新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会

～諸外国の地方公務員の給与決定について～

報　告　書

平成23年3月

財団法人　自治総合センター

はしがき

公務員の労働基本権のあり方については、現在、検討が行われているところであるが、労働基本権のあり方の見直しは、給与決定のあり方に大きな影響を与えるものである。近年、地方公務員の給与に対しては、国民・住民の強い関心が寄せられており、給与決定のあり方の見直しに当たっては、十分な検討が要請される。

こうした中、地方公務員の給与決定のあり方の検討に資することを目的として、「新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会」（以下「調査研究会」という。）を設置し、我が国の地方公務員と労働基本権の付与状況が異なる諸外国の地方公務員の給与決定制度について調査研究を行うこととした。委員には、調査対象とした各国の地方公務員制度に造詣の深い研究者の方々にご就任いただいた。

調査研究会は、平成 22 年 7 月の発足以来、現地調査も行いながら、合計 5 回の会合を経て、今般、調査結果を報告書として取りまとめたところである。

本報告書が、我が国の地方公務員の給与決定のあり方を考える際に、主要諸外国の地方公務員の給与制度や実態を比較し理解するための材料として、有効に活用されることを期待したい。

最後に、本報告書を取りまとめるに当たり、調査研究会において綿密な調査を行っていただいた委員各位、並びに種々のご協力をいただいた各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

平成 23 年 3 月

財団法人　自治総合センター

理事長　　二　橋　正　弘

目　次

はじめに　・・・　１

Ⅰ　調査の視点　・・・　１

Ⅱ　調査結果

　１　アメリカ合衆国（カリフォルニア州）　・・・　２

　２　イギリス　・・・　９

　３　フランス　・・・２４

　４　韓国　・・・４３

　５　ドイツ　・・・６０

おわりに　・・・７０

設置要綱

委員名簿

検討経緯

資料編

はじめに

我が国の地方公務員は、その地位の特殊性や職務の公共性にかんがみ、労働基本権に一定の制約がなされ、法令による勤務条件の保障や人事委員会による給与勧告等の代償措置が講じられている。

現在、公務員の労働基本権のあり方について検討が行われているが、見直しに当たっては、日本の公務員と労働基本権の付与状況が異なる諸外国の公務員の給与決定の仕組みを整理し、考察しておくことが有益であると考えられる。

このため、「新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会」では、地方公務員の給与決定制度見直しの参考に資するため、平成 22 年 7 月以来、5 回の会合を重ね、現地調査も行いながら、諸外国における地方公務員の給与決定制度について調査を行った。

この度、調査研究会としての調査結果を整理し、ここに取りまとめを行うこととしたものである。

なお、本報告書は、各委員がそれぞれ担当した国について行った調査報告及びゲストスピーカーによる発表などを基に作成している。

Ⅰ　調査の視点

地方公務員の給与制度は、基本的に国や地域により異なるため、単純に比較することは困難であるものと考えられる。そこで、日本の地方公務員の給与決定制度見直しの参考に資する観点から、以下の点を共通の視点として、諸外国における地方公務員の給与決定制度や実態等を整理することとする。

○労働基本権がどの程度認められているか
○どのような給与制度となっているか（給与の構成・給料表の仕組み等）
○議会は給与決定にどのように関与しているか
○給与決定と予算上の制約はどのように調整されているか
○給与決定の際に参考指標となるものはあるか
○労使交渉はどのような手順・流れで行われているか
○労使交渉が不調の場合の取扱いはどうなっているか
○近年の給与改定状況はどのようなものか

Ⅱ 調査結果

1　アメリカ合衆国（カリフォルニア州）

（1）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

アメリカ合衆国の公務員数（フルタイム勤務）は、連邦の公務員が 246 万人、州の公務員が 378 万人、カウンティの公務員が 244 万人、市町村の公務員が 271 万人である[1]。公務員の区分には、大きく分けて、メリットシステム（成績主義）が適用されない公選職や任命職などの非分類職（Unclassified）とメリットシステムが適用されるいわゆる一般職の公務員である分類職（Classified）の 2 つがあり、今回の調査は後者の分類職の地方公務員を主な対象としている。

本研究会では、アメリカ合衆国の地方公務員の給与制度及び給与決定過程を研究するにあたって、平成 22 年 9 月 20 日から 24 日にかけてカリフォルニア州での現地調査を実施した[2]。以下、聞き取り調査を行ったカリフォルニア州内の市及びカウンティにおける状況を中心に紹介する。なお、本報告書においては、市及びカウンティを総称して「地方政府」と呼ぶこととする。

イ　労働基本権の付与状況

アメリカ合衆国においては、地方公務員に係る連邦法は存在せず、地方公務員に関する労使関係制度は、一般に州法において規定されるため、労働基本権の付与状況も州によって異なる。

カリフォルニア州の地方公務員に関する労使関係制度については、カリフォルニア州行政組織法に規定されており[3]、労働基本権の付与状況は以下のとおりである。

①団結権

団結権を有する。ただし、実態として職員団体が存在しない地方政府もある[4]。

---

[1] U.S. Census Bureau, 2007 Census of Governments.

[2] 現地調査を行った市及びカウンティは、オレンジカウンティ、ランチョコルドバ市、サンマテオ市、バレホ市、サンフランシスコ市・カウンティ及びロサンゼルス市。

[3] California Government Code 第 3500 条～第 3511 条（“Meyers-Millias-Brown Act”）。

[4] 例としては、聞き取り調査を行ったランチョコルドバ市が挙げられる。

②団体交渉権

団体交渉権を有する。なお、交渉権を有する職員団体は、交渉単位毎に職場を代表する団体 1 つに限定されている。また、職員団体に加入していない職員も職員団体費の支払義務があり、交渉成果の適用を受けることとされている（いわゆるエージェンシー・ショップ制）。

③協約締結権

有効な団体協約を締結するためには、当該協約の内容について、議会等、決定権を有する機関の承認を得る必要がある。労使交渉で労使間の合意が得られない場合は、調停等の手続を経た上で、市及びカウンティが最終的な判断権を有することとされている[5]。

④争議権

争議権については、カリフォルニア州行政組織法に規定がなく、判例上、労使交渉の結果、全く合意に至らない場合、限定された争議権を有するものと解されている[6]。ただし、地方政府によっては、市憲章で争議権を制限している例[7]や、団体協約において争議行為を行わない旨を規定し、争議権を放棄している例[8]もある。

（２）給与決定

ア　給与制度

最低賃金等の規定を遵守する必要があることを除き、連邦法、州法等の法律に地方公務員の給与制度に関する規定はない。したがって、日本の地方公務員法に規定するような給与決定原則

---

[5] 地方政府が「最終決定かつ最良である提案」（“last, best, and final offer”）を施行することができるとされる。

[6] 1985 年、カリフォルニア州最高裁判所が「公務員が自らの給与または雇用条件を改善することを目的とした一斉職務停止を行うことは、それが公衆衛生や安全を直ちに脅かすものではないかぎり違法ではない。」と判示していることから、警察職員、消防職員等を除き、争議権を有すると解されている。

[7] 例えば、サンフラシスコ市・カウンティは市憲章（City and County of San Francisco 1996 Charter）において、警察職員及び消防職員並びにその他の職員の争議行為を禁止している。

[8] 争議行為を禁止している団体協約の例（バレホ市）:（Agreement between City of Vallejo and International Brotherhood of Electrical Workers Local 2376, AFL-CIO）

＜6.8 条　争議、ロックアウトまたは怠業の禁止＞

「A.本協約の有効期間中、ストライキ、ロックアウト、怠業または業務を混乱させるあらゆる種類の行為を禁止する。」

等は法律上、存在しない。

給料は給料表の級（grade）と号給（step）により決定される。給与改定は当局と職員団体との間の団体協約に基づいて行われるため、給料表は職員団体毎に存在する。

各地方政府では職階制[9]が導入されており、職毎に定められる職務記述書において、適用される給料表及び級が指定される。基本的に一職一級制が採用されており、それぞれの職に対応する給料表の号給数は地方政府によって異なるが、現地調査を行った6団体中、少なくとも3団体の給料表の号給数は5であった[10]。なお、例えば、技術の習熟に時間がかかる職については、間差を小さくして多くの号給を用意することで能力の伸長に対応できるようにするなど、職務の性質や当該職に係る労働市場環境等に応じ、異なる号給数を設定している地方政府もある。

昇給制度については、原則として、一定期間を経過する毎に1つ上の号給に昇給し、上限の号給に到達した後は昇給しない仕組みとなっているが、昇給に要する標準的な期間は地方政府によって異なる[11]。

給与の構成については、基本給と加算給の2つに大きく分けることができる。日本の地方公務員の給与制度における手当に相当するものは加算給に含まれうるが、加算給の具体的内容は地方政府によって様々である[12]。また、ボーナスに相当する制度を有する地方政府もある[13]。

給与の支給日は2週間に1回としている団体が多い。

イ　給与決定過程

（ア）給与改定の流れ

給与は団体協約に基づいて改定される。団体協約は有効期間が複数年度にわたることが通例であるため、年度毎の給与

---

[9] 「職階制とは、職員の職を一定の基準によって分類整理し、個々の職、すなわちこれに充てられる個々の職員に割り当てられる職務の内容と責任を明確にする制度である。」（橋本勇『新版逐条地方公務員法（第2次改訂版）』学陽書房、2009年、337頁）

[10] バレホ市、サンフランシスコ市・カウンティ及びロサンゼルス市。なお、ランチョコルドバ市の給料表の号給数は10。

[11] 例えば、バレホ市における昇給に要する標準的な期間は、1号給から2号給が6ヶ月、2号給から3号給が6ヶ月、3号給から4号給が1年、4号給から5号給が1年と設定されている。

[12] 危険物取扱手当のような特殊勤務手当や特別な技能（例えば、二カ国語を話す能力）に対して支給される手当等の例があるが、通勤手当、住居手当及び扶養手当といった性質のものは見当たらない。

[13] ランチョコルドバ市での聞き取り調査による。

改定方針を定める内容[14]となっている。したがって、団体協約を修正する必要が生じた場合等を除き、原則として、給与改定交渉は毎年行われるものではない。

当局と職員団体間の交渉が妥結した後に作成される団体協約は、その内容について議会等、決定権を有する機関の承認を得ることにより、効力を生じる。

（イ）労使交渉

団体協約の有効期限[15]の数ヶ月前から、新たな協約の締結に向け、当局と当事者である職員団体の間で労使交渉が開始される。議会への予算案提出時期までに妥結することを目指して交渉を進めることとしている地方政府[16]や、交渉終了日を憲章で規定している地方政府[17]もある。

労使交渉の実施頻度は、地方政府により、また、当事者となる職員団体によって様々である。いずれの地方政府においても、勤務時間中の交渉が基本とされているが、徹夜での交渉や週末の交渉が行われる場合もある[18]。

当局側は人事担当部局を中心に交渉担当チームを編成する地方政府が多く、シティマネージャーや財政当局が同席する例[19]もある。職員団体側の出席者数は職員団体の規模等によって異なるが、少ない団体で 2 人、多い団体で 50 人程度になるようである[20]。

---

[14] 各年度の給与改定率を規定している団体協約の例（バレホ市）:（The Confidential, Administrative, Managerial, and Professional Association of Vallejo との団体協約（1999 年～2010 年））
＜2009 年度の給与改定に関する規定（協約締結当初）＞
「基本給の引上率については、サンフランシスコ／オークランド／サンノゼ地域の都市賃金労働者及び事務労働者の消費者物価指数（CPI）の 2008 年 4 月～2009 年 4 月の伸び率を適用する。ただし、給与引上率は 3%～5%の間で定める。」
＜2009 年度の給与改定に関する規定（2009 年修正後）＞
「給与の引上率については、0%とする。」

[15] 年度末である 6 月末を有効期限としているものが多い。

[16] バレホ市では、4 月の議会への予算案提出までに妥結することを目指して交渉が行われる。

[17] サンフランシスコ市・カウンティは、5 月 1 日までに交渉を終了させる旨、憲章で規定している。

[18] サンフランシスコ市・カウンティでの聞き取り調査による。

[19] 財政破綻（2008 年）前のバレホ市では、シティマネージャー、アシスタントシティマネージャー、人事担当部局、財政担当部局、警察部門責任者及び消防部門責任者で交渉担当チームを編成していた。

[20] バレホ市においては、団体協約において交渉出席者を 3～5 名に制限している。また、オレンジカウンティでは、発言は労使双方 1 人ずつとしている。

いずれの地方政府においても、労使交渉は非公開であり、これはカリフォルニア州行政組織法の規定によるものとされる。

労使交渉に際し、事前に議会等から交渉担当チームに対して予算上の制約や交渉方針が与えられるとする地方政府が多くみられた。さらに、交渉期間中も交渉状況を議会に報告し、交渉方針の指示を受けることになっているとする地方政府もある[21]。

労使交渉においては、給与水準に加え、年金・健康保険に対する地方政府の負担金（地方政府が肩代わりする掛金額を含む)、研修、制服貸与等の経費の合計額を交渉対象とするのが通例である。

労使交渉に当たり、消費者物価指数（CPI)、近隣類似団体の給与水準[22]、財政状況等を当局側が参考指標として用いる地方政府もあるが、連邦公務員や州公務員の給与との均衡を考慮するとした地方政府はなかった。

（ウ）労使交渉が不調の場合

既述のとおり、労使交渉で労使間の合意が得られない場合には、調停等の手続を経た後に、市及びカウンティが最終的な判断権を有する旨、カリフォルニア州行政組織法に規定されている。地方政府によっては、労使双方に対する拘束力を有する仲裁制度を用意している場合もある[23]。

団体協約の有効期限までに新たな協約が締結されず、有効期限を徒過した場合には、従前の協約が暫定的効力を有する。従前の協約の有効期限経過後に締結される新たな協約は、従前の協約の有効期限の翌日に遡及して効力を生じることとなる。ただし、給与に関する規定については遡及適用しない旨の規定が置かれることが多い[24]。

---

[21] オレンジカウンティでの聞き取り調査による。

[22] サンマテオ市では、サンマテオカウンティ、アラメダカウンティ及びサンタクララカウンティに所在する 16 の市（人口 5～15 万人）の職種別の平均給与を参考指標として使用している。当該データは Bay Area ERS（※）に蓄積されている。

※Bay Area Employee Relations Service。サンタクララカウンティの地方政府が共同出資（任意参加）して設立している調査実施団体。

[23] サンフランシスコ市・カウンティにおいては、市憲章で仲裁制度を規定しており、仲裁人（3 人）が財政力、公共の安全等を考慮しつつ仲裁を行い、その結果は労使双方に対する拘束力を有することとされている。

[24] オレンジカウンティでの聞き取り調査による。

（エ）ストライキの状況

近年のストライキの実施状況について、実績ありとする地方政府はなかった。

ウ　給与制度への議会の関与／給与の予算面における取扱い

既述のとおり、労使交渉に際し、議会等から交渉担当チームに対して予算上の制約や交渉方針が与えられる地方政府や、交渉担当チームが交渉状況を議会等に報告し、指示を受けながら交渉を進める地方政府の例がみられる[25]。

エ　近年の給与改定状況

厳しい経済状況及び財政状況を反映し、職員給与の引上げを行わないこととした地方政府や、無給休暇の取得による人件費削減措置を実施している地方政府がある[26]。いずれの場合も、団体協約が存在する地方政府においては、労使交渉を経た上で、団体協約で当該措置を規定している。

（３）その他

ア　年金制度

（ア）運営団体

カリフォルニア州政府のほか、州内の多くの地方政府はカリフォルニア州職員退職年金基金（CalPERS）が提供する年金プランに加入している。大都市やカウンティ等においては、独自の運営団体を有する場合もある[27]。

（イ）給付開始年齢・最低加入期間

給付開始年齢は加入する年金プランによって異なるが、一

---

[25] ロサンゼルス市においては、CAO（City Administrative Officer）が当局側の中心となって労使交渉を行うが、CAO は週 1 回開催される Executive Employee Relations Committee（※）から与えられる方向性に基づいて交渉を進める。
※市長、市議会議長、市議会副議長、市議会予算委員会委員長及び市議会人事委員会委員長によって構成。

[26] ランチョコルドバ市では、2009 年度に 7 日間、2010 年度に 10 日間の無給休暇を職員に強制取得させることにより、人件費をそれぞれ△2.4%、△3.46%削減している（無給休暇期間は市庁舎を閉鎖）。サンフランシスコ市・カウンティでは、2010 年度～2011 年度の 2 年間で 12 日間の無給休暇を自由取得させることとした上で、2010 年度の給与を△4.62%カットしている。

[27] サンフランシスコ市・カウンティの年金制度運営団体は、San Francisco Employees' Retirement System（SFERS）。ロサンゼルス市においては、Los Angeles Fire and Police Pensions（LAFPP）、Water and Power Employees' Retirement Plan（WPERP）及び Los Angeles City Employees' Retirement System（LACERS）。オレンジカウンティにおいては、Orange County Employees Retirement System（OCERS）。

般的に、消防職員及び警察職員を対象とした年金プランは給付開始年齢が低い傾向にある[28]。

最低加入期間も運営団体によって異なるが、5年としている運営団体が多い[29]。同じ運営団体が提供する年金プランに加入する地方政府間であれば、それぞれの地方政府における加入期間は通算される。

（ウ）給付水準

いずれの運営団体及びプランにおいても、確定給付型の年金制度が採用されており、年金給付額は「①最終給与×②給付率×③勤続年数」の算式に基づいて算出される仕組みとなっている。ただし、①最終給与をどの期間の平均給与月額とするか、及び②給付率の設定については、加入する年金プランによって異なる[30]。なお、「②給付率×③勤続年数」の数値には、上限が設けられている場合もある[31]。

（エ）財源

いずれの運営団体及びプランにおいても、財政方式については、社会保険方式が採用されており、財源は職員の掛金及び事業主負担金で構成される。実際には、職員の掛金の一部を事業主である地方政府が肩代わりしている例が多く、その場合、肩代わりする割合は給与水準とあわせて交渉事項として、団体協約で規定されている[32]。

---

[28] バレホ市（CalPERS に加入）においては、消防職員及び警察職員を対象にしたプランで 50 歳、その他の職員（市議会議員を含む）を対象にしたプランで 55 歳（標準的な給付率 2.7%の場合）とされている。

[29] 5年ではない例として、オレンジカウンティの OCERS においては、勤続 5 年に加え、5年の経過が必要とされている。

[30] バレホ市（CalPERS に加入）においては、消防職員及び警察職員を対象にしたプランの最終給与は退職前 36 ヶ月の平均給与月額、給付率は 3%とされ、その他の職員（市議会議員を含む）を対象にしたプランの最終給与は退職前 36 ヶ月の平均給与月額、給付率は 2～2.7%（50 歳での退職で 2%、55 歳以上での退職で 2.7%）とされている。

[31] 例えば、CalPERS の消防職員及び警察職員を対象にしたプランは、90%を上限としている。

[32] バレホ市（CalPERS に加入）においては、消防職員及び警察職員を対象にしたプランの掛金率は 13.4%（職員 9%＋市の肩代わり分 4.4%）、事業主負担金の率が 32.564%、その他の職員（市議会議員を含む）を対象にしたプランの掛金率は 9%（職員 8%＋市の肩代わり分 1%）、事業主負担金の率が 18.421%とされている。

２　イギリス

（１）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

イギリスの正式名称は「グレイト・ブリテンと北アイルランドの連合王国」（The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland）であり、グレイト・ブリテンは、イングランド、ウェールズ、スコットランドからなる。連合王国のうち、イングランドの面積は全体の 1/2 程度であるが、人口では 8 割を占めている。以下の記述は、このイングランドを中心とするが、一部の統計資料にはウェールズを含む場合がある[1]。

イングランドの地方自治体は、単層制と二層制が混在する形態となっており、二層制が画一化されているわが国とは対照的である（資料編：図表 1 参照）。二層制の場合には、広域自治体と基礎自治体とで行政サービスの提供を分担するが、単層制の場合には、その地域における一つの自治体として両方の役割を担う。

ロンドンには、広域自治体の広域ロンドン庁（Greater London Authority: GLA）のもとに、基礎自治体のロンドン市とロンドン区が合わせて 33 団体おかれている。その他の地域は、大都市圏（Metropolitan areas）と地域圏（Shire areas）に分類される。大都市圏では、単層制のディストリクト・カウンシル（一般に「市」と訳される）が 36 団体おかれ、警察、消防、ゴミ処理、公共交通を除く包括的なサービスを提供している。

地域圏では、単層制と二層制が混在している。単層制の地方自治体として、ユニタリーが 56 団体おかれ、警察と消防を除く包括的なサービスを提供する。二層制の地域では、広域自治体として、カウンティ・カウンシル（「県」または「州」と訳されるが、本報告では「県」を用いる）が 27 団体おかれる。また、基礎自治体として、ディストリクト・カウンシル（一般に「市」と訳される）が 201 団体おかれ、住宅や都市計画、ゴミ収集などを担う[2]。この他、ウェールズ、スコットランド、北アイルランドでは単層制が採用されており、それぞれ 22 団体、32 団体、26 団体がおかれている[3]。

ただし、資料編：図表 1 で示されるように、通常、警察および消防・救命の業務は、ロンドンを除き、地方自治体とは切り離された事務組合

---

[1] イングランド地方自治体の使用者代表機関である「地方自治体雇用者協会」（LGE: Local Government Employers）はウェールズも対象としているため、LGE の統計資料は、イングランドとウェールズの両地域を包括している。

[2] Department for Communities and Local Government, Local Government Financial Statistics England, No.20, June 2010, p.15.

[3] 政府の情報窓口: Directgov（http://www.direct.gov.uk/en/index.htm、2010 年 12 月 19 日アクセス）

（single purpose authorities）で運営されている（ロンドンではGLAが担っている[4]）。したがって、地方自治体職員数といった場合、警察職員（警察官を含む）と消防職員は除かれていることが通常である。

以上の地方自治体間の役割分担を踏まえて、イングランドおよびウェールズの地方公務員数は、図表①で示されるように、約 224 万人（2010 年現在）である。地方自治体の種類別にみれば、たとえば、東京特別区に相当するロンドン区には、約 24 万人の地方公務員が勤務している。サービス別にみれば、教師が約 50 万人、教育補助員が 54 万人という大多数を構成しており、社会福祉関係職員が約 28 万人、レクリエーション・スポーツ関係職員が約 6 万人と続いている。

ただし、これらの数値は実人数（実数）であり、図表①にあるように、別にフルタイム換算（FTE）による職員数が算出される。この場合、前述の約 224 万人は、フルタイム換算で約 157 万人に減少する。このように、イギリスの地方公務員にはパートタイム職員も多く、分野によっては主要な担い手となっている。実際に、地方公務員のうち、フルタイム職員[5]が46.5%である一方、パートタイム職員が 53.5%であり、パートタイム職員[6]が過半数を占めている[7]。なお、国家公務員においても同様に多数のパートタイム職員が勤務し、統計上のフルタイム換算も一般に用いられているが、国家公務員のパートタイム職員比率が 20.7%であるのに対して、地方公務員は 53.5%であり[8]、この比率の高さが地方公務員の特徴となっている[9]。また、約 224 万人の地方公務員のうち、恒久（permanent）任用が83.3%，任期付（Temporary/Casual）任用が 14.4%であり、恒久任用が大半を占める。つまり、パートタイム職員であっても、恒久任用がありえるのである。

イギリスの地方公務員は、民間労働者と同様の労働法制のもとにおかれるため、両者を差異化することは一般的ではない。しかし、民間労働者と比較した場合、雇用契約において使用者に一定の解雇手続きを定め、解雇

---

4 例外的に、ロンドン市域の警察はロンドン市が担う。

5 「自治体一般職員の全国合同協議会（NJC）」では、フルタイムで週 37 時間以上の勤務とされている。

6 パートタイム職員も、短時間勤務であることを除いて、フルタイム職員と同様の権利を有する（2000 年パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則：The Part-time Workers（prevention of Less Favourable Treatment）Regulations 2000）（小宮文人『現代イギリス雇用法』信山社、2006 年、191 頁）。

7 LGA, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter2, 2010, p.1.

8 国家公務員は、Office of National Statistics, Civil Service Statistics, 31 March 2010, p.13 を参照。

9 その理由として、24 時間勤務の福祉施設において、夜間・週末にパートタイム職員が勤務している点、地域密着型の福祉サービスについて、フルタイム職員が広範囲にカバーするよりも、パートタイム職員が少数者を担当する方が望ましいと考えられている点などが指摘される（上林千恵子「イギリス『パートタイム労働者規制』の効果と企業への適用事例」『海外労働時報』2003 年 1 月号、52 頁）。

の理由を限定していたり、あるいは、独立の解雇審査委員会に解雇の決定を委ねていたりするなど、一定の雇用保障が与えられている点が、その違いとして指摘される[10]。

以上の地方公務員に加えて、約 25 万人の警察職員、約 5 万人の消防職員が存在している。

図表①　イングランドおよびウェールズにおける地方公務員数

（単位：人）

	実数	フルタイム換算
総数	2,244,400	1,573,000

自治体種類別	実数	フルタイム換算
ユニタリー	507,400	344,200
ロンドン区	246,000	185,800
大都市圏ディストリクト	523,400	384,800
カウンティ	691,100	452,800
ディストリクト	110,200	88,300
ウェーリッシュ・ユニタリー	166,300	117,000

サービス別	実数	フルタイム換算
教師	509,955	458,067
教育補助員	544,896	371,453
社会福祉	280,327	220,298
レクリエーション・スポーツ	66,690	46,460
図書館・公文書館	34,480	23,460
都市計画・開発	26,830	18,670
環境衛生	17,930	15,900
文化・遺産	15,760	10,980
商業	5,830	3,860
その他*	741,702	403,852

*例：執行補助、配膳、清掃、ICT スタッフ、秘書、職業訓練、保安、人事、交換手など

本報告に係る調査先	実数	フルタイム換算
メッドウェイ市	9,896	6,394
バッキンガムシャー県	12,186	8,494
ウェストミンスター区	5,103	4,245

[10] 小宮、前掲書、222 頁。

上記に含まれない地方公務員	実数	フルタイム換算
警察職員	254,441	244,497
うち警察官	141,699	143,734
消防職員	－	51,653
うち常勤消防士	－	29,735
消防士のうち契約消防士	11,899	－

（出典）総数および自治体種類別について、LGA, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter 2, 2010, summary、サービス別について、LGA, Local Government Workforce Analysis of Jop Roles, October 2010、本報告に係る調査先について、LGA, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter 2, 2010、警察職員について、Home Office, Police Service Strength, 22 July, 2010, p.3, p.13、消防職員について、Department for Communities and Local Government, Fire and Rescue Service, Operational Statistics Bulletin for England 2009-10, p.7 より筆者作成。ただし、消防職員はイングランドのみ。

なお、本調査研究会では、イギリス地方自治体の給与制度および給与決定過程を調査・研究するにあたって、2010 年 11 月 1 日から 3 日まで現地調査を実施した。具体的には、メッドウェイ市（地方圏ユニタリー）、ウェストミンスター区（ロンドン区）[11]およびバッキンガムシャー県（地方圏カウンティ・カウンシル）の 3 つの地方自治体、地方自治体雇用者協会（LGE）並びに地方公務員労働組合の中でも大規模なユニゾン（UNISON）を訪問し、聞き取り調査を行った。なお、これら 3 つの地方自治体の職員数は、図表①のとおりである。

以下、具体的な地方自治体について言及する場合は上記 3 団体について、その都度、団体名を記述するとともに、LGE およびユニゾンからの聞き取り調査についても同様とする。

イ　労働基本権の付与状況

地方公務員には、民間労働者と同様に、いわゆる労働三権（団結権、団体交渉権（協約締結権）、争議権）が認められている。したがって、地方公務員の給与は団体交渉とそれを通じた労働協約により決定される。例外となるのは、国家公務員であれば軍人、地方公務員であれば警察官、さらには北アイルランドの地方公務員である。これらは議会制定法上、労働基本権が制限されている。ただし、これら以外にも労働協約で「ストライキなし条項」（no strike agreement）が定められ、事実上、争議権の制限がなされる場合もある[12]。

---

[11] ロンドン地域は、ロンドン市と 32 のロンドン区で構成される。ロンドン区が地方自治法などの議会制定法をその存立の根拠とするのに対して、ロンドン市は例外的に取得時効による法人格をもつ（山下茂『体型比較地方自治』ぎょうせい、2010 年、71 頁）。ウェストミンスターは、その名称を City of Westminster とするが、ロンドン区としての性格から、本報告では「ウェストミンスター区」として和訳している。

[12] 刑務官や NHS 看護師の 95%を占めるイギリス看護協会（Royal College of Nursing）の看護師の例がある（BBC News, Why can't police strike?, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_ news/

警察官は、警察法（Police Act 1919）によって労働基本権が否定されている。その代償として、同法に基づいて警察官の利益を代表する警察連盟（Police Federation）[13]が設置され、その給与は、警察官団体交渉委員会（police negotiating board）[14]における当局側と連盟側の交渉をふまえ、同委員会が内務大臣に勧告することで決定される[15]。

このような独立委員会が設立され、勧告に基づいて給与が決定されるグループは、8 種類存在する（資料編：図表 2）。これらのうち、軍人および警察官は、労働基本権の制限の代償としての勧告制度であるのに対して、それ以外の 6 種類は労働基本権が保障されていながらも、必ずしも労使交渉による給与決定に委ねることが望ましくないと考えられ、勧告制度が適用されている。

地方公務員については、教師、教育補助職員、警察官の給与に関する独立委員会がおかれている。これらのうち、教育補助職員と警察官に係る独立委員会の名称には「団体交渉」が含まれており、事実上の給与交渉の場として機能している（資料編：図表 2）。それ以外の独立委員会がおおむね公益委員を中心に構成されているのに対して[16]、教育補助職員と警察官の場合、労使による交渉が展開されながらも、最終的には勧告の仕組みが用いられている点に違いがある。

なお、団体交渉に基づいて締結された労働協約は、当該協約内の諸条件が雇用契約の内容となることを前提としており（「橋渡し条項」の存在）[17]、各地方自治体が、個々の職員と協約の内容に沿った雇用契約を締結することで有効となる[18]。

---

magazine/7141970.stm, 2010 年 12 月 18 日アクセス）。

[13] 警視（superintendent）以下の階級に属する警察官（警部：Chief Inspector、警部補：Inspector、巡査部長：Sergeant、巡査：Constable）が自動的に所属する。

[14] 当局代表（警察担当大臣、警察幹部）22 名、連盟代表 22 名、首相任命による中立的な委員長と副委員長により構成される（http://www.ome.uk.com/Police_Negotiating_Board.aspx, 2010 年 12 月 18 日アクセス）。

[15] 保守党・自由民主党政権による歳出削減方針を受けて、内務省は、2010 年 10 月 1 日付で検討委員会を立ち上げ、2011 年 6 月までに、警察官への争議権付与を視野に入れた給与制度の見直しを検討するとした（http://www.review.police.uk/, 2010 年 12 月 8 日アクセス）。

[16] たとえば、上級公務員給与審議会（資料編：図表 2 の⑥）は、10 名の公益委員で構成され、勧告にあたって、上級公務員が所属する労働組合（FDA）や政府、人事委員などから意見を聴取する。

[17] 小宮、前掲書、47 頁。

[18] 「イギリスでは、ドイツやフランスのような労働協約とその他の集団的協定ないし労働契約との抵触という問題は起こらない。労働協約には、規範的効力は認められておらず、労働協約は、個別労働契約に採り入れられてはじめて拘束力をもつからである。」（大内信哉「労使関係の分権化と労働者代表」『日本労働研究雑誌』第 555 号、2006 年 10 月号、7 頁）。

（２）給与決定

ア　給与制度

イギリスの地方公務員の給料水準は、原則として全国レベルの労使交渉で決定される。これを一般に「ホイットレーシステム」と呼ぶ。このシステムは、第一次世界大戦中にストライキが頻発したことを受けて、労使関係を円滑化させ、国内産業を立て直す目的で考案された。当初、公務部門ではなく民間部門への適用が企図されたが、公務員労働組合がこのシステムの適用を公務部門にも求めたことから、同様に適用されることとなった。しかし、民間部門ではすでに労働組合の組織化が進展していたことからあまり活用されず、次第に公務部門に特有のシステムとして定着していった。

ホイットレーシステムとは、労働者と使用者それぞれの代表が、一つのテーブルで公務員全体の給料水準について交渉を行う集団的労使交渉の仕組みである。各地方自治体でも給料以外の事項に関する労使交渉は行われるが、給料水準に関してはホイットレーシステムのもとでの決定に準拠する。現在、イギリスの国家公務員はこの方式をやめ、各省が個別に労使交渉をして給与を決定しているため、ホイットレーシステムは公務部門のなかでも地方公務員を中心とする決定方法となっている。

ホイットレーシステムを通じた全国レベルの労使交渉団体は、イングランドおよびウェールズにおいて 18 団体存在している（資料編：図表 3）[19]。以下、これらのうち、約 130 万人の地方自治体の一般職員の給料水準に関する労使交渉の場となる「自治体一般職員の全国合同協議会」（資料編：図表 3 の⑬。以下「NJC」という）を対象として述べていく[20]。

NJC では、給料改定率、給料基準をはじめとして、有給休暇、病気による欠勤、勤務時間および手当などの勤務条件（Terms and Conditions）、さらに勤務条件に関する労使交渉のルールなどが合意される。“グリーンブック”と呼ばれる合意文書は、全国レベルでの労働協約であり、1 年～2 年程度で改定されてきているが、その内容は包括的であり、詳細を地方レベルでの交渉に委ねていることも少なくない。したがって、NJC にとって重要となるのは、毎年の給料改定率とそれに基づく給料基準の改定である。各地方自治体においては、給料改定率については組合との交渉をせず、NJC の決定に準拠し、これ以外の勤務条件については、NJC の労働協約に定められたルールのもとで交渉を行う[21]。

NJC では毎年、給料改定率を基準点ごとに示す。2010 年 3 月 31 日まで

---

[19] 交渉実態がある（LGE が使用者代表を派遣している）ことから、独立委員会に含めていた教師、教育補助員、警察官の審議会・委員会もこれに含まれる。

[20] ただし、資料編：図表 2 の注にあるように、教育補助職員が離脱したため、現在は約 90 万人に減少している。

[21] 労働協約のなかには、勤務条件の内容を具体的にあるいは一定の幅をもって定めた事項もあるが、一般的には労働協約に定められた勤務条件に関する交渉事項について、協約内のルールに沿って各地方自治体で労使交渉を行う。

は、図表②の給料基準が適用されており、労使の合意に基づいて、基準点4から49までに対応した年収ベースでの給料が示されている。各地方自治体は、NJCの基準点と職務評価（Job Evaluation）にしたがった職務分類とを照らし合わせて等級化（たとえば、第4の基準点を二分割する、二つの基準点を併合するなど）し、給料表を作成する。

図表②　NJCによる給料基準（2009年4月1日から2010年3月31日まで）

基準点	2009年4月1日	時給相当*	基準点	2009年4月1日	時給相当*
4	£ 12,145	£ 6.30	27	£ 22,958	£ 11.90
5	£ 12,312	£ 6.38	28	£ 23,708	£ 12.29
6	£ 12,489	£ 6.47	29	£ 24,646	£ 12.77
7	£ 12,787	£ 6.63	30	£ 25,472	£ 13.20
8	£ 13,189	£ 6.83	31	£ 26,276	£ 13.62
9	£ 13,589	£ 7.04	32	£ 27,052	£ 14.02
10	£ 13,874	£ 7.19	33	£ 27,849	£ 14.43
11	£ 14,733	£ 7.64	34	£ 28,636	£ 14.84
12	£ 15,039	£ 7.80	35	£ 29,236	£ 15.15
13	£ 15,444	£ 8.01	36	£ 30,011	£ 15.56
14	£ 15,725	£ 8.15	37	£ 30,851	£ 15.99
15	£ 16,054	£ 8.32	38	£ 31,754	£ 16.46
16	£ 16,440	£ 8.52	39	£ 32,800	£ 17.00
17	£ 16,830	£ 8.72	40	£ 33,661	£ 17.45
18	£ 17,161	£ 8.89	41	£ 34,549	£ 17.91
19	£ 17,802	£ 9.23	42	£ 35,430	£ 18.36
20	£ 18,453	£ 9.56	43	£ 36,313	£ 18.82
21	£ 19,126	£ 9.91	44	£ 37,206	£ 19.28
22	£ 19,621	£ 10.17	45	£ 38,042	£ 19.72
23	£ 20,198	£ 10.47	46	£ 38,961	£ 20.19
24	£ 20,858	£ 10.81	47	£ 39,855	£ 20.66
25	£ 21,519	£ 11.15	48	£ 40,741	£ 21.12
26	£ 22,221	£ 11.52	49	£ 41,616	£ 21.57

*週37時間を標準的な勤務時間として換算したもの

（出典）UNISON, Local Government Pay Rates（和訳）

（UNISON提供資料, 2010年11月2日訪問時）

たとえば、図表②の NJC による給料基準点は、メッドウェイ市およびウェストミンスター区のように、地方自治体の手によって給料表に変換される。メッドウェイ市の給料表は、おおむね NJC の基準点に対応する形

で作成されており、ポイントに対応して、同市の職位（E, D, C, B, A, PO）が等級化されている（資料編：図表 4）。それに対して、ウェストミンスター区の給料表は、等級を 7 つに分け、それぞれに 7 段階のステップを設定している（資料編：図表 5-1）。通常、等級ごとに職務が上位、中位、下位に分類されたうえで、目標給（緑色の部分）で採用が行われ、特別給（ピンク色の部分）は、高い人事評価を得た特に優秀な職員に対してのみ支給されるというように、給料表が運用されている（資料編：図表 5-2 から 5-4 まで）[22]。

NJC の改定率は給料表のもととなった基準点ごとに適用されるため、改定率は全国の自治体で均衡する。しかし、この 2 団体の給料表にも多様性がみられるように、同一の基準点をもとにしていながらも、給料表の作成には地方自治体の裁量が大きく、団体間の標準化は必ずしもなされていない。つまり、地方自治体内部の職務と給与は対応しているが、地方自治体間の職務と給与の対応はなされていない。

このため、同じ職務、職位、労働であっても地方自治体ごとの給与水準は異なる。民間の研究所の賃金調査によれば、地方公務員としての同じ職務であっても、地方自治体が異なれば年収も異なっている（資料編：図表 6）。このような差を埋めるために、ロンドン区では、「同一職務同一賃金」の取組みにより、その多くで共通の職務評価が用いられており、地方自治体間の標準化の動きもみられる[23]。

基準点を通じた均衡以外では、国家公務員との間でも、地方自治体間でも給与水準の均衡は図られていない。労働組合側は、このような他の公務部門との均衡が図られていない点を問題視し、毎年度の要求に際して、資料提供を行っている。たとえば、エージェンシーを含む中央省庁の国家公務員の平均年収が￡13,026 であるのに対して、NJC のそれは￡11,577 であり、約 88%相当でしかないと批判をしている[24]。近年、労働組合側が比較の材料としてとくに重視しているのは、勧告で給与が決められているその他の公務部門職員、なかでも同種の社会福祉関係スタッフを多く抱える国民保健サービス（National Health Service: NHS）で働く職員である[25]。

---

[22] ロンドンには、NJC においてフリンジ加給（インナー・ロンドンで￡798、アウター・ロンドンで￡555）が示されるのに加えて、広域ロンドン地域協議会（Greater London Provincial Council）での集団的労使交渉に基づいて、地域手当（ロンドン加給）が決定される（2009 年度は、インナー・ロンドンで￡3,299, アウター・ロンドンで￡1,755）。後者は、あくまで助言的な目安となる。

[23] 「シングル・ステータス」と総称され、近年、自治体間、職務間、男女間の給与の格差を解消するため、職務評価と等級化の再評価がなされている。労働組合側がとくに問題視しているのは、男女間の格差である。

[24] Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Service, Pay Claim 2009-2010, January 2009, p.8.

