

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9回)
議事次第

日 時 平成26年10月20日(月)
10時00分～12時00分
場 所 総務省10階1002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

人事委員会機能の
あり方について

人事委員会による民間給与実態調査及び公民較差算定の仕組み

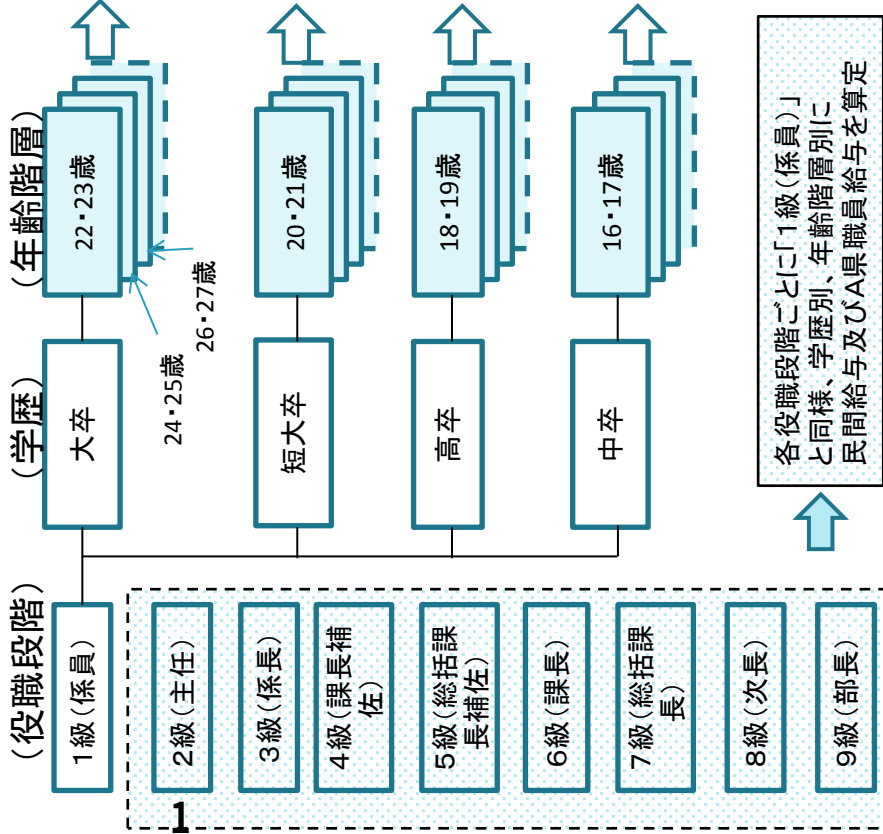
〈民間給与実態調査〉

- 人事院と、都道府県、政令指定都市等の人事委員会が共同で調査を実施。
- 企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所が調査対象。
- 4月分給与、直近1年間の特別給(ボーナス)の支給状況等を調査。

〈公民較差の算定〉

- 民間給与実態調査をもとに地方公共団体の職員と比較。
- 給与月額と比較にあたっては、役職段階、学歴、年齢階層別に条件を揃えたうえで、ラスパイレス方式により比較(同種・同等比較の原則)。
- 総務省から公民較差の算定にあたって留意すべき事項を「公民比較ガイドライン」として発出(平成18年8月)

ラスパイレス比較の例



(役職段階)

- 1級(係員)
- 2級(主任)
- 3級(係長)
- 4級(課長補佐)
- 5級(総括課長補佐)
- 6級(課長)
- 7級(総括課長)
- 8級(次長)
- 9級(部長)

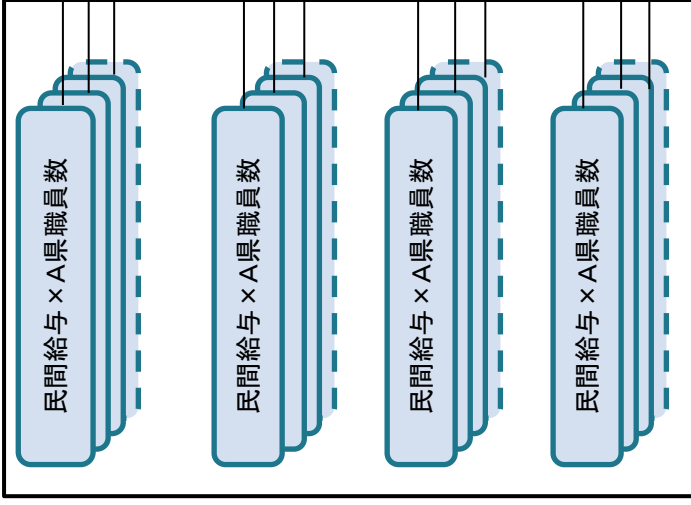
(学歴)

- 大卒
- 短大卒
- 高卒
- 中卒

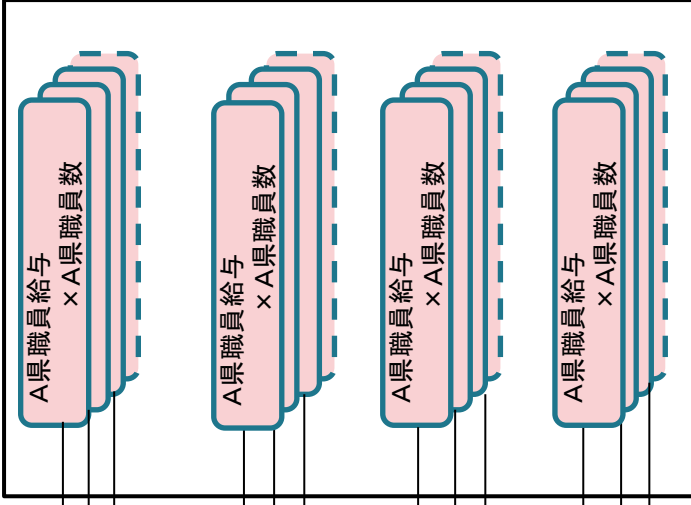
(年齢階層)

- 22・23歳
- 20・21歳
- 18・19歳
- 16・17歳

〈A県の民間給与〉



〈A県職員給与と一般行政職〉



$$\text{A県の公民較差} = (X) - (Y)$$

民間給与実態調査の概要

区 分		民間給与実態調査 (人 事 院)	(参考) 賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)
目 的		公務員給与水準と比較すべき 民間給与の水準把握	民間の賃金水準の実態把握
調査対象の相違	対象産業	金融・保険業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給業、情報通信業、運輸業、医療・福祉、教育(私立中・高・大)、卸売・小売業、不動産業など全産業	<u>農業、林業、漁業を除く全産業</u>
	規模	企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の事業所	常用労働者5人以上を雇用する事業所
調査対象事業所数		5. 6万事業所	約138万事業所
調査実事業所数		12, 510事業所	約78, 000事業所
調査対象労働者数		380万人	2, 342万人(調査実員数から推計) うち男性: 1, 578万人 うち女性: 764万人
調査実員数		49万人	約169万人

