

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3回）

議事次第

日 時 平成26年6月13日（金）

10時00分～12時00分

場 所 総務省地下2階第1会議室

議事

- 1 開会
- 2 配布資料説明
- 3 全国知事会からの意見聴取
- 4 意見交換
- 5 その他

給与制度の総合的見直しに係る実務的な課題等の 地方公共団体へのヒアリング結果について

- 平成26年1月、「地方公務員の給与水準等に関する調査研究会」(座長:原田久立教大学副総長)において国の給与制度の総合的見直しがなされた際の地方公務員給与における実務的な課題や意見等の把握・整理を行うため、地方公共団体の人事給与担当者等から意見を聴取。

〔ヒアリング対象:地域的なバランスを勘案し、都道府県、政令市、一般市ののべ15団体
における人事担当課、市町村担当課、人事委員会事務局〕

- 給与制度の総合的見直し自体についての否定的な意見はなかったものの、実務的な意見や課題として以下のような指摘がなされた。

1 平成18年給与構造改革について

- ・ 地域手当による地域間格差について、警察・教員等各地域で均一のサービスを求められる職種でも格差が出ること等から、職員の納得が得られにくかった。また、人材確保の点、広域の人事異動を円滑に行う点から難しさがあった。
- ・ 近隣団体間でも差が生じるなど、地域手当が地域の実態を的確に反映しきれていない印象を受ける。
- ・ わたりの是正や給料表の見直し、昇給制度の見直しなど、給与構造改革の理念に沿った見直しをこの機会に取り組むことができた。
- ・ 査定昇給を取り入れる際の人事評価に対する信頼度に課題があり、職員や職員団体の理解、納得が進んでいない状況がある。また、市町村ではルーティン業務が多く評価が難しい面がある。

2 給与制度の総合的見直しについて

〈地域間の給与配分の在り方関係〉

- ・ 平成18年給与構造改革時と同様の課題が生じるのではないか。

〈世代間の給与配分の在り方関係〉

- ・ 民間では役職定年制や出向等を活用している部分もある。公務との雇用慣行の違いを考慮せず、給与水準の比較だけをもって抑制するのは、高年齢層職員の職責、経験に見合わず、モチベーション等に支障を来すのではないか。
- ・ 若年層職員の給与引上げについても検討すべきではないか。

〈職務や勤務実績に応じた給与関係〉

- ・ 人事評価結果により、職員間に差を設けることについて、職員や職員団体の理解・納得が必要。今回の見直しを機に反映できるようにしたい。
- ・ 技能労務職員は国にはない職種もあり、比較が難しいのではないか。

〈スケジュール的な課題について〉

- ・ 人事委員会としては、8月の人事院勧告が出て、短期間で人事委員会勧告を行うこととなる。また、各市町村は、人事院勧告と人事委員会勧告の両方を見て具体的な作業を始める。国の見直しにあわせて地方も遅れずに対応するとすると、職員団体との交渉や条例提案等があり、スケジュール的に非常に厳しいと感じる。
- ・ 検討のための正確な情報と十分な時間が必要となってくる。通常勧告より前にできる限り早めの情報提供をお願いしたい。

3. まとめ

2で指摘された意見を踏まえ、給与制度の総合的見直しに関して、地方公共団体から聴取した課題や意見等をまとめると、以下のとおりである。

(1) 平成18年給与構造改革時の課題等

- 地域手当について、生活根拠が変わらずとも異動しただけで変動すること、警察や教員等均一のサービスを各地域に提供しなければならない職種でも格差が出ること等から、納得が得られにくかった。
- 県内の地域間格差については、人材確保の点、広域の人事異動を円滑に行う点からも難しさがあった。
- 地域手当の支給地域は賃金センサスで決定したが、母集団が都道府県で設計されており、市単位での使用に信頼性を確保できるのか疑問が残っている。実際、市町村の実態と乖離している印象がある。
- 現給保障されている間は、制度上昇給しても実際の支給額は上がらず、モチベーションが低下しているとの指摘がある。
- 査定昇給を取り入れる際の人事評価に対する信頼度に課題があり、職員や職員団体の理解、納得が進んでいない状況がある。また、市町村ではルーティン業務が多く評価が難しい面がある。
- 教育職給料表を作成する関係で、県の人事委員会勧告が通常より遅れた地域があった。特に市町村は国、県の動きを見て作業するため、18年4月間に合わなかった例があった。
- わたりの是正や給料表の見直し、昇給制度の見直しなど、給与構造改革の理念に沿った見直しをこの機会に取り組むことができた。

