

地方公務員の給与制度の総合的見直し
に関する検討会
報告書

平成26年12月

目 次

1	はじめに	1
2	地方公務員給与の現状	1
3	地方公務員の給与決定原則（職務給の原則、均衡の原則）	2
4	国家公務員における給与制度の総合的見直し	3
5	地方公務員給与における対応の方向性	4
	（1）基本的な考え方	4
	（2）給料表	5
	（3）地域手当	6
	（4）職務や勤務実績に応じた給与	8
6	見直しの進め方等	8
	（1）人事委員会勧告との関係	8
	（2）スケジュール	9
	（3）給与情報の公表	10
7	人事委員会勧告の状況等	10
8	今後に向けた課題	11
	（1）人事委員会機能のあり方	11
	（2）市町村の給与	12
	（3）地方公務員に適用される給料表	13
	（4）地域手当のあり方	14
	（5）国と地方の給与比較	14
9	結び	15
	検討経緯	17
	委員名簿	19
	資料編	

1. はじめに

平成25年11月の閣議決定において、国家公務員給与に関し、地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映などに取り組むこととされ、地方公務員給与についても、国家公務員給与のあり方の動向に鑑み、地方の意見を聞きつつ検討するとされた。

これを踏まえ、本年5月に「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置され、地方公務員給与の現状分析や関係者からの意見聴取を行いつつ、地方公務員給与の対応について11回にわたり検討を進めてきた。

その間、平成26年8月に人事院勧告において国家公務員の給与制度の総合的見直しの具体的な内容が明らかになったことを踏まえ（資料1）、同月20日には本検討会としての議論を中間的に取りまとめ、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」として公表した。

その後も、本検討会では、より分かりやすい給与情報の公表のあり方や人事委員会機能のあり方等の課題について検討を進めたところであり、その結果を報告書としてここに取りまとめた。

2. 地方公務員給与の現状

地方公務員の給与については、平成18年以降の給与構造見直しにより、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換、勤務実績の給与への反映など国と同様の考え方による取組が推進されてきたところである。

給与の状況をみると、平均給料月額や給料と地域手当額、ラスパイレス指数などは総体的に抑制基調で推移している。また、各人事委員会の勧告においてもより地域差が生じる傾向が出ており、民間給与の地域差と比較した地方公務員給与の地域差も、画一的傾向からより地域差を反映させる方向へ変化しつつあることが見受けられる。高齢層職員の給与水準に関しても、平成16年以前は、国家公務員以上に年功的な傾向も見受けられたが、現在では、国家公務員の給与カーブに近づきつつある状況である（資料2、3、4）。

このように、地方公務員給与については、総体としては平成18年以降の給与構造の見直しが、一定の成果を上げてきているものと考えられる。

その一方で、給与の制度や運用面においては、①給与構造の見直しを行ったとする団体にあっても、給料表の高位号給の継ぎ足しや枠外昇給の未廃止により年功的な給与制度の見直しが不十分である、地域手当の超過支給や一

律支給を行っている、勤務実績の給与への反映が十分でないなど、見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体、②人事委員会機能の発揮が不十分な団体や地方公務員法における均衡の原則の理解が十分でないと思われる団体、③当該団体独自の給与削減措置を実施しているため、当面の給与水準が低くなっている団体（このような措置は本来臨時異例のものであり、削減措置終了後の給与制度や給与水準が適正なものである必要がある）が見受けられる。

また、一部の地方公共団体においては、不適正な昇給・昇格制度（いわゆる「わたり」）の存在や給料表構造や運用の問題、諸手当の見直しが不徹底など、給与適正化の面から課題がある団体も見受けられる。

以上を踏まえると、今後の地方公務員給与における対応については、国による給与制度の総合的見直しの動向とともに、各団体における給与制度・運用に係る状況を踏まえた対応を検討することが重要であると考えられる。

3. 地方公務員の給与決定原則（職務給の原則、均衡の原則）

地方公務員給与における主要な給与決定原則として、職務給の原則及び均衡の原則がある。これに関しては、「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）（以下「平成18年研究会報告書」という。）において、地方公務員給与の運用実態や環境の変化などを踏まえた上で、給与決定の考え方の再検討が行われた。

そこでは、職務給の原則を徹底していくことの必要性が確認されるとともに、均衡の原則について、従来の国公準拠の考え方を刷新することが示されている。すなわち、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきであり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきであること、給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきであること、ただ、この場合に、仮に民間給与が高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきであることなどが示されている（資料5）。

地方公務員給与については、この考え方に沿って平成18年以降の給与構造の見直しの取組が進められてきたところであり、今回の給与制度の総合的見直しにおいても、引き続きこの原則に基づいて具体の検討がなされるべきである。

給与決定原則の適用に関しては、本検討会において以下の指摘があった。

まず、地方公務員の給与水準を検討する際には、地域手当のみならず、本来の給料水準と地域手当とを併せた給与水準に着目する必要があるという点である。ともすれば地域手当の支給割合が注目されがちであるが、給料表の水準やそれに影響を与える給料表の構造や運用の実態は、十分検証されるべきであろう。特に、当該団体の組織規模に見合った適正な級数や、適切な号給数となっているか否かは、当該団体の給与水準に大きく影響していると考えられる（資料6）。

また、給与水準の検討に際し、異なる集団での給与比較を行う場合には、職種、役職段階、学歴、年齢等の一般的と考えられる給与決定要素の条件を合わせて比較すべきとする考え方（「同種・同等比較の原則」）に留意する必要があるとの指摘があった。この原則は、人事院の「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書」（平成18年7月）においても言及されているところである。

さらに、地域手当と給与決定原則との関係に関して、地域手当は均衡の原則に由来する地域民間給与の反映という要素を制度化したものである一方、これが無限定に拡大することとなれば、給与全体の中で、給与決定原則の一つの柱である職務給の原則を実現する給料の割合が相対的に小さくなるなどの懸念があるとの指摘があった。よって、地域手当に関しては、職務給の原則と均衡の原則の双方に留意されたものとされることが求められると考えられる。なお、平成26年人事院勧告においても、「国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界があると考え」とされている。

4. 国家公務員における給与制度の総合的見直し

国においては、平成26年8月7日の人事院勧告において、給与制度の総合的見直しが勧告されたが、その具体的な内容は以下のとおりである。

国家公務員給与においては、平成18年以降給与構造改革を実施し、これにより地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進されたとしている。

他方で、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではない

か等の指摘が依然として見られること、国家公務員において職員構成の高年齢化が顕著となってきたとともに、50歳台後半層の官民の給与差が生じていること、職務や勤務実績に応じた給与とすること等の課題に対応するため、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを行うとしている（資料1）。

具体的には、官民給与の実情を踏まえ、全国共通の俸給表について、その水準を平均2%引き下げるとともに、俸給表水準の引下げに合わせ、地域手当について、支給割合を最大20%とし、級地区分を増設して7区分とするなどの見直しを行うとしている。また、50歳台後半層の官民の給与差を考慮し、3級以上の級の高位号俸の俸給月額を最大4%程度引き下げ、さらに職務や勤務実績に応じた給与とする観点から、広域異動手当や本府省業務調整手当、単身赴任手当等の見直しを行うとともに、平成26年の給与改定における特別給の支給月数の引上げ分を勤勉手当へ配分するとしている。

これらの俸給表や地域手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施するとともに、激変緩和のため3年間の経過措置（現給保障措置）が設けられることとされている。

政府としては、平成26年10月7日に「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を閣議決定し、人事院勧告どおりに、給与制度の総合的見直しに取り組むこととしたところである（資料18）。関連法案は第187回臨時国会に提出され、同年11月に可決成立し、平成27年度から給与制度の総合的見直しが具体化されることとなった。

5. 地方公務員給与における対応の方向性

(1) 基本的な考え方

地方公共団体においては、2. でみたとおり、平成18年以降、国家公務員の給与構造改革を踏まえた地方公務員の給与構造見直しに取り組み、一定の成果を上げてきている。他方で、4. でみたとおり、国家公務員給与においては、民間賃金の低い地域を中心に地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてみられることや、50歳台後半層の国家公務員給与が民間給与をなお上回っていることなどを受け、地域間・世代間の給与配分のあり方を課題と捉え、給与制度の総合的見直しに平成27年度から段階的に取り組むこととされている。

国の取組を踏まえて給与構造の見直しを行ってきた地方公務員給与の現状を踏まえれば、国家公務員給与が捉えている課題は、多くの地方公共団体においても共通の課題であると考えられる。

ただし、地方公共団体の中には、人事委員会機能の発揮により地域民間給与を反映させて、既に国家公務員を相当下回る給与水準を実現させている団体もある。他方で、前述のとおり、先の給与構造見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体や人事委員会機能の発揮が不十分な団体、現在の給与水準の抑制が独自の給与削減措置により行われており、本来の給与制度や運用において地域民間給与を反映させた適正な給与水準が実現されることが必要な団体もある。

もとより地方公務員の給与は、各地方公共団体が、地方公務員法等に定める給与決定原則にのっとり、条例で定めるものである。

各地方公共団体は、上記のようなそれぞれの団体の給与の実態を踏まえつつ、職務給の原則や均衡の原則に基づき、自らその給与制度・運用・水準が適正なものとなるよう、今回の給与制度の総合的見直しに係る課題に主体的に取り組んでいく必要がある。その際、公務としての類似性を有し、専門的見地から検討された今回の国家公務員給与の見直しの内容や考え方については十分考慮すべきものと考えられる。また、職務給の原則、均衡の原則という地方公務員の給与決定原則の観点からも、国家公務員給与の見直しの内容を十分に踏まえるべきものと考えられる。

なお、給与適正化の面から課題のある団体については、速やかにその是正に取り組んでいく必要がある。

(2) 給料表

国家公務員給与においては、官民給与の実情をより適切に反映するため、俸給表の水準を平均2%引き下げるとともに、世代間の給与配分を更に適正化する必要があるため、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げることとされている。

地方公務員給与においては、総体としては平成18年以降の給与構造の見直しにより一定の成果を上げており、一部には人事委員会機能の発揮による地域民間給与の更なる反映を行っている団体もある。しかし、例えば都道府県で見ても、地域間の民間給与の差の反映はまだ道半ばとも言える(資料3)。また、市町村も含め、制度的には概ね前回の給与構造見直しに沿った取組が行われているものの、地域に密着した地方公務員については、地域民間給与をより公務員給与へ反映することへの住民・国民の関心は国家公務員と同様あるいはそれ以上に高いものがあると考えられる。さらに、2.にあるように、平成18年以降の給与構造見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体もあるところである。

高齢層職員の給与については、従前に比べ、国家公務員の給与カーブに

近づきつつあるが、このことは同時に高齢層職員の給与について国家公務員給与と同様の課題があると考えられる（資料4）。

したがって、各地方公共団体において、改めてその給料表のあり方を検証しつつ、地域民間給与の更なる反映や高齢層職員の給与抑制に向け、今回の国の俸給表の見直し内容を十分に踏まえた取組を検討していく必要があると考えられる。

これに関連し、地方公共団体からは、高齢層職員に関する民間との人事制度の違いを考慮する必要性、人材確保が困難となる懸念、職員のモチベーションの低下に対する懸念などを指摘する意見がある（資料8）。

これらの点に関し、まず民間との人事制度の違いについては、民間においては、役職定年制が導入されている企業もあるなど、全体で見れば50歳台後半層の給与水準は抑制されている一方で、公務では50歳台後半層において上位のポストに昇進する人事慣行があるという人事制度の違いも踏まえた上で、今回の国家公務員の給与制度の総合的見直しにおいては、50歳台後半層の見直しにあたり、民間給与を上回っている状況にはない40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響にも留意した俸給表の見直しの内容となっている。また、人材確保の観点については、国においても、人材確保への影響等を考慮して、1級の全号俸及び2級の初任給に係る号俸は引下げを行わないこととされている。以上を踏まえると、国の俸給表の見直し内容は、地方が懸念する点に対しても一定の対応が図られているものと考えられる。

職員のモチベーション低下の懸念については、そもそも地方公共団体における勤務成績の処遇への反映が未だ十分とは言えない状況にあることから、本年5月の地方公務員法の改正により人事評価制度が導入されることを踏まえ、まずは勤務成績を給与等へ適切に反映することでモチベーションや公務能率の維持向上を図っていくことが求められる（資料7）。

また、一般行政職以外の給料表についても、国家公務員の給与と同様に、職種間の均衡の観点から、原則として一般行政職における対応を基本として対応していくことが適当と考えられる。

なお、不適正な昇給・昇格制度、給料表の構造や運用などに問題のある一部の団体については、これらの速やかな是正と併せた取組が求められるところである。

（3）地域手当

国家公務員給与においては、俸給表の水準の引下げと併せて、地域手当の支給地域・支給割合等の見直しが行われることとされた。

地方公務員給与においても、平成18年の給与構造見直しにおいて給料表の見直しとともに、民間の賃金水準を基礎とし物価等を考慮して定めた地域に在勤する職員等に支給される地域手当が導入されてきた。地域民間給与の更なる反映という観点から見ると、(2)の給料表の見直しと併せて地域手当について所要の対応をとることが、給与水準について地域民間給与をより重視して適用することとして整理された均衡の原則の考え方に適合することとなる。

現在、地方公務員給与においては、原則として国の支給基準にのっとった支給地域・支給割合とするように総務省から助言されている。これに対し、一部の地方公共団体からは、人事院が示している地域手当の基準が、地域の実感にそぐわないとの意見や、人事異動や人材確保の観点から懸念を示す意見もある(資料8)。

地域手当は当該地域の民間賃金の水準を基礎とするものである以上、その指定は、専門的な第三者機関である人事院において、客観的な統計データに基づいて行われており、これ以外の要素を考慮して客観的な支給地域や支給割合を示すことは技術的に困難な面がある。地域民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨を踏まえると、地方公務員給与においても、人事院が作成した基準にのっとり支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられ、その上で、以下の点について考慮することが適当と考えられる(資料9)。

