

# 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5回）

## 議事次第

日 時 平成26年7月8日（火）

10時00分～12時00分

場 所 都市センターホテル604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

これまでの議論を  
踏まえた追加資料

(地方公務員給与  
の現状関係)

## 平成18年給与構造見直しの状況について

平成18年度から実施された地方公務員の給与構造改革の見直しの状況について、平成25年4月1日現在の以下の項目における実施状況を確認するものである。

- ①「地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制」への対応状況として、  
 (1) 給料表の見直し、(2) 地域手当の導入及び支給、(3) 現給保障、(4) 給料表の構造、(5) 枠外昇級制度  
 ②「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の推進」への対応状況として、  
 (6) 号俸の分割、(7) 昇給制度、(8) 勤務評定の反映

※なお、全てのデータは、「平成18年度給与改定等の状況調」、「平成25年地方公務員給与実態調査」及び「平成25年度勤務成績の評定の実施状況等調査結果」を基に作成している。

### (1) 給料表の見直し

	実施	未実施	総団体数
都道府県	47	0	47
指定都市	20	0	20
市区町村	1,722	0	1,722
合計	1,789	0	1,789

### (2) 地域手当の導入及び支給

	地域手当支給 団体数	国基準と比較			総団体数
		同様	上回る	下回る	
都道府県	27	5	1	24	47
指定都市	18	13	0	5	20
市区町村	372	266	77	34	1,722
合計	417	284	78	63	1,789

※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(都道府県3, 市区町村5))は、地域手当支給団体数欄から除いている。

### (3) 現給保障

	実施	廃止時期					未実施	総団体数
		国と同じ	国より早い	国より遅い	未定	該当者無し		
都道府県	47	3	8	10	25	1	0	47
指定都市	19	0	3	2	14	0	1	20
市区町村	1,681	366	431	137	699	48	41	1,722
合計	1,747	369	442	149	738	49	42	1,789

※国は平成26年3月31日をもって全額廃止

### (4-1) 給料表の構造(都道府県)

構造		水準		総計
		国と全く同じ	独自	
国と同じ構造	全く同じ	20	11	31
	主として同じ (号給継ぎ足し)	10	4	14
国と異なる構造 (1, 2級を合成、全くの独自など)		0	2	2
計		30	17	47

### (4-2) 給料表の構造(指定都市)

構造		水準		総計
		国と全く同じ	独自	
国と同じ構造	全く同じ	2	2	4
	主として同じ (号給継ぎ足し)	0	0	0
国と異なる構造 (1, 2級を合成、全くの独自など)		0	16	16
計		2	18	20

## (4-3) 給料表の構造(市区町村)

構造		水準		総計
		国と全く同じ	独自	
国と同じ構造	全く同じ	939	149	1,088
	主として同じ (号給継ぎ足し)	281	143	424
国と異なる構造 (1, 2級を合成、全くの独自など)		10	200	210
計		1,230	492	1,722

## (4-4) 給料表の構造(合計)

構造		水準		総計
		国と全く同じ	独自	
国と同じ構造	全く同じ	961	162	1,123
	主として同じ (号給継ぎ足し)	291	147	438
国と異なる構造 (1, 2級を合成、全くの独自など)		10	218	228
計		1,262	527	1,789

## (5) 枠外昇給制度

	廃止済	未廃止	総団体数
都道府県	47	0	47
指定都市	20	0	20
市区町村	1,699	23	1,722
合計	1,766	23	1,789

## (6) 号俸の分割

	実施	未実施	総団体数
都道府県	47	0	47
指定都市	19	1	20
市区町村	1,722	0	1,722
合計	1,788	1	1,789

## (7) 昇給制度

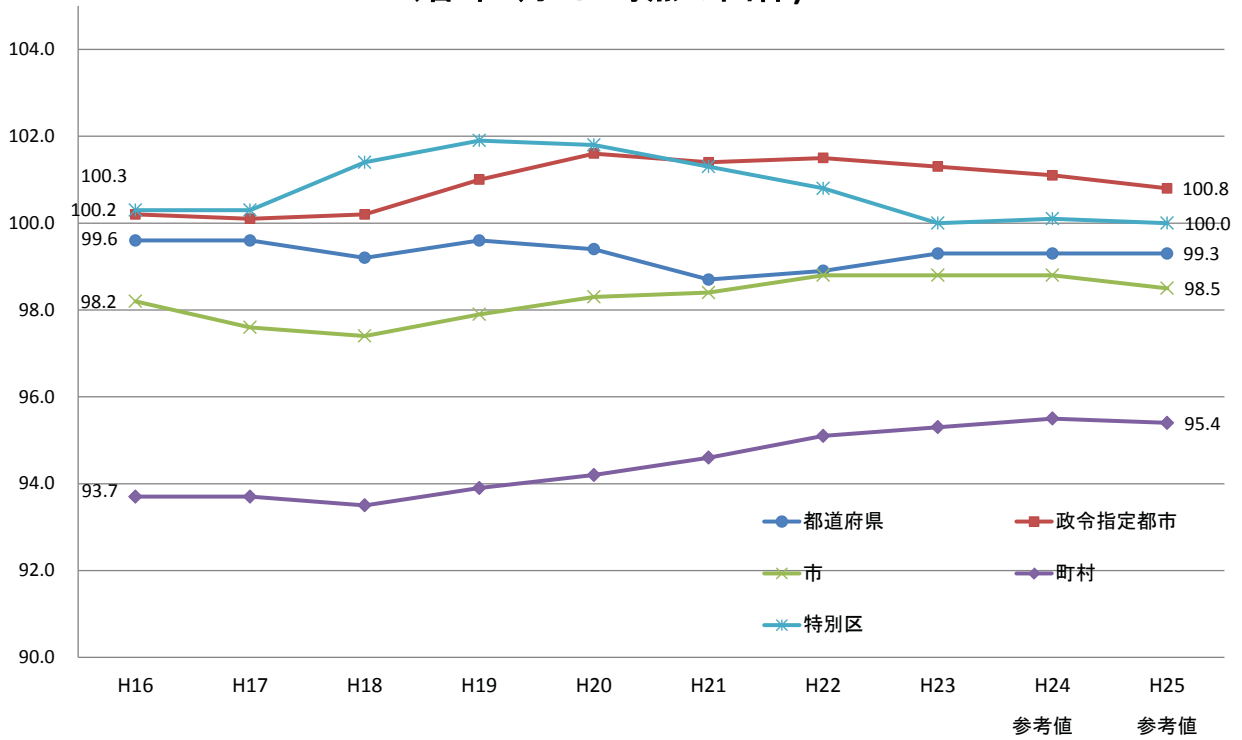
	制度の統合		総団体数
	統合済	未統合	
都道府県	47	0	47
指定都市	20	0	20
市区町村	1,721	1	1,722
合計	1,788	1	1,789

