町村ごとに得られるサンプル数には限界があり精確な比較に課題があること、費用対効果等の面で必ずしも住民の理解を得られるものとは考えられないことからすれば、都道府県人事委員会の調査結果を参考とすることが合理的ではないか。

都道府県が独自水準の給料表を用いている場合には、当該都道府県内の市町村においても、基本的には、同様に水準調整を行った給料表を用いるべきではないか。

現在、多くの市町村で採用されている国の俸給表の中・下位部分のみを用いる手法は、簡素な組織であることからすれば、合理的ではないか。