- ①広域自治体である都道府県においては、管内を広く異動する職員がおり、域内の円滑な人事異動に対して配慮する必要がある。現在も、国の基準にのっとりした場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の調整を行っている団体があるが、人事委員会勧告に基づき、一律支給ではなく地域手当の趣旨を没却しない範囲で支給割合の差の幅の調整を行うことには、一定の合理性があるものと考えられる。
- ②市町村に関しては、住民への説明責任の観点から、原則として国の基準にのっとり支給地域・支給割合が定められるべきである。そのため、国の官署のない市町村も含め、国の基準にのっとり各市町村の地域手当の支給地域・支給割合について、国から市町村に対し情報提供がなされている(資料10)。なお、今回の国の地域手当の見直しにおいては、支給地域である中核的な都市と地域の一体性が認められる市町村に関する補正(パーソントリップ補正)について、3%と6%の2段階の級地に格付けができるようになっている。

また、仮に国の支給基準にのっとり支給した場合に、給料と地域手当の水準が現行水準を上回る団体において、地域住民の理解と納得が得られ

るものとするために必要な抑制を行うなどの対応についてはやむを得ないものと考えられる。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

国家公務員給与においては、能力・実績主義の人事管理を実現するため、直近の業績評価の結果を活用し、成績率・成績区分に応じた勤勉手当を支給しているが、平成26年の給与改定の中で、勤務実績に応じた給与を推進するため、特別給の支給月数の引上げ分を勤勉手当に配分することとされた。また、今回の給与制度の総合的見直しにおいて、人事評価に基づく昇給制度について、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行うこととされている。

地方公務員給与においては、平成18年給与構造見直しにより、勤務実績の処遇への反映の観点から、すべての団体において給料表の号給の分割を行う等、制度的には国と同様の見直しを行っている。しかしながら、前述したとおり、人事評価制度が普及途上ということもあり、勤務実績の給与（昇給、勤勉手当）への反映については未だ十分とは言えない状況である。したがって、本年5月の地方公務員法の改正を機に、地方公務員における勤務実績の給与等への反映を速やかに進めていく必要がある（資料7）。

なお、国としても人事評価制度の円滑な導入や運用に向けて必要な助言や情報提供等を積極的に行うことが期待されていたことから、総務省における「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」において人事評価実施規程例や評価記録書例などを検討し、中間報告として情報提供したところであり、各地方公共団体においては、これらを活用しつつ、人事評価制度の導入を進めていくべきである。

また、国の技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視することとされており、地方公共団体の技能労務職員の給与についても、引き続き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・運用としていくことが重要である。

6. 見直しの進め方等

5. で述べた対応の方向性に基づき、各団体において具体的な取組を検討するに当たっては、以下のような点に留意することが必要と考えられる。

(1) 人事委員会勧告との関係

人事委員会を設置している団体にとっては、職務給の原則や均衡の原則を踏まえつつ、人事委員会機能を適切に発揮することにより、見直しに取り組むことが求められる。

すなわち、公民比較方法の検証、公民較差のより一層精確な算定、勧告内容等に対する説明責任の強化等に努めつつ、当該団体の給与制度・運用・水準の状況や、国の制度見直しの内容を踏まえた上で、必要な対応について検討を行い、適切な勧告を行うことが求められる。

これに関し、既に人事委員会が地域民間給与に準拠した勧告を行っているので給料表等の見直しの理由が見いだせない等の声を聞くことがある。

しかしながら、国家公務員法の均衡の原則が基本的に民間における賃金を考慮事項とし、民間準拠による給与改定を行うこととしているのとは異なり、地方公務員法の均衡の原則においては、民間給与とともに、国家公務員給与も考慮事項の一つとされていることから、国家公務員給与の見直しがあれば、それを踏まえた当該団体の給与の検討が求められるところである。また、地方公務員給与においては、前述のとおり、平成18年以降の給与構造見直しが一定の成果を上げている一方、地域間の民間給与の差の反映はまだ道半ばとも言え、この点を十分考慮した上で、各人事委員会において適切な勧告を行うことが重要である。さらに、均衡の原則の適用においては、3. でみたとおり、給与水準については地域民間給与をより重視しつつ、民間給与が高い地域であっても当該地域の国家公務員の給与水準を目安とすることとして整理されていることを十分踏まえておく必要がある（資料5）。

人事委員会を設置していない市町村にとっては、平成18年の給与構造見直しにおいて、国の見直し内容を踏まえた取組を行い、一定の成果を上げていると考えられる一方で、給与構造見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体、組織規模に見合った適正な級数や適切な号給数の給料表の使用や運用がなされていないと思われる団体、独自の給与削減措置により給与水準が抑制されている団体もある。したがって、当該団体の給与実態を検証の上、今回の国の給与制度の総合的見直しの内容や国の対応方針等を踏まえ、自ら給与制度の見直しに取り組んでいく必要がある。

（2）スケジュール

国家公務員給与においては、給与制度の総合的見直しに関する俸給表や地域手当の見直しについて平成27年度から段階的に実施するとともに、激変緩和の観点から、平成30年3月31日までの3年間、経過措置として、いわゆる現給保障を行うこととされている。

今回の見直しが国・地方を通じて公務員給与の抱える課題への対応であることを勘案すると、地方公務員給与においても、国家公務員給与の見直しの実施時期を念頭に対応を行うことが求められる。

その際、国家公務員の給与制度の見直しの具体的内容や考え方は、地方公共団体における見直しにとっても重要な情報であり、各地方公共団体が、見直しの検討や実施に向けた手続をとるのに一定の時間を要することを考えると、国においては、早期の情報提供及び助言等を積極的に行い、地方公共団体における迅速かつ円滑な見直しを支援していくことが求められる。このため、本年10月の「公務員の給与改定に関する取扱いについて」の閣議決定に併せ、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」(平成26年10月7日付け総行給第70号、総務副大臣通知)が発出されているが、引き続き必要な助言を行っていくことが望まれる(資料17)。

(3) 給与情報の公表

地方公務員の給与は、制度にのっとった適正な運用とともに、住民等の理解と納得の得られるようにすることが重要である。今回の給与制度の総合的見直しにあっても、各団体の取組内容や考え方、状況について、給与情報の公表等を通じて議会や住民による民主的チェックが行われ、適正な給与制度・運用・水準となることが求められる。

現在でも、各地方公共団体において給与条例を定める際、それぞれの議会によるチェックがなされているほか、各団体においては「給与情報等公表システム」により、給料や各種手当の支給状況等の公表を行っているところであるが、今回の給与制度の総合的見直しについても、その取組状況を団体間の比較が可能な形で、住民をはじめ広く国民が把握できるよう、給料表や地域手当の見直し状況、ラスパイレス指数の推移などを追加した給与情報等公表システムの公表様式を整備すべきである(資料12)。

7. 人事委員会勧告の状況等

平成26年の都道府県、指定都市の人事委員会勧告は同年9月から11月にかけて行われたところである。その状況を見ると、詳細な内容については今後検証が必要であるが、都道府県についてはほとんどの団体において給与制度の総合的見直しに関して勧告がなされている一方、勧告時期が早かった指定都市をはじめとして見直しのあり方を引き続き検討していくことを報告するにとどまっている団体も見受けられる(資料13)。

給与制度の総合的見直しの勧告を行っている人事委員会では、給与制度に

については公務としての近似性・類似性を重視して国の制度を基本として定めてきており、今回も国と同様の見直しが必要であること、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国や他の地方公共団体の状況を考慮する必要があること、国と同様に50歳台後半層の給与について課題を抱えていること等を勧告の根拠として挙げている。一方で、勧告がなされていない人事委員会の多くが国の見直し方針が未決定の段階で勧告を行っている。また、勧告を見送った理由として、見直しによって給与水準が変動しこれまでの公民均衡が崩れることや他の団体の対応を踏まえて検討する必要があることを挙げている人事委員会が多いほか、独自給料表の見直しや他の諸課題と今回の見直しとを一体的に検討するため時間を要すること、地域手当の指定基準に対して検討を行う必要があること等を挙げている人事委員会がある。

これらの理由で給与制度の総合的見直しについて勧告が行われていない団体においては、6.(1)でみたとおり、人事委員会は地方公務員法の均衡の原則に基づき国の給与制度の見直しを考慮する必要があること、スケジュールについても6.(2)のとおり、国・地方を通じて公務員給与の抱える課題への対応であることから、国の見直し時期を念頭に対応を行うことが求められること、また、地域手当にあっては5.(3)のとおり、地方公務員においても国の基準にのっとることが原則と考えられること等に鑑みると、住民・国民の地方公務員給与への理解と納得を得るためにも、国の見直し方針を踏まえ、速やかに必要な対応を取ることが求められると考えられる。

8. 今後に向けた課題

(1) 人事委員会機能のあり方

地方公務員の給与を住民の理解と納得の得られるものとするためにも、給与勧告に対する人事委員会の機能の発揮は重要である。

しかしながら、人事委員会の民間給与実態調査及び公民較差算定に関しては、これまでも調査対象事業所数や調査対象従業員数の点から給与比較上必要なサンプル数が十分でないのではないかと懸念が指摘される一方、調査事業所数の増加は人的体制面から制約もあるなどの課題が指摘されてきた。^{*1}

したがって、まずは、人事委員会の個々の職員の能力や専門性の向上を図っていくとともに、年齢区分の大括り化など給与データの突合率向上の

*1「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）、「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（平成 20 年 3 月）、「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会」報告書（平成 22 年 3 月）においても人事委員会の民間給与実態調査や公民較差算定に係る課題について指摘されている。

工夫等を図ることが求められると考えられる。その上で、人事委員会の機能の強化に関しては、①職員を増員するなど個別人事委員会ごとの体制強化、②ブロック単位で共同するなど人事委員会の広域連携、③民間給与の実態が近似する人事委員会間での給与データの共有や過去のデータを補正して活用などのサンプル数の確保、④給与原資算定方法の見直し、などが対応策として考えられる。一方で、各対応策に関しては、それぞれ課題も指摘されるところである（資料14）。

これらの課題も含め、人事委員会機能のあり方については、今後更に検討を深めていく必要がある。

（2）市町村の給与

指定都市を除くほとんどの市町村には人事委員会が設置されていないが、大部分の市町村は国の人事院勧告の内容や都道府県の給与を参考に、総務省の助言を踏まえて給与を決定していると考えられる。平成25年4月1日現在、指定都市を除く市の約74%、町村の約95%が国家公務員の給与水準を下回っており、ラスパイレス指数の平均値^{*2}は、指定都市を除く市で98.5、町村で95.4となっているところである。一部には国を上回っている団体もあり、また、市町村職員の給与に対しては、地域の民間企業の従事者と比べて高止まりしているのではないかとの指摘もなされているが、今回の給与制度の総合的見直しにより、地域民間給与をよりの確に反映させる国家公務員給与の見直しを踏まえて、市町村も適切な対応をとることが求められるところである。

この問題については、今後に向けて、市町村の給与について、当該地域の民間給与との関係をどのように考えていくかを具体的に検討する必要がある。

これに関し、市町村ごとに人事委員会と同様に民間給与実態調査が行えるかという点については、（1）のとおり、都道府県や指定都市においてもサンプル数の制約や体制強化の限界が指摘されていることを踏まえると、個々の市町村において人事委員会を設置し、同種・同等比較を行うだけの給与データを確保して給与比較を行っていくことは、技術的にも、現実的にも限界があると考えられる。

一部の市町村の給与の高止まりの見直しの検討方法としては、むしろ、3. や6.（1）で述べたように、当該団体の組織規模に見合った適正な級数や適切な号給数となっている給料表が整備・運用されているかどうかという点が一つの重要な視点であると考えられる。その際、適正な給与水

*2 給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与減額措置がないとした場合の値による団体加重平均。

準、適正な給料表のあり方をどう捉えるかが問題であり、市町村における適正な給与水準及びその目安となる指標が考えられないか、更に検討していく必要がある。例えば、市町村の規模は中核市から小規模団体まで様々であり、また、国や都道府県とは職務内容が異なっていることも踏まえつつ、団体の規模や組織構成等に応じた適正な給料表の級数・構造等とともに、それに対応した給与水準などを分析・検討していくことも考えられる。

また、本年の地方公務員法の改正により、等級別基準職務表の条例化や等級等ごとの職員数の公表が義務化されているが、この取組により、議会審議等を通じた民主的チェックや住民への説明責任を強化することで、地方公務員給与における職務給の原則の一層の徹底を図り、給料表の適正な運用を行っていくことが求められる。このため、国において必要な留意点を示すなどの取組を行っていく必要がある（資料7）。

さらに、市町村の給与の適正化を進めるため、市町村へ直接助言している都道府県との連携方策についても考えていく必要がある。

（3）地方公務員に適用される給料表

地方公務員に適用される給料表の種類については、「地方公務員の給与制度の改正について」（昭和32年6月1日自乙公発第51号）において基準が示されており、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とされているが、こうした基本的な視点に立ちつつ、各団体が用いる給料表のあり方や運用方法について改めて検証していく必要がある（資料15）。

技能労務職員に対しては、先の通知では行政職給料表（二）を用いないとしているが、これは、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、国の行政職俸給表（二）を参考として定めることが適当であるとの趣旨であることから、その趣旨の徹底を更に図っていく必要があると思われる（資料16）。

また、一部の専門的な職種には、人材確保の観点から処遇改善の必要性が指摘されている。これに対しては、例えば獣医師など極めて専門性の高い職種については、給料の調整額や初任給調整手当等での措置がとられている実例がある。また、福祉職については、対象となる職員数や人事運用等を勘案しつつ、福祉職給料表の活用を図るなどの対応を図ることも考えられる。

一方で、大都市などで導入されている独自給料表については、不適正な給与水準や給与制度の運用の温床とならないよう、級構成や構造の適正性、

妥当性の評価方法を検討することが必要である。

(4) 地域手当のあり方

地域手当については、地方公務員給与においても人事院が作成した基準にのっとり支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられる（資料9、10）。

しかしながら、地方団体等からは、地域手当の指定状況が必ずしもそれぞれの地域の実情を適切に反映していないのではないかとの声があり、例えば、地域手当の指定方法、近隣団体間での格差拡大への対応、地域の一体性を考慮した市町村に対する補正のあり方、級地区分ごとの支給割合の差の幅に対する疑問、支給地域等の見直し期間などについて様々な意見がある（資料11）。

これらの意見に関し、地域手当の指定については、専門的な第三者機関である人事院において客観的な統計データに基づいて行われており、その際、民間賃金水準の把握にあたり経済活動が比較的安定的・継続的に行われている人口規模等を考慮していること、地域の一体性が認められる市町村に対する補正については2段階の級地に格付けができるよう拡充されていること、支給割合の差の幅については現行制度との継続性や級地区分の変更による支給割合の低下を避けること等を総合的に勘案して指定基準が設定されているものと考えられ、これらのことを踏まえると、現時点でこれと異なる客観的な基準を設けることは困難であると考えられる。

