

地方公務員の給与決定 に関する調査研究会

報 告 書

平成27年3月

一般財団法人 自治総合センター

は し が き

今般、国家公務員給与については、平成26年の人事院勧告を受けて、地域民間給与のよりの確な公務員給与への反映や50歳台後半層の水準の見直しなど、給与制度の総合的見直しがなされたところです。

このような国の動向に鑑み、「地方公務員の給与決定に関する調査研究会」では、地方公務員給与に関する近年の公民の給与水準の動向、地域民間給与の反映のための制度の分析・検証のほか、諸外国の地方公務員の給与決定における地域間格差や地域民間給与との均衡などについて、現地調査も行いながら、調査・研究を行ってきました。

このほど、計5回にわたる本研究会での議論及び3ヶ国にわたる現地調査を経て、その結果を取りまとめました。

本報告書が地方公務員の給与決定のあり方及び制度設計の検討に、参考となる材料として活用いただければ幸いです。

最後に、研究会の運営及び本報告書を取りまとめるにあたり、専門的な見地からのご意見や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す。

平成27年3月

一般財団法人 自治総合センター
理事長 若 林 清 造

目 次

はじめに	・ ・ ・ 1
------	---------

第 1 部

I 近年の公民の給与水準の動向について	・ ・ ・ 5
II 地域の民間給与の反映のための制度について	・ ・ ・ 54

第 2 部

I 調査の視点	・ ・ ・ 87
II 調査結果	
1 アメリカ合衆国	・ ・ ・ 89
2 フランス	・ ・ 131
3 ドイツ	・ ・ ・ 155
III 資料編	・ ・ 165

設置要綱

委員名簿

検討経緯

はじめに

平成 25 年 8 月の人事院報告及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成 25 年 11 月 15 日閣議決定）において、国家公務員給与に関し、給与制度の総合的な見直しとして、地域間の給与配分の見直しや世代間の給与配分の見直しなどを検討することとされ、地方公務員給与についても、国家公務員給与における検討状況に鑑み、地方の意見を聞きつつ、検討していくこととされた。

このような状況を踏まえ、今後の地方公共団体の給与決定に際して、その参考に資するため、公民の地域間給与の実態や地域の民間給与の反映のための制度、また、それらに関連した諸外国における地方公務員給与の具体的な決定過程等について調査研究を行った。

本報告書は、その調査研究結果について、第 1 部を国内における近年の公民の給与水準の動向等に係る調査研究、第 2 部を諸外国における地方公務員給与の決定過程等にかかる調査研究の報告としてまとめたものである。

第 1 部

I 近年の公民の給与水準の動向について

1. はじめに

地方公務員給与のあり方については、これまで多くの指摘がなされてきた。とりわけ、地方公務員の給与水準が地域の民間企業の給与水準よりも相当程度高いのではないかという点については、給与決定の考え方を含めて検討する必要があるが生じた。そうした中で平成 18 年 3 月に公表された「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」では、これまでの地方公務員給与決定における「国公準拠（国家公務員給与に準拠するというもの）」の原則が地方公務員給与の高止まり傾向の背景となっているという指摘を受け止め、今後は地域の民間給与を重視して均衡の原則を適用することで、各地方公共団体が地域民間給与の水準をより強く反映させた給料表を策定すべきだとした。また、同月に発表された「地方公務員の給与決定の参考指標に関する調査研究委員会報告書」（以下「参考指標報告書」）では、信頼しうる民間給与の統計データに基づいて民間給与水準と地方公務員給与水準の実態を検討した結果、民間給与の地域間格差に比べて地方公務員給与の地域間格差は画一的な面があることを明らかにした。

それからほぼ 9 年が経過したが、その間に地方公務員給与がどのように変わったのかを統計データを用いて把握することで、上で述べた課題の達成状況を明らかにし、今後の課題をあぶりだすべき時期にきていると思われる。そこで本報告書第 1 部では、「参考指標報告書」を引き継ぐ形で、最近時点の新しいデータを利用して地方公務員給与と民間給与の地域間格差を分析することにした。

本報告書の目指すところは、「参考指標報告書」と大きく変わらない。地方公務員給与と民間給与水準を比較し、その水準について検討することは、地方公務員法第 24 条が「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定していることから、理にかなったものと言える。ただし、その際に求められるのは、単なる印象論や一部地域のみにも焦点を当てた議論ではなく、良質のデータに基づく客観的な議論である。仮に一部の地域の公務員給与水準が民間給与水準よりも高いことが判明したとしても、そのような傾向が他地域にも当てはまるかどうかについては慎重な検討が必要である。あるいは、多くの地域において公務員給与の平均値が民間賃金を上回っていたとしても、それは公務労働と類似した比較的賃金の高い事務系の職種がそれらの地域に少ないことを反映しているかもしれない。こうした事情を考慮しながら、給与水準の格差を論じねばならない。

それに加えて、本報告書では通時的な変化の把握を重視する。先に述べたように、平成 18 年の報告書において、地方公務員給与の水準決定に地域民間給与の水準をより強く反映させる方針が打ち出されたが、この点を把握するためには地方公務員給与の変化を分析するだけでなく、同時に地域民間給与格差の動向を検討し、それを考慮に入れる必要がある。よって、「参考指標報告書」と同様に、地域を都道府県レベルに集計し、地域民間給与格差を都道府県格差として把握する。その上で、地方公務員給与の都道府

県間格差との関係を調べる。なお、「参考指標報告書」に従って、各都道府県における公民格差の算出は行わず、地域間格差の程度を民間と地方公務員で比較するという方法をとる。地方公務員については、行政職（一）を念頭に分析を進めることにする。

次節では、民間給与の分析で用いるデータを紹介する。公務員の給与決定において重要な役割を果たす地域別の民間給与のデータとしては、人事院が主体となって実施する「職種別民間給与実態調査」（以下「民調」と略称）がある。本報告書では、これに加えて厚生労働省による「賃金構造基本統計調査」（以下「賃構」と略称）も利用することにする。その理由としては、第 1 に、「賃構」は「民調」よりも調査対象とする事業所・労働者の範囲が広がっていることから、「民調」では必ずしも捕捉できない民間給与の動向を把握することが可能であることが挙げられる。第 2 に、国において地域手当の設定において「賃構」が用いられており、この統計も公務員給与の決定に一定の影響を及ぼしているためである。

第 3 節は、地域間賃金格差のラスパイレス指数の計算について説明を行う。ラスパイレス指数の利用は、民間と公務員の給与格差から、年齢分布などの労働者構成による格差（つまり「見せかけ上の格差」）を制御して純粋な格差を抽出するための一般的な方法である。ここでは簡単な例を用いながら、一般的な議論にまで拡張する。

第 4 節では、実際の計算結果を示した上で、地方公務員給与と民間給与の地域間格差の違いを調べる。「参考指標報告書」では、データとして平成 15 年の「賃構」及び平成 16 年の「民調」、そして平成 16 年の「地方公務員給与実態調査」を用いて民間給与の地域間格差と地方公務員給与の地域間格差との関連を見たが、本報告書においてはデータの時点を最近のものとするために、平成 24 年の「賃構」及び平成 25 年の「民調」、そして平成 24 年の「地方公務員給与実態調査」を主に用いることにする。

2. 使用するデータ

本報告書の主目的は、地方公務員と民間企業のそれぞれについて地域間給与格差を把握し、相互に比較することに他ならないが、公務員給与決定のベースとなっている民間給与の調査は、人事院が主体となって実施する「民調」である。ここでは、平成 25 年の「民調」をデータとして用いる。

「民調」の調査目的が公務員給与水準と比較すべき民間給与の水準の把握であることから、調査対象は一定の基準によって絞り込まれている。すなわち、できるかぎり公務員の職務内容に近い民間企業の職務に従事している人々を選び出し、その人たちの給与水準を調査している。よって、民間全体の賃金動向を代表しているわけではないことに注意する必要がある。しかも、調査は企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の事業所に限定されている。このようなサンプルの選択が地域間の賃金格差にもたらす影響も、重要な検討課題である。

そこで、「参考指標報告書」にならって、民間企業に勤務する労働者をより広くカバーする調査である厚生労働省「賃構」を用いて、サンプルの選択が及ぼす影響を推測することにした。ここでは、主に平成 24 年調査を利用した。表 1 には、「賃構」と「民

調」の違いがまとめられている。調査対象事業所数は「賃構」が約 138 万事業所であるのに対して「民調」は 5.6 万事業所であり、25 倍近くの差がある。調査対象労働者数では、「賃構」が約 2,342 万人、「民調」が 380 万人であり、6.2 倍の差となっている。このように「賃構」のカバーする範囲は、「民調」のそれよりかなり広がっている。ただし、「参考指標報告書」においては、調査対象事業所数は「賃構」が約 140 万事業所であったのに対して「民調」は 3.7 万事業所で 40 倍近くの差があった。調査対象労働者数でも、「賃構」が約 2,184 万人、「民調」が 280 万人であり、7.8 倍の差となっていて、当時から比べてカバーする範囲の差は小さくなった。これは、「民調」において民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させるため、調査対象の改訂がなされたことによる。この点も含めて、両統計の違いは以下のようにまとめられる。

第 1 に、調査対象事業所の規模が異なる。「賃構」は常用労働者 5 人以上を雇用する事業所を調査対象としており、かなり広い。他方、「民調」では企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の事業所に限定している。ただし、「民調」では民間企業の従業員の給与をより広く把握し、それを地方公務員給与水準に反映させるために、平成 18 年に調査対象事業所の企業規模を従来の 100 人以上から 50 人以上に改めている。その意味では、従来に比べて「民調」がカバーする事業所・労働者の範囲は拡大した。

第 2 に、対象産業では「民調」が全産業を対象としているのに対して、「賃構」では農業、林業、漁業を除いており、「民調」の方がカバーする産業が広がっている。ただし、「民調」で全産業がカバーされたのは平成 25 年調査からで、それ以前は「漁業」、「鉱業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」及び「サービス業（学術・開発研究機関、その他の生活関連サービス業、物品賃貸業、広告業及び政治・経済・文化団体）」のみが調査されており、飲食店、宿泊業、自動車整備業、娯楽業などの産業が含まれていなかった。対象産業の拡大によって、産業という観点からは「民調」の方が「賃構」よりも広い範囲をカバーするようになった（図 1 参照）。

第 3 に、「賃構」では調査対象としている労働者には、期間を定めず雇用しているいわゆる正規労働者のみならず、1 ヶ月以上の期間を定めて雇用されている労働者や、1 ヶ月に満たない雇用契約期間の労働者でも 4 月及び 5 月にそれぞれ 18 日以上雇われた労働者を含む。すなわち、臨時労働者やパートタイム労働者も調査対象とされている。それに対して「民調」では、雇用期間の定めのない労働者を調査対象としており、これも大きな違いとなっている。特に、昨今では以前に比べて非正規労働者のシェアが高くなっていることから、こうした限定はカバーする範囲の差を大きくする方向に働くと考えられる（表 2 参照）。今回試算に用いる「賃構」のデータは、臨時労働者やパートタイム労働者を除く一般労働者に限定することにした。

第 4 に、「民調」では、公務労働と比較対象外とみなされた労働者については調査されていない。図 2 に示されているように、例えば百貨店店員、娯楽接客員、保険外交員、機械組立工、自動車整備工などは、公民比較の基準とする民間賃金から除外されている。

ここからわかるように、生産労働者と現業系の労働者は公民給与比較の対象外となっている。

それに加えて「賃構」と「民調」では、役職段階の調査範囲や定義も異なっている（表 2 参照）。「賃構」では部長、課長、係長、その他の職階、非職階などという区分となっているが、「民調」では支店長・工場長、事務・技術部長、事務・技術部次長、事務・技術課長、事務・技術課長代理、という具合に区分がより細かくなっている。また、同じく「部長」と呼んでいても、「賃構」の部長は 2 課以上の組織の長又は部下数が 20 人以上いる者としているが、「民調」の場合には、それに加えて「職種の内容及び責任の程度が上記に相当する部（局）の長又はライン職ではない部長級の専門職」とあり、スタッフの役職者も含める形になっている。これは、民間企業において組織のフラット化が進行しており、従来のライン管理職ではないものの、高度かつ専門的な業務をこなすスタッフ職が登場したという事情に対応するために、平成 18 年に改定されたものである。

このように両調査の性質はやや異なっていることから、「賃構」の調査対象範囲を「民調」の調査対象範囲に厳密に合わせることは困難であるが、かなりの程度近接させることは可能であるし、そのような作業は有益な情報をもたらすものと考えられる。

3. 労働者構成の補正¹

各都道府県は労働者構成が異なっており、その影響を取り除いた給与格差を格差の指標とする考え方がある。その場合には、各都道府県の労働者構成が全国の労働者構成と同等であった場合の仮想的な平均給与を算出し、それらを比較するのが妥当な方法であろう。このような方法を「ラスパイレス方式」という。簡単な仮想例を示すことにしよう。

全国は、地域 A と地域 B の 2 つの地域によって構成されているとしよう。労働者には 2 つのタイプがあり、それぞれを「中高年」及び「若年」と表現する。「中高年」の方が「若年」よりも経験年数が長いことから、給与水準は高くなっている。ここでは、「中高年」の給与水準は「若年」の 2 倍であるとしておこう。地域 A の「中高年」の給与水準は 40 万円、「若年」の給与水準は 20 万円である一方、地域 B の「中高年」の給与水準は 50 万円、「若年」の給与水準は 25 万円であると想定する。他方、地域 A の「中高年」と「若年」の人数はそれぞれ 7 人と 3 人であり、地域 B ではそれぞれ 3 人と 7 人であるとしよう。この状況は表 3 にまとめられている。

平均給与を計算すれば、地域 A は 34 万円、地域 B は 32.5 万円となり、地域 A は地域 B よりも 1.5 万円、率にして 4.6% 給与水準が高くなっている。ただし、これは「中高年」の比率が地域 B よりも高いことによる。このような労働者構成の影響を除去して、純粋な給与格差を抽出するにはどうすればよいのであろうか。

ひとつの方法は、地域 A と地域 B の労働者構成の割合を仮に同じにした場合の平均給

¹ 本節は、基本的に「地方公務員の給与決定の参考指標に関する調査研究委員会報告書」（平成 18 年 3 月）に基づく。

与を比較することである。どのような労働者構成を基準にとるかは判断の分かれるところであるが、経済全体の労働者構成を用いるのは自然であろう。上の例では、地域 A と地域 B を合わせた「中高年」数は 10 人、「若年」数も 10 人なので、全体の人口を 1 とするとそれぞれ 0.5 ずつとなる。そうすると、地域 A の年齢構成補正後の給与水準は、

$$\text{地域 A の補正後給与水準} = 40 \text{ 万円} \times 0.5 + 20 \text{ 万円} \times 0.5 = 30 \text{ 万円}$$

同様にして地域 B の年齢構成補正後の給与水準は、

$$\text{地域 B の補正後給与水準} = 50 \text{ 万円} \times 0.5 + 25 \text{ 万円} \times 0.5 = 37.5 \text{ 万円}$$

このように、今度は地域 B の補正給与水準が地域 A の補正給与水準を 25% 上回ることが判明する。実際、「中高年」、「若年」それぞれについて地域間格差を計算すれば、地域 B は地域 A を 25% 上回っており、上の計算結果が妥当なものであることを示す。

補正の方法をより一般的に記述すれば以下ようになる。都道府県 j の労働者タイプ i の平均給与を $W(i, j)$ 、その労働者タイプのシェアを $n(i, j)$ とする。労働者タイプとは、年齢、学歴、役職段階の組合せごとに定義される（例えば、ひとつのタイプとして、44 歳、高卒、課長という組合せがありえる）。そうすると、都道府県 j の平均給与 $AW(j)$ は次のように表現される。

$$AW(j) = \sum_i n(i, j)W(i, j) \quad (*)^2$$

ただし県 x と県 y では一般的に $n(i, x) \neq n(i, y)$ なので、両県の平均給与の違いはウェイトの違いとタイプ別賃金の違いの双方の影響を受けてしまう。そこで、 $n(i, j)$ の代わりに日本全国におけるタイプ i のシェア $n^*(i)$ を $(*)$ に代入して求めたものが、労働者構成を調整した給与水準となり、以下のように表現される。

$$AW^*(j) = \sum_i n^*(i)W(i, j) \quad (**)$$

ここで生じるひとつの問題は、全国で見れば $i = k$ というタイプがいるが、特定の県 x にはいないような場合である。例えば、中卒の 30 歳の部長といったタイプは、日本全国のどこかの県にはいるかもしれないが、別の県にいるとは限らない。このような状況に対処するには主に 2 つの方法がある。

第 1 は、仮想的なデータを作成するという方法である。これは、全国での k タイプと

² Σ は、その右にある表現を i について足し合わせるという意味の記号である。よって、 $AW(j) = n(1, j)W(1, j) + n(2, j)W(2, j) + \dots$ のことである。地域 j について全ての労働者タイプの賃金にそのタイプの構成比率を掛けて足し合わせたものであるから、これは地域 j の平均賃金に他ならない。

他タイプの給与水準の関係から、 k タイプの労働者が x 県にいるならば支払われると期待される給与水準を推測し、それを当てはめるものである。例えば、全国のデータで、中卒 30 歳部長の平均給与が中卒 30 歳係員の平均給与の 1.5 倍、人数は 50 分の 1 であることがわかれば、 x 県の中卒 30 歳係員の給与水準を調べて、それを 1.5 倍したものを x 県の中卒 30 歳部長の給与とし、人数については 50 分の 1 として計算に加えるような作業が考えられる。

第 2 は、欠損した部分の推測は行わず、 x 県に存在するタイプだけに対して全国の構成を当てはめて当該県の仮想的な平均給与を算出する方法である。

この両者には一長一短がある。第 1 の方法は、全国データの給与構造の形状を用いて欠損データを補うことから、どの県においても基準とする労働者タイプに欠落は生じなくなるというメリットがある。その一方で、全国レベルの給与構造が特定の県と同じである可能性は低いことから、恣意的な推計に陥る危険性も併せもつ。第 2 の方法は、計算はよりシンプルになり恣意性も排除されるが、欠損データを無視することが結果に一定の影響を与える可能性については甘受しなければならなくなる。この報告書では、恣意性の排除をより重視し、第 2 の方法を採用することにする。

4. 給与格差の推計

4-1 「賃構」における労働者の属性による影響

ここでは、平成 24 年「賃構」のデータを用いて、民間の都道府県間給与格差を調べる。表 4 に分析結果が示されている。最も左の列は、都道府県別所定内給与月額の実値である。特にサンプルに制約を置かない形の、(パート等を除く) 常用労働者全体の平均値となっている。並びの順番は都道府県別平均所定内給与月額の昇順であり、賃金が最も低い都道府県が青森県で、最も高い都道府県が東京都である。「指数」とあるのは、47 都道府県の単純平均値からの乖離率を示している。例えば、青森県の平均値(月額)は 227,157 円、東京都の平均値は 365,160 円で、その差は 138,003 円となっている。青森県の給与水準は全国の単純平均値(270,451 円)よりも 16.0%賃金が低く、東京都は単純平均値よりも 35.0%高い。よって、最大の格差は 51.0 ポイントに達する。

左から第 2 番目の列から右に進むにつれて、徐々に対象サンプルが「民調」のそれに近づいていく。まず、左から第 2 番目の列は、「民調」の調査対象ではないと考えられる職種をデータから除外した上で、再度給与月額の都道府県別平均値を計算したものである。より具体的には、職種番号が付された職種、生産労働者、及び職長を除いた。そのような操作によって、47 都道府県の単純平均値は 300,239 円に上昇した。これは、除外した現業系の職種の賃金水準が全体的に低いことから生じている。また、最低賃金県と最高賃金県の格差は金額にして 144,092 円と「全体の平均」の場合よりも拡大したが、乖離率では 48.0 ポイントとやや縮小した。

左から第 3 番目の項目は、職種に加えて企業規模・事業所規模も「民調」に合わせた場合の結果を示している。この操作によって零細企業の多くがサンプルから除外されるために、47 都道府県の単純平均値は上昇し、313,097 円となった。最低賃金県と最高

賃金県の格差は金額表示では 145,398 円とやや拡大したが、乖離率に換算すれば 46.4 ポイントとさらに低下した。

最も右の項目は、前節における (**) 式によって表現されるラスパイレス補正を、職種、規模で制限されたサンプルに適用した結果である。ここでは「民調」と合わせるために、労働者構成として学歴、年齢及び役職段階（職階）を用いることにした。表から明らかなように、補正を行うことで最高・最低の格差はかなり縮小する。金額表示では 98,514 円で、乖離率は 30.6 ポイントとなった。

以上のように、「民調」に合わせる形でサンプルを制限すると、給与水準の全国平均値（47 都道府県の単純平均）は上昇する。それは金額にして 5 万円程度、上昇率にすると 19%程度になる。同様の計算を「参考指標報告書」でも行っているが、そこでは金額にして 7 万円程度、上昇率にすると 25%程度上昇していた。比較時点が異なるので確たることは言えないが、サンプル制限による給与上昇が抑制された背景には、「民調」の調査対象が広がったことが寄与していると思われる。

その一方で、サンプル制限を行うことで格差指数（最高と最低の差）は 51 ポイント程度から 46 ポイント近くに縮小する。さらにラスパイレス補正を行うと格差はさらに縮小し、30 ポイント近くになる。これはサンプル制限や労働者構成の補正によってデータ内に含まれる労働者の同質性が高まるためであるが、ラスパイレス補正が格差縮小により大きく寄与していることがわかる。職種及び規模についてサンプル制限を行った場合に比べて、学歴、年齢、役職段階を補正することで格差は 34%も縮小する。逆に言えば、都道府県別賃金は地域によって学歴、年齢、役職の構成比の違いを少なからず含んでおり、「純粋な格差」を測定するためには、こうした構成比の補正が必要であることを意味している。

続いて、補正後給与格差の時系列的な推移について検討する。図 3 には平成 15 年から平成 24 年にかけての格差の推移が示されている。ここでは格差の指標として、給与水準が最も高い都道府県と最も低い都道府県の格差だけではなく、上位 2 番目と下位 2 番目の格差、上位 6 番目と下位 6 番目の格差も同時に示している。上位 1 番目と下位 1 番目の格差は、平成 24 年が最も低い値の 30.6 ポイントとなり、平成 20 年に最も高い値の 40.6 ポイントとなった。よって、格差の最大値は 10.0 ポイントである。時系列の動きで見れば、平成 19 年から平成 21 年、そして平成 23 年に水準が高くなっていた。

上位 2 番目と下位 2 番目の格差では、平成 18 年の 28.8 ポイントが最も高い値で、平成 22 年の 24.9%が最も低い値となっており、格差の最大値は 3.9 ポイントである。これは、上位 1 番目と下位 1 番目の格差の最大値よりもかなり小さくなっている。上位 6 番目と下位 6 番目の格差では、最大が平成 17 年の 19.6 ポイント、最小が平成 21 年の 14.8 ポイントで、最大と最小の差は 4.8 ポイントとなっている。このように、上位 1 番目と下位 1 番目の格差だけを見ると、格差の時系列的変動がやや大きくなるので、上位 2 番目と下位 2 番目の格差も合わせて考察するのが望ましい。

4-2 「民調」による格差の計算

平成 25 年「民調」に基づく民間給与の格差指数は、各都道府県の民間従業者を学歴・年齢・役職段階・職種別に区分し、各々の区分における全国の民間従業者の構成を基礎として、各都道府県における民間の給与を減じた額をラスパイレース方式により試算して、その全国単純平均からの乖離を指数化したものである。「参考指標報告書」では、決まって支給する給与額から時間外手当を減じたものを計算していたが、ここではさらに決まって支給する給与額から通勤手当を減じたものや、時間外手当及び通勤手当の両方を減じたものなど、給与の定義を変えながら検討したい。結果は表 5 にある。

最も左の列は、決まって支給する給与額（全額）を用いた結果を示している。給与額が最も低かったのは沖縄県の 338,678 円で平均からの格差は-10.9%、最も高かったのは東京都の 457,673 円で平均からの格差は 20.4%であった。よって、最大最小の格差は、31.3 ポイントとなる。なお、沖縄県が最も低い給与水準であり、東京都が最も高い給与水準である点については、時間外手当や通勤手当の除外の有無にかかわらず成立していた。

左から第 2 番目の列は、全額から時間外手当を除いた給与で計算した結果を示している。沖縄県の水準は 304,759 円、東京都の水準は 405,816 円で最大最小格差の格差は 29.6 ポイントであった。なお、「民調」において全額から時間外手当を除いた給与水準は、概念的に「賃構」の所定内給与と近い。左から第 3 番目の列は、全額から通勤手当を除いたもので計算した結果である。沖縄県の水準は 327,888 円、東京都の水準は 440,881 円で最大最小格差の格差は 30.5 ポイントであった。最も右の列は、全額から時間外手当及び通勤手当の双方を除いたもので計算した結果を示す。ここでは、沖縄県の水準は 293,969 円、東京都の水準は 389,024 円で最大最小格差の格差は 28.6 ポイントであった。

決まって支給する給与から時間外手当や通勤手当を差し引くかどうかは、格差の全体の傾向にそれほど大きな影響を及ぼしていないようである。以下では、決まって支給する給与から時間外手当を減じた給与を用いて比較分析を行う。

4-3 地方公務員給与と民間給与の比較

ここでは、平成 24 年「賃構」に基づく民間給与の都道府県間格差、平成 25 年「民調」に基づく民間給与の都道府県間格差、そして平成 24 年「地方公務員給与実態調査」（以下「実調」）に基づく地方公務員給与の都道府県間格差を相互に比較検討したい。

本節で用いる格差指数は以下の通りである。「賃構」で用いるのは、企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上、公務類似の産業・職種にサンプルを限った上で、各都道府県の民間従業者を学歴・年齢・役職段階別に区分し、各々の区分における全国の民間従業者の構成を基礎として各都道府県における民間の所定内給与をラスパイレース方式より試算し、その全国単純平均からの乖離を指数化したものである。これは表 4 において、最も右側の列に掲載されたものである。

平成 25 年「民調」のデータは、各都道府県の民間従業者を、学歴・年齢・役職段階・

職種別に区分し、各々の区分における全国の民間従業者の構成を基礎として、各都道府県における民間の決まって支給する給与から時間外手当を減じた額をラスパイレス方式により試算し、その全国単純平均からの乖離を指数化したものであり、これは表 5 の左から第 2 番目の列に示されている。

平成 24 年「地方公務員給与実態調査」による地方公務員の給与の格差指数は、各都道府県別の平均給与月額について、学歴・経験年数を国の職員構成を基礎にして補正したものを求め、それに各団体の地域手当の支給率を乗じて「平均給料＋地域手当」を試算し、その全国単純平均からの乖離を指数化したものである。ただし、ここでは議論のためにいくつかのパターンについて検証作業を行った。パターンが生じるのは、地方公務員給与を考察するに際しては、①都道府県職員か市町村職員（指定都市を除く）のいずれを考察するか、②地方公共団体が独自に実施した給与カット前か後か、③地域手当は当該団体の実支給率を用いるか、国基準の支給率を用いるか、でいくつかの組み合わせが可能であることによる。本報告書では以下のような 6 つのパターンを検討した（それぞれの計算結果は表 6 参照）。

パターン A： 都道府県職員（独自カット後）＋団体支給率の地域手当

パターン B： 都道府県職員（独自カット前）＋国基準支給率の地域手当

パターン C： 都道府県職員（独自カット前）＋団体支給率の地域手当

パターン D： 市町村職員（独自カット後）＋団体支給率の地域手当

パターン E： 市町村職員（独自カット前）＋国基準支給率の地域手当

パターン F： 市町村職員（独自カット前）＋団体支給率の地域手当

それぞれのパターンについて、「賃構」、「民調」、「実調」の都道府県別の格差指数（全国単純平均からの乖離）を図示して比較する。その際には、左から補正後の給与水準の低い順番に並べて比較しやすいようにした。また、全都道府県のデータを用いたケース、上位及び下位の 5 団体ずつを除いたケース（37 団体における格差）、上位及び下位の 10 団体ずつを除いたケース（27 団体における格差）を考慮することにしたい。

パターン A については図 4～6、パターン B は図 7～9、パターン C は図 10～12、パターン D は図 13～15、パターン E は図 16～18、パターン F は図 19～21 に図示されている。なお、表 6 に数値をわかりやすくまとめているので、そちらも参照されたい。

前節で見たように、「賃構」の最高の団体と最低の団体の格差は 30.6 ポイントであるが、これは「民調」の 29.6 ポイントとほぼ同じである。ただし、2 番目に高い団体と 2 番目に低い団体の地域間格差は 26.3 ポイントであり、「民調」の 21.5 ポイントに比べてやや大きくなる。上位と下位の 5 団体を除いた格差、10 団体除いた格差でも「賃構」の方が 4 ポイント程度大きくなっている。

地方公務員給与については、いくつかの傾向が見受けられる。

第 1 に、地方公務員給与格差はどのパターンにおいても、「賃構」や「民調」で得られた格差よりも小さい。「賃構」と「民調」の格差を比較すると、上位・下位の都道府

県を除外する程度によらず「民調」の方が「賃構」よりも小さい地域間格差になっているが、その「民調」に比べても公務員給与の地域間格差は小さい。それを数字で示すために、「実調」の格差を「民調」の格差で除して 100 倍することで、「民調」の格差に比した「実調」の格差の指数（ここでは仮に「相対格差指数」と呼ぶ）を計算した。この指数は、パターン A でかつ上位・下位 1 番目を見た場合に最も大きい 87.2% ($=25.8 \times 100 / 29.6$) となり、パターン D でかつ上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合の 62.3% で最も小さくなる。数字が小さい方が、民間の地域間給与格差に比べて地方公務員の地域間給与格差の方で地域間格差が小さい、つまり画一性が強いことを意味する。

第 2 に、当然のことであるが、地方公務員給与における上位と下位の格差は、除外する団体数が増えるほど小さくなる。例として、パターン A を取り上げる。上位・下位 1 番目の「民調」の格差は 25.8 ポイントであるが、上位・下位 2 番目の格差は 17.8 ポイントと小さくなる。さらに上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合には 9.3 ポイントで、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合には、5.8 ポイントなる。このように、上位・下位の格差は、給与水準の高い地域や低い地域を除外する程度が大きくなるほど小さくなる。この点は「賃構」や「民調」でも変わらない。「賃構」では、上位・下位 1 番目の格差は 30.6 ポイントであるが、上位・下位 2 番目の格差は 26.3 ポイントと小さくなり、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合には 18.0 ポイント、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合には、11.6 ポイントと順次小さくなっていく。「民調」でも、上位・下位 1 番目の格差は 29.6 ポイントであるが、上位・下位 2 番目の格差は 21.5 ポイントと小さくなり、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合には 13.4 ポイント、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合には、7.7 ポイントと、やはり「賃構」同様に順次小さくなっていく。この結果自体は格差の測定の仕方から明らかなが、特に給与水準の高い地域や低い地域があるために、上位 5 団体、下位 5 団体ずつ除外すると、最大の格差が半減する点には注意すべきであろう。

問題は、民間給与（ここでは「民調」）の地域間格差と比較した場合の地方公務員給与の地域間格差が、除外する数といった格差の取り方とどのように関係するかである。この点を、先に述べた相対格差指数を使って調べることにしたい。

最初に都道府県職員の各パターンを考察する。パターン A では、上位・下位 1 番目の相対格差指数は 87.2% ($=25.8 \times 100 / 29.6$)、上位・下位 2 番目は 82.8% ($=17.8 \times 100 / 21.5$)、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合は 69.4% ($=9.3 \times 100 / 13.4$)、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合は 75.3% ($=5.8 \times 100 / 7.7$) となっている。パターン B では、上位・下位 1 番目の相対格差指数は 82.1% ($=24.3 \times 100 / 29.6$)、上位・下位 2 番目は 72.1% ($=15.5 \times 100 / 21.5$)、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合は 79.9% ($=10.7 \times 100 / 13.4$)、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合は 89.6% ($=6.9 \times 100 / 7.7$) となっている。パターン C では、上位・下位 1 番目の相対格差指数は 86.1% ($=25.5 \times 100 / 29.6$)、上位・下位 2 番目は 69.3% ($=14.9 \times 100 / 21.5$)、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合は 74.6% ($=10.0 \times 100 / 13.4$)、上位 10 団体、下位 10 団体ず

つを除いた場合は 79.2% ($=6.1 \times 100 / 7.7$) となっている。以上から、都道府県職員では上位・下位 1 番目の相対格差指標は上位・下位 2 番目の相対格差指標や上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標よりも大きくなっているが、上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標と比較するとパターン B において上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標よりも大きくなっている。また、上位・下位 2 番目の相対格差指標は、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標や上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標よりもパターン A で大きくなっているが、パターン B、C では逆に小さくなっている。上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標は、上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標に比べて全パターンで後者の方が大きい。

次に、市区町村職員の各パターンを考察する。パターン D では、上位・下位 1 番目の相対格差指数は 74.7% ($=22.1 \times 100 / 29.6$)、上位・下位 2 番目は 72.1% ($=15.5 \times 100 / 21.5$)、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合は 64.2% ($=8.6 \times 100 / 13.4$)、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合は 62.3% ($=4.8 \times 100 / 7.7$) となっている。パターン E では、上位・下位 1 番目の相対格差指数は 72.0% ($=21.3 \times 100 / 29.6$)、上位・下位 2 番目は 66.5% ($=14.3 \times 100 / 21.5$)、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合は 63.4% ($=8.5 \times 100 / 13.4$)、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合は 71.4% ($=5.5 \times 100 / 7.7$) となっている。パターン F では、上位・下位 1 番目の相対格差指数は 72.6% ($=21.5 \times 100 / 29.6$)、上位・下位 2 番目は 71.6% ($=15.4 \times 100 / 21.5$)、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた場合は 65.7% ($=8.8 \times 100 / 13.4$)、上位 10 団体、下位 10 団体ずつを除いた場合は 70.1% ($=5.4 \times 100 / 7.7$) となっている。以上から、市区町村職員では上位・下位 1 番目の相対格差指標は上位・下位 2 番目の相対格差指標や上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標、さらには上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標よりも大きくなっている。また、上位・下位 2 番目の相対格差指標は、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標よりも全パターンで大きくなっているが、上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標と比べるパターン E で上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標の方が大きくなっている。上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標と上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標を比べると、パターン D では前者の方が大きく、パターン E、F で後者の方が大きい。

このように、「民調」による民間給与の地域間格差と「実調」による地方公務員給与の地域間格差の相対的な大きさを比較すると、給与分布の中間近くで地域間格差を見た場合の方が、地方公務員給与が民間給与に比べてより画一的になる傾向がある。ただし、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標と上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標とでは後者の方が大きくなるケースが多数を占めることは留意すべきである。

第 3 に、都道府県職員と市区町村職員の地域間格差の大きさを比較すると、すべての支給パターン及び上位・下位の除外パターンにおいて都道府県職員の方が市区町村職員よりも大きくなっている。このことは、地域間の格差で見ると市区町村職員でより画一性が高いことを意味する。

第4に、各支給パターンを相互に比較することで以下のような事実が判明する。まず、独自カット後・団体支給（パターンAあるいはパターンD）と独自カット前・団体支給（パターンCあるいはパターンF）を比較すると、上位下位1番目及び上位下位2番目では、独自カット後の格差の方が大きい、上位5団体、下位5団体を除いた格差と上位10団体、下位10団体を除いて計算した場合には、独自カット前の格差の方が大きいことがわかる。これは都道府県職員、市区町村職員に共通して観察される。独自カットは、給与水準の高い地域でも低い地域でも広く実施されていることから、こうした結果が生じたものと思われる。

独自カット前で団体支給と国基準を比較する（パターンCとパターンB、あるいはパターンFとパターンE）と、都道府県職員では上位・下位1番目の比較においてのみ団体支給での格差の方が大きくなり、市区町村職員では上位・下位10団体を除いたケースのみ国基準での格差の方が大きくなる。よって、ここでも明確なパターンは観察できない。

4-4 「参考指標報告書」との比較

本節では、「参考指標報告書」で地方公務員の地域間格差を検討して以降に、地方公務員給与がより地域民間給与を反映するようになったかどうかを検証したい。先に述べたように、「参考指標報告書」では平成15年「賃構」、平成16年「民調」、平成16年「実調」を用いてそれら相互の関係を分析した。今回の報告書では、平成24年「賃構」、平成25年「民調」、平成24年「実調」を用いているので、8～9年後にどのような変化が生じたかを把握することが可能となる。ただし注意すべき点として、2時点での比較に限られているので、何らかの変化が検出されたとしても、どの時点で変化が生じたかが把握できないということがある。もうひとつの注意点としては、「参考指標報告書」では都道府県職員について、調整手当を含んだ給与のみを検討している点が挙げられる。よって、本節で時点間の比較を行う際には、パターンA（カット後・団体支給）を取り上げることにする。

まず、補正後の地方公務員給与の地域間格差を2時点で比較する。平成16年「実調」では、上位・下位1番目の格差は21.4ポイントであるが、上位・下位2番目の格差は15.2ポイント、上位5団体、下位5団体を除いた場合には8.7ポイント、上位10団体、下位10団体ずつを除いた場合には、3.4ポイントであった。それに対して平成24年「実調」の数値はそれぞれ、25.8ポイント、17.8ポイント、9.3ポイント、5.8ポイントであるから、すべてで格差が大きくなっている。「参考指標報告書」以降、地方公務員の給与格差が大きくなったことがわかる。

しかし、そのことで民間給与がより強く反映されるようになったと言えるかどうかは、民間給与との比較を行わねばわからない。そこで、先に導入した「民調」を用いた場合の相対格差指標を用いることにする。それによれば、相対格差指標は平成16年「実調」では、上位・下位1番目では91.8%、上位・下位2番目は67.0%、上位5団体、下位5団体を除いた場合には61.7%、上位10団体、下位10団体ずつを除いた場合には、

38.2%であった。それに対して平成 24 年「実調」の数値はそれぞれ、87.2%、82.8%、69.4%、75.3%となった。上位・下位 1 番目を例外と考えれば、相対格差指標は以前に比べて高くなっており、その意味で地方公務員給与の民間給与に対する画一性は緩和されているように見える。

ただし、こうした比較には限界がある。というのは、以上の結果からは給与の分布が以前に比べて散らばってきているということは言えるものの、各地域の民間給与と地方公務員給与の結びつきが強まったかどうかについては何とも言えないからである。そこで 2 つの追加的な検討を行いたい。ひとつは、地域別給与水準の相関係数を計算し、それによって結びつきの強さを測定するという方法である。もうひとつは、地域別給与水準同士の回帰分析の係数を用いる方法である。これらについて順次説明する。

まず、「賃構」、「民調」、「実調」による都道府県別平均給与のデータを散布図に示したのが図 22～27 である。最上段の図は、「賃構」と「民調」の比較、中間の段の図は、「賃構」と「実調」の比較、最下段の図は「民調」と「実調」の比較を行っている。これらの図を見るとわかる通り、およそ「賃構」による民間給与水準の高い地域では「民調」による民間給与や「実調」の地方公務員給与の水準も高い傾向がある。また、「民調」による民間給与が高い地域では「実調」の地方公務員給与の水準は高い傾向があることがわかる。

ここで、相関係数を計算する。相関係数とは、2 つの変数において「片方の変数が上がれば（下がれば）もう片方の変数も上がる（下がる）傾向がどの程度強いかな」を示す尺度である。この係数はマイナス 1 とプラス 1 の間をとり、1 に近いほど 2 つの変数は同じ方向に動く傾向が強く、-1 に近いほど逆方向に動く傾向が強いことを示す。0 に近ければ相関関係はないと判断される。さて、平成 24 年「賃構」から得られた都道府県別平均給与（補正後）と平成 25 年「民調」から得られた都道府県別平均給与（決まって支給する給与から時間外手当を減じたもの、補正後）の相関係数を計算すると 0.862 という数字が得られた。この数字から、2 つの地域別民間給与データ同士の相関関係は強いと判断できる。一方、民間給与と地方公務員給与の相関係数では、「賃構」と「実調」（パターン A）の相関係数が 0.772、「民調」と「実調」（パターン A）の相関係数が 0.777 と、こちらも比較的高い数字を示しており、民間給与が高い（低い）地域では地方公務員給与も高い（低い）傾向があることがわかる。

「参考指標報告書」では、これと同等の計算を行っている（散布図は図 28 参照）。それによると、平成 15 年「賃構」と平成 16 年「民調」の相関係数は 0.870 であり、先に見た 9 年後の結果とほとんど変わらない。一方で、平成 15 年「賃構」と平成 16 年「実調」の相関係数は 0.704、平成 16 年「民調」と平成 16 年「実調」の相関係数は 0.741 であり、今回の計算結果よりもやや低い値となっている。したがって、民間給与と地方公務員給与の関連性は強くなってきたと判断できる。

第 2 の方法は、地域別給与水準同士の回帰分析の係数を用いるものである。相関係数は、あくまでひとつの変数ともうひとつの変数の間で、線形の関係がどの程度強く見られるかを示すものであり、片方の変数の変化がもう片方の変数を平均的にどれくらい変

化させるかを見るものではない。一方で、回帰分析の係数は、説明変数の1単位の上昇がどれだけ平均的に被説明変数を引き上げるかを示す。例えば、都道府県別平均地方公務員給与を被説明変数、都道府県別平均民間給与を説明変数にして、説明変数の係数が0.5と計算された場合には、平均民間給与が1円上昇すると、地方公務員給与が平均的に0.5円引きあがることを意味する。図22～28には近似直線とその式が書き込まれているが、数式のxの係数がここでいう「回帰分析の係数」となる。

パターンAにおいて、平成24年「賃構」から得られた都道府県別平均給与（補正後）を説明変数、平成25年「民調」から得られた都道府県別平均給与（決まって支給する給与から時間外手当を減じたもの、補正後）を被説明変数とした回帰係数は0.759である。他方、平成24年「賃構」から得られた都道府県別民間平均給与（補正後）を説明変数、平成24年「実調」から得られた都道府県別地方公務員給与（補正後）を被説明変数にした場合には、回帰係数は0.515となり、平成25年「民調」から得られた都道府県別民間平均給与（補正後）を説明変数、平成24年「実調」から得られた都道府県別地方公務員給与（補正後）を被説明変数にした場合には、回帰係数は0.588となった。

それに対して、平成15年「賃構」から得られた都道府県別平均給与（補正後）を説明変数、平成16年「民調」から得られた都道府県別平均給与（決まって支給する給与から時間外手当を減じたもの、補正後）を被説明変数とした回帰係数は0.699であった。他方、平成15年「賃構」から得られた都道府県別民間平均給与（補正後）を説明変数、平成16年「実調」から得られた都道府県別地方公務員給与（補正後）を被説明変数にした場合には、回帰係数は0.416となり、平成16年「民調」から得られた都道府県別民間平均給与（補正後）を説明変数、平成16年「実調」から得られた都道府県別地方公務員給与（補正後）を被説明変数にした場合には、回帰係数は0.546となった。したがって、回帰係数の値は上昇しており、民間給与が高い（低い）地域で地方公務員給与が高く（低く）なる傾向が強まったことが判明した。

5. おわりに

ここでは、地方公務員給与と民間給与の地域間格差について客観的なデータに基づいて論じてきた。

「賃構」のデータを「民調」の調査対象にできる限り合わせる作業を行ったところ、平均賃金はそのような作業を行わない場合に比べて金額にして5万円程度、上昇率にすると19%程度上昇した。平成18年の「参考指標報告書」での計算に比べてやや上昇程度が低下したのは、「民調」の調査対象が広がったことが寄与していると思われる。その一方で、学歴、年齢、役職段階のラスパイレス補正を行うことで、職種及び規模についてサンプルを制限しただけの場合に比べて民間給与の格差は34%も縮小した。

さらに、「賃構」、「民調」、地方公務員給与の都道府県別データを相互に比較したところ、以下のことが明らかになった。第1に、地方公務員給与はどのパターンにおいても、「賃構」や「民調」で得られた格差よりも小さかった。第2に、「民調」による民間給与格差と「実調」による地方公務員給与格差の相対的な大きさを比較すると、給与分布

の中間近くで格差を定義した場合の方が、地方公務員給与が民間給与に比べてより画一的な傾向があった。ただし、上位 5 団体、下位 5 団体を除いた相対格差指標と上位 10 団体、下位 10 団体を除いた相対格差指標とでは後者の方が大きくなるケースが多数を占めていた。第 3 に、都道府県職員と市区町村職員の格差の大きさを比較すると、すべての支給パターン及び上位・下位の除外パターンにおいて都道府県職員の方が市区町村職員よりも大きくなっていた。このことは、地域間の格差で見ると市区町村職員でより画一性が高いことを意味する。

それに加えて、平成 18 年「参考指標報告書」で示された結果との比較を行ったところ、都道府県職員の地域間給与格差は以前に比べて大きくなっていた。これは、民間給与の地域間格差との相対比で見ても成立する。また、地域別民間給与と地域別地方公務員給与の相関係数を計算したところ、平成 18 年「参考指標報告書」に掲載された相関係数よりも大きくなっていた。さらに、地域別地方公務員給与を被説明変数、民間給与を説明変数にした回帰分析による推定係数も、最近では平成 18 年「参考指標報告書」の時点よりも大きくなっていた。これらの結果は、地方公務員給与は以前に比べて地域民間給与をより強く反映するようになったことを反映していると考えられる。

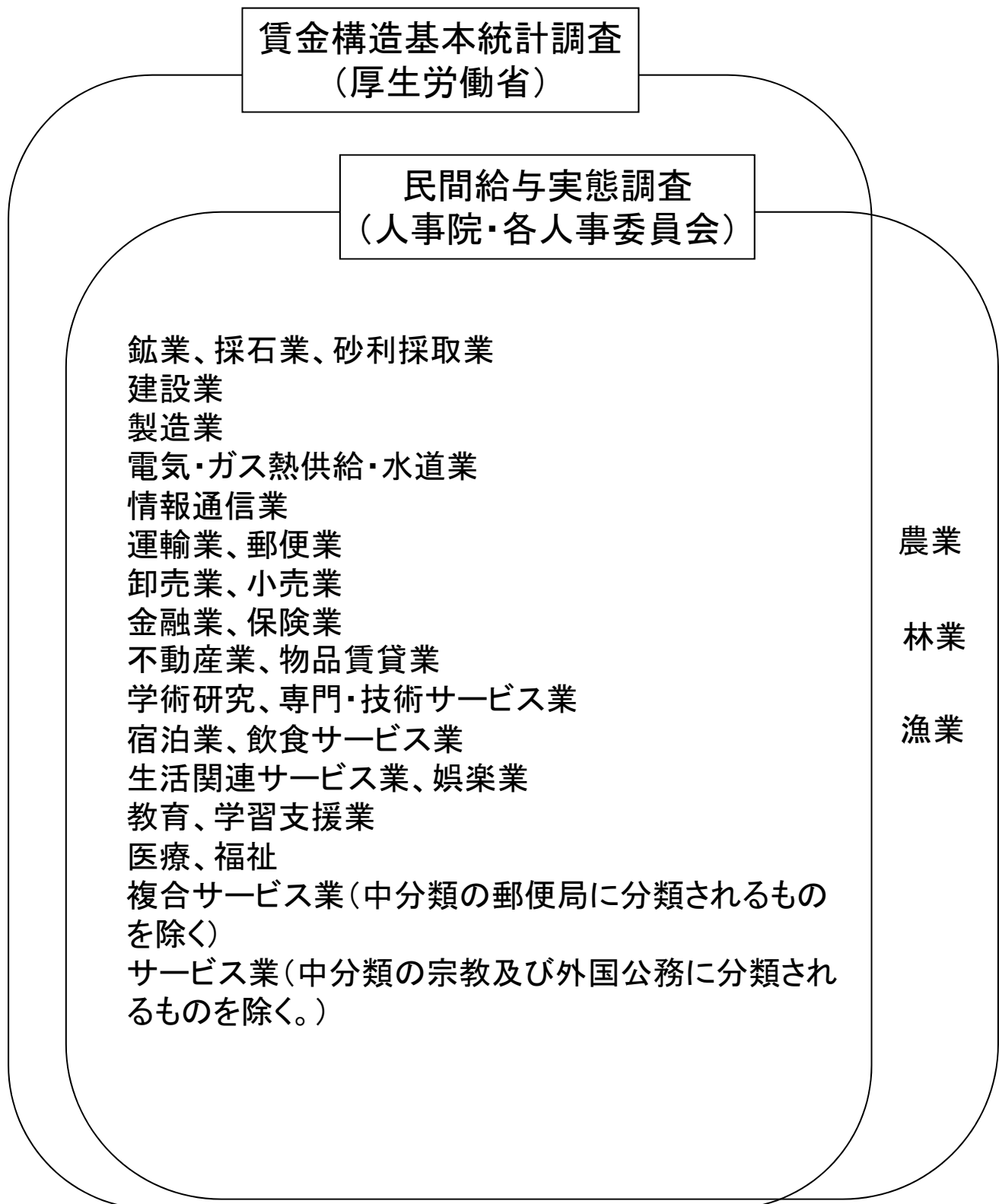
表1 賃金構造基本統計調査と民間給与実態調査の違い(概要)

区 分		賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	民間給与実態調査 (人 事 院)
目 的		民間の賃金水準の実態把握	公務員給与水準と比較すべき 民間給与の水準把握
調査対象の相違	対象産業	<u>農業、林業、漁業を除く 全産業</u>	金融・保険業、建設業、製造業、 電気・ガス・熱供給業、情報通 信業、運輸業、医療・福祉、教 育(私立中・高・大)、卸売・小 売業、不動産業など全産業
	規模	常用労働者5人以上を雇用する 事業所	企業規模50人以上で、かつ事業 所規模50人以上の事業所
調査対象 事業所数		約138万事業所	5.6万事業所
調査 実事業所数		約78,000事業所	12,510事業所
調査対象 労働者数		2,342万人(調査実員数から推計) うち男性:1,578万人 うち女性: 764万人	380万人
調査実員数		約169万人	49万人

【対象職種の違い(行政職(一)の場合)】

対象 職種	類似職種	部長、課長、係長、非職階(係 員等)	事務、技術の部長、課長、係長、 係員
	行政職(一) の比較対象 外の職種	百貨店店員、娯楽接客員、保 険外交員、機械組立工、自動 車整備工、パン・洋菓子製造 工、溶接工など	—

図1 対象産業の違いの概念図



※ 複合サービス事業とは、郵便局や農林水産業共同組合など

表2 調査対象の定義の違い

	賃金構造基本統計調査 (H25) (厚生労働省)	民間給与実態調査 (H25) (人事院・各人事委員会)
労働者/従業員	調査対象となる常用労働者とは、次のいずれかに該当する者をいう。 ①期間を定めずに雇われている労働者 ②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者 ③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者	調査対象となる従業員とは、 <u>常時勤務する従業員のうち、期間を定めず雇用されている者とし、臨時の者を除く。</u>
部長	事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が <u>2課以上</u> からなり、又は、その構成員が <u>20人以上</u> （部（局）長を含む。）のものの長をいう。	構成員 <u>20人以上</u> 又は <u>2課以上</u> で構成される部（局）の長。職種の内容及び責任の程度が上記に相当する部（局）の長又はライン職ではない部長級専門職。
課長	事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が <u>2係以上</u> からなり、又は、その構成員が <u>10人以上</u> （課長を含む。）のものの長をいう。	構成員 <u>10人以上</u> 又は <u>2係以上</u> で構成される課の長に限る。職務の内容及び責任の程度が上記に相当する課の長又はライン職ではない課長級専門職。
係長	<u>構成員の人数にかかわらず通常「係長」と呼ばれている者</u> をいう。	係長（掛長）等の職名を有する者又はライン職ではない係長級専門職。

図2 対象職階・職種の違いの概念図

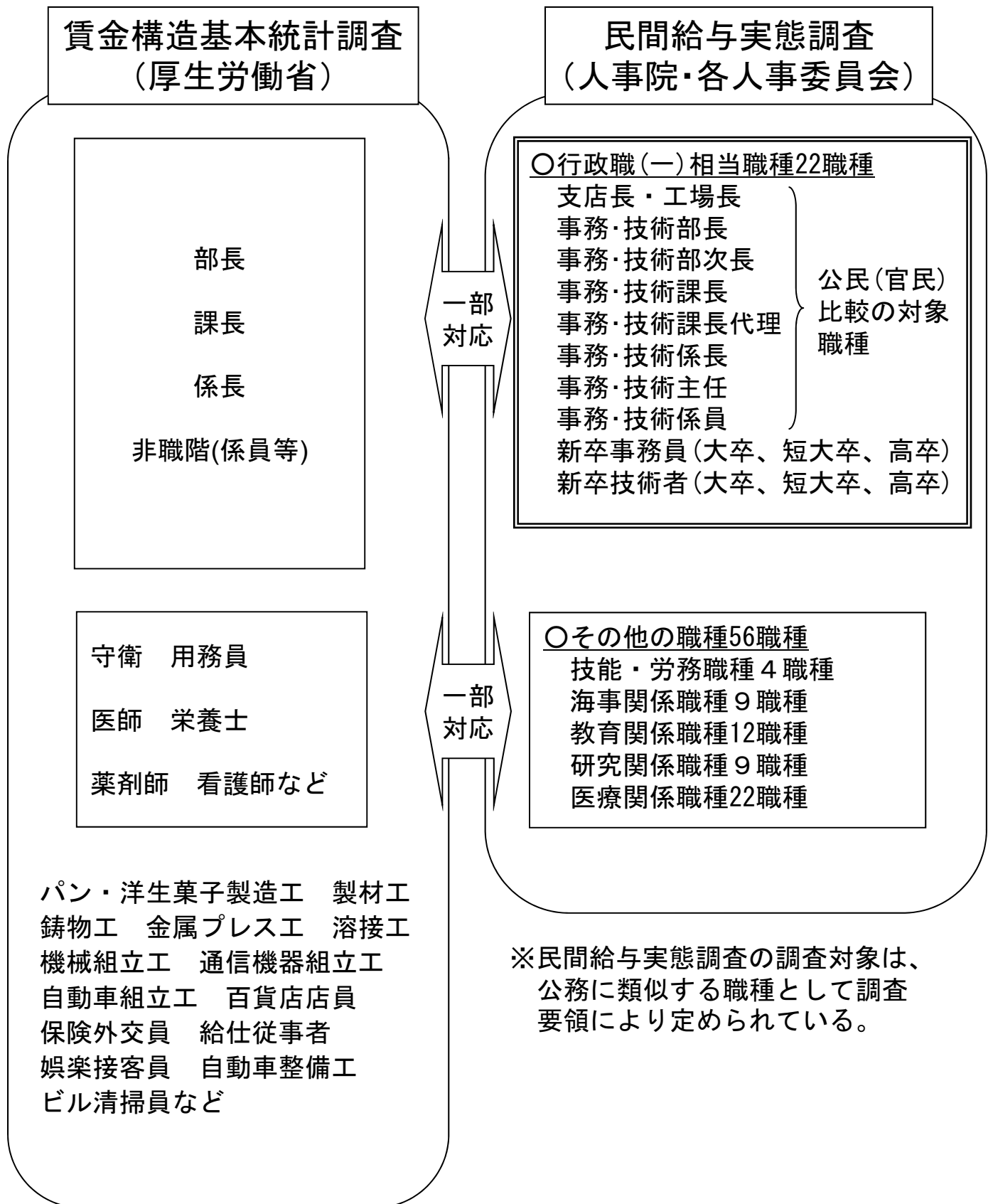


表3 仮想例

	労働者タイプ	給与水準	人数	平均給与
地域A	中高年	40万円	7人	34万円
	若年	20万円	3人	
地域B	中高年	50万円	3人	32.5万円
	若年	25万円	7人	

表4 労働者の属性による影響(H24年賃金構造基本統計調査)

全体の平均				左に加えて 職種補正				左に加えて 職種および規模補正				左に加えて 学歴、年齢、役職段階補正			
番号	都道府県	所定内 給与月額 (円)	指数	番号	都道府県	所定内 給与月額 (円)	指数	番号	都道府県	所定内 給与月額 (円)	指数	番号	都道府県	所定内 給与月額 (円)	指数
1	青森県	227,157	-16.0	3	沖縄県	249,607	-16.9	2	岩手県	264,640	-15.5	8	島根県	288,872	-10.3
2	岩手県	231,213	-14.5	6	宮崎県	257,269	-14.3	3	沖縄県	265,981	-15.0	11	鳥取県	289,457	-10.1
3	沖縄県	232,569	-14.0	2	岩手県	257,833	-14.1	6	宮崎県	266,599	-14.9	12	高知県	289,613	-10.1
4	秋田県	235,156	-13.1	12	高知県	263,221	-12.3	1	青森県	267,879	-14.4	3	沖縄県	291,992	-9.3
5	佐賀県	236,753	-12.5	1	青森県	263,312	-12.3	14	北海道	274,534	-12.3	4	秋田県	292,194	-9.3
6	宮崎県	237,246	-12.3	5	佐賀県	265,447	-11.6	12	高知県	278,762	-11.0	1	青森県	292,246	-9.2
7	山形県	241,091	-10.9	4	秋田県	266,214	-11.3	8	島根県	278,791	-11.0	6	宮崎県	292,275	-9.2
8	島根県	242,615	-10.3	8	島根県	267,673	-10.8	4	秋田県	280,466	-10.4	5	佐賀県	294,316	-8.6
9	大分県	244,983	-9.4	11	鳥取県	270,235	-10.0	5	佐賀県	281,398	-10.1	2	岩手県	299,439	-7.0
10	長崎県	246,772	-8.8	7	山形県	274,912	-8.4	11	鳥取県	284,770	-9.0	7	山形県	303,450	-5.8
11	鳥取県	247,156	-8.6	14	北海道	275,935	-8.1	9	大分県	291,644	-6.9	14	北海道	304,896	-5.3
12	高知県	249,046	-7.9	10	長崎県	276,496	-7.9	7	山形県	292,546	-6.6	9	大分県	305,735	-5.1
13	福島県	251,381	-7.1	9	大分県	277,112	-7.7	17	徳島県	293,869	-6.1	10	長崎県	305,777	-5.0
14	北海道	255,370	-5.6	16	鹿児島県	277,828	-7.5	13	福島県	294,640	-5.9	15	愛媛県	306,218	-4.9
15	愛媛県	255,759	-5.4	17	徳島県	281,548	-6.2	10	長崎県	298,785	-4.6	17	徳島県	307,039	-4.7
16	鹿児島県	256,390	-5.2	13	福島県	283,226	-5.7	16	鹿児島県	299,406	-4.4	20	山口県	309,733	-3.8
17	徳島県	257,609	-4.7	15	愛媛県	287,433	-4.3	20	山口県	299,443	-4.4	19	新潟県	310,636	-3.5
18	熊本県	258,387	-4.5	19	新潟県	289,664	-3.5	24	宮城県	302,077	-3.5	16	鹿児島県	311,330	-3.3
19	新潟県	258,535	-4.4	18	熊本県	294,205	-2.0	28	福岡県	303,122	-3.2	21	香川県	312,686	-2.9
20	山口県	261,771	-3.2	24	宮城県	296,350	-1.3	15	愛媛県	306,675	-2.1	18	熊本県	316,167	-1.8
21	香川県	263,570	-2.5	21	香川県	296,425	-1.3	21	香川県	307,127	-1.9	24	宮城県	316,918	-1.6
22	石川県	266,270	-1.5	28	福岡県	298,039	-0.7	22	石川県	308,279	-1.5	28	福岡県	316,976	-1.6
23	富山県	268,763	-0.6	22	石川県	299,305	-0.3	19	新潟県	308,330	-1.5	22	石川県	317,523	-1.4
24	宮城県	270,762	0.1	20	山口県	299,816	-0.1	31	和歌山県	309,719	-1.1	13	福島県	318,722	-1.0
25	岐阜県	271,129	0.3	23	富山県	300,039	-0.1	18	熊本県	310,250	-0.9	30	岡山県	318,751	-1.0
26	福井県	271,687	0.5	26	福井県	301,107	0.3	23	富山県	313,164	0.0	23	富山県	318,954	-1.0
27	山梨県	272,016	0.6	31	和歌山県	303,328	1.0	26	福井県	316,738	1.2	25	岐阜県	321,791	-0.1
28	福岡県	273,889	1.3	25	岐阜県	304,965	1.6	35	広島県	318,202	1.6	27	山梨県	323,211	0.4
29	長野県	274,678	1.6	27	山梨県	307,628	2.5	25	岐阜県	318,752	1.8	35	広島県	325,325	1.0
30	岡山県	277,096	2.5	32	群馬県	309,432	3.1	38	千葉県	320,816	2.5	29	長野県	325,494	1.1
31	和歌山県	277,501	2.6	30	岡山県	311,475	3.7	30	岡山県	324,180	3.5	26	福井県	327,100	1.6
32	群馬県	279,006	3.2	33	栃木県	311,716	3.8	36	奈良県	324,284	3.6	31	和歌山県	328,432	2.0
33	栃木県	282,907	4.6	34	静岡県	312,434	4.1	34	静岡県	324,418	3.6	36	奈良県	330,607	2.7
34	静岡県	283,953	5.0	29	長野県	312,730	4.2	29	長野県	325,137	3.8	32	群馬県	334,121	3.8
35	広島県	285,016	5.4	36	奈良県	313,347	4.4	27	山梨県	326,206	4.2	41	埼玉県	340,327	5.7
36	奈良県	285,991	5.7	38	千葉県	315,861	5.2	33	栃木県	329,514	5.2	37	三重県	342,165	6.3
37	三重県	286,701	6.0	37	三重県	320,367	6.7	32	群馬県	329,941	5.4	34	静岡県	342,389	6.3
38	千葉県	292,998	8.3	41	埼玉県	322,403	7.4	41	埼玉県	330,000	5.4	33	栃木県	343,050	6.5
39	茨城県	293,991	8.7	35	広島県	324,375	8.0	37	三重県	334,382	6.8	40	滋賀県	345,588	7.3
40	滋賀県	294,881	9.0	40	滋賀県	325,809	8.5	40	滋賀県	342,327	9.3	42	兵庫県	346,292	7.5
41	埼玉県	296,728	9.7	42	兵庫県	330,275	10.0	42	兵庫県	345,622	10.4	38	千葉県	346,622	7.6
42	兵庫県	298,074	10.2	43	京都府	334,441	11.4	44	大阪府	346,235	10.6	43	京都府	350,363	8.8
43	京都府	305,136	12.8	39	茨城県	335,833	11.9	43	京都府	353,920	13.0	44	大阪府	353,533	9.8
44	大阪府	305,853	13.1	44	大阪府	336,038	11.9	39	茨城県	360,067	15.0	39	茨城県	355,187	10.3
45	愛知県	311,439	15.2	45	愛知県	349,409	16.4	45	愛知県	364,279	16.3	45	愛知県	360,323	11.9
46	神奈川県	329,039	21.7	46	神奈川県	365,402	21.7	46	神奈川県	387,589	23.8	46	神奈川県	374,097	16.2
47	東京都	365,160	35.0	47	東京都	393,699	31.1	47	東京都	410,038	31.0	47	東京都	387,386	20.3
全国単 純平均		270,451	-	全国単 純平均		300,239	-	全国単 純平均		313,097	-	全国単 純平均		322,028	-
格差		138,003	51.0	格差		144,092	48.0	格差		145,398	46.4	格差		98,514	30.6

図3 賃金構造基本統計調査(補正後)における格差の推移(H15～24)

	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
上位1番目と下位1番目の格差	31.3	34.1	34.5	34.0	39.7	40.6	39.0	33.3	38.3	30.6
上位2番目と下位2番目の格差	25.2	25.3	26.5	28.8	27.4	26.9	25.9	24.9	27.7	26.3
上位6番目と下位6番目の格差	17.6	17.2	19.6	18.2	17.4	16.7	14.8	18.9	18.8	18.0

※補正後とは、「賃構」の調査対象を職種、規模など「H25民調」に合わせるよう補正したもの。(例:企業規模・事業所規模 50人以上)

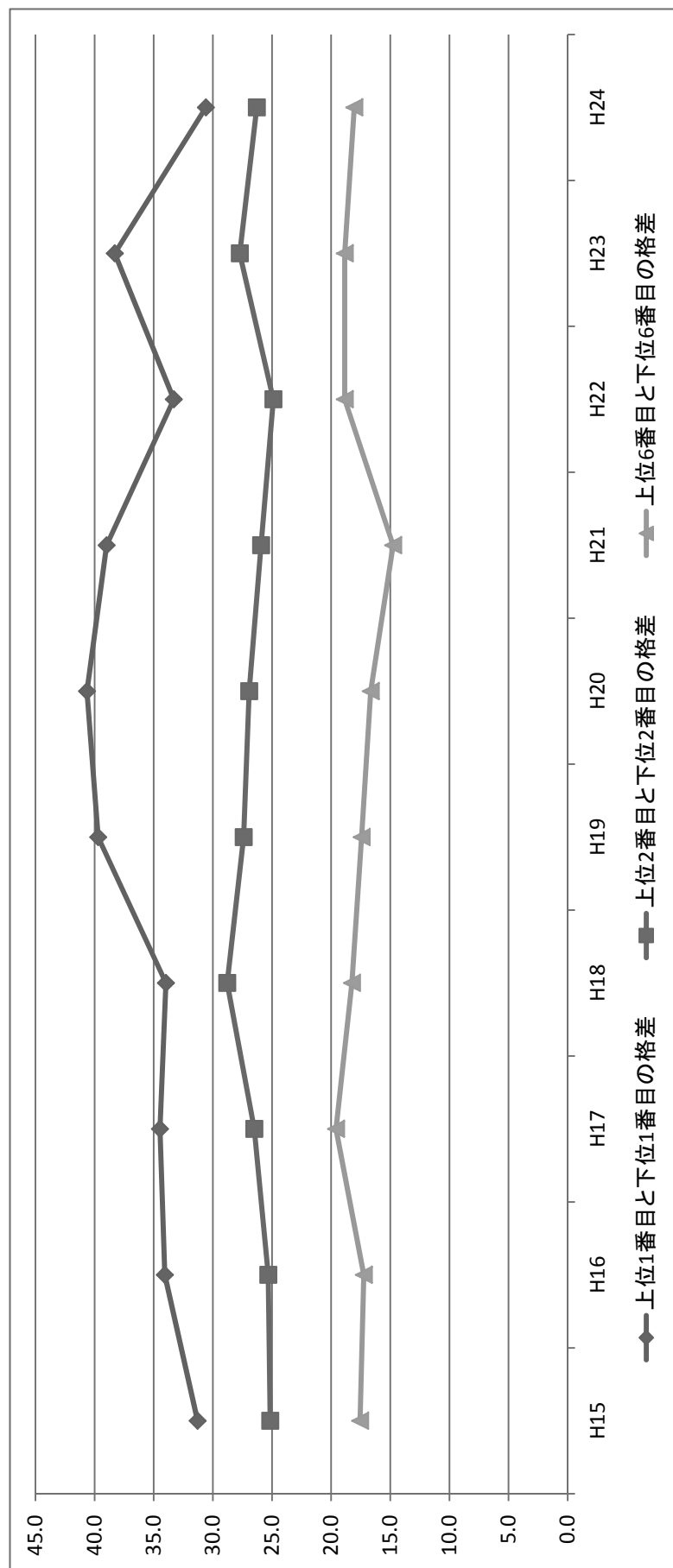


表5 H25年職種別民間給与実態調査

都道府県	全額			全額-時間外			全額-通勤手当			全額-時間外-通勤手当		
	平均給与月額 (円)	平均との差	順位	平均給与月額 (円)	平均との差	順位	平均給与月額 (円)	平均との差	順位	平均給与月額 (円)	平均との差	順位
沖縄県	338,678	-10.9	47	304,759	-10.8	47	327,888	-11.5	47	293,969	-11.5	47
鳥取県	342,068	-10.0	45	307,807	-9.9	46	335,443	-9.5	46	301,182	-9.3	46
宮崎県	342,006	-10.0	46	314,138	-8.0	45	336,605	-9.2	45	308,737	-7.1	44
佐賀県	347,175	-8.6	44	314,267	-8.0	44	339,286	-8.5	44	306,379	-7.8	45
富山県	354,635	-6.7	40	317,828	-6.9	43	346,487	-6.5	41	309,681	-6.8	43
新潟県	356,501	-6.2	39	318,369	-6.8	42	348,465	-6.0	39	310,333	-6.6	41
島根県	357,542	-5.9	38	318,588	-6.7	41	349,246	-5.8	38	310,293	-6.6	41
徳島県	348,802	-8.2	43	318,589	-6.7	40	343,055	-7.4	43	312,842	-5.8	40
秋田県	354,091	-6.8	41	324,442	-5.0	39	346,667	-6.5	40	317,018	-4.6	39
青森県	362,441	-4.6	36	326,077	-4.5	38	356,677	-3.8	33	320,312	-3.6	37
山形県	353,303	-7.0	42	326,797	-4.3	37	345,229	-6.8	42	318,723	-4.0	38
高知県	362,811	-4.5	35	327,050	-4.2	36	356,239	-3.9	35	320,479	-3.5	36
福井県	363,120	-4.4	34	328,750	-3.7	35	356,109	-3.9	36	321,740	-3.1	35
大分県	363,953	-4.2	33	329,720	-3.5	34	356,310	-3.9	34	322,077	-3.0	34
群馬県	372,810	-1.9	28	332,424	-2.7	33	364,886	-1.5	27	324,500	-2.3	31
鹿児島県	361,484	-4.9	37	332,814	-2.6	32	354,783	-4.3	37	326,113	-1.8	27
岩手県	369,383	-2.8	30	333,171	-2.4	31	362,169	-2.3	29	325,956	-1.9	28
愛媛県	374,515	-1.4	26	333,209	-2.4	30	369,265	-0.4	25	327,960	-1.3	25
岡山県	373,749	-1.6	27	333,323	-2.4	29	364,685	-1.6	28	324,259	-2.4	32
長崎県	380,003	0.0	22	334,727	-2.0	28	370,507	0.0	23	325,231	-2.1	30
石川県	369,201	-2.8	31	335,179	-1.9	27	358,267	-3.3	32	324,245	-2.4	32
福島県	368,556	-3.0	32	335,565	-1.7	26	360,142	-2.8	30	327,150	-1.5	26
長野県	369,663	-2.7	29	336,211	-1.6	25	359,100	-3.1	31	325,648	-2.0	29
香川県	380,298	0.1	20	337,768	-1.1	24	373,229	0.7	20	330,699	-0.4	23
山梨県	379,175	-0.2	23	339,299	-0.7	23	369,664	-0.3	24	329,788	-0.7	24
岐阜県	374,756	-1.4	25	339,704	-0.5	22	366,853	-1.0	26	331,801	-0.1	22
山口県	378,353	-0.4	24	341,078	-0.1	21	370,755	0.0	22	333,480	0.4	21
熊本県	380,073	0.0	21	341,526	0.0	20	372,435	0.5	21	333,888	0.5	20
北海道	386,948	1.8	18	344,768	0.9	19	377,953	2.0	18	335,773	1.1	19
三重県	385,110	1.4	19	344,907	1.0	18	376,572	1.6	19	336,369	1.3	18
和歌山県	395,863	4.2	13	350,183	2.5	17	387,315	4.5	12	341,635	2.8	16
広島県	391,197	3.0	16	350,242	2.5	16	381,909	3.0	15	340,954	2.6	17
静岡県	393,446	3.5	14	351,016	2.8	15	384,886	3.9	13	342,455	3.1	14
奈良県	387,361	1.9	17	351,251	2.8	14	379,040	2.3	17	342,930	3.2	13
栃木県	392,525	3.3	15	352,393	3.2	13	383,416	3.5	14	343,283	3.3	12
茨城県	402,485	5.9	9	352,999	3.4	12	391,768	5.7	9	342,282	3.0	15
宮城県	401,137	5.6	10	353,151	3.4	11	391,820	5.7	8	343,835	3.5	11
埼玉県	399,727	5.2	11	359,711	5.3	10	388,882	4.9	11	348,865	5.0	9
滋賀県	396,092	4.2	12	359,922	5.4	9	381,083	2.8	16	344,913	3.8	10
千葉県	405,536	6.7	7	363,888	6.5	8	394,466	6.4	7	352,818	6.2	6
兵庫県	404,285	6.4	8	363,981	6.6	7	390,501	5.4	10	350,196	5.4	7
神奈川県	411,392	8.3	4	364,126	6.6	6	397,270	7.2	4	350,004	5.4	7
福岡県	407,359	7.2	6	365,161	6.9	5	396,034	6.9	5	353,836	6.5	5
愛知県	424,755	11.8	3	376,319	10.2	4	411,307	11.0	2	362,871	9.2	3
京都府	410,977	8.2	5	378,046	10.7	3	395,256	6.6	6	362,325	9.1	4
大阪府	425,754	12.0	2	381,067	11.6	2	407,964	10.1	3	363,277	9.4	2
東京都	457,673	20.4	1	405,816	18.8	1	440,881	19.0	1	389,024	17.1	1
全国単 純平均	379,974	-		341,535	-		370,612	-		332,173	-	
格差	118,995	31.3		101,057	29.6		112,993	30.5		95,055	28.6	

表6 参考指標による地域間格差の状況

				上位下位1番目 (格差)		上位下位2番目 (格差)		上位下位 5団体除き(格差)		上位下位 10団体除き(格差)	
H24賃構				30.6		26.3		18.0		11.6	
H25民調				29.6		21.5		13.4		7.7	
H 24 実 調	都	A:カット後・ 団体支給	市	25.8	22.1	17.8	15.5	9.3	8.6	5.8	4.8
		C:カット前・ 団体支給		区	25.5	21.5	14.9	15.4	10.0	8.8	6.1
	B:カット前・ 国基準	町	24.3		21.3	15.5	14.3	10.7	8.5	6.9	5.5
	府			E:カット前・ 国基準							

※市区町村には指定都市は含まない。

【18年報告】

				上位下位1番目 (格差)	上位下位2番目 (格差)	上位下位 5団体除き(格差)	上位下位 10団体除き(格差)
H15年賃構				30.5	21.9	14.3	10.3
H16年民調				23.3	22.7	14.1	8.9
H16年実調				21.4	15.2	8.7	3.4