(2) 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

①地域間の給与配分の在り方関係

○平成18年給与構造改革時と同様の課題が生じる懸念がある。

- ・生活根拠が変わらずとも格差が出ること、県内均一のサービス提供が求められるにもかかわらず格差が出ること等から納得が得られにくい
- ・円滑な広域人事異動、人材確保上の難しさ
- ・地域手当支給率の設定において、賃金センサスを使用することの妥当性
市町村毎の生活実感との差 等

○5万人という対象人口や支給率の刻みの見直し等が必要なのではないか。

○市町村に対して地域手当の支給率について助言するにあたっては、納得させられるだけの根拠がないと難しい。

○広域異動手当などの必要性はあまり感じられないが、本府省業務調整手当に相当する手当は考えられないか。

○給与水準引下げに伴う現給保障が必要な場合であっても、突然なくなるというのではなく、あらかじめ終期を設定すべきではないか。

②世代間の給与配分の在り方関係

○民間では役職定年制や出向等を活用し、高齢層職員の給与水準を下けている部分もある。公務との雇用慣行の違いを考慮せず、給与水準の比較だけをもって抑制するのは、高年齢層職員の職責、経験に見合わず、モチベーション等に支障を来すのではないか。

○重い職責を担うにもかかわらず、給料水準だけ下げると職務給原則に反しないか。

○50歳台後半の民間と公務員との格差に関するデータが必ずしも明らかでないが、民調結果を人事委員会で独自に分析したところでは、高齢層がそこまで高いとの結果は出ていないと聞く。説明に苦慮することがあるのではないか。

○若年層職員の給与引上げについても検討すべき。

③職務や勤務実績に応じた給与関係

- 人事評価結果により、職員間に差を設けることについて、職員や職員団体の理解・納得が進まず、S、A評価の運用ができていない。今回の見直しを機に反映できるようにしたい。国でも後押ししてほしい。
- 経過措置額の方が高い水準にあれば、仮に良好な成績をおさめても給与には反映されず、職務や勤務実績の反映が進めにくい状況がある。
- 人事評価の国家公務員の運用状況について、詳しい情報提供をしてほしい。
- 技能労務職員は国にはない職種もあり、比較が難しい。また、公務の技能労務職員と民間とを単純に比較できるのか。

(3) 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- 人事委員会としては、8月に人事院勧告が出て、人事委員会勧告まで2か月しかない。人事委員会勧告を受け、国の見直しにあわせて地方も遅れずに対応するとなると、職員団体との交渉や条例提案等を考えると、スケジュール的に非常に厳しいと感じる。
- 各市町村は、人事院勧告と人事委員会勧告の両方を見て具体的な作業を始める。4月からの施行となると、給与システムの改定や職員団体との交渉もあり、スケジュール的に相当厳しい。
- 平成18年給与構造改革を経験しているからといって、今回も見直しや職員団体との交渉を容易に進められるとは言えないのではないか。
- 検討のための正確な情報と十分な時間が必要となってくる。通常勧告より前にできる限り早めの情報提供をお願いしたい。

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会
地方三団体からの意見聴取項目

- 1 国家公務員給与において取り組むこととしている「給与制度の総合的見直し」は、平成 18 年の給与構造改革の内容と同様の事項があるが、地方公務員給与における平成 18 年以降の給与制度の見直しについて、その成果や現状、課題をどのように捉えているか。