したがって、今回の給与制度の総合的見直しでは原則として国の基準にのっとり見直しを行うことが必要であるが、今後、今回の見直しにおける各地域の実情を十分に分析し、関係機関と連携しながら地域手当のあり方について将来に向けて研究を行っていくことが望まれる。

(5) 国と地方の給与比較

国・地方の給与水準を比較する基本的な指標としては、一般行政職職員の給料月額について、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算したラスパイレス指数が用いられている。また、これ以外にも、平均給与月額の推移や給与に占める給料と手当の状況などの比較や、各団体の地域手当支給割合を加味した「地域手当補正後ラスパイレス指数」を算出し公表するなどの取組がなされている。

これに関して、今回の給与制度の総合的見直しにより、地域手当の支給割合の拡大や国における広域異動手当の拡充等がなされ、国家公務員給与

においては給与全体に占める手当の割合が上昇（本給の割合は相対的に低下）することを踏まえると、国と地方の給与比較の方法について諸手当を含めた比較方法について改めて考える必要があるとの指摘がある。

諸手当を含めてラスパイレス指数を算出し給与比較を行う場合、比較対象とする手当の範囲、地域手当支給割合の高い地域の取扱いなどを併せて検討していく必要があり、例えば手当の範囲については、公務員給与と民間給与との較差比較において対象とされる項目（いわゆる「較差内給与」）を念頭に検討することも一つの方法として考えられる。他方、地域手当を含めて比較する場合、その比較数値は民間給与の高い地域ほど高くなることとなり、従来の指数とは数値の持つ意味合いが異なることとなる。これらの点を含め、諸手当を含めた給与比較に当たっては、比較の目的や住民等への分かりやすさの観点などを踏まえ、更に検討していく必要がある。

9. 結び

地方分権が本格化する一方、国・地方とも厳しい財政状況の中にあつて、住民・国民の地方公務員給与に対する関心は依然高いものがある。また、住民の行政サービスのニーズが多様化、高度化する中で、地方行政を担う地方公務員に適切な人材を受け入れ、安定的な勤務条件を整備する観点から、適正な給与体系を確保していくことは重要な課題である。特に、地方創生の取組が求められる中で、地域の政策を立案し、地方行政を支える若手職員の確保は重要な課題となっており、地方公務員がやりがいと使命感を持って働ける給与体系を作っていくことが必要となっている。

こうした観点から、各地方公共団体は、地方公務員法の給与決定原則に基づき、自らその制度・運用・水準を適正なものとしていくことがますます重要となっている。地方公共団体においては、独自給料表や規模・組織等に応じた給料表の級構成などのあり方について多様な取組が見られるところであるが、この場合にあつても、それぞれの責任において、法令の求める職務給の原則や均衡の原則といった給与決定原則を踏まえた給与とする必要があることは言うまでもない。地方公務員給与における均衡の原則については、平成18年研究会報告書において、従来の国公準拠の考え方を刷新し、給与制度は公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の制度を基本とし、給与水準は地域の民間給与をより重視するなどの考え方が示され、その後の給与構造の見直しが進められてきた。本報告書では、今回の給与制度の総合的見直しについても、この考え方の正確な理解に基づき、更に必要な取組が進められることを提言しているところであり、各地方公共団体において着実な取組を図る必要がある。

もとより、地方公務員の給与のあり方は、それぞれの地方公共団体の人事行政運営に直接関わるとともに、地方公務員の人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものである。と同時に、地方公務員の給与は、その財源を負担する住民等の理解と納得が得られるものでなければならないものである。

このため、地方公務員の給与については、社会一般の情勢に的確に適応するよう、幅広く、多角的に検討することが求められるところであり、将来に向けては、国家公務員給与の態様が大きく変容していることや地方分権が更に進展していることを踏まえ、地方公務員給与の適正なあり方をどのように決定すべきかについて、8. で整理した課題や論点はその方向性を検討する材料になると考えられる。

本報告書が、地方公務員の給与に携わる関係者の取組の参考になるとともに、今後の地方公務員の給与の適切なあり方に資すれば幸いである。

検討会の検討経緯

第1回（5月1日）

- ・ 地方公務員給与に関する概略説明
- ・ 平成18年度からの地方公務員の給与構造見直しについて
- ・ 国家公務員の給与制度の総合的見直しについて

第2回（5月27日）

- ・ 平成18年給与構造見直しについて
- ・ 地方公務員給与の現状について
- ・ 民間賃金と地方公務員給与の状況について

第3回（6月13日）

- ・ 関係者からの意見聴取（全国知事会）

第4回（6月24日）

- ・ 関係者からの意見聴取（全国市長会、全国町村会、職員団体）

第5回（7月8日）

- ・ 地方公務員給与の現状について
- ・ 給与決定原則について（職務給の原則、均衡の原則）
- ・ 中間取りまとめに向けた論点整理

第6回（7月25日）

- ・ 職務・勤務実績に応じた給与
- ・ 技能労務職員の給与
- ・ 中間取りまとめに向けた整理案について

第7回（8月12日）

- ・ 平成26年人事院勧告について
- ・ 給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性（中間とりまとめ）について

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」取りまとめ
（8月20日）

第8回（9月19日）

- ・ 地域手当の支給対象地域の情報提供について(報告)
- ・ 給与情報等の公表について

第9回（10月20日）

- ・ 人事委員会機能のあり方について
- ・ 市町村の給与のあり方について
- ・ 給料表のあり方について

第10回（11月14日）

- ・ 平成26年人事委員会勧告の状況について
- ・ 地域手当について
- ・ 国と地方の給与比較について
- ・ 報告書（骨子案）について

第11回（12月12日）

- ・ 報告書（案）について

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会

委員名簿

(敬称略 座長以外は50音順)

座長	辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
	阿部 正浩	中央大学経済学部教授
	太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
	岡田真理子	和歌山大学経済学部経済学科准教授
	原田 久	立教大学副総長・法学部教授
	山野 岳義	一般財団法人全国市町村振興協会理事長

資料編

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給 988円 はね返し分(注) 102円] (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表（一） 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

2-1-1 給与制度の総合的見直しの概要

平成26年8月7日
(職員の給与等に関する報告(人事院)
給与勧告の仕組みと本年の勧告の
ポイント(抜粋))

基本的考え方

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

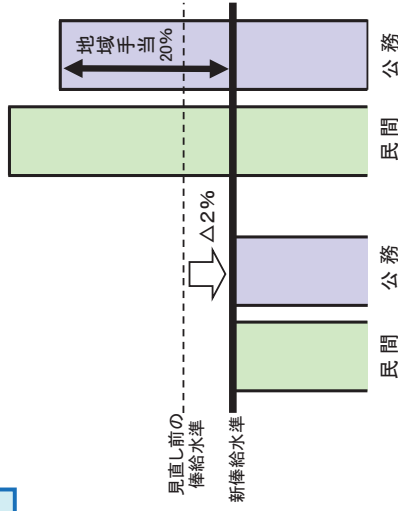
- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

措置すべき事項

I 地域間の給与配分の見直し

- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%~最高20%)

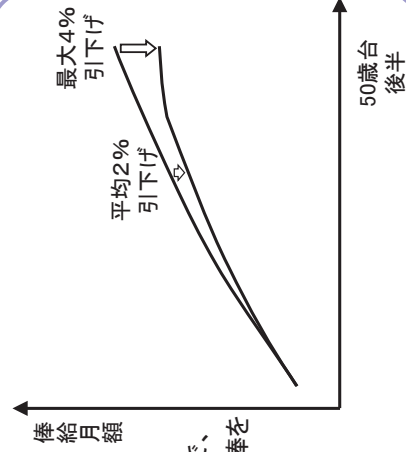
〈民間賃金の低い地域の場合〉(東京都特別区の場合)



II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げることから、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ

〔55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止〕



III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当
60km以上300km未満は5%(現行3%)、300km以上は10%(現行6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当
基礎額(現行23,000円)を30,000円に引上げ
加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当
災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

IV 実施スケジュール

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用
- ② 新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
 - ・ 新俸給表の俸給月額が切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
 - ・ 初年度(平成27年度)の制度改正原資を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制
- ③ 地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成

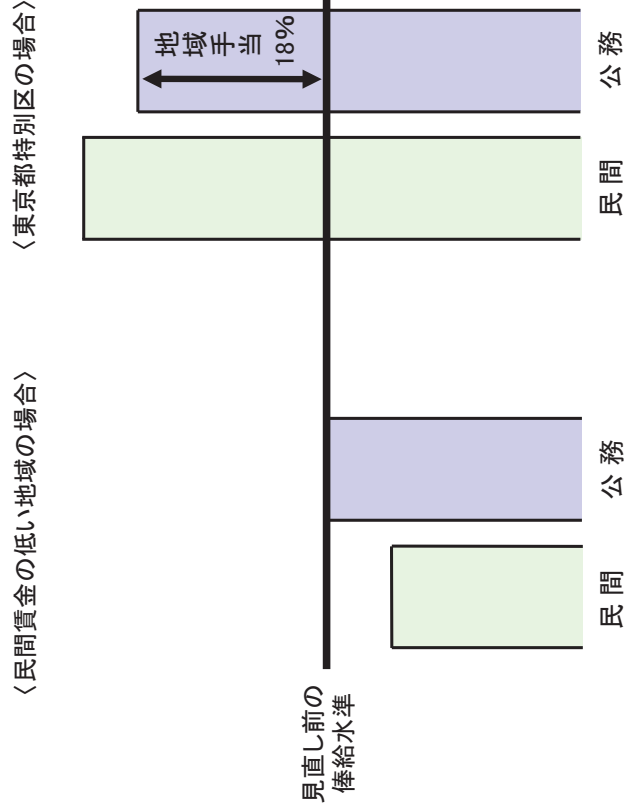
2-② 地域間の給与配分の見直し

地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

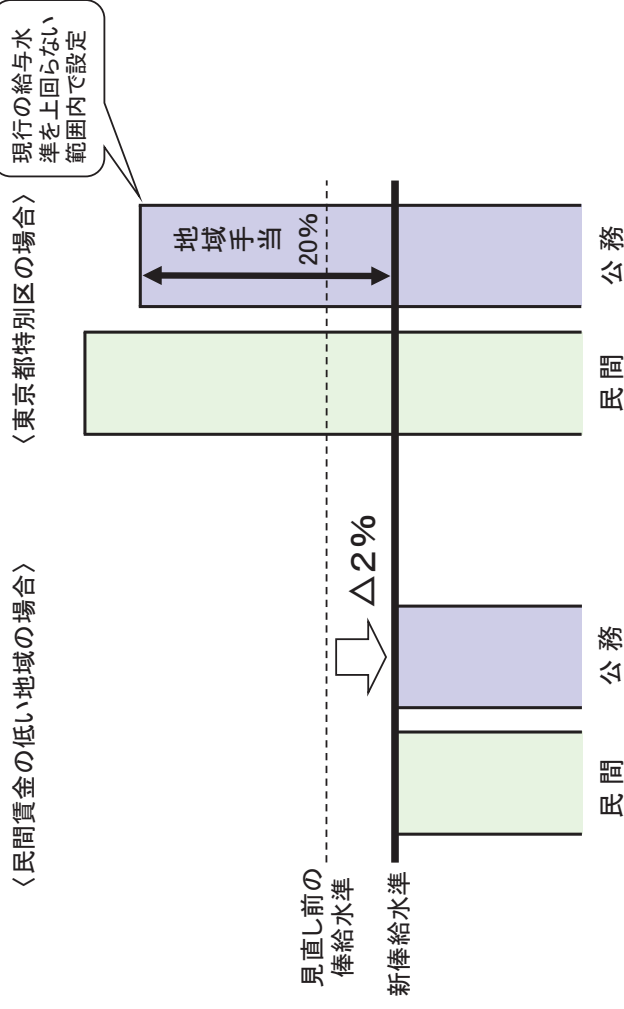
- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合の見直しを行います。(3%~最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスが求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界

現 行



見直し後



2-③ 地域手当の支給地域一覧

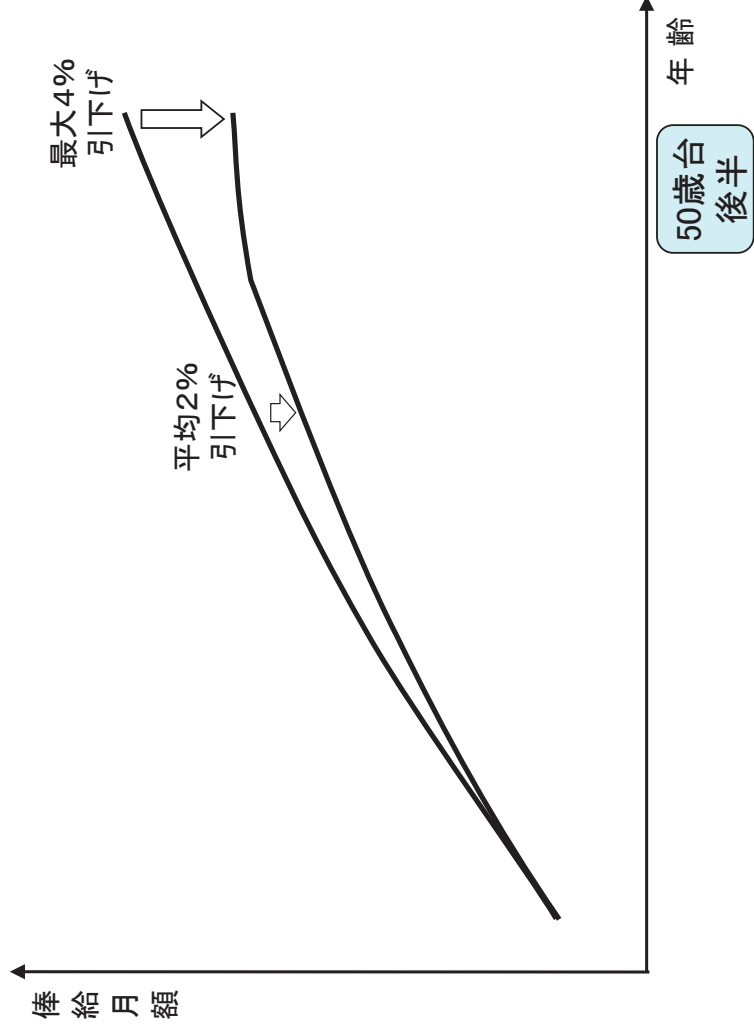
見直し後 現行	20%	16%	15%	12%	10%	6%	3%
18%	特別区						
15%		町田市、 大阪市					
12%		横浜市、 川崎市、 豊田市	さいたま市、 八王子市、 名古屋市、 高槻市、西宮市	船橋市、 吹田市			
10%			千葉市	相模原市、 藤沢市、 豊中市、 神戸市	水戸市、市川市、 松戸市、横須賀市、 大津市、京都市、 堺市、枚方市、 東大阪市、尼崎市、 奈良市、広島市、 福岡市		
6%					四日市市	仙台市、宇都宮市、 川崎市、川口市、 所沢市、越谷市、 柏市、甲府市、 静岡市、津市	
3%						高崎市、岐阜市、 岡崎市、春日井市、 和歌山市、高松市	札幌市、前橋市、 富山市、金沢市、 福井市、長野市、 浜松市、豊橋市、 一宮市、姫路市、 岡山市、北九州市、 長崎市
非支給地							新潟市、徳島市

