

総行公第 87号
総行給第 106号
平成20年11月14日

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

地方公務員の給与及び勤務時間の改定に関する取扱い等について

本日、公務員の給与及び勤務時間の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はありますが、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。

「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月27日閣議決定）においても、「財政健全化に向け、安定した成長を図るとともに、「基本方針2006」及び「基本方針2007」を堅持し、歳出・歳入一体改革を徹底して進める」こととされており、引き続き、行財政改革に取り組むことが必要とされているところです。

このことから、地方公共団体においては、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から適切に対応する必要があります。

また、地方公務員の勤務時間や休暇等については、国等との権衡を図ることとされているところではありますが、一部の地方公共団体において依然として国との権衡を失した制度あるいは運用が見受けられており、その適正化を早急に進めていく必要があります。

さらに、能力・実績に基づく人事管理を推進するとともに、地方行政及び地方公務員に対する住民の信頼を確保するため、厳正な服務規律の確保や公務員倫理の確立を図る必要があります。

各地方公共団体においては、今回、国家公務員の給与等の改定に伴い、地方公務員の給与及び勤務時間の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等の改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、給与及び勤務時間等の適正化が図ら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、現下の地方行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、官民の給与がほぼ均衡していることから俸給表等の改定を見送ることとなったが、地方公共団体においては、国における取扱いを基本として、地域における民間給与等の状況を勘案し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、漫然と国の対応を踏襲することなく、給与の引下げ、不適正な給与制度及びその運用の見直しを行うなど、必要な是正措置を速やかに講ずること。

特に期末・勤勉手当の支給月数については、人事委員会の調査結果による地域の民間給与の支給月数を上回ることをしないよう適切な改定を行うこ

と。

(2) 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を参考に適切な改定を行うこと。

- 2 給与条例の改正は、その性質上専決処分によって行うことのないようにすること。
- 3 近年、一部の地方公共団体において、特殊勤務手当、通勤手当など諸手当の支給に当たって、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」（平成 17 年 3 月 29 日付け総行整第 11 号）及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針の策定について」（平成 18 年 8 月 31 日付け総行整第 24 号）を踏まえ、一般行政職のみならず職種全般について点検し、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、早急に是正すること。
- 4 国においては、若手・中堅医師の人材確保を図るため、初任給調整手当の改定を行うこととされたところであるが、地方公共団体においては、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。
- 5 級別職務分類表に適合しない級への格付けその他実質的にこれと同一の結果となる不適正な給与制度・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必要な是正措置を講じること。
- 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、合併後においても、引き続き、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、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「経済財政改革の基本方針 2007」（平成 19 年 6 月 19 日閣議決定）に沿った取組を着実に推進するよう要請すること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、「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 日付け総行給第 93 号）に留意し、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われたいこと。

また、各地方公共団体においては、「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」（平成 19 年 7 月 6 日付け総行給第 61 号・総財公第 97

号)を踏まえて策定し公表した取組方針に沿って給与等の見直しに向けた取組を着実に実施すること。なお、いまだ取組方針を策定・公表していない地方公共団体においては、速やかに策定し公表すること。

第2 給与制度の改正等について

- 1 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しをいまだ実施していない地方公共団体においては、速やかに実施すること。
- 2 地域手当については、給料水準の見直しを前提に、原則として国における地域手当の指定基準に基づいて支給地域及び支給割合を定めることとし、次の事項に留意すること。
 - (1) 国における地域手当の指定基準に基づく支給割合を超えて地域手当を支給している地方公共団体及び支給地域に該当していない地域において地域手当を支給している地方公共団体にあつては、直ちに是正すること。
 - (2) 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、支給対象としないこと。
 - (3) 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ついては、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。
 - (4) 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。
- 3 国においては、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本府省業務調整手当を設けることとされたところであるが、地方公共団体においては、制度の趣旨を踏まえ、導入しないこととしたこと。
- 4 勤務実績の給与への反映
 - (1) 昇給区分及び勤勉手当の成績率の適用に当たっては、給与構造の見直しの趣旨にのっとり適切に実施すること。
 - (2) 勤務成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つては、その構築に早急に取り組むこと。
 - (3) 国においては来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、評価結果を昇給や勤勉手当等の給与決定に活用するため、勤務成績判定期間や懲戒処分を受けた場合の取扱い等について所要の措置を講じるとともに、降給・降格の仕組みを新たに整備することとされているので、地方公共団体においても、これらを参考としながら、少なくとも