- 2 国家公務員給与においては、①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、②50 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、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映などを検討課題として捉えているが、これらの点について、地方公務員給与における認識はどうか。

- 3 国家公務員給与において「給与制度の総合的見直し」を実施することとした場合、地方公務員給与における対応として留意すべき事項には、どのような点があるか。

など

<参考資料目次>

参考1-1

平成 25 年人事院報告骨子 1

参考1-2

平成 25 年人事院報告「給与勧告制度の仕組みと本年のポイント」(抜粋) 3

参考1-3

平成 25 年人事院報告(抜粋) 4

参考2

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成 25 年 11 月 15 日閣議決定) . . 12

参考3

地方公務員の給与構造改革(H18～)について 14

参考4

地域手当関連資料(概要、支給基準、支給地域一覧等) 16

給与等に関する報告の骨子

平成25年人事院報告骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

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 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、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
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- | | | |
|--------------------------|---------|-------|
| ○ 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) | 76円 | 0.02% |
| (給与減額支給措置による減額後) | 29,282円 | 7.78% |

{	行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)	405,463円	平均年齢43.1歳
	(減額後)	376,257円	

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

＜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

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

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、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

⑤ 給与制度の総合的見直し

参考 1-2

平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革で、地域における公務員給与水準の是正や年功的な給与上昇の抑制等を進めてきましたが、我が国の社会経済情勢の変化の下、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきています。



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を維持・向上していくために、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、早急に給与制度を総合的に見直す必要があります。

具体的な検討課題

(1) 民間の組織形態の変化への対応

民間企業の従業員の給与の状況をより広く把握するため、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について、来年から官民の給与比較の対象とする方向で検討します。

(2) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に、依然として高いのではないかとの指摘があるところ、民間賃金水準が低い方から1/4となる12県を一つのグループとして求めた官民較差と全国の較差との率の差を見ると、2ポイント台半ばとなっています。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる給与配分の見直しについて検討することとしますが、その際、転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も踏まえて検討します。

(3) 世代間の給与配分の在り方

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、(2)の見直しと併せて、50歳台、特に後半層の給与水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討します。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

人事評価の適切な実施と給与への反映、技能・労務関係職種との在り方、諸手当の在り方等についても、必要な見直しを検討します。

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

(1) 給与構造改革における取組等

地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革においては、次の施策を柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を実施した。

ア 地域における公務員給与水準の是正を図るため、全国共通の俸給表水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金の高い地域には最大18%までの地域手当を支給することとした。

イ 年功的な給与上昇の抑制を行うため、上記俸給表水準の引下げにおいては、中高年齢層について最大7%の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないことによって、給与カーブのフラット化を進めた。さらに、職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減する等の措置を講じた。

ウ 勤務実績の給与への反映の推進等を実現するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入する等の措置を講じた。

その後も、50歳台における官民の給与差に対応するため、55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号俸から昇格した場合の俸給月額が増加額の縮減など世代間の

給与配分の適正化のための施策を進めてきている。

また、給与勧告の基礎となる「職種別民間給与実態調査」についても、民間給与をより広く把握し公務員給与に反映させることが適当であるとの考え方の下、平成18年以降、比較対象企業規模の100人以上から50人以上への拡大、比較対象従業員の範囲のスタッフ職への拡大、調査対象産業の拡大等を実施してきたところである。

(2) 給与制度の総合的見直しの必要性

ア 給与構造改革に関する勧告を行ってから本年度で既に8年が経過しており、その間、世界的な金融危機、東日本大震災等を経験したほか、現在は、デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。

このような中、民間の産業構造には、雇用者全体の中で製造業の占める割合が減少する等の変化が見られるほか、民間企業では、組織のフラット化など組織形態の見直しが一層進んできている。

さらに、我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、本年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられる等の状況の中で、給与を含めて高齢層の就労環境を整備し、その雇用を確保していくことが官民を通じた重要な課題となっている。

イ 国家公務員給与については、給与構造改革等において(1)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きている。