(参考) 地方公務員給与(一行)の作成状況(H24地方公務員給与実態調査による)

各パターン		地域手当	
		国基準支給率	団体支給率
都道府県	カット後	-	A
	カット前	B	C
市区町村	カット後	-	D
	カット前	E	F

※カット前の数値については未公表。

図4 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
(パターンA:都道府県職員(独自カット後)+団体支給率の地域手当)

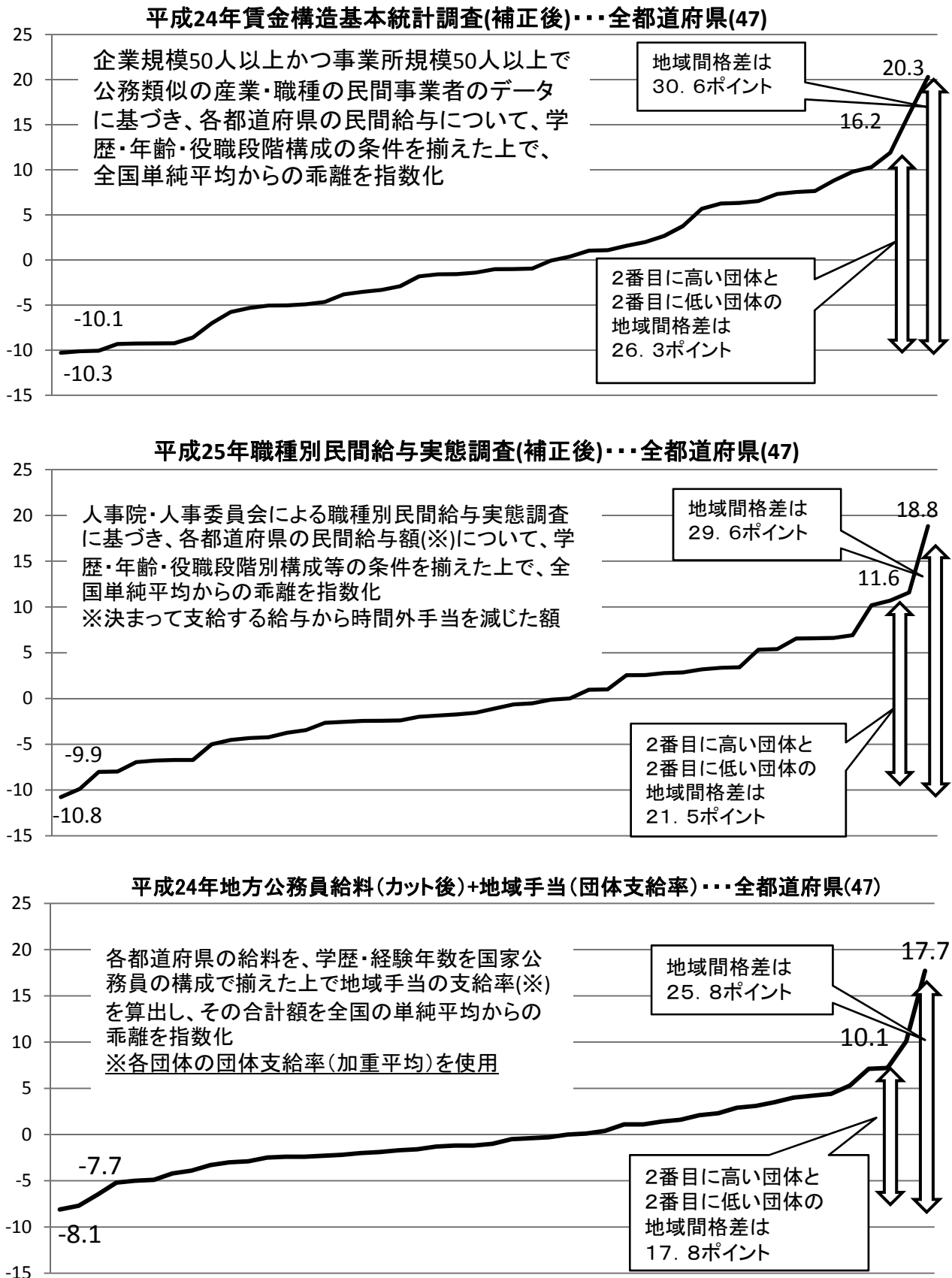


図5 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差：パターンA
(上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37段階における格差))

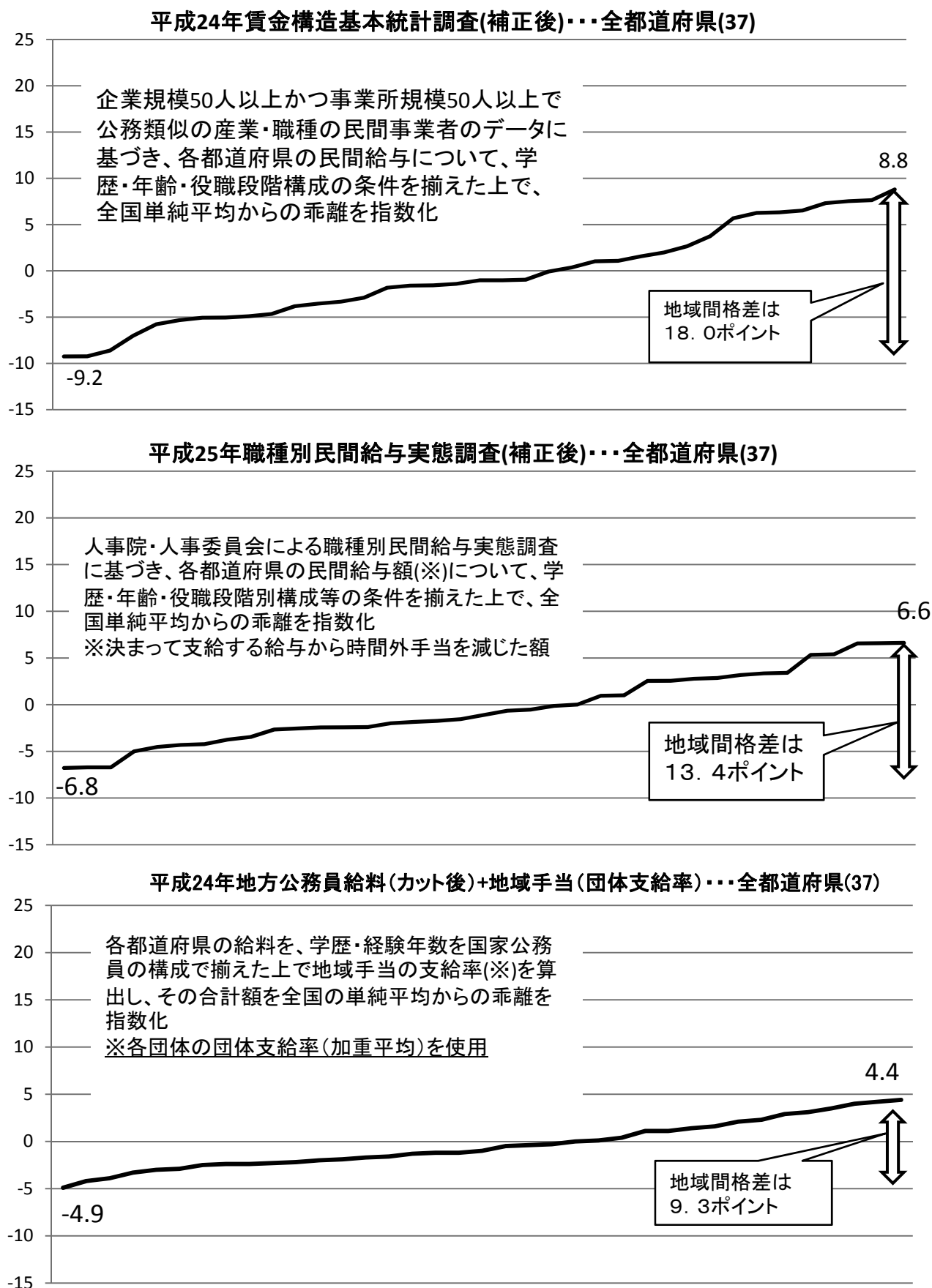


図6 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差：パターンA
(上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27段階における格差))

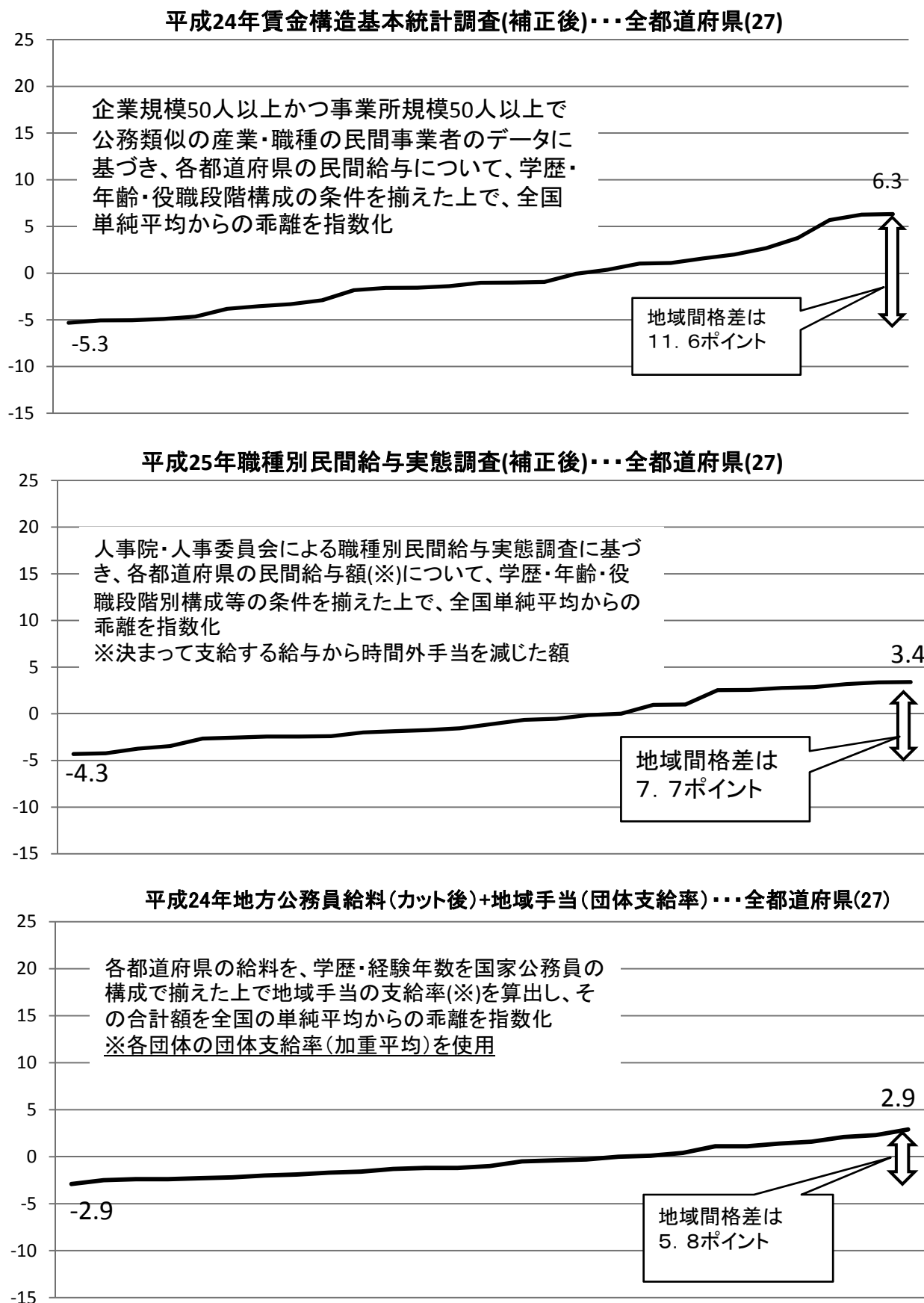


図7 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
(パターンB: 都道府県職員(独自カット前)+国基準支給率の地域手当)

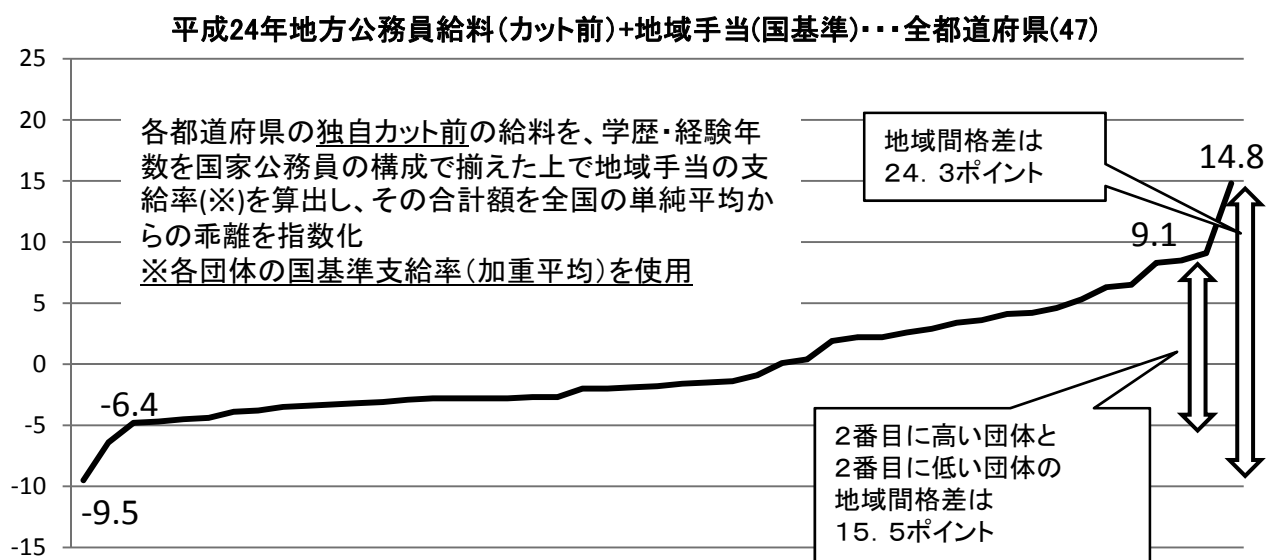
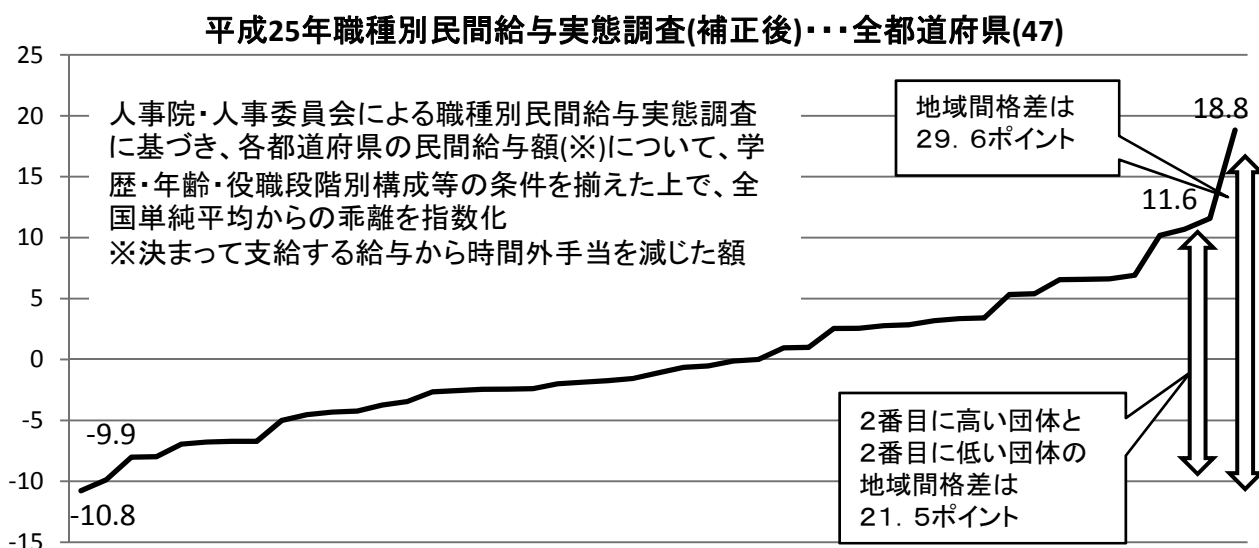
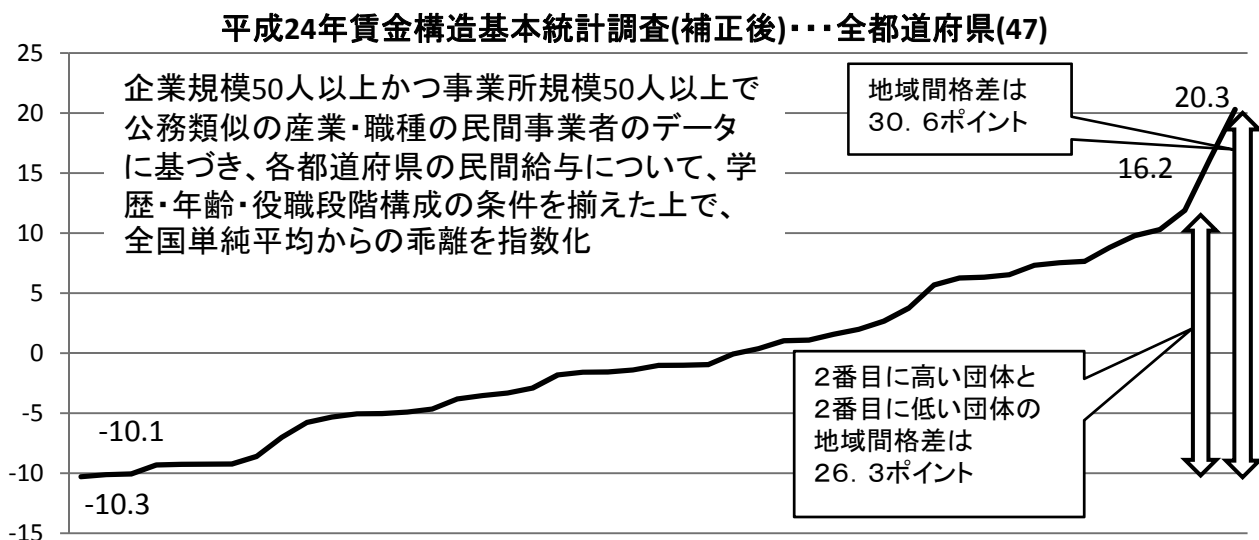


図8 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差：パターンB
(上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37段階における格差))

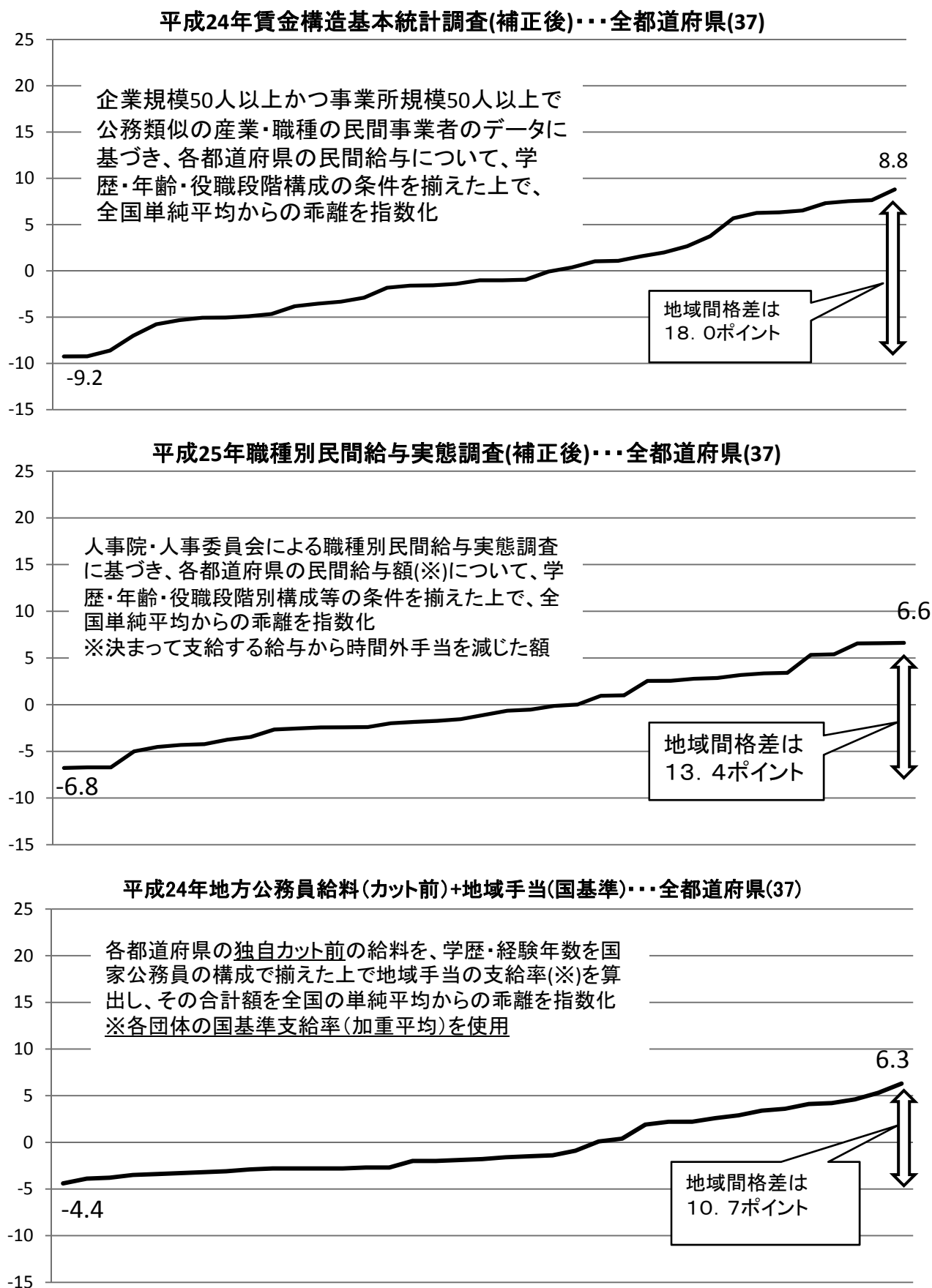


図9 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差：パターンB
(上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27段階における格差))

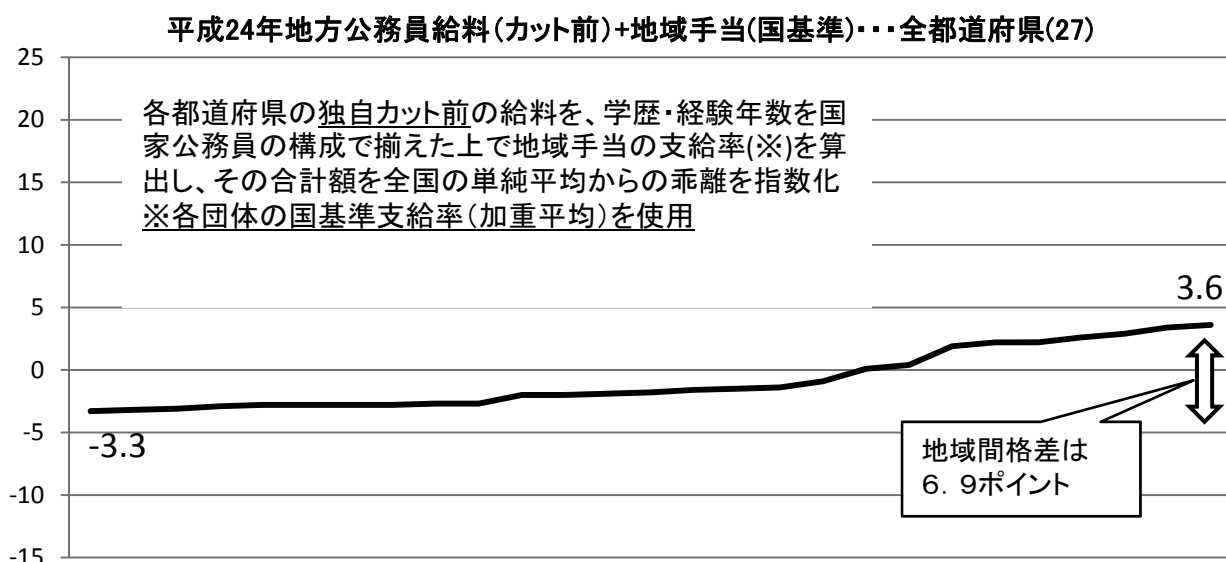
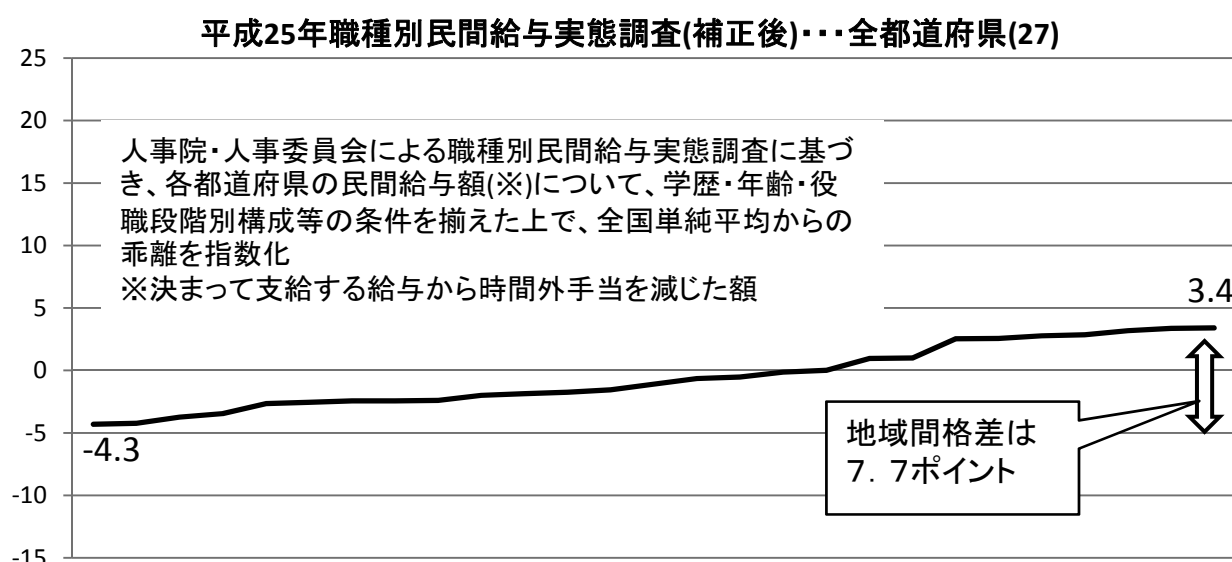
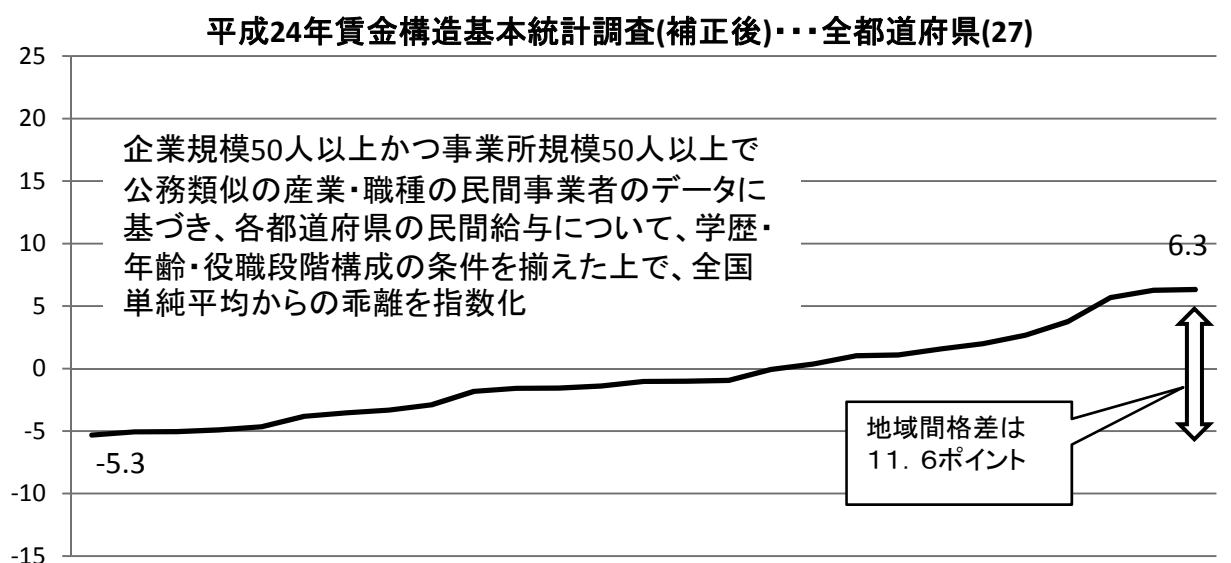


図10 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
(パターンC:都道府県職員(独自カット前)+団体支給率の地域手当)

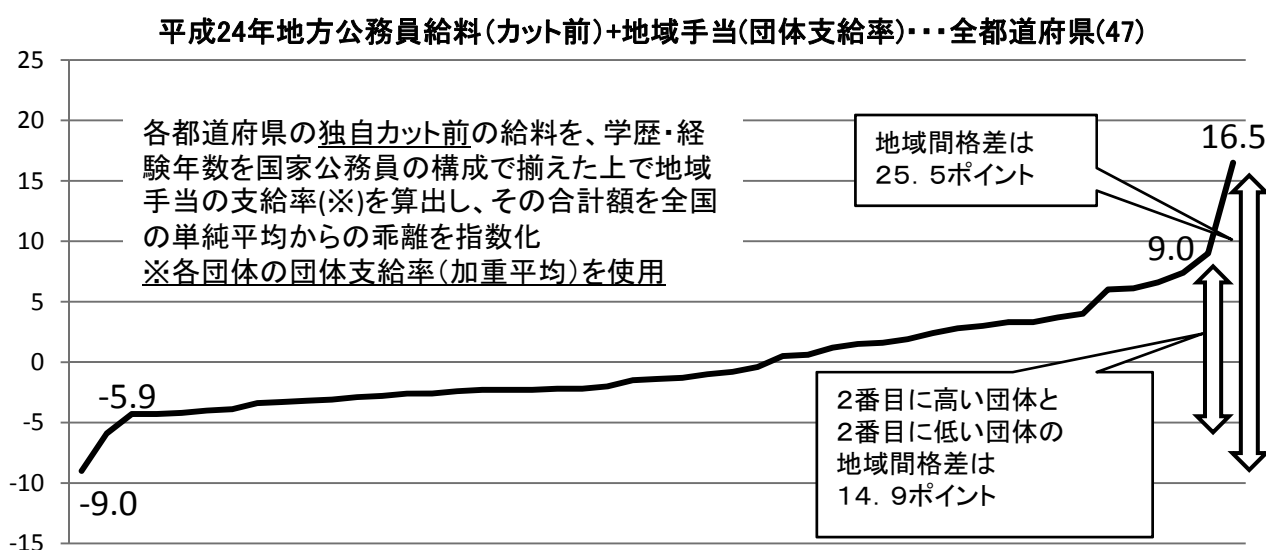
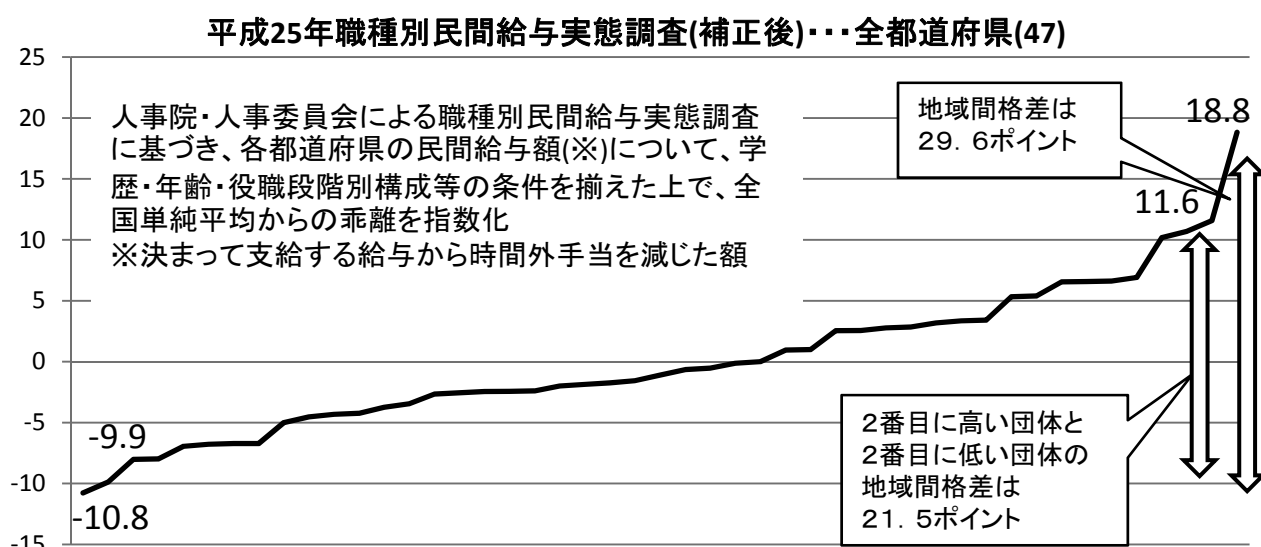
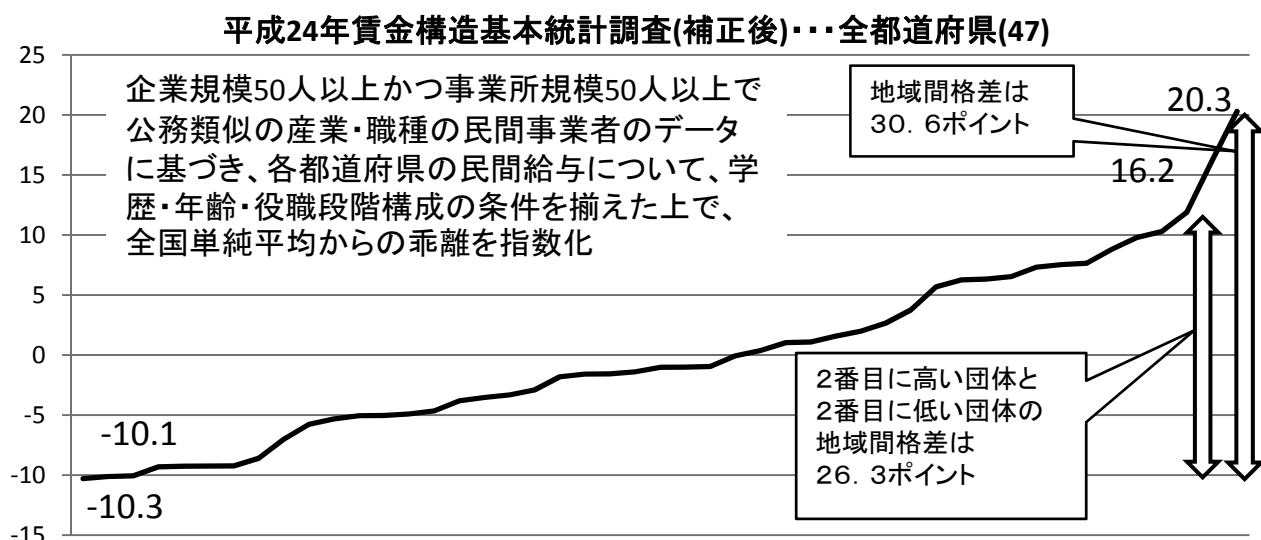


図11 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差:パターンC
(上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37段階における格差))

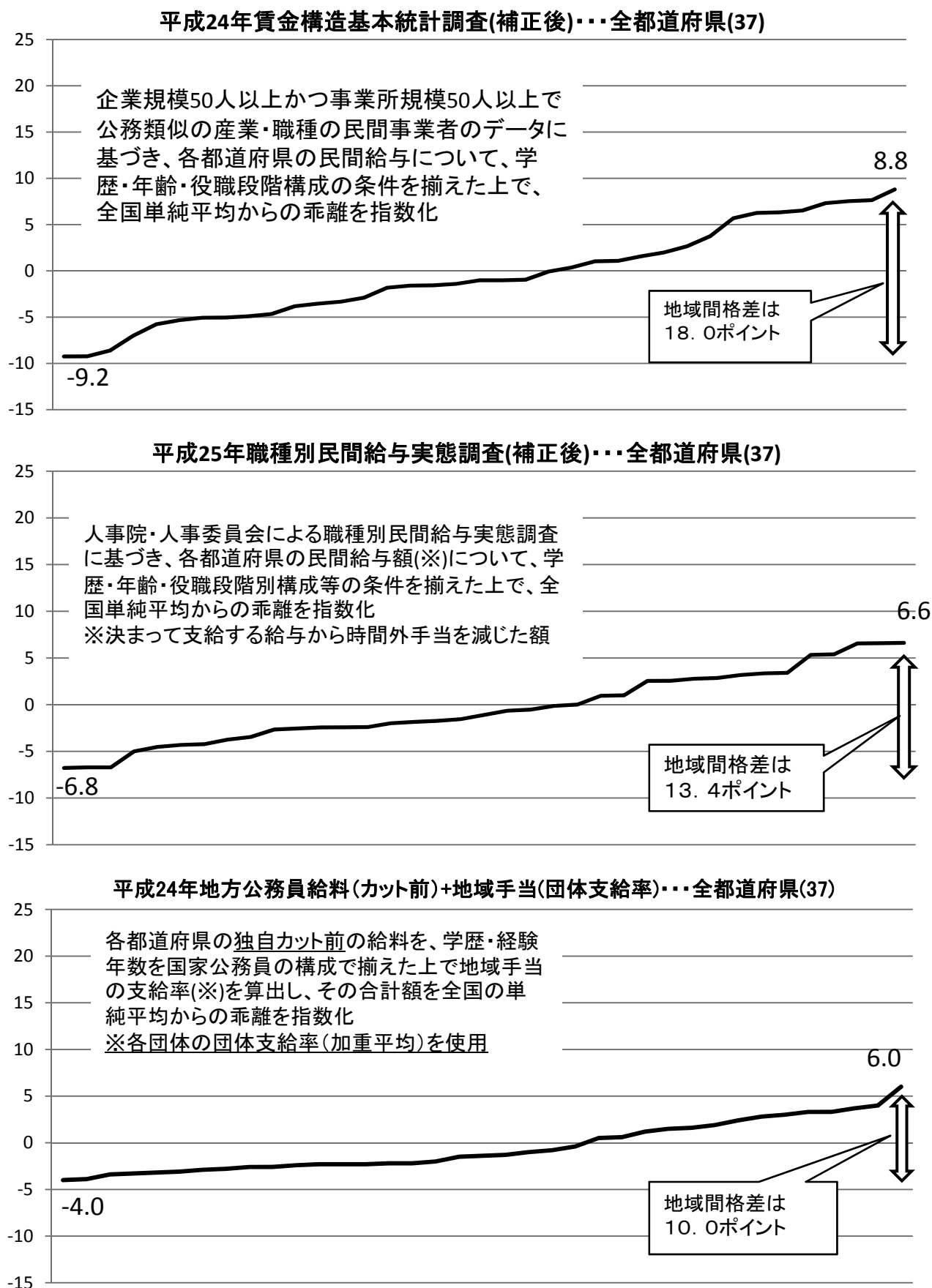


図12 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差:パターンC
(上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27段階における格差))

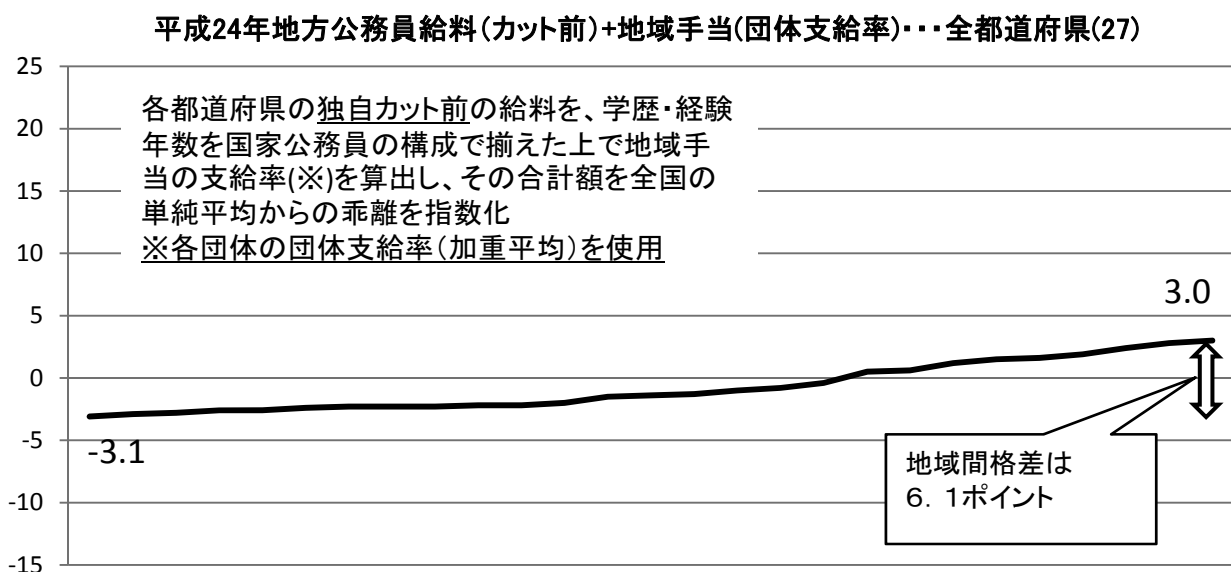
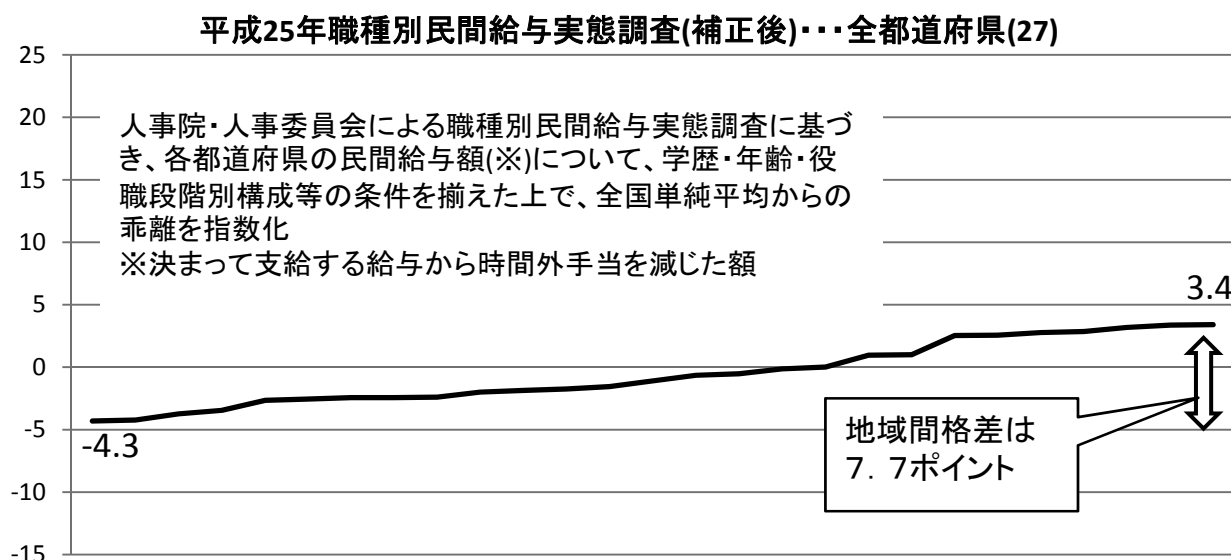
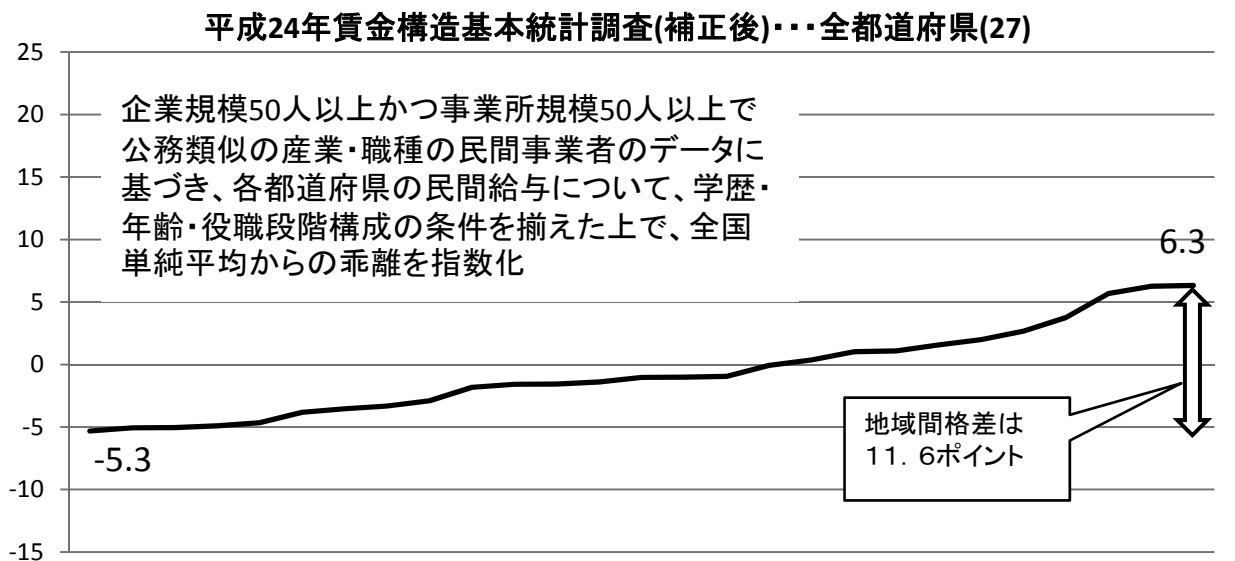


図13 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
(パターンD:市町村職員(独自カット後)+団体実支給率の地域手当)

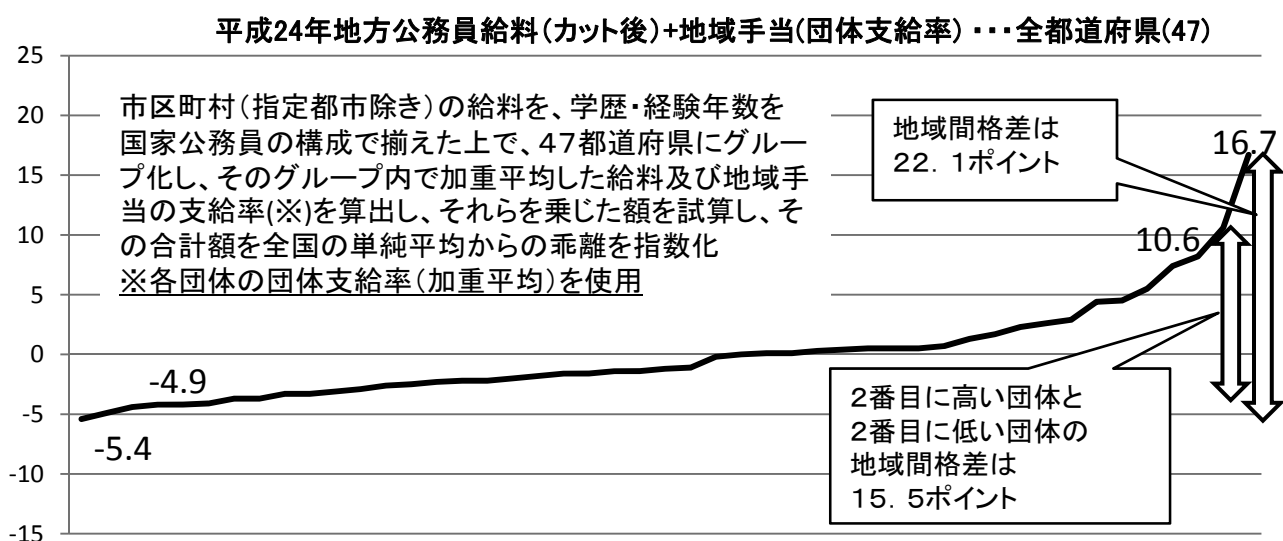
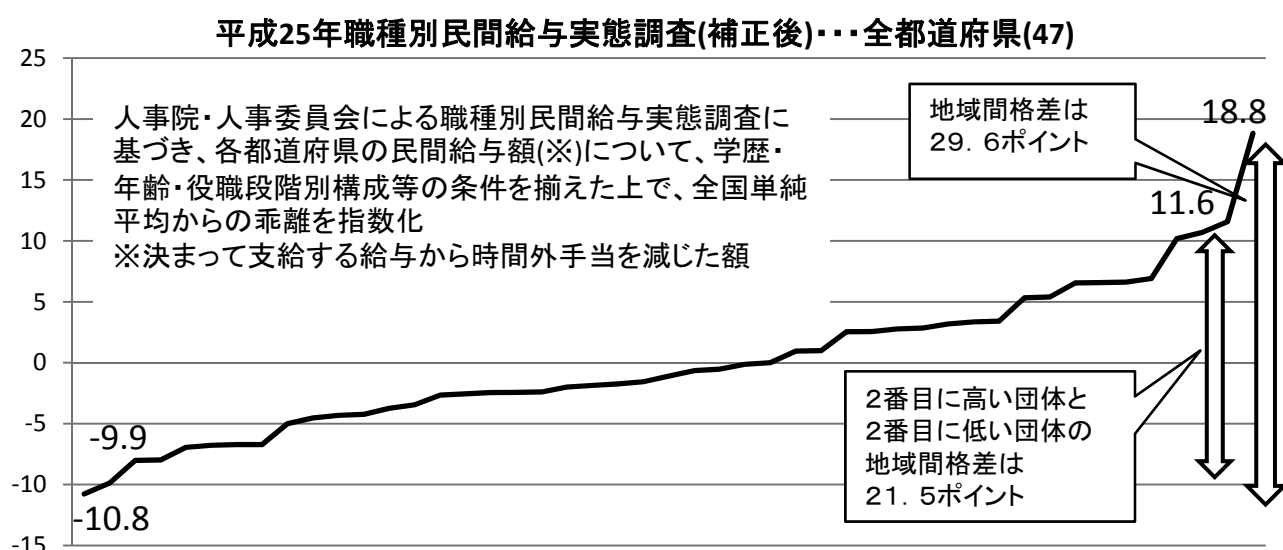
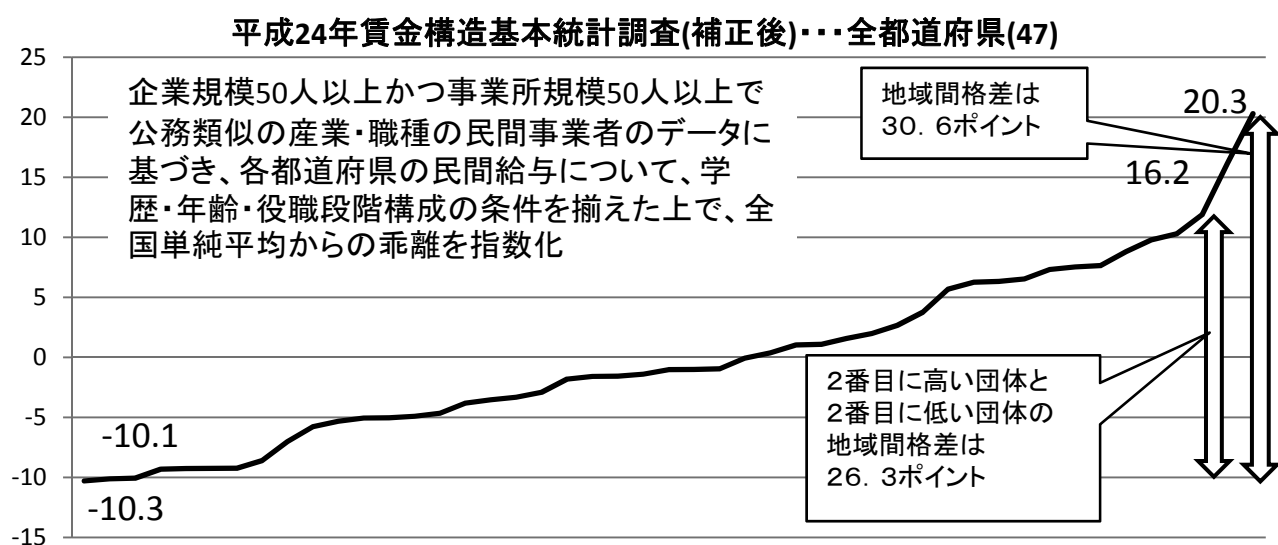


図14 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差:パターンD
(上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37段階における格差))

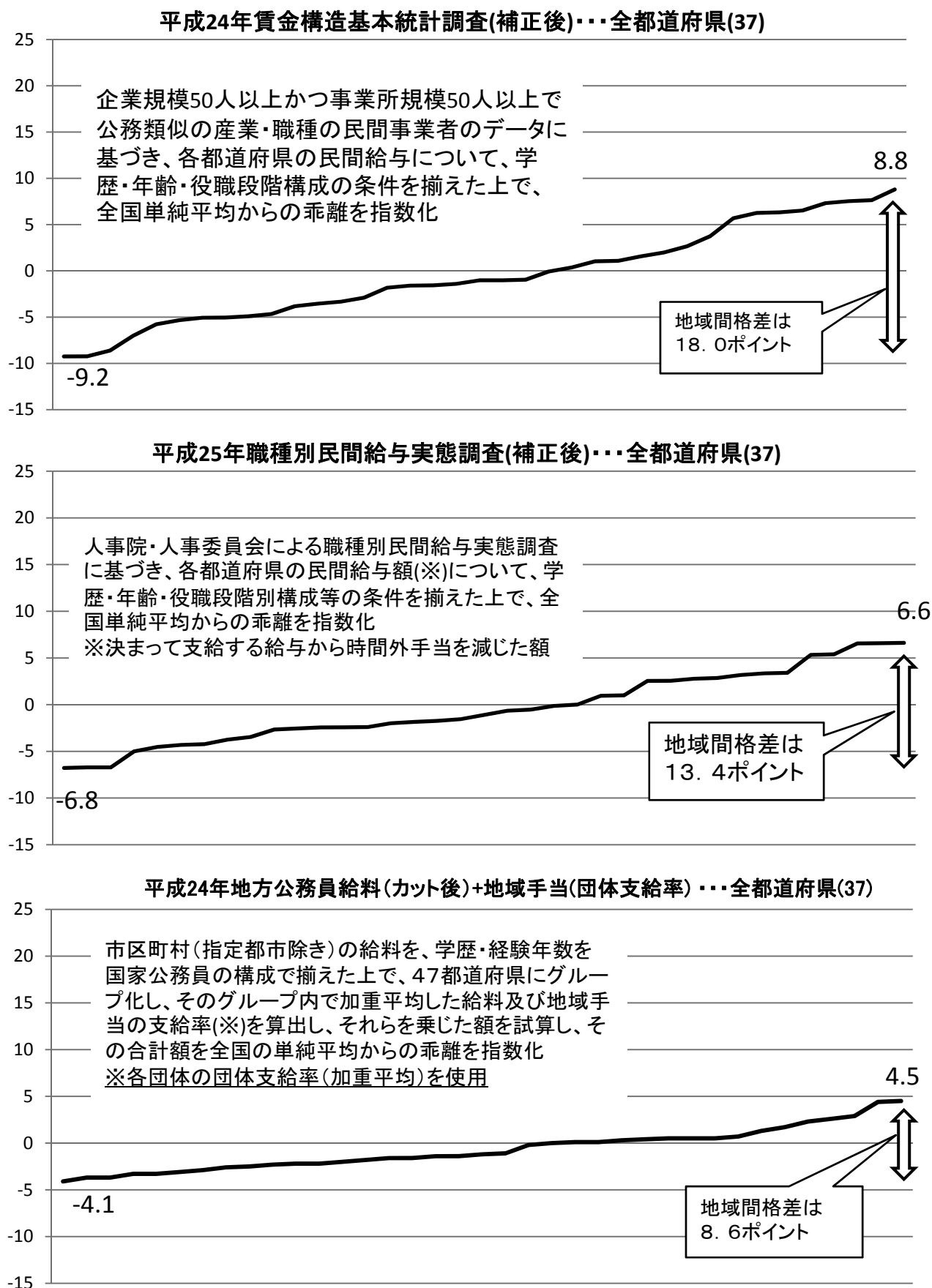


図15 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差:パターンD
(上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27段階における格差))

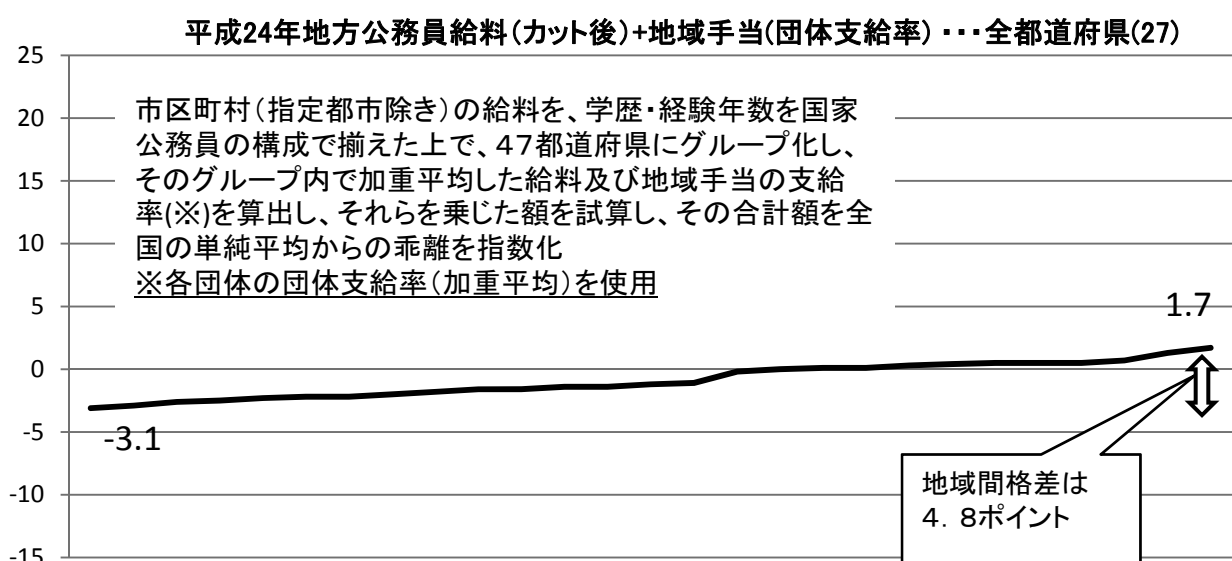
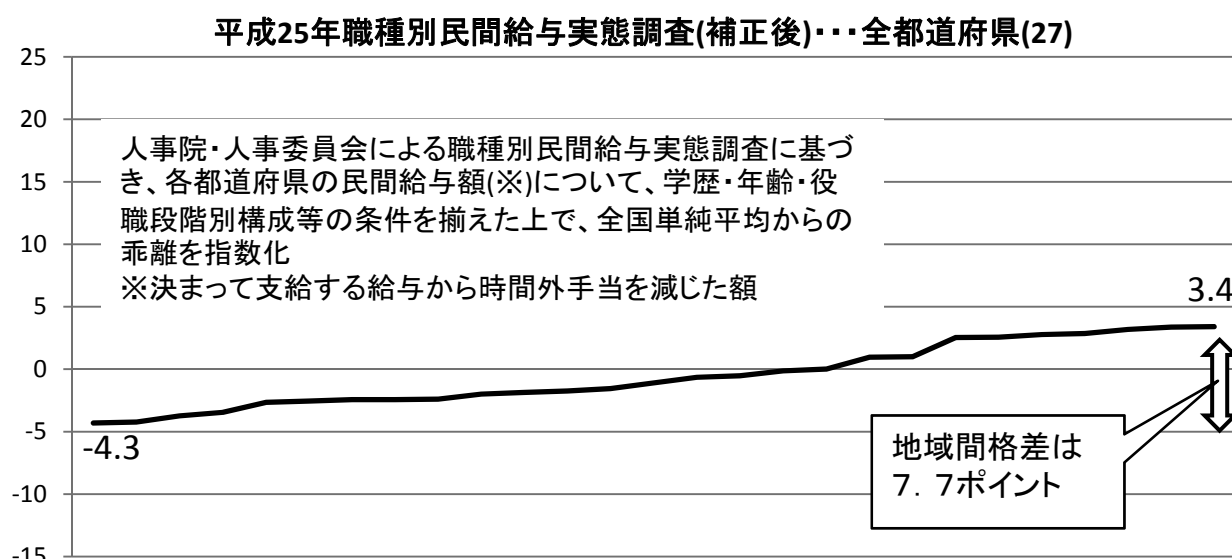
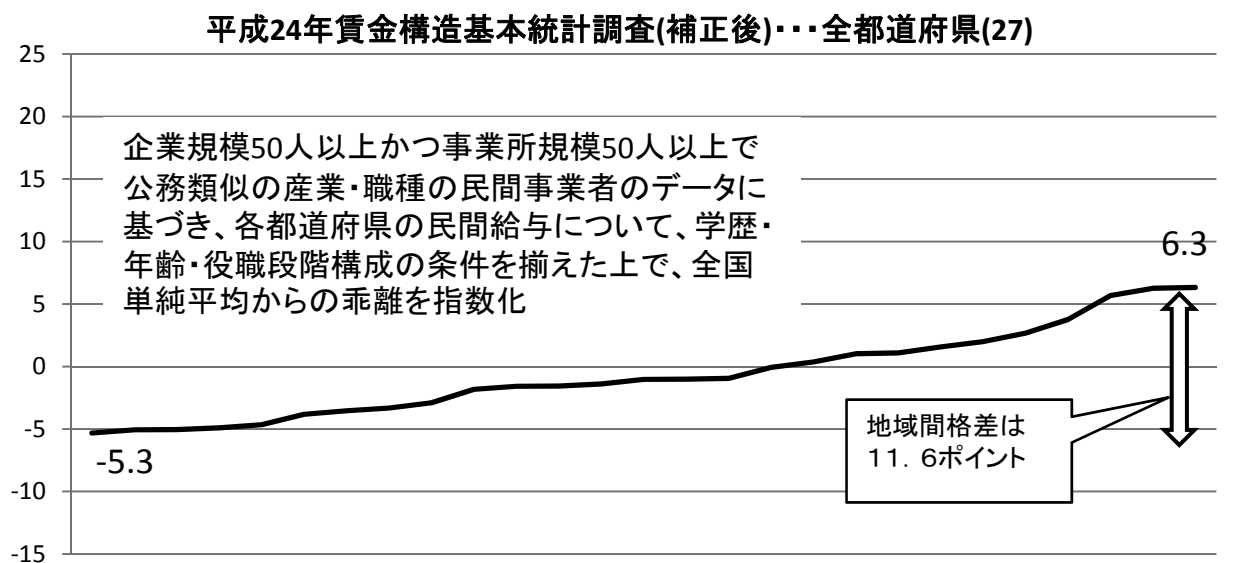


図16 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
(パターンE:市町村職員(独自カット前)+国基準支給率の地域手当)

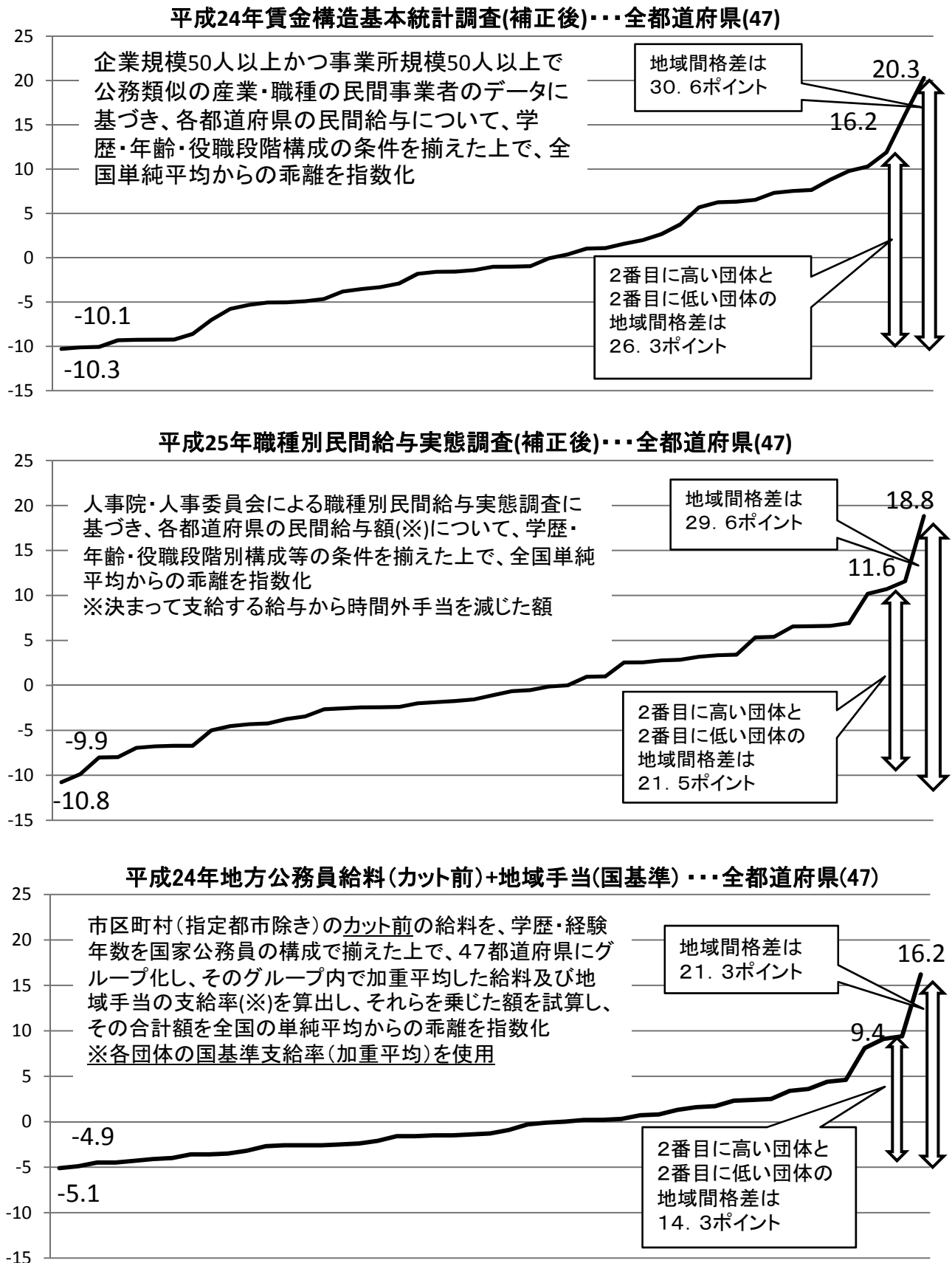


図17 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差:パターンE
(上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37段階における格差))

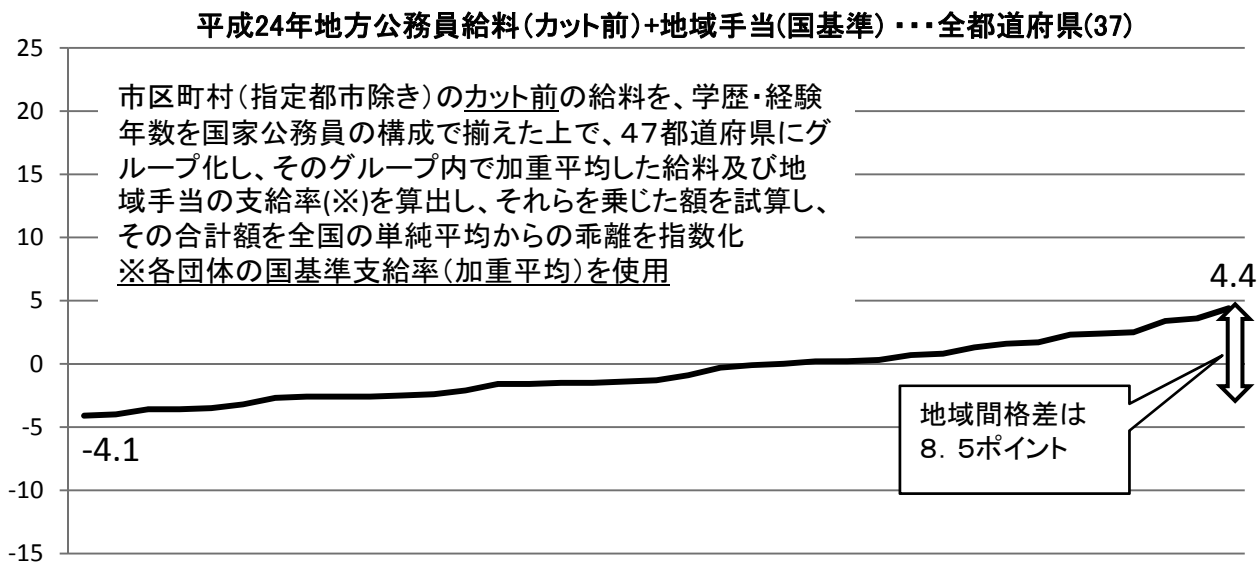
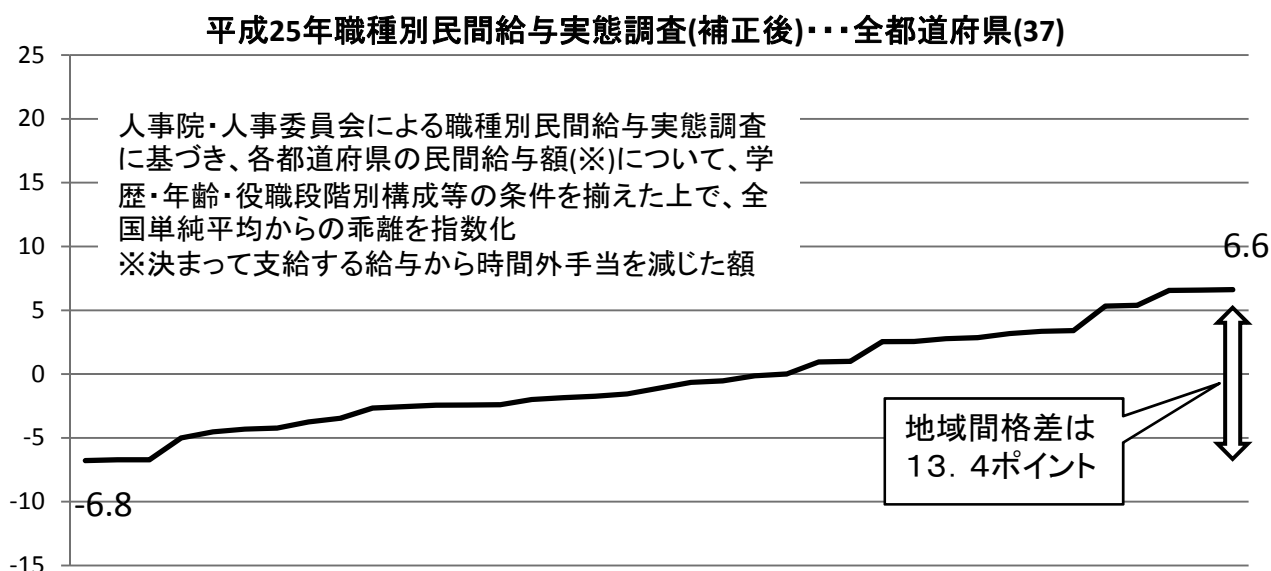
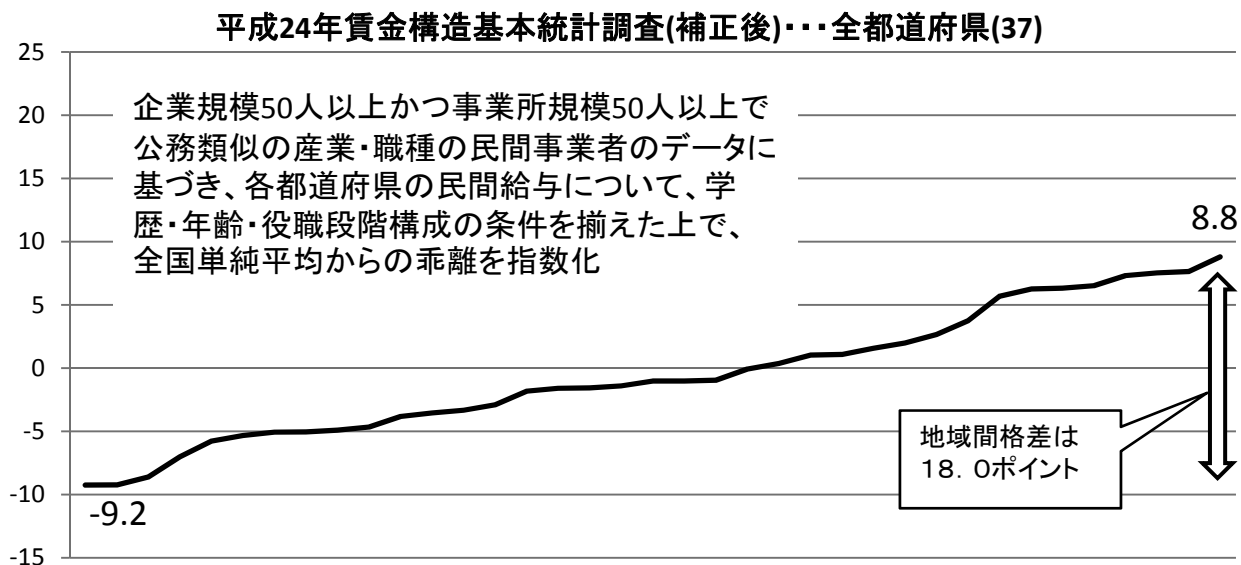


