

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会（第6回）

議事次第

日 時 平成26年7月25日（金）

10時00分～12時00分

場 所 総務省8階801会議室

議事

1 開会

2 配布資料説明

3 意見交換

4 その他

資料 1

職務・勤務実績に
応じた給与

国の人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み

評価の方法

能力評価

評価期間(10月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価

業績評価

評価期間(10月～3月・4月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価

※原則として5段階(S、A、B(中位)、C、D)で評価

評価の流れ(基本)

期首面談(目標の設定)



業務遂行



自己申告



評価／調整／確認



評価結果の開示



期末面談(指導、助言)

※苦情へも対応

評価結果の活用の基本的枠組み

昇任

昇任日以前2年(本省課長級以上ポストへの昇任の場合は前3年)の能力評価及び直近(本省部長級以上ポストへの昇任の場合については、施行3年後からは前3年)の業績評価を活用

昇格

(昇任を伴わない場合)

昇格日以前2年の能力評価及び業績評価を活用

昇給

昇給日(1月1日)以前における直近の能力評価及び直近の連続する2回の業績評価を活用

免職・降任・降格・降号

能力評価又は業績評価の全体評語が最下位となった場合を処分の契機として活用

勤勉手当

基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の業績評価を活用

人材育成

能力評価の項目、評価結果を研修の開発・実施、職員の自発的能力開発に活用

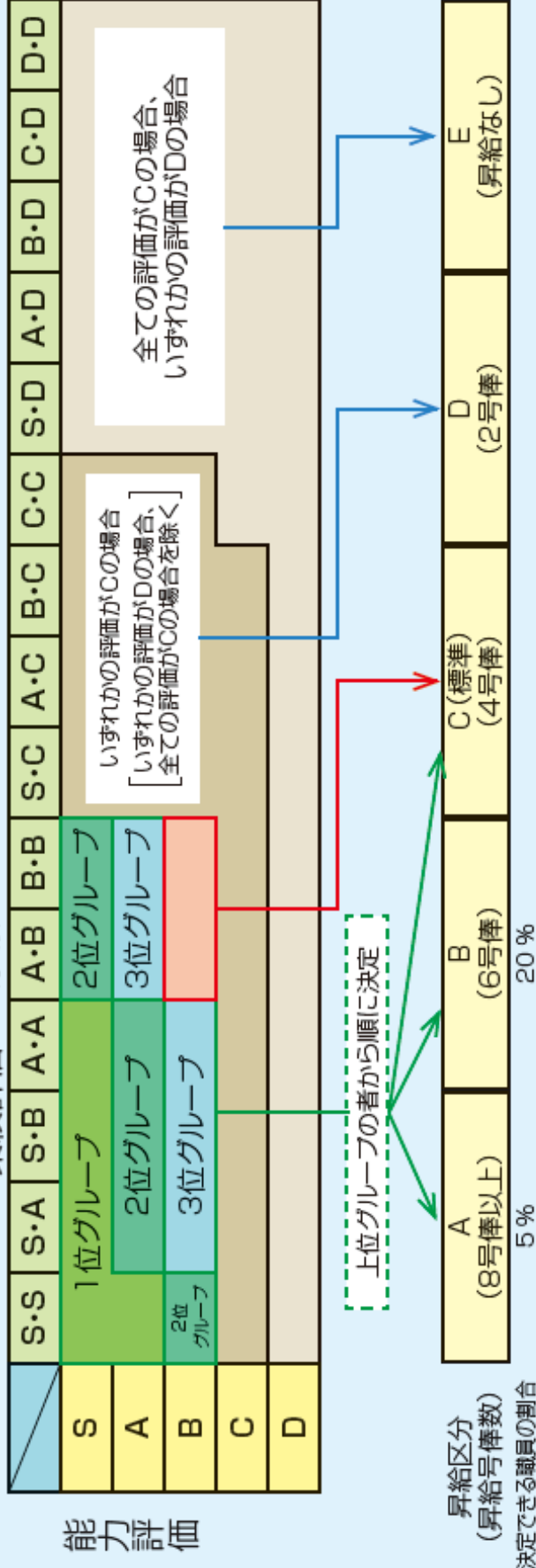
【参考】人事評価結果の活用(3)

昇給への活用

※一般の職員の例

能力評価と2回の業績評価の結果に基づいて昇給区分が決定されます。

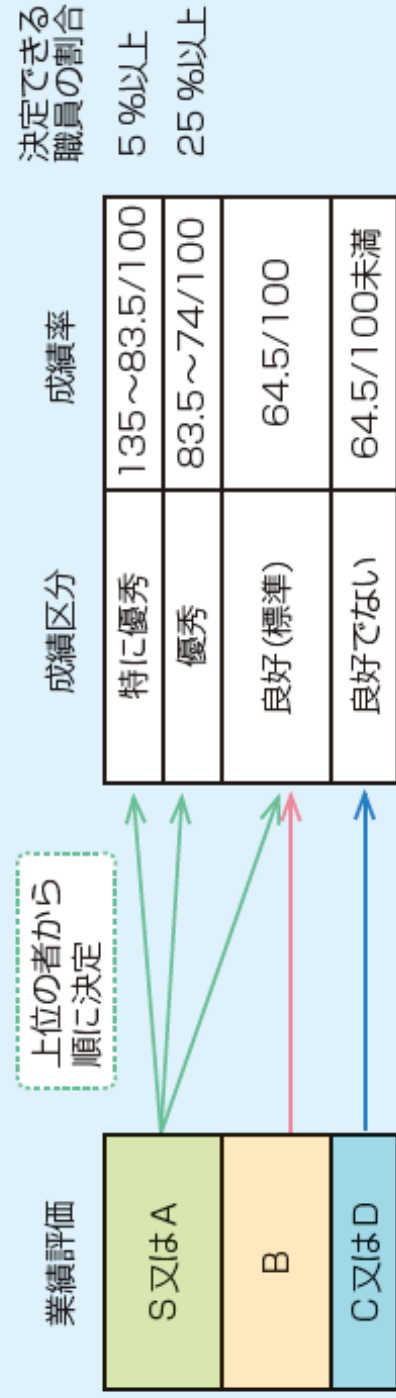
業績評価(2回分、順不同)