本年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実

態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、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あることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、前述のとおり、近年、公務においては、職員の平均年齢の上昇が続き、職員構成の高年齢化が顕著となっていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると給与カーブの見直し等が必要である。

また、前述の「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」においては、国家公務員の給与の在り方について、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検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、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。今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、2で述べる諸課題を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。その際、個々の施策は、相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしたい。

2 具体的な検討課題

(1) 組織形態の変化への対応

現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、職能資格等から見てその職責が定義に該当するライン職に相当するスタッフ職についても調査の対象としているところである。このような方式としているのは、職名が同じでも各企業において職責が区々であることから、客観的な指標が必要であることによるものである。

一方、近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、職制が簡素化され、例えば部次長や課長代理の置かれていない事業所も見受けられる。本院は、こうした状況に対応するため、前述の定義に該当しない従業員の給与の状況をより広く把握する方策について、有識者等の意見を聴取しつつ検討を行った。その結果、本年の「職種別民間給与実態調査」において、現在の定義には該当しないが、当該事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を判断の基準として、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を把握できることが確認された。

この結果も踏まえ、基幹となる役職段階が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとする。

(2) 地域間の給与配分の在り方

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。具体的には、このグループについて、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて官民給与の較差を求め、その際、国家公務員の平均給与月額に同地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障の額が含まれていることの影響を考慮した。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、地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、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。その際、地域における公務員給与の在り方については、円滑

な転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も重要であり、この観点も踏まえて検討を進め、早急に成案を得ることとしたい。

(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、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が平成26年3月末に廃止された後も、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。

また、官民ともに雇用と年金の接続が課題となる中で、民間においては、50歳台従業員の給与も含めた見直しの必要性に関する議論も見られるところである。

前述のとおり、給与構造改革においては、俸給表の水準を平均4.8%引き下げの中で、中高年齢層については最大7%の引下げを行ったところであり、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、(2)の地域間の給与配分の見直しと併せて、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。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとする。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

現在、人事評価は絶対評価で行われ、その結果を昇給、勤勉手当等

の給与に反映することとされている。例えば、昇給については、上位の昇給区分（標準より昇給号俸数が増加）は、人事評価で上位の評語を受けた者の中から決定することとしているが、上位の評語を受けた者が多い場合に上位の昇給区分に集中することがないように上限枠を設けている。一方、人事評価で下位の評語が付与された者は、必ず下位の昇給区分（標準より昇給号俸数を抑制又は昇給なし）に決定することとされているところ、現在、下位区分に決定された者は少数となっている。

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることとはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

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

イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

行政職俸給表(二)については、同表の創設時において企業に直接雇

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

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

ウ 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成25年11月15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8日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする。特別職の国家公務員の給与についても、同様に扱うものとする。
- 2 東日本大震災からの復興のための財源を確保するため国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする。
- 3 我が国の厳しい財政状況に鑑みれば、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進しなければならない。このため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国家公務員の給与については、①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、②50歳台後半層の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、③職員的能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する。
 - (2) 情報通信技術を活用した業務改革の推進、地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、国家公務員の定員については、現下の状況を踏まえ、平成26年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、重要課題には適切に対応しつつ増員を抑制し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指す。
 - (3) 国家公務員法等の一部を改正する法律案（第185回国会閣法第19号）に基づき設置される内閣人事局において、国が果たすべき役割を踏まえ、今後の総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定する。

(4) 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、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するよう厳しく見直すことを要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、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。特殊法人等の役職員の給与等についても、その水準を毎年度公表する。

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、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。