## (8) 勤務評定の反映

	勤務評定 実施団体	昇給へ 反映	勤勉手当 へ反映	昇給及び勤勉 手当の双方に 反映	総団体数
指定都市	20	13	13	9	20
市区町村	1,166	561	468	348	1,722
合計	1,233	610	518	390	1,789

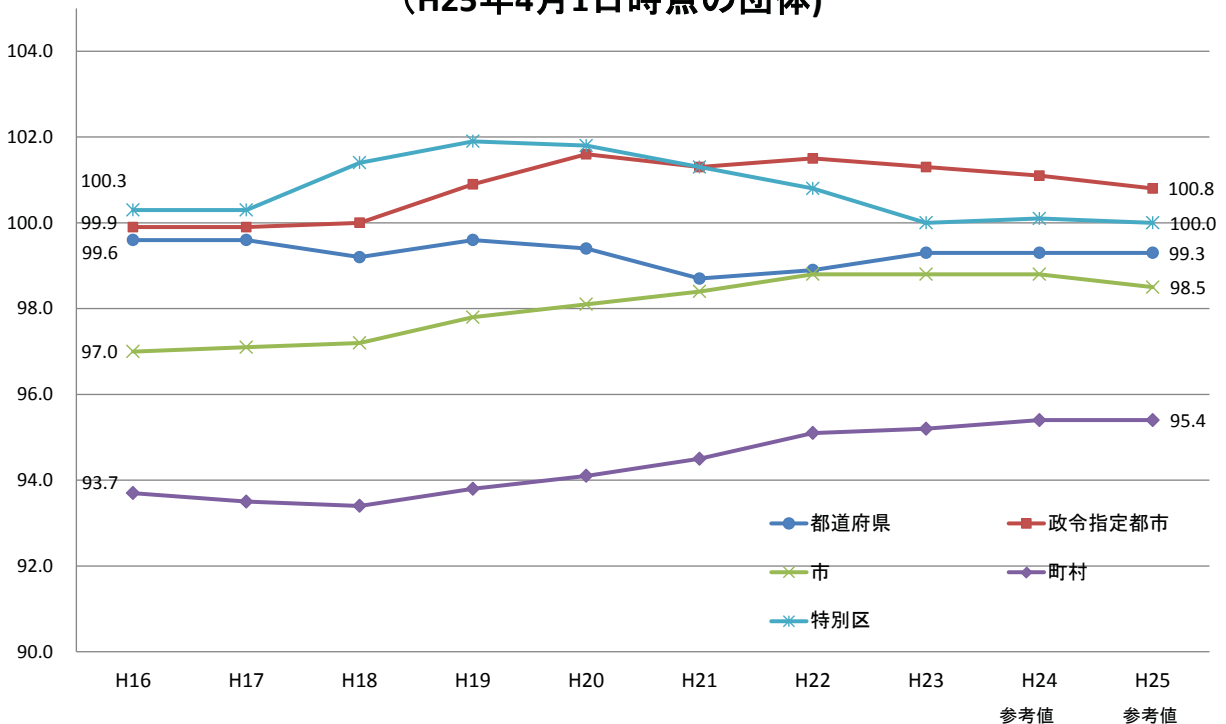
※ここでいう「勤務評定」とは、地方公務員法第40条を根拠に、書面で行っているものとしており、書面によらないものや内申等による昇給等への反映は含んでいない。