(都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市)

2-4 世代間の給与配分の見直し

- 公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があること等から、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあります。
- このような状況を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げます。
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号俸等については引下げを行いません。

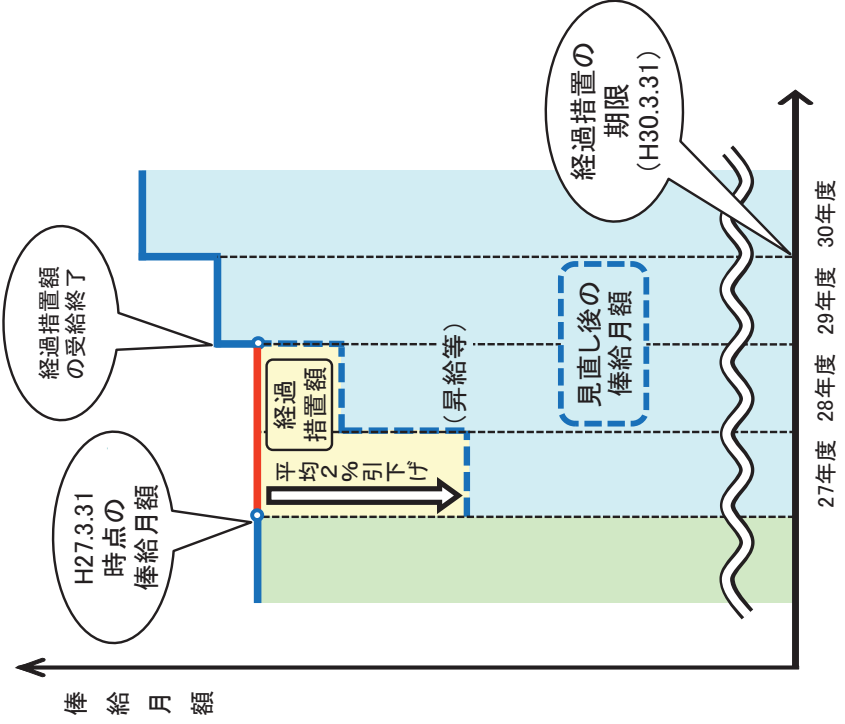
[55歳を超える職員（行政職（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は廃止します。]



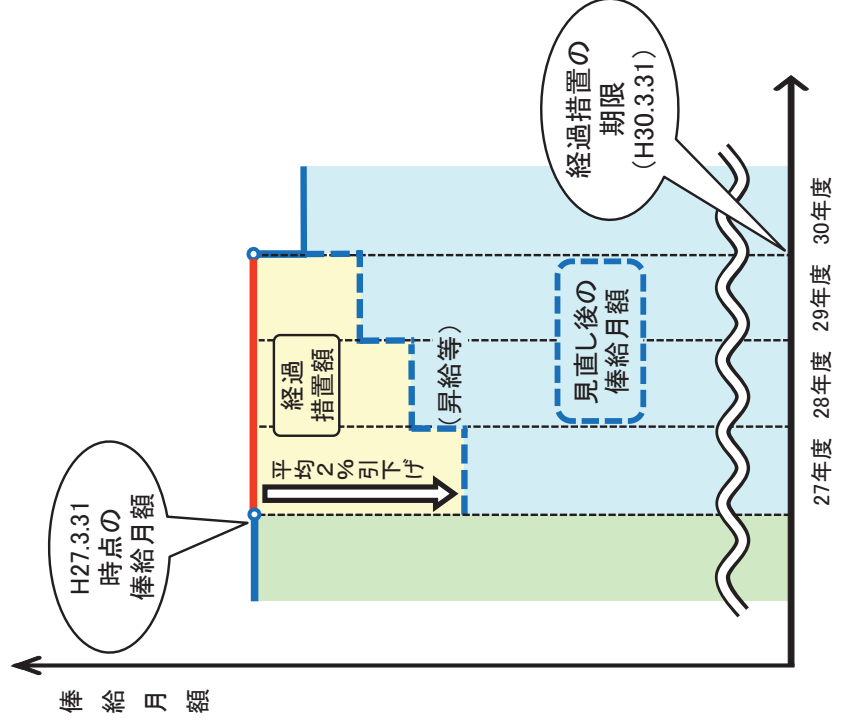
2-⑥ 俸給表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置)

俸給表水準の引下げとなる職員に配慮し、円滑に見直しを行うため、新たな俸給表の俸給月額が、切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成27年4月1日から平成30年3月31日まで3年間に限り、経過措置としてその差額を支給します。

早期に経過措置の対象者でなくなる場合



3年間、経過措置の対象者である場合

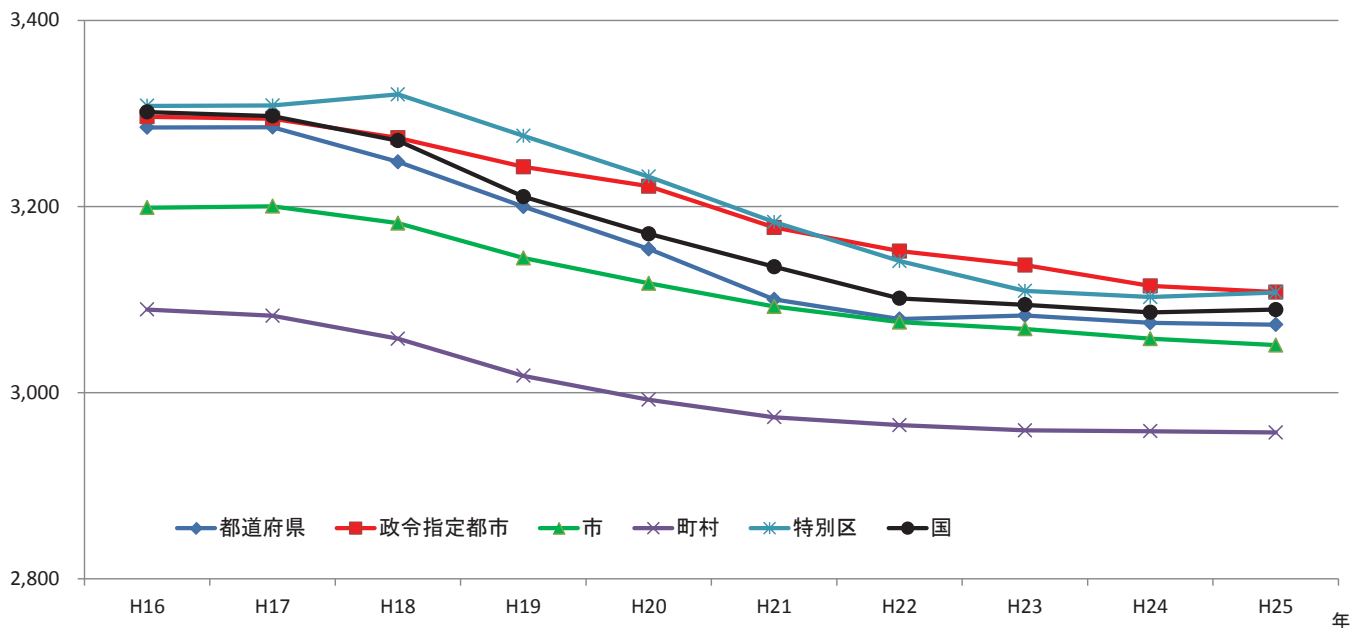


地方公務員給与の現状

1 地方公務員の給料月額推移

※ H17年の国家公務員行(一)適用職員の構成(学歴・経験年数)に統一

(単位:百円)



※1 国:行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額 地方:一般行政職職員の給料月額

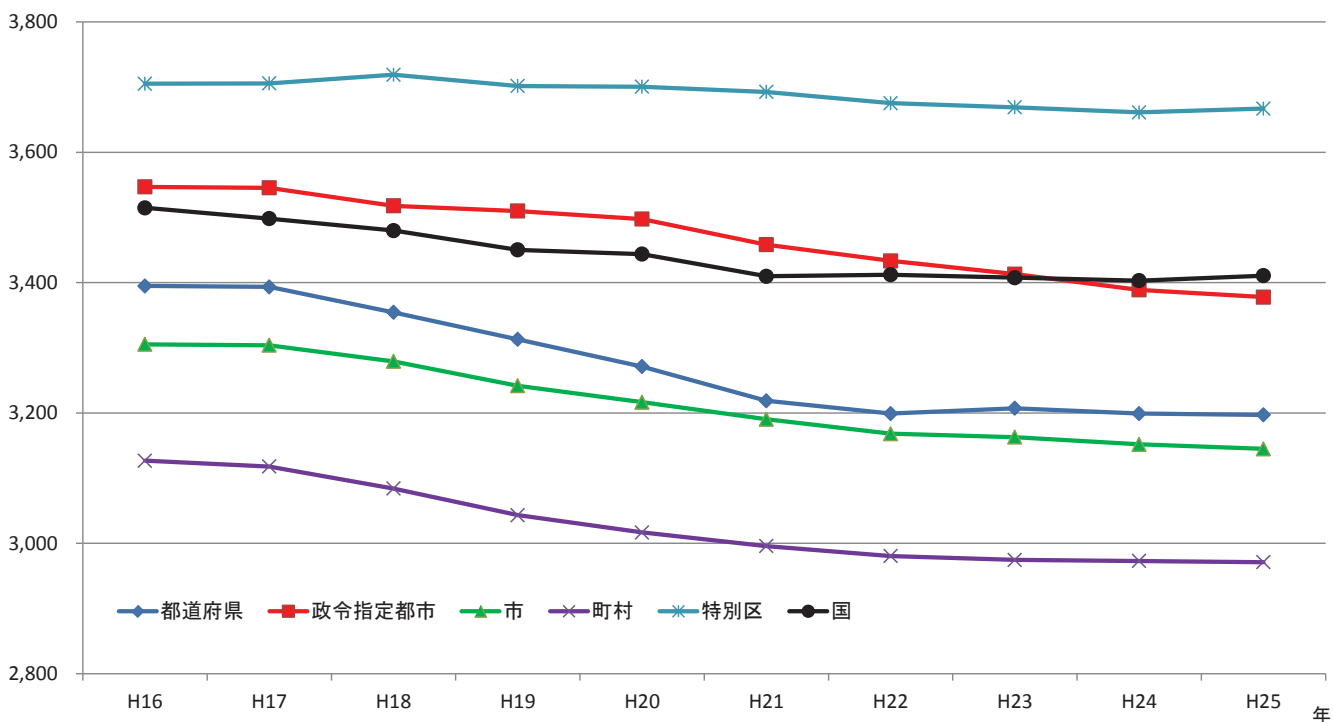
※2 団体区分はH25. 4. 1時点で捉え、合併団体については、合併前の旧市町村の数値を合算して算出している。

出典:国家公務員給与実態調査及び地方公務員給与実態調査による。

2 地方公務員の給料月額+地域手当(調整手当)の推移

※ H17年の国家公務員行(一)適用職員の構成(学歴・経験年数)に統一

(単位:百円)



※1 国:行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額 地方:一般行政職職員の給料月額

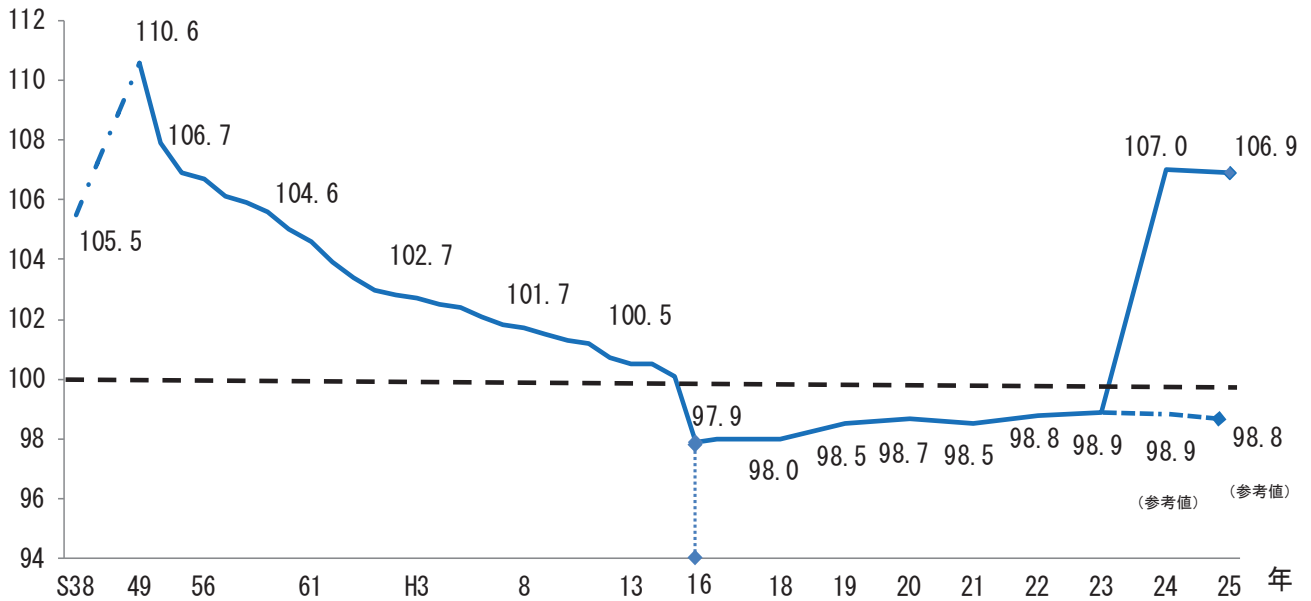
※2 団体区分はH25. 4. 1時点で捉え、合併団体については、合併前の旧市町村の数値を合算して算出している。