勤勉手当(ボーナス)への活用

※一般の職員の例

業績評価の結果に基づいて成績区分・成績率が決定されます。



第 3 給与制度の総合的見直し等

2 具体的な検討課題

(1) ～ (3) (略)

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

現在、人事評価は絶対評価で行われ、その結果を昇給、勤勉手当等の給与に反映することとされている。例えば、昇給については、上位の昇給区分（標準より昇給号数が増加）は、人事評価で上位の評語を受けた者の中から決定することとしているが、上位の評語を受けた者が多い場合に上位の昇給区分に集中することがないように上限枠を設けている。一方、人事評価で下位の評語が付与された者は、必ず下位の昇給区分（標準より昇給号数を抑制又は昇給なし）に決定することとされているところ、現在、下位区分に決定された者は少数となっている。職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることとはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の 2 倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考えられる。本院としては、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

平成25年度勤務成績の評定の実施状況等調査結果のポイント (平成24年度の状況)

- 勤務評定の制度の運用として、国の人事評価制度と同様の取組
(能力評価及び業績評価(目標管理))を行っている団体数

※ 一部の職位で導入している団体を含む。

➤ 都道府県	37 / 47 団体	(実施率: 78.7%)
➤ 指定都市	19 / 20 団体	(実施率: 95.0%)
➤ 市区町村	563 / 1,722 団体	(実施率: 32.7%)
➤ 合計	619 / 1,789 団体	(実施率: 34.6%)

※ 実施率は、各区分の団体数(平成25年4月1日現在)に占める割合。

(参考) 勤務評定を書面により行っている団体数

都道府県	47 団体 (実施率: 100.0%)
指定都市	20 団体 (実施率: 100.0%)
市区町村	1,166 団体 (実施率: 67.7%)
合計	1,233 団体 (実施率: 68.9%)

- 本調査において、「勤務評定」とは、地方公務員法第40条に規定するものをいい、能力評価、業績評価、また、その他簡易な評価であっても同条文を根拠とし、書面で行っているものとしている。
- 地方公務員法第40条第1項
任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）の概要（能力実績主義関連）

公布：平成26年5月14日

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

（1）能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

○ 任用の方法

- ・人事評価その他の能力の実証→標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・標準職務遂行能力→課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力。任命権者が定める。

<国の例> 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）
係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

（2）人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

○ 勤務評定との違い

- ・勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

○ 人事評価の根本基準等

- ・人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

<参考>国の人事評価制度と同様の取組（能力評価及び業績評価（目標管理））を行っている団体（平成24年度）

都道府県：37/47団体（78.7%） 指定都市：19/20団体（95.0%）

市区町村：563/1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

（3）分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

（4）その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

○ 等級別基準職務表

- ・職務給原則→職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地公法第24条第1項）
- ・「等級別基準職務表」→給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したもの。

（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長又は主査の職務 など）

※ これまでは、助言により条例化を促進。

※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

2 施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

地方公共団体における人事評価制度に関する研究会（概要）

1 趣旨

地方公共団体における人事評価制度の導入を行うための改正地方公務員法が第 186 回通常国会で成立し、公布された。

地方公共団体においては、改正前の地方公務員法に基づく勤務評定制度の運用として、国と同様の人事評価制度を導入・運用している団体がある一方、改正法の施行とともに今後導入を予定している団体も多いと考えられる。

については、法の趣旨に則った人事評価制度の円滑な導入や運用に向け、地方公共団体において留意すべき事項や参考となる規程例などについて研究を行う。

2 研究項目

- (1) 人事評価制度の導入・運用にあたっての留意事項
- (2) 人事評価制度の導入にかかる規程、評価記録書、実施要領等の参考例
- (3) その他

3 構成員（敬称略 五十音順）

座長 辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
出雲 明子	東海大学政治経済学部政治学科准教授
上浦 善信	大阪府池田市市長公室人事課人材育成推進参与 (前おおさか市町村職員研修研究センター副所長)
大杉 覚	首都大学東京大学院社会科学部研究科教授
海田 智浩	広島県総務局人事課長
川戸 伸二	鳥取県若桜町総務課長
高坂 竜夫	長野県松川町総務課長
前田 憲司	大阪府寝屋川市総務部人事室長

4 スケジュール

第 1 回：6 月 1 9 日（水）

改正地方公務員法、国・地方公共団体における人事評価制度の説明

第 2 回：7 月 2 4 日（木）

人事評価制度の導入・運用にあたっての留意事項や導入にかかる参考例の議論

第 3 回：9 月（予定）

参考例の整理、中間報告のとりまとめ

→ 地方団体に参考例を中間報告として情報提供（9 月頃）

人材育成等専門家派遣先等でも適宜情報提供

第 4 回：1 2 月（予定）

その他留意事項の整理、報告書（案）の議論

第 5 回：平成 2 7 年 2 月（予定）

報告書のとりまとめ

→ 地方団体に報告書を踏まえた助言や情報提供（3 月頃）

ホームページへ掲載、年度内に冊子の配付

地方公共団体における人事評価制度の導入スケジュール(イメージ)

		平成26年度												平成27年度		平成28年度	
		5/14	6/9	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	9月	4月～		
総務省の対応	地公法改正 公布通知	<p>・法律概要、今後のスケジュールの説明</p> <p>・人事評価制度の仕組み及び整備・運用に係る留意事項</p> <p>運用通知 発出予定</p> <p>ブロック会議(6箇所)</p> <p>関係政令の制定</p> <p>ブロック会議(6箇所)</p>															
	規程等整備	<p>人事評価制度に関する研究会</p> <p>第1回</p> <p>第2回</p> <p>第3回</p> <p>中間報告 (想定される内容) ・規程案、評価シート例、記載例、記入要領などの導入のための参考例</p> <p>第4回</p> <p>第5回</p> <p>最終とりまとめ</p> <p>人材育成等専門家派遣</p> <p>・主に市区町村を対象とした、人事評価制度に関する専門家の講演と、総務省の説明会を実施(23箇所)</p> <p>人材育成等専門家派遣</p>															
	評価者研修	<p>職員等への説明・協議・周知</p> <p>具体的仕組み、運用方法等について</p> <p>人事評価制度の意義等について</p> <p>試験内容について</p> <p>適宜実施</p> <p>適宜実施</p> <p>制度施行(本格実施)</p>															
試験	<p>試験内容について</p> <p>適宜実施</p> <p>適宜実施</p> <p>制度施行(本格実施)</p>																
地方公共団体の対応例																	