### 団体区分別ラスパイルス指数の推移 (各年4月1日時点の団体)



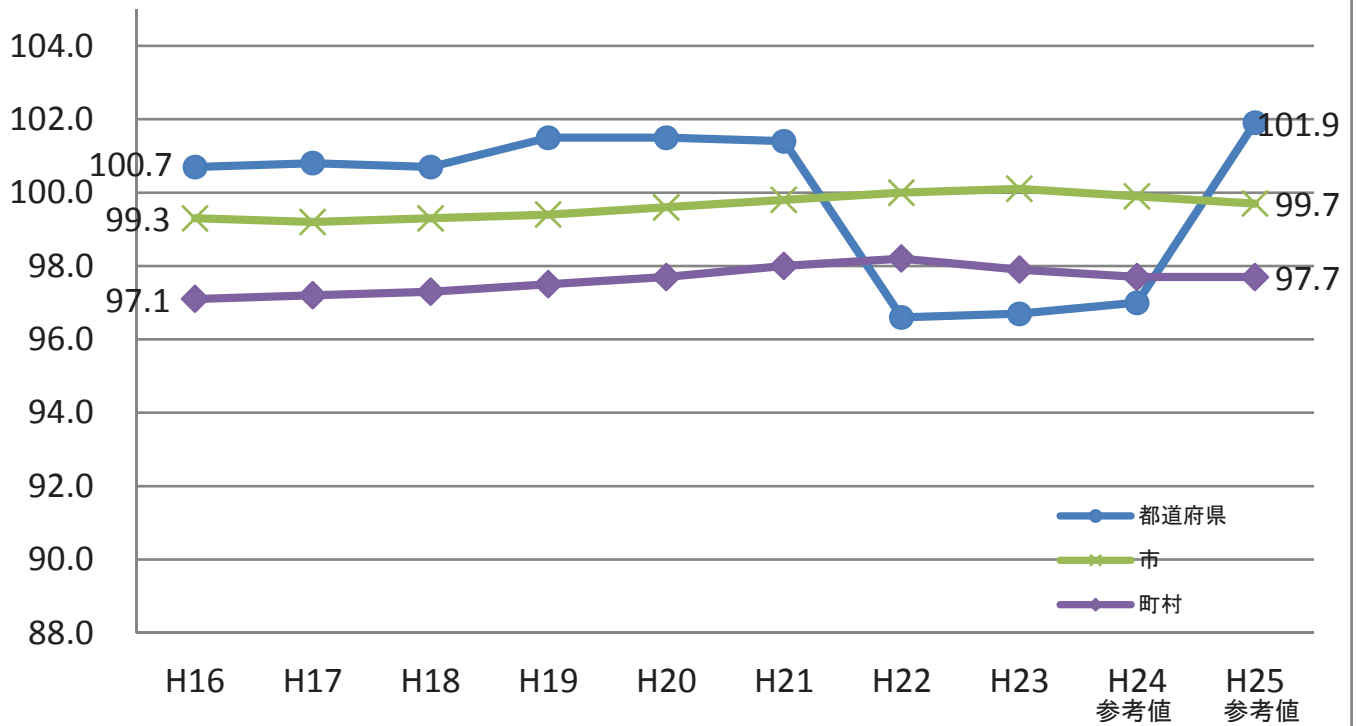
※ 団体区分は各年4月1日時点。(地方公務員給与実態調査結果による)

### 団体区分別ラスパイルス指数の推移 (H25年4月1日時点の団体)



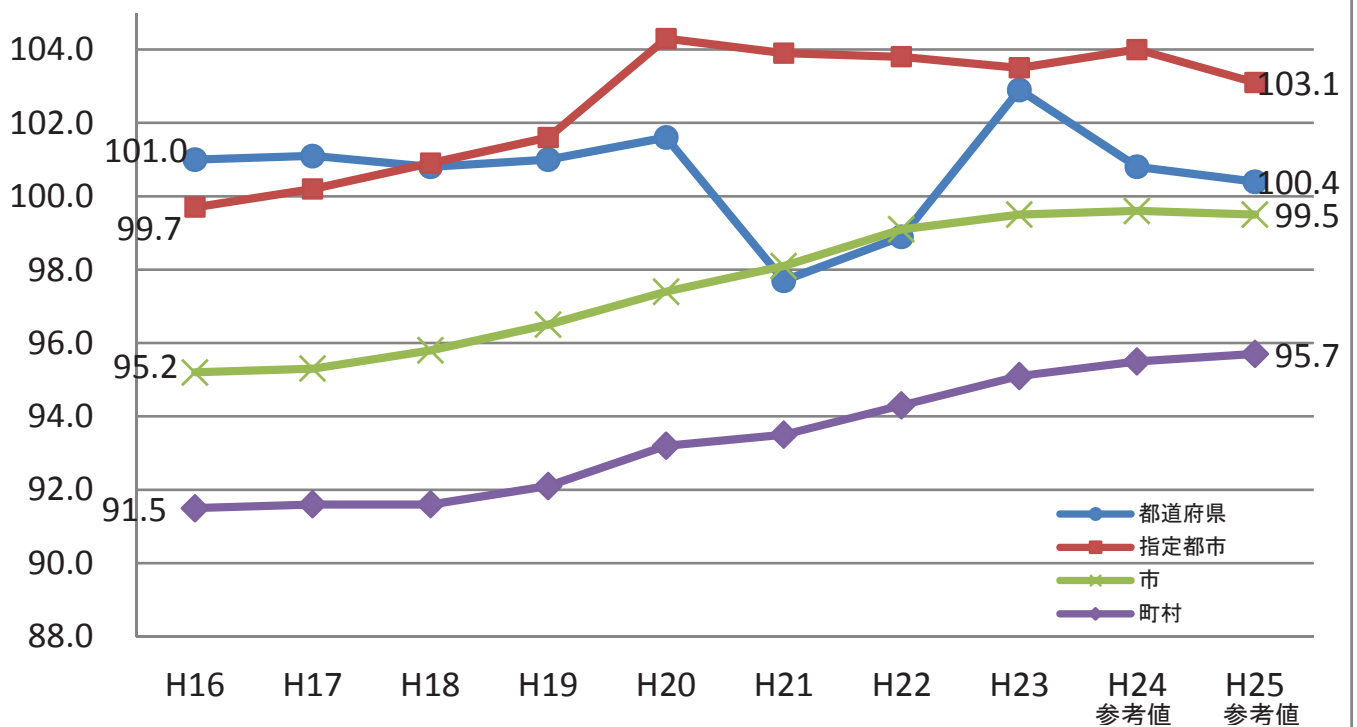
※ 団体区分はH25年4月1日時点で捉え、合併団体については合併前の旧市町村の数値を職員数により加重平均して算出。