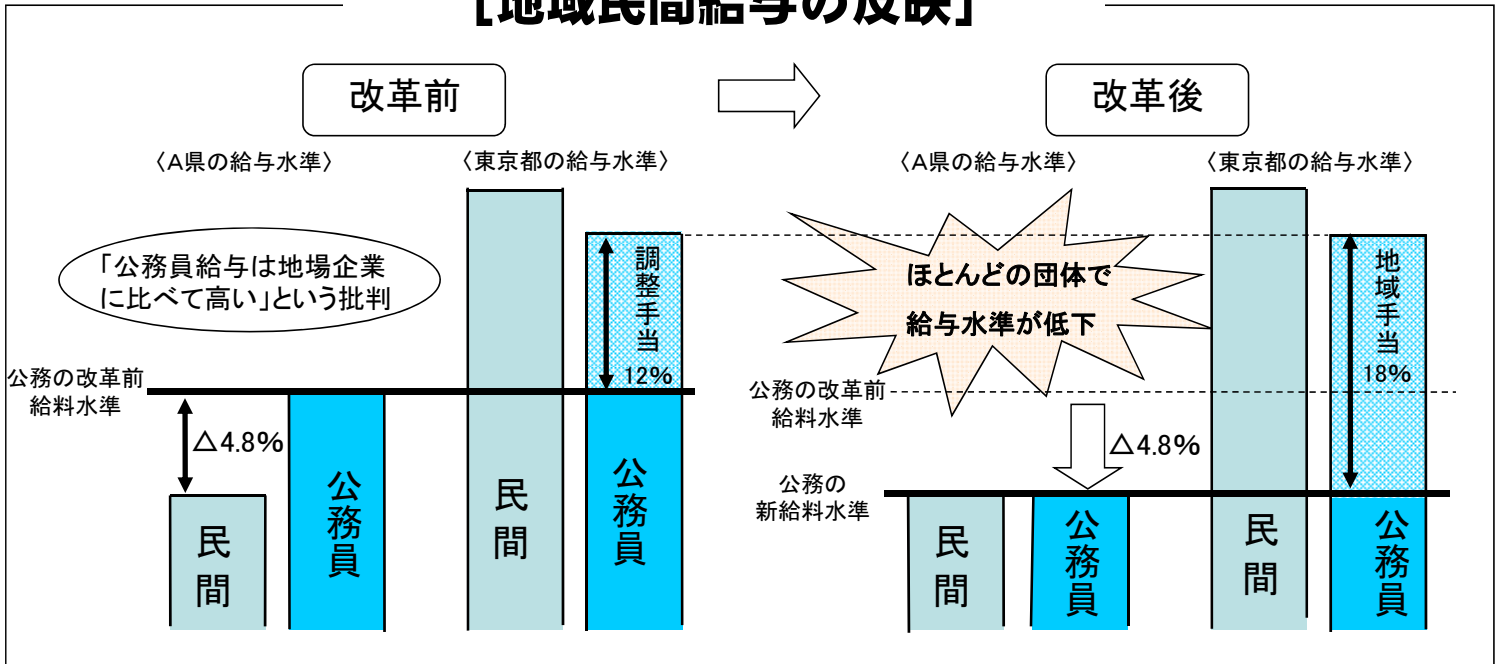
なお、国家公務員給与の在り方に関する3(1)の動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとする。

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】

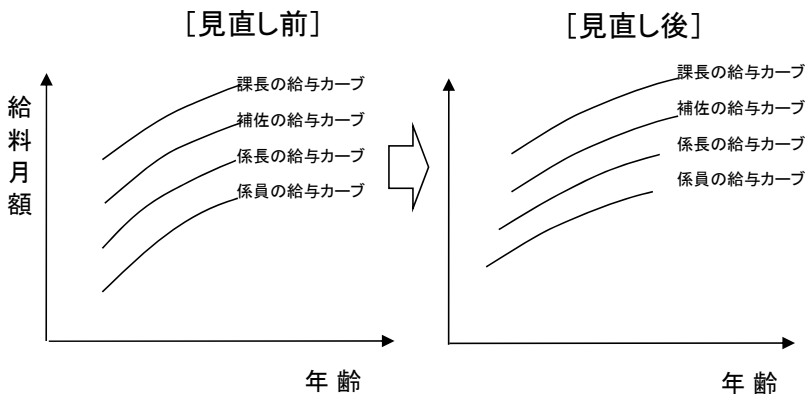
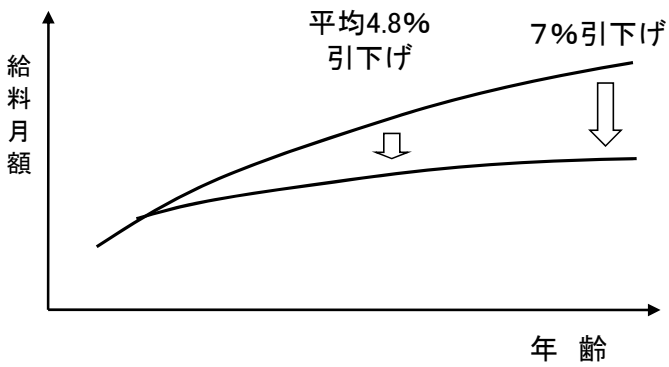