資料 2

技能労務職員の給与

第 3 給与制度の総合的見直し等

2 具体的な検討課題

(1) ～ (3) (略)

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

行政職俸給表(二)については、同表の創設時において企業に直接雇用されている民間の自動車運転手、守衛等の給与との均衡を考慮して給与水準が設定され、その後は行政職俸給表(一)の改定に準じた改定を行ってきている。民間においては、近年、自動車運転手や守衛等の職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先となる企業に直接雇用されている者は少数となり、常勤の従業員であっても直接雇用されている者と業務委託等により業務に従事する者との間には、大きな給与差が生じている。国においても、政府方針として、民間委託等の合理化措置を積極的に講じ、これらの業務に携わる職員の採用は、公務遂行上真に必要な場合を除き、行わないこととされており、業務委託等による形態が増加し、これらの職員は減少してきているが、なお、本年 4 月時点において自動車運転手 1,392 人など合計で 3,272 人が在職している。

公務においても、業務の特性上、技能・労務職員の直接雇用が必要と認められる部署もある一方、民間と同様に業務委託等によることで支障がないと認められる部署もあると考えられるところである。民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表(二)の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

技能労務職員及び公営企業職員の給与決定について

地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律289号）

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

（予算上資金上不可能な支出を内容とする協定）

第十条 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、当該地方公共団体の議会によつて所定の行為がなされるまでは、当該地方公共団体を拘束せず、且つ、いかなる資金といえども、そのような協定に基いて支出されてはならない。

附則5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律(第十七条を除く。)及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。（以下略）

地方公営企業法（昭和27年法律292号）

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

- 2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。
- 3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。
- 4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

技能労務職員の給料表に係る助言等

○ 行政職給料表（二）に関する考え方について

- ・ 技能労務職員の給与については、その種類と基準のみを条例で定め、具体的な金額については団体交渉を行い、労働協約の締結又は長が規則で定めることとなる。こうした法の建前を前提として行政職給料表（二）は条例上用いない給料表とされている。（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号自治庁次長通知）
- ・ 一方、地方の技能労務職員は、国の行政職俸給表（二）適用職員と同じ職種に属するものが多く、職務内容が国と同じであることから、給料表を定めるにあたっては、国の場合の取扱いを参考として措置すべきものである。（昭 36. 2. 11 自乙公発第 2 号自治事務次官通知）
- ・ したがって、行政職給料表（二）を原則として用いないというのは、給与条例に定める給料表としては用いないという意味であり、技能労務職員に対する給料表については行政職俸給表（二）を参考として定めることが適当である。

（参考文献：「地方公務員給与制度詳解」）

○ 地方公務員の給与制度等の改正について（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号 自治庁次長通知）（抄）

第 1 給料表制度の改正

1 給料表の種類

- (1) 給料表の種類は、当該給料表が適用される職員の数、人事交流の状況、勤務の実等を考慮し、できる限り簡素化することが適当であること。なお、その基準をあげれば、次のとおりであること。

イ 原則として用いるもの

行政職給料表（一）

（中略）

ハ 原則として用いないもの

行政職給料表（二）

（中略）

2 給料表の適用範囲

給料表の適用範囲は、原則として国の俸給表の適用範囲によるものとするが、この場合、次の事項を考慮することが適当であること。

- (1) 単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和 26 年政令第 25 号）に規定する技術者、監督者及び行政事務を担当する職員には、行政職給料表（一）を適用すること。（当該政令は失効中）（以下略）

○ 地方公務員の給与制度等の改正について（昭 36. 2. 11 自治乙発第 2 号 自治事務次官通知）（抄）

第 2 地方公務員の給与改定について

1 （略）

2 給料表の種類、適用範囲及び等級別定数

- (1) 一般職の地方公務員に適用する給料表の種類及び給料表の適用範囲については、「地方公務員の給与制度等の改正について」（昭 32.6.1 自乙公発第 51 号自治庁次長通知）第 1 の 1 「給料表の種類」及び第 1 の 2 「給料表の適用範囲」において通知したところによることとされたいこと。この場合において、単純な労務に雇用される職員の給与については、職員の給与に関する条例で定める給料表を適用すべきものではなく、地方公営企業労働関係法（昭和 27 年法律第 289 号）附則 4 項において準用される地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）第 38 条及び地方公営企業労働関係法第 7 条の規定により、国家公務員の場合の取扱いを参考として措置すべきものであること。（以下 略）

○ 平成 20 年度に開催した「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」においては、

- ・ 技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、いずれも採用の段階で高度な技術や資格を要しないことや、自動車運転手や守衛等重複する小区分も多くあることからすれば、類似職種と言える。
- ・ 国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、構造については国の行政職俸給表(二)を援用することが考えられる。
- ・ 行政職俸給表(二)を用いていない場合であっても、技能労務職員の給料水準が国の行政職俸給表(二)適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められよう。
と整理されているところである。

○ 平成 21 年 3 月「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告書(抄)

③ 国の行政職俸給表(二)について

技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、いずれも採用の段階で高度な技術や資格を要しないことや、自動車運転手や守衛等重複する小区分も多くあることからすれば、類似職種と言えるものである。また、国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、構造については国の行政職俸給表(二)を援用することが考えられる。