[25] NHS 職員の勧告の対象は、当初、看護師と保健専門職のみだったが、2004 年に福祉専門職・技術職に拡大され、2007 年には一般職員や清掃職などを包含し、現在では、医師、歯科医、限定的な幹部職を除く NHS 職員の給与が勧告で決定されている（マンパワー経済局

同一職務であっても、NJC 内の職員と NHS 職員とでは、たとえば保育士で約 25%の違いが生じているとの比較もある（資料編：図表 7）。その一つの要因として、図表③で示されるように、NJC 内職員と NHS 職員の改定率に、差異があることがあげられる。

これらの公務部門との均衡と同様に、民間との均衡も制度上はなされていない。ただし、NJC の団体交渉ではインフレ率[26]が重要な指標となるため、上記の公務部門の給料よりは考慮の度合いは強い。また、使用者側は、主に地域の同規模の雇用者（大型スーパーであることが多い）を参考にして、使用者代表たる LGE に対して地域の現状や要望を伝える。組合側も、民間部門の最低年収、中央値年収、最高年収、平均年収などについて比較し、要求時の資料として加えている[27]。なお、NJC の改定率は、逆に、ひろく公務部門やボランタリーセクターの給与に影響を与える。

図表③　NJC 加盟団体の一般職員と NHS 職員の給料改定率の比較

年	一般職員 NJC	NHS
1998	3.00	3.80
1999	3.00	4.70
2000	3.00	3.40
2001	3.50	3.70
2002	4.00	3.60
2003	3.50	3.225
2004	2.75	3.225
2005	2.75	3.225
2006	2.95	2.50
2007	2.48	2.40
2008	2.75	2.40
2009	1.02	2.54
2010	0.00	2.25

（出典）Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2011-2012, p.11.

給与を構成するのは、主要部分を占める給料と、一般的には限定的に支給される手当である。給料は、NJC による改定率に直接影響を受ける。それに対して手当は、勤務条件の中に位置づけられるため、NJC において金額まで定められた 5 種類の手当（ソーシャルワーカーの待機手当など）は、ナショナル・ミニマムとして保障されているが、それ以外については地域ごとに違いがある。たとえば、今回の調査先であるウェストミンスター区では、夜間勤務手当や不規則勤務手当、待機手当など 8 種類の特殊な手当はあるが、これら以外に通常勤務で支給される手当は存在しない。また、夜間勤務手当や週末手当は、新規採用者には支給しない方針であるなど、手当の整理を進めている。

なお、ウェストミンスター区、メッドウェイ市ともにボーナスはなく（ウェストミンスター区については廃止した）、イングランドの地方自治体職員へのボーナスの支給は必ずしも一般的ではない。

ホームページより）。

[26] インフレ率には、小売物価指数（RPI: Retail Price Index）、住宅ローン金利を除く小売物価指数（RPI-X）、消費者物価指数（CPI: Consumer Price Index）がある。

[27] Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2011-2012, p.13.

イ　給与決定過程

（ア）給与決定過程の流れ／給与改定の方式

給与決定過程は、大きく三つに分類が可能である。第一に、前述の勧告で給与決定がなされるグループであり、資料編：図表 2 で示される。第二に、ホイットレーシステムによるグループであり、前述の地方自治体一般職員の NJC が代表的である。その他、チーフエグゼクティブなどの幹部公務員も別建ての合同交渉委員会（資料編：図表 3 の①）で交渉が行われる。第三に、NJC から離脱して、地方自治体で独自に労使交渉を行うグループがある。一般に、「オプト・アウト団体」（離脱団体）と呼ばれる。

本調査研究会が現地調査の対象とした 3 団体のうち、ウェストミンスター区とメッドウェイ市は NJC の加盟団体であり、バッキンガムシャー県はオプト・アウト団体である。NJC に加盟している地方自治体ごとの労使交渉の内容は給料以外の勤務条件であるのに対して、オプト・アウト団体は給料を含めて労使交渉を行う。

（イ）労使交渉の実際

以下では、地方自治体一般職員の NJC 加盟団体とオプト・アウト団体それぞれの給与決定過程を示す。

一般職員の NJC は 12 名の使用者側代表、58 名の労働組合代表で構成される。約 400 の地方自治体の職員の給料を決定する大規模な交渉団体であるが、日常的な交渉を使用者側で担うのは前述の LGE の職員約 50 名である。LGE での聞き取り調査によれば、そのうち、約 27 名が実際の交渉に携わっている（資料編：図表 3 の 18 種類の NJC/JNC をカバー）。一般職員の NJC はそのうちの 4 名が担当する。

交渉は次のようなスケジュールで進められる。通常、4 月 1 日に効力が生じる給料改定率（NJC award）に対して、前年の 10 月にユニゾン（最大の地方公務員労働組合）、小組合の GMB および UNITE も参加のもと、組合からの要求（pay claim）を示す。2010 年度は、すべての基準点について、£250（1.19%の改定率）の要求がなされた[28]。なお、基本的に使用者側の交渉のスタンスは受け身であるが、経済状況などに応じて、労働組合からの要求以前に動き出すこともある（2005 年度に例がある）。

要求を受けて、LGE は、12 月にかけて各地方自治体を回って人事担当者と会談するとともに、より広範な地方自治体関係者の参加のもと、シンポジウムなどを開催する。会談では、要求を受け入れた場合のコストを算出するなどの技術的な支援を行うとともに、予算状況などに関する意見を聴取する。このようにして LGE は、要求の受け入れが可能で

[28] 2009 年度は£500（2.5%の改定率）

あるかどうかを判断していく。その際に考慮されるのは、前述のようにインフレ率および地域における同規模の民間労働者の給与水準である。給与決定過程においては、組合側と基準点ごとの額の改定について交渉し、場合によっては、基準点一律の改定ではなく上位と下位で改定率の差異化も行われる。

地方自治体との会談、労働組合との交渉を受けて、通常 1 月に LGE からの回答（Offer）が示される。この回答に対してさらに組合との交渉が重ねられ、合意が得られた時点で NJC の改定率として公表される（図表③）。この改定率にしたがって、NJC 加盟団体は、自らの給料表で対応する基準点を改定のうえ、職員の給料に反映させる。なお、NJC 加盟団体であっても、NJC が示す改定率に準拠せず助言として用いることはできるが、その場合には、組合から地方自治体個別の交渉を要求されることとなる。

次に、バッキンガムシャー県を例にオプト・アウト団体の給与決定過程を述べる。バッキンガムシャー県は、1990 年に NJC を離脱した[29]。このため、団体独自で給料に関する労使交渉を行っている。ただし、厳密にいえば、「交渉」（negotiation）ではなく「協議」（consultation）として位置づけられている。

「協議」を担うのは、県議会に設置された委員会である。委員会は、リーダーを含む 6 人の議員で構成される。議会での登録を経た 3 つの労働組合は、合同で委員会に対して要求額を提示する。それを受けて、地方自治体の人事部局は委員会の決定に必要な情報（要求を受け入れた場合の必要経費など）を調査し、支援を行う。ただし、予算はこれよりも早い時期に編成されており、予算上の余裕があるかどうかという制約を受ける。

委員会から改定率の提示（pay offer）が出された時点から 5 週間の協議期間が開始され、その間も人事部局は引き続き必要な支援を行う。協議の場で考慮されるのは、この地域における給与水準ではなく、NJC による全国合意である。協議期間が終了すると、最終的に委員会が決定し、予算全体が議会で承認されることとなる。

その他、給料以外の交渉事項[30]は人事部局が担い、通常、3 人対 3 人で交渉が行われる。2010 年度には、各種手当の支給基準を厳格化するよ

---

[29] バッキンガムシャー県の交渉担当者からの聞き取り調査によれば、離脱に際して、年収の 6%を加給することで組合と合意を得た。ただし、現在も全国合意を尊重しているという意味で、自らを必ずしも「離脱した」とはとらえていないという。あくまで、タイミング的に全国合意を待つ必要がなく、予算がスムーズに決定されることをメリットに、NJC とは別のタイミングで行っているというスタンスである。こうしたメリットに対して、NJC には、給料に関する交渉を各地方自治体で行う必要がないというメリットがあるとも説明された。

[30] 勤務週、有給休暇、フレックス制度、昇給の原則、通告期間、ボーナス、病気による欠勤、通勤手当、領収書の不要な支出のルール、解職手続、職務評価の枠組み、出産、介護など。

う交渉が進められている[31]。なお、バッキンガムシャー県の給料表は、資料編：図表 8 に示される。

オプト・アウト団体はロンドン近郊に集中しており、バッキンガムシャー県周辺でも 77 自治体のうち、33 団体が離脱する選択をしているという。バッキンガムシャー県を含めた主なオプト・アウト団体の一覧およびその改定率は、資料編：図表 9 に示される。2009 年の NJC 改定率が 1.02%であるのに対して、オプト・アウト団体の改定率は、バッキンガムシャー県のように 2.25%と高水準の例もあれば、ドーヴァー市のように 0%の例もあり多様となっている。

（ウ）労使交渉が不調の場合

労使交渉は、原則として合意が得られるまで継続される。新規の協約が締結された時点で 4 月 1 日に遡及して適用されるが、交渉継続中は既存の協約が有効となるため、終わりのない交渉は組合側にとっても必ずしもメリットにつながらない。近年は、合意が得られないままに翌年度の交渉を開始する事態もおきている。

最終的に、ある一定の時点で合意が得られない場合、使用者側は自らの改定案を実行に移すこととなるが、これに対して組合側は、ストライキの実施で対抗する。ストライキの実施以前には、当事者の少なくとも一方からの申請に基づいて、すべての当事者が同意することを条件に、助言斡旋仲裁局（ACAS: Advisory, Conciliation and Arbitration Service）の調停および仲裁に委ねることができる。

ACAS は、1974 年に創設されたいわゆる公益法人（NDPBs）である。中央省庁の一つである経済・革新・技能省（BIS: Department of Business Innovation and Skills）から拠出される資金で運営されるが、政府から独立した存在であると考えられている。労使双方に対する助言、斡旋、仲裁のほか、行為準則の作成、労使関係の調査などを行っている。ACAS による仲裁は一般的に法的拘束力を有しない。しかしながら、これに従わないことはきわめて稀であるということから[32]、事実上の拘束力を有している[33]。

直近の付託事例として、2008 年度分の地方自治体一般職員の NJC 改

---

[31] 聞き取り調査では、自家用車通勤手当、医療補助、通勤手当、領収書の不要な支出のルールについて基準を厳格化するよう、2 月に交渉を開始し、7 月に正式な交渉にこぎつけているという。

[32] 小宮、前掲書、62 頁。

[33] なお、類似の機関に中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee）がある。その前身は労働裁判所であり、1971 年に労働仲裁局に名称変更された後、現在の中央仲裁委員会となった。その必要な職員および施設は ACAS が貸与しているため、ACAS の下部機関としての位置付けが強い。その主要な任務は労働組合の認証であるが、ACAS からの依頼に基づいて任意的仲裁を行い、法定された労使関係事項に関する紛争の判定機関としての役割も果たし、ACAS を補完する存在でもある。

定率があげられる。LGE も付託に同意し、労使双方が資料を提出のうえ、全１回の委員会が開催された（ACAS の求めにより複数回の開催も可能）。その間、2 日間のストを経験しながらも、付託を受けた交渉のなかで両者が合意にいたりつつあった折、ACAS から「0.3%上乗せ」の決定がなされた。使用者側はこの時の決定を不本意とし、2009 年度は ACAS への付託を拒否している。

（エ）ストライキの状況

LGE での聞き取り調査によれば、一般的な傾向として、2008 年以前はストライキが多く起こったが、同年以降は ACAS を利用しようとする傾向が強まっているという。過去においては、前述のように、ACAS への付託中（2008 年 7 月）に 2 日間のストライキを経験した。ただし、ストライキは地方レベルの組合員投票に基づいて実施されるため、この時は約 27%の自治体が同時にストライキを実施したにすぎなかった。学校関係者がストライキをした場合には国民への影響が大きいが、休日であったこともあり、局所的影響にとどまったという。ユニゾン側からすれば、ストライキは他の代替手段がない場合に用いる最後の方法であり、交渉再開に持ち込むことができるという点でのメリットがあるという。

一方、自ら団体交渉を担うバッキンガムシャー県では、2006 年に全国レベルでの年金改革に関してストライキを経験したが、国レベルでの合意後は沈静化し、以後経験していないという。

なお、直近の事例として、保守党・自由民主党連立政権の財政削減方針に対抗する消防士のストライキが、2010 年 10 月 23 日、11 月 1 日に相次いで行われた。

ウ　給与制度への議会の関与

NJC による改定率の決定は、ウェストミンスター議会はもちろんのこと、地方議会の議決を必要としていない。労働協約についても同様である。

ただし、NJC に準拠するウェストミンスター区でも、給料改定率以外の事項については労使交渉を行う。具体的には、人事局長が、議員から団体交渉の権限を委任され交渉を担い、それに基づき、議員と事前に相談のうえ人件費予算を編成するという。議員からは通常、人件費の抑制に向けた声が寄せられるため、同区においては、採用時の給料を各等級の下位（資料編：図表 5-2 から 5-4 までのうち緑色の部分）とする、上位（同、無色の部分）は原則として適用しないなどの方法により、人件費の抑制と実績に基づく給料の支給が行われているという。このような日常的な議員とのやり取りとともに、最終的な予算の決定による議会の関与がある。

また、前述のように、オプト・アウト団体の一つであるバッキンガムシャー県では、給料改定率の交渉を議会の委員会が担っているため、より直接的な関与がある。

エ　給与の予算面における取扱い

LGE は、組合の要求を受けて各地方自治体から財政状況や予算状況などについて意見を聴取する。したがって、LGE の交渉は、ある程度地方自治体の予算状況を考慮して進められる。なお、NJC による給料改定率が年度の途中で 4 月 1 日に遡って適用される場合、「引当金」により予算上の対応がなされる。

バッキンガムシャー県の場合、前述のように、給料改定率の決定に先立って予算は編成されているため、予算上の余裕の有無によって協議は制約を受ける。

他方、組合側は、地方自治体の財政状況や歳入状況を調査し、要求時の資料として加えている[34]。

オ　近年の給与改定状況

NJC 加盟団体の一般職員の改定率は図表③を、オプト・アウト団体の改定率は資料編：図表 9 を、それぞれ参照されたい。なお、職員の平均給与については、資料の提供があったウェストミンスター区についてのみ示す（資料編：図表 10-1 および 10-2）。

（３）その他

かつて公務員の年金改革でストライキがあったと述べたように、公務員にとって、年金は給与の一部ともいえる要素である。イギリス地方公務員の年金は、約 460 万人を包括した地方公務員年金制度（いわゆる二階建て部分）（LGPS：Local Government Pension Scheme）のもとで運営されている[35]。国による全国的な制度であるが、99 の地域年金基金が運営を担当している。75 歳未満であることが加入条件であり、パートタイム職員であっても 3 か月以上の雇用契約があれば加入することができる[36]。ただし、個人年金を選択することも可能であり、地方公務員だけではなく、公共サービスを提供する組織も加入を選択することが可能であるが、警察官、消防士および教師はこれに加入せず、別立ての年金制度となっている。

いわゆる一階建て部分の基礎年金の支給開始年齢は、男性で 65 歳、女性で 60 歳だが、女性については引き上げられている最中である。2020 年までには男女ともに 65 歳で統一された後、2024 年から 46 年にかけて、68 歳まで引き上げられる予定である[37]。

---

[34] Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2011-2012, p.23.

[35] LGPS ホームページを参照して記述。

[36] 地方公務員年金（雑）規則（年金法に基づく執行規則）の制定により、2010 年 9 月 30 日から 3 か月以下の雇用契約であっても、それが延長されれば加入することができるように改められた。

[37] しかし、2010 年 10 月の歳出見直し（Spending Review）のなかで、女性の引き上げを早

また、基礎年金の最低加入期間は、かつて男性で 11 年、女性で 9.75 年とされていたが、2007 年の年金法改正により、2010 年 4 月から撤廃され、加入期間によって年金額は異なるが、1 年以上の加入で将来の受給が認められることとなった。

地方公務員年金については、60 歳からの早期退職による受給も可能であるが、減額が行われ、また、55 歳からの早期退職による受給についても、雇用者の同意または余剰解職や経営上の問題であることの条件が必要となる。

地方公務員年金への拠出は、収入に応じて 5.5%から 7.5%であり、2008 年 3 月以前と以後の加入分では計算式が異なる[38]。また、被用者のいわゆる二階建て部分の年金である「国家第二年金」には、雇用者負担がなく、早期退職による受給ができないのに対して、公務員年金の場合には、雇用者負担があり、早期退職による受給が認められているという違いがある。

め、2018 年から 2020 年の間に、男女とも 66 歳まで引き上げる方針が示された。

[38] 2008 年 3 月以前の加入分は「加入期間×1/80×退職前最終年の年俸」で、2008 年 4 月以降の加入分は「加入期間×1/60×退職前最終年の年俸」で、それぞれ計算される。

３　フランス

フランスの地方公務員制度に関する記述を始めるに当たって、公務員制度全般について簡単に触れておきたい。現行の公務員制度は、国家公務員、地方公務員及び病院公務員の 3 種類の公務員制度から構成されており、地方公務員制度はその一部となっている。また、地方公務員制度は、主に次の 2 つの法律によって定められている。すなわち、地方公務員及び国家公務員共通の権利義務を定めた 1983 年 7 月 13 日法（loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires）並びに地方自治体である市町村（commune）、県（département）、州（région）及びその公施設法人（établissement publique）で勤務する職員を対象とした 1984 年 1 月 26 日法（loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale）である。これらの法律の適用対象者は主に正規職員（titulaire）である。

このように、フランスの地方公務員は、労働基本権や給与といった項目については法律上、国家公務員と同じ権利義務が与えられている。よって、原則として、地方公務員制度は、国家公務員制度と共通した部分を有しながら運用されている。しかし、地方公務員制度独自の運用も存在する。そこで、本報告では、公務員制度として諸点を記述するとともに、地方公務員制度に関して特記すべき事項を中心に見ていく[1]。また、地方公務員制度上の各項目は、法律、デクレ（Décret）及びアレテ（Arrêté）といった法令によって全国共通の規則が詳細に定められており、全国どこにいても同じ制度運用となるようなシステムを採っている。以下の記述が個別地方自治体をその対象とはしておらず、制度の概要を記すにとどまっているのはこのような背景による。

なお、以下、特別の断りがない限り、地方公務員とは地方自治体で勤務する一般職正規職員を指す。

（１）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

2008 年 12 月 31 日現在、正規及び非正規職員（non-titulaire）等を合わせて、国家公務員は約 240 万人、地方公務員は約 180 万人、病院公務員は約 100 万人を数える。公務員全体では国家公務員が約 50%、地方公務員が約 30%、病院公務員が約 20%であり、国家公務員の割合が最も高い（図表 1）。しかし、1988

[1] 地方公務員の一部の職には政治任用や自由任用によるものもあるが、本報告の対象にはそれらは含まない。

年から 2008 年までの間の職員増加について統計資料を見てみると、地方公務員の職員増加率は 1.6%となっており、国家公務員の 1%、病院公務員の 1.2%を上回っている。また、1998 年から 2008 年までの間の職員増加率の年平均は国家公務員が 0.2%、病院公務員が 1.2%であるのに対し、地方公務員は 2.5%となっている[2]。このように、少なくとも 1988 年以降、国家公務員及び地方公務員の職員増加率については、地方公務員数の増加率の方が常時、高くなっている[3]。

次に、正規及び非正規職員等を合わせた地方公務員数は、市町村公務員が約 100 万人とされており、地方公務員の中で最も多い（図表 2）。また、1988 年から 2008 年までの間の地方公務員数の推移を見てみると、その増加率は市町村が 1.5%、県が 3.1%、州が 15.2%と、州の職員数の伸び率が高くなっている[4]。これは、1982 年 3 月 2 日法（市町村、県、州の権利と自由：Droits et libertés des communes, des départements et des régions）により、従来の行政区画から地方自治体となった州は、1983 年から職員採用を始めたためである。当初、職員数は他の地方自治体に比べて極端に少なく、1988 年には正規及び非正規職員を合わせて約 4 千人程度だったが、2008 年には両者合わせて約 7 万 2 千人にまで増加している。

加えて、地方自治体における非正規職員数の状況を見てみると、2007 年 12 月 31 日現在、市町村で働く非正規職員は職員全体の 11.2%を占めている[5]。2005 年に比べると非正規職員数

---

[2] 国家公務員は 2006 年から職員数の削減に取り組んでいる一方、地方公務員は増加を続けている。これは、地方公務員数の純粋な増加という部分もあるが、2004 年 8 月 13 日法（loi n°2004-809 du 13 août 2004）109 条に基づいて、国家公務員である学校関係職員のうち一部現業職員及び国の出先機関である県設備部局の一部職員（約 13 万人）を地方公務員へ身分移管させる国家公務員削減策の影響もある。詳細については以下を参照。（財）自治体国際化協会『CLAIR REPORT No.330 フランスの新たな地方分権 その 3－第 2 幕の検証と第 3 幕の可能性－』2008 年、p.62-66、http://www.clair.or.jp/j/forum/c_report/pdf/330.pdf（2009 年 6 月 10 日閲覧）。植村哲「フランスの国の地方出先機関－その理念と最近の改革の動向」『地方自治』第 748 号、2010 年、p.62-66。

[3] Ministère du budget, des comptes publiques et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique: Faits et chiffres 2009-2010 vol.1* [en ligne], La documentation française, Paris, 2010, p.214. [réf du 15 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V1_2009-2010.pdf

[4] *Ibidem*, p.220.

[5] 数字は 2007 年 12 月 31 日現在。CNFPT et DGCL, *Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire（CTP）sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2007* [en ligne], Ministère de l'Intérieur et DGCL, Paris, 2006, pp.15 [réf du 15 janvier 2011]. Disponible sur: http://

は年々減少しているが、これは、職群（cadre d'emploi）数の設定が増えたことや非正規職員の正規職員化が行われてきたことに起因するものと考えられるという[6]。しかし、運営資金の少ない小規模市町村においては、人件費を節約するために、他の人口規模の市町村に比べて、非正規職員を多く雇用しているのが実状である。その例として、2007 年末現在において、市町村と市町村公施設法人全体の非正規職員の占める割合が 11.3%であるのに対し、人口 1 千人以下の市町村では、常時勤務でありながら採用形態が非正規職員である者の雇用率が 13.7%と、人口 1 千人以上の市町村と比べて最も高くなっている。ちなみに、非常勤職員数の割合については、市町村の人口千人以上 3 千 5 百人以下が 8.1%、3 千 5 百人以上 5 千人以下が 8.8%、5 千人以上 1 万人未満が 10.9%、1 万人以上 2 万人以下が 12.5%、2 万人以上 5 万人以下が 12.6%、5 万人以上 10 万人以下が 12.9%、10 万人以上が 8.7%となっている。また、非正規職員の雇用率は、県が 8.9%であるのに対し、州では 17.2%、都市共同体（communauté de communes）では 19.3%となっており、その理由については照査する必要があるだろう[7]。

続いて公務員の区分について述べる。地方公務員の一部の職は政治任用や自由任用による職であるが、本調査の対象は次に記す職群に所属する正規職員である。すなわち、地方公務員のポストはカテゴリー（catégorie）、部門（filière）、職群（cadre d'emploi）及び等級（grade）によって構成・分類されており、職群については、現在 60 を数える（図表 3）。また、職群ごとにデクレで詳細が定められている。例えば、「地方行政管理者（administrateurs territoriaux）」は、1987 年 12 月 30 日デク

---

www.observatoire.cnfpt.fr/documents/012011/040111170502Bilanssociaux2007VF.pdf

[6] 2005 年の数字については、 Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale（CNFPT）et la Direction générale des collectivités locales（DGCL）[En ligne]. *Synthèse national des rapports au comité technique paritaire sur l'état au 31 décembre 2005 des collectivités territoriales*. Paris: Ministère de l'Intérieur et DGCL, 2008[réf. du 22 mars 2009]. Disponible sur: http://www.dgcl.interieur.gouv.fr/sections/a_votre_service/statistiques/fpt/resultat_des_bilans/synthese_nationale_b/downloadFile/file/Synthese_nationale_Bilans_sociaux_2005_V4.pdf?nocache=1228809159.39. RAYNAUD Philippe. L'emploi public est tire par la fonction publique territoriale. *Économie et statistique*, n°369-370, 2003, p.80[réf. du 23 mars 2009]. Disponible sur: www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369d.pdf

[7] CNFPT et DGCL. *Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire（CTP）sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2007, op. cit,* p.15.

レ（Décret n°87 - 1097 du 30 décembre 1987）により定められており、カテゴリーA・行政部門の職群として、INET の学生身分の等級も含めて 3 等級から構成されている（図表 4）。

そしてフランスでは、職（emploi）と等級は区別されている。すなわち、職群や職群の中のある等級についての正規職員試験に合格した者は、各々が何らかの職群に所属することになる。次に、自身の属する職群及び等級に基づいて職を探し、地方自治体や地方公施設法人といった地方行政機関に採用されて初めて、地方公務員として職に就くことができる。このような「キャリアシステム（système de la carrière）」と呼ばれるシステムが、国家公務員制度と同様に、地方公務員制度においても採用されている。

なお、地方公務員に関しては、インターネットを利用して全国に職を探すことができ、採用候補者名簿に記載された者のために、応募可能な地方自治体のポストを検索できるサイトがある[8]。また、職員研修のためのサイトもあり、受講したい研修を検索し、また、これまでに受講した研修の履歴を確認することができる[9]。

イ　労働基本権の付与状況

先述のとおり、地方公務員の労働基本権については、1983 年 7 月 13 日法により、国家公務員と共通の権利義務が定められている。また、地方公務員に関しては 1984 年 1 月 26 日法第 100 条においても定められている[10]。以下、労働基本権のうち給与政策に関係する項目について適宜記すこととしたい。

①団結権（Le droit syndical）

1983 年 7 月 13 日法第 8 条により定められているほか、地

---

[8] CNFPT-CDG. *Portail de l'emploi dans la focntion publique territriale*[en ligne][réf du 31 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.emploi-territorial.fr/page.php/

[9] CNFPT. L'offre de formation du CNFPT.[en ligne][réf du 31 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.cnfpt.fr/site/fr/agents/se-former-tout-au-long-de-la-vie/loffre-de-formation-du-cnfpt/54

[10] 詳細については、地方公務員制度における団結権行使に関する1985年4月3日デクレ（Décret 85-397 du 3 avril 1985. Relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale）、1994年3月4日デクレ（Décret 94-191 du 4 mars 1994）、1985年5月22日デクレ（Décret 85-552 du 22 mai 1985）において定められている。

方公務員に関しては、1984 年 1 月 26 日法 100 条において定められている。正規及び非正規職員ともに認められており、組合組織も複数存在している。なお、内務省での聞き取り調査では、公務員全体の組合組織率は 15～25%ではないか、とのことであった。

②団体交渉権（Le droit de la négotiation collective）

1983 年 7 月 13 日法第 9 条により、正規及び非正規職員ともに認められている。給与政策については、1983 年 7 月 13 日法第 8 条第 2 項において、労働組合は政府当局との事前の交渉が可能と定められている。詳細は後述するが、交渉権を持つ組合、すなわち、全国レベルの選挙によって選出された「代表性（représentativité）」を帯びた労働組合が政府当局との交渉権を持っている。現在、給与交渉に参加している労働組合は、CGT（労働総同盟）、CGT-FO（労働者総同盟「労働者の力」）、CFDT（フランス民主主義労働総同盟）、UNSA-fonctionnaires（官吏自治連盟）、CFTC（フランスキリスト教労働者連盟）、CFE-CGC（管理者総同盟）、FSU（フランス教育者連盟）、Solidaires（連帯）の 8 団体である[11]。

一方、地方公務員制度をめぐって職員と地方議会議員間で議論を行う機関が全国レベル及び地方レベルにそれぞれ設置されている。地方レベルを見てみると、各地方自治体や各公施設法人は、職員数に応じて 3 つの会、すなわち、労使同数である「労使共同管理委員会（comission administrative paritaire-CAP）」、労使同数ではない「技術審査会（comité technique-CT）」、そして「衛生安全労働条件協議会（comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail-CHSCT）」といった、労使の参加を義務付けた会を設置している[12]。こ

[11] 内務省聞き取り調査。

[12] CT は、各地方自治体及び各地方公施設法人において、規定に基づき職員が 50 人以上いる場合に設置される。運営センターに加盟している市町村については、運営センターに設けられている CT が代替する。CT では、手当の基準に関わる事項、研修計画及び作業近代化プログラム（programmes de modernisation des méthodes）など職員人事管理のうち、具体的な人事管理手法といった行政管理全体から見た人事管理の手法に関わることについて話し合われる。また、CAP では、出向、勤務評定、昇進、懲罰、任官拒否及び免職といった職員人事管理のうち、各職員のキャリアに関係する事項が話し合われる。さらに、CHSCT では、職場の衛生や安全及び労災など労働環境や労働条件の安全確保について話し合われる。これらは、1984 年 1 月 26 日法 32、33 条によって定められている。フランスでは、地方自治体が共同運営している人事管理機関、すなわち、全国地方公務員センター（Le Centre national de la fonction publique territoriale）及び各地域の代表部（delegation

れらの会は、職員数に応じて各地方自治体や各公施設法人独自に設けるか、あるいは地方自治体及び地方公施設法人が共同で設置することが定められている。これらの会は議事内容で区別されており、団体交渉において、各項目が交渉の取引材料に用いられることを避けるための工夫といえよう。

地方自治体等で労使交渉の場に参加する労働組合は各々異なるが、例えば、イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne（Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France）では、2010 年 11 月現在、CFDT、CFTC、CGT 及び FO が CT に参加している。CT の運営委員会には、運営センターに所属している市町村の市町村議会議員代表者、労働組合代表者、それぞれ 7 人ずつが出席し、投票する権利を持つ。その他、投票権を持たない補欠人及び専門家が出席する場合もあるという。開催回数は年 11 回（月 1 回、ただし、7 及び 8 月は 1 回のみ）であり、各会合で扱う議題に関する書類は、各会合の約 1 か月前までに提出することが定められている。

そして、2011 年 2 月現在、労使交渉の改革について重要なターニングポイントとされた「社会対話の刷新に関する 2008 年 6 月 2 日のベルシー合意（Accords de Bercy）」に基づいた改革が順次、進められている [13]。2010 年 7 月 5 日法（loi n°2010-751 du 5 juillet 2010）によって、給与政策の団体交渉についても改革の対象となった。後述するが、給与政策において指数の額をいくらにするかという中央レベルでの団体交渉に関わる項目である。すなわち、従来、給与政策の指数をめぐる団体交渉が「交渉」として機能しておらず、あくまで意見交換の場にとどまっており、建設的な合意に至ることが少ないことが問題視され、批判されてきた。よって、その対応として、今後、国の諮問組織に少なくとも 1 議席を持つ