- ・ 給料表の見直し 全ての団体（都道府県：47、指定都市：20、市区町村：1722、合計：1789）において実施されている。（H25.4時点）
- ・ 地域手当の導入状況 417団体（全地方公共団体の23.4%）において、地域手当を支給している。（国基準と支給率が同様の団体 284(15.9%)、上回る団体78(4.4%)、下回る団体63(3.5%)）

【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】

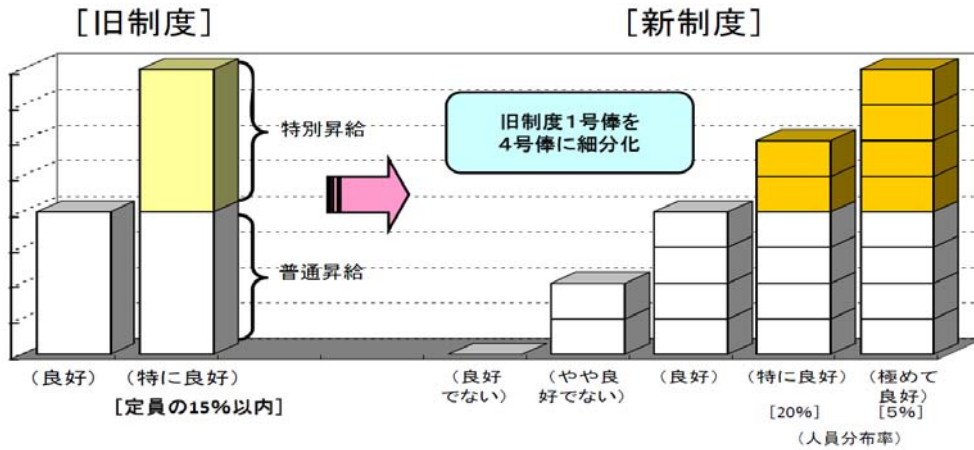
給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制する。

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)



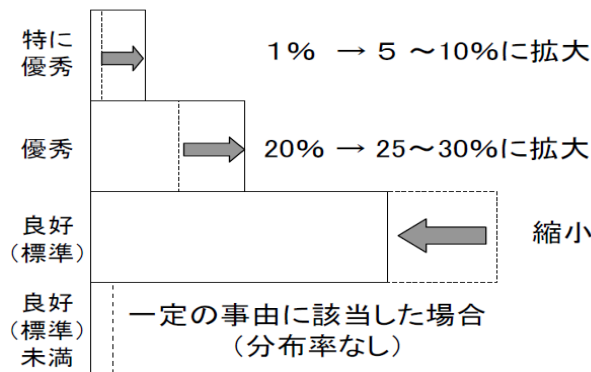
【勤務実績の給与への反映の推進】

- 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



(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制し、人員分布率を、特に良好[30%]、極めて良好[10%]に拡大

- 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。

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					群馬市	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、日本莚村、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 浜松市、三島市、旧富士宮市、磐田市、旧焼津市、掛川市、袋井市	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
愛知県						
三重県						
滋賀県						
京都府						
大阪府	大阪市、守口市 門真市		吹田市、高槻市、箕面市、豊 川市 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、島本町、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。)