【対象職種の違い(行政職(一)の場合)】

対象職種	類似職種	事務、技術の部長、課長、係長、係員	部長、課長、係長、非職階(係員等)
	行政職(一)の比較対象外の職種	—	百貨店店員、娯楽接客員、保険外交員、機械組立工、自動車整備工、パン・洋菓子製造工、溶接工など

調査対象の定義

	民間給与実態調査 (H25) (人事院・各人事委員会)	(参考) 賃金構造基本統計調査 (H25) (厚生労働省)
労働者/従業員	調査対象となる従業員とは、 <u>常時勤務する従業員のうち、期間を定めず雇用されている者とし、臨時の者を除く。</u>	調査対象となる常用労働者とは、次のいずれかに該当する者をいう。 ①期間を定めずに雇われている労働者 ② <u>1か月を超える期間を定めて雇われている労働者</u> ③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者
部長	構成員 <u>20人以上</u> 又は <u>2課以上</u> で構成される部（局）の長。職種の内容及び責任の程度が上記に相当する部（局）の長又はライン職ではない部長級専門職。	事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が <u>2課以上</u> からなり、又は、その構成員が <u>20人以上</u> （部（局）長を含む。）のものの長をいう。
課長	構成員 <u>10人以上</u> 又は <u>2係以上</u> で構成される課の長に限る。職務の内容及び責任の程度が上記に相当する課の長又はライン職ではない課長級専職。	事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が <u>2係以上</u> からなり、又は、その構成員が <u>10人以上</u> （課長を含む。）のものの長をいう。
係長	係長（掛長）等の職名を有する者又はライン職ではない係長級専門職。	<u>構成員の人数にかかわらず通常「係長」と呼ばれている者をいう。</u>

公民給与の比較における対応関係(A県)

行政職給料表 (本庁の職員)	県内の民間事業所		
	企業規模500人以上の 事業所	企業規模100人以上500 人未満の事業所	企業規模50人以上100 人未満の事業所
10 級 (困難部長)	支店長・工場長 、部長、次長		
9 級 (部長)			
8 級 (次長)	課長	支店長・工場長 、部長、次長	
7 級 (困難課長)			
6 級 (課長)	課長代理	課長	支店長・工場長 、部長、次長
5 級 (困難課長補佐)			課長
4 級 (課長補佐)	係長	課長代理	課長代理
3 級 (係長)		係長	係長
2 級 (係員)	主任	主任	主任
1 級 (係員)	係員	係員	係員

各都道府県総務部（局）長
各指定都市総務局長
各人事委員会事務局長

} 殿

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長

人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について

本年の人事院勧告においては、公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間企業従業員の給与をより広く把握し反映させるという観点から、比較対象企業規模の見直しが行われるなど、官民給与の比較方法について所要の見直しが行われたところであります。

人事委員会は、中立的、専門的な第三者機関として、給与勧告に対する国民、住民からの信頼をより一層向上させるため、その役割を適切に発揮し、かつ勧告の内容等について今まで以上に徹底した説明責任を果たすことが求められております。

今後の人事委員会勧告における公民給与の比較に当たっては、公民給与の精確な比較を実現し、地域の民間給与をより適正に反映させる観点から、これまでの較差算定の取扱いを十分検証するとともに、下記の点に留意して必要な措置を講じられるようお願いいたします。

記

1 公民比較における較差算定の取扱い

(1) 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下、地域の民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映する観点から、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に拡大すること。

(2) 比較対象従業員

公民給与の比較対象従業員の範囲については、民間の実態をできるだけ広く把握し反映する観点から、民間の雇用形態の変化等を踏まえ、ライン職の民間役職者の要件を改めるとともに、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるスタッフ職等についても比較対象とし、別表第1により取り扱うこと。

(3) 比較における役職の対応関係

月例給の官民給与の比較の対応関係について、本年4月からの給与構造改革における俸給表の級構成の再編及び本年の人事院勧告における比較対象企業規模の見直しに伴い、役職の対応関係の見直しが行われた。

地方公務員給与の公民比較においても、国の見直し後の対応関係を踏まえ、別表第2に準じて取り扱うこと。

なお、給料表の構造が国の俸給表の構造と異なる団体にあつては、別表第2の対応関係を基準として適切な対応関係を設定すること。

(4) 比較給与種目

公民比較を行う際の比較給与種目については、特段の合理的理由がない限り、別表第3により取り扱うこと。

(5) 特別給の比較方法

特別給（ボーナス）の公民比較については、月例給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすること。

(6) 精確な公民較差算定の前提となる適正な給与制度及びその運用の確保

不適正な昇格運用等がある場合には、結果として公民較差算定が不精確なものになることから、級別職務分類表に適合しない級への格付け（いわゆる「わたり」）を行っているものその他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めているなど、給与制度及びその運用が不適切な地方公共団体にあつては、速やかに是正措置を講ずること。

なお、行政職給料表（一）の職務の級については、「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号総務事務次官通知）第2の1により、都道府県にあつては別表第4により定めることとし、また、市町村にあつ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、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としていることに留意すること。

2 人事委員会の機能発揮及び説明責任の徹底

人事委員会における一層の機能の発揮及び説明責任の徹底を図る観点から、次の措置を講ずること。

- ① 公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと。
- ② 民間給与実態調査の結果概要、公民比較の具体的方法（比較対象の企業規模及び従業員の範囲、役職の対応関係等）について、人事院勧告における取扱いを参考にし、勧告と併せて公表すること。
- ③ 本通知で示した留意点と異なる取扱いをしている場合にはその理由を示すとともに、例えばモデル的な役職者の年収について勧告と併せて公表するなど、住民等が勧告の内容をより具体的に把握できるよう一層の取組を行うこと。

別表第 1 公民比較における比較対象従業員

事務関係職種

職 種	要 件
支店長	・ 構成員50人以上の支店(社)の長
事務部長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
事務部次長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
事務課長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
事務課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
事務係長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
事務主任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
事務係員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員

技術関係職種

職 種	要 件
工場長	・ 構成員50人以上の工場の長
技術部長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
技術部次長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
技術課長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
技術課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
技術係長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
技術主任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
技術係員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の技術者

