

人事委員会における公民給与比較の 反映のあり方等に関する検討会

報 告 書

平成 22 年 3 月

財団法人 自治総合センター

は し が き

地方公務員の給与については、近年、画一的な国公準拠の考え方が刷新され、地域の民間給与水準をより適切に反映させることが要請されている。

既に一部の人事委員会では、従来、構造と水準の両面について国と同じ給料表を用いていたものを、水準については地域の民間給与水準を反映する独自水準の給料表を作成する等の取組みが見られている。しかし、こうした取組みの広がりとは言えず、また、精確な公民給与比較のあり方やその反映方法についての課題も指摘されている。

こうした中、「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会」（以下、「検討会」という。）を設置し、公民給与比較のあり方等に関し、基本的な考え方を整理するとともに、具体的な手法について、人事委員会が相互に連携し、効果的・効率的な対応策を検討することとした。委員には、公務員行政や労働経済・計量経済に造詣の深い研究者のほか、人事委員会で実務を担当している方々にご就任いただいた。

検討会は、平成 21 年 1 月に発足して以来、同年 3 月に「中間論点整理」を行い、更に議論を深めてきた。今般、合計 6 回の会議を経て、検討結果を報告書としてとりまとめたところである。

本報告書が、地域の民間給与水準のより適切な反映に向け、各人事委員会における公民給与比較やその反映が行われる際に、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、検討会において終始ご熱心な議論を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 22 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
現状と課題	・ ・ ・ 1
論点 1 公民給与比較データの充実等に向けた手法	・ ・ ・ 4
論点 2 公民比較ガイドラインの細部の補完	・ ・ ・ 9
論点 3 独自給料表の作成に向けた具体的手法	・ ・ ・ 12
論点 4 情報開示についての具体的対応	・ ・ ・ 18
おわりに	・ ・ ・ 21
設置要綱	
委員名簿	
検討経緯	
資料編	

はじめに

「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会」（以下、「検討会」という。）は、「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会」報告書において「引き続き検討すること」とされた課題¹について、人事委員会が相互に連携し、効率的・効果的な対応策を検討するために発足した。

検討会では、平成 21 年 1 月以来、課題についての検討を行い、平成 21 年 3 月には「中間論点整理」を行った。その後も、議論を深め、今般、合計 6 回の会議を経た検討結果を「報告書」としてとりまとめたものである。

現状と課題

地方公務員の給与については、本格的な地域主権の時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新して、地域の民間給与の水準をより適切に反映させることが要請されている。そもそも、地方公務員の給与決定は、人事委員会による精確な公民給与比較に基づく勧告を完全実施することが基本となるものである。したがって、地方公務員の給与決定プロセスにおける人事委員会の役割は、これまで以上に重要となっており、人事委員会のより一層の機能発揮が期待されているところである。

近年の人事委員会勧告（以下、「勧告」という。）の状況を鑑みれば、以前に比べ、画一的な国公準拠ではなく地域の民間給与の水準をより適切に反映する方向に進んでいると思われる²。一方、住民や議会のみならず、国の財政当局等からも、人事院と人事委員会が共同実施している職種別民間給与実態調査（以下、「民調」という。）の結果が、地域の民間給与水準を十分に反映していないのではないかといった指摘がなされている。

人事委員会には、こうした要請や指摘にも応えつつ、中立的・専門的な第

¹ 資料 1 『人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会』報告書で引き続き検討することと言及された課題」参照。

² 資料 2 「平成 21 年人事委員会勧告の状況について」参照。

三者機関としての役割を果たしていくことが求められる。したがって、今まで以上に、より精確な公民給与比較を行い、その結果をより適切に公務員給与に反映し、部内だけではなく住民等に対して説明責任を果たし、十分な理解と納得を得ていく必要がある。

しかしながら、

- ・ 調査対象事業所数や調査対象従業員数の点から、ラスパイレス比較を行う上で必要なサンプル数が、不十分ではないかとの懸念がある。
- ・ 公民給与比較の結果を公務員の給料表に反映させるための技術的なノウハウ等の蓄積が必ずしも十分ではない。
- ・ 公民給与較差の算定にあたり、総務省が発出した「人事委員会における公民給与比較の較差算定等に係る留意点について」（平成 18 年 8 月 23 日付け総行給第 93 号）（以下、「公民比較ガイドライン」という。）で触れられていない技術的な細部について、取扱いが異なる場合がある。
- ・ 公民給与較差及び給与改定率という結果の基となった、民調及び職員給与等実態調査の内容・結果、公民給与比較の具体的方法等に関し、住民に十分な理解を得られていないきらいがある。

といった課題がある。また、

- ・ 民調は人事院及び全人事委員会の共同調査にもかかわらず、調査結果に関する情報開示請求については、全国統一的な考え方が整理されておらず、各人事委員会が個別に対応している。

といった課題もある。

これらの課題を踏まえ、検討会では、各人事委員会が機能を発揮するための取組みに資するよう、公民給与比較の反映のあり方等に関する基本的考え方について整理するとともに、その具体的な手法について検討することとした。具体的には、以下の論点を設定し、議論を行った。

【検討会における論点】

- 論点 1 公民給与比較データの充実等に向けた手法
- 論点 2 公民比較ガイドラインの細部の補完
- 論点 3 独自給料表の作成に向けた具体的手法
- 論点 4 情報開示についての具体的対応

以下では、これまでの検討会における議論を踏まえ、4つの論点ごとに、課題についての考え方と具体的な手法を整理する。

なお、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³。この検討の結果、公民給与比較等の前提となる現行の給与決定方式に関する制度の抜本的な改正が行われることも想定されるが、給与に関しては、制度改正に際しての連続性が重視される傾向も強いことから、公民給与比較等のあり方について考え方を整理することは有意義である。

この検討会では、現行制度とこれに基づく公民給与比較の手法を前提として議論を行ったものであるが、この報告書で整理された内容は、今後も活用され得るものと考えられる。

³ 資料3「国家公務員制度改革基本法（抄）」参照。

論点 1 公民給与比較データの充実等に向けた手法

- (1) 各人事委員会が収集し、使用するサンプル数には限界があるが、精確な公民給与比較を行うために必要なサンプル数の考え方を整理するべきではないか。
- (2) サンプル数を増やす必要がある場合、どのような手法が考えられるか。
- (3) 一般行政職以外の職種に係る公民給与比較の取扱いについて、どのように考えるべきか。

【課題についての考え方と具体的な解決手法】

(1)について

公民給与比較は、「同種・同等比較の原則」⁴に基づいて行われている。具体的には、公務員の一般的な事務・技術関係職員の給与データと民間においてこれに類似すると認められる事務・技術関係職員の給与データを比較している。この比較は、給与決定に重要な影響を与える要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えたラスパイレス方式⁵によっている。

このラスパイレス比較に当たり、各要素の区分（セル）ごとに見ると、公務員側のセルに対応した民間側のセルが欠けている（サンプルが無い）場合やサンプル数が少ない場合がある。

公務員側のセルと民間側のセルとの突合率⁶が低い場合の影響や、サンプル数が少ない場合の影響の程度は、較差算定の対象とならない公務員側のセルの職員数や少ないサンプルの中での分散の大きさ等による。いずれ

⁴ 資料4「給与に関する『同種・同等比較の原則』について」参照。

⁵ 資料5「地方公務員給与と民間給与との比較方法」参照。

⁶ 突合率は、「公民給与較差の算定において、公務員側に対応する民間側のセルにデータがあることにより、実際に突合された公務員数」を「公民給与較差の算定の対象となる全ての公務員数」（したがって、較差の算定において突合されなかった職員数を含む。）で除して算出した割合である。

の場合も、突合率が高いほど、また、「大数の法則」⁷によれば、一つのセル内にサンプル数が多いほど、統計としての信頼を増すことになる。

しかし、一般的に、統計としての信頼性を担保するサンプル数についての絶対的な基準はない。したがって、精確な公民給与比較を行うために必要な突合率の高さや、一つのセル内のサンプル数についても、基準や目安を設定することは困難である。

そもそも、公民給与比較に当たっては、できる限り民間給与の実態を公務員の給与水準に反映させるという観点が重要である。したがって、突合率が低い場合やセル内のサンプル数が少ない場合にも、「(2)について」で整理するとおり、セルを補う手法を用いて公民給与比較を行い、較差を算出することを基本とすべきと考えられる。

また、突合率に関しては、「(2)について」で整理するとおり、セルが欠けている場合でも、推計値を活用することにより、全ての公務員（比較対象職員）のデータを公民給与比較に活用できることとなるものである。

(2)について

サンプル数を充実させる手法として、

- (a) 客観的な指標のもとで類似する地域のデータの補完的な利用
 - (b) 客観的な係数で補正した過去の自地域分データの補完的な利用
 - (c) 附帯調査による既定の抽出率以上のデータ収集
- が考えられる。

(a)については、例えば、地域手当の賃金指数のような指標をもとに類似する地域のデータを利用することが考えられる。人事院や当該類似する地

⁷ 経験上の確率と数学的確率との関係を示す確率論の基本法則。観測回数に対するその事象の実現回数の割合（例えばさいころを n 回振って r 回一の目が出たなら n 分の r ）は観測回数を多くすると計算上の確率（ここでは六分の一）に近づくという法則。（出典：大辞林 第二版）

域の人事委員会から、データの提供を受けることは不可能でないと考えられる。しかし、類似する地域を具体的に設定するに当たっては、労働市場の一体性等を考慮する必要がある。したがって、住民等に対する説明責任を果たす観点から、慎重に考える必要がある。

また、特に、隣り合っていない地域（飛び地）のデータを利用することについては、生活圏の一体性の問題もあり、住民等の理解を得ることはより困難であると考えられる。

(b)については、例えば、消費者物価指数や前年からのベア率、定期昇給率等の指標をもとに補正した過去のデータを利用することが考えられる。しかし、このような方法は、全体の平均として算出された指標をもとに過去のデータを補正し、ラスパイレス比較に用いる場合には、誤差が生じるおそれがあることから、技術的に困難であるとともに、住民等の理解を得ることも困難であると考えられる。

(c)については、附帯調査は、民調と同時に行われる場合であっても、民調とは異なる統計調査であることから、統計法の規定⁸に反しないよう、必要な手続きを経る必要がある。また、人事委員会が独自に調査を実施する場合、調査に要する費用に比較して十分な便益（比較結果の精確性の向上）が得られるものであることが求められる。また、調査の趣旨等について、民調と同様、民間事業所の理解を得られるよう留意する必要がある。

サンプル数の不足を補う手法としては、

- (a) 実際に得られたデータとともに、統計的手法を用いて算出した回帰式によるデータを使用
 - (b) サンプル数が不足しているセルに、対応する公務員セルのデータ（当該データに、サンプル数が不足しているセルを除いて算出した較差率を乗じる場合等もある）を代入して使用
- といった手法を用いることが考えられる。

現状でも、人事委員会によっては、これらの手法が用いられている。

⁸ 資料6「地方公共団体が行う統計調査に関する条文」参照。

(a)については、多重回帰分析⁹等の適切な統計的手法により算出されたものであれば、そのデータには信頼性が置けるものである。したがって、この手法は、民間給与のデータを客観的に補完する手法として、合理的なものと考えられる。

また、推計値の算出方法については、対外的な説明責任を果たす観点からは、技術的な改善はあり得るとしても、年ごとに恣意的に手法を変更するようなことのないように留意すべきである。

(b)については、民間側のセルに公務員データを代入する場合、民間給与に公務員給与の情報を加えることとなり、必ずしも適当とは言えないものである。サンプル数の不足しているセルを除いて算出した較差率を乗じる方法も、同様の課題があると考えられる。

1つのセルのサンプル数を充実させるためには、理論的には、現行のセルの区分要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の各々の区分の括り方を工夫することも考えられる。

実際に、人事委員会によっては、勤務地域については、人事院の取扱い（地域手当の支給割合により区分）と異なり、区分をしていない例も見られる。

また、年齢区分の大括り化については、突合率を高める観点からは、合理的なものと言えらる。何故ならば、年齢の要素は依然として給与決定に相当程度の影響を与えているが、公務・民間の双方の給与決定において、職員の能力・実績をより重視する傾向となっているからである。

ただし、区分の括り方についても、恣意的な取扱いとならないことが必要であり、年ごとに区分の括り方を変更するようなことのないようにすべきである。また、区分の括り方を変更することによる公民給与比較の算定結果への影響を慎重に考える必要がある。

いずれにしても、公民給与比較の精確性・公平性を確保するためには、

⁹ 実際に得られたデータの多重回帰分析を行い、民間データの推計を行うことは、一般的に入手可能なソフトによっても可能である。

較差算出の過程において、恣意性を排除するとともに、説明責任を果たすよう努める必要がある。

(3)について

地方公務員は国家公務員と比べて、全職員に占める一般行政職の構成比が低く、教育職、薬剤師・医療技術職、看護・保健職、福祉職等の割合が高い¹⁰。しかし、一般行政職以外の職種については、そもそも、民間に類似する職種と見なせるものが存在しない場合がある。また、類似する職種と見なせるものが存在したとしても、その職種の民間のデータ数が不足している場合がある。このため、ラスパイレス方式による精確な比較は困難な状況にある。

国においては、行政職俸給表(一)以外の職種の俸給表の改定については、民調の研究、医療等の職種に関する調査結果を参考にするとともに、行政職俸給表(一)の対応号俸との関係も考慮した上で、改定内容が決定されているものと考えられる。

各人事委員会においても、一般行政職以外の職種の給料表の改定については、基幹職種である一般行政職の調査結果を参考にするとともに、一般行政職の対応号給との関係を考慮して改定を行うことが適当である。また、改定内容の検討に当たっては、必要に応じ、賃金構造基本統計調査の職種別・年齢別データ等、民調以外の統計調査の結果も参考にし、補完することが適当と考えられる。

¹⁰ 資料7「国家公務員と地方公務員の職種別職員構成の違い」参照。

論点2 公民比較ガイドラインの細部の補完

- (1) 各人事委員会が人事院から送付されたデータを異常値として判断する場合は、その考え方を整理するべきではないか。
- (2) 調査データを母集団に復元する際の復元率について、独自の取扱いをしている場合には、その妥当性を整理するべきではないか。
- (3) 特別給の公民比較に技能・労務等従業員データを使用することについて、その考え方を整理するべきではないか。
- (4) 公民給与較差を算出する際の公務員給与の基礎となる公務員データの取扱いを整理するべきではないか。

【課題についての考え方と具体的な解決方法】

(1)について

民調においては、一度調査対象事業所から収集したデータについて、チェックが行われている。このチェックは、役職段階や年齢等から見て給与水準が一般的でないと考えられるものについて、報告誤りでないかどうかを確認するという観点から行われている。

人事委員会において、チェックを経た（報告誤りでないことが確認された）データについて、更に、異常値として判断している例がある。

しかし、民調は人事院と人事委員会の共同調査として実施されており、その結果の取扱いに大きな差異が生じることは説明が困難である。また、民間給与の実態はできる限りそのまま公務員の給与水準に反映させるべきものである。

これらのことからすれば、異常値として判断するデータについては、人事院と取扱いを揃えるようにするべきである。

(2)について

民調は、抽出調査であるため、抽出した標本の調査結果を母集団の調査結果に戻すための復元が行われている。

平成 21 年の勧告では、月例給は復元率の数値が、特別給は復元率の算出式が、人事院から各人事委員会に対して示されている。

月例給・特別給ともに、現在、ほとんどの人事委員会において、人事院と同じ手法による復元が行われている。しかし、一部の人事委員会において、特別給の調査結果について復元を行っていない例（標本調査の結果による支給月数の単純平均を調査結果としている例）が見られる。

復元については、人事院や他の人事委員会と異なる手法によることの説明は困難であり、人事院等と同じ手法によるべきものである。

(3)について

国においては、行政職俸給表(二)適用職員の給与も、人事院勧告の対象である。特別給の支給月数については、事務・技術等従業員の調査結果と技能・労務等従業員の調査結果を公務員の職種別の人数で加重平均し、この結果を基に勧告が行われている。

地方公共団体においては、国と同様に、特別給の公民比較に技能・労務等従業員データを使用する人事委員会と、国とは異なり、技能・労務等従業員データを使用しない人事委員会とがある。

地方公共団体の技能労務職員は、一般行政職や国の行政職俸給表（二）適用職員とも制度上の位置づけが異なる。すなわち、技能労務職員の給与については、人事委員会勧告の対象ではなく、団体交渉を経て、労働協約を締結することもできる。このような位置づけからすれば、特別給の支給月数については、民間の技能・労務等従業員を除き、事務・技術等従業員の調査結果のみを基にすることが合理的とも考えられる。しかし、給与決定の実態として、一般行政職と技能労務職との間に特別給の支給月数の差

を設けることは一般的でない。

引き続き、各人事委員会において、制度上の位置づけにも配慮しつつ、各地方公共団体における給与決定の実態を踏まえ、説明責任を果たすべきものと考えられる。

(4)について

公民給与較差を算出する際の公務員給与の基礎となる公務員データは、各人事委員会によって異なる面がある。しかし、ラスパイレス比較の際に突合したデータを基礎とすることが、対外的にも理解が得られる取扱いである。

新規採用職員等、公民給与比較の対象とならない職員を含む平均給与月額等については、勧告とあわせて参考指標として公表することには問題ない。しかし、これらの指標があくまで比較対象とは異なるものであることについて、十分に説明する必要がある。

なお、論点1(2)に関して整理したとおり、民間データについて推計値を活用する方法によれば、比較対象にならない職員は新規採用職員等に限られるため、公務員データとして理解が得やすいものと考えられる。

また、比較対象職種が適切なものとなっていることは、精確な公民給与比較の前提となるものである。例えば、地方公共団体には、福祉職や消防職の職員等、国の行政職俸給表(一)適用職員、すなわち民間における事務・技術関係職員に相当しない職員がいる。これらの職員については、当該地方公共団体において一般行政職と同じ給料表が用いられている場合であっても、比較対象から除外することが適当である。ただし、税務職のように、地方公共団体では特別の給料表を用いることが一般的でなく¹¹、一般行政職と一体として人事管理が行われている場合には、一般行政職と同様に取り扱うことが合理的と考えられる。

¹¹ 資料8「地方公務員の給料表の種類について」参照。

論点3 独自給料表の作成に向けた具体的手法

- (1) 国家公務員の俸給表構造を援用することをどう考えるか。
- (2) 国家公務員の俸給表構造を援用する場合に、地域民間給与水準を給料表に反映させる具体的手法は、如何にすべきか。
- (3) 国家公務員の俸給表構造を援用せず、独自構造の給料表を作成する場合の考え方を整理するべきではないか。

【課題についての考え方と具体的な解決手法】

(1)について

「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書（平成18年3月）では、「給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して地方公務員法第24条第3項に規定する均衡の原則が適用されるべきである」とされている¹²。その後、総務省においても、このことを基本的な考え方として、助言等が行われている。

この報告書を契機に、画一的な国公準拠の考え方が刷新され、水準については、地域における民間給与水準を適切に反映することとされている。この報告書で整理されているとおり、「制度」（給料表の構造を含む。）と「水準」を分けて考え、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院の専門的な体制によって設計されている国家公務員の俸給表構造を援用することについては、引き続き、妥当なものと考えらるべきである。

¹² 資料9 「『地方公務員の給与のあり方に関する研究会』報告書（抄）」、
資料10 「『人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会』報告書（抄）」参照。

(2)について

既に、一部の人事委員会では、国家公務員の俸給表構造を援用しつつ、地域の民間給与水準を給料表に反映させる独自の取組みを行っている¹³。

具体的には、

- (a) 国の俸給月額を基本に、公民給与較差に応じた一定率を乗じた調整を行い、給料表を作成する手法
- (b) 国の俸給月額を基本に、公民給与較差に応じた一定額を増減する調整を行い、給料表を作成する手法
- (c) 国の俸給月額を基本に、公民給与較差に応じ、人員構成を考慮しつつ、若年層（特に初任給付近）を中心に手厚く傾斜配分した率を乗じた調整を行い、給料表を作成する手法
- (d) 給料表は改定せず、給料表の備考等を改正し、国の俸給月額を基本に、公民給与較差に応じた一定率を乗じた額を、給料月額として取扱う手法

がある。いずれも手法としては比較的シンプルである。(d)については、給料月額の一覧性の観点から、給料表の改定によることが望ましいが、(a)～(c)については、地域の民間給与水準の適切な反映という観点からは評価できる取組みと言える。

このような取組みについて、いくつかの課題が指摘されているが、以下のように整理することができる。

① 同率・同額改定による給与カーブの変化

(a)～(c)のいずれの手法によるかは、算出された公民給与較差の大きさにもよるが、一定率を乗じることとした場合、マイナスの率で

¹³ 資料 11 「国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う人事委員会勧告の例」 参照。

あればカーブがフラット化し、プラスの率であればその逆になる¹⁴。
また、一定額の増減であれば、カーブが平行移動することとなる¹³。

近年、国においても、情勢適応の原則を踏まえ、民間の賃金体系の動向を勘案して給与制度が改正されている。具体的には、職務給の原則の徹底や給与カーブのフラット化¹⁵、更には能力・実績主義に基づく人事評価結果の給与への反映の徹底¹⁶といった取組みが行われている。

各人事委員会が、(a)～(c)の手法により独自の水準調整を行う場合には、これらのことに留意する必要がある。これらの最近の傾向を踏まえ、改定前の役職段階間・世代間の配分等がどのようになっているかを考慮して、公民給与較差の完全解消を基本として改定内容を決めるべきである。

② 昇格時号給対応の取扱い

昇格時号給対応については、国の俸給表構造を援用することを前提とすれば、昇格時号給対応表についても国の対応表を援用することが整合的と考えられる。

国の昇格時号俸対応表は、特に低位の級を除けば、昇格しようとする上位級での基幹号俸の最高間差額を基礎とした昇格メリットを確保するよう設計されているものと考えられる。また、その昇格メリットは、上位級ほど大きいものとなっているものと考えられる¹⁷。このように設計された昇格時号給対応表の改定については、慎重に取り扱うべきものである。

既に(a)～(c)の手法で独自水準の給料表を作成している人事委員会においても、給料表の改定は行う一方、昇格時号給対応表は改正せず、国と同じものを用いている。これらの人事委員会においては、

¹⁴ 資料 12 「国の俸給表構造を援用した給料表の改定イメージ」 参照。

¹⁵ 資料 13 「給与構造の改革」 参照。

¹⁶ 資料 14 「人事評価結果に基づく給与への反映」 参照。

¹⁷ 資料 15 「国における昇格時の号俸決定の分析（行政職(一)）」 参照。

改定後の給料表における対応関係と昇格メリットが確保されていることを確認した上で、このような取扱いとしているものと考えられる。なお、(c)の手法による場合も、対応する号給の改定率を同じものとすれば、基本的には昇格時号給対応表を改定する必要は生じない¹⁸。