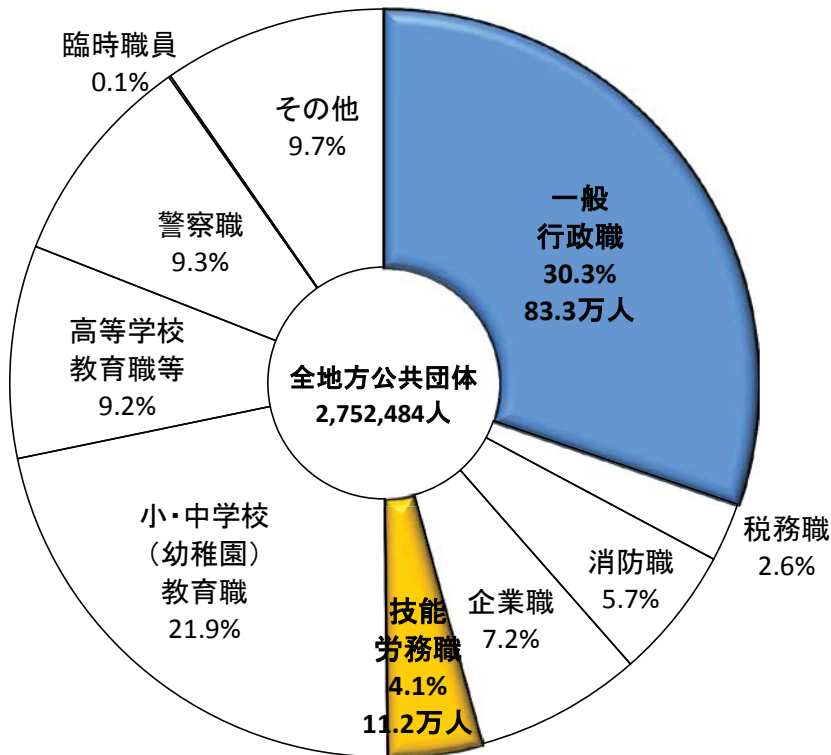
その場合も、一般行政職員と同様、組織の規模等を踏まえ、級と号給の数をそのまま用いてよいのかどうかの検証が必要であり、水準についても、地域の民間給与水準を反映すべきものである。

なお、国の行政職俸給表(二)を援用しない場合には、独自構造の給料表を作成する必要があるが、従来、一般行政職員等について、水準面も含めた「国公準拠」の考え方が採られていたこともあり、多くの地方公共団体においては、独自構造の給料表を作成するためのノウハウが蓄積されていない。一般行政職員等も含め、独自構造の給料表作成は今後の重要な課題である。

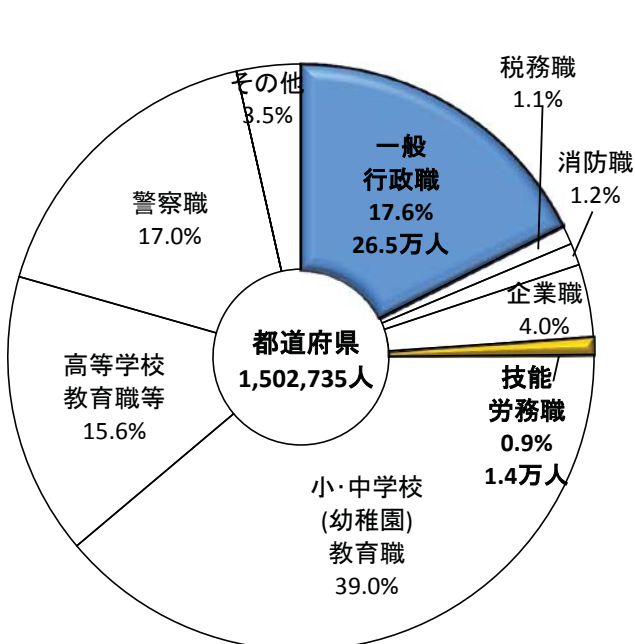
また、行政職俸給表(二)を用いていない場合であっても、技能労務職員の給料水準が国の行政職俸給表(二)適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められよう。

団体区分別・職種別職員構成の状況 (H25.4.1現在)

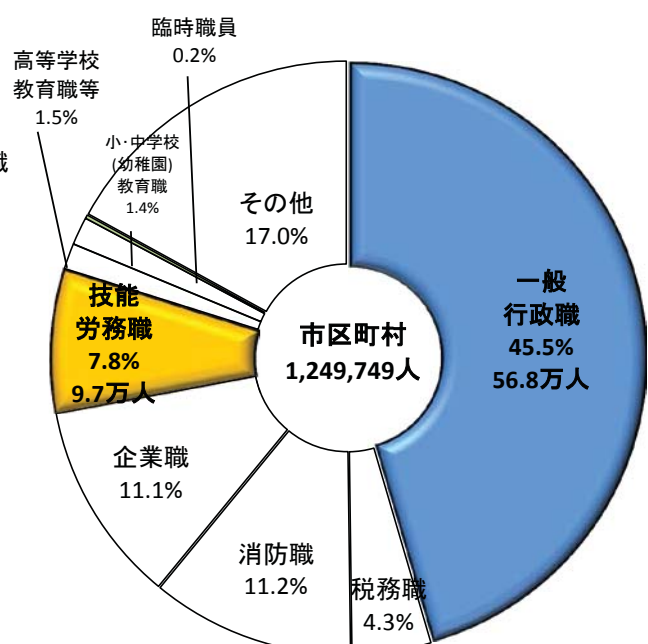
全地方公共団体



都道府県



市区町村

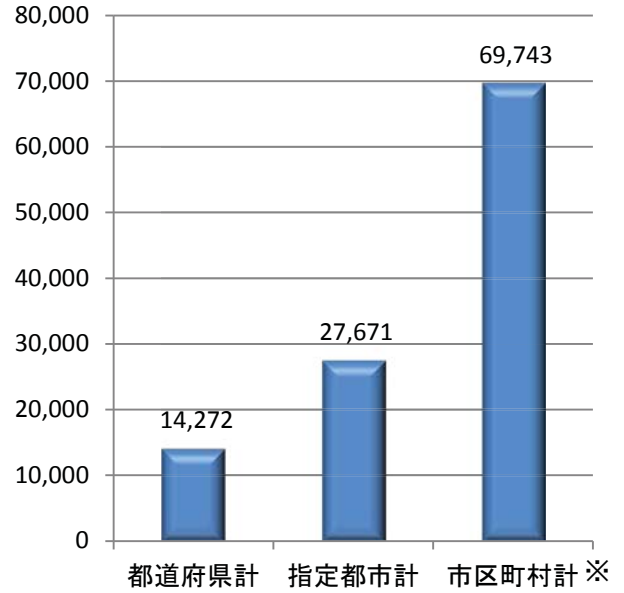
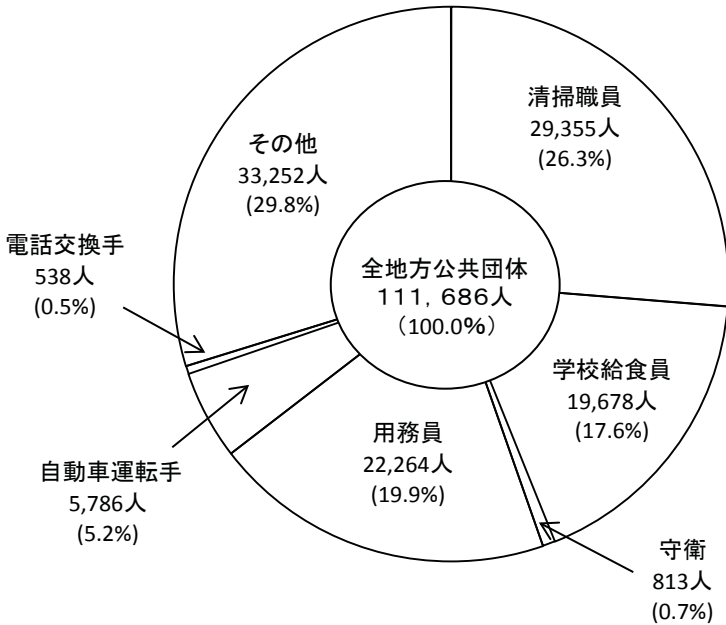


