

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2回)

議事次第

日 時 平成26年5月27日(火)
13時30分～15時30分
場 所 総務省601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

平成18年給与構造
見直しについて

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書の概要

平成18年3月

総務省自治行政局公務員部

1 研究会の概要

- 地方分権時代への対応、地域民間給与のより適切な反映という観点から検討
- 労働基本権が制約されていることを前提に、人事委員会の機能を重視して検討（経緯）

平成16年10月 研究会設置

平成17年3月 中間整理

8月 地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性

→基本的方向性を踏まえた見直しを地方公共団体に要請、46都道府県や8割以上の市区町村がH18.4実施に向け取組中

※給与構造の改革

- ・給料表構造の転換（給与カーブのフラット化や級間の重なるの縮減）
- ・勤務実績に基づく昇給、勤勉手当の成績率の拡大
- ・地域差の拡大（地域手当の導入）

平成18年3月末 報告書の取りまとめ・公表

2 提言のポイント

(1) 給与決定の考え方

▶ 画一的な国公準拠の考え方を刷新

○従来：制度、水準の両面について、国家公務員の給与に準ずる

➡ 給与水準は、地域の民間給与を重視

- ・但し、民間給与が著しく高い地域では、その地域の国家公務員の水準が目安
- ・給与制度は国家公務員の給与制度が基本（公務としての類似性を重視）

(2) 民間給与の調査対象となる企業を拡大

▶ 企業規模100人未満も調査

○従来：企業規模100人以上（事業所規模50人以上）の企業が調査対象

➡ 企業規模100人未満の企業も対象とする方向で見直し

※少なくとも地域の民間事業従業者の過半数を代表するよう提言

(3) 人事委員会機能の発揮と強化

▶ 民間給与の的確な反映のための具体策

○ 公民較差の算定方法の改善

- ・ 公民比較を行う際の適正な役職の対応関係等についてガイドラインの通知

○ 人事委員会の説明責任の徹底

- ・ 調査方法の事前公表、調査結果の公表の制度化等

○ 適正な給与制度・運用の監視・管理権能の強化

- ・ 級別定数管理権能の明確化等

○ 人事委員会相互の連携強化

- ・ 共同研修の実施、調査データの相互利用、モデル給料表の作成等

(4) 人事委員会を設置していない団体

▶ 都道府県を参考に民間給与を反映

○ 従来：大多数の団体が国の給料表に準拠

- ➡ 地域民間給与を反映した都道府県の給料表を参考に整備

○ 市町村長の求めにより、県人事委員会より民間給与の情報を提供する仕組みの検討

(5) 改革推進のための評価手法の導入

▶ 住民自治による改革の推進

○ 地域手当を含めた給与水準を評価する新たな指数の導入

- ・ 給料表の見直しと地域手当導入後の給与水準を一体的に評価

○ 給与制度、運用等について評価・検証するためのガイドラインの整備

(参考)「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」構成員

【座長】塩野 宏（東京大学名誉教授） 【座長代理】清家 篤（慶應義塾大学商学部教授）

上村武志（読売新聞社論説委員会副委員長）、植本眞砂子（全日本自治団体労働組合副中央執行委員長）、
内田公三（全国人事委員会連合会会長）、太田聰一（慶應義塾大学経済学部教授）、
久保田利昭（静岡県人事委員会委員）、須賀恭孝（日本労働組合総連合会総合労働局長）、
中川浩明（全国知事会事務総長）、西村美香（成蹊大学法学部教授）、丸山 誠（日本電気株式会社顧問）、
森 博幸（鹿児島市長）（平成18年1月～）、山野岳義（人事院事務総長）、
芳山達郎（（財）地方自治情報センター理事長）、
（藤森英二（前福島県郡山市長）（平成16年10月～17年3月））、
（渡辺 勉（前岩手県花巻市長）（平成17年4月～17年12月））

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

オ その他の事情

（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。

(2) 給与構造の改革

① 給料表の構造、勤務実績の反映

今後の地方公務員の給与構造に関しては、①年功重視から職務重視への給料表構造の転換、②昇給や勤勉手当等における勤務実績のよりの確な反映、という2つの方向性を目指して、各地方公共団体がその見直しに取り組むことが必要である。

具体的には、給料表の構造については、職責の質や人事管理上の必要性を検討しつつ、現行級構成の再編成を行うとともに、年功的昇給を見直し、職務・職責を重視する観点から、給与カーブのフラット化と級間の重なり縮減を行うべきである。また、昇給や勤勉手当等についても、勤務実績をより反映しやすくするような見直しを行うべきである。

このような見直しは、地方公共団体の職務の性格やその多様性、具体の組織形態や規模等に留意しながら、当面、職務・職責をより重視する内容である国家公務員の給与構造の改革の取組みなどを参考としつつ行うべきである。また、職員の意欲の向上に資するとともに住民が納得できる給与体系を確立する観点から、速やかに見直しを実施するとともに、改革の趣旨に沿った運用を徹底することが肝要である。なお、これにより、結果として中高年齢層職員の給与水準の見直しにつながることもなる。

② 地域民間給与の反映方策

地方公務員の給与構造に関しては、第5章(2)②で分析したように、地域ごとの民間給与の状況の反映が必ずしも十分でないことから、上述の給料表や勤勉手当等をより職務・職責や勤務実績を重視した内容へ転換することに加え、それぞれの地域の民間給与の状況がよりの確に反映されるような見直しに取り組む必要がある。

この問題は本来的には各地域における民間給与をいかに適切に反映させ、それに見合った給料表の水準を定めていくかという問題であり、人事委員会の機能の発揮や強化と表裏一体の問題であることから、次章以降で詳しく論ずることとする(注)。

ただ、他方で、多くの地方公共団体が現に給料表や手当の内容を国家公務員給与に準じて定めている現状を踏まえると、当面は、それぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映することを目途としている国家公務員の給与構造の改革の取

組みを参考として、それぞれの地方公共団体が給与水準の見直しを行う必要がある。その際、①地域手当については、国家公務員における制度の趣旨や内容等を踏まえつつ、その必要性や支給内容について、地域住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に判断する必要があること、②広域異動手当については、今後の国の導入状況や地方公共団体における異動の実態を踏まえ、地方公務員給与における必要性を慎重に判断する必要があること、また、本府省手当については、国の本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性といった特別の事情に配慮して支給する趣旨のものであるので、地方公共団体における措置はなじまないこと、に留意する必要がある。

(注) なお、地方公務員給与における地域民間給与の反映は、国家公務員の給与構造改革が、国家公務員総体としての総原資的な給与水準を維持した上での配分の問題であることとは性格が異なり、基本的に各地方公共団体における職員の給与水準そのものの問題となることに留意が必要である。

(3) 人事委員会機能の発揮と強化

① 基本的な考え方

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、住民からの信頼が確保されなければならない。そのため、その役割を適切に発揮する必要があり、かつ勧告内容について徹底した説明責任を果たすべきである。

特に給与水準の決定において、地方分権の時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新して、地域民間給与を反映するためには、人事委員会の担う役割はますます重要となり、その機能の発揮や強化は不可欠となる。住民等に対する説明責任もさらに徹底されなければならない。給与原則にのっとった適切な給料表の作成、住民に分かりやすいモデル的な給与内容の明示、その妥当性の根拠等の説明を自らの責任で行うことは必須となってくる。

さらに、給与構造の改革に対応し、職務給の原則を徹底させ、勤務成績の適切な評価のための公正かつ客観的な人事評価システムの立案に関し勧告等を行うことや、中立的な立場と調査権能を活かし、給与制度・運用の不断の管理・監視を行うことも重要である。

以上のような点については、地方公共団体の長をはじめ、各任命権者においても当然担うべき責任がある。その上で人事委員会に期待される役割に関し、現行制度で不十分な点があれば、必要な制度整備を行い、その機能の強化を検討すべ

きである。

② 具体的な改善事項

以下の点について、現行制度で有している機能の発揮を行うとともに、必要な機能の強化については、法改正を含め制度化を図って取り組むべきである。

i) 勧告内容の充実と説明責任の徹底

人事委員会勧告の中には、勧告内容において不十分なものや、国より低い公民較差率を算出しながらそれを勧告に反映させず、国の改定率に準じて国の給料表をそのまま用いている勧告も見受けられる。

給与勧告は、当該団体の給与決定に重要な意義を持つものであり、給与原則にのっとり、当該団体のあるべき給与水準に適合した給料表等が具体的に示されるとともに、その理由が明確にされるべきである。

また、民間給与実態調査の結果概要、公民比較の方法、較差の算定内容、モデル的な役職者の年収などについて、住民に分かりやすく公表すべきである。

さらに、民間の給与の調査方法については、あらかじめ調査の実施前にその対象範囲や調査方法等を住民に公表すること、人事委員会の勧告の基礎となった資料について、法令に反しない限り公表することなどを制度上明確化すべきである。

ii) 公民較差の算定方法等の改善

人事委員会の行う公民較差の算定について検証し、必要な場合には速やかに改善を行うべきである。

特に職員と民間企業の役職との対応関係や比較給与種目等において合理性に乏しい取扱い、当該団体における不適正な昇格運用等が、結果として公民較差率を不正確にしている可能性がある。そのような団体は速やかに必要な見直しを行うべきである。また、国においても具体的な比較方法の留意点を示すなどの助言を行うべきである。

なお、不適正な昇格運用等については、職務給の原則に反するものであり、従来からその適正化について再三指摘されてきていることであるが、正確な公民較差の算定という見地から任命権者においても改めて適正化の取組みを推進する必要がある。

iii) 民間給与の調査方法等の見直し

民間給与実態調査については、民間事業の従事者の給与を適切に把握するこ

とが重要である。

まず、人事委員会によっては調査事業所数が少ない団体も見受けられる。調査により得られるサンプル数が少ない場合には、統計的にも信頼性や安定性が損なわれることから、調査事業所数を増やすなどの対応をとるべきである。また、そもそも区域内に調査対象となる事業所が少なく、十分なサンプルデータが得られない場合には、類似地域等のデータを補完的に用いるなど、データの相互利用についても検討すべきである。

さらに、調査対象とすべき企業の規模については、公務員との類似性や調査精度の点で異論が述べられたが、地域における相当数の民間事業の従事者の給与を考慮するという点に鑑み、本研究会としては、地域における比較対象となる民間事業の従事者の少なくとも過半数をカバーすることを目安として、範囲をより拡大する（規模要件を引き下げる）方向で見直すことが適切であると考えられる。これは、第5章（3）② ii）で述べたとおり実務面における課題も少なくないが、人事委員会の行う給与勧告が、地域民間給与を反映したものとして住民等の理解を得るためにその意義は大きいものと考えられる。

また、民間の雇用形態の変化を踏まえ、職務分類によるきめ細かな公民比較や民間役職者の部下数（正社員）要件の見直しなどについても検討する必要がある。

折しも人事院においても同様な官民給与の比較方法の見直しが検討されているが、人事委員会においても積極的に連携しつつ具体的な方法の検討を進め、順次実施すべきである。

iv) 適正な給与制度・運用に対する監視・管理権能の明確化

適正な給与制度を運用する一義的な責任は任命権者にあるが、人事委員会としても第三者機関としての中立的な立場や専門的な見地から、適正な給与制度・運用の確保を監視すべきである。既に特殊勤務手当の適正化などについて勧告を行っている人事委員会もあるが、特に、不適正な昇格運用等については、公民較差率にも影響を与えるものであり、管理を強化する必要がある。そのため、人事委員会による級別定数の管理について、実務上の課題等を整理しつつ制度上明確化すべきである。

③ 人事委員会の体制整備等

以上に述べたような人事委員会機能の発揮や強化を実際に行うためには、人事

委員会の人員体制や専門能力についても強化、向上を図る必要がある。人事委員会を設置する地方公共団体においては、このような人事委員会の担う役割の重要性が増すことを踏まえた適切な対応が求められる。

しかしながら、他方で地方の行政改革が重要課題とされ、より効率的・効果的な行政体制の整備が求められている中では、個別の人事委員会や地方公共団体による対応では非効率であったり限界がある場合もある。したがって、積極的に人事委員会相互が連携し、効率的・効果的な対処ができるような方策を講じるべきである。具体的には、給料表作成能力の向上や勧告内容の充実に向けた人材育成のための共同研修の実施、民間給与の調査方法や公民比較方法の改善策の検討、調査データの相互利用、モデル給料表等の作成などについて、人事委員会相互の連携を高め、その全国組織を強化するなどして必要な体制を構築するべきである。

地方公務員の給与決定に関する諸原則

1 職務給の原則

職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならない。

【地方公務員法第24条第1項】

- 具体的には、各給料表における級の区分によって実現するとされている。
- 企業職員及び単純労務職員に対しては、地方公営企業法第38条第2項により、その給与は、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とされている。

2 均衡の原則

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。

【地方公務員法第24条第3項】

- 警察職員については、警察法第56条第2項により、国の警察庁の職員の例を基準として定めることが特に規定されている。
- 企業職員及び単純労務職員については、地方公営企業法第38条第3項により、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業者の給与、当該地方公営企業の経営状況その他の事情を考慮して定めることが規定されている。

3 条例主義

職員の給与は、条例で定めなければならず、また、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができない。

【地方公務員法第24条第6項、第25条第1項、地方自治法第203条の2第4項、第204条第3項、第204条の2】

- 地方自治法第203条の2で非常勤の職員の報酬等が、同法第204条で常勤の職員の給与の種類が明示されている。
- 教育職員に対する特則として、教育長については、教育公務員特例法第16条により、その職務と責任の特殊性から他の職員とは別個の条例によって定めること、県費負担教職員については、市町村立学校職員給与負担法第3条及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条により、その給与条例を都道府県が定めることが規定されている。
- 企業職員及び単純労務職員については、地方公営企業法第38条第4項により、給与の種類と基準のみ条例で定め、それ以外の事項については団体協約又は企業管理規程等によって具体的に定められるとされている。

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長
殿

総務事務次官

地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

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。

今日、我が国の行財政を取り巻く環境は極めて厳しく、政府においては、行財政改革を引き続き積極的に推進しているところです。

地方財政にあっても、引き続き極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが重要な課題となっており、地方公共団体は、自ら徹底した行財政改革に取り組むなど、分権型社会にふさわしい行政体制の整備に努める必要があります。

地方公務員の給与については、各地方公共団体において適正化のための努力が払われてきているところでありますが、なお一部の地方公共団体においては、給与制度及びその運用等に問題が残されており、その適正化が急務となっております。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）においても、「国・地方の双方について、行政改革をこれまで以上

に徹底して進めることが必要である」とされ、給料・各種手当・級別職員数等の給与情報について団体間の比較分析を可能とする公表システムを平成17年度中に構築することなど、一層の給与の適正化を図ることについて言及されているところです。

また、国家公務員については、本年度の人事院勧告に基づき、地方における国家公務員の給与水準を見直すとともに、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とする給与構造の改革を平成18年4月から実施することとされました。この内容を踏まえ、地方公務員給与についても国の制度改革の実施時期を踏まえた速やかな見直しを行うとともに、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与の状況をよりの確に反映させる必要があります。

各地方公共団体においては、今回、国家公務員の給与改定に伴い、地方公務員の給与改定を行うに当たって、以上のような状況を十分踏まえつつ、別紙閣議決定の趣旨に沿い、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。

なお、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、給与の適正化が図られるようお願いいたします。

また、貴管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。

記

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

1 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、現下の地方財政の状況並びに人事委員会の給与に関する報告及び勧告を踏まえつつ、各地方公共団体の給与実態等を十分検討の上、次の点に留意して所要の措置を講ずること。

(1) 国家公務員については、官民給与の逆格差(△0.36%)を是正するため、月例給の引下げ改定が行われることとされたところであるが、地方公共団体ににおいてもこの趣旨を踏まえ、国に準じ適切に対処すること。

ただし、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、単純に国の改定に準ずることなく、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ずること。

(2) 国家公務員の月例給の改定の実施時期等については、給与水準の引下げであるため、改定を実施するための法律の規定は遡及することなく施行日からの適用とされているが、4月からこの改定の実施日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、12月期の期末手当において所要の調整措置を講ずることとされているので、地方公共団体においても同様の措置を講ずること。

(3) 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間における支給状況等を考慮し、支給月数を0.05月分引き上げることとされ、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、平成18年度以降においては、6月期と12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとされているので、地方公共団体においてもこれに準じた措置を講ずること。

(4) 国における給与構造の改革に伴う地方公共団体における取扱いについては、「第2 給与制度の改正等について」によること。

2 本年度の給与改定は、給与法改正案の閣議決定を待って実施されたいこと。また、給与条例の改正は、その性質上専決処分によつて行うことのないよう行うこと。

3 最近、一部の地方公共団体において、特殊勤務手当、調整手当、通勤手当、寒冷地手当など諸手当の支給に当たつて、不適正な運用等が住民の厳しい批判を受けているところである。諸手当の在り方については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について（新地方行革指針）」（平成17年3月29日付け総行整第11号）を踏まえ、総合的に点検を行い、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給については早急に是正すること。

4 国家公務員における退職手当については、昨年5月に退職時の特別昇給が廃止されたところであり、いまだこれを廃止していない地方公共団体においては、速やかに国に準じた措置を講ずること。また、実質的に退職時の特別昇給と同様の結果となる特別昇給（いわゆる「退職予定特別昇給」）など不適切な運用を行っている場合にも、これを速やかに是正すること。

さらに、特別職の職員の退職手当についても、議会の審議等を通じ、住民

の十分な理解と支持が得られるものとすべきであること。

なお、国家公務員の退職手当においては、構造面の見直しが予定されているが、地方公務員における取扱いについては、別途通知する予定であるので留意すること。

5 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。

6 市町村合併を行う市町村において、合併関係市町村に不適正な給与制度・運用が存在する場合には、合併を機にこれを是正するとともに、住民に十分な支持と納得が得られるような給与制度・運用となるよう積極的な取組を行うこと。

7 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を發揮することなどにより、地域の民間給与の状況をより的確に反映し決定させるよう要請を行うものとされたところである。これを踏まえ、人事委員会においては、職員給与と民間給与の比較方法的改善などによる地域における公民較差のより一層精確な算定、公民較差の勧告への適切な反映、勧告内容に對する説明責任の徹底などの取組を行われたいこと。

第2 給与制度の改正等について

今回、国家公務員の給与においては、地域における国家公務員給与の水準の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱として、給与構造について抜本的な改革を行い、平成18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、地方公務員の給与についても下記事項に留意の上、国家公務員における制度改革の実施時期を踏まえ速やかな給与制度の見直しを行うこと。

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當であること。

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、行政組織等に依り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)の対応する級の号給数を限度とすること。

(4) 給料表の構造の見直しに伴い、級別職務分類表及び級別資格基準表についても必要な修正を行うこと。特に級別職務分類表については、職制

区分・職名ごとの職務を条例で明確に列記することが適当であること。
(5) 給与制度の見直しを機に、級別定数についてはこれを設定し厳正な運用を行うこと。

また、次の事項について所要の是正措置を併せて行うこと。
ア 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ものなど、給与制度及びその運用が不適切な地方公共団体は、必要な是正措置を講ずること。

イ 一定の号給に達した者や全職員に対し一律に昇給措置を行うことについては、厳に行わないこと。

ウ 不適正な初任給基準、初任給決定及び採用後の昇給措置については、これを是正すること。

(6) 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。特に、教育職給料表については、一般行政職における見直しや教員給与に関する関係法令を踏まえながら、一般行政職との均衡を考慮して必要な改正措置を講ずること。

(7) 以上の措置に伴い、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(昭和60年11月8日付け自治給第63号自治事務次官通知)第2の1の(2)、(3)及び(4)は、変更するものであること。

2 地域手当

(1) 地方公務員の給与について、それぞれの地域の民間給与の状況がより的確に反映されるよう見直される必要があることから、国における俸給水準の引下げと地域手当の創設による取組を踏まえ、各地方公共団体が見直しに取り組むこと。その上で、地域手当を支給するに当たっては、次の事項に留意すること。

ア 当該団体における給料水準の見直しを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、原則としてこれにのっとり支給地域及び支給割合を定めること。

イ 人口5万人未満の市町村で、国における地域手当の指定基準により判断できない市町村にあつては、原則として支給対象としないこと。

ウ 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づき支給割合によれ

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。

エ 都道府県にあっては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合等であつても、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。

また、地域手当の支給根拠となる地方自治法第204条第2項は、一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）の改正と同時期に改正を行うことを予定しているもので、関係する地方公共団体においては、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえて適切に対処すること。これに伴い、従前の調整手当については、廃止される予定であるので留意すること。なお、現行の調整手当について、国が定める支給割合を超えて支給している団体等にあつては、これを機に是正し、適正な地域手当の支給を行うこと。

(2) 地域手当については、医療職俸給表(一)適用者等に対する特例措置や、現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置が講じられていることについて留意すること。

3 勤務実績の反映

(1) 昇給制度については、国は現行の特別昇給と普通昇給を統合し、昇給区分を5段階設けることとして、職員の勤務実績が昇給に適切に反映される仕組みとすることで、地方公共団体においても、国の昇給制度を参考に勤務実績に基づき昇給制度を導入すること。

(2) 年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、いわゆる枠外昇給制度については、地方公共団体においても、国と同様に廃止すること。