なお、平成 21 年の人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定においては、行政職俸給表(一)の改定に伴う昇格時号俸対応表の改正は行われなかった。これは、俸給表の改定が各級とも同程度の低率のものであったため、昇格時号俸対応の関係を変更する必要がなかったことによるものと考えられる。

今後、独自水準の給料表の作成に取り組む人事委員会においても、これらの先行する人事委員会や国の取扱いを参考に対応することが可能である。

③ 給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）の取扱い

給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）は、給与構造改革前の給料月額水準を保障するものである。したがって、給料表の引上げ改定を行う場合は、基本的には経過措置額を引き上げる必要はなく、保障の解消を優先すべきものである。他方、この経過措置は、絶対的な水準として給与構造改革前の給料月額を保障するものではないことから、給料表を引下げ改定する場合には、経過措置対象者の取扱いについては、その他の者との均衡に配慮し、調整を行うべきである。

これに関し、独自構造の給料表を用いている人事委員会において、給与構造改革実施後の引下げ改定に当たり、経過措置額の算定基礎となる額についても、基本的に一定の率で引下げを行った例がある¹⁹。

なお、平成 21 年の人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定にお

¹⁸ 資料 16「岡山県人事委員会における行政職給料表の改定（平成 20 年勧告）」参照。

¹⁹ 資料 17「仙台市人事委員会における行政職給料表の改定（平成 20 年勧告）」参照。

いては、俸給月額を引き下げない職員を除いた平均的な改定率を用いて経過措置額の算定基礎となる額を引き下げることとされたところである。

以上のように、独自水準の給料表を作成するに際しての技術的な課題は、既に先行する人事委員会に対応されているとおり、十分に対応可能なものである。

各人事委員会においては、毎年の改定において、国の改定内容を踏まえつつ、公民給与較差の完全解消を図り、地域の民間給与水準の適切な反映を図るべきである。

(3)について

現在、東京都や政令指定都市等において、国の俸給表と級や号給の構成が異なる独自構造の給料表が用いられている。中・長期的には、各地方公共団体の規模、組織や昇任試験の実施状況等の違いに応じ、より多くの地方公共団体が独自構造の給料表の作成を目指すこともあり得るのである。

独自構造の給料表については、別途、総務省の「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」で議論されている²⁰。ここでは、要点のみに触れることとする。

独自構造の給料表は、理論的には、

- ① 国と組織構成が異なることを前提に、当該地方公共団体によりふさわしい級制や格付けを可能とする、
 - ② 能力・実績主義を徹底した人事評価結果の給与への反映を前提に、国と異なる号給の構成を可能とする、
- 等のメリットがあると考えられる。

一方、独自構造の給料表を用いる場合、全体の給料水準については、

²⁰ 資料 18 『地方公務員の給料表等に関する専門家会合』とりまとめの概要」参照。

ラスパイレース指数により把握できるが、役職段階間・年齢区分間の水準差については、別の手法による検証が必要になるという課題がある。

国家公務員の俸給表構造を援用せず、独自構造の給料表を作成する場合には、地方公共団体がさらに十分な説明責任を果たすことが求められるものと考えられる。特に、国よりも年功的な運用を可能とする構造の給料表は、適当ではなく、また、国よりも水準の高い給料表については、一層の説明責任を果たすことが求められるものである。

論点 4 情報開示についての具体的対応

- (1) 住民等に対する説明責任を果たすため、給与勧告に係る公表内容・手法をより充実させるべきではないか。
- (2) 給与勧告に関する情報開示請求について、個別の事例を検証し、統一的な情報開示ルールの作成を検討すべきではないか。

【課題についての考え方と具体的な解決手法】

(1)について

各人事委員会には、勧告の内容を住民等がより具体的に把握し、理解できるよう、勧告に関する公表内容の充実を図ることが求められる。

現在、公表内容に関しては、人事委員会によって取組みに差が見受けられる。

詳細な公表を行う取組みの例²¹としては、具体的には、以下のようなものが見られる。

① 給与勧告の仕組み等

比較方法、役職の対応関係、比較対象職員、比較対象給与種目について詳細に公表

② 給与勧告の内容等

較差の配分の内容、勧告実施前後の年収ベースでのモデル給与について詳細に公表

③ 民間給与の状況等

調査事業所や調査対象事業所（母集団）の状況を、詳細に公表

④ 職員給与の状況等

職員給与の統計表について、近隣地域や類似団体と比較できるデータを公表

²¹ 資料 19「給与勧告の公表内容の充実に関する取組事例（H21）」参照。

これらについては、各人事委員会ごとに、住民の関心等に応じた公表内容の工夫が図られるべきものであるが、他の人事委員会の先進事例も参考に公表内容・手法を工夫するとともに、少なくとも国と同程度の内容・手法で公表する必要があると考えられる。

また、「公民給与比較における民間データの基礎となる民間給与実態調査は、大企業や業績の良い企業ばかりを対象としているのではないか。」という指摘や批判がなされることがある。

民調は、企業名を非公表とすることを前提として、民間企業の協力を得て行われていることに十分留意する必要があるが、実際には、小規模事業所や会社更生法等の適用を受けた企業も調査対象となっている。

このような指摘や批判は、民調や公民給与比較の手法が住民等に十分理解されていないことによるものと考えられる。そのような観点からも、調査の手法や公民給与比較の手法についてわかりやすく公表することが重要である。

勧告に関する説明責任を果たす観点から、調査結果の公表は可能な限りきめ細かく行うことが望ましい。一方、調査により収集する民間データや公務員データについては個人情報である。したがって、統計法や個人情報保護法等の規定の趣旨に反しない範囲で公表する必要がある。

また、多くの住民等は、報道機関等の媒体を通じて人事委員会の公表した情報に接することからすれば、公表内容を簡潔でわかりやすいものとする配慮も求められるものである。

各人事委員会においては、これらの要請に応えることが求められている。例えば、公表内容の受け手を意識しつつ、詳細な資料と、それを簡潔にした資料の両方を用意するなど、公表内容について工夫し、精確な公民給与比較について、住民等のより一層の理解を得るよう努める必要がある。

(2)について

民調は人事院と各人事委員会が共同で行う調査であり、その結果について情報開示請求がなされた場合には、人事院における取扱いを踏まえ、統一的な対応がとられることが望ましい。

これまでの事例の蓄積²² ²³によれば、

- ・ 母集団についての産業別企業規模別事業所数、調査企業のうち本社の事業所数といった企業名等が特定される可能性のない情報
- ・ 民調に使用する調査様式（未入力のもの）といった開示しても支障の想定されない情報

については、開示とされている。

一方、

- ・ 調査票情報、標本事業所名簿、管理名簿、市町村別母集団事業所数といった事業所が直接特定される情報又は事業所が特定されるおそれのある情報

については、非開示とされている。

また、職員給与実態調査の個人データについては、匿名であっても個人が特定されるおそれのある情報を非開示としている例がある。

各人事委員会の対応は、各地方公共団体の情報公開条例等の規定に則ったものであることが前提となる。その上で、各人事委員会においては、民調が人事院と各人事委員会との共同調査であることも踏まえ、これらの先行事例を参考に、情報開示請求への対応を図るべきである。

²² 資料 20「給与勧告等に係る情報開示等への対応状況（H18～20）」参照。

²³ 資料 21「情報公開審査会の答申（要旨）」参照。

おわりに

地域主権の確立のためには、地方公共団体の行政運営に対する住民・国民の信頼を確保することが重要である。特に、地方公務員の給与は、地域の民間給与水準の適切な反映が課題となっており、また、地方公共団体の財政状況が厳しい中で歳出において大きな割合を占めているため、住民・国民から幅広く関心が寄せられている。

一方、公民比較の具体的手法から個々の職員の給与決定に至るまで、公務員給与の制度・運用に関しては、技術的・専門的な内容も多い。

人事委員会は、地方公務員の給与決定に当たり、調査、公民比較と給与勧告という重要な役割を担っている。したがって、各人事委員会においては、職員の給与について、広く、かつ、十分な説明責任を果たすことが求められる。

しかし、住民に対する説明責任を果たす過程では、「わかりやすさ」と「詳細さ・正確さ」という、相反し得る要素を両立することが求められる。

このような状況の中で、現在、各人事委員会は、試行錯誤を経つつ、各地方公共団体の実情に応じ、十分な説明責任を果たすための取組みを行っている。

地域主権の時代を迎え、他の行政分野と同様、地方公務員の給与制度・運用についても、各地方公共団体の実態に応じた創意工夫が発揮されるべきものである。

しかし、各人事委員会の抱える課題は、共通する事項が多く、連携して対応することが効果的かつ効率的である。また、地方公務員の給与については、国や他団体との比較・公表を通じて透明性が確保される面があり、各地方公共団体が共通した取組みを行うことが、住民に対する理解と納得を得やすくすることも多い。

この検討会では、このような問題意識の上に立ち、議論を行い、報告書を取りまとめたところである。検討会では、主に人事委員会における技術的な

課題について議論したが、報告書で整理した内容は、広く地方公務員の給与制度・運用の全般を考える際にも、参考となるものである。

検討会に参加した人事委員会のみならず、他の人事委員会、さらには人事委員会を置かない地方公共団体においても、この報告書が活用され、地方公務員の給与についての住民・国民の信頼性向上が図られることを願うものである。

人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会設置要綱

1 目的

公民給与比較の反映のあり方等に関し、「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会」報告書において「引き続き検討すること」とされた課題について、人事委員会相互が積極的に連携し、効率的・効果的な対応策を検討するため、「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会（以下、「検討会」という。）」を設置する。

2 検討項目

人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関して、以下の事項の検討を行う。

- (1) 地域民間給与水準をより適切に反映した給与体系について
- (2) より精確な公民給与比較の手法について
- (3) 情報開示に対する基本的方向性について
- (4) その他

3 組織

- (1) 検討会は、10 人以内の委員で構成する。
- (2) 検討会に、部会を置くことができる。
- (3) 検討会には、必要に応じ、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) 検討会に、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 部会

- (1) 部会は、検討会が委嘱した若干名で構成する。
- (2) 部会は、検討会の検討事項について、検討会を補佐する。

6 その他

- (1) 検討会の庶務は、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、検討会に関し必要な事項は、座長が定める。

検 討 会 委 員 名 簿

(敬称略)

座 長 稲 継 裕 昭 (早稲田大学大学院公共経営研究科教授)

委 員 阿 部 正 浩 (獨協大学経済学部教授)

加 門 清 (北海道人事委員会事務局給与課長)
(平成20年度)

藤 岡 尚 史 (〃)
(平成21年度)

恒 松 伸 治 (東京都人事委員会事務局任用公平部任用給与課長)

近 藤 則 和 (愛知県人事委員会事務局審査課主幹)
(平成20年度)

人 見 英 永 (〃)
(平成21年度)

畠 充 治 (兵庫県人事委員会事務局職員課長)

矢 吹 正 (岡山県人事委員会事務局次長)

佐田富 清 範 (佐賀県人事委員会事務局副事務局長)

小 室 徹 (横浜市人事委員会事務局調査課長)
(平成20年度)

小 澤 明 夫 (〃)
(平成21年度)

小 池 裕 昭 (総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長)
(平成20年度)

原 邦 彰 (〃)
(平成21年度)

検 討 経 緯

第 1 回 平成 21 年 1 月 26 日（月）

- ・ 検討会設置の背景、最近の人事委員会勧告をめぐる状況等の説明
- ・ 論点に関する議論

第 2 回 平成 21 年 2 月 16 日（月）

- ・ 論点に関する議論

第 3 回 平成 21 年 3 月 19 日（木）

- ・ 論点に関する議論
- ・ 「中間論点整理（案）」に関する議論

第 4 回 平成 21 年 7 月 24 日（金）

- ・ 最近の地方公務員給与をめぐる状況等の説明
- ・ 「中間論点整理」を踏まえた議論

第 5 回 平成 21 年 12 月 18 日（金）

- ・ 平成 21 年人事委員会勧告の状況等の説明
- ・ 報告書のとりまとめに向けた議論

第 6 回 平成 22 年 2 月 19 日（金）

- ・ 「報告書（案）」に関する議論

資料編

資 料 目 次

資料 1	「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会」 報告書で引き続き検討することと言及された課題	・ ・ ・ ・ ・ 1
資料 2	平成 21 年人事委員会勧告の状況について	・ ・ ・ ・ ・ 2
資料 3	国家公務員制度改革基本法（抄）	・ ・ ・ ・ ・ 5
資料 4	給与に関する「同種・同等比較の原則」について	・ ・ ・ ・ ・ 6
資料 5	地方公務員給与と民間給与との比較方法	・ ・ ・ ・ ・ 7
資料 6	地方公共団体が行う統計調査に関する条文	・ ・ ・ ・ ・ 8
資料 7	国家公務員と地方公務員の職種別職員構成の違い	・ ・ ・ ・ ・ 9
資料 8	地方公務員の給料表の種類について	・ ・ ・ ・ ・ 10
資料 9	地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（抄）	・ ・ ・ ・ ・ 11
資料 10	人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書（抄）	・ ・ ・ ・ ・ 12
資料 11	国の俸給表構造を援用しつつ水準調整を行う人事委員会勧告の例	・ ・ ・ ・ ・ 13
資料 12	国の俸給表構造を援用した給料表の改定イメージ	・ ・ ・ ・ ・ 17
資料 13	給与構造の改革	・ ・ ・ ・ ・ 19
資料 14	人事評価結果に基づく給与への反映	・ ・ ・ ・ ・ 20
資料 15	国における昇格時の号俸決定の分析（行政職(一)）	・ ・ ・ ・ ・ 21
資料 16	岡山県人事委員会における行政職給料表の改定（平成 20 年勧告）	・ ・ ・ ・ ・ 26
資料 17	仙台市人事委員会における行政職給料表の改定（平成 20 年勧告）	・ ・ ・ ・ ・ 27
資料 18	「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめの概要	・ ・ ・ ・ ・ 31
資料 19	給与勧告の公表内容の充実に関する取組事例（H21）	・ ・ ・ ・ ・ 34
資料 20	給与勧告等に係る情報開示等への対応状況（H18～20）	・ ・ ・ ・ ・ 49
資料 21	情報公開審査会の答申（要旨）	・ ・ ・ ・ ・ 52

「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会」報告書 で引き続き検討することと言及された課題

課題1 給料表の作成について

○ 国と異なる独自の給料表の作成については、平成16年から国立学校の独立行政法人化による国の教育職俸給表の一部が廃止されたことにより、各人事委員会において教育職給料表について既に取り組が行われており、全国人事委員会連合会給与部会では、義務教育諸学校等の給料表構造等についての勉強会が設けられている。さらに、ここでは行政職給料表などについても検討が行われることとされている。各人事委員会がこのような動きを加速させ、適切な給料表の作成をはじめとして、給与に関してより専門性の高い組織を目指すしなければならない。

また、そのための人材育成にも積極的に取り組むことが重要であり、その方策についても検討する必要がある。

課題3 公民給与比較データについて

○ 勧告の基礎となる調査のサンプル数を増やすために、共同調査を行う人事院の意見も踏まえつつ、例えば、以下のような手法について検討を行うことも考えられる。

① 地域手当における賃金指数が類似するなど、何らかの客観的な指標のもとで類似する地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用

② 当該年度の民間給与データの使用を基本としつつ、何らかの指標で補正するなどした前年度等の自地域分データの補完的な利用

③ 現在、全国統一的な抽出率により調査している個人票について、より多くのサンプルが得られるような独自の抽出率を設け、附帯調査として一事業所におけるより多くの従業員サンプルの収集

上記①～③については、客観的なルールを構築した上で、住民等への適切な説明が必要であると考えられるので、公民給与比較の信頼性を高めるためには、統一的なルールを検討することが望ましい。

課題4 公民給与比較方法について

○ 公民給与比較ガイドラインは、人事院という専門的な体制によって制度設計された官民給与比較の取扱いを基本として総務省において作成されたガイドラインであるが、これに沿った取扱いは国や他の地方公共団体における公民給与比較の方法と整合的となることから、住民の理解と納得を得られやすいものであると考えられる。（中略）

なお、公民給与比較ガイドラインで触れられていない技術的な細部の部分についても、検討が行われることが望まれる。

課題5 人事委員会間の連携について

○ サンプル数を増やす方法として、当該地方公共団体の区域を越えた地域のデータを活用する方法については住民や議会への説明に当たってその理由を説明することが困難であるとして消極的な意見もあるが、データの安定性をより高めることは重要な課題であることから今後さらに検討する必要がある。

加えて、情報開示についても、特段の事情がない限り、全国統一の考え方のもとで実施することが住民等の理解と納得を得られやすいと考えられるため、人事委員会間で情報交換を行うほか、ガイドライン作りについても検討する必要がある。

なお、人事委員会が共同で改善策の検討を行う際には、人事院と連携して行っていくことも効率的であると考えられる。

3 おわりに

○ 本報告書において今後の検討課題とされた事項については、さらに引き続き検討を深めていく必要があると考えられる。

平成21年10月16日

平成21年人事委員会勧告の状況について

平均年間給与は、全団体に引下げ

△5.0%（35.5万円）（名古屋市）～△1.2%（6.5万円）（鳥取県）

1 月例給

64団体において、引下げを勧告

〔平均給与改定率 △2.99%（名古屋市）～△0.05%（神戸市）〕

3団体において、改定見送り（岡山県、山口県、仙台市）

1団体において、引上げを勧告（三重県）

2 特別給

全68団体において、引下げを勧告

	国と同じ(4.15月)	国と異なる
特別給支給月数	58団体	10団体

青森県4.10月、秋田県4.00月
山形県3.90月、福島県4.05月
新潟県4.10月、長野県3.80月
（最低）

鳥取県3.86月、島根県3.90月
高知県4.10月、浜松市4.10月

国を上回る団体はなし

※ 国（△0.35月）と異なる引下げ月数の団体 13団体

長野県（△0.70月）（最大）、浜松市（△0.40月）、福島県（△0.38月）、
北海道・青森県・宮城県・山形県・宮崎県・鹿児島県・札幌市・新潟市（△0.30月）、
沖縄県（△0.20月）、鳥取県（△0.16月）

参考：国（人事院勧告）

平均年間給与 △2.4%（△15.4万円）

月例給	官民較差	△0.22%	特別給	官民較差	△0.35月
	改定率	△0.22%		改定月数	△0.35月

※ 人事委員会は、47都道府県、18政令市、和歌山市、熊本市、特別区（計68団体）に設置（平成21年10月現在）。

平成21年人事委員会勧告の状況

団体名	勧告日	平均 給与改定率 (%)	平均 給料表改定率 (%)	自宅に係る 住居手当 の改定	公民較差		期末勤勉 手当改定 (月)	改定後 支給月数	改定前支給月数		年間給与 増減率 (%)
					額(円)	率(%)			民間	団体	
北海道	H21.10.9	△ 0.23	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 5,488 24,130	△ 1.35 6.42	△ 0.30	4.15	4.02	4.45	△ 2.0
青森県	H21.10.9	△ 0.51	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 923 1,080	△ 0.23 0.27	△ 0.30	4.10	4.08	4.40	△ 2.1
岩手県	H21.10.8	△ 0.84	引下げ (△0.17%)	廃止	△ 4,784 3,612	△ 1.29 0.99	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.8
宮城県	H21.10.2	△ 0.18	引下げ (△0.19%)	廃止 (H22.4.1)	△ 764 19,171	△ 0.20 5.16	△ 0.30	4.15	4.15	4.45	△ 2.1
秋田県	H21.10.9	△ 0.50	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 5,924 10,535	△ 1.48 2.74	△ 0.35	4.00	4.02	4.35	△ 2.3
山形県	H21.10.15	△ 0.51	引下げ (△0.19%)	廃止	△ 3,741	△ 0.97	△ 0.30	3.90	3.90	4.20	△ 2.3
福島県	H21.10.8	△ 0.53	引下げ (△0.14%)	廃止	△ 2,108 9,371	△ 0.53 2.43	△ 0.38	4.05	4.05	4.43	△ 2.4
茨城県	H21.10.14	△ 0.24	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (4,000→3,500)	△ 940 2,642	△ 0.24 0.69	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.5
栃木県	H21.10.14	△ 0.26	引下げ (△0.20%)	600円引下げ (4,500→3,900)	△ 1,034 336	△ 0.26 0.09	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 2.4
群馬県	H21.10.13	△ 0.29	引下げ (△0.2%)	900円引下げ (4,500→3,600)	△ 1,156 832	△ 0.29 0.21	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.5
埼玉県	H21.9.15	△ 0.18	引下げ (△0.20%)	廃止 (H22.4.1)	△ 755 719	△ 0.18 0.17	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.4
千葉県	H21.10.9	△ 0.19	引下げ (△0.20%)	—	△ 783 6,074	△ 0.19 1.48	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 2.2
東京都	H21.10.9	△ 0.35	引下げ (△1.2%)	—	△ 1,468	△ 0.35	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 2.5
神奈川県	H21.10.6	△ 0.16	引下げ (△0.17%)	—	△ 675 12,166	△ 0.16 2.95	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.3
新潟県	H21.10.9	△ 0.45	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 8,937	△ 2.34	△ 0.35	4.10	4.10	4.45	△ 2.6
富山県	H21.10.15	△ 0.26	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (3,200→2,700)	△ 966 10,778	△ 0.25 2.90	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.4
石川県	H21.10.14	△ 0.26	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (3,200→2,700)	△ 982	△ 0.26	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.4
福井県	H21.10.6	△ 0.25	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (3,000→2,500)	△ 928	△ 0.25	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.4
山梨県	H21.10.16	△ 0.14	引下げ (△0.2%)	—	△ 561 8,014	△ 0.14 2.10	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.3
長野県	H21.10.9	△ 0.19	引下げ (△0.20%)	—	△ 318	△ 0.08	△ 0.70	3.80	3.78	4.50	△ 4.5
岐阜県	H21.10.8	△ 0.16	引下げ (△0.20%)	—	△ 579 13,332	△ 0.15 3.66	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.3
静岡県	H21.10.6	△ 1.12	引下げ (△0.2%)	—	△ 4,535	△ 1.13	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 3.3
愛知県	H21.10.9	△ 0.21	引下げ (△0.19%)	引下げ	△ 904 13,543	△ 0.21 3.32	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.4
三重県	H21.10.9	0.38	—	—	△ 1,556 1,855	0.40 0.47	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 1.8
滋賀県	H21.10.14	△ 0.47	引下げ (△0.20%)	2,300円引下げ (4,500→2,200)	△ 1,849 3,527	△ 0.46 0.89	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.3
京都府	H21.10.2	△ 0.27	引下げ (△0.21%)	500円引下げ (4,100→3,600)	△ 1,105 230	△ 0.26 0.05	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.5
大阪府	H21.10.13	△ 0.22	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 885 25,290	△ 0.22 6.73	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.3
兵庫県	H21.10.9	△ 0.28	引下げ (△0.2%)	1,000円引下げ (3,500→2,500)	△ 1,183 19,609	△ 0.28 4.92	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.4
奈良県	H21.10.5	△ 0.28	引下げ (△0.19%)	800円引下げ (4,300→3,500)	△ 1,161 5,198	△ 0.29 1.31	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.4
和歌山県	H21.10.14	△ 0.14	引下げ (△0.2%)	—	△ 523 3,551	△ 0.14 0.95	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.2
鳥取県	H21.10.5	△ 0.84	引下げ (△0.80%)	廃止 (H22.1.1)	△ 6,051	△ 1.75	△ 0.16	3.86	3.86	4.02	△ 1.2
島根県	H21.10.14	△ 0.19	引下げ (△0.17%)	廃止	△ 10,867 13,635	△ 2.83 3.79	△ 0.35	3.90	3.65	4.25	△ 2.3
岡山県	H21.10.14	0.00	—	—	△ 153 26,056	0.04 7.63	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.2
広島県	H21.10.7	△ 0.18	引下げ (△0.18%)	—	△ 691 14,051	△ 0.18 3.75	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.4
山口県	H21.10.15	0.00	—	—	△ 183 11,855	0.05 3.23	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.1
徳島県	H21.10.13	△ 0.19	引下げ (△0.19%)	—	△ 756 29,182	△ 0.20 8.32	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.4
香川県	H21.10.9	△ 0.57	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 2,247 16,862	△ 0.58 4.61	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.7
愛媛県	H21.10.9	△ 0.16	引下げ (△0.17%)	—	△ 624 12,441	△ 0.16 3.22	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.3
高知県	H21.10.15	△ 0.16	引下げ (△0.17%)	廃止 (H22.4.1)	△ 612 6,609	△ 0.16 1.81	△ 0.35	4.10	4.11	4.45	△ 2.4
福岡県	H21.10.5	△ 0.24	引下げ (△0.20%)	400円引下げ (4,900→4,500)	△ 951	△ 0.24	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.4
佐賀県	H21.10.6	△ 0.20	引下げ (△0.17%)	廃止	△ 797 14,528	△ 0.21 4.00	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.3
長崎県	H21.10.7	△ 0.25	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (3,000→2,500)	△ 987 476	△ 0.25 0.12	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.4
熊本県	H21.10.9	△ 0.27	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (3,500→3,000)	△ 1,088 10,694	△ 0.28 2.88	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.4
大分県	H21.10.5	△ 0.18	引下げ (△0.20%)	—	△ 808	△ 0.21	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.4
宮崎県	H21.10.6	△ 0.25	引下げ (△0.20%)	500円引下げ (取得後5年以内 2,500→2,000、 6年目以降 1,500→1,000)	△ 1,002 420	△ 0.26 0.11	△ 0.30	4.15	4.13	4.45	△ 2.1
鹿児島県	H21.10.7	△ 0.18	引下げ (△0.17%)	—	△ 784 22,728	△ 0.20 6.18	△ 0.30	4.15	4.14	4.45	△ 2.2
沖縄県	H21.10.8	△ 0.17	引下げ (△0.17%)	—	△ 511 10,323	△ 0.14 2.93	△ 0.20	4.15	4.13	4.35	△ 1.4
国	H21.8.11	△ 0.22	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 863	△ 0.22	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.4