図18 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差:パターンE
(上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27段階における格差))

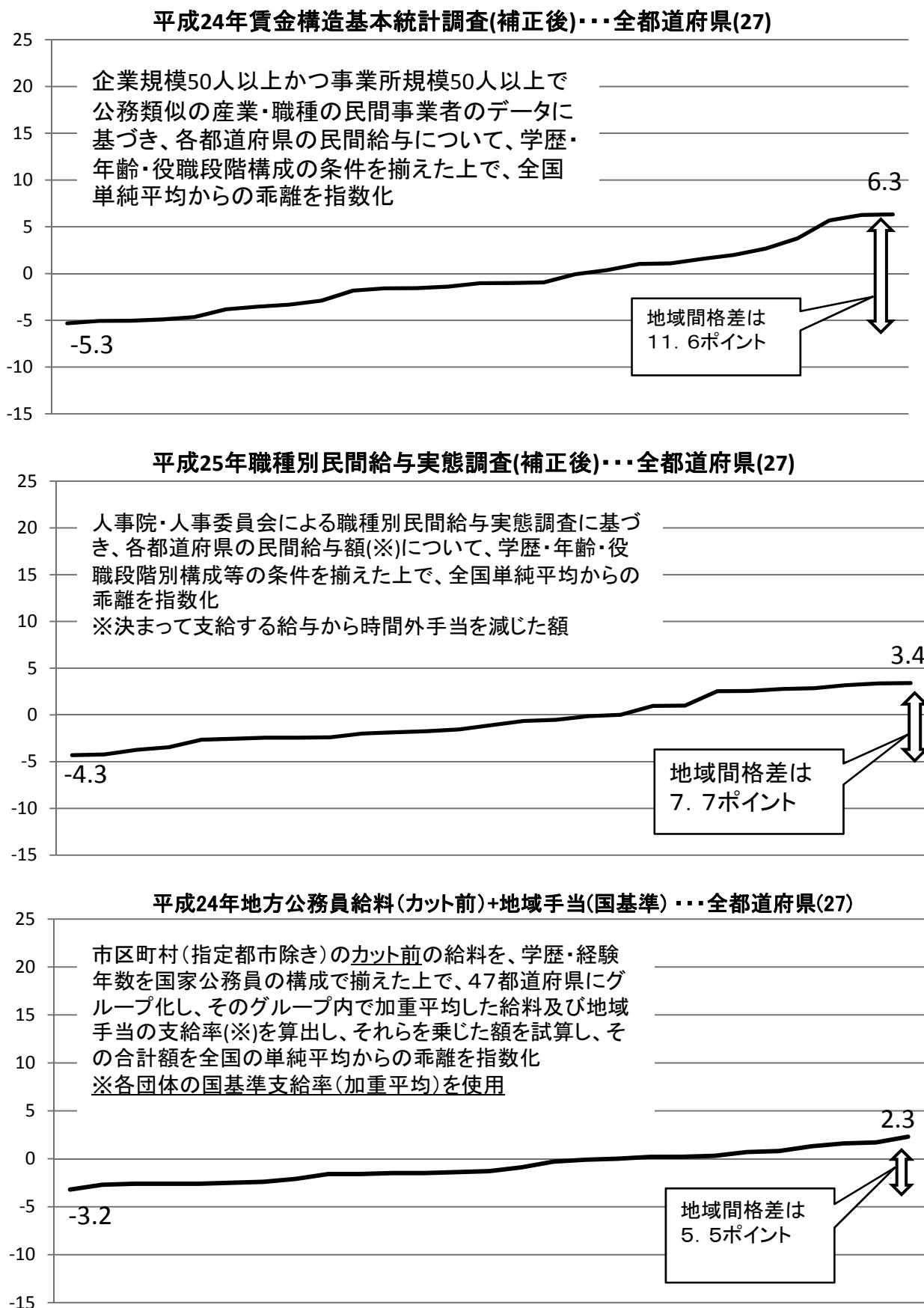


図19 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差
(パターンF:市町村職員(独自カット前)+団体支給率の地域手当)

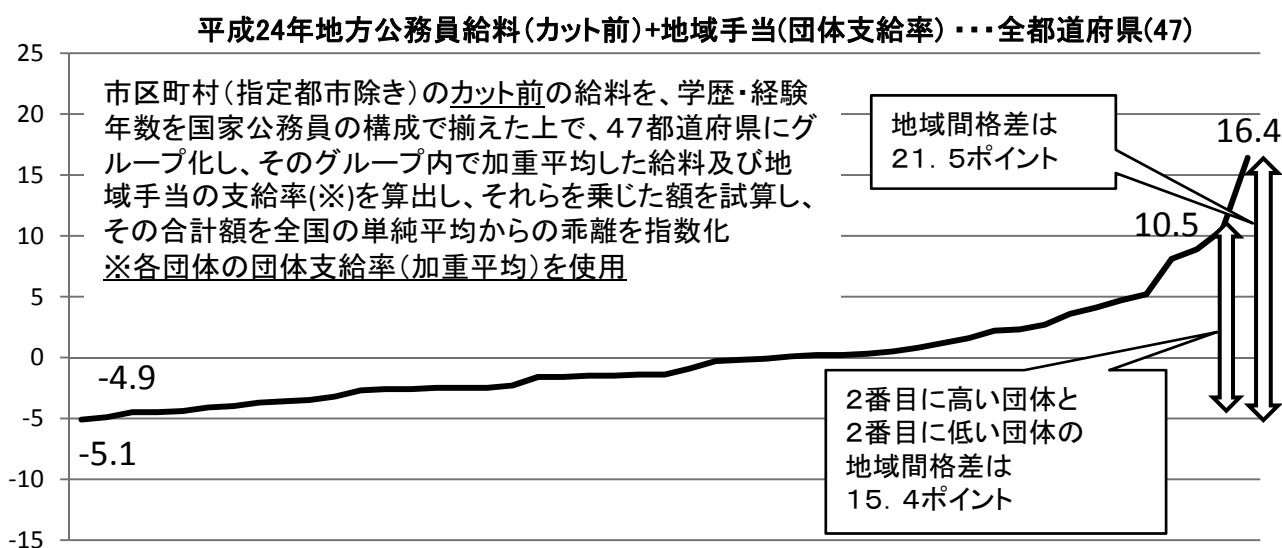
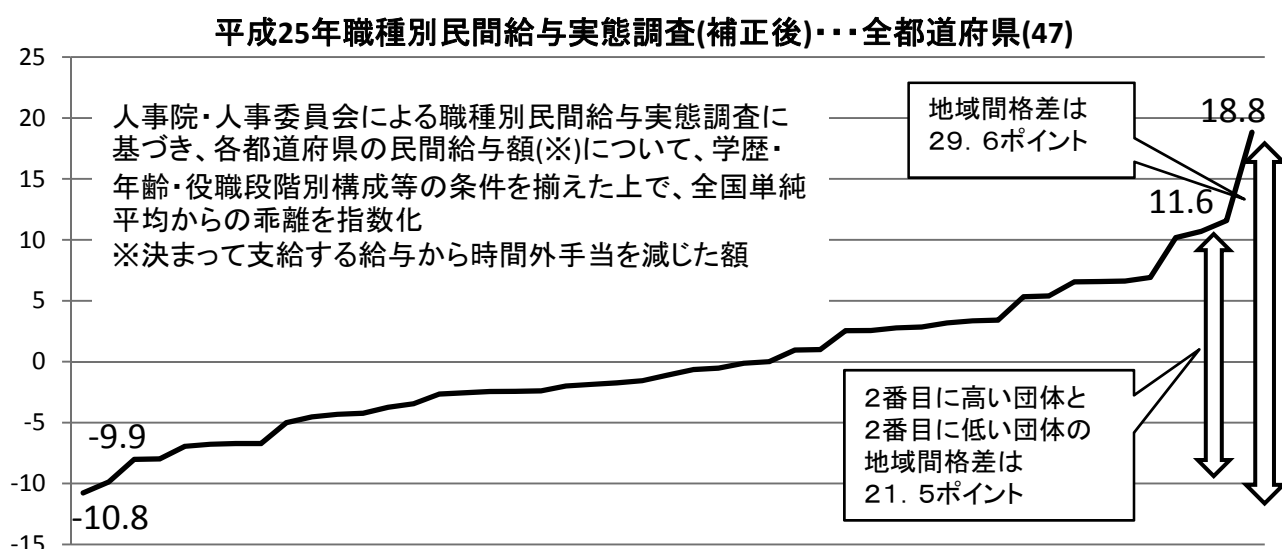
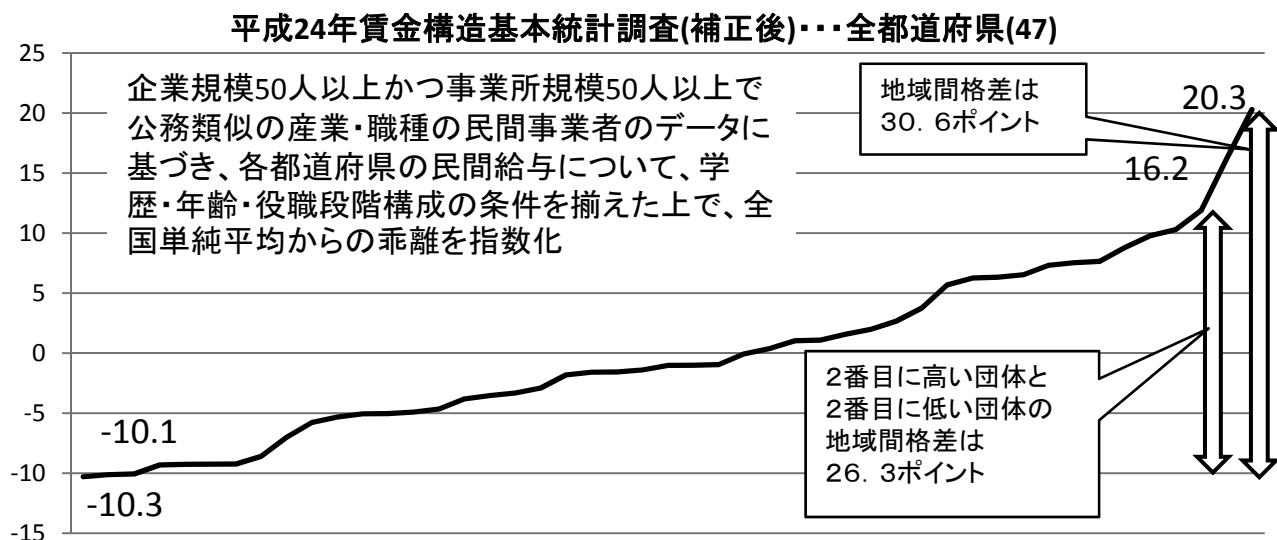


図20 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差：パターンF
(上位、下位の5団体ずつを除いた場合(37段階における格差))

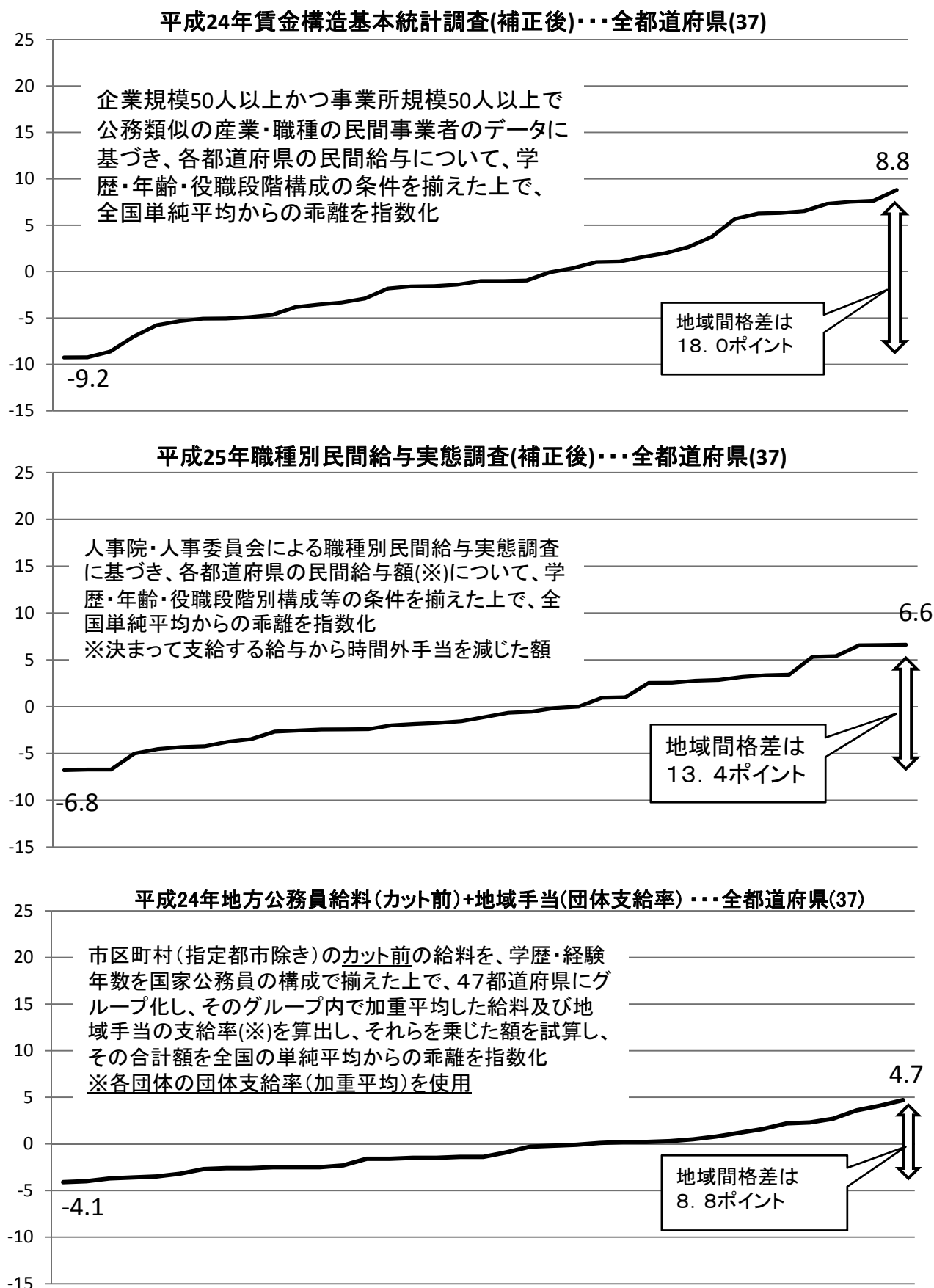


図21 民間給与及び地方公務員給与の地域間格差：パターンF
(上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27段階における格差))

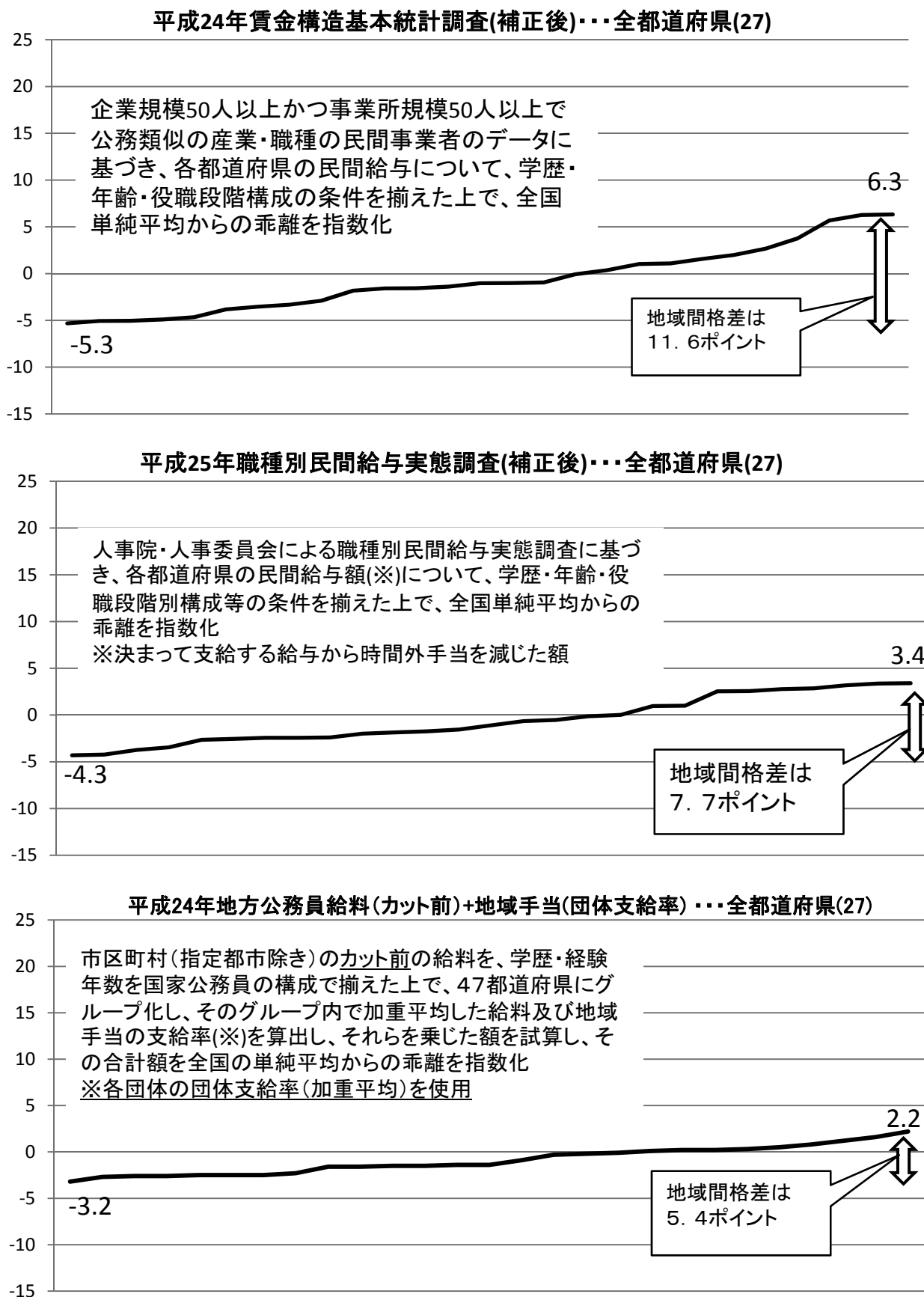
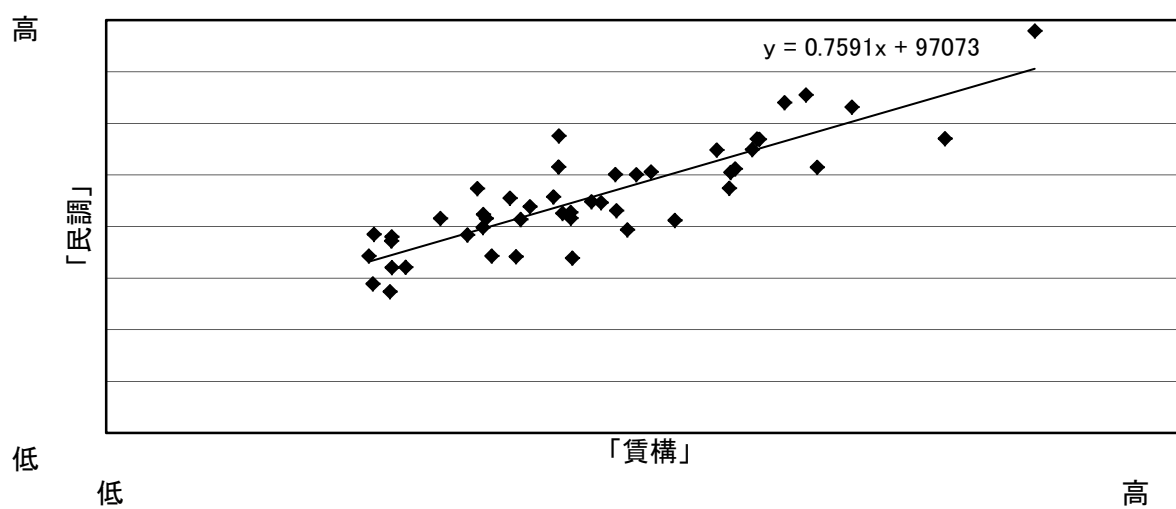
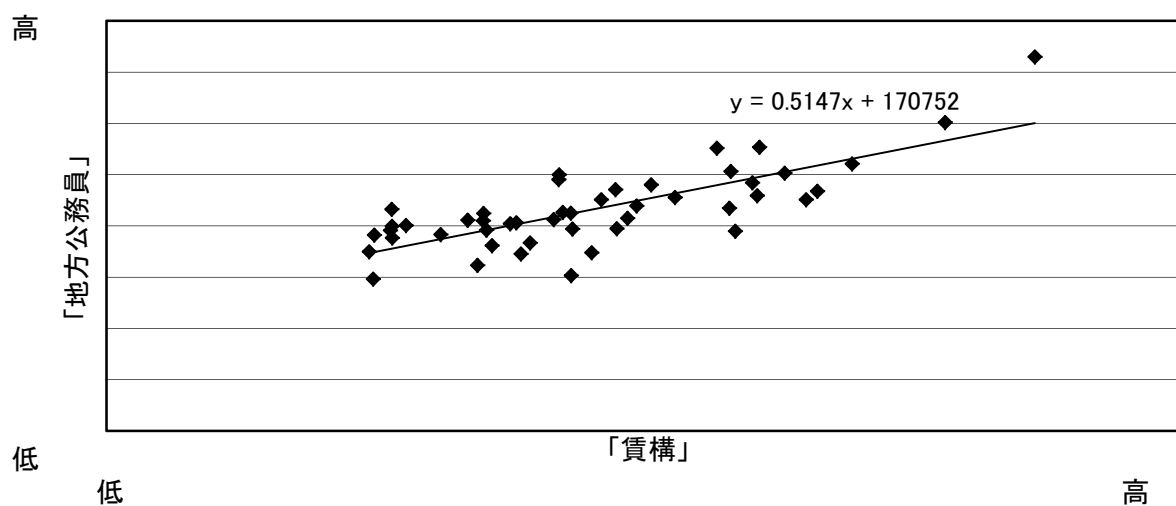


図22 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(パターンA)

①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較

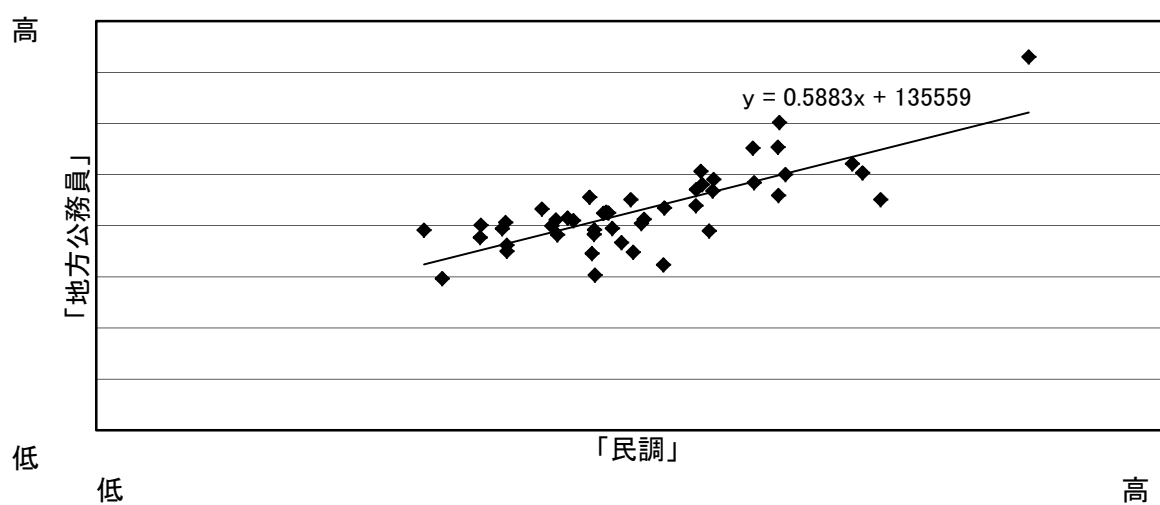
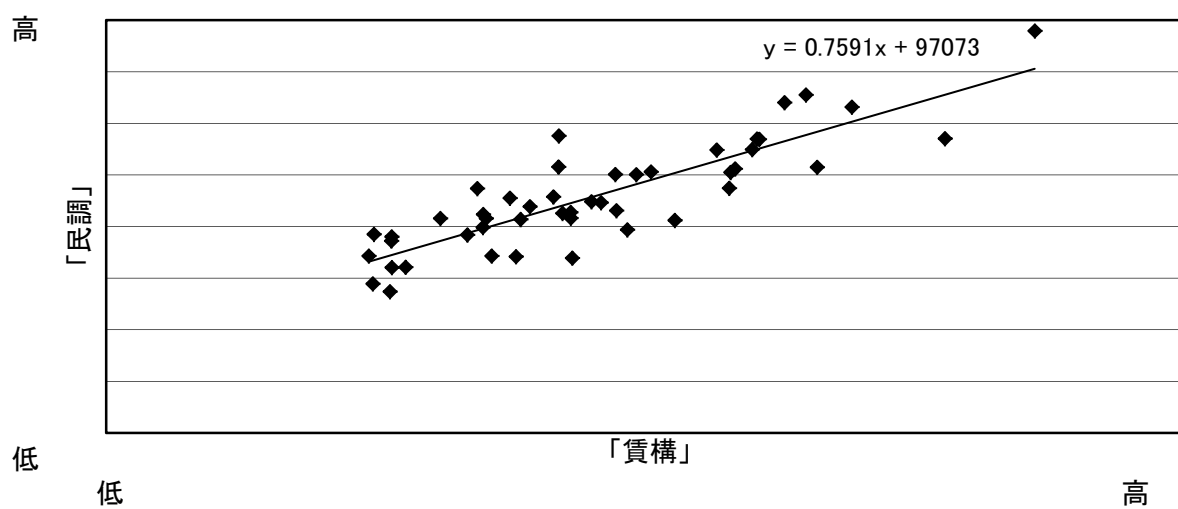
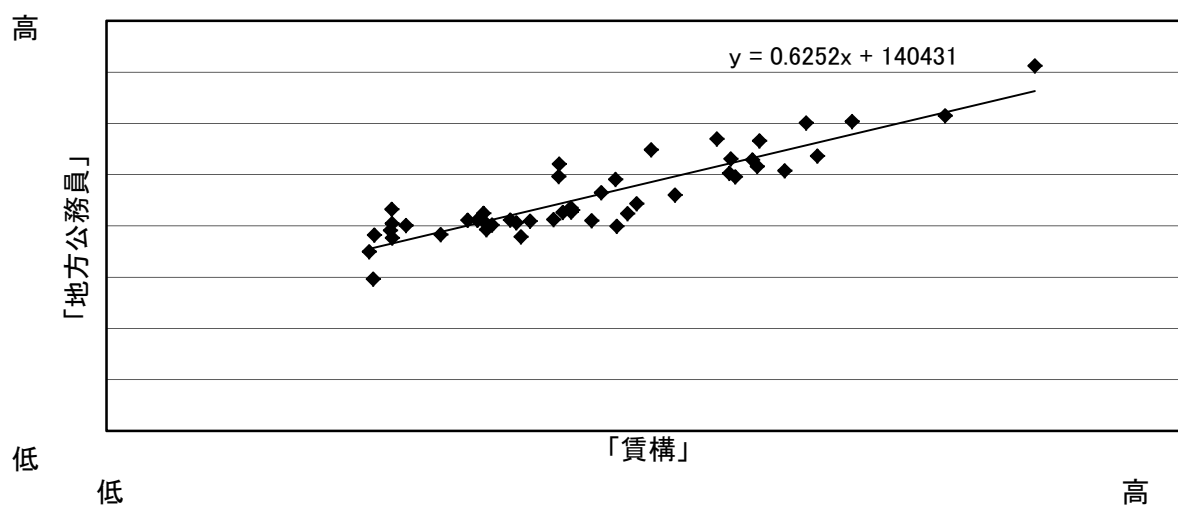


図23 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(パターンB)

①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較

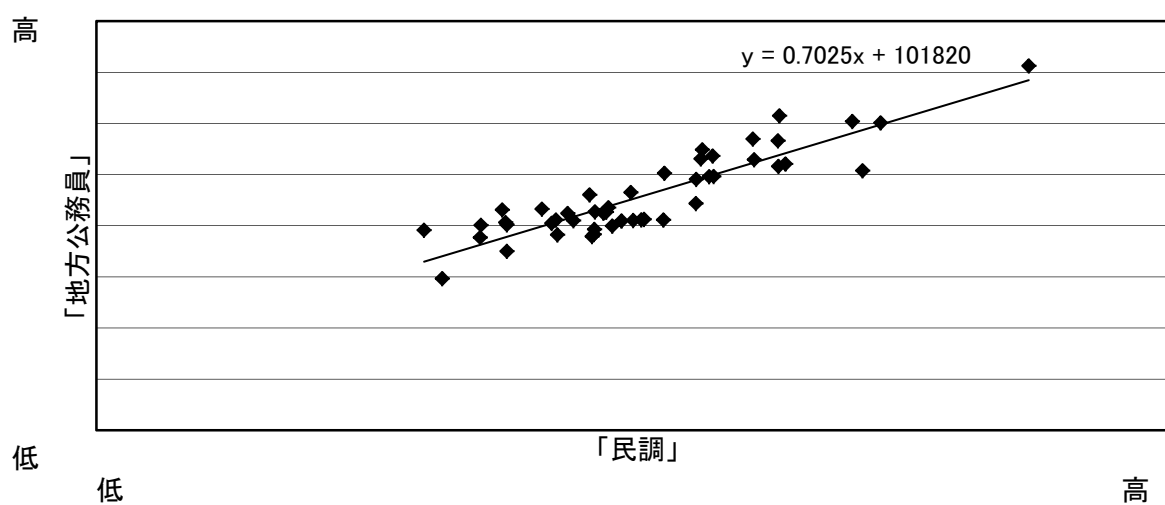
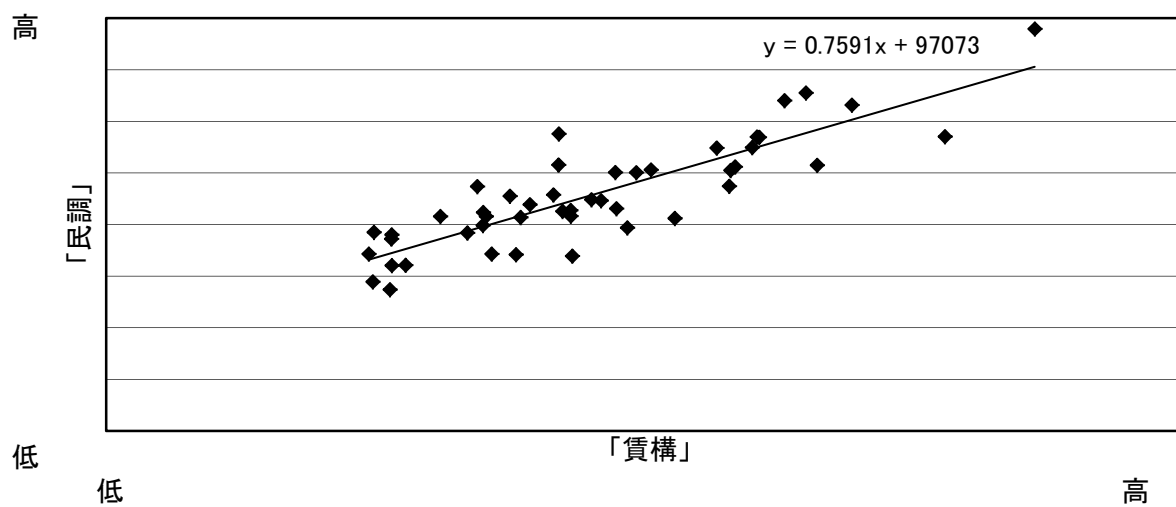
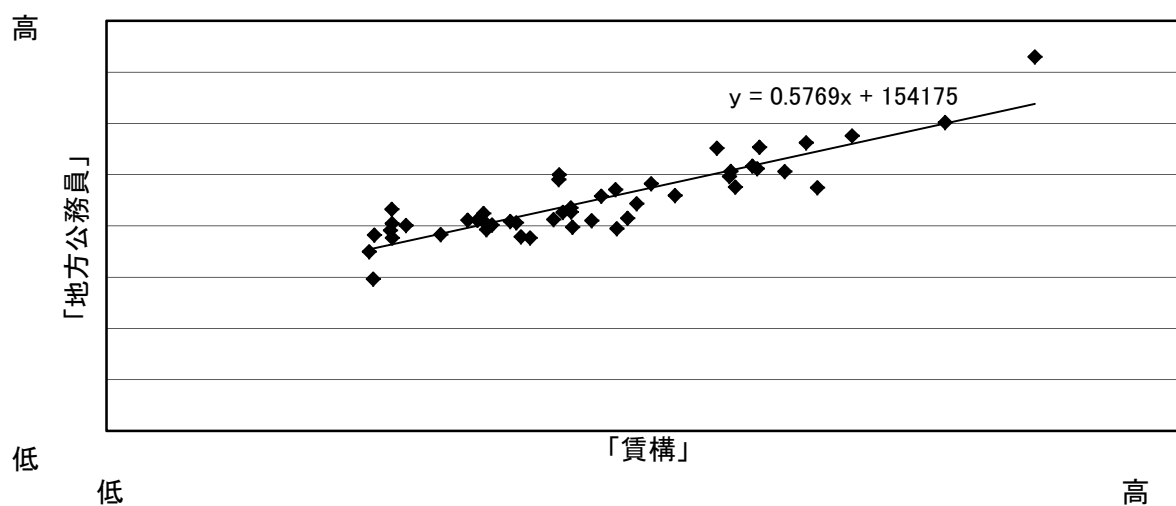


図24 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(パターンC)

①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較

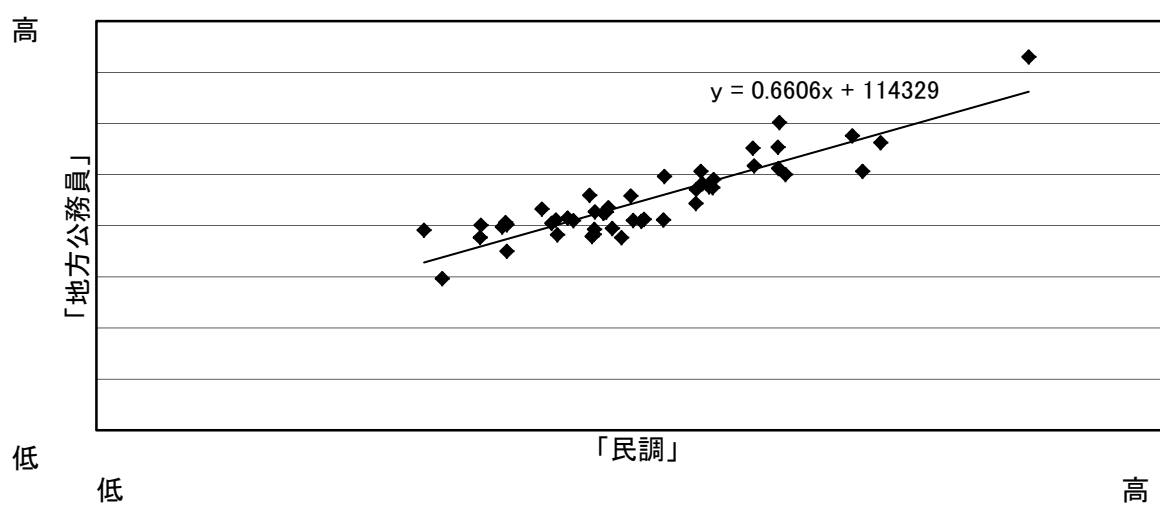
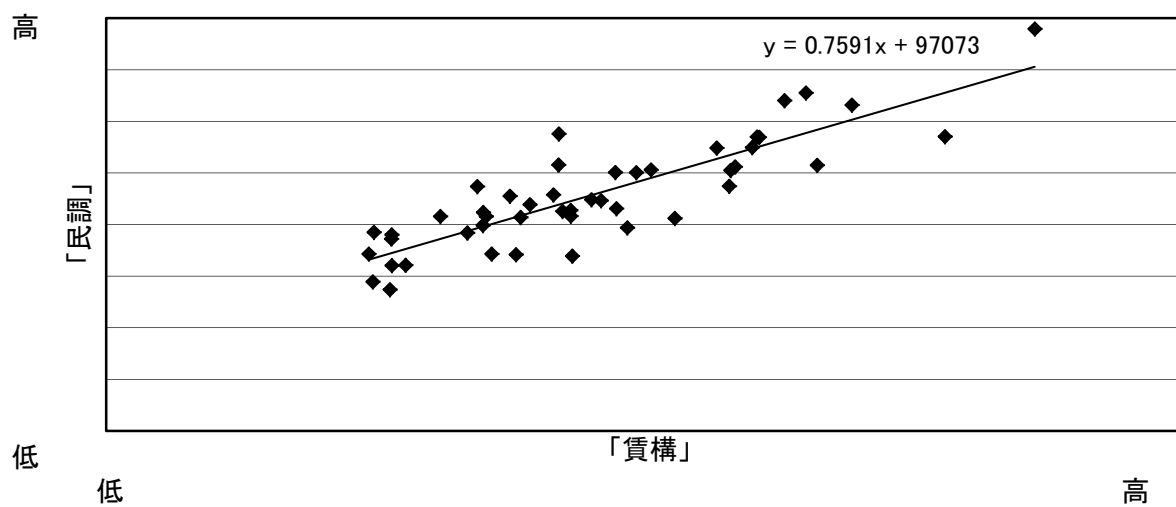
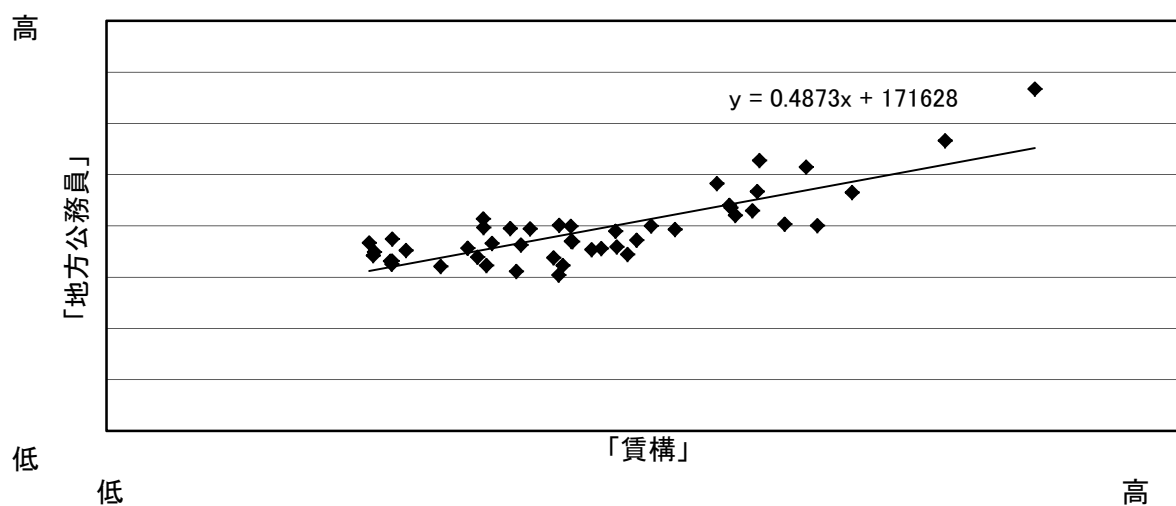


図25 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(パターンD)

①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較

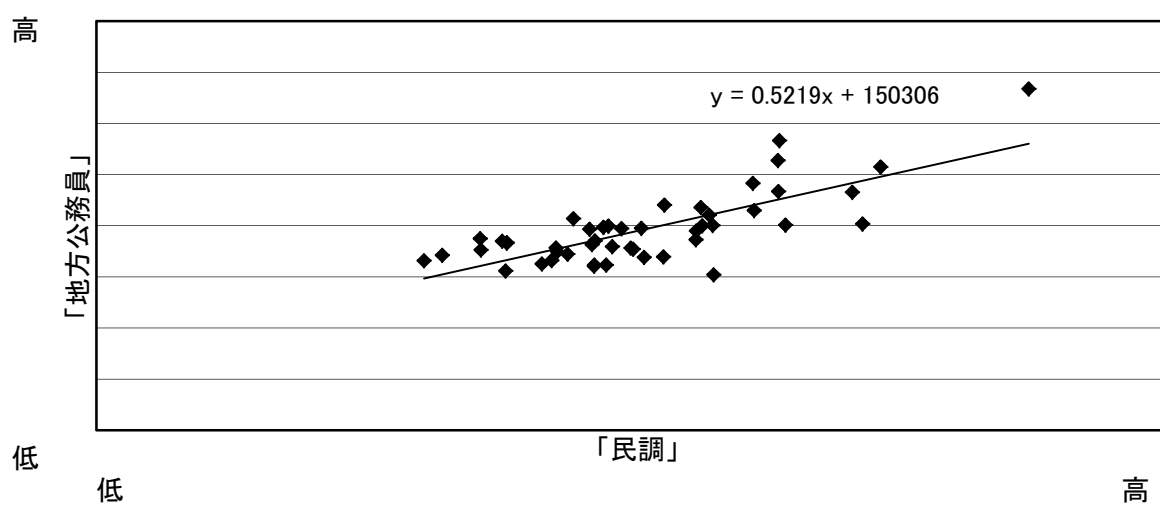
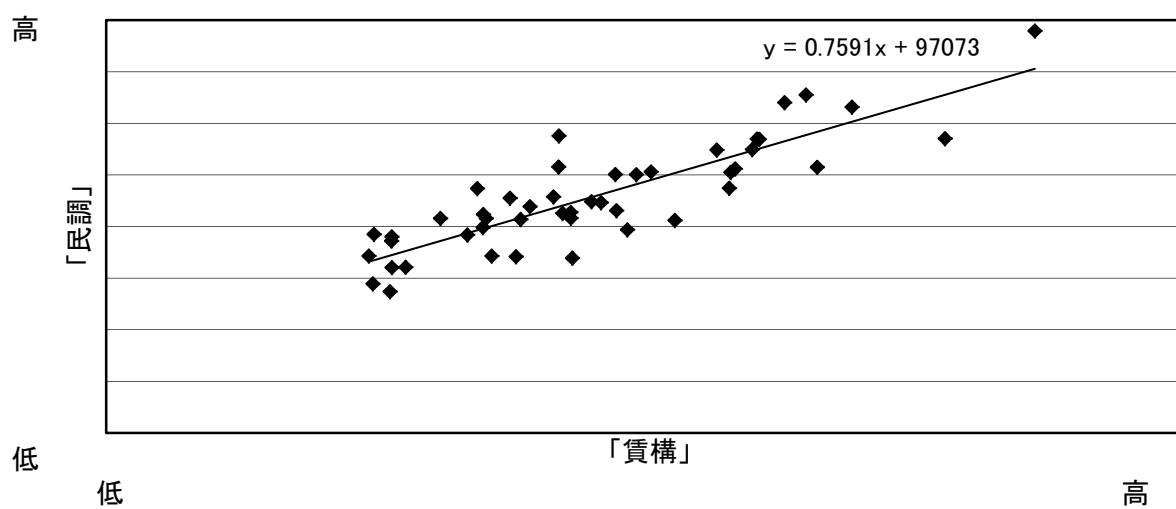
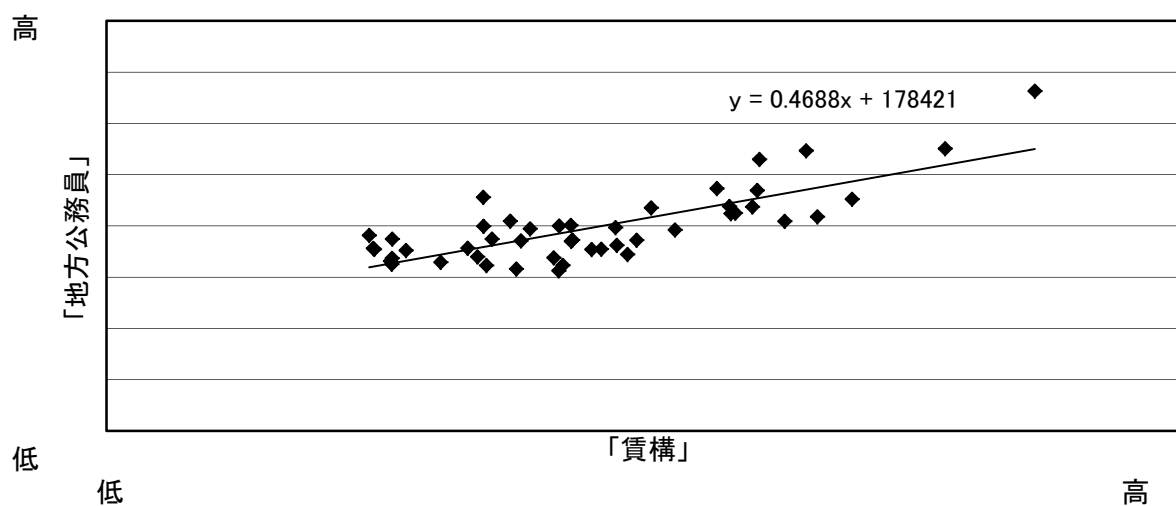


図26 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(パターンE)

①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較

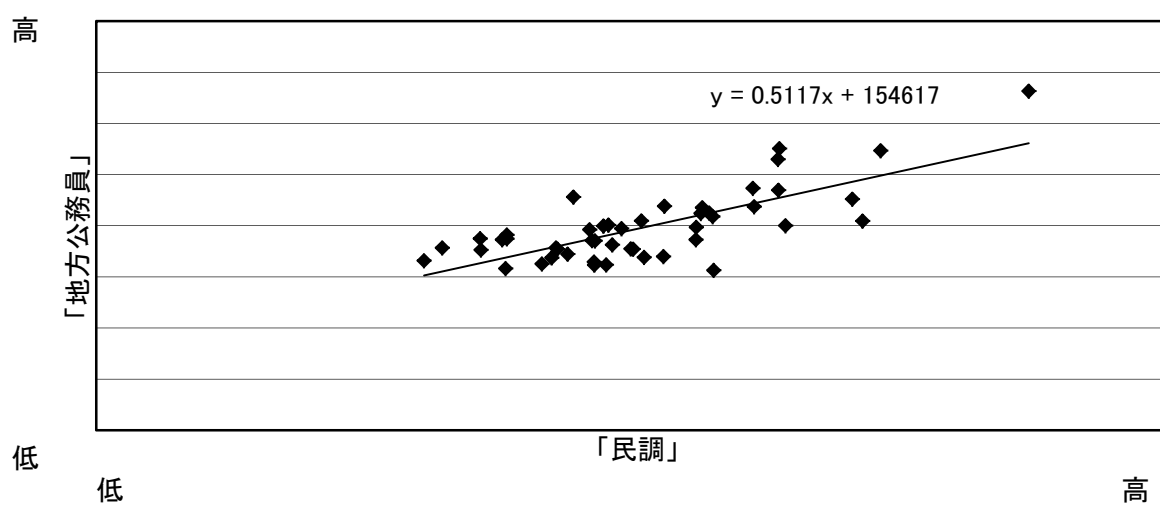
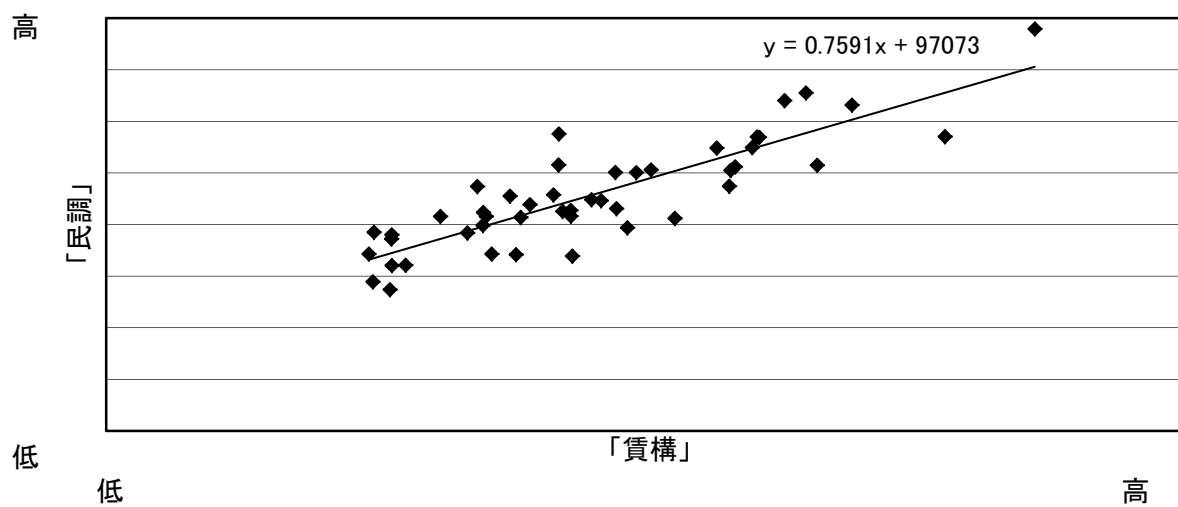
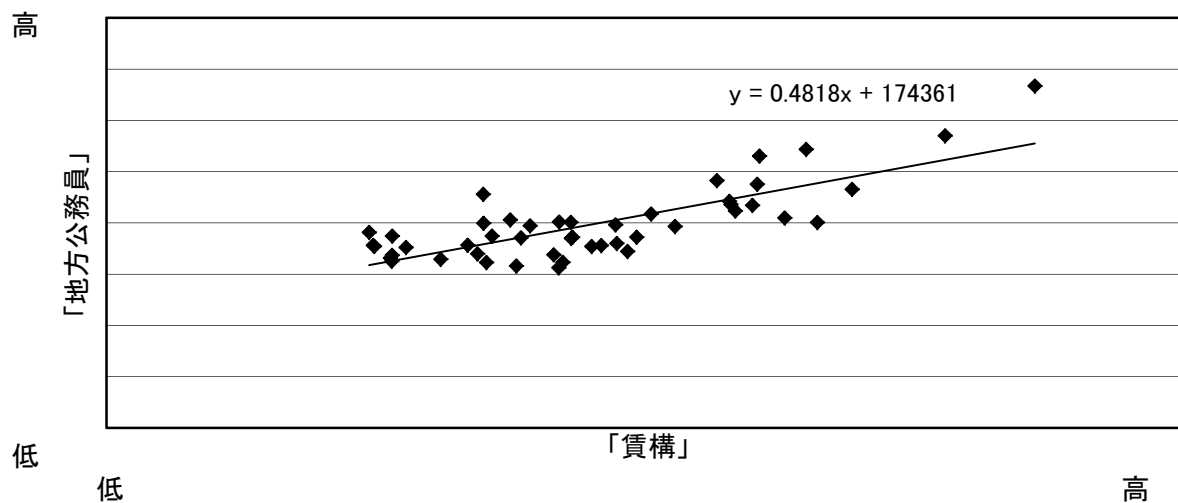


図27 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(パターンF)

①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較

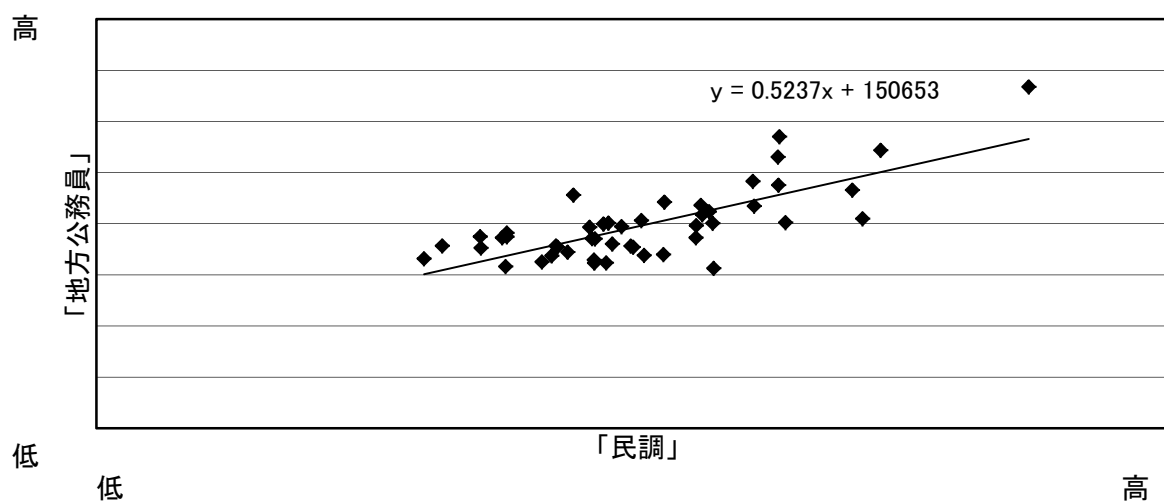
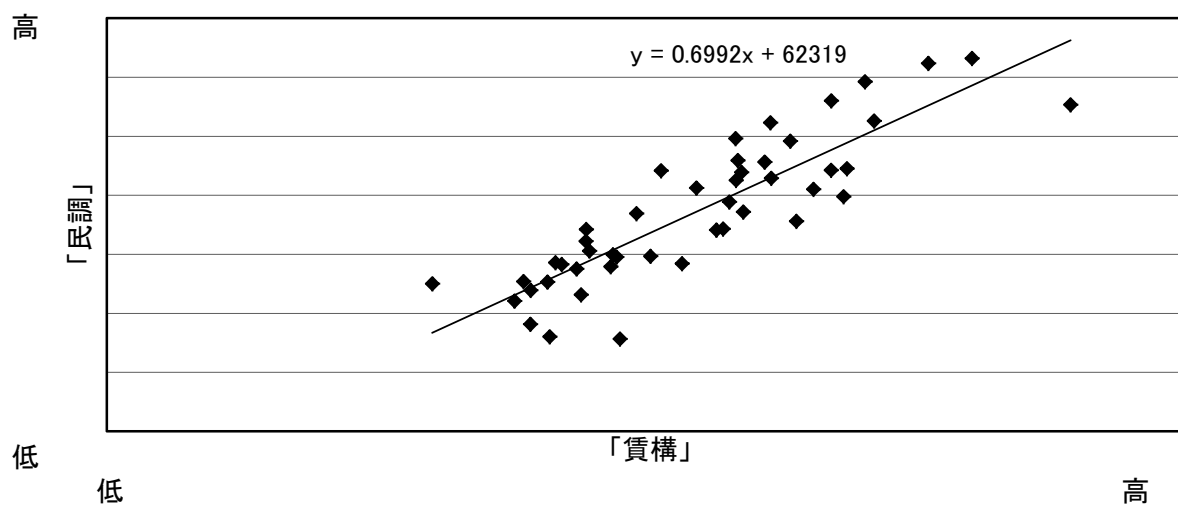
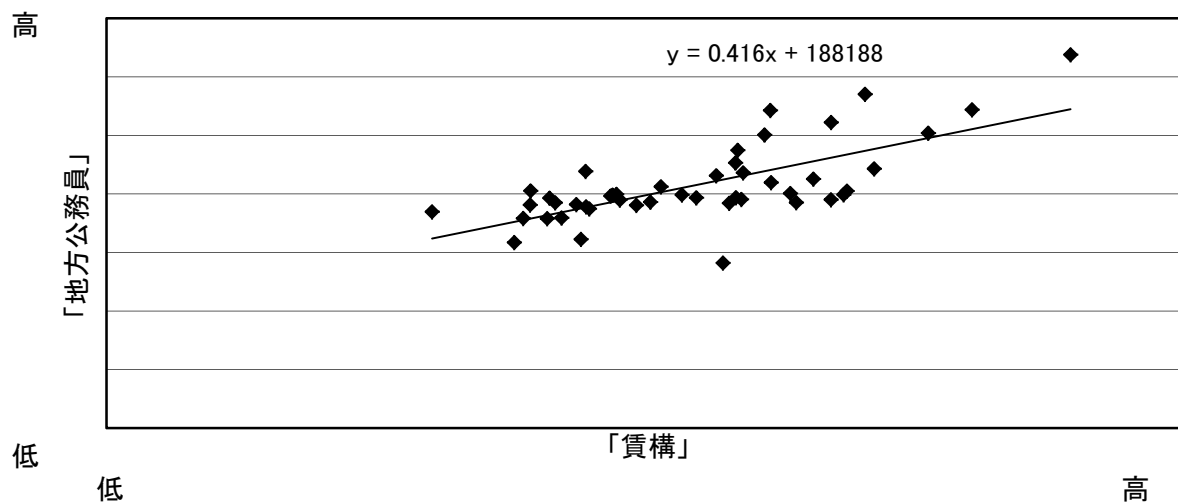


図28 「賃構」、「民調」、「地方公務員給与実態調査」の比較(参考指標報告書)

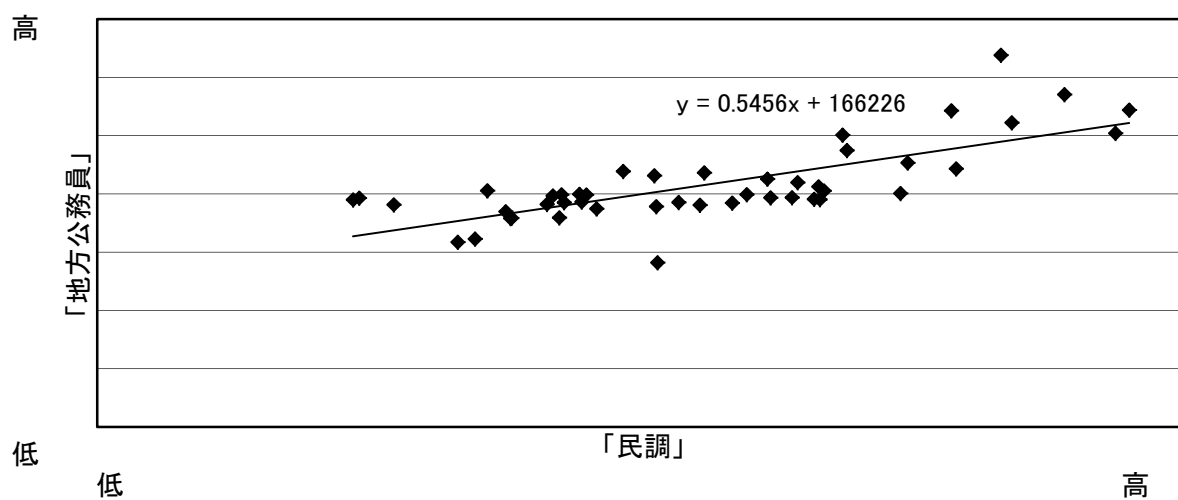
①「賃構」と「民調」の比較



②「賃構」と地方公務員給与実態調査の比較



③「民調」と地方公務員実態調査の比較



Ⅱ 地域の民間給与の反映のための制度について

1. 問題意識

地方公務員の給与は「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」（地方公務員法第24条第3項、均衡の原則）とされており、均衡の原則の適用にあたっては、給与制度は公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とし、給与水準については地域民間給与をより重視することが求められている。

公務員給与に地域の民間賃金水準を的確に反映させるため、国家公務員給与においては、平成18年の給与構造改革において、民間の賃金水準を基礎とし物価等を考慮して定めた地域に在勤する職員に支給される「地域手当」が導入されている。平成26年人事院勧告では国家公務員給与について給与制度の総合的見直しが勧告されたが、その中で地域手当に関しても級地区分・支給割合の見直しや支給地域の見直しが行われることとなった（資料1）。

地方公務員給与においても地域手当が導入されており、その取扱いについては、平成18年度の制度導入時より、国の指定基準にのっとりて支給地域、支給割合を定めるよう総務省から助言がなされている。今般の給与制度の総合的見直しにあたっては、国において見直された地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則である旨示されている（平成26年10月7日総行給第70号総務副大臣通知）。

これに関し、地方公共団体等からは、地域手当の支給地域等が必ずしも地域の実情を適切に反映していないのではないか等の声があり、例えば、地域手当の支給地域等の指定方法、近隣団体間での格差拡大への対応、地域の一体性を考慮した市町村に対する補正のあり方、級地区分ごとの支給割合の差の幅に対する疑問、支給地域等の見直し期間などについて様々な意見がある（資料2）。

この状況を踏まえ、本調査研究会では、将来に向けた研究の1つとして、地域手当の指定基準について分析・検証を試みたところである。

2. 地域手当の指定基準及び指定の状況等

(1) 指定基準

給与制度の総合的見直し後の地域手当に係る国の指定基準は以下のとおりである。

- ① 賃金指数93.0（10か年平均）以上の地域（人口5万人以上の市）を指定。賃金指数が特に高い東京都特別区は、1級地（20%）とする。

級地区分	支給割合	10 か年平均賃金指数
2 級地	16%	1 0 9 . 5 以上
3 級地	15%	1 0 6 . 5 以上～ 1 0 9 . 5 未満
4 級地	12%	1 0 4 . 0 以上～ 1 0 6 . 5 未満
5 級地	10%	1 0 1 . 0 以上～ 1 0 4 . 0 未満
6 級地	6 %	9 7 . 5 以上～ 1 0 1 . 0 未満
7 級地	3 %	9 3 . 0 以上～ 9 7 . 5 未満

(注) 10 か年平均賃金指数は、平成 15～24 年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数（全国平均＝100）により算出。

- ② 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、①の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口 30 万人以上の市）への通勤者率（国勢調査により得られる、パーセントリップの数値）が高い地域については、6 級地（6 %）又は 7 級地（3 %）とする。

中核的な市の級地（支給割合）	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6 級地に格付け	7 級地に格付け
1 級地（20%）及び 2 級地（16%）	10%以上	
3 級地（15%）	20%以上	10%以上
4 級地（12%）	30%以上	20%以上
5 級地（10%）	40%以上	30%以上
6 級地（6 %）	50%以上	40%以上
7 級地（3 %）	—	50%以上

(注) 今回の見直しにおける地域手当の級地区分の変更については、上位・下位ともに 1 段階までとする。

(2) 支給地域及び支給割合の状況

(1) の基準に基づき、市区町村において地域手当の支給対象となる地域は 405 団体（全市区町村の 23.2%）となる（資料 3）。見直し前に比べ、46 団体の増加となるが、これは国の俸給表水準の引下げに伴い支給対象となる賃金指数の下限が 2 ポイント引き下げられたこと、地域手当の級地区分の変更を上位下位ともに 1 段階にとどめる激変緩和措置とられたことで、現在支給地域になっている地域で新たに非支給地となる団体がないことなどが影響していると考えられる。

3. 指定基準の分析・検証

(1) 賃金指数について

(1-1) 賃金指数の検証

賃金指数による指定は「人口5万人以上の市」を対象としている。これは、賃金指数による指定にあたり、地域における民間賃金の把握が可能な地域を単位とするため、ある程度の人口を擁し、都市的機能を有している地域を対象にするとの考えからである。これに関し、地方団体からは、町村は民間賃金が高い地域であっても指定の対象外となるとの指摘がある。このことを踏まえ、人口5万人未満の市及び町村における賃金指数のデータの安定性等について、人口5万人以上の市と比較しつつ検証を行った。

賃金指数は本調査研究会において独自に試算したものであり、検証にあたっては、市町村合併の影響を排除するため、平成15～24年度に市町村合併を行っていない872団体（人口5万人以上の市235団体、人口5万人未満の市及び町村637団体）を対象とした。また、給与制度の総合的見直しにおいては、地域手当の級地区分の変更を上位下位ともに1段階にとどめる激変緩和措置が講じられているが、本検証では賃金指数による支給割合の状況を分析するため、当該措置を考慮しないこととした。なお、本調査研究会で算出した人口5万人以上の市の賃金指数において、一部人事院の数値と異なるものがあるが、今回は独自試算の指数に基づいて検証している。

① 賃金指数の算出基礎となるデータの存在年数（表1）

賃金指数は、指定基準と同様に賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の平成15～24年の10年間の賃金データの平均値により算出し、10年分すべての賃金データが揃わない団体にあってはデータが存在する年数の平均値とした。

検証対象団体の賃金データの存在年数を見ると、人口5万人以上の市では、10年分のデータが揃う団体が228団体（検証対象団体の97.0%）であり、すべての団体において8年分以上のデータが揃っている。

一方、人口5万人未満の市及び町村では、10年分の賃金データが揃う団体は241団体（同37.8%）、8年分以上でも365団体（同57.3%）にとどまり、データ欠損のある団体が多い。また、人口規模の小さな団体ほど、データ欠損のある団体が多くなっている。

【表 1】

人口 5 万人以上の市

年数	団体数(割合)		5万人 ～6万人	6万人 ～7万人	7万人 ～8万人	8万人 ～9万人	9万人 ～10万人	10万人 ～20万人	20万人～
10	228	(97.0%)	30	22	18	19	12	76	51
9	5	(2.1%)	2	1	1	1	0	0	0
8	2	(0.9%)	1	0	1	0	0	0	0
計	235	(100.0%)	33	23	20	20	12	76	51

人口 5 万人未満の市及び町村

年数	団体数(割合)		～1万人	1万人 ～2万人	2万人 ～3万人	3万人 ～4万人	4万人 ～5万人	5万人 ～6万人
10	241	(37.8%)	10	69	59	65	37	1
9	68	(10.7%)	14	27	19	6	2	0
8	56	(8.8%)	19	23	9	4	1	0
7	46	(7.2%)	10	28	6	1	1	0
6	39	(6.1%)	19	18	1	1	0	0
5	25	(3.9%)	14	7	1	3	0	0
4	32	(5.0%)	18	14	0	0	0	0
3	34	(5.3%)	25	7	2	0	0	0
2	44	(6.9%)	38	6	0	0	0	0
1	52	(8.2%)	48	4	0	0	0	0
計	637	(100.0%)	215	203	97	80	41	1

②賃金データの規模(表2)

賃金指数の算出基礎となる賃金データについて、そのサンプル規模を見たものが表 2 である。具体的には、人口規模別に地方公共団体を区分した上で、各区分ごとに調査事業所数及び調査従業員数が 1 年平均でどの程度の規模になっているかを調べた。

※表 2 において、「平均」欄は、各区分に属する地方公共団体全体における 1 年平均の調査事業所数・調査従業員数の値である。

【表2】

人口5万人以上の市

人口規模	団体数	調査事業所数 (1年あたり平均 箇所数)	調査従業員数 (1年あたり平均 人数)
20万人以上	51	169	2,195
10～20万人	76	30	381
9～10万人	12	23	307
8～9万人	20	21	289
7～8万人	20	15	184
6～7万人	23	23	284
5～6万人	33	17	215
計／平均値	235	55	716

人口5万人未満の市及び町村

人口規模	団体数	調査事業所数 (1年あたり平均 箇所数)	調査従業員数 (1年あたり平均 人数)
5～6万人	1	10	177
4～5万人	41	12	159
3～4万人	80	13	162
2～3万人	97	9	106
1～2万人	203	6	82
1万人未満	215	4	59
計／平均値	637	8	103

人口5万人以上の市においては、調査事業所数の平均は55事業所／年、調査従業員数は716人／年となっている。5万人以上10万人未満の団体のみをみても、20事業所程度／年、200～300人程度／年の規模が調査されている。

他方で、人口5万人未満の市及び町村では、調査事業所数の平均は8事業所／年、調査従業員数の平均は103人／年であり、人口5万人以上の市に比べサンプル規模は小さくなっている。

③賃金指数のばらつき(表3)

賃金指数の安定性を検証するため、10年間の指数のばらつき（10年間で最も大きな指数/最も小さな指数）をしてみる。なお、10年分のデータが揃わない団体は存在年数分のデータの最大・最小で計算している。

【表3】

人口5万人以上の市

人口規模	団体数	ばらつきの平均	ばらつき最大の団体	最大 最小	ばらつき最小の団体	最大 最小
20万人以上	51	1.18	1.60	127.2 79.4	1.03	109.3 105.7
10～20万人	76	1.31	1.79	153.8 86	1.07	91.2 84.9
9～10万人	12	1.30	1.68	132.6 78.9	1.14	101.6 88.9
8～9万人	20	1.32	1.92	136.8 71.2	1.11	104.8 94.5
7～8万人	20	1.42	2.09	174.5 83.6	1.11	103.6 93.3
6～7万人	23	1.30	1.74	130.3 75.1	1.07	88.2 82.2
5～6万人	33	1.39	2.05	133.3 65	1.11	97.9 88.4
計／平均値	235	1.30				

人口5万人未満の市及び町村

人口規模	団体数	ばらつきの平均	ばらつき最大の団体	最大 最小	ばらつき最小の団体	最大 最小
5～6万人	1	1.31				
4～5万人	41	1.38	1.96	152.8 77.9	1.09	91.8 84.0
3～4万人	80	1.39	3.12	225.2 72.2	1.11	81.7 73.6
2～3万人	97	1.40	2.16	101.5 46.9	1.03	131.7 127.9
1～2万人	199	1.43	2.97	203.1 68.4	1.03	107.2 104.1
1万人未満	167	1.30	2.02	128.4 63.7	1.01	84.6 84.1
計／平均値	585	1.40				

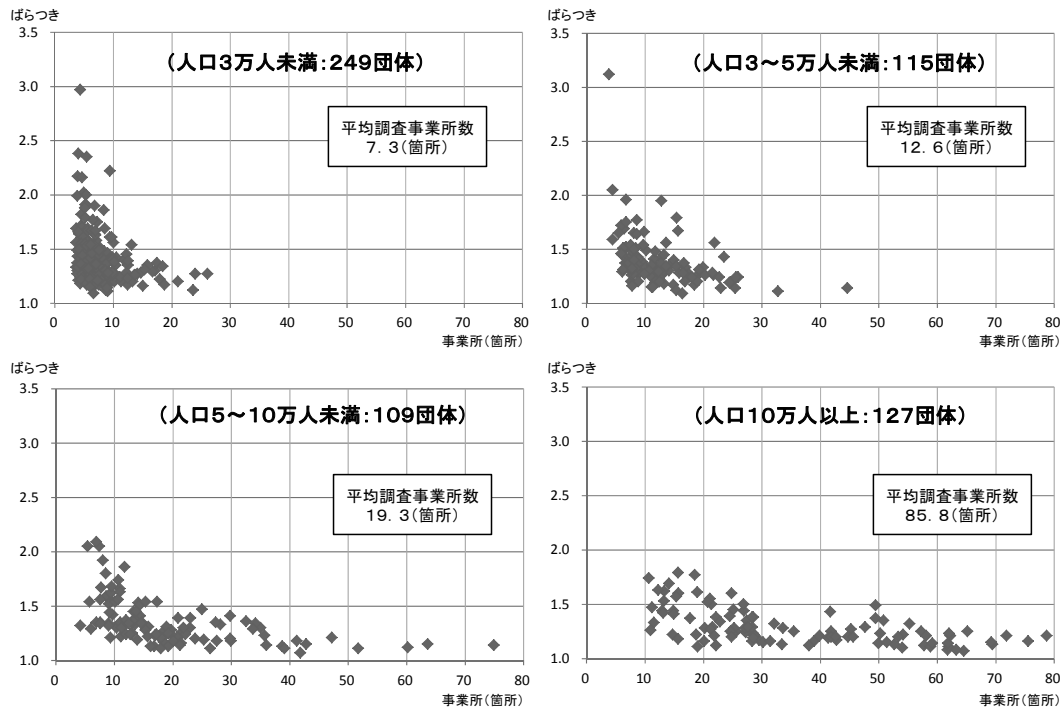
※ 「ばらつき最小の団体」の計算にあたっては、データが1年分しかない団体(52団体)は除いている。

人口5万人以上の市では、ばらつきの平均値は1.30、人口5万人未満の市及び町村では1.40となっており、緩やかであるが人口規模が小さくなるとばらつきが広がる傾向にある。また、ばらつきが最大となる団体を見ると、5万人以上の市では1.60～2.09、5万人未満の市及び町村では1.96～3.12となっており、ばらつきの大きな団体が出やすくなることが考えられる。