※3 地域手当(H16,17は調整手当)は団体支給率(各団体の職員数による加重平均)。

出典:国家公務員給与実態調査及び地方公務員給与実態調査による。

3 ラスパイレス指数の推移

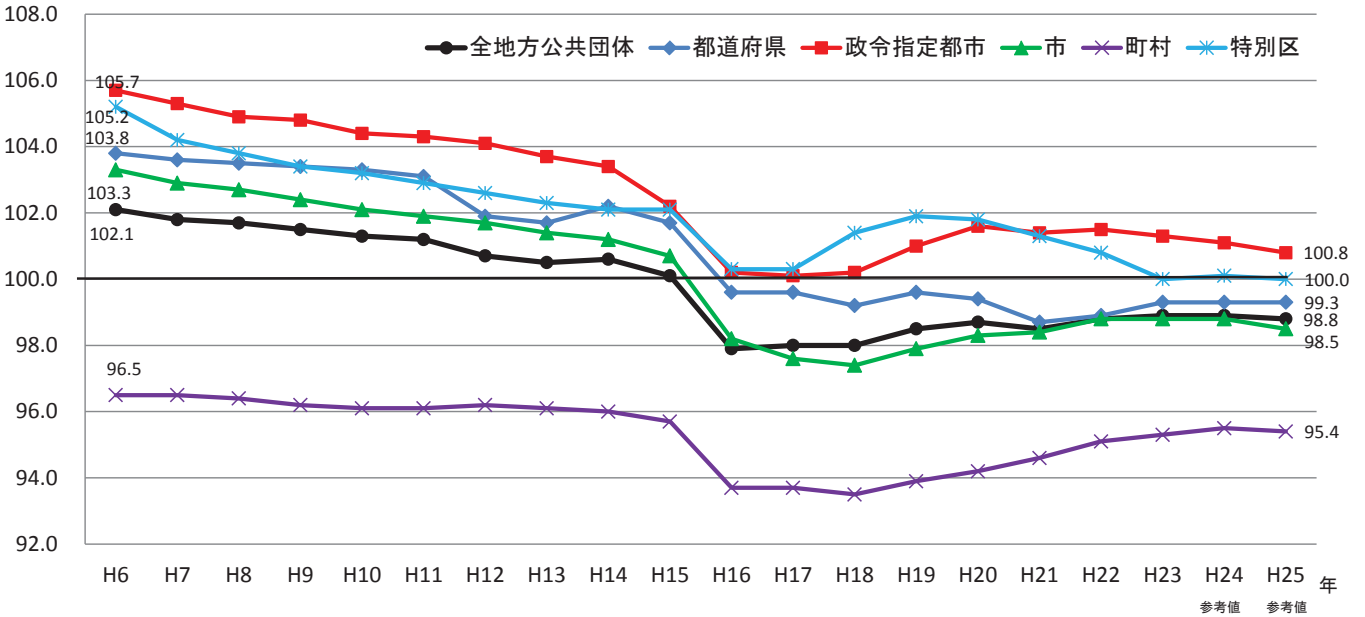
指数



※1 ラスパイレス指数: 全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数
 ※2 参考値は、国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値
 出典: 地方公務員給与実態調査結果による。

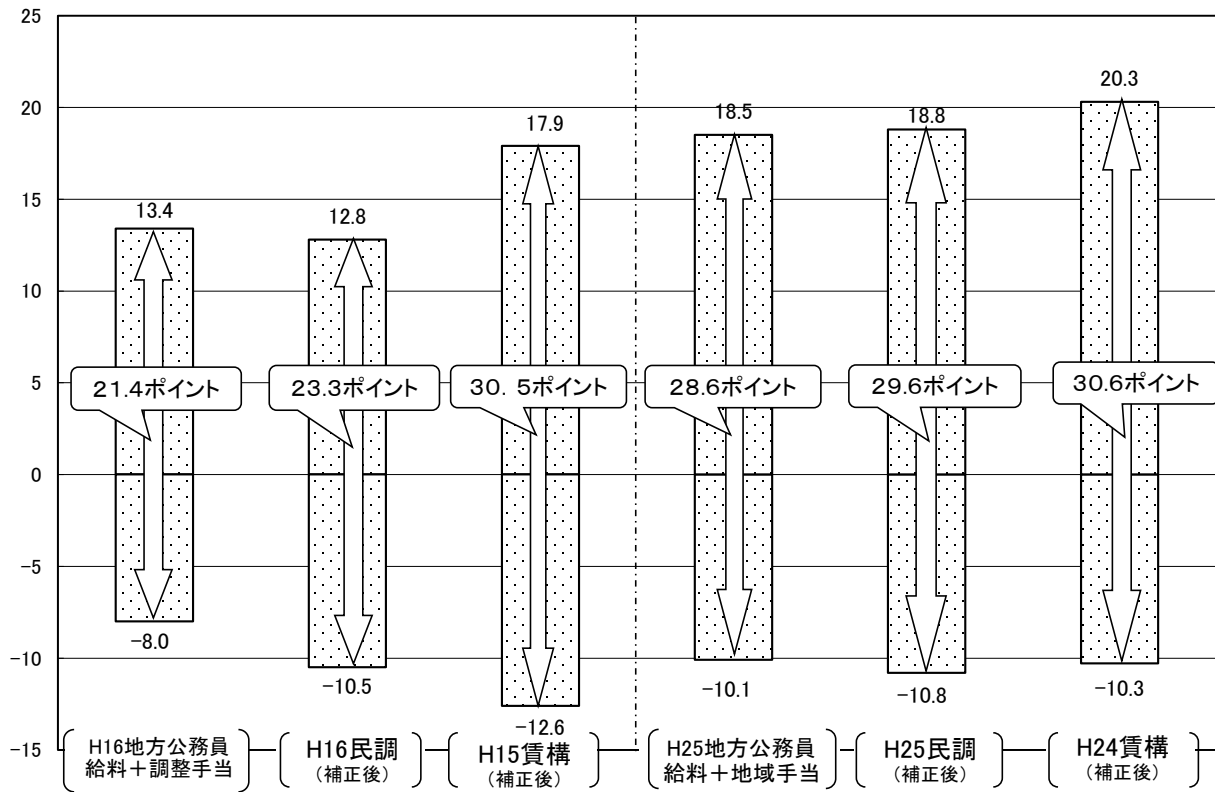
4 団体区分別ラスパイレス指数の推移(平成6年～平成25年)

指数

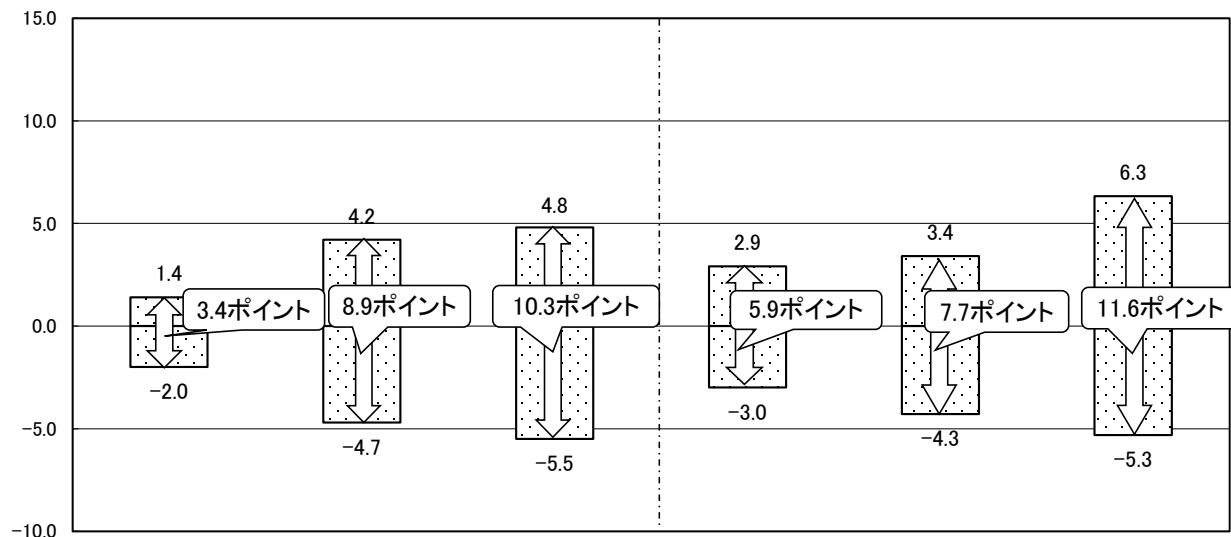


出典: 地方公務員給与実態調査結果による。

1. 地域間の給与差の状況(47都道府県における給与差)

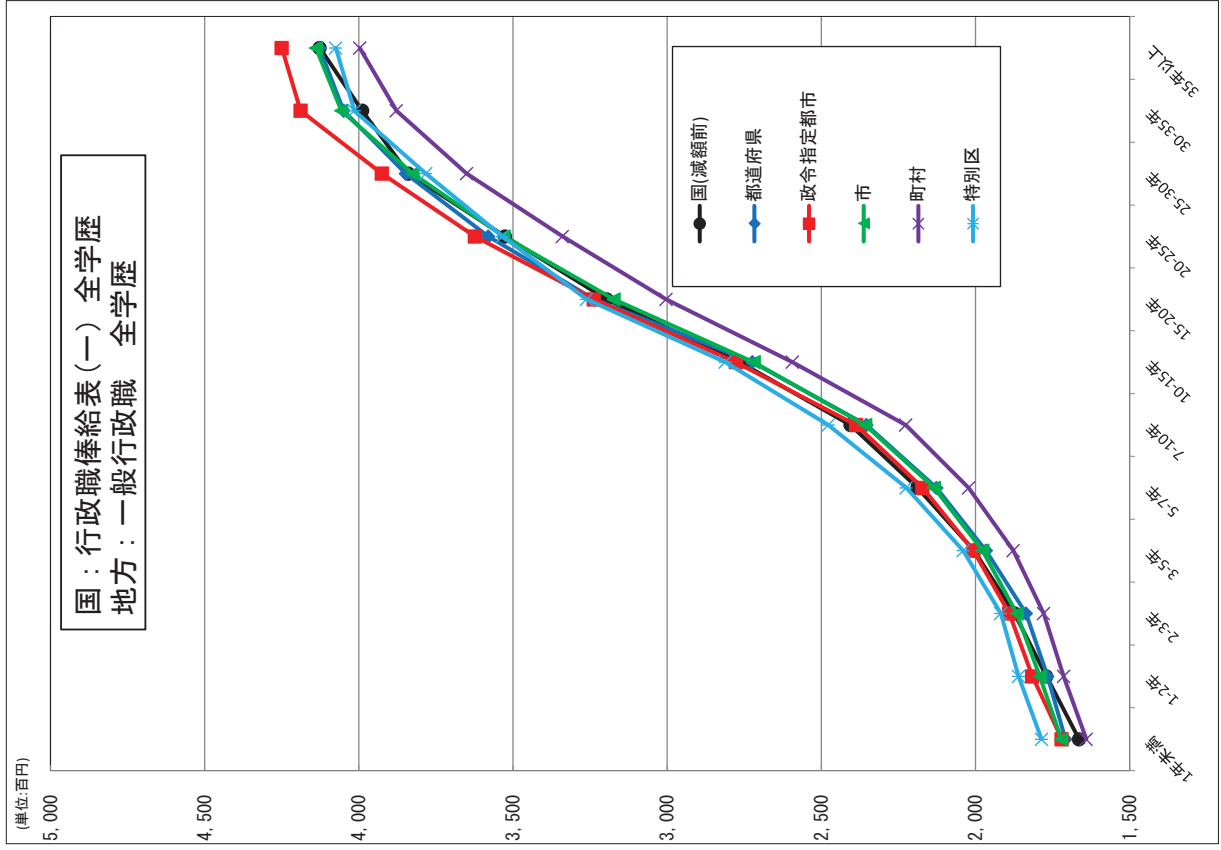


2. 上記1の上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27団体における給与差)