平成21年人事委員会勧告の状況

団体名	勧告日	平均 給与改定率 (%)	平均 給料表改定率 (%)	自宅に係る 住居手当 の改定	公民較差		期末勤勉 手当改定 (月)	改定後 支給月数			年間給与 増減率 (%)
					額(円)	率(%)		改定後 支給月数	改定前支給月数 民間	改定前支給月数 団体	
札幌市	H21.9.17	△ 1.16	引下げ	—	△ 4,642	△ 1.16	△ 0.30	4.15	4.12	4.45	△ 3.0
仙台市	H21.10.9	0.00	—	—	112	0.03	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 2.1
さいたま市	H21.9.10	△ 0.20	引下げ	—	△ 791	△ 0.19	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 2.3
千葉市	H21.10.8	△ 0.36	引下げ (△0.39%)	—	△ 1,529 3,391	△ 0.36 0.81	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.5
横浜市	H21.10.8	△ 0.50	引下げ (△0.53%)	—	△ 2,092	△ 0.50	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.6
川崎市	H21.10.2	△ 0.19	引下げ (△0.21%)	—	△ 784	△ 0.19	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.3
新潟市	H21.10.7	△ 0.16	引下げ (△0.185%)	—	△ 570	△ 0.16	△ 0.30	4.15	4.14	4.45	△ 2.1
静岡市	H21.9.14	△ 0.98	引下げ	廃止	△ 4,058	△ 0.98	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.9
浜松市	H21.9.28	△ 0.22	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 845	△ 0.22	△ 0.40	4.10	4.08	4.50	△ 2.6
名古屋市	H21.9.7	△ 2.99	給料表又は住 居手当の改定	給料表又は住 居手当の改定	△ 354,942 △ 348,738	(注2) △ 5.05 △ 4.96	△ 0.35	4.15	4.63	4.50	△ 5.0
京都市	H21.9.15	△ 0.19	引下げ	—	△ 783 2,097	△ 0.19 0.51	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.3
大阪市	H21.9.11	△ 0.29	引下げ	加算措置廃止 (H22.4.1)	△ 1,245 13,449	△ 0.29 3.29	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.4
堺市	H21.10.9	△ 0.12	引下げ (△0.12%)	—	△ 489	△ 0.12	△ 0.35	4.15	4.14	4.50	△ 2.2
神戸市	H21.9.18	△ 0.05	引下げ (△0.05%)	—	△ 205 226	△ 0.05 0.05	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.2
岡山市	H21.9.25	△ 1.23	引下げ	—	△ 4,972	△ 1.23	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 3.3
広島市	H21.9.17	△ 0.41	給料表又は諸 手当の改定	給料表又は諸 手当の改定	△ 1,795	△ 0.41	△ 0.35	4.15	4.15	4.50	△ 2.4
北九州市	H21.9.18	△ 0.25	引下げ (△0.27%)	—	△ 1,071	△ 0.25	△ 0.35	4.15	4.16	4.50	△ 2.4
福岡市	H21.9.9	△ 0.37	引下げ (△0.41%)	—	△ 1,599 △ 1,330	△ 0.37 △ 0.31	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.5
特別区	H21.10.8	△ 0.38	引下げ (△1.2%)	—	△ 1,605	△ 0.38	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.6
熊本市	H21.10.5	△ 0.17	引下げ (△0.17%)	—	△ 641	△ 0.17	△ 0.35	4.15	4.13	4.50	△ 2.4
和歌山市	H21.10.16	△ 0.16	引下げ (△0.20%)	—	△ 612 11,834	△ 0.15 3.08	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.3
国	H21.8.11	△ 0.22	引下げ (△0.20%)	廃止	△ 863	△ 0.22	△ 0.35	4.15	4.17	4.50	△ 2.4

注1 公民較差欄が2段になっている団体は、給料の抑制等の減額措置が行われ、かつ、減額措置前後の公民較差を算定している場合であり、上段が減額措置前、下段が減額措置後のものである。

注2 名古屋市の公民較差は、年収ベースでの比較である。

注3 「—」は、改定なしであることを示す。

注4 改定前支給月数の団体欄は、平成21年6月期の期末・勤勉手当における凍結措置実施前の支給月数である。

注5 年間給与増減率(%)は、平成21年度中のものである。

国家公務員制度改革基本法（平成 20 年 6 月 13 日法律第 68 号）（抄）

（目的）

第 1 条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

（改革の実施及び目標時期等）

第 4 条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置については、この法律の施行後 5 年以内を目途として講ずるものとする。この場合において、必要となる法制上の措置については、この法律の施行後 3 年以内を目途として講ずるものとする。

2 （略）

（労働基本権）

第 12 条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

附 則

（地方公務員の労働基本権等）

第 2 条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第 12 条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 （略）

給与に関する「同種・同等比較の原則」について

- 「同種・同等比較の原則」とは、異なる集団間での給与の比較を行う場合に、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当でないことから、一般的と考えられる給与決定要素の条件を揃えて、同種・同等の者同士の給与を比較するという考え方。
- 現在、わが国では、国・地方ともに、公務員給与については、民間準拠を基本に人事院勧告や人事委員会勧告が行われているが、その前提として、「同種・同等比較の原則」に則り、一般的な事務・技術職について、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の属性を揃えたラスパイレス比較が行われている。

(参考:「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」報告書(平成18年7月・人事院))

【参考1】「職員の給与に関する報告」(人事院・平成17年8月)(抄)

非正規社員及び派遣労働者は、短期雇用を前提に、時給制が多く、諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤社員とは明確に異なっていることから、官民比較の対象とすることは困難である。

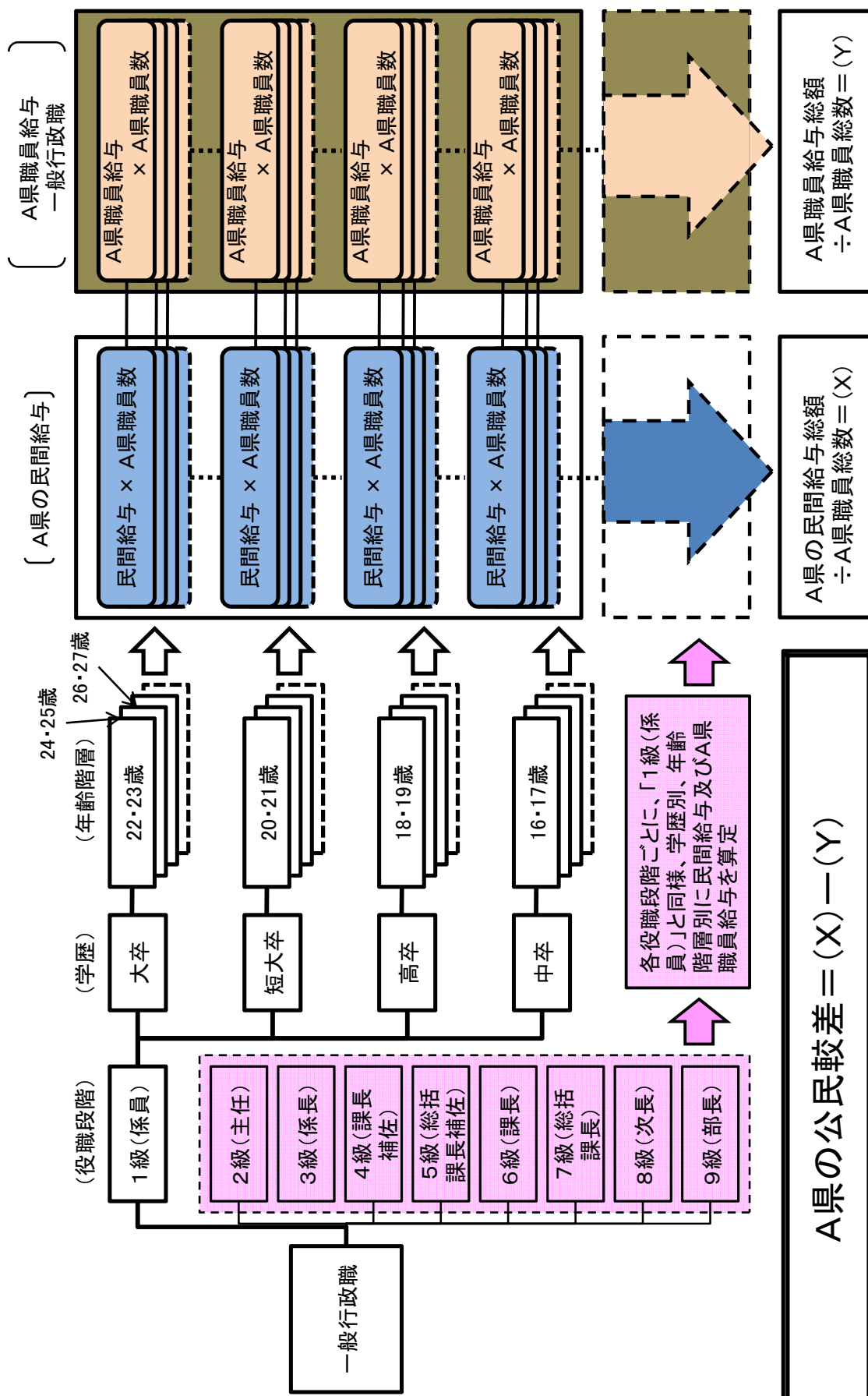
官民比較の方法については、今後とも、民間企業の実態等を的確に把握していくほか、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていくこととする。

【参考2】「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」報告書(平成18年7月)(抄)

ラスパイレス比較を用いた官民比較の方法により給与水準が定められる公務員は、公務員試験(競争試験)による能力の実証を経て正規の公務員として採用され、基本的に長期間にわたって公務サービスに従事する職員である。その勤務に対する対価としての給与水準は、民間の従業員のうち同様の勤務形態により企業を支えている正規従業員を対象とすべきであり、民間の非正規労働者、パートタイマーなどを含めることは適当ではない。

地方公務員給与と民間給与との比較方法

人事院による国家公務員給与と民間給与の比較(官民比較)と同様、各地方公共団体の人事委員会は、役職段階、学歴、年齢階層別の地方公務員の平均給与と条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに当該地方公共団体の職員数を乗じ、両者の水準を比較している。(ラスパイス方式)



地方公共団体が行う統計調査に関する条文

統計法（平成19年5月23日法律第53号）（抄）

（地方公共団体が行う統計調査）

第24条 地方公共団体（地方公共団体の規模を勘案して政令で定めるものに限る。第30条、第41条第5号及び第6号並びに第53条を除き、以下同じ。）の長その他の執行機関は、統計調査を行おうとするときは、あらかじめ、政令で定めるところにより、次に掲げる事項を総務大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

- 一 調査の名称及び目的
 - 二 調査対象の範囲
 - 三 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間
 - 四 報告を求める者
 - 五 報告を求めるために用いる方法
 - 六 報告を求める期間
- 2 総務大臣は、前項の規定による届出のあった統計調査が基幹統計調査の実施に支障を及ぼすおそれがあると認めるときは、当該地方公共団体の長その他の執行機関に対し、当該届出のあった統計調査の変更又は中止を求めることができる。

統計法施行令（平成20年10月31日政令第334号）（抄）

（統計調査の届出をしなければならない地方公共団体及び当該届出の手続）

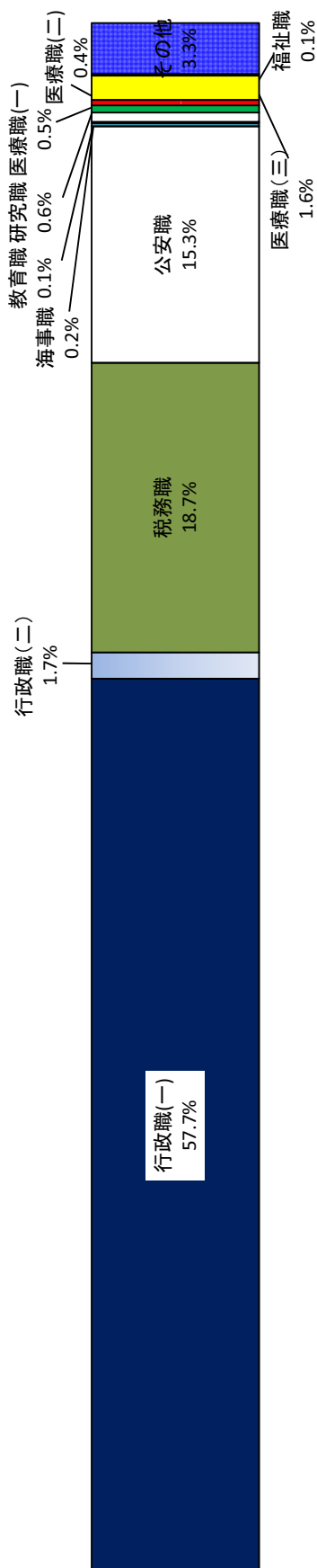
- 第7条 法第24条第1項の政令で定める地方公共団体は、都道府県及び地方自治法第252条の19第1項の指定都市（以下「指定都市」という。）とする。
- 2 法第24条第1項の規定による届出は、当該届出に係る統計調査を行う日の30日前までに同項各号に掲げる事項を記載した書類を届け出ることにより行うものとする。
- 3 前項の書類には、調査票を添付しなければならない。

国家公務員と地方公務員の職種別職員構成の違い

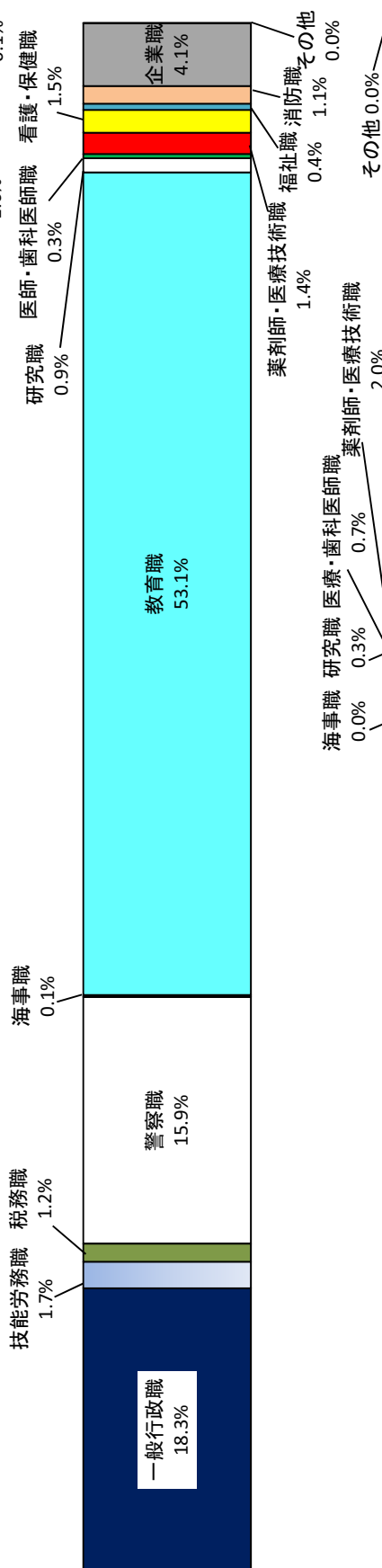
国家公務員の職種別職員構成と比べて、

- ・ 都道府県は一般行政職の割合が低く、教育職の割合が多い。
- ・ 指定都市は教育職、薬剤師・医療技術職、看護・保健職、福祉職の割合が多い。

国家公務員



都道府県



指定都市



※ 出典：平成19年国家公務員給与等実態調査、平成19年地方公務員給与実態調査

地方公務員の給料表の種類について

地方公務員の給料表の種類については、当該給料表が適用される職員の数、人事交流の状況、勤務の実態等を考慮し、できる限り簡素化することが適当とされている（昭和32年6月1日自乙公発第51号自治庁次長通知）。

また、一般行政職以外の職種に属する職員はいるが、その職員数が極めて少数なため、これらの者のための特別の給料表を設定しない団体においては、これらの職員が一般行政職の給料表の適用を受けることとなる場合がある。

（参考）地方公務員の給与制度等の改正について（抄）（昭和32年6月1日自乙公発第51号自治庁次長通知）

第1 給料表制度の改正

1 給料表の種類

（1）給料表の種類は、当該給料表が適用される職員の数、人事交流の状況、勤務の実態等を考慮し、できる限り簡素化することが適当であること。

なお、その基準をあげれば、次のとおりであること。

イ 原則として用いているもの

行政職給料表（一）

公安職給料表（一）

教育職給料表（一）、（二）、（三）、（四）

研究職給料表

医療職給料表（一）、（二）、（三）

福祉職給料表（平11 本項追加）

第一号任期付研究員給料表（平12 本項追加）

第二号任期付研究員給料表（平12 本項追加）

特定任期付職員給料表（平14 本項追加）

ロ 必要がある場合に限って用いるもの

海事職給料表（一）、（二）

ハ 原則として用いないもの

行政職給料表（二）

専門行政職給料表（昭60 本項追加）

税務職給料表

公安職給料表（二）

指定職給料表（昭39 本項追加）

- （2）職員数の比較的少ない市町村においては、それぞれの実情に即するように（1）の基準より簡素化することが適当であること。
- （3）特別な給料表を用いない場合において必要があるときは、当該職の実態により、給料の調整額、特殊勤務手当又は資格基準において適宜措置し、給与の均衡を図ることが適当であること。
- （4）給料表制度の改正に伴い、従前当該職の実態にかんがみ支給していた給料の調整額、特殊勤務手当等があるときは、これについて、再検討を加えるものとする。

地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書(平成 18 年 3 月)(抄)

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

(略)

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

A 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきである。

但し、これは、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。

B 給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には、Aの下で、各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。

この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書(平成 20 年 3 月)(抄)

2 課題の検討

課題 1 給料表の作成について

【基本的考え方】

地方公務員の給与のあり方に関する研究会（以下「研究会」という。）報告書においては「各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。」とされている。

すなわち、国公準拠の考え方を刷新し、制度は国家公務員給与の制度趣旨に則った上で、水準については地域民間給与水準をより重視するという趣旨からすれば、給料表は国の行政職俸給表（一）と必ずしも合致するものではなく、むしろ、地域民間給与水準を適正に反映させるためには、級の構成などの枠組みは国の行政職俸給表（一）に準じながら、水準の調整を行った独自の給料表を作成することが適当である。

国と異なる独自の給料表の作成については、平成 16 年から国立学校の独立行政法人化による国の教育職俸給表の一部が廃止されたことにより、各人事委員会において教育職給料表について既に取り組が行われており、全国人事委員会連合会給与部会では、義務教育諸学校等の給料表構造等についての勉強会が設けられている。さらに、ここでは行政職給料表などについても検討が行われることとされている。各人事委員会がこのような動きを加速させ、適切な給料表の作成をはじめとして、給与に関してより専門性の高い組織を目指さなければならない。

また、そのための人材育成にも積極的に取り組むことが重要であり、その方策についても検討する必要がある。

国の俸給表構造を援用しつつ水準の調整を行う人事委員会勧告の例

(平成21年人事委員会勧告後)