【表4-1】

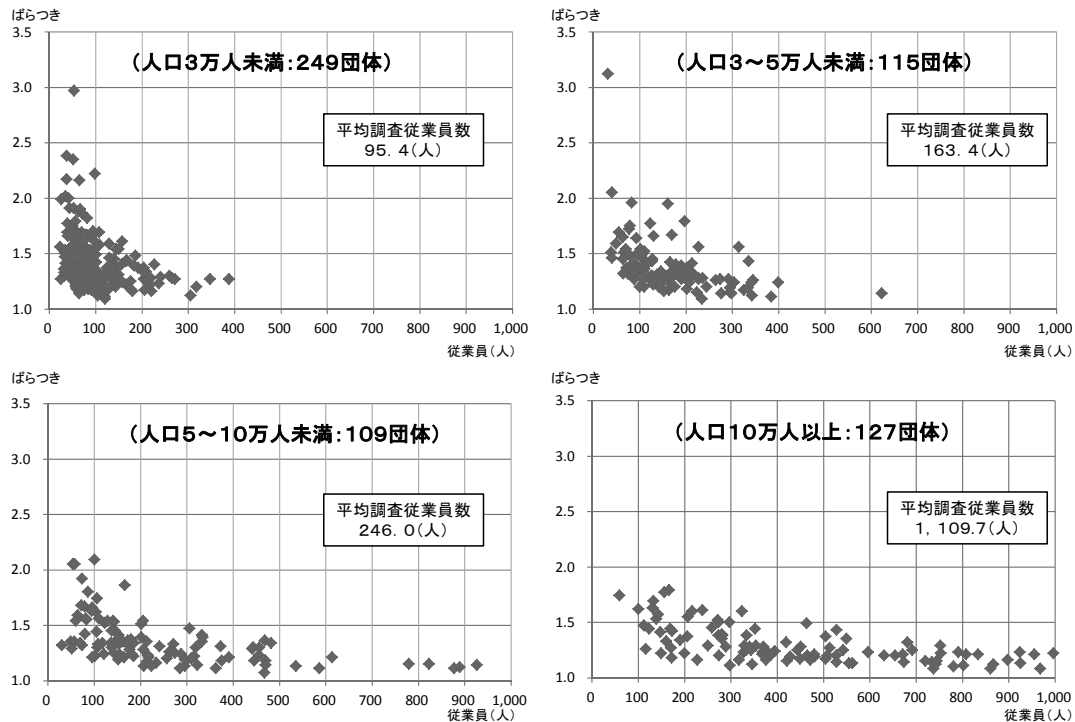
調査事業所数と賃金指数のばらつきとの相関図(人口別)

(賃金指数データの存在年数 8年分以上:600団体)



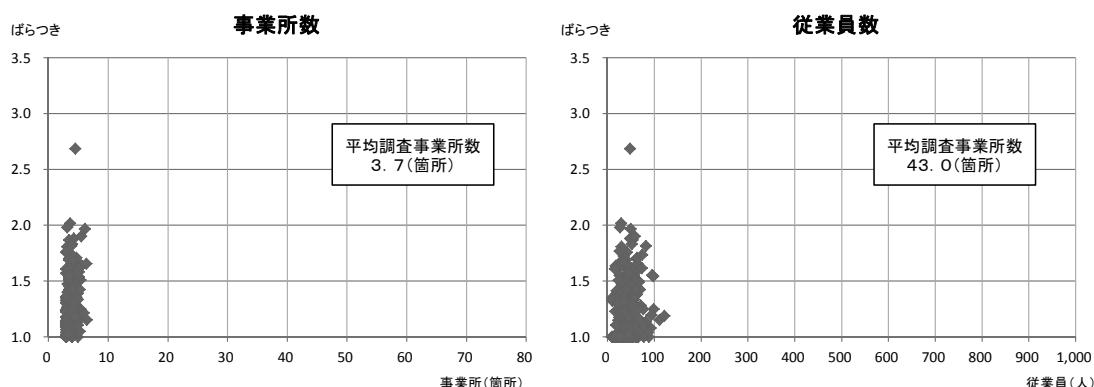
調査従業員数と賃金指数のばらつきとの相関図(人口別)

(賃金指数データの存在年数 8年分以上:600団体)



【表4-2】

調査事業所数及び調査従業員数と賃金指数のばらつきとの相関図 (人口5万人未満／賃金指数データ存在年数 7年分以下:272団体)



賃金指数のばらつきをさらに検証するため、調査事業所数及び調査従業員数とばらつきの関係を人口規模別、データ存在年数別にみたのが表4-1、4-2である。

表4-1は8年分以上の賃金データが揃う団体である。人口10万人以上の団体であれば調査事業所数や調査従業員数(=サンプル規模)が多く、賃金指数のばらつきは相対的に小さいのに対し、人口5万人以上10万人未満の団体ではサンプル規模が小さい団体が見受けられるようになり、調査事業所数が年平均10事業所以下、調査従業員数が年平均100人以下の場合には、ばらつきが2を超える団体も発生する。これが人口3万人以上5万人未満の団体となると、サンプル規模の小さい団体が多くなり、ばらつきが2を超える団体も引き続き発生し、人口3万人未満では、サンプル規模がさらに小さくなり、ばらつきも大きくなっている。

次に、人口5万人未満の団体で賃金データの存在年数が7年分以下の団体をみたのが表4-2である。調査事業所が年平均10事業所を超える団体はなく、サンプル規模は非常に小さくなっている。ただし、ばらつきはそれほど大きくなっていない(ただ、(1-2)で考察するように、ばらつきが大きくなる潜在的な要素は持ち合わせていると考えられる)。

(1-2)賃金指数に関する考察

賃金指数による指定を人口5万人以上としているのは、地域における民間賃金の把握が可能な地域を単位とするため、ある程度の人口を擁し、都市的機能を有している地域を対象にするとの考えからである。人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数は算出可能であるが、その活用可能性を検討するにあたっては、数値の信頼性をよく見極める必要があると考えられる。一般的に、民間賃金の調査データが多く年の取れている地域ほど信頼性は高いと考えられ、また、各年の調査事業所数、調査従業員数が大きいほど、数値としては安定的になると考えられるが、賃金データが10年間のうちの

部しか存在しない団体や調査事業所数・従業員数が少ない団体などは、たまたま標本となった年、事業所の賃金水準の影響を大きく受ける。

これを踏まえ、検証結果を考察すると、まず賃金データの存在年数では人口規模が大きくなるに従い欠損年数が減少し、人口5万人以上の団体ではほぼ10年分（少ない団体でも8年分以上）のデータが存在する。それに対し、人口5万人未満では7年分以下となる団体も多くみられるなど、差異が見られる。

次に、調査事業所数や調査従業員数のサンプル規模と賃金指数のばらつきの相関を見ると、サンプル規模が大きいほど賃金指数のばらつきは小さくなる傾向がある。人口5万人以上10万人未満の団体の平均値である、調査事業所19事業所／年、調査従業員数246人／年の規模では、ばらつきが1.5を超える団体が少数あるものの、大部分の団体は1.5未満のばらつきとなっているが、調査事業所が年平均10事業所以下、調査従業員数が年平均100人以下となる場合は、ばらつきの大きな団体が出やすくなる傾向にあり、ばらつきが2を超える団体も相当数存在する（なお、年平均10事業所、従業員100人という規模は、人口5万人未満の団体の平均値とほぼ同等の値である）。

これらを踏まえると、人口5万人以上の団体規模であれば、一部サンプル規模の小さい団体はあるものの、平均的には調査事業所数や調査従業員数が一定程度確保され、データもほぼ10年分揃う状況にあることから、比較的安定的な指数が得られやすい傾向にある一方、人口5万人未満の団体では、サンプル規模が少ない団体が多いことやデータ欠損のある年が増えることなどから、人口5万人以上の団体に比べて相対的に指数の安定性が低いと考えられる。特に、賃金データが7年分以下となる団体ではサンプル規模が十分でないと考えられる。本調査研究会でも、このようなサンプル規模が少ない場合に、算出された民間給与水準（賃金指数）をどの程度公務員給与に反映させることとするかは判断が難しいとの指摘もあったところである。

このように、人口5万人未満の団体における賃金指数の活用には限界があると思われる。

しかし、人口5万人未満の市及び町村であっても、賃金データの欠損年数が少なく、調査事業所数や従業員数も一定数確保されている団体もある。この場合には、統計上、人口5万人以上の市と同様、賃金指数を活用しうるとの指摘もあった。ただし、どのような条件を満たせば活用可能であるか、その基準を適切に設けることが必要である。具体的には、賃金データの欠損の度合いや調査対象となっている事業所数・従業員数などをもとに基準を設けることが考えられるとの指摘があったところである。なお、仮に人口5万人以上10万人未満の団体の平均値を参考とし、①賃金データが8年分以上存在、②調査事業所が年平均19事業所以上又は調査従業員数が年平均246人以上、という2要件を基準とすると、今回検証対象とした人口5万人未満の市及び町村672団体のうち、要件を満たす団体は30団体にとどまり、このうち賃金指数が93.0を超える団体は8団体となった。

(2)地域手当支給地域の補正について

地域手当の指定にあたっては、地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、賃金指数の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口 30 万人以上の市）への通勤者率が高い地域について、6 級地（6 %）、7 級地（3 %）に指定している（パーセントリップ補正）。これは人口 5 万人未満の市及び町村についても対象となっており、これにより全国で 108 団体が指定される。

しかしながら、この補正を行ってもなお、地方公共団体からは、支給団体に囲まれた非支給地もあるなど近隣団体との地域手当の支給割合の格差が大きい場合がある、生活圈や経済圏を考慮した設定ができないかなどの指摘がある。

これは、パーセントリップ補正が 6 級地を上限とされていることや中心地の要件が県庁所在地又は人口 30 万人以上の市に限定されていることなど、補正の効果が小さいことが一つの要因になっている可能性があることから、補正の効果を広げた場合の支給地域の変動を検証し、考察してみる。

(2-1)補正の効果の試算(パーセントリップ補正の拡充)

現在のパーセントリップ補正について、ア) 中核的な市となる「都道府県庁所在地又は人口 30 万人以上の市」への通勤に限定せず、「賃金指数で指定基準を満たす市」への通勤を全て対象とした場合、イ) 補正段階を拡充（16%まで拡充）した場合、を試算した。

ア)中核的な市の要件緩和

「都道府県庁所在地又は人口 30 万人以上の市」への通勤という中核市要件がなかったとして試算すると、茨城県つくば市、日立市、神栖市、千葉県成田市、東京都青梅市、神奈川県厚木市、静岡県裾野市、愛知県刈谷市、京都府長岡京市への通勤者率が高い 19 団体がパーセントリップ補正の対象として該当することになった（表 5）。

【表5】

団体名(19)		地域手当支給割合		中核的な市	通勤者率
		H27.4～	検証結果		
茨城県 (5)	下妻市	非支給地	6級地(6%)	つくば市(2級地)	10.08%
	高萩市	非支給地	7級地(3%)	日立市(5級地)	30.45%
	潮来市	非支給地	7級地(3%)	神栖市(3級地)	12.34%
	阿見町	非支給地	6級地(6%)	つくば市(2級地)	10.37%
	河内町	非支給地	7級地(3%)	成田市(3級地)	10.83%
千葉県 (7)	銚子市	非支給地	7級地(3%)	神栖市(3級地)	10.65%
	富里市	非支給地	6級地(6%)	成田市(3級地)	27.49%
	香取市	非支給地	7級地(3%)	成田市(3級地)	12.66%
	神崎町	非支給地	6級地(6%)	成田市(3級地)	28.13%
	多古町	非支給地	7級地(3%)	成田市(3級地)	19.57%
	東庄町	非支給地	7級地(3%)	神栖市(3級地)	14.49%
	芝山町	非支給地	7級地(3%)	成田市(3級地)	18.64%
東京都 (1)	奥多摩町	非支給地	7級地(3%)	青梅市(3級地)	16.39%
神奈川県 (2)	愛川町	非支給地	6級地(6%)	厚木市(2級地)	22.84%
	清川村	非支給地	6級地(6%)	厚木市(2級地)	34.06%
静岡県 (1)	長泉町	非支給地	7級地(3%)	裾野市(3級地)	11.09%
愛知県 (2)	高浜市	非支給地	6級地(6%)	刈谷市(2級地)	13.68%
	東浦町	7級地(3%)	6級地(6%)	刈谷市(2級地)	10.19%
京都府 (1)	大山崎町	7級地(3%)	6級地(6%)	長岡京市(2級地)	15.05%

イ)補正段階の拡充

パーソントリップ補正において、以下の基準により補正段階を2級地(16%)まで拡充する試算を行った。

中核的な市の級地 (支給割合)	当該地域から中核的な市への通勤者率					
	2級地に格付け	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地
1級地(20%)及び2級地(16%)	50%以上	40%以上	30%以上	20%以上	10%以上	
3級地(15%)	—	50%以上	40%以上	30%以上	20%以上	10%以上
4級地(12%)	—	—	50%以上	40%以上	30%以上	20%以上
5級地(10%)	—	—	—	50%以上	40%以上	30%以上
6級地(6%)	—	—	—	—	50%以上	40%以上
7級地(3%)	—	—	—	—	—	50%以上

その結果が表6であり、見直し後のパーソントリップで補正対象となっている団体のうち43団体において、支給割合が高まることとなった。

【表6】

団体名(43)		地域手当支給割合		中核的な市	通勤者率
		H27.4～	検証結果		
埼玉県 (14)	川口市	6級地(6%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	32.48%
	所沢市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	25.41%
	春日部市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	21.06%
	草加市	6級地(6%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	35.92%
	越谷市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	27.91%
	戸田市	6級地(6%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	36.84%
	新座市	5級地(10%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	33.01%
	八潮市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	27.90%
	富士見市	5級地(10%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	30.22%
	三郷市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	27.91%
	蓮田市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	22.87%
	白岡市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	21.28%
	三芳町	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	25.46%
	宮代町	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	20.09%
千葉県 (7)	市川市	5級地(10%)	3級地(15%)	特別区(1級地)	46.53%
	松戸市	5級地(10%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	37.35%
	柏市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	29.83%
	流山市	6級地(6%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	33.49%
	鎌ヶ谷市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	27.40%
	浦安市	4級地(12%)	3級地(15%)	特別区(1級地)	49.54%
	白井市	6級地(6%)	5級地(10%)	特別区(1級地)	28.71%
東京都 (2)	三鷹市	5級地(10%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	38.07%
	東久留米市	6級地(6%)	4級地(12%)	特別区(1級地)	33.21%
愛知県 (5)	尾張旭市	6級地(6%)	5級地(10%)	名古屋市(3級地)	36.24%
	北名古屋市	6級地(6%)	5級地(10%)	名古屋市(3級地)	30.30%
	あま市	6級地(6%)	5級地(10%)	名古屋市(3級地)	30.04%
	大治町	6級地(6%)	4級地(12%)	名古屋市(3級地)	40.62%
	蟹江町	6級地(6%)	5級地(10%)	名古屋市(3級地)	36.38%
大阪府 (7)	富田林市	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	20.83%
	河内長野市	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	24.26%
	摂津市	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	20.41%
	藤井寺市	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	26.45%
	四條畷市	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	23.97%
	島本町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	21.09%
	豊能町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	24.12%
奈良県 (8)	生駒市	6級地(6%)	4級地(12%)	大阪市(2級地)	30.68%
	香芝市	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	22.59%
	平群町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	24.20%
	三郷町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	26.70%
	斑鳩町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	22.74%
	上牧町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	21.88%
	王寺町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	29.05%
	河合町	6級地(6%)	5級地(10%)	大阪市(2級地)	23.51%

(2-2) パーソントリップ補正の拡充についての考察

パーソントリップ補正は、行政区域を越えた生活圈、雇用圏の広がりを考慮し、地域の中心となる市と一体性が高いと合理的に判断できる地域について、通勤者率を考慮して支給地域に指定するものである。

これを踏まえて検証結果をみると、まず、ア) 中核的な市の要件の緩和を行った場合については、県庁所在地以外の市や人口 30 万人未満の市の周辺であっても、地域で一定の経済圏を形成している市の周辺部には補正効果が及ぶものであり、地方公共団体の現場感覚や住民感情に近づく可能性があると考えられるとの指摘があった。

また、イ) 補正段階の緩和については、首都圏などの都市部に所在する地域において支給割合が引き上げられる地域が出てくるが、隣接地域との格差の是正効果が認められる地域も多く、ア) と同様、地方公共団体の現場感覚や住民感情に近づく可能性があると考えられるとの指摘があった。

(3) パーソントリップ以外の手法による地域手当支給地域の設定について

(3-1) 地理的要因を考慮した地域手当の支給地域の指定の検証

地域手当の支給地域の指定を行う手法として、平成 26 年度時点における、介護報酬における地域加算の考え方を援用してみる。介護報酬の地域加算においては、国家公務員の地域手当の地域割りに準拠した上で、国の官署が所在しない地域については、

- ・ 地域加算の対象となっている地域に囲まれている地域
- ・ 地域加算の対象となっている複数の地域に隣接している地域

を地域加算の対象としている。なお、新たに対象とする地域の級地は、隣接する対象地域の級地のうち、低い級地と同様としている。

地方公務員の地域手当についても、この考え方を当てはめて該当する市町村を試算してみた。すなわち、2 (1) の指定基準を満たす地方公共団体に、①囲まれている地方公共団体 (囲繞地)、②複数隣接している地方公共団体、を対象市町村と仮定し、級地区分は隣接する支給地域の級地のうち、最も低い級地とすることとして試算した。これによると、168 団体 (①囲繞地 : 16 団体、②複数隣接地域 : 152 団体) が該当することとなる (表 7)。

【表7】

級地区分 (支給割合)	国の指定基準 (H27.4.1以降)		介護報酬の補正 例による増加団 体数		左記 計			
	(a)		(b)	うち 囲繞地 (c)	(a + b)		(a + c)	
	団体数	割合	団体数	団体数	団体数	割合	団体数	割合
1 級地 (20%)	23	1.3%	0	0	23	1.3%	23	1.3%
2 級地 (16%)	24	1.4%	0	0	24	1.4%	24	1.4%
3 級地 (15%)	31	1.8%	0	0	31	1.8%	31	1.8%
4 級地 (12%)	23	1.3%	1	0	24	1.4%	23	1.3%
5 級地 (10%)	54	3.1%	4	2	58	3.3%	56	3.2%
6 級地 (6%)	150	8.6%	24	1	174	10.0%	151	8.7%
7 級地 (3%)	100	5.7%	124	13	224	12.9%	113	6.5%
上記 計	405	23.2%	153	16	558	32.0%	421	24.2%
非支給地域	1,337	76.8%			1,184	68.0%	1,321	75.8%
計	1,742	100.0%			1,742	100.0%	1,742	100.0%

(3-2) 検証結果の考察

複数の支給地域に隣接していることや周囲を支給地域で囲まれていることを基準に支給対象地域を指定するとした場合、表7のとおり、多くの団体が地域手当の指定対象地域に該当してくる。

他方で、例えば面積の大きい市町村などで多くの隣接団体が存在する結果、山間部の地域など、経済活動が他の団体に比べて必ずしも活発とは思えず、民間給与も高くないと思われる地域までが地域手当の支給地域に該当しうる結果となった。本調査研究会においても、単に隣接をしているのみでは地域の一体性や民間賃金の高さが推定できるわけではなく、補正効果が広範に及びすぎるのではないかとの指摘があった。

囲繞地についても同様であるが、支給地域に囲まれている地域であれば、地理的要因だけでなく他の要素（賃金指数の状況や周囲への通勤の状況など）を総合勘案することで、合理的な補正範囲を検討することも考えられるとの指摘もあった。

(4)支給割合の幅について

地域手当の支給割合は、3%、6%、10%、12%、15%、16%、20%となっており、その刻みの幅が大きいのではないかと指摘がある。支給割合については、地域手当の前身である調整手当との連続性、円滑な移行を考慮して設定され、今回の総合的見直しにおいても、同様に制度の連続性等を考慮して設定されているが、細分化する可能性や、細分化による変動等を検証してみる。

(4-1) 支給割合の幅を細分化した場合の試算

現行の地域手当支給基準のうち、東京都特別区を個別に指定している1級地を除いた2級地以下の支給割合について、1%刻みとした場合の指定基準を設定し、各団体の支給割合の変動を見たのが表8である。なお、支給割合の細分化にあたっては、本来の指定基準とできる限り均衡するよう配慮した。

※例えば、現行の5級地（10%、賃金指数101.0以上104.0未満）は、6級地（6%）及び4級地（12%）との関係から8%以上11%未満の範囲をカバーしていると想定し、賃金指数101.0を8%、賃金指数104.0を11%相当とした。他の級地も同様の考え方で賃金指数と支給割合を対応させたが、完全に対応できない部分を一部調整している（15%区分、14%区分、2%区分、1%区分）。

試算にあたっては、地域手当指定基準を満たす地域のうち賃金指数が算出されている325団体を対象とした。その結果、支給割合が現行の支給割合よりも上昇する団体が28団体、下降する団体が、146団体、変動しない団体が151団体であった。

【表8】

指定基準による 団体数			1%刻みの基準による 団体数			
支給 割合	賃金指数	団体数	支給 割合	賃金指数	団体数	増減
20%	東京都特別区	23	20%	東京都特別区	23	0
16%	109.5 以上～	31	16%	109.5 以上～	31	0
15%	106.5 以上～ 109.5 未満	29	15%	108.25 以上～ 109.5 未満	7	△ 22 14%区分へ16 13%区分へ6
			14%	107.0 以上～ 108.25 未満	16	16
			13%	106.0 以上～ 107.0 未満	8	8
12%	104.0 以上～ 106.5 未満	17	12%	105.0 以上～ 106.0 未満	8	△ 9 13%区分へ2 11%区分へ7
			11%	104.0 以上～ 105.0 未満	7	7
10%	101.0 以上～ 104.0 未満	39	10%	103.0 以上～ 104.0 未満	12	△ 27 9%区分へ13 8%区分へ14
			9%	102.0 以上～ 103.0 未満	13	13
			8%	101.0 以上～ 102.0 未満	14	14
6%	97.5 以上～ 101.0 未満	72	7%	100.0 以上～ 101.0 未満	20	20
			6%	99.0 以上～ 100.0 未満	20	7%区分へ20 20 5%区分へ16 4%区分へ16
			5%	98.0 以上～ 99.0 未満	16	16
			4%	97.0 以上～ 98.0 未満	22	22
3%	93.0 以上～ 97.5 未満	86	3%	96.0 以上～ 97.0 未満	22	4%区分へ6 △ 64 2%区分へ29 1%区分へ29
			2%	94.5 以上～ 96.0 未満	29	29
			1%	93.0 以上～ 94.5 未満	29	29
0%	93.0 未満	28	0%		28	0
計		325			325	

○1%刻みに見直したことによる支給割合の変動状況

(団体数)					
上昇	+1.0%	変更なし		下降	
				△1.0%	△2.0%
28	28	151	146	81	65
(8.6%)	(8.6%)	(46.5%)	(44.9%)	(24.9%)	(20.0%)

(4-2)支給割合の細分化に関する考察

支給割合の幅は、制度としての連続性や円滑な移行を考慮したものとされているが、地域手当の趣旨に鑑みると、地域民間給与をよりの確に反映させる制度となっていることが望ましいところである。表8からすると、現行の支給基準によれば同じ支給割合とされている地域にあっても、細分化した場合には支給割合が引上げとなることが見込まれる地域や逆に引下げとなることが見込まれる地域があり、支給割合の細分化は、これらの地域における給与水準をきめ細かく反映させることに資することとなる。

他方で、賃金センサスは標本調査であるため、算出される賃金指数は年度間で一定程度変動することを想定せねばならず、地域手当の支給割合の幅が細分化されればされる

ほど、支給割合の変動も起こりやすくなると考えられる。幅の細分化にあたっては、このような点にも十分留意することが必要であろう。

(5)地域手当の見直し期間について

地域手当の支給地域・支給割合の見直しは、「十年ごとに見直すのを例とする」とされており（人事院規則9-49第16条）、平成18年度に導入された地域手当の支給地域等の見直しは平成27年度からの見直しが初めてのものとなる。

この点に関し、社会経済状況の変化に対応するため、より短い期間での見直しとすべきでないかとの指摘がある。

(5-1)見直し期間の検証

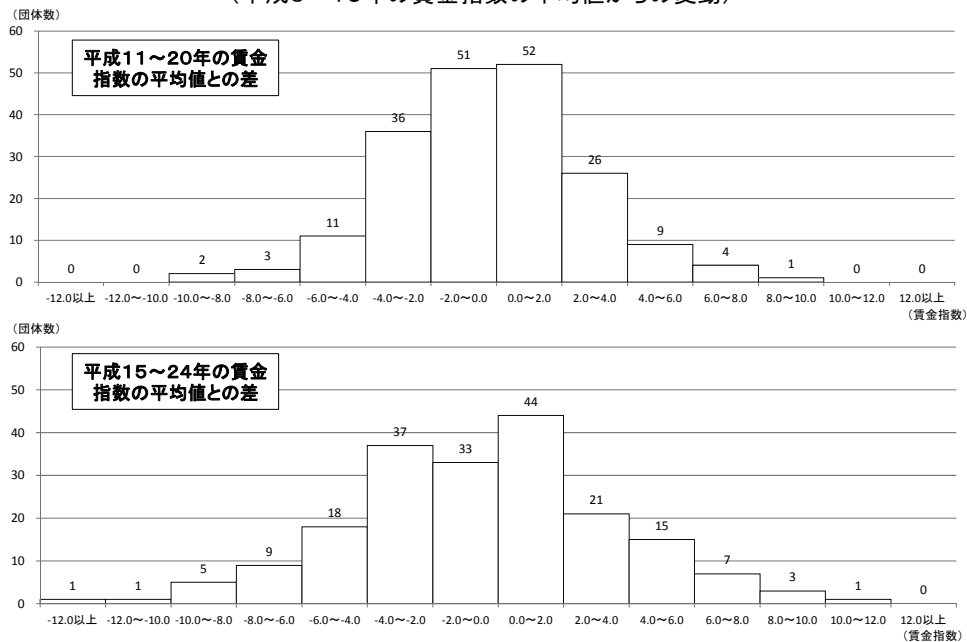
見直し期間が10年ごととされている理由としては、①地域手当は基本的給与の一つであって、一定程度の期間、安定的なものとする必要があること、②賃金指数の算出には10年間の平均を用いていること、が挙げられる。

なお、10年間の賃金指数を用いてその平均をとることとしているのは、一定期間にわたる調査結果を用いることによってサンプル数が増加しより安定的な指数を得られることが考慮されたものと考えられる。

ここで、5年毎の見直しとした場合の賃金指数の変動状況を検証してみたのが表10である。平成6～15年の賃金指数を基準とし、①5年経過後の平成11～20年の賃金指数、②9年経過後の平成15～24年の賃金指数との差をそれぞれグラフ化したものである。

【表 10】

賃金指数の変動状況について
(平成6～15年の賃金指数の平均値からの変動)



※分析対象

市町村合併を行っておらず、賃金指数データの存在年数が8年以上の団体(平成15～24年)等の条件を満たす195団体

その結果、①平成11～20年の賃金指数では、平成6～15年の賃金指数との差が±2.0の範囲に収まる団体が103団体、最大差の絶対値も10ポイントとなっている。一方、②平成15～24年の賃金指数との差では、±2.0ポイントの範囲に収まる団体が77団体に減少し、±2.0を超える団体数が各バンドとも①に比べ多くなっており、最大差の絶対値も12ポイント以上となっている。5年後の見直しの方がその変動幅が小さくなるのは、賃金指数の算出基礎となる10年分の賃金データのうち、①は5年分が重複し、②は1年分のみが重複しており、重複の多い方が変動要素が少ないためと考えられる。

(5-2)見直し期間に関する考察

地域経済の動きやそれに伴う地域の民間給与の変動をより速やかに公務員給与に反映させるためには、地域手当の支給地域・支給割合の見直しを短いサイクルで行うことも考えられる。表10のとおり、見直し期間を短縮すれば、賃金指数の重なりによるデータの安定性ととも直近の経済状況の反映が図られ、10年ごとの見直しに比べて段階的に地域の給与水準の反映が可能になると考えられる。

他方で、見直しに伴い支給割合が下がる地域も制度上想定され、適切な激変緩和措置(経過措置)を設けることが実務上は要請されることを踏まえると、見直し後の制度完成までには一定期間を要すると考えられる(注)。現在10年ごとに見直すのを例とするとされている理由の一つとして制度の安定性が挙げられるが、見直しサイクル

が短いと、経過措置が終了して制度が安定的に運用されている期間が短くなる懸念がある。

(注) 平成 18 年度の地域手当導入時：平成 18 年度からの 5 年間で段階的に制度完成

平成 27 年度からの地域手当の見直し：平成 27 年度からの 3 年間で段階的に制度完成

(6) 超過支給団体の状況について

地域手当は、原則として国の指定基準にのっとりて支給地域・支給割合を定めるよう総務省から助言されている一方、国基準を超えて地域手当を支給している団体も一部にある。総務省からは適正化の助言がなされており、現状が是認されているわけではないものの、地域手当の支給基準の検証にあたり、これらの団体の超過支給を行う背景や理由を分析してみる。

(6-1) 超過支給団体の状況とその理由

平成 26 年 4 月 1 日時点において、地域手当を国基準より超過支給している市町村は全国で 76 団体ある（資料 4）。これらの団体の超過支給の理由としては、近隣団体との均衡を考慮して支給割合を設定している団体が最も多く（47 団体（52%）、次いで当該団体が属する都道府県の支給割合を考慮している団体（19 団体（21%））などとなっている。

・近隣団体との均衡を考慮	47 団体（52%）	
・都道府県の支給割合を考慮	19 団体（21%）	
・合併による影響を考慮	12 団体（13%）	
・国の指定官署の支給割合を考慮	5 団体（5%）	
・その他	8 団体（9%）	※複数回答

このうち、近隣団体との均衡を考慮する背景としては、生活圏が一体と考えられること、当該団体における人材確保の観点から近隣との水準の均衡が必要であること、職員のモチベーションの維持を図ること、民間賃金がより高い地域と評価されるべきこと等の理由が挙げられている。

(6-2) 超過支給団体に関する考察

地域手当は、前述のとおり、公務員給与に地域の民間賃金水準を的確に反映させるための手当であり、そのため国においては、客観的な統計データに基づいて支給地域、支給割合の指定がなされている。したがって、(6-1) の理由により国基準と異なる支給を行うことが妥当かについても、客観的なデータを用いた合理的な説明が求められると考えられる。生活圏の一体性や人材確保面への影響、職員のモチベーションの維持に関しては、地域手当を超過支給する必要性を裏付けるデータを示すなど、客観的な事実に基づき、その必要性を合理的に説明することが必要ではないかとの指摘があった。

民間賃金の高さについても、人口5万人以上の市であれば賃金指数として客観的な統計データに基づく数値が出ており、これが基本と考えられること、人口5万人未満の市及び町村については、民間賃金の高さなどを十分に立証できることが必要と考えられる。

平成 26 年人事院勧告等の概要

- 月例給、ボーナスともに 7 年ぶりの引上げ
月例給 +0.27% (1,090円) ボーナス +0.15月分
- 地域間・世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分

1 給与水準の改定等

(1) 俸給表の改定（平均0.3%引上げ、平成26年4月に遡及して実施）

- …初任給・若年層に重点（一般職（大卒程度）初任給は2,000円（1.2%）引上げ）
高齢層職員の在職する高位号俸、指定職俸給表は改定なし

(2) 諸手当の改定

- ・ ボーナス：3.95月分→4.10月分（年間0.15月分引上げ、平成26年12月支給分から実施）
…引上げ分は勤勉手当に配分し、勤務実績を的確に処遇へ反映
- ・ 交通用具（自動車等）使用者に係る通勤手当の引上げ（平成26年4月に遡及して実施）
- ・ 気象データの更新に基づき寒冷地手当の支給地域を見直し（平成27年4月実施）
- ・ 再任用職員に新たに単身赴任手当を支給（平成27年4月実施）

2 給与制度の総合的見直し（平成27年度～平成29年度の3年間に段階的に実施）

(1) 地域間・世代間の給与配分の見直し

- ・ 俸 給 表：民間賃金水準の低い地域の官民較差を踏まえ、平均2%引下げ
初任給等は引下げなし、50歳台後半層が多い号俸は最大4%程度引下げ
※ 平成27年4月実施、3年間に限り現給保障の経過措置
- ・ 地域手当：支給地域・支給割合の見直し
…現行6区分（18%～3%）→7区分（20%～3%）

(2) 職務や勤務実績に応じた給与配分

- ・ 転勤を円滑に行う観点から、**広域異動手当、単身赴任手当**を引上げ
- ・ 本府省業務調整手当の引上げ（係員・係長級職員のみ）
- ・ やむを得ない平日深夜勤務への管理職員特別勤務手当の支給

※ 給与配分見直しの段階的実施に必要な原資を確保するため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

今回の地域手当の見直しに関する
個別の地方団体の意見

- 地域手当の指定基準が3%、6%、10%、12%という粗い刻みとなっており、切り捨てる部分が多いことを考慮すべきではないか。
- 支給団体に囲まれた非支給地もあるなど、近隣団体との地域手当の支給割合の格差が大きい場合もあることから、何らかの配慮ができないか。
- 地域手当について、生活圏や経済圏を考慮した設定ができないか。
- 賃金指数による指定が5万人以上の市とされていることから、町村は民間賃金が高い地域であっても地域手当の対象とならない一方、大都市に通う人が多い町村は、パーセントリップ補正により地域手当の対象となっており、バランスを欠くのではないか。
- 同一の職務でありながら20%もの差をつけることが適当か。
- 地域間の給与差が大きくなると優秀な人材の確保ができなくなるのではないか。
- 東京23区への通勤圏にある地域の場合、地域手当の支給割合が高い東京に人材が集まってしまい、東京一極集中につながるのではないか。
- 社会経済状況の変化に対応するため10年ごととされている見直しについて、より短い期間での見直しとすべきでないか。

など

地域手当の支給対象団体数の推移

1. 支給対象地域のある都道府県数の推移

現行：30 団体 → 見直し後：32 団体

※新潟県と徳島県が新たに追加

2. 支給対象地域のある市町村数の推移

現行：359 団体 → 見直し後：405 団体
(20.6%) (23.2%)

見直し後の地域手当支給団体数の内訳			
1 級地	20%	23 団体	(1.3%)
2 級地	16%	24 団体	(1.4%)
3 級地	15%	31 団体	(1.8%)
4 級地	12%	23 団体	(1.3%)
5 級地	10%	54 団体	(3.1%)
6 級地	6%	150 団体	(8.6%)
7 級地	3%	100 団体	(5.7%)
合計		405 団体	(23.2%)

地域手当指定基準を満たす地域の一覧

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
北海道	札幌市	96.3			3%	3%
宮城県	仙台市	100.8			6%	6%
	名取市	86.3	仙台市	44.14%	3%	3%
	多賀城市	104.8	仙台市	43.19%	10%	3%
	利府町		仙台市	45.77%	(3%)	3%
	富谷町		仙台市	54.22%	(6%)	3%
茨城県	水戸市	101.8			10%	10%
	日立市	101.8			10%	6%
	土浦市	101.5			10%	10%
	古河市	90.8			6%	6%
	結城市	94.2			(3%)	0%
	龍ヶ崎市	107.5	特別区	14.07%	10%	3%
	笠間市	96.1			3%	0%
	取手市	112.2	特別区	23.63%	16%	15%
	牛久市	105.0	特別区	15.57%	12%	6%
	つくば市	117.2			16%	12%
	ひたちなか市	100.2			6%	6%
	鹿嶋市	97.1			3%	0%
	守谷市	107.9	特別区	23.68%	15%	10%
	那珂市	96.9			(3%)	0%
	筑西市	91.9			3%	3%
	神栖市	106.7			6%	0%
	つくばみらい市		特別区	12.95%	(6%)	3%
	利根町		特別区	18.12%	(6%)	3%
栃木県	宇都宮市	98.2			6%	6%
	栃木市	93.8			3%	0%
	鹿沼市	93.9			3%	3%
	小山市	96.3			3%	3%
	真岡市	94.7			3%	0%
	大田原市	99.4			6%	3%
	下野市	99.3			6%	0%
	野木町		特別区	13.10%	(6%)	3%
群馬県	前橋市	94.9			3%	3%
	高崎市	97.6			6%	3%
	太田市	95.8			3%	3%
	渋川市	93.1			3%	0%
埼玉県	さいたま市	106.5	特別区	27.52%	15%	12%
	川越市	100.4	特別区	16.32%	6%	6%
	熊谷市	93.5			3%	3%
	川口市	97.5	特別区	32.48%	6%	6%
	行田市	96.5			6%	6%
	所沢市	97.5	特別区	25.41%	6%	6%
	飯能市	97.6	特別区	11.45%	6%	6%
	加須市	97.1			6%	6%
	東松山市	104.4			12%	6%
	春日部市	94.8	特別区	21.06%	6%	3%
	狭山市	105.5	特別区	15.46%	(12%)	10%
	羽生市	97.9			6%	0%
	鴻巣市	99.6	特別区	14.65%	6%	3%
	深谷市	100.1			(6%)	3%
	上尾市	100.7	特別区	19.15%	6%	3%
	草加市	92.0	特別区	35.92%	6%	3%

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
埼玉県	越谷市	96.8	特別区	27.91%	6%	6%
	蕨市	111.4	特別区	36.44%	(15%)	10%
	戸田市	98.3	特別区	36.84%	6%	6%
	入間市	91.4	特別区	16.04%	6%	6%
	朝霞市	105.3	特別区	37.13%	12%	6%
	志木市	108.4	特別区	34.72%	15%	12%
	和光市	124.8	特別区	51.38%	16%	15%
	新座市	96.7	特別区	33.01%	(10%)	10%
	桶川市	102.3	特別区	18.40%	(10%)	3%
	久喜市	95.2	特別区	16.32%	6%	3%
	北本市	99.0	特別区	17.03%	(6%)	3%
	八潮市	89.4	特別区	27.90%	(6%)	3%
	富士見市	101.5	特別区	30.22%	(10%)	10%
	三郷市	95.6	特別区	27.91%	6%	6%
	蓮田市	99.8	特別区	22.87%	(6%)	6%
	坂戸市	107.4	特別区	13.09%	10%	3%
	幸手市	95.0	特別区	14.65%	(6%)	3%
	鶴ヶ島市	93.3	特別区	16.15%	(10%)	10%
	日高市	93.5			(3%)	3%
	吉川市	96.2	特別区	19.09%	(6%)	3%
	ふじみ野市	100.9	特別区	26.58%	(12%)	12%
	白岡市		特別区	21.28%	(6%)	3%
	伊奈町		特別区	13.57%	(6%)	3%
	三芳町		特別区	25.46%	(6%)	3%
	毛呂山町				(3%)	3%
	滑川町		特別区	10.23%	6%	0%
	鳩山町		特別区	13.85%	6%	3%
	宮代町		特別区	20.09%	(6%)	3%
	杉戸町		特別区	15.69%	6%	3%
	松伏町		特別区	15.17%	(6%)	3%
千葉県	千葉市	108.7	特別区	20.84%	15%	10%
	市川市	101.3	特別区	46.53%	10%	10%
	船橋市	103.8	特別区	35.71%	12%	12%
	木更津市	96.4			3%	0%
	松戸市	103.1	特別区	37.35%	10%	10%
	野田市	97.6	特別区	12.97%	6%	3%
	茂原市	94.8	千葉市	12.01%	6%	6%
	成田市	106.8			15%	15%
	佐倉市	101.2	特別区	20.39%	10%	6%
	東金市	99.0	千葉市	13.66%	6%	3%
	習志野市	107.4	特別区	32.70%	(15%)	10%
	柏市	98.7	特別区	29.83%	6%	6%
	市原市	102.9	千葉市	15.41%	10%	6%
	流山市	98.1	特別区	33.49%	6%	3%
	八千代市	94.9	特別区	26.56%	(10%)	10%
	我孫子市	115.2	特別区	32.32%	(16%)	12%
	鎌ヶ谷市	94.1	特別区	27.40%	(6%)	6%
	君津市	94.3			3%	0%
	富津市				10%	10%
	浦安市	103.7	特別区	49.54%	12%	12%
	四街道市	102.4	千葉市	28.46%	(10%)	10%
			特別区	15.66%		
	袖ヶ浦市	110.0			16%	12%
	八街市	89.0	千葉市	13.74%	3%	3%
	印西市	121.2	特別区	24.23%	16%	15%
	白井市	98.3	特別区	28.71%	(6%)	6%
	山武市	94.8			(3%)	0%
	大網白里市		特別区	11.70%	(6%)	3%
	酒々井町		特別区	11.18%	6%	3%
	栄町		特別区	12.52%	6%	3%
	長柄町		千葉市	13.21%	(3%)	0%

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
東京都	特別区	123.7			20%	18%
	八王子市	107.5	特別区	14.92%	15%	12%
	立川市	102.0	特別区	17.60%	12%	12%
	武蔵野市	124.5	特別区	44.45%	16%	15%
	三鷹市	103.9	特別区	38.07%	10%	10%
	青梅市	107.0			15%	10%
	府中市	106.6	特別区	26.25%	15%	12%
	昭島市	108.0	特別区	15.11%	(15%)	12%
	調布市	115.3	特別区	41.45%	16%	12%
	町田市	112.6	特別区	22.10%	16%	15%
	小金井市	111.8	特別区	39.77%	(15%)	10%
	小平市	110.9	特別区	29.09%	16%	12%
	日野市	115.2	特別区	20.89%	16%	12%
	東村山市	109.4	特別区	29.31%	15%	10%
	国分寺市	117.7	特別区	32.74%	16%	15%
	国立市	108.4	特別区	25.12%	15%	15%
	福生市	97.9	特別区	10.40%	15%	15%
	狛江市	111.6	特別区	47.62%	16%	15%
	東大和市	104.4	特別区	17.74%	(12%)	10%
	清瀬市	113.8	特別区	33.31%	16%	15%
	東久留米市	93.0	特別区	33.21%	(6%)	6%
	武蔵村山市	93.9			3%	3%
	多摩市	114.9	特別区	26.20%	16%	15%
	稲城市	108.1	特別区	28.81%	15%	15%
	羽村市	99.3			(6%)	6%
	あきる野市	100.7			10%	10%
	西東京市	102.8	特別区	42.88%	15%	15%
神奈川県	横浜市	109.6	特別区	23.48%	16%	12%
	川崎市	110.5	特別区	36.11%	16%	12%
	相模原市	104.7	特別区	11.86%	12%	10%
	横須賀市	103.4	横浜市	18.75%	10%	10%
	平塚市	103.8			10%	6%
	鎌倉市	109.2	特別区	23.47%	15%	15%
			横浜市	18.48%		
	藤沢市	105.6	特別区	13.94%	12%	10%
			横浜市	14.98%		
	小田原市	101.4			10%	3%
	茅ヶ崎市	97.9	特別区	14.11%	(10%)	10%
			横浜市	11.94%		
	逗子市	108.3	特別区	22.82%	(15%)	15%
			横浜市	20.90%		
	三浦市		横浜市	12.88%	6%	3%
	秦野市	100.3			(6%)	6%
	厚木市	113.6			16%	15%
	大和市	101.7	特別区	14.61%	10%	10%
			横浜市	17.21%		
	伊勢原市	99.3			(10%)	10%
	海老名市	102.4	特別区	10.36%	(12%)	12%
			横浜市	12.54%		
	座間市	106.1	特別区	12.56%	(12%)	6%
			横浜市	10.26%		
	綾瀬市	100.0	横浜市	12.39%	(6%)	3%
	葉山町		特別区	19.89%	6%	6%
			横浜市	18.36%		
	大磯町		特別区	11.64%	(6%)	3%
	二宮町		特別区	10.23%	6%	3%
新潟県	新潟市	93.2			3%	0%
富山県	富山市	94.8			3%	3%
	舟橋村		富山市	54.50%	(3%)	3%
石川県	金沢市	97.1			3%	3%
	内灘町		金沢市	51.34%	(3%)	3%
福井県	福井市	95.2			3%	3%

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
山梨県	甲府市	98.4			6%	6%
	南アルプス市	93.9			3%	0%
	上野原市		八王子市	10.74%	(3%)	0%
長野県	長野市	95.2			3%	3%
	松本市	96.0			3%	3%
	諏訪市	94.2			3%	3%
	伊那市	94.4			3%	0%
	塩尻市	99.7			6%	3%
岐阜県	岐阜市	97.5			6%	3%
	大垣市	93.6			3%	3%
	多治見市	91.7	名古屋市	13.88%	3%	3%
	美濃加茂市	97.0			3%	3%
	各務原市	96.2			3%	0%
	可児市	94.8			(3%)	0%
	瑞穂市	96.1			(3%)	0%
静岡県	静岡市	98.6			6%	6%
	浜松市	96.5			3%	3%
	沼津市	99.4			6%	6%
	三島市	94.5			3%	3%
	富士宮市	93.7			3%	3%
	富士市	94.8			3%	3%
	磐田市	98.5			6%	3%
	焼津市	88.8			3%	3%
	掛川市	93.4			3%	3%
	藤枝市	96.4			3%	0%
	御殿場市	95.4			6%	6%
	袋井市	94.4			3%	3%
	裾野市	107.6			(15%)	10%
愛知県	名古屋市	107.5			15%	12%
	豊橋市	95.6			3%	3%
	岡崎市	100.6			6%	3%
	一宮市	95.4	名古屋市	15.11%	3%	3%
	瀬戸市	93.1	名古屋市	19.87%	6%	6%
	半田市	96.1			3%	3%
	春日井市	99.4	名古屋市	25.53%	6%	3%
	豊川市	97.6			6%	0%
	津島市	93.3	名古屋市	22.18%	6%	3%
	碧南市	100.0			6%	6%
	刈谷市	112.5			16%	12%
	豊田市	113.3			16%	12%
	安城市	97.8			6%	3%
	西尾市	103.3			10%	6%
	犬山市	99.3	名古屋市	12.90%	6%	3%
	常滑市	91.6	名古屋市	10.14%	3%	0%
	江南市	100.0	名古屋市	14.83%	6%	3%
	小牧市	96.2	名古屋市	13.37%	3%	3%
	稲沢市	99.4	名古屋市	19.75%	(6%)	3%
	東海市	95.2	名古屋市	21.71%	(6%)	3%
	大府市	99.3	名古屋市	19.15%	(6%)	6%
	知多市	101.4	名古屋市	18.20%	10%	6%
	知立市	101.8	豊田市	10.68%	(10%)	3%
	尾張旭市	100.4	名古屋市	36.24%	(6%)	6%
	岩倉市		名古屋市	23.13%	(6%)	3%
	豊明市	113.7	名古屋市	24.99%	15%	10%
	日進市	113.0	名古屋市	34.65%	(16%)	15%
	田原市	111.8			6%	0%
	愛西市	90.3	名古屋市	21.08%	(6%)	3%
	清須市	102.8	名古屋市	35.46%	(10%)	3%
	北名古屋市	92.4	名古屋市	30.30%	(6%)	3%
	弥富市		名古屋市	24.18%	6%	3%
	みよし市	110.8	豊田市	28.15%	10%	3%
	あま市		名古屋市	30.04%	(6%)	3%

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
愛知県	長久手市	118.2	名古屋市	38.79%	(10%)	3%
	東郷町		名古屋市	25.11%	(6%)	3%
			豊田市	11.01%		
	豊山町		名古屋市	26.14%	6%	3%
	大口町		名古屋市	11.12%	(3%)	0%
	扶桑町		名古屋市	15.75%	(3%)	0%
	大治町		名古屋市	40.62%	(6%)	3%
	蟹江町		名古屋市	36.38%	(6%)	3%
	飛島村		名古屋市	19.51%	3%	0%
三重県	阿久比町		名古屋市	14.02%	(3%)	0%
	東浦町		名古屋市	12.29%	(3%)	0%
	津市	98.4			6%	6%
	四日市市	101.5			10%	6%
	桑名市	99.1	名古屋市	12.56%	6%	3%
	鈴鹿市	104.4			12%	10%
	名張市	92.6			3%	3%
	亀山市	100.3			6%	0%
	伊賀市	95.1			3%	3%
滋賀県	木曽岬町		名古屋市	16.18%	(3%)	3%
	東員町		名古屋市	10.25%	(3%)	0%
	菰野町		四日市市	30.61%	(3%)	0%
	朝日町		名古屋市	11.18%	(3%)	0%
	大津市	102.3			10%	10%
	彦根市	100.7			6%	3%
	長浜市	89.4			3%	3%
	草津市	102.7			10%	10%
	守山市	97.5			6%	6%
京都府	栗東市	102.3			10%	6%
	甲賀市	97.9			6%	0%
	湖南市	94.9			(3%)	0%
	東近江市	95.7			3%	0%
	京都市	103.8			10%	10%
	宇治市	99.0			6%	6%
	亀岡市	90.5			6%	6%
	城陽市	93.8			(3%)	3%
	向日市	96.0	京都市	43.09%	6%	3%
大阪府	長岡京市	115.1	大阪市	10.63%	(16%)	12%
	八幡市	88.7	大阪市	11.99%	(6%)	3%
	京田辺市	107.3	大阪市	11.80%	12%	6%
	木津川市	90.0	大阪市	10.81%	6%	3%
	大山崎町				(3%)	3%
	精華町		大阪市	12.87%	(6%)	3%
	大阪市	110.8			16%	15%
	堺市	100.7	大阪市	24.23%	10%	10%
	岸和田市	94.2	大阪市	13.82%	6%	6%
	豊中市	105.2	大阪市	30.79%	12%	10%
	池田市	107.2	大阪市	23.79%	15%	10%
	吹田市	106.4	大阪市	33.94%	12%	12%
	泉大津市	94.6	大阪市	19.05%	6%	6%
	高槻市	107.6	大阪市	19.65%	15%	12%
	貝塚市	93.1	大阪市	13.24%	(6%)	6%
	守口市	115.3	大阪市	25.77%	16%	15%
	枚方市	103.7	大阪市	20.77%	10%	10%
	茨木市	97.9	大阪市	22.63%	10%	10%
	八尾市	98.9	大阪市	25.09%	10%	10%
	泉佐野市	95.7	大阪市	12.22%	6%	6%
	富田林市	95.8	大阪市	20.83%	6%	6%
	寝屋川市	103.9	大阪市	22.22%	12%	12%
	河内長野市	99.7	大阪市	24.26%	6%	6%

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
大阪府	松原市	105.9	大阪市	29.19%	(12%)	6%
	大東市	107.7	大阪市	23.64%	(15%)	10%
	和泉市	96.7	大阪市	18.66%	6%	6%
	箕面市	105.3	大阪市	24.24%	12%	12%
	柏原市	102.4	大阪市	22.86%	10%	3%
	羽曳野市	107.5	大阪市	24.27%	12%	6%
	門真市	98.2	大阪市	20.73%	15%	15%
	摂津市	100.6	大阪市	20.41%	(6%)	6%
	高石市	106.5	大阪市	24.20%	(15%)	12%
	藤井寺市	100.8	大阪市	26.45%	6%	6%
	東大阪市	97.8	大阪市	23.58%	10%	10%
	泉南市	97.1	大阪市	12.64%	6%	3%
	四條畷市	96.7	大阪市	23.97%	(6%)	3%
	交野市	104.9	大阪市	21.02%	10%	3%
	大阪狭山市	109.8	大阪市	23.17%	(15%)	10%
	阪南市	92.0	大阪市	14.28%	6%	3%
	島本町		大阪市	21.09%	(6%)	3%
	豊能町		大阪市	24.12%	(6%)	3%
	忠岡町		大阪市	15.52%	(6%)	3%
	熊取町		大阪市	15.02%	6%	3%
	田尻町		大阪市	11.82%	6%	3%
	岬町		大阪市	13.04%	6%	3%
	太子町		大阪市	18.92%	6%	3%
	河南町		大阪市	17.38%	(6%)	3%
	千早赤阪村		大阪市	14.97%	(6%)	3%
兵庫県	神戸市	104.4			12%	10%
	姫路市	96.0			3%	3%
	尼崎市	100.2	大阪市	20.92%	10%	10%
	明石市	98.9	神戸市	29.61%	6%	3%
	西宮市	107.6	大阪市	23.92%	15%	12%
	芦屋市	100.5	大阪市	26.81%	15%	15%
	伊丹市	102.5	大阪市	15.58%	10%	6%
	加古川市	92.4			3%	3%
	赤穂市	98.1			6%	0%
	宝塚市	106.8	大阪市	22.52%	(15%)	12%
	三木市	92.1	神戸市	21.09%	3%	3%
	高砂市	101.9			(10%)	6%
	川西市	103.3	大阪市	23.18%	(10%)	6%
	三田市	101.9	大阪市	13.83%	10%	6%
奈良県	猪名川町		大阪市	18.05%	(6%)	3%
	奈良市	102.5	大阪市	17.38%	10%	10%
	大和高田市	94.4	大阪市	14.87%	6%	6%
	大和郡山市	99.5	大阪市	13.56%	10%	10%
	天理市	105.1			12%	12%
	橿原市	99.8	大阪市	11.51%	6%	6%
	桜井市	90.7			3%	3%
	御所市				(3%)	3%
	生駒市	98.1	大阪市	30.68%	(6%)	6%
	香芝市	92.5	大阪市	22.59%	6%	3%
	葛城市		大阪市	13.24%	(6%)	3%
	宇陀市				3%	3%
	平群町		大阪市	24.20%	(6%)	3%
	三郷町		大阪市	26.70%	(6%)	3%
	斑鳩町		大阪市	22.74%	(6%)	3%
	安堵町		大阪市	18.19%	(6%)	3%
	川西町				(3%)	3%
	三宅町				(3%)	3%
	田原本町				(3%)	3%
	上牧町		大阪市	21.88%	(6%)	3%
	王寺町		大阪市	29.05%	6%	3%
	広陵町		大阪市	17.60%	(6%)	3%
	河合町		大阪市	23.51%	(6%)	3%

団体名		賃金構造基本統計調査 10年平均指数(平成15 年～平成24年)	中核的な市	通勤者率	改定後の 地域手当 支給割合	現行の 地域手当 支給割合
和歌山県	和歌山市	98.1			6%	3%
	橋本市	90.5	大阪市	13.56%	6%	3%
岡山県	岡山市	94.3			3%	3%
広島県	広島市	99.5			10%	10%
	三原市	96.8			3%	0%
	東広島市	95.7			3%	0%
	廿日市市	88.9			3%	3%
	府中町		広島市	52.59%	(6%)	3%
	海田町		広島市	43.73%	3%	3%
	坂町				3%	3%
山口県	周南市	95.2			3%	3%
徳島県	徳島市	94.3			3%	0%
	鳴門市	94.6			3%	0%
	阿南市	94.1			3%	0%
香川県	高松市	97.6			6%	3%
	坂出市	93.0			3%	0%
	三木町		高松市	44.15%	(3%)	0%
福岡県	北九州市	90.8			3%	3%
	福岡市	103.7			10%	10%
	筑紫野市	96.8			3%	3%
	春日市	101.3	福岡市	44.76%	10%	3%
	大野城市	85.9	福岡市	40.16%	(6%)	3%
	太宰府市	98.7	福岡市	33.36%	6%	3%
	古賀市	86.7			(3%)	3%
	福津市	108.3			10%	3%
	糸島市	97.2	福岡市	41.33%	(6%)	3%
	那珂川町		福岡市	43.23%	(6%)	3%
	宇美町		福岡市	31.78%	3%	3%
	篠栗町		福岡市	36.39%	(3%)	3%
	志免町		福岡市	42.58%	(6%)	3%
	須恵町		福岡市	31.32%	(3%)	3%
	新宮町		福岡市	43.29%	6%	3%
	久山町		福岡市	34.74%	(3%)	3%
	粕屋町		福岡市	42.38%	6%	3%
長崎県	長崎市	89.7			3%	3%

- (注) 1 改定後の地域手当支給割合の()は、国の官署がない地域のうち、指定基準を満たす地域の支給割合である。
- 2 本表は平成26年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は地域手当施行日(平成27年4月1日予定)現在の地域による。
- 3 現行地域手当支給割合は、平成18年4月1日以降の合併市町村にあっては、当該団体内で最も高い支給割合である。

地方公務員の地域手当について

全地方公共団体の約2割の団体において、地域手当を支給している。
そのうち、国基準を上回る支給率である団体は、78団体。

○ 地域手当の支給状況(平成26年4月1日時点)

区 分	地域手当 支給団体数	国基準との比較			区分別 団体数
		同様	上回る	下回る	
全地方公共団体	418 (23.4%)	290 (16.2%)	78 (4.4%)	56 (3.1%)	1,789
都道府県	29 (61.7%)	5 (10.6%)	2 (4.3%)	23 (48.9%)	47
指定都市	18 (90.0%)	13 (65.0%)	0 (0.0%)	5 (25.0%)	20
市町村	348 (20.5%)	249 (14.7%)	76 (4.5%)	28 (1.6%)	1,699
特別区	23 (100.0%)	23 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23

※国支給地域であるが、実際には地域手当を支給していない団体(6団体)が一部みられるため、
地域手当支給団体数欄から除いている。

※割合は、区分別団体数に対するものである。

○ 国基準を上回る支給率の団体

区 分	団体数	団 体 名
都道府県分	2	東京都、兵庫県
市町村分	76	
内 訳	茨城県	1 東海村
	栃木県	1 宇都宮市
	群馬県	2 前橋市、高崎市
	埼玉県	9 熊谷市、川口市、所沢市、加須市、草加市、戸田市、朝霞市、久喜市、三芳町
	千葉県	7 木更津市、佐倉市、市原市、流山市、鎌ヶ谷市、君津市、芝山町
	東京都	8 三鷹市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町
	神奈川県	12 平塚市、藤沢市、南足柄市、綾瀬市、葉山町、寒川町、中井町、大井町、山北町、開成町、愛川町、清川村
	山梨県	1 昭和町
	長野県	2 長野市、松本市
	静岡県	8 富士宮市、富士市、焼津市、藤枝市、湖西市、清水町、長泉町、小山町
	愛知県	11 岡崎市、安城市、西尾市、東海市、大府市、知立市、高浜市、みよし市、長久手市、武豊町、幸田町
	三重県	5 亀山市、菰野町、朝日町、川越町、明和町
	京都府	4 向日市、木津川市、大山崎町、久御山町
	兵庫県	3 明石市、稲美町、播磨町
	福岡県	2 宗像市、苅田町

第 2 部

I 調査の視点

日本の地方公務員の給与決定に際して、そ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の地方公務員の給与決定制度や実態等を整理する。特に、地方公務員給与における地域間格差の実態や民間給与との均衡の実態を把握するため、いくつかの特定の職種・職位について、複数の自治体の給与決定事例を調査する。

- ① 給与額と給与構成（俸給、手当の内訳）
- ② 給与水準の決定の際に実際に反映された又は参考とされた指標（民間事業者の賃金水準、物価上昇率、過去の改定率、他団体の給与水準等）
- ③ ②の指標の俸給や手当額への具体的な反映方法
- ④ 類似の職種・職位について、団体間、地域間で差がある場合は、その具体的な要因
- ⑤ 給与決定に要した労力とコスト（労使交渉の期間、時間、人数等）
- ⑥ 公務員の給与水準についての地域住民の見方

【調査対象国】

アメリカ合衆国

フランス

ドイツ

Ⅱ 調査結果

1 アメリカ合衆国

執筆担当：稲継 裕昭 委員（早稲田大学政治経済学術院教授）

第1節 米国連邦政府職員の給与

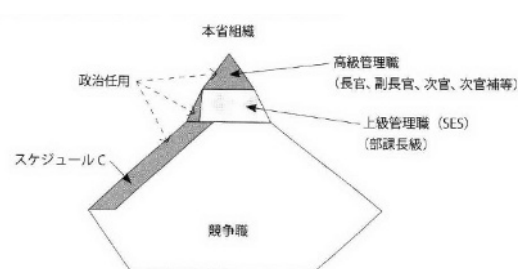
(1) 連邦政府職員と給与の種類

米国の連邦政府職員はメリット・システムのもとで官職分類制度が適用され競争試験により任用される「競争職」(Competitive Service)と、それ以外の「除外職」(Excepted Service)に大別される。「除外職」の代表的なものとしては、行政府の上位職である「高級管理職」(EX—各省長官、副長官、次官、次官補等)や政治任用職である「スケジュールC」等が挙げられる。高級管理職のすべて、上級管理職の10%以内は、政治的任命職であって身分保障はなく、大統領が交代すればその多くが交代する。

米国連邦政府上級管理職の90%程度の競争職が日本の指定職のうちの審議官級および行政職(一)俸給表適用者のうちの本省課長級・室長級に、米国連邦政府一般俸給表(GS: General Schedule)適用者が日本の行政職(一)俸給表適用者のうちの課長補佐以下および行政職(二)俸給表適用者に該当すると考えるとわかりやすい。

政治任用者のうち、大統領任命職である高級管理職(EX: Executive)には、高級管理職俸給表(ES: Executive Schedule)が適用される。レベル1が各省長官クラス、レベル2が各省副長官クラス、レベル3が各省次官、各独立行政委員会委員長、レベル4が各省次官補、各独立委員会委員、レベル5がその他の職員に適用される。

図表1 米国連邦政府公務員のイメージ(本省組織の場合)



図表2 高級公務員俸給表

Level I	\$203,700
Level II	\$183,300
Level III	\$168,700
Level IV	\$158,700
Level V	\$148,700

2015年1月適用。OPMウェブサイト

図表3 上級公務員俸給表

業績評価	最低	最高額
導入済	\$121,956	\$183,300
未導入	\$121,956	\$168,700

注: 給与制度に於いて当該省庁が、OPMIに認証された業績評価制度を導入しているかどうか。

2015年1月適用。OPMウェブサイト

図表2は高級公務員俸給表を年俸で示しているが、レベル1の長官を大臣、レベル2の副長官を副大臣、レベル3の次官を日本の事務次官クラスと考えると、これら政治任命職である高級管理職の給与は必ずしも高いものではない。

上級管理職(SES)の俸給表は2004年施行の改正により単一のバンド給となった。従

前は 6 等級構成（各等級は単一の金額：シングルレート）の俸給表だったが、これが廃止されて、最高額と最低額による給与幅で規定されるようになった。個人の給与額は業績評価の結果を踏まえて決定される仕組みとなり、GS 適用職員のような一律の自動昇給（後述）が認められなくなった一方で、OPM（Office of Personnel Management、連邦人事管理庁）の認定を受けた有効な業績評価システムを有する省庁では、評価の高い職員に従来よりも高い給与を支払えることとなった。

一般職俸給表適用者の俸給表は、図表 4 のとおりである（2015 年 1 月適用。年俸）。

図表 4 一般職職員給料表 (GS) 2015 年 1 月適用分

Grade	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
1	18,161	18,768	19,372	19,973	20,577	20,931	21,528	22,130	22,153	22,712
2	20,419	20,905	21,581	22,153	22,403	23,062	23,721	24,380	25,039	25,698
3	22,279	23,022	23,765	24,508	25,251	25,994	26,737	27,480	28,223	28,966
4	25,011	25,845	26,679	27,513	28,347	29,181	30,015	30,849	31,683	32,517
5	27,982	28,915	29,848	30,781	31,714	32,647	33,580	34,513	35,446	36,379
6	31,192	32,232	33,272	34,312	35,352	36,392	37,432	38,472	39,512	40,552
7	34,662	35,817	36,972	38,127	39,282	40,437	41,592	42,747	43,902	45,057
8	38,387	39,667	40,947	42,227	43,507	44,787	46,067	47,347	48,627	49,907
9	42,399	43,812	45,225	46,638	48,051	49,464	50,877	52,290	53,703	55,116
10	46,691	48,247	49,803	51,359	52,915	54,471	56,027	57,583	59,139	60,695
11	51,298	53,008	54,718	56,428	58,138	59,848	61,558	63,268	64,978	66,688
12	61,486	63,536	65,586	67,636	69,686	71,736	73,786	75,836	77,886	79,936
13	73,115	75,552	77,989	80,426	82,863	85,300	87,737	90,174	92,611	95,048
14	86,399	89,279	92,159	95,039	97,919	100,799	103,679	106,559	109,439	112,319
15	101,630	105,018	108,406	111,794	115,182	118,570	121,958	125,346	128,734	132,122

OPM ホームページより。次表も同じ。

<http://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/salaries-wages/2015/general-schedule/>

GS は 15 級で構成され、職員は、職務分類に基づき、職務の複雑・困難の度に応じて各級に格付けされる。各級が 10 号俸から成り、定期昇給の昇給期間は、1 号俸から 3 号俸までは 1 号俸昇給するのに 1 年、4 号俸から 6 号俸までは同 2 年、7 号俸から 9 号俸までは同 3 年とされている¹。つまり、1 号俸からスタートして 18 年で当該級の最高号俸である 10 号俸に到達し、その後は昇給頭打ちとなる。また、業績評価に従い、特別昇給が 1 年に 1 度を限度として行われる。昇格（昇任）後の給与額は、昇格前の級における給与額より最低 2 号俸上位に相当する額の号俸に決定される。

どの級に該当するかは、職務分類（職種）によって異なり、日本の国や地方自治体のように、一定年数経過すればほぼ全員上位級に昇格できるような仕組みにはなっていない。比較的下位の級にずっと留まって当該級の最高号俸で昇給頭打ちしている職員もいれば、大統領研修員プログラムとして優秀な大学院卒業者をまず 9 級で雇用し、翌年 11 級に昇格させることもある。場合によっては、当初から 11 級や 12 級に格付けすることも可能である。

¹ <http://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/pay-systems/general-schedule/>

(2) 連邦政府職員給与の地域による違い

一般俸給表 (GS) 適用者は、全米共通の基本給である俸給に加えて、地域ごとの官民給与較差が 5% を超える地域ごと (現在、国内を 33 地域に細分) の地域均衡給 (Locality-based Comparability Payment) が支給される。これは、過去の給与抑制の影響で、全地域で官民較差が 5% 以上あるため、全米で支給されており、最高 35.15% 強 (サンノゼ・サンフランシスコ地区) ～最低 14.16% 程度となっている。つまり、最低でも図表 3 よりも 14% 程度高いのが基本給＋地域均衡給となっている。ちなみに、サンノゼ・サンフランシスコ地区の地域均衡給を含めた一般職俸給表は、図表 5 のとおりである。初号俸で 35.2%、最高号俸で 31.3% 図表 4 よりも高く設定されている。

2011 年の OPM の調査では、同等職種・役職で比較した場合、連邦政府職員でない者 (地方公務員を含む) は、連邦政府職員よりも 26% 給与が高いとしている²。

図表 5 一般職職員給料表 (GS) — サンノゼ、サンフランシスコ、オークランド地区勤務者
2015 年 1 月適用

単位: ドル/年

Grade	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
1	24,545	25,365	26,181	26,994	27,810	28,288	29,095	29,909	29,940	30,695
2	27,596	28,253	29,167	29,940	30,278	31,168	32,059	32,950	33,840	34,731
3	30,110	31,114	32,118	33,123	34,127	35,131	36,135	37,139	38,143	39,148
4	33,802	34,930	36,057	37,184	38,311	39,438	40,565	41,692	42,820	43,947
5	37,818	39,079	40,340	41,601	42,861	44,122	45,383	46,644	47,905	49,166
6	42,156	43,562	44,967	46,373	47,778	49,184	50,589	51,995	53,400	54,806
7	46,846	48,407	49,968	51,529	53,090	54,651	56,212	57,773	59,334	60,895
8	51,880	53,610	55,340	57,070	58,800	60,530	62,260	63,989	65,719	67,449
9	57,302	59,212	61,122	63,031	64,941	66,851	68,760	70,670	72,580	74,489
10	63,103	65,206	67,309	69,412	71,515	73,618	75,720	77,823	79,926	82,029
11	69,329	71,640	73,951	76,262	78,574	80,885	83,196	85,507	87,818	90,129
12	83,098	85,869	88,639	91,410	94,181	96,951	99,722	102,492	105,263	108,034
13	98,815	102,109	105,402	108,696	111,989	115,283	118,577	121,870	125,164	128,457
14	116,768	120,661	124,553	128,445	132,338	136,230	140,122	144,014	147,907	151,799
15	137,353	141,932	146,511	151,090	155,668	158,700	158,700	158,700	158,700	158,700

* Executive Schedule のレベル 4 を超えないように法律で規定されている (5 U.S.C. 5304 (g)(1)).

公務員給与の基本原則として、法律はメリット・システムの一環として、いわゆる均衡原則 (同一価値労働同一給与の原則、全米・地域ごとの官民給与均衡 [連邦と非連邦 (地方公務員給与を含む) との均衡] の原則、高い勤務成績に対する適切な報酬によるインセンティブ付与の原則) を定めている³。

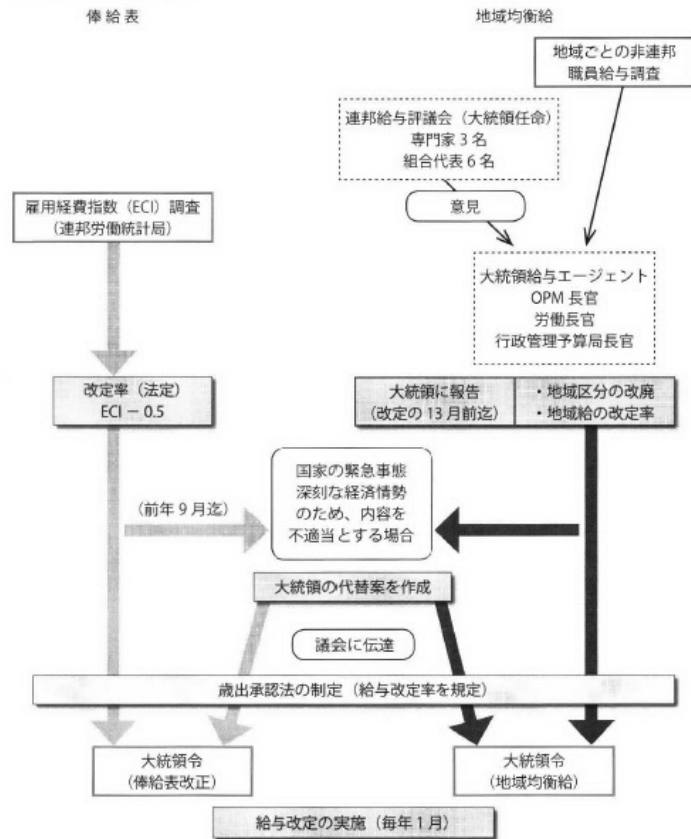
² <http://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/salaries-wages/fact-sheets/>

³ 5 U.S.C. §5301

(3) 連邦政府職員と給与改定手続き⁴

給与改定の手続は、図表 6 のようになっている⁵。

図表 6 連邦政府職員給与の決定システム



出典：筆者作成。

稲継裕昭・福田紀夫他著「アメリカ合衆国の公務員制度」村松岐夫編『公務員制度改革—米英独仏の動向を踏まえて』学陽書房、2008 年、75 頁。

まず、基本給は、法律上、雇用経費指数 (ECI) (全国の平均的な労働時間当たりの雇用者報酬の変化率を示したもの) に基づいて行われることとされており、この指数から 0.5% を引いた割合で全国一律に基本給の水準を改定することとなっている。地域給については、各地域別に連邦職員と連邦職員以外の労働者 (地方公務員も含めて 50 人以上の事業所を調査対象としている) の年間給与額を、職種・職階を要素に比較した全国報酬調査 (NCS) のデータを基に全国 33 の地域ごとに較差を算出し、較差が 5% を超える地域について改定されることになっている⁶。

具体的なプロセスとしては、ECI、NCS の調査結果を受けて、OPM が給与改定の原案を作成して連邦給与評議会に報告する。これを基に、連邦給与評議会が改定率等に関する

⁴ この項の記述は、稲継裕昭・福田紀夫他著「アメリカ合衆国の公務員制度」村松岐夫編『公務員制度改革—米英独仏の動向を踏まえて』(学陽書房、2008 年) 74 頁・75 頁に基づくところが多い。

⁵ 5 U.S.C. §5302-5304。

⁶ 給与比較の要素は、職種と役職段階のみ。年齢や勤続年数は、差別禁止法との関係もあり、考慮することをしていない。

報告をまとめ、OPM 長官、労働長官、行政管理予算局長官で構成される大統領給与エージェントに提出する。同エージェントが報告の内容に対する意見を添えて大統領に勧告し、これらを精査した上で、大統領が翌年度の改定率を盛り込んだ計画を議会に提出する。

しかしながら、国家の緊急事態あるいは深刻な経済情勢のため、内容を不相当と認めるときは、大統領は代替案を作成し、議会に伝達することができる⁷。実際には連邦給与評議会や給与エージェントの意見どおりの改定が行われることは少ないのが現状といわれている。

いずれにせよ、改定には、議会による給与改定率を定めた歳出承認法の制定が必要であり、通常、毎年1月から実施されている。2014年、2015年の改定率は1%だった。ただ、地域均衡給の上昇を加えればそれ以上の改定率の地区が殆どである。

(4) 連邦政府職員給与に関する近時の動向

OPM は 1996 年の報告書で、ブロードバンディング（級および号給の大括り化）について言及している⁸。実際、それを実験的に行う実証プロジェクトも進められていた。

さらに、2001 年 9 月の同時多発テロの後、22 の政府機関を統合して 2003 年に作られた国土安全保障省（DHS: Department of Homeland Security）では、人事管理を弾力的かつ現代的に行えるようにするため、長官に大幅な権限が与えられた。その後、国防総省の長官にも同様に独自の制度変更を行う権限が認められた。

これらの省では、大括りの職種グループごとに給与バンド（従前の等級ごとの号俸を 10 から 3 程度に大括り化し、それぞれ上限額・下限額の幅（Pay Band）を設け、個別に額を決定するもの）を設けたり、業績給与制度などの弾力的な給与制度を導入したりした。

2004 年に SES の俸給表をブロードバンド化し、1 種類のバンド給とされたのも、この一連の流れと考えられる。

こういった動きは地方自治体の給与表の作成にも大きな影響を与えている。つまり、従前は、GS にならった級と号給からなる給与表が比較的多かったが、ブロードバンド化された、職種・役職ごとのバンド給を定める地方自治体もかなり多くなっている。

⁷ 5 U.S.C. §5303(b)(1)。

⁸ OPM, *Alternative Pay Progression Strategies: Broadbanding Applications*, 1996 April.
https://www.opm.gov/policy-data-oversight/performance-management/reference-materials/more-topics/alternative_pay.pdf

第2節 州および地方自治体の給与—全体像

(1) 地方公務員数

アメリカの公務員数は、2013年現在で約1,881万人だった。そのうち、連邦政府職員が約274万人、州職員が約431万人（常勤換算）、地方自治体職員が約1,176万人（同）となっている。（図表7）州や地方自治体においては、短時間雇用職員があわせて約485万人いるが、これは、日本の非常勤職員とはかなり異なる概念であり、通常のフルタイム勤務者の週労働時間の半分の時間働いたとすれば、同等職種職位の半分の給与、ベネフィット、休暇等が与えられるのが通常である。

図表7 アメリカの公務員の種類・数(2013年)

		(千人)	
		フルタイム	短時間雇用
連邦政府	2,744		
州及び地方政府	16,062	14,236	4,849
州	4,306	3,713	1,569
地方政府	11,756	10,523	3,280
合計	18,806		

2013年3月現在のUS.Census Bureauのデータ。州政府、地方政府職員について、フルタイム換算の職員数を掲載した。（<http://www.census.gov/govs/apcs/>）

(2) 州職員および地方自治体職員の給与

州および地方自治体の職員給与に関して、連邦および州レベルでの法律による制約は極めて限られている。たとえば、最低賃金等の定めと超過勤務に対する割増率の定めなどくらいである。どのような給与体系をとるか、どのような給与水準とするかは、各州、自治体が自律的に決定することと考えられている。その際、労使交渉の結果によるかどうか、また、議会がどのように関与するかは州、自治体ごとにより異なっている。

日本の地方自治体の場合、給与体系は、国の人事院勧告をまず参照しつつそれに準拠するか、いくつかの級の合成によって作成するかということが一般的であるが、米国の地方自治体の場合はそのようなことにはなっていない。ICMA（国際都市／郡経営協会）が発行している『地方自治体における人的資源管理（Human resource Management in Local government: An Essential Guide）』（テキストのようなもの）には、いくつかの例が掲載されているが、それは日本における総務省や関連団体が発行している逐条解説や制度解説の類とはまったく性質が異なる。あくまで参考例として掲載されているだけで、各自治体における給与体系はまちまちである。

連邦政府職員のGSのような俸給表を有している州や地方自治体もあるが、むしろ多数は独自の給与体系をとっている。米国においては給与決定の要素として、職種と職位が極めて重要な要素を有しており、日本のような勤続年数とともに給与が上昇しているということにはなっていない（数年は給与上昇があるが、その後頭打ちとなる。より高い給与を得ようとするれば、資格を獲得し、より上位の職に空席ができたときに応募して昇任を獲得する必要がある）。職種ごと（たとえば、会計担当者）ごとに、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴなどいくつかの等級を有する給料表が決められ、それぞれのクラスにいくつかのステップを設

けている例（ステップ給）（Step Based Compensation Plan）と、等級ごとに最低給と最高給を定めその範囲内で昇給をする例（レンジ給）（Salary Range Based Compensation Plan）とに大別される。さらに連邦政府職員の最近の動向のところで言及したように、ブロードバンディングをとっている自治体も増えてきており、上記の例でいうと、ⅠからⅢをひとつの等級に、ⅢからⅤをその上位の等級にというような給与体系をとっている自治体もある。

給与水準は、当該職種・職位に必要な有能な職員を獲得するために、労働市場からどのように調達するかという観点から決められているのが一般的である。空席が出るごとに公募（その多くは自治体内だけでなく外にも）で職員を採用するのが一般的であるため、労働市場から人材獲得のために必要な処遇という観点から考えられる。自治体としては、おおむね人口規模が類似の団体との比較を行うのが一般的であるが、財政状況が類似の団体を選択している場合も少なくない。

獲得困難な職種の給与は高くなり、そうでない職種の給与は低く設定されるのが一般的である。ただ、労働組合の強い地域においては必ずしもそうはなっていない。

給与をはじめとする勤務条件の決定方法が、団体交渉によるのか否か、さらには争議行為まで認められるかについては、州によって様々である。そもそも米国では民間労働者についても連邦憲法上、団体交渉権やスト権を保障した規定は存在せず、1935年の全国労働関係法（ワグナー法）に結実した連邦議会の労働政策によって創設されたと考えられている。この法律では公務員は除外されており、州政府や地方自治体職員については、各州の立法、州司法長官意見、州知事命令、判例等に委ねられている。

実際、団体交渉権の付与状況をみると図表8のようになる。表の中で、XはCollective bargaining Provisions（団体交渉条項）を有している（協約締結権を含む）場合を表し、YはMeet and Confer Provisions（面会および協議条項。話し合うが協約締結権を持たない。話し合いの後、採用側が一方的に決定できる）を有している場合を表す。

また、ストライキについては、多くの州で禁止されているが、認められている州が12存在する。以前は、ウィスコンシン州でも認められていたが、2010年知事選挙で当選した共和党のスコット・ウォーカー知事の主導のもと、2011年にアクト10と呼ばれる財政修繕法が通過し（その後、手続きについての違法性が争われたが州最高裁で州側の勝訴が確定）成立したことにより、団体交渉権が大幅に制約されるとともに、スト権も認められなくなった⁹。図表8でも、以前は、すべての区分でXが記入されていたが、2013年現在それはなくなっている。オクラホマ州でも図表内の記号が変化している（以前は、州政府職員以外はXだった）。

⁹ 詳しくは、自治総合センター『諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書』平成25年3月。（稲継裕昭「Ⅲ調査結果 1アメリカ合衆国」）

<http://www.jichi-sogo.jp/wp/wp-content/uploads/2013/04/24-03houkokusho.pdf>.