---

régionale)、また、これらと連携する形で運営センター（Le Centre de gestion）が置かれ、分担して人事管理を行っている。3 つの会の設置人数に満たない職員数の地方自治体は運営センターに所属し、幾つかの地方自治体と共同で人事管理を行い、また、労使交渉も行っている。例えば、イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne（Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France）とは全国に 96 ある運営センターのうちの一つで、イヴリーヌ（Yvelines）県、エソンヌ（Essonne）県及びヴァル=ド=ワーズ（Val d'Oise）県が共同で運営している。

[13] ベルシー合意については、以下の文献が詳しい。植村哲「欧州地方公務員情勢 - 地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察（第六回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察（その三）」『地方公務員月報』549 号、2009 年、p.29-89。

労働組合が代表性を持つ労働組合として団体交渉に参加できるとし、また、合意に関しては全国レベルの直近の組合選挙において投票の 50%以上を獲得した労働組合のうち一つ、あるいは複数の労働組合のサインにより有効とされることが定められた。この改革は 2013 年までになされるという。これに対し、得票率が 50%に満たない労働組合からは自身の意見の軽視につながるとの批判があるという[14]。

なお、団体交渉を行う場ではなく、給与政策に関わるものではないが、地方公務員労働組合の代表者が参加する機関である地方公務員制度高等評議会（Conseil supérieur de la fonction publique territoriale）について記しておきたい[15]。地方公務員制度高等評議会は、給与や労働条件といった項目以外の地方公務員制度に関する法律、デクレ及びアレテといった法令に関する諮問機関という性格を有している。2011 年 2 月現在、この評議会の理事会メンバーは、労働組合 6 団体から、CGT7 名、Fédération INTERCO-CFDT4 名、CGT-FO4 名、FA-FPT2 名、UNSA-fonctionnaires2 名、CFTC1 名、他方、地方議会議員側から、人口 2 万人以下の市町村代表者 7 名、人口 2 万人以上の市町村代表者 7 名、県代表者 4 名、州代表者 2 名が参加し、同数委員会となっている[16]。さらに、同評議会をめぐっては、2010 年 7 月 5 日法が 2013 年 12 月 31 日をもって同数委員会の廃止を定めており、労使それぞれの意見を明確化させるため、別々に答申（avis）を提示することが予定されている。また、2011 年に「共同評議会（conseil commun）」という三公務員共通の評議会が設置される予定であることも定められている。

さらに、地方公務員制度高等評議会と関連して記しておきたいこととして、2007 年 2 月 19 日法が、同評議会の地方議会議員側代表者のメンバーから構成される地方自治体の雇用

---

[14] 内務省聞き取り調査。

[15] 地方公務員制度高等評議会（Conseil supérieur de la fonction publique territoriale）は、1984 年 1 月 26 日法である一般身分規程第 3 編第 8 条に基づいて全国レベルで一つ、設けられているものである。従来は、地方議会議員と地方公務員労働組合員の同数機関としての性格を有していたが、2010 年 7 月 5 日法によって、地方公務員制度高等評議会を同数機関であることを廃止し、組合代表者及び使用者代表者、双方の会議においてそれぞれ意見を提出することが予定されている。さらに、その第 5 条においては、公務員制度共通評議会設置を定めている。

[16] CSFPT. *Liste des membres du conseil superieur de la fonction publique territoriale*.[en ligne][réf du 31 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.csfpt.org/documents/122010/301210150519LesMembresduCSFPTdcembre2010.pdf

主（employeur）の会、すなわち、「地方公的雇用主の会議（collège des employeurs publics territoriaux)」を内務省に設置することを定め､実際に活動を始めていることである。給与政策との関連でこの会議について述べるとするならば、従来、地方議会議員は、公務員省下での公務員全体の給与に関する団体交渉の場においてのみ給与政策について関与することが許されており、地方自治体等の職員給与という自身の地方自治体運営に関わる項目であるにも関わらず、意見表明の機会は限られていた。しかし、2007 年に設けられたこの会議は、給与政策について諮問されるだけではあるが、地方議会議員の意見を提示する機会が与えられることになった。ただ、この会議は設置されて間もないため、その影響力は未知数であるが、現在のところ、給与政策に対して必ずしも大きな影響力を持つとは言えないとのことであった[17]。

③協約締結権

協約締結権は法律上、認められていない。しかし、政府及び各地方自治体等における労使交渉は法的根拠を有しておらず､拘束力も持たないが､「協約(accords)」「確認書(constats)」「決議明細書(relevés de conclusions)」「議定書(protocoles)」といわれる何らかの文書を交わすことができるとされる[18]。これらの文書に対する労働組合のサインの是非は、組合ごとに、また、話し合われた項目ごとに判断されている。

ただし、ここで交わされる文書は法的根拠を有しないとはいえ、労使間の信頼関係を構築し、維持するものとして認識されており、労使双方に定められた規律という性格を持つものという。また、これらの文書を交わすに際しての一連の手続は、労使間交渉の中で尊重されるべきものとして位置付けられているという[19]。なお、イル・ド・フランス州 CIG de la

---

[17] 内務省聞き取り調査。

[18] AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, DIDIER Jean-Pierre, TAILLEFAIT Antony. *Droit de la fonction publique*. 6ème éd, Paris: Dalloz, 2009. p.103. また、バーラン（Bas-Rhin）県からの報告によれば､「accord」と「protocole d'accord」とは同じ意味であり、いずれも他の用語に比べて公的な意味合いが強く、労使交渉により決定された内容を記す際に用いられるという。また、「relevés de conclusions」とは「議事報告書（compte rendu)」を意味し、記録の意味合いが強いとされ、各組合が議題によってサインをするものとしないものがあるなど、個別議論に際して組合側の政策傾向がはっきりと表れる形となっているとのことである。

[19] イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne での聞き取り調査及びバーラン県からの報告において同様の言及があった。

Grande Couronne での聞き取り調査によれば、「協約議定書（protocle d'accord）」という文書が交わされているとのことであった。

④争議権（Le droit de grève）

1983 年 7 月 13 日法第 10 条により認められている[20]。ただし、治安維持、公安、地方の保安に当たる職や最小限の役務（service minimum）を行う義務のある職に就いている地方公務員については、国家公務員同様に争議権を制限することができるという。このことに関しては、規則や通達（circulaire réglementaire）に従って、地方自治体等は対応する。また、争議活動で治安維持が難しい状況、人及び財産の安全が危機的な状況に陥った場合は、地方自治法（Code general des collectivite locale）2212-2 の 5 に基づいて、市長はストライキ参加者を徴用できることが定められている[21]。

（２）給与決定

ア　給与制度

給与については、1983 年 7 月 13 日法及び 1984 年 1 月 26 日法において定められている。そして、1983 年 7 月 13 日法第 20 条により「行ったサービス（service fait）」に対して支払われることが定められており、月末支払が慣例となっている。また、給与やその運営手法の詳細をデクレ等、法令により定めることによって、全国の地方公務員が共通の制度に基づき、職階上、同等に位置付けられる者が同等の給与を受けることができる状況の確立を念頭に置きながら、制度が構築された部分もあ

[20] 争議権については、1946 年 10 月 27 日憲法前文第 7 段落、1958 年 10 月 4 日憲法前文において確認されている。公務員及び官公労働者の争議行為については、1950 年 7 月 7 日のコンセイユ・デタのデュエーヌ（Dehaene）判決以来、原則として認められてきた。また、1958 年 10 月 27 日憲法前文第 8 段落においても、第四共和国憲法前文を維持するとして争議権の社会的権利としての性格が確認されている。そして、1963 年 7 月 31 日法及びその改正法並びに幾つかの特別法ではストライキの予告を義務付け、かつ、波状ストなど特定の態様の争議行為を禁止するとともに、特定の公務員、つまり、共和国保安隊、警察職員、監獄職員、裁判官、航空の安全管制に従事する特定要員、内務省通信職員及び軍人に対してはストライキを禁止している。詳細については、以下の文献を参照した。山口敏夫「フランス法辞典」、東京大学出版会、2002 年、p.257。阿久澤亀夫「フランス地方公務員の労働性－地方公務員の労働基本権を中心として」、『ジュリスト』345 号、1966 年、p.68。

[21] AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, DIDIER Jean-Pierre, TAILLEFAIT Antony. *Droit de la fonction publique.op.cit.,* p.670.

ったという[22]。なお、2008年に発表された給与政策の概要書を見ると、その目標の一つとして、公務員の「購買力（pouvoir d'achat)」を維持・推進することを掲げている[23]。

給与は、指数に基づいた給料（traitement indiciaire）及び生活手当や職務手当といった手当制度（régime indemnitaire et prime）から構成されている。また、源泉徴収の対象に年金掛金及び各種の社会保障分担金がある。以下、給料と手当制度とを区別して記述する。

まず、給料について記すに当たり、（1）アで述べた等級について、給料との関係から再度見ていくこととする。職群を構成する等級には号俸（échelon）が付されており、原則として勤続年数に従って昇給していくシステム（avancement d'échelon）が採用されている。号俸を昇るスピードには最短期間と最長期間が定められており、在職年数及び人事評価を参照しながら、定められた期間内に昇給する[24]。そして、号俸には指数（indice）が割り振られており、グロス指数（Indice Brut）と換算指数（Indice Majoré）とに分けて記されている。グロス指数は100から1015まで、換算指数は203から821まで置かれている。例えば、グロス指数137、138、139は換算指数231となる。このように複数のグロス指数に対して一つの換算指数が当てられる場合がある。また、2011年1月現在の最低賃金は、グロス指数が244、換算指数が295、とデクレにより定められている[25]。

そして、各職群の内容、すなわち、人口で示された職の設置要件、職務内容、等級の数、号俸の数、採用方法、昇給年限、年金などの項目は、各職群を対象とした個別のデクレにより定

---

[22] 公務員省聞き取り調査。

[23] Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique. *Les relevés de conclusion du 21 février 2008*[en ligne]. Direction général de l'administration de la fonction publique, 2008, p.5[réf du 21 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/releves_conclusions_210208.pdf

[24] バーラン県からの報告によれば、昇給については最短期間で行うことを基本としているが、欠勤の状況や人事評価の結果によって、定められた昇給期間内で昇給のスピードが異なるという。

[25] 2009年10月1日以降、2009年7月3日デクレ（Décret n°2009-824 du 3 juillet 2009）により、グロス指数100に対し、換算指数203と定められた。また、同デクレでは、手当に関する最低額の計算にはグロス指数173、換算指数238で計算することも定められた。最低賃金については、1985年10月24日デクレ（Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985）に基づいて定められている。詳細については、以下を参照。 CDG40. *Les grilles de rémuneration* [en ligne][réf du 26 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.cdg40.fr/documents/bareme_traitements.pdf

められている。各地方自治体等の議会等は、人口要件に応じて、どの職群のどのポストを設置するかを規則で定める。このような制度下にあるため、同じ職群に属する者は等級が違っても同一の規定が適用される。すなわち、全国の地方自治体等共通の給料制度が採用される仕組みになっており、同一の職群、等級及び号俸にある者は、同一の給料が支給されることが保証されている。

給料の計算の基礎となる指数は、100 を基準として定められている。指数の 100 に該当する額については、全国レベルの団体交渉でのみ扱われることとなっており、社会情勢や物価の状況を踏まえながら、政府代表者と労働組合代表者との間での労使交渉を経て決定される。地方公務員に関係する事項は一般に内務省（Ministère d'interieur）の管轄であり、手当制度についても同省の管轄となっているが、給料の基礎となるこの指数は国家公務員、地方公務員及び病院公務員共通のものであるため、公務員省（Ministère de la fonction publique）の管轄となっている。指数の額はデクレによって定められ、毎年、場合によっては数か月単位で改正されている。2011 年 1 月現在の指数 100 に対する年グロス額は 5,556.35 ユーロとなっており、グロス指数 100 の給料年額×グロス指数÷100＝給料年額として計算される（図表 5）。なお、平均給料の額については、図表 6 及び図表 7 を参照されたい。

等級には上限が設定されており、等級内で最も高い号俸に到達すると、それ以上に昇給することはないが、一定の条件を満たした場合、職群内での等級の昇進（avancement de grade）ができる。また、内部昇任（promotion interne）によって、現在よりも上位の職群に再び「採用」される道を選び昇給する者もいる。さらに、国の財政状況の悪化や物価の上昇といった状況の折、指数値の上昇が期待できない中で、新たに職群を設けることで、カテゴリー間の給料の差別化を図るといった取組みも行われている[26]。

次に、手当制度について見てみる。手当制度は、生活手当に相当する「indémnité」と職務手当に相当する「prime」の 2 つから構成されている。「indémnité」とは、あるポストに継続して就業するに当たって必要とされる額を支給する意味合いが

[26] 例えば、2010 年 11 月 9 日デクレ（Décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010）では、職群を統廃合することにより、カテゴリーB 内の技術部門に「地方技術者（techniciens territoriaux）」という新たな職群を設けた。これは、カテゴリーC の給料及びカテゴリーB の初任給に大差がないといった批判への対応でもあったという。

強い。一方の「prime」は、給料に補足的な意味で支給される報奨金といった要素を含むと考えられる。

どの手当をどのような額で設定するかといった運用については、1984 年 1 月 26 日法第 88 条及び 1990 年 11 月 28 日法、1991年9月6日デクレ(Décret n°91-875 du 6 septembre 1991)において定められているように、CT の答申後、各地方議会や公施設法人の理事会が任意に定めるものとされている。しかし、コンセイユ・デタの 1993 年 7 月 18 日判決からも明らかなように、その手当制度の内容は「正当性（pertinence)」の明示が前提となる。すなわち、「条文なくして職務手当無し」、「地方自治体は職務手当を創設可能といった規範的権限は一切与えられない」といった 2 つの原則からも分かるように[27]、手当制度は法令で定められたもの以外、設けることはできない。

また、国家公務員及び地方公務員の「同等性原則（principe de parité)」が重視され、それをデクレにおいて定めている。すなわち、何らかの手当を定める際には、地方公務員の各職群と同等とされる国家公務員の職団に属する職員が支給されている手当を参照すること、また、その額を上回らないことが規定され、さらに、デクレに示されている手法に基づいて定められなければならないとされている[28]。一部、国家公務員を参照することができない地方公務員独自の職が存在するものの[29]、多くの職群は国家公務員の職団（corps）との参照表がデクレにより定められている（図表 8)。

では、手当制度についていくつかの例を取り上げてみる。まずは生活手当から「地域手当（indemnité de résidence)」である。これは、全国を 3 つのゾーン（zone）に区分し、グロス指数に対してゾーン 1 に 3%（換算指数が 297 の場合、38.97 ユーロ)、ゾーン 2 に 1%(換算指数が 297 の場合、12.99 ユーロ)、ゾーン 3 に 0%を給付する（つまり、給付しない）ことが定められている[30]。

---

[27] La gazette des communes. *Special primes 2010*. 13 septembre 2010, n°2/2044, p.5.

[28] Conseil d'Etat 28 juillet 1995 Cavazza, Dr. Adm. 1995, n°769.

[29] 市警察吏員、田園監視人及び医療技術部門の一部の職が例外に当たる。このような指摘は、以下の文書にも記されている。山﨑榮一「消防職員及び消防団員」『フランスの消防事情（新版)』日本消防設備センター海外消防情報センター、2011 年。

[30] これは、1985 年 10 月 24 日デクレ（Décret du 24 octobre 1985）第 9 条に定められている。ゾーンの区分については、2001 年 3 月 12 日通達(circulaireFP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001）による。最低額は、ゾーン 1 及び 2 の加算指数 298 までに属する者の額とされる。

次に「家族扶養手当（supplément familial de traitement）」である。これは、0 歳から義務教育課程にある 16 歳までの子どもの数によって支給額が定められている（図表 9）[31]。

さらに、「時間外手当（indemnités horaires pour travaux supplémentaires: IHTS）」である。これは、グロス指数 380 までのカテゴリーB 及び C に属する職員が支給対象とされ、所属長の要求に応じて月 25 時間を限度として支給されるという [32]。

そして、基本給の指数に加算する指数という形で、1991 年 1 月 18 日法（loi n°91-73 du 18 janvier 1991）27 条により、新リベート指数（Nouvelle Bonification Indiciaire-NBI）が導入された [33]。これは、特定の責任あるいは技術を必要とされる職に割り当てられる指数であり、対象となる職についてはデクレ（2011 年 1 月現在、2001 年 12 月 27 日デクレ（Décret du 27 décembre 2001）及び 2006 年 7 月 3 日デクレ（Décret du 3 juillet 2006））で定められている。これは職群や等級ではなく、職に対して補足指数として定められているものである。

他方、職務手当として例えば、文化部門では「教育職就任職務手当（prime d'entrée dans le métier d'enseignement）」という、就職に当たって一部の職群に支給される手当が存在するように、職務手当は各部門や職群に従って定められている。

それでは一例として、カテゴリーC のうち技術補佐（adjoint technique）職群、グロス指数 333、換算指数 316、ゾーン 2 に勤務し、中学生になるまでの子ども二人、という地方公務員の給与月額（2010 年 7 月現在）を見てみる。年金保険（Cotisation C.N.R.A.C.L.）料、連帯社会保障（Contribution solidarité）税、社会保障負債変換（Contribution sociale Généralisée）税及び一般社会保障税（C.R.D.S.）といった控除項目並びに地域

---

[31] これは、1985 年 10 月 24 日デクレ第 10 条から 12 条までにおいて定められている。最低額は、換算指数 448、グロス指数は 524、最高額は、換算指数 717、グロス指数は 879 に属するという数値に対応して計算される。CDG40. *Les grilles de rémuneration*[en ligne][réf du 26 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.cdg40.fr/documents/bareme_traitements.pdf なお、一定の条件に基づいて、20 歳までの子どもがいる場合であっても支給されることが定められている。

[32] 時間外手当に関する 2002 年 1 月 14 日デクレ（Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002）に基づくものである。

[33] これは 1990 年 2 月 9 日の合意決議書に従って策定された。1991 年 1 月 18 日法（loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales）と 1991 年 7 月 24 日デクレ 27 条 1 項（Décret n°91-711 du 24 juillet 1991 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale）によって定められている。

手当及び家族扶養手当の加算項目を考慮して、この人物の給与手取額は 1302.03 ユーロ（1 ユーロ 112 円計算で約 14 万 5 千円）になるという[34]。

しかし、この値には職務手当は換算されておらず、給与については未知なところが多い。何故なら、国家公務員制度への参照性があるとはいえ、手当制度については地方自治体等の自由意思に任されている部分があるためである。それは地方公務員に給付されている手当制度、特に職務手当の実態を把握することは困難であるという状況からも明らかであろう。地方公務員の中には、その給与全体の 55%が職務手当で占められることもあるといい、地方独自の手当制度の運用が全国に存在していると考えられる[35]。

続いて、給与政策に関して不服申立てを行う場合を見てみるが、一般的には、CT に申立てを行うほか、行政不服申立てを行うという。さらに注記しておきたいことは、地方自治体等の給与政策もまた、地方長官（préfet）の合法性監督を受けるということである。地方長官は地方自治体等の決定に違法性を認めれば、行政裁判所へ提訴することが認められているのである。しかし、イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne での聞き取り調査によれば、地方分権化政策の進展により、地方自治体等の能力向上が著しい中、地方長官と地方自治体等の関係にも変化があったとし、その好例として、従来に比べ、職務手当について地方長官から違法性を指摘されることが少なくなったとの発言があった。

最後に、2010 年 7 月 5 日法について触れておきたい。この法律は、手当制度のうち職務手当として国家公務員の職団で次々と実施に移されている個人の成績（performance individuelle）に基づいた職務手当、すなわち、成績手当というような手当を、地方公務員制度へ導入する可能性を記している。国家公務員制度ではすでに、行政部門の職員を対象に職務手当の一部として成績手当に当たる「職務と結果に係る職務手当（prime de fonctions et de resultants-PFR）」が導入されており、技術部門や社会医療技術部門においても一部のポストについて導入しつつある。

---

[34] Féderation des personnels des services publics et des services de santé force ouvrière. Rémunération des agents territoriaux[en ligne][réf du 15 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.fo-publics-sante.org/FICHIERS/DOCUMENTS/REMUNERATIONS/generalites-07-2010.pdf

[35] AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, DIDIER Jean-Pierre, TAILLEFAIT Antony. *Droit de la fonction publique.op.cit.,* p.636. また、イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne での聞き取り調査でも同様の発言があった。

また、一部の地方公務員を対象として、例えば、行政部門内の地方行政職員（administrateurs territoriaux）職群を対象に同様の手当が、技術部門や社会医療技術部門内の一定のポストを対象に「サービスと能率に係る職務手当（prime de servie et de rendement）」が導入されている。

よって、国家公務員及び地方公務員の同等性原則に基づき、地方公務員にも順次、成績手当が導入されることが予定されている。その背景には、地方公務員の職務と給与の不均衡という批判への対応策として、内務省が地方自治体等に対して成績手当の導入を推進するよう呼びかけているということがあろう[36]。しかし、それを採用するか否かは地方自治体等の議会等の判断次第であり、当該職務手当に関する人事評価をどのようにすればよいのか、行政の政治的中立性の問題から首長による政治任用や自由任用の対象となるポストへの導入をどう捉えるのか、といった懸念がある地方自治体等においては、成績手当の導入に慎重になるとのことであった[37]。

イ　給与決定過程

（ア）給与決定の流れ：労使交渉の実際と労使交渉が不調の場合

給料を定めている指数値は、全国レベルでの労使交渉の対象となっており、2011 年 2 月現在、使用者側は財務公務員省（Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État）が主な担当省となっている[38]。そして、労使交渉を経て定められた指数値が地方公

---

[36] 例えば、内務省は 2010 年 9 月 27 日付けで「地方公務員制度への職務と結果に対するプリムに関する通達（Circulaire relative à la prime de fonctions et de résultats dans la fonction publique territoriale du 27 septembre 2010）」を発し、地方行政管理者への成績手当の導入を推進している。

[37] イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne での聞き取り調査、また、バーラン県からの報告によれば、数が多く、複雑化している職務手当の簡素・合理化を図るため、内務省は成績手当の導入を推進しているとのことである。

[38] 政府側の代表者は、給与に関する労使交渉は財務公務員省（Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État）が主な担当省であるが、交渉には上記大臣と公務員閣外大臣（secrétaire d'État à la Fonction publique）とが当たる。その他、政府側の代表者としては、内務省から地方公務員部局代表者、厚生省から病院公務員担当部局代表者、財務省から財務担当者、公務員省から行政公務員部局、フランス病院連合（Fédération hospitalière de France）、地方使用者会議出席者（le collège des emplyeurs territoriaux）、市町村長組合、県議会議長組合、州議会議長組合、が出席するという。給与改定の交渉当事者、交渉の進め方等については以下の文献を参照。人事院「公務員の労使関係－給与決定過程を中心に」『平成 22 年度年次報告書』2010 年、p.40-41。

務員制度の職群に割り当てられた各指数に換算され、給料額が定められる。すなわち、全国レベルで定められた指数値に準じて、地方公務員の給料額が定められる。

指数値を定めるに当たって考慮する項目として、民間との均衡は入っていないという。フランスでは公務員という職務の特殊性を考慮する必要があるという概念が根強く、「給料」を表す法律用語が、民間については「salaire」であるのに対し、公務員については「traitement」とされている。すなわち、民間の給料は労使間の契約に基づき「労働の対価（prix d'un travail)」として支払われるものである。他方、公務員の給料は各人の職務(fonction)に合わせた「社会的地位(rang social)」に対して支給されるという考え方のため、給料の概念が異なるのだという[39]。ただし、コンセイユ・デタによる1982年4月23日判決では、公務員の給料の最低額については、民間の最低賃金、いわゆる SMIC（salaire minimum interprofessionnel de croissance－全産業一律スライド制最低賃金）と同等でなければならないとされており、民間の賃金を参照している。

政府は労使交渉を経た後、指数値の額に関して最終的な決定を行う。2011年1月現在、給与政策の概要については、労使交渉の場において3年単位で議論されるようになっている。つまり、この際に定められた概要に沿って、指数値の上昇がいつ、どの程度行われるのかといったことが予定される。例えば、2009年から2011年までの間の指数値に関する交渉は2007年12月17日に政府より提示され、労使交渉を経て、2008年2月21日に合意に至ったという[40]。

ただし、この決定は毎年、中間討議（discussions intermédiaires）といって、財政状況の急激な悪化など、年ごとの個別事情への対応について話し合いが行われているため、一定程度の柔軟性を持って扱われている。例えば、2010年には6月30日に中間討議が行われ、交渉は決裂したものの、政府側が7月1日付けで決定を下し、同日に指数改正が行われた。

---

[39] AUBY Jean-Marie, AUBY Jean-Bernard, DIDIER Jean-Pierre, TAILLEFAIT Antony. *Droit de la fonction publique.op.cit.,* p.275-277. 公務員省での聞き取り調査でも同様の発言があった。

[40] 給与指数について、2008年は3月に0.5%、10月に0.3%、2009年は7月に0.5%、10月に0.3%、2010年は7月に0.5%、2011年は凍結と定められた。以下のホームページを参照。 Direction générale de l'administration et de la fonction publique. *Le pouvoir d'achat*[en ligne][réf du 8 décembre 2010]. Disponible sur: http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1013.html?artsuite=2#sommaire_1

指数値に関する交渉に当たっては、政府側があらかじめ「指図書」を作成し、労働組合側に提示する。なお、指図書は首相が公務担当大臣へ示すということになっている。また、政府側は、マクロ経済、国の財政状況及び消費者物価指数の上昇への対応等を考慮しながら、予算当局を交えて指図書を作成しているため、労使交渉の前に予算面における一定の上限が設定されているという[41]。

他方、地方公務員の指数値は、先述のとおり公務員共通の指数100の値とデクレに規定された職群内指数に基づいて決定される。また、手当については、法令及び国家公務員の手当を参照することを基本としながら、地方自治体等の議会等が財政規模に応じて定めている。

つまり、地方自治体等では、手当を含め給与については議会あるいは理事会が審議を行うことになっている。また、職に係る給与全般は、あらかじめ法令によって定められているため、地方自治体等の議会が自身の予算規模に応じてポストの設置を定め、かつ、手当についても法令に基づいて定めている。注記しておきたいのは、2000年2月22日のパリ控訴院（Cour administrative d'appel de Paris）において、手当制度をめぐる審議は、労使の参加するCTの扱う範囲外であるとの判決があり、法文上、CTは給与制度について影響力はないとされているものの、実態としてCTは手当制度に係る審議を行っているということである[42]。成績手当といった手当制度に係る評価の手法、また、定められた残業手当から差し引かれる額といった手当の基準に係る項目については、

---

[41] 詳細については人事院「公務員の労使関係－給与決定過程を中心に－」前掲論文、p.40。内務省及び公務員省での聞き取り調査でも同様の発言があった。

[42] CTは、職員が50人以上存在する地方自治体では独自に設けることができ、それ以外は運営センター（centre de gestion）下での共同設置という形式が採用されている。CTは従来、同数委員会であったが、2010年7月5日法により同数委員会制度は廃止されることになったため、2011年2月現在、労使の人数の割合は未定である。委員会への参加者は、地方議会議員代表者と職員側代表者が出席して労使交渉に当たる。地方自治体等独自又は共同設置のいずれの場合であっても、地方自治体等の首長側が議長に就くが、会は議長によって召集が行われることとなっており、最低1か月前の召集明示が義務付けられている。また、参加者の半数以上の要求があれば開催することができるが、少なくとも年2回の開催義務がある。CTでは手当制度のみならず、職の設置・廃止、人件費政策、職員研修等の項目についても話し合われる。ちなみに、CTもまた、労働組合側の各会への代表者は選挙によって選出される。職員代表についての選出方法の詳細については、以下の文献を参照。植村哲「フランスの地方公務員制度に関する比較的考察（その二）」『地方公務員月報』548号、2009年、p.31-37。

CT に答申が求められることとなっている。そして、実態として、生活手当や職務手当といった手当制度について CT に諮ることが一般的に行われているという。しかし、この場合も決して CT が地方自治体において手当制度の基準を新たに設けるという意味は含まず、あくまで法令に定められた範囲内で手当の額を定める、という前提に立っているということである[43]。

すなわち、地方自治体等における手当制度に関しては事実上、CT の意見を聞いた後に、各地方議会等において決定がなされる。ただし、CT はあくまでも諮問機関であるため、地方議会等が答申に従う義務はない。そのことは、1997 年 7 月に内務省が地方自治体に宛てた通達（lettre）において、「地方自治体によって進められている予算作成や政策の方向性を知ることは CT の管轄ではない」と記されていることからも明らかであろう。ただし、CT において、先述の協約議定書が交わされている場合、法文上定められたことではないが、給与政策に関する CT での決議については、自治体等当局側が結論を覆すことは難しいという[44]。

（イ）給与制度への議会の関与：給与の予算面における取扱い

今回は地方自治体を訪問していないため、地方議会における給与の予算面における取扱いの詳細は不明である。ただし、給与制度は法令で定められているため、地方議会が給与制度について関与することはない。加えて、手当制度についても、法令に基づかない手当を設置することは禁じられている。

なお、イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne での聞き取り調査によれば、地方自治体等の場合、地方議会の長が手当制度について議会に提案することとなっており、その内容は、あらかじめ人事部局長が各部局長に案として示したものとなっているという。また、バーラン県からの報告によれば、毎年の予算策定の流れに沿って、7 月に人件費総額に関する予算計画が策定され、12 月に議会で審議され成立するが、必要がある場合には次年度（予算執行年度）において補正予算を審議するという。

---

[43] イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne 聞き取り調査。

[44] イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne 聞き取り調査。また、バーラン県からの報告によれば、CT において労使が同数となった場合、最終的には当局側の意見が通ることになっているという。したがって、労使交渉が形骸化しているとの批判を受け、ベルシー合意に至ったという。

（ウ）ストライキの状況

フランスでは、ストライキに備えた期限付き採用が行われるなど、公務員のストライキは珍しいことではない。例えば、2010年の年金制度改革への反対行動として、各地でストライキが多発した。すなわち、2010年11月9日法（Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010）によって、フランスの年金制度は新たなステージへと移った。この改革は、公的年金の受給可能年齢を1951年7月1日以降出生者について年に4カ月ごと引き上げ、2018年に62歳となること、また、年金の満額受給に必要な保険料の納付期間が2020年に41.5年となるなど、従来の制度から大きな変更を含む内容となっていた[45]。この変更は地方公務員にも影響を及ぼすため、彼らもまた、ストライキに参加していた。

ウ　近年の給与改定状況

給料指数の改定については、図表5のとおりである。先述したとおり、2008年から給与政策の概要は労使交渉の場において3年単位で議論されるようになっており、その際に定められた間隔で指数のパーセンテージが上昇、又は凍結するかが定められることとなっている。

[45] 詳細については以下の論文を参照。萩原愛一「【フランス】第二の人生は62歳から－公的年金制度改革」『立法情報』http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/02450205.pdf（2010年12月8日参照）。

4　韓国

（１）地方公務員制度の概況

韓国の公務員制度は、日本と同様、「国家公務員法」及び「地方公務員」により構成されており、全体の公務員数は、約 90 万人であり、そのうち、国家公務員が 62 万人、地方公務員が約 28 万人である[1]。

【資料 1】韓国の公務員数現況（2009 年末現在、単位：人）

区分		国家公務員			地方公務員		
		人数	性別		人数	性別	
			男	女		男	女
計		615,490	331,468	284,022	278,303	196,125	82,178
政務職		113	107	6	240	235	5
一般職	小計	107,850	78,240	29,610	192,128	126,536	65,592
	上級公務員	1,010	979	31	36	36	－
	1 級～9 級	102,339	74,176	28,163	184,706	121,030	63,676
	研究職	4,406	3,016	1,390	2,806	1,957	849
	指導職	95	69	26	4,580	3,513	1,067
別定職	小計	1,760	1,375	385	3,505	1,334	2,171
	上級公務員	160	155	5	17	16	1
	3～9 級相当	1,600	1,220	380	3,488	1,318	2,170
契約職	小計	1,633	994	639	3,657	2,192	1,465
	上級公務員	73	69	4	－	－	－
	3～10 号	1,024	492	532	－	－	－
	専門契約職	536	433	103	－	－	－
特定職	小計	461,704	224,457	237,247	34,508	32,266	2,242
	外務	1,514	1,265	249	－	－	－
	教育	351,278	121,597	229,681	1,231	948	283
	警察	106,984	99,993	6,991	82	65	17
	消防	229	218	11	33,195	31,253	1,942
	検査	1,699	1,384	315	－	－	－
技能職		42,430	26,295	16,135	44,265	33,562	10,703

（出典）「行政府国家公務員人事統計 2009」（行政安全部人事室、2010）。

韓国の地方公務員制度は、1948 年 7 月制定の「大韓民国憲法」及び 1949 年 7 月制定の「地方自治法」（法律第 32 号）を根拠に運営されている。すなわち、地方自治団体の組織権を規定した「地方自治法」の第 117 条及び第 118 条の規定に基づき、1950 年に「地方公務員令」（大統領令第 276 号）が、そして 1963 年 11 月には新たに「地方公務員法」が制定・施行され、現在に至っている。

[1] この日韓の相違については、拙稿「日韓の地方公務員制度比較に関する予備的考察：〈民主性〉と〈能率性〉の交差」『法学志林』105（1）、2007 を参照されたい。

また、現在の「地方自治法」の第 112 条第 1 項では、「地方自治団体においては、その事務を分掌するために必要な行政機構と地方公務員を置く。」と規定しており、この地方公務員の任用及び試験、資格、報酬、身分保障、懲戒、教育訓練（研修）などについては、「地方公務員法」において定められている[2]。

この「地方公務員法」は、「地方自治団体の公務員に適用する人事行政の根本基準を確立し、地方自治行政の民主的かつ能率的な運営を図ること。」を目的としている。地方公務員の区分・適用範囲・階級区分などを定めた「総則」（第 1 章）をはじめ、「人事機関」（第 2 章）・「職位分類制」[3]（第 3 章）・「任用と試験」（第 4 章）・「報酬」（第 5 章）・「服務」（第 6 章）・「身分保障」（第 7 章）・「権益の保障」（第 8 章）・「懲戒」（第 9 章）・「能率」（第 10 章）・「補則」（第 11 章）・「罰則」（第 12 章）の全 82 条によって構成されている。

現行の地方公務員の人事行政に関する諸規程は、この「地方公務員法」を含め、下記のように、約 30 種類以上の法律や大統領令などの法令・条例・規則により構成されている[4]。

①任用・試験関係

「地方公務員法」、「地方公務員任用令」、「地方研究職及び指導職公務員の任用等に関する規定」、「地方契約職公務員規定」、「地方公務員任用候補者奨学規定」、「地方公務員評定規定」、「地方公務員人事記録・統計及び人事事務の処理規則」、「地方公務員人事交流規則」、「地方公務員人事規則」、「地方別定職公務員の任用等に関する条例」、「地方雇用職公務員の任用等に関する条例」、「広域市副市長（道副知事）資格基準に関する条例」など。

②服務・教育訓練関係

「地方公務員服務規定」、「地方公務員懲戒及び訴請規定」、「地方公務員服務条例」、「地方公務員職務代理規則」、「地方公務員勤務規則」、「地方公務員懲戒量定に関する規則」、「地方公務員教育訓練法」、「地方公務員教育訓練法施行令」など。