団体名	行政職給料表(一)の改定に関する勧告・報告 (抜粋)	行政職給料表(一)の水準調整の概要	行政職給料表(一)以外の給料表の改定に関する勧告・報告 (抜粋)
福島県	国の俸給表構造との均衡を維持する観点から、国の俸給表の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に給料月額を定める必要がある。(H21)	国の俸給月額 (平成21年勧告ベース) を基本とし、平均1.7%を上げる調整。	行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。このうち、教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表の改定に当たっては、全国人事委員会連合会が作成した「参考モデル給料表」の各号俸の額に一定の率を乗ずることを基本に給料月額を定める必要がある。 ただし、医療職給料表(一)及び任期付研究員給料表 (若手育成型) については、医師の処遇を確保する観点及び若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととする。(H21)
岡山県	較差の大きさや人事院勧告において俸給表の改定がなされなかったこと等を考慮すると、給料表水準を一律に引き上げるのではなく、民間給与との間に相当の差が生じている初任給を中心として、若年層に限定した給料表の改定を行い、民間給与との較差を埋めることが適当であると考えられる。(H20) ※ H21は改定なし	国の俸給月額 (平成19年勧告ベース) を基本とし、大卒初任給の号給 (1級29号給) の額を1.2%引き上げ、その後には基幹号給ごとに引上げ率を0.1%ずつ、0.2%まで逡減する調整。	較差の大きさや人事院勧告において俸給表の改定がなされなかったこと等を考慮すると、給料表水準を一律に引き上げるのではなく、民間給与との間に相当の差が生じている初任給を中心として、若年層に限定した給料表の改定を行い、民間給与との較差を埋めることが適当であると考えられる。(H20) ※ H21は改定なし

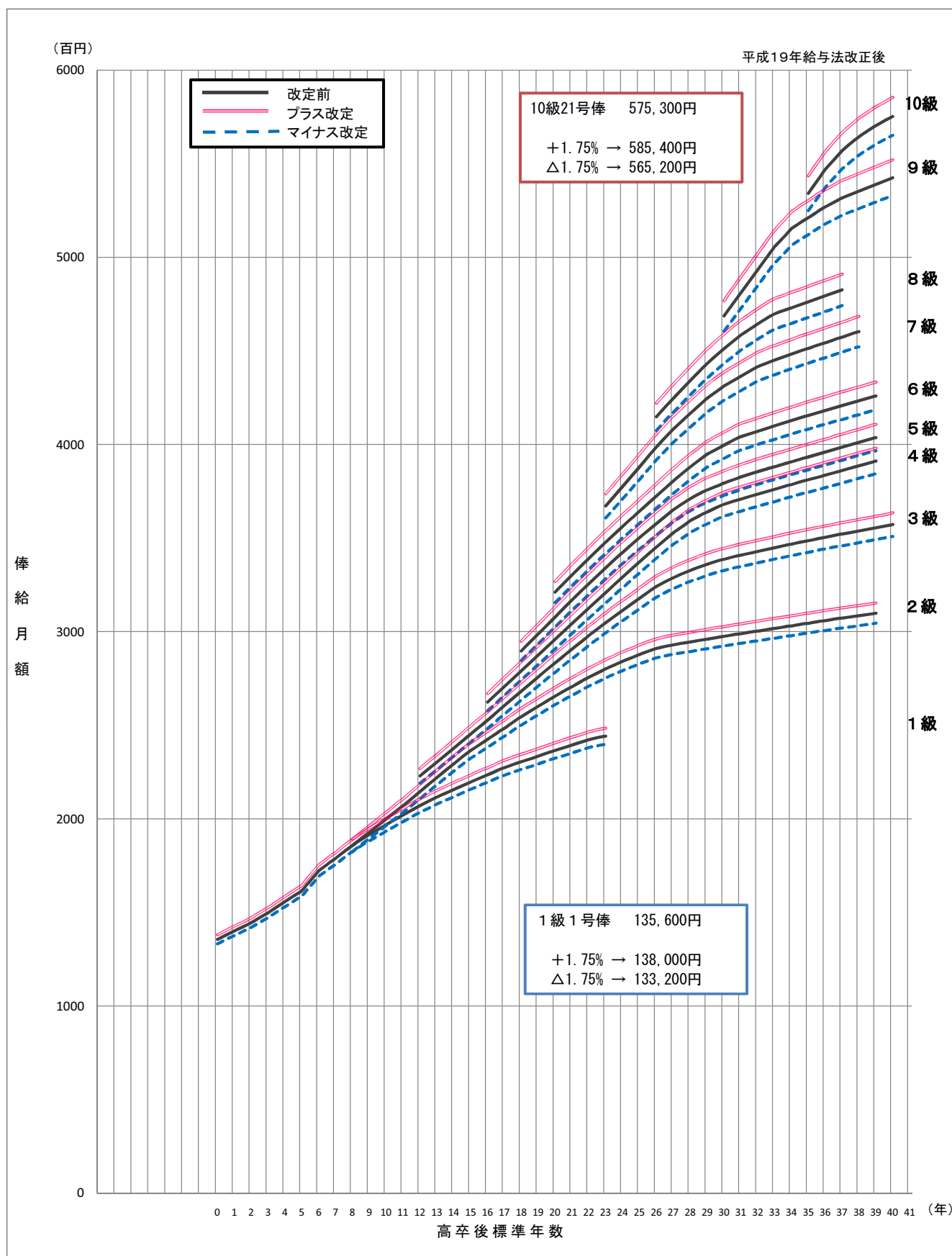
団体名	行政職給料表(一)の改定に関する 報告・報告（抜粋）	行政職給料表(一)の水準 調整の概要	行政職給料表(一)以外の給料表の改定に 関する報告・報告（抜粋）
山口県	給料表について、所要の改正を行う必要がある。(H20) ※ H21は改定なし	国の俸給月額（平成19年勧告ベース）を基本とし、平均0.55%を引上げる調整。	給料表について、所要の改正を行う必要がある。(H20) ※ H21は改定なし
愛媛県	給料表については、人事院勧告の内容を基礎として、所要の改定を行うこと。(H21)	国の俸給月額（平成21年勧告ベース）を基本とし、0.43%を一律に引上げる調整。	給料表については、人事院勧告の内容を基礎として、所要の改定を行うこと。 また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。(H21)
高知県	民間給与との較差を踏まえ、給料表を引下げ改定することが必要である。その際には、初任給など若年層の給与は引下げを行わないこととする一方で、管理職層については一般職員を上回る引下げを行うとする国家公務員の改定に準ずることとし、国家公務員の俸給表の構造との均衡も考慮して、級号給ごとの給料月額について国家公務員の俸給月額と同額で引下げを行うこと。(H21)	国の俸給月額（平成19年勧告ベース）を基本とし500円を定額で加算した給料表について、国の平成21年勧告と同額で引下げを行う調整。	行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に、給料月額及び経過措置額の算定基礎となる額の引下げ改定を行うこととするが、医療職給料表(1)及び任期付研究員のうち第2号任期付研究員に適用される給料表については、国に準じて引下げを行わないこと。(H21)

団体名	行政職給料表(一)の改定に関する 勧告・報告（抜粋）	行政職給料表(一)の水準 調整の概要	行政職給料表(一)以外の給料表の改定に 関する勧告・報告（抜粋）
堺市	行政職給料表については、民間との較差を解消するため、人事院勧告の内容も参考に、初任給を中心とした若年層に配慮したうえで、その給料月額について引下げ改定を行う必要がある。（H21）	※ 給料表の勧告なし	行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、医師確保の観点から引下げ改定を行わないことが適当である。（H21）
静岡県	公民較差、国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定を行うこととする。 （医療職給料表(1)、任期付研究員給料表（若手育成型）を除く。）（中略） さらに、給料月額に一定の率を乗じて、乗じる率を100分の100.9から100分の100.85に引き下げることとする。（医療職給料表(1)を除く。）（H21）	給料表は、国の俸給表（平成21年勧告ベース）を基本として改定し、さらに給料表の額に100分の100.85を乗じて得た額を給料月額とする。	公民較差、国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定を行うこととする。 （医療職給料表(1)、任期付研究員給料表（若手育成型）を除く。）（中略） さらに、給料月額に一定の率を乗じる給料の特例措置について、乗じる率を100分の100.9から100分の100.85に引き下げることとする。（医療職給料表(1)を除く。）（H21）

団体名	行政職給料表(一)の改定に関する勧告・報告 (抜粋)	行政職給料表(一)の水 準調整の概要	行政職給料表(一)以外の給 料表の改定に関する勧 告・報告 (抜粋)
鳥取県	全給料表・全号給について、現在の給料月額 の△0.8%の引下げ改定を行うこととする。 (中略) 改定の方法であるが、現在の給料表は、国の 平成18年4月1日適用俸給表を基礎としてい るが、その後、国においては、2度にわたって俸 給表の改定が勧告されたことにより、本県の給 料表と国の俸給表に構造上の差異が生じてきて いる。また、昨年、行政職給料表2級以下とそ の他の給料表のこれに相当する職務の級の改定 が据え置かれたことにより、一部で昇任・昇格 に伴う給与額の引上げが通常に比べて十分に行 われない等の構造となっている。本来であれば こうした状態は解消することが望ましいが、今 回は引下げ改定であること及び現在の給料表は、 昨年県議会での議決を経て制定されたところ であることを勘案し、現在の給料月額を引下げ改 定することとする。	給料表は国の平成 18年4月1日適用俸 給表を基礎として、 給料表の額に、2級 以下については、 1,000分の992、3級 以上については 1,000分の957を乗じ て得た額を給料月額 とする。	全給料表・全号給につ いて、現在の給料月額 の△0.8%の引下げ改定を行 うこととする。ただし、 医療職給料表(1)につい ては、医師の人材確保への 影響が懸念されるという 観点から引下げ改定は行 わないこととする。 行政職給料表以外の給 料表（医療職給料表(1)を 除く。）については、行 政職給料表の職務の級に 相当する職務の級又は職 務の級及び号給ごとにそ れぞれの乗じることとす る率とすること。
三重県	月例給の改定に当たって、本委員会は、これ まで人事院勧告に準じて給料表を改定してきた ところですが、本年の本県の公民較差が、民間 給与が職員給与を上回るプラス較差であったこ とを踏まえ、マイナズ較差を解消するため 俸給表を引き下げた人事院勧告に準じて本県給 料表を引き下げるのは適当ではない。（H21）	国の平成19年勧告 ベースの俸給表を基 本とする。（結果と して、国の俸給月額 （平成21年勧告ベー ス）より平均0.2%高 い額が給料月額とな る。）	※ 行政職給料表(一)に同 じ

国の俸給表構造を援用した給料表の改定イメージ

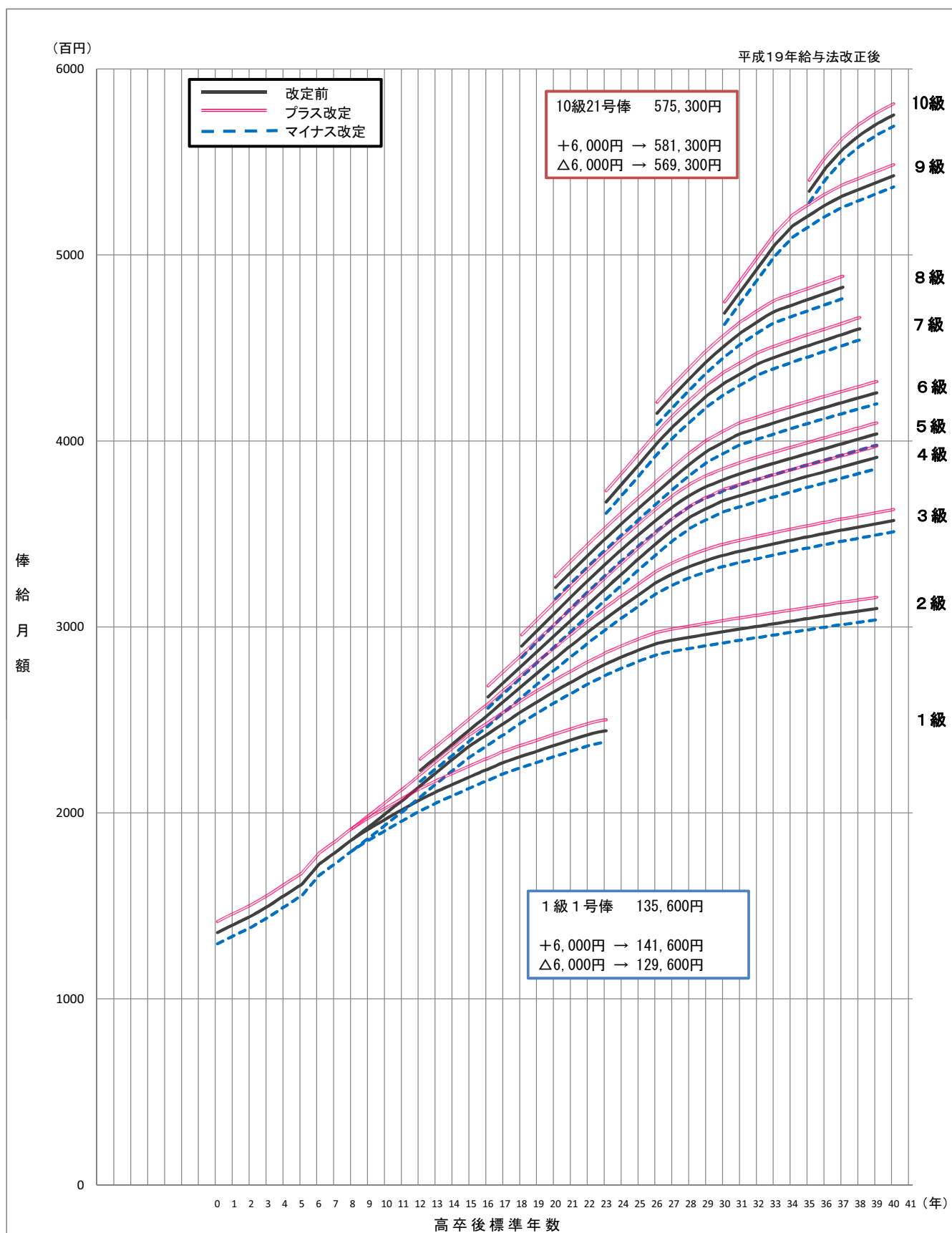
～ 同率改定の場合（改定率±1.75%）～



(注) 人員分布は考慮していない。

国の俸給表構造を援用した給料表の改定イメージ

～ 同額改定の場合(改定額±6,000円) ～

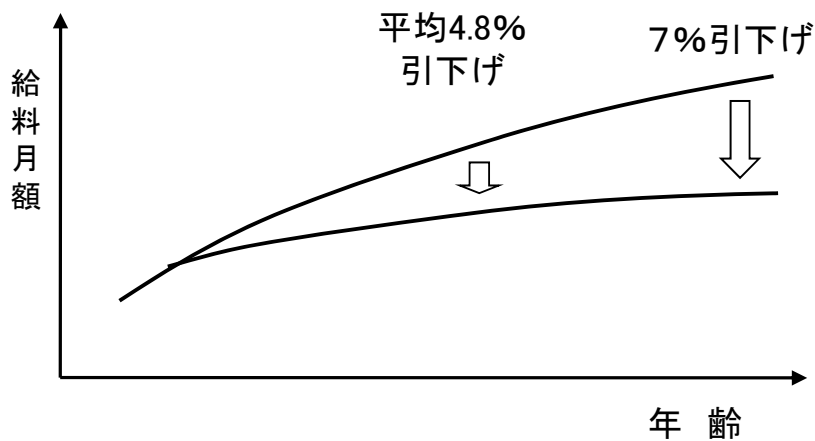


(注) 人員分布は考慮していない。

給与構造の改革（平成18年度～）

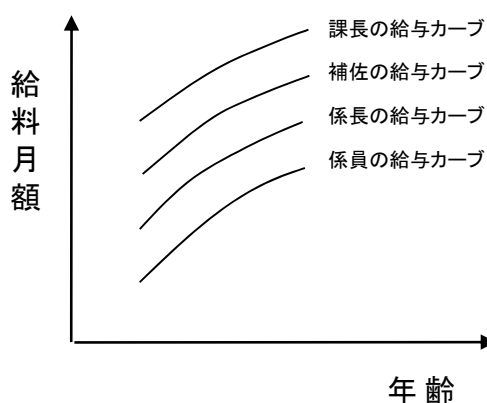
〔年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換〕

給与カーブの見直し（フラット化）により、年功的に上昇する給与を抑制。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げ。

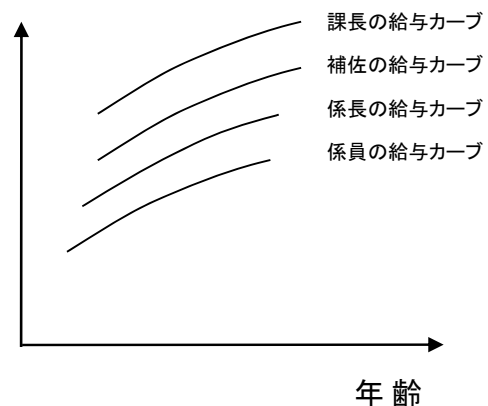


職務・職責に基づく給料水準を確保。
（給料表の職務の級間の水準の重なりを縮減）

〔見直し前〕



〔見直し後〕

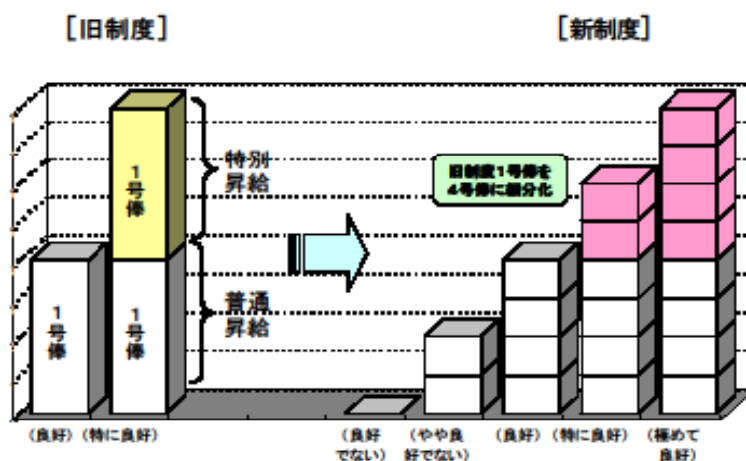


（参考：平成17年人事院勧告）

人事評価結果に基づく給与への反映

平成18年度からの給与構造改革にあわせて導入

- 昇給について、俸給表の各号俸を4分割し、弾力的な昇給幅を確保。
勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に変更



(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制

(参考) 昇給とは、職員の1年間の勤務成績に応じて、当該職員が受ける号俸を引き上げることという。

- ボーナス（勤勉手当）についても、勤務実績をより反映
(成績率の基準の設定、成績区分の人員分布の見直し)

人事評価制度の基本的枠組み

評価の方法

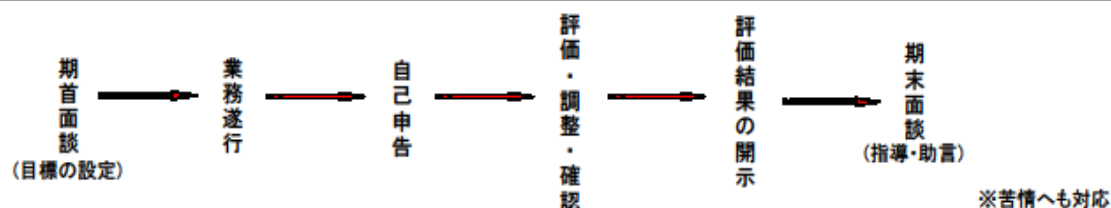
能力評価

評価期間(10月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価

業績評価

評価期間(10月～3月・4月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価
※原則として5段階(S、A、B(中位)、C、D)で評価

評価の流れ(基本)



国における昇格時の号俸決定の分析（行政職（一））

1 昇格加算額（昇格メリット）の分析

従前の特定級に相当する級以上の職務の級への昇格については、昇格しようとする上位級での基幹号俸（中略）の最高間差額相当の給与上昇メリットを確保することを基本に設計されている。（公務員給与法精義（第四次全訂版）P. 800）

昇格の際の号俸決定は、平成4年3月までは、原則として昇格前日の号俸と同額の号俸（同額の号俸がない場合は直近上位の額の号俸）とされていた。しかし、職員が上位の職務の級に昇格することは、より複雑困難で責任の度が高い職務に就くことであり、昇格した場合には相応の給与額の引き上げがなされることが適当であること（中略）を踏まえて、平成4年4月1日から、特定の職務の級（行（一）でいえば当時の4級）以上の職務の級への昇格にあつては、昇格の際の号俸を従前に比しさらに一号俸上位に決定する方法が段階的に導入された。（公務員給与法精義（第四次全訂版）P. 799～800）

旧級	1級	2級	3級	特定級		5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	
	1級		2級	4級	3級								
新級							4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
最高間差額 (基幹号俸)			7,600	7,900	8,400	9,100	9,200	10,700	9,800	12,300	12,800		
昇格加算額 (推計)			0	8,000	9,000	10,000	10,000	11,000	11,000	13,000	13,000		
			①		②③							④	

2 従前の特定号俸制度による調整、号俸の対応関係の分析

四分割される前の号俸決定において配意されていた特定号俸制度による調整の考え方も維持できるように設計されている。（公務員給与法精義(第四次全訂版)P. 800)

特定号俸に達しない号俸からの昇格の場合は、対応号俸等（※）に、特定号俸以上の号俸からの昇格の場合は、対応号俸等の一号俸上位の号俸に決定する（中略）これによりいわゆる第一双子が解消されることになった。（公務員給与制度詳解(平成17年改訂版)P. 235)

※ 同額又は（同額がない場合には）直近上位の俸給月額

(1) 従前の特定級に相当する級未満への昇格

1級	俸給月額 (A)	加算額(仮)		2級	俸給月額 (B)
1	135,600			1	185,800
2	136,700			2	187,600
3	137,900			3	189,400
4	139,000			4	191,200
5	140,100			5	192,800
6	141,200			6	194,600
7	142,300			7	196,400
8	143,400			8	198,200
9	144,500			9	200,000
10	145,900			10	201,800
11	147,200			11	203,600
12	148,500			12	205,400
13	149,800			13	207,000
14	151,300			14	208,900
15	152,800			15	210,800
16	154,400			16	212,700
17	155,700			17	214,600
18	157,200			18	216,500
19	158,700			19	218,400
20	160,200			20	220,300
21	161,600			21	222,000
22	164,300			22	223,900
23	166,900			23	225,800
24	169,500			24	227,700
25	172,200			25	229,500
26	173,900			26	231,300
27	175,600			27	233,100
28	177,300			28	234,900
29	178,800				
30	180,600				
31	182,400				
32	184,200				
33	185,800				
34	187,300				
35	188,800				
36	190,300				
37	191,600				
38	192,900				
39	194,200				
40	195,500				
41	196,900				
42	198,200				
43	199,500				
44	200,800				
45	202,000				
46	203,300				
47	204,600				
48	205,900				
49	207,100				
50	208,200				
51	209,300				
52	210,400				
53	211,600				
54	212,600				
55	213,600				
56	214,600				
57	215,600				
58	216,600				
59	217,600				
60	218,600				
61	219,600				
62	220,600				
63	221,600				
64	222,600				