および、堀井巖「米国地方公務員の給与決定過程について（その1）～ウィスコンシン州の給与決定過程」『地方公務員月報』平成24年12月号、46-61頁。

図表8 各州の団体交渉権(2013年時点)

(Xは団体交渉条項(Collective Bargaining Provisions)を、Yは面会協議条項(Meet and Confer Provisions)を表す)

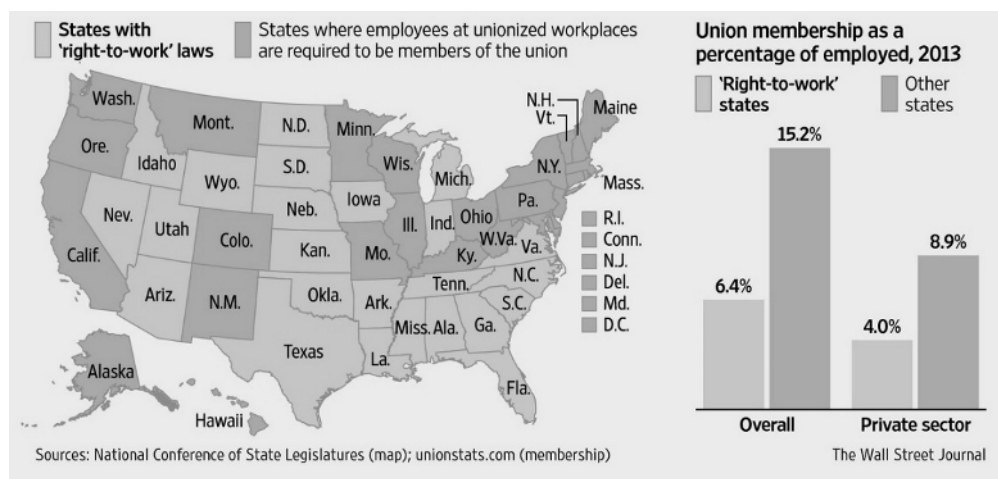
州名	州政府職員	自治体職員	警察	消防	教員
アラバマ	-	Y	-	Y	-
アラスカ	X	X	X	X	X
アリゾナ	-	-	-	-	-
アーカンソー	-	-	-	-	-
カリフォルニア	Y	Y1	Y1	Y1	X
コロラド	X3	-	-	-	-
コネチカット	X	X	X	X	X
デラウェア	X	X1	X	X	X
フロリダ	X	X1	X	X	X
ジョージア	-	-	-	X	-
ハワイ	X	X	X	X	X
アイダホ	-	-	-	X	X
イリノイ	X	X	X	X	X
インディアナ	-	-	-	-	X
アイオワ	X	X	X	X	X
カンザス	Y	Y1	Y1	Y1	X
ケンタッキー	-	-	X	X	-
ルイジアナ	-	-	-	-	-
メイン	X	X	X	X	X
メリーランド	X	X2	X	-	X
マサチューセッツ	X	X	X	X	X
ミシガン	X	X	X	X	X
ミネソタ	X	X	X	X	X
ミシシッピ	-	-	-	-	-
ミズーリ	X4	X	X	X	X
モンタナ	X	X	X	X	X
ネブラスカ	X	X	X	X	X
ネバダ	-	X	X	X	X
ニュー・ハンプシャー	X	X	X	X	X
ニュー・ジャージー	X	X	X	X	X
ニュー・メキシコ	X3	X	X	X	X
ニュー・ヨーク	X	X	X	X	X
ノース・カロライナ	-	-	-	-	-
ノース・ダコタ	Y2	Y2	Y2	Y2	X
オハイオ	X	X	X	X	X
オクラホマ	-	-	-	-	-
オレゴン	X	X1	X	X	X
ペンシルバニア	X	X	X	X	X
ロード・アイランド	X	X	X	X	X
サウス・カロライナ	-	-	-	-	-
サウス・ダコタ	X	X	X	X	X
テネシー	-	-	-	-	X
テキサス	-	-	X1	X1	-
ユタ	-	-	-	-	X
ヴァーモント	X	X	X	X	X
ヴァージニア	-	-	-	-	-
ワシントン	X	X	X	X	X
ウェスト・ヴァージニア	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2
ウィスコンシン	-	-	-	-	-
ワイオミング	-	-	-	X	-

注: 1 = 地方自治体に選択権が委ねられている。
2 = 面会協議が州司法長官見解で認められている。
3 = 団体交渉権が州知事命令で認められている。
4 = 判決により団体交渉が認められている。

資料出所: Richard Kearney and Patrice Mareschal, "Labor Relations in the Public Sector: 5th edition", CRC Press, 2014, pp65-66, Table3.2 'State Bargaining Status, 2013'をもとに筆者作成。

図表 9 は、Right-to-Work 州（労働権利法適用州）かどうかを示すものである。Right-to-Work 州ではユニオンショップ制が禁止される¹⁰。つまり、労働組合がすでに存在する職場に雇用される場合でも当該組合に加入せず、組合費を払わないことが認められる。Right-to-Work は「労組に入らない権利」と訳されることもある。逆に言えば、Right-to-Work 州でなければ、ユニオンショップも認められることになり、そのような包括労働協約がある職場に雇用されるためには組合加入が義務付けられる。

図表 9 Right-to-Work 州とそうでない州



注：薄い色が Right-to-Work 州で、灰色がそうでない州を示す。右の二つのグラフは、被雇用者のうち労働組合員である率を示している。右端が民間部門、その左が公務も含む全体を示す。

出典：Wall Street Journal, 2015.1.15. “Opting Out of Unions Gets Boost in States.”

2012 年にミシガン州、インディアナ州が Right-to-Work 州に移行するよう州法が改正され、2015 年 1 月現在、全米 50 州のうち 24 州が Right-to-Work 州である。2014 年 11 月の中間選挙では共和党が連邦議会上下院とも躍進したが、州議会議員選挙においても同様の傾向がみられた。共和党が州議会の多数を占めている州のうち非 Right-to-Work 州においては今後 Right-to-Work 州に移行することが加速すると予想されている。とりわけ、ニューメキシコ州、メイン州、ウィスコンシン州、ミズーリ州では組合加入の義務化を禁止する法案が取り上げられる公算が大きいという¹¹。

図表 9 の右のグラフでも明らかのように、被雇用者のうち労働組合員である率は、非 Right-to-Work 州の方が格段に高い。とりわけ民間部門と全体とを比べて考え合わせると、公務員のうちの労働組合員割合は相当に異なる。そして、それが給与水準にも影響を与えていると推測しうる。次項で地域における給与水準の違いを見ることとする。

¹⁰ クローズドショップは米国連邦法（1947 年労使関係法[いわゆるタフト＝ハートリー法: Taft-Hartley Act]）で禁止されている。

¹¹ Wall Street Journal, 2015.1.15. “Opting Out of Unions Gets Boost in States.”

(3) 地域における給与水準の違い

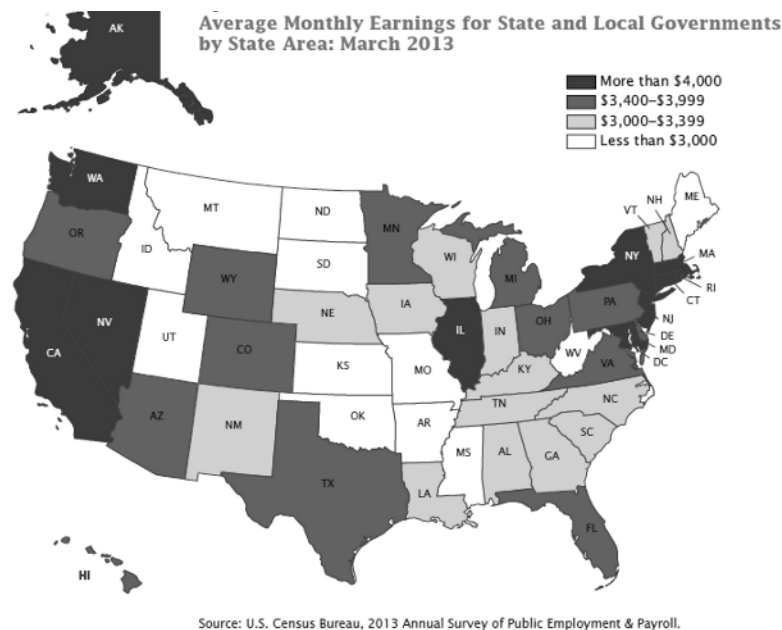
連邦政府職員給与に関しては、地域均衡給が支給され、最高のカリフォルニア州ベイエリア（サンノゼ・サンフランシスコ）の 35%から最低（その他全米）の 14%までが支払われている。この間に約 20 ポイントの給与の較差があることになる。

これに対して、州や地方自治体の場合は、どの程度の差がみられるのだろうか。同等職種を全米規模で比較する調査は、シティマネージャーなど限られた職種を除いて極めて乏しいが、平均給与についての比較は、商務省統計局が出している。

商務省国勢調査局（US Census Bureau）による州・地方自治体職員の給与調査¹²により、給与水準を合衆国全体で見た場合、かなりのばらつきがある。

短時間勤務をも含めた職員平均を州ごとに比べると、2013年3月の平均給与（州職員・地方自治体職員を含む）は、最高のコロンビア特別区の6,069ドルからサウスダコタ州の2,540ドルまでさまざまである。（図表10）

図表 10 各州における州・自治体職員平均給与(2013 年 3 月給与)



¹² 一般行政、警察、消防、企業などの分野ごとに、フルタイムと短時間雇用職員それぞれの職員数、給与総額、週労働時間を調査したもの。 <http://www2.census.gov/govs/forms/2013/e4.pdf>

日本の地方公務員給与実態調査に比べれば、調査項目ははるかに少ない。

図表 11 常勤の州・地方公務員の平均給与(州別)

州名	略号	常勤職員		指数(全米＝100)
		職員数	2013年3月平均月収	
	US	14,237,118	4,603	100
アラバマ	AL	259,307	3,678	80
アラスカ	AK	50,412	5,344	116
アリゾナ	AZ	249,031	4,245	92
アーカンソー	AR	155,748	3,515	76
カリフォルニア	CA	1,442,828	6,190	134
コロラド	CO	228,921	4,598	100
コネチカット	CT	160,926	5,739	125
デラウェア	DE	44,114	4,572	99
ワシントンDC	DC	42,443	6,391	139
フロリダ	FL	797,705	3,996	87
ジョージア	GA	475,080	3,544	77
ハワイ	HI	66,925	4,424	96
アイダホ	ID	69,144	3,710	81
イリノイ	IL	561,864	5,231	114
インディアナ	IN	278,747	3,878	84
アイオワ	IA	142,456	4,672	102
カンザス	KS	179,906	3,745	81
ケンタッキー	KY	214,858	3,631	79
ルイジアナ	LA	235,805	3,754	82
メイン	ME	63,878	3,802	83
メリーランド	MD	264,930	5,119	111
マサチューセッツ	MA	287,016	5,222	113
ミシガン	MI	356,008	4,906	107
ミネソタ	MN	230,101	4,911	107
ミシシッピ	MS	179,864	3,250	71
ミズーリ	MO	286,221	3,594	78
モンタナ	MT	47,335	3,982	87
ネブラスカ	NE	104,275	4,157	90
ネバダ	NV	93,615	5,120	111
ニュー・ハンプシャー	NH	57,227	4,306	94
ニュー・ジャージー	NJ	430,133	5,800	126
ニュー・メキシコ	NM	113,097	3,875	84
ニュー・ヨーク	NY	1,073,267	5,706	124
ノース・カロライナ	NC	494,166	3,900	85
ノース・ダコタ	ND	37,594	4,059	88
オハイオ	OH	498,457	4,399	96
オクラホマ	OK	192,303	3,495	76
オレゴン	OR	158,187	4,745	103
ペンシルバニア	PA	503,981	4,639	101
ロード・アイランド	RI	44,181	5,429	118
サウス・カロライナ	SC	236,363	3,711	81
サウス・ダコタ	SD	40,332	3,561	77
テネシー	TN	300,421	3,672	80
テキサス	TX	1,318,148	3,945	86
ユタ	UT	116,479	4,158	90
ヴァーモント	VT	34,448	4,220	92
ヴァージニア	VA	395,094	4,215	92
ワシントン	WA	260,377	5,512	120
ウェスト・ヴァージニア	WV	95,277	3,430	75
ウィスコンシン	WI	224,090	4,661	101
ワイオミング	WY	44,033	4,317	94

資料出典: US Census Bureau, *Annual Survey of Public Employment & Payroll Summary Report: 2013*、2014Decemberを基に筆者作成。

平均4,000ドルを超えるのが、コロンビア特別区のほか、カリフォルニア州、コネチカット州、イリノイ州、メリーランド州、マサチューセッツ州、ネバダ州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、ロードアイランド州、ワシントン州となっており、逆に、3,000ドル未満なのはサウスダコタ州のほか、アイダホ州、カンザス州、メイン州、ミシシッピ州、ミズーリ州、モンタナ州、ノースダコタ州、オクラホマ州、ユタ州、ウエストバージニア州となっている。後で述べるように、アメリカ合衆国では日本のような期末勤勉手当が殆どないので、月収の12倍が年収となる。図表10を見ると、東海岸の北部諸州と西海岸の州では比較的高く、中西部や東海岸南部には比較的安い州が多いことがわかる。これを図表9と重ね合わせると、**Right-to-Work**州か否かは、給与水準とある程度の相関があるようにも見える。

図表10は短時間勤務職員を含めたものだが、フルタイムと短時間勤務職員の比率が異なればそれに影響されてしまう。そこで、フルタイム職員だけの平均給与（2013年3月分）を見たのが、図表11である。

この表からは、コロンビア特別区を別とすれば、州および州内の常勤地方公務員の平均給与はカリフォルニア州で6,190ドル、ニュージャージー州で5,800ドル、コネチカット州で5,739ドル、ニューヨーク州で5,706ドル、ワシントン州で5,512ドルと5つの州で全国平均を20%以上上回っている。カリフォルニア州は全国平均より34%高い。

これに対し、ミシシッピ州の3,250ドル、ウエストバージニア州の3,430ドル、オクラホマ州の3,495ドル、アーカンソー州の3,515ドル、ジョージア州の3,544ドル、ミズーリ州の3,594ドル、サウスダコタ州の3,561ドル、ケンタッキー州の3,631ドルと、8つの州が全国平均を20%以上下回っている。カリフォルニア州では、サウスダコタ州の平均給与の74%高い給与を受け取っていることになる。

（4）地域における民間給与水準との比較

日本における職種別民間給与実態調査のようなものは、米国では連邦レベルでも州や自治体レベルでも行われていない。人事院が全国の都道府県や政令指定都市の人事委員会と協力して全国の1万2千におよぶ事業所から50万人のデータを得てくるということを説明すると一様に驚かれる。民間の個人別の給与情報は秘匿情報であり州や地方自治体が得ることはできないと人事担当者は一様に答えている。

したがって、あとでみる12の自治体においても民間給与実態調査をしているところは皆無で、例外的に民間給与も若干の考慮要素とすると答えている自治体でもデータは民間調査機関から購入しているのが現状である。

ただ、商務省国勢調査局のデータを用いて官民比較、公民比較をしつつ、公の給与が高いとか、逆に、公は給与が低いといった論争は20年以上続いている。シンクタンクの出しているレポートの類も分析結果が分かれている。保守系のヘリテージ財団などのレポートでは公務員の給与は民間よりも高いとされ¹³、逆に、民主党系の研究所のレポートでは逆

¹³ たとえば、Richwine, Jason and Andrew Biggs. 2011. “Are California Public Employees Overpaid?” Washington, DC: Heritage Foundation Working Paper. Biggs, Andrew and Jason Richwine. 2011. ‘Public Sector Compensation: Correcting the Economic Policy Institute, Again’

の結果が示されている¹⁴。ウォッチドッグ¹⁵による報告では公務員の給与は高いとされる場合が多いが、逆に、退職公務員協会や市連合、市のレポートなどは公務員の給与は民間よりもやや低いと結論づけている場合が多い。

さまざまな文献やマスメディアの論調から推察すると、給与について民間と比較した場合、上位職種（局部長や課長など）では民間の方が高く、単純労務職種では公務の方が高いこと、また、米国の報酬体系のなかで極めて大きな部分を占める福利厚生（年金や健康保険など）では公務の方が圧倒的に恵まれている、というのが市民から見た場合の一般的な印象だと考えられる。

（５）州・地方公務員給与における福利厚生の大きさ

上にも少し触れたが、公務員給与を民間と比較する場合、福利厚生、とりわけ、年金や健康保険についてはかなり留意する必要がある。

まず年金に関していうと、アメリカの年金制度は日本とはかなり異なり、官民での乖離が大きい。かつては、民間企業でも大企業を中心として、企業年金として確定給付型の年金制度を有しているところも多かったが、1980年代に確定拠出型の401Kなどが台頭し、また、確定給付型の年金に財政を圧迫されて倒産する企業が出たことなどを受け、1990年代から2000年代にかけて確定拠出型へのシフトが多く見られた。そのため、現在でも確定給付型の企業年金制度を有している企業は少ない。

これに対して公的部門の場合は、連邦政府も、また州や地方自治体も確定給付型の年金制度を続けている。そしてその給付水準も高い。連邦政府の場合は、職業公務員で35年程度勤務した場合、最も高い3年間の俸給の7割程度の年金が支給されてきた。州や地方自治体でも同様にかなり高いレベルの確定給付型の年金となっている。この点が、民間企業との大きな違いである。

特に、カリフォルニア州職員および州内の殆どの市職員が加入しているCalpers（California Public Employee Retirement System：カリフォルニア州職員退職年金基金）は、3,000億ドル（日本円で36兆円）の資産を運用している。日本国全体のGPIF（年金積立金管理独立行政法人）の資産が130兆円であることと比較すると、州・地方自治体の年金運用基金としては破格に大きいことが理解できる。その運用姿勢は公的年金基金としては異例なほど積極的であり、その資金規模とともに世界の金融市場に大きな影響力を持っている。

Backgrounder, No.2359, March 31, 2011, the Heritage Foundation.また、Biggs, Andrew and Jason Richwine. 2014. *Overpaid or Underpaid? A State-by-State Ranking of Public Employee Compensation*. AEI Economic Policy Working Paper 2014-04, April 24, American Enterprise Institute for Public Policy Research

¹⁴ たとえば、Allegretto, Sylvia A. and Jeffrey Keefe. 2010. *Policy Brief: The Truth About Public Employees in California: They are Neither Overpaid nor Overcompensated*. Berkeley, CA: Center on Wage and Employment Dynamics at the University of California, Berkeley. また、Keefe, Jeffrey. 2010. “Debunking the Myth of the Overcompensated Public Employee: The Evidence.” Washington, DC: Economic Policy Institute.

¹⁵ 日本でいう「市役所見張り番」のような存在。

次に、健康保険に関しては、これも日本の制度との大きな違いを把握しておく必要がある。米国には国民皆保険制度がない。各個人がそれぞれ保険会社を選んで健康保険に入るのが基本となっている。健康保険に入らずにたとえば盲腸の手術を受けると2万ドル（240万円）程度支払うのが相場となっており、日本における医療費と比べるとその高さは尋常ではない。そのためよりよい健康保険（さまざまな病気に対応し、よい病院を選択でき、また病院での個人支払いもできるだけ少ない保険）に入っておく必要があるが、充実した健康保険は掛け金が高額となり、月に15万円程度支払うことも珍しくない。各企業でどのような健康保険に加入できるか、どのプランを選択できるか、歯科はどうか、眼科はどうか、などが労使交渉の大きなポイントとなることも多い。

日本では健康保険が適用されるか適用外かは厚生労働省により統一基準で決められているが、米国の場合、加入する保険会社ごとにまた同じ保険会社でも契約する保険の種類ごとに保険適用内の病気・薬か否かが異なる。米国では健康保険の問題は、場合によっては給与以上に切実な問題でもある。企業における健康保険に比べると、州政府や地方自治体においては、相当充実したものを職員に提供している。健康保険掛け金の雇用主負担分で年1万ドルを超えている例も後で紹介することになるが、日本の健康保険制度とは違うことを念頭に置く必要がある。

第3節 州および地方自治体の給与—実態調査の結果から

(1) 実態調査対象の選び方

すでに述べたように、米国においては、給与体系、給与決定方法、給与に関する基本的考え方（給与哲学）、福利厚生の水準やその支出方法が自治体ごとに極めて多様である。国家公務員俸給表に準拠する形で県の給与表が決められ、それに準拠する形で市町村の給与表が決められる団体が太宗を占める日本とは対照的である。

すでに第2節でみたように、州により公務労働者に関する州法の規定はかなり異なっている。**Right-to-Work** 州であるか否か、労働基本権の付与状況、すなわち、団体交渉権の有無や協約締結権の有無、さらにはスト権の有無なども州によってまちまちである。すでに示したように、東海岸の北部諸州や西海岸では労働組合に対して好意的な政策がとられている州が多いのに対し、中西部の諸州や東海岸の南部諸州では労働組合に対して非好意的な政策がとられる傾向にある。公務員給与に関して考えると、労働組合の影響力の強いところでは公務員賃金が高止まりする傾向にあることも推測されるところである。

そこで実地調査においては、対照的な2つの州を選び出し、それぞれ複数の自治体を調査することを決めた。広大な国土を有する米国の場合、東海岸から西海岸まで飛行機で移動するだけで5時間以上かかりヒアリング日程がつぶれてしまう。そこで、比較的近接した州でかつ対照的な二つの州を選ぶこととした。カリフォルニア州とアリゾナ州である。

カリフォルニア州は面積が42.4万平方キロメートルと日本を上回り、人口も3,700万人の巨大な州である。州都はサクラメント。民主党勢力が強く（特にサンフランシスコあたりのベイエリア、南部のロサンゼルスを中心とした地域）、1992年以降の大統領選挙における選挙人選出では民主党がカリフォルニア州を制してきた。2012年選挙の際も知事をはじめすべての公選職を民主党が占め、また州議会においても上下院ともに民主党が過半数となっている。

これに対してアリゾナ州は面積29.5万平方キロメートル、人口660万人の州である。共和党勢力が強く、1952年以来一貫して共和党候補者を選んでいる（1996年の民主党ビル・クリントンだけが例外）。アリゾナ州の政治でも共和党が優勢であり、2014年の選挙では、知事をはじめすべての公選職を共和党が占め、また州議会においても上下院とも共和党が過半数となっている。

労使関係についてみると、アリゾナ州は、**Right to Work** 州である（アリゾナ州憲法第25条）。アリゾナ州では、州政府職員ならびに州内のその他の地方公務員に対して、伝統的に団体交渉権も面会・協議権も認めてこなかった（前出図表8参照）。これは、法で規定されているわけではなく、司法長官意見で、そのように解釈されてきたものである¹⁶。アリゾナ州は、州創設以来、州政府職員に団体交渉権や面会・協議権を与えたことは一度もなく、もちろん、争議権もない。

¹⁶ 州内の自治体も基本的には団体交渉権や面会・協議権がないが、例外的にフェニックス市などごく限られた自治体においてのみ団体交渉が行われている（これも司法長官意見に基づく）。アリゾナ州立大学名誉教授 Joseph Cayer 氏へのヒアリング。2011年8月17日。

図表12 カリフォルニア州とアリゾナ州の比較

	カリフォルニア州	アリゾナ州
大統領候補選出	民主党	共和党
州知事	民主党	共和党
Right-to-Work	×	○
団体交渉権	面会協議条項あり	×
平均給与(図表11)	6,190	4,245

これに対して、カリフォルニア州は、Right-to-Work 州ではない。カリフォルニア州政府職員および州内の自治体の組織・労使関係制度等のあり方は、カリフォルニア州行政組織法に規定されている。州職員については、同法第 10.3 章 (3512～3524 条) (通称、Ralph C. Dills Act。1977 年成立。以下、Dills 法) に規定が置かれ、州内の自治体職員については、同法第 10 章 (3500～3511 条) (通称、Meyers- Miliias- Brown Act。1968 年成立。以下、MMBA 法) で規定されている。この他、各自治体等の憲章において定めることも可能とされている。

州職員および州内の自治体職員の労使関係については、Dills 法および MMBA 法に規定されているが、争議権に関する規定はなく、判例により自治体職員に限定された争議権が付与されている¹⁷。多くの自治体職員の給与改定については、MMBA 法に規定する労使間の団体交渉及び議会等の承認を経て、団体協約によって決定される。

カリフォルニア州政府職員および州内自治体職員、教員は、団結権を有する。

団体交渉権については、説明が必要である。前出の図表 8 を見ると、州政府職員および州内自治体職員の場合は、面会・協議をする (meet and confer) ことにはなっているが、法律上、協約締結が義務付けられていない (図表 8 では Y となっている)。(各自治体の憲章等で定めれば別。3505.4 条。図表 8 では Y1。)

したがって、州政府職員および州内自治体職員は、団体交渉はできるが、協約締結権は、特段の定めがない限り有していないということになる。例えば、MMBA 法 3505 条は、雇用主側は、「報酬、労働時間、任期、雇用条件について、認定組合代表と、信義に基づき面会・協議を行う。」と規定している。ここで、「信義に基づき面会・協議を行う」(meet and confer in good faith) とは、「雇用主側と認定組合代表者がいずれかの要請に基づいて直ちに面会・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。なお、交渉権を有する組合は、職場を代表する団体 1 つのみ (排他的代表) であり、非組合員も組合費の支払義務があり、交渉成果の適用を受ける (いわゆるエージェンシー・ショップ制)。

州政府職員および州内自治体職員が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。団体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、使用者側が最終的な判断権を有する。つまり信義に基づき面会・協議を経たうえで、使用者側が最終決定かつ最良である提案 (last,

¹⁷ 1985 年、カリフォルニア州最高裁判所は、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。

best, and final offer) を施行することになる。なお、市憲章等で仲裁手続きへの移行義務など別段の定めがなされている場合は、それに従うことになる¹⁸。

争議権は、上述のように判例上、団体交渉の結果、全く合意に至らない場合、限定されたものが存在するが、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もある。

このように見てくると、カリフォルニア州は民主党の地盤で労働組合が強く、また労使関係に関する法律も労働組合に優しいのに対し、アリゾナ州は共和党の地盤で労働組合はないかまたは弱く、労使関係に関する法律も労働組合に対して厳しい。全米 50 州の調査は現実的に不可能な中、このように好対照の 2 つの州および州内自治体比較をすることは全体のイメージを把握するのに好都合と考え、調査先の選定、アポ取りを進めた。

2014 年 11 月の調査においては、関係各位のご尽力のおかげで、平日 5 日間で、カリフォルニア州 7 か所、アリゾナ州 5 か所の州・自治体調査を行うことができた¹⁹。そこで、文献からは得ることのできない貴重な話を数多く伺うことができた資料も入手できたので、この節ではそれを訪問順に紹介することとしたい。

(2) カリフォルニア州 7 団体の状況

セバストポール市

セバストポール市 (Sebastopol) は、面積 5 平方キロ弱、人口 7,400 人の小さな市であり、日本の佐賀県武雄市の姉妹都市である。議会一支配人型をとっている。シティマネージャーの Lawrence McLaughlin 氏と財務部長の Karen Cano 氏が対応してくれた。

セバストポール市の職員グループを分けると 3 つになる。SEIU (Service Employees International Union: 国際サービス従業員労働組合) 所属のグループ、警察労組所属のグループ、そしてそれ以外のグループである。それぞれと交渉するが、交渉期間として 2, 3 か月の間、隔週かもう少し間をあけて交渉を行う。この 2, 3 か月に行われる数回の交渉の全交渉時間を合わせると 6-8 時間となる。

給与表は最終的に議会で承認されて決定される。給与は職種ごとに 5 つの号俸から構成されている。いくつかの例 (ドル・月額) を示すと次の通りである。

図表 13 セバストポール市職員給与表 (抜粋)

	StepA	StepB	StepC	StepD	StepE
消防長	8,268	8,682	9,116	9,571	10,050
財務部長	8,143	8,550	8,978	9,427	9,898
上級行政管理官補	4,289	4,503	4,728	4,965	5,213

2014年10月以降適用

¹⁸ MMBA 法 3505.4 条「(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 (last, best, and final offer) を施行することができるが、合意の覚書 (a memorandum of understanding) は施行されない。(以下、略)」

¹⁹ 訪問先のアポ取りや日程調整にご尽力いただいた在サンフランシスコ総領事館の皆さま、アリゾナ州名誉総領事のムーア様に心から御礼申し上げます。

Step A から B、B から C は 6 か月間で昇給する（業績評価をして、例外ケースを除き昇給する）。C から D、D から E は 1 年の昇給期間となっている。基本的にどの職種でも 3 年間で Step E に到達する。下位職種においては、上位職種への昇任により別の給与表に移りさらなる昇給の可能性も高いが、最上位職種に到達した場合は Step E で頭打ちとなる。

給与決定にあたり、民間企業比較は行っていない。通勤圏内にある類似団体比較（人口当たり財政収入が類似している他の自治体との比較）を行うことになっている²⁰。ただ、シティマネージャーとしては、近隣自治体との比較調査を行うことに消極的だとのことだった。たとえばソノマ郡にある他の団体はごく一部を除いてセバストポール市より規模が大きく、同じ警察署長の職でも抱える部下の数も異なるし、さらには、互いの市が参照しあうことにより、うなぎ上りに給与上昇が行われてしまう可能性があるからである。

セバストポール市で上記基本給のほかに支払われているものとして、Longevity Pay（長期勤続手当）がある。これは、8 年以上の勤続者に基本給の 2%を、15 年以上の勤続者に基本給の 4%を支払うというものである。その他の手当（日本の扶養手当や住居手当にあたるものなど）はほとんどない。

福利厚生は他のカリフォルニアの自治体同様充実している。カリフォルニア州職員退職年金基金（Calpers）に加入しており、確定給付年金が支払われる。参考資料に掲載されている Director of Finance と Director of Public Works は、「2%@55」となっているが、これは、25 年以上勤続者が 55 歳で退職した場合、最終年俸の 2%×勤続年数が支払われるプランになっているということである。たとえば 30 年勤続だったら最終年俸の 60%の年金がその後ずっと支払われる。

セバストポール市の場合、年金法改正（2013 年カリフォルニア州年金改革法。PEPRA : Public Employees' Pension Reform Act of 2013）²¹前には、警察や消防は 3%@50、その他の職員については 2%@55 となっていた。年金法改革以降の採用者（2013 年 1 月 1 日以降採用者）はその他職員の場合 2%@62 となっている。つまり、年金支給開始年齢が 62 歳以降になった。ただし、2013 年以降に採用された者でも、それまで Calpers に加入している他の自治体（州内の中小規模の自治体の多くは加入している）や州政府に勤務しており退職後 6 か月以内に採用された場合は、旧規定が適用され勤続年数も通算される。

この年金の掛け金は、職員側は給与の 7%程度だが、雇用主負担が相当大きい。一般職員で給与の 23%、警察官の場合には 36%になる。

²⁰ 対象としているのは、Belmont 市（サンマテオ郡：人口 25,800 人）、Cotati 市（ソノマ郡：人口 7300 人）、Danville 町（コントラコスタ郡：人口 42,000 人）、Martinez 市（コントラコスタ郡：人口 36,000 人）、Orinda 市（コントラコスタ郡：人口 18,000 人）、Pacifica 市（サンマテオ郡：人口 37,000 人）、Pleasant Hill 市（コントラコスタ郡：人口 33,000 人）、Rio Vista 市（ソラノ郡：人口 7,300 人）、San Ramon 市（コントラコスタ郡：人口 72,000 人）、Windor 市（ソノマ郡：人口 26,000 人）である。

²¹ <http://www.calpers.ca.gov/eip-docs/employer/program-services/summary-pension-act.pdf>

図表14 セバストポール市給与と福利厚生（雇用主負担分）

職種	給与表年 収最低	給与表年 収最高	年間給与 合計	年金式	年金雇用 主負担	健康保険雇 用主負担
巡査部長	68,652	83,448	80,050	3%@50	28,753	9,370
消防長	94,080	114,360	107,561	3%@50	42,277	2,820
警察官	58,764	71,424	16,445	3%@50	26,273	13,830
財務部長	95,184	115,692	104,997	2%@55	17,077	5,295

2014年11月セバストポール市提供資料から抜粋

上の表はセバストポール市から提供された資料を基に作成したが、年金の雇用主負担が極めて大きいことがわかる。なお、健康保険雇用主負担が人によって異なるのは、扶養家族がいなければその分掛け金が少なくすむからである。

健康保険のカバーする範囲（米国の健康保険では通常、歯科は含まれていないが、カリフォルニア州の自治体の多くは、歯科、眼科も含んでいる。さらに、こういった病気や薬が保険でカバーされるのかは加入している保険によって異なる）は、労使交渉の重要な項目となっている。

なお、2013 年年金改革法（PEPRA : Public Employees' Pension Reform Act of 2013）²²後に採用された者（2013 年 1 月 1 日以降採用者）については、職員も雇用主も 6.25%の負担、警察官に関する雇用主負担は 11.5%となっている。大部分の職員は改革前の法の適用を受けるため、雇用主側の負担は急には減少しない。

ロナパーク市

ロナパーク市（Rohnert Park）は、サンフランシスコの北 80 キロメートルに位置する人口 4 万 3 千人、面積 18 平方キロの市で、日本の和歌山県橋本市の姉妹都市である。議会―支配人型をとっている。シティマネージャーの Darrin Jenkins 氏と副シティマネージャーの Don Schwartz 氏が対応してくれた。

ここでも民間企業との比較は行っておらず、他自治体との比較を行っている。多くの自治体では近隣自治体との比較を行っているが、ロナパーク市の場合、近隣自治体との比較だと給与水準が高くなり過ぎてしまうので、やや遠くても通勤が可能で人口規模が類似しており、そして人口一人当たり財政収入が類似している団体 11 団体との比較を行っている。そのうち、同一職種が他団体にもあるものについて比較表を作成し、それを参考としている。そのため、近隣自治体でも財政収入がロナパーク市の倍ほどある Healdsburg 市（観光収入が大きい）は比較対象に入れていない。

²² <http://www.calpers.ca.gov/eip-docs/employer/program-services/summary-pension-act.pdf>

図表 15 ロナパーク市における給与調査(他都市比較)

Rohnert Park Positions	Number of Matches	City Max Total Compensation	Average Max Total Compensation	Amount of Difference	Percentage Variance
Management Analyst	6	\$143,762	\$148,512	-\$4,750	-3.20%
Community Services Supervisor	7	\$125,789	\$135,013	-\$9,224	-6.83%
Office Assistant 2	6	\$91,130	\$98,515	-\$7,385	-7.50%
Information Systems Technician 1	4	\$109,597	\$125,713	-\$16,116	-12.82%
Maintenance Worker I	10	\$113,682	\$104,900	\$8,782	8.37%
Maintenance Worker II	9	\$122,664	\$109,815	\$12,849	11.70%
Supervising Maintenance Worker	10	\$134,889	\$125,258	\$9,631	7.69%
General Services Supervisor	9	\$145,976	\$149,983	-\$4,007	-2.67%
Arborist	0	\$134,889	\$134,889	\$0	0.00%
Equipment Mechanic	4	\$122,664	\$117,774	\$4,889	4.15%
Instrumentation Technician	1	\$145,976	\$133,507	\$12,469	9.34%
Electrician	1	\$132,210	\$131,435	\$775	0.59%
Maintenance Worker Trainee	1	\$81,306	\$88,897	-\$7,592	-8.54%
Meter Technician	2	\$97,812	\$103,929	-\$6,117	-5.89%
Senior Equipment Mechanic	2	\$134,889	\$131,725	\$3,165	2.40%
Utilities Services Supervisor	1	\$145,976	\$150,330	-\$4,355	-2.90%
Public Safety Officer Trainee	3	\$98,827	\$110,941	-\$12,114	-12.26%
Public Safety Officer	8	\$175,254	\$169,768	\$5,486	3.13%
Public Safety Sergeant	8	\$196,933	\$195,775	\$1,158	0.59%
Public Safety Dispatcher	6	\$116,070	\$123,188	-\$7,119	-6.13%
Community Services Officer	7	\$108,103	\$110,291	-\$2,188	-2.02%
Public Safety Communications Supervisor	2	\$143,160	\$133,727	\$9,432	6.59%
Fire Marshal	0	\$183,858	\$183,858	\$0	0.00%

図表 15 を見ればわかるように、10 団体においてマッチングができた職種もあれば、他団体にはない職種（たとえば、Arborist＝育樹専門家、樹木医）もある。マッチングできた職種については、最高額の平均をロナパーク市の最高額と比較して、いくら、何％高いのか低いのかを表に示している。

日本の国家公務員俸給表のような共通俸給表はないために、最高額の平均など代替手段による比較に頼らざるを得ない。

この表を作成して参考にはしているが、その平均水準に合わせるようなことはしないということだった。ロナパーク市議会の給与哲学として、他団体を調査し参考にはするが、それに従って給与を上げていくことはしない。もしそれをして、相互参照をし始めると、給与水準がスパイラル状に上がっていつてしまうからだ、とのことだ。つまり、他団体調査はあくまで参考指標とするだけで、財政状況等を考慮して組合と交渉の上、給与を決定しているということだった。

民間企業との比較について尋ねたが、「データを得ることが難しく、比較はできない」との答えだった。ただ一般的な印象として、「民間企業では上位職種と下位職種の給与の違いが大きいのに対して、公務部門ではそれが圧縮されている（上下格差が少ない）」こと、「公務部門の教育水準が民間部門よりも高いにもかかわらずそれはあまり反映されていない」ことを指摘していた。Jenkin 氏自身、ロナパーク市を含めて 6 つの市のシティマネージャーを経験してきていることから、この観察はかなり説得力を有している。

年金掛け金については、ここでも大きな話題となった。制度改正により、2.7%@55、2.0%@55、2.0%@62 の職員が混在している。高額な退職年金となる場合も多く、それが

財政を相当圧迫しているという。

バレホ市

バレホ市（Vallejo）は、面積 128 平方キロ、人口約 11.5 万人の中堅都市であり、日本の兵庫県明石市の姉妹都市である。議会―支配人型をとっている。2008 年に連邦破産法第 9 章に基づく破産申請をした。バレホ市では、副シティマネージャーの Craig Whittom 氏が対応してくれた。

市職員の給与比較は伝統的に他自治体比較で行われてきた。類似職種が多いからだ。もちろん、秘書や道路清掃人、機械維持管理者、アナリストなど民間と比較しうる職種もあるが、官民比較の科学的調査方法を持ち合わせていない。ただ、彼らの感覚としては、こういった民間にもある職種と比較した場合、給与では公務がやや劣り、ベネフィットでは公務がずっと高い水準にあると思うとのことであった。

バレホ市が破綻した大きな原因の一つは、市職員給与の比較対象である他の自治体の決め方だった。比較対象として労働協約で決められていた市は、バレホ市よりもずっと裕福な団体（歳入の豊かな団体）だった²³。市のマネージャーとしては、比較対象団体は労働市場が同じというのは一つの要素で、市が才能のある人を採用しつつできるだけ安い費用で雇えるようにすることが必要だと考えているとのことだった。

平均給与を見ると（図表 16）、警察官の場合、111,000 ドルだが、Calpers への年金掛け金が 56,300 ドル、健康保険雇用主負担分などの福利厚生が 16,600 ドル（バレホ市では健康保険支払金の 75%を雇用主負担としている。）、退職者健康保険掛け金が 12,000 ドル（退職後、月に 300 ドルの健康保険掛け金が市から支払われる）、Workers Compensation（職員傷病保険の掛け金。日本の公務災害補償や傷病に基づく休業補償の掛け金に相当すると考えられる）が 29,400 ドルで、結局、平均で警官一人当たり 227,000 ドルがコストとしてかかっている。

バレホ市では破綻申請後、警察スタッフの 47%削減、消防スタッフの 42%削減を行った（レイオフが中心）が、すでに退職した元職員の年金額の減額は行っていない。職員数削減は行っているが、給与削減にはあまり手がつけられていない。破綻申請後、miscellaneous（その他一般職種）については 10%の給与削減が行われたが、警察官についてはむしろ給与が上昇している²⁴。

²³ 破綻申請当時、市議会議員（市長含めて 7 人）の一人（Stephanie Gomes 女史）は、「破綻の大きな原因は市の一般歳出の 8 割を警察や消防といった市職員給与と福利厚生（年金や退職者医療費）などに費やしていることだ」と紹介している。

²⁴ <http://www.ci.vallejo.ca.us/common/pages/DisplayFile.aspx?itemId=57811>

図表 16 バレホ市職員給与・福利厚生費(2014-15 年度予算)

City of Vallejo Salary and Benefit Assumptions FY 14-15 Adopted Budget					
	VPOA Police	IAFF Fire	IBEW Misc	CAMP Mid-Managers	Executive Dept Directors
Average cost per employee					
Salary, including various differential pays	\$ 111,016	\$ 113,160	\$ 62,919	\$ 102,608	\$ 195,798
CalPERS pension (normal cost and UAAL)	56,367	52,549	18,367	29,986	69,609
Health/Welfare Benefits	16,667	14,974	11,582	12,471	13,434
Retire Health (normal cost and UAAL)	11,975	10,184	5,977	8,003	12,400
Workers Compensation	29,402	22,056	6,070	1,847	13,422
Other	1,794	1,801	5,073	7,550	8,836
	<u>\$ 227,221</u>	<u>\$ 214,724</u>	<u>\$ 109,988</u>	<u>\$ 162,465</u>	<u>\$ 313,499</u>
Salary - COLA					
Salary Increase (decrease)	0%	0%	0%	0%	0%
Furlough Days				9 days (3.46%)	
Pension Benefits					
Classic Members	3.0% @ 50	3.0% @ 50	2.7% @ 55	2.7% @ 55	2.7% @ 55
2nd Tier for Classic Members		2.0% @ 50	2.0% @ 55	2.5% @ 55	
3rd Tier for New Members (PEPRA)	2.7% @ 57	2.7% @ 57	2.0% @ 62	2.0% @ 62	2.0% @ 62
Contribution Rate - City	50.838%	46.438%	29.228%	29.228%	29.228%
Contribution Rate - Employee	9.000%	13.400%	9.000%	9.000%	9.000%
	<u>59.838%</u>	<u>59.838%</u>	<u>38.228%</u>	<u>38.228%</u>	<u>38.228%</u>
Health/Welfare Benefits					
Medical (Share of Kaiser rate, including Cafeteria Plan)	75%	75%	75%	75%	75%
Average cost per employee (varies with dependents)	\$ 14,081	\$ 12,294	\$ 9,011	\$ 9,902	\$ 11,196
Vision/Dental	100%	100%	100%	100%	75%
	\$ 2,485	\$ 2,435	\$ 1,885	\$ 1,885	\$ 1,351
Other - Life, ADD, and/or LTD (varies by group)	\$ 101	\$ 245	\$ 686	\$ 684	\$ 887
	<u>\$ 16,667</u>	<u>\$ 14,974</u>	<u>\$ 11,582</u>	<u>\$ 12,471</u>	<u>\$ 13,434</u>
Retiree Health Benefits					
Current Benefit	\$300/mo	\$300/mo	\$300/mo	\$300/mo	\$300/mo
If retired before July 2000 (before 3%@50 pension)	75%	75%			
OPEB Funding	\$300/mo	\$300/mo	\$300/mo	\$300/mo	\$300/mo
If retired before July 2000 (before 3%@50 pension)	75%	75%			
Contribution Rate (% of payroll):					
Normal Cost	1.8%	1.5%	4.1%	2.7%	2.6%
Amortization of Unfunded Liability	9.0%	7.5%	5.4%	5.1%	3.9%
	<u>10.8%</u>	<u>9.0%</u>	<u>9.5%</u>	<u>7.8%</u>	<u>6.5%</u>
Workers Compensation:					
Self-insurance rates	24.2%	18.1%	1.4% -22.0%	1.4%	1.4%

資料出所：バレホ市 2014-15 年度予算

(<http://www.ci.vallejo.ca.us> の Finance Document Library)

2012 年の給与交渉においては、警察官組合と当局が交渉妥結にいたらず、州法 (MMBA 法) で定められた Fact-Finding 手続きに移行して、第三者である Fact Finding Panel²⁵が事実調査を行った。そして 2013 年 11 月末、2013-14 年度の警察官の給与の 5%削減を勧告した²⁶。

バレホ市の予算書には職種ごとの給与データが掲載されている²⁷が、消防長は 19.3 万ドル (福利厚生の雇用主掛け金等も含めると 33.5 万ドル)、警察署長は 23.4 万ドル (同 43 万ドル)。一般の消防士や警察官の給与を見ても、最低でも 10.7 万ドル (同 19.1 万ドル) となっている。警察事務官の場合は、おおむね 5 万ドルから 7 万ドル (同 6 万ドルから 10 万ドル) となっていることと比較すると、いかに、消防官や警察官というのが特別かということがわかる。

²⁵ 構成は、中立委員として Carol A. Vendrillo 氏 (弁護士、仲裁人。前カリフォルニア大学バークレー校 CPER 所長)、市側代表として副シティマネージャーの Whittom 氏、労働側代表として警察労組執行委員長 3 人。CPER (California Public Employee Relations: カリフォルニア労使関係プログラム) は、州内の公務部門の労使関係問題に関する助力を労使それぞれの代表から求められ、1969 年にバークレー校に設けられた。MMBA 法のポケットガイドを出版するほか、雑誌も発行している。

²⁶ 勧告文は http://www.ibvallejo.com/docs/cov_ff_11_30_13.pdf。

²⁷ City of Vallejo, *Adopted Budget, Fiscal Year 2014-15*, pp.166-194.

<http://www.ci.vallejo.ca.us/common/pages/DisplayFile.aspx?itemId=99660>

なお、シティマネージャーの年収が 32 万ドル（同 47 万ドル）、副シティマネージャーで 18.5 万ドル（同 26.8 万ドル）となっていることも、日本で財政破綻した市やそれに近い市の視点で見ると考えにくい、米国では財政再建のための有能な管理職を集めるには相応の給与を提示する必要があるということを示している。

サクラメント市

サクラメント市はカリフォルニア州の州都で、面積 259 平方キロ、人口 47 万人の大都市。日本の愛媛県松山市の姉妹都市である。公選市長を有し、市長―市議会（市内 8 つの選挙区から選出される 8 人の議員）型をとっている。人的資源局長の Kenneth Cosgrove 氏、福利厚生・退職担当課長の Kimberly Isaacs 氏が対応してくれた。

サクラメント市では常勤職員を約 3,400 人雇用しており、夏季にはプールのセーフガードやユースキャンプの指導者などを臨時的に雇うため合計約 4,000 人程度になる。

職員給与を決める際に州法等で規律されるものは少なく、最低賃金程度であり、これは市職員の場合は当然ながらクリアしている。市職員給与の決定要因となるのは、市憲章（City Charter）、市の政策、認証労働組合（9 つ）との労働協約、退職年金等の Calpers の基準などである。

給与決定に際して民間給与調査は行っていない。新しい職種を創設し人を新規に雇う場合には民間の状況等を調査することもあるが、民間企業は個人情報だとしてデータを提供してくれず調査は極めて困難である。民間調査会社を使う場合もあるが、彼らも一般的なトレンドについては情報があるものの、市の求める職務記述書に該当する職員給与が幾らかというデータを持ち合わせていることは稀である。

サクラメント市はカリフォルニア州内の他の市との給与比較を行っている。市の憲章では、最低でも、人口規模がサクラメントより多い直近 3 市と、少ない直近 3 市との比較を行うことになっている。そのうえで、サービスの種類（すべてのサービスを提供している（Full Service City）かどうか）、地理的要因、職員数、財政的状況が類似していること（財政的な問題を抱えていないことなど）、といった基準をもとに比較を進めていく。比較の内容としては、基本給の最高額、コントロールポイント（レンジ給²⁸の中間点）、退職年金掛け金、ディファードコンペンセーション（Deferred Compensation）²⁹、健康保険、特別手当（特殊勤務手当のようなもの）、休暇等多岐にわたる。

サクラメント市の政策としては Total Compensation（総合的な処遇）を重視する立場でいる。Cosgrove 氏によると、サクラメント市の場合、毎月の給与はやや低めかもしれないが、健康保険やその他の福利厚生で十分な処遇を行い、結果として職員にとって望ましい処遇パッケージとなっている。平均給与が類似団体よりも低いにもかかわらず保険掛け金がそれらよりも高いのは、こういった政策によるものだ。

レンジ給（主として上位職種に適用される）の場合、どのように給与決定がされるかに

²⁸ サクラメント市では、ステップ給をとる職種と、レンジ給をとる職種とがある。

²⁹ Calpers に上乘せする形で、401K などの確定拠出年金に従業員が入る際に、雇用主も掛け金の一部を負担すること。サクラメント市の場合、希望する職員は給与の 5% を掛け、それにあわせて市の方から給与の 4% を掛けることになっている。実質上、職員が希望すれば 4% 給与が上乘せして払われていることになる。

について尋ねたところ、大体的場合、採用時に決定されるとのことだった。それ以降は、上司（局長級の場合は、シティマネージャー）が給与上昇の決定権を握っている。業績と財政的な余裕があるかどうかにより決まるため、リーマンショック以降の不況期には6年間給与上昇はなかった（ただし、給与が減少するということもなかった）。これはステップ給の職員についても同じだった。

給与上昇はないものの、福利厚生について極めて寛大な制度となっているため、職員も離職することなく忠実に勤務してくれたという。

給与公開については、州の監察官室（State Controller's Office）にデータを提供する義務を果たしている以上、市のホームページで個別給与を公開することについてはやや慎重な姿勢を見せていた。公記録法（Public Record Act：情報公開法のようなもの）があるので要求があれば情報をお見せするが、それをあらかじめすべて市のホームページで公開するといらぬ誤解を招く可能性がありはしないか心配だとしていた。実際、Occupy Movement（占拠運動）のようなことが起こらないとも限らないという。

カリフォルニア州政府

カリフォルニア州政府では、州政府人事統括局（CalHR）の Pam Manwiller 局次長、人事部門の Jennifer Southmayd 課長、福利厚生部門 Desi Rodrigues 課長、Bryan Bruno 課長、法務総括の Jodi LeFebre 氏ら8名が対応してくれた。

Manwiller 氏は一般論として、州政府職員の給与は民間よりもやや低いが、それは極めて手厚い福利厚生と相殺されているということを強調していた。

給与体系はほぼ全職種についてレンジ給をとっている。例えば、会計担当者の月額給与を見ると、Accountant Clerk が 2,411 ドル～3,021 ドル、Accounting Technician が 2,961 ドル～3,371 ドル、Accountant I（Specialist）が 2,927 ドル～3,665 ドル、Accounting Officer が 3,918 ドル～4,906 ドル、Accounting Administrator I が 4,930 ドル～6,171 ドル、Accounting Administrator II が 5,688 ドル～7,068 ドル、Accounting Administrator III が 6,915 ドル～7,852 ドルなどとなっており、それぞれの資格・職位ごとにレンジが決められている。

人事関係だけでも、22 の職種に分けられており、それぞれのレンジ給が決められている。この職種別給与表が 160 頁にわたり記述されており、それぞれの職種ごとに給与が決定されていくことになる。給与決定は極めて複雑であり、CalHR（州人事統括局）も大所帯となっている。

年金は一般職員の場合3層からなっており、第1層は 2%@55、第2層は 2011 年1月以降採用者で 2%@60、そして第3層は 2013 年の PEPRA による法改正後の採用者で 2%@62 となっている。第3層の場合、62 歳退職時には 2%×勤続年数で計算されるが、62 歳から 67 歳までは1年について 2.5%が加算されていくということだった。

2013 年の PEPRA 立法時には民間の年金調査も行われたようだが、民間では確定拠出年金が主流で、公務のような確定給付年金はほとんどなかったということだった。

人事担当課長は、全体としての給与パッケージ（Total Compensation Package）が重要で、個別の月例給は民間よりも劣っていても、年金も含めたトータルのパッケージが魅力

的で、有能な職員を雇用でき、また引き留めにも成功している要因だと強調した。

CalHR には調査を行うユニットもあり民間給与の調査も行っているという³⁰。ベンチマークとなるいくつかのものが、また、連邦政府職員給与との比較も行っている。ただ、連邦政府のベンチマークを見るものの、それを指標としてベースアップを決めているわけではないとのことであった。

労使交渉については、21 の労働組合との交渉があり、その交渉はかなりの時間と労力を費やすようである。労使それぞれ 25 人ずつがテーブルを挟んで向かい合い、交渉を進めているという。労働協約は通常 3 年間の有効期間であるが、それを超えてもエバーグリーン条項があり、従前の協約が継続する。また、健康保険が極めて充実しているが、どのレベルの健康保険の掛け金が支払われるかは、労働組合によって異なる取り決めとなっている。

カリフォルニア州は非常に大きな州で（日本の面積より広い）、経済状況も地域によってかなり異なる。そこで州政府職員が異なる地域に勤務することによる地域手当のようなものがあるのかと尋ねたところ、Pay Differential（日本でいう特別地勤務手当に該当するようなもの）があるとの答えだった。この Pay Differential は勤務地に関するものだけでなく、バイリンガルに支払われるものや獲得困難な職種について初任時に支給されるものなどがあり、日本でいうところの特勤手当や初任給調整手当に類似するようなものも含まれていると考えられる。

アラメダ郡

アラメダ郡（Alameda County）は、サンフランシスコ湾の東側に位置し面積 2,100 平方キロ（陸地だけだとその 9 割程度）、人口 150 万人。郡内にオークランド市、バークレー市などを抱えており郡庁はオークランド市におかれている。人的資源局次長の Stephen Amano 氏、管理局首席分析官の Kai Mander 氏、会計監察院の次席監察官 Steve Manning 氏（2015 年 1 月から会計監察院長）、同院の Fred Tse 氏、Kevin Hing 氏が対応してくれた。

郡職員は約 9,200 人。1,358 の職務分類（Job classifications）があるという。そのうち、局長や課長などの役職ポストの職種が 16%、非管理職が 84%となっている。実際の職員数でいうと、管理職が 11%、非管理職が 89%となっている。各職務分類はそれぞれ給与レンジをもっており、同一職務分類内では 22%から 40%の幅がある（非管理職の場合は、5つのステップからなる職種が多い）。85%の職員は 18 の労働組合に属している。管理職でも労働組合員である者もいるが、少数である。

給与水準はいくつかの要因から決定される。まず第 1 に、郡に支払能力があるかどうか。不況期には 4、5 年間給与上昇はなかった。

第 2 に地理的に隣接する地域の給与。管理職については、バイエリアの 5 つの郡（サンフランシスコ市（郡をかねる）、サンマテオ郡、サンタクララ郡、コントラコスタ郡、マリ

³⁰ ただ、すべての職種について行っているというより、民間と競合する看護師など特定職種に限定した調査のようである。あとは、州内の郡や市、連邦政府職員給与の調査を行っている。主要な調査結果は CalHR のホームページに掲載されている。

ン郡) の給与と比較している。非管理職の場合、SEIU (Service Employees International Union : 国際サービス従業員労働組合) が代表する非管理職のおよそ 5 割の職員は組合との協議で 11 の郡を比較対象としている。上記の 5 郡と、南カリフォルニアの最も大きい 5 つの郡、それとサクラメント郡である。いずれも郡内の市との比較は行っていない。

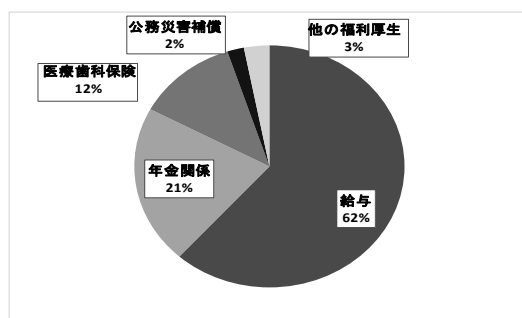
極めて例外的にたとえば配管工や電気工などは、民間も含めた職人組合で合意している給与水準を参照することもある。

いずれにしろ、郡職員給与を民間部門と比較することは行っていないとのことであった。理由として、公務と民間では職種が異なること、また、民間企業の給与データを得ることが困難であることをあげていた。

なお、給与は基本給のほか、付加給与としてたとえばバイリンガル手当や夜間勤務手当、高等教育を受けていることによる手当 (修士号や博士号を有していることによる付加) などが、Pay Differential として支払われる。

郡予算は一般会計で 23 億ドル (すべて入れると 28 億ドル)、そのうち 41% は職員の給与および福利厚生費に使われている。

図表17 アラメダ郡職員の給与と福利厚生費 (2014 年度)



2014 年度の予算で見ると、給与及び福利厚生費のうち給与が占める割合は 62% だけで、全体の 38% を給与以外の福利厚生費が占めている。福利厚生費の半分以上が年金関係に使われているが、福利厚生費の割合は過去 15 年ほどで飛躍的に増大してきた。

2000 年の支出を 100 とすると、給与関係費は 61% 増なのに対して、年金関係費は 278% 増 (つまり、3.8 倍になった)、医療保険関係費は 252% 増 (3.5 倍) となっており、これらが財政を大きく圧迫している。

アラメダ郡は Calpers に加入しておらず独自の年金制度で運用を行っている。37 アクトと呼ばれる 1937 年に成立した州法に基づく年金制度を、人口規模の大きな郡役所ではそれぞれ独自に有しているという。年金制度から見ると職員は 4 つに分類され、1982 年度以前に採用された Tier1、1982 年度以降に採用された Tier2、公共安全にかかわるシェリフ (郡保安官) などは Tier3、そして、2013 年 1 月以降に採用された者は Tier4 (PEPRA が施行される以前に郡職員年金改革を行い、年金額を低く抑える方向になっていた。) となっている。例えば Tier2 に位置づけられている Steve Manning 氏が 62 歳で退職した場合には $2\% \times 37$ 年 (勤続年数) なので 74% となる。これは退職前 36 か月の最高平均給与 (highest 36 consecutive months of salary) が基礎となる。

サンマテオ市

サンマテオ市 (San Mateo) は面積 41 平方キロ、サンフランシスコの南に位置し、サンフランシスコ国際空港に近い人口約 10 万人の市である。日本の大阪府豊中市の姉妹都市となって 50 年になる (2013 年に記念式典があった)。議会一支配人型をとっている。人的資源局長の Linda Spady 氏にお話をおうかがいした。

給与体系は、部門の長やそれに準じる職員についてはレンジ給を、また、それ以外の非管理職 (ランクアンドファイルポジション) についてはステップ給をとっている。

給与均衡については 2 種類のサーベイを用いている。1 つ目は、商務省統計局の調査のカリフォルニア州分が州政府労使関係局の政策調査法令課のウェブサイトで公表されているが³¹、そのうち北カリフォルニア分を参考としている。ただ、実際にウェブサイトをチェックしたところ、Journeyman (職人) が対象となっており、日本でいうところの技能労務職種について民間データを参考にしているということのようである。

2 つ目は、ベイエリア従業員関係サービス (BAERS: Bay Area Employee Relations Service) ³²という組織を通じて、比較対象団体のデータを得て比較している³³。BAERS は 1974 年に設立されたサンフランシスコベイエリアの市、郡、他の政府組織からなる合同組織で、技術援助は近接するフォスター市が提供している。加盟団体の労使交渉、職位・職務分類調査、給与や福利厚生政策のレビューなどを提供している。サンマテオ市の場合は、この BAERS を利用して、ベイエリアの 3 つの郡にある市のうち、サンマテオ市の人口規模に類似した都市 (人口が 5 万人から 15 万人: つまりサンマテオ市の人口プラス 5 万人からマイナス 5 万人) 17 市との比較をしている (図表 18)。17 市の職種ごとの比較を行って、その中央値よりもどれだけ高いのか低いのかを比較している。

図表 18 サンマテオ市の給与比較

比較対象市	人口
Sunnyvale	147,055
Santa Clara	121,229
Berkeley	117,372
Daly City	105,076
San Leandro	87,691
Livermore	84,852
Redwood City	80,768
Mountain View	76,781
Alameda	75,988
Pleasanton	73,067
Union City	72,155
Milpitas	70,092
Palo Alto	66,861
South San Francisco	65,710
Cupertino	59,946
Dublin	53,462
Gilroy	52,413

San Mateo 100,106
 サンマテオ郡、サンタクララ郡、アラメダ郡
 の市のうち、人口が5万人から15万人

³¹ <http://www.dir.ca.gov/OPRL/PWD/index.htm>

³² <http://bayareaers.org/> ただし、内容についてはメンバーでないとみることができない。

³³ 市から支払われる年間利用料は 12,000 ドル。

他にも、財政局長や人事局長などについては、全国組織の専門家連合から情報を得る場合もある。さらには、民間コンサルタントから情報を買う場合もある。

Spady 氏によると、公民を比較した場合、専門職や上位職位については民の方が高く、現業職種については労働組合が強いので公の方が高いとのことであった。そして、市民の反応もそのようなものであるという。事務補助員や造園技師といった下位職種において、民間給与が低く公務が高いままだと、将来的にはそういった仕事を民間委託していくことになるだろうし、すでにいくつかの職についてはそうしているということであった。道路管理や公園管理、公共工事部門についての大半も自前職員によってではなく契約で外部に委託しているという。

市民からの反応で批判的なものは給与に関するものは少なく、年金と退職者への健康保険給付に関するものである。州知事は 2013 年の改革で年金減額にある程度は成功したと思うという。

サンマテオ市では、月に 2 回市議会を開催しているが、給与やその他のベネフィットに関するスタディセッションというものも開催している。これは市議会と同じ夜に開催されることもあるし、他の夜に設定することもある。市議会議員や市の幹部、人事部局、財政部局が参加して、一般に公開する形で給与水準に影響を与える要素（他市の給与水準の調査結果、CPI、民間水準、市の財政状況）を研究対象として市議会議員、職員、市民がともに勉強会をしようというものである。ここでは、議員の意見を聞いたり、市民の意見を聞いたりする。市民であればだれでも意見を言うことができるが、給与に関する意見はあまり出てこないという。

またサンマテオ市では、市民アカデミーというものを催しており、2, 3 か月に 1 度数十名が参加して各部局の職員がプレゼンテーションを行い、どのようなサービス提供にいくらかかっているのか、どのような人材や財源が必要かなどを市民に詳しく示している。すでに 10 年以上行っているので、すでに 1,000 人以上の市民が受講している。アカデミーを受講して市政についての知識を持ち合わせた市民が多くいることもあり、市政に理解を示しサポートしてくれる市民が多いという。

(3) アリゾナ州 5 団体の状況

ケープクリーク町

ケープクリーク町 (Cave Creek) は、フェニックスから車で北に 30 分のところに位置する人口 5 千人強の小さな町である。面積は 98 平方キロあり、一つ一つの家がかなり大きく、比較的裕福な人たちが住んでいる。議会—支配人型をとっている。職員数も 38 人の小さな役所である。財政責任者（財務部長）の Robert Russell 氏が対応してくれた。

法律で給与に関して規制があるのは最低賃金くらいだが、自治体職員の場合それはクリアしている。

民間と比較した場合、給与はやや低いものの福利厚生が充実しているため（民間よりずっと良い）応募者をひきつけ、職員を引き留めることができると考えているとのことだっ

た。民間調査もコンサルタントに依頼して行っているとのことだったが、あまり組織だったものではなく、特定の職種についての調査を依頼しているようだった。

他の自治体との比較は、League of Arizona Cities and Towns（アリゾナ州市町連合）が、自治体給与福利厚生調査を行っていて、その結果も参考にしているとのことだった³⁴。

州政府職員と比較した場合、市町職員の方が給与水準はよいというのが Russell 氏の見解だった。州政府は給与についてかなり抑制的な態度をとってきたからだという。

個別職員の給与の公表はケーブルクリーク町の場合行っていない。市の広報等で給与総額を公表する程度だ。ただ、多くの市町では職種ごとの給与レンジは公表しているので、どの仕事についている人がおおむねどれくらい受け取れるかということは推測可能である。

なお、年金については州やほとんどの郡、市町がアリゾナ州年金システム（ASRS: Arizona State Retirement System）に加盟しているため、当該自治体間あるいは州政府へ転職しても年金期間は通算されるという。加盟していない例外としてフェニックス市やツーソン市といった大都市があり、彼らは独自の年金システムを持っている。ただ、フェニックス市から ASRS 加盟の自治体へ移籍した場合でも既払い年金掛け金を持ち越す制度はあるようだ。Russell 氏自身、フェニックス市、メサ市、サプライズ市、ケーブルクリーク郡、と渡り歩き、その後州政府の歳入局を経てケーブルクリーク町に転職しているが、フェニックス市時代も含めて通算することができ、現在では 25 年の年金加入期間となっているという。

町民の町職員給与に関する意見などを聞いたところ、個別の職員の給与に対してではなく、給与総額の支出について町民からの声もあったし、財政的に苦しくなったため、2008 年当時は 50 人いた職員を現在は 38 人にまで縮小したという。

スコッツデール市

スコッツデール市（Scottsdale）はフェニックス市の北に隣接する面積 478 平方キロ、人口 22 万人の大都市である。議会―支配人型をとっている。人事局長の Donna Brown 氏、市長とシティマネージャー直属の戦略創造局長の Brent Stockwell 氏、会計課長の Anna Henthorn 氏が対応してくれた。

市職員給与について法律の規制は最低賃金法ぐらいだが、市憲章などにいくつか考え方などがある。民間企業の給与比較は行っていない。フェニックスバレー（フェニックス市をはじめ両側が山に囲まれているアリゾナ州の中心部のことをそう呼んでいる）の中その他都市との比較を行っている。

³⁴ League of Arizona Cities and Towns, “Local Government Salary & Benefit Survey”.