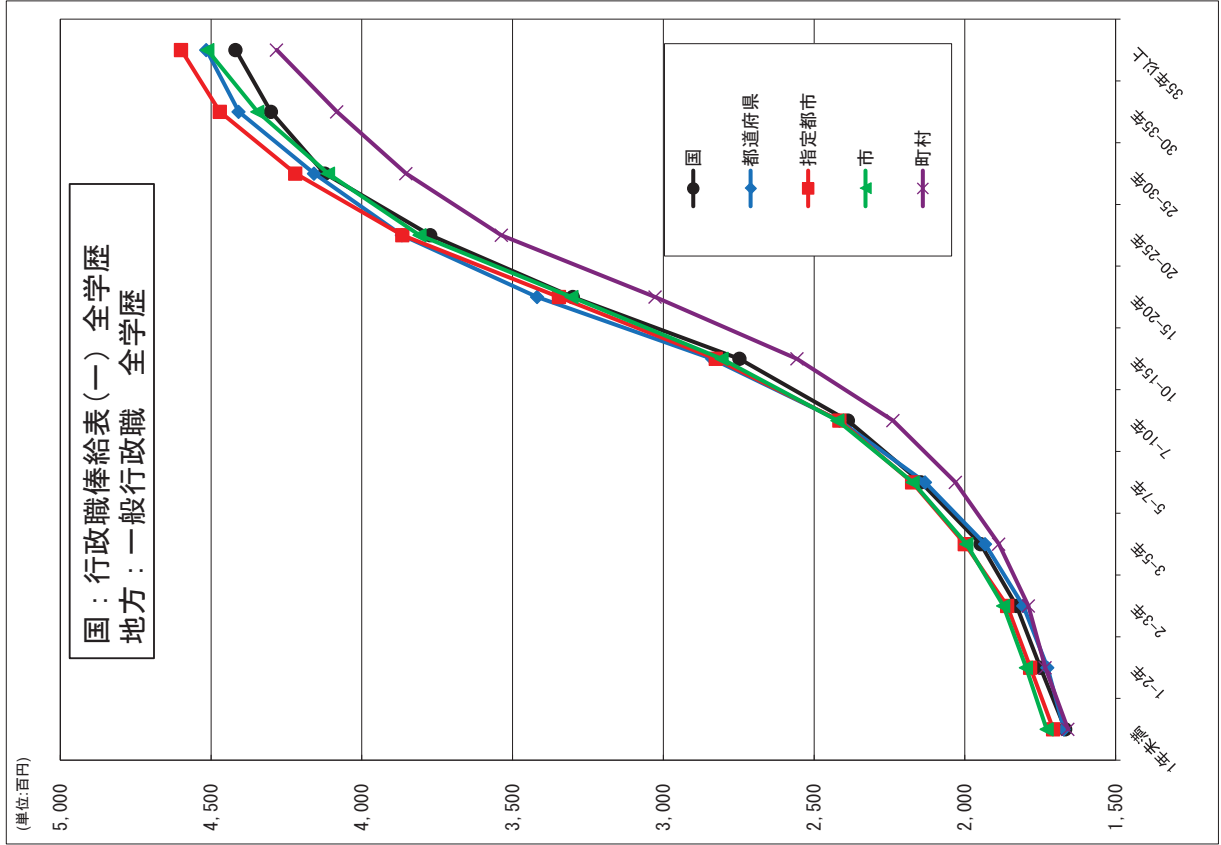
注1:「H16地方公務員給料+調整手当」とは、平成16年地方公務員給与実態調査に基づき、独自の給与削減措置を含めた各都道府県の給料について、学歴・経験年数を国家公務員の構成に揃えた上で、県庁所在地の調整手当の支給率を乗じて得た額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化。
 注2:「H16民調(補正後)」とは、人事院・人事委員会による平成16年職種別民間給与実態調査に基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。
 注3:「H15賃構(補正後)」とは、平成15年賃金構造基本統計調査の企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上で公務類似の産業・職種の民間従業者のデータに基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。
 注4:「H25地方公務員給料+地域手当」とは、平成25年地方公務員給与実態調査に基づき、独自の給与削減措置を含めた各都道府県の給料について、学歴・経験年数の条件を国家公務員の構成に揃えた上で、地域手当の支給率(団体支給率(加重平均))を乗じて得た額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化。
 注5:「H25民調(補正後)」とは、人事院・人事委員会による平成25年職種別民間給与実態調査に基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。
 注6:「H24賃構(補正後)」とは、平成24年賃金構造基本統計調査の企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上で公務類似の産業・職種の民間従業者のデータに基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。

国家公務員と地方公務員の経験年数別
平均給料(俸給)月額の比較(平成25年)



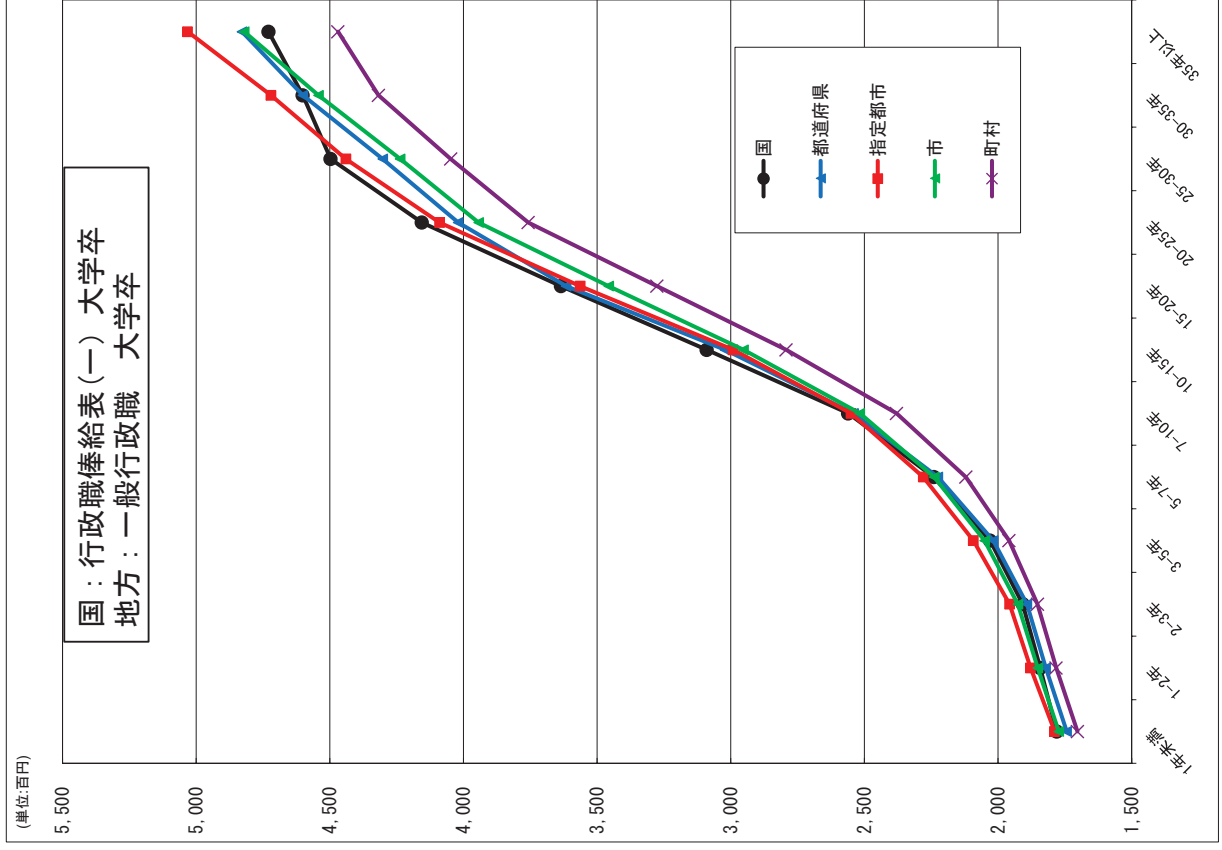
出典：平成25年地方公務員給与実態調査及び平成25年国家公務員給与実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別
平均給料(俸給)月額の比較(平成16年)



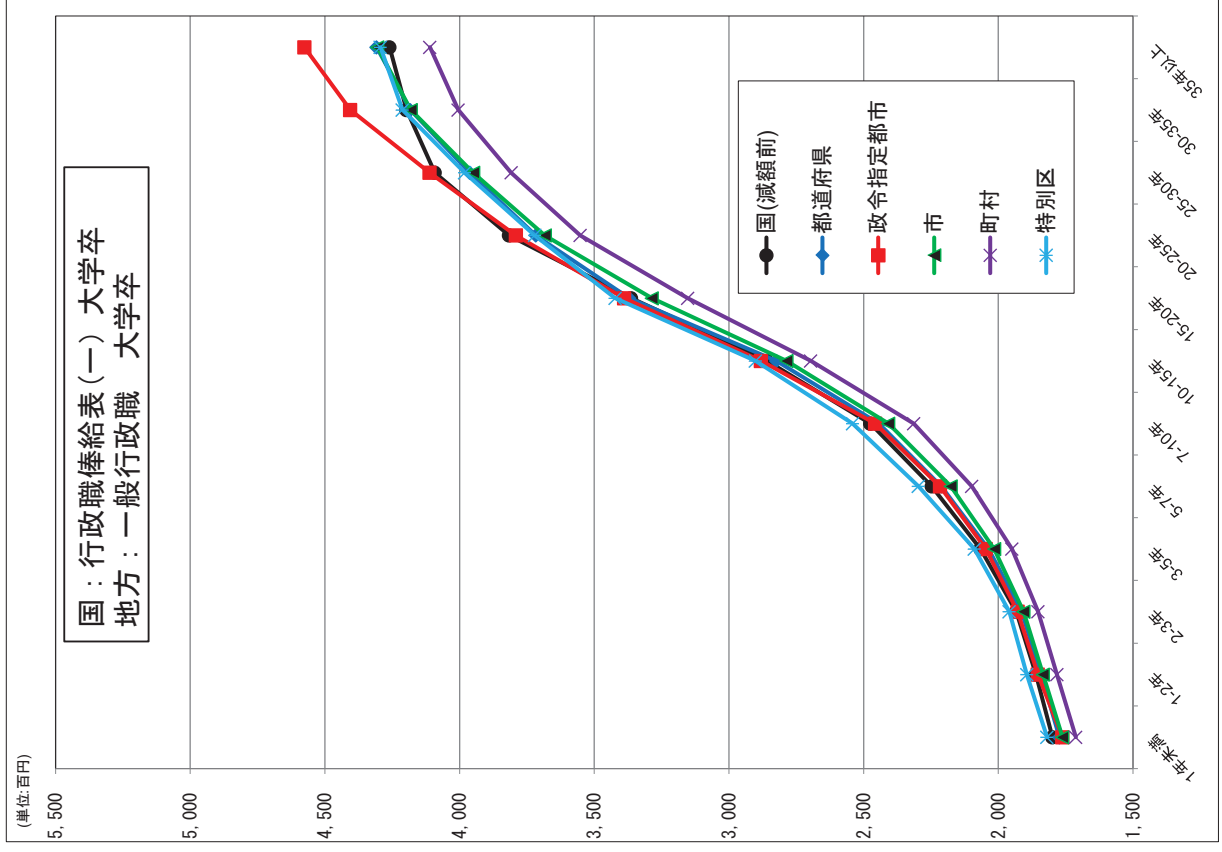
出典：平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別
平均給料(俸給)月額(平成16年)



出典：平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別
平均給料(俸給)月額(平成25年)



出典：平成25年地方公務員給与実態調査及び平成25年国家公務員給与実態調査

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）（抄）

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

(略)

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

A 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきである。

但し、これは、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。

B 給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には、Aの下で、各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。

この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

地方公務員給与における給与決定原則

1 職務給の原則

地方公務員法第24条1項

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。

2 均衡の原則

地方公務員法第24条3項

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

(参考)

国家公務員法第64条2項

俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

市町村における給料表について

○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もので、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。

○市町村における給料表の級構成の例

(市) (6級制)		(町村) (5級制)	
級	職務の名称	級	職務の名称
6	部長	5	総括課長
5	総括課長	4	課長
4	課長	3	係長 (課長補佐)
3	係長 (課長補佐)	2	上級係員 (係長)
2	上級係員 (係長)	1	係員
1	係員		

(注) 表中の () 書きは、課長補佐制を採用している地方公共団体の例を示す。また、「上級係員」とは、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をいう。

※ 出典:「平成17年度「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」について」
(季刊 地方公務員研究 第83号(2005))

○給料表の級構成別の団体数 (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	10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