同額又は直
近上位の関
係

(第1
双子
の
解
消)

従前の特定号俸に相当する号俸

(2) 従前の特定級に相当する級以上への昇格

2級	俸給月額 (A)	加算額(仮) (B)	(A)+(B) (C)		3級	俸給月額 (D)	(D)-(C)	
1	185,800				1	222,900	300	
2	187,600				2	224,800	300	
3	189,400				3	226,700	300	
4	191,200				4	228,500	200	
5	192,800				5	230,200	200	
6	194,600				6	232,100	200	
7	196,400				7	234,000	200	
8	198,200				8	235,800	100	
9	200,000				9	237,700	200	
10	201,800				10	239,600	300	
11	203,600				11	241,500	400	
12	205,400				12	243,400	500	
13	207,000				13	245,300	800	
14	208,900				14	247,200	1,200	
15	210,800				15	249,000	1,500	
16	212,700				16	250,800	1,800	
17	214,600	8,000	222,600	同額又は 直近上位 の関係	17	252,600	2,100	
18	216,500	8,000	224,500		18	254,600	2,600	
19	218,400	8,000	226,400		19	256,600	3,100	
20	220,300	8,000	228,300		20	258,600	3,500	
21	222,000	8,000	230,000		21	260,500	4,100	
22	223,900	8,000	231,900		22	262,400	4,400	
23	225,800	8,000	233,800		23	264,300	4,700	
24	227,700	8,000	235,700		24	266,200	5,000	
25	229,500	8,000	237,500		25	268,200	5,600	
26	231,300	8,000	239,300		26	270,100	6,100	
27	233,100	8,000	241,100		27	272,000	6,600	
28	234,900	8,000	242,900		28	273,900	7,100	
29	236,500	8,000	244,500		29	275,800	7,700	従前の特定号俸に相当する号俸
30	238,000	8,000	246,000		30	277,700	8,200	
31	239,500	8,000	247,500		31	279,600	8,700	
32	241,000	8,000	249,000		32	281,500	9,200	
33	242,500	8,000	250,500		33	283,200	9,600	
34	244,000	8,000	252,000		34	285,100	10,200	
35	245,500	8,000	253,500		35	287,000	10,800	
36	247,100	8,000	255,100		36	288,900	11,400	
37	248,400	8,000	256,400		37	290,600	12,000	
38	250,000	8,000	258,000		38	292,400	12,500	
39	251,600	8,000	259,600		39	294,200	13,000	
40	253,200	8,000	261,200		40	296,000	13,500	
41	254,600	8,000	262,600		41	297,900	14,200	
42	256,000	8,000	264,000		42	299,600	13,700	
43	257,400	8,000	265,400		43	301,300	13,100	
44	258,800	8,000	266,800		44	303,000	12,800	
45	260,100	8,000	268,100		45	304,700	12,500	
46	261,500	8,000	269,500		46	306,400	12,400	
47	262,900	8,000	270,900		47	308,100	12,200	
48	264,300	8,000	272,300		48	309,800	12,300	
49	265,600	8,000	273,600		49	311,300	12,200	
50	266,900	8,000	274,900		50	312,900	11,900	
51	268,200	8,000	276,200		51	314,500	12,000	
52	269,500	8,000	277,500		52	316,100	12,100	
53	270,600	8,000	278,600					
54	271,900	8,000	279,900					
55	273,200	8,000	281,200					
56	274,500	8,000	282,500					
57	275,700	8,000	283,700					
58	276,800	8,000	284,800					
59	277,900	8,000	285,900					
60	279,000	8,000	287,000					
61	280,200	8,000	288,200					
62	281,200	8,000	289,200					
63	282,200	8,000	290,200					
64	283,200	8,000	291,200					
65	284,200	8,000	292,200					
66	285,100	8,000	293,100					
67	286,000	8,000	294,000					
68	286,900	8,000	294,900					
69	287,900	8,000	295,900					
70	288,700	8,000	296,700					
71	289,500	8,000	297,500					
72	290,300	8,000	298,300					
73	291,100	8,000	299,100					
74	291,600	8,000	299,600					
75	292,100	8,000	300,100					
76	292,600	8,000	300,600					
77	293,000	8,000	301,000					
78	293,400	8,000	301,400					
79	293,800	8,000	301,800					
80	294,200	8,000	302,200					
81	294,500	8,000	302,500					
82	294,900	8,000	302,900					
83	295,300	8,000	303,300					
84	295,700	8,000	303,700					
85	296,000	8,000	304,000					
86	296,400	8,000	304,400					
87	296,800	8,000	304,800					
88	297,200	8,000	305,200					

第5 五 つ 子	89	297,500	8,000	305,500
	90	297,900	8,000	305,900
	91	298,300	8,000	306,300
	92	298,700	8,000	306,700
	93	298,900	8,000	306,900
	94	299,300	8,000	307,300
	95	299,700	8,000	307,700
	96	300,100	8,000	308,100
	97	300,300	8,000	308,300
	98	300,700	8,000	308,700
	99	301,100	8,000	309,100
	100	301,500	8,000	309,500
	101	301,700	8,000	309,700
	102	302,100	8,000	310,100
	103	302,500	8,000	310,500
	104	302,900	8,000	310,900
第6 四 つ 子	105	303,100	8,000	311,100
	106	303,500	8,000	311,500
	107	303,900	8,000	311,900
	108	304,300	8,000	312,300
	109	304,500	8,000	312,500
	110	304,900	8,000	312,900
	111	305,300	8,000	313,300
	112	305,700	8,000	313,700
	113	305,900	8,000	313,900
	114	306,300	8,000	314,300
	115	306,700	8,000	314,700
	116	307,100	8,000	315,100
	117	307,300	8,000	315,300
	118	307,600	8,000	315,600
	119	307,900	8,000	315,900
	120	308,200	8,000	316,200
	121	308,600	8,000	316,600
	122	308,900	8,000	316,900
	123	309,200	8,000	317,200
	124	309,500	8,000	317,500
	125	309,900	8,000	317,900

第5 五 つ 子	53	317,800	12,300
	54	319,400	12,100
	55	321,000	11,900
	56	322,600	11,700
第6 四 つ 子	57	324,100	11,600
	58	325,300	11,400
	59	326,500	11,200
	60	327,700	11,100
	61	328,800	10,900
	62	329,800	1,000
	63	330,800	1,000
	64	331,800	1,000
	65	332,700	900

・
・
・
・
・
・

【分析結果】

- ① 従前の特定級に相当する級以上への昇格については、昇格しようとする上位級での基幹号俸の最高間差額相当の給与上昇メリットを確保するため、基幹号俸において、「昇格する前の俸給月額＋昇格加算額」を基礎として、従前の特定号俸未満の号俸決定の原則に基づく、同額又は直近上位の俸給月額の対応関係を設定する。
- ② 四分割される前の特定号俸制度による調整の考え方を維持するため、基幹号俸において、第一双子の上位の号俸を直近上位のもう一号上位の号俸に昇格することとしている。（これにより第一双子は解消される。）以降、基幹号俸においては、同額又は直近上位のもう一号上位の対応関係となる。
- ③ 号俸の対応関係は、基幹号俸が1対1のときは、四分割後の細分化された号俸も1対1の関係で、基幹号俸が双子等の関係のときは、四分割後の細分化された号俸も双子等の関係で決定されるように設定している。

岡山県人事委員会における行政職給料表の改定（平成20年勧告）

1 級						
号給	現 行		勧 告		引上げ	
	給料月額	間差	給料月額	間差	額	率
1	1356	11	1372	11	16	1.2
2	1367	12	1383	12	16	1.2
3	1379	11	1395	11	16	1.2
4	1390	11	1406	12	16	1.2
5	1401	11	1418	11	17	1.2
6	1412	11	1429	11	17	1.2
7	1423	11	1440	11	17	1.2
8	1434	11	1451	11	17	1.2
9	1445	14	1462	14	17	1.2
10	1459	13	1476	14	17	1.2
11	1472	13	1490	13	18	1.2
12	1485	13	1503	13	18	1.2
13	1498	15	1516	15	18	1.2
14	1513	15	1531	15	18	1.2
15	1528	16	1546	16	18	1.2
16	1544	13	1562	14	18	1.2
17	1557	15	1576	15	19	1.2
18	1572	15	1591	15	19	1.2
19	1587	15	1606	15	19	1.2
20	1602	14	1621	14	19	1.2
21	1616	27	1635	27	19	1.2
22	1643	26	1662	27	19	1.2
23	1669	26	1689	27	20	1.2
24	1695	27	1716	27	21	1.2
25	1722	17	1743	17	21	1.2
26	1739	17	1760	17	21	1.2
27	1756	17	1777	17	21	1.2
28	1773	15	1794	15	21	1.2
29	1788	18	1809	18	21	1.2
30	1806	18	1827	18	21	1.2
31	1824	18	1845	17	21	1.2
32	1842	16	1862	16	20	1.1
33	1858	15	1878	15	20	1.1
34	1873	15	1893	15	20	1.1
35	1888	15	1908	14	20	1.1
36	1903	13	1922	13	19	1.0
37	1916	13	1935	13	19	1.0
38	1929	13	1948	13	19	1.0
39	1942	13	1961	13	19	1.0
40	1955	14	1974	13	19	1.0
41	1969	13	1987	13	18	0.9
42	1982	13	2000	12	18	0.9
43	1995	13	2012	12	17	0.9
44	2008	12	2024	12	16	0.8
45	2020	13	2036	13	16	0.8
46	2033	13	2049	12	16	0.8
47	2046	13	2061	12	15	0.7
48	2059	12	2073	12	14	0.7
49	2071	11	2085	11	14	0.7
50	2082	11	2096	11	14	0.7
51	2093	11	2107	11	14	0.7
52	2104	12	2118	11	14	0.7
53	2116	10	2129	9	13	0.6
54	2126	10	2138	9	12	0.6
55	2136	10	2147	9	11	0.5
56	2146	10	2156	9	10	0.5
57	2156	10	2165	10	9	0.4
58	2166	10	2175	10	9	0.4
59	2176	10	2185	10	9	0.4
60	2186	10	2195	10	9	0.4
61	2196	10	2205	10	9	0.4
62	2206	10	2215	9	9	0.4
63	2216	10	2224	9	8	0.4
64	2226	8	2233	8	7	0.3
65	2234	10	2241	10	7	0.3
66	2244	10	2251	7	7	0.3
67	2254	11	2261	9	7	0.3
68	2265	8	2270	8	5	0.2
69	2273	8	2278	7	5	0.2
70	2281	8	2285	7	4	0.2
71	2289	8	2292	7	3	0.1
72	2297	8	2299	6	2	0.1

(較差の状況)

民間給与 (A)	職員給与 (B) [行政職, 平均42.2歳]	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
370,011円	369,706円	305円 (0.08%)

(月例給の改定)

- ・ 改定率0.08%、改定額283円
- ・ 初任給を中心に若年層に限定した給料表の引上げ改定（中高年齢層は据置き）

参考：給料表改定の内容

- ① 行政職給料表初任給を中心に若年層に限定した改定
改定率1級0.87% 2級0.34% 3級0.00%
初任給大学卒業程度180,900円（現行178,800円）高校卒業程度144,000円（現行142,300円）
- ② その他給料表行政職給料表との均衡を基本に改定

(改定要領)

- ・ 4大卒の初任給（行政職：1級29号給）を1.2%引き上げ、その後は基幹号給ごとに0.1%ずつ通減（0.2%まで）させていく。
- ・ 下位級と上位級で対応する基幹号給（昇格メリットを含む直近上位対応が基本）の改定率は、同率で設定する。
- ・ 現行の昇格時号給対応表を崩さないよう必要な調整を行う。
- ・ 引上げ額及び引上げ率がきれいに通減していくように勧告後の間差額を調整する。

2 級						
号給	現 行		勧 告		引上げ	
	給料月額	間差	給料月額	間差	額	率
1	1858	18	1878	18	20	1.1
2	1876	18	1896	18	20	1.1
3	1894	18	1914	17	20	1.1
4	1912	16	1931	16	19	1.0
5	1928	18	1947	18	19	1.0
6	1946	18	1965	18	19	1.0
7	1964	18	1983	18	19	1.0
8	1982	18	2001	17	19	1.0
9	2000	18	2018	18	18	0.9
10	2018	18	2036	18	18	0.9
11	2036	18	2054	17	18	0.9
12	2054	16	2071	16	17	0.8
13	2070	19	2087	19	17	0.8
14	2089	19	2106	19	17	0.8
15	2108	19	2125	19	17	0.8
16	2127	19	2144	17	17	0.8
17	2146	19	2161	19	15	0.7
18	2165	19	2180	18	15	0.7
19	2184	19	2198	18	14	0.6
20	2203	17	2216	17	13	0.6
21	2220	19	2233	19	13	0.6
22	2239	19	2252	18	13	0.6
23	2258	19	2270	18	12	0.5
24	2277	18	2288	16	11	0.5
25	2295	18	2304	18	9	0.4
26	2313	18	2322	18	9	0.4
27	2331	18	2340	18	9	0.4
28	2349	16	2358	16	9	0.4
29	2365	15	2374	15	9	0.4
30	2380	15	2389	15	9	0.4
31	2395	15	2404	14	9	0.4
32	2410	15	2418	14	8	0.3
33	2425	15	2432	15	7	0.3
34	2440	15	2447	14	7	0.3
35	2455	16	2461	15	6	0.2
36	2471	13	2476	13	5	0.2
37	2484	16	2489	15	5	0.2
38	2500	16	2504	15	4	0.2
39	2516	16	2519	15	3	0.1
40	2532	14	2534	12	2	0.1



4級まで、改定要領に従って同様に改定
(5級以上は、今回は改定なし)

仙台市人事委員会における行政職給料表の改定（平成20年勧告）

1 給料表及び経過措置期間中の給料月額の改定手順

① 給料月額、手当額、はねかえりの額への配分を計算

【平成20年度の配分計算】

比較職員給与	405,359円	（給料月額 359,721円）
民間給与	404,051円	
較差	△1,308円	（△0.32%）

《配分》	一人当たり
給料月額	△1,254円（△0.31%）
手当等へのはねかえり分	
・給料の特別調整額	△1円（△0.00%）
・地域手当	△53円（△0.01%）
計	△1,308円（△0.32%）

- ※ 給料月額は、新給料表に移行している職員と経過措置期間中の職員を分けて改定。
- ※ 給料の特別調整額は、定額化に伴う経過措置対象者についてのみはねかえる。
- ※ 地域手当 = （給料月額＋給料の特別調整額＋扶養手当）×支給割合

② 手当額の改定

③ 行政職給料表の改定

給料表と経過措置期間中給料月額と、両方のバランスを見ながら同時並行で改定作業を行う。

【平成20年度の取扱い】

給料表・経過措置期間中給料月額の改定率どちらも一律△0.35%

- (1) 給料表の各号俸、経過措置期間中給料月額の切替表（以下「切替表」という。）の各金額に、該当人員を入力する。
- (2) 給料表の基幹号俸にそれぞれ改定後の金額を入力し、その後、基幹号俸の間差額を4で割り、基幹号俸以外の細号俸を設定する。
- (3) 切替表の切替前金額に改定率を掛け、百円未満を四捨五入。〔※ 詳細は2〕
- (4) 給料表・切替表それぞれにおいて、改定額・平均改定率が表示されるよう関数を設定し、公民較差と改定額の総計ができるだけ等しくなるように(2)と(3)の作業を繰り返す。

2 経過措置期間中の給料月額改定手法（平成20年度の取扱い）

給与構造改革による切替前の給料表は条例上存在しないため、当該給料表の全ての級の給料月額、在職する職員の当該給料表の枠外給料月額及び経過措置期間中の再任用職員の給料月額を記載した表を新たに作成し、公民較差相当分を減ずる勧告を行った。

なお、経過措置期間中の職員の給料月額については昇格関係等を考慮する必要はないため、全ての給料月額に一定率を乗じることにより改定を行った。〔※ 詳細は別紙〕

経過措置期間中給料月額改定シート《行政職》

一律△0.349%

100円未満四捨五入

現行額 (百円)	改正後 (百円)	改正後 (百円)	改定額 (百円)	改定率
1,385	1,380.2	1,380	△5	△0.36%
1,431	1,426.0	1,426	△5	△0.35%
1,482	1,476.8	1,477	△5	△0.34%
1,538	1,532.6	1,533	△5	△0.33%
1,610	1,604.4	1,604	△6	△0.37%
1,695	1,689.1	1,689	△6	△0.35%
1,788	1,781.8	1,782	△6	△0.34%
1,798	1,791.7	1,792	△6	△0.33%
1,867	1,860.5	1,860	△7	△0.37%
1,884	1,877.4	1,877	△7	△0.37%
1,943	1,936.2	1,936	△7	△0.36%
1,968	1,961.1	1,961	△7	△0.36%
2,018	2,011.0	2,011	△7	△0.35%
2,052	2,044.8	2,045	△7	△0.34%
2,095	2,087.7	2,088	△7	△0.33%
2,136	2,128.5	2,129	△7	△0.33%
2,172	2,164.4	2,164	△8	△0.37%
2,222	2,214.2	2,214	△8	△0.36%
2,231	2,223.2	2,223	△8	△0.36%
2,246	2,238.2	2,238	△8	△0.36%
2,311	2,302.9	2,303	△8	△0.35%
2,316	2,307.9	2,308	△8	△0.35%
2,322	2,313.9	2,314	△8	△0.34%
2,378	2,369.7	2,370	△8	△0.34%
2,401	2,392.6	2,393	△8	△0.33%
2,415	2,406.6	2,407	△8	△0.33%
2,420	2,411.6	2,412	△8	△0.33%
2,439	2,430.5	2,430	△9	△0.37%
2,489	2,480.3	2,480	△9	△0.36%
2,498	2,489.3	2,489	△9	△0.36%
2,508	2,499.2	2,499	△9	△0.36%
2,517	2,508.2	2,508	△9	△0.36%
2,555	2,546.1	2,546	△9	△0.35%
2,575	2,566.0	2,566	△9	△0.35%
2,600	2,590.9	2,591	△9	△0.35%
2,611	2,601.9	2,602	△9	△0.34%
2,616	2,606.9	2,607	△9	△0.34%
2,618	2,608.9	2,609	△9	△0.34%
2,662	2,652.7	2,653	△9	△0.34%
2,667	2,657.7	2,658	△9	△0.34%
2,692	2,682.6	2,683	△9	△0.33%
2,716	2,706.5	2,707	△9	△0.33%
2,718	2,708.5	2,709	△9	△0.33%
2,722	2,712.5	2,713	△9	△0.33%
2,748	2,738.4	2,738	△10	△0.36%
2,777	2,767.3	2,767	△10	△0.36%
2,784	2,774.3	2,774	△10	△0.36%
2,815	2,805.2	2,805	△10	△0.36%
2,817	2,807.2	2,807	△10	△0.35%
2,827	2,817.1	2,817	△10	△0.35%
2,836	2,826.1	2,826	△10	△0.35%
2,864	2,854.0	2,854	△10	△0.35%
2,877	2,867.0	2,867	△10	△0.35%
2,894	2,883.9	2,884	△10	△0.35%
2,914	2,903.8	2,904	△10	△0.34%
2,919	2,908.8	2,909	△10	△0.34%
2,924	2,913.8	2,914	△10	△0.34%
2,969	2,958.6	2,959	△10	△0.34%
3,011	3,000.5	3,000	△11	△0.37%
3,015	3,004.5	3,004	△11	△0.36%
3,022	3,011.5	3,011	△11	△0.36%
3,061	3,050.3	3,050	△11	△0.36%
3,094	3,083.2	3,083	△11	△0.36%
3,117	3,106.1	3,106	△11	△0.35%
3,126	3,115.1	3,115	△11	△0.35%
3,127	3,116.1	3,116	△11	△0.35%
3,129	3,118.1	3,118	△11	△0.35%
3,154	3,143.0	3,143	△11	△0.35%
3,179	3,167.9	3,168	△11	△0.35%
3,221	3,209.8	3,210	△11	△0.34%
3,232	3,220.7	3,221	△11	△0.34%
3,236	3,224.7	3,225	△11	△0.34%
3,239	3,227.7	3,228	△11	△0.34%

現行額 (百円)	改正後 (百円)	改正後 (百円)	改定額 (百円)	改定率
3,246	3,234.7	3,235	△11	△0.34%
3,262	3,250.6	3,251	△11	△0.34%
3,328	3,316.4	3,316	△12	△0.36%
3,334	3,322.4	3,322	△12	△0.36%
3,343	3,331.3	3,331	△12	△0.36%
3,359	3,347.3	3,347	△12	△0.36%
3,362	3,350.3	3,350	△12	△0.36%
3,400	3,388.1	3,388	△12	△0.35%
3,417	3,405.1	3,405	△12	△0.35%
3,438	3,426.0	3,426	△12	△0.35%
3,459	3,446.9	3,447	△12	△0.35%
3,461	3,448.9	3,449	△12	△0.35%
3,482	3,469.8	3,470	△12	△0.34%
3,485	3,472.8	3,473	△12	△0.34%
3,494	3,481.8	3,482	△12	△0.34%
3,511	3,498.7	3,499	△12	△0.34%
3,542	3,529.6	3,530	△12	△0.34%
3,557	3,544.6	3,545	△12	△0.34%
3,566	3,553.6	3,554	△12	△0.34%
3,571	3,558.5	3,559	△12	△0.34%
3,596	3,583.4	3,583	△13	△0.36%
3,605	3,592.4	3,592	△13	△0.36%
3,608	3,595.4	3,595	△13	△0.36%
3,609	3,596.4	3,596	△13	△0.36%
3,620	3,607.4	3,607	△13	△0.36%
3,631	3,618.3	3,618	△13	△0.36%
3,643	3,630.3	3,630	△13	△0.36%
3,666	3,653.2	3,653	△13	△0.35%
3,671	3,658.2	3,658	△13	△0.35%
3,680	3,667.2	3,667	△13	△0.35%
3,700	3,687.1	3,687	△13	△0.35%
3,715	3,702.0	3,702	△13	△0.35%
3,731	3,718.0	3,718	△13	△0.35%
3,734	3,721.0	3,721	△13	△0.35%
3,735	3,722.0	3,722	△13	△0.35%
3,737	3,724.0	3,724	△13	△0.35%
3,755	3,741.9	3,742	△13	△0.35%
3,783	3,769.8	3,770	△13	△0.34%
3,792	3,778.8	3,779	△13	△0.34%
3,809	3,795.7	3,796	△13	△0.34%
3,828	3,814.6	3,815	△13	△0.34%
3,849	3,835.6	3,836	△13	△0.34%
3,853	3,839.6	3,840	△13	△0.34%
3,859	3,845.5	3,846	△13	△0.34%
3,864	3,850.5	3,851	△13	△0.34%
3,865	3,851.5	3,852	△13	△0.34%
3,870	3,856.5	3,856	△14	△0.36%
3,899	3,885.4	3,885	△14	△0.36%
3,915	3,901.3	3,901	△14	△0.36%
3,935	3,921.3	3,921	△14	△0.36%
3,946	3,932.2	3,932	△14	△0.35%
3,962	3,948.2	3,948	△14	△0.35%
3,963	3,949.2	3,949	△14	△0.35%
3,972	3,958.1	3,958	△14	△0.35%
3,986	3,972.1	3,972	△14	△0.35%
4,009	3,995.0	3,995	△14	△0.35%
4,011	3,997.0	3,997	△14	△0.35%
4,016	4,002.0	4,002	△14	△0.35%
4,048	4,033.9	4,034	△14	△0.35%
4,053	4,038.9	4,039	△14	△0.35%
4,074	4,059.8	4,060	△14	△0.34%
4,077	4,062.8	4,063	△14	△0.34%
4,085	4,070.7	4,071	△14	△0.34%
4,090	4,075.7	4,076	△14	△0.34%
4,111	4,096.7	4,097	△14	△0.34%
4,124	4,109.6	4,110	△14	△0.34%
4,133	4,118.6	4,119	△14	△0.34%
4,158	4,143.5	4,143	△15	△0.36%
4,180	4,165.4	4,165	△15	△0.36%
4,183	4,168.4	4,168	△15	△0.36%
4,194	4,179.4	4,179	△15	△0.36%
4,204	4,189.3	4,189	△15	△0.36%
4,228	4,213.2	4,213	△15	△0.35%
4,231	4,216.2	4,216	△15	△0.35%
4,232	4,217.2	4,217	△15	△0.35%
4,267	4,252.1	4,252	△15	△0.35%
4,270	4,255.1	4,255	△15	△0.35%
4,271	4,256.1	4,256	△15	△0.35%
4,298	4,283.0	4,283	△15	△0.35%