アリゾナ州内の 15 の郡、84 の市町に対する調査の結果であり、ほぼ毎年報告書が出されている。各局長などの 15 ほどの管理職、行政補助者 I などをはじめとする 20 ほどの非管理職の職種について、各自治体の給与レンジを比較する一覧表が作成されている。また、有給休暇の日数、病気休暇の取り扱い、その他の休暇などについての比較表も掲載されている。第 1 部が市町、第 2 部が郡の比較となっている。

League of Arizona Cities and Towns のホームページではこの結果は公表されていないようであるが、会員市町は入手でき、2014 年調査結果はフェニックス市より提供いただいた。資料編にはその抜粋をつけた。

具体的にはバレーにある人口 7 万 5 千人以上の 11 市と頻繁に情報交換を行っている。毎月さまざまな議題で会議を行っており、職種の研究や、給与の研究、給与調査などを行って情報交換、意見交換を行っている。

民間調査は行っていないが、民と比べて高い職種もある。例えば、グラント整備士や設備維持職員などは民間では最低賃金に近い極めて安い給与だが、公務ではそうではないという。逆に、シティマネージャーは年収 21 万ドルだが、およそ 2,500 人の職員数を抱え³⁵て予算規模 14 億ドルの企業トップでそのような安い給与は考えられないとのことである。スコッツデール市では、最低が年収 1 万 9 千ドルから最高が 21 万ドルの範囲だが、民間では上下の格差はもっと大きいだろうという。

民間に比べて圧倒的に給与が低いのが IT 関連職員で、この職種については常時人手不足だという。

公務の場合は、民とバランスを取ろうとした場合、職の安定性、健康保険や年金などの福利厚生の実施という点をアピールしていかざるを得ない。また、年金制度は ASRS に加入している大部分の自治体が共通の制度となっており、職員が州内の他の自治体に転職することもあるので、それを引き留めることを考えなければならず、他市との均衡を見るのはそういった意味もあるとのことである。

給与情報はホームページに職種ごとに公開されている³⁶。人事局のホームページに職務分類表のページがあり、そこに 576 の職種ごとの職務記述、給与レンジ、必要能力要件、必要教育水準、業務内容などが詳しく記載されている。ただ、個人別の給与を公開しているわけではないので、特定個人の給与が幾らかということは（カリフォルニア州内の多くの自治体）とは異なって知ることはできない。もっとも、〇〇局長などは 1 人しかいないので、彼（女）の給与範囲を知ることは可能である。

スコッツデール市では以前、職員に Car Allowance を支給していたが、それは廃止した。Car Allowance は税金がかかるが、現在行っている Mileage Reimbursement（交通費用弁償）では税金はかからないため、職員も納得してくれている。

民間の給与は景気動向に大きく左右されるのに対して、公務部門は比較的安定している。2008 年以降の大不況のおりも、スコッツデール市では 2% の給与減を行ったがそれだけだ。もっとも職員数削減などを行って全体では 10% の人件費削減を行ったという。この 2% の給与減は民間比較を行ったというわけではなく、あくまで予算上そうせざるを得なかったからだという。つまり、官民比較で給与削減を行うわけではなく、財政状況により給与削減を行ったということだった。

テンピ市

テンピ市（Tempe）は、フェニックス市に隣接する面積 104 平方キロの大学町で、アリゾナ州立大学を抱える。16 万人の人口のうち半分以上が大学関係者だという。市長―市議会型を採用している。副シティマネージャーで最高財務責任者（CFO）の Ken Jones 氏、

³⁵ スコッツデール市の職員数はフルタイム 2,166 人、パートタイムや臨時職員が約 400 人いる。上掲、League of Arizona Cities and Towns, 2014 Local Government Salary & Benefit Survey, p.28。

³⁶ <http://www.scottsdaleaz.gov/HR/JDescriptions.asp>

人事局長兼市政局長の Renie Broderick 氏、人事課長の Lawrence LaVictoire 氏が対応してくれた。

給与水準について州の指導などではなく、市が行う市場調査 (Market Study) に依拠するところが大きい。これは、人事課の職員ごとに 2-3 の職種を割り当てられて市場調査を行うものであり、対象となるのはフェニックス都市圏の 6 市 (Chandler, Glendale, Mesa, Peoria, Phoenix, Scottsdale) 1 町 (Gilbert) である。フェニックスとメサという大都市を除けば、ほぼ人口規模が同じで、職員数も似通っている。その上これらの市では、職務分類表も類似している。そのため職種ごとの比較が行いやすい。また、労働市場としても互いに職員獲得競争の関係にあると考えられる。

テンピ市では 430 の職務分類 (職種) があり、そのうち 3 分の 1 ほどはベンチマークとして使われる。職務分類は職の機能や報告の相手方によって市場グループに分けられる。それぞれのグループごとに、管理職から 1 つ、非管理職から 1 つそれぞれ選んで、市場調査を行う。

民間比較を行うということではなく、他市に人材を獲られないように、あるいは、有能な人材を引き付けられるように職種ごとに給与水準を決めるということだという。なお、シティマネージャーなど議会が任命する職種については、議会との契約によって決められる。

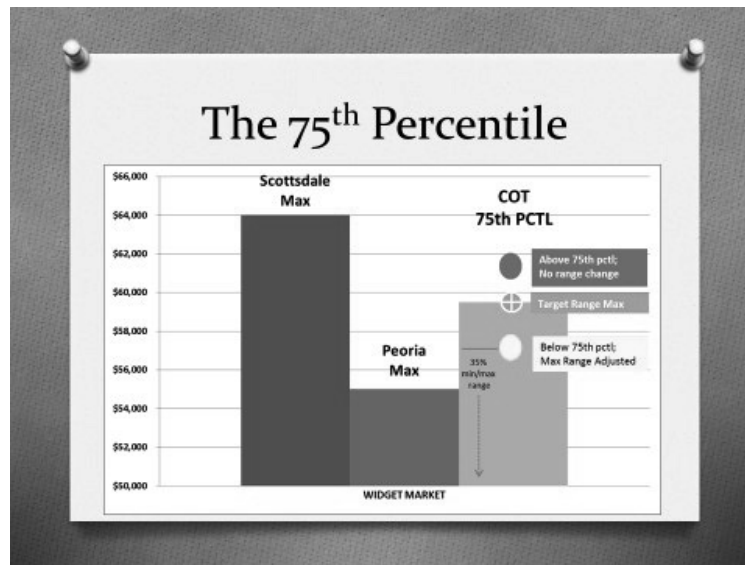
市場調査を行った結果は、75%ポイントマッチング (第 3 四分位) と呼ばれる方法で水準合わせを行う。職種ごとに、比較自治体のうちレンジ給の最高が最も高い自治体の最高額 (100%ポイント) と中位の自治体の最高額 (50%ポイント) の真ん中を、ターゲットとなるレンジ給最高額と考える方法である。

図表 19 ある職種の他都市比較の例

ORGANIZATION	JOB TITLE	SALARY RANGE
City of Scottsdale	Widget Maker	\$38,000 - \$64,000
City of Mesa	Widget Producer	\$43,000 - \$59,000
City of Peoria	Widget Producer	\$41,000 - \$55,000
City of Phoenix	Widgeteer	\$38,000 - \$54,000
City of Chandler	Widget Maker	\$38,000 - \$54,000

例えば図表 19 の場合、Widget Maker という職種 (スマートフォンのアプリで市のページを作る) を比較したところ、7 自治体のうち 5 自治体に同等職種があった。レンジの最高給が最も高いのは Scottsdale 市で 64,000 ドルだった。最高額の中位は、Peoria 市の 55,000 ドルだったので、64,000 と 55,000 の差の半분을 55,000 に加えた 59,500 を 75%ポイントと考えこれをテンピ市の新しい最高額とする。そして、最低額の 35%高い額が最高額となるように新しい最低額を設定する。このようにして新レンジを決定することになる。

図表 20 75 パーセンタイルの考え方



つまり、ある職種について比較対象 7 自治体のレンジ給の最高額を上位から並べて、もっとも上位のものと中位のものとの中点を、テンピ市の新しい最高額に決定し、そこから割り戻して最低額を改定するという方式ということになる。

先ほどの例で、従前の **Widget Maker** のレンジ給が 43,000 ドルから 58,000 ドルだった場合は、最高額が 59,500 ドルに変更され、それに合わせて最低額も $59,500 \div 1.35 = 44,074$ ドルに変更される。この職務分類表が適用されている職員の給与が直ちに上昇するわけではないが、44,074 ドル以下の給与を受けている者はその額まで引き上げられるし、また、58,000 ドルで頭打ちになっていた職員は給与上昇の可能性を今後有するということになる。

年金についてはアリゾナでも話題になっているが、カリフォルニア州に比べればずっと控えめだという。副シティマネージャーの **Jones** 氏の場合、25 年以上公務部門で働いてきたが、退職後受け取れる年金は、今受けている年収の半分ほどにしかないという。

給与決定においては、市場調査（7 市調査）、給与交渉（4 つの職員団体がある）、シティマネージャーの裁量という 3 つの要素が入ってくる。例えば、不況期においては給与上昇がなかったが、それを少しでも埋め合わせるため、シティマネージャーが 750 ドルの一時金を職員全員に支払うということがあった。ただ、これは極めて例外的なケースである。

市憲章や市の規則などで民間給与と比較するようにとはどこにも書かれていないし、それは行っていない。給与をよく知る者として語ってもらったところによると、下位職種では公務は民間よりも高く、専門職や高位の職位になると公民が均衡し始め、より高い職位になると公務は民間よりも劣っていると考えられるとのことだった。官民比較は雑誌や研究所など別のところでやっているし、それを市としてやる必要はないとも言っていた。

市の職務分類表は給与レンジとともにウェブページで公開されているし、市民は誰でも見ようと思えば見ることができる。民間給与比較を公式に直接行っていないからと言って、職員給与が民間も含めた給与水準から逸脱しているということにはならない。何か不満があれば、公選の 7 人の市長や議員を通じて市にクレームなどが入ってくるはずだ、とも言

っていた。また、地元の新聞社が毎年情報公開請求して来て、個人名も含めて年収、超過勤務手当、福利厚生などのデータを渡しているとのことだった。

もっともウォッチドッグ（市役所見張り番）が「テンピ市職員の平均給与が 10 万ドルで市民一人当たりの平均給与が 4 万 5 千ドルであるのと比較してけしからん」というようなことを言う場合はある。だが、市としては、それは福利厚生も含めて比較しているのか、どういった職種で比較しているのか、失業者も含めて市民一人当たり給与を出しているのではないかと、といったように疑問が多くある。ハンバーガーの売り子のような職種は公務にはなく、警察官や消防士といった職種は逆に民間にはない。同等職種で比較して官民の給与ギャップを示してくれと言っても示してくれた例はない、とのことだった。

フェニックス市

フェニックス市（Phoenix）は、面積 1,344 平方キロで人口 145 万人、アリゾナ州最大の都市かつ州都である。日本の兵庫県姫路市と姉妹都市である。全市 1 区から選出される市長と 8 つの区から選出される 8 人の議員から構成されるが、シティマネージャーに強力な権限が与えられており、100 万人以上の大都市では珍しく議会一支配人型に分類される。人的資源管理局長の Cindy Bezaury 氏、局次長の Mary Kyle 氏が対応してくれた。

市の給与を規制する法としては、最低賃金法、超過勤務に関するもの、公務災害補償に関するもの、失業保険に該当するようなものなどがあるという回答は、他の自治体と同じである。

フェニックス市の職員給与の市場との比較は、5 年から 10 年に一度、調査を行っている。フェニックス市には約 1,000 の職務分類があつて常勤で約 12,500 人の職員を雇用しているが、そのすべてについて調査するわけではなく、いくつかのベンチマークとなる職種についての調査を行う。

直近では 2010 年から 2011 年にかけての調査がある。これは、入札の結果、1939 年創設の老舗の福利厚生・給与コンサルタントである SEGAL (<http://www.segalco.com/>) に委託した。SEGAL は米国内に展開する大規模コンサルティング会社で、フェニックス市にも支社がある。

民間企業はデータを市政府には見せてくれないが、コンサルティング会社には見せるようだという。したがって、直接市が調査を行うのではなく、コンサルティング会社に調査を委託するという方法をとっている。

調査には半年から 1 年くらいかかる。SEGAL には 10 万ドル以上を支払った。データを安く買おうとするなら、Milliman (<https://salarysurveys.milliman.com/home/>) というコンサルティング会社の Arizona Compensation Survey はウェブ上で 995 ドルで購入することができるが限られた職種だけである。

市では給与調査のための職員を人的資源管理局に 2 人配置している。他都市に関してはアリゾナ州市町連合（League of Arizona Cities and Towns）に加盟しており、そこで情報交換を行っている。また、フェニックスバレー自治体連盟にも入っており、そこに情報も提供している。

ただ、他都市比較と言ってもフェニックス市ほど人口規模の大きなところはアリゾナ州

にはないし、また、人口規模が大きな自治体は、市長—議会型が殆どで、フェニックスのようにシティマネージャーを置いているところは少なく比較対象が限られている。そこで、たとえば、他州ではあるがカリフォルニア州のサンノゼ市（ここも議会—支配人型）と比較している。主として管理職について比較対象としている市は次の通りである。Avondale、Chandler、Gilbert、Glendale、Goodyear、Mesa、Peoria、Scottsdale、Surprise、Tempe、Tucson（以上アリゾナ州）、Austin、San Antonio、Dallas（以上テキサス州）、Oklahoma City（オクラホマ州）、San Jose（カリフォルニア州）、Charlotte（ノースカロライナ州）、Kansas City（ミズーリ州）、Las Vegas（ネバダ州）。これらの州へ調査票を送って回答してもらい、それを一覧にして給与レンジの考慮要素としている。なお、フェニックス市では管理職についてはレンジ給を、非管理職の多くはステップ給をとっている。

給与調査の結果、他都市や民間よりもフェニックス市の給与の方が高いと判断された職種については、給与レンジを下げたり等級を下げたりする場合もありうる。その場合、現在受けている給与が新しい等級のレンジの範囲内であれば新レンジの最高額までは給与上昇の可能性がある。レアケースであるが、現在受けている給与が新しい等級のレンジ給の最高額を超えている場合はそこで給与が凍結され（現給保障）、その後、給与レンジの改訂等があるまでは給与上昇はない。前回の給与調査の結果、下げた職種はビル維持管理従事者などで 300 人ほどになる。逆に、IT 関係をはじめ等級をあげた職種もある。

フェニックス市職員の処遇については、市民から様々な声がある。特に過去 6 か月ヒートアップしたのが、市職員年金だ。すでに触れたように、アリゾナ州政府および州内の郡および市町はほとんどが ASRS に加入しているが、フェニックス市とツーソン市はそれぞれ独自の年金システムを有している。

フェニックス市の年金について、確定給付ではなく確定「拠出」に変更すべきだという市民の声が起り、ひとつのムーブメントとなって 2015 年 11 月 4 日の中間選挙の際に Proposition 487 として投票にかけられた。（我々がフェニックス市を訪問したのは、この 2 週間後だった。）結果は、152,735（58%）対 110,614（42%）でイニシアティブは否決された³⁷が、11 万人が市職員の確定「給付」型年金に否定的な見解を持っているということを示している。Bezaury 氏によると、市として過去 6 か月、いかにこの改革は意味がないか、かえって費用が余計にかかるか、ということをアピールしてきたという。つまり、市のスタンスとして改革に中立ではなく、No という姿勢をはっきりと示してきた。この点は、日本の感覚からするとやや違和感のあるところである。

フェニックス市におけるこの動きは、ウィスコンシン州における近時の公務員の処遇をめぐる変革の動きなどと合わせて考えた場合、今後、全米各地でおこりかねないとも考えられる。

なお、市職員の給与公開については、現在、Open Data の手続きを進めているという。これは、市職員一人一人について、名前も入れて給与情報がわかるようにする仕組みだという。

³⁷[http://ballotpedia.org/City_of_Phoenix_Pension_Reform_Initiative,_Proposition_487_\(November_2014\)](http://ballotpedia.org/City_of_Phoenix_Pension_Reform_Initiative,_Proposition_487_(November_2014))

アリゾナ州政府

アリゾナ州政府では、管理総局人的資源局の職務分類・給与分析官の Travis Butchart 氏が対応してくれた。Butchart 氏の役割は、行政府におけるすべての職種の職務分類・給与の枠組みを決めることである。

新しい職種を創設し職務分類をするとき、Butchart 氏のセクションで種々の調査を行ってどの等級に格付けするかを決定する。つまりどの給与水準とするかその枠組みを管理総局人的資源局で行う。決められた等級の給与レンジの範囲で個々の職員にいくら給与を支払うかは各現場（各担当部局さらには現場のマネジャー）に委ねられており、Butchart 氏の所属する人的資源局では決定する権限はない。採用権限も各部局の人事担当課やさらには各現場に任されている場合も多い。

つまり、全体の枠組みを作る仕事を人的資源局で行い、各部局各課はその決められた枠組みの中で、個々の職員の給与決定を行っている。

例えば、IT 採用担当者 (recruiter) という職を新たに創設し、職務分類をする場合には、Butchart 氏の部署で種々の調査をもとにその職務分類を決定する。給与水準については民間コンサルタントを使って調査を行った。図表 21 にあるのがそのサンプルで、ここでは 4 つの調査会社³⁸のデータが書かれている。それを 25%ウエイトでならしたところ、64,835 ドルとなったので、一般職給与表（図表 22）の中間ポイントがそれに近い 23 等級の職種だと決定し、勧告した³⁹。

³⁸ この給与調査で利用したコンサルタント会社は、給与調査で 25 年の歴史をもつコンプデータサービス (CompData) (<http://www.compdatasurveys.com/>)、給与調査で 30 年の歴史をもつコンサルタントであるカルペッパー (Culpepper Compensation Surveys & Services) (<http://www.culpepper.com/>)。この会社は、IT 関連、ライフサイエンス、ヘルスケア分野を得意としている。) 給与調査で 25 年の歴史をもつコンサルタントである ERI (Economic Research Institute) (<http://www.erieri.com/> <http://www.erieri.com/>)、そして、世界規模の人事給与コンサルであるマーサー社 (<http://www.mercer.com/>) である。マーサー社は 1937 年に米国のある会社の福利厚生部門として立ち上げられ、その後大きく発展した世界的なコンサルティング会社で、組織・人事、福利厚生、年金、資産運用分野におけるサービスを提供している。40 か国に拠点があり約 2 万人のスタッフを抱え、日本にも法人がある。(<http://www.mercer.co.jp/>)

³⁹ この 4 社を含め、6 つのソースがあり、それを織り交ぜて考慮対象としている。

図表 21 新規職種の給与サーベイの例

Current Information					
Job Code	Title	Grade	Midpoint	# of Incumbents	Average Rate
New					
Market Data					
Survey	Match/Cut	Aging	Weight	Average	Aged Avg
CompData	Recruiter	2.8%	25%	\$54,500	\$56,026
Mercer	Recruiter - Technical		25%	\$72,600	\$72,600
Culpepper	Recruiter (IT/Tech) Zone 3		25%	\$71,962	\$71,962
ERI	Recruiter		25%	\$58,750	\$58,750
-	-	-	100%	-	\$64,835
% to Market					
Recommended Grade					(23)

実際にこの職種を雇用する部局課で、23 等級の中のどの給与で採用するかを決めてもらうことになる。その範囲で、どのように昇給させるかも部局の判断である。

勧告した場合に当該部局の方で予算的にそのような高い等級で雇用するのは無理だと言われる場合がある。その際には、Butchart 氏らと現場の部局とが交渉し、異なる等級になることもある。

図表22 アリゾナ州政府職員一般職給与表(年収)

等級	年収最低	中間	年収最高
7	\$16,224.00	\$22,910.78	\$29,597.57
8	\$18,614.54	\$24,866.82	\$31,118.88
9	\$19,517.26	\$26,042.64	\$32,567.81
10	\$20,387.33	\$27,174.78	\$33,962.24
11	\$20,632.98	\$28,195.02	\$35,757.07
12	\$21,890.13	\$29,879.82	\$37,869.31
13	\$23,190.75	\$31,627.44	\$40,063.92
14	\$24,551.49	\$33,450.56	\$42,349.63
15	\$25,507.87	\$35,201.09	\$44,894.30
16	\$27,110.93	\$37,903.42	\$48,695.92
17	\$29,008.10	\$40,523.81	\$52,039.52
18	\$31,110.14	\$43,436.64	\$55,762.93
19	\$33,435.17	\$46,623.82	\$59,812.48
20	\$36,814.34	\$51,321.09	\$65,827.63
21	\$39,983.01	\$55,773.54	\$71,563.86
22	\$43,239.66	\$60,354.11	\$77,468.56
23	\$46,932.08	\$65,544.75	\$84,157.42
24	\$50,890.53	\$71,190.50	\$91,490.26
25	\$55,202.99	\$77,351.87	\$99,500.75
26	\$59,971.39	\$84,163.25	\$108,354.90
27	\$65,160.58	\$91,576.37	\$117,991.95
28	\$70,870.59	\$99,732.67	\$128,594.54
29	\$77,111.84	\$108,645.89	\$140,179.73
30	\$83,921.97	\$118,374.26	\$152,826.54

アリゾナ州の一般職給与表は、以前は連邦政府の GS のようなステップ給をとっていたが、現在はレンジ給となっている。また、以前はポイント合計による等級決定（どういう学歴なら○ポイント、どういう資格なら△ポイント、勤続年数○ポイント、など）を行っており、部内均衡を最大限重視する給与体系だったが、Butchart 氏が着任してから 8 年の間に、給与体系が大きく変わったという。現在では新規職種について市場調査中心に行い、内部均衡はあまり考慮に入っていないという。彼の話では、多くの州でそのような方向に動きつつあるという。

なお、アリゾナ州職員においては、連邦政府のような地域均衡給に相当するものはない。

物価がフェニックスより安い地域に勤務していても、職務分類が同じであれば同じ給与である。田舎の州立公園などに勤務する場合も給与が少ないということはなく、むしろ特別手当に該当するような **Pay Differential** を支給することもあるという。これも、当該職種に人が来てくれるかどうかということが基準になる。ツーソン市内の民間給与はフェニックス市内の民間給与より 5%低いというデータがあるようだが、州職員に関しては勤務地がツーソン市内であってもフェニックス市内であっても給与の違いはない。

IT 採用担当者の職種が新設で、その給与調査をしたと触れたが、これは毎年すべての職種について行っているわけではない。実際、職務分類は 4,000 近くあるためそれをすべて調査することもできない。ある部局や現場で、新規採用が困難になったり、既存スタッフが他へ転職することが相次いだりした場合、部局の人事担当者などが **Butchart** 氏のところに相談に来る。その場合、上に見たような給与調査を行い、新しい等級を勧告するという手続きになる。そして、その職務分類が改定されると、他の部局にいる職員も含め、当該職務分類に在職する職員の給与レンジが変更されることになる。

調査に際しては、民間コンサルタントを使うだけでなく、州の人的資源局の連合組織のサーベイも用いることが多い。これは全米 50 州のうち 38 州が加盟している、全米州政府給与連合 : **National Compensation Association of State governments (NCASG)** が加盟州のデータに関して情報共有できるようになっている⁴⁰。該当職種がある場合にはそのデータももちろん活用する。カリフォルニア州とニューヨークをはじめ北東部の給与の高い地域の州は加盟していない。**Butchart** 氏は、そういった高給与の州が加盟してくると、データに歪みが出てくるので、加盟していない現状が良いと言っていた。

連邦政府との人材獲得競争は、たとえば、退職軍人関係業務の専門職について激しい。退職軍人関係業務は連邦も州も同じソフトウェアを使っているため、州職員が連邦政府に引き抜かれることもある。連邦政府はしばしば将来の高給与を約束したりする場合もあるようだ。また、州内の郡役所や市役所への転職も多いという。同じ年金システムの中なので、転職は容易だ。とりわけ、スコッツデール市やマリコパ郡など給与の高いところへ転職する者がいる。

彼らが出している報告書では、州政府職員の給与は市場に比べて 18%低いと書かれている⁴¹。この点について質問したところ、数の多い矯正関係の職種は給与が低くそういった職種が平均を下げていること、また、社会サービスなど給与が低くても政府職員として働くことを生きがいとしている人がいること、などから、職員から大きな不満は出ていないとのことだった。

不況期にはレイオフもたくさん行われた。管理総局の職員は 1,000 人近くいたが、その 3 分の 1 ほどがレイオフされ、現在は 600 人ほどである。また、2011 年には 1.92%の給与カットを行った。ただこれは基本給を下げたわけではなく、一斉休業 (**furlough**) を 5 日間与えて、その分の給与支払いをしないという手法によったという。

⁴⁰ ウェブサイトは <http://www.ncasg.org/>。ただし、データは公開されておらず、加盟州の人事部局のみに提供されているようである。

⁴¹ *State of Arizona Advisory Recommendation 2014*, by Governor Janice Brewer & Department of Administration Director Brian C. Mcneil.P.1.
http://www.hr.az.gov/PDF/Advisory_Recommendation.pdf

(4) 小括

最後に、以上のヒアリング調査結果を簡単に総括することとする。

米国の州・自治体職員給与に関しては、日本と比較すると様々な相違がある。①実態把握がどれだけでできているか、②民間との比較はどうかされているか、③国（連邦）や他団体との比較はどのようになされているか、④給与や諸手当はどのような内訳となっているか、⑤給与水準はどのように決定されているか、どのような指標に基づくか、⑥労使交渉についてはどのようになっているか、⑦地域住民はどのように見ているか、を以下、順に見ていきたい。

① 給与実態把握について

日本の場合、地方公務員給与に関しては、総務省の地方公務員給与実態調査で275万人の地方公務員の個人別悉皆調査が行われる。各個人について、詳細なデータ（氏名及び性別、生年月日及び年齢、学歴・資格及び免許、経験月数、職種、職務、職務上の地位、給与の支出される会計の別、採用時における前歴の有無、採用年月、給与月額、給料月額、諸手当の月額、年間給与の額等）が調査され、その後集計される。

集計結果は『地方公務員給与実態調査結果』としてその詳細が公表される。職種別（給料表別）の職員数、平均年齢、平均経験年数、平均給与月額、平均給料月額、平均諸手当月額が、団体区分別、学歴別、男女別、都道府県別などについて示されるとともに、各自治体別に職員数、平均年齢、平均給与月額、平均給料月額、各手当別の平均月額、期末勤勉手当の平均額、初任給月額、退職者数、採用者数など、極めて詳細にわたって全数把握をしたうえで公表されている。

これに対して、米国の州や自治体の地方公務員給与等の実態把握は、かなり粗いものである。第2節（3）で示したように、商務省国勢調査局が州・地方自治体職員調査を行っているが、各団体が提出する調査票は1種類だけで、各団体は一般行政、警察、消防、企業などの分野ごとに、フルタイムと短時間雇用職員それぞれの職員数、3月に支払われた給与総額、週労働時間だけを回答する⁴²。調査内容が以上の項目だけのため、公表されるものも極めておおまかなものでしかない。

② 民間比較について

日本では、人事院と全国の人事委員会が共同で行う職種別民間給与実態調査が行われている。国の場合、全国1万2千事業所から50万人の個人票が集められ、国家公務員データとの比較が行われる。地方自治体でも、たとえば人口規模でフェニックス市と類似した京都市の場合、京都市人事委員会が人事院や京都府人事委員会と共同して京都市内の事業所170を調査し、7,300人の個人票を調査し、市職員データと比較している。

米国の場合、地方自治体において地方公務員給与と民間給与との比較は、実態上あまり系統だっで行われてはいない。アリゾナ州政府において新規職種や採用困難職種について民間調査会社に委託した調査を行っている例があった。また、フェニックス市において5年か10年に一度、民間調査会社に委託した調査をしている例はあった。だが、フェニッ

⁴² 悉皆調査ではあるが、回答に応じていない自治体もあるようで、100%のデータというわけではない。

クス市に民間調査会社（SEGAL）から提出された報告書⁴³をよく見ると、601 職種（職務分類）の調査を行うに際し、他自治体 25、民間企業 13 に調査票を送って、他自治体は 22 が回答、民間企業は 7 が回答してくれているにとどまる。民間企業について個人票がとれたのが 7 企業の 145 人のみだった。だがこの調査により、報告書は、フェニックス市職員の給与は全国レベルからいうと 2%ほど高いが、アリゾナの地元企業に比較すると 19%給与が低いと報告している。わずか 7 企業について調査しただけで地元民間との比較をしたことになっている。日本の職種別民間給与実態調査との対比でいうとかなり調査対象数が少ない印象はぬぐえない。

③ 国(連邦)や他団体との比較について

米国の州や自治体においては、連邦政府の給与はあまり参考指標とはされていない。給与体系について上位職種はレンジ給を、下位職種はステップ給をそれぞれとっている自治体が多いのは、連邦政府給与体系をある程度参考にしていて点があげられる程度である。

主たる参考指標となっているのは、類似団体である。特に、通勤圏にある同等規模の自治体との比較を行っている自治体が多かった。ICMA（国際都市/郡経営協会）が全国の都市や郡を対象に行った調査 [Rollie and Powell, 2009a, 2009b] によると、自治体職員の平均給与に影響を与える要因は、職種（職務分類）、自治体の人口規模、地理的要因である。

年齢や勤続年数ではなく職種によって給与が異なるのは米国の民間企業と同じである。自治体の人口規模によって同じ職種（例えば人的資源局長）でも給与が大きく異なるのは、大規模な自治体ほどより多くのサービスを提供しなければならないし、部下の数も多くなるからだと説明されている。同じシティマネージャーでも、給与が倍違うこともある。地理的要因は、すでに第 2 節（3）で見た。

④ 給与や諸手当の内訳

米国においては、州や自治体でも、基本的には基本給の12倍が年収となる（むしろ、年収として決められている額の12分の1が月例給与となるように定めているところの方が多い）。特別な場合 Pay Differential が支払われるが、日本にあるような、扶養手当、住居手当、期末勤勉手当などは通常支払われていない。逆に、日本では法定事項となっている年金や健康保険について各州や自治体で決定できるものが多く、また、それらが人件費に占める割合が高いことが特徴的である。

⑤ 給与水準の決定要因

民間給与調査をせず他自治体の給与水準が一番大きな給与決定要因となっている自治体が多い。これは人材の獲得、引止めという観点からだと言明をされる。民間にない職種が多い自治体の場合、他の自治体が同一労働市場の中で人材獲得競争をしていることが背景にある。日本においては、ある自治体を退職して他の自治体に再就職すると、通常は生涯で考えた場合の退職手当が大幅に減る。しかし米国にはそもそも退職一時金はない。米国で一般的な（非常に寛大な）退職年金は、同一州内であれば他の自治体に移籍しても通算

⁴³ フェニックス市のホームページから入手可能。
<https://www.phoenix.gov/itssite/Documents/070008.pdf>

加入年数が継続する（あるいは持ち越せる）場合が多い。このことが、自治体職員の労働市場を創設し、他団体比較が重要な給与決定要因となる理由だと考えられる。なお、ヒアリング先の多くで聞かれたのは、民間給与調査は困難だということだった。

日本の場合は、国家公務員給与という一つの大きな目安があるが、米国の場合はそのようなものはない。また、ラスパイレス指数で国地方公務員給与を比較するという発想もそもそもないようである。

⑥ 労使交渉

労働組合の有無、その強さ、労使交渉の給与決定に占める割合は、州によって相当異なる。カリフォルニア州や東海岸北部諸州では労働組合の加入率が高く、労使交渉は給与決定過程の極めて重要な位置を占めている。カリフォルニア州バレーホ市の例で見たように、破綻した自治体においてもなお給与減額を含む労働協約の締結が困難で第三者委員会が出てこざるを得ないところもあれば、アリゾナ州のように州側が一方的に決めるところもある。

⑦ 給与の透明性、地域住民の見方

個別職員の給与の公開度は米国の場合かなり高い。カリフォルニア州政府や州内のほとんどの自治体は、氏名を含めた個人別の年収を公開している。アリゾナ州においても、そのような自治体もあるが、一般的な傾向としては、職務分類ごとのレンジ給を公開している状況である。

地域住民の見方は、日本におけるほど厳しくはないように感じられた。給与を公開していることがその大きな要因かもしれない。他方で、確定給付型の年金を継続していることについては、批判が出始めていることはフェニックス市の例で明らかである。

参考文献：

Bender, Keith A. and John S. Heywood, 2010, *Out of Balance? Comparing Private and Public Sector Compensation Over 20 Years*, Center for State and Local Government Excellence and National Institute on Retirement Security.

Biggs, Andrew and Jason Richwine, 2012, "Finding Answers to the Public Compensation Question," *Public Administration Review*, 72(6), 780-781.

Biggs, Andrew and Jason Richwine, 2014, *Overpaid or Underpaid? A State-by-State Ranking of Public Employee Compensation*. AEI Economic Policy Working Paper 2014-04, April 24, American Enterprise Institute for Public Policy Research.

Cayer, N. Joseph, 2004, *Public Personnel Administration: 4th ed.*, Thomson/Wosworth

Hays, Steven, Richard Kearney and Jerrell Cogburn eds, 2009, *Public Human Resource Management: Problems and Prospects*, 5th ed, Pearson

ICMA, 2009, *Human Resource Management in Local government: An Essential Guide, Third Edition*, ICMA Press

Kearney, Richard and Patrice Mareschal, 2013, *Labor Relations in the Public Sector: 5th ed.*, CRC Press

Kearney, Richard, 2010, 'Public Sector Labor-Management Relations: Change or Status Quo?' *Review of Public Personnel Administration*, 31 (1) , 89-111

Kellough, Edward and Lloyd G. Nigro eds., 2006, *Civil Service Reform in the States: Personnel Policy and Politics at the Subnational Level*, State University of New York Press

McDonnell, Ken, 2008, 'Benefit Cost Comparisons Between State and Local Governments and Private-Sector Employers,' *EBRI notes*, 29(6), June, pp.2-8.

Munnell, Alicia H., Jean-Pierre Aubry, Josh Hurwitz, and Laura Quinby, 2011, "Comparing Compensation: State-Local Versus Private Sector Workers," Center for Retirement Research at Boston College, *State and Local Pension Plans* No. 20 (Chestnut Hill, MA: September 2011).

Reilly Thom, 2012, *Rethinking Public Sector Compensation: What Ever Happened to the Public Interest?*, M.E.Sharpe

Reilly, Thom, Shaun Schoener, Alice Bolin, 2007, "Public Sector Compensation Local Governments: An Analysis," *Review of Public Personnel Administration* , 27(1), pp.39-58

Schmitt, John, 2010, *The Wage Penalty for State and Local Government Employees*. Washington, DC: Center for Economic and Policy Research

Waters, Rollie and Joyce Powell, Salaries of Municipal Officials, 2009a, in *Municipal Year Book 2009*, pp.81-102, ICMA Press.

Waters, Rollie and Joyce Powell, Salaries of County Officials, 2009b, in *Municipal Year Book 2009*, pp.103-120, ICMA Press.

2 フランス

執筆担当：下井 康史 委員（千葉大学大学院専門法務研究科教授）

序

本稿では、フランスの正規公務員である官吏（後述（１）ア参照）に支給される給与のうち、手当についてを中心に報告する。官吏の給与は俸給と手当から構成されるところ（後述（２）ア参照）、前者の額は、地方官吏についてを含め、国が法令で統一的に決定するのに対し（後述（３）ア参照）、後者については、種類・額ともに、地方公共団体が独自に決定できる余地を認められているからである（後述（３）イ参照）。

フランスの地方公共団体は、市町村（commune）、県（département）、州（région）の三種である（1958年10月4日の第5共和国憲法72条）。最も長い歴史を有するのは市町村であり、2014年現在におけるその総数は3万6,767に及ぶ⁽¹⁾。その約1割（3,570団体）は人口100人未満であり（中には人口0人のところもある）、半数以上の約2万弱のものが人口500人以下である。人口10万人以上は39団体、人口30万人以上は5団体（パリ市、マルセイユ市、リヨン市、トゥールーズ市、ニース市）にとどまる⁽²⁾。基本的には全市町村に同一の法制度が適用されるが、パリ市、マルセイユ市及びリヨン市については大都市特別制度がある（1982年12月31日の法律第82-1169号）。県は、かつては国の行政区画であったが、1982年に地方公共団体となり、官選の県知事（préfet）に代わって、県議会議長が県の執行機関とされた。現在、本国に96の県がある。州は、1964年に国の行政区画として制度化され、1982年に地方公共団体となった。現在、本国に22の州がある⁽³⁾。

以下、本稿において法制度を紹介する部分は、2013年の報告書（「諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」（（財）自治総合センター、平成25年）。後掲注（12）参照）の34頁以下における内容をベースとしている。今回の現地調査において聴取した内容を記す場合は、【・・・】のように聴取先を明示する。なお、海外領土における地方公共団体については言及しない。

（1）公務員制度概要

ア 公務員の概念・種類

フランスにおいて、公務員（agent public）とは、国や地方公共団体その他の公法人に勤務する者のうち、民間労働法が適用されずに公法上の規律を受ける者を意味し、正規任用職員である官吏（fonctionnaire）と非正規職員（agent non-titulaire）に分類され

(1) 地方公共団体総局（Direction générale des collectivités locales）調べによる。v.Direction générale des collectivités locales, Les collectivités locales en chiffres 2014<<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2014>>,p.17.

(2) Direction générale des collectivités locales,op. cit.,p. 22 et s..

(3) フランスにおける地方公共団体の概況については、滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）155頁参照。

る。フランス公務員制度は、国家公務員制度、地方公務員制度及び病院公務員制度から構成されるが、いずれにおいても圧倒的多数を占めるのは官吏である（後述（１）イ参照）。

官吏は、武官吏、行政府の文官吏、司法裁判所司法官及び国会官吏に分類され、それぞれ別個の身分規程（statuts）——公務員の法的地位を規律する法令群——が適用される。本稿の対象は、わが国の一般職非現業職員に相当する行政府文官吏に絞られる⁽⁴⁾。

イ 公務員の数

行政府における 2012 年 12 月 31 日現在の公務員数は、官吏（武官吏と文官吏）と非正規職員とを併せて（パートタイム勤務の者を含む）、国家公務において 237 万 3,813 人（うち国民教育担当省関係が 98 万 8,134 名であり、国家公務員の 41.6%を占める⁽⁵⁾）、地方公務において 186 万 2,419 人、病院公務において 113 万 6,973 人、三公務合計で 537 万 2,575 人である（資料 6 参照）⁽⁶⁾。フランスの人口は、2015 年現在で約 6,631 万 8,000 人⁽⁷⁾であるから、全人口の約 8%が公務員ということになる。

公務員のうち、官吏の総数は 379 万 8,426 人であり、公務員全体の 7 割以上を占める（資料 6 参照）。また、地方公務員の中では、市町村公務員が圧倒的に多数である（資料 7 参照）。

なお、1998 年 12 月 31 日時点に比べ、国家公務員の数が減っているのに対し、地方公務員数は増えている⁽⁸⁾。特に官吏についてその傾向が著しい。これは、1980 年代前半

(4) 本文（１）ウで後述するように、フランスでは、全公務員につき協約締結権が否定されており、わが国における行政執行人や特定地方独立行政法人の職員、地方公共団体のいわゆる現業職員のように、協約締結権が部分的に承認されている公務員は存在しない。

(5) フランスの学校のうち約 8 割は国公立である。国公立学校の教員は全員が国家公務員であり、そのほとんどが官吏である。私立の初等中等学校教員は原則として公務員ではないが、私立学校の多くは、国の履修カリキュラムと同一のカリキュラムを実施する契約私立学校（établissement privé sous contrat）であり、これらの学校の教員には、国公立学校教員の勤務条件に関する諸法令が適用され、そのうち一定の者は、非正規職員としての公務員に位置づけられている（資料 6 参照）。以上については、諸外国教員給与研究会『諸外国の教員給与に関する調査研究報告書』

（2007 年）<http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyuyo/07061801/003.pdf>179 頁以下（下井康史執筆）参照。

(6) 公務員制度総局（La direction générale de l'administration et de la fonction publique : DGAFP）調べによる。以下、公務員数について同様。v. La direction générale de l'administration et de la fonction publique, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012 <<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/fonction-publique-faits-et-chiffres-0>>, p.82.

(7) 国立統計経済研究所（Institut National de la Statistique et des études économiques : INSEE）調べによる<http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon02145>。

(8) 2008 年までにおける公務員数の変動を分析するものとして、『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報告書』（2011 年。以下、「2011 年報告書」という）<http://www.jichi-sogo.jp/wp/wp-content/uploads/2011/06/2011_04.pdf>25 頁、同資料編 61 頁（玉井亮子執筆）。

から地方分権改革が漸次的に進められ、その一環として、国家官吏の身分を地方官吏に移管する政策が採られ続けているからである。

ウ 官吏法制

第 5 共和国憲法 34 条 3 項は、国の文武官吏に認められる基本的保障 (*garanties fondamentales*) を法律事項としており⁽⁹⁾、これを受けて、行政府文官吏一般に適用される官吏法 (一般規程 [*statut général*]) が定められている。現行官吏法は、以下の四つの法律から構成される。

- ・ 官吏の権利と義務に関する 1983 年 7 月 13 日の法律 83-634 号 (官吏法第 I 部)

この第 I 部は、三公務の官吏に共通して適用される。

- ・ 国家公務員制度における身分条項に関する 1984 年 1 月 11 日の法律 84-16 号 (官吏法第 II 部)

この第 II 部は、国及びその行政的公施設法人 (*établissement public administratif*) の官吏に適用される。行政的公施設法人は、国や地方公共団体とは別法人であるが、そこに勤務する者は原則として官吏であり、適用される法制度は、国や地方公共団体の官吏と異ならない。なお、国の商工的公施設法人 (*établissement public industriel et commercial*) に勤務する者は原則として公務員ではないが、一部の者は、国の官吏として、官吏法第 I 部及び同第 II 部が適用される。

- ・ 地方公務員制度における身分条項に関する 1984 年 1 月 26 日の法律 84-53 号 (官吏法第 III 部)

この第 III 部は、市町村、県、州及びそれらの行政的公施設法人の官吏に適用される。ただし、パリ市及びその行政的公施設法人については、コンセイユ・デタ (国務院) ⁽¹⁰⁾ の議を経るデクレ (*décret en conseil d'Etat*) ⁽¹¹⁾ で第 III 部の例外を定めることが認められており (官吏法第 III 部 118 条)、これを受けて、1994 年 3 月 24 日のデクレ 94-415 号が、パリ市官吏についての特例を設ける例外規程 (*statut dérogatoire*) を定めている。

- ・ 病院公務員制度における身分条項に関する 1986 年 1 月 9 日の法律 86-33 号 (官吏法第 IV 部)

病院公務とは、医療関係の公施設法人のうち官吏法第 IV 部 2 条が列挙するものにおける公務である。

以上の官吏法に加え、国家公務及び病院公務においては職員群 (後述 (1) エ) ごと

(9) 地方官吏や病院官吏の基本的保障も、当然に法律事項と解されている。v. Auby (J. -M.) et autres, *Droit de la fonction publique*, 7e éd., Dalloz, 2012, p.48.

(10) コンセイユ・デタ (国務院) とは、行政裁判所の最上級裁判所であるが、政府の準備する法令案などについて、諮問に応じて意見を発する権限も有する。

(11) デクレとは、共和国大統領若しくは首相が定めるもので、行政立法たる一般規制デクレ (*décret réglementaire*) と、個別行政行為である個別デクレ (*décret individuel*) とがある。それぞれにつき、特に手続の規制がない一般デクレの他、閣議を経るデクレ (*décret en conseil des ministres*) と、コンセイユ・デタの議を経るデクレとがある。

に、そして、地方公務においては職群（後述（１）エ）ごとに、それぞれに固有の身分規程（個別規程〔statut particulière〕）がデクレで定められる（同第Ⅱ部 8 条、同第Ⅲ部 6 条、同第Ⅳ部 5 条）。ただし、地方公共団体のうち、パリ市については、一部の官吏を除き、市議会の議決で個別規程が定められる（前述の 1994 年デクレ 31 条）。

以上のような身分規程を定める法令群が、官吏の勤務条件を細部にわたって詳細に規律しており、給与その他の勤務条件を個別契約や労働協約で決する余地は否定されている⁽¹²⁾。この点を官吏法第Ⅰ部 4 条は、公務員の地位が法令規律上の地位に置かれる（être dans la situation statutaire et réglementaire）という、20 世紀前半の判例が確立した伝統的原理⁽¹³⁾を確認する形で明らかにしている。なお、労働基本権のうち、団結権と争議権はいずれの公務員にも原則として承認されているが、団体交渉権と協約締結権は否定されている⁽¹⁴⁾。

現行官吏法は、フランスで初めての本格的な一般規程を国家官吏について定めた 1946 年 10 月 19 日の法律 46-2294 号の内容を基盤とする。1946 年法は、1959 年 2 月 4 日のオルドナンス 59-244 号に代わられているが、この改革は、1958 年の第 5 共和国憲法が定めた法律・命令事項の配分に対応するためのものであるから、規律の内容面に大きな変革があったわけではない。1946 年と 1959 年の両官吏法は、国の公務員制度のみを対象としたもので、地方公共団体と病院の公務員制度は、現行官吏法が制定されるまで、法的に未整備の状態であったが、1983 年以降に制定された現行官吏法は、各公務に共通の法制度を整備した。これにより、公務間の異動が容易になったとされている⁽¹⁵⁾。

(12) 実際には、政府と官吏組合との間で、法的拘束力のない取決めが締結されてきていることにつき、『諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書』（2013 年）<<http://www.jichi-sogo.jp/wp/wp-content/uploads/2013/04/24-03houkokusho.pdf>>（以下、「2013 年報告書」という）43 頁以下（下井康史執筆）参照。

(13) この原理の論拠は、一般利益を體現する責任を負う国家には、そのための様々な特権が付与されているところ、民主主義政体において、これら諸特権は、政治的責任を委ねられた機関が行使しなければならない、そして、これらの機関は、国家に勤務する職員との関係でも、上記諸特権を放棄し得ないこと（v.Ayoub (E.), La fonction publique en vingt principes, Editions Frison-Roch, 2e éd, 1998, p.49, Salon (S.) et Savignac (J.- Ch.), Code de la fonction publique, 13éd. 2014, Dalloz, p.140.）や、情勢適応（adaptation）原則——フランス公役務（service public）理論における基本原理の 1 つである——の下、一般利益の需要変化に適応するためには、公務員の勤務条件を法令改正により一方的に変更できなければならないこと（下井康史「公務員制度の射程」川上宏二郎先生古稀記念論文集『情報社会の公法学』（信山社出版、2002 年）66 頁参照）等に求められている。

(14) フランス公務員の労働基本権について、近年の改革を含めた紹介として、2013 年報告書・前掲注（12）39 頁以下、下井康史「フランス法の視点から——法令規律の仕組みと組合参加の制度」ジュリスト 1435 号（2011 年）41 頁以下参照。

(15) 『諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書』（2012 年。以下、2012 年報告書という）<<http://www.jichi-sogo.jp/wp/wp-content/uploads/2012/04/24-01houkokusho.pdf>>27 頁（下井康史執筆）。ただし、異動がさほど活発ではない現実につき、2013 年報告書・前掲注（12）37 頁参照。

エ フランス地方官吏法制における基礎概念

官吏法第Ⅲ部は、職群 (cadres d'emploi) という概念で地方官吏を分類する (官吏法第Ⅲ部 4 条)。職群とは、職種と責任の程度とが類似する官吏の集合を意味し、フランス公務員制度における 19 世紀以来の伝統的概念である職員群 (corps) ——1946 年以來の官吏法が国家官吏について採用してきた概念である——と同一の法的機能を果たす⁽¹⁶⁾。

職群には 62 種類のものがある⁽¹⁷⁾。いずれについても国がデクレで個別規程を定め、この個別規程が、全地方公共団体等の各職群に共通して適用される (官吏法第Ⅰ部 13 条、同第Ⅲ部 4 条)。各地方公共団体等が独自に職群を創設・規律できるわけではない。

地方官吏の採用は職群ごとに行われる等、職群は人事管理の基本単位として機能している。各職群は、一又は複数の官等 (グレード、等級) (grade) から構成され (同第Ⅲ部 4 条)、新規採用官吏は、職群の最下位官等に任官 (titularisation) された後⁽¹⁸⁾、一定の条件をクリアすれば、直近上位の官等に昇格する (同 79 条)。各官等には複数の号俸 (échelon) が付され、これが俸給額決定の基礎となる (官吏法第Ⅰ部 20 条)⁽¹⁹⁾。同一官等内における上位号俸への昇進⁽²⁰⁾が昇給を意味し (同第Ⅲ部 78 条)、各職群の個別規程が、昇給に必要な期間の上限と下限を定める⁽²¹⁾。ある職群に採用された官吏は、当該職群内で昇進し (キャリア [carrière] の形成・進行) ——定期昇給権と直近上位官等への昇格の機会の付与とが保障されている——、当該職群内で官吏生活を終えるのが通常である。各職群における最下位官等以外の官等への新規採用は、基本的に想定されていない (閉鎖的内部昇進システム⁽²²⁾)。なお、上位職群の最下位官等に任官される途も開かれているが、これは昇進ではなく、原則として、新規採用と同様の扱いとなる⁽²³⁾。

(16) v. Auby et autres, op. cit., p. 597.

(17) v. Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres, édition 2012 <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000074/0000.pdf>>, p. 313. なお、2013 年報告書・前掲注(12) 37 頁注(12) 参照。

(18) 本文 (1) アで前述した官吏と非正規職員とは、法形式的には、任官されているか否か、つまり、官等を保持しているか否かで区別される。

(19) 職員群や官等、号俸等については、下井康史「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化 (上)」自治研究 81 巻 3 号 (2005 年) 53 頁以下、諸外国教員給与研究会・前掲注(5) 183 頁以下、村松岐夫編著『公務員制度改革』(学陽書房、2008 年) 221 頁以下参照。

(20) 昇進については、下井康史「フランス公務員法制の概要」日本 ILO 協会編『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』(日本 ILO 協会、2003 年) 34 頁参照。なお、藤巻詩子「フランスの地方公務員の給与決定制度について」地方公務員月報平成 24 年 2 月号 36 頁も参照。

(21) 2012 年報告書・前掲注(15) 資料編 33 頁以下の【資料 9】～【資料 11】参照。なお、2011 年報告書・前掲注(8) 資料編 63 頁には、地方行政管理職職群についての紹介がある。

(22) 閉鎖的内部昇進システムを法的に整備するフランスから見た場合における我が国公務員法制の問題点については、下井康史「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化 (下)」自治研究 81 巻 6 号 (2005 年) 126 頁及びそこで引用されている拙稿を参照。

(23) 下井・前掲注(20) 35 頁参照。

各職群は、原則として、水平的に上位から ABC の三種類のカテゴリー (catégorie) のいずれかに分類される。各カテゴリー別の官吏数は、国の場合、A 54.6%、B 25.2%、C 20.1%であり、地方は A 9.2%、B 13.6%、C 77.1%、病院公務は、A 30.2%、B 20.4%、C 49.4%で、三公務全体では、A 33.8%、B 20.2%、C 46.0%である⁽²⁴⁾。地方における A の少なさと C の多さが目立つ (後述 (3) イ (ウ) ①参照)。

各職群は、垂直的にいくつかの部門 (職種) (filière) のいずれかに分類される。部門の種別を定める法令はなく、分類方法は論者によって様々だが⁽²⁵⁾、地方分権・公務員制度省 (以下、「公務員制度省」という) の行政組織・公務員制度総局 (direction générale de l'administration et de la fonction publique : DGAFP) が発行する年報は、以下のよう

・一般行政部門 (filière administrative)	40 万 7,617 人
・地域振興 (推進) 部門 (filière de l'animation)	8 万 7,190 人
・文化部門 (filière culturelle et artistique)	7 万 1,580 人
・消防・救助部門 (filière de l'incendie-secours)	3 万 8,725 人
・社会医療部門 (filière médico-sociale)	7 万 6,316 人
・技術医療部門 (filière médico-technique)	2,136 人
・治安部門 (filière de la sécurité)	2 万 1,001 人
・社会教育部門 (filière sociale)	16 万 2,721 人
・スポーツ部門 (filière sportive)	1 万 8,679 人
・技術 (技能) 部門 (filière technique)	82 万 5,523 人
・その他の部門	3 万 7,879 人

なお、全ての地方公共団体に全部門の職群が設置されているわけではない⁽²⁷⁾。

(2) 給与制度概要

ア 給与の種類

官吏の給与につき、官吏法第 I 部 20 条は、以下のように定める。

(24) DGAFP, op.cit., p.92.

(25) オーバン教授は、一般行政部門、技術 (技能) 部門、文化芸術部門、スポーツ部門、社会医療部門、地域振興 (推進) 部門、市町村警察部門 (filière des polices municipales)、職業消防士部門 (filière des sapeurs-pompiers professionnels) に分類し (Aubin (E.), La fonction publique territoriale, 3e éd., Gualino, 2012, p.66 et s.)、オービイ他は、これに一般監察部門 (filière inspection générale) を加える (Auby et autres, op.cit., p.599.)。なお、2011 年報告書・前掲注 (8) 資料編 62 頁では、2007 年 12 月 31 日時点における全職群について、いずれのカテゴリー・部門に分類されるのかが示されている。

(26) DGAFP, op.cit., p.282. なお、部門外及び部門際的職の者が 5 万 1,890 人とされている。

(27) 2012 年報告書・前掲注 (15) 29 頁参照。

官吏は、職務遂行後（après service fait）、俸給（traitement）、地域手当（indemnité de résidence）、家族扶養付加金（supplément familial de traitement : SFT）及び法令の定める諸手当（indemnités）を含んだ給与（rémunération）を受ける権利を有する。手当については、職員の職務内容（fonctions）や職務上の成果（résultats professionnels）、さらには、部局の全体的業績（performance collective）を考慮することができる。給与には、必要な家族給付（prestations familiales）が加えられる。

※下線部は2010年7月5日の法律2010-751号で追加された部分である。

※家族給付制度は公務員に固有のものではないため、以下における検討の対象から除外する。

この定めから、一般に、官吏の給与は俸給と手当から構成されると説明される⁽²⁸⁾。前者が基本的なもので、後者は付加的なものとして位置づけられる⁽²⁹⁾。なお、給与法令主義であることを20条が明確にするのは諸手当に関してのみだが、俸給、地域手当及び家族扶養付加金についても法令主義であることは、所与の前提とされている。

俸給と手当以外にも、新指数割増（nouvelle bonification indiciaire : NBI）という制度がある。これは、1990年2月9日における労使議定書（protocole d'accord）で導入が決まったもので、1991年1月18日の法律91-73号が制度化した。各官吏法には登場しない概念で、特別な責任又は特別な専門性を要する職に従事する官吏について、当該官吏の俸給指数（後述（3）ア）に一定の数値を加えることで、当該官吏の俸給額を増額させるという制度である（国家官吏に関する1993年3月26日のデクレ93-522号、地方官吏に関する1993年6月18日のデクレ93-863号、病院施設官吏に関する1994年2月14日のデクレ94-139号）。各種手当の額は退職年金算定の対象とならない（文武官吏退職年金法典（Code des pensions civiles et militaires de retraite）L61条。その結果、手当額が高くても年金受給額には影響しない）のに対し、NBIはこれに含められる（前述1991年法律27条II）。地方公共団体等の議決機関は、その議決により、当該団体の管理にNBIを適用することができる。ただし、前述の1993年デクレ93-863号による規律を受けるため、同デクレが定める場合以外における支給を議決することはできない⁽³⁰⁾。

NBIは、俸給と手当の中間的なものであるとか、新しい給与形態などとされるが⁽³¹⁾、明らかに給与の一部であるとの評価もある⁽³²⁾。また、職員群や官等に応じた給与ではなく、職に応じたものである点で、手当に類似しているとも指摘されている⁽³³⁾。この制度については、NBIが適用される職に配属されている官吏が当該職から異動したがらず、

(28) Auby et autres, op.cit., p.314.

(29) Auby et autres, op.cit., p.317.

(30) v. Auby et autres, op.cit., p.679.

(31) Auby et autres, op.cit., p.291.

(32) Melleray (F.), Droit de la fonction publique, 3e éd., Economica, 2013, p.346.

(33) Auby et autres, op.cit., p.679.

また、支給対象外の職に異動した官吏が、当該職にも NBI の適用を認めるよう求めるといったことが見られるため、改革されるべきであるとの意見があった【公務員制度省】。

イ 手当制度

フランスにおいて、公務員の給与として特別手当（プリム）（prime）なるものが支給されていること、そして、その制度と実態は極めて不透明であることは、従来からわが国にも知られてきた⁽³⁴⁾。その意味、とりわけ手当との違いは、論者により認識や理解が異なることもあり⁽³⁵⁾、今回の調査によっても解明し得ていない。現段階では、手当も特別手当（プリム）も厳密に定義された法制度上の概念ではないこと、ただし、手当は、時間外手当の他、出張旅費のような費用弁償的な性質のものがその例とされるなど（後述（3）イ（イ）③参照）、一定の要件を満たした官吏には当然に支給されるものであるのに対し、特別手当（プリム）は、後述する職務成果特別手当（PFR）のように（後述（3）イ（イ）⑦参照）、より報償的・成果主義的な性質が強く⁽³⁶⁾、一定の要件の充足が請求権発生を導くわけではないものを意味するように思えること⁽³⁷⁾、もっとも、この違いはあくまで傾向的なものに過ぎず、手当と特別手当（プリム）のすべてについて当てはまるものではないことを指摘するに止め、以下では、両者を特に区別することなく論を進める。

（3）給与制度の内容

ア 俸給

国家・地方・病院各官吏の俸給額は、全て、国がデクレで統一的に決定する。制度の概要は以下のとおりである。

まず、1982 年 12 月 23 日のデクレ 82-1105 号別表が、全官吏の号俸（前述（1）（エ））を 100 から 1,015 までの指数で格付けする俸給指数表（grille indiciaire）を定

(34) 2013 年報告書・前掲注(12) 48 頁以下等参照。なお、特別手当（プリム）については、フランスにおいても問題視されており、例えば、オービィ他は、多様な特別手当が存在するがその内容は公表されていないこと、しばしば、俸給幅の縮小を糊塗するために用いられていること、1978 年以来、様々な調査の対象になっているが、全貌は明らかになっていないこと、1999 年 12 月 1 日の通達、あらゆる特別手当がデクレによって定められなければならない、特別手当に関する定めは公表されなければならないと定めているにもかかわらず、一般的に超給与的制度（systèmes de surrémunérations）が現存しており、極めて曖昧なものになっていること、しばしば勤務結果や勤務時間に対する過大評価や、正当化しがたい利益を付与するものがあること、しかしながら、会計監督機関の監視をしばしば免れていることを指摘する。v.Auby et autres, op.cit., p.316 et s..その他、2012 年報告書・前掲注(15) 35 頁参照。

(35) 2013 年報告書・前掲注(12) 48 頁参照。

(36) 2011 年報告書・前掲注(8) 34 頁は、手当が、あるポストに継続して就業するに当たり必要な額を支給する意味が強いのに対し、特別手当は、俸給を補足する意味で支給される報奨金といった要素を含むものとしている。

(37) 2013 年報告書・前掲注(12) 48 頁が紹介するオーバン教授の指摘参照。

める⁽³⁸⁾。この指数には2種類のものがあり、1つは、100から1,015までの格付指数（税込指数、グロス指数）（*indice brut*）であり⁽³⁹⁾、今1つは、格付指数ごとに定められる俸給指数（換算指数）（*indice majoré*）である⁽⁴⁰⁾。

次に、各職員群・職群の個別規程を定めるデクレ（前述（1）ウ）が、当該職員群・職群における各官等の各号俸について、俸給指数表における指数のいずれに位置づけられるのかを指定する⁽⁴¹⁾。

そして、全公務の全官吏に適用される1985年10月24日のデクレ85-1148号の3条が、格付指数100に格付けされた号俸の官吏に支給される俸給額を、年次俸給指数値（*valeur annuelle du traitement et de la solde*）という形で具体的に定める。

以上のことから、各官吏の年次俸給額は、「当該号俸に付された格付指数の俸給指数」 $\div 100 \times$ 「年次俸給指数値」という式で得られた数字によることとなるが⁽⁴²⁾、各俸給指数の年次俸給額もデクレで一覧化されている（前記1985年デクレ別表B）⁽⁴³⁾。2015年3月現在の前記1985年デクレ3条は、年次俸給指数値を5,556.35ユーロと定めるところ、これは2010年7月7日のデクレ第2010-761号で改正されたものであるから、同年以来、各号俸の俸給額に変化はないことになる⁽⁴⁴⁾。なお、格付指数1,015を超える格付けがなされるべき号俸の官吏については、号俸外（*hors échelon : HE*）の官吏として、前記1985年デクレの6条が別の俸給表を用意する⁽⁴⁵⁾。その内容も2010年以来、不変である。

なお、職と俸給との関係であるが、フランス官吏法は、職務給という発想に依拠しておらず、官吏という地位に応じた俸給を支給するという、いわば身分給という考え方を基盤としている。そのため、俸給決定に際して民間とのバランスは考慮されないと説明される⁽⁴⁶⁾

(38)1948年7月10日のデクレ48-1108号が、全文武官吏の職員群と職とを格付けする指数表の策定を求め、これを受けて、本文で紹介した1982年デクレが俸給指数表を策定している。

(39)2012年報告書・前掲注(15)資料編32頁【資料8】の俸給指数表①参照。

(40)2012年報告書・前掲注(15)資料編32頁【資料8】の俸給指数表②参照。

(41)2012年報告書・前掲注(15)資料編33頁以下の【資料8】～【資料12】参照。2011年報告書・前掲注(8)資料編63頁も参照。国家官吏の職員群に関する例として、諸外国教員給与研究会・前掲注(5)194頁以下、村松編・前掲書注(19)250頁以下参照。

(42)諸外国教員給与研究会・前掲注(5)193頁、村松編・前掲書注(19)249頁、2011年報告書・前掲注(8)32頁参照。また、いくつかの職員群・職群における官等と号俸、格付指数、俸給指数、俸給年額の具体例につき、諸外国教員給与研究会・前掲注(5)194頁以下、村松編・前掲書注(19)250頁以下、2011年報告書・前掲注(8)資料編63頁参照。

(43)2012年報告書・前掲注(15)資料編32頁【資料8】の俸給指数表②参照。

(44)2011年報告書・前掲注(8)34頁参照。同報告書の資料編64頁には、1995年以来における年次俸給指数値の推移が示されている。

(45)2012年報告書・前掲注(15)資料編36頁【資料12】参照。例えば、消防長で6号俸の者の格付指数はHEAであるから（同35頁【資料11】）、AグループのシェヴロンIで示された額がその年次俸給額となる。

(46)藤巻・前掲注(20)40頁参照。

のだが（手当についても含めて後述（3）イ（ウ）③（b）参照）、職と俸給額との連関がまったく考慮されない制度になっているわけでもない。というのは、水平的かつ垂直的に分類された職員群・職群ごとに、当該職員群・職群に所属する官吏が担当する職の集合（職団〔cadre〕）が決められ、かつ、各職員群・職群における官等ごとに、当該官等の官吏が配属され得る職（emploi）の集合も決められているからである。なお、地方公共団体における職団や職の設置は地方議会の権限に属し、地方行政的公施設法人におけるそれは各法人の理事会の権限に属す。

イ 手当制度（プリム〔特別手当〕も含む）

（ア）基本原理

手当については、法令主義と均衡（parité）の原則とが基本原理とされる【オーバン教授】。

① 法令主義

給与全般についての法令主義は（2）アで前述した。手当については、1985年7月17日のデクレ 85-730 号における以下の定めが確認する。

第1条 ……1984年1月11日の法律（官吏法第Ⅱ部）及び1984年1月26日の法律（官吏法第Ⅲ部）がそれぞれ定める官吏には、俸給、地域手当及び家族扶養付加金の算定方法について同一の定めが適用される。

第2条 上述の第1条に定める官吏は……法令が定める以外のいかなる手当も受給し得ない。

官吏法が明示的に支給を予定する手当は、地域手当、家族扶養付加金（SFT）、職務内容や職務上の成果を考慮した手当、および、部局の全体的業績を考慮した手当だけである（官吏法第Ⅰ部20条。前述（2）ア）。これら手当についても、支給要件その他の詳細はデクレが定める。その他、様々なデクレが多彩な手当制度を定めており、国家官吏については、これら各種デクレが直接に適用される。地方官吏の場合、支給される手当の種類は議決機関（地方公共団体の場合は地方議会、行政的公施設法人の場合はその理事会）が議決し、詳細は長アレテ（arrêté）⁽⁴⁷⁾が定める。ただし、議決機関も長も、手当制度を自由に構築できるわけではない。次の②で見るように、法令による規律の範囲内で制度化することが求められる。

② 均衡（parité）原則

（a）原則

官吏法第Ⅲ部第88条は以下のように定める。

(47) わが国における都道府県知事規則や市町村長規則に相当する。

各地方公共団体の議会又は地方公施設法人の理事会は、諸手当制度を、国の諸部局に適用されている当該制度の範囲内において定め、そして、行政管理委員会 (*comité technique*) ⁽⁴⁸⁾の意見を経た後、コンセイユ・デタの議を経るデクレの定める方法と限界に従って、部局の全体的業績を考慮して支給される特別手当 (プリム) を制度化することができる。

参照されるべき国の部局が職務成果特別手当 (*prime de fonctions et de résultats : PFR*) 制度の対象となっている場合、議決機関が定めることのできる手当制度には、職務や成果に係る部分が含まれる。議決機関は、これら各部分に適用される上限について、その額を、国家官吏の職務成果特別手当の全体的上限を超えない限りで定め、かつ、職務の水準の決定や成果の評価において考慮される基準を定める。

これによれば、地方公共団体等は手当について制度化する義務はない。しかし、手当制度を設けなければ、当該地方公共団体等の職員になることを志望する者がいなくなるので、すべての地方公共団体等が手当制度を設けているとのことである【オーバン教授】
【公務員制度省】。

官吏法第Ⅲ部 88 条の定めを受けて、1991 年 9 月 5 日のデクレ 91-875 号 1 条が以下のように定める

様々な範疇の地方官吏について、地方公共団体の議会及び地方公施設法人の理事会によって定められる手当制度は、類似の職務を遂行する国家官吏が受給している手当の制度よりも有利なものとなってはならない。

そして、同デクレの別表が、いくつかの地方官吏について、職務内容が類似する国家官吏を具体的に列挙する⁽⁴⁹⁾。この列挙は、限定的なものとは解されていない⁽⁵⁰⁾。

以上のように、地方官吏の手当は、その種類・内容の両面において、国家官吏のそれよりも有利なものになってはならないとされており、このようなルールが均衡原則と呼ばれる⁽⁵¹⁾（「上限」原則と称すべきという指摘もあった【公務員制度省】）。かかる制度の下で、地方公共団体は、様々な要素を考慮して手当の額を決めている。不景気になると、失業対策としての職員採用を住民から求められ、そのような要求を受けるなかで、財政事情を考慮しつつ、職員数と給与額を決定するとのことであった【公務員制度省】。

オーバン教授は、均衡の原則から官吏間の平等も要請されるとする。同教授は、国家官吏と地方官吏の均衡を垂直的均衡とするのに対し、官吏間の均衡を水平的均衡とし⁽⁵²⁾、

(48) 行政管理協議会とか技術審査会とも訳される労使協働諮問機関である。制度の詳細については、2012 年報告書・前掲注(15) 52 頁以下を参照。

(49) 2011 年報告書・前掲注(8) 資料編 67 頁参照。

(50) Salon et Savignac, *op.cit.*, p.1559.

(51) Aubin, *La fonction publique territoriale*, *op.cit.*, p.295. オーバン教授は、均衡の原則が早い時期に現れていた例として、市町村職員の給与に関する 1937 年 12 月 31 日の財政法律 7 条を挙げる。v. Aubin, *La fonction publique territoriale*, *op.cit.*, p.296.

(52) Aubin, *La fonction publique territoriale*, *op.cit.*, p.295.

同様の職務を担当する者には同一の手当が支給されなければならないという原則だとする。ただし、合理的な理由があれば例外が認められ、例えば、後述の職務成果特別手当（PFR）の場合の他、海外勤務官吏の場合、また、市町村合併がなされた場合等であり、または、同じカテゴリーであっても、部門が異なれば、当然、手当の額が異なってくると説明する【オーバン教授】。

なお、均衡の原則は、手当についてのみならず、地方官吏の処遇一般についても語られる⁽⁵³⁾。しかし、この原則を明示する法律の定めは、官吏法第Ⅲ部 88 条にしかみられない。そして、コンセイユ・デタの判決は、手当については「官吏法第Ⅲ部第 88 条が基づくところの均衡の原則」と明言し、類似する職務を遂行する国家官吏よりも有利な手当の支給につき、同原則に反するものとして違法とするが⁽⁵⁴⁾、異動については、「均衡の原則は、法の一般原則からも、法律の定めからも導きえない」とする⁽⁵⁵⁾。

(b) 例外

均衡原則の例外として、類似する国家官吏職員群に認められている手当額よりも高額の手当が支給されることがある。以下のような場合である。

- i) 類似の職務を遂行する国家官吏の手当額が、法令改正等により減額された場合（その例につき後述（イ）④（b）参照）。この例外が認められるためには、議決機関が、各官吏ごとに手当額維持を議決しなければならない（官吏法第Ⅲ部 88 条）。
- ii) 官吏法第Ⅲ部の適用以前から受給していた手当の場合（同 111 条）。
- iii) 地方公共団体の議会の議決によって所属が当該地方公共団体から公施設法人に変更となった官吏について、所属変更後の手当受給額が変更前よりも低額となる場合、及び、公施設法人理事会の議決によって所属が当該公施設法人から地方公共団体に変更となった官吏について、所属変更後の手当受給額が変更前よりも低額となる場合（同 111 条-1）。
- iv) 市町村警察職員と田園監視員（garde-champêtre）の場合（1997 年 5 月 31 日のデクレ 97-702 号）。

このうち ii) は、フランスらしい制度と評されるところ【オーバン教授】、その例として、年 2 回の期末手当（それぞれ給与総月額の半額を支給）やヴァカンス手当（フルタイム官吏で 1,004 ユーロ。年 1 回 5 月に支給）【ダンケルク市】（資料 10 には反映されていない）、年末手当【オート＝ヴィエヌ県地方公務員管理機構】が挙げられる。期末手当や年末手当は、その支給により給与が 1 月分増えることから、「13 ヶ月目」などと称されている⁽⁵⁶⁾。

また、iv) が例外として認められている結果かどうかは不明だが、警察職員の手当額は

(53) オービィ他は、グローバルな概念であるとする。v. Auby et autres, op.cit., p.607.

(54) C.E.Ass., 2 déc.1994, Préfet de la région Nord-Pas-De-Calais, Rec., p.529, A.J.D.A., 1995, p.181, chron.L.Touvet.

(55) C.E., 27 avril 1994, Assoc. de défense des ingénieurs territoriaux, Rec., p.192.

(56) 2012 年報告書・前掲注(15)37 頁のシャルトル市の例参照。

一般的に高額であるとのことであった【オーバン教授】。

(イ) 各種手当⁽⁵⁷⁾

一般に、手当の種類は極めて多岐にわたるため、全体像の把握や分類は難しいとされる⁽⁵⁸⁾。整理分類の手法は、論者によって様ではない。地方公共団体職員向けの雑誌であるラ・ガゼット (la Gazette) は、毎年、手当制度の特集号を発行しているところ、2014 年 9 月のそれは、公式な分類は存在しないとした上で、費用弁償的な性質のもの、特別な部局の任務や職務上の負担に対するもの、職員の職務能力や専門性、責任の強さを考慮するものの 3 種に分類する⁽⁵⁹⁾。しかし、これらのいずれにも含み得ないものも少なくない。オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構 (centre de gestion de la fonction publique territoriale)⁽⁶⁰⁾によれば、地方公共団体には手当制度の詳細を公表する義務がなく、労働組合も俸給については熱心に主張するが、手当については注力せず（前者の額は退職年金額に反映されるのに対し、後者はされないため）、以上の結果、複数市町村の人事行政を担当する地方公務員管理機構でさえ、加盟市町村における手当制度についてはよく分からないことが多いという【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。

以下ではいくつかの手当について制度を概観するが、そこでの分類は、オービ教授他が著す概説書におけるそれを基本としつつ⁽⁶¹⁾、他の文献を参照した報告者なりの試みにすぎない。また、前述のラ・ガゼット誌は 100 種に及ぶ手当を列挙するが、それらのすべてを網羅するものでもない。なお、手当支給の具体例については、現地調査の結果である資料 9～11 を参照されたい。これらは、資料 8 をフォーマットとして、調査先の各地方公共団体における担当者に作成をお願いしたものである。各市によって記載事項に相違があるのは、各市担当者の判断による。

① 地域手当；国及び地方の全官吏に同じ制度が適用される。

地域手当の支給については、全官吏に適用される官吏法第 I 部の 20 条が規定しており（前述（2）ア）、これを受けて、前述の 1985 年デクレ 85-730 号 1 条が、国及び地方の全官吏に同一の制度が適用される旨を定める（前述（3）イ（ア）①）。具体的には、前述の 1985 年のデクレ 85-1148 号（前述（3）ア）の 9 条が、フランス本土の各地域を三つのゾーンのいずれかに分類することとし⁽⁶²⁾、第 1 ゾーンに勤務する官吏については俸給額（税込額）の 3%を、第 2 ゾーンについてはその 1%を、それぞれ地域手当の額と定め、第 3 ゾーンは地域手当無しとする。第 1 ゾーンはパリ市及びその近郊等で

(57) 手当については、2011 年報告書・前掲注(8)34 頁、諸外国教員給与研究会・前掲注(5)199 頁以下、村松編・前掲書注(19)252 頁参照。

(58) Auby et autres, op.cit., p.318.

(59) Spécial primes 2014, la gazette des communes, des départements des régions, Hors série de La Gazette 22 septembre 2014, p.8.

(60) 地方公務員管理機構については、2013 年報告書・前掲注(12)5 頁以下を参照。

(61) Auby et autres, op.cit., p.318 et s..

(62) 海外勤務の官吏については、別途、2002 年 1 月 4 日のデクレ 2002-22 号が定める特別の手当制度がある。

ゾーンに含められる市町村は 1,000 程度にすぎない。大多数の市町村は第 3 ゾーンに分類される⁽⁶³⁾。今回の調査で訪れた市町村のうち、パリ市近郊のムラン市とベルギー国境近くのダンケルク市とは第 1 ゾーンであり、フランス中部に位置するリモージュ市は第 3 ゾーンに分類されている。なお、俸給指数 313（税込指数 308）以下の官吏の場合は、同指数に相当する俸給額に上記各%を乗じた額が支給される（1985 年デクレ 85-1148 号 9 条）。

この制度は、家賃が高騰した 1919 年以来のもので、地域毎の生活費の違い⁽⁶⁴⁾、とりわけ、パリ及びその近辺の物価が高いことを考慮したものとされる【オーバン教授】。もっとも、各地域のゾーン指定を具体的に定める通達は、古いものがそのまま今日でも使われており、現状に即したものになっていないとか、現実には、3%程度では地域間における物価の違いを埋め合わせることはできず、地域間における物価の違いを考慮するという本来の役割を果たしていないといった指摘があった【公務員制度省】。

② 家族扶養付加金(SFT)；国及び地方の全官吏に同じ制度が適用される。

家族扶養付加金の支給については、全官吏に適用される官吏法第 I 部の 20 条が規定しており（前述（2）ア）、これを受けて、前述の 1985 年デクレ 85-730 号 1 条が、国及び地方の全官吏に同一の制度が適用される旨を定める（前述（3）イ（ア）①）。具体的には、①で前述した 1985 年デクレ 85-1148 号の 10 条の 2 によって、扶養する子の数が 1 名の官吏には月額 2.29 ユーロを、その数が 2 名の者には月額 10.67 ユーロと俸給額の 3%とを、3 名の者には月額 15.24 ユーロと俸給額の 8%とを、4 名以上の者には月額 4.57 ユーロと俸給額の 6%とを、それぞれ支給する旨が定められている。なお、俸給指数 717（税込指数 879）を超える者は支給対象外であり、また、俸給指数 449（税込指数 524）以下の者の支給額は、同指数の俸給額を基準に算定される（1985 年デクレ 85-1148 号 10 条の 2）。

この制度に対する批判として、被用者の出産が使用者が援助するという、使用者のパターナリズムを反映した時代遅れの制度であること、第 1 子についての 2.29 ユーロでは実際に必要な費用を全くカバーできないこと、民間企業労働者と同様に家族給付（前述（2）ア）が支給されていることとの関係でも問題で、現実に必要な費用は家族給付のみで賄われるべきであること、俸給額の一定割合を支給する制度であるため、俸給額の高い官吏に高額を支給がなされている点も問題であること等の指摘があった【公務員制度省】。

③ 費用弁償的なもの

例えば、本国勤務の官吏が住居変更を伴う異動をした際に要した費用に対する手当（1990 年 5 月 28 日のデクレ 90-437 号）⁽⁶⁵⁾や、勤務地変更に伴う手当（2001 年 7 月 19 日のデクレ 2001-654 号）、通勤手当（同デクレ）⁽⁶⁶⁾等がある。

(63) Melleray, op.cit., p.344.

(64) Auby et autres, op.cit., p.314.

(65) Auby et autres, op.cit., p.314.

(66) Spécial primes 2014, op.cit., p.68 et s..