---

[2] 地方自治制度に関しては、（財）自治体国際化協会（CLAIR）『韓国の地方自治』2008 及び、趙昌鉉著『現代韓国の地方自治』法政大学出版局、2007 が詳細に述べている。

[3] 「職位分類制」とは、すべての対象職位を職務の種類と困難性及び責任度に従い職群・職列・職級又は職務等級別に分類し、同じ職級や同じ職務等級に属する職位に対しては同じ資格要件を必要とし、同一又は類似した報酬が支給されるように分類するものである（地方公務員法第 22 条）。

[4] 金ジョンホ『地方公務員の人事制度』JNC コミュニティ出版、2009：44～45 頁。

③報酬・年金関係

「地方公務員報酬規定」、「地方公務員の手当等に関する規定」、「地方公務員の名誉退職手当等支給規定」、「地方公務員の特殊地勤務手当の支給対象地域及び機関とその等級別区分に関する規則」、「地方公務員旅費条例」、「公務員年金法」、「公務員年金法施行令」、「公務員年金法施行規則」など

④人事例規・指針など

「地方公務員の均衡人事運営指針」、「地方公務員の人事管理及び運営指針」、「地方公務員の教育訓練運営指針」、「地方公務員の成果評価等の運営指針」、「地方公務員の懲戒等の記録削除施行指針」など。

他方、1961年の「地方自治に関する臨時措置法」により中断されていた地方自治制度は、1989年の地方自治法の全部改正を経て1995年の統一地方選挙において完全復活を成し遂げた。その後、1998年の「中央行政権限の地方移譲促進等に関する法律」、2004年の「地方分権特別法」(5年時限法)、2008年の「地方分権促進に関する特別法」(5年時限法)の制定・施行により地方分権改革が進められている[5]。

こうした地方分権改革の推進に伴い地方公務員制度の改革も進められ、従来の「年功中心」(階級中心)の人事行政から職位分類制の要素を加味した「成果中心」の制度へと移行している。新しい「多面評価制度」や「開放型職位制度」・「職位公募制」、「職務成果契約評価制」と「民間勤務休職制」、「年俸制」などが導入され、運用中である。

ア　地方公務員の数・種類

地方公務員と国家公務員の区別基準は、選任主体(任用権者)と経費負担主体による。地方公務員と国家公務員にはそれぞれ異なった法律が適用されるが、その体系や構成内容はほぼ同一である。すなわち、国家公務員に適用される職業公務員制や実績主義及び職位分類などの大半の人事行政の運用原理は、地方公務員においてもそのまま適用されている。

韓国における公務員の区分は、その職務内容の政治性・専門性又は継続性などの有無により任用資格、実績主義、身分保障、報酬などを異にする「経歴職公務員」と「特殊経歴職公務員」

[5] この点に関しては、拙稿「地方分権の推進に関する法的枠組みの日韓比較:〈地方分権推進法〉と〈地方分権特別法〉の比較」『法学志林』104(2)、2006を参照されたい。

に大別される。すなわち、「経歴職公務員」とは実績と資格により任用され、その身分が保障される地方公務員を指し、ここには「一般職公務員」・「特定職公務員」・「技能職公務員」が含まれる。

①「一般職公務員」

技術・研究又は行政一般に対する業務を担当し、職群・職列別に分類され、人事行政の基準となる公務員。行政・技術職は、2つの職群、21の職列によって構成されている。

②「特定職公務員」

地方の公立大学や専門大学などに勤務する教育公務員、自治警察公務員及び地方消防公務員とその他の特殊分野の業務を担当する公務員として、他の法律において特定職公務員として指定する公務員。

③「技能職公務員」

技能的な業務を担当し、その技能別に分類される公務員。

【資料2】地方公務員の職種別定員・現員（2009年末現在）

区分		定員			現員					
		計	地方職	国家職	計		地方職		国家職	
					全体	女性	全体	女性	全体	女性
総計		277,122	277,043	79	278,303	82,178	278,229	82,177	74	1
一般職	小計	195,640	195,585	55	192,128	65,592	192,078	65,591	50	1
	上級	39	−	39	36	−	−	−	36	−
	1級	11	11	−	4	−	4	−	−	−
	2級	66	66	−	61	1	61	1	−	−
	3級	300	300	−	285	11	285	11	−	−
	4級	2,584	2,584	−	2,452	114	285	114	−	−
	5級	15,261	15,261	−	14,372	959	14,372	959	−	−
	6級	48,996	48,996	−	48,300	7,526	48,300	7,526	−	−
	7級	58,669	58,669	−	69,173	28,944	69,173	28,944	−	−
	8級	43,385	43,385	−	31,283	15,774	31,283	15,774	−	−
	9級	18,730	18,730	−	18,776	10,347	18,776	10,347	−	−
	研究官	422	414	8	406	44	399	44	7	−
	研究師	2,579	2,579	−	2,400	805	2,400	805	−	−
	指導官	481	473	8	485	34	478	33	7	1
	指導師	4,117	4,117	−	4,095	1,033	4,095	1,033	−	−
特定職		35,099	35,077	22	34,508	2,242	34,486	2,242	22	−
技能職		42,420	42,420	−	44,265	10,703	44,265	10,703	−	−
政務職		250	248	2	240	5	238	5	2	−
別定職		3,713	3,713	−	3,505	2,171	3,505	2,171	−	−
契約職		−	−	−	3,657	1,465	3,657	1,465	−	−

（出典）行政安全部「地方公務員人事統計」（2010版、2009年末現在）。

他方、経歴職公務員以外の地方公務員として「特殊経歴職公務員」を設け、任用において必ずしも実績と資格が要求されず、その身分も保障されず、また、公務員として生涯勤務することが予定されていない公務員を指す。ここには、「政務職公務員」・「別定職公務員」・「契約職公務員」・「雇用職公務員」が含まれる。

①「政務職公務員」
選挙により就任又は任命において地方議会の同意が必要な公務員と高度の政策決定業務を担当又はその業務を補助する公務員で、法令や条例において政務職として指定する公務員。

②「別定職公務員」
特定の業務を担当するために別途の資格基準により任用される公務員で、法令や条例において別定職として指定する公務員。

③「契約職公務員」
地方自治団体との採用契約により専門知識・技術の要求又は任用において伸縮性が要求される業務に一定期間従事する公務員。

④「雇用職公務員」
単純な労務に従事する公務員としてⅠ種指導員と軽労務職である用務係がこれに属する。

イ　労働基本権の付与状況

戦後の韓国社会における一般的な意味での労働者の基本権に関する法的根拠は、1947 年に制定された韓国の「憲法」第 18 条第 1 項の「勤労者の団結、団体交渉と団体行動の自由は法律の範囲内でおいて保障される。」という規定によるものであり、この規定においては公共部門に関する特段の労働基本権は言及されてないため、すべての勤労者に関して労働基本権が保障されているとみなされた。ただ、すべての国民に対する基本権の制限について、「国民の自由と権利を制限する法律の制定は、秩序維持と公共福利のために必要な場合に限る。」（憲法第 28 条第 2 項）と規定されていた[6]。

他方、公務員に対する労働基本権は、1949 年の「国家公務員

[6] 韓国行政研究院「公務員団体交渉の効率的な運営方案」2006: 204 頁以下参照。

法」（法律第 44 号）の第 37 条、「公務員は政治活動に参加できず、公務以外の事のために集団的行動をしてはならない。」の規定により労働三権が禁止されたが、単純労務に従事する公務員の場合はこの限りではなかった。

また、1953 年の「労働組合法」（法律第 280 号）においては、「勤労者は自由に労働組合を設立し又はこれに加入することができる。ただし、現役軍人、軍属、警察官吏、刑務官吏と消防官吏は例外とする。」（第 6 条）と規定され、ここに列挙された特殊公務員を除く、一般公務員と民間部門の労働者の団結権は保障された。

その後、1962 年に改正された「憲法」においては、「勤労者は勤労条件の向上のために自主的な団結権、団体交渉権及び団体行動権を有する。」（第 29 条第 1 項）とし、公務員に関しては、その第 2 項（新設）において、「公務員である勤労者は、法律で認める者を除き団結権、団体交渉権及び団体行動権を有しない。」と規定し、例外とされる単純労務従事者以外の公務員の労働基本権を否定する「制限規定」が登場した[7]。

1963 年の「労働組合法」及び「労働争議調整法」[8]の改正により、公務員に関する労働基本権の関連条項は「国家公務員法」に委任されたものの、「国家公務員法」の全部改正において単純労務従事者以外の公務員の集団的行為（国家公務員法第 66 条）が禁じられ、違反者に対しては罰則（1 年以下の懲役又は 2 万ウォン以下の罰金、国家公務員法第 84 条）規定が新設された。この 1963 年の国家公務員法の規定により、単純労務を基準とし、例外的に公務員の労働三権を認める「制限構造」が定着し、現在に至っている[9]。

その後、公務員の労使関係は、1998 年の金大中政府の誕生とともに大きく転換していくことになる。すなわち、1998 年 2

---

[7] 林ジョンリュル「公務員の勤労条件と勤労基準法」『労働経済論集』3（1）、1979 が詳しい。

[8] 1963 年制定の「労働争議調整法」は、「労使関係の公正な調整を図り、労働争議を予防又は解決し、産業平和の維持と国民経済発展に寄与する。」ことを目的に制定された法律である。労使は、労使関係の適正化のために労働協約において調整機関の設置・運営に関する事項を定めるとともに、労働争議が発生した時は労使が自主的に解決するための努力が義務付けられた。1997 年の「労働組合及び労働関係調整法」の制定により廃止となった。

[9] 戦後からの労働基本権の変化については、金ジフン「公務員の労働基本権、その保障と限界」『法と社会』2、1990: 金ビョンチョル「公務員の労働基本権に関する研究」『労働社会』62、2002 などを参照。

月の「労使政委員会」（同年 1 月新設）において、公務員及び教員の労働基本権の保障と関連し、①公務員の職場協議会の設置（1999/1）のための関連法案の提出（1998/2）と公務員の労働組合結成権の保障のための国民世論の収斂と関連法規の整備、②教員労働組合の結成権の保障（1999/7）のための関連法律案の改正（1998 定例国会）に関して労使政の 3 者間の合意（「2・6 社会協約」）が行われた[10]。

ここで重要な役割を果たしている「労使政委員会」は、労使と政府との間において重要な懸案を合意するために 1998 年 1 月に設けられた大統領諮問機関である。その設立趣旨は、「労使政の当事者が対等な立場から勤労者の雇用安定と勤労条件に関する労働政策及び関連する産業・経済・社会政策等に関する協議機構として、国家競争力の強化及び社会統合の実現による国民経済の均衡ある発展を図る。」と述べられている。

労使政委員会は、1999 年 5 月に「労使政委員会の設置及び運営等に関する法律」の制定に伴い制度的な地位が保障され、経済危機の克服のための社会的大妥協などを導く大きな役割を果たした。委員会は、委員長、幹事委員各 1 人を含め、勤労者・使用者・政府関係者の代表による 15 人によって構成されており、各種の議題を最終的に審議・議決する「本委員会」と、主要議題の事前検討及び調整を担当する「常務委員会」、その他の「議題別委員会」及び「業種別委員会」によって構成されている。2007 年 4 月には、法改正により「経済社会発展労使政委員会」へとその名称が変更された[11]。

この委員会の合意に基づき、1999 年 1 月からは「公務員の職場協議会設置・運営等に関する法律」（法律第 5516 号）を根拠に「職場協議会」が、1999 年 7 月からは「教員の労働組合設立及び運営等に関する法律」（法律第 5275 号）を根拠に教員の労働組合が、それぞれ設置・運営された。

その後、2003 年に誕生した蘆武鉉政府においては、2004 年 8 月に公務員労働組合の立法化を進め、2006 年 1 月に「公務員の労働組合の設立及び運営等に関する法律」（以下「公務員労働組合法」という。）が施行された。この法律は、「憲法の定めに従い公務員の労働基本権を保障するための公務員の労働組合の

---

[10] 労使政委員会「労使政委員会活動現況」、1998 及び労使政委員会については、金泰洙「社会的合意機構としての労使政委員会の位相に関する観点別検討」『韓国行政学報』40（4）、2006 参照。

[11] 詳細は、労使政委員会『経済社会発展労使政委員会 10 年史』、2007 参照。

設立及び運営、団体交渉、紛争調停手続き等に関する事項を規定することにより、公務員の勤務条件の改善と社会的・経済的地位の向上を期すること。」をその目的としている。現在の公務員の労働基本権の付与状況は、以下のとおりである。

【資料 3】公務員の種類別の労働基本権

区分	対象	根拠法	団結権	団体交渉権（協約締結権）	争議権	紛争解決機構
一般公務員	国公法（第 2 条）／地公法（第 2 条）のうち現業・教員を除く。	公務員労働組合法	○	○	×	公務員労働関係調停委員会
現業公務員	国公法（第 66 条）／地公法（第 58 条）ただし書に規定する労務従事公務員	労働組合法	○	○	○	労働委員会
教育公務員	教員の公務員	教員労働組合法	○	○	×	教員労働関係調停委員会

（２）給与決定

韓国における地方公務員の給与（韓国では、報酬という。以下、「報酬」と表記する。）決定は、原則的に国家公務員の給与決定過程に融合された「国公準拠」形式であり、地方公務員だけに適用される給与決定プロセスは存在しない。すなわち、「地方公務員報酬規定」第 4 条では、「一般職の公務員と一般職の公務員の階級に準じて任用する別定職公務員の給与は、「公務員報酬規定」の別表 3 を準用する。」とし、その他の公務員に関しても同規定の準用を定めている。毎年の国家予算の中に公務員の人件費の項目で計上されており、人件費としての公務員の給与決定は、すべての国家公務員と地方公務員に適用される。

「国家公務員法」の第 46 条では、報酬決定の原則として、「公務員の報酬は、一般の標準生計費・民間の賃金その他の事情を考慮し、職務の困難性及び責任の程度に相応するように階級別・職位別に定める。」と規定している。

また、「公務員報酬規定」の第 3 条には、「中央人事機関は、公務員報酬の合理的な策定のために、民間の賃金、標準生計費及び物価の変動などを調べる「報酬資料調査」を行うことができる。」と定めている。これは、公務員にとって報酬は、経済的な補償の最も重要な部分であるため、その水準は、対外的には民間企業などと比較のうえ均衡を維持し、対内的には職務と能力要件が類似する職員の間の均衡を堅持することが要求されているからである。

この公務員の報酬決定に影響を与える要因としては、政府の人件費の支払い能力、労働市場の人材需給と雇用状態、関連法規、労組交渉力、民間部門の賃金水準、経済的事情（GNP と財政規模）、社会倫理的事情（生計費）、政策目的（成果向上）、物価水準、選挙（特に大統領選挙）、その他の付加的要因を挙げることができる。

また、公務員の報酬決定に必要な資料は、民間の賃金水準、標準生計費及び物価の変動に関する調査、政府投資機関の役職員の報酬に関する資料、税務行政資料、在外公館所在地の物価指数、為替の変動状況などに関する資料、そして公務員労働組合の団体交渉の結果に関する資料などである。

ア　給与制度

公務員の給与制度は大きく、「号俸制」及び「年俸制」（1999年導入）に大別され、後者の「年俸制」は、①固定年俸制、②成果給年俸制、③職務成果給制に分類される。

①固定年俸制

次官級以上の政務職（年俸＋手当）

②成果年俸制

4 級（課長）以上の公務員及び契約職公務員（基本年俸＋成果年俸＋手当）

③職務成果給制（1～3 級）

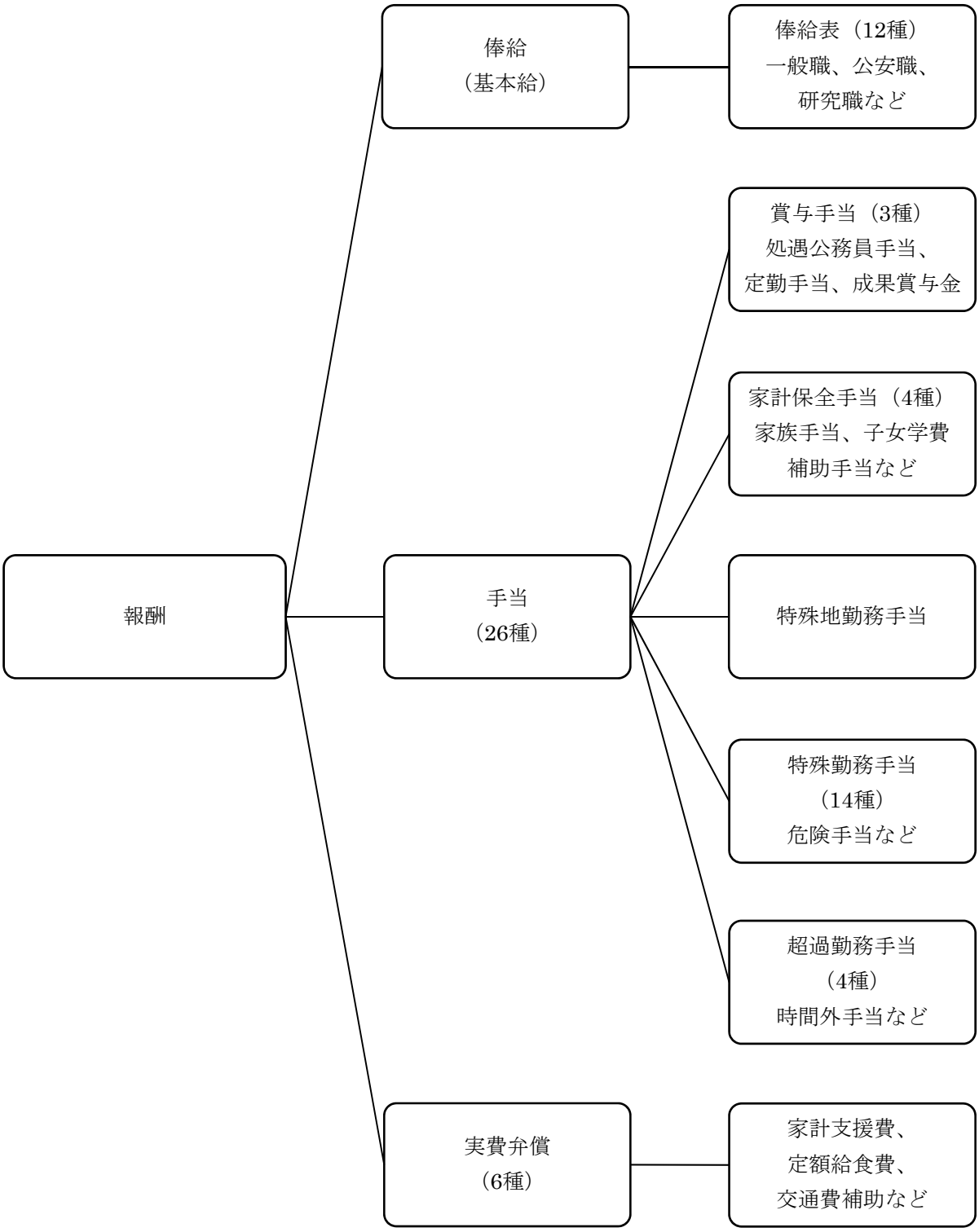
上級公務員団に所属する公務員（基本給＋職務給＋成果年俸＋手当）

地方公務員の給与に関する法制度の根拠は、「地方公務員報酬規定」（大統領令）・「地方公務員の手当等に関する規定」（大統領令）であり、地方公務員の報酬の支給方法、報酬の計算、その他の報酬に関する事項を規定している。

公務員の報酬は、大きく「基本給」・「手当」・「実費弁償」の3 つによって構成され、一部の公務員を除き、「号俸制」が適用されている。公務員の俸給・号俸、昇給に関しては職種ごとに12 の俸給表があり、基本給はこの俸給表を適用する。

他方、「手当」については、賞与手当など計 26 種があり、中には成果給として給与基準額の 0～230％の幅をもつ「成果給手当」があり、これは成果評価に基づき支給されている。その他に、職級補助費など 6 種の「実費弁償」が設けられている。

【資料 4】公務員の報酬体系



（出典）行政安全部資料（2010）。

【資料 5】一般職公務員・別定職の俸給表（2010 年末、単位：ウォン）

区分	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
	地方管理官	地方理事官	地方副理事官	地方書記官	地方行政事務官	地方行政主事	地方行政主事補	地方行政書記	地方行政書記補
1	2,381,100	2,126,200	1,901,000	1,656,800	1,453,000	1,186,100	1,052,700	935,100	820,100
2	2,473,200	2,213,800	1,979,900	1,731,300	1,518,200	1,247,700	1,107,100	986,600	868,400
3	2,567,900	2,302,600	2,061,100	1,807,000	1,585,800	1,311,500	1,164,600	1,041,000	919,600
4	2,664,700	2,392,800	2,143,300	1,884,700	1,656,200	1,376,800	1,225,200	1,096,400	973,900
5	2,764,000	2,484,000	2,226,700	1,963,500	1,728,700	1,444,000	1,287,900	1,154,400	1,028,900
6	2,864,700	2,575,700	2,311,300	2,043,200	1,802,700	1,513,300	1,352,300	1,213,700	1,085,200
7	2,967,000	2,668,600	2,396,900	2,123,800	1,878,000	1,582,700	1,417,400	1,273,500	1,139,200
8	3,070,500	2,761,800	2,482,800	2,205,000	1,954,400	1,652,600	1,482,800	1,330,900	1,191,400
9	3,175,300	2,855,500	2,569,600	2,286,400	2,031,000	1,722,900	1,545,200	1,385,900	1,241,600
10	3,281,000	2,949,600	2,656,600	2,368,100	2,108,400	1,789,000	1,605,000	1,438,200	1,289,900
11	3,386,800	3,044,100	2,743,800	2,450,500	2,180,800	1,851,900	1,661,600	1,488,800	1,336,200
12	3,492,700	3,138,800	2,831,500	2,525,900	2,248,700	1,912,000	1,715,600	1,537,000	1,380,900
13	3,599,200	3,234,100	2,913,000	2,596,400	2,313,200	1,968,600	1,766,900	1,583,300	1,423,600
14	3,706,000	3,320,200	2,988,600	2,662,200	2,373,300	2,022,100	1,816,000	1,627,400	1,465,200
15	3,799,200	3,399,900	3,058,200	2,724,100	2,430,100	2,073,400	1,862,700	1,669,800	1,505,000
16	3,882,100	3,472,800	3,123,300	2,782,400	2,483,600	2,121,500	1,907,100	1,710,700	1,543,600
17	3,955,500	3,539,900	3,183,600	2,836,600	2,533,800	2,167,400	1,949,700	1,749,000	1,581,100
18	4,021,000	3,601,200	3,239,700	2,887,400	2,581,400	2,210,900	1,990,300	1,786,100	1,616,200
19	4,079,500	3,657,800	3,291,800	2,934,700	2,626,000	2,252,000	2,028,500	1,821,700	1,650,500
20	4,132,200	3,709,600	3,340,200	2,978,900	2,667,800	2,290,800	2,065,000	1,855,600	1,683,400
21	4,180,500	3,756,700	3,385,200	3,020,300	2,707,300	2,328,000	2,099,800	1,888,100	1,714,300
22	4,223,700	3,800,200	3,426,900	3,059,000	2,744,400	2,363,000	2,132,700	1,919,200	1,744,100
23	4,260,000	3,839,900	3,465,400	3,095,500	2,779,400	2,395,900	2,164,500	1,948,900	1,772,300
24		3,872,200	3,501,300	3,129,600	2,812,000	2,427,400	2,194,700	1,977,500	1,799,600
25		3,903,200	3,531,000	3,161,000	2,842,800	2,457,200	2,223,100	2,004,500	1,825,400
26			3,558,900	3,187,700	2,871,900	2,485,400	2,250,500	2,030,800	1,848,900
27			3,585,200	3,212,200	2,896,100	2,512,100	2,273,700	2,052,800	1,869,100
28				3,235,600	2,919,300	2,534,500	2,295,300	2,073,900	1,888,500
29					2,940,600	2,555,600	2,316,200	2,093,900	1,907,400
30					2,961,300	2,576,200	2,336,000	2,113,300	1,925,500
31						2,595,300	2,354,800	2,132,000	1,943,500
32						2,613,600			

（出典）行政安全部資料（2010）。

イ　給与決定過程

公務員の給与決定・改正は、当該年度の初めに、制度を所管している「行政安全部」の担当部門（人事室・成果給与企画担当）において、経済成長率・民間の給与水準など、参考指標を考慮した「処遇改善計画」を作成し、その内容を予算の所管部門と直接協議する方式であった。

2008 年には公務員の給与決定を審議するために「公務員報酬民官審議委員会」（行政安全部訓令、第 176 号）を新設し、公務員の給与決定の際に諮問を行っている。主な審議事項は、①公務員の処遇改善計画の策定に関する事項、②公務員の報酬水準の調整に関する事項、③公務員の種類・職群などの間の報酬の均衡に関する事項、④その他の公務員の報酬制度の合理的な改善に関する事項などである。

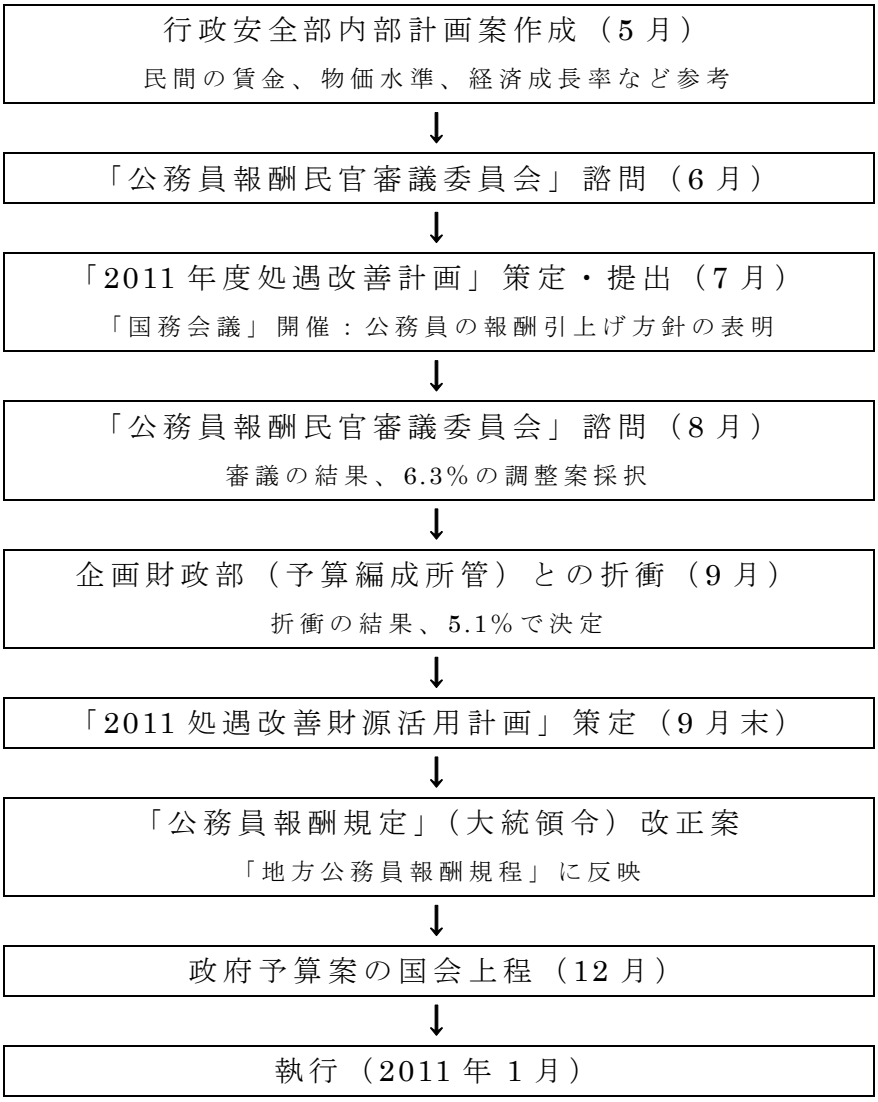
この委員会は、委員長 1 人を含む 15 人以上 21 人以下の委員により構成されるが、各委員は、中央行政機関の上級公務員及び行政安全部長官が委嘱する、①民間の経営者団体が推薦する者で 3 人以内、②「公務員労働組合法」による公務員の労働組合が推薦する者で 3 人以内、③労働・賃金政策などに関して学識と経験が豊富な者であって、委員長は公務員でない委員の中から行政安全部長官が委嘱する。公務員以外の委員の任期は 1 年であり、再任が可能である。

（ア）給与決定過程の流れ／給与改定の方式

公務員の報酬決定は、毎年、所管である「行政安全部」において公務員の給与額を含めた「処遇改善計画」を策定し、公務員報酬民官審議委員会の諮問、予算を担当する企画財政部（日本の財務省に当たる）などの関係機関との調整を経て改正額の幅が決定される。

その後、大統領が主宰する国務会議の決裁を経て、政府の「処遇改善財源活用計画」（予算案）として国会に上程する。国会においては、予算案の一部として公務員給与の改正が審議され、予算案が可決された場合、「公務員報酬規定」（「地方公務員報酬規定」）の改正を行い、翌年 1 月 1 日から執行する仕組みである。2011 年の給与決定に向けたプロセスは、次のとおりである。

【資料 6】公務員給与改正のプロセス（2010 年度）



（イ）労使交渉の実際

2006 年の「公務員労働組合法」の制定・施行により、給与及び勤務条件に関しては、労使交渉による「団体協約締結権」を付与している。同法では、公務員の労働組合は、中央行政機関をはじめ、広域団体である市・道、また、市・郡・区を単位に設立することとなっており、原則 6 級以下の公務員を加入対象としている[12]。

地方公務員の場合は、広域市・道、市・郡・区の長と公務員組合の間で団体交渉が行われる仕組みである。公務員の労使間の団体交渉における諸要件、例えば、交渉担当者の人数、交渉内容、交渉スケジュールなどは、労使間の事前協議による。

ところが、現行制度下での公務員の団体協約は、法制度上大

[12] この点については、拙稿「韓国における公務員団体協約締結権の仕組みと運用状況」『自治総研』383 号、2010 年 10 月を参照されたい。

きな制約条件があり、給与及び勤務条件などの団体協約により締結できる内容は極めて狭いのが現状である。

まず、「公務員労働組合法」第10条の「団体協約の効力」に関する規定では、「(同法第9条の交渉手続きにより）締結された団体協約の内容のうち、法令・条例又は予算により規定された内容と、法令又は条例により委任を受け規定された内容は団体協約としての効力を持たない。」とされている。その上、「公務員労働組合法施行令」第4条では、法律改正を伴う事項に関しては交渉対象とならないとする「非交渉事項」条項が規定されており、公務員労働組合の事実上の給与決定過程への参加は難しい。

すなわち、法令などにより、国家又は地方自治団体がその権限により行う政策決定に関する事項、任用権の行使などその機関の管理・運営に関する事項として、①政策の企画又は計画の立案など政策決定に関する事項、②公務員の採用・昇進及び転補など任用権の行使に関する事項、③機関の組織及び定員に関する事項、④予算・基金の編成及び執行に関する事項、⑤行政機関が当事者である訴訟（不服申立てを含む。）に関する事項、⑥機関の管理・運営に関する事項などは団体交渉の対象ではないためである。

また、地方公務員の給与及び勤務条件のほとんどは、「地方公務員報酬規定」などの法令（委任）事項であるため、基本的には「非交渉事項」に当たり、団体協約が締結されたとしても、それ自体が法令違反となる。公務員の団体協約は、それが締結された場合、所管である「雇用労働部」への報告が義務付けられており、同部における検討の結果、違法な団体協約と判断される場合は、法令に基づいて「是正命令」が出されることとなる。

2006年の「公務員労働組合法」の施行以降、2009年までの間に締結された全国の公務員の団体協約1万4,915項目のうち、3,344項目（全体の約22.4%）に当たる内容が法令違反であったことが行政安全部の調査で明らかになり、公務員の団体協約の締結に際し、法令順守の強化を図ったガイドラインが示された[13]。

（ウ）労使交渉が不調の場合

現行の「公務員労働組合法」では、公務員の労使交渉が不調

[13] この点は、拙稿「韓国における公務員労使関係の形成：団体協約締結権の運用を中心に」『法学志林』108（1)、2010: 74頁参照。

に終わった場合は、「中央労働委員会」の中に、その調停機関として新たに設けられた「公務員労働関係調停委員会」が第3者の立場から調停を行うと規定している。

この「公務員労働関係調停委員会」は、①全国における労働紛争の調停、②調停・仲裁の決定、③仲裁の裁定を主な機能として7人以内の公益委員で構成され、委員長は「中央労働委員会」の長の推薦と雇用労働部長官の提唱により大統領が任命する。委員会は、全員の委員で構成する「全員委員会」（7人）と「小委員会」（3人）によって構成される。

しかし、2009年末現在の調停申請件数は0件であり、公益委員の客観性や委員会の独立性の確保などにおける労働組合側の不信感がその最大の原因と指摘されている。

ウ　給与制度への議会の関与

地方公務員の報酬及び勤労条件などに関する地方議会の関与は、地方自治団体の長の裁量権が認められる一部の福利厚生費（オーダーメイド型福祉制度など）に限定されているのが現状である[14]。

既述のとおり、地方公務員の報酬や勤労条件のほとんどが、法律又は大統領令によって画一的に規定されるため、地方自治団体において自由に決められる事案がほとんどなく、したがって、地方公務員の報酬などに対する地方議会の関与もまた、ほとんどないのが現状である。

エ　給与の予算面における取扱い

従来の「清廉な公職観」という伝統的な価値観により、戦後における公務員の報酬水準は民間に比べ低い水準のまま推移してきたが、1997年の通貨危機（IMF危機）以降の公的機関における人員削減や公務員の定年短縮が続き、公務員の士気低下は深刻なものであった。

1998年に登場した金大中政府では、中央人事機関として「中央人事委員会」を発足させるとともに、新たに「公務員報酬改

---

[14] オーダーメイド型福祉制度（又はカフェテリア式福利厚生ともいう。）とは、2005年から導入された公務員個人を単位とする福利厚生のことで、勤続期間・扶養家族数などにより一定の福祉予算を配分し、配分された福祉予算の範囲内において個人的な必要により福利厚生のサービスを自ら選択できるようにした制度である。従来の画一的な福利厚生から発生する不満を和らげるとともに、傷害保険・健康診断・自己啓発・余暇活用・保育施設などの16種のメニューから選択できる。年間50～60万ウォンが個人に配分される。

善委員会」を設置し、報酬決定の弾力化を図った[15]。

その一環として、2000 年から 2004 年までの 5 年間は、「公務員報酬現実化 5 カ年計画」に基づき、民間の賃金水準に比較した「民間賃金接近率」[16]を用いて、報酬水準の向上（現実化）を図った。その結果、2000 年に 88.4%であった民間賃金接近率は、2004 年には 95.9%にまで上昇した。