現行額 (百円)	改正後 (百円)	改正後 (百円)	改定額 (百円)	改定率
4,306	4,291.0	4,291	△15	△0.35%
4,308	4,293.0	4,293	△15	△0.35%
4,345	4,329.8	4,330	△15	△0.35%
4,347	4,331.8	4,332	△15	△0.35%
4,348	4,332.8	4,333	△15	△0.34%
4,357	4,341.8	4,342	△15	△0.34%
4,384	4,368.7	4,369	△15	△0.34%
4,386	4,370.7	4,371	△15	△0.34%
4,390	4,374.7	4,375	△15	△0.34%
4,422	4,406.6	4,407	△15	△0.34%
4,424	4,408.6	4,409	△15	△0.34%
4,459	4,443.4	4,443	△16	△0.36%
4,462	4,446.4	4,446	△16	△0.36%
4,477	4,461.4	4,461	△16	△0.36%
4,484	4,468.4	4,468	△16	△0.36%
4,498	4,482.3	4,482	△16	△0.36%
4,500	4,484.3	4,484	△16	△0.36%
4,501	4,485.3	4,485	△16	△0.36%
4,537	4,521.2	4,521	△16	△0.35%
4,540	4,524.2	4,524	△16	△0.35%
4,553	4,537.1	4,537	△16	△0.35%
4,567	4,551.1	4,551	△16	△0.35%
4,578	4,562.0	4,562	△16	△0.35%
4,579	4,563.0	4,563	△16	△0.35%
4,618	4,601.9	4,602	△16	△0.35%
4,619	4,602.9	4,603	△16	△0.35%
4,622	4,605.9	4,606	△16	△0.35%
4,641	4,624.8	4,625	△16	△0.34%
4,662	4,645.7	4,646	△16	△0.34%
4,673	4,656.7	4,657	△16	△0.34%
4,680	4,663.7	4,664	△16	△0.34%
4,706	4,689.6	4,690	△16	△0.34%
4,731	4,714.5	4,714	△17	△0.36%
4,750	4,733.4	4,733	△17	△0.36%
4,771	4,754.3	4,754	△17	△0.36%
4,780	4,763.3	4,763	△17	△0.36%
4,786	4,769.3	4,769	△17	△0.36%
4,794	4,777.3	4,777	△17	△0.35%
4,826	4,809.2	4,809	△17	△0.35%
4,838	4,821.1	4,821	△17	△0.35%
4,862	4,845.0	4,845	△17	△0.35%
4,871	4,854.0	4,854	△17	△0.35%
4,882	4,865.0	4,865	△17	△0.35%
4,916	4,898.8	4,899	△17	△0.35%
4,926	4,908.8	4,909	△17	△0.35%
4,930	4,912.8	4,913	△17	△0.34%
4,943	4,925.7	4,926	△17	△0.34%
4,961	4,943.7	4,944	△17	△0.34%
4,970	4,952.7	4,953	△17	△0.34%
5,006	4,988.5	4,989	△17	△0.34%
5,011	4,993.5	4,994	△17	△0.34%
5,014	4,996.5	4,997	△17	△0.34%
5,051	5,033.4	5,033	△18	△0.36%
5,058	5,040.3	5,040	△18	△0.36%
5,072	5,054.3	5,054	△18	△0.35%
5,078	5,060.3	5,060	△18	△0.35%
5,096	5,078.2	5,078	△18	△0.35%
5,102	5,084.2	5,084	△18	△0.35%
5,128	5,110.1	5,110	△18	△0.35%
5,146	5,128.0	5,128	△18	△0.35%
5,176	5,157.9	5,158	△18	△0.35%
5,190	5,171.9	5,172	△18	△0.35%
5,191	5,172.9	5,173	△18	△0.35%
5,222	5,203.8	5,204	△18	△0.34%
5,234	5,215.7	5,216	△18	△0.34%
5,267	5,248.6	5,249	△18	△0.34%
5,293	5,274.5	5,275	△18	△0.34%
5,313	5,294.5	5,294	△19	△0.36%
5,359	5,340.3	5,340	△19	△0.35%
5,387	5,368.2	5,368	△19	△0.35%
5,405	5,386.1	5,386	△19	△0.35%
5,451	5,432.0	5,432	△19	△0.35%
5,453	5,434.0	5,434	△19	△0.35%
5,510	5,490.8	5,491	△19	△0.34%
5,560	5,540.6	5,541	△19	△0.34%
5,608	5,588.4	5,588	△20	△0.36%
5,656	5,636.3	5,636	△20	△0.35%
5,704	5,684.1	5,684	△20	△0.35%

「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめの概要

I 背景、趣旨

1 背景、趣旨

- 多くの地方公共団体では、国の俸給表と同じ給料表が用いられてきたが、近年、地域における民間給与水準を適切に反映させる観点から、国の俸給表構造を用いつつ、水準について独自の調整を行う取組が見られる。
- 独自の給料表について、その基本的な考え方や具体的方法を整理する必要がある。

II とりまとめの概要

1 独自水準の給料表

- ・ 既に一部の人事委員会においては、国の俸給月額に①一定率を乗じる、②一定額を加減する、③若年層に傾斜配分する、といった方法による独自の水準調整を行った給料表を勧告。近年、公務員の給与についても、職務給原則を徹底する観点から、給与カーブのフラット化が指向されていること等を考慮し、このような調整を行う手法が合理的。

2 独自構造の給料表

- ・ 現在、政令市を中心に採用されている独自構造の給料表は、一職一級制に近いものとなっている一方、各級の号給数が多い、最高額と最低額の幅が大きい、級間の重なりが大きい、といった面がある。
- ・ 独自構造の給料表を用いた場合も、ラスパイレス指数により、給与水準全体の比較は可能であるが、役職間・世代間の配分の比較は困難。
- ・ 独自構造の給料表を用いる場合には、国よりも職務給原則を徹底したものである等、運用面を含めた合理性について十分な説明責任を果たすことが必要。

3 その他

- ・ 公民比較は給料（本給）と諸手当をあわせて行われているものであるが、全体として公民均衡が図られている場合でも、公務としての近似性・類似性を考慮すれば、諸手当が国と異なることについては、住民の理解と納得を十分に得ることが必要。
- ・ 人事委員会を設置していない市町村においては、都道府県人事委員会の調査結果を参考とすることが合理的。都道府県が独自水準の給料表を用いている場合には、基本的には、同様に水準調整を行った給料表を用いるべき。
- ・ 国との均衡も考慮しつつ、引き続き、人事委員会勧告の内容や改定後の給与制度・水準について、情報開示を徹底し、十分な説明責任を果たすべき。

Ⅲ 地方公務員の給料表等に関する専門家会合の概要

検討経過 平成21年7月～平成22年2月に計6回開催

構成員

(座 長) 稲 継 裕 昭 早稲田大学大学院公共経営研究科教授

(委 員) 出 雲 明 子 東海大学政治経済学部専任講師

清 水 啓 敏 奈良県人事委員会事務局次長

鈴 木 一 光 仙台市人事委員会事務局審査給与課長

藤 田 征 夫 日本賃金研究センター主任アドバイザー (敬称略、五十音順)

給与勧告の公表内容の充実に関する取組事例（H21）

（参考：平成21年人事院勧告、人事委員会勧告）

1. 給与勧告の仕組み等

- 勧告の対象職員、手順、民間給与との比較方法等について、分かりやすく説明。【例：国家公務員】
- 公民比較の役職の対応関係、比較対象職員、比較対象給与種目について、分かりやすく説明。
【例：山梨県、新潟県、千葉市】

2. 給与勧告の内容等

- 民間給与との較差の配分、給与改定・制度改正の内容等について、分かりやすく説明。
【例：国家公務員、高知県】
- 勧告実施前後のモデル給与例、最近の勧告実施状況について、分かりやすく説明。【例：国家公務員、大阪府】

3. 民間給与の状況等

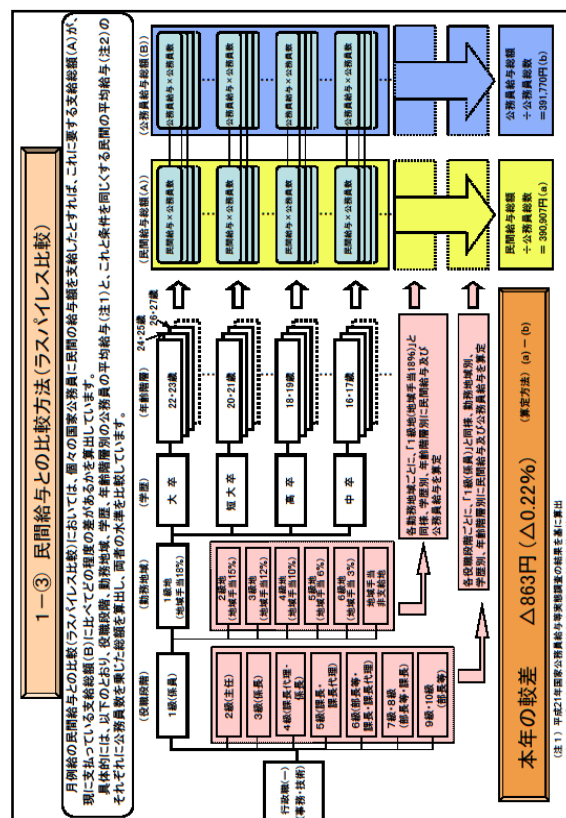
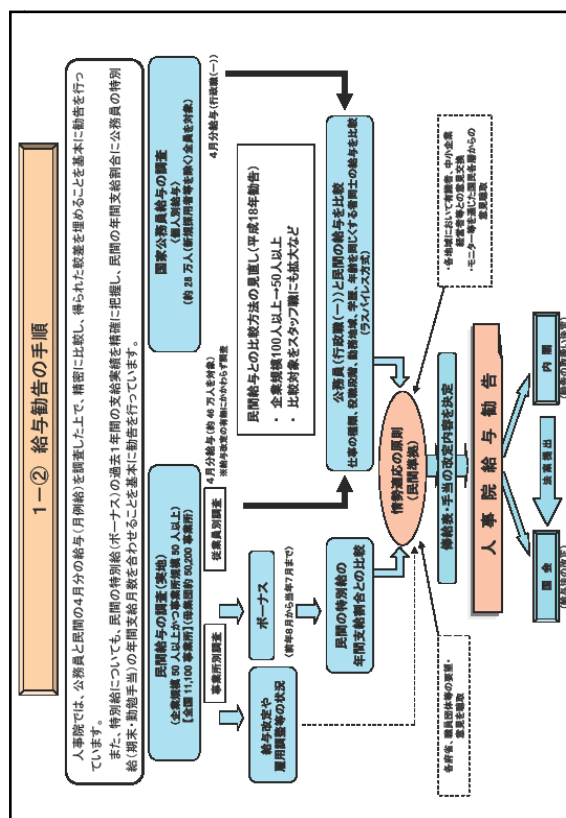
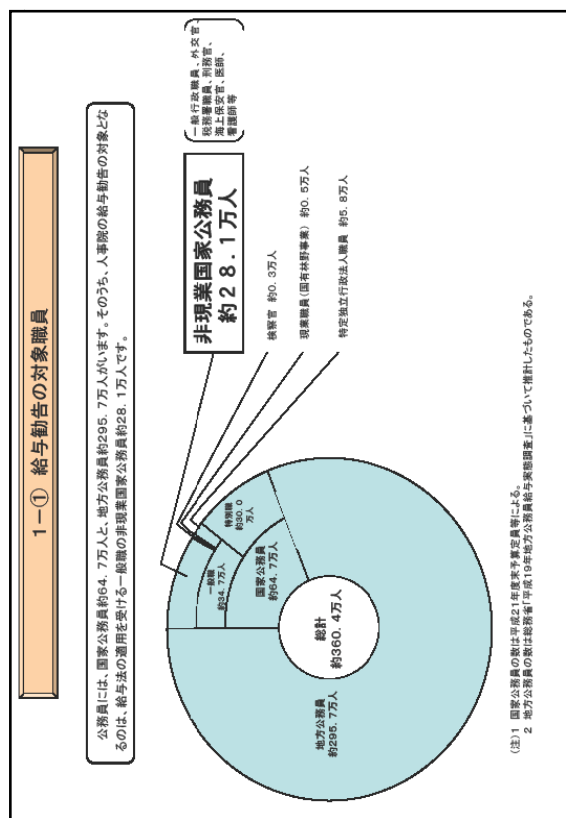
- 本年から、調査事業所数の統計表について、3000人以上、1000人以上3000人未満、500人以上1000人未満の区分を新設（昨年までは500人以上で一括り）。【例：国家公務員】
- 調査事業所や調査対象（母集団）事業所の状況を、詳しく説明・公表。【例：宮城県、大阪府、愛媛県】
- 公民比較の対象となる事務・技術職種の給与データの統計表を、詳しく公表。【例：愛媛県】
- 民間給与実態調査の標本抽出から集計の流れを、分かりやすく説明。【例：千葉市】

4. 職員給与の状況等

- 職員給与の統計表について、同じ地域、類似団体毎に比較できるデータを公表。【例：青森県、仙台市】
- 給料や諸手当の統計表について、詳しいデータを公表。【例：山梨県、三重県、佐賀県】

○ 勧告の対象職員、手順、民間給与との比較方法等について、分かりやすく説明している例

【国家公務員の例】



○ 公民比較の役職の対応関係、比較対象職員、比較対象給与種目について、分かりやすく説明している例

【山梨県の例】

第19表 職員と民間従業員の職務対応

職員の職務の級 (行政職給料表)	民間従業員の種類名		
	企業規模 500人以上	企業規模 100人以上500人未満	企業規模 50人以上100人未満
9 級	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
8 級			
7 級	課 長	課 長	課 長
6 級			
5 級	課長代理	課長代理	課長代理
4 級	係長・主任 [※]		
3 級		係長・主任 [※]	係長・主任 [※]
2 級	主 任	主 任	主 任
1 級	係 員	係 員	係 員

(注) 民間従業員の職種の定義は、次のとおりである。

職 名	定 数
支店長	構成員 50 人以上の支店、工場の長（役員を除く）
工場長	3 課以上又は構成員 30 人以上の部の長
部長	職能資格等が上型課長の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職（役員を除く）
部次長	上型課長に事故等のあるときの職務代行者 職能資格等が上型部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
課長	2 課以上又は構成員 10 人以上の課の長 職能資格等が上型課長の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課長代理	上型課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に部長等の役職等を有する者 課長に直属し部下 4 人以上を有する者 職能資格等が上型課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
係長	課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 職能資格等が上型係長と同等と認められる係長及び係長級専門職
主任	係制のある事業所において主任の職名を有する者 例）は、係制のない事業所の主任のうち職長代理以上に直属し直属の部下を有する者
係長	上司の指導、監督の下に定型的業務を行う、いわゆる一般の事務員、技術者

【新潟県の例】

別表第7
公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
きまつて支給する給与から 時間外手当及び通勤手当を 除いたもの	給料月額、給料の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、身身赴任手当（基礎額）、特別勤務手当等、寒冷手当

農林漁業、指導手当と特殊勤務手当については、国や他の都道府県における取扱いを考慮して、今回から比較対象給与項目から除外した。

【千葉市の例】

— **＜「事務・技術関係職種」について＞**

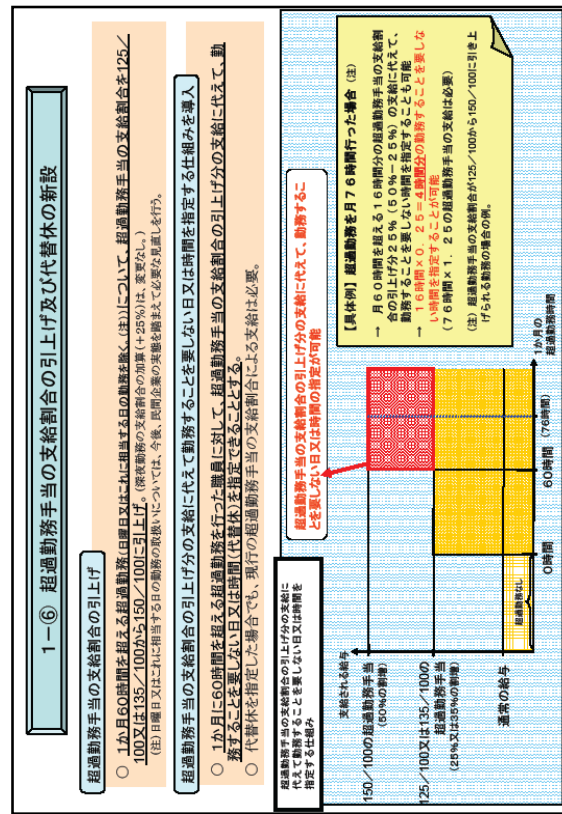
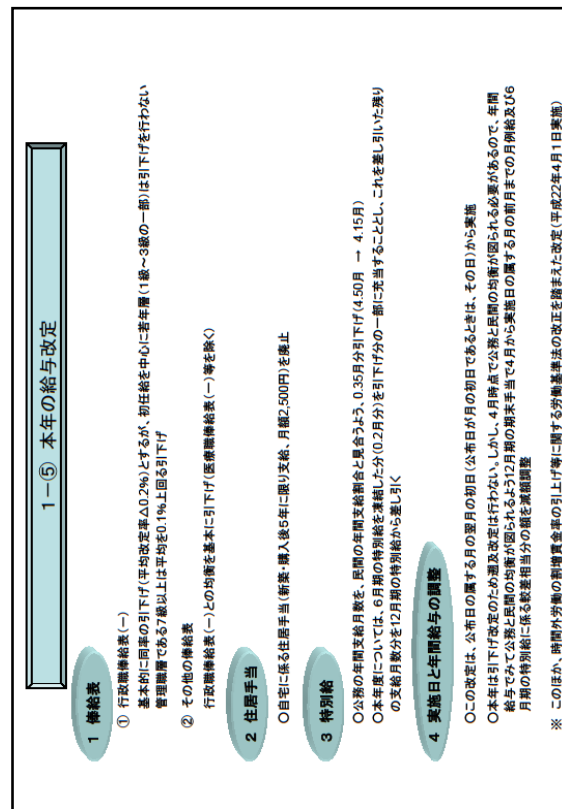
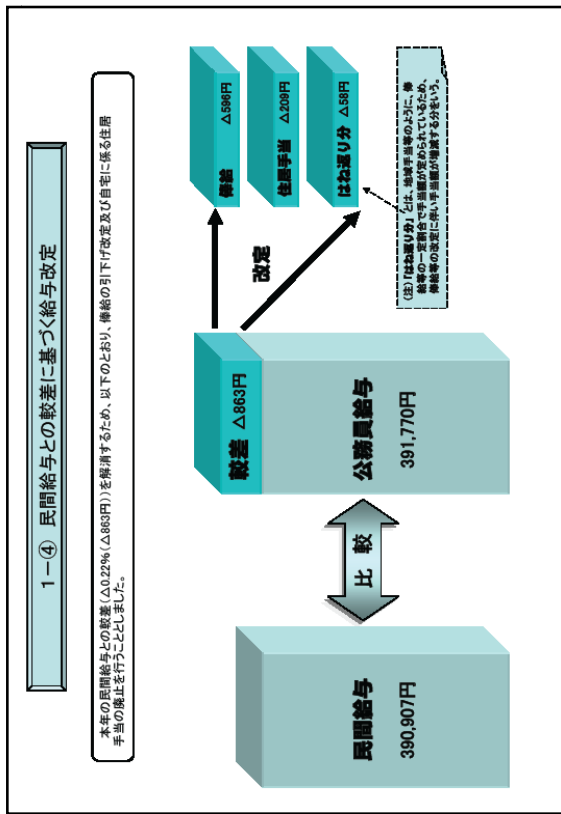
民間給与との比較における「事務・技術関係職種」とは、本市の行政職給料表適用職員のうち、消防職員、専門的職種の職員及び新規卒卒の職員を除いた下の細目部分が該当）である。

これは、本報告の参考資料第1表(48頁)の行政職(一般)とは範圍が異なり、またこの地方自治体の職員給与(B)は、民間従業員と給与決定要素(責任の度合)(受託、学歴、年齢)の条件が合致した職員のみの平均であるため、参考資料第1表の平均給与月額との第11表の職員給与(A)は一致しない。

[illegible]