## A地域のラスパイルス指数の推移

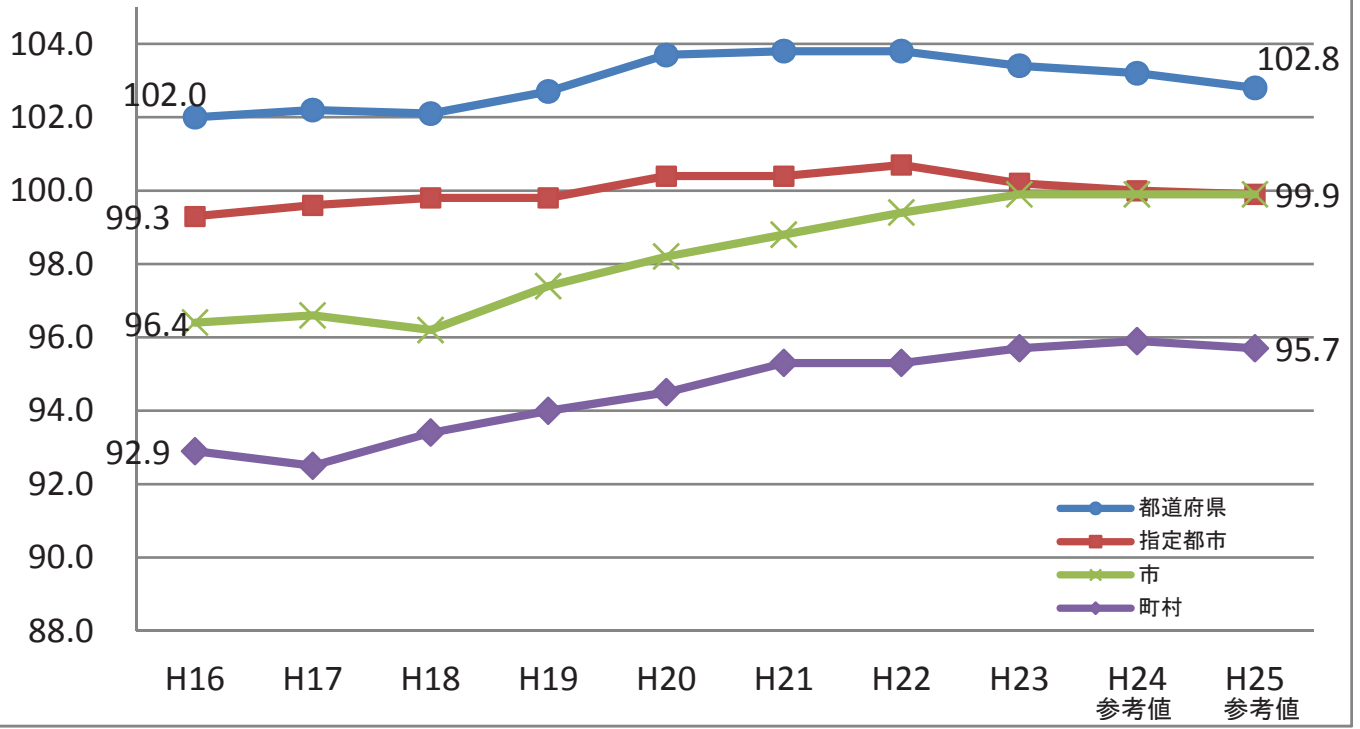


団体区分は平成25年4月1日時点で捉え、合併団体は合併前の旧市町村の数値を職員数により加重平均して算出（以下同じ）。H24,25の参考値とは、国の特例減額がないとした場合の値（以下同じ）。

## B地域のラスパイルス指数の推移



# C地域のラスパレス指数の推移



## 給料表の級構成別の団体数

(一般市町村・一般行政職給料表)

(単位：団体)

級構成 区分	4級制	5級制	6級制	7級制	8級制	9級制	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年地方公務員給与実態調査による。