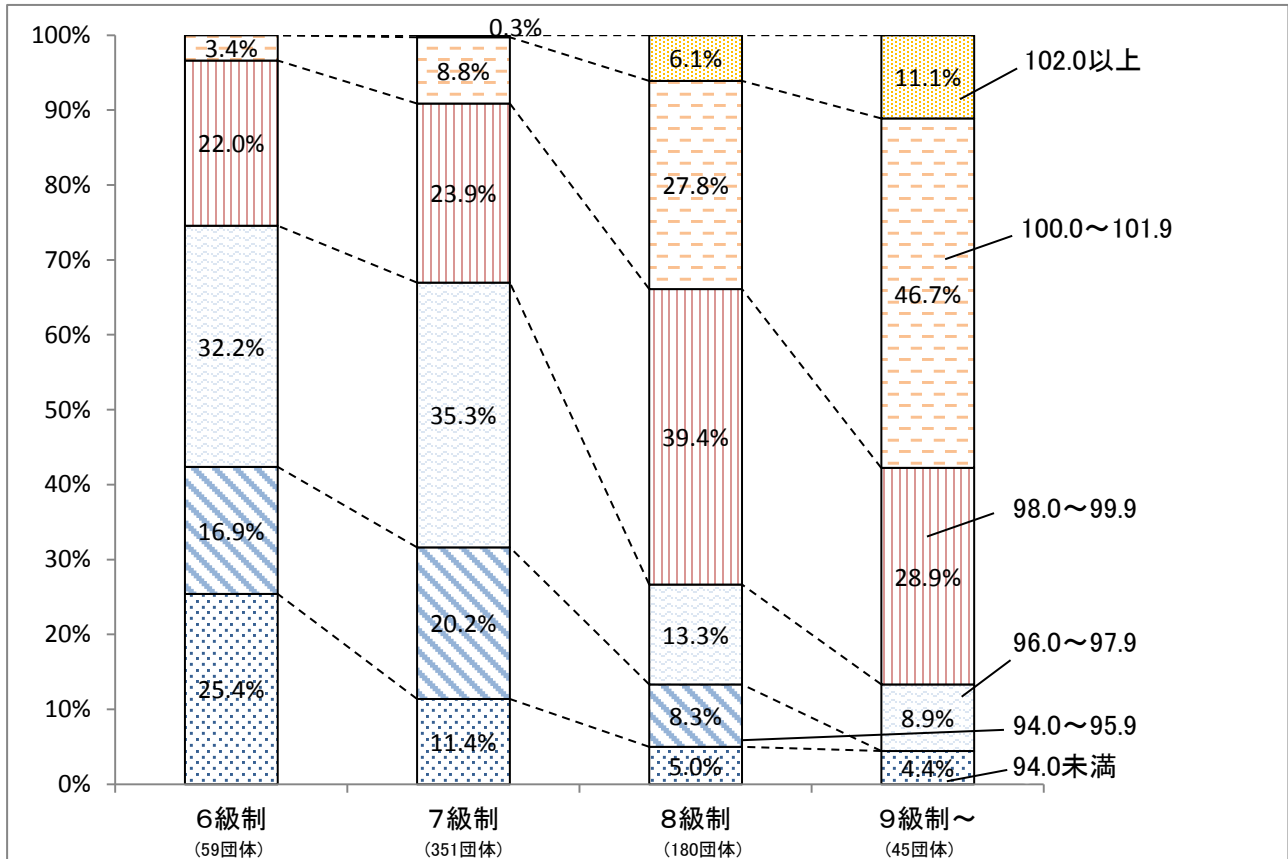
※1 平成25年度地方公務員給与実態調査による。

※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。

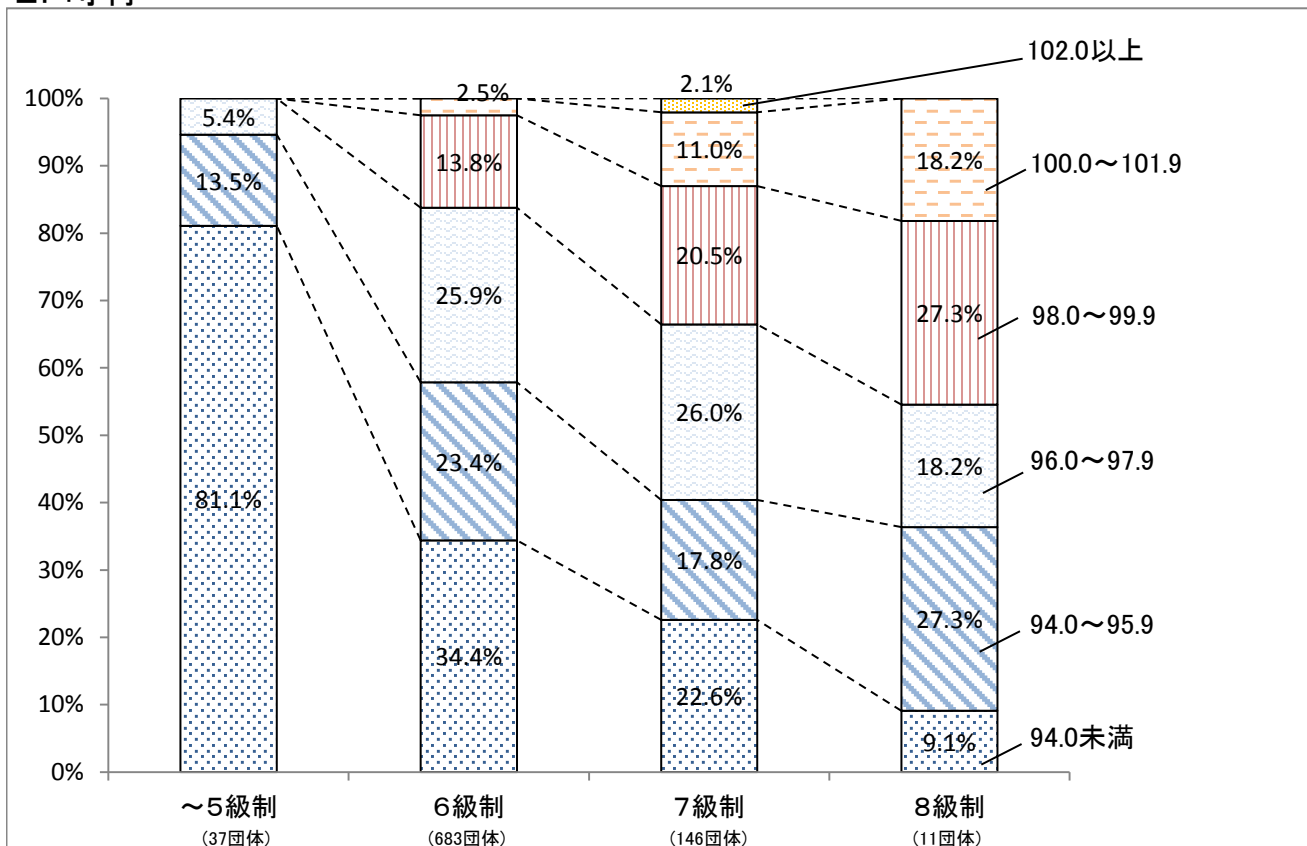
※3 () 内は、団体区分ごとにそれぞれ構成比を計算したものである。

○給料表の級構成別のラスパイルス指数の状況(国と同じ構造の団体)

1. 市(指定都市を除く)



2. 町村



※ 平成25年地方公務員給与実態調査による。

上記図表のラスパイルス指数は、国の特例減額がないとした場合の参考値。

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。
- (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。
- (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に照らし、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。
- ※ 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

(参考1) 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

- 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%)

※ 一部の職位で導入している団体を含む。

※ 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2) 「能力評価及び業績評価(目標管理)」を実施している団体のうち、能力評価及び業績評価(目標管理)を昇給へ反映、業績評価(目標管理)を勤勉手当に反映している団体

区分	昇給への反映			勤勉手当への反映		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	19	51.4%	40.4%	28	75.7%	59.6%
指定都市	8	42.1%	40.0%	12	63.2%	60.0%
市区町村	220	39.1%	12.8%	254	45.1%	14.8%
合計	247	39.9%	13.8%	294	47.5%	16.4%

※ 一部の職位で導入している団体を含む。

※ 「実施率※1」は、2「能力評価＋業績評価(目標管理)実施団体」に占める割合。

※ 「実施率※2」は、団体数(平成25年4月1日現在)に占める割合。

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。

地域手当の指定基準

1 概要

公務員給与に地域の民間賃金水準を的確に反映させるため、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定める地域に在勤する職員に地域手当を支給。

(注) 人事院規則において、国の官署が所在する市町村を指定。

2 地域手当の支給基準

- (1) 賃金指数93.0(10か年平均)以上の地域(人口5万人以上の市)を指定。賃金指数が特に高い東京都特別区は、1級地(20%)とする。

級地区分	支給割合	10か年平均賃金指数
2級地	16%	109.5以上
3級地	15%	106.5以上～109.5未満
4級地	12%	104.0以上～106.5未満
5級地	10%	101.0以上～104.0未満
6級地	6%	97.5以上～101.0未満
7級地	3%	93.0以上～97.5未満

(注) 10か年平均賃金指数は、平成15年～24年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数(全国平均=100)により算出

- (2) 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、(1)の基準を満たす中核的な市(都道府県庁所在地又は人口30万人以上市)への通勤者率(国勢調査により得られる、パーソントリップの数値)が高い地域*については、6級地(6%)又は7級地(3%)とする。

* 5万人未満の市町村についても対象とする。

中核的な市の級地(支給割合)	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6級地に格付け	7級地に格付け
1級地(20%)及び2級地(16%)	10%以上	
3級地(15%)	20%以上	10%以上
4級地(12%)	30%以上	20%以上
5級地(10%)	40%以上	30%以上
6級地(6%)	50%以上	40%以上
7級地(3%)	—	50%以上

(注) 今回の見直しにおける地域手当の級地区分の変更については、上位・下位ともに1段階までとする。

見直し後の地域手当支給割合一覧
(国の官署のない地域も含む、平成30年4月1日制度完成時)

	1級地(20%)	2級地(16%)	3級地(15%)	4級地(12%)
北海道				
宮城県				
茨城県		取手市、つくば市	守谷市	牛久市
栃木県				
群馬県				
埼玉県		和光市	さいたま市、蕨市、志木市	東松山市、狭山市、朝霞市、ふじみ野市
千葉県		我孫子市、袖ヶ浦市、印西市	千葉市、成田市、習志野市	船橋市、浦安市
東京都	特別区	武蔵野市、調布市、町田市、小平市、日野市、国分寺市、狛江市、清瀬市、多摩市	八王子市、青梅市、府中市、昭島市、小金井市、東村山市、国立市、福生市、稲城市、西東京市	立川市、東大和市
神奈川県		横浜市、川崎市、厚木市	鎌倉市、逗子市	相模原市、藤沢市、海老名市、座間市
新潟県				
富山県				
石川県				
福井県				
山梨県				
長野県				
岐阜県				
静岡県			裾野市	
愛知県		刈谷市、豊田市、日進市	名古屋市、豊明市	
三重県				鈴鹿市
滋賀県				
京都府		長岡京市		京田辺市
大阪府		大阪市、守口市	池田市、高槻市、大東市、門真市、高石市、大阪狭山市	豊中市、吹田市、寝屋川市、松原市、箕面市、羽曳野市
兵庫県			西宮市、芦屋市、宝塚市	神戸市
奈良県				天理市
和歌山県				
岡山県				
広島県				
山口県				
徳島県				
香川県				
福岡県				
長崎県				

	5級地(10%)	6級地(6%)	7級地(3%)
北海道			札幌市
宮城県	多賀城市	仙台市、富谷町	名取市、利府町
茨城県	水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市	古河市、ひたちなか市、神栖市、つくばみらい市、利根町	結城市、笠間市、鹿嶋市、那珂市、筑西市
栃木県		宇都宮市、大田原市、下野市、野木町	栃木市、鹿沼市、小山市、真岡市
群馬県		高崎市	前橋市、太田市、渋川市
埼玉県	新座市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市	川越市、川口市、行田市、所沢市、飯能市、加須市、春日部市、羽生市、鴻巣市、深谷市、上尾市、草加市、越谷市、戸田市、入間市、久喜市、北本市、八潮市、三郷市、蓮田市、幸手市、吉川市、白岡市、伊奈町、三芳町、滑川町、鳩山町、宮代町、杉戸町、松伏町	熊谷市、日高市、毛呂山町
千葉県	市川市、松戸市、佐倉市、市原市、八千代市、富津市、四街道市	野田市、茂原市、東金市、柏市、流山市、鎌ヶ谷市、白井市、大網白里市、酒々井町、栄町	木更津市、君津市、八街市、山武市、長柄町
東京都	三鷹市、あきる野市	東久留米市、羽村市	武蔵村山市
神奈川県	横須賀市、平塚市、小田原市、茅ヶ崎市、大和市、伊勢原市	三浦市、秦野市、綾瀬市、葉山町、大磯町、二宮町	
新潟県			新潟市
富山県			富山市、舟橋村
石川県			金沢市、内灘町
福井県			福井市
山梨県		甲府市	南アルプス市、上野原市
長野県		塩尻市	長野市、松本市、諏訪市、伊那市
岐阜県		岐阜市	大垣市、多治見市、美濃加茂市、各務原市、可児市、瑞穂市
静岡県		静岡市、沼津市、磐田市、御殿場市	浜松市、三島市、富士宮市、富士市、焼津市、掛川市、藤枝市、袋井市
愛知県	西尾市、知多市、知立市、清須市、みよし市、長久手市	岡崎市、瀬戸市、春日井市、豊川市、津島市、碧南市、安城市、犬山市、江南市、稲沢市、東海市、大府市、尾張旭市、岩倉市、田原市、愛西市、北名古屋市、弥富市、あま市、東郷町、豊山町、大治町、蟹江町	豊橋市、一宮市、半田市、常滑市、小牧市、大口町、扶桑町、飛島村、阿久比町、東浦町
三重県	四日市市	津市、桑名市、亀山市	名張市、伊賀市、木曾岬町、東員町、菰野町、朝日町
滋賀県	大津市、草津市、栗東市	彦根市、守山市、甲賀市	長浜市、湖南市、東近江市
京都府	京都市	宇治市、亀岡市、向日市、八幡市、木津川市、精華町	城陽市、大山崎町
大阪府	堺市、枚方市、茨木市、八尾市、柏原市、東大阪市、交野市	岸和田市、泉大津市、貝塚市、泉佐野市、富田林市、河内長野市、和泉市、摂津市、藤井寺市、泉南市、四條畷市、阪南市、島本町、豊能町、忠岡町、熊取町、田尻町、岬町、太子町、河南町、千早赤阪村	
兵庫県	尼崎市、伊丹市、高砂市、川西市、三田市	明石市、赤穂市、猪名川町	姫路市、加古川市、三木市
奈良県	奈良市、大和郡山市	大和高田市、橿原市、生駒市、香芝市、葛城市、平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、広陵町、河合町	桜井市、御所市、宇陀市、川西町、三宅町、田原本町
和歌山県		和歌山市、橋本市	
岡山県			岡山市
広島県	広島市	府中町	三原市、東広島市、廿日市市、海田町、坂町
山口県			周南市
徳島県			徳島市、鳴門市、阿南市
香川県		高松市	坂出市、三木町
福岡県	福岡市、春日市、福津市	大野城市、太宰府市、糸島市、那珂川町、志免町、新宮町、粕屋町	北九州市、筑紫野市、古賀市、宇美町、篠栗町、須恵町、久山町
長崎県			長崎市

今回の地域手当の見直しに関する
個別の地方団体の意見

- 地域手当の指定基準が3%、6%、10%、12%という粗い刻みとなっており、切り捨てる部分が多いことを考慮すべきではないか。
- 支給団体に囲まれた非支給地もあるなど、近隣団体との地域手当の支給割合の格差が大きい場合もあることから、何らかの配慮ができないか。
- 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。
- 賃金指数による指定が5万人以上の市とされていることから、町村は民間賃金が高い地域であっても地域手当の対象とならない一方、大都市に通う人が多い町村は、パーソントリップ補正により地域手当の対象となっており、バランスを欠くのではないか。
- 同一の職務でありながら20%もの差をつけることが適当か。
- 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のではないか。
- 東京23区への通勤圏にある地域の場合、地域手当の支給割合が高い東京に人材が集まってしまい、東京一極集中につながるのではないか。
- 社会経済状況の変化に対応するため10年ごととされている見直しについて、より短い期間での見直しとすべきでないか。

など

給与情報の徹底した開示・公表

「給与情報等公表システム」の構築 (平成18年3月より運用開始)

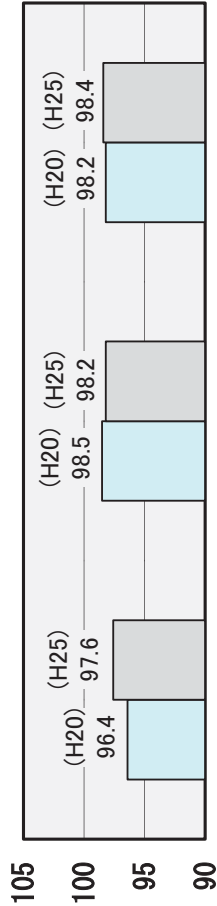
各団体が、給与・定員管理の状況を総務省で示した統一様式に沿ってホームページに公表

＜公表項目＞

- ラスパイレス指数の変化と類似団体等との比較グラフ
- 職種ごとの給与(平均年齢、平均給与月額等)の状況
- 特殊勤務手当も含めた全手当の状況
- 定員の状況(部門別職員数、級別職員数等) 等

＜様式例＞ — 各団体 ホームページ —

ラスパイレス指数の比較



特殊勤務手当を含めた全手当の状況

手当の名称	主な支給対象職員	主な対象業務	支給実績 (●年度決算)	左記職員に対する支給単価
夜間看護手当	看護師等	夜間看護	千円	1回 6,800円
高所作業手当	土木関係職員	不安定な高所作業	千円	日額 300円
...

