

総行給第93号
平成18年8月23日

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		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長	
7級			支店長、工場長、部長、部次長
6級	課長代理	課長	課長
5級			課長
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。