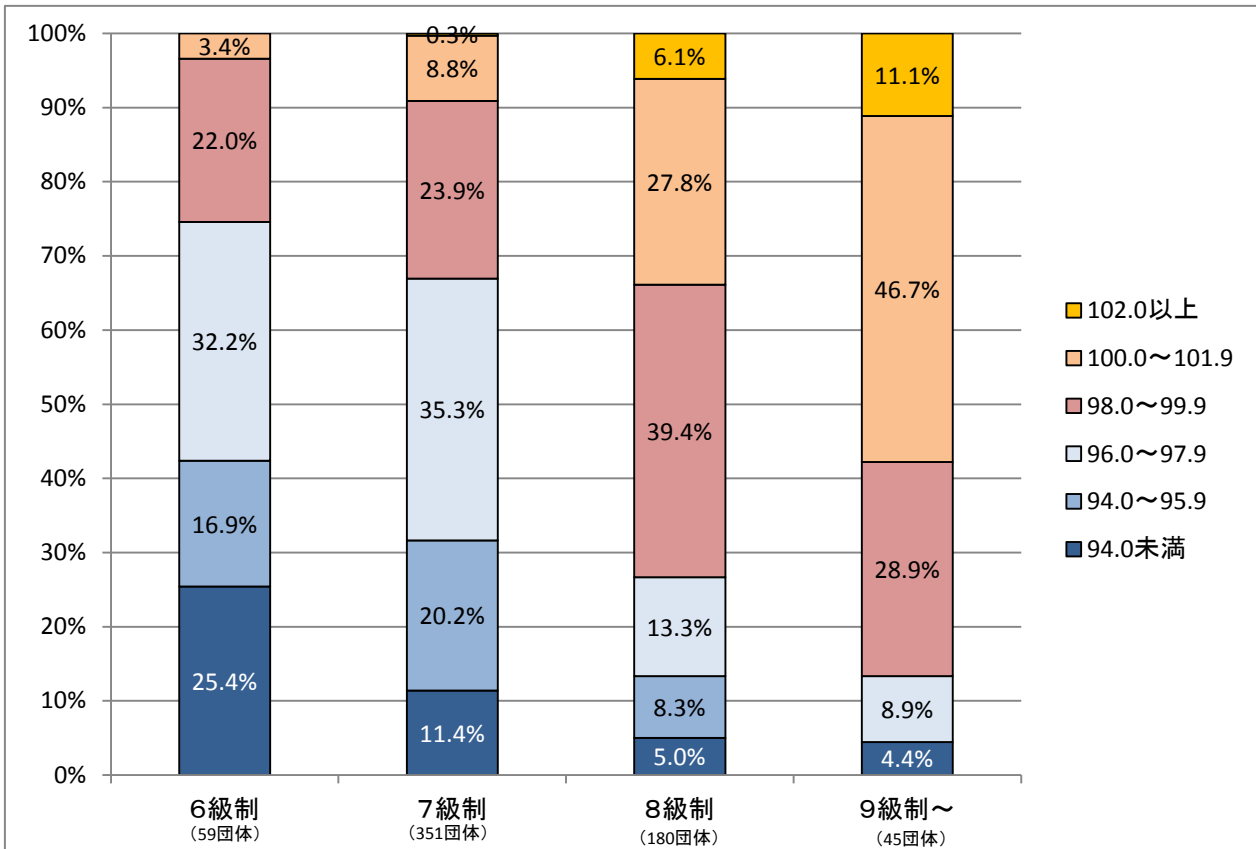
※2 本表は、各地方公共団体の給料表の級数をその構造に関わらず外形的に集計したものである。  
したがって、国の行政職（一）俸給表との構造の相違は考慮していない。

※3 ( ) 内は、団体区分ごとにそれぞれ構成比を計算したものである。

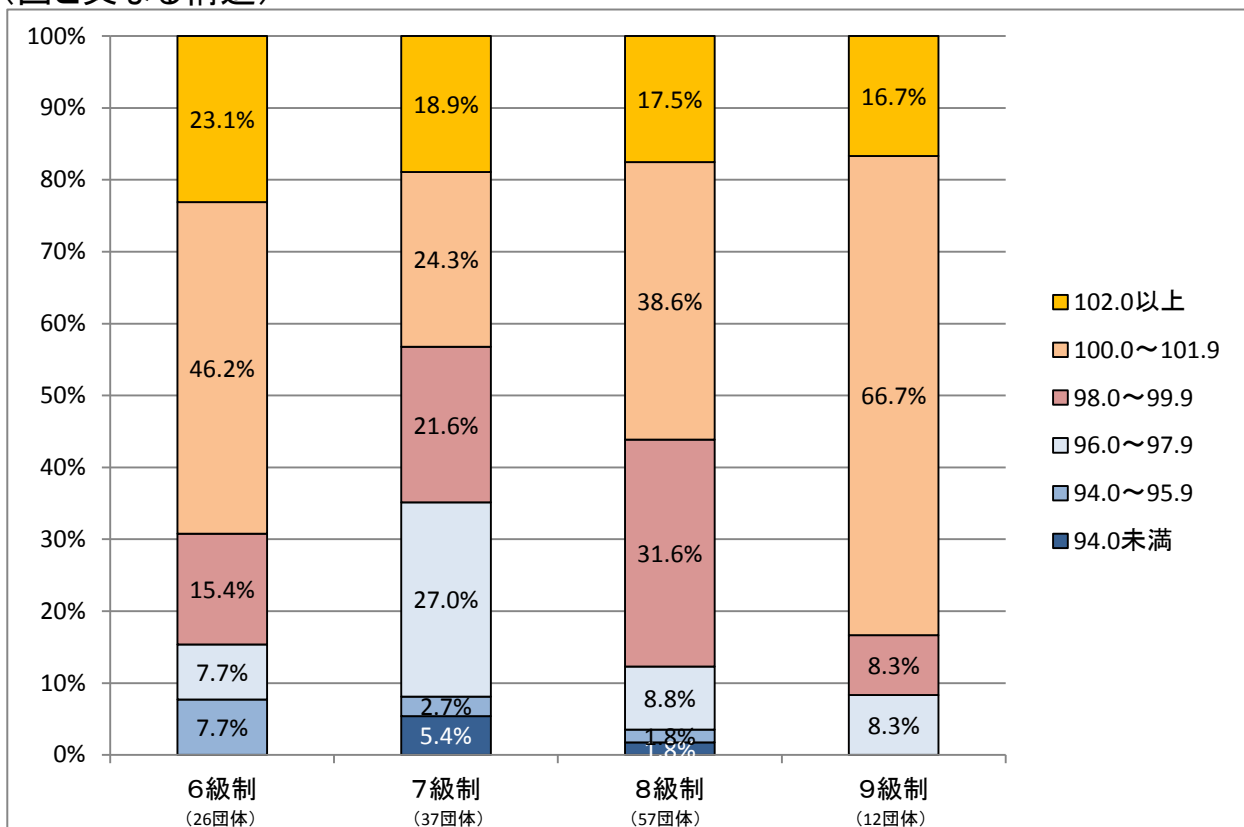


## 給料表の級構成別のラスパイレス指数の状況(市(政令市除く))

(国と同じ構造)