オ　近年の給与改定状況

1996 年以降、2008 年までの公務員の給与額の改正状況は、以下のとおりである。

【資料 7】近年の給与改定と関連指標（単位：%）

年度	処遇改善率（基本給）	民間賃金接近率	民間賃金上昇率	消費者物価上昇率	経済成長率
1996	9.0（5.0）	－	－	4.9	7.0
1997	5.7（5.0）	－	－	4.4	4.7
1998	▲4.1（0.0）	－	－	7.5	▲6.9
1999	▲4.5（0.0）	－	－	0.8	9.5
2000	9.7（3.0）	88.4	8.0	2.3	8.5
2001	7.9（5.5）	93.1	5.4	4.1	4.0
2002	7.8（8.5）	94.8	15.6	2.8	7.2
2003	6.5（3.0）	95.5	9.7	3.5	2.8
2004	3.9（3.0）	95.9	8.1	3.6	4.6
2005	1.3（0.0）	93.1	6.0	2.8	4.0
2006	2.0（1.8）	91.8	4.7	2.2	5.2
2007	2.5（1.6）	89.7	6.5	2.5	5.1
2008	2.5（1.8）	89.0	3.0	4.7	2.2
2009	0.0（0.0）	89.2	1.7	2.8	0.2

（出典）行政安全部資料（2010）。

（３）地方公務員の年金制度の概要

公務員には退職時に、退職手当及び退職年金が支給され、老後対策となっている。

公務員の年金制度は「公務員年金法」（1960）により規定されており、年金の受給開始年齢は 60 歳であるが、2009 年の改

---

[15] こうした公務員報酬の現実化計画として、2 回の「公務員報酬現実化 4 か年計画」（1989～1992 及び 1994～1997）が推進されたものの、民間企業に与える波及効果が大きいこと、財政問題のため実施されないまま終わった。

[16] 「民間賃金接近率」とは、公務員報酬の推移を表す指標であり、民間賃金を 100 とした場合の公務員報酬の水準を算出するものである。この場合の比較対象となる民間賃金は、常勤勤労者 100 人以上の中堅企業の事務管理職の賃金であり、超過勤務時間に連動する変動的な超過給与を除いた賃金総額である。対して公務員の場合は、固定超過給与を含めた総額である。

正年金法により、2010 年以降の採用者からは、65 歳に引き上げられた。

「公務員年金法」に基づく年金の支給対象者は、「国家公務員法」及び「地方公務員法」による正規職の公務員、その他の国家又は地方自治団体に勤務する正規職以外の職員であり、軍人年金の適用を受ける軍人及び大統領・国会議員などを除く公選職は適用外となっている。

公務員年金の財源は、公務員が負担する「寄与金」と国家や地方自治団体の「負担金」、そして不足分を国家が負担する「補てん金」、そして国家や地方自治団体が予算の範囲内で積み立てる責任準備金の「年金基金」によって構成されている。公務員が負担する「寄与金」は、基準所得月額の 6.3%であり、国家及び地方自治団体の「負担金」は給与予算の 6.3%である。

公務員年金の適用には、20 年という最低加入期間が設定されており、対象者は「退職年金」の形で受給する一方、20 年未満の場合は、「退職一時金」が支給される。最初年度の年金受給額は、「平均基準所得月額×在職期間別の適用比率（「公務員年金法施行令」附則第 10 条）×在職年数×1.9」であり、2009 年末現在の年金給付水準は、約 76%である。

公務員の年金制度の一般に関する事務は「行政安全部」が所管しており、その傘下に、「公務員年金運営委員会」及び「公務員年金給与再審委員会」（異議申請に対する審議）が設置されている。

また、「公務員年金公団」が設置され、運営全般を担当しており、その傘下には「公務員年金給与審議会」が設けられている。事務の直接的な取扱いは、各地域に設けられた年金取扱い機関が管轄する。

2009 年度には公務員年金法の改正が行われ、①給与算定基準を報酬月額から基準所得月額に変更する一方、②年金算定報酬の平均期間を退職前 3 年間から全在職期間平均へと変更するなど、膨張する年金財政の規律の強化が図られた。

５　ドイツ

ドイツの全 16 州のうち、最も大きなバイエルン州における状況を中心に紹介する[1]。ただし、同州では、16 州の中で最も先進的な公勤務制度改革が行われていると考えられるため[2]、他の 15 州においても同様の状況であるとは必ずしもいえない。

（１）地方公務員制度の概況[3]

ア　地方公務員の数・種類

・公勤務員の数

州が全体の約 42%、市町村等が約 28%を占める。

（単位：人）

	官吏（裁判官含む）	軍人	公務被用者	計
連邦	129,528	183,571	149,074	462,173
州	1,238,077	0	690,988	1,929,065
市町村等	183,535	0	1,092,982	1,276,517

出典：Bundesministerium des Innern, *Der öffentliche Dienst des Bundes*, 2010, p.7. ただし、調査時期は 2008 年 6 月 30 日である。

・公勤務員数の増減（鉄道・郵便を除く。）

業務の見直しと ICT 化により、18 年間で 20%減少した。官吏数の増加は、短時間勤務の導入（2008 年段階で全体の 11.5%（連邦レヴェル））や治安維持分野への人員投入との関係があるといわれている。

---

[1] 本報告は，第 2 回の調査研究会における原田久氏（立教大学法学部教授）の発表内容をとりまとめたものであり，現地調査は行われていない。

[2] 同州の先進的な公勤務制度改革については，参照，原田久「バイエルン州における公勤務制度改革の動向」（財）自治体国際化協会編『平成 21 年度比較地方自治研究会調査研究報告書』（（財）自治体国際化協会，2010 年），http://www.clair.or.jp/j/forum/series/pdf/h21_03.pdf

[3] ドイツの公務員制度全般及び近年の動向（特に公務員労使関係）については，参照，縣公一郎「ドイツ公務員制度の近況と労働基本権」行政管理研究センター編『欧米における公務員の労働基本権に関する調査研究報告書』（2007 年）74-104 頁，人事院編『平成 21 年度公務員白書』（国立印刷局，2010 年）20-25 頁，奈良間貴洋「ドイツ公務員制度の動向」自治総研 2007 年 5 月号 88-108 頁，原田久「ドイツの公務員制度」村松岐夫編『公務員制度改革』（学陽書房，2008 年）154 頁以下。

（単位：人、%）

レヴェル	公勤務者の種類	1991 年	2008 年	増減	増減
連邦	全体（兵士含む）	652,000	462,200	-189,800	-29.1
	官吏（裁判官含む）	115,300	129,500	14,200	12.3
	被用者	279,400	149,100	-130,300	-46.6
州	全体	2,572,000	1,929,100	-642,900	-25.0
	官吏（裁判官含む）	1,072,400	1,238,100	165,700	15.5
	被用者	1,499,500	691,000	-808,500	-53.9
市町村等	全体	2,051,400	1,276,500	-774,900	-37.8
	官吏（裁判官含む）	170,500	183,500	13,000	7.6
	被用者	1,881,000	1,093,000	-788,000	-41.9

出典：Bundesministerium des Innern, *Der öffentliche Dienst des Bundes*, 2010, p.10. ただし、調査時期は 2008 年 6 月 30 日である。

・公勤務員の種類（身分（Status））

現在、「官吏（Beamte）」及び「（公務）被用者（Tarifbeschäftigte）」の 2 区分と捉えられている。

前者は、「公権力の行使（die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse）」（ボン基本法 33 条 4 項）、領域的には「警察・司法・消防・税務・外交」を、機能的には、連邦・州（16 州）の省庁における管理・統括部門を担う。身分が先行し、その後に職を補する「任官補職」の仕組みとなっている。

後者は、原則としてポストごとに採用される。しかし、各官署において、あるポストに両者のいずれを配置するかは、実務上はかなり流動的[4]であり、例えば、民営化された鉄道・郵便には、官吏がなお勤務している（約 14 万 3 千人。上記の表には含まれていない）。

・ドイツ公勤務制度の法体系

2006 年 9 月の連邦制改革 I [5]を受けて、連邦はドイツ全体をカバーする「身分法（Beamtenstatusgesetz）」を制定し、給与（Besoldung）、扶助給付（Versorgung）、昇進（Laufbahn）については各州が自ら定めることができるようになった（ボン基本法 74 条 1 項 27 号）。

---

[4] 連邦本省における両者の割合について，参照，原田久「公務員人件費改革の研究」会計検査研究 36 号（2007 年）104 頁。

[5] 州・市町村の官吏制度については，連邦が定める大綱的立法（Rahmengesetzgebung）の枠内で各州が州法で定めていた。現在では，州・市町村の官吏制度については，連邦が優位する「競合的立法（konkurrierende gesetzgebung）」とされ，本文で示した 3 領域については連邦が定めうる競合的立法の対象から除外されている。

イ　労働基本権の付与状況

基本権の付与状況は、40 年前[6]とほぼ変わっていない。しかし、実際の労使関係は、2000 年代から大きく変容してきている。

①団結権

ⅰ　官吏の団結権については、ボン基本法 9 条 3 項（「各人及び全ての職業に保障」）を受けて、官吏身分法 52 条で規定されている。現在、約 125 万人の組合員及び 40 組合を傘下に持つ「官吏組合・賃金労働組合（beamtenbund und tarifunion（dbb））」（ドイツ労働総同盟（Deutsche Gewerkschafts-verband、DGB）に次ぐ国内第 2 の規模）[7]が代表的な労働組合である（1990 年以降、官吏以外の被用者に広く門戸を開放）。

ⅱ　被用者の団結権については、前出のボン基本法 9 条 3 項が根拠規定である。代表的な組合は、約 214 万人の組合員（2009 年 12 月現在）を擁する「統一サービス産業労働組合（vereinte Dienstleistungsgewerkschaft（ver.di））」（DGB 傘下で IG Metall に次ぐ規模）である。

②団体交渉権

ⅰ　官吏の団体交渉権について明文の規定はないが、前出のボン基本法 9 条 3 項の規定から、可能といわれる。しかし、「職業的官吏制度の伝統的諸原則」(ボン基本法 33 条 5 項）に照らし、協約締結権はない。

ただし、官吏身分法は、労働組合による団体交渉とは別に、「職員代表制（Personalvertretung）」について規定している（51 条）。職員代表制は州の所管であり、例えば、バイエルン州職員代表法（Bayerisches Personalvertretungs-gesetz）[8]がある。職員代表制の目的は、「勤務者の福祉及び勤務上の課題解決のために協力」（2 条）であり、労働条件の改善ではない。官吏・被用者に等しく適用（4 条）さ

---

[6] 塩野宏「西ドイツ公務員法制の現代的諸課題」同『行政組織法の諸問題』(有斐閣，1991 年）204 頁。

[7] http://www.dbb.de/default.html （最終閲覧日：2010 年 8 月 31 日。以下同じ）

[8] バイエルン州では，公勤務改革一括法が 2010 年 7 月 14 日に州議会で可決され，現在は微修正と最終的な公布を待つ段階であり，同州職員代表法も改正された（http://www.dienstrecht.bayern.de/gesetz/)。他州の職員代表法については，参照，植村哲「欧州地方公務員情勢」地方公務員月報 556 号 32 頁以下，藤内公「ドイツ・公務員の従業員代表制」岡山大学法学会雑誌 48 巻 2 号（1998 年）121 頁以下。

れる。5名以上の官署ごとに職員協議会（Personalrat）が設置され（12条）、少なくとも月1回、業務運営のあり方、特に官吏・被用者双方に関わる重要な問題すべてが協議対象となる（67条）。なお、職員協議会の権限は、「官署及び当該官署勤務員の利益に寄与する措置の提案、勤務員に適用される法令等への配慮、勤務員の苦情・異議申立、重度障がい者・高齢者等雇用の促進、重度障がい者のキャリア・アップの促進、外国人の雇用及びドイツ人と外国人との関係形成、若年勤務者及び見習い雇用者との協働、男女平等」となっている（69条）。また、争議行為については中立的であることが求められている。

ⅱ　被用者の団体交渉権・協約締結権については、ボン基本法9条3項が根拠規定である（1993年3月2日連邦憲法裁判所決定[9]）。労働協約法（Tarifvertragsgesetz）2条によれば、交渉当事者は労働組合及びこれを糾合する中央機関（Spitzenorganisation）とされている（2条1項、3項）。

③争議権

ⅰ　官吏の争議権禁止については、ボン基本法上、明文規定が存在しないが、連邦憲法裁判所の判決として繰り返し確認されている（例：1958年6月11日）。その根拠は、官吏の法的地位、国家に対する忠誠義務、職務専念義務等とされている。ただし、職務外の各種活動（例：抗議集会への参加）は憲法上、可能である。

ⅱ　被用者の争議権については、ボン基本法9条3項が根拠規定（同項には「労働争議（Arbeitskämpf）」という文言がある）であり、州によっては、州憲法で争議権に関する規定を設けることもある（例：ベルリン州、ヘッセン州、ブランデンブルグ州、ザールラント州など）。

（２）給与決定

ア　給与制度

①給与の根拠規定

ⅰ　官吏の給与は、州法律で定められる（例：バイエルン俸給法（新法）3条1項「法律により」）。

ⅱ　被用者の給与は、統一的な労働協約で定められる。連邦憲法裁判所の判決によれば、「協約自治（Tarifautonomie）」

[9] 飯田稔「公務員の争議行為と国家の対抗措置」ドイツ憲法判例研究会編『ドイツの憲法判例2（第2版）』（2007年，信山社）239頁以下。

は団結権から導出される。バイエルン州被用者の場合、ver.di 及び dbb との間で締結された州公勤務員労働協約（Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder、TD-L）が 2006 年 11 月から発効している。

②給与決定原則

i　バイエルン州官吏の場合、「経済財政情勢の展開に応じ、また、職務と結びついた責任を考慮して」（バイエルン俸給法（新法）16 条）決定される。ただし、連邦官吏及び民間企業との給与に関する均衡は、直接的にはない。

ii　被用者について、連邦、州及び市町村が歩調を合わせ、共同して労働協約を締結するという「高度に集権的」[10]な労使交渉システムが2000年代に入ってから崩壊した（1994 年にベルリン州（ただし、2010 年 4 月に加入）、2004 年にヘッセン州が脱退。その他、公立病院勤務医組合（Marburger Bund）も特別規定が適用される）。今日、ヘッセン州を除く 15 州は、連邦・市町村とは異なる独自の州公勤務労働協約（TD-L）を締結している（2006 年 11 月～、2009 年 3月に 2010年 12月末までの延長について合意がなされた）。

③職と給与の関係

i　バイエルン州官吏の場合、バイエルン俸給法（新法）20 条によれば、俸給グループ（A、B）及び俸給グループごとの職に応じて基本給が決定されている。各グループの範囲内で昇格がある。

ii　バイエルン州被用者（TD-L）の場合、格付け交渉が未妥結のため暫定的に対応している。例えば、9～12 級が大卒程度、13 級が学位取得者と、就任前教育や当該ポストに応じて格付けされる。

④給与の構成

i　バイエルン州官吏の場合、（a）基本給部分と（b）付随給（手当）部分があり、前者は基本俸、特定職位手当、職務及び特殊職群手当、扶養手当、海外赴任手当、後者は、その他の職務手当、一時金、割増金、実績手当、12 月手当、財形貯蓄などがある（バイエルン俸給法（新法）2 条）。

ii　バイエルン州被用者の場合、2006 年 11 月以降に採用さ

[10] B.Keller, Wandel der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst, *Die Verwaltung* Vol.40（2007）, p.171.

れた被用者の配偶者手当及び地域手当が廃止され、12月手当及び休暇手当を統合した年次特別手当が新設された。

⑤給料表等の仕組み

ⅰ　バイエルン州官吏の場合、連邦レヴェルと同様に、一般職俸給表（A）と指定職俸給表（B）がある（バイエルン俸給法（新法）19条以下、別表1）。

指定職俸給表は、B2（＝A16、月額6179.64ユーロ（2011年1月～、以下同じ））が部長等、B7が局長、B9（月額9122.3ユーロ）が事務次官に適用されている。

一般職俸給表は、A3からA16までの14級11号俸で構成されている（1～3号俸が2年おきに、4～7号俸が3年おきに、それ以上は4年おきに昇給する）。

ⅱ　バイエルン州被用者の場合、俸給表は15級に分かれ、各級には5～6号俸が用意されている。職務経験のない場合、2号俸には1年で昇給し、職務経験のある場合は2号俸から始まる。3号俸以下は3、6、10、15年おきに昇給するが、4～6号俸にあっては個人の業績に応じて昇給スピードが伸縮する。

⑥国家公務員・民間との相違

各州単位で俸給法を制定することができる。また、バイエルン州のように昇進（Laufbahn）制度を見直す州も登場している。州の被用者についても、連邦・市町村とは別個に州公務労働協約を締結している。

イ　給与決定過程

（ア）給与決定過程の流れ／給与改定の方式

①給与決定過程

ⅰ　官吏法制の立案段階に関係する労働組合及び中央機関が関与する（バイエルン官吏法（新法）16条）。これに加え、定期的な意見交換（少なくとも年に2度）と、組合側の意見が考慮されていない場合の州議会への意見付議制度がある。

ⅱ　州被用者については、州使用者共同体（Tarifgemeinschaft deutscher Länder、現理事長はニーダーザクセン州財務大臣、副理事長はブランデンブルグ州内務大臣）と各労働組合との交渉、市町村被用者については、連邦内務大臣・連邦財務大臣・市町村代表者と労働組合との交渉が行われる。

②参考指標

ⅰ　官吏については、既述したように「経済財政情勢の展開に応じ、また、職務と結びついた責任を考慮」するとともに、TD-L 発効前から、被用者の給与に関する労使交渉の妥結結果を承継[11]する。

ⅱ　被用者については、民間の賃金動向等を参照しているといわれている（詳細は不明）。

③国家公務員・民間との相違

官吏は原則として連邦と同様であり、被用者は原則として民間と同様である。

（イ）労使交渉の実際

①労使交渉の仕組み

ⅰ　官吏に労使交渉はない。

ⅱ　（末尾掲載の図を参照）

②労働協約等

ⅰ　官吏に労働協約はない。

ⅱ　被用者については、一般的な TD-L 以外に、独自の労働協約（例：上述の大学病院勤務医）や補完的な協約が複数存在する。

③労働協約等の効果

ⅰ　官吏に労働協約はない。

ⅱ　被用者については、州共同体規約（Satzung Tarifgemeinschaft deutscher Länder）5 条により、TD-L の遵守が加盟各州に義務付けられている。労働協約法 4 条及び 5 条により、労働協約は協約当事者を拘束し、さらに一定の要件を満たせば、協約当事者以外にも拘束力を及ぼす旨の一般的拘束力を連邦労働社会大臣が宣言することが可能となる。

（ウ）労使交渉が不調の場合

ⅰ　官吏には労使交渉がないため、調整措置はない。

ⅱ　被用者については、仲裁制度が存在する。「仲裁手続についての取り決め（Vereinbarungen über ein Schlichtungsverfahren in der Fassung vom 30. September 2002）」によれば、労使

[11] B.Keller, Aktuelle Entwicklungen der Beschäftigungsbeziehungen im öffentlichen Dienst, *Die Verwaltung* Vol.39（2006）, p.80.

双方は、労使交渉の決裂が宣言されて 24 時間以内に仲裁手続を開始することが可能であるが、その場合、労使双方は仲裁手続に対応することが義務付けられる。仲裁手続が開始されれば、開始後 3 日目から平和義務が発生し、この間のストライキは禁止される。平和義務が解除され、ストライキが可能になるのは、仲裁委員会による仲裁案が期限内に提示されない場合、あるいは再開された労使交渉が一方当事者によって決裂したと宣言された場合に限られる。

（エ）ストライキの状況

ⅰ　官吏は争議行為を禁止されている。

ⅱ　被用者についても、ドイツではストライキは「非常に稀」であり、「経済親和的（wirtschaftsfreundlich）」といわれている。過去、（非組織的なストライキや警告ストライキ等を除けば）大規模なストライキは 3 度（1974 年：3 日、1992 年：11 日、2006 年：2 ヶ月）[12]に過ぎない。その理由の 1 つには、公勤務員の雇用の安定性が挙げられる。また、伝統的には、現業部門、州レヴェルより市町村レヴェル（特に、バーデン・ビュルテンベルグ州の大都市）におけるストライキが最も強力[13]であったが、市町村レヴェルにおける民営化や設置法形式の変更により、かつての“ストの主役”が徐々にホワイトカラーに移行してきたことも大きい。

なお、TD-L はストライキに備え、各州に対して「ストライキのための指針」（Richtlinien der TD-L für den Fall eines Arbeitskampfes vom 7. Februar 2006（Arbeitskampfrichtlinien der TD-L））を示している。

ウ　給与の予算面における取扱い

ⅰ　バイエルン州官吏の場合、各省別の人件費（「予算定員（Planstelle）」）として予算案に計上され、州議会で審議・承認される。

ⅱ　バイエルン州被用者についても、ⅰの官吏の場合と同様である。

---

[12] Keller, Wandel der Arbeitsbeziehungen im oeffentlichen Dienst, p.184. 行政管理研究センター編『欧米における公務員の労働基本権に関する調査報告書（資料編）』（行政管理研究センター，2006 年）110-111 頁。

[13] H.Dribbusch and T.Schulten, The End of an Era: Structrural Challenges in German Public Sector Collective Bargaining, in: P.Leisink et al.（eds.）, *Industrial Relations in the New Europe*（Cheltenham: E.Elgar）, 2007, p.160.

エ　近年の給与改定状況（※州レヴェル）

・2009 年

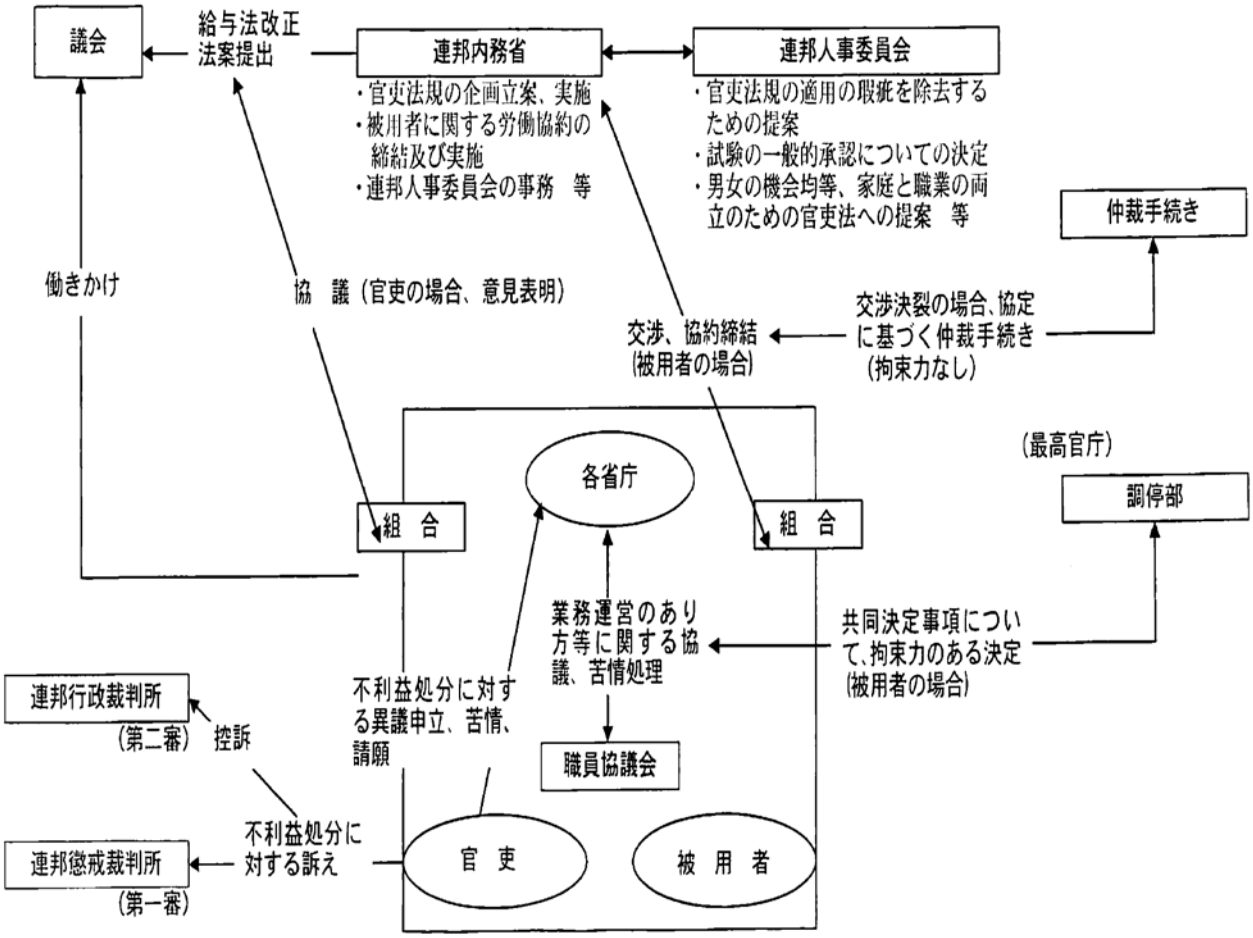
4 回の警告ストライキの間に開催された交渉の結果、2010 年末までに 2 段階の給与引き上げを行うことで、3 月 1 日に妥結。具体的には、2009 年 3 月から月額一律 40 ユーロの上乗せに加え、3%の引上げ、将来、業績給は廃止。また、2009 年 1・2 月には一時金として 40 ユーロを支給し、2010 年 3 月からさらに 1.2%引き上げることとされた。

・2010 年

2 月 4 日の交渉後、10 月 4～5 日に再交渉することが決定。（年功的な）昇格と旧被用者（Angestellte）と旧労務者（Arbeiter）の職分類のすり合わせを行うこととされた。

参考：ドイツの連邦レヴェルにおける公務員労使関係制度

ドイツ公務員の労使関係制度概念図



出典：縣・前掲論文

おわりに

調査研究会においては、諸外国における地方公務員の給与決定の仕組みを整理することを目指し、地方公務員に対する労働基本権の付与状況、給与制度の概要、給与決定過程及び予算や議会との関係に重点を置いて調査を行った。

その結果、明らかになったことの一つとして、ひとくちに労働基本権が与えられているといっても、その運用の実態は制度ごとに様々であるという点を挙げることができる。特に、給与決定過程については、労使交渉を通じた給与決定が円滑に行われるための一定の調整の仕組みが用意されている事例が多くみられた。

例えば、アメリカ合衆国カリフォルニア州においては、労使交渉が不調に終わった場合、調停手続を経た後は、使用者側の最終決定、かつ、最良である提案の施行権が担保されている。また、イギリスのバッキンガムシャー県においては、予算の範囲内で協議が行われるとされている。さらに、韓国においては、給与及び勤務条件の大半が法律事項であるため、非交渉事項とされている。

なお、限られた期間の中で調査対象とすることができる地域や調査項目の範囲には自ずと限界がある。

例えば、アメリカ合衆国では、地方公務員に対する労働基本権の付与の状況は州によって様々であるが、今回調査対象としたカリフォルニア州と異なり、そもそも地方公務員に団体交渉権が与えられていない州もある。そのような地域における給与決定の仕組み等については、今後のさらなる調査が待たれるところである。

また、今回の調査対象国以外の国々の状況についても、諸外国の地方公務員の給与決定に関する幅広い知見及び具体的事例の蓄積という観点から、引き続き調査を進めていくことが重要であると考えられる。

本報告書が、地方自治体関係者のみならず、地方公務員の給与制度に関心を持つ方にとって、広く地方公務員の給与制度及び運用のあり方を考える上での参考となれば幸いである。

新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会
～諸外国の地方公務員の給与決定について～
設置要綱

１　目的

我が国の地方公務員は、その地位の特殊性や職務の公共性にかんがみ、労働基本権に一定の制約がなされ、人事委員会による給与勧告等の代償措置が講じられている。

現在、公務員の労働基本権のあり方について検討が行われており、この検討の結果、現行の給与決定に関する制度の抜本的な改正が行われることも考えられる。

このような状況を踏まえ、地方公務員の給与決定に関する制度改正の参考に資するため、諸外国の地方公務員の給与決定に関する制度を調査研究することを目的として､「新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会～諸外国の地方公務員の給与決定について～（以下「調査研究会」という。)」を設置する。

２　調査研究項目

諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス及び韓国）の地方公務員の給与決定に関して、以下の事項の調査研究を行う。

（１）各国の地方公務員の給与制度
（２）各国の地方公務員の給与決定の仕組み
（３）各国の国家公務員の給与決定の仕組みとの相違
（４）その他

３　組織

（１）調査研究会は、５人以内の委員で構成する。
（２）調査研究会は、必要があると認めるときは、委員以外の関係者の出席を求めることができる。

４　座長

（１）調査研究会に、座長を置く。
（２）座長は、会務を総理する。
（３）座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

５　その他

（１）調査研究会の庶務は、財団法人自治総合センターにおいて処理する。
（２）本要綱に定めるもののほか、調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

調査研究会構成員名簿

（敬称略、委員は五十音順）

座　長　　稲 継 裕 昭
（早稲田大学政治経済学術院教授）

委　員　　出 雲 明 子
（東海大学政治経済学部政治学科専任講師）

申　　龍 徹
（法政大学大学院政策創造研究科准教授）

玉 井 亮 子
（京都女子大学現代社会学部非常勤講師）

検討経緯

第１回　平成２２年７月１日（木）

・調査研究会設置の背景、日本の地方公務員の給与決定の仕組み等の説明

・調査対象、調査事項等に関する意見交換

第２回　平成２２年９月１０日（金）

・ゲストスピーカーによる発表（アメリカ合衆国）

　茨城県総務部人事課係長　大谷 基道　氏

・ゲストスピーカーによる発表（ドイツ）

　立教大学法学部教授　原田 久　氏

第３回　平成２２年１２月９日（木）

・調査報告（フランス）

　玉井委員

・調査報告（イギリス）

　出雲委員

第４回　平成２２年１２月１７日（金）

・調査報告（韓国）

　申委員

・調査報告（アメリカ合衆国）

　稲継座長

第５回　平成２３年２月３日（木）

・「報告書（案）」に関する意見交換

資　料　編

資料目次

（アメリカ）

資料 1　アメリカ合衆国カリフォルニア州における現地調査概要　・・・ 1

資料 2　Meyers-Millias-Brown Act（仮訳）（抄）　・・・ 2

資料 3　争議権を禁止している市憲章の例
（サンフランシスコ市・カウンティ）　・・・ 5

資料 4　争議権を禁止している協約の例（バレホ市）　・・・10

資料 5　局長級職員の職務記述書及び給料表の例（バレホ市）　・・・13

資料 6　組合所属職員の職務記述書及び給料表の例（バレホ市）　・・・20

資料 7　近隣自治体の給与水準調査の例（バレホ市）　・・・26

資料 8　近隣自治体の給与水準調査の例
（サンフランシスコ市・カウンティ）　・・・34

資料 9　近隣自治体の給与水準調査の例（サンマテオ市）　・・・36

資料 10　給与改定率を修正した協約の例（バレホ市）　・・・38

資料 11　給与改定実績の例（サンマテオ市）　・・・45

（イギリス）

資料 12　グレートブリテン及び北アイルランド連合王国における
現地調査概要　・・・47

資料 13　図表 1　地方自治体間の事務の役割分担　・・・48

資料 14　図表 2　給与勧告に関する独立委員会一覧
図表 3　イングランド及びウェールズにおける
集合的交渉団体一覧　・・・49

資料 15　図表 4　メッドウェイ市給料表　・・・50

資料 16　図表 5-1～5-4　ウェストミンスター区給料表　・・・51

資料 17　図表 6　イングランドとウェールズにおける地方公務員の
職務ごとの給与比較　・・・54

資料 18　図表 7　NJC 加盟団体職員と NHS 職員の給与比較表　・・・55

資料 19　図表 8　バッキンガムシャー県給料表　・・・56

資料 20　図表 9　主なオプト・アウト団体の給料改定率（2009 年）　・・・57

資料 21　図表 10-1　部局別総人件費（ウェストミンスター区）
図表 10-2　部門別職員数及び平均給与（ウェストミンスター区）　・・・58

（フランス）

資料 22　フランス共和国における現地調査概要　・・・59
資料 23　図表 1　フランスにおける種類別の公務員数
（2008 年 12 月 31 日現在）　・・・60
資料 24　図表 2　フランスの地方公務員数　・・・61
資料 25　図表 3　部門、等級数、職群及びカテゴリー　・・・62
資料 26　図表 4　地方行政管理職者職群の給与指数　・・・63
資料 27　図表 5　指数 100 の推移　・・・64
資料 28　図表 6　性別・カテゴリー別・地方自治体別職員数割合と
平均月給の推移　・・・65
資料 29　図表 7　2003 年から 2007 年までの間における
人数構成割合と平均月給の推移　・・・66
資料 30　図表 8　職群職団対応表：行政部門の場合　・・・67
資料 31　図表 9　子ども手当額（2010 年 7 月現在）　・・・68

アメリカ合衆国カリフォルニア州における現地調査概要

調査期間：平成２２年９月２１日（火）～２４日（金）
調査団体：訪問した公共団体及び対応者は、以下のとおり。

● ９月２１日（火）

・バレホ市

Debora R. Boutte 氏（Human Resources Director）

・サンフランシスコ市・カウンティ

Micki Callahan 氏（Director of Human Resources）
Martin R. Gran 氏（Director of Employee Relations）
Donna L. Kotake 氏（Workforce Development Director）
Jennifer C. Johnston 氏（Chief of Policy）
Mary Hao 氏（Employee Relations Manager）

● ９月２２日（水）

・ランチョコルドバ市

Ted A. Gaebler 氏（City Manager）
Stacey Peterson 氏（Human Resources Manager）

・カリフォルニア州

Floyd Shimomura 氏（Administrative Law Judge, Appeals Division）
Suzanne M. Ambrose 氏（Executive Officer, State Personnel Board）
Josie Fernandez 氏（Project Manager, HR Modernization Project）
Laura S. Enderton 氏（Stakeholder Relations Manager, External Affairs, CalPERS）

● ９月２３日（木）

・サンマテオ市

Casey Echarte 氏（Assistant Director of Human Resources）
Lucha Arellano 氏（Human Resources Technician）

● ９月２４日（金）

・ロサンゼルス市

Miguel Santana 氏（City Administrative Officer）

・オレンジカウンティ

Steve Delaney 氏（CEO, Orange County Employees Retirement System）
Shelley Carlucci 氏（Assistant Director for Human Resources, Orange County）

【参考】Meyers-Millias-Brown Act（仮訳）（抄）

カリフォルニア州行政組織法（第 3500 条～第 3511 条）
第 10 章　地方公務員の職員団体　＜Meyers-Millias-Brown Act＞

3500 目的及び意図
（a）賃金、労働時間、及びその他の雇用条件についての公共団体と職員団体間の紛争を解決する合理的方法を提供することにより、公共団体とその職員間の完全なコミュニケーションを促進することがこの章の目的である。公共団体との雇用関係において、自らが選択する組織に加入し、それらの組織によって代表されるという公務員の権利を認める統一的基盤を提供することにより、カリフォルニア州の様々な公共団体内の人事管理と労使関係の改善を促進することもまた、この章の目的である。本章に含まれるいかなる事項も、メリット制度、シビルサービス制度を創設、規定し、あるいは、労使関係を管理するその他の手段を提供する既存の州法並びに地方公共団体の憲章、条例及び規則に取って代わるものとみなされるものではなく、また、本章の規定と整合的な労使関係管理のための手続を有する地方公共団体を拘束するものでもない。本章は、そうしたことに代え、職員とその使用者である地方公共団体の統一的かつ秩序あるコミュニケーション手段を創設することにより、メリット制度、シビルサービス制度その他の労使関係の管理手段を強化することを意図したものである。
（b）本章における地方公共団体の使用者代表が有する義務と責任は、既存の団体交渉の強制手続において求められる義務と責任と本質的に同様であるため、本章による義務と責任を果たすために必要となるコストは、州によって義務づけられたコストとして補償されるものではないことを州議会は認め、宣言する。