(3) 地方公共団体の中には、年功的要素が強く勤務実績の反映が不十分な給与制度の運用等により、中高年齢の職員の給与が民間給与と比べ高額になっているものがあり、この見直しが不可欠となっている。このため、国における55歳昇給停止措置の廃止及び55歳以上の昇給についてはその昇給幅を抑制するいわゆる55歳昇給抑制措置の導入については、国と同様に給料表や中高年齢の給与水準及び上記(1)、(2)による昇給制度の見直し

しが実施された場合がその前提となるものであること。

(4) 勤労手当への勤務実績の反映が十分に行われていない団体にあっては、勤務実績のよりの確な反映に取り組むこと。なお、国においては、勤労手当について、勤務実績を支給額により反映させるため、本年の勤労手当の支給月数の引上げ分の一部（6月期、12月期にそれぞれ0.015月分）を用いて、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図ることとしているが、地方公共団体においても、これを参考に勤労手当の勤務実績の反映を拡大し、適切に実施すること。

(5) 勤務実績を適切に評価するためには、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあっては、その構築に早急に取り組むとともに、それまでの間は、国においても新たな人事評価制度が導入されるまでの間は、昇給、勤労手当の成績率等の決定のための勤務実績の判定は、当面、現行制度の枠内における判定手続や判定の尺度・基準の明確化などの運用改善により実施することとされているので、地方公共団体においても、少なくとも国と同様の勤務実績の反映に努めること。

4 経過措置等

(1) 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。

(2) 広域異動手当の導入、俸給の特別調整額の定額化の実施及び専門スタッフ職俸給表の新設については、国において平成19年度以降段階的に行うこととされているが、地方公共団体における取扱いについては、国の取扱いが決定された後、改めて別途通知する予定であること。

なお、本府省手当については、国の本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性といった特別の事情に配慮して支給する趣旨のものであるので、地方公共団体における措置は予定していないものであること。

第3 その他の事項

1 定員については、「新地方行革指針」に基づく集中改革プランにおいて、

平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げて、定員管理の適正化に取り組みこと。また、数値目標を掲げた定員適正化計画を策定し、当該数値目標の公表を行うとともに、随時必要な計画の見直しを行うこと。なお、その実行に当たっては、既存の事務事業の見直し、積極的な民間委託の推進、組織・機構の簡素合理化等による定員の縮減、増員の抑制を行い、もって人件費の抑制に努めること。

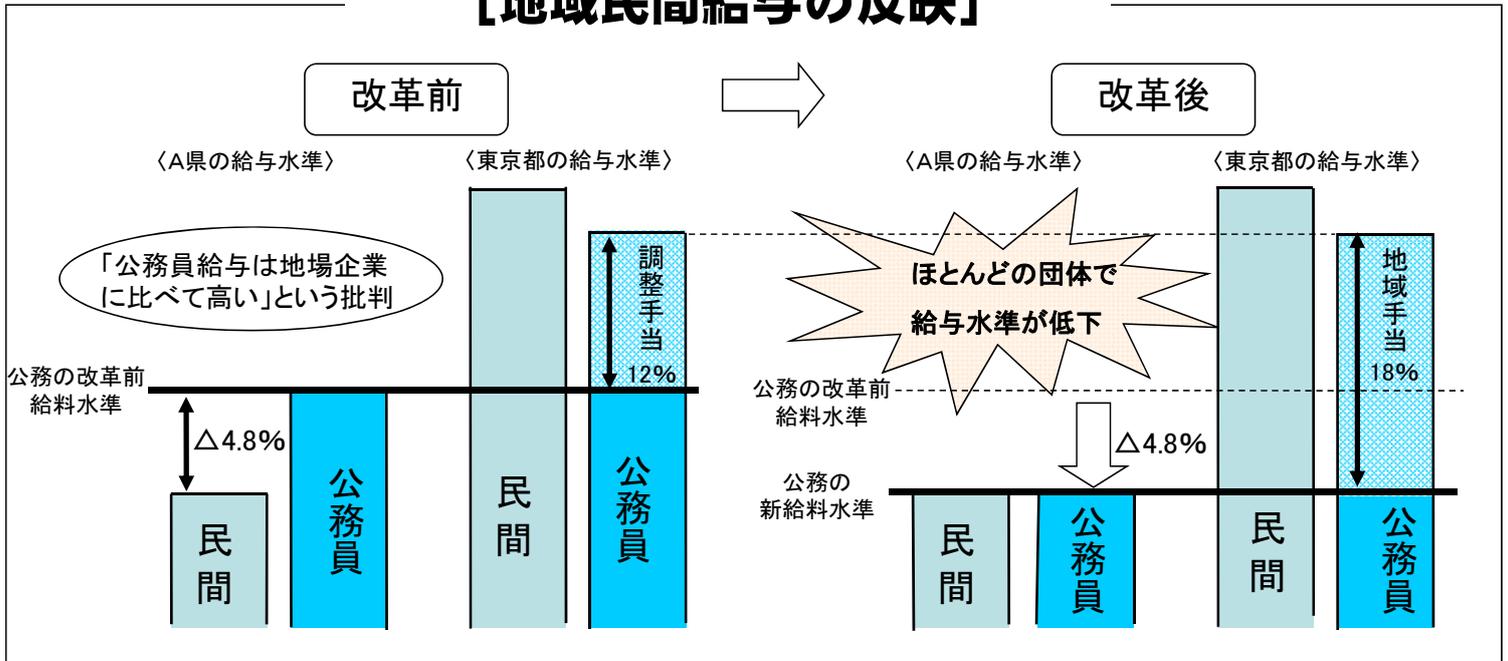
2 給与及び定員の公表については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」において、「地方公共団体の協力を得て、給与情報（給料・各種手当・級別職員数等）について団体間の比較分析を可能とする公表システムを平成17年度中に構築する」とされているところであり、「地方公共団体における職員給与等の公表について」の全部改正について」（平成17年8月29日付け総行給第103号総務事務次官通知）に沿って、速やかに公表を行われないこと。その際、住民により分かりやすく情報を提供するという観点から、適宜記載事項、比較対象、表、グラフ等を追加するなどの工夫を積極的に行われたいこと。

地方公務員の給与構造改革(H18～)について

地方公共団体に対して、国の給与構造の改革を踏まえた速やかな見直しを要請

- 地域民間給与の反映(給料表水準引下げ、調整手当の廃止、地域手当の創設)
- 年功的な給与上昇の抑制
- 職務・職責、勤務実績の反映

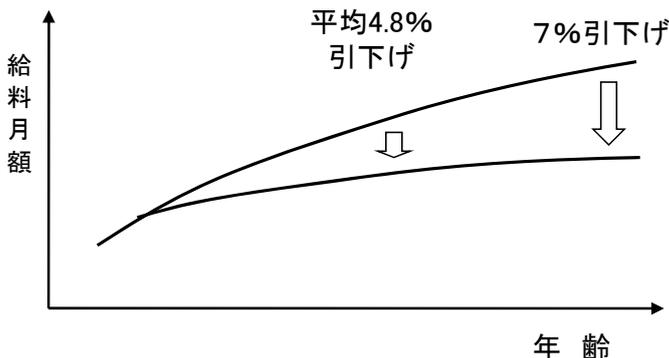
【地域民間給与の反映】



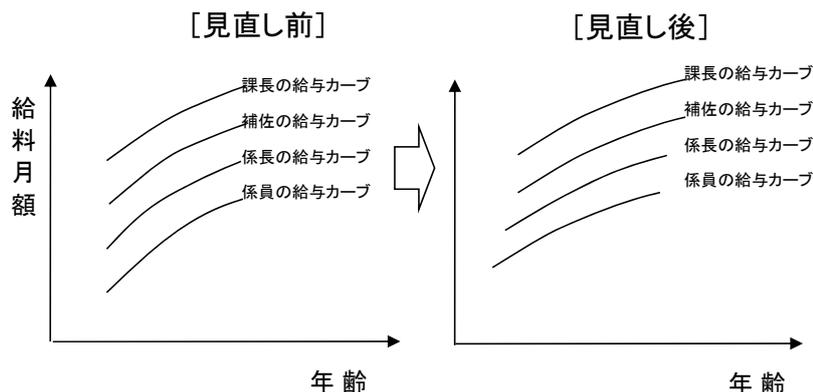
- ・ 給料表の見直し 全ての団体（都道府県：47、指定都市：20、市区町村：1722、合計：1789）において実施されている。（H25.4時点）
- ・ 地域手当の導入状況 417団体（全地方公共団体の23.4%）において、地域手当を支給している。（国基準と支給率が同様の団体 284(15.9%)、上回る団体78(4.4%)、下回る団体63(3.5%)）

【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】

給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制する。

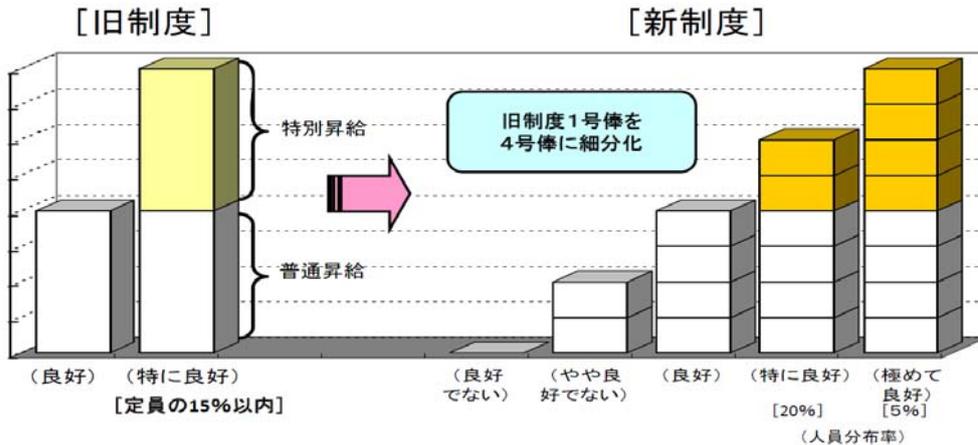


職務・職責に基づく給料水準を確保する。
(給料表の職務の級間の水準の重なりを縮減)

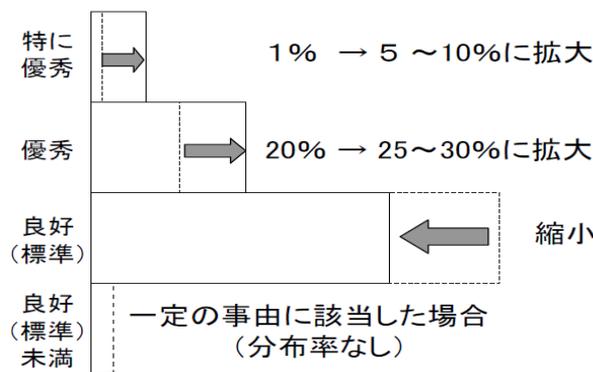


【勤務実績の給与への反映の推進】

- 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に一本化



- ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大



地域手当

- 国の給与構造改革にあわせて地方にも導入された手当（原則、人口5万人以上の市）
 - ・ ~H18.3.31 調整手当（民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員等に支給）
 - ・ H18.4.1~ 地域手当（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）
- 指定基準：賃金センサスにおける賃金指数（全国平均100、10か年平均）が、95.0以上の地域（このほか、地域手当支給地等への通勤者率が一定である市町村は考慮）
- 支給割合：18%、15%、12%、10%、6%、3%の6区分
- 地方公務員：国の指定基準等と同じ取扱い（国基準では8割の市町村が非支給）

○ 地域手当の支給基準及び市町村の状況

級地	支給割合	該当賃金指数	国基準とした 該当市町村	
			団体数	割合
2級地	15%	111.0以上	22	1.2%
3級地	12%	106.0~111.0未満	30	1.6%
4級地	10%	103.0~106.0未満	48	2.6%
5級地	6%	99.5~103.0未満	66	3.6%
6級地	3%	95.0~99.5未満	185	10.2%
支給なし			1,469	80.7%

- ※ 賃金指数が特に高い東京都特別区（23）については、1級地（18%）に指定
- ※ 国基準とした該当市町村の6級地には、通勤者率により指定されたものを含む。
- ※ 該当市町村数は、地域手当が新設された平成18年4月1日現在である。

一般職の職員の給与に関する法律（抄）

（地域手当）

第十一条の三

地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員に支給する。（後略）

地域手当の支給基準について

- 1 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による10年(平成6年～平成15年)平均の賃金指数95.0を起点とする次の基準に該当する地域(人口5万人以上の市)を指定。
ただし、賃金指数が特に高い東京都特別区については、1級地(18%)に指定。

級地	支給割合	該当賃金指数
2級地	15%	111.0以上
3級地	12%	106.0以上～111.0未満
4級地	10%	103.0以上～106.0未満
5級地	6%	99.5以上～103.0未満
6級地	3%	95.0以上～99.5未満

- 2 大都市圏については、住民の相当割合が地域の中核的な大都市に通勤することにより、一定の雇用圏、生活圏等を形成していることに着目し、支給地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、1の基準を満たす地域のうち、県庁所在市又は人口30万人以上の市(中心市)の支給区分に応じ、国勢調査により得られる特定地域に居住する就業者人口に対する中心市への通勤者率(パーセントリップ)が次の条件を満たす地域(1の基準による支給地域を除く。)については、6級地(3%)に格付け、指定。

なお、通勤者率は全世帯に対する調査である国勢調査から集計されているため、人口5万人未満の市町村も対象。

$$\text{通勤者率(\%)} = \frac{\text{中心市へ通勤しているA市に常住する15歳以上の就業者数}}{\text{A市に常住している15歳以上の就業者人口}}$$

中心市の級地(支給割合)	当該地域から中心市への通勤者率
1級地(18%)及び2級地(15%)	10%以上
3級地(12%)	20%以上
4級地(10%)	30%以上
5級地(6%)	40%以上
6級地(3%)	50%以上

- 3 調整手当支給地域(平成12年の見直しにより指定解除され、現在経過措置が適用されている地域を除く。)のうち、1又は2の基準を満たさない地域及び1又は2の基準による地域手当の支給割合が調整手当の支給割合に達しない地域については、当分の間、平成12年の見直しによる調整手当の支給割合(経過措置による部分を除く。)と同じ割合の地域手当を支給。

地域手当の支給地域及び支給率一覧(国の基準に該当するものすべて)

(平成26年4月1日現在)

地域手当 支給率 標準的率	18%	15%	12%	10%	6%	3%
北海道					札幌市	
宮城県					仙台市	
茨城県	取手市		つくば市	水戸市、土浦市、守谷市	日立市、古河市、牛久市、ひたちなか市	龍ヶ崎市の、筑西市、つくばみらい市、利根町
栃木県					栃木市	鹿沼市、小山市、大田原市、旧河内町、野木町
群馬県					群馬県	旧前橋市、旧高崎市、太田市
埼玉県	和光市		さいたま市 志木市 ふじみ野市	狭山市 鶴ヶ島市、蕨市、新座市、富士見市	川越市、旧川口市、所沢市、萩谷市、戸田市、朝霞市、行田市、飯能市、旧加須市、東松山市、大間市、三郷市、蓮田市	旧熊谷市、春日部市、鴻巣市、上尾市、草加市、旧久喜市、坂戸市、鳩山町、旧北川辺町、旧栗橋町、杉戸町、深谷市、旧鳩ヶ谷市、桶川市、北本市、八潮市、幸手市、日高市、吉川市、伊奈町、三芳町、毛呂山町、旧大和町、宮代町、白岡市、旧鷲宮町、松伏町
千葉県	成田市、旧印西市		船橋市、浦安市 袖ヶ浦市、我孫子市	千葉市 市川市、松戸市、四街道市、習志野市、八千代市 富津市	柏市、茂原市、佐倉市、市原市、白井市、鎌ヶ谷市	野田市、東金市、流山市、八街市、酒々井町、栄町、旧印旛村、日本荻村、大網白里市
特別区						
東京都	武蔵野市、町田市、国分寺市、国立市、狛江市、多摩市、稲城市、西東京市 福生市、清瀬市		八王子市、立川市、府中市、調布市 昭島市、小平市、日野市	三鷹市、小金井市 青梅市、東村山市、あきる野市 東大和市	東久留米市、羽村市	武蔵村山市
神奈川県	鎌倉市、厚木市、逗子市		横浜市、川崎市 海老名市	横浜須賀野市、茅ヶ崎市、旧相模原市、大和市 伊勢原市	平塚市、葉山町 秦野市、座間市	三浦市、小田原市、綾瀬市、大磯町、二宮町、旧城山町
富山県						
石川県						
福井県						
山梨県						
長野県						
岐阜県						
静岡県	日進市		名古屋市の 刈谷市、豊田市	裾野市 豊明市	旧静岡市 沼津市、御殿場市 瀬戸市、碧南市、旧西尾市、大府市、知多市、尾張旭市	長野市、松本市、諏訪市、塩尻市 岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市 浜松市、三島市、旧富士宮市、旧富士市、磐田市、旧焼津市、掛川市、袋井市
愛知県						
三重県						
滋賀県						
京都府						
大阪府	大塚市、守口市 門真市		吹田市、高槻市、箕面市、豊中市、高石市	豊中市、枚方市、茨木市、堺市、東大阪市、池田市、八尾市 大東市、大阪狭山市	宇治市 亀岡市、京田辺市 岸和田市、泉大津市、貝塚市、泉野市、富田林市、和泉市、羽曳野市 河内長野市、摂津市、藤井寺市、松原市	桑名市、名張市、伊賀市、木曽町 彦根市、旧長浜市 向日市、旧木津町、城陽市、八幡市、大山崎町、旧加茂町、精華町 柏原市、泉南市、四條畷市、交野市、阪南市、熊取町、田尻町、太子町、鳥本町、豊能町、忠岡町、岬町、河南町、千早赤阪村
兵庫県	芦屋市		西宮市、宝塚市	神戸市、尼崎市	伊丹市 三田市、高砂市、川西市	姫路市、明石市、加古川市、三木市、猪名川町
奈良県			天理市	奈良市、大和郡山市	生駒市 大和高田市、橿原市	桜井市、香芝市、斑鳩町、王寺町、御所市、葛城市、宇陀市、平群町、三郷町、安堵町、川西町、三宅町、田原本町、上牧町、広陵町、河合町
和歌山県						
岡山県						
広島県						
山口県						
香川県						
福岡県				福岡市		北九州市、筑紫野市、春日市、大宰府市、福津市、宇美町、粕屋町、大野城市、古賀市、那珂川町、篠栗町、志免町、須恵町、新宮町、久山町、糸島市
長崎県						

(注) 本表は、地域手当施行日(平成18年4月1日)現在の地域による。(平成18年4月2日以降に合併した団体は旧〇〇としている。)

地方公務員の地域手当について

全地方公共団体の約2割の団体（417団体／1,789団体、23.4%）において、地域手当を支給している。

地域手当を支給している団体のうち、

- 国基準と同様の支給率である団体は、284団体（15.9%）
- 国基準を上回る支給率である団体は、78団体（4.4%）
- 国基準を下回る支給率である団体は、63団体（3.5%）

地域手当の支給状況（平成25年4月1日時点）

区分	地域手当 支給団体数	国基準と比較			区分別 団体数
		同様	上回る	下回る	
全 団 体	417 (23.3%)	284 (15.9%)	78 (4.4%)	63 (3.5%)	1,789
都道府県	27 (57.4%)	5 (10.6%)	1 (2.1%)	24 (51.1%)	47
指定都市	18 (90.0%)	13 (65.0%)	0 (0%)	5 (25.0%)	20
市町村	349 (20.5%)	243 (14.3%)	77 (4.5%)	35 (2.1%)	1,699
特別区	23 (100.0%)	23 (100.0%)	0 (0%)	0 (0%)	23