(平成25年地方公務員給与実態調査(平成25年4月1日現在))

団体区分別・職種別技能労務職員数 (H25.4.1現在)

全地方公共団体

(単位:人) (参考)団体区分別技能労務職員数

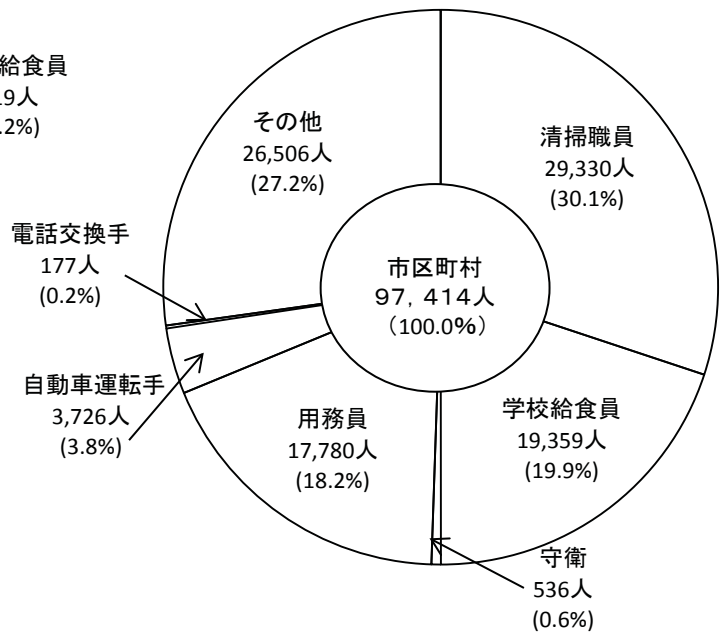
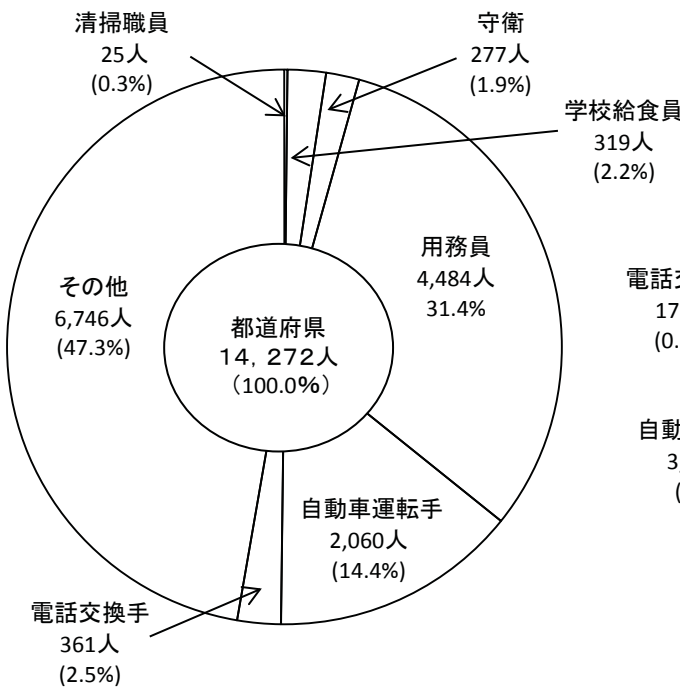


※指定都市を除き、一部事務組合等を含む。

都道府県

市区町村

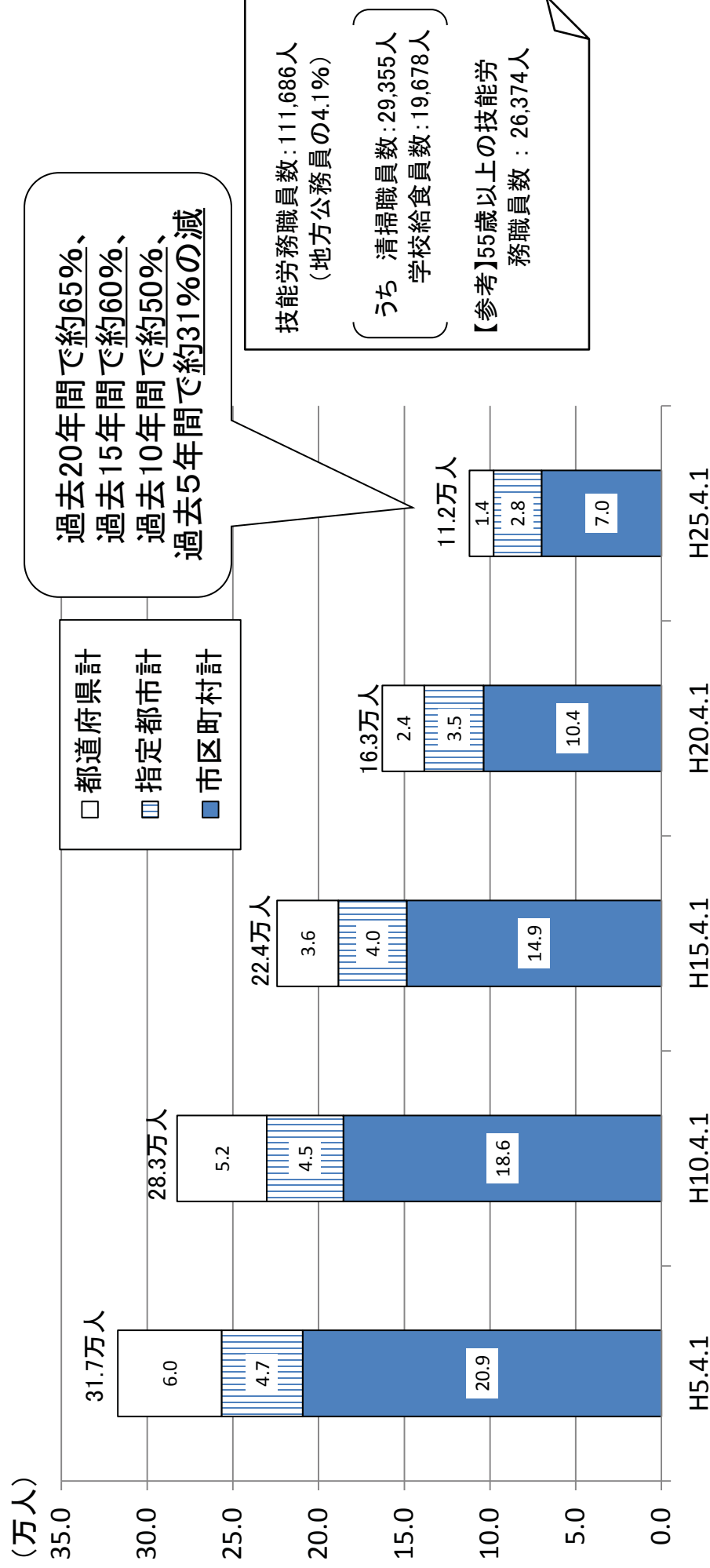
(一部事組合等を含む)