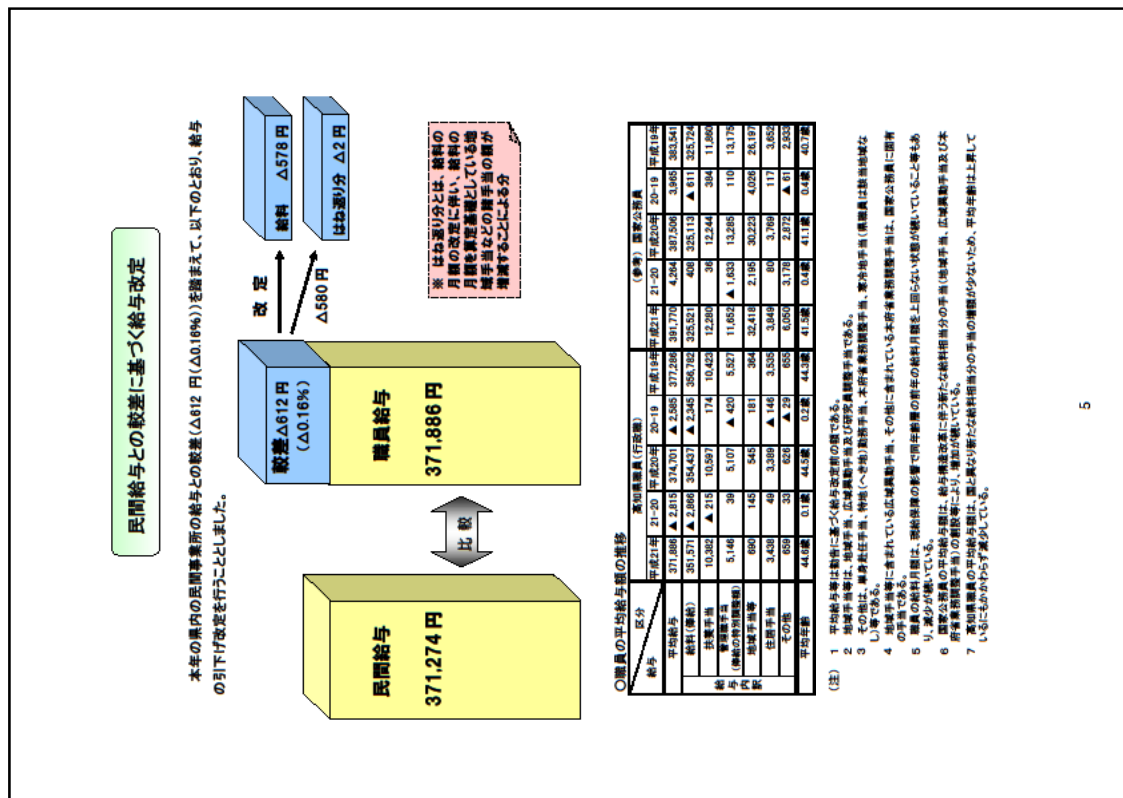
○ 民間給与との較差の内容等について、分かりやすく説明している例

【国家公務員の例】



○ 民間給与との較差の配分、給与改定・制度改正の内容等について、分かりやすく説明している例

【高知県の例】



平成21年12月に支給する期末手当の特例措置について

1 特別措置の趣旨

公民給与は4月時点で比較的に衡を図ることとしており、選改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民給相当分を解消することが情勢適応の原則にかなうものです。このような観点から所要の調整を行うこととしました。

2 特例措置の実施内容

(1) 特例措置の対象者
給料月額が引き下げられる職員（減額改定対象職員）

(2) 統計処理の方法

期末手当の額 $= A - (B + C)$

A: 勧告に基づく改正後の給与条例の規定による期末手当の額

B:平成21年4月1日において職員が受けるべき給与(※1)の月額合計額×調整率0.17%
(※3)×4月から施行日の属する月の前月までの月数(※2)

C:平成21年6月に支給された期末手当及び勤続手当の合計額×調整率0.17% (※3)

※1 平成21年4月1日において、**第10回**が受けるべき給与

民間給与との比較を行う場合の職員の給与で、次の給与種目の支給額の合計額

給料（給料の調整額及び労働調整額を含む）、扶養手当、住居手当、管理職手当、当初給調整手当、特別勤労手当（準ずる手当を含む）、へき地勤労手当（準ずる手当を含む）、單身赴任手当（基礎額を含む）

※ 平成21年4月2日以降に「新たに職員となった者」や「減額の対象となる給料月額を受けることとなった職員」については、新たに職員となった日等において受けるべき給与

※2 4月から施行日の属する月の前月までの月数

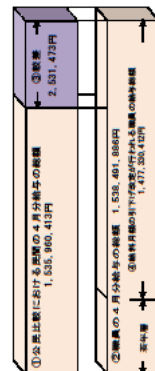
民間給与との調整が必要となる期間で、改正条例が12月1日施行であれば、4月から11月までの8箇月間となる。

※在職しなかった期間や給料を支給されなかった期間等については、差し引く。

○ ○ ○ ○ ○

※3 調整率のイメージ
民間給与との転送の総額を給料月額の下り改定が行われる職員が本年4月に受けた民間給与との比較の基調となる給与の総額で除した場合に得られる率

$$\text{調整率} = \frac{\text{4月給与における公民
投票の総額}}{\text{給与月額引下げ決定対象
議員の4月給与の総額}} \div (\text{下の①}-②=③) = \Delta 0.17\%$$



○ 勧告実施前後のモデル給与例、最近の勧告実施状況について、分かりやすく説明している例

【国家公務員の例】

1－⑦ 国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例						
職務段階	年齢	家族構成	勤告前 月額	勤告後 年間給与	勤告後 月額	年間給与との差
係員	25歳	独身	178,800	2,939,000	178,800	△ 83,000
	30歳	配偶者	227,600	3,723,000	227,600	△ 79,000
	35歳	配偶者、子1人	287,700	4,761,000	287,200	△ 111,000
係長	40歳	配偶者、子2人	323,900	5,354,000	323,400	△ 125,000
	50歳	配偶者、子2人	450,700	7,325,000	450,000	△ 183,000
地方機関課長	35歳	配偶者、子1人	448,098	7,418,000	447,481	△ 171,000
本府省課長補佐	45歳	配偶者、子2人	731,250	12,296,000	728,846	△ 304,000
行政職(一)平均	—	—	391,770	6,510,000	390,907	△ 154,000
本府省局長	—	—	1,076,740	17,901,000	1,075,230	△ 438,000
事務次官	—	—	1,416,870	23,512,000	1,412,190	△ 577,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、療給の特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当を基礎に算出
○ 地方機関課長：俸給の特別調整額 (46,300円)
○ 本府省課長補佐：本府省業務調整手当 (38,800円) 及び地域手当 (17%)
○ 本府省課長：俸給の特別調整額 (130,300円) 及び地域手当 (17%)
○ 本府省局長・事務次官：地域手当 (17%)
なお、勧告前の年間給与は、特別給について平成21年6月期の期末手当等の特別措置による一部減額(行政職(一)0.2月分、指定職0.15月分)前の額で算出

1-⑧ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

国家公務員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが繰り返しています。

	月例給 勧告率	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
		年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%
平成14年	△ 2.03%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%
平成15年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%
平成16年	勧告なし(注1)	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%
平成18年	勧告なし(注2)	4.45月	-	-	-
平成19年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%
平成20年	勧告なし(注3)	4.50月	-	-	-
平成21年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%

(注1) 平成16年の民間給与との数値は0.01%、水準改定以外の動向(寒冷地手当の引下げ改定等)あり。
(注2) 平成18年の民間給与との数値は0.009%、水準改定以外の動向(給与構造改革に関する改定等)あり。
(注3) 平成20年の民間給与との数値は0.04%、水準改定以外の動向(給与構造改革に関する改定等)あり。

○ 勧告実施前後のモデル給与例、最近の勧告実施状況について、分かりやすく説明している例

【大阪府の例】

⑦ 平成21年度大阪府職員モデル給与例 その2(民間給与との比較)

減額措置前

大阪府職員の状況(技能労務系職員を除く行政職給料表適用者) (モデルは府職員の平均で設定)	部長級		課長級		主査級		主簿級(注経線)	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
1 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。	57.0	771,210円	54.2	616,841円	47.5	434,387円	37.1	318,032円
2 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。								

民間従業員(企業規模)									
部長級		課長級		係長級		主査級		主簿級	
年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
1,000人以上の上場企業	56.9	790,447円	53.9	635,397円	48.0	472,564円	37.0	322,427円	
500人以上の上場企業	56.9	775,835円	53.9	622,818円	48.0	467,026円	37.0	318,118円	
100~499人の企業	56.9	638,649円	53.9	543,254円	47.9	402,148円	36.9	280,596円	
50~99人の企業	56.8	536,394円	54.3	491,393円	48.2	366,900円	36.9	273,249円	
1 年勤及び給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									
2 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									

差 引 (府職員-民間従業員)									
部長級		課長級		係長級		主査級		主簿級	
年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
0.1	▲19,237円	0.3	▲18,756円	▲0.5	▲38,177円	0.1	▲4,395円		
0.1	▲4,625円	0.3	▲6,177円	▲0.5	▲32,639円	0.1	▲86円		
0.1	132,561円	0.3	73,387円	▲0.4	32,239円	0.2	37,436円		
0.2	234,817円	▲0.1	125,248円	▲0.7	67,487円	0.2	44,783円		

減額措置後

大阪府職員の状況(技能労務系職員を除く行政職給料表適用者) (モデルは府職員の平均で設定)									
部長級		課長級		主査級		主簿級(注経線)			
年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
57.0	686,714円	54.2	559,204円	47.5	404,844円	37.1	301,706円		
1 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									
2 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									

民間従業員(企業規模)									
部長級		課長級		係長級		主査級		主簿級	
年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
1,000人以上の上場企業	56.9	790,447円	53.9	635,397円	48.0	472,564円	37.0	322,427円	
500人以上の上場企業	56.9	775,835円	53.9	622,818円	48.0	467,026円	37.0	318,118円	
100~499人の企業	56.9	638,649円	53.9	543,254円	47.9	402,148円	36.9	280,596円	
50~99人の企業	56.8	536,394円	54.3	491,393円	48.2	366,900円	36.9	273,249円	
1 年勤及び給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									
2 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									

差 引 (府職員-民間従業員)									
部長級		課長級		係長級		主査級		主簿級	
年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
0.1	▲103,733円	0.3	▲76,183円	▲0.5	▲67,209円	0.1	▲20,721円		
0.1	▲89,121円	0.3	▲63,614円	▲0.5	▲82,182円	0.1	▲16,412円		
0.1	48,085円	0.3	15,950円	▲0.4	2,686円	0.2	21,110円		
0.2	150,320円	▲0.1	67,811円	▲0.7	37,944円	0.2	28,457円		

⑥ 平成21年度大阪府職員モデル給与例 その1

※モデルは職制ごとに給与表の給与表で設定

職 員									
職 員		職 員		職 員		職 員		職 員	
年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
55歳	55歳	55歳	55歳	55歳	55歳	55歳	55歳	55歳	55歳
50歳	50歳	50歳	50歳	50歳	50歳	50歳	50歳	50歳	50歳
45歳	45歳	45歳	45歳	45歳	45歳	45歳	45歳	45歳	45歳
40歳	40歳	40歳	40歳	40歳	40歳	40歳	40歳	40歳	40歳
35歳	35歳	35歳	35歳	35歳	35歳	35歳	35歳	35歳	35歳
30歳	30歳	30歳	30歳	30歳	30歳	30歳	30歳	30歳	30歳
25歳	25歳	25歳	25歳	25歳	25歳	25歳	25歳	25歳	25歳
20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳
15歳	15歳	15歳	15歳	15歳	15歳	15歳	15歳	15歳	15歳
10歳	10歳	10歳	10歳	10歳	10歳	10歳	10歳	10歳	10歳
5歳	5歳	5歳	5歳	5歳	5歳	5歳	5歳	5歳	5歳
0歳	0歳	0歳	0歳	0歳	0歳	0歳	0歳	0歳	0歳
1 年勤及び給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									
2 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。									

1 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。
2 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。
3 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。
4 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。
5 給与総額は、比較する給与額で、給料(月額給与を含む)、管理職手当、加給手当、住居手当、専属赴任手当(道端職)へ差引手当の合計額です。

○ 本年から、調査事業所数の統計表について、3000人以上、1000人以上3000人未満、500人以上1000人未満の区分を新設（昨年までは500人以上で一括り）

【国家公務員の例】

第16表 企業規模別調査事業所数

（平成21年調査結果）

その1 産業別、企業規模別調査事業所数

産業	企業規模	規模計					事業所				
		計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	事業所	事業所	事業所	事業所
産業	計	9,747	1,632	1,099	1,130	3,931	1,955				
漁業	計	10	0	0	0	6	4				
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	計	770	132	100	78	208	252				
製造業	計	4,726	575	536	572	1,992	1,051				
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	計	1,885	507	176	196	622	384				
卸売業、小売業	計	1,002	95	132	124	456	195				
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	計	477	194	80	48	130	25				
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	計	877	129	75	112	517	44				

(注) 1 上記調査事業所のほか、実地調査に際し、規模等が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所が1,353あった。
2 「サービス業」に含まれる産業は、学術・調査研究機関、広告業、その他の生活関連サービス業及び政治・経済・文化団体である。

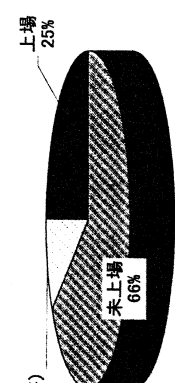
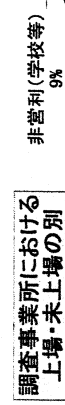
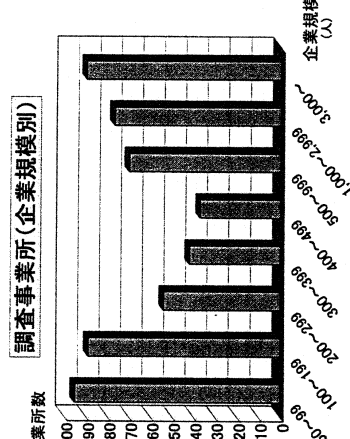
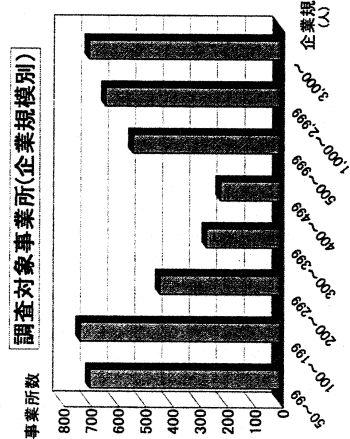
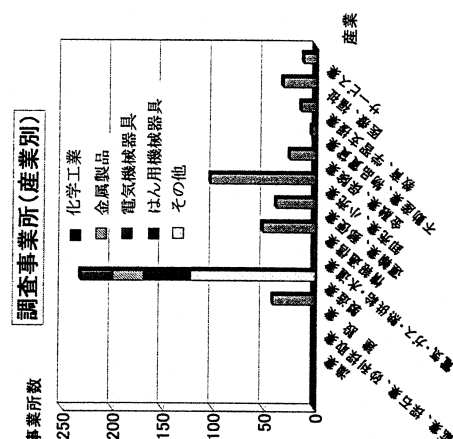
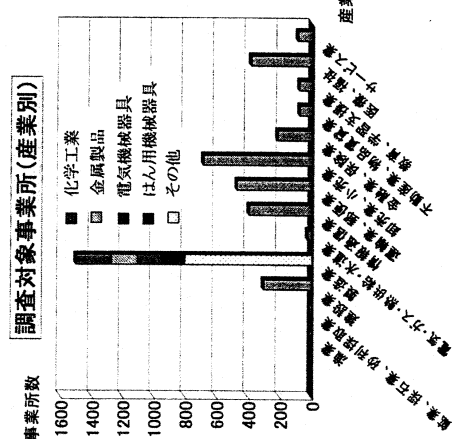
その2 地域別、企業規模別調査事業所数

地域	企業規模	規模計					事業所				
		計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	事業所	事業所	事業所	事業所
北海道・東北	計	1,176	191	100	126	497	262				
関東甲信越	計	2,197	384	270	277	820	446				
東京都	計	833	122	131	124	328	128				
中部	計	1,458	263	157	171	568	299				
近畿	計	1,409	248	175	162	567	257				
中国・四国	計	1,374	233	122	140	589	290				
九州・沖縄	計	1,300	191	144	130	562	273				

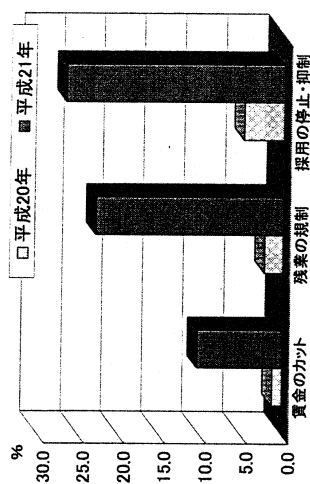
(注) 各地域に含まれる道府県は、次のとおりである。
「北海道・東北」… 北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
「関東甲信越」… 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県
「中部」… 富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
「近畿」… 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
「中国・四国」… 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
「九州・沖縄」… 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

【大阪府の例】

⑤ 調査事業所の状況



雇用調整の状況等



賃金カット等の状況

項目	管理職 (課長級)	一般従業員 (係員)
賃金カット実施事業所の 平均カット率	6.4%	5.0%
一時帰休・休業等実施事業所の 平均カット率	5.1%	5.3%

業況判断

項 目	本府独自調査 (21年6月実施)	日経短観 (21年3月実施)
全 産 業	-35	-46
製 造 業	-49	-57
非製造業	-15	-38

○ 調査事業所や調査対象（母集団）事業所の状況を、さらに詳しく公表している例

【宮城県の例】

第12表

産業別、規模別調査事業所数

企業規模 産業	5,000人以上						1,000～4,999人						500～999人						100～499人						50～99人					
	計	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所
産業計	214	41	18	23	20	67	45																							
漁業	1	0	0	0	0	0	1																							
建設業	22	2	4	6	2	0	8																							
製造業	71	13	6	6	3	29	14																							
電気・ガス・ 熱供給・水道業	5	5	0	0	0	0	0																							
情報通信業	20	2	2	1	8	5	2																							
運輸業、郵便業	37	6	2	2	1	14	12																							
卸売業、小売業	22	3	0	4	1	6	8																							
金融業、保険業	11	5	1	3	1	1	0																							
不動産業、 物品賃貸業	4	1	0	1	0	2	0																							
学術研究、専門・技 術サービス業	1	0	0	0	0	1	0																							
教育、学習支援業	7	0	0	0	3	4	0																							
医療、福祉	13	4	3	0	1	5	0																							

(注) 1 抽出した県内22事業所のうち、規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所が28あったため、214事業所の調査となった。
2 今年より人事院の資料の企業規模区分が細分化されたことから企業規模の区分を改めた。

【愛媛県の例】

第13表 調査事業所の本・支店別構成

企業規模		(平成21年職種別民間給与実態調査)			
規 模	区 分	本 店	支 店	計	
5 0 0 人 以 上	計	69 事業所	45 事業所	114 事業所	
100人以上500人未満		11	34	45	
1 0 0 人 未 満		33	10	43	
1 0 0 人 未 満		25	1	26	

(注) 「本店」とは支店・工場等を有する本店又は他に支店・工場等がなく企業が単一の事業所からなっているものを、「支店」とは支店・工場等をいう。

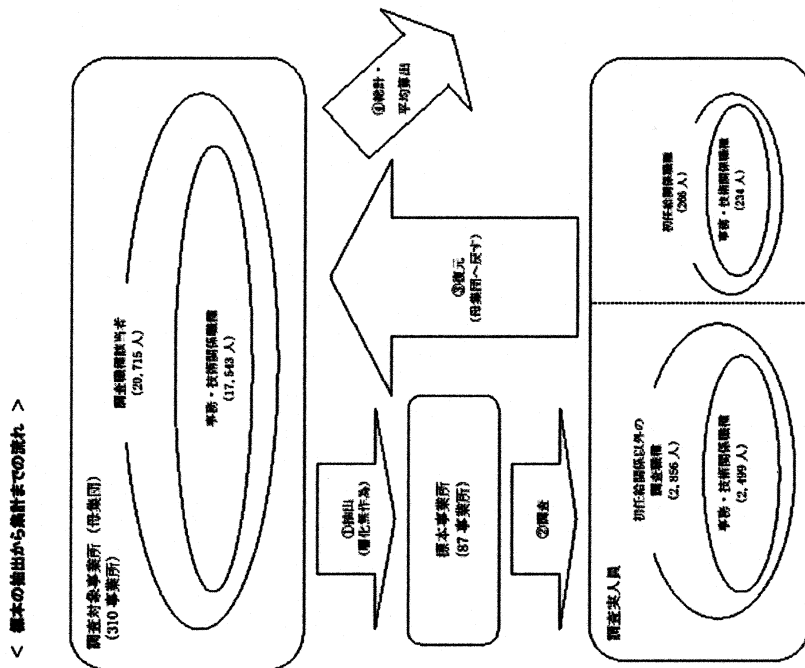
- 民間給与実態調査の標本抽出から集計の流れを、分かりやすく説明している例

【千葉市の例】

(平成21年職種別民間給与実態調査)

注) 1 表中「一」とあるのは、該当人員のないことを示す。
2 表中「※」とあるのは、調査実人員が5人以下であることを示す。

- ① 調査対象事業所（併集団）から原本事業所を抽出する。
- ② 原本事業所に対して、階層別民間論与実地調査を実施する。
- ③ 調査結果を基に、調査対象事業所（併集団）において特定された調査対象個人数に対する値に還元する。
- ④ 還元した値を基に、総計及び平均を算出する。