※国支給地域であるが、実際には地域手当を支給していない団体（8団体）が一部みられるため、地域手当支給団体数欄から除いている。

※割合は、区分別団体数に対するものである。

国基準を上回る支給率の団体について

全地方公共団体（1,789団体）のうち、

○国基準を上回る支給率である団体は、78団体（4.4%）

○都道府県 47団体中 1団体

○市町村 1,699団体中 77団体

※指定都市及び特別区については、該当団体無し。

国基準を上回る支給率の団体

都道府県

東京都（当該団体支給率:17.65% 国基準支給率:16.61%）

市町村

以下の77市町村が該当。

都道府県名	市町村名	地域手当支給率(%)		都道府県名	市町村名	地域手当支給率(%)		都道府県名	市町村名	地域手当支給率(%)	
		当該団体	国基準			当該団体	国基準			当該団体	国基準
茨城県(1)	東海村	2.50	0.00	神奈川県(12)	瑞穂町	10.50	0.00	愛知県(11)	岡崎市	8.00	3.00
栃木県(1)	宇都宮市	6.00	5.79		日の出町	8.00	0.00		安城市	10.00	3.00
群馬県(2)	前橋市	3.00	2.92		檜原村	7.50	0.00		西尾市	6.50	4.68
	高崎市	3.00	2.70		奥多摩町	8.00	0.00		東海市	8.00	3.00
埼玉県(9)	熊谷市	3.00	2.82		平塚市	10.00	6.00		大府市	8.00	6.00
	川口市	9.00	5.57		藤沢市	12.00	10.00		知立市	6.50	3.00
	所沢市	8.00	6.00		南足柄市	5.00	0.00		高浜市	6.50	0.00
	加須市	5.00	4.76		綾瀬市	10.00	3.00		みよし市	6.50	3.00
	草加市	6.00	3.00		葉山町	10.00	6.00		長久手市	6.00	3.00
	戸田市	8.00	6.00		寒川町	10.00	0.00		武豊町	3.00	0.00
	朝霞市	10.00	6.00		中井町	3.00	0.00		幸田町	5.00	0.00
	久喜市	3.00	2.63		大井町	3.00	0.00	三重県(5)	亀山市	4.00	0.00
	三芳町	8.00	3.00	山北町	3.00	0.00	菰野町		2.00	0.00	
	千葉県(9)	木更津市	3.00	0.00	開成町	3.00	0.00		朝日町	3.00	0.00
佐倉市		7.00	6.00	愛川町	10.00	0.00	川越町		3.00	0.00	
柏市		6.50	6.00	清川村	10.00	0.00	明和町		1.00	0.00	
市原市		7.00	6.00	山梨県(1)	昭和町	5.00	0.00	京都府(4)	向日市	6.00	3.00
流山市		7.00	3.00		長野県(1)	松本市	3.00		2.93	木津川市	3.00
鎌ヶ谷市		7.00	6.00	静岡県(8)	富士宮市	3.00	2.77		大山崎町	4.00	3.00
君津市		7.00	0.00		富士市	5.00	2.98		久御山町	5.00	0.00
富里市		3.00	0.00		焼津市	3.00	2.76	兵庫県(3)	明石市	9.00	3.00
芝山町	3.00	0.00	藤枝市		3.00	0.00	稲美町		3.00	0.00	
東京都(8)	三鷹市	15.00	10.00		湖西市	3.00	0.00		播磨町	3.00	0.00
	東久留米市	10.00	6.00		清水町	6.00	0.00	福岡県(2)	宗像市	2.50	0.00
	武蔵村山市	10.00	3.00		長泉町	6.00	0.00		苅田町	2.50	0.00
	羽村市	12.00	6.00		小山町	6.00	0.00				

※各都道府県における表中()内の数値は、支給率が国基準を上回っている市町村数である。

※都道府県及び合併市町村の地域手当支給率については、地域ごとの支給率に対応した職員数の加重平均で算出している。

人事委員会機能強化のための取組み

1 公民比較ガイドラインの発出

公民比較の較差算定にあたって留意すべき点をまとめた「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」（平成18年8月23日付け給与能率推進室長通知）を人事委員会等あてに発出し、以下のような点に留意しながら、従来の較差算定の取扱いを検証し、必要な措置を講じるよう指導を実施。

- ① 公民比較における較差算定の取扱い
 - ・地域の民間企業の従業員をより広く把握・比較するため比較対象規模を100人以上から50人以上に拡大すること
 - ・公民比較をする際の役職段階を正しく対応させるため、給料表の級構成の再編に対応した見直しを行うこと（対応関係を具体的に例示）等
- ② 人事委員会の機能発揮及び説明責任の徹底
 - ・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
 - ・民間給与実態調査の結果概要、公民比較の具体的方法について、国の取扱いを参考に勧告と併せて公表すること等

2 人事委員会の機能強化に向けた課題を整理するための各種検討会の開催

公民給与比較のあり方や具体的な手法等について、検討会で議論頂き、成果を情報提供。

(1) 「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18～19年度）

- ・主な検討内容：公民給与比較方法について
人事委員会間の連携について

(2) 「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」（平成20～21年度）

- ・主な検討内容：公民比較データの充実等に向けた手法
独自給料表の作成に向けた具体的手法

(3) 「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」（平成21年度）

- ・主な検討内容：独自水準の給料表について

3 人事委員会の実務担当者の給料表作成能力の向上のための研修セミナーの実施

各人事委員会における給料表作成の取組みに資するため、人事委員会事務局の実務担当者等を対象とした研修セミナーを実施。

(研修概要)

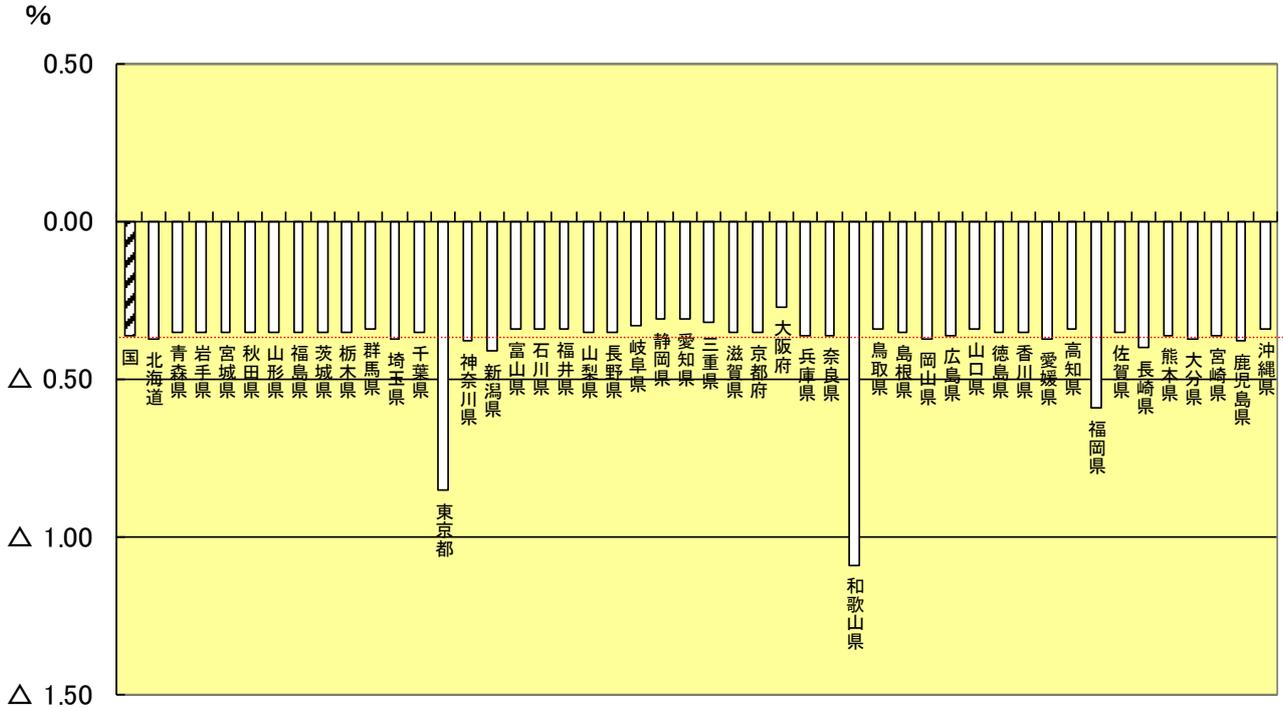
- ・平成21年度～平成24年度 年2回開催
- ・人事委員会事務局及び人事委員会事務局のない一般市町村の給与実務担当者
- ・累計参加者：約400名
- ・主なカリキュラム：給料表作成にあたって考慮すべき事項について
地方公務員給与の現状について 等

都道府県人事委員会勧告の状況（月例給の平均給与改定率）

<H17人事委員会勧告>

国と同程度の給与改定率ではない団体：10団体

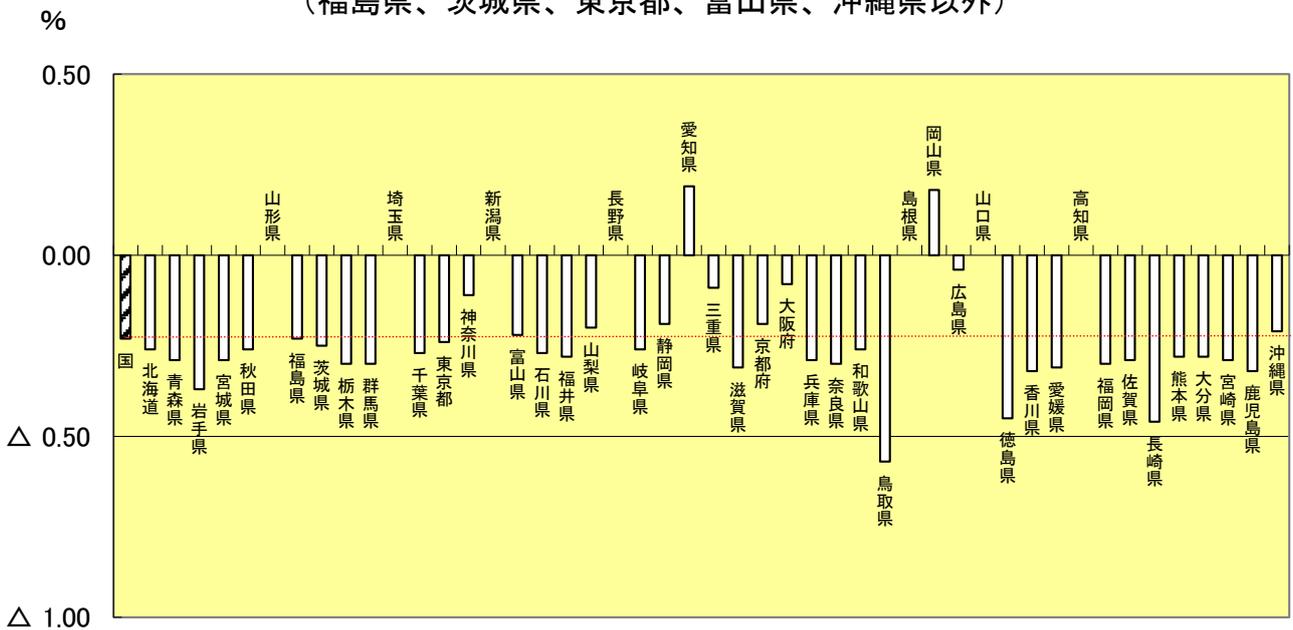
（東京都、新潟県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、和歌山県、福岡県、長崎県）



<H23人事委員会勧告>

国と同程度の平均給与改定率ではない団体：42団体

（福島県、茨城県、東京都、富山県、沖縄県以外）



資料 2

地方公務員給与の
現状について

地方公務員給与の現状

1 ラスパイレス指数（全団体加重平均）

○平成25年4月1日現在 106.9(前年度 107.0 Δ0.1)

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＝参考値
98.8(前年度 98.9 Δ0.1)

※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。

(1) 団体区分別平均

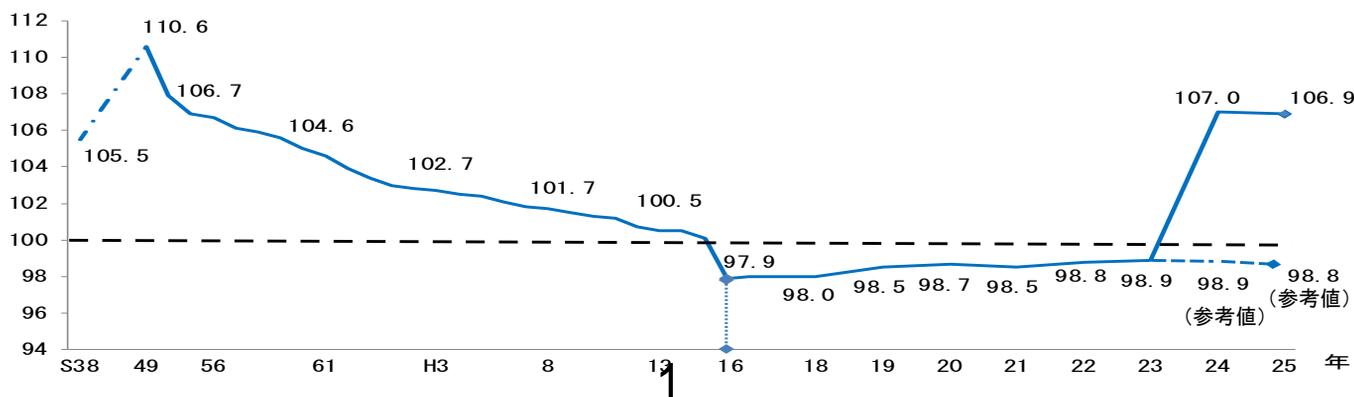
区分	H24.4.1		H25.4.1	
		(参考値)		(参考値)
全地方公共団体	107.0	(98.9)	106.9	(98.8)
都道府県	107.5	(99.3)	107.4	(99.3)
指定都市	109.3	(101.1)	109.1	(100.8)
市	106.9	(98.8)	106.6	(98.5)
町村	103.3	(95.5)	103.2	(95.4)
特別区	108.3	(100.1)	108.2	(100.0)

(2) 団体区分別最高値・最低値

区分	H25.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	111.3	静岡県	99.1	鳥取県
指定都市	112.3	川崎市	102.7	堺市
市区町村	114.0	兵庫県芦屋市	78.6	大分県姫島村

(3) ラスパイレス指数の推移

指数



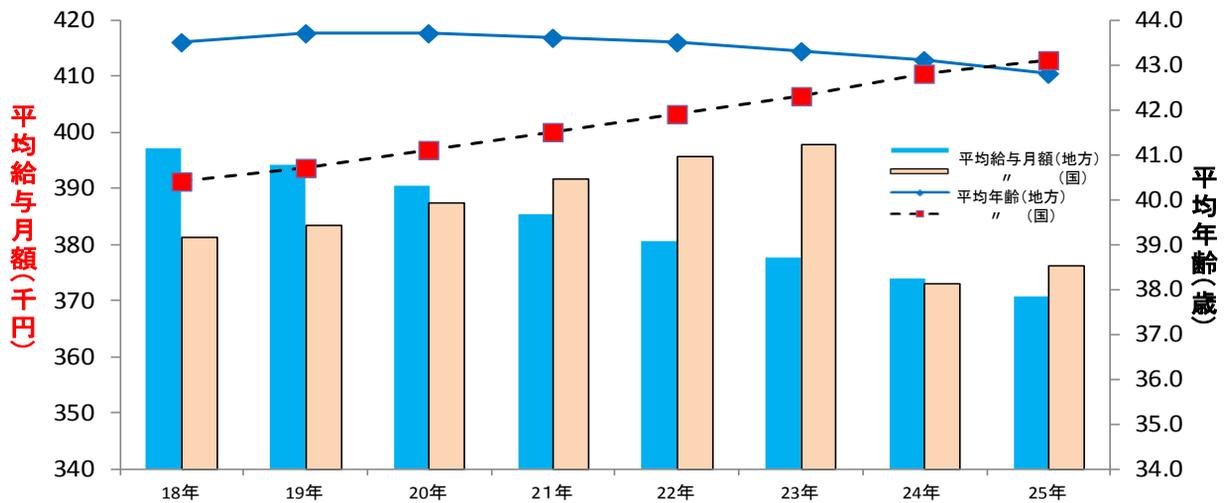
2 平均給与月額

(1) 平均給与月額の推移 (全地方公共団体・一般行政職)

(単位:円)

区分		18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
地方	平均給与月額	397,125	394,168	390,432	385,510	380,703	377,625	373,923	370,822
	平均給料月額	352,399	349,469	345,427	340,830	337,049	334,379	331,189	328,842
	諸手当月額	44,726	44,699	45,005	44,680	43,654	43,246	42,734	41,980
国	平均給与月額	381,212	383,541	387,506	391,770	395,666	397,723	372,906	376,257
	平均俸給月額	328,477	325,724	325,113	325,521	325,579	327,205	304,944	307,220
	諸手当月額	52,735	57,817	62,393	66,249	70,087	70,518	67,962	69,037

※諸手当月額は、比較のため、国の公表資料と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。
 ※国家公務員の平均給与月額のうち、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後の値である。



(2) 団体区分別平均給与月額 (一般行政職・平成25年4月時点)

(単位:歳・円)

団体区分	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
全地方公共団体	42.8	328,842	80,177	409,019	370,822
都道府県	43.4	335,404	84,569	419,973	375,236
指定都市	42.3	332,553	112,278	444,831	391,372
市	42.7	326,837	73,320	400,157	366,159
町村	42.5	313,855	45,381	359,236	341,234
特別区	42.5	325,508	120,294	445,802	403,409
国	43.1	307,220 (332,446)	—	—	376,257 (405,463)

※ 1 平均給料月額、諸手当月額、平均給与月額及び平均給与月額(国比較ベース)は、第11表に同じ。
 2 国の欄の下段括弧書きは、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である。

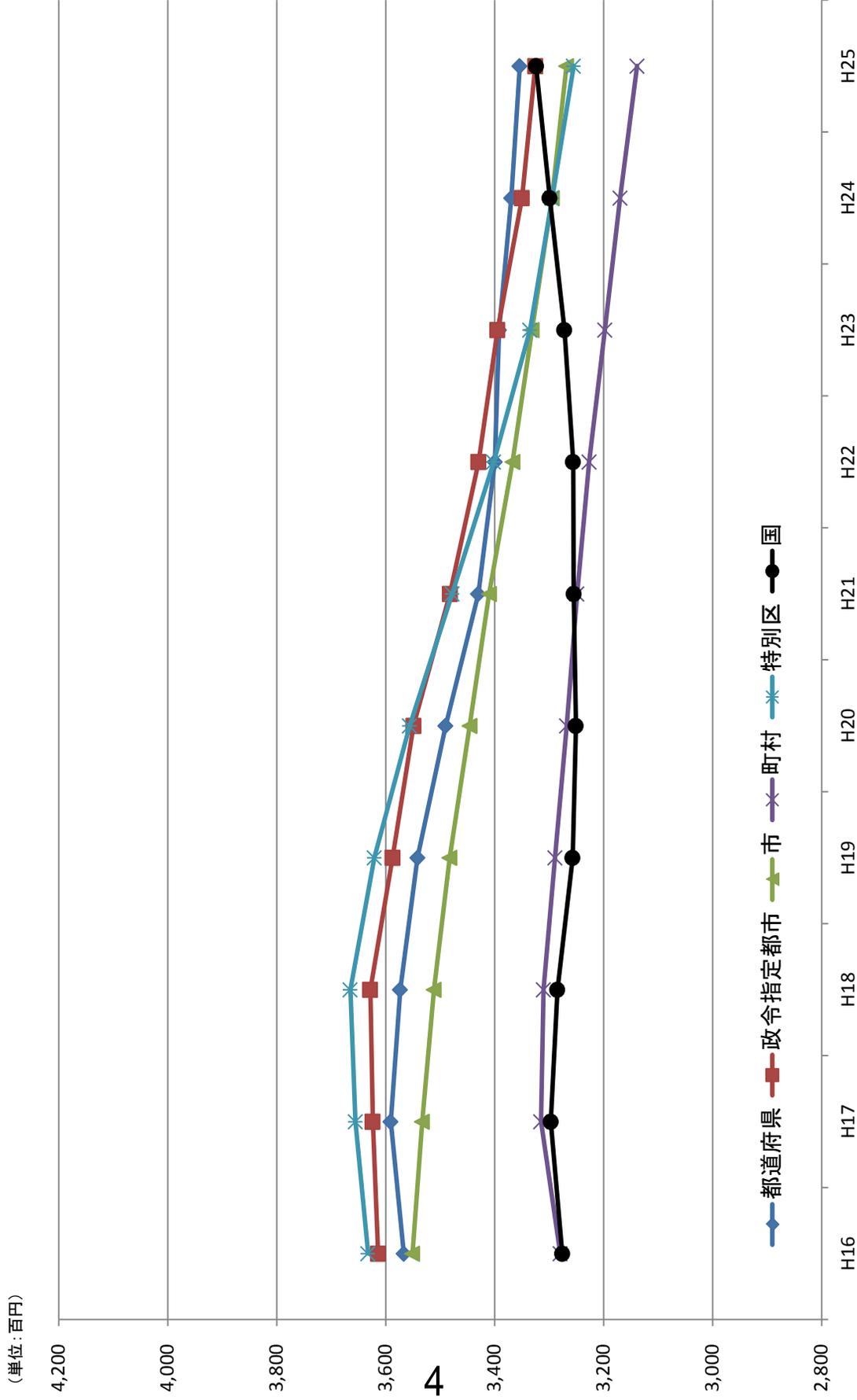
(3) 職種別平均給与月額 (全地方公共団体・平成25年4月時点)

(単位:歳・円)

職種区分	年	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)	国家公務員			
							平均年齢	平均俸給月額	平均給与月額	
全職種	H25	42.5	337,404	82,629	420,033	378,380	43.0	318,352 (343,646)	384,842 (413,983)	
	H24	42.7	339,171	82,459	421,630	380,826	42.8	317,013 (342,168)	382,800 (411,745)	
主な内訳	一般行政職	H25	42.8	328,842	80,177	409,019	370,822	43.1	307,220 (332,446)	376,257 (405,463)
		H24	43.1	331,189	80,081	411,270	373,923	42.8	304,944 (329,917)	372,906 (401,789)
	技能労務職	H25	48.3	319,325	61,370	380,695	356,855	49.9	272,119 (286,850)	309,534 (325,400)
		H24	48.1	318,959	61,907	380,866	357,233	49.7	270,465 (285,030)	307,506 (323,181)
	高等学校教育職	H25	44.8	383,266	60,590	443,856	420,485	—	—	—
		H24	44.8	384,493	61,280	445,773	422,397	—	—	—
	小・中学校教育職	H25	43.6	367,031	52,724	419,755	403,243	—	—	—
		H24	43.8	368,725	53,172	421,897	405,388	—	—	—
	警察職	H25	39.0	320,810	140,939	461,749	364,672	41.2	297,683 (316,267)	346,775 (367,489)
		H24	39.3	322,203	140,658	462,861	367,205	41.2	297,622 (316,195)	346,716 (367,421)