別表第2 公民比較における役職の対応関係

行政職給料表（一）

職務の級	民 間 企 業		
	企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所	企業規模100人未満 の事業所
9 級	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
8 級	課長		
7 級			
6 級	課長代理	課長	課長
5 級			
4 級	係長	課長代理	課長代理
3 級		係長	係長
2 級	主任	主任	主任
1 級	係員	係員	係員

（注）行政職給料表（一）において10級を設けている場合は、9級と同様の対応関係によること。

別表第3 公民比較における比較給与種目

民間給与	公務員給与
きまって支給する給与 ^{注1} から時間外手当 ^{注2} 及び通 勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養 手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手 当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特 地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当、 寒冷地手当、へき地手当及びへき地手当に準 ずる手当

（注1）人事院の職種別民間給与実態調査における「きまって支給する給与」をいい、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいう。

（注2）人事院の職種別民間給与実態調査における「時間外手当」をいい、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

別表第4 都道府県の行政職給料表（一）の職務の級

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。

人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書のポイント

1 検討会の概要

国公準拠の考え方の刷新、地域民間給与水準の反映という命題に対応するために、個別人事委員会の機能強化と連携方策等について、課題を整理し、基本的な考え方を中心に検討。
(座長: 稲継 裕昭氏(早稲田大学大学院公共経営研究科教授))

(経緯)

平成18年12月: 検討会設置 平成19年 3月: 中間とりまとめ 平成20年 3月: 報告書とりまとめ

2 課題の検討

課題1 給料表の作成について

【基本的考え方】

国公準拠を刷新し、制度は国家公務員の制度趣旨に則った上で、水準については地域民間給与水準をより重視するという趣旨から、独自給料表を作成することが適当。

【留意点】

○民間給与が著しく高い地域の取扱い
客観的根拠及び合理的理由なしに、国家公務員の給与水準を上回ることについて、住民等の理解と納得を得ることは困難。
○地域手当と給料表の関係
公民較差に対応するため、給料表の見直しを行わず地域手当により調整することは不適切。地域手当分を織り込んだ給料表の作成は、住民の理解と納得が得られない。

課題2 人事委員会勧告の説明責任について

【基本的考え方】

人事委員会勧告においては、公民較差率及び給与改定率という結果のみならず、その結果に至った過程を分かりやすく説明する必要がある。

【留意点】

○現給保障の取扱い
現給保障の性格、逆格差がでた場合は現給保障の引下げ等のマイナス勧告が適切であることに留意し、説明責任を果たす必要。
○独自の給与カット
独自の給与カットを勧告して勧告することは、人事委員会の機能の観点から不適切。

2 課題の検討(つづき)

課題3 公民給与比較データについて

【基本的考え方】

公民給与比較は、サンプル数が多いほど安定的な結果が得られるが、人事委員会相互間でデータを交換・共有し、団体の区域を越えたサンプルに基づくデータの活用や公民給与比較自体を広域的な視点から行うことは、制度的に多くの課題がある。

制度的な問題に立ち入らず、例えば、①類似する地域等のデータの補完的利用、②前年度等の自地域分のデータの補完的利用、③独自の抽出率による多くのサンプルの収集、について今後検討。

【留意点】

①～③については、客観的なルールを構築した上で、住民等への適切な説明が必要であるので、統一的なルールを検討することが望ましい。

課題4 公民給与比較方法について

【基本的考え方】

公民給与比較ガイドラインに沿った取扱いが国や他の地方公共団体における公民給与比較の方法と整合的となる。異なる取扱いの場合には、その取扱い及び考え方を説明する必要。今後、技術的な細部について検討が望まれる。

【留意点】

精確な公民較差算定を行うに当たり、前提となる適正な給与制度及びその運用の確保が必要。不適切な給与制度及びその運用については、速やかに見直しを行うべき。

課題5 人事委員会間の連携について

【基本的考え方】

人事委員会は、その機能を適切に発揮することが強く求められているため、人事委員会事務局職員の適切な人員体制の確保及び専門能力の向上が不可欠。共同研修等による専門能力の向上、サンプル数増加のための団体の区域を越えた地域のデータの活用、情報開示のガイドライン作り等について、今後検討する必要。人事委員会が共同で改善策の検討を行う際には、人事院との連携も効率的。

報告書において今後の検討課題とされた事項について、さらに引き続き検討を深めていく必要。

「人事委員会における公民給与比較のあり方等に関する検討会」報告書の概要

1 検討の前提と経緯

※ この検討会は(財)自治総合センターの調査研究事業である。

地方公務員の給与について、本格的な地域主権時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新し、地域の民間給与の水準をより適切に反映することが求められている中、検討会では、各人事委員会が機能を発揮するための取組に資するため、各種の技術的な課題を踏まえ、公民給与比較の反映のあり方等に関する基本的考え方について整理し、その具体的な手法について検討。

2 報告書の概要

論点1 公民給与比較データの充実等に向けた手法

- ・ 公民比較に当たって、区分ごとの民間データのサンプル数が無い場合や少ない場合には、適切な統計手法により算出された推計値の活用や、年齢の区分を大括り化する方法が合理的。
- ・ 民間データの無い区分に公務員データを代入することは、必ずしも適当とは言えない。

論点2 公民比較ガイドラインの細部の補完

- ・ 報告誤りでないことが確認されたデータは、人事院と取扱いを揃えるべき。
- ・ 母集団への復元について、人事院や他の人事委員会と異なる手法によることの説明は困難。
- ・ 特別給の公民比較に技能・労務等従業員のデータを用いることについては、制度上の位置づけにも配慮しつつ、一般行政職と技能労務職の給与決定の実態を踏まえ、説明責任を果たすべき。
- ・ 公民比較に用いる公務員データは、新規採用職員等を除いた一般行政職の職員を対象とすべき。

論点3 独自給料表の作成に向けた具体的手法

- ・ 国の俸給表の構造を援用しつつ、独自の水準調整を行う手法は、地域の民間給与水準の適切な反映という観点から評価できるもの。その際には、職務給原則の徹底や給与カーブのフラット化、更には能力・実績主義の人事評価の給与への反映等、近年の国の動向を踏まえるべき。
- ・ 独自の水準調整を行う場合の現給保障者の取扱い、昇格時号給対応については、先行人事委員会や国の取扱いを参考に対応することが可能。
- ・ 独自構造の給料表の作成については、さらに十分な説明責任を果たすべき。特に、国よりも年功的な運用を可能とする構造の給料表は、適当ではなく、国よりも水準の高い給料表は、一層の説明責任を果たすことが求められる。〔「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめも参照。〕

論点4 情報開示についての具体的対応

- ・ 給与勧告に係る公表の内容や手法について、他の人事委員会の先進事例も参考に、少なくとも国と同程度の内容・手法で公表すべき。
- ・ 情報開示請求への対応については、先行事例を参考に、各地方公共団体の条例の規定等を踏まえて対応すべき。