○ 職員給与の統計表について、同じ地域、類似団体毎に比較できるデータを公表している例

【青森県の例】

第3表 東北各県職員給与等実態調査結果

その1 統括表

項目	給料表		行政職	公安職	海事職	教育職 (高等学校)	教育職 (中・小学校)
	県	市					
職員数(人)	青森	8,167	4,881	2,225	45	3,511	6,167
	岩手	8,253	4,885	2,106	-	3,624	8,253
	宮城	11,733	6,181	3,643	-	4,743	11,733
	秋田	5,865	4,202	1,919	24	2,915	5,865
	山形	6,494	4,332	1,933	22	2,616	6,494
	福島	10,939	6,228	3,165	-	5,075	10,939
平均給料月額(円)	青森	375,179	353,859	345,465	390,096	380,372	375,179
	岩手	370,653	337,609	334,574	-	357,841	370,653
	宮城	362,411	333,550	326,250	-	362,415	362,411
	秋田	372,850	340,184	330,932	354,118	353,197	372,850
	山形	384,862	352,588	352,250	355,932	371,314	384,862
	福島	387,879	357,448	345,388	-	377,792	387,879
平均年齢(歳)	青森	43.7	43.7	41.3	46.8	44.9	43.7
	岩手	43.7	42.4	40.3	-	42.8	43.7
	宮城	44.1	42.7	40.0	-	43.6	44.1
	秋田	45.3	43.7	40.6	46.5	42.5	45.3
	山形	45.4	43.5	42.1	41.2	43.7	45.4
	福島	44.7	43.8	40.7	-	43.3	44.7
平均経年数(年)	青森	21.2	22.8	20.7	27.5	22.4	21.2
	岩手	21.3	21.9	19.8	-	20.4	21.3
	宮城	21.7	22.3	19.6	-	21.2	21.7
	秋田	22.4	22.8	19.7	27.1	19.6	22.4
	山形	22.7	22.5	21.4	21.2	22.7	22.7
	福島	21.9	22.3	19.4	-	20.5	21.9
平均修業年数(年)	青森	15.9	14.3	13.9	11.4	15.8	15.9
	岩手	15.8	13.9	13.8	-	15.7	15.8
	宮城	15.9	14.0	14.0	-	15.8	15.9
	秋田	16.0	14.0	13.9	12.7	16.0	16.0
	山形	16.0	14.2	13.9	12.9	15.7	16.0
	福島	15.8	14.4	14.0	-	15.7	15.8
行級別	職員の級		1級	2級	3級	4級	5級
職員の級別	青森	4.8	14.7	19.5	31.2	16.1	
給料構成比率(%)	岩手	7.0	16.8	19.2	28.3	18.8	
	宮城	6.1	7.6	20.2	32.1	22.6	
	秋田	4.2	11.5	21.2	22.9	22.9	
	山形	8.7	6.5	18.1	22.8	26.0	
	福島	4.9	7.3	18.4	31.6	15.8	
(参考)	国家公務員	6.8	13.4	32.5	21.1	11.8	

(注) 1 給与関係給料表(高等学校)には、特別支援学校の職員を含む。(その2の表において同じ。)
2 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

【仙台市の例】

第22表 政令指定都市職員の平均給与月額等

その1 給料表適用職員

都 市	名 給	料 扶 養 手 当 地 域 手 当 計	平 均 年 額
札 さい	339,669	12,020	362,797
さ い た ま	333,470	9,199	381,591
静 名	347,536	9,354	379,920
京 大	347,564	9,772	400,934
神 戸	349,559	11,456	397,814
岡 山	322,112	11,424	385,414
北 九 州	357,079	11,348	406,279
福 岡	343,030	10,649	364,859
仙 台	367,290	11,316	401,903
	357,999	12,020	385,534
	350,993	13,147	37,553
	354,349	11,029	383,695
			43.4

(注) 1 「給料」には、給料の調整額及び数額調整並びに切替に伴う差額を含む。

2 名古屋及び京都には、技能職員を含む。

3 名古屋、京都及び神戸は給与カット措置による減額前の額であり、大阪は給与カット措置による減額後の額である。

4 平成21年9月25日現在人事委員会勧告を行っていない政令市を除いて掲載した。

その2 行政職給料表適用職員(事務・技術系)

都 市	名 給	料 扶 養 手 当 地 域 手 当 計	平 均 年 額
札 さい	336,775	10,814	358,391
さ い た ま	337,178	8,578	39,239
静 名	345,346	10,616	21,949
京 大	346,962	8,283	43,557
神 戸	343,983	10,424	36,049
岡 山	323,676	10,480	53,818
北 九 州	364,663	11,462	38,778
福 岡	342,673	11,540	414,903
	367,068	10,537	365,356
	362,158	15,172	23,255
	351,573	12,769	37,395
	354,304	9,664	18,157
			382,125
			43.7

(注) 1 「給料」には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含む。

2 名古屋、京都及び神戸は給与カット措置による減額前の額であり、大阪は給与カット措置による減額後の額である。

3 平成21年9月25日現在人事委員会勧告を行っていない政令市を除いて掲載した。

○ 給料や諸手当の統計表について、より詳しいデータを公表している例

【山梨県の例】

第 6 表 給料表別・

区 分	職 員 数		平均 年齢	平均 経年 数	給料の 端整額	地域 手当	教育 手当	職務給 手当	扶養 手当	小 計 (1)
	男	女								
行政職給料表 1 級	75	89	23.9	2.2	175,789	228	4,499		372	180,888
					(179,377)					(184,466)
	2 級	218	126	29.0	6.1	214,839	890	6,424	2,749	224,902
					(219,223)					(225,286)
	3 級	331	244	35.4	13.1	271,639	568	7,615	6,610	286,432
					(277,183)					(291,976)
	4 級	739	310	42.9	20.9	348,376	666	9,485	11,964	370,491
					(355,466)					(377,601)
	5 級	391	76	47.8	26.1	383,541	651	10,496	18,262	413,470
医療職給料表(一)	6 級	671	59	54.2	32.2	423,440	447	12,503	16,326	452,716
					(437,381)					(471,725)
	7 級	72	2	56.3	33.5	434,196		13,691	15,801	463,718
					(462,268)					(481,810)
	8 級	54	2	57.7	34.8	450,618	16,244		12,465	479,317
					(471,725)					(500,434)
	9 級	16		56.2	33.8	476,510	16,177		9,675	502,562
					(506,955)					(532,977)
	計	2,567	907	43.0	20.9	338,861	576	9,703	11,463	360,603
					(347,374)					(365,116)
医療職給料表(二)	1 級	8	3	30.0	6.6	339,796	1,364	45,028	3,545	360,333
					(316,118)					(366,655)
	2 級	31	13	36.1	11.1	339,134	7,757	59,047	12,652	472,790
					(401,157)					(480,813)
	3 級	43	5	47.0	22.1	496,077	5,810	75,650	22,321	539,058
					(497,677)					(601,688)
	4 級	19	1	57.0	32.7	555,552	2,338	92,702	13,775	664,367
					(575,880)					(684,695)
	計	101	22	43.2	18.5	448,361	5,598	69,745	15,943	539,647
					(459,628)					(550,914)
医療職給料表(三)	1 級	2	3	24.8	3.2	180,614	8,060	4,809		193,483
					(184,300)					(197,169)
	2 級	8	35	27.4	4.4	202,115	6,805	5,321		214,041
					(206,240)					(215,166)
	3 級	6	19	33.5	11.6	257,540	2,366	6,672	1,740	268,318
					(262,796)					(273,574)
	4 級	2	17	40.5	19.0	316,669	4,339	8,244	2,299	331,541
					(323,132)					(338,004)
	5 級	23	36	48.1	26.7	377,671	9,003	10,039	6,992	403,905
計	6 級	11	18	57.5	35.5	426,337	15,653	11,834	6,310	459,934
					(436,259)					(469,856)
	7 級									
	計	52	128	41.2	19.2	315,041	8,061	8,367	3,792	335,261
					(321,667)					(341,867)

(注) () 内は、特例条例による減額措置がないものとした場合の額である。

級別平均給与月額等

管理職 手当	初任給 手当	通勤 手当	特種 手当	住居 手当	時間外 手当	毎日 手当	特殊 手当	単身赴任 手当	その他 手当	小 計 (Ⅱ)	合 計 (Ⅰ+Ⅱ)
円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
		10,064	994	2,798	13,862	307	1,115		173	29,313	210,211
		10,474	35	9,213	23,932	565	1,273		276	45,768	(213,799)
		9,206	424	8,010	33,241	589	988	200	31	53,072	(275,054)
		10,329	344	6,023	35,478	714	942	66	731	54,627	(345,049)
		10,379	268	4,416	38,037	2,225	628	296	751	57,009	(432,220)
		10,872	346	4,037	10,708	217	326	221	261	61,763	(478,388)
34,717		9,183	3,500	97						93,707	(575,517)
79,531		10,321	3,354						1,396	117,322	(596,639)
101,470		7,346	3,250						1,977	141,721	(617,746)
130,300		10,228	333	5,776	26,591	730	779	139	825	56,370	(674,690)
11,225									540	416,973	(425,488)
	306,000	2,891	22,091	117,277	45,455	30,000				523,714	(884,047)
		5,298	13,882	237,503	71,364	41,511				675,358	(880,368)
	306,000	6,996	7,589	210,784	40,000	40,240				603,424	(1156,771)
14,350	282,485	4,170	3,200	72,040	2,200	44,825			67	355,178	(1,193,482)
70,188	158,575	5,539	10,486	188,419	45,361	40,524			26	581,662	(1,093,873)
17,009	272,852	3,424	6,808	15,700	9,135	4,320				39,387	(1,132,576)
		6,227	635	9,047	18,803	6,614	880			42,186	(236,556)
		10,681	7,648	14,952	864	1,390				35,535	(260,352)
		9,184	4,385	13,361	1,516					28,456	(309,109)
		6,511	4,364	47,706	8,908	1,237				68,726	(366,460)
7,162	8,948		2,207	54,901	9,559	466				82,643	(480,343)
1,154		7,515	341	5,939	32,715	6,440	879			54,953	(552,499)
										390,214	(896,840)

○ 給料や諸手当の統計表について、より詳しいデータを公表している例

【三重県の例】

第28表 給料表別職員数、平均給料月額、平均年齢及び平均経歴年数の状況

区分	年	平成12年				平成13年				平成14年				平成15年				平成16年			
		職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経歴年数	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経歴年数	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経歴年数	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経歴年数	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経歴年数
行政	一	総員数	4,817	4,795	4,769	4,795	4,763	4,768	4,765	4,765	4,763	4,768	4,765	4,765	4,763	4,768	4,765	4,765	4,763	4,768	4,765
		平均給料月額	350,972	355,069	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980	359,980
		平均年齢	39.7	40.1	40.5	40.5	40.4	40.8	40.8	40.8	40.8	41.2	41.2	41.2	41.2	41.2	41.2	41.2	41.2	41.2	41.2
		平均経歴年数	18.5	18.9	19.3	19.3	19.3	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
		平均給料月額	344,727	351,114	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510	355,510
高等学校	一	総員数	626	899	905	905	905	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875	875
		平均給料月額	409,565	414,727	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510
		平均年齢	39.8	40.5	41.2	41.2	41.2	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5
		平均経歴年数	19.5	20.1	20.7	20.7	20.7	20.9	20.9	20.9	20.9	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2
		平均給料月額	349,565	354,444	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193
公安	一	総員数	57	53	53	53	53	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
		平均給料月額	449,565	454,521	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565	459,565
		平均年齢	46.1	46.5	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8
		平均経歴年数	24.4	24.8	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1	25.1
		平均給料月額	399,511	395,171	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219	390,219
研究	一	総員数	28	30	28	28	28	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
		平均給料月額	532,964	510,743	515,371	515,371	515,371	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273
		平均年齢	46.3	45.5	46.4	46.4	46.4	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2
		平均経歴年数	29.3	28.2	28.1	28.1	28.1	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8
		平均給料月額	390,302	393,840	401,572	401,572	401,572	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586
医療機関(一)	一	総員数	28	30	28	28	28	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
		平均給料月額	532,964	510,743	515,371	515,371	515,371	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273	500,273
		平均年齢	46.3	45.5	46.4	46.4	46.4	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2	44.2
		平均経歴年数	29.3	28.2	28.1	28.1	28.1	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8	26.8
		平均給料月額	390,302	393,840	401,572	401,572	401,572	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586
医療機関(二)	一	総員数	227	215	210	210	209	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
		平均給料月額	390,302	393,840	401,572	401,572	401,572	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586	394,586
		平均年齢	41.6	41.9	42.8	42.8	42.7	42.9	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8	42.8
		平均経歴年数	19.1	19.3	20.0	20.0	20.0	20.1	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
		平均給料月額	404,560	407,798	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164
医療機関(三)	一	総員数	149	146	140	140	139	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
		平均給料月額	366,597	362,357	364,479	364,479	364,479	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126	364,126
		平均年齢	40.4	39.9	40.3	40.3	40.3	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7
		平均経歴年数	18.3	17.7	18.2	18.2	18.2	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3	18.3
		平均給料月額	404,560	407,798	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164	409,164
高等学校	一	総員数	41.9	42.0	42.3	42.3	42.2	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6	42.6
		平均給料月額	409,565	414,727	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510	419,510
		平均年齢	39.8	40.5	41.2	41.2	41.2	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5
		平均経歴年数	19.5	20.1	20.7	20.7	20.7	20.9	20.9	20.9	20.9	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2	21.2
		平均給料月額	349,565	354,444	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193	359,193
中学校	一	総員数	10,141	10,008	9,780	9,780	9,780	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636	9,636
		平均給料月額	394,597	402,741	410,551	410,551	410,551	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880	407,880
		平均年齢	40.9	41.6	42.4	42.4	42.4	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9	42.9
		平均経歴年数	19.5	19.2	20.0	20.0	20.0	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7	20.7
		平均給料月額	343,371	352,715	355,420	355,420	355,420	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929
小学校	一	総員数	129	127	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
		平均給料月額	343,371	352,715	355,420	355,420	355,420	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929
		平均年齢	39.3	40.3	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7
		平均経歴年数	18.6	19.5	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9	19.9
		平均給料月額	343,371	352,715	355,420	355,420	355,420	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929	345,929

(注) 平成15年以前には再任用職員はない。

○ 給料や諸手当の統計表について、より詳しいデータを公表している例

【佐賀県の例】

第10表 給料表別、学歴別、年齢別平均給料月額

行政職給料表(特例措置による減額後)

学歴 項目 年齢	大 学 卒			短 大 卒			高 校 卒			中 学 卒			計		
	人	平均給料 月額	職員数	人	平均給料 月額	職員数	人	平均給料 月額	職員数	人	平均給料 月額	職員数	人	平均給料 月額	職員数
18							3	138,016					3	138,016	
19							4	140,664					4	140,664	
20															
21				1	155,136		3	146,336					4	148,536	
22	10	165,312		1	166,944		11	151,985					22	158,723	
23	23	169,277					6	156,512					29	166,636	
24	27	173,543		2	166,800		13	164,057					42	170,286	
25	19	179,879		1	176,832		12	171,720					32	176,724	
26	34	188,569		1	181,248		20	179,323					55	185,074	
27	49	195,572		1	179,808		18	195,109					68	195,217	
28	32	206,999		1	173,376		14	200,530					47	204,357	
29	51	210,856		2	211,488		11	207,037					64	210,219	
30	46	224,173		1	214,944		7	222,336					54	223,764	
31	54	233,998		1	228,192		11	236,780					66	234,374	
32	53	246,285					15	247,155					68	246,477	
33	52	252,833					20	257,026					72	253,997	
34	46	261,214		2	258,336		25	261,830					73	261,346	
35	61	270,921		5	268,781		17	268,941					83	270,387	
36	57	282,526		5	289,434		31	277,093					93	280,011	
37	56	303,195		2	289,536		35	284,637					93	295,917	
38	85	318,243		3	274,208		32	291,819					120	310,096	
39	83	326,177		5	296,890		35	300,793					123	317,764	
40	84	337,505		2	319,632		25	321,420					111	333,560	
41	84	347,562		8	320,364		30	333,696					122	342,369	
42	59	346,091		8	345,720		18	335,216					85	345,141	
43	93	355,364		11	339,543		26	346,146					130	352,182	
44	108	362,045		5	345,485		31	352,840					144	359,488	
45	96	364,778		8	365,280		17	359,192					121	364,026	
46	68	371,560		9	369,803		25	365,729					102	369,976	
47	63	376,149		12	363,552		41	372,803					116	373,663	
48	85	382,181		6	377,472		21	375,697					112	380,751	
49	72	388,510		7	379,118		18	376,613					97	385,625	
50	82	395,404		6	385,152		27	380,423					115	391,352	
51	63	397,728		4	387,360		18	389,544					85	395,507	
52	83	399,864		5	393,542		24	392,067					112	397,911	
53	85	405,230		5	392,832		48	394,251					138	400,962	
54	68	407,738		3	399,776		32	399,313		2	398,688		105	404,771	
55	69	408,700		11	399,290		35	403,894		1	379,104		116	406,103	
56	71	417,835		9	408,202		42	408,649		1	405,216		123	413,891	
57	69	417,965		2	413,098		54	416,867		1	379,104		126	417,109	
58	81	428,192		9	418,820		31	417,479		1	411,744		122	424,644	
59	54	426,272		8	419,549		43	417,734					105	422,263	
60以上															
計	2,375	338,459		172	350,573		949	332,227		6	395,424		3,502	337,463	
平均年齢		43-08			46-07			44-04			56-01			44-00	

給与報告等に係る情報開示等への対応状況（H18～20）

開示請求された情報		開示請求への対応		審査等への申立の有無と判断	該当事例数
内容	名称の例	内容	主な考え方		
民調の調査対象となる事業所を特定する情報	標本事業所名簿	不開示	・民調は、秘密性の極めて高い従業員賃金について、事業所名を秘匿することを前提として調査協力が得られている。 ・調査実施者が事業所名を開示すれば、調査協力の忌避等を引き起こし、勧告実施の為に統計調査としての意義を失わせる。 ・「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当。	・なし 国で類似事例あり ※不開示判断は妥当とされた	② ⑧
民調の母集団となる事業所を特定する情報	管理名簿 市町村別母集団事業所数	不開示	・民調は、秘密性の極めて高い従業員賃金について、事業所名を秘匿することを前提として調査協力が得られている。 ・調査実施者が事業所名を開示すれば、調査協力の忌避等を引き起こし、勧告実施の為に統計調査としての意義を失わせる。 ・「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当。 ・母集団事業所が少数の場合は、事業所名を開示しなくとも、事業所が特定されるおそれ。	・なし	① ①
一事業所の個別データ	調査票情報	不開示	・民調は、秘密性の極めて高い従業員賃金について、事業所名を秘匿することを前提として調査協力が得られている。 ・調査実施者が事業所名を開示すれば、調査協力の忌避等を引き起こし、勧告実施の為に統計調査としての意義を失わせる。 ・「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当。	・あり ・不開示判断は妥当	③ ③

開示請求された情報		開示請求への対応		審査会等への申立の有無と判断	該当事例数
内容	名称の例	内容	主な考え方		
職員個人の給与データ（匿名）	職員給与実態調査のデータ	不開示	- 職員データは匿名だが、給料表別、年齢別、学歴別に給与種目毎の額を明示するデータであり、職員が特定される恐れがある。 「個人に関する情報であって、当該情報に含まれる記述等により、特定の個人を識別することができるもの」に該当。	- あり - 不開示判断は妥当（全てが非開示情報ではないが、全データを仕分け作業等を考慮し、全体としては不開示はやむを得ない）	①
勧告に係る人事委員会会議に関する情報	議事録 議事要旨	一部開示	「議事録における発言委員名」、「他の都道府県の検討状況」は不開示。 - 公開することにより「率直な意見の交換若しくは意志決定の中立性が不当に損なわれるおそれ」に該当。	なし	②
		不開示	- 議事要旨は、委員個人への責任追及の危険を否定できないのであれば、不開示。 - 公開することにより「率直な意見の交換若しくは意志決定の中立性が不当に損なわれるおそれ」に該当。	- あり - 不開示は妥当	
		不開示	- 公開することにより「率直な意見の交換若しくは意志決定の中立性が不当に損なわれるおそれ」に該当。 - 公開することにより「調査研究に係る事項に関し、その公正かつ能率的な遂行を阻害するおそれ」に該当。	- あり - 不開示は妥当	
	勧告内容の検討資料 他の地方公共団体の検討状況				

開示請求された情報		開示請求への対応		審査会等への申 立の有無と判断	該当 事例数
内容	名称の例	内容	主な考え方		
調査企業のうち本 社の事業所数	県内本社・県外本 社別の事業所数	開示	・情報公開条例の非開示事由に該当せず、 開示が適当。	—	①
母集団についての 産業別企業規模別 事業所数	—	開示	・開示により企業名等が特定される可能性 なし。	—	①
民調に使用する調 査様式	未入力の調査票	開示	・開示しても支障は想定されず、情報公開 条例の非開示事由にも該当なし。	—	①

※ 該当事例数の「白マル数字」は情報公開条例に基づく開示請求の件数を、「黒マル数字」は同条例に基づかない開示要
求の件数を示す。

(出典：平成２０年給与勧告等にかかる実態調査)

情報公開審査会の答申（要旨）

【事件名】 特定年の標本事業所名簿の不開示決定に関する件

【諮問庁名】 人事院総裁

【審査会名】 内閣府情報公開審査会

【答申年月日】 平成 19 年 9 月 21 日

【答申番号】 平成 19 年度（行情）答申 第 232 号

【要旨】

1. 本件統計調査においては、秘密性の極めて高い情報である従業員賃金について、事業所の名称を秘匿することを前提として調査への協力が得られていると言うことができるから、これを調査実施者の側から開示すれば、調査対象事業所による調査への協力の忌避、調査事項の一部分への回答の拒否等の事態を惹起する可能性は否定できず、ひいては人事院勧告を実施するために必要な民間給与の実態を正確に把握するという同調査の統計としての意義を失わせることになりかねないものと認められる。したがって、本件対象文書は、職種別民間給与実態調査という統計調査事務の性質上、全体として、これを公にすることにより、法 5 条 6 号柱書きの「当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当すると認められる。
 2. 審査請求人の不服の対象は、大阪府摂津市内の標本事業所に関する情報に限定されている。本件対象文書中、「連番、標本番号（担当）及び全国企業番号」については、仮に、摂津市内の母集団となる事業所が多数存在する場合、摂津市内の標本事業所名を直ちに特定させる情報あるいは直ちに推測させる情報とまでは言えないが、諮問庁は、平成 17 年調査では、当該市町村に該当する事業所が、母集団として 1 所しかないものが調査対象事業所となっているケースが多数存在し、当該市町村に所在する事業所の「連番、標本番号（担当）及び全国企業番号」を開示することで事業所数を示すことは、事業所名が特定されることとなるため、特定の市町村に係る部分開示をすることはできないと説明している。当該説明及びその余の法 6 条 1 項による部分開示の可否にかかる諮問庁説明は首肯することができ、審査請求人の主張を採用することはできない。
-

【概要】

本件対象文書は、平成17年職種別民間給与実態調査（以下「本件統計調査」）の調査対象事業所を特定するために人事院が作成した標本事業所名簿である。調査実施のための都道府県番号、都道府県名、連番、標本番号（担当）、標本事業所名、組織区分、従業員数（企業・事業所別）、産業分類番号、事業所の所在地及び電話番号、全国企業番号並びに本社の所在地及び電話番号等についての情報が記載される。処分庁は、法5条6号柱書きの不開示情報に該当するとして、本件対象文書の全部を不開示とする原処分を行っているが、審査請求人は、同号柱書きの不開示情報に該当しないと主張している。また、審査請求人が不服を申し立てているのは、本件対象文書のうち大阪府摂津市に所在する標本事業所に係る部分に限られている。

【同一事案の判例】

同一事案の判例はありません。

※ 「情報公開・個人情報保護関係答申・判決データベース」より