(出典:平成25年地方公務員給与実態調査(平成25年4月1日現在))

地方公共団体における技能労務職員数の推移について

- ・技能労務職員数は平成25年4月1日現在約11万人
- ・民間委託・退職不補充により過去20年間で約65%、過去15年間で約60%、過去10年間で約50%、過去5年間で約31%の減



(出典：地方公務員給与実態調査 (各年4月1日現在))

地方公共団体の技能労務職員の給与等に関する助言について

平成17年9月28日 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について(総務事務次官通知) (抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて(抄)

技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。

平成19年7月6日 技能労務職員等の総合的な点検の実施について(公務員部長通知) (抄)

下記事項に留意のうえ、技能労務職員等の給与等について、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、総合的な点検を実施し、適切に対処されるようお願いいたします。

1 技能労務職員の給与については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにすること。

また、地方公営企業において、これに相当する職種に従事する職員等の給与についても、同様に取り組むこと。この場合、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情をも十分考慮すること。

2 技能労務職員等の給与の比較に当たっては、「賃金構造基本統計調査」における類似する職種に従事する者の給与を参考にするほか、各人事委員会が実施する職種別民間給与実態調査の機会等を活用し調査・分析するなど、地域の民間給与の実態の把握に努めること。

3 住民の理解と納得を得るためには情報の開示が不可欠であり、技能労務職員等の給与情報等の公表にあたっては、職種ごとに「賃金構造基本統計調査」に基づく民間給与データ等を追加するなど、わかりやすい情報開示の徹底を図ること。

4 技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容を住民にわかりやすく明示した取組方針を、19年度中を目途に策定し公表すること。

平成25年11月15日 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて(総務副大臣通知) (抄)

第2 本年の給与改定及び給与の適正化について(抄)

技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。

「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告書のポイント

研究会の概要

- 趣旨
民間事業者と比べて水準が高いのではないかとの指摘がなされている技能労務職員*（清掃職員、用務員、学校給食員等）の給与について、給与決定の基本的考え方を整理するとともに、その具体的な反映手法等について研究する。

* 法令上の用語は、「単純な労務に雇用される者」（地公法第57条）。法制定時からの沿革によるものであるが、その後の時代の変遷を経て、業務の実態は、「単純な労務」との語から一般に受ける語感とは合致しない部分もあることには留意が必要。

技能労務職員の給与については、人事委員会の勧告対象とならず、団体交渉を経て労働協約を締結できるなど、法の適用関係が他の地方公務員と異なる。

- 検討経緯

平成20年4月～平成21年3月に計10回開催

〔その間、委員による地方公共団体現地調査、「中間とりまとめ」に対する意見募集、地方公共団体・労働組合関係者ヒアリング等を実施。〕

研究会構成員

(座長) 佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授

(委員) 浅羽隆史 白鷗大学法学部准教授

阿部正浩 獨協大学経済学部教授

岡田真理子 和歌山大学経済学部准教授

川田琢之 筑波大学ビジネス科学研究科准教授

齊藤正憲 三菱電機株式会社専務執行役取締役

各論点についての検討

1 給料表作成に当たったの基本的考え方

- 技能労務職員の給与についても、「職務給の原則」が適用されることから、給料表の級や号給は、職務内容やキャリアパスの違いに応じて設定され、適用されるべきもの。
- 技能労務職員と国の行政職俸給表(二)(行(二))適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、類似職種と言え、キャリアパスも同様である場合には、行(二)の構造を援用することが考えられる。その場合も、水準については、地域の民間給与水準を反映すべき。
- 各地方公共団体において、行(二)を用いていない場合であっても、行(二)の水準と乖離している実態があれば、説明責任が求められる。
- 民間労働者について賃金センサスのデータを抽出して比較すると、技能労務職員の方が年功的な傾向が見られる。技能労務職員について独自の給料表を用いる場合にも、徒に年功的な給与制度・運用とすべきではない。

2 民間給与水準の調査・比較手法

- 給与の比較に際しては、職務内容についての十分な分析が必要。「均衡の原則」等を定める制度の沿革を踏まえても、技能労務職員と民間労働者の給与水準の比較を適切に行うことが重要。
- 考えられる具体的な手法は、以下のとおり。各地方公共団体において独自の工夫を加えることも可能。