3 検討会の概要

検討経緯 平成21年1月～平成22年2月に計6回開催

構成員

(座長) 稲継 裕昭 氏 (早稲田大学大学院公共経営研究科教授)

(委員) 阿部 正浩 氏 (獨協大学経済学部教授)

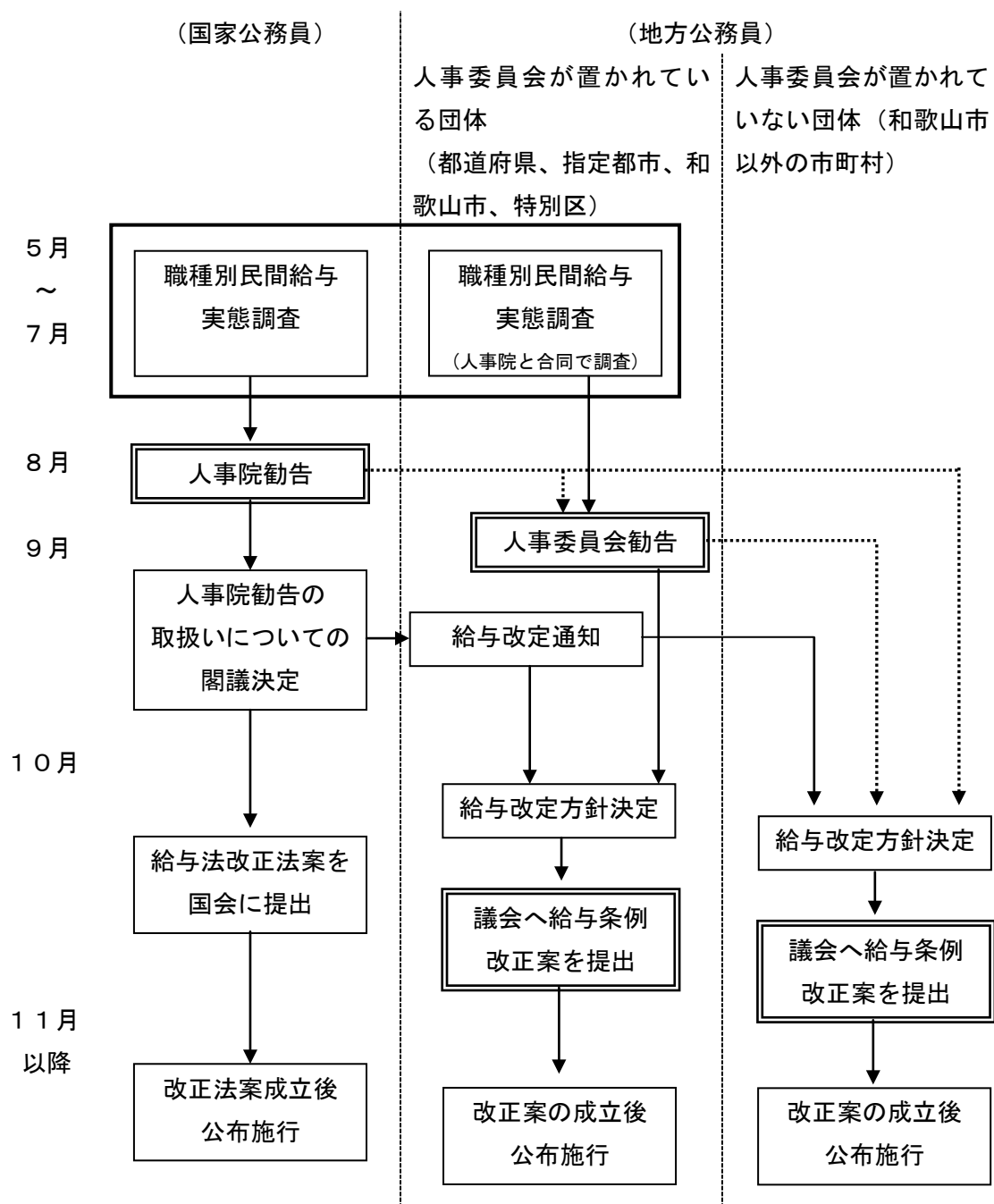
北海道、東京都、愛知県、兵庫県、岡山県、佐賀県、横浜市人事委員会の給与担当課長等
総務省給与能率推進室長

資料 2

市町村の給与 のあり方

地方公務員の給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（４７都道府県、２０指定都市、和歌山市及び特別区）においては、人事院勧告の内容及び当該団体の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、国の勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体（和歌山市以外の市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合でも、議会の議決により、給与条例を改正することとなる。



ラスパイレス指数の算出方法

ラスパイレス指数：国家公務員行（一）の俸給月額を100とした場合の地方公務員一般行政職の給与水準

○ ラスパイレス指数の算出方法

職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、地方公共団体の仮定給料総額（地方公共団体の学歴別、経験年数別の平均給料月額に国の職員数を乗じて得た総和）を国の実俸給総額で除して得る加重平均。

【計算例】

（大学卒）

経験年数	職員数(人) 国 A	平均俸給(給料)月額(百円)		A×B (百円) D	A×C (百円) E
		国 B	対象団体 C		
1年未満	1,139	1,772	1,770	2,018,308	2,016,030
1年以上 2年未満	1,296	1,816	1,840	2,353,536	2,384,640
2年以上 3年未満	1,930	1,877	1,910	3,622,610	3,686,300
3年以上 5年未満	5,107	1,988	2,026	10,152,716	10,346,782
5年以上 7年未満	6,083	2,155	2,190	13,108,865	13,321,770
7年以上10年未満	8,929	2,408	2,426	21,501,032	21,661,754
10年以上15年未満	14,322	2,847	2,824	40,774,734	40,445,328
15年以上20年未満	11,949	3,409	3,339	40,734,141	39,897,711
20年以上25年未満	9,349	3,909	3,741	36,545,241	34,974,609
25年以上30年未満	7,308	4,237	4,060	30,963,996	29,670,480
30年以上35年未満	3,725	4,395	4,305	16,371,375	16,036,125
35年以上	743	4,453	4,526	3,308,579	3,362,818
計	71,880			F 221,455,133	G 217,804,347

（短大卒）

計	14,795			H 47,597,237	I 47,358,944
---	--------	--	--	-----------------	-----------------

（高校卒）

計	70,529			J 242,662,928	K 238,870,033
---	--------	--	--	------------------	------------------