- ※ 1 「平均給料月額」とは、給料の調整額及び教職調整額を含む。
 2 「諸手当月額」とは、月ごとに支払われることとされている扶養手当、地域手当、住居手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当等の諸手当の額を手当等の手当を除いた額を合計したものである。
 (期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、任期付研究員業績手当、特定任期付職員業績手当及び災害派遣手当は含まない。)
 3 「平均給与月額」とは、平均給料月額と諸手当月額を合計したものであり、「平均給与月額(国比較ベース)」とは、比較のため国の公表資料と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。
 4 「高等学校教育職」には特別支援学校、専修・各種学校の教員を含み、「小・中学校教育職」には幼稚園の教員を含む。
 5 国家公務員の数値については、「国家公務員給与等実態調査(人事院)」の結果によるものであり、一般行政職は行政職俸給表(一)、技能労務職は行政職俸給表(二)、警察職は公安職俸給表(一)の数値である。
 6 国家公務員の「平均俸給月額」及び「平均給与月額」欄の下段括弧書きは、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である。

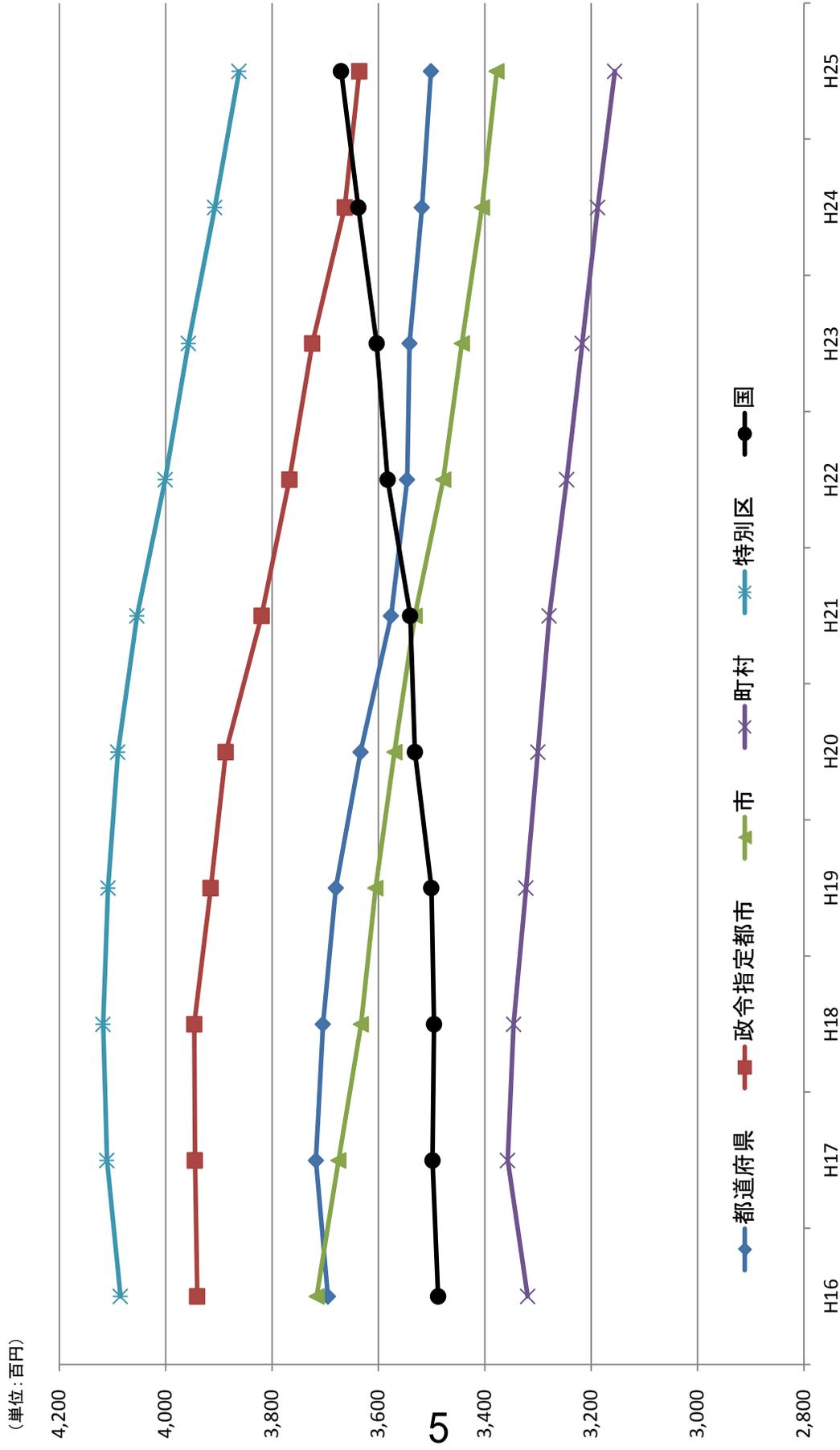
地方公務員の給料月額の推移



※ 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

※ 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

地方公務員の給料月額+地域手当（調整手当）の推移



※ 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

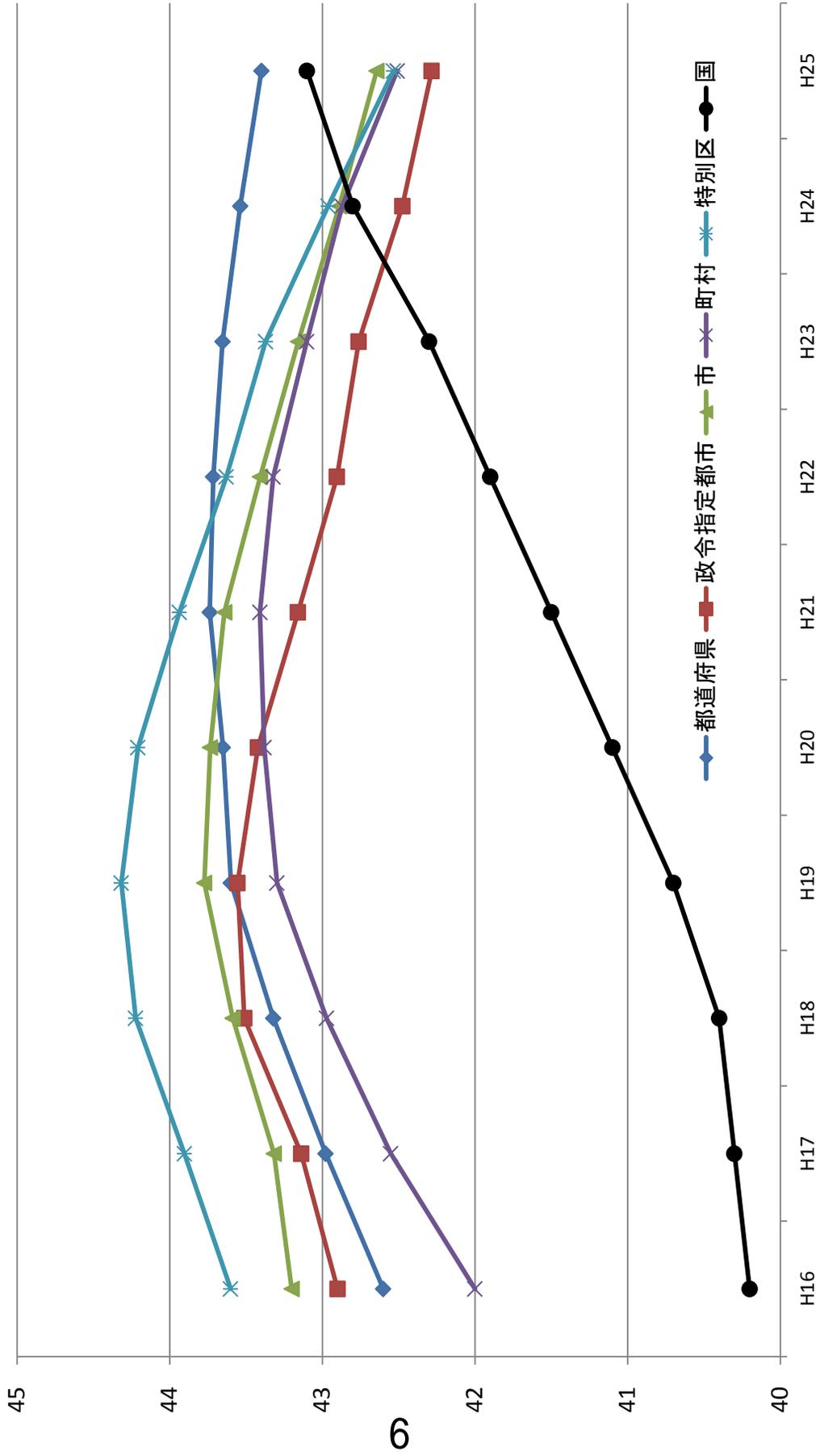
※ 国：行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額 地方：一般行政職職員の給料月額

※ 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)

国家公務員と地方公務員の平均年齢の推移

国：行政職俸給表(一)適用職員 地方：一般行政職職員

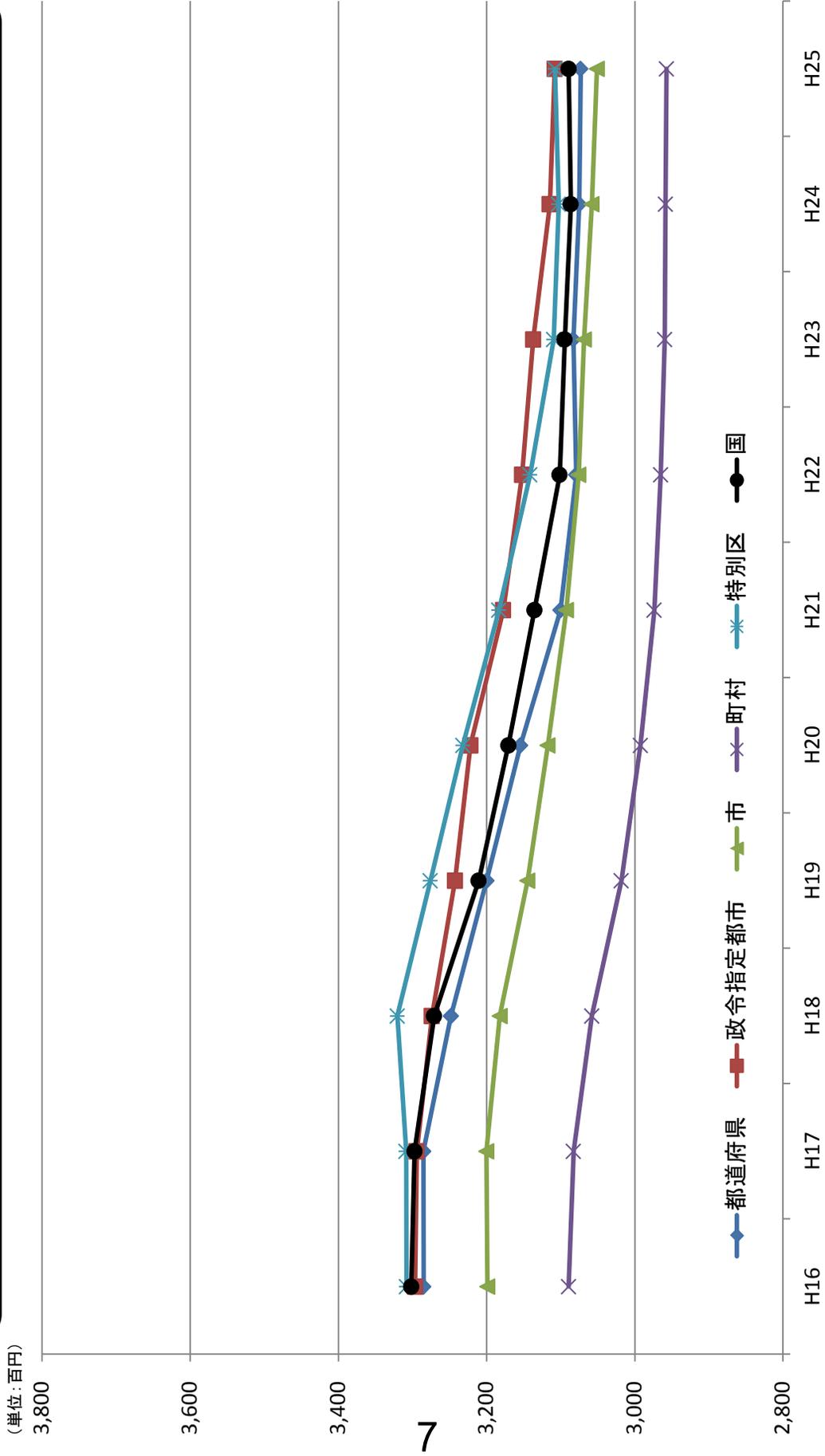
(単位：歳)



※ 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

地方公務員の給料月額（国の職員構成に補正※）の推移

※H17年の国家公務員行(一)適用職員の構成(学歴・経歴年数)に統一



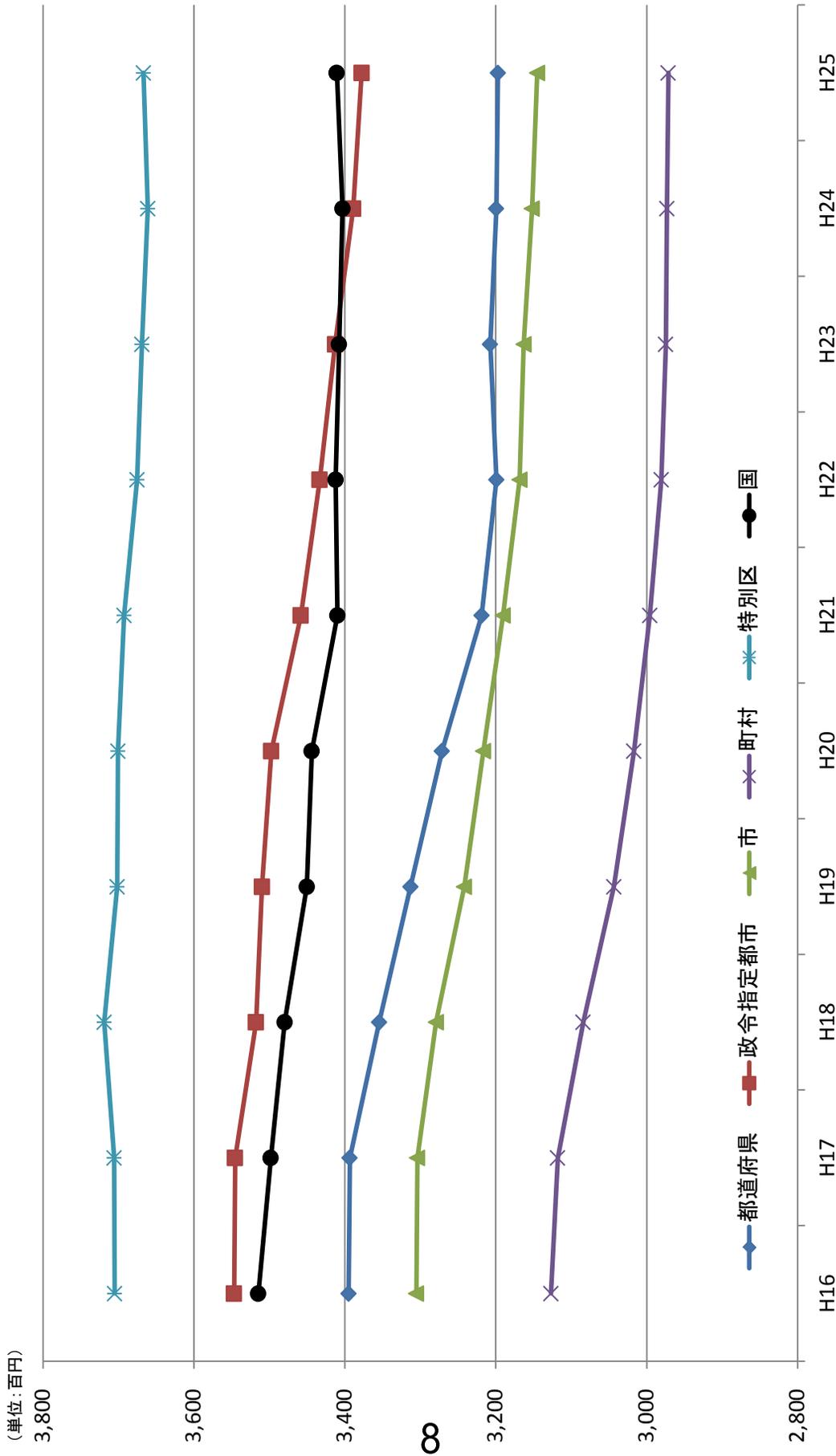
※ 国家公務員給与実態調査及び地方公務員給与実態調査による

※ 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

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

地方公務員の給料月額（国の職員構成に補正※）+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・経歴年数)に統一



※ 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

※ 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

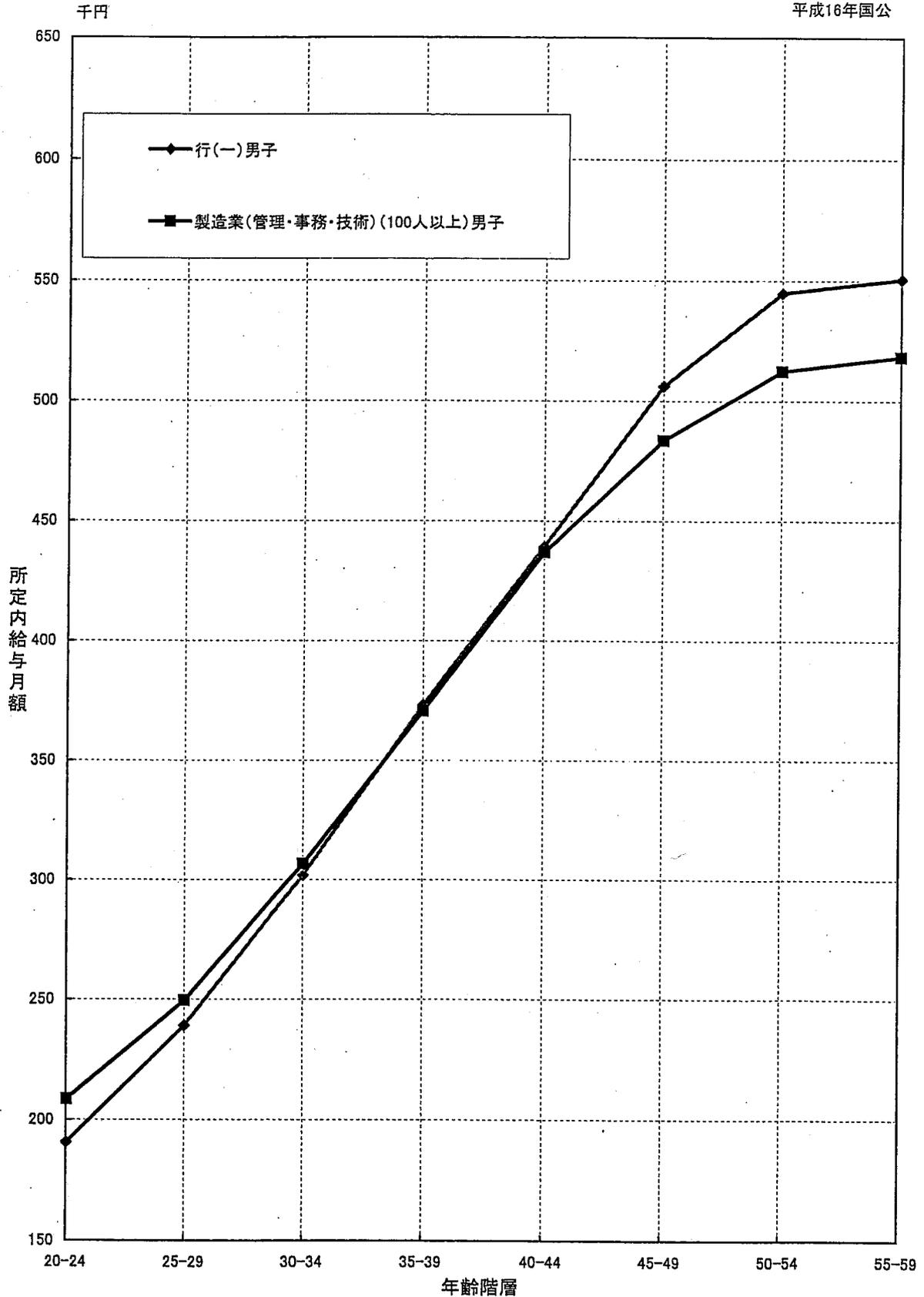
※ 団体区分はH25. 4. 1時点で捉え、合併団体については、合併前の旧市町村の数値を合算して算出している