(国と異なる構造)

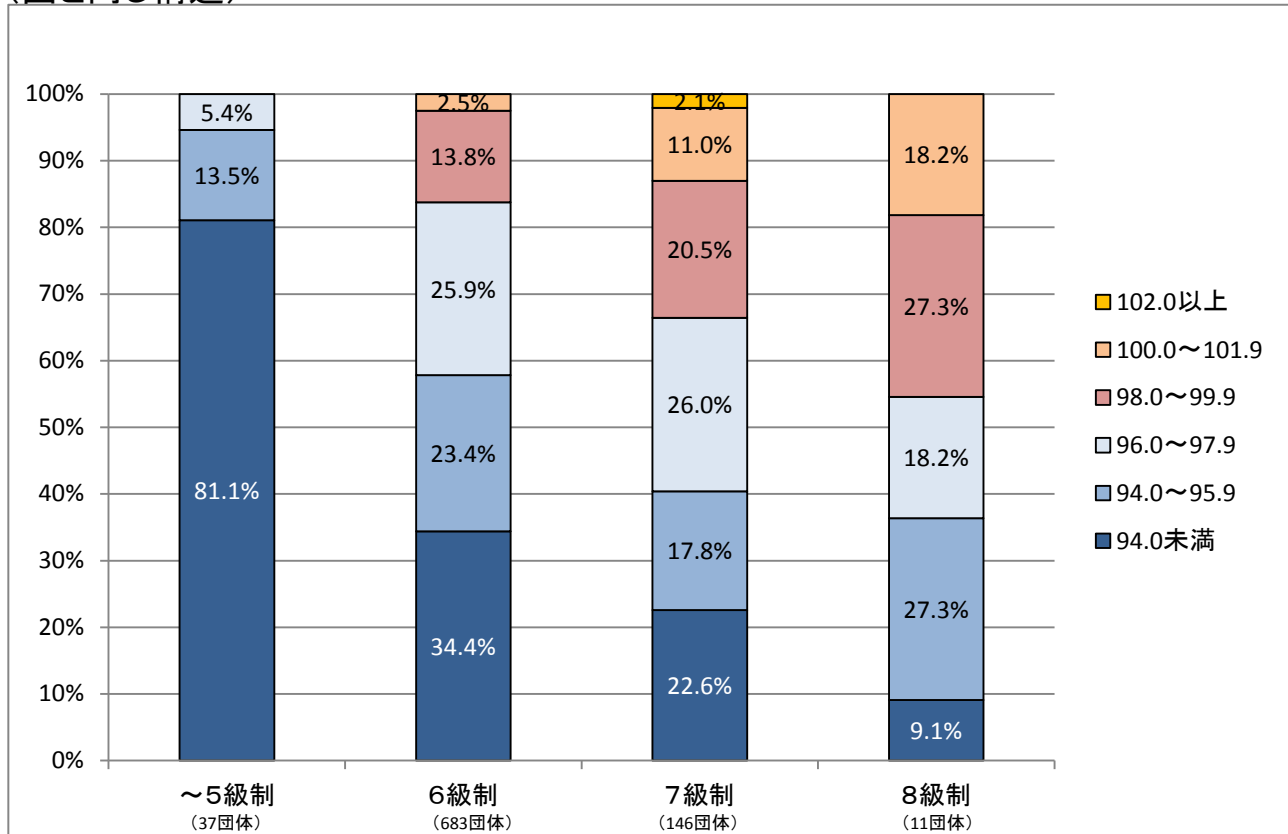


※ 平成25年地方公務員給与実態調査による。

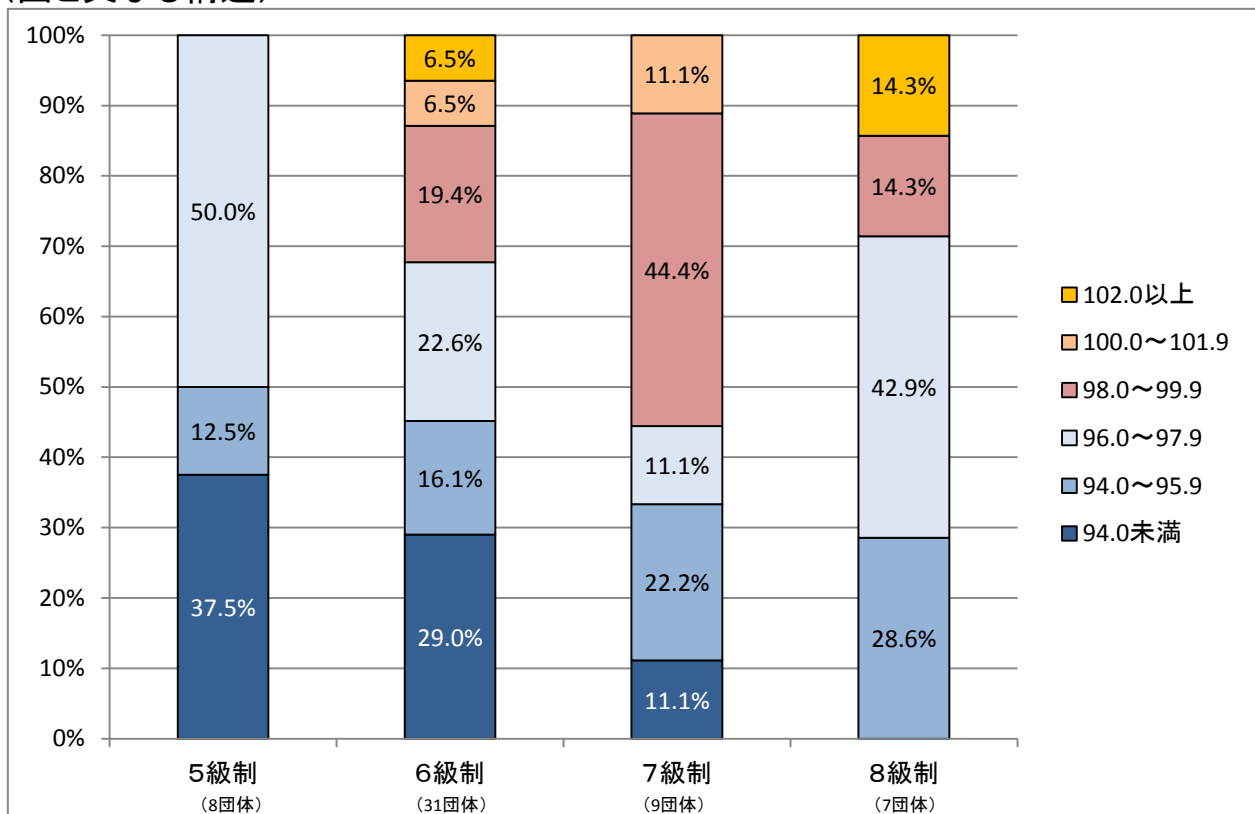
ラスパイレス指数は、国の特例減額がないとした場合の参考値。

## 給料表の級構成別のラスパイレス指数の状況(町村)

(国と同じ構造)



(国と異なる構造)



※ 平成25年地方公務員給与実態調査による。  
ラスパイレス指数は、国の特例減額がないとした場合の参考値。

## ○給料表の構造に関する総務省からの助言

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

#### 1 給料表の構造

- (1) 都道府県の行政職給料表(一)の職務の級については、国家公務員の行政職俸給表(一)の職務の級を用いることとし、各級の職務については、次により定めることが適当であること。

職務の級	職務の内容(本庁職員)
1 級	係員の職務
2 級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務
3 級	係長の職務
4 級	課長補佐の職務
5 級	総括課長補佐の職務
6 級	課長の職務
7 級	総括課長の職務
8 級	次長の職務
9 級	部長の職務

備考 1 「総括課長補佐」とは、例えば全般的に課長を補佐し、又は二課以上にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長補佐を指す。

2 「総括課長」とは、例えば部の業務を統括し、又は全庁にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長を指す。

3 都道府県の規模、行政組織等によっては、職務の内容に応じて部長について 10 級を設けることができるものであること。ただし、国における 10 級は、従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応するものであるので、地方公共団体における適用についても、これに相当するような高度な又は特に困難な業務を担う職責を有する場合にのみ適用すること。

- (2) 市町村の行政職給料表(一)の職務の級の構成については、当該市町村の規模、行政組織等に応じてできる限り簡素化を図りつつ、今回の国の給与構造の改革を踏まえて改正することが適当であること。

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

# 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
東京都	特別区	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	鎌倉市、川崎市 海老名市	横浜市の、伊勢原市	横浜市の、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					富山市、舟橋村	