④ 時間外勤務手当

(a) 時間外勤務時間手当(indemnités horaires pour travaux supplémentaires:IHTS)

時間外勤務の時間数に応じて支給される手当である。国家官吏について、2002 年 1 月 14 日のデクレ 2002-60 号 2 条は、カテゴリーB と C の官吏に支給対象を限定し、同 7 条は、増額率を、時間外勤務が 14 時間までは 25%と定め、それを超える時間については 27%増とする。かつては 14 時間までが 7%であったところ、2008 年 2 月 27 日のデクレ 2009-199 号で改められた。民間労働法に合わせた改正とのことである【オーバン教授】。なお、具体的な支給手続等、制度の詳細は大臣アレテ（省令）が定める（2002 年 1 月 14 日のデクレ 2 条 3 項）。

地方における支給対象例は、一般行政部門のうち、文書係員（*rédacteur*）と行政補佐職員（*adjoint administratif*）等である⁽⁶⁷⁾。

(b)時間外勤務一括手当(indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires:IFTS)

時間外勤務に対する定額支給の手当である。国家官吏に適用される 2002 年 1 月 14 日のデクレ 2002-62 号 4 条は、時間外勤務時間手当（IHTS）との併給を禁止しており、その結果、支給対象はカテゴリーA の官吏ということになる。支給額について、同デクレ 3 条は、時間外勤務時間や任務の重要性によって支給額が決まると定める。具体的な支給手続等、制度の詳細は大臣アレテ（省令）が定める（同デクレ 2 条）。

地方における支給対象例として、1 級主席文書係員（*rédacteur principal*）（【ダンケルク市】。資料 10 参照）や主任文書係員（*rédacteur-chef*）（【ムラン市】。資料 9 参照）が挙げられる。これらはいずれもカテゴリーB の官吏であるが、時間外勤務時間手当（IHTS）の支給対象が、かつては、カテゴリーB と C の官吏のうち税込指数が 380 未満の者に限定されていた結果、カテゴリーB と C の税込指数 380 以上の官吏にも時間外勤務一括手当（IFTS）が支給され得ていたところ、このような限定は 2007 年 11 月 19 日のデクレ 2007-1630 号で廃止されたのではあるが、しかし、前述の既得権保護法制（（3）イ（ア）②（b）i）参照）が適用されるため、カテゴリーB や C の官吏が今でもこの手当を受給する場合があるものと推測される。その他、地域振興部門の 2 級主席地域振興員（*animateur principal*）と 6 号俸以上の地域振興員（*animateur*）（カテゴリーB）⁽⁶⁸⁾、本庁勤務の特別級管理職員（*administrateur hors classe*）と管理職員（*administrateur*）（カテゴリーA）（前者は月額 4,468.23 ユーロ、後者のそれは 3,699.29 ユーロとかなり高額である）⁽⁶⁹⁾も支給対象例である。

⑤ 行政・技術手当(indemnité d'administration et de technicité:IAT)

国家官吏について、2002 年 1 月 14 日のデクレ 2002-61 号は、支給要件を特に定めることなく、カテゴリーC の官吏、及び、カテゴリーB の官吏で税込指数が 380 に至らない者を支給対象とし（同デクレ 2 条）、責任や負担の内容が特殊である者や、勤務地の魅力のなさが職務遂行条件に悪影響を及ぼしているような地域に配属された者につき、支

(67)Spécial primes 2014,op.cit.,p.14.

(68)Spécial primes 2014,op.cit.,p.42.

(69)Spécial primes 2014,op.cit.,p.18.

給額が増額され得る旨を定め（同デクレ 4 条）、時間外勤務一括手当（IFTS）との併給を禁止する（同デクレ 7 条）。具体的な支給対象や支給手続等、制度の詳細は大臣アレテ（省令）が定める（同デクレ 3 条）。

地方における支給対象例は、2 級技術補（adjoint technique）（【ダンケルク市】。資料 10 参照）、事務補（adjoint administratif）（【ムラン市】。資料 9 参照）、2 級主席文書係員、1 級及び 2 級の主任行政補佐職員、1 級及び 2 級の行政補佐職員⁽⁷⁰⁾等である。

なお、この手当について、オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構は、かつての時間外手当制度が、時間外勤務をしていなくても 8 時間分が支給される仕組みになっていたところ、この制度が廃止されたため、その穴埋めとして創設されたものであり、かつての手当のレベルを維持することのみが目的であると批判する【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。

⑥ 購買力個別保障金(garantie individuelle du pouvoir d'achat:GIPA)

2008 年 6 月 6 日のデクレ 2008-539 号が、全公務に共通の支給要件を定める。武官や司法官にも支給される。2008 年 2 月 21 日に労働組合との間で締結された議定書によって導入が決められた。税込指数に基づく俸給額の上昇が消費者物価指数の上昇を下回る場合に、その差額を埋めることをねらいとする手当である⁽⁷¹⁾。

⑦ 職務成果特別手当(PFR)

(a) 導入経緯と制度趣旨

2010 年改正の官吏法第 I 部 20 条（前述（2）ア）が定める「職務内容や職務上の成果を…考慮する」手当として支給されるものである（官吏法第 III 部 88 条〔前述（3）イ（ア）②(a)〕も参照）。同改正に先立ち、2004 年 10 月 13 日のデクレ 2004-1081 号及び同日のデクレ 2004-182 号が、職務成果手当（indemnité de fonctions et résultats）という名称で、中央省庁の一部の職員に導入し、その後、支給対象が徐々に拡張され、2010 年官吏法第 I 部 20 条改正により、2011 年から一般的な制度となった⁽⁷²⁾。

国家官吏については、2008 年 12 月 22 日のデクレ 2008-1533 号が制度の内容を定める。同デクレによって、名称も職務成果特別手当（PFR）となった。

この手当制度は、職務成果に着目した手当制度として従来から存在していたものを一本化・簡素化するために導入された【公務員制度省】⁽⁷³⁾。2010 年以降、官吏の俸給額が財政難を理由として据え置きになっていることから（前述（3）ア）、官吏のモチベーションを高めるために、民間との接近というトレンドに従って制度化したものであり、また、俸給額については号俸ごとに官吏を一律的に処遇することとのバランスをとるために、各

(70) Spécial primes 2014, op.cit., p.15.

(71) Salon et Silvera, op.cit., p.299.

(72) 職務成果特別手当（PFR）の制度化経緯については、v.Auby et autres, op.cit., p.317, Aubin, La fonction publique territoriale, op.cit., p.307 et s., Aubin (E.), La fonction publique, 5e éd., Gualino, 2012, p.333 et s..

(73) Melleray, op.cit., p.346.

官吏の個別状況を考慮し得るようにしたものであるとも説明される【オーバン教授】。各官吏の職務内容は様々であり、また、同じ職務に従事していても成果が異なる以上、そのような違いに相応した手当を支給すべきであるという、非常にシンプルな観点から生まれた制度であるとのことである【公務員制度省】。なお、成果に係る既存の手当を廃止し、これらの手当の支給に要していた費用を職務成果特別手当（PFR）に回しているの、同制度の導入によって財政面での負担が増えるわけではなく、むしろこの手当制度は、財政上の負担を軽減するために導入されたとのことであった【オーバン教授】。

(b) 内容

国家官吏の職務成果特別手当（PFR）について、2008 年デクレ（前述（a））2 条は、（i）職務内容に係る部分と（ii）職務の成果に係る部分とから構成されると定める。（i）は、当該職務の責任や専門性のレベル、及び、当該職務に特有の負担に応じたもので、その額は、同一の職務に従事している官吏の間で違いはない（ただし、勤務地の違いによって支給額が異なることはあるという【オーバン教授】）。同一職員群に属する職員間の平等を確保することを目的としたものと説明される⁽⁷⁴⁾。これに対し、（ii）の額は、毎年実施される個別人事評価（évaluation individuelle）の結果や勤務状況（manière de servir）の内容を考慮して決められるため、各官吏間で異なったものとなり得る。なお、当局は、官吏に対する勤務評定（notation）の実施を義務付けられているが（官吏法第 I 部 17 条、官吏法第 II 部 55 条、官吏法第 III 部 76 条）、これとは別に、（ii）の額を決めるため、年間目標設定後に上記の個別人事評価を実施することになる⁽⁷⁵⁾。

(c) 地方公共団体における導入状況

地方官吏については、各地方公共団体等の議決機関が導入するか否かを議決する。導入する場合は、国家官吏に関する制度の全体的上限を超えてはならない（官吏法第 III 部 88 条。前述（3）イ（ア）②（a）参照）。公務員制度省によれば、統計はないが、多くの地方公共団体が導入しているはずであるという【公務員制度省】。

ムラン市は、カテゴリ A のうち、一般行政部門と技術（技能）部門における一部の職群に導入しており、他の職群についても、これから積極的に導入したいとのことであった。労働組合の反対もないという。同市の人事担当者はこの制度を高く評価する。その理由は、成果に対する従前の手当制度では、一度議決して制度化してしまうと、その後の働きが良くなくても手当が支給され続けていたが、職務成果特別手当（PFR）は、年次の個別人事評価の内容次第で、手当の支給自体及び支給額が変動すること、官吏ごとに勤務の質は異なるところ、この点は俸給額に反映し得ない制度となっているので（前述（3）ア）、手当支給額に反映させるべきであること、職務と勤務態度の双方を考慮するものとされていること、成果に関する他の手当制度は全体的に複雑であるが（月額のものもあれば、4 半期ごとや半期ごと、年次で支給されるものもある）、職務成果特別手当（PFR）

(74) Aubin, La fonction publique territoriale, op.cit., p.308., Aubin, La fonction publique, op.cit., p.333.

(75) Auby et autres, op.cit., p.1037.

で統一できればシンプルであること等であった。また、俸給面での平等は古くから受け継がれている基本原則であり、例えば、民間では見られるような男女間での賃金格差のことなどを考慮すると非常に重要であるが、職務成果特別手当（PFR）制度は、より新しい、より効率的な行政という、民間に近い発想に基づくものであるところ、行政を効率的に実施するためには、成果に基づく処遇上の相違が必要であり、そうでなければ、勤務条件が全体的に低下し、低いレベルでの平等になってしまうと考えられることも指摘された。そして、同市では、年次個別人事評価をさらに積極的に活用したいとの意向であるという。部局長には実施に消極的な者もいるが、このような制度を通じて、各職員のパフォーマンス、ひいては行政全体のパフォーマンスが高まるとのことであった。研修制度などとの連動も考えているという。ただし、適切な運用が非常に重要であり、勤務外での評価や人的コネクションを考慮することがあってはならず、客観的な基準の必要性が強調されていた【ムラン市】。

リモージュ市では、一般行政部門についてのみ導入しているとのことである。同市での導入については、労働組合が、成果の評価は非常に難しく、民間とは異なり、客観的な基準が設定しづらいことを理由に強く反対したという。同市の人事担当者は、成果を評価するためには、目標値の達成度、職務遂行手法の開発・改善、熱意等を総合考慮するしかないとしつつ、可能な限り客観的な基準を設定することが非常に重要であり、これができなければ、職場の雰囲気や労使関係に悪影響を与えるだろうと指摘した。また、カテゴリーCの場合は、チームで仕事をしているため個人の責任がはっきりせず、個人的な成果の測定は難しいが、管理職であれば、仕事の割り振りがはっきりしているので、個別評価は相対的に容易だろうとのことであった【リモージュ市】。

他方、ダンケルク市は導入していないとのことである。その理由は、民間の手法に近い制度であり、公務員制度にはそぐわないと考えること、職務内容についての評価はともかく、成果については、民間の工場における場合などとは異なり、適切な測定・評価が難しいこと、幹部クラスについてであればともかく、そうではない職員、例えば、道路清掃担当職員の成果について、清掃した道路が何平米であったかとか、そのような成果測定は不適切であること、数値目標を達成したかどうかという形での成果測定は同市の哲学にそぐわないこと、数値目標設定後に新たな職務が命じられることもあるし、各職員が熱心に勤務したかどうかは、当該担当職務の内容に対する評価に含まれていると考えること等であった【ダンケルク市】。

オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構によると、同機構は導入しているが、同機構加盟の市町村で導入しているものは極めて少数であり、せいぜい 10 市町村程度であろうとのことであった（同機構に加盟している市町村及び公施設法人は約 280 団体〔職員総数は約 5,000 人〕である）。同機構の主張によれば、職務成果特別手当（PFR）は成果評価を前面に押し出すものであるが、個人的成果の評価は、手当についてではなく、昇進面で考慮すべきであるという（ダンケルク市やリモージュ市でも同旨の主張があった）。ただ、大多数の地方公共団体における昇進人事は年功的になされており、成果や勤務態度に対する評価は機能していないのが現状で、職務成果特別手当（PFR）のみならず、時間外勤務一括手当（IFTS）や行政・技術手当（IAT）等についても同様であること、その要因は、平等主義や労働組合の力、政治家の勇気のなさにあること、職務成果特別手当（PFR）のうち成果に係る部分については、高評価のローテーションという現実がある

こと等が紹介された【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。

(d) 職務成果特別手当(PFR)の廃止

2014 年 5 月 20 日のデクレ 2014-513 号は、職務成果特別手当 (PFR) を廃止し (同デクレ 7 条 I ⑤)、それに代えて、職務・負担・専門手当 (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : IFSE) と職務上の義務遂行状況 (engagement professionnel) や勤務状況に係る年次補足手当 (complément indemnitaire annuel : CIA) を創設した。前者の額は、職務ごとに、職務内容、負担内容、必要な専門技術の三つを指標として、職員群または職ごとに大臣アレテで定める (同デクレ 1 条)。後者が変動部分であることは、職務成果特別手当 (PFR) のうち (ii) の成果に係る部分と同様だが⁽⁷⁶⁾、年次個別人事評価の結果で判断される仕組みとなっていない点が異なる。職務・負担・専門手当 (IFSE) の年間最高額は 1 万 2,150 ユーロであり (2014 年 5 月 20 日のアレテ 2 条)、CIA のそれは 1,350 ユーロである (同アレテ 6 条)⁽⁷⁷⁾。

同デクレは、2015 年 7 月 1 日から一部の国家官吏に、そして、2017 年 7 月 1 日までに全国家官吏に適用されることとなっている (同デクレ 7 条)。その結果、全地方官吏についても、2017 年 7 月 1 日までに同改正の影響が及ぶことになる (官吏法第Ⅲ部 88 条 [前述 (3) イ (ア) ② (a) 参照])。

職務成果特別手当 (PFR) 制度廃止の理由は、2012 年における政権交代の影響【公務員制度省】に加え、同制度の非効率性にあるという【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。さらに、給与総額の抑制がねらいであることも確かであり、また、「成果」というネーミングへの批判が多いとの紹介もあった【オーバン教授】。他方、新制度においては、成果の評価という観点は後退したものの、かつての多様な制度への代替という発想は残存しているとか【公務員制度省】、名称は変わるが原理に変更はない【ムラン市】との指摘もあった。

⑧ 部局全体業績特別手当(prime d'intéressement à la performance collective des services)

2010 年改正の官吏法第 I 部 20 条 (前述 (2) ア) が定める「部局の全体的業績を考慮する」手当として支給されるものである (官吏法第Ⅲ部 88 条 [前述 (3) イ (ア) ② (a)] も参照)。部局内における均等待遇と当該部局のモチベーションとを確保するため、組織が予め定めた目標を達成したことに報いるものとして、民間の手法を取り入れる形で導入された⁽⁷⁸⁾。

国家官吏については、2011 年 8 月 29 日のデクレ 2011-1038 号が制度の内容を定める。同デクレによると、この手当は、当該部局の職員全員に同額が年単位で支給される (同デクレ 1 条・3 条・5 条)。ただし、勤務状況が不十分 (insuffisance caractérisée dans la manière de servir) とされた職員は支給対象から除外される (同デクレ 4 条)。

(76) Aubin (E.), L'essentiel du Droit de la fonction publique 2014-2015, Gualino, 2014, p.99.

(77) v. Aubin, L'essentiel du Droit de la fonction publique 2014-2015, op.cit., p.99.

(78) Aubin, La fonction publique territoriale, op.cit., p.308, Aubin, La fonction publique, op.cit., p.334.

支給額の上限は大臣アレテが定める（2011年8月29日の通達4.1）。

地方官吏については、2012年5月3日のデクレ2012-624号及び同日のデクレ2012-625号が、国家官吏と同様の制度を定める。後者のデクレ1条は、支給額の上限を300ユーロとする。

この手当制度を導入する地方公共団体は非常に少なく、一部の大規模団体に見られるのみであるという【オーバン教授】。ダンケルク市は、現段階で導入の予定はないとし、その理由として、職員間あるいは部局間の競争を促すもので、部局間対立や個人間競争、敵対心等を生じせしめ、好ましくないことを挙げる【ダンケルク市】。オーバン教授も否定的な評価を下す。その理由として、集団的な業績の評価は難しく、団体の成果やパフォーマンスといった要素は非常に曖昧で、問題を解決するというよりは、問題を生じせしめるものであること、部局間で給与額が大きく異なる結果を生ぜしめ、職場の雰囲気を悪くするという、第三共和政の時代のようなことになりかねないこと、ある官吏の勤務状況が不十分であることを前面に出す結果となる制度は問題であること等を挙げ、その上で、個人の働きや成果を評価する制度が、より優れていると指摘する【オーバン教授】。その他、コストの高さと制度の複雑さとに鑑みれば、この制度が地方公共団体において成功するかどうかは不透明との評価もある⁽⁷⁹⁾。

他方、ムラン市は、確かに成果の評価は難しいであろうし、実際の執行は困難かもしれないが、共同作業を推進する制度として、優れた興味深い制度と評価する。もっとも、同市では、専ら予算上の理由から導入していないとのことであった【ムラン市】。

⑨ その他

以上の①～⑧の他、以下のような手当が存在する。

- ・ 県庁業務担当手当 (indemnité d'exercice de missions des préfectures : IEMP) (【ダンケルク市】 【ムラン市】)。県庁に勤務していた官吏が市町村官吏となった場合に支給される。手当支給額のレベルを維持するだけのものとの指摘があった【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。
- ・ 調査指導手当 (indemnité de suivi et d'orientation : ISO) 【ダンケルク市】
- ・ 指導特別手当 (prime d'encadrement : PET) 【ダンケルク市】
- ・ 例外手当 【ムラン市】
- ・ 公役務特別手当 (prime de service public : PSP) 【リモージュ市】
- ・ 時間外勤務特別手当 (prime en cas de réalisation d'heurs supplémentaires) 【ムラン市】
- ・ 特別な任務に対するものとして、警察官に支給される危険特別手当⁽⁸⁰⁾、夜間勤務手当、資格や専門性が必要な任務（外国語の利用、簿記会計、情報処理）に対する手当、教員が競争試験試験官を務める際に支給される手当、教育活動補助職員手当⁽⁸¹⁾、危険
 - ・ 不衛生・有害な勤務に対する手当⁽⁸²⁾
- ・ 一定の初任官吏に対する手当⁽⁸³⁾

(79) Auby et autres, op.cit., p.684.

(80) Auby et autres, op.cit., p.322.

(81) Melleray, op.cit., p.344.

(82) Melleray, op.cit., p.344, Spécial primes 2014, op.cit., p.8.

(83) Auby et autres, op.cit., p.324.

なお、我が国の退職手当に相当する手当制度は存在しない。

(ウ) 手当制度についてのヒアリング結果

① 国との違いについて

一般に、地方官吏の給与は、国家官吏の給与よりも低額である（後述③（a）参照）。この点、上限制という観点からだけでなく、実際に現場で決められている額に着目しなければならないとの指摘があった【公務員制度省】。均衡原則の例外が認められている（前述（3）イ（ア）②(b)）にもかかわらず、地方官吏の給与が相対的に低いことには留意が必要だろう。なお、国家官吏はカテゴリーA と B の官吏が非常に多い（とりわけ学校教員）のに対し、地方では 75～80%がカテゴリーC（その多くは技術（技能）部門で、例えば、学校校舎保守、学校給食、緑地保全、道路清掃等を担当している）であり（前述（1）エ参照）、その結果として、地方官吏の受給手当総額は、国家官吏のそれよりも全体的に低くなるとの紹介があった【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。

また、公務員制度省は、上限に達した手当を受給している地方官吏について、大規模団体でも少数であろうと指摘する。例えば、国家官吏であった人を採用する場合に、上限に達した額の手当を支給することがあるが、そのような例は少ないとのことであった【公務員制度省】。もっとも、ムラン市では、カテゴリーA の官吏を中心に 30%程度の職員は上限に達しており【ムラン市】、リモージュ市では、非常に責任が重いポストの何人かが上限に達しているという【リモージュ市】。オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構は、同機構加盟の市町村で上限に達している官吏は非常に少ないとしつつ、市町村は手当制度の詳細を公表する義務がないため（前述（3）イ（イ）参照）、同機構でも十分には把握していないという【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。なお、ダンケルク市では、時間外勤務一括手当（IFTS）や行政・技術手当（IAT）について、自己の官等に比して高レベルの職に配属されている者につき、給与総額を職務内容に見合ったものとするため、上限近くに設定しているとのことである。例えば、カテゴリーC の職群に属する官吏であるが管理職に就いている者（何らかの理由で、カテゴリーB の職群への内部昇格試験に失敗してしまったような者）につき、そのような処遇をしているという【ダンケルク市】。

② 地方公共団体間の違いについて

オーバン教授は、地方公共団体間で手当額に格差があるが、これは、各団体の財政力の違いに起因すると指摘する【オーバン教授】。手当額が高額であるところは、パリ市を始めとするイル・ド・フランス地方の地方公共団体や、リヨン市、マルセイユ市の他、南仏やノルマンディー地方の団体であるという【ムラン市】【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。さらに、オーバン教授によって、地方官吏が受給している手当の額は、地方公共団体全体の平均では俸給額の約 13%であるが、富裕な地方公共団体における手当額が俸給額の 15～20%にも達しているのに対し、小規模市町村ではせいぜい 4%程度にすぎないこと、市町村連合制度等による広域化推進の狙いの一つは、小規模市町村官吏の手当を均一化する点にもあること、パリ近郊のような物価が高い地域の地方公共団体では、職務成果特別手当（PFR）を充実させることで、採用希望者を増やそうとする傾向にあること、一般に、富裕な地方公共団体の手当額は高額すぎるため、国はこれを抑制し

ようとしていること、手当に関する上限制度は、本来、国家官吏と地方官吏の均衡を実現することをねらいとしていたが（地方官吏の手当額を引き上げるための上限制）、実際には、上限の範囲内で、地方公共団体間の格差が生じており（上限制の下での格差）、これを縮小したいというのが、国の現在の政策であることが指摘された【オーバン教授】。リモージュ市によれば、同市は余り魅力的ではないと思われているので、手当制度を充実して有能な人材を集めることが課題であるとのことであった【リモージュ市】。

③ 民間との関係

(a) 民間との違いについて

任用にあたり必要とされる学歴や資格能力の面で同等の職を官民間で比べた場合、一般に、カテゴリーB や C の官吏の給与は民間よりも高額であるが、カテゴリーA の場合はその逆であると認識されている【公務員制度省】。そこで、同カテゴリーにおいて優秀な人材を確保するために、手当制度を充実させる必要があるという【オーバン教授】。公務員制度総局（DGAFP）が公表する年報 2014 年版は、官民間における平均給与総額（手当等を含む）を比較しており、それによれば、国家公務全体の平均給与額は 2,465 ユーロ、地方公務のそれは 1,848 ユーロ、病院公務は 2,242 ユーロであるのに対し、民間は 2,163 ユーロである。幹部職（cadres）であれば、国家公務 3,054 ユーロ、地方公務 3,223 ユーロ、病院公務のうち行政事務職は 3,686 ユーロで医師は 4,826 ユーロであるのに対し、民間は 4,033 ユーロである。中間職（professions intermédiaires）の場合は、国家公務 2,267 ユーロ、地方公務 2,188 ユーロ、病院公務のうち行政事務職は 2,113 ユーロで看護師等は 2,312 ユーロであるのに対し、民間は 2,201 ユーロである。雇員（employés）及び労務者（ouvriers）であれば、国家公務 1,940 ユーロ、地方公務 1,634 ユーロ、病院公務のうち行政事務職は 1,688 ユーロで労務者は 1,646 ユーロであるのに対し、民間は 1,619 ユーロである。なお、同年報は、官民間における給与の違いについて、資格要件、年功（勤続年数、経験）、職の内容、適用法制の違いに起因するところが大きいと、かかる官民比較には方法論としての妥当性に問題があることを留保する⁽⁸⁴⁾。なお、大規模富裕団体であればともかく、小さな市町村であれば、最も給与額の低い官吏のそれは最低賃金レベルであるとの紹介もあった【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。

オーバン教授は、不景気になると、公務員は恵まれすぎているとか、給与平均額が高いとかいった批判がなされるが、その場合に示される給与平均額は、単純に給与総額を公務員総数で除した数字にすぎず、一口に公務員といっても様々な範疇のものがある点は無視されており、現実を反映したものではないこと、上級の職については民間の方がずっと給料は高いという現実への言及はなされないことを指摘する【オーバン教授】。

(b) 給与額決定にあたっての官民比較の有無

公務員制度省によれば、手当額の決定において、地域における民間賃金水準は、それを考慮するための制度があるわけではないが、総合考慮の一要素にはなっているのではないという。例えば、都市プランナーのような、民間にも地方公共団体にも存在する職

(84) DGAFP, op.cit., p.153. なお、2008 年と 2009 年における官民比較結果として、2012 年報告書・前掲注(15)資料編 37 頁【資料 13】参照。

業、つまり、労働市場において民間企業と地方公共団体とが競合関係にある場合であれば、当該職業の民間賃金水準が考慮されているのではないかと指摘する【公務員制度省】。

しかし、少なくとも地方公共団体での現地調査においては、民間の賃金水準を考慮することは全くないとの回答で一致した【ムラン市】【ダンケルク市】【リモージュ市】【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】⁽⁸⁵⁾。この点は、民間にも類似の職業がある場合（木工職人等）でも同様であり、フランスの地方公共団体一般に共通するとのことである【ムラン市】。例え類似の職業であっても、職務内容等が異なるため、官民比較はおおよそ不可能と考えられているという【リモージュ市】【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。ただし、民間との違いを意識しない点が、フランス公務員制度の問題点であるとの指摘もあった【オート＝ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】。なお、ムラン市では、市職員の給与が高額であるとの批判はないが、職員数が多すぎ、そのことが市民の税負担に反映しているという問題提起がされることはあるという【ムラン市】。また、ダンケルク市では、職員の仕事ぶりに対する批判はあるため（例えば道路清掃職員について、箒の上に顎を乗せてカタツムリが箒を昇ってくるのを待っているだけだといったような）、同市としては、このような印象があることを踏まえ、行政サービスの質を高めるための取組を色々と工夫しているとのことであった【ダンケルク市】。

④ 手当制度決定に当たっての事前組合交渉について

フランスでは、公務員に団体交渉権や協約締結権は承認されていない（前述（１）ウ）。しかし、ムラン市では、人事担当の副市長が労働組合と協議することはあり、その結果が、事実上の影響力を及ぼすことはありうるとのことであった【ムラン市】。ダンケルク市では、一般的に、労使関係を円滑に進めるため、手当制度決定に当たっては事前に組合と協議をするが、議定書を策定することはないという【ダンケルク市】。他方、リモージュ市では、従来、手当制度について組合と協議をしてこなかったが、2014 年から開始しているとの紹介があった【リモージュ市】。

(85) 2012 年報告書・前掲注(15) 37 頁も参照。

3 ドイツ

執筆担当：山本 隆司 委員（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

（1）公務員給与制度の概要

本稿は、ドイツにおける公務員給与の決定に係る問題のうち、主に勤務地を考慮した給与の調整について調査結果を報告する（後述(2)）。ドイツにおける公務員制度、公務員の給与制度および給与決定手続の概要は、すでに調査・報告しているので¹、本稿では必要な範囲で簡単に触れるにとどめる（以下(1)）。また、現地調査²において、公務員人材を確保するための手当および業績給も話題になったので、これらについても併せて報告する（後述(3)(4)）。

ア 公務員給与制度

ドイツの公務員（公勤務者）は、「公法上の勤務・忠誠関係に立つ」官吏と、雇用契約に基づき労働する公勤務労働者³とに二分される。官吏は、基本法 33 条 5 項にいう「職業官吏制の旧来の原則」により地位を保障され、また規律される。労働協約締結権および争議権は認められていない。官吏の給与は、俸給表や諸手当まで法律により詳細に定められている。これに対し、公勤務労働者は協約締結権および争議権も認められており、公勤務労働者の賃金は賃金表や諸手当まで労働協約により詳細に定められている³。

2006 年の連邦制改革の後、連邦法律により給与が定められるのは連邦官吏のみとなり、州官吏の給与は各州の法律で定められることとなった。地方公共団体の官吏の給与は、各地方公共団体の条例により定められるのではなく、州法により州官吏と同様に規定される。上記の連邦制改革の結果、州間に官吏給与の差が 10%程度の幅で生じている。しかし、こうした給与差は、各州の財政状況等を反映した分権的な決定に因るものであり、一つの州の内部で異なる地域間の経済情勢を反映するものではない。因みに、今回調査したバイエルンは、16 州中、官吏給与の水準が最も高く（最も低いのはベルリン州）、州内では概して南部の方が北部より経済的に恵まれている状況にある。

他方、公勤務労働者の賃金は、従来、連邦・州・地方公共団体の全体が合同して労働組合（ver.di および dbb）と労働協約を締結し決定していた。しかし、2005 年に連邦と地方公共団体が共同して公勤務労働協約（TVöD）を、2006 年に州が共同して州

¹ 諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書（平成 25 年 3 月）61 頁以下。以下では「報告書」として引用する。特に(1)の記述は、報告書の内容を縮約し、若干の情報を補足したものである。

² 現地でヒアリングを行った期日、機関・団体、その略称および担当者については、資料 12 を参照。本文において現地で聴取した内容を記す場合は、その旨を明示するか、[BBB] のように聴取先を付記する。なお、今回の現地調査の趣旨からは、本来はミュンヘン市にヒアリングを行うことが重要であったが、日程の調整がつかず断念せざるを得なかった。

³ 俸給表・賃金表、給与等級・賃金等級については、報告書 67 頁および同名報告書（平成 24 年 3 月）資料編 39 頁以下。金額等は改定されているが、基本構造は変化していない。

公勤務労働協約（TV-L）を、それぞれ締結し、協約が二分されることとなった。地方公共団体は、州ごとに地方使用者団体（**Kommunaler Arbeitgeberverband**）を組織し、さらに地方使用者団体が連邦全体で地方使用者団体協会（VKA）を組織して、この協会が連邦とともに協約当事者となる。州は、ドイツ州協約共同体（TdL）を組織し、この団体が協約当事者となる。2012 年末にベルリン州が TdL に復帰しており⁴、現在 TdL に加入していない州はヘッセンのみである。

イ 民間賃金の水準との比較

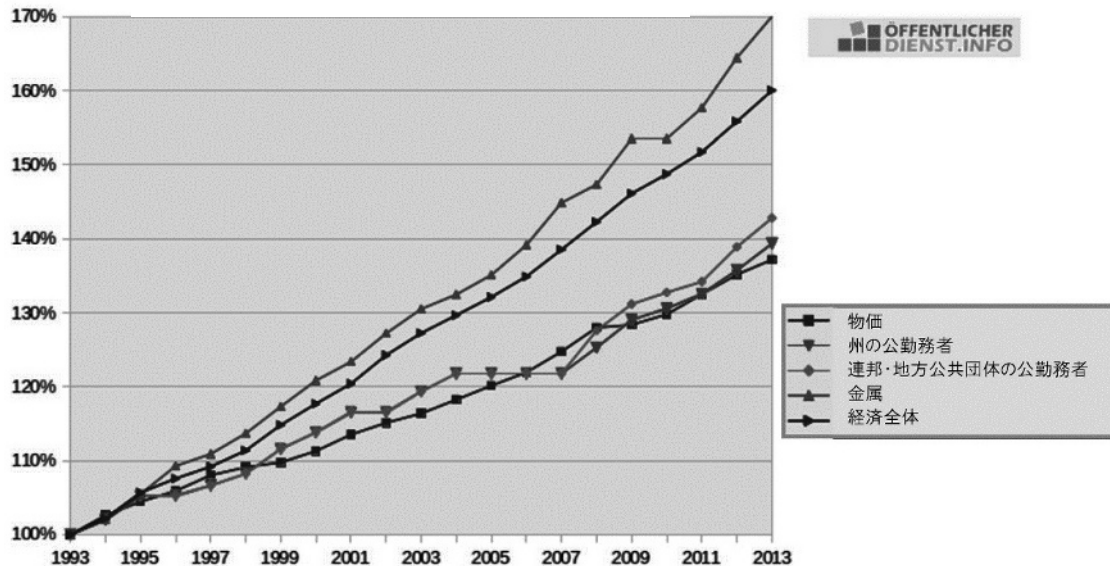
公勤務労働者の賃金水準を定める労使交渉では、先行して民間で締結された労働協約による賃金の上昇率や物価上昇率等が参照される。そして、官吏の給与水準も、実態としては公勤務労働者の賃金上昇率に合わせて改定されている。判例上は、官吏の給与が低すぎないかという点の合憲性判断に際して、対応する職種の民間賃金との比較が一つの考慮要素になる。しかしそれを超えて、公務員給与について、民間賃金への準拠が厳密に要求されたり、人事当局が給与決定のために特別な調査および統計の作成を行ったりするわけではない。資料はむしろ、**ver.di** を傘下とするドイツ労働組合同盟（DGB）が設立した公益財団であるハンス・ベックラー財団（**Hans-Böckler Stiftung**）が、その一研究部門である経済・社会学研究所（**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: WSI**）でまとめる等、労働組合が賃上げを求めるために使用している [DGB]。今回ヒアリングした人事当局は、職務の性格、身分保障、初任給の低さ等の違いがあるため、公務員の給与金額だけを取り上げて民間賃金と単純に比較することはできないとの見解であった [連邦内務省、バイエルン州財務省、バンベルク市]。国民の間でも、官吏の恩給制度は議論の的になっているが、公務員の給与が民間賃金と比べて高すぎるという議論はあまりない [KAV、BBB]。公務員給与が民間と同様に統一的な労働協約により決定されることから、官民給与を対照させる意識が日本ほど強くないのかもしれない。

最近 10 年間の実情を見ると、公勤務労働者の賃金上昇率は、民間部門で最も好況の金属産業・化学産業に比して明らかに小さく、経済全体の賃金上昇率の平均に比しても小さく、ほぼ物価上昇率に対応しているようである（図表①）。この点について人事当局は、前述の身分保障等の他、公務員は短時間勤務の選択が可能である⁵等、給与以外の要素も勘案すれば、妥当な水準ではないかとの見解であった [連邦内務省、アウグスブルク市]。もっとも、公務員については複雑な職務や専門職種の給与・賃金が抑えられ、単純労働の給与・賃金が民間に比べて高くなっているために、人材確保の上で困難が生じ始めている ((3))。

⁴ 報告書 73 頁の情報のアップデート。

⁵ 山本隆司「ドイツにおける公務員の任用・勤務形態の多様化に関する比較法調査」自治研究 80 巻 5 号（2004 年）20 頁以下。

図表① 1993 年以後の労働協約による賃金上昇率の比較



※ 出典：BBB およびアウグスブルク市の提供資料であるが、

<http://oeffentlicher-dienst.info/vergleich/entwicklung1/> で参照できる。

WSI、連邦労働社会省、連邦統計庁のデータから作成した旨が記されている。

(2) 公務員給与の地域間調整

そこで、本稿の中心テーマである勤務地を考慮した給与の調整の問題に移る。あらかじめ述べておくと、こうした調整に関し、ドイツの制度としては、ミュンヘンとその周辺地域に適用される手当が定められているにとどまる。

ア 居住費手当・地域手当

もっとも、ドイツでも歴史的には⁶、1873年に帝国官吏について、勤務地を生活費、特に家賃の水準に応じて6等級に区分して「居住費手当」を支給する法制度が導入されていた。地域の等級区分はたびたび改正されたが、制度自体は維持された。そして1920年には、「居住費手当」に代えて「地域手当」の制度が導入された。立法趣旨は、帝国統計庁による調査の結果、家賃以外の生活費、特に食費も地域により全く異なることが判明したとして、家賃水準のみならず他の物価水準の地域差も考慮することになった。しかし、ハイパーインフレの経済状況に突き当たり、1924年には、地域の総合的な物価水準の考慮が困難であるとして、居住費手当制度に回帰した。1957年になって、再び地域手当制度に戻るが、その立法理由は、戦後における住宅の再建・新設により、地域間の家賃水準の差が縮小し、家賃のみに着目することが適切でなくなっ

⁶ 以下の制度史は、後述イに挙げる連邦憲法裁判所の判決中にまとめられている。

たためと説明されている。手当算定の基準は、平均家賃の他、地域の人口およびその他の地域特性とされ、3つの地域等級が区分された。しかし、1964年には地域等級が2区分とされ、1971年に、勤務地に応じた手当額の区別は全廃された（施行は1973年）。廃止の立法理由として、①一般に地域間で生活費が平準化されたこと、②家賃水準にはなお差があるが、大都市に勤務する官吏が郊外に居住する場合が増えているなど、依拠できる区別の基準の設定が困難になっていること、③国土計画の観点からも、人口集密地域で給与を高くするのは適切でないことが挙げられている。

もっとも現実には、すでに1980年代に人口集密地域で生活費の水準が大きく上昇している。そして、1990年に連邦議会でSPD（社会民主党）が、大都市で家賃の水準が上昇しているため、特に給与が中程度ないし低い層の官吏の経済的負担が大きく、官吏の人材確保が困難になっているとして、人口集密地域手当の導入を提案した。この提案は否決されたが、同年に官吏給与法が改正され、家賃水準が平均を大きく超える地域で、連邦および各州が政令により地域手当を定める可能性を認める授權規定が置かれた。しかし、連邦政府は、問題には人口集密地域での住宅建設助成措置により対応すべきであるとの立場をとり、同措置の効果を確認するために、改正法には1993年末までという期限が付された。そして、その後継にあたる立法措置はとられなかった。連邦政府は1994年の報告書において、住居の問題を継続的に解決するために公勤務法は適切な手段とはいえない、特に人口集密地域手当は官吏に対する負担軽減効果が小さい、むしろ官吏の救済は住宅の扶助により図るべきである、等の見解を示し、あわせて、地域区分の実際上の困難も指摘している。

イ バイエルン州の対応と連邦憲法裁判所判決

結局、人口集密地域手当を制度化したのは、ドイツで生活費の水準が最も高いといわれるミュンヘン市を抱えるバイエルン州のみであった。1990年に、公勤務労働者については、ミュンヘン市が「地域協定」を、またバイエルン州が「補足的給付に関する」労働協約を締結し、官吏については、州官吏法に「補足的扶助給付」を定める政令の制定を授權する規定を挿入する形態で、ミュンヘン市に勤務する公務員のための手当が設けられた。連邦制改革以前の当時は、州官吏の給与も連邦の競合的立法権限に基づき連邦法律である官吏給与法により定められていたため、州官吏法による給付の導入は「脱法的」であったが[BBB]、連邦政府も黙認していたようである。

ただし、バイエルン州による給付も、給与額が比較的高い層の官吏は対象にしていなかったため、ミュンヘンに勤務するものの給付を受けられなかったバイエルン州官吏が、地域手当の不存在の違憲を主張して連邦憲法裁判所に提訴した。連邦憲法裁判所は2007年に、次の理由から違憲の主張を退ける判決を下した⁷。基本法33条5項に包含される扶養原理⁸により要請されるのは、給与の総額により官吏が現実に生活の糧を得られることであり、地域手当を設けることではない。生活費の水準が地域により現実に異なることから、居住地または勤務地により給与額を段階づけることは、扶

⁷ 報告書70頁。ただし、説明が不十分な箇所があるため、本稿で適宜説明を補う。

⁸ 報告書65頁以下。

養原理に抵触せず、扶養原理に適合する。しかし、どれだけの給与額により扶養を行うのが職務に照らして適切といえるかについては、立法者に判断の余地が広く認められ、また状況に依存する。現状では、ミュンヘンを含めて、地域により給与の差を設けることを、立法者は扶養原理により義務づけられていない。具体的な事情としては、次の3つが挙げられる。第1に、「人口集密地域における比較的高い物価は……その地域における生活の質の高さを反映している。高い物価は何より、当該場所における生活が多数の人により魅力的と評価されていることを表している」。第2に、同等の教育を基礎に同様の業務に従事する民間労働者と比較して、原告の給与が不均衡に低いことを明らかに示す証拠がない。第3に、地域間の物価・生活費の差異を調査することは困難であり、この差異の評価を行うために十分確実な基礎資料が存在しない。

ウ 人口集密地域手当・補足的給付・ミュンヘン手当

そこで、現在のバイエルン州の制度を概観する。

州および地方公共団体の官吏については、バイエルン州給与法 94 条が以下のように定める。勤務地および主たる居住地がミュンヘン人口集密地域にある官吏には、人口集密地域手当(Ballungsraumzulage)が与えられる。同法を定めた 2006 年に、財政上の理由から、勤務地のみならず居住地も対象地域に含まれることを支給の要件としたが、郊外に居住していても通勤費用がかかるという反対が強かったし、今でも反対がある [バイエルン州財務省]。ミュンヘン人口集密地域は、州議会の同意を経て政令の形式で定められるバイエルン州国土発展計画の定義によって定まる。対象地域は、当初はミュンヘン市に限定されていたが、現在はその周辺に拡張されており、線引きが関心の的になっている [バイエルン州財務省]。人口集密地域手当は月あたり、基本額が 75 ユーロで、児童手当が支払われる子ども 1 人あたり 20 ユーロの児童加算がある。人口集密地域手当の基本額が支払われるのは、官吏の基本月給と合わせて 3258.40 ユーロに達するまでであり、児童加算が支払われるのは、官吏の基本月給と合わせて 4542.49 ユーロに達するまでである。このように計算して、人口集密地域手当が月額 10 ユーロ未満になる場合、支払いはされない。なお、任務遂行力・競争力確保のための手当（後述（3）イ）が、行政規則により全額または一部、人口集密地域手当に算入できるものとされる。

州に勤務する公勤務労働者については、州が「補足的給付に関する労働協約 (Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern: TV-EL)」を締結しており、官吏の人口集密地域手当とほぼ同様に「補足的給付」がなされる。ミュンヘン市に勤務する公勤務労働者については、市が「ミュンヘン手当に関する地域労働協定 (Örtliche Tarifvereinbarung über die Münchenezulage für Tarifbeschäftigte der Landeshauptstadt München)」を締結しており、賃金等級 9 以下の者に 117.91 ユーロの基本額が、また賃金等級 13 以下の者には、児童手当が支払われる子ども 1 人あたり 22.51 ユーロの児童加算が、月額の手当として支給される [BBB]。

エ 小括

以上のように、ミュンヘンに係る諸手当においては、公務員給与につき一般的に看取されるところと同様に（(1)イ）、地場の民間賃金との均衡は必ずしも強く意識されていない。むしろ、地域の生活費、特に家賃の水準が主な参照指標とされ、国土計画とも関係づけられている。また、関心は主に、各地方で公務員の人材を確保するために必要な給与水準の設定に向けられている。したがって、議論されるのは、生活費・家賃の高い地域の公務員給与が低すぎないかという問題であり、生活費・家賃の低い地域の公務員給与が高すぎないかという問題意識はあまり見られない。背景には、扶養原理に関わる前者の問題と異なり、後者の問題が法的問題になりにくいという事情、および一般に公務員給与が高すぎるという議論があまりないという事情（(1)イ）もある。もちろん労働組合も、給与水準を下げる議論には強く反対する。

さらに、そもそも公務員給与の地域間調整がドイツであまり行われないことの背景には、日本ほど地域間の生活費の差が大きくはなく⁹、都市部が日本の東京圏・大阪圏ほど広範囲に連担していないため、地域間調整の必要性・効果に比し、地域の線引き等に要する調査・調整のコストが大きいこともあろう。それでも、ミュンヘンになると給与が低すぎないかという問題は看過できない。バイエルン州財務省によれば、現在の人口集密地域手当は、家賃等の実情を反映した根拠のある金額ではないため、あるいは段階を設けた上で、引き上げることも検討しているとのことである。

オ 職務評価における間接的な地域間調整

地域間で給与を区別する制度は、以上のように極めて限られているが、実務上は、職務の評価において、地方公共団体の規模により、同種の職務に別の給与等級・賃金等級の官吏・公勤務労働者を就けることがあるようである。行政管理のための地方公共団体共同機関（Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement: KGSt）は、職務評価に関する意見書において、評価項目を設定し、評価項目ごとに職務の負荷に応じて点数を付け、点数の合計に応じて当該職務に対応する給与等級・賃金等級を決定するという評価モデルを提示している¹⁰。このモデルでは、地方公共団体を人口規模により 6 つに区分し、各評価項目において、地方公共団体の規模が大き

⁹ シュピーゲル・オンラインが市場調査会社による 2013 年の各都市の家賃に関する調査結果として報じるところによると、旧西ドイツ地域の平均家賃を 100 とする場合、家賃が最大の都市であるミュンヘンの水準が 165、2 位のゲルメリンク（ミュンヘンに隣接する都市）が 139 であり、以下、大都市を挙げると、シュトゥットガルトが 3 位で 132、ケルンが 7 位で 128、フランクフルト・アム・マインが 8 位で 126、ハンブルクが 15 位で 121、デュッセルドルフが 20 位で 117 等であり、日本ほどの差は見られない。旧東ドイツ地域は家賃が低く、例えばベルリンの水準は、上昇しているものの、なお旧西ドイツ地域の平均以下である

（<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mietpreise-in-deutschland-wohnen-in-muenchen-ist-am-teuersten-a-951431.html>）。

¹⁰ なお、報告書 68 頁の情報をアップデートすると、公勤務労働者について、連邦では賃金規則に関する労働協約（Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes）が 2013 年に締結され、職務を賃金等級に分類する基準が示された。しかし、地方公共団体についてはこうした賃金規則が未だ定められていない。

いと職務の負荷が大きいものとして高い点数を付ける方針がとられている [BBB]。この評価モデルは、地方公共団体に対し拘束力をもつわけではない。しかし実際にも、地方公共団体の規模により同種の職務を別の給与等級・賃金等級に格付けることがあるようである。

例えば、アウグスブルク市では、ミュンヘン市で A13 に格付けている職を A11 に格付けているという話であった。また、訪問した各市に、一定の職務をどの給与等級・賃金等級に格付けるか、あらかじめ質問票を送付して尋ねたところ、必ずしも回答の前提条件が斉一でなかったために正確な比較はできないが、財務課、建築監督課、住民課、IT 課の公勤務労働者の賃金等級に関して、人口約 4.6 万人のフライジング市と人口約 7.1 万人のバンベルク市に比し、人口約 27.8 万人のアウグスブルク市の方が高く格付ける傾向があった（資料 14～16）。

(3) 公務員人材確保のための手当

ア 労働市場手当

ミュンヘンに係る諸手当に見られる公務員の人材確保という観点を、正面から趣旨とする制度が、公勤務労働者の労働市場手当 (Arbeitsmarktzulage) である。この手当について VKA ((1)ア) は、2008 年 11 月 21 日の会員総会で、欠員の解消または高い専門能力をもつ職員の獲得のために、地方公共団体に必要が生じた個別の場合に、該当する賃金等級の 2 号俸の賃金の 20% までの額の手当を支給でき、当該手当については期限の設定および撤回が可能である旨を、決定した。これは、労働市場手当の創設を各州の KAV に授権する趣旨であり、州により手当を認める範囲が異なるようである。

バイエルン州の KAV は、2009 年に、IT 関係の人員、技師および医師の 3 分野に限り手当の支給を認めたが、2014 年 7 月 19 日の中央委員会の決定により、この制限を撤廃し、TVöD の全適用領域で会員の地方公共団体が労働市場手当を用いることを認めた。ミュンヘン市は、2014 年 10 月 15 日の行政・人事委員会の決定により、託児施設の教員に労働市場手当を適用することとしている。しかし、バイエルン州の KAV は、手当を支給する場合に昇給または昇級までという期限を付すことを推奨しており、ヒアリングした地方公共団体は、手当の効果に疑問を呈していた [アウグスブルク市、フライジング市]。加えて地方公共団体は、職務が同様でありながら手当の支給を受けない職員との間の不公平も問題視していた [バンベルク市、フライジング市]。就職先としての公務員の魅力は、短時間勤務の可能性 ((1)イ) など給与以外の要素にもあり、特に若い世代は、給与の高さよりワークライフバランス等の要素を重視する傾向が強い、との指摘もあった [アウグスブルク市]。労働市場手当は労働協約の価値を下げることになるため、労働組合はもちろん否定的な見解である [DGB]。

イ 官吏法上の手当

今回は実態調査までできなかったが、官吏法上も労働市場手当に対応する手当の制度が設けられている。バイエルン州官吏法 60 条は、「任務遂行力・競争力確保のための手当」として、特に専門的資質および労働市場の需給の状況に鑑みて、他の方法では必要性に応じて特定のポストに人を就けることができず、具体的なケースで人員の需要を満たすために必要な場合に、該当する給与等級における初号俸の基本給の 10% まで、かつ基本給と合わせて最終号俸の基本給まで、手当を支給できる旨を定めている。原則として手当は、1 年ごとに当初額の 20% ずつ減額されるが、手当が支給されなくなった時点で前記の要件が満たされていれば、再度の手当の支給も可能である。例外的に手当の支給期間を 3 年以内とすることもでき、また補足的に昇級の場合には手当を打ち切ることも定められる。勤務主による手当の総額は、当該勤務主の予算上見込まれる年間給与支出の 0.1% を超えてはならない。

細部の制度設計はそれぞれ異なるが、同様の趣旨の手当が、連邦官吏給与法 43 条（「人材獲得手当(Personalgewinnungszuschlag)」）や一部の州の官吏給与法（バーデン＝ヴュルテンベルク州法 75 条、ブランデンブルク州法 48 条、ヘッセン州法 54 条、ラインラント＝プファルツ州法 45 条、ザクセン州法 63 条）にも定められている。

(4) 業績給

ア 地方公共団体の公勤務労働者の業績給制度

最後に、今回の現地調査で地方公共団体が最も関心を示していた業績給について簡単に報告する。地方公共団体の公勤務労働者の業績給は、VKA による TVöD18 条に基づき、各使用者が、TVöD の適用される被用者に支払った前年の定例の月給総額の一定割合を、業績給 (Leistungsentgelt) の総額にする形で実施されている。2007 年の導入から割合を徐々に増やし 8% にすることを目標としており、2013 年からは 2% とされている。業績給には、①一般に目標に関する合意 (Zielvereinbarung)¹¹に基づき、原則として一時払いで支給され、分割して支給することもできる業績賞与 (Leistungsprämie)、②特定の経済的な成功により支払われる成功賞与 (Erfolgsprämie)、③期限付きで原則として毎月支払われる撤回可能な業績手当 (Leistungszulage) があるが、どの形態の業績給を採り組み合わせてもよい。業績の確認ないし評価は、①個々の職員または職員のグループと管理職との間で客観化可能な業績目標とその履行の条件とを自由意思で取り決める、「目標に関する合意」に示された目標の達成度によるか、②事務所で協定されたシステムに基づき、できる限り計測可能な基準、他の方法により客観化可能な基準、または任務に係る評価により、達成された業績を確認する「体系的業績評価」によって行われる。

業績給のシステムは、職員代表制により労使間において事務所単位で締結される協定により構築される。協定には次の事項が定められる。①業績給の導入手続。②目標に関する合意において認められる基準。③実効性・効率性の維持改善、特に複数の価

¹¹ 新公共管理（ドイツでいう新制御モデル (Neues Steuerungsmodell)）で用いられる手法。

値の向上（例えば、経済性、サービスの質、および顧客・市民指向性の改善）のための目標。④業績給の形態、体系的業績評価・任務に係る評価の方法および基準（計測でき、数量化でき、または他の方法で客観化できる基準）の選択。必要であれば業務分野、状況により目標達成度に応じて、多様になるように選択する。⑤業務の基礎に重大な変化がある場合の、目標に関する合意の適合化措置。⑥分配のための原則に関する合意。⑦使用できる財政規模の審査および配分。場合により、賃金の種類を振り替えて業績給とすることの制限。⑧業績評価の文書化および全体評価措置。

事務所における業績給システムの発展と恒常的な監視に関しては、事務所から使用者と職員協議会とが半数ずつメンバーを任命して構成される事務所委員会が関与する。事務所委員会は、システムおよびその適用の瑕疵に関し、書面により理由を示して行われた異議申立てに係る諮問も受ける。使用者は、事務所委員会の提案に基づき、個別事案で異議申立てに対し救済を行うか否か、およびどの範囲で救済を行うかを決定する。使用者は、提案に従わない場合には理由を提示しなければならない。システムおよびその構成部分に必要な修正も、事務所委員会が勧告する。

イ 実態

アの業績給の運用方法や業績給に対する考え方には、地方公共団体ごとに相当の開きがあるようである。フライジング市では、業績給のシステムは職場におけるコミュニケーションの手段として有効と見て、上司と部下が面談して目標設定シートと能力評価シートを作成し、ポイントを付けて計算システムで給与に反映している。他方、アウグスブルク市では、当初ポイント制にしていたが、現在は対象予算の70%は基本支給として、特に評価の低い職員を除き全職員に支給し、残り30%を管理職が特に高く評価した職員に支給している。また、バンベルク市は、全職員への基本支給と5段階のポイント制による支給とを組み合わせているが、職場にマイナスの効果をもたらすとして、業績給制度に対し懐疑的であった。

ウ 他の公勤務労働者および官吏の業績給

ドイツで業績給制度が最も実践されている（実践を強いられている）のは、以上に挙げた地方公共団体の公勤務労働者の領域である。連邦によるTVöD18条は、各勤務機関でTVöDの適用される被用者に支払った前年の定例の月給総額の1%までを、業績給の総額に「できる」と定めており、義務付けはしていない。業績給の実施方法は、「連邦被用者のための業績給に関する労働協約」に詳細に定められている。州の公勤務労働者について業績給を定めていたTV-L18条は、現在は削除されている¹²。

官吏について、連邦官吏給与法42a条は、前年の給与支出の総額の少なくとも0.3%を業績賞与および業績手当にあてるものとし、さらに、1年に勤務主のもとで付与される業績賞与および業績手当の総額は、当該勤務主のもとにおける官吏の総数の15%を超えてはならないとする。業績賞与は、一時払いで支給され、金額が当該官吏の給

¹² 報告書 68 頁以下。

与等級における初号俸の基本給を超えてはならない。業績手当は、期限を付し、業績が低下すると撤回するものとされるが、月ごとの金額が当該官吏の給与等級における初号俸の基本給の 7%を超えてはならない。さらに、同法 27 条 7 項は、継続的に優秀な業績をあげた官吏に一号俸上の基本給を支給する業績昇給を定めており、業績昇給の数も、対象となる官吏、つまり最終号俸に達していない官吏数の 15%を超えてはならないとするが、この業績昇給を使わない分だけ、業績賞与および業績手当の数が 15%を超えることも許される。

バイエルン州官吏給与法 66 条ないし 68 条は、業績昇給（最終号俸の官吏に最長 4 年間、最終号俸の基本給と直前号俸の基本給との差額を支給する制度が含まれる）と業績賞与（12 か月までの分割支給も認める）のための予算は、1 年あたり、同法の適用される当該勤務主のもとにおける官吏のために前年に支出した基本給総額の 1%以内とされる。州官吏については、警察と司法執行吏を除き、前年基本給総額の 0.2%、少なくとも 1,220 万ユーロを業績給にあてるものとされる。警察と司法執行吏の業績給総額については、1,220 万ユーロに達するまではその 10%に減額して計算される。しかし、州内の地方公共団体の官吏に関しては、ごく少数の地方公共団体しか業績給を利用していない [BBB]。他の州官吏給与法を見る限り、バイエルン州のように州官吏についてだけであっても一定規模の業績給の導入を（許容するだけでなく）義務付ける州は、例外のようである。

資 料 編

(第2部)

資料目次

【アメリカ】

資料 1	アメリカにおける現地調査概要	・・・169
資料 2	職種別地方公務員給与例 <カリフォルニア州内自治体>	・・・171
資料 3	職種別地方公務員給与例 <アリゾナ州内自治体>	・・・172
資料 4	アリゾナ自治体連合データ League of Arizona Cities and Towns 2014 Arizona League	・・・175

【フランス】

資料 5	フランスにおける現地調査概要	・・・190
資料 6	フランスにおける公務員の人数	・・・192
資料 7	フランス地方公共団体における公務員の人数	・・・193
資料 8	フランス地方公務員の職種別モデル給与例調査表	・・・194
資料 9	職種別地方公務員給与例 <ムラン市>	・・・195
資料 10	職種別地方公務員給与例 <ダンケルク市>	・・・196
資料 11	職種別地方公務員給与例 <リモージュ市>	・・・197

【ドイツ】

資料 12	ドイツにおける現地調査概要	・・・203
資料 13	職種別地方公務員給与例 <BBB>	・・・205
資料 14	職種別地方公務員給与例 <フライジング市>	・・・206
資料 15	職種別地方公務員給与例 <アウグスブルグ市>	・・・207
資料 16	職種別地方公務員給与例 <バンベルグ市>	・・・208

アメリカにおける現地調査概要

調査期間：平成26年11月17日（月）～11月21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。

■ 11月17日（月）

【セバストポール市】

Lawrence McLaughlin 氏 (City Manager/City Attorney)

Karen Cano 氏 (Administrative Services Director)

【ロナパーク市】

Darrin Jenkins 氏 (City Manager)

Don Schwartz 氏 (Assistant City Manager)

【バレホ市】

Craig Whittom 氏 (Assistant City Manager)

■ 11月18日（火）

【サクラメント市】

Kenneth Cosgrove 氏 (Human Resources Manager)

Kimberly Isaacs 氏 (Human Resources Manager)

【カリフォルニア州政府】

Pam Manwiller 氏 (Deputy Director, Labor Relations)

Jennifer Southmayd 氏 (Personnel Program Manager)

Desi Rodrigues 氏 (Benefits Program Manager)

Bryan Bruno 氏 (Program Manager)

Pat McConahay 氏 (Communications Director)

Jodi LeFebvre 氏 (Legislative Coordinator)

Susan Coats 氏 (Flex Elect Coordinator)

■ 11月19日（水）

【アラメダ郡】

Stephen Amano 氏 (Deputy Director, Human Resource Services)

Kai Mander 氏 (Principal Administrative Analyst)

Steve Manning 氏 (Chief Deputy Auditor)

Fred Tse 氏 (Devison Chief)

Kevin Hing 氏 (Chief Clerk Recorder)

【サンマテオ市】

Linda Spady 氏 (Human Resources Director)

■ 11月20日（木）

【ケーブクリーク町】

Robert Russell Weddigen 氏 (Finance Director)

【スコッツデール市】

Donna Brown 氏 (Human Resources Director)

Brent Stockwell 氏 (Strategic Initiatives Director)

Anna Henthorn 氏 (Accounting Manager)

【テンピ市】

Ken Jones 氏 (Deputy City Manager-Chief Financial Officer)

Lawrence LaVictoire 氏 (Employment Services Manager)

Renie Broderick 氏 (Internal Services Director)

■ 11月21日（金）

【フェニックス市】

Richard Gerrard 氏 (Deputy Director)

Cindy Bezaury 氏 (Assistant Human Resources Director)

Mary Kyle 氏 (Assistant Human Resources Director)

【アリゾナ州政府】

Travis Butchart 氏 (Classification/Compensation Analyst)

Breakdown of Total Wages and Benefits of Department Heads, 2013 ¹

Entity Name	Position	(Level of Higher Education)	Wages						Benefits					
			Regular Pay	Overtime Pay	Lump-Sum Pay	Other Pay	(Description of Other Pay — i.e. car allowances, meeting stipends, incentive pay, bonus pay, etc.)	Total Wages	(Salary Range)	Defined Benefit Plan	Employees Retirement Cost Covered	Deferred Comp Plan	Health Dental Vision	Total Retirement and Health Cost
City of Sebastopol, CA	Dir. Of Admin Services	BA, or 4-5 years related experience & education	104,997	0	3,977	695	4% Longevity Pay	109,669	95,184 – 115,692	17,077 2% @ 55	0	0	5,295	22,372
	Dir. Of Public Works	BA, or 4-5 years related experience & education	105,397	0	1,563	521	4% Longevity Pay	107,481	86,292 – 104,892	17,141 2% @ 55	0	0	18,065	35,206
City of Rohnert Park, CA	Dir. Of Finance	BA, MA Desirable	83,847	0	25,122	3,314	car allowance	112,283	108,084 – 131,376	20,543 2.7% @ 55	0	3,825	1,022	25,390
	Dir. Of HR ²	BA, MA Desirable	125,124	0	3,754	4,507	car allowance	133,385	131,376 – 133,385	31,969 2% @ 62	0	0	7,080	39,049
	Dir. Of Public Works & Community Services	BA, MA Desirable	129,939	0	1,561	4,435	car allowance	135,935	112,200 – 136,368	31,800 2.7% @ 55	0	900	11,633	44,333
	Dir. Of Finance		162,207	0	0	0		162,207	134,664 – 163,685	45,119 2.7% @ 55	0	0	5,504	50,623
City of Vallejo, CA	Dir. Of HR		122,358	0	0	2,896		125,254	123,842 – 150,531	33,295 2.7% @ 55	0	0	4,915	38,210
	Dir. Of Public Works		165,325	0	0	3,708		169,033	136,014 – 165,325	45,571 2.7% @ 55	0	0	5,504	51,075
City of Sacramento, CA	Dir. Of Finance	BA, MA Desirable	143,502	0	1,554	8,750	Car, Tech	153,806	117,312 – 175,981	20,770 2% @ 55	0	6,167	0	26,937
	Dir. Of HR	BA, MA Desirable	141,952	0	6,023	6,350	Car, Tech	154,325	119,213 – 178,819	22,005 2% @ 55	0	6,540	10,200	38,745
	Dir. Of Parks & Rec	BA, MA Desirable	143,134	0	1,200	5,150	Car	149,484	117,312 – 175,981	22,757 2% @ 55	0	6,763	10,200	39,720
	Dir. Of Public Works	BA, MA Desirable	165,544	0	8,156	6,350	Car, Tech	180,050	125,396 – 188,094	24,082 2% @ 55	0	7,148	7,344	38,574
	Dir. Of Finance ³	N/A	153,462	0	0	175	N/A	153,637	156,840 – 180,250	33,047 2% @ 55	0	0	13,424	46,471
	Dir. Of HR	N/A	136,786	0	12,172	0	N/A	148,958	142,965 – 154,615	29,661 2% @ 55	0	0	13,424	43,085
State of California ⁵	Dir. Of Parks & Rec	N/A	147,626	0	0	0	N/A	147,626	142,965 – 154,615	0	0	0	2,872	2,872
	Dir. Of Transportation	N/A	166,761	0	0	0	N/A	166,761	180,250 – 180,250	35,658 2% @ 55	0	0	17,396	53,055
Alameda County, CA	Auditor/Controller	BA	184,870	0	0	76,127		260,997	184,870 – 159,203 – 207,854	68,837 2.61% @ 62	0	45,950	15,130	129,917
	Dir. Of Public Works	BA	196,001	0	11,437	8,173		215,611	159,203 – 207,854	54,997 2.43% @ 65	0	32,601	19,944	107,542
City of San Mateo, CA	Dir. Of Finance		183,377	0	0	4,500	Auto allowance	187,877	0 – 206,232	28,902 2% @ 55	0	2,136	18,118	49,156
	Dir. Of HR		160,733	0	0	13,816	Auto allowance, salary differential	174,549	0 – 190,258	27,996 2% @ 55	0	1,970	22,288	52,254
							Holiday worked pay, vacation buyback, auto allowance, excess medical							
	Dir. Of Parks & Rec		173,671	683	710	5,066		180,130	0 – 184,725	25,887 2% @ 55	0	3,604	9,781	39,272
	Dir. Of Public Works (Interim) ⁴		191,234	0	0	4,500	Auto allowance	195,734		28,685 2% @ 55	0	2,869	18,118	20,987

Sources: City of Sebastopol, City of Rohnert Park, City of Vallejo, City of Sacramento, California Department of Human Resources, Alameda County, City of San Mateo, & California State Controller's Office
CA State Controller's Office: Governmental Compensation in CA

¹ The sources of this chart's data are a combination of the California State Controller's Office, and various cities, counties, and state departments.

² The information not provided by the State Controller's Office was obtained directly from the entities through in-person meetings.

³ Since the Dir. Of HR position was only created in 2014, the data was obtained from the City of Rohnert Park instead of the State Controller's website.

⁴ As there were two positions for Director of Finance listed in the data from the State Controller's website, the Total Wages closest to the given salary range was chosen to be included in this chart.

⁵ Because the Dir. Of Public Works only worked on an interim basis, this data is irregular and was obtained from the City of San Mateo instead of the State Controller's website.

Figures were rounded to the nearest whole dollar.