※ 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)

国家公務員行(一)と民間賃金との年齢階層別比較

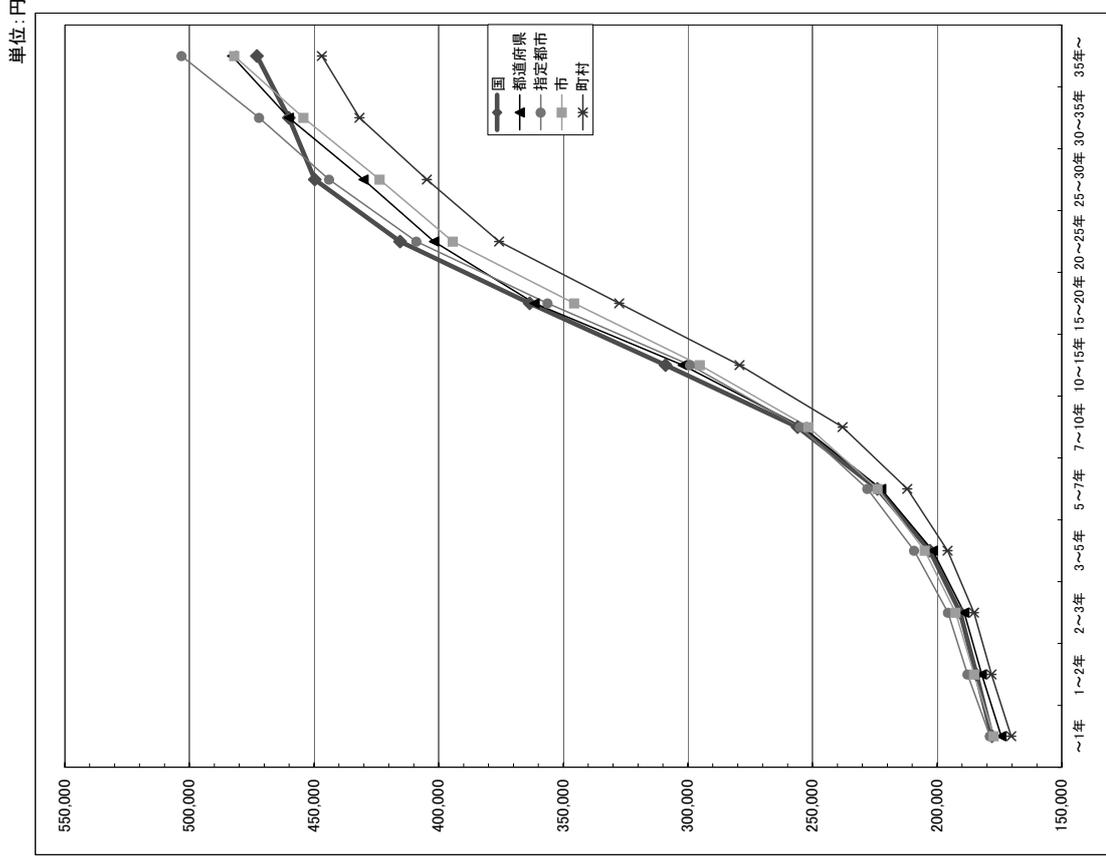
官民所定内給与月額比較
(地域計・学歴計)

平成15年賃構
平成16年国公



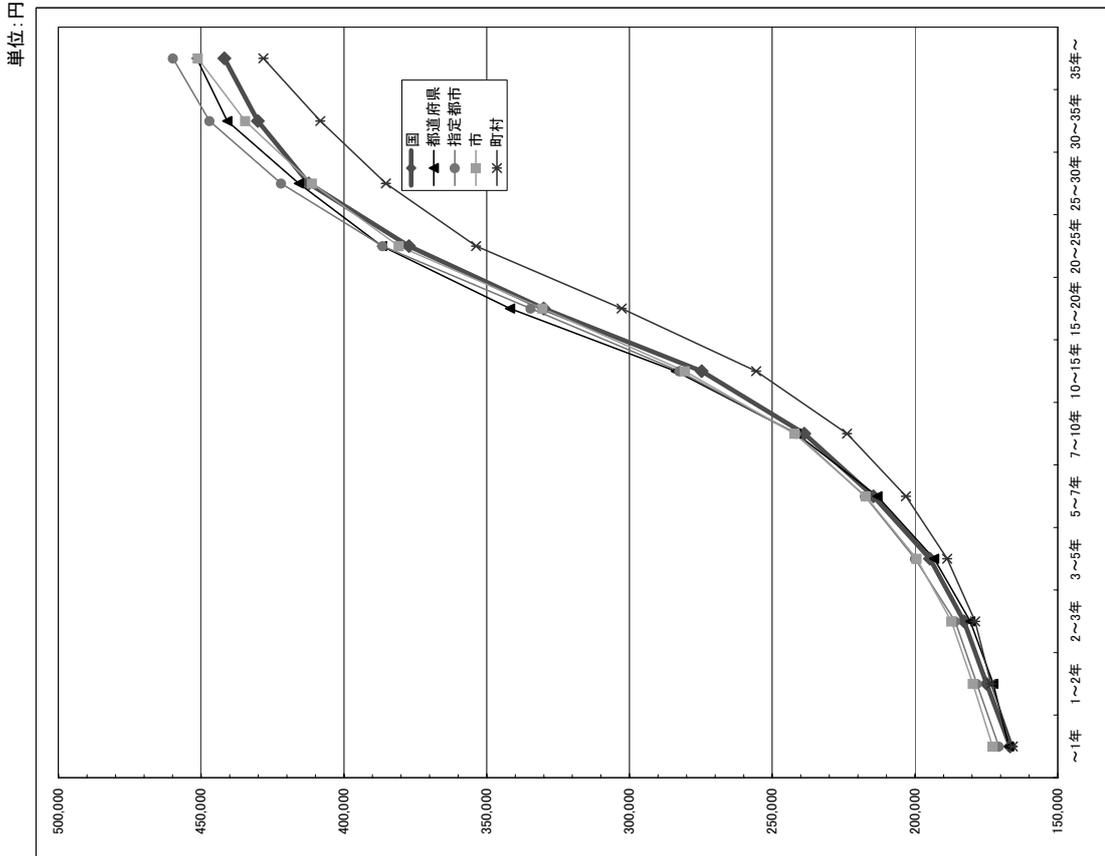
[人事院作成資料]

国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額額の比較
(一般行政職 大学卒)



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

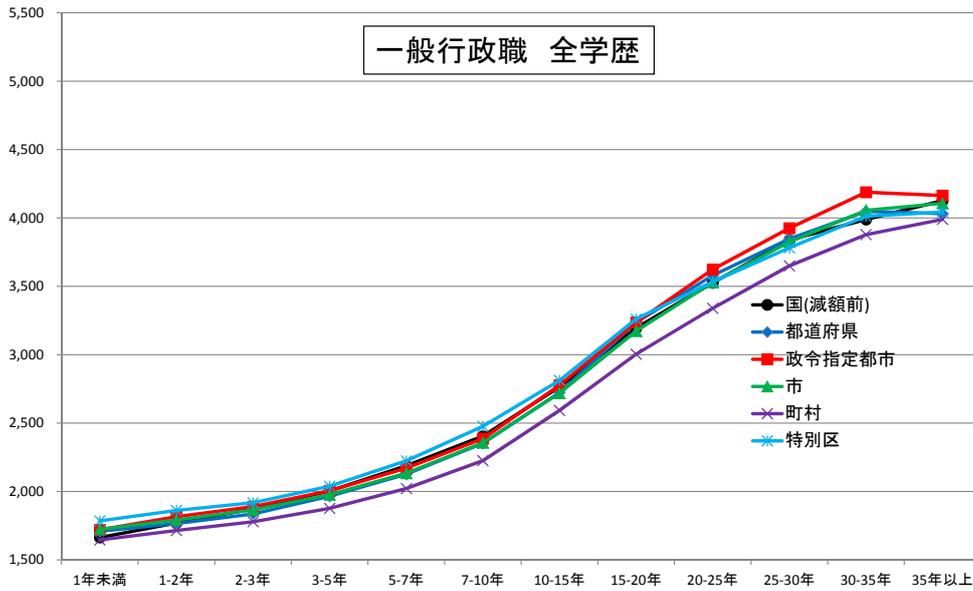
国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額額の比較
(一般行政職 全学歴)



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

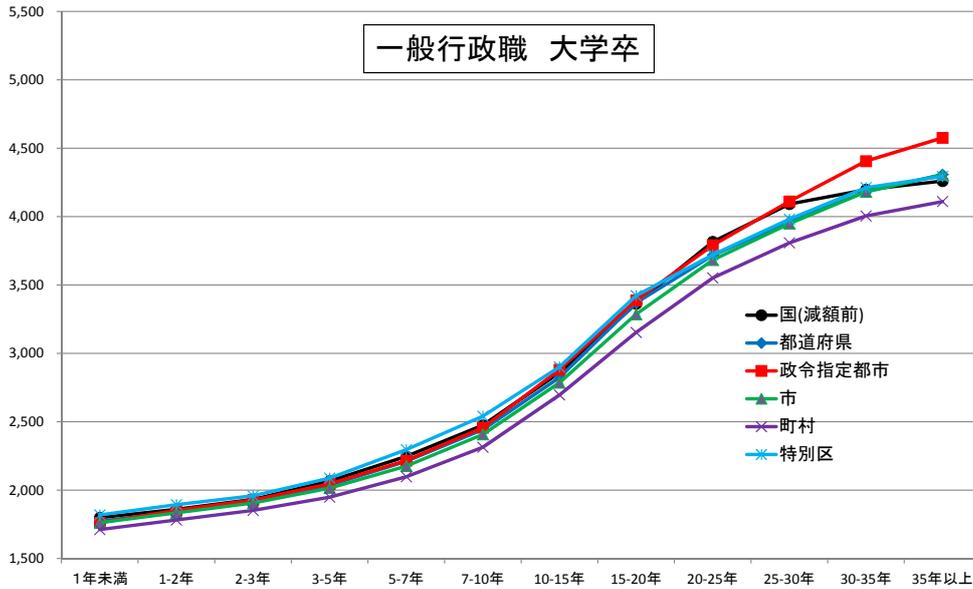
国家公務員と地方公務員の経験年数別 平均給料(俸給)月額の比較(平成25年度)

(単位: 百円)



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

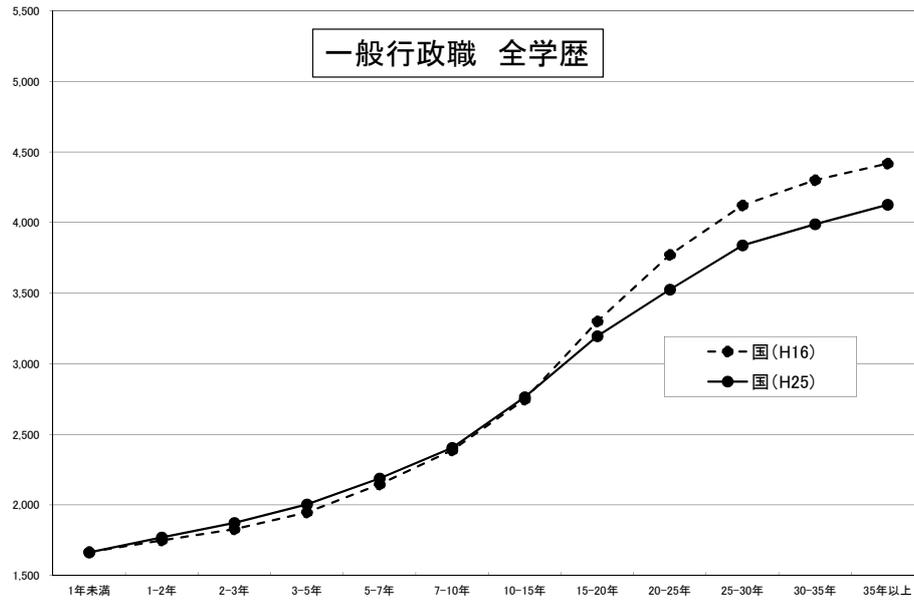
(単位: 百円)



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

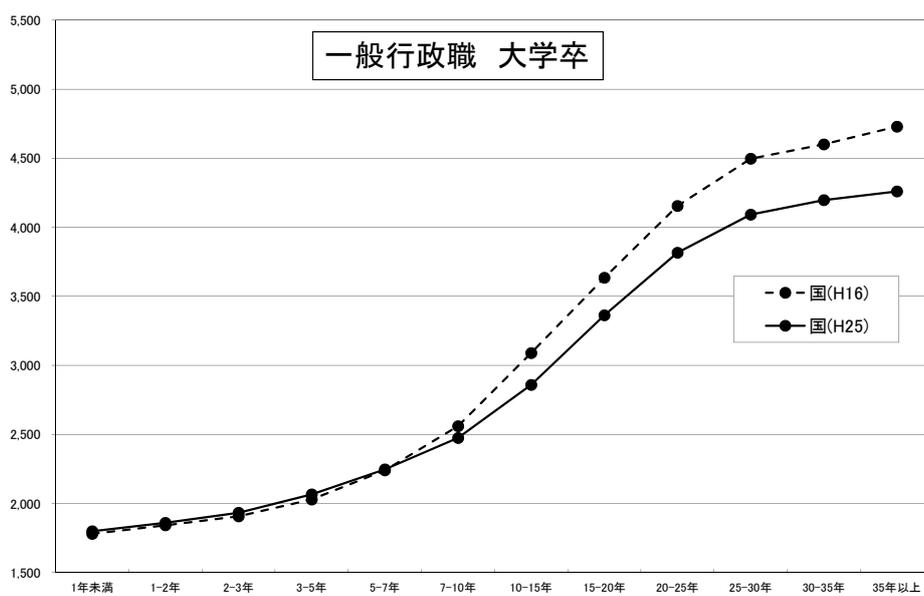
経験年数別平均俸給月額の比較
 (国家公務員:平成16年度、平成25年度)

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

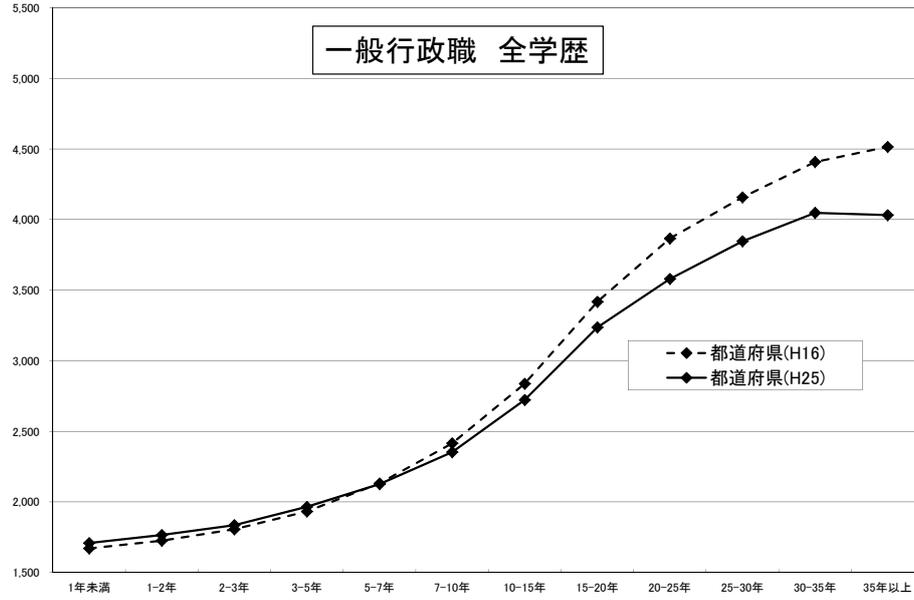
(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

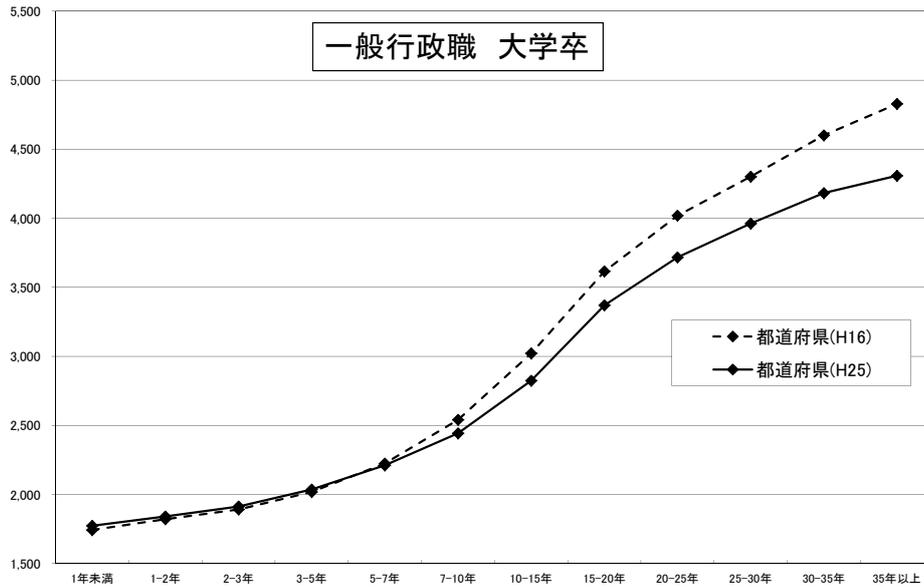
経験年数別平均給料月額の比較
(都道府県:平成16年度、平成25年度)

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

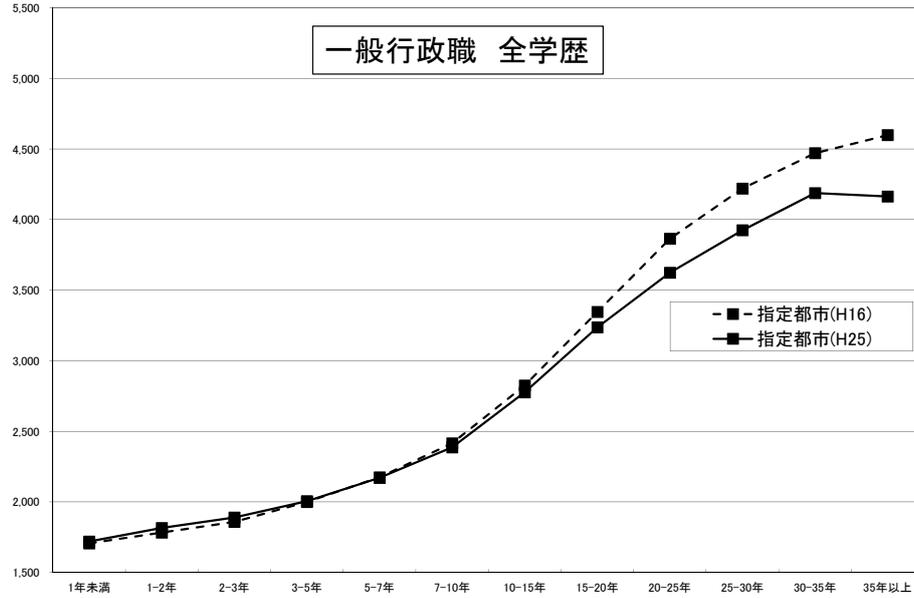
(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

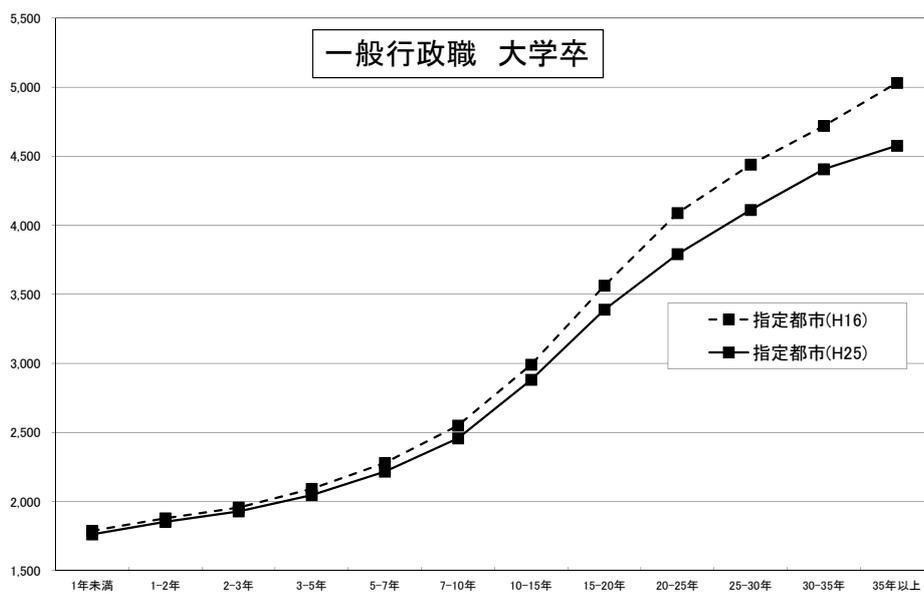
経験年数別平均給料月額と比較
(指定都市:平成16年度、平成25年度)