(例) 特殊勤務手当

「団体別給与等の比較」コーナーの新設 (平成19年4月より運用開始)

総務省のホームページにおいて、各地方公共団体の給与情報を一覧表で公表

＜公表項目＞

- ① ラスパイレス指数
 - ② 平均年齢・平均給与月額等
 - ③ 地域手当支給率等
 - ④ 職員1人当たり諸手当月額の内訳(特殊勤務手当を含む)
 - ⑤ 期末・勤労手当の支給状況
 - ⑥ 退職手当の支給状況
 - ⑦ 技能労務職員等の平均給与月額・各種手当の支給状況
- ＜参考＞賃金構造基本統計調査による類似職種等の平均給与月額等の比較
- ⑧ 知事(市区町村長)・副知事(副市区町村長)等の平均給料月額

＜公表例＞ — 総務省 ホームページ —

② 平均年齢・平均給与月額等

団体名	類似団体 類型区分	平均年齢	平均給料月額 (単位:歳・円)			
			A	A+B	平均給与月額 (国ベース)	
〇〇市	II-1	44.5	347,700	76,162	423,862	389,296
〇〇市	II-1	44.6	344,100	71,652	415,752	386,319
〇〇市	I-1	44.3	327,400	57,439	384,839	361,960
〇〇町	IV-2	42.3	328,800	55,912	384,712	366,328
〇〇村	I-0	44.8	355,200	45,486	400,686	396,107
〇〇町	II-1	45.7	332,200	56,000	388,200	361,897
...

※ 職種ごとに公表

(注) 1 ラスバイレ指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経歴年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

2 類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスバイレ指数を単純平均したものである。
 3 平成24年及び平成25年は、国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与と減額措置が無いとした場合の値である。

★ 注 ○年4月1日のラスバイレ指数が上昇傾向にある場合、または、100を超えている場合について、その理由及び改善の見込みについて

--

(4) 給与改定の状況

①月例給

区分	人事委員会の勧告				給与改定率 (%)	(参考) 国の改定率 (%)
	民間給与 A 円	公務員給与 B 円	較差 A-B (%)	勧告 (改定率) (%)		
○年度						

(注) 「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスバイレ指数比較した平均給与月額である。

②特別給(期末・勤続手当)

区分	人事委員会の勧告				年間支給月数 (改定月数)	(参考) 国の年間 支給月数 月
	民間の支給 割合 A 月	公務員の 支給月数 B 月	較差 A-B (%)	勧告 (改定月数) 月		
○年度						

(注) 「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤続手当の年間支給月数である。

★ (5) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均2%の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

〇〇市区町村の給与・定員管理等について

1 経経

(1) 人件費の状況(普通会計決算)

区分	住民基本台帳人口 (○年度末)	職出額 A 千円	実質取支 千円	人件費 B 千円	人件費率 B/A (%)	(参考) ○年度の人件費率 (%)
○年度						

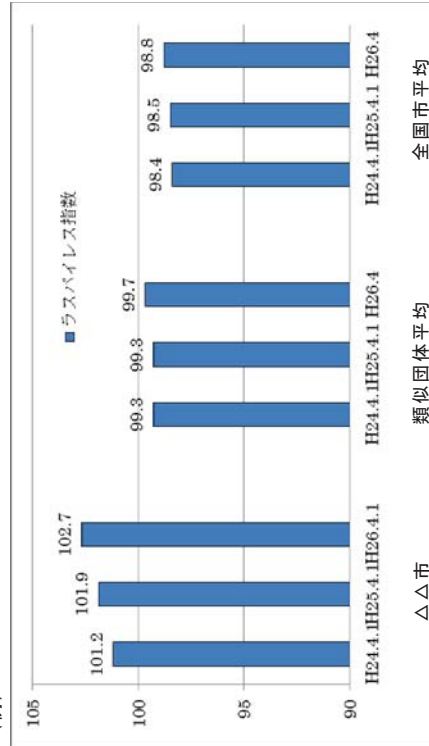
(2) 職員給与費の状況(普通会計決算)

区分	職員数 A 人	給与		千円	(参考)○年 当り 平均 一人 当り 給与 費 B/A 千円
		料 千円	手当 千円		
○年度					

(注) 1 職員手当には退職手当を含まない。
 2 職員数は、○年4月1日現在の人数である。
 3 給与費については、任期付短時間勤務職員(再任用職員(短時間勤務))の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含まない。

★ (3) ラスバイレ指数の状況

(例)



① 給料表の見直し

〔**実施**〕 未実施〕

実施内容（平均引下げ率、実施（実施予定）時期、経過措置の有無等具体的な内容について記入（未実施の場合は、その理由を記入））

（給料表の改定実施時期） 平成27年4月1日
 （内容）【記入例】一般行政職の給料表について、国の見直し内容を踏まえ、平均〇%引下げ。若年層については、・・・。高齢層については・・・。激変緩和のため、3年間（平成30年3月31日まで）の経過措置（現給保障）を実施。
 他の給料表については、一般行政職給料表との均衡を踏まえて見直しを実施。

② 地域手当の見直し

実施内容（国基準における場合の支給割合、当該団体の支給割合について記入）

（支給割合）【記入例】国基準●%に対し、△△市においても●%を支給。
 （実施時期）【記入例】平成27年4月1日より実施。段階的に支給割合を上げることとし、平成27年度は1%。

（参考）

平成26年度の支給割合	見直し後の支給割合 (H30.4.1)	平成27年度の支給割合
0%	3%	1%
△△市の支給割合	3%	1%

③ その他の見直し内容について

【記入例】管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。（平成27年4月1日実施）

(6) 特記事項

(給与減額の状態)

(その他)

2 職員の平均給与月額、初任給等の状況 (略)

3 一般行政職の級別職員数等の状況 (略)

4 職員の手当の状況

(1)～(2) (略)

(3) 地域手当

(○年4月1日現在)

支給実績 (○年度決算)	千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (○年度決算)	円	
支給対象地域	支給率	国の制度(支給率)
	%	人
	%	人
	%	人
	%	人
地域手当補正後ラスパイレレス指数	%	人
(ラスパイレレス指数)		〇〇.〇 (●●.●)

(注1) 「国の制度(支給率)」の欄の平均支給率は、支給対象職員に対し国の率で支給したと仮定した場合の加重平均の支給率である。

(注2) 地域手当補正後ラスパイレレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレレス指数。

(補正前のラスパイレレス指数×(1+当該団体の地域手当支給率) / (1+国の指定基準に基づく地域手当支給率)により算出。)

(4)～(6) (略)

5 特別職の報酬等の状況 (○年4月1日現在) (略)

6 職員数の状況 (略)

7 公営企業職員の状況 (略)

給与制度の総合的見直しに関する人事委員会勧告の状況について

1. 都道府県

○勧告状況

- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告等を行った団体：42団体

※勧告は行っていないが給与水準等から見て既に見直しの趣旨に沿っていると思われる団体を含む。

- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告を見送った団体：5団体

(岩手県、秋田県、群馬県、京都府、熊本県)

○勧告日

10月7日(公務員給与の取扱い方針閣議決定)以後 44団体

10月7日より前 3団体

※実施を勧告していない5団体については、全て10月7日以後の勧告。

2. 指定都市

○勧告状況

- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告を行った団体：3団体

(札幌市、千葉市、新潟市)

- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告を見送った団体：17団体

○勧告日

10月7日以後 6団体

10月7日より前 14団体

※実施を勧告していない17団体のうち、10月7日以後に勧告 3団体

10月7日より前に勧告 14団体

人事委員会の機能強化の検討

1 これまでの検討状況

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」(平成18年3月)、「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会」(平成20年3月)及び「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会」(平成22年3月)などにおいて、人事委員会の機能強化について提言がなされている。

2 対応比較

	具体的な内容	メリット	デメリット
案1 人事委員会の個別強化	・各人事委員会事務局の職員を増員することなどにより体制強化を図り、民間給与データをより多く収集	・地域民間給与の反映や地方分権の趣旨にかなう ・サンプル数が確保される	・行政の合理化、効率化が求められる中で、各人事委員会ごとに増員を行うことが現実的か ・元々の地域の企業数が少ない場合には限界がある
案2 人事委員会の広域連携の推進	・ブロック単位で共同して人事委員会機能を果たす組織を設置し、ノウハウの共有や共通作業の省力化により体制強化を図り、民間給与データをより多く収集	・サンプル数が確保される ・専門性の向上が見込まれる	・何をどう連携するか制度設計が必要 ・地域民間給与の反映という要請と相入れるか ・個々の団体の実情が反映されにくくなる可能性
案3 給与データの共有等の推進	・地域手当の賃金指数が類似する団体間で調査データを共有、又は、前年度等の自地域の調査データを何らかの指標により補正して利用することにより、調査データの不足を補う	・現行の体制を維持したままでの対応が可能 ・サンプル数が確保される	・地理的に離れた地域のデータを共有する場合、住民への説明責任が求められるのではないか ・過去のデータを利用するならば、その合理的な補正方法を検討する必要
案4 給与原資算定方法の見直し	・例えば、各地方公共団体の人員構成で国家公務員の地域手当支給区分別の給与月額によった場合の支給総額を算出し、これを総原資としてその範囲内で各団体が給与配分を判断 など	・国家公務員給与との比較であり、同種・同等比較の点からも多くのサンプルを確保できる ・現行の制度に比べ各人事委員会の負担も少ない	・地域民間給与の反映という観点とどう整合させるか ・給与総額の範囲内でなら、諸手当や給料の水準が国より高くなることも許容できるか

地方公務員に適用される給料表について

地方公務員の給料表の種類については、総務省において、地方で適用する給料表の種類等について必要な助言を行っている。

(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)

1. 基本的な考え方

- 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、勤務実態等を考慮し、できる限り簡素化することが適当(その基準については2.)。
- 職員数の比較的少ない市町村においては、実情に即して、2. の基準より簡素化することが適当。
- 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。

2. 地方公務員の給料表の種類

- 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

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	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
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	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
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	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
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

総行給第70号
平成26年10月7日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長 } 殿

総務副大臣
二之湯智

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、平均0.3%の引上げ改定を行うとともに、若年層に重点を置いて改定を行うこととされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに

講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.15月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることとされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合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場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

なお、等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表に係る運用については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 6 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。

寒冷地手当については、国において新たな気象データを用いた支給地域の見直しが平成27年4月から実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに見直しを行うこと。

- 7 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。
- 8 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映さ

せる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。ただし、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

また、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も参考に、地域の民間給与を反映させた適切な対応を行うこと。

なお、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第 179 条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 給与制度の総合的見直しについて

国家公務員の給与においては、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準などの給与制度の総合的見直しを平成 27 年 4 月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

なお、現在当該団体独自の時限的な給与削減措置により給与水準が低くなっている団体にあっては、本来の給与制度や運用・水準を国の給与制度の総合的見直しを踏まえた適正なものとする必要があることに留意すること。また、平成 18 年以降の給与構造見直しの取組が不十分な団体や、給与適正化の点から課題のある団体にあっては、これを機に必要な見直しに取り組むこと。

1 給料表

- (1) 国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映するため、俸給表の水準を平均 2%引き下げるとともに、50 歳台後半層の官民の給与差を考慮し、高位の号俸の俸給月額について、最大で 4%程度引き下げる等の見直しを行うこととされており、各地方公共団体においては、国の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。
- (2) 国家公務員給与においては、俸給表水準の引下げに伴う 40 歳台や 50 歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に配慮し、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職俸給表（一）においては 5 級及び 6 級に 8 号俸を増設することとされているが、国においては、第 1 の 3 にある高齢層職員の昇給抑制等に係る措置、第 1 の 4 による経過措置額の廃止及び 50 歳台後半層の職員の給料等の一定率減の措置が既に実施されていることに留意すること。
- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。なお、国の医療職俸給表（一）については引下げ改定を行わないとされたことに留意すること。

2 地域手当

国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、俸給水準の引下げと併せ、地域手当において、級地区分の増設や支給割合の見直し、賃金構造基本統計調査のデータ更新に基づく支給地域の見直し等を行うこととされたところである。地方公共団体においても、これを踏まえ、地域手当

について所要の見直しを行うこと。その際、次の事項に留意すること。

- (1) 当該団体における第2の1の給料水準の見直しと併せ、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。
- (2) 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合には、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
- (3) 都道府県にあつては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合、国の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、この場合であっても地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。
- (4) 医療職俸給表(一)適用者に対する特例措置の支給割合についても見直しが講じられていることに留意すること。

3 職務や勤務実績に応じた給与

- (1) 国においては、人事評価の結果を任免、給与等へ反映しており、また、本年の給与改定においては、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においては、改正前の地方公務員法においても、任命権者は勤務成績の評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされているところであり、勤務成績を昇給や勤勉手当に十分に反映できていない団体にあつては、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給に関し、成績率を反映させない一律支給などの不適正な運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底を図る地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、「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の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、改正法の施行に向け、人事評価制度の確立と円滑な運用、給与等処遇への反映を着実に行えるよう、速やかに必要な規程等の整備や職員への周知などの取組を行うこと。なお、総務省としても、引き続き、人事評価制度に関する情報提供等を行っていく予定であるので、留意すること。
- (3) 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国の取扱いを踏まえ適切に対処すること。

4 経過措置等

給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。

第3 その他の事項

- 1 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行うこととされている。地方公務員の退職手当制度においても、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年自丙行発第49号)について、国と同様の改正を予定しており、別途通知する予定であるので留意すること。
- 2 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来す

ような国の施策を厳に抑制するとしているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

- 3 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。なお、給与制度の総合的見直しに伴う公表様式の改正を行う予定としているので、留意すること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成26年10月7日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月7日の人事院勧告どおり、平成26年度の給与改定を行うとともに、地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点からの給与制度の総合的見直しを実施するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行う。
 - (3) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を

講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における給与制度の総合的見直しを踏まえ、地方公務員給与についても、人事委員会機能を発揮することなどにより地域民間給与のよりの確な反映など適切に見直しを行うよう要請するものとする。

さらに、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。