3500.5 ショートタイトル
　本章を「マイヤーズ-ミリアス-ブラウン法」と呼称する。

3501 定義
この章で使用されるものとして：
（a）「職員団体」とは、地方公共団体の職員からなり、当該地方公共団体との関係において、それら職員を代表することをその主要な目的の 1 つとするものを意味する。
（b）「認定職員団体」とは、公共団体から、公共団体の職員を代表する職員団体として正式に承認されている職員団体を意味する。
（c）この区分に別途定められる場合を除き、「公共団体」とは、法人化や憲章の有無にかかわらず、全ての政府区分、全ての地区、全ての公共・準公共法人、全ての公共機関、公共サービス法人と全ての町、市、郡、市・郡、地方自治体法人を意味する。本章において、「公共団体」は学校区、郡の教育委員会、郡の教育長または教育法の 45100 項で始まる第 25 部第 5 章及び 88000 項で始まる

第51部第4章で規定するメリットシステムを有する学校区における人事委員会を意味しない。
（d）「公務員」とは、公共団体によって雇用される全ての個人を意味し、住民の投票で選挙され又は本州の知事によって任命された者を除くほか、郡、市、郡･都､特別区その他州の行政区分における消防署及び消防行政の職員を含む。
（e）「調停」とは、給与や労働時間その他の勤務条件に関する、公共機関の代表と認定職員団体の間、又は認定職員団体間の争いの調停を解釈、提案及び忠告を通じて支援する公平な第三者による努力を意味する。
（f）「委員会」とは、3541 項に基づき創設される公務員雇用関係委員会を意味する。

3501.5 公共団体
本章において、「公共団体」とは、高等裁判所や市裁判所を意味しない。

【団結権】
3502 加入または棄権する権利、自己代理
州議会が別に定めるところを除き、地方公務員は、労使関係に関するいかなる事項についても代理させることを目的として、自らの選択する職員団体の活動を組織し、加入し、参加する権利を有するものとする。公務員は、職員団体の活動に加入し、参加することを拒む権利及び当該公共団体との間の労働関係に自ら個々に代理する権利も有する。

【団体交渉権】
3505 協議；誠意ある会見・協議
公共団体の統治主体、委員会、執行役員、その他法または統治主体により適切に指名された代表者は、報酬、労働時間、任期、雇用条件について、第 3501 条(b)に定義された認定職員団体の代表と、信義に基づき会見・協議を行うものとする。また、方針や方向性の決定に至る前に、職員団体がその構成員を代表して行った説明に対し、十分に配慮するものとする。
「信義に基づき会見・協議を行う」とは、公共団体または想定される代表者、そして認定職員団体の代表者がいずれかの団体による要請に基づいて直ちに会見・協議を行う相互的責務を個別に有し、情報、意見及び提案を自由に交換し、次年度予算において公共団体に採用される前に代理権の範囲内で合意に達するため、適切な期間継続することを意味する。（会見・協議の）行き詰まりを解決するための特定の手続が地方公共団体の規則または条例の中に含まれる場合や、お互いの合意によってそうした手続が実行されている場合、（会見・協議の）過程は解決のための十分な時間を含むものでなければならない。

【協約締結権】
3505.1 合意に関する覚書

公共団体の代表者と認定職員団体または認定職員団体群が同意に至った場合には、共同して、書面による合意の覚書を準備するものとする。当該覚書は拘束力を有さず、統治主体または法令により決定権を有する代表者に提出されるものとする。

【協約締結権―交渉の行き詰まり】

3505.4 交渉の行き詰まり、最終決定かつ最良である提案の施行

信義に基づく会見・協議の後、公共団体と認定職員団体との間で交渉が行き詰まった場合、行き詰まりを解消するための手続が存在し、それが尽くされた場合、仲裁手続への移行が義務づけられていない公共団体は、当該公共団体の最終決定かつ最良である提案を施行することができるが、合意の覚書は施行されない。公共団体の最終決定かつ最良である提案が一方的に施行された場合であっても、公共団体がその年度予算において採用する以前に、毎年、認定職員団体が代理の範囲内の事項について会見・協議する権利は、当該事項が公共団体の一方的施行に含まれるか否かにかかわらず、法律によって別の定めがない限り、奪われることはない。

3507 規則及び規制

公共団体は、この章に規定する労使関係を管理するため、職員団体の代表者との信義に基づく交渉の後に合理的な規則及び規制を採用することができる。当該規則及び規制は、以下の条項を含めることができる：

（a）組織が、実際に当該公共団体の職員を代表していることの認定

（b）職員団体の役員や代表についての状況に関する公式の認定

（c）職員団体の認可

（d）公共団体またはその適当な単位の職員による投票によって、かつ、3502項の規定に基づく職員の自身を代理させる権利を冒さない限りにおいて、正式に承認された職員団体の排他的認定

（e）賃金、労働時間その他の雇用条件に関する争いに対する追加的解決手法

（f）職員団体の役員及び代表者の勤務場所へのアクセス

（g）職員団体による公式掲示板やその他の通信の他の手段の利用

（h）職員団体の雇用関係のため適切な非機密情報の供給

（i）この章の目的を遂行するために必要なその他の事項

職員による投票に従って多数派の代表として正式に承認された職員団体の排他的認定は、当該認定から12月以上が経過した後に実施される職員による投票の過半数によって取り消されうる。

公共団体は、職員団体の認定を理由なく保留することはできない。

争議権を禁止している市憲章の例
（サンフランシスコ市・カウンティ）

City and County of San Francisco 1996 Charter

CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO 1996 CHARTER

APPENDIX A: - EMPLOYMENT PROVISIONS

A8.345 - DISCIPLINARY ACTION AGAINST STRIKING EMPLOYEES

The people of the City and County of San Francisco hereby find that the instigation of, or participation in, strikes against said City and County by any member of the uniformed forces of the police or fire departments constitutes a serious threat to the lives, property and welfare of the citizens of said City and County and hereby declares as follows:

No uniformed member of the police and fire departments employed under the civil service provisions of this Charter shall instigate, participate in, or afford leadership to a strike against the City and County, or engage in any picketing activity in furtherance of such a strike. In the event of any such strike against the City and County, it shall be the duty of the appropriate appointing officer of the City and County to ascertain the identity of any officer or employee of the City and County under his jurisdiction who is in violation of the provisions of this section and to initiate dismissal proceedings against said officer or employee in accordance with the provisions of Section 8.341 of this chapter. Any citizen of the City and County may file written charges against an officer or employee in violation of the provisions of this section and the appropriate appointing officer shall receive and investigate, without delay, any such written charge, and forthwith inform said citizen of findings and action, or proposed action, thereon.

If the appointing officer, after a hearing, determines that the charges are supported by the evidence submitted, said appointing officer shall dismiss the employee involved and said employee shall not be reinstated or returned to City and County of San Francisco employment except as a new employee who is employed in accordance with the regular employment practices of the City and County in effect for the particular position of employment.

In the event any appointing officer determines that he shall be unable to meet constitutional due process requirements in providing a timely hearing to any officer or employee charged hereunder, he may, subject to the budget and fiscal provisions of the Charter, engage the services of one or more qualified hearing officers to conduct hearings hereunder. In conducting said hearings, any hearing officer shall have the same powers as granted to an appointing officer hereunder.

No officer, board or commission of the City and County shall have the power to grant amnesty to any person charged with a violation of any of the provisions of this section.

In order to bring the provisions of this section to the attention of any person who may be affected thereby, each member of the uniformed force of the police department and each member of the uniformed force of the fire department on the effective date of this section, and each person appointed to the position of Q2 police officer or the position of H2 fireman on or after the effective date of this section shall be furnished a copy of the provisions of this section and shall make under oath and file in the office of the civil service commission the following declaration: "I hereby acknowledge receipt of a copy of the provisions of Section 8.345 of the Charter of the City and County of San Francisco and hereby declare that during the term of my employment in either the Police Department or the Fire Department of said City and County, I shall neither instigate, participate in or afford leadership to a strike against said City and County nor engage in any picketing activity in furtherance of such a strike."

A dismissal imposed pursuant to this section (8.345) shall not be appealable to the civil service commission.

A8.346 - DISCIPLINARY ACTION AGAINST STRIKING EMPLOYEES OTHER THAN MEMBERS OF POLICE AND FIRE DEPARTMENT

The people of the City and County of San Francisco hereby find that the instigation of or participation in, strikes against said City and County by any officer or employee of said City and County constitutes a serious threat to the lives, property, and welfare of the citizens of said City and County and hereby declare as follows:

(a) As used in this section the word "strike" shall mean the willful failure to report for duty, the willful absence from one's position, any concerted stoppage or slowdown of work, any concerted interruption of operations or services by employees, or the willful abstinence in whole or in part from the full, faithful, and proper performance of the duties of employment, for the purpose of inducing, influencing, or coercing a change in the conditions of employment; provided, however, that nothing contained in this section shall be construed to limit, impair, or affect the right of any municipal employee to express or communicate a view, grievance, complaint, or opinion on any matter related to the conditions or compensation of municipal employment or their betterment, so long as the same is not designed to and does not interfere with the full, faithful, and proper performance of the duties of employment.

(b) No person holding a position by appointment or employment under the civil service provisions of this Charter, exclusive of uniformed members of the police and fire departments as provided under Section 8.345 of this Charter, which persons are hereinafter referred to as municipal employees, shall strike, nor shall any municipal employee cause, instigate, or afford leadership to a strike against the City and County of San Francisco. For the purposes of this section, any municipal employee who willfully fails to report for duty, is willfully absent from his or her position, willfully engages in a work stoppage or slowdown, willfully interrupts City operations or services, or in any way willfully abstains in whole or in part from the full, faithful, and proper performance of the duties of his or her employment because such municipal employee is "honoring" a strike by other municipal employees, shall be deemed to be on strike.

(c) No person exercising any authority, supervision, or direction over any municipal employee shall have the power to authorize, approve, or consent to a strike by any one or more municipal employees, and such person shall not authorize, approve, or consent to such strike. No officer, board, commission or committee of the City and County of San Francisco shall have the power to grant amnesty to any person who has violated any of the provisions of this section, and such officer or bodies shall not grant amnesty to any person who has violated any of the provisions of this section.

(d) Notwithstanding any other provision of law, a person violating any of the provisions of this section may subsequent to such violation be appointed or reappointed, employed or re-employed as a municipal employee of the City and County of San Francisco, but only on the following conditions:

(1) such person shall be appointed or reappointed, employed or re-employed as a new appointee or employee, who is appointed or employed in accordance with all Charter provisions, ordinances, rules or regulations of said City and County in effect for new employees at the time of appointment, reappointment, employment or re-employment;

(2) the compensation of such person shall not be increased by virtue of any previous employment with said City and County.

(e) In the event of a strike, or if the Mayor with the concurrence of a majority of the Board of Supervisors determines that a strike is imminent, a special committee shall convene forthwith, which special committee shall consist of the presidents of the airports commission, civil service commission, fire commission, police commission, public transportation commission and public utilities commission. The president of the civil service commission shall serve as chairman of the special committee. Notwithstanding any other provision of law, it shall be the duty of the special committee to dismiss in accordance with the provisions of this section any municipal employee found to be in violation of any provisions of this section. Any person may file with the special committee written charges against a municipal employee or employees in violation of any of the provisions of this section and the special committee shall receive and investigate, without undue delay, and where necessary take appropriate actions regarding any such written charge(s), and forthwith inform that person of its findings and action, or proposed action thereon.

In the event of a strike or determination of imminent strike as specified above, each appointing officer shall deliver each day no later than 12:00 o'clock noon to the chairman of the special committee a record of the absence of each employee under his or her authority for the prior day and a written report describing incidents of and the participant(s) in violations of this section wherever the identity of the participant(s) is known to him or her and the participant(s) is (are) under his or her authority.

In addition each appointing officer shall provide to the special committee, whenever it has been convened under authority of law, any other information determined by the special committee to be necessary for the discharge of its duties. The failure of an appointing officer to discharge any of the duties imposed upon him or her by this section shall be official misconduct.

(f) An employee charged by the special committee with a violation of this section shall be notified of the time and place of the hearing on the charges and of the nature of the charges against him or her. Said employee shall be given such other information as is required by due process. Said employee shall respond to said charges by a sworn affidavit, signed by him or her, and by such other information and documentation and in such a manner as is prescribed by the special committee. An employee failing to provide the responses required by this section or in any way failing to comply with the procedural time limitations and information requirements imposed by the special committee shall be immediately suspended and shall not be entitled to a hearing until he or she has fully complied with the aforementioned requirements.

If the special committee, after a hearing, determines that the charges against the employee are supported by the preponderance of the evidence submitted, said special committee shall dismiss the employee involved and said employee shall not be reinstated or returned to City and County service except as specified in Subsection (d). A dismissal or suspension invoked pursuant to the provisions of this section shall not be appealable to the civil service commission.

(g) The special committee shall discharge its duties in a timely manner while preserving the due process rights of employees with the objective of obtaining immediate sanctions against striking employees. The willful failure of any member of this special committee faithfully and fully to discharge his or her duties in a timely manner and to accord absolute priority to the performance of those duties shall be deemed official misconduct.

In the event the special committee determines that it shall be unable to comply with constitutional due process requirements that a timely hearing be provided or that it shall be unable to comply with its obligations fully and in a timely manner to investigate and hear all violations of this section, then the special committee may, subject to the budget and fiscal provisions of the Charter, engage the administrative and clerical personnel, investigators, and one or more hearing

officers to conduct hearings hereunder. In conducting hearings, the hearing officers shall have the same powers of inquiry and disposition as the special committee.

(h) In order to provide for the effective operation of this section in the event of a strike or determination of imminent strike, the president of the civil service commission, not later than 30 days after this section becomes effective, shall convene the special committee which shall adopt rules, regulations, and procedures for the investigation, hearing and disposition of all violations of this section.

(i) In order to bring the provisions of this section to the attention of any person who may be affected thereby, each municipal employee on the effective date of this section, exclusive of members of the uniformed forces of the police and fire departments as provided in Section 8.345 hereof, and each person appointed or employed as a municipal employee pursuant to the civil service provisions of this Charter, exclusive of persons appointed to the entrance positions in the uniformed forces of the police and fire departments as provided in Section 8.345 hereof, on or after the effective date of this section shall be furnished a copy of this section and shall acknowledge such receipt in writing. The signed, written receipt shall be filed in the office of the civil service commission and maintained therein for the term of his or her employment with the City and County of San Francisco.

(j) The provisions of Sections 3.100 and 3.100-1, relating to the emergency powers of the Mayor, shall not be applicable to the provisions of this section.

(k) If any clause, sentence, paragraph, subsection, or part of this section shall be adjudged by any court of competent jurisdiction to be invalid, such judgment shall not affect, impair or invalidate the remainder thereof, but shall be confined in its operation to the clause, sentence, paragraph, subsection, or part thereof directly involved in the controversy in which such judgment shall have been rendered.

争議権を禁止している協約の例
（バレホ市）

Agreement Between
City of Vallejo
and
International Brotherhood of Electrical Workers
Local 2376, AFL-CIO

AGREEMENT BETWEEN

CITY OF VALLEJO

AND

INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS
LOCAL 2376, AFL-CIO

JULY 1, 1998 THROUGH JUNE 30, 2010

Red – June 2000
Blue – July 2002
Green – July 2004

6.8 NO STRIKES, LOCKOUTS OR WORK STOPPAGES

A. There shall be no strikes, lockouts, work stoppages or disruptions of work of any kind during the life of this Agreement.

6.9 MODIFICATIONS UPON MUTUAL CONSENT

A. Except as specifically provided in this Agreement, during the life of this Agreement no meet and confer sessions or collective negotiations on the matter of wages, hours or working conditions covered by this Agreement shall take place without the mutual consent of the parties.

6.10 AGENDAS

A. The City staff will provide to the Union as soon as possible prior to a meeting, all appropriate material pertinent to items on the Civil Service Commission Agenda or the City Council Agenda which will affect any or all of the members of the Miscellaneous Employees bargaining unit, together with copies of the Agendas to which the materials relate.

局長級職員の職務記述書及び給料表の例
（バレホ市）

City of Vallejo Classification Specification
Community Development Director

City of Vallejo
Department Heads & Executive Assistants
Salary Plan

CLASSIFICATION SPECIFICATION

COMMUNITY DEVELOPMENT DIRECTOR

DEFINITION

To plan, direct, manage and oversee the activities and operations of the Community Development Department including economic development, housing, redevelopment and community development programs; to coordinate assigned activities with other City departments and outside agencies; and to provide highly responsible and complex administrative support to the City Manager and related boards and commissions.

SUPERVISION RECEIVED AND EXERCISED

Receives general administrative direction from the City Manager.

Exercises direct supervision over management, supervisory, professional, technical and clerical staff.

EXAMPLES OF IMPORTANT RESPONSIBILITIES AND DUTIES - *Important responsibilities and duties may include, but are not limited to, the following:*

Assume full management responsibility for all Community Development Department services and activities including economic development, block grant, housing, redevelopment and community development programs; recommend and administer policies and procedures.

Manage the development and implementation of Community Development Department goals, objectives, policies, and priorities for each assigned service area; establish, within City policy, appropriate service and staffing levels; allocate resources accordingly.

Continuously monitor and evaluate the efficiency and effectiveness of service delivery methods and procedures; assess and monitor work load, administrative and support systems, and internal reporting relationships; identify opportunities for improvement; direct the implementation of changes.

Represent the Community Development Department to other City departments, elected officials and outside agencies; explain, justify and defend Community Development Department programs, policies, and activities; negotiate and resolve sensitive, significant and controversial issues.

Oversee and direct staff support to appropriate boards and commissions including the Community Development Commissioner, Housing and Redevelopment Commission, and Economic Development Commission.

Negotiate development and disposition agreements, leases and other real-estate related matters and agreements to support goals and objectives of the Department.

Administer the City's relocation, first-time home buyers and various redevelopment and economic development programs; conduct negotiations for the acquisition and disposition of real estate to support assigned programs.

Select, train, motivate and evaluate Department personnel; provide or coordinate staff training; work with employees to correct deficiencies; implement discipline and termination procedures.

Plan, direct and coordinate, through subordinate level managers, the Community Development Department's work plan; meet with management staff to identify and resolve problems; assign projects and programmatic areas of responsibility; review and evaluate work methods and procedures.

Manage and participate in the development and administration of the Department budget; direct the forecast of additional funds needed for staffing, equipment, materials, and supplies; direct the monitoring of and approve expenditures; direct the preparation of and implement budgetary adjustments as necessary.

Coordinate Community Development Department activities with those of other departments and outside agencies and organizations; provide staff assistance to the City Manager, City Council and assigned boards and commissions; prepare and present staff reports and other necessary correspondence.

Participate on a variety of boards and commissions; attend and participate in professional group meetings; stay abreast of new trends and innovations in the field of economic development, housing, redevelopment and community development.

Respond to and resolve difficult and sensitive citizen inquiries and complaints.

Perform related duties and responsibilities as required.

QUALIFICATIONS

Knowledge of:

Operational characteristics, services and activities of a comprehensive economic development, housing, redevelopment and community development program.

Organizational and management practices as applied to the analysis and evaluation of programs, policies and operational needs.

Modern and complex principles and practices of program development and administration.

Financing techniques to support development, construction, bonds and industrial development.

Advanced principles and practices of municipal budget preparation and administration.

Principles of supervision, training and performance evaluation.

Pertinent Federal, State, and local laws, codes and regulations.

Ability to:

Plan, organize, direct and coordinate the work of management, supervisory, professional, and technical personnel; delegate authority and responsibility.

Select, supervise, train and evaluate staff.

Provide administrative and professional leadership and direction for the Community Development Department.

Identify and respond to community and City Council issues, concerns and needs.

Develop, implement and administer goals, objectives, and procedures for providing effective and efficient economic development, housing, redevelopment, and community development services.

Prepare and administer large and complex budgets; allocate limited resources in a cost effective manner.

Analyze problems, identify alternative solutions, project consequences of proposed actions and implement recommendations in support of goals.

Negotiate with business representatives, developers and others pertaining to the acquisition and disposition of real estate and various development agreements.

Research, analyze, and evaluate new service delivery methods, procedures and techniques.

Prepare clear and concise administrative and financial reports.

Interpret and apply Federal, State and local policies, procedures, laws and regulations.

Communicate clearly and concisely, both orally and in writing.

Establish and maintain effective working relationships with those contacted in the course of work including City and other government officials, community groups, the general public, and media representatives.

Experience and Training Guidelines

A typical way to obtain the knowledge and abilities would be:

Experience:

Seven years of increasingly responsible experience in the fields of economic development, housing, redevelopment or community development, including four years of administrative and supervisory responsibility.

Training:

Equivalent to a Bachelors degree from an accredited college or university with major course work in planning, economic development, business or public administration or a related field.

CITY OF VALLEJO							
Department Heads & Executive Assistants			0% Increase				
Salary Ranges							
July 1, 2010 - June 30, 2011							
Range			Entry				Maximum
Numbe	Classification Title		Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
D61	Executive Assistant to the Mayor	Hourly	26.1668	27.4751	28.8489	30.2913	31.8060
		Bi-weekly	2,093.34	2,198.01	2,307.91	2,423.30	2,544.48
		Monthly	4,536	4,762	5,000	5,250	5,513
		Annual	54,427	57,148	60,006	63,006	66,156
	Longevity 20 Years 5%	Hourly	27.4751	28.8489	30.2913	31.8059	33.3963
		Bi-weekly	2,198.01	2,307.91	2,423.31	2,544.47	2,671.70
		Monthly	4,762	5,000	5,250	5,513	5,789
		Annual	57,148	60,006	63,006	66,156	69,464
	Longevity 25 Years 10%	Hourly	28.7835	30.2226	31.7338	33.3204	34.9866
		Bi-weekly	2,302.68	2,417.81	2,538.70	2,665.63	2,798.93
		Monthly	4,989	5,239	5,501	5,776	6,064
		Annual	59,870	62,863	66,006	69,306	72,772
D62	Executive Assistant to the City Manager	Hourly	28.8816	30.3257	31.8419	33.4341	35.1057
		Bi-weekly	2,310.53	2,426.06	2,547.35	2,674.73	2,808.46
		Monthly	5,006	5,256	5,519	5,795	6,085
		Annual	60,074	63,077	66,231	69,543	73,020
	Longevity 20 Years 5%	Hourly	30.3257	31.8420	33.4340	35.1058	36.8610
		Bi-weekly	2,426.05	2,547.36	2,674.72	2,808.46	2,948.88
		Monthly	5,256	5,519	5,795	6,085	6,389
		Annual	63,077	66,231	69,543	73,020	76,671
	Longevity 25 Years 10%	Hourly	31.7698	33.3583	35.0261	36.7775	38.6163
		Bi-weekly	2,541.58	2,668.66	2,802.09	2,942.20	3,089.30
		Monthly	5,507	5,782	6,071	6,375	6,693
		Annual	66,081	69,385	72,854	76,497	80,322
D6A	Human Resources Operations Manager	Hourly	48.7046	51.1398	53.6968	56.3816	59.2007
		Bi-weekly	3,896.37	4,091.18	4,295.74	4,510.53	4,736.06
		Monthly	8,442	8,864	9,307	9,773	10,261
		Annual	101,306	106,371	111,689	117,274	123,137
	Longevity 20 Years 5%	Hourly	51.1398	53.6968	56.3816	59.2007	62.1607
		Bi-weekly	4,091.19	4,295.74	4,510.53	4,736.05	4,972.86
		Monthly	8,864	9,307	9,773	10,261	10,775
		Annual	106,371	111,689	117,274	123,137	129,294
	Longevity 25 Years 10%	Hourly	53.5751	56.2538	59.0665	62.0198	65.1208
		Bi-weekly	4,286.00	4,500.30	4,725.32	4,961.58	5,209.66
		Monthly	9,286	9,751	10,238	10,750	11,288
		Annual	111,436	117,008	122,858	129,001	135,451
D6B	Assistant City Attorney I - Exempt	Hourly	53.5942	56.2740	59.0875	62.0419	65.1440
	(Designated by City Attorney)	Bi-weekly	4,287.54	4,501.92	4,727.00	4,963.35	5,211.52
		Monthly	9,290	9,754	10,242	10,754	11,292
		Annual	111,476	117,050	122,902	129,047	135,500
	Longevity 20 Years 5%	Hourly	56.2739	59.0877	62.0419	65.1440	68.4012
		Bi-weekly	4,501.91	4,727.02	4,963.35	5,211.52	5,472.10
		Monthly	9,754	10,242	10,754	11,292	11,856
		Annual	117,050	122,902	129,047	135,500	142,274
	Longevity 25 Years 10%	Hourly	58.9536	61.9014	64.9963	68.2461	71.6584
		Bi-weekly	4,716.29	4,952.11	5,199.70	5,459.69	5,732.67
		Monthly	10,219	10,730	11,266	11,829	12,421
		Annual	122,624	128,755	135,192	141,952	149,049

CITY OF VALLEJO							
Department Heads & Executive Assistants			0% Increase				
Salary Ranges							
July 1, 2010 - June 30, 2011							
Range			Entry				Maximum
Numbe	Classification Title		Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
D64	Human Resources Director	Hourly	59.5396	62.5166	65.6424	68.9246	72.3708
		Bi-weekly	4,763.17	5,001.33	5,251.39	5,513.97	5,789.66
		Monthly	10,320	10,836	11,378	11,947	12,544
		Annual	123,842	130,035	136,536	143,363	150,531
D65	Development Services Director	Hourly	63.1623	66.3203	69.6364	73.1183	76.7742
	Community Development Director	Bi-weekly	5,052.98	5,305.62	5,570.91	5,849.46	6,141.94
		Monthly	10,948	11,496	12,070	12,674	13,308
		Annual	131,378	137,946	144,844	152,086	159,690
D66	Finance Director	Hourly	64.7423	67.9793	71.3784	74.9473	78.6946
		Bi-weekly	5,179.38	5,438.34	5,710.27	5,995.78	6,295.57
		Monthly	11,222	11,783	12,372	12,991	13,640
		Annual	134,664	141,397	148,467	155,890	163,685
D71	Public Works Director	Hourly	65.3912	68.6608	72.0938	75.6985	79.4834
		Bi-weekly	5,231.30	5,492.86	5,767.50	6,055.88	6,358.67
		Monthly	11,334	11,901	12,496	13,121	13,777
		Annual	136,014	142,814	149,955	157,453	165,325
D67	Fire Chief	Hourly	65.5019	68.7770	72.2158	75.8266	79.6179
		Bi-weekly	5,240.15	5,502.16	5,777.26	6,066.13	6,369.43
		Monthly	11,354	11,921	12,517	13,143	13,800
		Annual	136,244	143,056	150,209	157,719	165,605
D8A	Assistant City Manager	Hourly	66.6947	70.0294	73.5310	77.2075	81.0678
	Non-Safety	Bi-weekly	5,335.58	5,602.35	5,882.48	6,176.60	6,485.42
		Monthly	11,560	12,138	12,745	13,383	14,052
		Annual	138,725	145,661	152,944	160,592	168,621
D8B	Police Chief	Hourly	69.1621	72.6201	76.2512	80.0637	84.0669
		Bi-weekly	5,532.97	5,809.61	6,100.10	6,405.10	6,725.35
		Monthly	11,988	12,587	13,217	13,878	14,572
		Annual	143,857	151,050	158,602	166,532	174,859

組合所属職員の職務記述書及び給料表の例
（バレホ市）

City of Vallejo Classification Specification
Administrative Clerk　I
Administrative Clerk　II

City of Vallejo
IBEW
Salary Plan

CITY OF VALLEJO

CLASSIFICATION SPECIFICATION

ADMINISTRATIVE CLERK I
ADMINISTRATIVE CLERK II

DEFINITION

To perform a wide variety of responsible clerical work in support of the assigned department; to provide word processing and data entry support; and to provide information and assistance to the public regarding departmental policies and procedures.

DISTINGUISHING CHARACTERISTICS

Administrative Clerk I - This is the entry level class in the Administrative Clerk series. This class is distinguished from the Administrative Clerk II by the performance of the more routine tasks and duties assigned to positions within the series including duties performed according to established procedures with changes in procedures or exceptions to rules explained in detail as they arise. Since this class can be used as a training class, employees may have only limited or no directly related work experience.

Administrative Clerk II - This is the journey level class within the Administrative Clerk series. Employees within this class are distinguished from the Administrative Clerk I by the performance of the full range of duties as assigned. Employees at this level receive moderate instruction or assistance, and are aware of the operating procedures and policies of the work unit. Positions in this class are normally filled by advancement from the Administrative Clerk I level, or when filled from the outside, require prior clerical experience.

SUPERVISION RECEIVED AND EXERCISED

Administrative Clerk I

Receives immediate supervision from supervisory or management staff.

Administrative Clerk II

Receives general supervision from supervisory or management staff.

EXAMPLES OF IMPORTANT RESPONSIBILITIES AND DUTIES - *Important responsibilities and duties may include, but are not limited to, the following:*

Act as a receptionist; answer the telephone and wait on the general public, providing information on departmental and City policies and procedures as required.

Provide information and forms to the public as needed; apply departmental policies and procedures in determining completeness of applications, forms, records and reports.

Type, word process and proofread a variety of documents including general correspondence, meeting minutes, agendas, reports, memoranda and statistical charts from rough draft, recordings, or verbal instruction.

Perform a wide variety of general clerical work including the maintenance of accurate and detailed logs, records, verifying accuracy of information, researching discrepancies and recording information.

Operate a variety of office equipment including copiers, postage meters, facsimile machines, and computers; input and retrieve data and text; organize and maintain disk storage and filing.

Compile information and data for statistical and financial reports; maintain a variety of statistical records; check and tabulate statistical data.

Contact the public and outside agencies in acquiring and providing information and making referrals.

Order, receive and organize office materials and supplies.

Receive, sort and distribute incoming and outgoing correspondence.

Perform related duties and responsibilities as required.

QUALIFICATIONS

Administrative Clerk I

Knowledge of:

English usage, spelling, grammar and punctuation.

Modern office procedures, methods and computer equipment.

Basic principles of record keeping.

Ability to:

Learn and correctly interpret and apply the policies and procedures of the function to which assigned.

Perform routine clerical work including maintenance of appropriate records and compiling information for reports.

Type or word process at a speed necessary for successful job performance.

Operate a variety of office machines.

Perform routine mathematical calculations.

Respond to requests and inquiries from the general public.

Understand and carry out oral and written directions.

Communicate clearly and concisely, both orally and in writing.

Establish and maintain effective working relationships with those contacted in the course of work.

Experience and Training
A typical way to obtain the knowledge and abilities would be:

Experience:

Some clerical experience is highly desirable.

Training:

Equivalent to completion of the twelfth grade.

Department Head Signature _____ **Date:** _____

Date Adopted by CSC ____
Revised _____ **New** _____
Class Code __01200__
Pay Grade __0015__
Bargaining Unit __IBEW__
EEOC Category __06__

Administrative Clerk II

In addition to the qualifications for Administrative Clerk I:

Knowledge of:

Fundamental principles and procedures of record keeping.

Ability to:

Correctly interpret and apply the policies and procedures of the function to which assigned.

Perform general clerical work including maintenance of appropriate records and compiling information for reports.

Work independently in the absence of supervision.

Experience and Training
A typical way to obtain the knowledge and abilities would be:

Experience:

Two years of responsible clerical experience.

Training:

Equivalent to completion of the twelfth grade

Department Head Signature _____ **Date:** _____

Date Adopted by CSC ____
Revised _____ **New** _____
Class Code __01205__
Pay Grade __0019__
Bargaining Unit __IBEW__
EEOC Category __06__

CITY OF VALLEJO					Salary Ranges		
IBEW			5% Reduction per Bankruptcy Pendency Plan				
July 1, 2010 - June 30, 2011							
Range			Entry				Maximum
Numb	Classification Title		Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
11		Hourly	14.6250	15.3560	16.1238	16.9300	17.7765
		Bi-weekly	1,170.00	1,228.48	1,289.90	1,354.40	1,422.12
		Monthly	2,535.00	2,661.71	2,794.79	2,934.53	3,081.26
		Annual	30,420.00	31,940.48	33,537.50	35,214.40	36,975.12
12		Hourly	14.9894	15.7388	16.5257	17.3522	18.2196
		Bi-weekly	1,199.15	1,259.10	1,322.06	1,388.18	1,457.57
		Monthly	2,598.16	2,728.06	2,864.45	3,007.71	3,158.06
		Annual	31,177.95	32,736.70	34,373.46	36,092.58	37,896.77
13		Hourly	15.3673	16.1357	16.9425	17.7897	18.6791
		Bi-weekly	1,229.38	1,290.86	1,355.40	1,423.18	1,494.33
		Monthly	2,663.67	2,796.85	2,936.70	3,083.55	3,237.71
		Annual	31,963.98	33,562.26	35,240.40	37,002.58	38,852.53
14		Hourly	15.7514	16.5390	17.3660	18.2342	19.1460
		Bi-weekly	1,260.11	1,323.12	1,389.28	1,458.74	1,531.68
		Monthly	2,730.24	2,866.76	3,010.11	3,160.59	3,318.64
		Annual	32,762.91	34,401.12	36,121.28	37,927.14	39,823.68
15	Administrative Clerk I	Hourly	16.1422	16.9494	17.7967	18.6867	19.6210
	Cashier Clerk	Bi-weekly	1,291.38	1,355.95	1,423.74	1,494.94	1,569.68
		Monthly	2,797.98	2,937.90	3,084.76	3,239.03	3,400.97
		Annual	33,575.78	35,254.75	37,017.14	38,868.34	40,811.68
16		Hourly	16.5456	17.3727	18.2413	19.1535	20.1113
		Bi-weekly	1,323.65	1,389.82	1,459.30	1,532.28	1,608.90
		Monthly	2,867.90	3,011.27	3,161.83	3,319.94	3,485.96
		Annual	34,414.85	36,135.22	37,941.90	39,839.28	41,831.50
17		Hourly	16.9624	17.8107	18.7011	19.6362	20.6180
		Bi-weekly	1,356.99	1,424.86	1,496.09	1,570.90	1,649.44
		Monthly	2,940.15	3,087.19	3,241.52	3,403.61	3,573.79
		Annual	35,281.79	37,046.26	38,898.29	40,843.30	42,885.44
18		Hourly	17.3857	18.2549	19.1678	20.1260	21.1322
		Bi-weekly	1,390.86	1,460.39	1,533.42	1,610.08	1,690.58
		Monthly	3,013.52	3,164.18	3,322.42	3,488.51	3,662.91
		Annual	36,162.26	37,970.19	39,869.02	41,862.08	43,954.98
19	Accounting Clerk I	Hourly	17.8219	18.7130	19.6485	20.6312	21.6627
	Administrative Clerk II	Bi-weekly	1,425.75	1,497.04	1,571.88	1,650.50	1,733.02
		Monthly	3,089.13	3,243.59	3,405.74	3,576.07	3,754.87
		Annual	37,069.55	38,923.04	40,868.88	42,912.90	45,058.42
20		Hourly	18.2646	19.1778	20.1369	21.1437	22.2009
		Bi-weekly	1,461.17	1,534.22	1,610.95	1,691.50	1,776.07
		Monthly	3,165.86	3,324.15	3,490.40	3,664.91	3,848.16
		Annual	37,990.37	39,889.82	41,884.75	43,978.90	46,177.87
21		Hourly	18.7204	19.6564	20.6392	21.6713	22.7549
		Bi-weekly	1,497.63	1,572.51	1,651.14	1,733.70	1,820.39
		Monthly	3,244.87	3,407.11	3,577.46	3,756.36	3,944.18
		Annual	38,938.43	40,885.31	42,929.54	45,076.30	47,330.19

近隣自治体の給与水準調査の例
（バレホ市）

Memorandum
CAMP Equity Studies

MEMORANDUM

TO: Debora Boutte', Director of Human Resources

FROM: Teresa Bryerton, Consultant

DATE: August 11, 2010

SUBJECT: CAMP EQUITY STUDIES

RECOMMENDATIONS

No recommendations were requested to be made as part of this group of four equity studies.