① 独自調査を実施する手法

～ 人事委員会による職種別民間給与実態調査とあわせて調査を実施し、技能労務職員のデータと比較(ラスパイレス比較等)。

② i) 賃金センサスを活用し、「同種・同等」の者を抽出する手法

～ 統計法上の使用承認手続を経て、個人(匿名)データを入力し、技能労務職員のデータと抽出比較(ラスパイレス比較等)。

② ii) 賃金センサスを活用し、職種ごとの相対水準を算出する手法

～ 一般行政職類似職種と技能労務職相当職種の水準比を算出。

※ 公表データによる比較結果と個人(匿名)データによる抽出比較結果に大きな差異はなく、公表データのみでも合理的。

③ ①、②を基に年次更新する手法

3 交渉手続

- 技能労務職員は、労働組合と職員団体のいずれにも加入できることとされているが、労働協約を締結するのであれば、その主体は労働組合であることに留意が必要。
- 交渉手続が適法に行わなければならないのはもちろんのこと、事後的に無用のトラブルを生じさせないためにも、法の定める手続について確認しておくことが重要。(報告書では、誠実交渉義務や労働協約の効力等について確認。)

4 説明責任

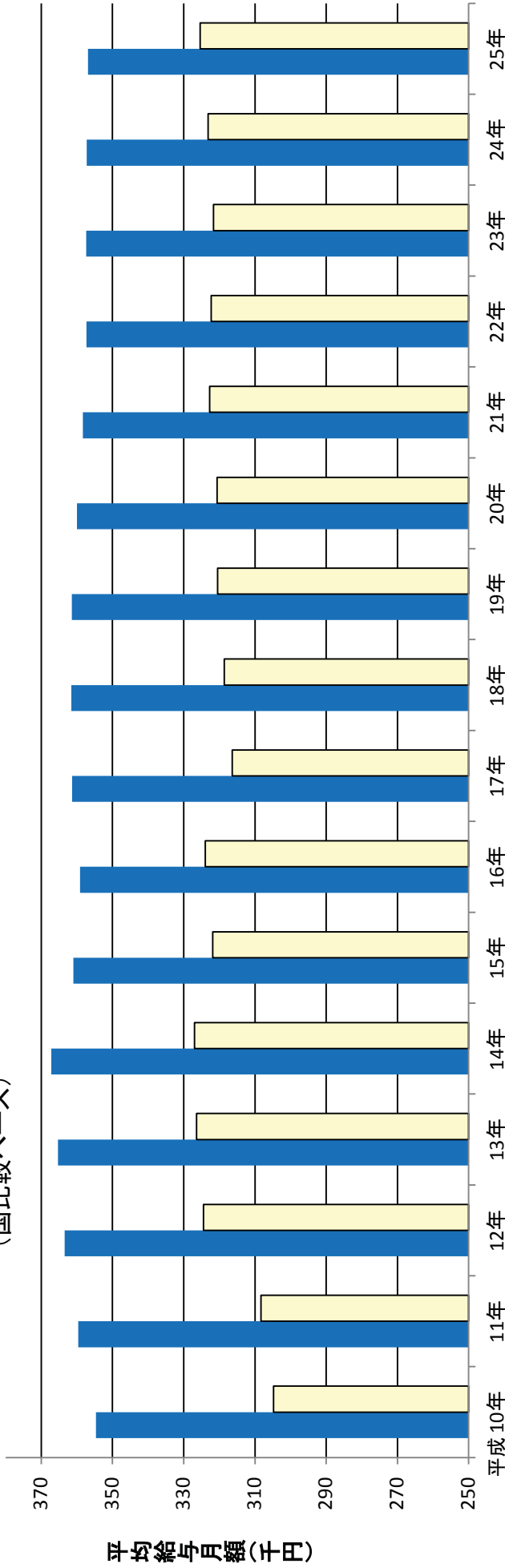
- 技能労務職員の給与についても、十分な説明責任を果たした上で、住民の理解と納得を得ることが必要。
- 現行制度上、給与公表の仕組みが整備されていることから、各地方公共団体においては、引き続き、公表を徹底することが必要。
- 「給与情報等公表システム」は、全地方公共団体間の比較を可能にするものであり、かつ、モデル給与の考え方を含む網羅的な項目設定となっている。一部の地方公共団体においては未実施であるが、速やかに総務省の示す共通様式に沿った公表を行うべき。
- 住民に広く情報提供をするためには、ホームページだけでなく、広報紙など多様な媒体を活用し、わかりやすい広報を行うことが必要。

研究会報告書を受けた総務省としての今後の対応

- 各地方公共団体において策定・公表している「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」に沿った取組を引き続き支援。
- 研究会報告書を活用した給与の見直しに取り組むよう、通知の発出や会議の開催等の機会を活用して周知。

国と地方の技能労務職員の平均給与月額の推移

■ 全地方公共団体 平均給与月額 (国比較ベース)
□ 国行(二) 平均給与月額



(単位:円、歳)

区分	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
平均給与月額	354,612	359,606	363,432	365,325	367,189	360,975	359,113	361,361	361,543	361,455	359,968	358,347	357,370	357,233	356,855	
平均給料月額	318,346	322,936	326,140	327,565	329,371	323,787	322,349	324,754	325,802	324,414	322,142	319,982	319,174	319,086	318,959	319,325
諸手当月額	36,266	36,670	37,292	37,760	37,818	37,188	36,764	36,607	35,741	37,041	37,826	38,365	38,160	38,284	38,274	37,530
平均年齢	45.1	45.2	45.4	45.4	45.5	45.7	45.8	46.1	46.5	46.5	46.8	47.0	47.3	47.5	47.8	48.3
平均給与月額	304,809	308,286	324,464	326,390	327,007	321,829	323,950	316,350	318,595	320,514	320,623	322,737	322,291	321,662	307,506	309,534
平均給料月額	283,812	286,958	289,315	290,508	290,731	286,340	283,384	285,008	286,500	287,094	284,679	285,548	284,514	283,862	270,465	272,119
諸手当月額	20,997	21,328	35,149	35,882	36,276	35,489	40,566	31,342	32,095	33,420	35,944	37,189	37,777	37,800	37,041	37,415
平均年齢	47.8	47.8	47.9	48.7	48.8	48.9	47.9	48.1	48.4	48.8	48.8	49.2	49.3	49.5	49.7	49.9

※国の平成24年及び25年は給与改定・臨時特例法による給与減額措置前の値である。

※「平均給与月額」は、比較のため国の公表資料と同じベース(=時間外手当等を除いたもの)で算出している。

(出典：地方公務員給与実態調査(各年4月1日現在))