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

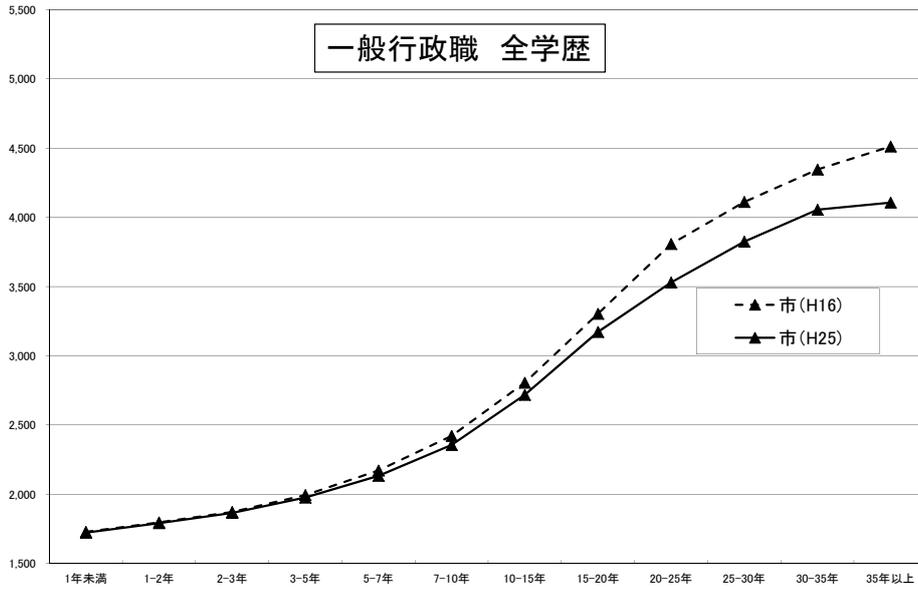
(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

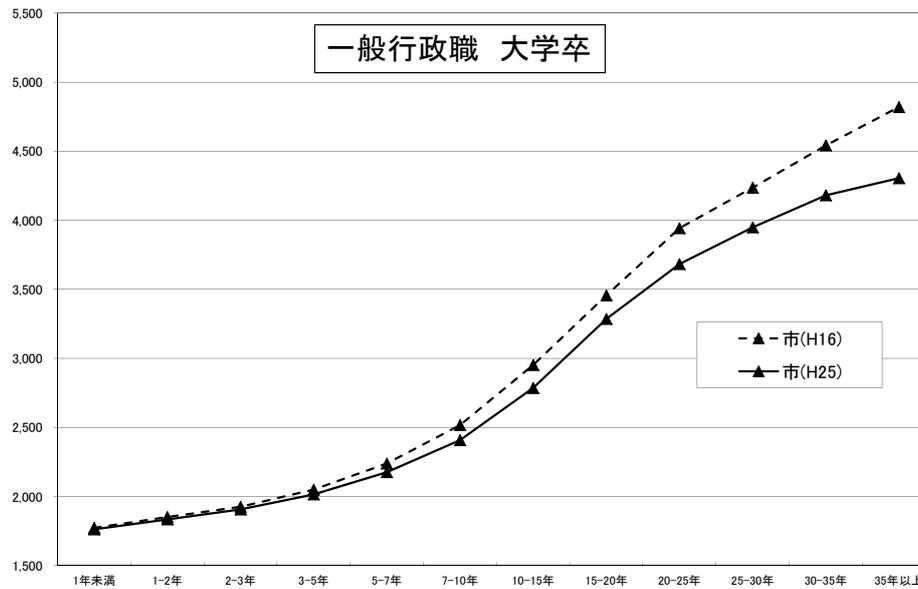
経験年数別平均給料月額と比較 (市:平成16年度、平成25年度)

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

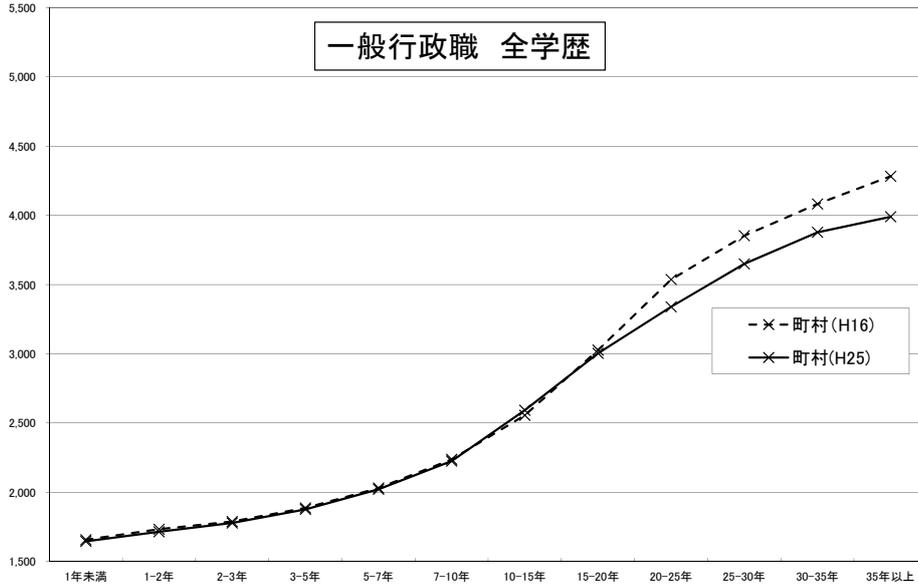
(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

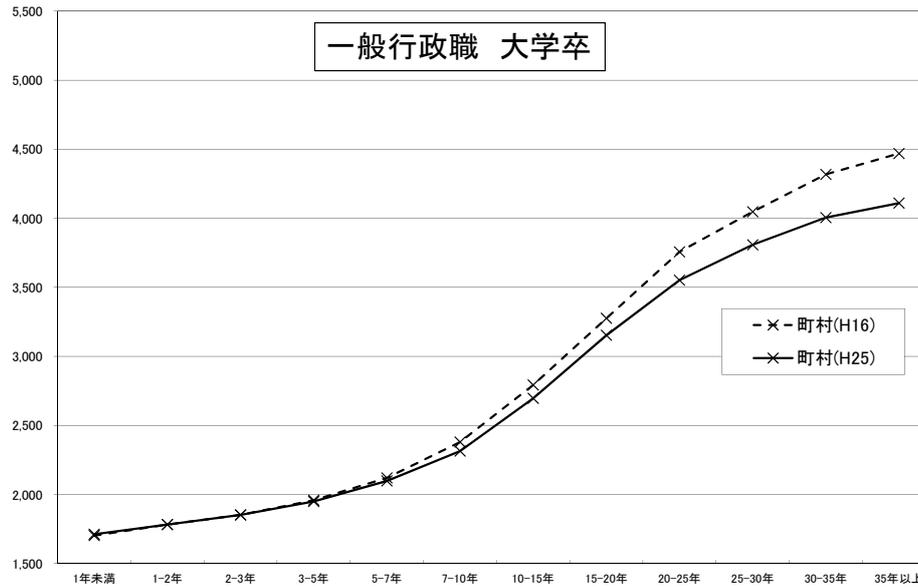
経験年数別平均給料月額と比較 (町村:平成16年度、平成25年度)

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

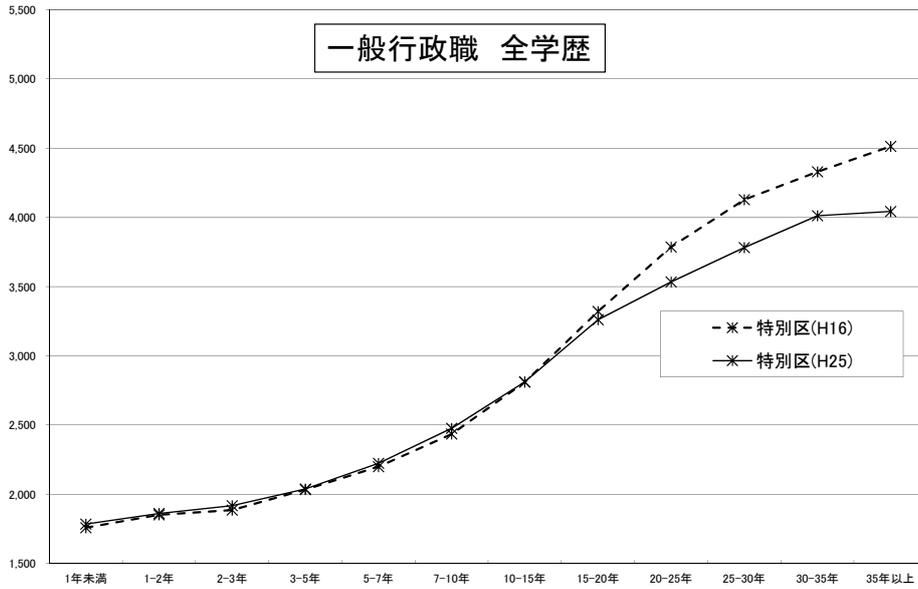
(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

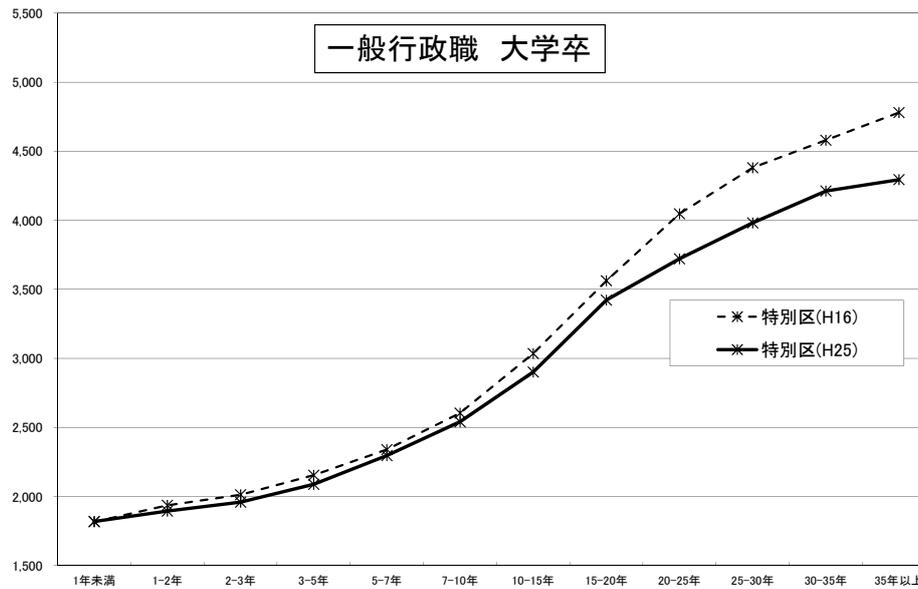
経験年数別平均給料月額と比較 (特別区:平成16年度、平成25年度)

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

(単位:百円)



出典:平成16・25年地方公務員給与実態調査及び平成16・25年国家公務員給与実態調査

地域手当補正後ラスパイレス指数

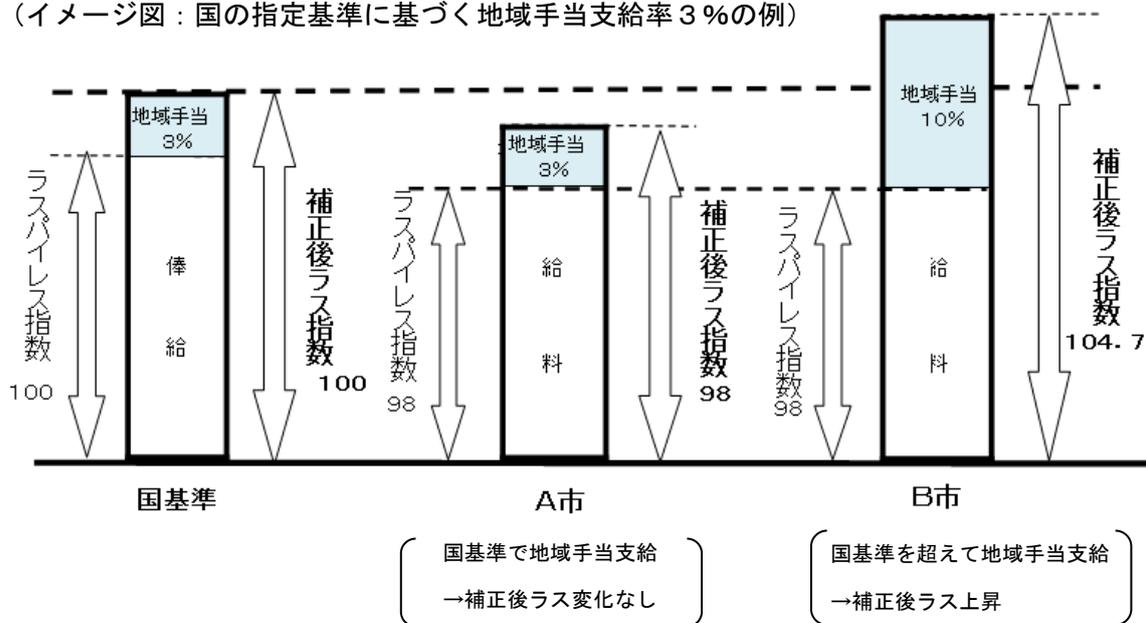
平成18年度からの国の給与構造改革に伴い、給料表の引き下げとともに、地域の民間賃金水準を基礎とした客観的な支給基準に基づく地域手当が導入されたことから、地域手当を加味した、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数（地域手当補正後ラスパイレス指数）を参考として算出したものである。

1 地域手当補正後ラスパイレス指数の算出方法

$$\text{地域手当補正後ラスパイレス指数} = \text{補正前のラスパイレス指数} \times \frac{1 + \text{当該団体の地域手当支給率}}{1 + \text{国の指定基準に基づく地域手当支給率}^{\ast}}$$

※都道府県及び合併市町村については、分母を「1+国の指定基準に基づく地域手当の都道府県・合併市町村職員への加重平均支給率」として算出。

（イメージ図：国の指定基準に基づく地域手当支給率3%の例）

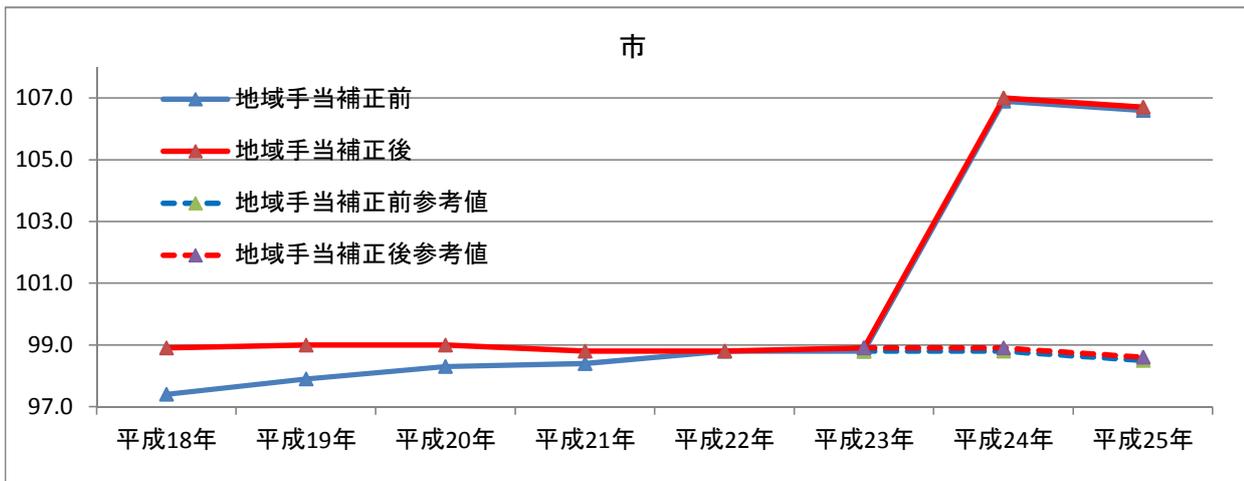
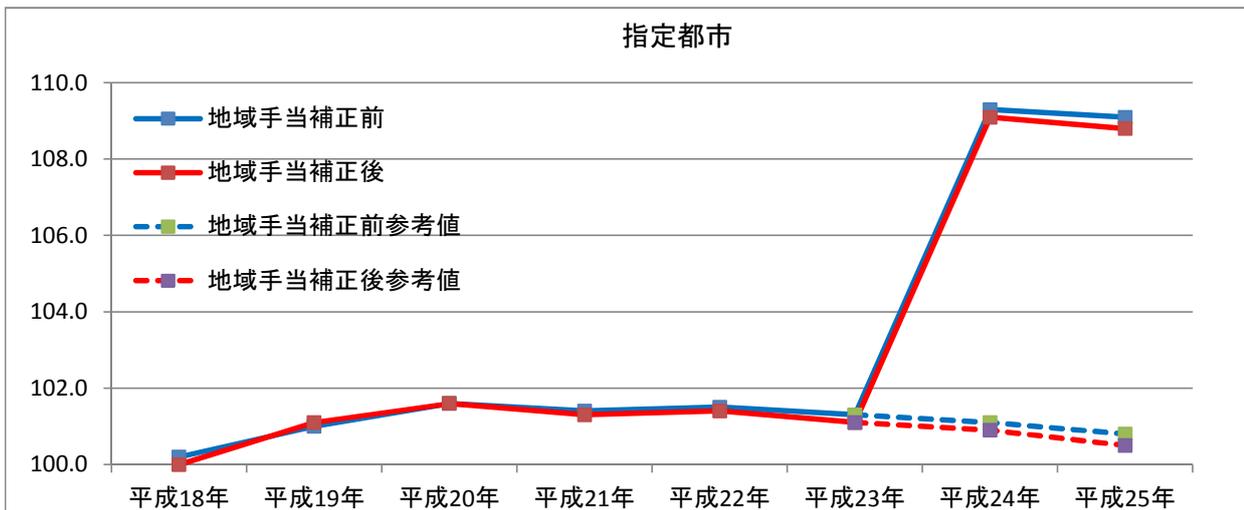
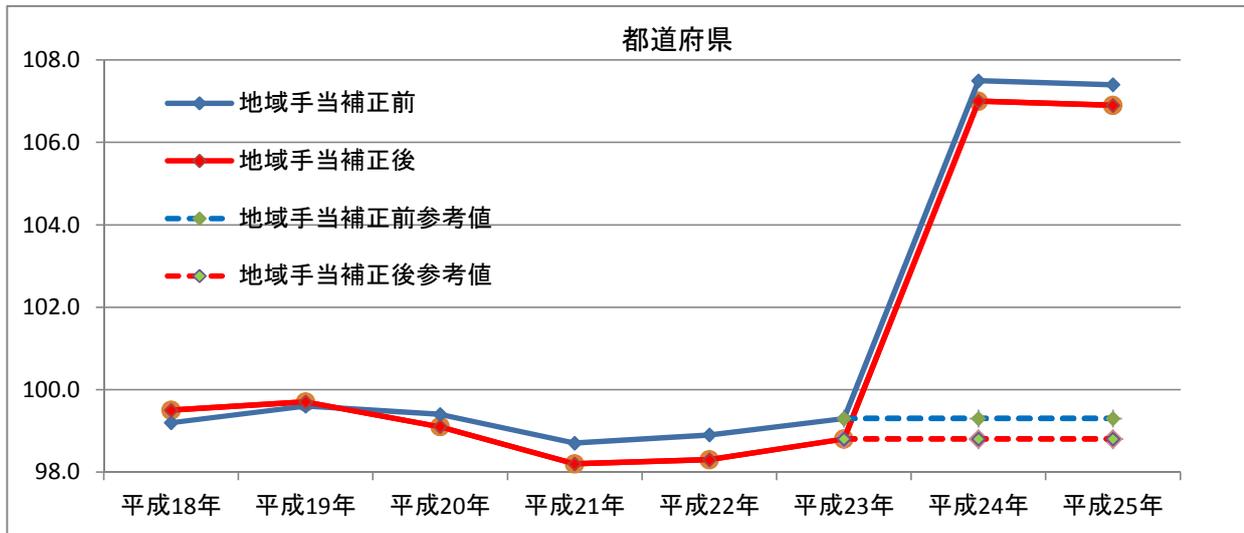