FINDINGS

Based on the survey cities used for benchmark comparisons, and as verified by the 16 agencies surveyed, the City of Vallejo classifications studied for purposes of market position revealed the following:

	Salary Only (Rounded)	Salary/EPMC (Rounded)
Administrative Analyst:	1% above avg.	3% below avg.
Chief Information Officer:	8% below avg.	11% below avg.
Water Superintendent:	1% above avg.	At benchmark
Assistant Water Superintendent:	3% above avg.	2% below avg.

Due to time/funding constraints, only the city's typical 16-benchmark agencies were surveyed.

TABLES

Attached are tables showing survey data that has been verified for the benchmark agencies previously approved by the City of Vallejo for compensation studies. Verification of the data was completed through both e-mail and telephonic contact with authorized representatives of these agencies after the data was first gathered, where available, from the IEDA compensation survey website for public agencies. Tables have been prepared for each of the four (4) classifications that were authorized for equity studies as part of the recent mediation between the City of Vallejo and the Confidential, Administrative, Management, and Professional (CAMP) employee unit. Those classifications studied include Administrative Analyst, Chief Information Officer, Water Superintendent, and Assistant Water Superintendent.

ADMINISTRATIVE ANALYST

Administrative Analyst, as expected, was found to be the most easily comparable classification among survey cities. This journey-level classification is widely used among public agencies as a journey-level, professional classification for positions with broad management responsibilities. Positions in this classification typically function under the direction of a department head or manager of a large division. Incumbents may have lead or direct supervisory responsibilities for

technical and support staff on a project or ongoing basis. Assigned tasks typically include performing analytical studies and preparing reports with findings and recommendations, participating in the development of budgets, making presentations to groups, assuming lead roles in project management both within and across departmental lines.

Only classifications that were determined to function at a full journey-level were included for comparisons in this report. Classifications found to function at an advanced journey-level (with significant programmatic and financial reporting responsibilities) or with responsibilities for acting as the department head in that person's absence were determined to be not comparable and the data for those was not included for comparison purposes.

CHIEF INFORMATION OFFICER

This division head position is not considered a benchmark classification in the IEDA system. Instead, the classification of Director of Information Technology/Chief Information Officer is considered benchmark. As that classification denotes department head level responsibilities and reporting relationships, it is not comparable to the City of Vallejo classification. However, initial comparisons arrayed in the online display for this compensation program do reflect division head classifications in other agencies, in addition to department head classifications. An analysis completed by the IEDA internal consulting staff suggests whether those division head positions are "stronger" or "weaker" in comparison to the actual benchmark classification of Director of Information Technology/Chief Information Officer.

As the City of Vallejo position functions as a division manager, and not a department head, data for those agencies with only department head positions was excluded from the table for this city classification. Classifications reflected in this table for comparison purposes are understood to be positions with division head responsibilities only. However, it should be noted that in one case – the Hayward classification of Technical Services Director (which was not used) appeared to be nearly verbatim a description of the functional responsibilities of the Vallejo position, while functioning at a department head level. In still another instance, the position of Manager, Information Technology with Palo Alto was determined to be too strong a classification for a match with Vallejo's division head position although it, too, functions at this level.

WATER SUPERINTENDENT

Most city-approved benchmark agencies do not have their own water departments or division. Therefore, some latitude was taken in establishing comparability among positions by focusing more on scope of responsibilities, reporting relationships and less on whether the position functioned exactly as the Vallejo position over a main treatment facility with two additional, smaller facilities. As a result, in at least two cases (Daly City and Fairfield), the positions actually function at a slightly higher level – one as a Director of the utility as a separate department; and the other as the Assistant Public Works Director. Both agencies confirmed that their positions were appropriate for comparison with the Vallejo position, although here it is a division head.

Further, Vallejo has previously used at least one other Assistant Public Works Director position from one of the benchmark agencies for comparison purposes, establishing that it is more concerned with the scope of responsibilities and reporting relationships than the determination of whether these positions are assistant director or division head levels.

ASSISTANT WATER SUPERINTENDENT

As indicated for the Water Superintendent, most public agencies do not have their own water departments or division. Therefore, comparable positions to the City of Vallejo Assistant Water Superintendent were few and far between. Vallejo's position does not require a bachelor's degree or a clearly stated training requirement. Therefore, comparability with other agencies' high-functioning supervisory level positions that oversee mechanical and instrumentation maintenance of facilities, particularly utilities, was more easily achieved. Focus was given particularly to years of technical experience required in the mechanical/instrumentation/electrical fields, and prior related lead or supervisory experience. Attention was also given to the scope of responsibility for staff, facilities maintenance, and administrative input to higher level managers pertaining to budgets, materials, vendors, oversight of contractors, and requirement for responding on a 24-hour call back basis to ensure the ongoing operations were maintained.

Cc: David Kleinschmidt

Attachments: Salary/Retirement Contribution/Total Comp. Survey Tables (4)

CITY OF VALLEJO **8/11/2010**

Administrative Analyst

Salary/Retirement Contribution/Total Com. Survey

AGENCY	CLASS	TOP STEP SALARY eff. 6/1/09	EPMC	TOTAL COMP.	COMMENTS/ NOTES
Alameda	Management Analyst 1/6/2008	$ 6,771	$0	$6,771	verified 7/20/10
Berkeley	Associate Mgmt. Analyst 6/28/2008	$ 7,381	$590	$7,971	verified 7/13/10
Concord	Administrative Analyst 7/1/2008	$ 7,518	$601	$8,119	verified 7/13/10
Daly City	Management Analyst 9/1/2008	$ 7,399	$0	$7,399	verified 7/19/10
Fairfield	Management Analyst II	$ 6,288	$440	$6,728	verified 7/20/10
Fremont	Management Analyst II 7/1/2008	$ 8,604	$0	$8,604	verified 7/21/10
Hayward	Administrative Analyst II 6/1/2009	$ 7,245	$507	$7,752	verified 7/26/10
Mountain View	Administrative Analyst II 6/1/2009	$ 7,152	$0	$7,152	verified 7/26/10
Palo Alto	No comp.				verified 7/13/10
Richmond	Management Analyst 7/1/2008	$ 5,608	$0	$5,608	verified 7/13/10
San Leandro	Administrative Analyst II 1/1/2008	$ 8,179	$654	$8,833	verified 7/28/10
San Mateo	Management Analyst II 5/2/2010	$ 7,445	$521	$7,966	verified 7/19/2010
Santa Clara	Administrative Analyst 12/14/2008	$ 7,785 control point	$0	$7,785	verified 8/10/10
Santa Rosa	Administrative Analyst	$ 7,290	$0		verified 7/29/10
Stockton	Administrative Analyst II 6/1/2009	$ 5,761	$403	$6,164	verified 7/27/10
Sunnyvale	Administrative Analyst 4/1/2009	$ 6,714	$470	$7,184	verified 7/30/10
	Average w/o Vallejo	**$ 7,143**		**$7,431**	
Vallejo	Administrative Analyst	$ 7,233		$7,233	
	$ Above/Below Average	$90		$ (198)	
	% Above/Below Average	1.26%		-2.67%	

Tbryerton

CITY OF VALLEJO **8/11/2010**

Chief Information Officer

Salary/Retirement Contribution/Total Com. Survey

AGENCY	CLASS	TOP STEP SALARY eff. 6/1/09	EPMC	TOTAL COMP	COMMENTS/ NOTES
Alameda	Info. Tech Manager 1/6/2008	$ 10,368	$0	$ 10,368	verified 7/20/10
Berkeley	Info. Systems Mgr. 6/28/2008	$ 14,950	$1,196	$ 16,146	Verified 7/13/10 Class now obsolete
Concord	Info. Tech Manager 7/1/2008	$ 10,516	$841	$ 11,357	verified 7/13/10
Daly City	Mgr. of Tech. Srvcs. 9/1/2008	$ 11,717	$0	$ 11,717	verified 7/19/10
Fairfield	Info. Tech Manager	$ 8,668	$607	$ 9,275	verified
Fremont	Infrastructure Srvcs. Mgr.	$ 11,107	$0	$ 11,107	verified 7/21/10
Hayward + *** see spec	No comp. Tech. Svcs. Dir.				verified 7/26/10 COV based on it?
Mountain View	Info. Tech. Manager	$ 10,378	$0	$ 10,378	verified 7/22/10
Palo Alto + 7/1/08***see spec	No comp. see spec Mgr.,Info. Tech				verified 7/13/10
Richmond	No comp.				verified 7/13/10
San Leandro	Info. Srvcs. Mgr. 1/1/2008	$ 11,509	$921	$ 12,430	verified 7/28/10
San Mateo	Info. Tech. Mgr. 8/10/2008	$ 11,393	$798	$ 12,191	verified 7/19/10
Santa Clara	Info. Tech. Srvcs. Mgr. 12/14/2008	$ 10,476 control point	$0	$ 10,476	verified 8/10/10
Santa Rosa	No comp. 7/5/2009				verified 8/3/10
Stockton	Mgmt. Info. Sys. Mgr.	$ 7,150	$501	$ 7,651	verified 7/27/10
Sunnyvale	Mgr., Info.,Tech. Srvcs. 6/28/2009	$ 11,338	$794	$ 12,132	verified 7/30/10
	Average w/o Vallejo	**$ 10,798**		**$ 11,269**	
Vallejo	Chief Information Officer	$ 9,977		$ 9,977	
	$ Above/Below Average	$ (821)		$ (1,292)	
	% Above/Below Average	-7.60%		-11.46%	

Tbryerton

:ITY OF VALLEJO **8/11/2010**

Water Superintendent

;alary/Retirement Contribution/Total Com. Survey

\GENCY	CLASS	TOP STEP SALARY eff. 6/1/10	EPMC	TOTAL COMP.	COMMENTS/ NOTES
\lameda	No comp				verified 7/20/10
;erkeley	No comp.				verified 7/13/10
:oncord	No comp.				verified 7/13/10
)aly City + 10/1/2008	Dir./Water&Wastewater Res.	$ 16,270	$0.00	$ 16,270	verified 7/19/10
:airfield +	Asst. PW Director	$ 11,096	$777	$ 11,872	verified 7/20/10
:remont	No comp.				verified 7/21/10
Hayward	Dep. Dir. Of PW/Utilities 5/4/2010	$ 12,113	$848	$ 12,961	verified 7/26/10
Mountain View	No comp.				verified 7/22/10
Palo Alto	Asst. Util. Dir./Eng.& Ops.	$ 13,468	$808	$ 14,276	verified 7/13/10
Richmond	No comp.				verified 7/13/10
San Leandro	Water Pollution Control Mgr. 2/3/2010	$ 10,439	$835	$ 11,274	verified 7/28/10
San Mateo	Water Quality Plant Mgr.	$ 10,780	$755	$ 11,534	verified 7/19/10
Santa Clara	Asst. Dir. Water Utility 12/27/2009	$ 12,859 control point		$ 12,859	verified 8/10/10
Santa Rosa	Dep. Dir.-Utility Engrg.	$ 10,820	$ -	$ 10,820	verified 8/3/10
Stockton	Asst. MUD Director	$ 12,068	$ 843	$ 12,911	verified 7/27/10
Sunnyvale	Water Pollution Cont.Ops.Mgr.	$ 10,326	$ 723	$ 11,049	verified 7/30/10
	Average w/o Vallejo	**$ 12,024**		**$ 12,211**	
Vallejo	Water Supt.	$ 12,160		$ 12,160	
	$ Above/Below Average	$ 136		$ (51)	
	% Above/Below Average	1.13%		-0.41%	

Tbryerton

CITY OF VALLEJO **8/11/2010**

Assistant Water Superintendent

Salary/Retirement Contribution/Total Com. Survey

AGENCY	CLASS	TOP STEP SALARY eff. 6/1/10	EPMC	TOTAL COMP.	COMMENTS/ NOTES
Alameda	No comp.				verified 7/20/10
Berkeley	No comp.				verified 7/13/10
Concord	No comp.				verified 7/13/10
Daly City	Plant & Eq. Maint. Supv. 9/1/2008	$ 10,599	$0.00	$ 10,599	verified 7/19/10
Fairfield	Water Maint. Supervisor	$ 7,114	$ 498	$ 7,612	verified 7/20/10
Fremont	No comp.				No spec available verified 7/21/10
Hayward	Utilities Mt. Supv.	$ 9,034	$ 632	$ 9,666	verified 7/26/10
Mountain View	No comp.				verified 7/22/10
Palo Alto	Supervisor, Elect. Sys. 7/1/2009	$ 9,456	$ 567	$ 10,023	verified 7/13/10
Richmond	No comp.				verified 7/13/10
San Leandro	Plant Mt. Supervisor 2/3/2010	$ 7,367	$ 589	$ 7,956	verified 7/28/10
S Matéo	Water Qual. Plant Mt. Supt.	$ 9,142	$640	$ 9,782	verified 7/19/10
Santa Clara	Asst. Water Supt. 12/27/2009	$ 10,412 control point		$ 10,412	verified 8/10/10
Santa Rosa	No comp.				verified 8/3/10
Stockton	Plant Maint. Supervisor	$ 5,682	$ 398	$ 6,080	verified 7/27/10
Sunnyvale	Public Works Superv.	$ 8,534	$ 597	$ 9,131	verified 7/30/10
	Average w/o Vallejo	$ 8,593		$ 9,029	
Vallejo	Asst. Water Supt.	$ 8,817		$ 8,817	
	$ Above/Below Average	$ 224		$ (212)	
	% Above/Below Average	2.60%		-2.35%	

Tbryerton

近隣自治体の給与水準調査の例
（サンフランシスコ市・カウンティ）

Police: Total Compensation Salary Survey

Police: Total Compensation Salary Survey
Effective 1/01/10

Jurisdiction	Maximum Base Pay	POST	EPMC	Uniform	Total Pay
San Jose (SC)	$107,994	7.50%	0.00%	$675	$116,768
Oakland (A)	$102,802	5.00%	9.00%	$800	$117,994
Fremont (A)	$98,365	5.00%	0.00%	$1,500	$104,783
Santa Rosa (Son)	$86,052	7.00%	9.00%	$800	$100,620
Hayward (A)	$99,299	7.50%	0.00%	$440	$107,187
Concord (CC)	$81,468	10.00%	9.00%	$1,000	$97,947
Vallejo (Sol)	$95,937	5.00%	0.00%	$1,142	$101,876
Santa Clara (SC)	$123,456	0.00%	0.00%	$600	$124,056
Fairfield (Sol)	$86,185	7.50%	9.00%	$800	$101,205
Berkeley (CC)	$108,876	0.00%	0.00%	$1,100	$109,976
Sunnyvale (SC)	$113,742	0.00%	11.25%	$676	$127,214
Daly City (SM)	$97,058	7.00%	0.00%	$800	$104,652
Richmond (CC)	$95,232	7.50%	0.00%	$800	$103,174
Average (CSA)	$99,728			*Average (CSA)*	$109,035
San Francisco (Q2)	**$102,648**	6.00%	0.00%	$820	$109,627
Difference (CSA)	2.93%			*Difference (CSA)*	**0.54%**

L:\SHARE\ERD\Barg2010\Compensation\Public Safety\Police and Fire Compensation updated to 01-01-10.xls

近隣自治体の給与水準調査の例
（サンマテオ市）

Bay Area ERS
Compensation Report

Bay Area ERS - Compensation Report

Main Menu Compensation Analysis [Alternative Excel Export] [Se] [Query]

Don't see a website agency that's in in your survey design? Click here for a possible explanation. Also see Exclusions

Bay Area Employee Relations Service:

CIVIL ENGINEER SERIES TOTAL COMPENSATION REPORT

AGENCY	CLASSIFICATION TITLE	RANGE MIN	SPREAD	RANGE MAX CP FR	AGENCY SHARE	EPMC	DEF COMP	OASDI	MEDICAL	VISION	DENTAL	LIFE	LTD	USER TOTAL	EFFECTIVE	NEXT INCREASE
Alameda	Supervising Civil Engineer	$8,652	21.6%	$10,517	$1,334.92	$0.00	$0.00	$0.00	$1,533.79	$0.00	$0.00	$0.00	$10.50	$13,396.21	1/6/08	Expires 12/28/10 (2009 & 2010-0%)
Berkeley	Supervising Civil Engineer	$8,978	20.8%	$10,841	$1,766.54	$867.28	$180.90	$0.00	$1,248.82	$0.00	$134.92	$9.35	$41.20	$15,090.01	12/27/09	12/26/10-2%
Cupertino	Senior Civil Engineer	$9,099	21.6%	$11,060	$1,852.66	$663.60	$0.00	$0.00	$802.00	$14.36	$77.26	$60.00	$42.70	$14,572.58	7/1/10	Unknown
Daly City	Senior Civil Engineer	$8,459	21.5%	$10,281	$1,978.06	$0.00	$0.00	$0.00	$965.00	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00	$13,224.06	9/1/08	Unknown (9/1/09-0%)
Gilroy	Senior Civil Engineer	$7,950	33.3%	$10,600	$1,382.24	$0.00	$0.00	$0.00	$1,381.33	$0.00	$0.00	$57.24	$47.70	$13,468.51	7/1/07	Expired 6/30/10 (7/1/08-6/30/10: 0%)
Livermore	Senior Civil Engineer	$8,332	25.0%	$10,415	$1,544.54	$520.75	$0.00	$0.00	$1,496.00	$0.00	$0.00	$19.26	$34.00	$14,029.55	9/28/09	9/1/10-CPI, 2%-5%
Milpitas	Principal Civil Engineer	$8,694	31.6%	$11,443	$1,713.36	$0.00	$75.00	$0.00	$1,384.66	$17.40	$220.17	$6.50	$7.75	$14,867.84	1/3/10	1/1/11-1.5%
Mountain View	Principal Civil Engineer			$10,959	$1,434.42	$0.00	$0.00	$0.00	$2,035.46	$13.71	$200.76	$96.00	$21.75	$14,761.10	7/1/09	Expires 6/30/11 (7/1/10-0%)
Palo Alto	Senior Engineer			$9,951	$1,746.90	$597.06	$0.00	$0.00	$1,501.06	$15.37	$205.84	$17.91	$37.20	$14,072.34	7/1/08	Unknown (2009 & 2010-0%)
Pleasanton	Associate Civil Engineer	$8,065	21.6%	$9,804	$1,697.95	$784.32	$0.00	$0.00	$1,513.64	$21.99	$138.30	$4.52	$11.42	$13,976.14	11/14/09	Expires 10/31/10
Redwood City	Senior Civil Engineer	$8,456	20.0%	$10,147	$1,576.13	$710.29	$202.94	$0.00	$1,384.66	$12.87	$125.65	$1.15	$14.50	$14,175.19	10/13/08	Expires 9/30/10 (10/1/09-0%)
Redwood City	Supervising Civil Engineer	$8,880	20.0%	$10,653	$1,654.73	$745.71	$213.06	$0.00	$1,384.66	$12.87	$125.65	$1.15	$14.50	$14,805.33	10/13/08	Expires 9/30/10 (10/1/09-0%)
San Mateo	Senior Engineer	$8,786	19.2%	$10,476	$1,209.35	$733.32	$209.52	$551.80	$1,384.66	$12.81	$131.66	$9.35	$42.95	$14,761.42	8/10/08	Expired 4/17/10 (8/9/09-0%)
Santa Clara	Principal Engineer			$14,126	$2,510.76	$0.00	$0.00	$551.80	$534.85	$0.00	$93.00	$19.50	$101.08	$17,936.99	6/27/10	12/26/10-Total Comp Formula
South San Francisco	Senior Civil Engineer	$9,029	21.5%	$10,972	$1,887.73	$0.00	$0.00	$551.80	$2,176.30	$25.95	$163.27	$12.75	$105.00	$15,894.80	7/1/10	Expires 6/30/11
Sunnyvale	Senior Engineer	$7,834	27.6%	$9,999	$1,660.73	$699.93	$0.00	$0.00	$1,154.29	$0.00	$0.00	$16.44	$56.09	$13,586.48	4/1/09	1/1/11-2% (1/1/10-0%)
Union City	Principal Civil Engineer	$9,653	19.9%	$11,576	$1,975.79	$0.00	$100.00	$0.00	$737.50	$0.00	$0.00	$20.00	$0.00	$14,409.29	7/1/07	Expires 6/30/13 (0% thru 6/30/13)
Averages				$10,834										$14,516.65		
San Mateo Difference from Averages				-3.42% below										1.69% above		
Medians				$10,627										$14,292.24		
San Mateo Difference from Medians				-1.44% below										3.28% above		

ARRAY NOTES

Agency	Title	#Posit.	Comments
Alameda	Supervising Civil Engineer	1	Workweek: 36.0 hours. First supervisory level.
Berkeley	Supervising Civil Engineer	3	First full supervisory level over major program areas.
Cupertino	Senior Civil Engineer	1	Five years of experience including one year in a supervisory capacity and registration are required.
Daly City	Senior Civil Engineer	1	A section head in Design.
Gilroy	Senior Civil Engineer	3	Requires five years of experience and registration.
Livermore	Senior Civil Engineer	3	First supervisory level. Each is responsible for a major unit. Registration is required.
Milpitas	Principal Civil Engineer	2	Section heads. One other position is unfunded for FY 09-10.
Mountain View	Principal Civil Engineer	4	First supervisory level; registration is required. Section heads. The City also has a Traffic Engineer class over that function. See "Other-Civil Engineer, Code 0."
Palo Alto	Senior Engineer	6	Registration is required. The majority of positions have supervisory responsibilities.
Pleasanton	Associate Civil Engineer	2	First supervisory level; not a section head. Registration and four years of experience are required.
Redwood City	Senior Civil Engineer	5	Registration is desired. Are responsible for multiple projects and supervision of professional and technical employees.
Redwood City	Supervising Civil Engineer	2	Registration is required. Reports to one position in the class of Community Development Services Manager that is responsible for the Engineering & Construction group.
San Mateo	Senior Engineer	3	Requires registration and four years' experience following receipt of registration. Full supervisory level; section heads.
Santa Clara	Principal Engineer	3	Supervises lower-level professional and sub-professional classes. Section heads. Reports to the Director of Public Works/City Engineer.
South San Francisco	Senior Civil Engineer	3	Four years' experience and registration are required. Serves as project engineer/manager; also has some administrative duties such as budget. Does not have ongoing supervisory duties, but does supervise engineering staff in the absence of the City Engineer.
Sunnyvale	Senior Engineer	4	First supervisory level. Registration and 5 years' experience are required.
Union City	Principal Civil Engineer	1	Supervisory class. Requires registration. Note: The total compensation salary reported includes consideration for medical, dental, flexible benefits, disability insurance and a portion of vacation (80 hours). Employees have the option of paying for these benefits from the salary provided.

給与改定率を修正した協約の例

（バレホ市）

Agreement Between
City of Vallejo
and
The Confidential, Administrative, Managerial, and
Professional Association of Vallejo

Supplemental Agreement

SECTION 6. SALARY

6.1. **Fiscal Year 2004-2005.** Effective July 1, 2004 the base salaries shall be increased by zero percent (0.0%) and shall be those included in Appendix I. The CAMP members agree to furlough for thirteen (13) days equivalent to 104 hours or five percent (5.0%) of their annual work hours during fiscal year 2004-2005. Additionally, the CAMP members agree to the City laying-off approximately three members with no additional layoffs beyond the number of employees' necessary to satisfy CAMP's share (7.81%) of the City's budget deficit for fiscal year 2004-2005.

6.2. **Fiscal Year 2005-2006.** Effective July 1, 2005 the base salaries contained in Appendix I shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2004 to April 2005. Such wage increase shall not be less than three percent (3.0%) or greater than five percent (5.0%).

6.3. **Fiscal Year 2006-2007.** Effective July 1, 2006 the base salaries contained in Appendix I-A shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2005 to April 2006. Such wage increase shall not be less than three percent (3.0%) or greater than five percent (5.0%).

6.4. **Fiscal Year 2007-2008.** Effective July 1, 2007 the base salaries contained in Appendix I-B shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2006 to April 2007. Such wage increase shall not be less than three percent (3.0%) or greater than five percent (5.0%).

6.5. **Fiscal Year 2008-2009.** Effective July 1, 2008 the base salaries contained in Appendix I-C shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2007 to April 2008. Such wage increase shall not be less than three percent (3.0%) or greater than five percent (5.0%).

6.6. **Fiscal Year 2009-2010.** Effective July 1, 2009 the base salaries contained in Appendix I-D shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2008 to April 2009. Such wage increase shall not be less than three percent (3.0%) or greater than five percent (5.0%).

6.7. **Eligibility for Increases.** Employees shall receive the salary increases specified in this Agreement provided that their work performance has not been evaluated by the appropriate department head or designated supervisor as being unsatisfactory in a major job responsibility in the twelve month period preceding the effective date of the salary increase. The unsatisfactory work performance must be documented and provided to the employee at the time of the unsatisfactory performance and the employee given a reasonable length of time to correct such unsatisfactory performance. An employee who does not receive a salary increase shall be eligible to be considered for such an increase after performance improves to satisfactory levels.

SECTION 14: SIGNATURE PAGE

In WITNESS WHEREOF, the parties hereto, acting by and through their duly authorized representatives, have executed this Agreement the day of

FOR THE CITY OF VALLEJO

4/11/06

JOHN P. THOMPSON DATE
Interim City Manager

4/4/06

DENNIS MORRIS DATE
Director of Human Resources

ATTEST:

4/12/06

ALLISON VILLARANTE DATE
City Clerk

FOR CAMP

4/4/06

JIM PHILLIPS DATE
President

4/4/06

RUSS SHERMAN DATE
Vice President

SUPPLEMENTAL AGREEMENT
BETWEEN
THE CITY OF VALLEJO
AND
THE CONFIDENTIAL, ADMINISTRATIVE, MANAGERIAL, AND
PROFESSIONAL ASSOCIATION OF VALLEJO

This Supplemental Agreement ("Agreement") executed February 11, 2009 is between and by the City of Vallejo ("City") and the Confidential, Administrative, Managerial, and Professional Association of Vallejo ("CAMP") for the purpose of modifying the Labor Agreement between the parties dated July 1, 1999 through June 30, 2010 (as amended in July 2004) and any Supplemental Agreements (collectively, with any prior modifications agreed by CAMP the "Pre-existing Labor Agreement"). The new terms of the agreement and any supplementals shall be from July 1, 1999 through June 30, 2013. This document is intended to supersede any inconsistent provisions of the Pre-Existing Labor Agreement, including any supplemental agreements, whether or not listed above, and any side letters to the Pre-existing Labor Agreement or the supplemental agreements, and to supersede and modify, with respect to those represented by the CAMP, the City's unilaterally-adopted changes to compensation and Pre-existing Labor Agreement terms (together with any past, current, or future modifications to those changes, the "Pendency Plan") implemented during or in connection with its Chapter 9 bankruptcy case. All other terms and conditions in the Pre-existing Labor Agreement, including any supplemental agreements, whether or not listed above, and any side letters to the Pre-existing Labor Agreement or the supplemental agreements shall remain in full force and effect unless modified by this Supplemental Agreement.

The City and CAMP agree to amend the Pre-existing Labor Agreement **as follows:**

1. **Salaries.** Delete and Replace Section 6.1. through 6.4. Salary with the following:

   6.1. **Fiscal Year 2008-2009.** Effective July 1, 2008, base salaries shall be increased by zero percent 0% and shall be those included in Appendix 1-A – Salary Schedule).

   6.2. **Fiscal Year 2009-2010.** Effective July 1, 2009, the salaries shall be increased by zero percent 0% and shall be those included in Appendix 1-A – Salary Schedule).

   6.3. **Fiscal Year 2010-2011.** Effective July 1, 2010, base salaries contained in Appendix 1-A shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2009 to April 2010. Such wages increase shall not be less than zero percent (0%) or greater than two percent (2%). Those salaries will be reflected in Appendix 1-B.

6.4. **Fiscal Year 2011-2012.** Effective July 1, 2011, base salaries contained in Appendix 1-B shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2010 to April 2011. Such wages increase shall not be less than zero percent (0%) or greater than two percent (2%). Those salaries will be reflected in Appendix 1-C.

6.5. **Fiscal Year 2012-2013.** Effective July 1, 2012, base salaries contained in Appendix 1-C shall be increased by the percentage change in the Consumer Price Index, Urban Wage Earners and Clerical Workers, for San Francisco-Oakland-San Jose, measured from April 2011 to April 2012. Such wages increase shall not be less than two percent (2%) or greater than four percent (4%). Those salaries will be reflected in Appendix 1-D.

2. **Cap City Contribution to Employee and Retiree Medical at the Kaiser North Rate Effective January 1, 2010.** Delete and replace Sections 7.1. through 7.1.4. Group Health Insurance as follows:

7.1. **Group Health Insurance.** Commencing January 1, 2010, the City shall provide to all eligible employees, retiree-annuitants, and dependents a comprehensive medical and flexible benefits plan under the Public Employees Retirement System ("CalPERS") Health Benefits Program in compliance with the Public Employee Medical and Hospital Care Act ("PEMHCA").

7.1.1. **Premium Contribution for Active Employees.** Effective January 1, 2010 the City shall cap its PEMHCA contribution toward medical premiums for employees and eligible dependents at eighty percent (80%) of the Kaiser Bay Area/ Sacramento rate at each level of coverage (i.e., employee only, employee plus one, or employee plus two or more) in effect at the time the premium is paid.

7.1.1.1. For employees hired before January 1, 2010, The City will pay one hundred percent (100%) of the Kaiser Bay Area/ Sacramento rate at each level of coverage (i.e., employee only, employee plus one, or employee plus two or more) in effect at the time the premium is paid. The City will contribute the difference between the PEMHCA contribution (80%) and 100% of the Kaiser Bay Area/Sacramento rate through a flexible benefits plan. The City's contribution through the flexible benefits plan shall be limited for use for medical premiums.

petition, and administrative claims that the CAMP and CAMP bargaining unit members have asserted or could assert in the City's bankruptcy case. The term "claims" shall be afforded the broadest possible definition, including but not limited to the definition of "claims" in section 101(5) of the Bankruptcy Code.

This Agreement shall not be affected by the length of the City's pending bankruptcy case or by any negotiations or agreements by and between the City and its other creditors, including other employee organizations and their members. Nor shall this Agreement be affected by any plan of adjustment proposed by the City, no matter what the treatment of other creditors in such plan.

10. **Attorneys Fees:** From and after the Adoption Date, the City shall reimburse the CAMP for all of CAMP's post Adoption Date reasonable attorney fees and costs actually incurred in the current bankruptcy case, incurred on account of the City's breach of this Agreement, *provided*, however, that should the bankruptcy court determine that the City has not breached this Agreement, then the City is under no obligation to pay such attorney fees and costs. For clarification and the avoidance of doubt, because after the Adoption Date the City will withdraw its motion to reject the Pre-existing Labor Agreement, the City shall not pay CAMP's attorneys' fees in connection with opposing the motion to reject the Pre-existing Labor Agreement.

11. **Development of Final Agreement:** The parties further agree that the MOU and supplemental agreements need to be combined into a single comprehensive agreement and that that agreement will need to be updated and consolidated into a single document. By September 1, 2009 the parties will attempt to develop a single document covering the time period from July 1, 2008 through June 30, 2013. The parties may amend or modify this Supplemental Agreement in writing by mutual agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto acting by, and through their duly authorized representatives, have executed this Supplemental Agreement this 11th day of February, 2009.