（中学卒）

計	153			L 516,717	M 527,095
---	-----	--	--	--------------	--------------

$$\text{ラスパイレス指数} = \frac{G+I+K+M}{F+H+J+L} \times 100$$

$$= \frac{(217,804,347) + (47,358,944) + (238,870,033) + (527,095)}{(221,455,133) + (47,597,237) + (242,662,928) + (516,717)} \times 100$$

$$= 98.50232 = \underline{\underline{98.5}} \text{ (小数点以下第2位四捨五入)}$$

○給料表の構造に関する総務省からの助言

「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（抜粋） （平成 17 年 9 月 28 日付総行給第 119 号総務事務次官通知）

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。

- (3) 行政職給料表(一)の号給については、これに対応する国の行政職俸給表(一)の各級の初号及び号給の幅を基準とし、号給構成の改正を行うこと。なお、号給数については、国の行政職俸給表(一)の対応する級の号俸数を限度とすること。

給料表の級構成別の団体数

（一般市町村・一般行政職給料表）

（単位：団体）

級構成 区 分	4 級制	5 級制	6 級制	7 級制	8 級制	9 級制	1 0 級制	計
市 （指定都市を除く）	0 (0.0%)	4 (0.5%)	81 (10.6%)	388 (50.6%)	237 (30.9%)	54 (7.0%)	3 (0.4%)	767 (100.0%)
町村	2 (0.2%)	43 (4.6%)	714 (76.6%)	155 (16.6%)	18 (1.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	932 (100.0%)
計	2	47	795	543	255	54	3	1,699