2 地域手当補正後ラスパイレス指数（団体区分別平均）（平成25年4月1日時点）

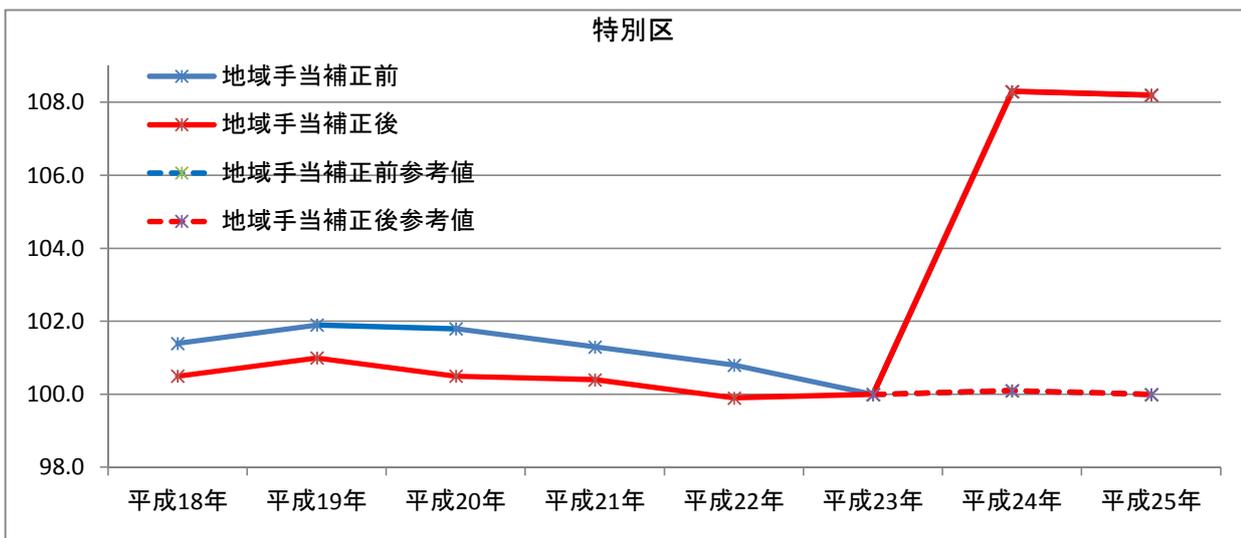
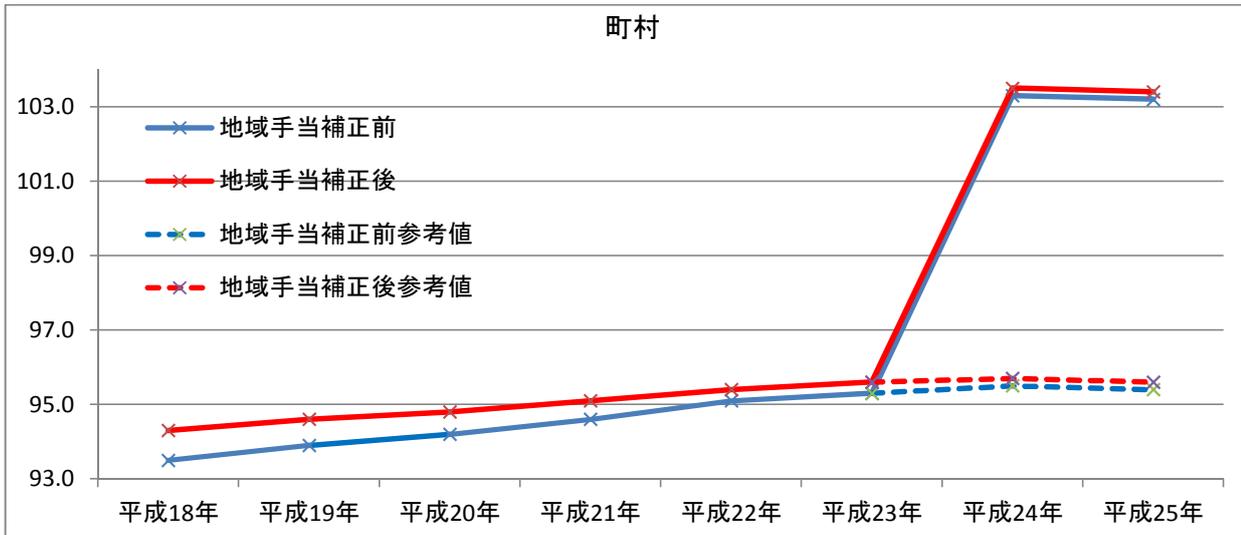
区分	ラスパイレス指数		地域手当補正後ラスパイレス指数		差引	
	A	(参考値)	B	(参考値)	B-A	(参考値)
全地方公共団体	106.9	98.8	106.7	98.7	△ 0.2	△ 0.1
都道府県	107.4	99.3	106.9	98.8	△ 0.5	△ 0.5
指定都市	109.1	100.8	108.8	100.5	△ 0.3	△ 0.3
市	106.6	98.5	106.7	98.6	0.1	0.1
町村	103.2	95.4	103.4	95.6	0.2	0.2
特別区	108.2	100.0	108.2	100.0	0.0	0.0

※「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

地域手当補正後ラスパイレス指数の推移(団体区分別)



地域手当補正後ラスパイレース指数の推移(団体区分別)



資料 3

民間賃金及び
地方公務員給与の
状況について

賃金構造基本統計調査と民間給与実態調査の違い(概要)

区 分		賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	民間給与実態調査 (人 事 院)
目 的		民間の賃金水準の実態把握	公務員給与水準と比較すべき 民間給与の水準把握
調査対象の相違	対象産業	<u>農業、林業、漁業を除く</u> 全産業	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
	規模	常用労働者5人以上を雇用す る事業所	企業規模50人以上で、かつ事業 所規模50人以上の事業所
調査対象 事業所数		約138万事業所	5.6万事業所
調査 実事業所数		約78,000事業所	12,510事業所
調査対象 労働者数		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	380万人
調査実員数		約169万人	49万人

【対象職種の違い(行政職(一)の場合)】

対象 職種	類似職種	部長、課長、係長、非職階(係 員等)	事務、技術の部長、課長、係長、 係員
	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	—

対象産業の違いの概念図

賃金構造基本統計調査
(厚生労働省)

民間給与実態調査
(人事院・各人事委員会)

鉱業、採石業、砂利採取業
建設業
製造業
電気・ガス熱供給・水道業
情報通信業
運輸業、郵便業
卸売業、小売業
金融業、保険業
不動産業、物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業
宿泊業、飲食サービス業
生活関連サービス業、娯楽業
教育、学習支援業
医療、福祉
複合サービス業(中分類の郵便局に分類されるものを除く)
サービス業(中分類の宗教及び外国公務に分類されるものを除く。)

農業

林業

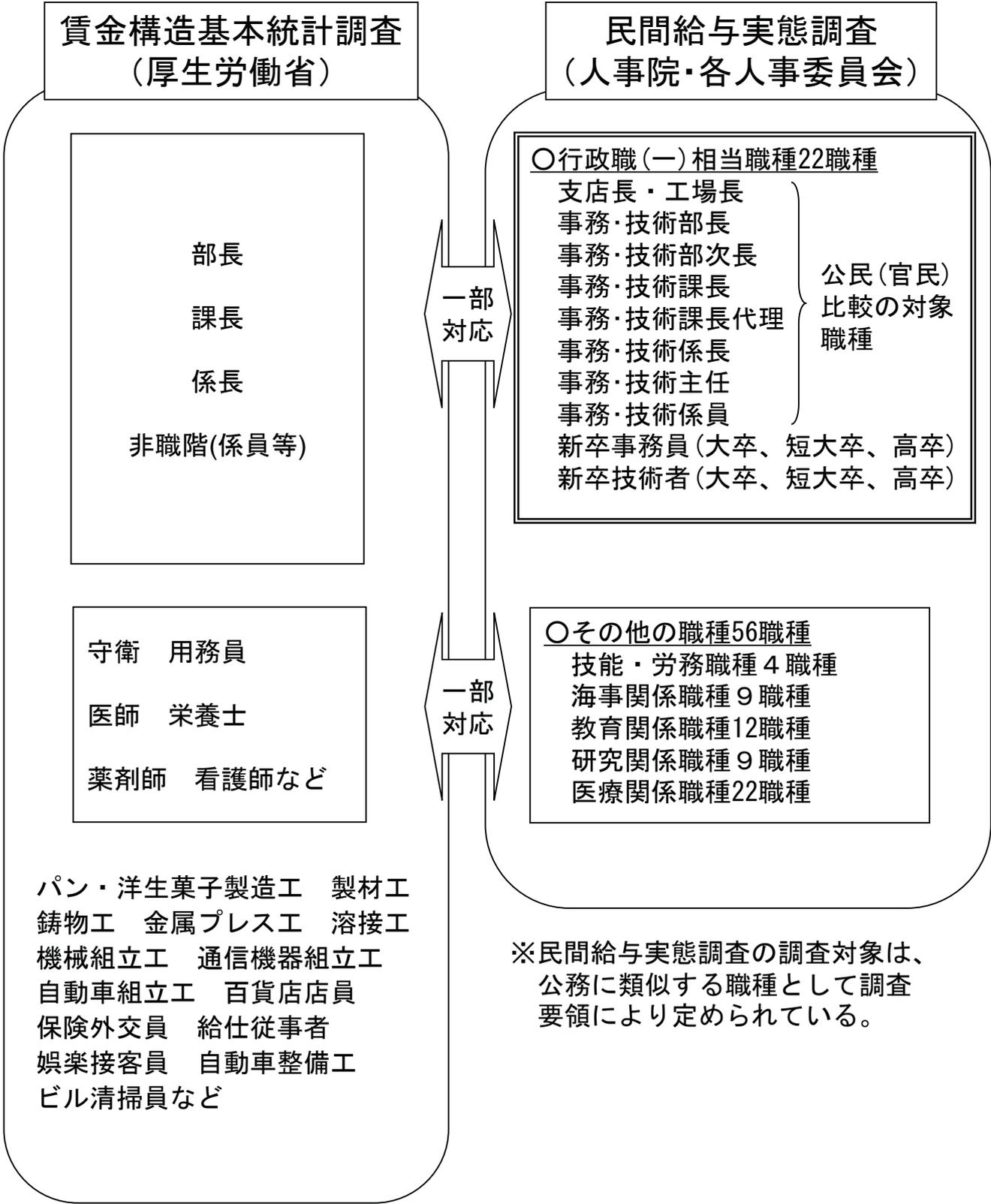
漁業

※ 複合サービス事業とは、郵便局や農林水産業共同組合など

調査対象の定義の違い

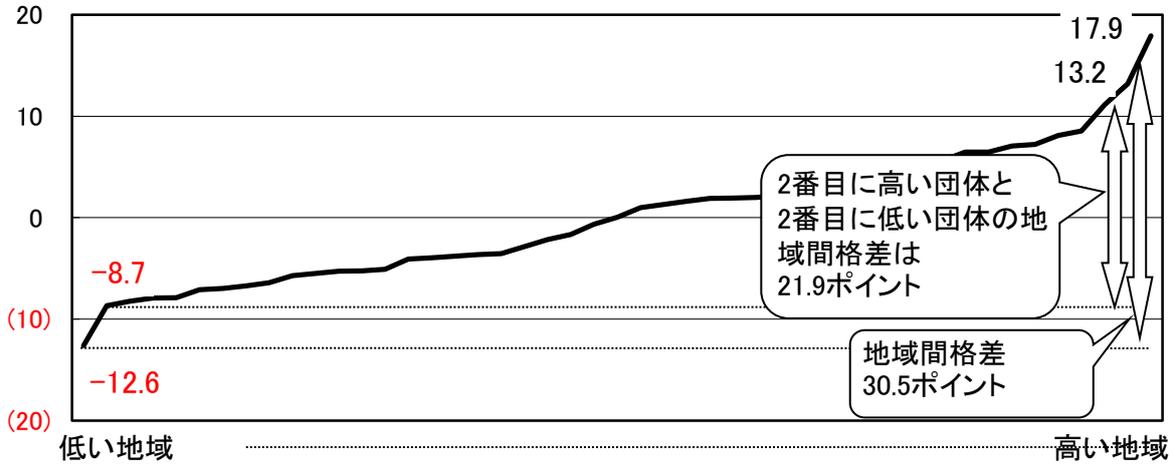
	賃金構造基本統計調査 (H25) (厚生労働省)	民間給与実態調査 (H25) (人事院・各人事委員会)
労働者/従業員	<p>調査対象となる常用労働者とは、次のいずれかに該当する者をいう。</p> <p>①期間を定めずに雇われている労働者</p> <p>②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者</p> <p>③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者</p>	<p>調査対象となる従業員とは、<u>常時勤務する従業員のうち、期間を定めず雇用されている者とし、臨時の者を除く。</u></p>
部長	<p>事業所で通常「部長」又は「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。</p>	<p>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。</p>
課長	<p>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。</p>	<p>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門職。</p>
係長	<p>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。</p>	<p>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。</p>

対象職階・職種の違いの概念図

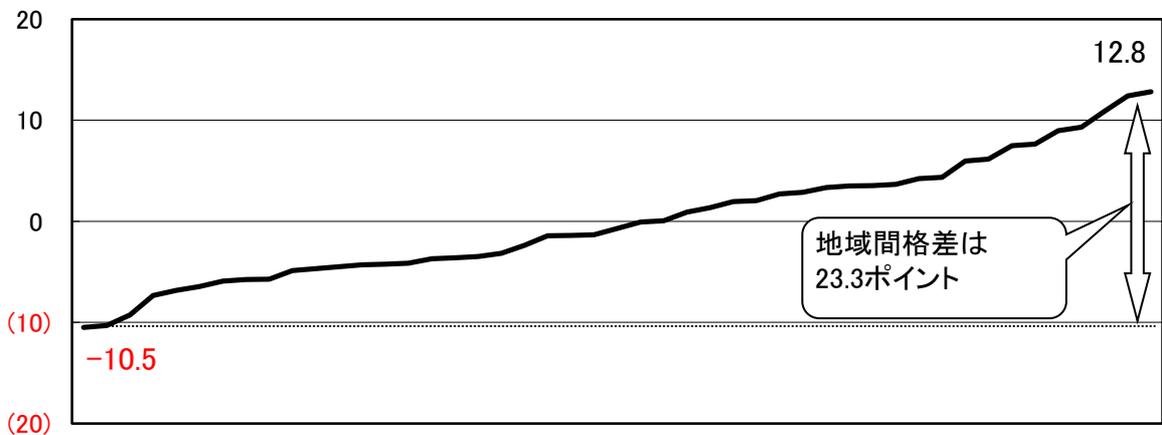


民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について
(47都道府県における格差)

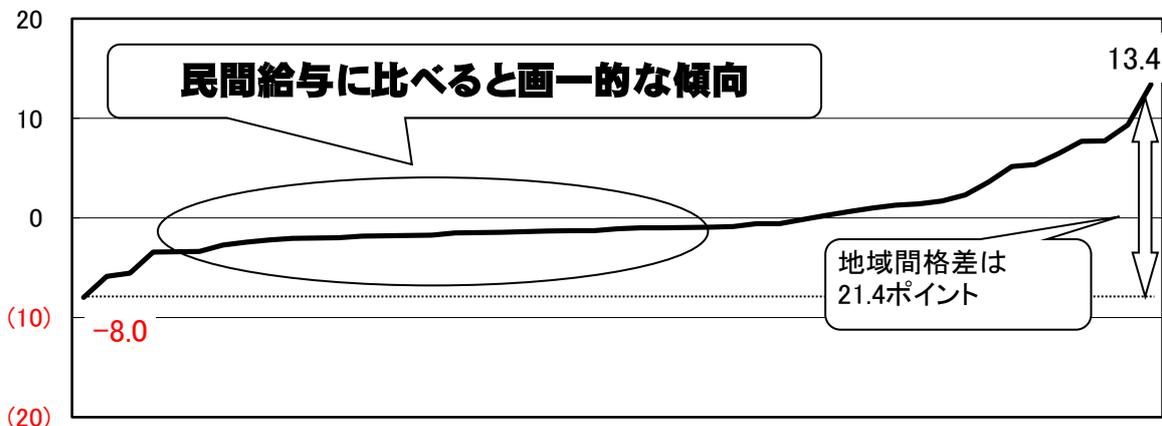
(1) 平成15年賃金構造基本統計調査(補正後)



(2) 平成16年職種別民間給与実態調査(補正後)



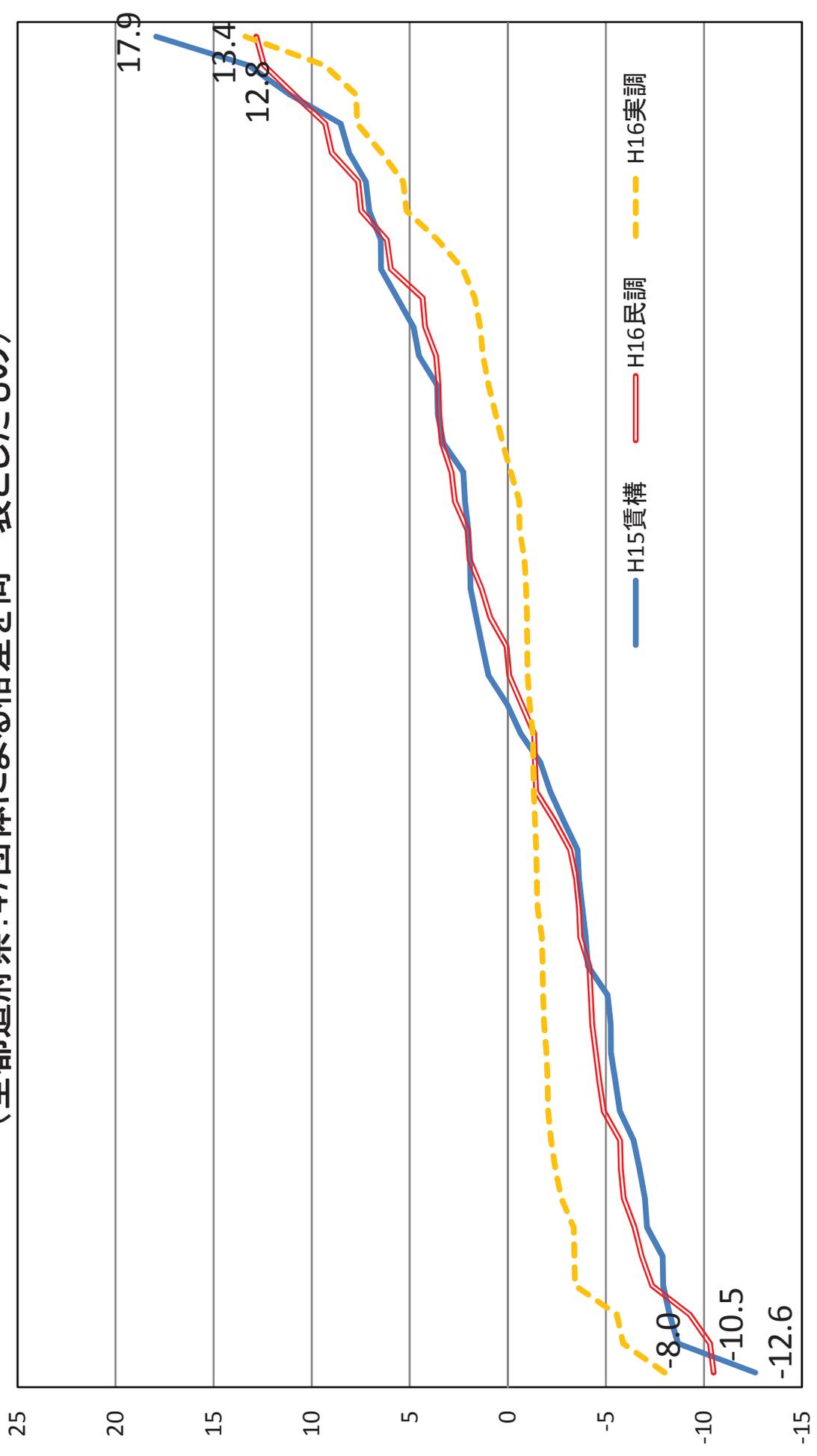
(3) 平成16年地方公務員給料+調整手当(試算)



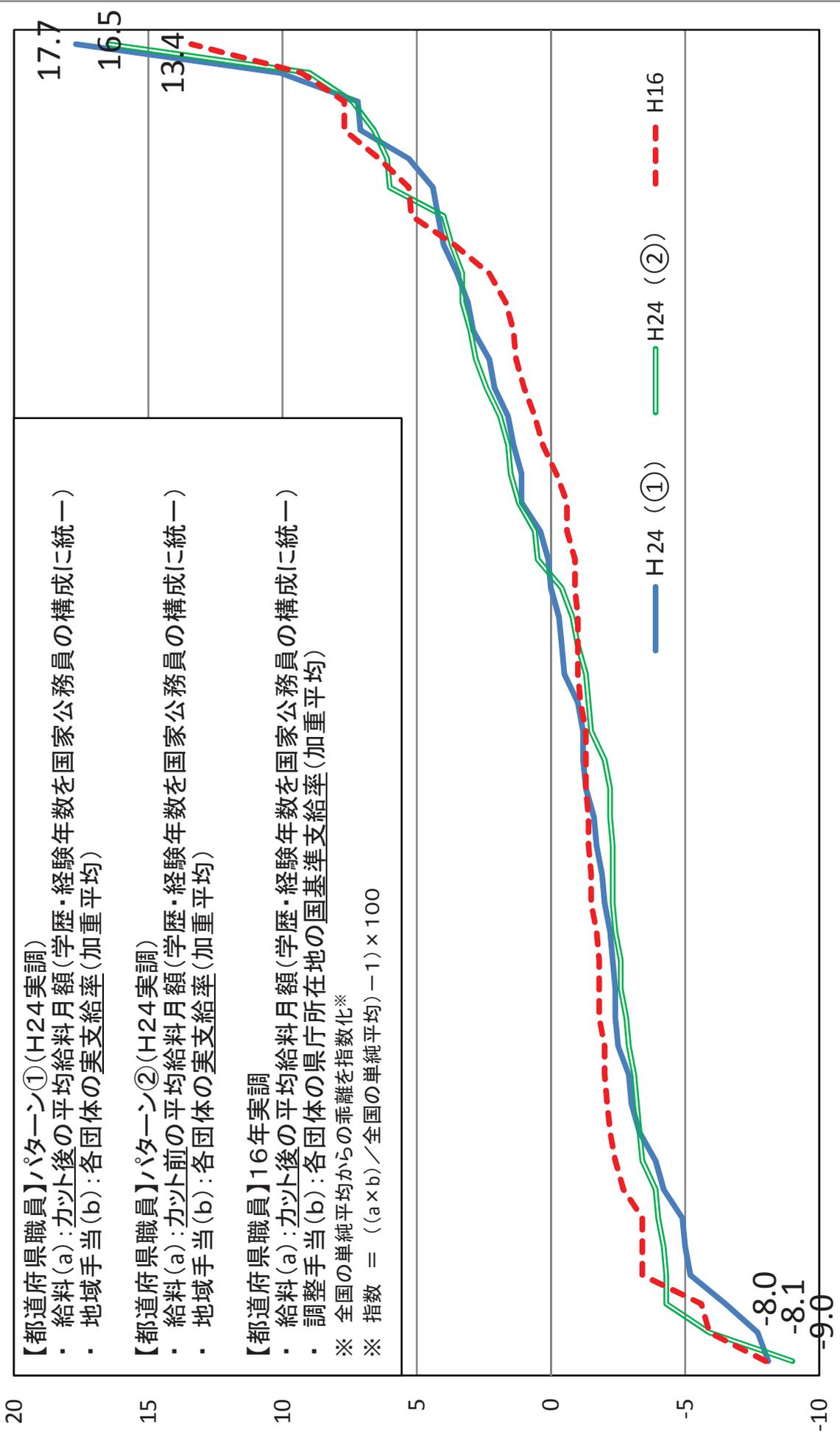
(注)