石川県					金沢市、内灘町	
福井県					福井市	
山梨県						
長野県					長野市、松本市、諏訪市、塩尻市	
岐阜県					岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市	
静岡県	日進市			裾野市	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
愛知県	刈谷市、豊田市			豊明市	瀬戸市、碧南市、旧西尾市、大府市、知多市、尾張旭市	豊橋市、一宮市、半田市、春日井市、津島市、安城市、大山市、江南市、小牧市、稲沢市、東海市、知立市、愛西市、清須市、北名古屋、岩倉市、長久手市、豊山町、みよし市、真郷町、あま市、大治町、蟹江町
三重県				鈴鹿市	津市、四日市市	桑名市、名張市、伊賀市、木曽町
滋賀県				大津市 草津市	守山市、栗東市	彦根市、旧長浜市
京都府				京都市	宇治市 亀岡市、京田辺市	向日市、旧木津町、城陽市、八幡市、大山崎町、旧加茂町、精華町
大阪府	大阪市、守口市 門真市		吹田市、高槻市、箕面市、豊屋川市 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	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	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					和歌山市、橋本市	和歌山市、橋本市
岡山県					岡山市	
広島県					廿日市市、海田町、府中町	
山口県					周南市	
香川県					高松市	
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					長崎市	

(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。)

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

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の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て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。

エ 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等であっても、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。

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。

## 都道府県における地域手当の支給状況

(平成25年4月1日現在)