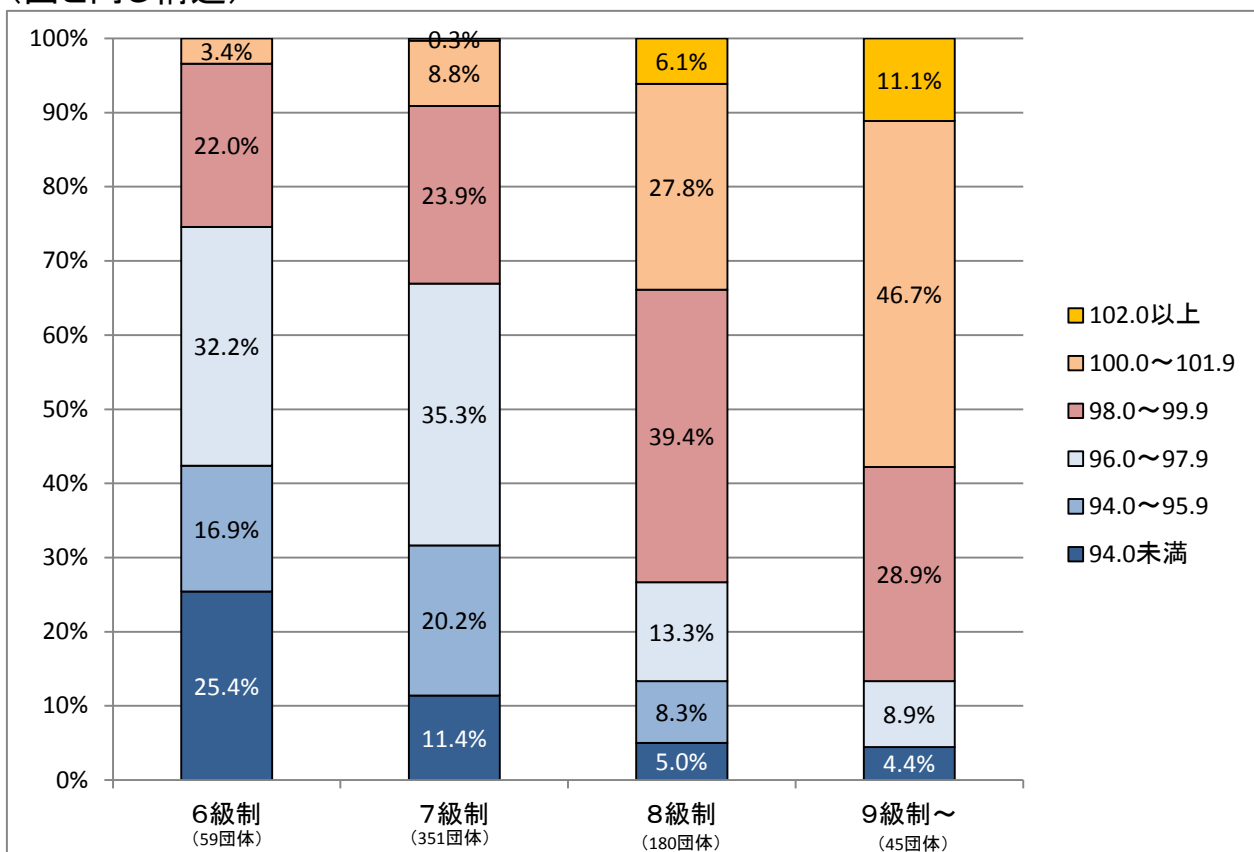
※1 平成25年地方公務員給与実態調査による。

※2 本表は、各地方公共団体の給料表の級数をその構造に関わらず外形的に集計したものである。
したがって、国の行政職（一）俸給表との構造の相違は考慮していない。

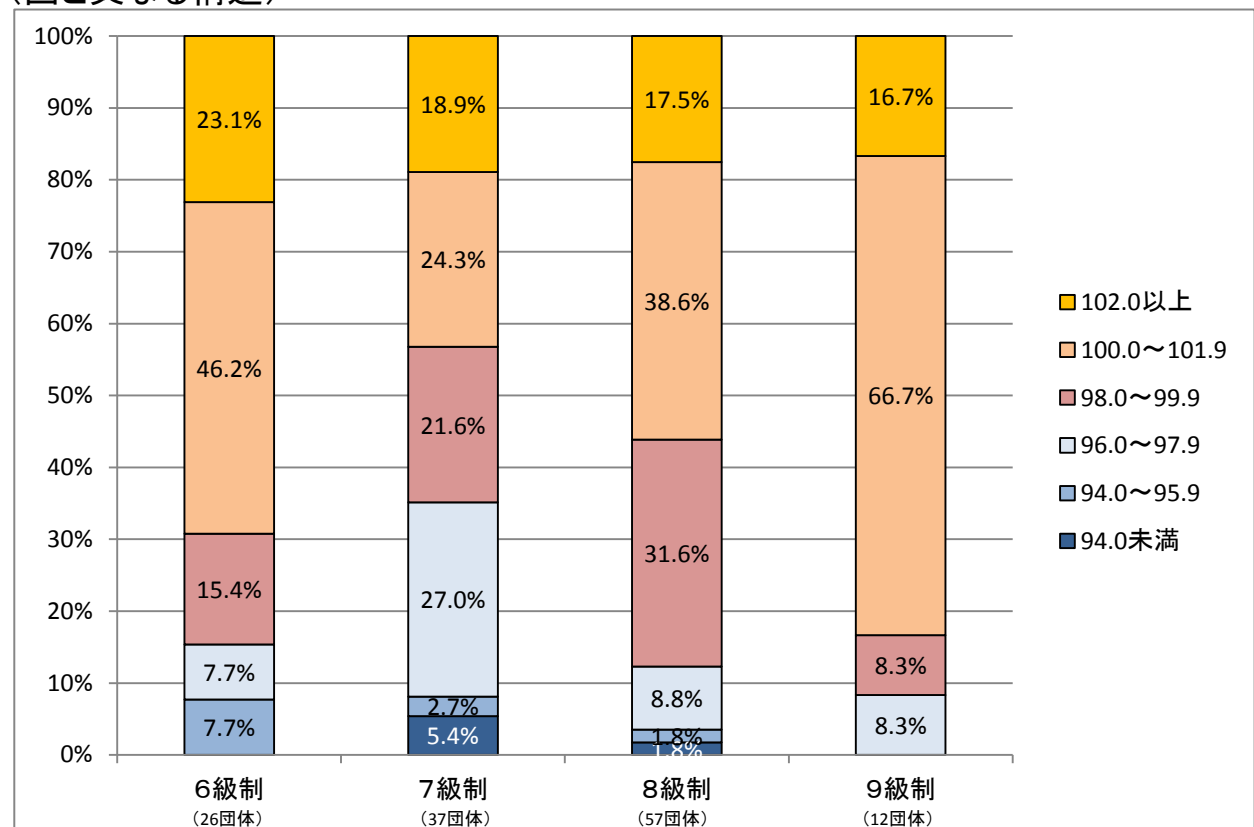
※3 （ ）内は、団体区分ごとにそれぞれ構成比を計算したものである。

給料表の級構成別のラスパイレス指数の状況(市(政令市除く))

(国と同じ構造)



(国と異なる構造)