- (1) 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
- (2) 人事院・人事委員会による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
- (3) 平成16年度地方公務員給与実態調査に基づき、各都道府県の給料を学歴・経験年数の条件をそろえた上で、県庁所在地における調整手当の支給率を乗じて得た「給料+調整手当」の額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化

民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
 (全都道府県:47団体を同一表としたもの)



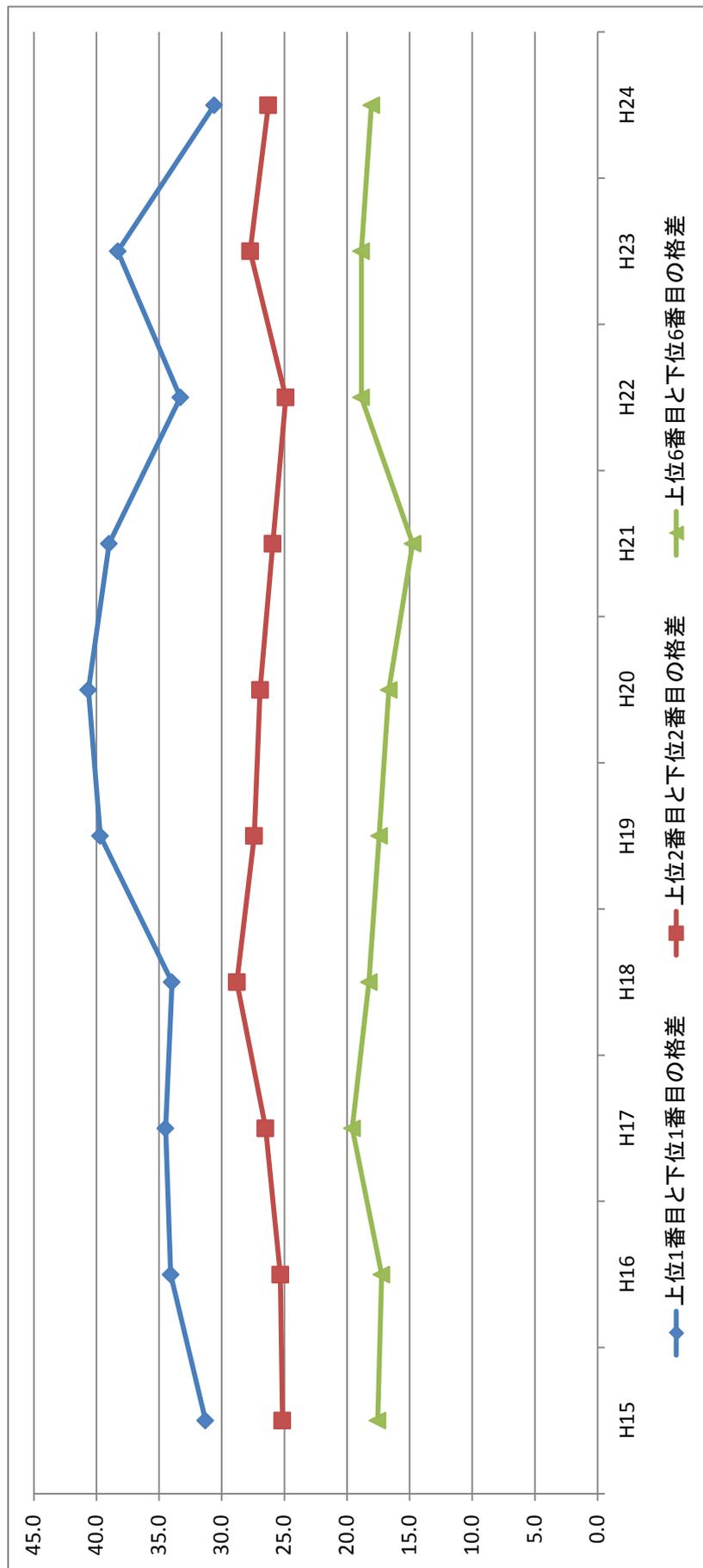
地方公務員給料+地域手当(調整手当)の比較・・・全都道府県(47)



賃金構造基本統計調査(補正後)における格差の推移(H15～24)

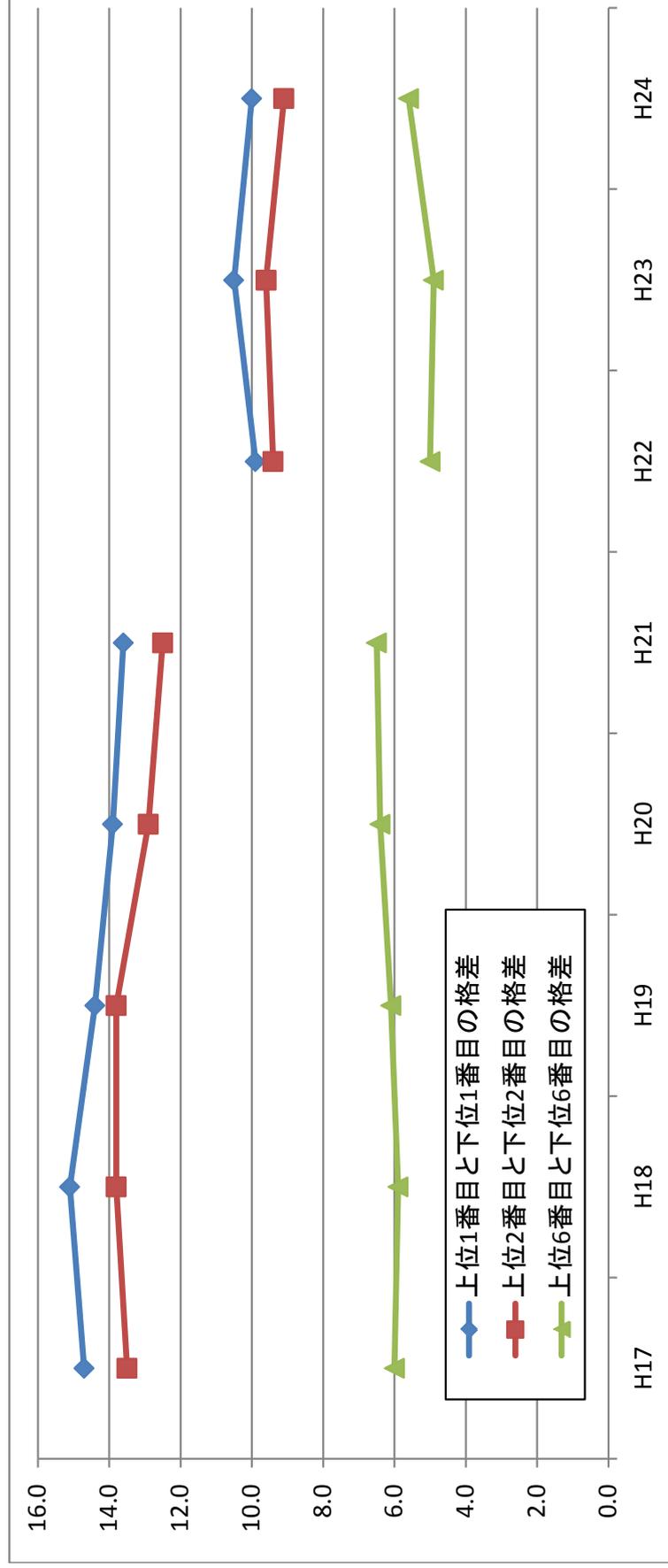
	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
上位1番目と下位1番目の格差	31.3	34.1	34.5	34.0	39.7	40.6	39.0	33.3	38.3	30.6
上位2番目と下位2番目の格差	25.2	25.3	26.5	28.8	27.4	26.9	25.9	24.9	27.7	26.3
上位6番目と下位6番目の格差	17.6	17.2	19.6	18.2	17.4	16.7	14.8	18.9	18.8	18.0

※補正後とは、「賃構」の調査対象を職種、規模など「H25民調」に合わせるよう補正したもの。(例:企業規模・事業所規模 50人以上)



消費者物価地域差指数の推移(H17～H24)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
上位1番目と下位1番目の格差	14.7	15.1	14.4	13.9	13.6	9.9	10.5	10.0
上位2番目と下位2番目の格差	13.5	13.8	13.8	12.9	12.5	9.4	9.6	9.1
上位6番目と下位6番目の格差	6.0	5.9	6.1	6.4	6.5	5.0	4.9	5.6



※平成17年度から平成21年度のデータは全ての価格調査市町村(167市町村)の平均を基準(=100)とし、平成22年度以降は都道府県庁所在市及び政令指定都市(川崎市、浜松市、堺市、北九州市)の51市の平均を基準(=100)とした年平均の指数として
いるため、平成17年度から平成21年度までの指数と、平成22年度以降の指数を比べることはできない。

資料 4

人事院報告等

人事院における給与構造の改革に関する考え方等

平成 17 年人事院報告（平成 17 年 8 月）（抄）

Ⅲ 給与構造の改革

1 基本的な考え方

（1）改革の背景

戦後の公務員給与は、（中略）現実には、経済成長に伴う給与水準の上昇の下、年功的な処遇が行われてきた。

（中略）公務においても、厳しい財政事情の下、職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進することが求められている。（中略）長期雇用が年功的な給与処遇につながらないよう、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、個々の職員の給与決定についても職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要がある。

（2）改革の必要性

ア 地域における公務員給与水準の見直し

国家公務員に適用されている俸給表の水準は、東京都特別区などの高い民間賃金を含んだ全国平均の官民の給与較差に基づいているため、民間賃金の低い地域では公務員給与水準が民間賃金を上回るという状況が生ずることとなっている。（中略）地域の民間賃金がより適切に反映されるよう、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給するなどの措置を講ずる必要がある。

（参考）

- ・ 官民の給与比較は地域ブロックを単位として行い、較差のマイナス幅が最も大きい地域（北海道・東北地域（官民給与較差△4.73%））の結果を参考に、俸給水準を平均 4.8%引き下げた。（→別表参照）
- ・ 民間賃金が高い地域には、3%から最大 18%までの地域手当を支給

イ 年功的な俸給構造の見直し

俸給は、生活給の側面も有しているが、基本的には職務・職責に応じたものとして支給されるべきものである（職務給の原則）。そのため、職務の級間

の水準の重なる縮小、最高到達水準の引下げによる給与カーブのフラット化、いわゆる枠外昇給制度の廃止などの措置を講ずる必要がある。

(参考)

- ・ 中高年齢層については、公務員給与が民間給与を7%程度上回っていることを踏まえ、俸給水準の平均4.8%に加え、更に2%程度の引下げ。一方、若年層については引下げを行わない。

ウ 勤務実績に基づく処遇

現行の特別昇給制度や勤勉手当制度は勤務実績を反映して行うべきものとされているが、成果が数字に現れにくいという公務の特性や、チームワークが重視される職場風土の下で、職員を評価するシステムや技法が十分に定着してこなかった。このため、いわゆる持ち回りの運用の指摘が行われるなど、勤務実績の給与への反映は、十分とはいえない状況にある。

(中略) 昇給や勤勉手当に関し、成績判定結果を的確に反映し得る給与制度を整備しておく必要がある。

(参考)

- ・ 俸給表を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と特別昇給を勤務実績の評価に基づく昇給に統合
- ・ 勤勉手当についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

別表 地域別官民給与の較差 (平成17年)

地域	民間給与	公務員給与	官民給与の較差
全国	380,703円	382,092円	△0.36%
北海道・東北	349,486円	366,830円	△4.73%
関東甲信越	394,758円	394,719円	0.01%
東京都	412,513円	410,283円	0.54%
中部	378,269円	375,515円	0.73%
近畿	377,423円	380,038円	△0.69%
中国・四国	353,903円	369,692円	△4.27%
九州・沖縄	357,437円	373,966円	△4.42%

(出展：平成17年人事院勧告「職員の給与に関する報告」)

第 3 給与制度の改正等

2 地域間給与配分の検証

北海道・東北地域の較差と全国の較差との率の差は、給与構造改革前には 4.8 ポイント程度（平成 15 年～平成 17 年の 3 年平均値）であった。この差については、平成 21 年が 2.58 ポイント、平成 22 年が 2.01 ポイントとなっており、民間給与については、経済情勢の変化や毎年調査対象企業の入替えによる変動要素があるものの、本年までに 2 ポイント台前半に収れんしてきている。

（中略）

最近の傾向を見ると地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域別の較差の算定基礎となっている地域の国家公務員の平均給与月額には地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、本院としては、平成 18 年度から実施した給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものとする。

今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視していくこととしたい。

平成 25 年人事院報告（平成 25 年 8 月）（抄）

第 3 給与制度の総合的見直し等

1 検討の背景と問題意識

（2）給与制度の総合的見直しの必要性

国家公務員給与については、給与構造改革等において（1）（注：平成 18 年給与構造改革を指す）のような施策を講じ、一定の成果を得てきたが、アで述べたような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じている。

（中略）

本院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい。

2 具体的な検討課題

（2）地域間給与配分の在り方

地域間の給与配分については、前述のとおり給与構造改革における柱の一つとして見直しに取り組み、その適正化に一定の成果を挙げたところである。一方、地域の公務員給与については、東京では民間賃金が高いが、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しにおいては、地域ブロック別の官民給与の較差を指標としてきたが、この地域ブロック別の官民給与の民間賃金を見ると、管区機関の所在地となっている政令市等では民間賃金が高いため、地域ブロック別の民間賃金水準は高くなる傾向にある。そこで、こうした大都市部を含まない民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から 4 分の 1 となる 12 県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。（中略）その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は 2 ポイント台半ばとなる。

本院としては、（中略）更なる給与配分の見直しについて検討することとしたい。

（3）世代間の給与配分の在り方

公務においては、在職期間の長期化に加え、地方の管理職等を中心に 50

歳台後半層において上位のポストに昇任する人事慣行があること等から、
(中略) 50 歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定さ
れる。

本院としては、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金
の動向も踏まえ、(中略) 給与カーブの見直しに向けた必要な措置について
早急に検討を進めることとしたい。

(4) 職務や職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

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。

1 国家公務員の役割と人材確保に関する意見

- 国民にとっては、国家・社会の根幹に関わることを含む様々な分野において、国民の生活を支え、安全・安心を守る等の役割を、国家公務員にしっかりと果たしてもらうことが重要。

そのためには・・・

- ・ 国家公務員が誇りと使命感を持って職務に精励することができるようにする必要。
- ・ 公務を魅力とやりがいのある職場とすることにより、国家公務員に優秀な人材を確保して、高い専門性をかん養させ、その能力を十全に発揮させることを通じて、国の公務の質を高めることが必要。

2 能率的な組織運営・業務改善と人材育成に関する意見

- 公務組織においては、業務の効率化を推進するための取組が弱い。公務員給与に対する国民からの理解を得ていくためにも、公務組織の能率的な運営や業務の効率化に取り組むべき。

そのためには・・・

- ・ 業務の見直しと人員配置の効率化を図るほか、能力開発・研修の充実により個々の国家公務員の能力や専門性を高めることなどが重要。

3 国家公務員給与の基本的考え方に関する意見

- 国家公務員の給与水準は、国家公務員が高い使命感を持って職務に専念することができるよう、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべき。
- 国家公務員の給与については、新規学卒者を採用して育成・選抜しながら定年まで公務部内で勤務してもらうことを基本とする長期的視点に立った人事管理の下での職員のライフステージに対応し、職員が安心して職務に専念できるようにするとの視点が重要。
- 国家公務員の給与を職務・職責や勤務実績に応じたメリハリのあるものとするとの視点も重要であり、これらの視点のバランスを図りながら制度を設計する必要。

4 国家公務員の給与制度の在り方に関する意見

- 仕事の重要度や能力・実績に応じたメリハリのある給与とすることは重要であり、人事評価を厳正に行い、その結果を給与等の処遇に適切に反映していく必要。
他方、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、組織にマイナスの影響を及ぼす可能性があることにも留意が必要。
- 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等、企業によって人事管理は様々であるが、全体で見れば50歳後半層の給与水準は抑制されており、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要。
- 民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。
人事管理上、転勤を円滑に行うためには、地域による給与差を踏まえ、転勤者に対する一定の給与上の配慮を行うことが必要。

5 国家公務員の処遇全般の在り方に関する意見

- 国家公務員の処遇の在り方については、給与だけでなく、退職金や年金なども含めた処遇全般についての議論も重要。

4 国家公務員の給与制度の在り方に関する意見

(1) 能力・実績の給与への反映の在り方

【基本的な認識】

- 仕事の重要度や能力・実績に応じたメリハリのある給与とすることは重要であり、人事評価を厳正に行い、その結果を給与等の処遇に適切に反映していく必要がある。
- 国家公務員の給与については、その能力・実績に応じてインセンティブを付与する仕組みとなっているが、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、組織にマイナスの影響を及ぼす可能性があることにも留意が必要である。

(主な意見)

- ・ 仕事の重要度や能力・実績に応じたメリハリのある給与としていくことは重要であり、下位の評価を含めて人事評価を厳正に行い、その結果を人材育成や給与等に適切に反映していく必要がある。
- ・ 公務員の給与は、能力・実績に応じて、勤務成績が優秀な者は、そうでない者と比較して相当の給与差が付く仕組みになっており、そのことが、若手の人材にとって一つのインセンティブとして機能している。
- ・ 能力や実績が明らかに低い者ははっきり分かるにもかかわらず、そのような者と他の職員の評価が同じになっていると、全体の士気やパフォーマンスに影響を与えることから、下位の評価をしっかりと付けて給与に反映させるほか、指導等を行った上で、必要に応じ、降任・免職を含め厳正に対応する必要がある。
- ・ 人事評価に基づいて給与面で差を付けることを過度に強調すると、公共のために貢献したいといった非金銭的動機が後退し、金銭的動機に置き換わってしまう問題が起きたり、評価を金銭面に大きく反映している民間に転身する方向に公務員を追いやったりするおそれが生じる。

(2) 世代間の給与配分の在り方

【基本的な認識】

- 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等、企業によって人事管理は様々であるが、全体で見れば50歳台後半層の給与水準は抑制されており、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要がある。

(主な意見)

- ・ 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等、企業によって人事管理は様々であるが、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。他方、公務ではそのような人事制度となっていないが、民間における50歳台の給与の状況も踏まえつつ、世代間の給与配分の見直しとして何らかの対応が必要である。
- ・ 中長期的には、公的年金支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続への対応も踏まえ、給与カーブ全体の在り方を見直していく必要がある。

(3) 地域間の給与配分の在り方

【基本的な認識】

- 民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。
なお、人事管理上、転勤を円滑に行うためには、地域による給与差を踏まえ、転勤者に対する一定の給与上の配慮を行うことが必要である。

(主な意見)

- ・ 国家公務員は、採用後、全国に異動する可能性を有しているが、実態として、3年に1回全国転勤をしている職員と地方の限られた範囲内で勤務をしている職員がいる中では、両者の給与水準に差を設けるべきではないか。
- ・ 公務員が安んじて職務に専念するには、転勤にかかるコストを十分に補填されることも重要である。

- 民間の地場の賃金水準は地域によって相当の差があるが、全国転勤がある大企業の場合、本社も地方支社も同じ給与水準となっている場合が多い。全国規模で業務が展開されている公務においては、異動なくして人事は成り立たないことなどを踏まえると、国家公務員について、地域によって給与に差を設けることには、自ずと限界もある。
- 国の組織は全国に官署を有し、職員が広域に異動する必要があることから、人事管理上、転勤を円滑に行うために、異動する職員に対して一定の給与上の配慮を行うことが必要である。