地域手当の支給対象地域のある都道府県 30団体

### 【支給状況】

- 国と同じ支給地域・支給割合となっている団体 5団体(17%)  
(北海道、石川県、岐阜県、和歌山県、岡山県)
- 国基準では支給対象地域があるものの県内  
すべて不支給としている団体 3団体(10%)  
(富山県、山口県、香川県)
- 国基準に基づく支給総額を超えない範囲内で、  
支給地域・支給割合を調整し、府県内で複数の  
支給率により支給をしている団体 7団体(23%)  
(宮城県、京都府、兵庫県、奈良県、広島県、  
福岡県、長崎県)
- 国基準に基づく支給総額を超えない範囲内で、  
支給地域・支給割合を調整し、府県内で一律による  
支給率により支給をしている団体 14団体(47%)  
(茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、  
福井県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、  
三重県、滋賀県、大阪府)
- 国基準に基づく支給総額を超えて支給している団体 1団体(3%)  
(東京都)

※ 東京事務所等都道府県の域外の事務所に所属する職員及び医師を除く支給率。



# 資料 2

これまでの議論を  
踏まえた追加資料

(職務給の原則、  
均衡の原則について)

## 職務給の原則（地方公務員法第 24 条第 1 項）と地域間の給与差について

### 1. 職務給の原則の根拠規定

「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。」

（地方公務員法第 24 条第 1 項）

### 2. 職務給の原則の趣旨

- 「給与は職務と責任に応ずるもの、すなわち、地方公共団体に対する貢献度に応じて決定されなければならないとする原則である。」
- 「「職務・・・応ずる」とは職務内容の難易あるいは複雑さの程度に応じて差をつけることであり、「責任に応ずる」とは責任の軽重によって差を設けることである。職務といい、責任といっても、実質的には同じことを指しているといつてよいであろう。」
- 「職務給の原則は、具体的には各給料表における級の区分によって実現されている。たとえば、都道府県の場合、11 級は部長、8 級は課長、6 級は課長補佐というように職に応じて給料の級を異にすることが職務給の原則をもっともよく具体化したものといえる。各級内の号級の区別は、生活給の要素を考慮したものであると同時に、同一職務における能率の向上に対応するものであるから、ここにも職務給の原則が一部分反映されているといつてよいであろう。給料の調整額をはじめ、給料以外の諸手当においても、職務の困難などに応じて支給される特殊勤務手当や管理職員の職務の特殊性に応じて支給される管理職手当などは職務給の原則に基づくものであるといつてことができる。」

※引用：逐条地方公務員法（平成 8 年第 6 次改訂版、鹿児島重治著）

### 3. 国家公務員における地域間の給与差の考え方

- 国家公務員における地域間の給与差の考え方については、「国家公務員給与に関する意見（平成 26 年 3 月国家公務員の給与の在り方に関する懇話会）」において、地域間給与配分の考え方が別紙のとおり示されている。

### 4. 論点

- 同等の職務であれば、地域間の給与に差を設けることに限界があるとの意見があるが、そのことについてどう考えるか。

「国家公務員給与に関する意見」(抜粋)  
(平成26年3月国家公務員の給与の在り方に関する懇話会)

(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。

## 均衡の原則（地方公務員法第 24 条第 3 項）について

## 1. 地方公務員法上の規定

「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）

※国家公務員法では、「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なければならない。」（国家公務員法第 64 条第 2 項）としており、国及び他の地方公共団体の職員の給与を考慮する分、地方公務員の方が考慮事項が多くなっている。

## 2. 趣旨

- 「公務の目的である公共の福祉の増進は、金銭によって表示しえないものであり、利益以外の基準によって決定せざるを得ない。そこで現行公務員法の下でとられている方式が均衡の原則であり、民間企業の賃金や他の公務員との比較によって給与を定める方法である。この方式は、2つの考え方を背景にもっている。その1は、公務員の採用も国全体の労働市場の中で行われており、民間や他の公務員に匹敵する給与を支給しないと労働力の確保が困難になるということである。その2は、公務員の給与について国民、住民の納得を得なければならないということである。公務員の給与は、国民または住民の負担によって賄われており、もし公務員の給与が著しく世間一般の水準を超えるようなことがあれば、国民や住民の納得を得ることが困難となり、財政に対する信頼を損ねることになりかねないのである。前者の人材確保という観点からは、給与水準は高いことが望ましく、後者の国民、住民の負担という観点からは給与水準は低いことが望ましい。この相反する要請を調和させるものが、均衡の原則であるといっていよいであろう。」
- 「均衡の原則は、(1)生計費、(2)国家公務員の給与、(3)他の地方公共団体の職員の給与、(4)民間企業の従事者の給与、および(5)その他の事情の5点を考慮することによって実現されるもの」
- 「職員の給与が国家公務員の給与と均衡がとれているかどうか、すなわち国家公務員の給与に準じているかどうかは、給与制度の面と給与水準の面の2つから眺める必要がある。前者は、給料表の構造や初任給、昇格および昇給の決定方法、各種手当の種類とその内容等が国家公務員に準じて定められているかどうかによって判断することになる。後者は、ライパレス方式、フィッシャー方式およびパーシェ方式のいずれかによって統計学的に比較される。」

※引用： 逐条地方公務員法（平成 8 年第 6 次改訂版、鹿児島重治著）

## 3. 地方公務員の給与のあり方に関する研究会における整理

- 地方公務員の均衡の原則の考え方については、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）において、別紙のとおり整理されている。

**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。