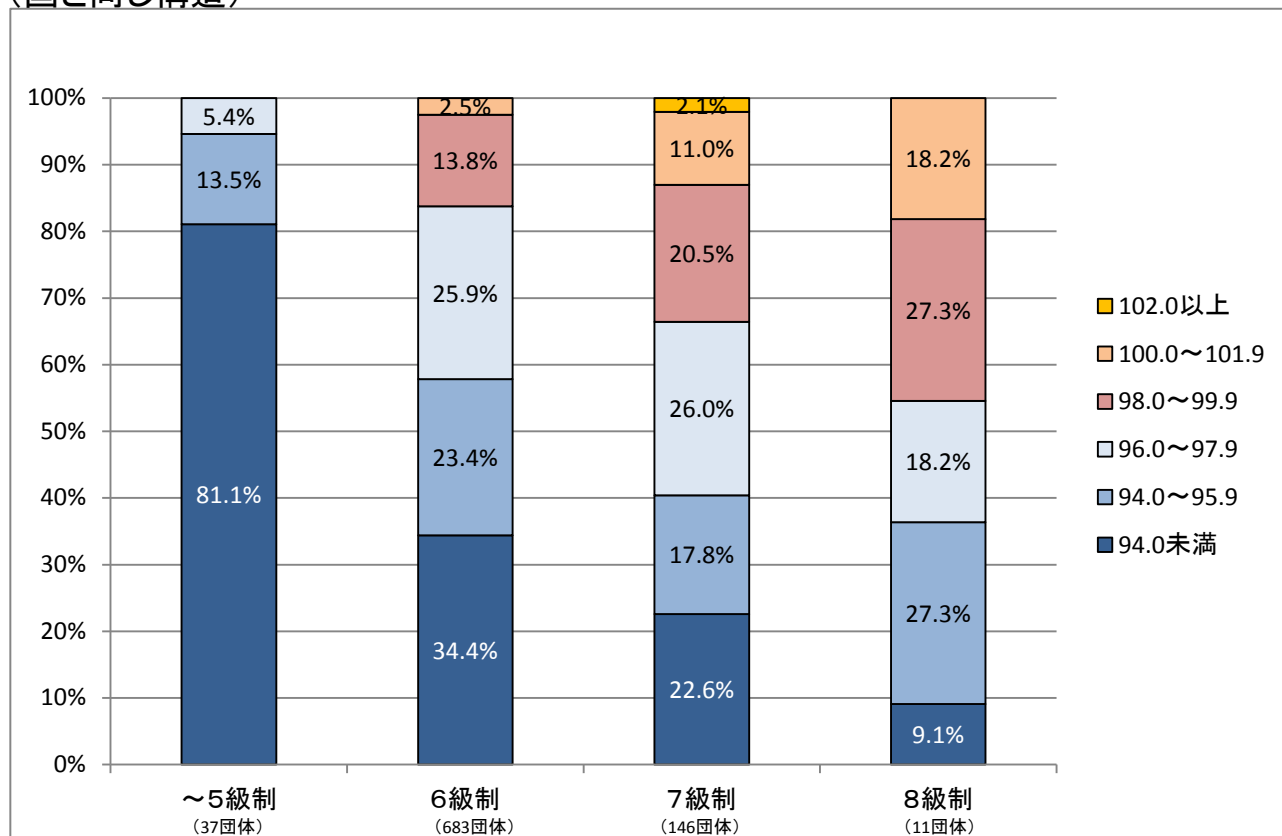


※ 平成25年地方公務員給与実態調査による。

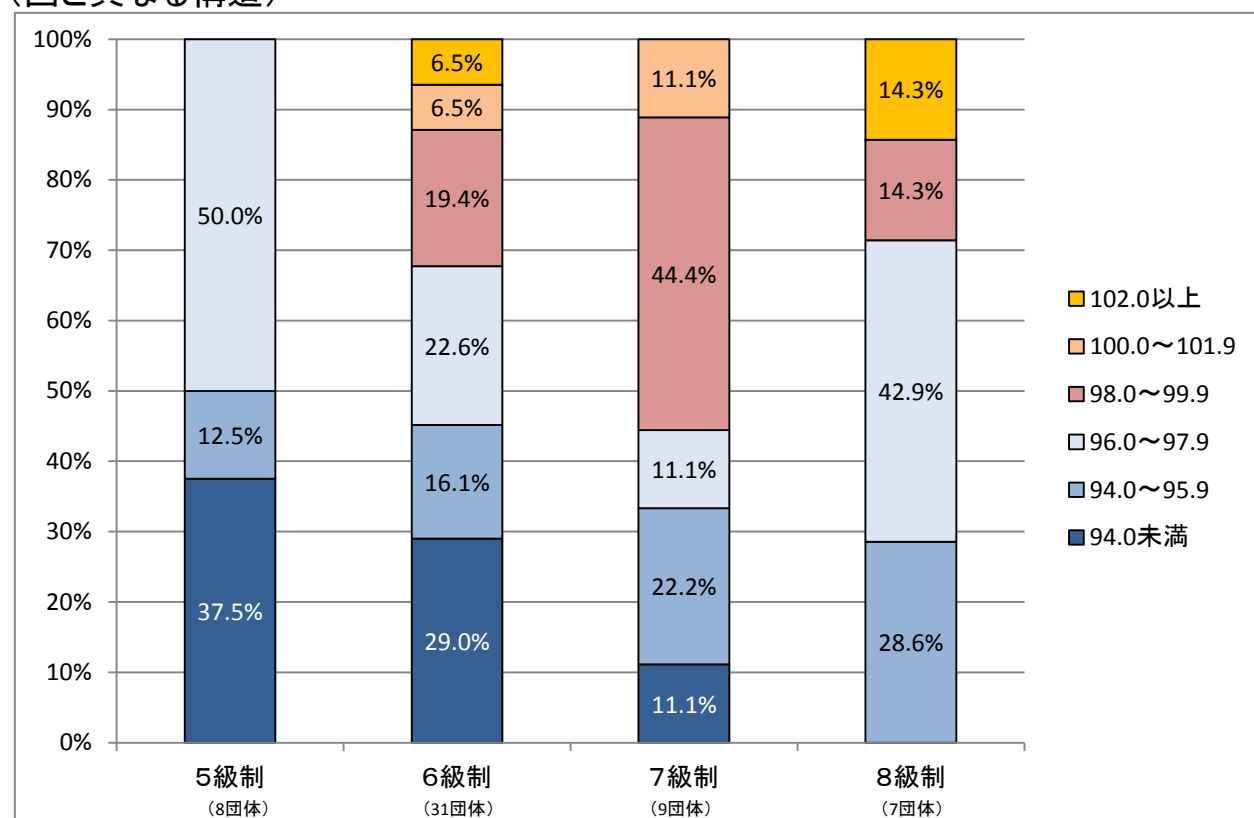
ラスパイレス指数は、国の特例減額がないとした場合の参考値。

給料表の級構成別のラスパイレス指数の状況(町村)

(国と同じ構造)



(国と異なる構造)



※ 平成25年地方公務員給与実態調査による。

ラスパイレス指数は、国の特例減額がないとした場合の参考値。

資料 3

給料表のあり方
について

地方公務員の給料表の種類について

- 原則として用いるもの
 - 行政職給料表(一)
 - 公安職給料表(一)
 - 教育職給料表(一)、(二)、(三)、(四)
 - 研究職給料表
 - 医療職給料表(一)、(二)、(三)
 - 福祉職給料表
 - 第一号任期付研究員給料表
 - 第二号任期付研究員給料表
 - 特定任期付職員給料表
- 必要がある場合に限って用いるもの
 - 海事職給料表(一)、(二)
- 原則として用いないもの
 - 行政職給料表(二)
 - 専門行政職給料表
 - 税務職給料表
 - 公安職給料表(二)
 - 指定職給料表
 - 専門スタッフ職給料表

(昭32.6.1「地方公務員の給与制度等の改正について」自乙公発第51号等)

(2) 自治庁次長通知

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
各都道府県知事,
都道府県人事委員会委員長あて
自治庁次長通知

(注 この通知は昭36. 2. 11自治乙公発2, 昭39. 12. 18自治給461, 昭60. 11. 8自治給63, 平11. 9. 21自治給34, 平12. 7. 1自治公14, 平14. 6. 14総行公46によりその一部が改正された。)

今般、一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律(昭和32年6月1日法律第154号)が別紙のとおり公布施行され、国家公務員の給与制度等について所要の改正がなされたので、地方公務員についても、左記事項に御留意の上、右に準じて措置されることを要望する。

なお、本年度の地方財政計画においては、国家公務員の給与水準における本俸の6.2%の財源が給与改定のため計上されているから念のため。

おって、市町村については、下記事項中市町村について特記した事項によるほか、おおむね都道府県の場合に準ずることとし、右の旨御連絡の上よろしく御指導をお願いする。

記

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、勤務の実態等を考慮し、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)

公安職給料表 (一)

教育職給料表 (一), (二), (三), (四)

研究職給料表

医療職給料表 (一), (二), (三)

福祉職給料表 (平11 本項追加)

第一号任期付研究員給料表 (平12 本項追加)

第二号任期付研究員給料表 (平12 本項追加)

特定任期付職員給料表 (平14 本項追加)

ロ 必要がある場合に限って用いるもの

海事職給料表 (一), (二)

ハ 原則として用いないもの

行政職給料表 (二)

専門行政職給料表 (昭60 本項追加)

税務職給料表

公安職給料表 (二)

指定職給料表 (昭39 本項追加)

- (2) 職員数の比較的少ない市町村においては、それぞれの実情に即するように(1)の基準より簡素化することが適当であること。
- (3) 特別な給料表を用いない場合において必要があるときは、当該職の実態により、給料の調整額、特殊勤務手当又は資格基準において適宜措置し、給与の均衡を図ることが適当であること。
- (4) 給料表制度の改正に伴い、従前当該職の実態にかんがみ支給していた給料の調整額、特殊勤務手当等があるときは、これについて、再検討を加えるものとする。

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) 単純な労務に雇傭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)
- (2) 試験研究業務に従事する職員に研究職給料表を適用する場合は、試験研究機関に専属する職員に限るものとする。

なお、この場合においても、試験研究機関であるかどうかについては、単にその名称にとらわれることなく、また、当該試験研究業務の実態及び人事交流の実態等から給与上特別の考慮の必要があるかどうかを慎重に検討すること。

- (3) 医療職給料表の適用される医師、保健婦等には、保健所に勤務するこれらの者も含むものであること。

- (4) 医師、薬剤師等の資格を有する職員であっても、現実に医師、薬剤師等としての本来の業務に従事せず、その他の行政事務を担当している職員等には、医療職給料表の(一)及び(二)を適用しないこと。
- (5) 獣医師としての資格を有し、保健所、家畜衛生保健所等において現実に獣医師としての本来の業務に従事している職員には、医療職給料表(二)を適用すること。

3 給料表の職務の等級

- (1) 職務の等級は、職務段階の実態に即応させるため従来の職務の級にかわるものとして設けられたものであるが、職務の等級の区分については、行政組織及び任用制度との関連を考慮することが必要であること。
- (2) 行政職給料表(一)については、次により等級の区分を行うことが適当であること。