FOR THE CITY OF VALLEJO:

JOSEPH TANNER
City Manager

FOR CAMP:

DAVID KLEINSCHMIDT
Acting President – CAMP

APPROVED AS TO FORM:

FRED SOLEY
City Attorney

ATTEST

MARY ELLSWORTH
City Clerk

給与改定実績の例
（サンマテオ市）

Contract Expirations 2010-2012

CONTRACT EXPIRATIONS 2010-2012

Unit	MOU expiration	Increases
Management	4/17/10	TBD
Safety Managers	4/17/10	TBD
Department Heads / Deputy Directors	N/A	TBD
SEIU Maintenance	03/17/12	1.5% 11/02/08 1.25% 05/03/09 1.25% 05/01/11 1.25% 10/30/11 1.25% 02/05/12
Library Merit	03/17/12	1.5% 11/02/08 1.25% 05/03/09 1.25% 05/01/11 1.25% 10/30/11 1.25% 02/05/12
Library Per Diem	03/17/12	1.5% 11/02/08 1.25% 05/03/09 1.25% 05/01/11 1.25% 10/30/11 1.25% 02/05/12
Sergeants	8/18/12	3.2% 08/06 0% 08/07 4.36% 08/08 0% 08/09 4.5% 8/22/10
POA (Police Officers and CSO's)	8/18/12	3% 8/27/06 4.3% 4/07 2.5% 8/07 2.5% 4/08 1.94% 8/08 2.5% 4/18/10 2.5% 8/22/10
Fire	08/20/11	3% 8/24/08 5% 12/12/10
SMCEA	03/31/12	1.5% 11/2/08 2.75% 05/02/10 1.25% 10/31/10 1.25% 01/09/11 1.25% 05/01/11 1.5% 10/30/11
SEIU Non-Merit Part Time	05/15/12	Match SEIU timing of increases

Q:\Human Resources\Negotiations\ALLUNITS\Calendar of Salary Increases & Expirations.doc

グレートブリテン及び北アイルランド連合王国における現地調査概要

調査期間：平成２２年１１月１日（月）～１１月３日（水）
調査団体：訪問した地方公共団体等及び対応者は、以下のとおり。

●１１月１日（月）

・メッドウェイ市

Ashley Davis 氏（International Relations Manager）

●１１月２日（火）

・地方自治体雇用者協会

Harry Honnor 氏（Principal Negotiating Officer）

・ＵＮＩＳＯＮ

Kathie Dickson 氏（National Officer）

Lucille Thirlby 氏（Senior National Officer）

●１１月３日（水）

・ウェストミンスター区

Graham White 氏（Director of Human Resources）

・バッキンガムシャー県

Ann Cobban 氏（Head of Human resources）

Chris Daltry 氏（Human Resources Manager）

図表1　地方自治体間の事務の役割分担

主な業務に関するイングランド自治体の責任										
	大都市圏		地方圏				ロンドン			
	ディストリクト	事務組合	ユニタリー	カウンティ	ディストリクト	事務組合	ロンドン市	ロンドン区	GLA	事務組合
自治体数	36	20	56	27	201	55	1	32	1	4
教育	✓		✓	✓			✓	✓		
道路[a]	✓		✓	✓			✓	✓	✓	
輸送計画	✓		✓	✓			✓	✓	✓	
公共交通		✓	✓	✓					✓	
社会福祉	✓		✓	✓			✓	✓		
住宅	✓		✓		✓		✓	✓		
図書館	✓		✓	✓			✓	✓		
レジャー・レクリエーション	✓		✓		✓		✓	✓		
環境保健	✓		✓		✓		✓	✓		
ゴミ収集	✓		✓		✓		✓	✓		
ゴミ処理[b]	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓
計画申請	✓		✓		✓		✓	✓		
戦略計画	✓		✓	✓			✓	✓	✓	
警察		✓				✓	✓		✓	
消防・救命[c]		✓		✓		✓			✓	
徴税	✓		✓		✓		✓	✓		

(a) ロンドン交通局（TfL）は、広域ロンドン庁（GLA）内の組織であり、ロンドンの道路の約5%に当たる幹線道路を所管する。
(b) ロンドン内、数地域のゴミ処理は、分離されたゴミ処理機関で実施されている。広域ロンドン庁は、自治体のゴミ処理に関して、戦略的責任は有するが、実施は行わない。
(c) 1996年4月の組織改編によって、地域圏で合併された消防組合は、消防と救命の責任を有する。コーンウォール州ユニタリー、ワイト島、ノーサンバーランド州、シリー島は、消防と救命の責任を有する唯一のユニタリーである。

図表は、イングランド内にある、8つの国立公園と、ブロード及びリーヴァリー地区公園という10の公園組合を除外している。これらの組合は、地方自治体の通常の機能にまたがる各種の権限と目的を持つ。

（出典）Department for Communities and Local Government,
Local Government Financial Statistics England, No.20, 2010, p.15を和訳したもの

図表2　給与勧告に関する独立委員会一覧

① 軍隊に関する給与審議会（Armed Forces' Pay Review Body）
② 国民保健サービスの医師・歯科医に関する給与審議会（Review Body on Doctors' and Dentist' Remuneration）
③ 国民保健サービス職員に関する給与審議会（NHS Pay Review Body）
④ 刑務官に関する給与審議会（Prison Service Pay Review Body）
⑤ 教師に関する給与審議会（School Teachers' Review Body）*
⑥ 上級公務員給与審議会（Senior Salaries Review Body）
⑦ 教育補助職員団体交渉審議会（School Support Staff Negotiating Body）**
⑧ 警察官団体交渉委員会（Police Negotiating Board）*

（注）* 地方公務員に関するもの
** 2009年7月設立に伴い、教育補助職員は、NJCを離脱。ただし、2010年10月28日、教育省より給与の柔軟化という政府の政策に照らし合わせて適切ではないという理由で同審議会の廃止方針が示された。
名称が「団体交渉」の⑦及び⑧は、事実上の給与交渉の場であるため、図表3にも記載。
（出典）マンパワー経済局ホームページに基づいて筆者作成

図表3　イングランドおよびウェールズにおける集合的交渉団体一覧

① チーフ・エグゼクティブの合同交渉委員会（JNC for Chief Executives）
② 局長級職員の合同交渉委員会（JNC for Chief Officers）
③ 検死官の合同交渉委員会（JNC for Coroners）
④ 自治体に勤務する医師の合同交渉委員会（JNC for Doctors Assisting Local Authorities）
⑤ 法医学検査官の合同交渉委員会（JNC for Forensic Medical Examiners）
⑥ 技能者およびその関連職務の合同交渉委員会（JNC for Local Authority Craft and Associates Employees）
⑦ 寄宿学校教師の合同交渉委員会（JNC for Teachers in Residential Establishment）
⑧ 視覚障害者の作業所従業員の合同交渉委員会（JNC for Workshops for the Blind）
⑨ 青少年支援およびコミュニティ支援員の合同交渉委員会（JNC for Youth and Community Workers）
⑩ 中間管理職の団体交渉委員会（Middle Managers Negotiating Body）
⑪ 消防および救助職員の全国合同協議会（NJC for Local Authority Fire and Rescure Services）
⑫ 消防管理職の全国合同協議会（NJC for Brigade Managers）
⑬ 自治体一般職員の全国合同協議会（NJC for Local Government Services）
⑭ 警察官団体交渉委員会（Police Negotiating Board）
⑮ 教育補助職員団体交渉審議会（School Support Staff Negotiating Body）
⑯ 教師に関する給与審議会（School Teachers' Review Body）
⑰ 中等学校高等部職員フォーラム（Sixth Form Colleges' Forum）
⑱ ソウルベリー委員会（Soulbery Committee）　*教育関係の諮問委員（顧問や調査官）

（注）NJC: National Joint Council　　JNC: Joint Negotiating Committee
（出典）LGEホームページに基づいて筆者作成

図表4　メッドウェイ市給料表

	2008年4月1日	2009年4月1日	時給										
57	48,895	49,384	25.5970										
56	47,859	48,338	25.0549										
55	46,851	47,320	24.5272										
54	45,859	46,318	24.0078										
53	44,892	45,341	23.5014						PO3(43-53)				
52	43,942	44,381	23.0039										
51	43,010	43,440	22.5161										
50	42,104	42,525	22.0418										
49	41,204	41,616	21.5707										
48	40,338	40,741	21.1171					PO2(38-48)					
47	39,460	39,855	20.6579										
46	38,575	38,961	20.1945									A 37-46	
45	37,665	38,042	19.7182										
44	36,838	37,206	19.2849										
43	35,953	36,313	18.8220				PO1(33-43)						
42	35,079	35,430	18.3643										
41	34,207	34,549	17.9077								B2 32-41		
40	33,328	33,661	17.4474										
39	32,475	32,800	17.0011										
38	31,439	31,754	16.4589										
37	30,546	30,851	15.9909										
36	29,714	30,011	15.5555							B1 27-36			
35	28,947	29,236	15.1538										
34	28,353	28,636	14.8428										
33	27,573	27,849	14.4349										
32	26,784	27,052	14.0218										
31	26,016	26,276	13.6195						C2 22-31				
30	25,220	25,472	13.2028										
29	24,402	24,646	12.7747										
28	23,473	23,708	12.2885										
27	22,730	22,958	11.8997										
26	22,001	22,221	11.5177					C1 17-26					
25	21,306	21,519	11.1539										
24	20,652	20,858	10.8113										
23	19,998	20,198	10.4692										
22	19,427	19,621	10.1701										
21	18,937	19,126	9.9135				D2 12-21						
20	18,270	18,453	9.5647										
19	17,626	17,802	9.2272										
18	16,991	17,161	8.8950										
17	16,663	16,830	8.7234										
16	16,278	16,440	8.5213			D1 7-16							
15	15,895	16,054	8.3212										
14	15,570	15,725	8.1507										
13	15,291	15,444	8.0050										
12	14,891	15,039	7.7951										
11	14,587	14,733	7.6365										
10	13,703	13,874	7.1913		E2 4-10								
9	13,421	13,589	7.0435										
8	13,027	13,189	6.8362										
7	12,629	12,787	6.6278										
6	12,334	12,489	6.4734	E1 4-6									
5	12,160	12,312	6.3816										
4	11,995	12,145	6.2951										
ポイント		等級											

（出典）メッドウェイ市提供資料（和訳）（2010年11月1日訪問時）

図表5-1　ウェストミンスター区給料表

	等級 1	等級 2	等級 3	等級 4	等級 5	等級 6	等級 7
ステップ 7	24,156	31,935	43,152	59,019	85,212	128,448	181,473
ステップ 6	22,920	30,345	40,506	56,154	80,541	121,997	172,020
ステップ 5	21,750	28,770	38,733	53,286	76,179	115,602	162,978
ステップ 4	20,460	27,009	36,096	50,418	71,925	109,542	154,446
ステップ 3	19,353	25,515	34,152	47,592	67,980	103,689	146,328
ステップ 2	18,342	24,156	31,935	44,910	64,248	98,238	138,723
ステップ 1	17,181	22,920	30,345	42,258	60,714	93,000	131,523

（出典）ウェストミンスター区提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時、以下同じ）

図表5-2

ピンク＝上位25%－特別給　　緑＝標準的な役割－目標給

			職務分類の程度		
等級	ステップ	給料	下位	中位	上位
等級 1	ステップ 7	24,156			
	ステップ 6	22,920			
	ステップ 5	21,750			
	ステップ 4	20,460			
	ステップ 3	19,353			
	ステップ 2	18,342			
	ステップ 1	17,181			
			職務分類の程度		
等級	ステップ	給料	下位	中位	上位
等級 2	ステップ 7	31,935			
	ステップ 6	30,345			
	ステップ 5	28,770			
	ステップ 4	27,009			
	ステップ 3	25,515			
	ステップ 2	24,156			
	ステップ 1	22,920			

図表5-3

			職務分類の程度		
等級	ステップ	給料	下位	中位	上位
等級 3	ステップ 7	43,152			
	ステップ 6	40,506			
	ステップ 5	38,733			
	ステップ 4	36,096			
	ステップ 3	34,152			
	ステップ 2	31,935			
	ステップ 1	30,345			
			職務分類の程度		
等級	ステップ	給料	下位	中位	上位
等級 4	ステップ 7	59,019			
	ステップ 6	56,154			
	ステップ 5	53,286			
	ステップ 4	50,418			
	ステップ 3	47,592			
	ステップ 2	44,910			
	ステップ 1	42,258			
			職務分類の程度		
等級	ステップ	給料	下位	中位	上位
等級 5	ステップ 7	85,212			
	ステップ 6	80,541			
	ステップ 5	76,179			
	ステップ 4	71,925			
	ステップ 3	67,980			
	ステップ 2	64,248			
	ステップ 1	60,714			

図表5-4

			職務分類の程度	
等級	ステップ	給料	下位	上位
等級 6	ステップ 7	128,448 115,603 (12,845)		
	ステップ 6	121,997 109,797 (12,200)		
	ステップ 5	115,602 104,041 (11,561)		
	ステップ 4	109,542 98,587 (10,955)		
	ステップ 3	103,689 93,320 (10,369)		
	ステップ 2	98,238 88,414 (9,824)		
	ステップ 1	93,000 83,700 (9,300)		
			職務分類の程度	
等級	ステップ	給料	下位	上位
等級 7	ステップ 7	181,473 163,325 (18,148)		
	ステップ 6	172,020 154,818 (17,202)		
	ステップ 5	162,978 146,680 (16,298)		
	ステップ 4	154,446 139,001 (15,445)		
	ステップ 3	146,328 131,695 (14,633)		
	ステップ 2	138,723 124,851 (13,872)		
	ステップ 1	131,532 118,379 (13,153)		

図表6　イングランドとウェールズにおける地方公務員の職務ごとの給与比較

（単位：£）

	初任給の中央値（年収）	中間給与の中央値（年収）	最低給与の中央値（年収）	初任給の下四分位値（年収）	初任給の上四分位値（年収）	最高給与の下四分位値（年収）	最高給与の上四分位値（年収）
環境保健員	26,067	28,295	29,947	23,749	27,991	28,919	33,291
計画専門員	16,217	18,452	20,736	15,153	18,907	19,105	22,845
計画員	23,749	26,457	28,919	18,907	27,594	27,594	31,102
輸送計画員	21,412	24,493	28,172	18,430	25,320	25,320	30,598
会計士	28,172	30,705	32,864	26,835	31,365	30,598	34,140
金融担当員	20,418	22,129	23,749	18,907	22,122	22,845	25,320
土木技師	28,919	31,293	33,291	22,845	30,598	29,759	34,566
交通技師	24,904	26,580	29,324	21,412	27,594	28,172	32,436
建築管理員	24,137	25,872	27,594	21,412	26,835	26,835	28,919
測量士	26,835	28,960	31,102	23,749	28,172	28,919	33,291
住宅給付担当員	16,536	17,972	18,907	15,689	17,781	18,430	20,736
住宅供給担当員	20,099	21,900	23,414	18,907	22,645	21,412	25,320
住宅供給管理員	34,141	36,267	37,543	29,728	35,852	33,291	39,686
施設児童養護員／施設ソーシャルワーカー	18,669	20,575	22,129	17,154	21,412	20,736	26,067
居宅介護サービス管理員	27,680	29,600	31,520	25,230	32,436	27,594	36,657
ソーシャルケア員	18,669	19,822	20,736	12,678	18,907	19,463	22,122
ソーシャルワーカー（無資格）	18,907	19,730	22,122	16,845	19,261	20,736	24,545
ソーシャルワーカー（有資格）	23,297	25,735	28,172	20,736	25,320	26,067	28,919
ソーシャルワーカー（児童・家庭）	22,845	26,642	29,324	21,412	26,078	28,172	32,289
上級ソーシャルワーカー	29,728	31,082	32,436	27,594	31,606	31,102	35,824
作業療法士	25,320	27,524	30,601	21,412	26,835	29,728	32,436
保育士	14,492	15,207	16,217	11,907	15,842	15,470	18,430
教育補助員（TA）	12,485	15,020	16,217	11,577	14,492	14,882	17,781
上級教育補助員（TA）	18,907	20,438	22,122	16,848	20,736	19,822	24,535
行政員	15,842	17,483	18,430	14,882	18,153	16,536	20,736
利用者サービスアドバイザー	15,470	17,483	18,430	15,018	16,536	16,536	20,736
ヘルプデスク技術員	16,134	18,031	20,099	14,882	17,154	17,154	22,845
ITサポートチームリーダー	26,619	28,665	29,947	21,412	29,728	24,545	33,291
システムアナリスト	23,749	26,334	28,919	21,412	28,172	27,594	30,598

（出典）Incomes Data Services, Pay in the Public Services,
March 2008, p.137を和訳したもの

図表7　NJC加盟団体職員とNHS職員の給与比較表

（単位：£）

NHS	NJC	NJC 2009（改定率 0%）	NHS 2010	NHS 2010		
職名	職名	中央最高給（IDSによる2009調査）	37時間半勤務の最高給	37時間勤務相当給（2010年4月1日）	NJCとNHSの差	NJCに対するNHSの超過率（%）
家事支援員	清掃員	12,618	14,364	14,173	1,555	12.32
ケータリング補助員	ケータリング補助員	12,849	14,364	14,173	1,324	10.3
介護補助員	居宅介護補助員	16,669	16,753	16,530	-139	-0.83
施設介護員	施設介護補助員	16,495	18,577	18,330	1,835	11.12
在宅・施設介護チームリーダー	上級介護員	23,904	29,464	29,072	5,168	21.62
ソーシャル・ワーカー	児童・家族ソーシャルワーカー	31,439	36,303	35,820	4,381	13.93
ソーシャル・ワーカー専門員	上級ソーシャルワーカー	34,592	43,388	42,811	8,219	23.76
保育士	保育士	17,827	22,663	22,362	4,535	25.44

（出典）Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2011-2012, p.11を和訳したもの

図表8　バッキンガムシャー県給料表

バッキンガムシャー県給料等級（1-12）

等級	号俸	2009年4月
1A	1-3	12319
	4	12964
	5	13605
1B	6	14246
	7	14892
	8	15539
	9	16177
	10	16825
2	11	17545
	12	18287
	13	19042
	14	19394
	15	19739
3	16	20092
	17	20444
	18	20793
	19	21265
	20	21736
4	21	22147
	22	22615
	23	23082
	24	23534
	25	23976
5	26	24412
	27	24861
	28	25297
	29	25908
	30	26516

等級	号俸	2009年4月
6	31	27116
	32	27718
	33	28308
	34	29092
	35	29866
7	36	30641
	37	31416
	38	32187
	39	33135
	40	34097
8	41	35042
	42	35992
	43	36946
	44	37968
	45	38975
9	46	39994
	47	41004
	48	42030
	49	43328
	50	44642
10	51	45947
	52	47255
	53	48561
	54	49975
	55	51383
11	56	52801
	57	54212
	58	55627
	59	56882
	60	58136
12	61	59397
	62	60645
	63	61900
	64	63148
	65	64406

（出典）バッキンガムシャー県提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）
（筆者注）幹部には別に、SMA（5等級）、SMB-E（3等級）があり、
この給料等級には含まれていない。

図表9　主なオプト・アウト団体の給料改定率（2009年）

自治体名	改定率（%）	職員数
アッシュフォードBC	1	500
エイルスベリー・ヴェイDC	3	605
ベドフォードDC	1	350
ブレントウッドDC	1	400
ブロードランドDC	1	285
ブロックスボーンBC	1	750
バッキンガムシャーCC	2.25	9,000
カンタベリーCC	1	820
ダートフォードBC	2	380
ドーヴァーDC	0	470
イースト・ハンプシャ—DC	1.5	320
エプソム・アンド・ユゥルBC	2	350
ギルフォードBC	2	994
ハーツメアBC	2	350
ハンティンドンシャーDC	2.2	1,400
ケントCC	1	25,000
メイドストーンBC	1	750
メンディップDC	1	200
ニュー・フォレストDC	1	1,584
レイゲート・アンド・バンステッドBC	2.1	540
ロザDC	2	270
ラニミードBC	1	500
シェプウェイDC	2.25	580
サウス・ノーザンプトンシャーDC	1	250
サリーCC	2.75	17,000
タンドリッジDC	3.3	350
テスト・ヴァリーBC	1.5	600
ウィールデンDC	2	560

（出典）Incomes Data Services, Pay in the Public Services,
March 2010, p.109を和訳したもの

（筆者注）約40団体から抜粋したもの
BC: Borough Councilの略　（バラ・カウンシル）*
DC: Disctict Councilの略（ディストリクト・カウンシル）
CC: County Councilの略（カウンティ・カウンシル）

*ユニタリーまたはディストリクト・カウンシルが、歴史的経緯からバラ・カウンシルと称する場合がある。

図表10-1　部局別総人件費（ウェストミンスター区）

平均給与	
部局	年収
成人サービス	£ 28,820
児童サービス	£ 35,878
都市計画	£ 47,970
委託－成人・コミュニティーサービス	£ 44,235
委託－建築環境	£ 54,508
委託－児童・家庭	£ 46,090
委託－都市経営	£ 60,551
委託－利用者サービス	£ 85,212
委託－住宅	£ 49,088
コミュニケーション・戦略	£ 38,171
開発計画	£ 40,531
金融	£ 41,290
人的資源管理	£ 50,812
情報サービス	£ 44,059
法律・行政サービス	£ 37,679
図書館・文化	£ 27,450
政策・計画・業績	£ 41,749
施設管理	£ 39,344
調達・購買管理	£ 39,694
資産管理	£ 44,277
戦略的経営理事会（SEB）およびその支援	£ 85,212
スポーツ・レジャーー供給ユニット	£ 23,955
道路管理	£ 35,378
改革とプロジェクト管理	£ 53,458
全体の平均給与	£ 36,300

（出典）ウェストミンスター提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）

図表10-2　部門別職員数及び平均給与（ウェストミンスター区）

部門	部門別職員数	平均給与
成人・コミュニティサービス	806	£ 28,077
建築環境	180	£ 42,473
金融・業績	207	£ 41,452
チーフ・エグゼクティブ	177	£ 38,787
児童・青年	469	£ 35,878
都市管理	377	£ 37,524
資源	186	£ 42,912
委託	154	£ 47,879
戦略的経営理事会（SEB）およびその支援	15	£ 85,212
職員数の合計と平均給与	2,571	£ 36,300

（出典）ウェストミンスター区提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）

（筆者注）2,420名（ETE: 1,974名）の教師は含まれていない。

外部委託が進展している部門ほど平均給与が高額となる傾向にある（聞き取り調査より）

フランス共和国における現地調査概要

調査期間：平成２２年１１月４日（木）及び１１月５日（金）
調査団体：訪問先及び対応者は、以下のとおり。

●１１月４日（木）

・フランス内務省（ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire）

Jean-Pascal BIARD 氏（Adjoint au Sous-Directeur）

●１１月５日（金）

・フランス公務員省

Myriam BERNALD 氏（Sous-Directeur）

Nacer-Eddine DJIDER 氏（Sous-Directeur Adjoint）

Olivier LAVERGNE 氏（Charge de Mission）

・イル・ド・フランス州 CIG de la Grande Couronne

Pierre-Yves BLANCHARD 氏（Directeur General Adjoint）

Emilie GANNE 氏（Chef de secteur Carrieres／Paie／Retraite）

Sophie LACH 氏（Responsible Organismes paritaires）

図表 1　フランスにおける種類別の公務員数（2008 年 12 月 31 日現在）

		行政機関、地方行政機関 （ministères et collectivités territoriale）	公施設法人・公社公団・政府系企業職員 （Etablissements publics à caractére administratif）	合計
国家公務員 （FPE）	正規職員合計（total titulaire）	1,583,921	90,601	1,674,522
	うち文部省小中教員 （*Enseignement scolaire*）	(762,255)		(762,255)
	うち文部省高校及び大学教員 （*Enseignement suoérieur*）	(79,159)		(79,159)
	うち文部省以外省庁所属の教員	(17,285)		(17,285)
	うち国家警察 （*police national*）	(144,939)		(144,939)
	非正規職員（Non titulaire）	139,074	207,249	346,323
	季節労働者（Ouvriers d'Etat）	44,397	1,844	46,241
	軍人（militaires）	338,016	1,752	339,768
	国家公務員合計（total FPE）	**2,105,408**	**301,446**	**2,406,854**
地方公務員 （FPT）	正規職員（titulaire）	1,071,764	323,328	1,395,092
	非正規職員（non titulaire）	262,115	112,066	374,181
	保育補助員（assistantes maternelles）	50,873	4,885	55,758
	地方公務員合計（total FPT）	**1,384,752**	**440,279**	**1,825,031**
病院公務員 （FPH）	正規職員（titulaires）		789,399	789,399
	非正規職員（non titulaires）		152,138	152,138
	医師（médicin）		103,505	103,505
	病院公務員合計（total FPH）		**1,045,042**	**1,045,042**
3 公務員合計		**3,490,160**	**1,786,767**	**5,276,927**

Ministère du budget, des comptes publiques et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique: Faits et chiffres 2009-2010 vol.1*, La documentation française, Paris,2010.p.28,p.236, p.268 より作成。数字は 2008 年 12 月 31 日現在。Disponible sur：http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V1_2009-2010.pdf（2011 年 1 月 20 日閲覧）

図表 2　フランスの地方公務員数

	1998 年		2008 年		1998-2008	2007-2008
	（人）	（%）	（人）	（%）	年間平均増加率（%）	年増加率（%）
市町村	878,093	67.2	1,030,782	56.5	1.6	0.9
県	167,731	12.8	281,568	15.4	5.3	14.3
州	9,540	0.7	72,402	4.0	22.5	34.5
全地方自治体	1,055,364	80.7	1,384,752	75.9	2.8	4.7
固有課税の市町村間公施設法人	47,492	3.6	149,111	8.2	12.1	5.1
市町村間機関	49,488	3.8	70,657	3.9	3.6	4.0
地方公施設法人	154,901	11.8	220,511	12.1	3.6	-1.4
公施設法人	251,881	19.3	440,279	24.1	5.7	1.6
地方公務員全体	1,307,245	100.0	1,825,031	100.0	3.4	3.9

DGAFP. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres 2009-2010– Volume 1[en ligne]. 2010[réf du 15 septemebre 2010]. Disponible sur: http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V1_2009-2010.pdf, p.34 より作成 。四捨五入の関係で合計が一致しない場合がある。

図表３　部門（filière）、等級（grade）数、職群（cadre d'emploi）及びカテゴリー（catégorie）

行政部門	カテゴリー
事務総長 *1	A
事務総長補佐 *1	A
行政管理職者（2 等級）	A
補佐（3 等級）	A
市書記長（1 等級）	A
担当長（3 等級）	B
行政事務（4 等級）	C

技能部門	カテゴリー
技術総長 *1	A
技術局長 *1	A
技師管理職者（4 等級）	A
技術工員（3 等級）	B
監吏員（2 等級）	B
指導職員（3 等級）	C
技術事務（4 等級）	C
技術教育施設事務	C

文化部門	カテゴリー
文化財保護学芸員管理職者（3 等級）	A
図書館管理員管理職者（3 等級）	A
文化財保護学芸員アタッシェ（1 等級）	A
図書館管理員（1 等級）	A
美術学院管理職者（2 等級）	A
美術学院教員（2 等級）	A
文化財保護学芸員及び図書館管理員資格付助手（3 等級）	B
文化財保護学芸員及び図書館管理員助手（1 等級）	B
文化財保護・図書館助手（3 等級）	B
美術学院教員助手（1 等級）	B
文化財保護資格付職員（4 等級）	C

スポーツ部門	カテゴリー
体育活動スポーツカウンセラー（3 等級）	A
体育活動スポーツ教員（3 等級）	B
体育活動スポーツ員（4 等級）	C

社会、社会医療、技術医療部門	カテゴリー
社会教育カウンセラー（1 等級）	A
社会教員助手（2 等級）	B
学童指導リーダー（3 等級）	B
教育指導員（1 等級）	B
幼稚園専門員（3 等級）	C
社会員（4 等級）	C
地域医（3 等級）	A
精神科医（2 等級）	A
助産婦（3 等級）	A
保健衛生部保母（2 等級）	A
保母（2 等級）	B
保健衛生員（1 等級）	A
看護士（2 等級）	B
リハビリテーション士（2 等級）	B
保母補助士（2 等級）	C
看護補助士（2 等級）	C
生物学医、獣医、薬剤師（4 等級）	A
医療技術助手（3 等級）	B
医療技術補佐員（2 等級）	C

保安市町村警察部門	カテゴリー
市警察署長	A
市警察長（3 等級）	B
市警察職員（4 等級）	C
田園監視員（3 等級）	C

職業消防士部門	カテゴリー
消防隊長, 中隊長, 少隊長, 連隊長（4 等級）	A
消防医、薬剤師（4 等級）	A
消防部局内看護士長（1 等級）	A
消防部局内看護士（3 等級）	B
中隊長補佐（2 等級）	B
職業消防仕員（4 等級）	C

推進部門 *2	カテゴリー
推進員（3 等級）	B
推進員補佐（4 等級）	C

Bilans sociaux 2007 Synthèse nationale des rapports au Comité Technique Paritaire sur l'état au 31 décembre 2007 des collectivités territoriales. Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), 2010, p.21. より作成。内容は 2007 年 12 月 31 日現在。

*1：実務職。

*2：推進（animation）とは課外活動、娯楽活動に関わる仕事。

（例）歴史的建造物、自然環境の情報収集委員：B、貧困地域観察者（地域の人との対話委員）：C。

図表 4　地方行政管理職者職群（cadre d'emploi des administrateurs territoriaux）の給与指数

等級名	号俸	グロス指数（indices bruts）	換算指数（indice majorés）	最短昇給期間	最長昇給期間	換算指数からの給料年額
等級外 地方行政管理職者（administrateur hors classe）	7	HEB（hors échelles B）	―	―	―	―
	6	HEA（hors échelles A）	―	3 年	3 年	―
	5	1,015	821	3 年	4 年	€ 45,617.63
	4	966	783	3 年	3 年	€ 43,506.22
	3	901	734	2 年	3 年	€ 40,783.60
	2	852	696	2 年	3 年	€ 38,672.19
	1	801	658	2 年	2年6ヶ月	€ 33,560.78
地方行政管理職者（administrateur）	9	966	783	―	―	€ 43,506.22
	8	901	734	2 年	3 年	€ 40,783.60
	7	852	696	2 年	3 年	€ 38,672.19
	6	801	658	2 年	3 年	€ 36,560.78
	5	750	619	1年6ヶ月	2 年	€ 34,393.80
	4	701	582	1 年	1年6ヶ月	€ 32,337.95
	3	655	546	1 年	1年6ヶ月	€ 30,337.67
	2	588	496	1 年	1年6ヶ月	€ 27,559.49
	1	528	452	6 ヶ月	1 年	€ 25,114.70
学生地方行政管理者（elève administrateur）	2	427	379	6 ヶ月	2 年	€ 21,058.56
	1	395	359	1 年	1 年	€ 19,946.29

Décret n°87 - 1097 du 30 décembre 1987 modifié po rtant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, Décret n°87 - 1098 du 30 décembre 1987 modifié po rtant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux より作成。2010 年 7 月 1 日現在、指数 100 は 5,556.35 ユーロ。2010 年 9 月 24 日現在、1 ユーロは 112 円。

図表 5　指数 100 の推移

2010 年　7 月 1 日	5,556.35 €
2009 年 10 月 1 日	5,528.71 €
2009 年　7 月 1 日	5,512.17 €
2008 年 10 月 1 日	5,484.75 €
2008 年　3 月 1 日	5,468.34 €
2007 年　2 月 1 日	5,441.13 €
2006 年　7 月 1 日	5,397.95 €
2005 年 11 月 1 日	5,371.10 €
2005 年　7 月 1 日	5,328.47 €
2005 年　2 月 1 日	5,301.96 €
2004 年　1 月 1 日	5,275.58 €
2002 年 12 月 1 日	5,249.33 €
2002 年　3 月 1 日	5,212.84 €
2002 年　1 月 1 日	5,181.75 €
2001 年 11 月 1 日	33,990 F
2001 年　5 月 1 日	33,754 F
2000 年 12 月 1 日	33,586 F
1999 年 12 月 1 日	33,419 F
1999 年　4 月 1 日	33,155 F
1998 年 11 月 1 日	32,990 F
1998 年　4 月 1 日	32,828 F
1997 年 10 月 1 日	32,567 F
1997 年　3 月 1 日	32,405 F
1995 年 11 月 1 日	32,244 F
1995 年　3 月 1 日	31,799 F

Direction général de d'administration et de la fonction publique. Rémunération des fonctionnaires[en ligne]. 2010[réf du 15 septemebre 2010]. Disponible sur: http://www.fonction-publique.gouv.fr/article882.html

図表 6　性別・カテゴリー別・地方自治体別職員数割合と平均月給の推移

（Structure des effectifs et évolution des salaires nets mensuels moyens selon le sexe,la catégorie d'emploi et le type de collectivité）

	2007 年度職員数構成率（Structure Deseffectifs en 2007）（%）	2007 年度給料（Salaires 2007）（ユーロ）	2006 年から 2007 年までのユーロ額推移率（Evolution 2006/2007 en euros constants）（%）
全体	100.0	1,709	1.3
総計（TOS は除く）		1,722	2.0
性別			
男性	47.0	1,818	1.1
女性	53.0	1,612	1.6
職カテゴリー（Catégorie d'emploi）			
A（管理職：cadres）	7.8	3,078	2.3
B（中間管理職：professions intermédiaires）	16.1	1,991	0.9
C（職員・労働者：employés et ouvriers）	76.0	1,508	1.5
地方自治体種別			
市町村・市町村共同体（Communes et communautés de communes）	68.4	1,659	2.1
社会活動に係る市町村公庫・学校教育に係る公庫（Caisses communales d'action sociale et caisses des écoles）	6.0	1,500	1.9
その他地方行政団体（Autres établissements locaux administratifs）	4.3	1,703	2.1
県（Départements）	13.6	1,898	-2.6
消防（Incendie-Secours）	3.8	2,256	2.3
州（Régions）	3.4	1,716	-16.9
その他地方自治体（Autres collectivités locales）	0.6	1,739	0.2

Champ: salariés à temps complet des collectivités territoriales. Source: Insee, DADS. INSEE. Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2007 [en ligne]. 2010[réf du 15 septemebre 2010]. Disponible sur: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1258/ip1258.pdf

図表 7　2003 年から 2007 年までの間における人数構成割合と平均月給の推移

（Structure des effectifs et évolution annuelle entre 2003 et 2007 des salaires nets mensuels moyens）

	2003 年度職員数構成率（Structure des effectifs en 2003）（%）	2007 年度給料（Salaires 2007）（ユーロ）	2003 年から 2007 年までの間におけるユーロ額推移率（Evolution annuelle moyenne 2003/2007 en euros constants）（%）
全体（Ensemble）	100.0	1,786	1.3
2003 年におけるカテゴリー（Catégorie d'emploi en 2003）			
A（管理職：cadres）	7.3	3,223	1.5
B（中間管理職：professions intermédiaires）	21.3	2,030	1.3
C（職員・労働者：employés et ouvriers）	71.4	1,567	1.3
2003 年次地方自治体種別（Type de collectivité en 2003）			
市町村・市町村共同体（Communes et communautés de communes）	76.8	1,717	1.2
社会活動に係る市町村公庫・学校教育に係る公庫（Caisses communales d'action sociale et caisses des écoles）	4.8	1,593	1.3
その他地方行政団体（Autres établissements locaux administratifs）	3.2	1,829	1.8
県	11.0	2,125	1.6
消防	2.4	2,396	2.5
州	1.1	2,498	2.0
その他地方自治体	0.7	1,794	1.6
2003 年次年齢			
30 歳以下	10.1	1,520	2.7
30-39 歳	27.6	1,680	1.9
40-49 歳	38.4	1,833	1.1
50-59 歳	23.4	1,960	0.9
60 歳以上	0.6	2,055	0.8

Champ: salariés à temps complet des collectivités territoriales présents en 2003 et 2007 chez le même employeur.

Source: Insee, DADS. INSEE. Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2007 [en ligne]. 2010[réf du 15 septemebre 2010]. Disponible sur: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1258/ip1258.pdf

図表８　職群職団対応表：行政部門の場合

国 － 地方公務員間の対応表（技術）	
行政部門（Filière administrative）：地方	左の職団と等級が同レベルの行政職団：国
・行政管理者職群 （Cadre d'emplois des administrateur territoriaux） ・地方補佐職群 （cadre d'emploi des attachés territoriaux） － 地域課長（directeur territorial） － 主席補佐（attaché principal） － 補佐（attaché）	・行政管理者職団 （corps des administrateurs civils） ・県庁所属長職団 （corps des directeurs de préfecture） － 県庁所属長（directeur de préfecture） ・内務・海外行政補佐官職団（県庁） （carps des Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre mer（préfecture）） － 首席補佐官（attaché principal） － 補佐官（attaché）
・市書記職群（cadre d'emploi des sécretaires de mairie） － 市書記職員（secrétaire de mairie）	・内務・海外行政補佐官団（県庁） （carps des Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre mer（préfecture）） － 補佐官（attaché）
・地方担当職群（cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux） － 担当長（rédacteur-chef） － 主席担当長（rédacteur principal） － 担当職員（rédacteur）	・内務・海外行政書記官職団（県庁） （corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer（préfectures）） － 級外行政書記官職 （secrétaire administratif de classe exceptionnelle） － 上級行政書記官職 （secrétaire administratif de classe supérieure） － 一般級行政書記官職 （secrétaire administratif de classe normale）
・地方行政事務職群 （Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux） － 1 級主席行政事務職 （adjoint administratif prinicipal de 1re classe） － 2 級主席行政事務職 （adjoint administratif prinicipal de 2e classe） － 1 級行政事務職 （adjoint administratif de 1re classe） － 2 級行政事務職 （adjoint administratif de 2e classe）	・内務・海外行政事務官職団（県庁） （corps des adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer（préfectures）） － 1 級主席行政事務官 （adjoint administratif prinicipal de 1re classe） － 2 級主席行政事務官 （adjoint administratif prinicipal de 2e classe） － 1 級行政事務官 （adjoint administratif de 1re classe） － 2 級行政事務官 （adjoint administratif de 2e classe）

La gazette des communes. Special primes 2010. 13 septembre 2010, n°2/2044, p.17 より作成。

図表 9　子ども手当額（supplément familial de traitement）（2010 年 7 月現在）

子供の数	定額部分（ユーロ）	給料比例部分（%）	最低限度額（ユーロ）	最高限度額（ユーロ）
1 人	2.29	―	2.29	2.29
2 人	10.67	3.0	73.04	110.54
3 人	15.24	8.0	181.56	281.57
4 人以上（1 人につき）	4.57	6.0	129.31	204.32

CDG40. Les grilles de rémuneration [en ligne][réf du 26 janvier 2011]. Disponible sur: http://www.cdg40.fr/documents/bareme_traitements.pdf より作成。