国と同様の勤務実績の反映に努めること。

第3 勤務時間の改定等について

- 1 地方公務員の勤務時間の改定については、国家公務員の勤務時間の改定を基本とすること。

その改定に当たっては、国家公務員と同様に、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とすること。

- 2 いわゆる交替制等勤務職員の休息時間を除いて、いまだ休息時間を廃止していない地方公共団体は速やかに廃止すること。
- 3 近年、一部の地方公共団体において、病気休暇、特別休暇等について不適正な運用等を行っている例が見受けられる。

職員の勤務時間や休暇等の勤務条件について、合理的な理由のないまま、国と異なる制度あるいは運用を行っている地方公共団体は、速やかにその適正化を図ること。

- 4 国家公務員においては、勤務時間の改定に伴い、育児短時間勤務の勤務の形態及び育児短時間勤務職員の並立任用制度について改正が予定されており、地方公務員においてもこれとの均衡を考慮した改正を予定しているため、今後の動向に留意すること。

第4 その他の事項

- 1 定員については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(△5.7%)と同程度の定員純減を行うとされており、各地方公共団体が公表した「集中改革プラン」における定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むとともに、各分野ごとの数値目標の検証・分析を行いつつ、国が定める地方公務員の定員関係の基準等の見直しや公共サービス改革の取組について適切に反映することなどを通じて、職員数の一層の純減を図ること。
- 2 給与及び定員の公表については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、「地方公共団体は、給与に関する情報の積極的な公表を行い、手当の是正その他の給与の一層の適正化に努めるものとする」とされていること等を踏まえ、「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)を受けて平成18年3月から運用開始している給与情報等公表システムについて、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。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、前年度給与情報等についても併せて掲載するとともに、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。

- 3 「地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復について」（平成 18 年 11 月 7 日付け総行公第 75 号）、「地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復と服務規律の確保について」（平成 19 年 10 月 2 日付け総行公第 81 号）及び「公金の取扱いの適正化等について」（平成 20 年 11 月 12 日付け総行行第 154 号・総行公第 86 号・総財務第 242 号）を踏まえつつ、厳正な服務規律の確保や公務員倫理の確立を図り、地方行政及び地方公務員に対する住民の信頼の回復に努めること。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成20年11月14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11日の人事院勧告どおり、平成20年度の給与改定を見送り、平成21年度から、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当の改定を行うとともに、本府省業務調整手当を新設するなど給与構造改革を引き続き推進するものとする。
- 2 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の適用を受ける国家公務員の勤務時間については、去る8月11日の人事院勧告どおり、平成21年度から、1日7時間45分、1週38時間45分に改定するものとする。
- 3 特別職の国家公務員の給与等については、おおむね1及び2の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 4 1、2及び3については、今年度における新たな追加財政負担は要しないものであるが、来年度の人件費の増につながる内容も含まれており、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、能力・実績に基づく人事管理、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図るとともに、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。

また、勤務時間の改定を行うに当たっては、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とする。

 - (1) 予算の執行に当たっては、優先順位の厳しい選択を行い、経費の節減に努めるとともに、今後、なお引き続き、経費の見直し・節減合理化を図ること等により、歳出の削減に努力する。
 - (2) 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、情報通信技術の活用、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、定員については、5年間で5.7%以上の純減目標を確実に達成する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。

(3) 地域における給与水準の見直しについては、給与構造改革の柱として、平成18年度に俸給表の水準を全体として4.8%引き下げるとともに、民間の賃金水準が高い地域には地域手当を支給する措置を5年間かけて段階的に実施しているところである。さらに、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定。以下「基本方針2007」という。）において公務員給与について地域の民間給与をより一層反映させるとされていること等を踏まえ、人事院に対し、来年の勧告時に地域別官民給与の実態を公表し、その状況も踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを検討するよう要請する。

(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。以下同じ。）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要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。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。

あわせて、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づく給与水準の適正化等に着実に取り組む。

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対処するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組につき、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、法令等に基づき公表する。

(5) 地方公共団体の定員の純減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。

(6) 地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づく集中改革プランにおける定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むことを含め、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に沿い、5年間で国の定員純減（▲5.7%）と同程度の職員数の純減を行うよう、引き続き要請する。

(7) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて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、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、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、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

(8) 地方公務員の勤務時間の改定に当たっては、国家公務員と同様、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とするよう要請する。

(9) 地方公務員についても、能力・実績に基づく人事管理を推進するとともに、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図るよう要請する。

5 不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて、総務省における検討を踏まえ、国家公務員退職手当法の改正法案を速やかに国会に提出する。