職務の等級	職 務 基 準
1 等 級	本庁の部（局）長の職又はこれに相当する職
2 等 級	本庁の重要な業務を所掌する課の長の職又はこれに相当する職
3 等 級	本庁の課長の職又はこれに相当する職
4 等 級	本庁の課長補佐の職又はこれに相当する職
5 等 級	本庁の係長の職又はこれに相当する職
6 等 級	吏員の職又はこれに相当する職
7 等 級	吏員以外の職又はこれに相当する職

(昭39本表改正)

削除（昭36改正）

(注) ~~課長補佐制をとっていない場合には、3等級と4等級を統合して3等級とし、5等級は4等級、6等級は5等級とする。~~

- (3) なお、比較的行政規模の小さい市町村においては、当該団体の行政組織に応じ、右の基準を更に簡素化することが適当と考えられること。
- (4) 等級を区分する場合において、農業改良普及員等当該職の特殊性により、一の等級に含めること
二以上の等級にわたる
とが著しく不適当と認められる職があるときは、当該職の特殊性に応じ、~~三の等級にわたって区~~
て区分することができるものであること。
~~分することもやむを得ないものであること。~~（昭36改正）

4 給料表の号級

3の(2)に掲げる行政職給料表(一)の1等級の初号は、国の行政職俸給表(一)の²/₃等級の初号を用いる

(昭39改正)

ものとし、以下各等級ごとの初号及び号給の幅については、これに対応する国の俸給表の各等級の
削除 (昭36改正)

初号及び号給の幅を基準とすること。~~なお、当該団体における任用及び号給の分布の実態により必要がある場合においては、必要な調整を加えること。~~

5 給料の切替及びこれに伴う措置

- (1) 新給料への切替は、原則として本年4月1日において行うものであること。ただし、経過昇給期間の特に短い職員の場合には、7月1日又は10月1日に行われるものであること。
- (2) 各職員の新給料月額、本年3月31日においてその者が受けていた給料月額の1号上位の額に相当する額の新給料表の職務の等級の号給とされること。
- (3) 職員の新たに属すべき職務の等級が決定されるまでの間は、本年3月31日において受けていた給料月額の1号上位の額が新給料月額とみなされるものであること。
- (4) 新給料月額を受ける期間には、経過昇給期間に3月を加えた期間が通算され、更に切替に伴う各人の給料月額の切上げ額の大小を勘案して、次期昇給時期が定められるものであること。
- (5) 切替が行われるまでにすでに職員の支払われた4月1日以降の期間に係る給与は、改正後の規定による給与の内払とみなされるものであること。

第2 暫定手当制度の創設

- 1 勤務地手当の制度は、本年3月31日限り廃止され、これにかわり、暫定手当の制度が設けられたこと。
- 2 暫定手当は、本年4月1日以降従前の勤務地手当の支給地域に在勤する職員に支給されるほか、本年10月1日以降従前の勤務地手当の支給地域とされていなかった地域に在勤する職員にも支給されるものであること。
- 3 従前の勤務地手当の支給地域に在勤する職員に支給される暫定手当の額は、号給ごとに支給地域の区分に応じて定額として定められるものであること。この場合に支給されることとなる暫定手当の額が、従前の勤務地手当の額に達しない場合においては、その達しないこととなる額は、同手当に加算し、暫定手当として支給されるものであること。
- 4 従前の勤務地手当の支給地域とされていなかった地域に在勤する職員に支給される暫定手当の額は、従前の勤務地手当の支給地域が1級地である職員に支給される暫定手当の額の本年10月1日から昭和33年3月31日までは4割、昭和33年4月1日から昭和34年3月31日までは6割、昭和34年4月1日以降は10割の額であること。

- 5 暫定手当は、昭和34年4月1日以降において、その一定額を、職員の給料に繰り入れ整理するものとされていること。
- 6 暫定手当は、従来の勤務地手当と同様に、期末手当、勤勉手当、超過勤務手当等の計算の基礎にされるものであること。
- 7 勤務地手当の廃止及び暫定手当の創設に伴い、地方自治法第204条等について改正が行われたこと。

第3 旅費制度の改正

俸給表制度の改正に伴い、従来、各種の旅費の支給区分の基準として用いられていた職務の級にかわり、職務の等級が用いられることになったこと。

第4 恩給制度の改正

俸給表制度の改正に伴い、恩給制度についても、恩給金額の計算の基礎となる俸給年額の計算及び扶助料年額の算定の基礎となるべき率について所要の改正がなされたこと。

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。

地方公共団体における技能労務職員の給料表の形態

平成20年1月1日現在

区分	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
行(二)	4	8.5%	3	17.6%	617	36.4%	624	35.4%
行(二)相当	7	14.9%	0	0.0%	101	6.0%	108	6.1%
行(一)相当	15	31.9%	0	0.0%	580	34.2%	595	33.8%
合成	14	29.8%	0	0.0%	165	9.7%	179	10.2%
独自	7	14.9%	14	82.4%	234	13.8%	255	14.5%
合計	47	100.0%	17	100.0%	1,697	100.0%	1,761	100.0%

※1 平成20年1月1日現在の団体数 1,867団体

※2 平成20年1月1日現在で技能労務職員が在職していない団体 106団体

26年4月1日現在

区分	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
行(二)	11	24.4%	5	25.0%	527	35.7%	543	35.2%
行(二)相当	17	37.8%	1	5.0%	127	8.6%	145	9.4%
行(一)相当	3	6.7%	0	0.0%	424	28.7%	427	27.7%
合成	11	24.4%	0	0.0%	143	9.7%	154	10.0%
独自	3	6.7%	14	70.0%	256	17.3%	273	17.7%
合計	45	100.0%	20	100.0%	1,477	100.0%	1,542	100.0%

※1 平成26年4月1日現在の団体数 1,789団体

※2 平成26年4月1日現在で技能労務職員が在職していない団体 247団体

増減

区分	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
行(二)	7	15.9%	2	7.4%	-90	-0.7%	-81	-0.2%
行(二)相当	10	22.9%	1	5.0%	26	2.6%	37	3.3%
行(一)相当	-12	-25.2%	0	0.0%	-156	-5.5%	-168	-6.1%
合成	-3	-5.3%	0	0.0%	-22	0.0%	-25	-0.2%
独自	-4	-8.2%	0	-12.4%	22	3.5%	18	3.2%
合計	-2		3		-220		-219	

※ 合併による団体数の減少の影響(△78団体)を含む。

※ 区分の説明

「行(二)」 国の行(二)と全く同じ(5級制)

「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

「行(一)相当」 一般行政職給料表の1級～5級と同じ 等

「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。)

「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