地方公共団体における技能労務職員の給料表の形態

○ 給料表のパターン

パターン1「行(二)」

国の行(二)と全く同じ（5級制）

パターン2「行(二)相当」

国の行政職給料表(二)に、行政職給料表(一)の6級を追加、1級～3級の号給を追加 等

パターン3「行(一)相当」

一般行政職給料表の1級～5級と同じ 等

パターン4「合成」

国行(二)の1級～4級と行(一)の5級・6級を合成 等
（独自部分よりも合成部分の比重が大きい。）

パターン5「独自」

国の旧行(二)（6級制）、一般行政職給料表（独自給料表）の1級～5級、
全くの独自 等

○ パターン別の団体数

（平成20年1月1日現在）

区分	都道府県	政令指定都市	市区町村	合計
行(二)	4	0	617	621
行(二)相当	7	3	101	111
行(一)相当	15	0	580	595
合成	14	0	165	179
独自	7	14	234	255
合計	47	17	1,697	1,761

※1 平成20年1月1日現在市区町村数 1,803団体

※2 平成20年1月1日現在で技能労務職員がいない団体 106団体

参考

関係者からの
意見の概要

地方団体からの意見聴取における主な意見

- 全国知事会（岐阜県副知事）、全国市長会（香川県さぬき市長）、全国町村会（大分県九重町長）から意見聴取を実施。
- 総論的には、本検討会の検討に協力するとともに、給与制度において見直すべき点があれば対応するとの考え方が示されたうえで、各団体において把握した個別意見として以下のようなものが挙げられた。

1. 平成18年給与構造見直しについて、その成果や現状、課題

- ・地域民間給与との反映に一定の成果があった。また、この見直しに併せて、わたりの是正などの給与の適正化や昇給時期の統一などの事務の効率化に寄与した面もあり、さらに住民へ給与水準が適切との説明責任が果たせたといった意見も多くあった。
- ・地域手当について、地域の実情が正確に反映しきれていないとの意見や転居を伴わない異動でも支給割合が大きく変動するのは職員の理解が得られにくいとの意見があった。
- ・給与水準の抑制や高齢職員の昇給抑制などにより、職員のモチベーションの低下を招いているとの意見があった。
- ・人事評価について、職員団体や職員の理解と納得が得られていないため、勤務成績の給与への反映がまだできていないとの課題がある。

2. 給与制度の総合的見直しについての認識

（地場賃金の反映）

- ・地方公務員給与においても、地場賃金を公務員給与に反映させることは必要と認識。
- ・地場賃金については定義が必ずしも明確ではなく、例えば地域の主な産業が農業や漁業といった地域ではどのように考えるべきか等の課題がある。
- ・同一の職務でありながら20%もの差を付けることが適切かという意見や、地域間の給与差が大きくなると、優秀な人材の確保ができなくなるとの意見がある。
- ・今回の見直しにおける民間賃金が低い12県による比較では、当該地域内に勤務する国家公務員の等級ごとの数はそれほど多くなく、官民比較を適正に行うにあたって問題があるのではないか。
- ・地域手当について、生活圈や経済圏を考慮した設定ができないか、その際、通勤者率（パーセントリップ）について、3%を超える支給割合を設定しても良いのではないか、また、円滑な人事異動の観点を考慮すべきではないかとの意見がある。
- ・地方公務員の給与が地域経済へ与える影響を考慮すべきではないか。

（高齢層職員の給与構造の見直し）

- ・民間で導入されている役職定年制など、人事制度の違いに考慮が必要ではないか。
- ・給与の引下げは職員のモチベーションの低下につながるとの意見がある。
- ・平成18年以降の給与制度に関する現給保障や特定職員の1.5%カットなど複雑化している部分があるので、シンプルな制度にすべき。

（能力・実績の反映についての認識）

- ・能力・実績を的確に処遇に反映させることは重要。
- ・公平性や職員の納得が確保できるような人事評価制度の構築が必要。

3. 留意事項

- ・地方公務員の給与決定については、市当局の組織力等の限界のある中で国家公務員の給与を参考にすべき、また国家公務員の給与を標準にして、一定程度地方の裁量をきかせ、首長や議員が責任をもつという本来の考え方を分かりやすく示すべきとの意見があった。
- ・給与制度の見直しによって地方交付税の削減につながることを懸念する意見がある。
- ・見直しの際は、職員団体との交渉等に配慮したスケジュールとしてもらいたい。
- ・地方公務員の給与については、条例によって地方が自主的に決定すべきという原則の下、住民が納得できるような制度の見直しに地方も国も一緒になって取り組む必要がある。

給与制度の総合的見直しに係る職員団体の主な意見等

1. 地方公務員給与の現状について

- ・ 地方財政が厳しいため、多くの地方団体で、職員給与の独自削減を行っている実態をみると、人事委員会による給与勧告制度が適切に機能しているとは言いがたいのではないかと。
- ・ 平成25年度に国家公務員の給与削減に合わせて地方公務員給与の削減を要請したことは、地方公務員の給与決定制度の根幹を揺るがすものであり、地方公務員の給与については、地方団体の責任で自主的に決定されるものであるべき。

2. 給与制度の総合的見直しについての認識

- ・ 地場の賃金の反映により、賃金水準が相対的に低い団体においては人材が集まりにくくなるなど人材確保の面から懸念がある。
- ・ 地域手当については、同じ地域であっても市町村ごとにばらつきがあり、地域間格差はあまりつけるべきではないというのが基本スタンスである。一定の大枠で括った地域での水準差にとどめるべきではないかと。
- ・ 民間企業においては、50歳台前半の方が後半よりも高位の役職に就いているため、50歳台後半では給与水準が下がる傾向にある一方、公務では50歳台後半の方が高位の役職段階にいる職員が多くなっており、役職構成が異なることにより生じる給与差について、埋める必要があるのか疑問。
- ・ 地公法改正により人事評価制度が導入されるが、評価の透明性、客観性、納得性を確保するための枠組みの構築が必要。また、自治体の規模や職員構成など自治体の実情に合った制度のあり方を検討すべき。
- ・ 先行して人事評価が実施されている団体においては、評価結果の周知や能力開発への活用が十分ではないという問題がある。
- ・ 技能労務職員について、民間同種とされる労働者との比較自体が公正・妥当なものか疑問。
- ・ 地方公務員の給与水準は、地方・地域の民間企業の指標となり、結果として、地域経済に多大な影響を及ぼすことが指摘されており、その社会的役割が最大限考慮されるべき。