Breakdown of Total Wages and Benefits of Department Heads, 2013

Entity Name	Position	Academic background	Gross salary (annual amount)	Breakdown						Breakdown of Benefits		
				(1) Wages	Breakdown of wages			(2) Benefits	Pension	Health insurance	Other	Other
					Regular Pay	Allowance	Major breakdown of allowance					
Town of Cave Creek, AZ	Dir. of Finance	college graduate	\$107,073.62	\$81,673.00	\$81,673.00	\$0.00	\$0.00	\$25,400.62	\$10,198.83	\$14,824.00	\$377.79	
	Dir. of Public Works	college graduate	\$152,919.16	\$117,127.48	\$117,127.48	\$0.00	\$0.00	\$35,791.68	\$14,625.26	\$18,295.06	\$2,871.36	
	Aviation Director	college graduate	\$144,206.40					\$36,444.37	\$16,554.89	\$15,089.36	\$4,800.12	
	Chief Information Officer	college graduate	\$152,609.60					\$37,052.86	\$17,519.58	\$11,083.28	\$8,450.00	
	City Attorney	college graduate	\$195,707.20					\$27,999.99	\$22,467.19	\$5,532.80		
	City Auditor	college graduate	\$142,147.20					\$21,906.42	\$16,318.50	\$5,587.92		
	City Clerk	college graduate	\$141,627.20					\$27,327.52	\$16,258.80	\$11,068.72		
	City Judge	college graduate	\$164,819.20					\$34,425.56	\$18,921.24	\$15,504.32		
	City Manager	college graduate	\$211,161.60					\$29,904.93	\$24,241.35	\$5,663.58		
	City Treasurer	college graduate	\$144,206.40					\$22,177.39	\$16,554.89	\$5,622.50		
City of Scottsdale, AZ	Communications & Public Affairs Director	college graduate	\$133,806.40					\$35,236.15	\$15,360.97	\$15,074.54	\$4,800.64	
	Community Services Director	college graduate	\$158,641.60					\$37,723.43	\$18,212.06	\$15,496.26	\$4,015.11	
	Economic Development Director	college graduate	\$144,206.40					\$21,846.67	\$16,554.89	\$5,291.78		
	Fire Chief	college graduate	\$158,704.00					\$23,828.46	\$18,219.22	\$5,609.24		
	Government Relations Director	college graduate	\$130,416.00					\$15,145.44	\$14,971.76	\$173.68		
	Human Resources Director	college graduate	\$130,000.00					\$29,838.38	\$14,924.00	\$14,914.38		
	Planning & Development Director	college graduate	\$145,246.40					\$26,085.77	\$16,674.29	\$9,411.48		
	Police Chief	college graduate	\$175,052.80					\$72,199.14	\$49,679.98	\$11,113.96	\$11,405.20	
	Public Works Director	college graduate	\$159,889.60					\$33,852.89	\$18,355.33	\$15,497.56		
	Purchasing Director	college graduate	\$102,232.00					\$17,271.11	\$11,736.23	\$5,534.88		
	Tourism & Events Director	college graduate	\$145,620.80					\$39,845.83	\$16,717.27	\$15,378.48	\$7,750.08	
	Transportation Director	college graduate	\$118,456.00					\$18,790.95	\$13,598.75	\$5,192.20		
	Water Resources Director	college graduate	\$154,648.00					\$33,244.65	\$17,753.59	\$15,491.06		

Breakdown of Total Wages and Benefits of Department Heads, 2013

Entity Name	Position	Academic background	Gross salary (annual amount)	Breakdown										
				(1) Wages	Breakdown of wages					(2) Benefits	Breakdown of Benefits			
					Regular Pay	Allowance	Major breakdown of allowance				Other	Pension	Health insurance	Other
City of Tempe, AZ	Deputy Internal Svcs Director – Finance	college graduate	\$176,286.47	\$148,823.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$27,463.47	\$17,263.47	\$10,200.00	\$0.00		
	Deputy Internal Svcs Director – Human Resources	college graduate	\$164,155.55	\$137,953.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$26,202.55	\$16,002.55	\$10,200.00	\$0.00		
	Deputy Community Relations Director – Recreation	college graduate	\$126,261.77	\$103,998.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$22,263.77	\$12,063.77	\$10,200.00	\$0.00		
	Parks Manager	college graduate	\$135,301.37	\$112,098.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$23,203.37	\$13,003.37	\$10,200.00	\$0.00		
	Public Works Director	college graduate	\$198,357.60	\$162,600.00	\$6,000.00	additional \$500 per month toward either salary or deferred compensation	\$0.00	\$0.00	\$29,757.60	\$19,557.60	\$10,200.00	\$0.00		
	Arts & Culture Administrator			\$110,000.80	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$36,576.26	\$19,096.14		\$17,480.12		
	Asst City Manager (NC)			\$234,998.00	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$76,775.36	\$40,795.65		\$35,979.70		
	Aviation Director (NC)			\$200,287.00	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$85,240.43	\$34,769.82		\$50,470.60		
	Budget & Research Director(NC)			\$137,452.64	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$58,875.13	\$23,861.78		\$35,013.35		
	Chief Financial Officer (NC)			\$167,943.36	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$71,669.03	\$29,154.97		\$42,514.07		
City of Phoenix, AZ	Chief Information Officer(NC)			\$177,415.68	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$75,643.62	\$30,799.36		\$44,844.26		
	Chief Presiding Judge (NC)			\$177,199.36	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$75,552.85	\$30,761.81		\$44,791.04		
	Chief Sustainability Off (NC)			\$135,000.32	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$44,616.10	\$23,436.06		\$21,180.05		
	City Attorney (NC)			\$168,215.84	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$71,783.37	\$29,202.27		\$42,581.10		
	City Auditor (NC)			\$135,900.96	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$58,224.04	\$23,592.41		\$34,631.64		
	City Clerk (NC)			\$148,534.88	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$63,525.24	\$25,785.66		\$37,739.58		
	City Librarian (NC)			\$132,489.76	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$56,792.70	\$23,000.22		\$33,792.48		
	City Manager (NC)			\$314,999.36	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$133,373.73	\$54,683.89		\$78,689.84		
	Community & Econ Dev Dir (NC)			\$156,249.60	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$66,762.33	\$27,124.93		\$39,637.40		
	Convention Center Dir (NC)			\$152,258.08	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$65,087.49	\$26,432.00		\$38,655.49		
City of Phoenix, AZ	Deputy City Manager (NC)			\$172,596.84	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$73,621.63	\$29,962.81		\$43,658.82		
	Equal Opportunity Dir (NC)			\$178,364.16	\$5,220.00	\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month		\$76,041.60	\$30,964.02		\$45,077.58		

Breakdown of Total Wages and Benefits of Department Heads, 2013

Entity Name	Position	Academic background	Gross salary (annual amount)	Breakdown									
				(1) Wages	Breakdown of wages				(2) Benefits	Breakdown of Benefits			
					Regular Pay	Allowance	Major breakdown of allowance			Other	Pension	Health insurance	Other
City of Phoenix, AZ	Fire Chief (NC)			\$162,608.16		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$89,675.10	\$28,228.78		\$61,446.32
	Housing Director (NC)			\$141,793.60		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$60,696.59	\$24,615.37		\$36,081.23
	Human Resources Director (NC)			\$138,600.80		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$59,356.90	\$24,061.10		\$35,295.80
	Human Services Director (NC)			\$126,083.36		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$54,104.58	\$21,888.07		\$32,216.51
	Intergovern Affairs Coord (NC)			\$121,291.04		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$52,093.72	\$21,056.12		\$31,037.60
	Municipal Court Exec Officer			\$110,007.04		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$47,358.95	\$19,097.22		\$28,261.73
	Neighborhood Services Dir (NC)			\$130,869.44		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$56,112.82	\$22,718.93		\$33,393.88
	Parks & Recreation Dir (NC)			\$153,736.96		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$65,708.03	\$26,688.74		\$39,019.29
	Planning & Dev Dir (NC)			\$137,812.48		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$59,026.12	\$23,924.25		\$35,101.87
	Police Chief (NC)			\$193,799.84		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$107,751.15	\$33,643.65		\$74,107.50
	Public Information Dir (NC)			\$146,598.40		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$62,712.69	\$25,449.48		\$37,263.21
	Public Transit Director (NC)			\$140,302.24		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$60,070.82	\$24,356.47		\$35,714.35
	Public Works Director (NC)			\$158,392.00		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$67,661.28	\$27,496.85		\$40,164.43
	Retirement Program Adm			\$119,839.20		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$39,740.29	\$20,804.09		\$18,936.20
	Street Transportation Dir (NC)			\$126,000.16		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$54,069.67	\$21,873.63		\$32,196.04
	Water Services Director (NC)			\$170,000.48		\$5,220.00	Vehicle Allowance \$500 per month			\$72,532.20	\$29,512.08		\$43,020.12

2014

LOCAL GOVERNMENT

SALARY & BENEFIT SURVEY



TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	1	
PART I - CITIES AND TOWNS		
Statistical Analysis.....	2	
Populations.....	3	
Supervisory and Administrative Positions	4	
Benchmark Positions.....	12	
Selected City/Town Positions	24	
Salary Scale/Pay Increases.....	26	
Schedule/Number of Personnel.....	28	
Paid Vacation Policies	32	
Sick Leave Policies.....	34	
Group Insurance.....	36	
Miscellaneous Benefits: Holidays; Uniform Policy; Mileage Allowance; Tuition Reimbursement.....	40	
PART II - COUNTIES		
Supervisory and Administrative Positions	44	
Benchmark Positions.....	49	
Chief Deputies	60	
Sheriff Info	61	
Personnel Information	62	
Vacation & Sick Leave.....	63	
Job Classification & Compensation Policies.....	64	
County Work Force.....	65	
Health Insurance	66	
Extra Medical Benefits.....	67	
PART III - BENCHMARK JOB DESCRIPTIONS		68

POPULATION OF ARIZONA CITIES AND TOWNS*

APACHE JUNCTION	35,840	NOGALES	20,837
AVONDALE	76,238	ORO VALLEY	41,011
BENSON	5,105	PAGE	7,247
BISBEE	5,575	PARADISE VALLEY	12,820
BUCKEYE	50,876	PARKER	3,083
BULLHEAD CITY	39,540	PATAGONIA	913
CAMP VERDE	10,873	PAYSON	15,301
CAREFREE	3,363	PEORIA	154,065
CASA GRANDE	48,571	PHOENIX	1,445,632
CAVE CREEK	5,015	PIMA	2,387
CHANDLER	236,123	PINETOP-LAKESIDE	4,282
CHINO VALLEY	10,817	PRESCOTT	39,843
CLARKDALE	4,097	PRESCOTT VALLEY	38,822
CLIFTON	3,311	QUARTZSITE	3,677
COLORADO CITY	4,821	QUEEN CREEK	26,361
COOLIDGE	11,825	SAFFORD	9,566
COTTONWOOD	11,265	SAHUARITA	25,259
DEWEY-HUMBOLDT	3,894	SAN LUIS	25,505
DOUGLAS	17,378	SCOTTSDALE	217,385
DUNCAN	696	SEDONA	10,031
EAGAR	4,885	SHOW LOW	10,660
EL MIRAGE	31,797	SIERRA VISTA	43,888
ELOY	16,631	SNOWFLAKE	5,590
FLAGSTAFF	65,870	SOMERTON	14,287
FLORENCE	25,536	SOUTH TUCSON	5,652
FOUNTAIN HILLS	22,489	SPRINGERVILLE	1,961
FREDONIA	1,314	ST. JOHNS	3,480
GILA BEND	1,922	STAR VALLEY	2,310
GILBERT	208,453	SUPERIOR	2,837
GLENDALE	226,721	SURPRISE	117,517
GLOBE	7,532	TAYLOR	4,112
GOODYEAR	65,275	TEMPE	161,719
GUADALUPE	5,523	THATCHER	4,865
HAYDEN	662	TOLLESON	6,545
HOLBROOK	5,053	TOMBSTONE	1,380
HUACHUCA CITY	1,853	TUCSON	520,116
JEROME	444	TUSAYAN*	558
KEARNY	1,950	WELLTON	2,882
KINGMAN	28,068	WICKENBURG	6,363
LAKE HAVASU CITY	52,527	WILCOX	3,757
LITCHFIELD PARK	5,476	WILLIAMS	3,023
MAMMOTH	1,426	WINKELMAN	353
MARANA	34,961	WINSLOW	9,655
MARICOPA	43,482	YOUNGTOWN	6,156
MESA	439,041	YUMA	93,064
MIAMI	1,837		

*2010 Census Figures

SUPERVISORY AND ADMINISTRATIVE POSITIONS

POPULATION (2010 Census Figure)		CITY/TOWN	MAYOR	COUNCIL	MANAGER	CLERK	POLICE CHIEF	FIRE CHIEF
OVER 50,000	1,445,632	PHOENIX	88,000	61,600	Vac (315000-425000)	148,535 (93246-158517)	193,800 (125110-212684)	188,188 (119086-202448)
	520,116	TUCSON	42,000	24,000	202,000		161,595 (138819-180204)	156,270 (135999-176842)
	439,041	MESA	38,002	19,032	210,000	127,004	174,636 (129750-174636)	166,316 (123573-166316)
	236,123	CHANDLER	38,202	21,223	193,417	Contract		174,937 (124956-174937)
	226,721	GLENDALE	48,000	34,000	199,000	112,317	Vac (124798-183677)	161,839 (114798-183677)
	217,385	SCOTTSDALE	36,000	18,000	205,005	137,509	178,277 (132226-191714)	149,885 (119933-173888)
	208,453	GILBERT	37,822	21,012	189,625	Contract		156,328 (115799-196858)
	161,719	TEMPE	55,496	27,747	175,000 (155634-210105)	135,042 (100031-170053)	174,718 (129420-174718)	159,649 (126264-170457)
	154,065	PEORIA	30,277	20,185	189,113	113,245 (97617-146425)	157,578 (120273-180410)	150,075 (120273-180410)
	117,517	SURPRISE	34,017	20,242	189,070	Contract		138,265 (98480-167414)
	93,064	YUMA	12,000	3,600	133,105 (126691-177367)	70,043 (65042-91060)	118,320 (91903-135100)	124,549 (91903-135100)
	76,238	AVONDALE	17,000	8,500	189,399	90,187 (77585-112499)	135,017 (98970-143507)	135,521 (98970-143507)
	65,275	FLAGSTAFF	36,000	24,000	176,474 (119364-190963)	93,437 (75066-113399)	129,447 (82281-148511)	129,447 (87674-160777)
	65,275	GOODYEAR	23,000	9,200	179,475	Contract		113,315 (110015-163318)
	52,527	LAKE HAVASU CITY	11,400	7,800	154,875	Contract		122,054 (106662-159869)
	50,876	BUCKEYE	21,000	14,400	169,125	Contract		146,594 (101578-165460)
		Average Salary	35,514	20,909	183,646	111,622	153,291	148,327
10,000 TO 49,999	48,571	CASA GRANDE	15,191	8,438	194,374 (141073-194374)	79,411 (79411-109725)	141,073 (104793-144311)	141,073 (102388-141073)
	43,888	SIERRA VISTA	12,000	9,000	137,904	Contract		112,798 (90154-135198)
	43,482	MARICOPA	15,000	12,000	163,968 (131373-181099)	94,585 (84684-116738)	128,703 (93364-128703)	98,335 (93364-128703)
	41,011	ORO VALLEY	12,740	10,058	159,539 (127632-191447)	87,125 (83876-125814)	131,104 (97271-145906)	
	39,843	PRESCOTT	9,000	6,000	145,600	82,992	129,001	114,982
	39,540	BULLHEAD CITY	12,000	9,000	150,858	Contract		
	38,822	PRESCOTT VALLEY	12,600	8,400	139,089 (126326-176856)	82,700 (73378-102730)	Contract	
	35,840	APACHE JUNCTION	12,000	9,600	122,623	Contract		
	34,961	MARANA	21,000	16,404	175,000	Contract		
	31,797	EL MIRAGE	26,760	14,040	160,430	Contract		
	28,068	KINGMAN	9,600	6,000	Vacant	78,998 (78992-118488)	121,950 (90051-135078)	104,145 (90051-135078)
	26,361	QUEEN CREEK	18,000	10,800	178,115 (1)	94,128 (77369-116344)	110,100 (82998-114681)	102,932 (82998-114681)
					Also Deputy Town Manager		116,000 (110015-163797)	116,000 (110015-163797)
	25,536	FLORENCE	7,800	5,400	125,000	Contract		
	25,505	SAN LUIS	12,000	6,000	128,752	52,145 (58700-93768)	90,737 (78945-126107)	89,000 (75141-120031)
	25,259	SAHUARITA	9,600	6,000	133,000 (122998-166410)	75,000 (73232-99078)	94,994 (96086-129999)	83,595
	22,489	FOUNTAIN HILLS	7,200	4,800	135,000	Contract		
	20,837	NOGALES	600	300	130,289	81,272 (58419-83078)	86,451 (71667-100403)	83,937 (69919-97954)
	17,378	DOUGLAS	3,900	2,600	128,398	Contract		
	16,631	ELOY	7,800	5,400	140,000 (114644-155106)	71,000	Vac (78291-110165)	84,309 (62914-88525)
	15,301	PAYSON	10,800	6,000	125,000	Contract		
	14,287	SOMERTON	8,400	6,000	81,500	Contract		
	12,820	PARADISE VALLEY	0	0	181,404	Manager		
	11,825	COOLIDGE	2,400	1,200	131,876 (109977-164965)	84,862 (59598-88614)	137,012 (104050-159687)	52,620 (2)
	11,285	COTTONWOOD	9,000	6,000	146,415	Contract		
	10,873	CAMP VERDE	4,200	1,800	109,429 (103864-158042)	98,498	105,594 (88061-132092)	71,076
	10,817	CHINO VALLEY	2,400	1,200	135,229	Contract		
	10,660	SHOW LOW	9,600	6,000	124,812 (104795-146714)	68,515 (62071-81443)	91,708 (91708-120328)	98,920 (87024-128241)
	10,031	SEDONA	7,800	5,400	174,535	79,568 (62394-87351)	Vac (88161-123425)	
		Average Salary	9,088	6,566	142,894	66,894 (64440-92923)	107,354 (85569-116912)	96,694
						79,331	114,007	

POPULATION

(2010 Census Figure)

		CITY/TOWN	MAYOR	COUNCIL	MANAGER	CLERK	POLICE CHIEF	FIRE CHIEF
5,000 TO 9,999								
9,655	WINSLOW	4,800	2,400	122,953	Vacant	59,536 (59536-90592)	102,496 (80070-121836)	72,539 (72539-110377)
9,566	SAFFORD	12,000	7,200	122,953		75,057 (67822-93981)	114,468 (95187-132148)	24,600 PT
7,532	GLOBE	6,000	3,600	106,995	(83845-125767)	50,307 (34936-50307)	73,008 (55897-76858)	73,363 (54801-75351)
7,247	PAGE	9,600	7,200	124,087		49,000		72,000
6,545	TOLLESON	12,960	7,200	156,965	(118643-189841)	110,872 (84448-135137)	134,057 (94598-151340)	126,788 (94598-151340)
6,363	WICKENBURG	4,800	2,400	98,000	Contract	69,430 (56001-84002)	83,221 (56001-84002)	66,726 (56001-84002)
6,156	YOUNGTOWN	12,000	6,000	90,000	Contract	60,000 (41000-80000)	56,000 (41000-80000)	
5,652	SOUTH TUCSON	4,800	4,800	86,688		49,920	63,136	
5,590	SNOWFLAKE	4,800	2,400	95,410		44,138	63,710	53,518
5,575	BISBEE	4,800	2,400	100,526		44,387	77,979	44,700 Contract
5,523	GUADALUPE**	3,600	2,400	62,993		44,123		70,936
5,476	LITCHFIELD PARK	0	0	136,553	(82376-128506)	82,135 (51607-71734)		
5,105	BENSON	4,800	2,400	80,241	Interim (89890-134835)	54,640 (52214-78321)	72,100 (66838-100257)	68,531 (52214-78321)
5,053	HOLBROOK	2,400	1,200	91,000	(66232-109281)	61,706 (38472-63477)	69,000 (50478-83288)	
5,015	CAVE CREEK	0	0	123,230	Contract	98,080 (61120-120625)		
Average Salary		5,824	3,440	105,403		63,555	82,652	72,122
2,000 TO 4,999								
4,885	EAGAR	4,800	1,200	112,500	(1)	57,304 (1)	64,932 (1)	50,734 (1)
4,865	THATCHER	6,600	5,400	104,000		66,076 (46764-66076)	82,226 (62668-88549)	
4,821	COLORADO CITY	33,780	900	61,200		45,785	54,000	
4,282	PINETOP-LAKESIDE	5,700	3,000	78,000	Vac (80000-100000)	56,571 (48864-73296)	84,460 (70770-106155)	68,369
4,112	TAYLOR	4,800	2,400	90,864	Contract	46,446		
4,097	CLARKDALE	4,800	9,600	90,864	Contract	34,684 (5)	74,796 (1)	
3,894	DEWEY-HUMBOLDT	0	0	71,610	(52612-73656)	54,262 (43843-61380)		
3,757	WILLCOX	4,800	2,400	95,000	Contract	38,778 (38778-54600)	71,972 (47154-71972)	
3,677	QUARTZSITE	6,000	4,800	96,356	Contract	53,588 (38709-76190)	86,986 Contract	53,500 Contract
3,480	ST. JOHNS	0	0	97,318	(1)	75,000 (1)	Contract	Contract
3,363	CAREFREE	0	0	75,000		52,000	52,000	2,400 Volunteer
3,311	CLIFTON	3,600	2,400	115,001	(84111-128847)	56,238 (44606-63027)	104,148 (69168-104148)	
3,083	PARKER	5,100	2,700	99,000	(90000-105000)	60,000 (50000-65000)	101,150 (82000-105000)	Volunteer
3,023	WILLIAMS	6,000	4,800	70,000	(61000-70500)	59,251		14,714
2,882	WELLTON	4,200	3,000	70,000	NOT AVAILABLE			
2,837	SUPERIOR	600	600	47,500	NOT AVAILABLE			Volunteer
2,387	PIMA**							
2,310	STAR VALLEY				NOT AVAILABLE			
Average Salary		5,674	2,700	86,668		51,731	73,118	37,943
UNDER 2,000								
1,961	SPRINGERVILLE	5,400	3,000	87,568		63,876	66,019	1,200 Contract
1,950	KEARNY	0	0	78,000		45,000	69,376	
1,922	GILA BEND	6,000	3,000	110,716		84,657		17,322
1,853	HUACHUCA CITY				NOT AVAILABLE			
1,837	MIAMI	1,800	1,000	80,000	NOT AVAILABLE	51,168	55,000	
1,426	MAMMOTH				NOT AVAILABLE			
1,380	TOMBSTONE	3,000	1,800			48,235 (1)	44,795 (1)	10,600 (1)
1,314	FREDONIA	6,000	720		Clerk	47,311 (1)	47,392 (1)	Volunteer
913	PATAGONIA	600	300	60,000		37,440	49,920	
696	DUNCAN**	1,200	600	37,752		52,700		3,000
662	HAYDEN	0	0	74,500		50,000 (45000-55000)	49,350 (2)	
558	TUSAYAN	4,800	3,600	95,000	(90000-105000) (1)	48,276		41,769
444	JEROME	0	0	63,152	Manager			
353	WINKELMAN	0	0			42,000		
Average Salary		2,400	1,168	78,083		52,239	53,766	14,778

** Please Note: Duncan, Guadalupe and Pima, figures are from the 2013 Salary Survey

SUPERVISORY & ADMINISTRATIVE POSITIONS

POPULATION (2010 Census Figure)	CITY/TOWN	PARKS & RECREATION DIRECTOR	HUMAN RESOURCES DIRECTOR	COMMUNITY DEVELOPMENT DIRECTOR	LIBRARY DIRECTOR	DEPUTY CLERK
OVER 50,000	1,445,632 PHOENIX	139,443 (108118-183810)	Vac (97947-166525)	152,258 (102918-174970)	132,490 (93246-158517)	100,263 (71864-114982) (3)
	520,116 TUCSON	128,190 (80995-136074)	128,773 (80995-136074)	112,715 (80995-136074)		90,501 (72405-121638)
	439,041 MESA	139,235 (126113-150862)	130,312 (112070-150862)		123,011 (96824-130312)	92,976 (69076-92976)
	236,123 CHANDLER	163,493 (116781-163493)	152,796 (109141-152796)		128,721 (91930-128721)	
	226,721 GLENDALE	143,446 (99166-158666)	136,500 (94445-151111)		96,200 (73999-118400)	77,831 (57981-92769)
	217,385 SCOTTSDALE	118,872 (114213-165610)	146,890 (119933-173888)	158,101 (123923-182582)	103,667 (85238-123594)	73,653 (70117-101670)
	208,453 GILBERT	141,794 (105033-178556)	141,794 (105033-178556)	148,884 (110285-187484)		74,683 (57448-91917)
	161,719 TEMPE		146,002 (111600-150660)	140,000 (117249-158286)		76,310 (60783-82049)
	154,065 PEORIA	139,725 (108354-162532)	141,795 (108354-162532)	140,190 (108354-162532)		67,771 (63839-94319)
	117,517 SURPRISE	132,947 (98480-167414)	132,946 (98480-167414)			62,937 (52623-68410)
	93,064 YUMA	123,064 (91248-132311)	105,104 (85342-125453)	112,303 (87476-128590)	80,105 (71550-103748)	44,939 (35960-52862)
	76,238 AVONDALE		129,791 (91248-132311)			
	65,870 FLAGSTAFF		98,395 (87674-160777)	145,111 (87674-160777)	85,452 (75066-113399)	51,402 (51402-74508)
	65,275 GOODYEAR	116,148 (110015-163318)	126,960 (110015-163318)	125,079 (110015-163318)		68,887 (66881-99285)
	52,527 LAKE HAVASU CITY		102,378 (78166-117250)	111,571 (106662-159862)		
	50,876 BUCKEYE	135,800 (83370-135800)	128,222 (83370-135800)	Vac (101578-165460)		58,898 (50878-82875)
	Average Salary	135,180	129,911	134,621	107,092	72,389
10,000 TO 49,999	48,571 CASA GRANDE	104,793 (89099-123108)	114,871 (93399-128818)	100,090 (91249-125929)	69,240 (67681-93399)	46,800 (46800-64591)
	43,888 SIERRA VISTA	95,326 (81765-122624)	94,869 (74144-111228)	87,672 (81765-122624)		39,291 (35681-53500)
	43,482 MARICOPA		104,592 (93364-128703)	99,750 (93364-128703)		49,513 (47155-65004)
	41,011 ORO VALLEY	91,000 (83876-125814)	89,000 (85975-128962)	Public Works Dir		58,425 (45249-67873)
	39,843 PRESCOTT	88,545	85,009	115,169	79,996 (68905-96467)	40,019 (40019-57436)
	39,540 BULLHEAD CITY		82,992 (69818-106237)			35,609 (35609-52873)
	38,822 PRESCOTT VALLEY	90,084 (80996-113394)	87,006 (80996-113394)	107,723 (89405-125167)	94,432 (71588-100224)	40,568 (40568-56796)
	35,840 APACHE JUNCTION		111,457 (98233-137526)	Vac (98233-137526)	100,688 (100688-140964)	59,852 (44575-62405)
	34,961 MARANA	92,307	95,717	92,307		
	31,797 EL MIRAGE		103,000 (78992-118488)			Vac (41500-56147)
	28,068 KINGMAN	82,998 (82998-114681)	97,995 (82998-114681)	98,598 (82998-114681)		38,022 (38022-53501)
	26,361 QUEEN CREEK		105,718 (90159-141081)	112,000 (90159-141081)		
	25,536 FLORENCE	70,116 (68074-108742)	88,725 (64794-103502)	88,312 (69776-111460)	68,000 (57268-91481)	51,022 (37434-57939)
	25,505 SAN LUIS	63,460		64,000		45,510
	25,259 SAHUARITA	89,805 (78862-106696)	84,067 (80834-109364)			
	22,489 FOUNTAIN HILLS	102,785 (72277-102785)	95,618 (68082-96819)	103,835 (82044-116675)		
	20,837 NOGALES	68,890 (57989-72834)	66,737 (55986-78434)	86,500 (77178-92650)	57,641 (51989-72834)	27,593 (23591-32244) (5)
	17,378 DOUGLAS		89,315 (63475-89315)		Vac (52755-74231)	
	16,631 ELOY	96,693 (68257-87898)		90,000 (75343-101935)	72,312 (64968-87898)	62,965 (56022-75794)
	15,301 PAYSON	78,405 (69693-104539)		Vac (69693-104539)	57,200 (57200-85800)	45,468 (34907-52361)
	14,287 SOMERTON	54,810	37,107	54,810		
	12,820 PARADISE VALLEY		84,184 (69952-101367)	117,407 (89206-136880)		
	11,825 COOLIDGE	77,391 (68793-103190)	Vac (68793-103190)	95,735 (79779-119669)		
	11,265 COTTONWOOD		72,839 (68185-100480)	71,597 (68846-91138)	69,765 (58901-86798)	39,486 (37968-55951)
	10,873 CAMP VERDE	38,563 (35044-53324)		73,819 (69966-106461)	61,797 (57424-87377)	45,406 (35044-53324)
	10,817 CHINO VALLEY				77,519 (62071-81443)	
	10,660 SHOW LOW			99,588 (74167-103833)		51,168 (44158-61821)
	10,031 SEDONA	65,536	73,687 (64440-92923)	106,161 (85569-116912)		45,427 (37787-54488)
	Average Salary	80,639	88,786	93,254	73,508	45,675

POPULATION (2010 Census Figure)	CITY/TOWN	PARKS & RECREATION		HUMAN RESOURCES		COMMUNITY DEVELOPMENT		LIBRARY DIRECTOR	DEPUTY CLERK
		DIRECTOR		DIRECTOR		DIRECTOR			
5,000 TO 9,999	9,655 WINSLOW			62,550 (62550-95178)		67,360 (67360-102496)		58,084 (48864-74353)	
	9,566 SAFFORD			Contract (74701-103575)		80,325 (80325-111419)		67,822 (67822-85262)	44,071 (41011-56586)
	7,532 GLOBE					34,680		40,293 (38977-58465)	28,047 (21819-34237)
	7,247 PAGE	60,112		41,600				41,519	33,132
	6,545 TOLLESON			110,872 (84448-135137)					54,705 (64708-100256)
	6,363 WICKENBURG	60,008 (56001-84002)		Manager		64,210 (56001-84002)			26,458 (26047-39070) (2)
	6,156 YOUNGTOWN					55,000 (41000-80000)		48,000 (41000-80000)	38,720 (28600-60000)
	5,652 SOUTH TUCSON								
	5,590 SNOWFLAKE	61,880						51,605	
	5,575 BISBEE			50,000				53,560	29,120
	5,523 GUADALUPE**					54,007			
	5,476 LITCHFIELD PARK	102,850 (73599-110399)		71,825 (51607-71734)					49,600 (38818-51629)
	5,105 BENSON	Vacant		Vacant				47,112 (40789-61184)	37,117 (33478-50217)
	5,053 HOLBROOK	46,536 (34003-56105)		55,376 (38472-63478)		34,000 (30054-49589)		47,567 (34003-56105)	
	5,015 CAVE CREEK								Vacant
	Average Salary	66,277		65,371		55,655		50,618	37,886
2,000 TO 4,999	4,885 EAGAR	Clerk		Manager/Clerk		Public Works Dir.			30,160 (24766-30122)
	4,865 THATCHER					97,625 (69092-97625)			
	4,821 COLORADO CITY								
	4,282 PINETOP-LAKESIDE	65,348 (48864-73296)				72,893 (70770-105155)		53,045 (48864-73296)	34,019 (29093-43640)
	4,112 TAYLOR								
	4,097 CLARKDALE			67,828 (1)		80,849 (1)			28,080 (1)
	3,894 DEWEY-HUMBOLDT								
	3,757 WILLCOX	36,957 (31907-44928)		44,283 (35173-49525)				53,324 (47154-71972)	
	3,677 QUARTZSITE	37,586 (38709-76419)				38,713 (38709-76419)		31,762 (27394-54059)	27,300 (25000-31900)
	3,480 ST. JOHNS								80,000 (1)
	3,363 CAREFREE							34,000	
	3,311 CLIFTON							43,680 (42482-60026)	
	3,083 PARKER			Manager				46,488 (40440-60000)	36,745 (33010-46425)
	3,023 WILLIAMS	45,924 (40440-60000)		60,000 (43264-62296)					(28000-37000)
	2,882 WELLTON								
	2,837 SUPERIOR	*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***							
	2,387 PIMA**							22,300	
	2,310 STAR VALLEY	*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***							
	Average Salary	46,454		57,370		72,520		40,657	39,384
UNDER 2,000	1,961 SPRINGVILLE			Manager		56,840			
	1,950 KEARNY							21,216	
	1,922 GILA BEND	58,092		Manager					36,812
	1,853 HUACHUCA CITY	*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***							
	1,837 MIAMI							32,032	
	1,426 MAMMOTH	*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***							
	1,380 TOMBSTONE							17,680 (1)	
	1,314 FREDONIA			Clerk				21,149 (1)	26,884 (26000-27768) (2)
	913 PATAGONIA			Manager				33,189	37,440
	696 DUNCAN**			18,720					
	662 HAYDEN			52,700				38,000	39,000
	558 TUSAYAN								
	444 JEROME							32,505	36,157
	353 WINKELMAN								31,000
	Average Salary			56,840				27,967	34,549

** Please Note: Duncan, Guadalupe and Pima, figures are from the 2013 Salary Survey

BENCHMARK POSITIONS

POPULATION (2010 Census Figure)	CITY/TOWN	ADMINISTRATIVE		ACCOUNTANT I	EXECUTIVE SECRETARY	BUILDING INSPECTOR					
		ASSISTANT I									
OVER 50,000	1,445,632	PHOENIX	60,523	(42515-63315) (73)	58,249	(42515-63315) (30)	54,392	(36525-54392) (26)	72,426	(49275-72426) (7)	
	520,116	TUCSON	35,210	(29328-48594) (85)	34,310	(31865-49587) (2)	40,738	(34923-54267) (19)	43,025	(34923-54267) (14)	
	439,041	MESA	40,562	(33238-44720) (33)		Vac (44532-59946)				Vac (46758-62941)	
	236,123	CHANDLER	66,507	(49676-69555) (6)			57,037	(42598-57554) (8)	67,454	(52478-73424) (10)	
	226,721	GLENDALE	50,171	(41206-65929) (17)	40,930	(35595-56952) (5)	49,545	(35595-56952) (2)	57,327	(41206-65929) (4)	
	217,385	SCOTTSDALE	48,623	(39042-56618) (3)	45,677	(43056-62421)	49,071	(43056-62421) (6)	54,018	(52333-75878) (3)	
	208,453	GILBERT	44,262	(35339-53019) (38)	74,683	(57448-91917) (2)	54,339	(43471-65207)	45,469	(39409-59113) (7)	
	161,719	TEMPE		Vac (29699-40083)	60,802	(51133-69028)	52,765	(45200-61024) (10)		Vac (47488-64103)	
	154,065	PEORIA	39,029	(31241-42016) (4)	49,166	(49166-72641)	50,327	(39832-56048) (9)	55,128	(45246-60852) (2)	
	117,517	SURPRISE	32,334	(32323-40414) (2)	60,446	(58070-87105) (2)	48,203	(47609-61897) (2)	57,335	(50315-68141) (2)	
	93,064	YUMA	28,974	(25450-37411) (35)	49,970	(44910-66018) (4)	44,990	(36859-54184) (2)	46,843	(39694-58349) (4)	
	76,238	AVONDALE	44,678	(34653-50253) (8)	54,000	(47787-69291) (2)	50,898	(37544-54434)		Vac (44096-63939)	
	65,870	FLAGSTAFF	30,832	(25458-42528) (15)	44,973	(45230-74508) (3)	42,621	(40782-56275) (2)	53,918	(45267-62458) (10)	
	65,275	GOODYEAR	47,036	(39395-58482) (13)	62,519	(57774-85766)	46,662	(41759-61991) (3)	52,830	(39395-58482)	
	52,527	LAKE HAVASU CITY	39,915	(33530-46946) (11)	53,262	(50128-75171) (3)	53,851	(47070-70595)	60,206	(46218-64709) (2)	
	50,876	BUCKEYE	41,320	(33437-54465) (3)			60,155	(38776-63163)	54,628	(41758-68019) (2)	
		Average Salary	43,332		52,999		50,373			55,431	
	10,000 TO 49,999	48,571	CASA GRANDE	50,587	(38093-52551) (6)	53,747	(50173-69240)	48,990	(39921-55024)	57,076	(43750-60331) (4)
		43,888	SIERRA VISTA	53,886	(47802-71703) (3)	65,811	(47802-71703)	49,504	(37446-56190)	44,138	(37446-56190) (3)
		43,482	MARICOPA	36,948	(35188-48507)					58,317	(47155-65004)
41,011		ORO VALLEY				Vac (47543-71314)	50,502	(44145-66218)	54,169	(47543-71314) (4)	
39,843		PRESCOTT	42,916	(33671-47140) (3)	34,791	(33675-48311) (3)	52,499	(48766-68272)	45,552	(38105-54664)	
39,540		BULLHEAD CITY	12,666	(32905-50065) (2)	64,455	(47926-72925)	44,907	(34227-52081)	45,385	(44276-67371)	
38,822		PRESCOTT VALLEY	43,871	(32484-45478) (5)	45,011	(41583-58216)	39,790	(38614-54060)	46,955	(38614-54060) (2)	
35,840		APACHE JUNCTION	45,167	(36585-51219) (5)	52,219	(48002-67203)			38,805	(41392-57949) (2)	
34,961		MARANA	31,989	(27241-40862) (4)	46,818	(43868-65802)	35,380	(29957-44936) (6)	41,463	(39878-59817)	
31,797		EL MIRAGE	38,532	(33771-48968) (2)	54,267	(54269-81404)			53,560	(40368-59745)	
28,068		KINGMAN	35,828	(29792-42260) (10)		Vac (34487-48921)	41,145	(34487-48921) (2)	49,741	(39924-56176) (4)	
26,361		QUEEN CREEK	28,226	(28194-39537)			45,796	(45796-61735)	47,753	(47753-64366)	
25,536		FLORENCE	33,311	(31898-46379) (5)	49,096	(39329-60872) (2)			37,440	(36521-56526)	
25,505		SAN LUIS	31,626	(4)	46,800	(3)			40,414		
25,259		SAHUARITA	35,721	(31629-42792) (9)		Vac (42538-57551)					
22,489		FOUNTAIN HILLS			55,088	(51906-73816)	42,650	(35714-50794) (2)			
20,837		NOGALES	39,383	(28743-34506)	33,292	(30198-42307)	28,744	(28743-40852)	36,712	(35021-49063)	
17,378		DOUGLAS	38,987	(29804-41935) (2)	38,037	(29804-41935)	37,783	(31804-43738)	43,445	(32421-45616)	
16,631		ELOY	37,427	(32541-44026) (3)					40,639	(40639-54983)	
15,301		PAYSON		Vac (30101-45151)		Vac (37591-56387)				Vac (34907-52361)	
14,287	SOMERTON	23,733	(3)			29,162		41,142			
12,820	PARADISE VALLEY		Vac (33928-48537)	45,240	(35961-51659)	65,150	(47908-68835)	61,122	(43587-62589)		
11,825	COOLIDGE	48,018	(31997-47995) (4)	60,459	(53741-80612)			48,018	(36202-54302)		
11,265	COTTONWOOD	34,164	(29749-44389) (5)			56,038	(43953-64770)	47,808	(37968-55951)		
10,873	CAMP VERDE	34,395	(29481-44860) (5)	38,002	(32542-49517)	50,690	(34189-53620)	53,539	(35044-53324)		
10,817	CHINO VALLEY	32,947	(29857-39175) (3)	47,477	(46319-60774)	38,147	(34564-45350)				
10,660	SHOW LOW	35,064	(31252-43752) (4)					39,229	(38077-53308)		
10,031	SEDONA	38,651	(31615-45556) (4)			44,522		55,000	(37422-63075)		
	Average Salary	36,835		48,859				46,976			

POPULATION (2010 Census Figure)	CITY/TOWN	ADMINISTRATIVE		EXECUTIVE		BUILDING	
		ASSISTANT I	ACCOUNTANT I	SECRETARY	INSPECTOR		
5,000 TO 9,999	9,655 WINSLOW	27,691 (27691-42136)	27,016 (27016-41108)	45,375 (34583-52621)	33,738 (33738-51338)		
	9,566 SAFFORD	36,618 (33149-45621) (5)	36,883 (36428-50195) (2)	44,140 (41011-56586)			
	7,532 GLOBE	42,931 (28134-40922)	38,773 (28134-40922)	40,060 (38471-55897)			
	7,247 PAGE	36,560 (40437) (2)	30,514 (34320) (2)	46,155	44,034		
	6,545 TOLLESON	46,248 (32427-47049) (5)	63,045 (48609-75316)	61,537 (36462-54683)	57,734 (41724-62608)		
	6,363 WICKENBURG	41,645 (31736-47603) (6)	40,144 (35030-52545)	49,650 (41640-62460)			
	6,156 YOUNGTOWN				45,760 (28600-60000)		
	5,652 SOUTH TUCSON				40,252		
	5,590 SNOWFLAKE	34,174					
	5,575 BISBEE	26,920 (19256-45427) (10)	35,370 (22369-45739) (3)		44,722		
	5,523 GUADALUPE**		33,453				
	5,476 LITCHFIELD PARK	26,625 (24841-32293) (4)					
	5,105 BENSON	31,015 (27471-41215)			43,939 (33478-50217)		
	5,053 HOLBROOK	36,932 (22905-37793)					
	5,015 CAVE CREEK		40,407 (21088-41619)	59,340 (35901-70854)	49,696 (35901-70854)		
	Average Salary	35,214	38,401	49,465	44,984		
2,000 TO 4,999	4,885 EAGAR	39,786 (34835-42441) (5)	Vac (34835-42441)		44,533 (34835-42441)		
	4,865 THATCHER	43,908 (36641-51773) (3)			48,005 (42416-59933) (2)		
	4,821 COLORADO CITY			31,200			
	4,282 PINETOP-LAKESIDE	28,285 (25714-38571)	43,566 (38173-57259)	41,610 (29093-43640)	49,102 (47672-71509)		
	4,112 TAYLOR	29,685			44,969 (1)		
	4,097 CLARKDALE						
	3,894 DEWEY-HUMBOLDT	32,573 (30690-42966)	39,471 (39458-55242)				
	3,757 WILLCOX	28,471 (22692-30409) (3)					
	3,677 QUARTZSITE	Vac (21757-42661)	31,502 (31034-61214)		Vac (28163-57262)		
	3,480 ST. JOHNS	31,016 (25500-32600)					
	3,363 CAREFREE	41,000 (1)	65,000 (1)	41,000 (1)			
	3,311 CLIFTON	26,520 (2)			28,142		
	3,083 PARKER						
	3,023 WILLIAMS	35,485 (26936-40352)	52,228 (37772-55000)	32,323 (30191-42659)			
	2,882 WELLTON						
	2,837 SUPERIOR	**** INFORMATION NOT AVAILABLE ****					
	2,387 PIMA**				32,843		
	2,310 STAR VALLEY	**** INFORMATION NOT AVAILABLE ****					
	Average Salary	33,673	46,353	36,533	41,266		
UNDER 2,000	1,961 SPRINGERVILLE	35,037 (2)	39,042				
	1,950 KEARNY						
	1,922 GILA BEND	41,825					
	1,853 HUACHUCA CITY	**** INFORMATION NOT AVAILABLE ****					
	1,837 MIAMI						
	1,426 MAMMOTH	**** INFORMATION NOT AVAILABLE ****					
	1,380 TOMBSTONE						
	1,314 FREDONIA						
	913 PATAGONIA						
	696 DUNCAN**						
	662 HAYDEN						
	558 TUSAYAN	29,120					
	444 JEROME	11,000 PT (2)					
	353 WINKELMAN						
	Average Salary	35,327	39,042				

** Please Note: Duncan, Guadalupe and Pima, figures are from the 2013 Salary Survey

BENCHMARK POSITIONS

POPULATION (2010 Census Figure)		CITY/TOWN	LIBRARIAN I	POLICE OFFICER		POLICE RADIO OPERATOR		POLICE SERGEANT	
OVER 50,000	1,445,632	PHOENIX	63,315 (42515-63315) (4)	71,874 (46238-72426) (2424)	49,094 (38771-56909) (84)	98,125 (72238-99216) (365)			
	520,116	TUCSON		52,588 (45968-61589) (627)	34,404 (29328-45594) (39)	78,249 (74880-82555) (135)			
	439,041	MESA	47,356 (46758-62940)	69,105 (54121-72862) (673)	42,839 (39628-49316) (30)	89,753 (81640-90230) (91)			
	236,123	CHANDLER	62,404 (49676-69555) (13)	68,494 (51875-73674) (253)	48,818 (39666-53581) (25)	89,752 (77355-93954) (47)			
	226,721	GLENDALE		64,714 (52492-73861) (306)	42,500 (35595-56952) (24)	92,042 (81247-94054) (53)			
	217,385	SCOTTSDALE	56,916 (45198-65541) (17)	63,847 (54933-79664) (327)	48,008 (40997-59446) (34)	87,452 (73632-106766) (58)			
	208,453	GILBERT		70,013 (52250-73528) (186)	58,115 (47546-71319) (15)	91,312 (77210-93850) (25)			
	161,719	TEMPE	Vac (47488-64103)	71,996 (56742-76694) (275)	49,085 (41963-56659) (26)	95,321 (84363-92552) (55)			
	154,065	PEORIA	69,883 (55243-81619) (3)	65,496 (52237-73492) (141)	46,934 (39991-53784) (26)	90,494 (77166-94868) (23)			
	117,517	SURPRISE		59,480 (53706-75192) (101)	44,215 (43618-56722) (15)	76,617 (67350-94307) (16)			
	93,064	YUMA		48,796 (42745-62836) (115)	35,422 (32578-47890) (27)	64,084 (54717-80436) (21)			
	76,238	AVONDALE	57,832 (44096-63939) (3)	55,104 (47840-69265) (85)	40,394 (37544-54434) (12)	78,913 (70366-92352) (15)			
	65,870	FLAGSTAFF	47,208 (43230-59645) (3)	52,869 (47661-65749) (71)	40,301 (36482-50357) (21)	74,000 (59522-83911) (13)			
	65,275	GOODYEAR		56,516 (51178-72314) (62)	44,993 (41759-61991) (11)	77,144 (72314-92568) (12)			
	52,527	LAKE HAVASU CITY		54,438 (46885-64428) (59)	47,672 (39374-55120) (9)	70,037 (61901-85426) (11)			
	50,876	BUCKEYE	50,764 (47246-76958)	58,686 (47246-76958) (59)	46,489 (36909-60119) (13)	79,400 (59003-96110) (14)			
		Average Salary	56,960	61,501	44,955	83,293			
10,000 TO 49,999	48,571	CASA GRANDE	48,700 (45779-63153) (5)	57,959 (48990-67681) (55)	46,552 (39921-55024) (10)	82,222 (63153-87097) (11)			
	43,888	SIERRA VISTA	49,306 (47802-71703) (2)	48,339 (43347-65032) (48)		66,369 (52709-79052) (5)			
	43,482	MARICOPA	30,558 (28949-39907) (6)	58,172 (50583-68029) (43)		75,402 (71506-89301) (9)			
	41,011	ORO VALLEY		52,936 (45184-64882) (60)	41,617 (37499-53330) (11)	72,245 (70246-75638) (13)			
	39,843	PRESCOTT	45,798 (41017-58864) (6)	50,708 (42660-56139) (55)	39,600 (35380-50762) (20)	68,823 (61848-76668) (10)			
	39,540	BULLHEAD CITY		50,251 (40037-62132) (44)	41,310 (35710-50675) (11)	74,770 (56640-75290) (13)			
	38,822	PRESCOTT VALLEY	45,270 (43688-61163) (4)	50,014 (44780-62692) (36)	40,500 (38437-53812) (7)	70,226 (57323-80252) (10)			
	35,840	APACHE JUNCTION	58,227 (49203-68884)	54,409 (48002-67203) (44)	40,974 (32781-50440) (12)	75,143 (61447-86026) (7)			
	34,961	MARANA		50,997 (43264-60861) (60)		69,973 (63918-74006) (11)			
	31,797	EL MIRAGE		62,667 (46571-75858) (32)		83,598 (63371-89669) (7)			
	28,068	KINGMAN		46,138 (39924-56176) (41)	36,231 (34487-53501) (13)	59,253 (48527-68283) (7)			
	26,361	QUEEN CREEK							
	25,536	FLORENCE	36,897 (33513-48727) (2)	47,515 (42323-65553) (22)	33,041 (32695-47539) (5)	55,706 (51603-79870) (5)			
	25,505	SAN LUIS		40,388 (20)	29,755 (9)	46,233 (4)			
	25,259	SAHUARITA		52,268 (45808-61976) (29)		68,424 (57208-77400) (8)			
	22,489	FOUNTAIN HILLS							
	20,837	NOGALES	31,027 (23591-33050)	40,438 (36780-44449) (41)	27,942 (28820-29754) (10)	49,409 (49407-52836) (4)			
	17,378	DOUGLAS	40,308 (38388-54018)	46,556 (39141-55076) (22)	32,353 (29804-41935) (7)	54,293 (42881-60337) (6)			
	16,631	ELOY		50,199 (45980-62208) (20)	36,909 (35919-48597) (3)	60,102 (56022-75794) (5)			
	15,301	PAYSON		44,682 (42694-65392) (16)	39,606 (34056-72180) (10)	66,579 (50556-75835) (4)			
	14,287	SOMERTON		33,779 (16)	24,232 (9)	47,486 (2)			
	12,820	PARADISE VALLEY		70,819 (52101-77555) (24)	47,840 (38249-54782) (4)	84,714 (59598-88614) (5)			
	11,825	COOLIDGE	28,962 (23211-34817) (2)	46,611 (41983-62974) (27)	37,004 (32797-49195) (6)	64,428 (53741-80612) (5)			
	11,265	COTTONWOOD	28,707 (26983-39764) (5)	48,335 (41860-59764) (23)	36,773 (32798-48333) (6)	61,986 (53426-78728) (8)			
	10,873	CAMP VERDE	25,915 (27376-41657) (4)	44,139 (38682-58860) (14)	34,447 (30219-45981) (8)	56,791 (48309-73508) (3)			
	10,817	CHINO VALLEY	28,469 (25792-33841) (4)	55,328 (42016-60778) (17)		68,640 (53620-70353) (4)			
	10,660	SHOW LOW		48,998 (43081-60313) (21)	34,549 (31252-43752) (8)	65,149 (55147-77206) (6)			
	10,031	SEDONA		54,000 (43742-63076) (20)	34,112 (31086-44795) (6)	67,000 (53169-76669) (4)			
		Average Salary	38,319	50,256	36,767	65,960			

POPULATION (2010 Census Figure)		CITY/TOWN	LIBRARIAN I	POLICE OFFICER	POLICE RADIO OPERATOR	POLICE SERGEANT
5,000 TO 9,999						
9,655	WINSLOW			43,964 (39127-59536) (11)		50,931 (47672-72539) (3)
9,566	SAFFORD		39,343 (34748-47851)	56,177 (44044-57944) (15)		70,376 (55944-73736) (3)
7,532	GLOBE			42,957 (38397-53000) (17)	31,844 (27280-40932) (6)	54,018 (43100-64650) (5)
7,247	PAGE		27,102 (33550) (2)	46,789 (41957) (11)	34,694 (41505) (8)	59,821 (61596) (3)
6,545	TOLLESON			54,485 (42972-62337) (19)	47,152 (33737-48942) (6)	62,436 (54454-78977) (5)
6,363	WICKENBURG			46,782 (39634-59451) (14)	38,306 (30206-45310) (6)	64,626 (48290-72435)
6,156	YOUNGTOWN					
5,652	SOUTH TUCSON			36,906 (34648-40798) (10)		48,970 (39609-42639) (5)
5,590	SNOWFLAKE		20,800 (8320-20800) (2)	40,119 (39042-42000) (10)	29,158 (27498-34174) (6)	46,350 (44117-47466) (3)
5,575	BISBEE		17,376 (9481-25272) (2)	41,587 (35166-54517) (12)	28,226 (26948-40421) (3)	55,151 (54912-55390) (2)
5,523	GUADALUPE**					
5,476	LITCHFIELD PARK					
5,105	BENSON		22,370 (21465-32197) (2)	53,089 (38824-58236) (13)	31,192 (26153-39229) (6)	62,563 (45024-67536) (2)
5,053	HOLBROOK		30,005 (17984-29526) (2)	28,606 (28606-47200) (8)		36,618 (36618-60420) (3)
5,015	CAVE CREEK					
Average Salary			13,583	44,678	34,367	55,624
2,000 TO 4,999						
4,885	EAGAR			43,082 (36571-46790) (4)		54,642 (49040-56859)
4,865	THATCHER			53,543 (46764-66076) (7)		72,256 (56842-80316) (3)
4,821	COLORADO CITY			36,000 (3)	30,312 (3)	38,400
4,282	PINETOP-LAKESIDE		24,596	39,118 (36333-54500) (10)	30,087 (28384-42575) (5)	45,597 (44269-66403) (2)
4,112	TAYLOR					
4,097	CLARKDALE			34,399 (5)		51,958 (1)
3,894	DEWEY-HUMBOLDT					
3,757	WILCOX		23,940 (20571-27580) (2)	39,505 (30409-42762) (6)	(5)	47,132 (33508-47132) (2)
3,677	QUARTZSITE		Vac (30118-54059)	45,166 (42349-55973) (7)		60,590 (58780-64293) (3)
3,480	ST. JOHNS			40,900 (37633-49000) (2)		46,300 (36400-46500)
3,363	CAREFREE					
3,311	CLIFTON			40,000 (6)	23,900 (6)	43,180
3,083	PARKER		32,828 (26080-36850) (3)	47,065 (40459-50528) (7)		57,289 (51637-64648) (3)
3,023	WILLIAMS			45,735 (42244-58489) (9)	37,674 (26936-51604) (5)	61,256 (48422-60403)
2,882	WELLTON			39,150 (38400-39400) (4)		44,000
2,837	SUPERIOR		*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***			
2,387	PIMA**		8,809	34,000		38,500
2,310	STAR VALLEY*		*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***			
Average Salary			22,543	41,359	30,493	50,854
UNDER 2,000						
1,961	SPRINGERVILLE			39,374 (16,85-22,06) (3)		55,786 (2)
1,950	KEARNY		16,549 (3)	30,466 (11)	20,389 (12)	
1,922	GILA BEND					
1,853	HUACHUCA CITY		*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***			
1,837	MIAMI			35,360 (5)	22,048 (4)	40,310
1,426	MAMMOTH		*** I N F O R M A T I O N N O T A V A I L A B L E ***			
1,380	TOMBSTONE		16,224 (1)	31,200 (4)	20,301 (4)	
1,314	FREDONIA		9.54/hr (8.03-11.05/hr) (2)	36,300 (2)		
913	PATAGONIA			30,160		
696	DUNCAN**					
662	HAYDEN		22,300 (2)	39,750 (6)		39,750
558	TUSAYAN					
444	JEROME			37,440 (2)		43,493
353	WINKELMAN					
Average Salary			16,387	35,006	10,587	35,868

** Please Note: Duncan, Guadalupe and Pima, figures are from the 2013 Salary Survey

SALARY SCALE AND PAY INCREASES FOR 2012-2013

POPULATION (2010 Census Figure)	CITY/TOWN	NUMBER OF STEPS	SALARY SCALE		PAY INCREASES	
			PERCENT BETWEEN STEPS	PERCENTAGE GENERAL INCREASE	PERCENTAGE MERIT INCREASE	PERCENT TOTAL INCREASE
OVER 50,000	1,445,632 PHOENIX	9	4.82	0	1.5	0-1.5
	520,116 TUCSON	14	2.5-5	0	1-5	0-5
	439,041 MESA	120	2.5	0	5	0-5
	236,123 CHANDLER	N/A	N/A	Varies	Varies	Varies
	226,721 GLENDALE	Fire: 15; Police: 12	fire and police	0	0	0
	217,385 SCOTTSDALE	N/A	N/A	0	Varies	Varies
	208,453 GILBERT	Varies	Varies	Varies	0	Varies
	161,719 TEMPE	None	N/A	Varies	0	Varies
	154,065 PEORIA	Varies	Varies	Varies	Varies	Varies
	117,517 SURPRISE	N/A	N/A	0	0	0
	93,064 YUMA	0	2.5	2.5	0	2.5
	76,238 AVONDALE	3	N/A	3	3	3
	65,870 FLAGSTAFF	1-13	Varies	Varies	Varies	Varies
	65,275 GOODYEAR	0	0	2.5	0	2.5
	52,527 LAKE HAVASU CITY	10	Varies	0	0	0
	50,876 BUCKEYE	11	5	0	5	0-5
10,000 TO 49,999	48,571 CASA GRANDE	15	2.45	2	2.45	2-4.45
	43,888 SIERRA VISTA	N/A	N/A	1	0	1
	43,482 MARICOPA	Public Safety only	2.5	0	2.5-5.0	0-5
	41,011 ORO VALLEY	49	2.5-5%	4	Up to 4.5%	4-8.5
	39,843 PRESCOTT	87	2.5	0	0	0
	39,540 BULLHEAD CITY	18	2.5	0	0	0
	38,822 PRESCOTT VALLEY	0	N/A	0	0	0
	35,840 APACHE JUNCTION	9	4.3	2	0	2
	34,961 MARANA	N/A	N/A	2	0	2
	31,797 EL MIRAGE	0	0	0	0	0
	28,068 KINGMAN	6-9	4-6	0	0	0
	26,361 QUEEN CREEK	N/A	N/A	0	3	0-3
	25,536 FLORENCE	0	0	0	0-5	0-5
	25,505 SAN LUIS	7	3.7	0	0	0
	25,259 SAHUARITA	0	0	0	3	0-3
	22,489 FOUNTAIN HILLS	N/A	N/A	1	1.5	1-2.5
	20,837 NOGALES	3	33	1-5	1-5	1-5
	17,378 DOUGLAS	8	5	0	0	2
	16,631 ELOY	0	2.5	2.0	0-2.5	2-4.5
	15,301 PAYSON	100	2	0	0	0
	14,287 SOMERTON	0	0	1.5	1	1.5-2.5
	12,820 PARADISE VALLEY	N/A	N/A	0	2	0-2
	11,825 COOLIDGE	0	0	2.5	0	2.5
	11,265 COTTONWOOD	50	5	1.7	4	1.7-5.7
	10,873 CAMP VERDE	3	0	0	0	0
	10,817 CHINO VALLEY	12	2.5	0	0	0
	10,660 SHOW LOW	N/A	N/A	0	3	0-3
	10,031 SEDONA	27	5	0	0	0

POPULATION (2010 Census Figure)		SALARY SCALE				PAY INCREASES		
		CITY/TOWN	NUMBER OF STEPS	PERCENT BETWEEN STEPS	PERCENTAGE GENERAL INCREASE	PERCENTAGE MERIT INCREASE	PERCENT TOTAL INCREASE	
5,000 TO 9,999								
9,655	WINSLOW		N/A	N/A	0	0	0	
9,566	SAFFORD	Open		N/A	2.5 longevity	0	0-2.2	
7,532	GLOBE	Varies		Varies	0.0	Varies	Varies	
7,247	PAGE	Varies		2	6.0	3.5	6-9.5	
6,545	TOLLESON	129		N/A	N/A	3	3	
6,363	WICKENBURG	0		0	0	0	0	
6,156	YOUNGTOWN	0		0	6	0	6	
5,652	SOUTH TUCSON	5		5	0	0	0	
5,590	SNOWFLAKE	0		0	3	0	3	
5,575	BISBEE	N/A		N/A	3	N/A	3	
5,523	GUADALUPE**	N/A		N/A	N/A	N/A	0	
5,476	LITCHFIELD PARK	0		0	2.5	0	2.5	
5,105	BENSON	34		2	0	0	0	
5,053	HOLBROOK	0		0	0	0	0	
5,015	CAVE CREEK	24		3	0	0	0	
2,000 TO 4,999								
4,885	EAGAR	6		2	N/A	N/A	0	
4,865	THATCHER	15		2.5	N/A	2.5	2.5	
4,821	COLORADO CITY	N/A		N/A	N/A	N/A	0	
4,282	PINETOP-LAKESIDE	100		2.5	0	0	0	
4,112	TAYLOR	N/A		N/A	2	N/A	2	
4,097	CLARKDALE	31		5	0	0	0	
3,894	DEWEY-HUMBOLDT	N/A		N/A	2.3	1	2.3-3.3	
3,757	WILLCOX	25		5	5	5	5-10	
3,677	QUARTZSITE	12		3	3	3	3-6	
3,480	ST. JOHNS	6		2.5	0	0	0	
3,363	CAREFREE	0		0	2	0	2	
3,311	CLIFTON	0		0	0	0	0	
3,083	PARKER	0		0	0	0	0	
3,023	WILLIAMS	10		0	0	0	0	
2,882	WELLTON	N/A		0	0	0	0	
2,837	SUPERIOR	*** INFORMATION NOT AVAILABLE ***				0	0	
2,387	PIMA**	N/A		N/A	N/A	0	0	
2,310	STAR VALLEY	*** INFORMATION NOT AVAILABLE ***						
UNDER 2,000								
1,961	SPRINGVILLE	0		0	3	0	3	
1,950	KEARNY	30		2.5	0	0	0	
1,922	GILA BEND	4		1	3-6	0	3-6	
1,853	HUACHUCA CITY	*** INFORMATION NOT AVAILABLE ***						
1,837	MIAMI	0		0	0	0	0	
1,426	MAMMOTH	*** INFORMATION NOT AVAILABLE ***						
1,380	TOMBSTONE	0		0	0	0	0	
1,314	FREDONIA	N/A		N/A	5	N/A	5	
913	PATAGONIA	N/A		N/A	3	N/A	3.0	
696	DUNCAN**	N/A		N/A	0	0	0	
662	HAYDEN	0		N/A	N/A	0	4	
558	TUSAYAN	TBD		TBD	CPI%	0	CPI%	
444	JEROME	N/A		N/A	2	Varies	Varies	
353	WINKELMAN	N/A		0	0	0	0	

** Please Note: Duncan, Guadalupe and Pima, figures are from the 2013 Salary Survey

SCHEDULE / NUMBER OF PERSONNEL

ALL DEPARTMENTS

POPULATION (2010 Census Figure)		CITY/TOWN	FURLOUGH DAYS	WORK SCHEDULE	Full Time	Part Time w/ Benefits	Part Time w/o Benefits	Contract	Temp	Seasonal	Total
OVER 50,000	1,445,632	PHOENIX	1-3	4/10's; 5/8's; 9/80's	12583	0	945	Unknown	177	Unknown	13,705
	520,116	TUCSON	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	4271	33	Unknown	Unknown	Unknown	1065	5,369
	439,041	MESA	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	3536	54	479	Unknown	0	Unknown	4,069
	236,123	CHANDLER	0	Varies	1520	32	0	0	505	0	2,057
	226,721	GLENDALE	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	1660	22	640	0	660	0	2,982
	217,385	SCOTTSDALE	0	Varies	2166	202	91	7	202	9	2,623
	208,453	GILBERT	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	1604	18	24	0	674	0	2,320
	161,719	TEMPE	0	4/10's; 9/80's	1497	15	0	54	210	766	2,542
	154,065	PEORIA	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	1027	49	7	Unknown	6	399	1,488
	117,517	SURPRISE	0	4/10's	650	1	8	11	44	252	966
	93,064	YUMA	0	4/10's; 5/8's; 9/80's; 24 hr	888	54	274	2	0	0	1,218
	76,238	AVONDALE	0	4/10's; 5/8's	460	5	39	0	0	1	505
	65,870	FLAGSTAFF	0	4/10's; 5/8's; 48 hour	645	24	0	1	260	0	930
10,000 TO 49,999	65,275	GOODYEAR	0	4/10's; 5/8's; 9/80's; 48/96	508	0	0	3	213	0	724
	52,527	LAKE HAVASU CITY	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	415	0	170	3	0	0	588
	50,876	BUCKEYE	0	4/10's	413	3	6	0	0	Varies	422
	48,571	CASA GRANDE	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	377	0	9	0	70	7	463
	43,888	SIERRA VISTA	0	Varies	318	4	136	3	0	0	461
	43,482	MARICOPA	0	4/10's; 5/8's; 1/8; 24 (2 on 4 off)	204	7	4	0	0	0	215
	41,011	ORO VALLEY	0	4/10's; 5/8's	288	2	116	1	1	7	395
	39,843	PRESCOTT	0	5/8's; 4/10's; Fire Shift/Dispatch Shift	464	0	10	3	200	0	677
	39,540	BULLHEAD CITY	0	4/10's; 5/8's	267	6	0	11	35	42	361
	38,822	PRESCOTT VALLEY	0	5/8's	180	0	13	0	0	15	208
	35,840	APACHE JUNCTION	0	4/10's; 5/8's	222	1	56	3	0	0	282
	34,961	MARANA	0	4/10's; 5/8's	311	14	0	2	2	7	336
	31,797	EL MIRAGE	0	5/8's & 4/10's	150	0	6	150	0	17	0
28,068	KINGMAN	0	4/10's; 5/8's; 9/80's; 48/96	318.5	4	42	3	2	45	414.5	
26,361	QUEEN CREEK	0	4/10's	155	0	13	0	0	0	9	177
25,536	FLORENCE	0	5/8's; 4/10's; 48/96	167	0	43	1	0	20	231	
25,505	SAN LUIS	0	4/10's; 5/8's; 106 hrs p/mo for fire	208	0	25	0	16	9	258	
25,259	SAHUARITA	0	5/8's; Police 4/10's	123	9	7	0	1	0	140	
22,489	FOUNTAIN HILLS	0	4/10's; Community Svcs. 5/8's	37	0	18	2	0	0	57	0
20,837	NOGALES	0	5/8's; 24 hr shifts	280	2	6	4	0	0	292	
17,378	DOUGLAS	0	5/8's	167	0	1	0	43	0	211	
16,631	ELOY	0	5/8's	105	0	8	1	0	0	114	
15,301	PAYSON	0	4/10's; 5/8's	152	0	16	2	0	0	170	
14,287	SOMERTON	0	4/10's; 5/8's	106	1	17	10	6	11	151	
12,820	PARADISE VALLEY	0	4/10's; 5/8's; 3/12's+1/4; 9/80's	84	1	1	0	1	0	87	
11,825	COOLIDGE	0	4/10's; 5/8's	119	0	23	2	0	22	166	
11,265	COTTONWOOD	0	4/10's; 5/8's; 24/48's	182	0	111	4	0	0	297	
10,873	CAMP VERDE	0	4/9's; 1/4	65	1	2	2	0	27	97	
10,817	CHINO VALLEY	0	4/10's	77	0	8	4	0	0	89	
10,660	SHOW LOW	0	Varies	127	0	76	0	0	0	203	
10,031	SEDONA	0	5/8's	103	2	9	0	1	19	134	

ALL DEPARTMENTS

POPULATION
(2010 Census Figure)

	CITY/TOWN	FURLOUGH DAYS	WORK SCHEDULE	Full Time	Part Time w/ Benefits	Part Time w/o Benefits	Contract	Temp	Seasonal	Total
5,000 TO 9,999	9,655 WINSLOW	0	5/8's	83	1	0	2	50	0	136
	9,566 SAFFORD	0	4/10's	131	0	5	9	5	31	181
	7,532 GLOBE	0	4/10's; 5/8's	100	11	14	2	0	0	127
	7,247 PAGE	0	4/10's; 5/8's; 4/24's	86	0	21	0	4	15	126
	6,545 TOLLESON	0	4/10's; 5/8's	164	0	3	0	0	0	167
	6,363 WICKENBURG	0	4/10's; 5/8's; 48on/96off; 2/12 & 2/8	76	0	10	1	0	29	116
	6,156 YOUNGTOWN	0	5/8's	20	0	3	2	2	0	27
	5,652 SOUTH TUCSON	0	5/8's	50	1	38	1	3	0	93
	5,590 SNOWFLAKE	0	5/8's; Police 4/10's	45	0	7	2	0	34	88
	5,575 BISBEE	0	5/8's	76	0	19	1	1	0	97
	5,523 GUADALUPE**	4hrs/wk	4/9's	27	0	44	7	1	0	79
	5,476 LITCHFIELD PARK	0	4/10's	31	6	18	2	0	17	74
	5,105 BENSON	0	5/8's	81	0	15	4	0	5	105
	5,053 HOLBROOK	0	4/10's; 5/8's	53	2	2	2	0	15	74
	5,015 CAVE CREEK	0	4/10's; 5/8's	37	1	1	2	0	0	41
2,000 TO 4,999	4,885 EAGAR	0	4/10's	36	0	1	0	1	0	38
	4,865 THATCHER	0	4/10's	32	0	1	1	0	2	36
	4,821 COLORADO CITY	0	5/8's	30	6	8	1	0	0	45
	4,282 PINETOP-LAKESIDE	0	4/10's & 5/8's	53	1	1	1	1	0	57
	4,112 TAYLOR	0	5/8's	14	1	17	2	1	2	37
	4,097 CLARKDALE	0	4/9's & 1/4	36	0	7	2	2	0	47
	3,894 DEWEY-HUMBOLDT	0	5/8's	8	0	2	0	0	0	10
	3,757 WILLCOX	0	5/8's	58	0	4	1	0	15	78
	3,677 QUARTZSITE	0	4/10's; 5/8's	39	0	5	3	2	1	50
	3,480 ST. JOHNS	0	4/10's	23	0	16	4	0	13	56
	3,363 CAREFREE	0	5/8's	13	1	0	5	0	0	19
	3,311 CLIFTON	0	4/10's	28	0	11	2	0	0	41
	3,083 PARKER	0	5/8's	33	1	7	3	0	0	44
	3,023 WILLIAMS	0	4/10's; 5/8's	60	4	6	0	0	18	88
	2,882 WELLTON	0	4/10's; 5/8's	20	0	12	2	0	6	40
	2,837 SUPERIOR	* INFORMATION NOT AVAILABLE *								
	2,387 PIMA**	0	5/8's	8	0	3	0	0	15	26
	2,310 STAR VALLEY	* INFORMATION NOT AVAILABLE *								
UNDER 2,000	1,961 SPRINGVILLE	0	4/10's	25	0	0	3	18	0	46
	1,950 KEARNY	0	4/10's; 5/8's	21	1	26	0	0	10	58
	1,922 GILA BEND	0	4/10's	27	0	4	1	0	6	38
	1,853 HUACHUCA CITY	* INFORMATION NOT AVAILABLE *								
	1,837 MIAMI	0	5/8's	33	3	8	1	0	0	45
	1,426 MAMMOTH	* INFORMATION NOT AVAILABLE *								
	1,380 TOMBSTONE	0	5/8's	21	2	1	2	0	0	26
	1,314 FREDONIA	0	4/10's; 5/8's; 9/80's	11	4	4	4	0	12	35
	913 PATAGONIA	0	5/8's	20	2	2	0	0	0	24
	696 DUNCAN**	0	4/10's	4	0	4	0	0	0	8
	662 HAYDEN	0	5/8's	29	0	9	0	0	8	46
	558 TUSAYAN	0	5/8's	2	1	0	1	0	0	4
	444 JEROME	0	4/10's; 5/8's	16	1	12	0	0	1	30
	353 WINKELMAN	0	5/8's	3	0	6	0	0	0	9

** Please Note: Duncan, Guadalupe and Pima, figures are from the 2013 Salary Survey

フランスにおける現地調査概要

調査期間：平成26年11月17日（月）～11月21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。

■ 11月17日（月）

【ポワティエ大学】

Emmanuel Aubin 教授 (Professeur agrégé de droit public)

■ 11月18日（火）

【公務員制度省（DGAFP）】

Naser-Eddine Djider 氏

(Chef de Bureau, Bureau de l'Expertise internationale,
de la Prospective et de l'Analyse comparative des Politiques RH
Direction Generale de l'adiministration dt de la Fonction Publique)

■ 11月19日（水）

【ムラン市】

Pierrick Lozé 氏 (Directeur territorial,directeur général des services)
Giraud 氏 (Directrice des ressources humaines)

■ 11月20日（木）

【ダンケルク市】

Étienne Duquenny 氏 (Adjoint au Maire Chargé du Personnel)

■ 11月21日（金）

【リモージュ市】

Philippe Bombardier 氏 (Directeur général adjoint des services)
Bénédicte Mouclier 氏 (Directrice des ressources humaines)
Vincent Geneste 氏 (Directeur adjoint des ressources humaines)
Veronique Cayrel 氏
(Attachée territoriale chargée des relations internationales)

【オート・ヴィエンヌ県地方公務員管理機構】

Jean-Louis Nouhaud 氏

(Président Maire de Boisseuil Conseiller général)

Xavier Garbar 氏 (Directeur du Centre de gestion de la fonction
publique territoriale de la Haute-Vienne)

Jean-Luc Halbwax 氏 (Directeur adjoint)

フランスにおける公務員の人数

	2011年12月31日時点		2012年12月31日現在		増減率
国家公務 (各省及び行政的公施設法人)					
官吏	1, 551, 763	65%	1, 538, 853	65%	-0. 8%
非正規職員	347, 920	15%	351, 759	15%	1%
武官	318, 292	13%	304, 290	13%	-5%
その他(1)	180, 697	8%	178, 281	8%	-1%
合計	2, 398, 672	100%	2, 373, 183	100%	-1%
地方公務 (行政的公施設法人を含む)					
官吏	1, 409, 937	77%	1, 429, 935	77%	1. 4%
非正規職員	359, 457	20%	369, 653	20%	2. 8%
その他(2)	61, 267	3%	62, 831	3%	2. 5%
合計	1, 830, 661	100%	1, 862, 419	100%	1. 7%
病院公務					
官吏	824, 789	73%	829, 638	73%	0. 6%
非正規職員	193, 585	17%	192, 719	17%	-0. 4%
その他(医師)(3)	111, 064	10%	114, 616	10%	3. 1%
合計	1, 129, 438	100%	1, 136, 973	100%	0. 7%
三公務合計					
官吏	3, 786, 489	71%	3, 798, 426	71%	0. 3%
非正規職員	900, 962	17%	914, 131	17%	1. 4%
武官	318, 292	6%	304, 290	6%	-4. 6%
その他	353, 028	7%	355, 728	7%	0. 8%
合計	5, 358, 771	100%	5, 372, 575	100%	0. 3%

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGFP) ,
Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition
2012<<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/fonction-publique-faits-et-chiffres-0>>82頁以下に依拠して作成した。公務員分類方法は、原典に従っている。

(1) その他の国家公務員は、主として、契約私立学校(établissement privé sous contrat)教員や工場労務者(ouvriers d'Etat)である。前者については、諸外国教員給与研究会『諸外国の教員給与に関する調査研究 報告書』(2007年)
<http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyuyo/07061801/003.pdf>179頁以下(下井康史執筆)参照。これらの職員も官吏ではないが、非正規職員と別扱いにすることについて、原典は理由を説明していない。

(2) その他の地方公務員は、主として保育補助員(assistantes maternelles)である。保育補助員も官吏ではないが、非正規職員と別扱いにすることについて、原典は理由を説明していない。

(3) その他の病院施設公務員は、主として医師である。医師も官吏ではないが、非正規職員と別扱いにすることについて、原典は理由を説明をしていない。

フランス地方公共団体における公務員の人数

		2011年(1)	2012年(1)	増減率	2012年時における比率
市町村	官吏	793,448	799,870	0.8%	78%
	非正規職員	200,165	205,261	2.5%	20%
	その他	19,077	20,101	5.1%	2%
	合計	1,012,690	1,025,232	1.2%	100%
県	官吏	224,394	225,697	0.6%	77%
	非正規職員	32,051	32,495	1.4%	11%
	その他	36,011	36,351	0.9%	12%
	合計	292,456	294,543	0.7%	100%
州	官吏	69,279	70,348	1.5%	86%
	非正規職員	10,357	10,945	5.4%	13%
	その他	401	389	-3.1%	0%
	合計	80,037	81,682	2.0%	100%
全(狭義の)地方公共団体	官吏	1,087,121	1,095,915	0.8%	78%
	非正規職員	242,573	248,701	2.5%	18%
	その他	55,489	56,841	2.4%	4%
	合計	1,385,183	1,401,457	1.2%	100%
市町村行政的公施設法人	官吏	82,396	84,105	2.0%	64%
	非正規職員	43,097	43,673	1.3%	33%
	その他	2,975	2,836	-4.9%	2%
	合計	128,468	130,614	1.6%	100%
市町村共同行政的公施設法人	官吏	180,702	189,853	4.8%	74%
	非正規職員	62,083	65,211	4.8%	25%
	その他	2,644	2,993	11.7%	1%
	合計	245,429	258,057	4.9%	100%
県行政的公施設法人	官吏	57,236	57,262	0.0%	87%
	非正規職員	8,394	8,211	-2.2%	13%
	その他	116	116	100.0%	0%
	合計	65,746	65,589	-0.2%	100%
その他の行政的公施設法人	官吏	2,482	2,800	11.4%	42%
	非正規職員	3,310	3,857	14.2%	58%
	その他	43	45	4.4%	1%
	合計	5,835	6,702	12.9%	100%
全行政的公施設法人	官吏	322,816	334,020	3.4%	72%
	非正規職員	116,884	120,952	3.4%	26%
	その他	5,778	5,990	3.5%	1%
	合計	445,478	460,962	3.4%	100%
全地方公務	官吏	1,409,937	1,429,935	1.4%	77%
	非正規職員	359,457	369,653	2.8%	20%
	その他	61,267	62,831	2.5%	3%
	合計	1,830,661	1,862,419	1.7%	100%

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres<<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000019/0000.pdf>>, p. 266に依拠して作成した。公務員分類方法は、原典に従っている。

(1) いずれも12月31日時点における値。

Rémunérations - Types de votre Commune

フランス地方公務員の職種別モデル給与例

(Euro)

部門 filiale	カテゴリー (A,B,C) catégorie	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 âge	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	内訳 détail
										%		
										%		
										%		
										%		

ムラン市 (MELUN)

(Euro)

部門 filère	カテゴリー (A,B,C) catégorie	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	内訳 détail
一般行政 Administratif	C	地方事務補 Adjoint administratifs territoriaux	事務補 Adjoint administratif	3	5	30	配偶者有り 子2名	mensuel	1518.75	3%	NBI 45.56 SFT IAT	46.30 73.04 149.38
一般行政 Administratif	B	地方文書係員 Rédacteurs territoriaux	主任文書係員 rédacteur-chef	9	35	58		3497.08	2403.08	3%	IFTS IEMP 時間外勤務特 別手当(Prime en cas de ré alisation d'heurs supplé mentaires) 例外手当 (Indemnité exception)	57.88 373.00 51.00 26.03
一般行政 Administratif	A	地方アタッシェ(補佐員) Attachés territoriaux	アタッシェ(補佐員) Attaché	9	35	58		4333.53	2523.50	3%	PFR:F PFR:R 例外手当	875.00 800.00 59.33

※官等の名称は厳密なものではないと考えられる。

- IAT 行政・技術手当(indemnité d'administration et de technicité)
IEMP 県庁業務担当手当 (indemnité d'exercice de missions des préfectures)
IFTS 時間外勤務一括手当(indemnité forfaitaires pour travaux supplémentaires)
NBI 新指数割増(nouvelle bonification indiciaire)
PFR:F 職務成果手当(indemnité de fonctions et résultats)のうち職務内容(fonctions)に係る部分
PFR:F 職務成果手当のうち職務の成果(résultats)に係る部分
SFT 家族扶養付加金(supplément familial de traitement)

国立統計経済研究所(Institut National de la Statistique et des Études Économiques ; I N S E E)調べによれば、ムラン市の人口は2011年現在で3万9497人である
<http://www.insee.fr/fr/themes/tableau_local.asp?ref_id=POP&mi_llesime=2011&typgeo=C0M&search=77288>。

ダンケルク市(DUNKERQUE)

(Euro)

部門 filere	カテゴリ (A,B,C)	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 echelon	経験 年数 annees d'ancienn ete	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 detail				
									俸給 traitement	うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	内訳 detail	
													手当 (indemnités)
一般行政 Administratif	C	事務補 Adjoint administratif	2級事務補 Adjoint administratif de 2eme classe	3	3.5	31	配偶者有り 子1名	mensuel	1472.43	1%	15.19	IEMP NBI	190.25 46.30
一般行政 Administratif	B	文書係員 Rédacteur	1級主席文書係員 Rédacteur principal de 1ere classe	9	31	59	配偶者有り 子1名	2748.52	2403.12	1%	24.49	IPTS IEMP	46.30 175.14 99.47
一般行政 Administratif	A	アタッシェ(補佐員) Attaché	アタッシェ(補佐員) Attaché	5	6	31	配偶者有り 子1名	2347.59	1995.65	1%	19.96	IPTS SFT	238.22 2.29
技術(技能) Technique	C	技術補 Adjoint technique	2級技術補 Adjoint technique de 2eme classe	3	3	31	配偶者有り 子3名	1801.62	1472.43	1%	14.72	IPTS SFT IAT	181.56 132.91
技術(技能) Technique	B	技術職員 Technicien	2級主席技術職員 Technicien principal de 2eme Classe	5	8	38	配偶者有り 子3名	2496.1	1671.53	1%	17.41	NBI SFT	69.45 181.56
技術(技能) Technique	A	技師 Ingénieur	主席技師 Ingénieur principal	5	15	46	配偶者有り 子2名	4925.05	2898.56	1%	28.99	PET SFT PET	556.15 97.62 1296.02
文化芸術 Culturelle et artistique	A	芸術教育教員 Professeur d'enseignement artistique	普通級芸術教育教員 Professeur d'enseignement artistique de classe normale	7	21	46	配偶者有り 子3名	2751.54	2625.37	1%	26.25	ISO	99.92
スポーツ Sportive	B	指導員 Educateur	健康スポーツ活動指導員 Educateur des activités physiques et sprotives	6	14	48	独身	1978.02	1657.64	1%	16.58	IEMP 職務手当 (Prime de fonction (水難 救助指導員))	185.26 118.54

行政・技術手当 (indemnité d'administration et de technicité)
 県庁業務担当手当 (indemnité d'exercice de missions des préfectures)
 時間外勤務一括手当 (indemnité forfaitaires pour travaux supplémentaires)
 調査指導手当 (indemnité de suivi et d'orientation)
 新指教割増 (nouvelle bonification indiciaire)
 指導特別手当 (prime d'encadrement)
 家族扶養付加金 (supplément familial de traitement)

IAT
IEMP
IFTS
ISO
NBI
PET
SFT

国立統計経済研究所 (Institut National de la Statistique et des Études Économiques ; I N S E E) 調べによれば、ダンケルク市の人口は2011年現在で9万1386人である
 <http://www.insee.fr/fr/themes/tableau_local.asp?ref_id=POF&milliesime=2011&typgeo=COM&search=59183>。

リモージュ市(LIMOGES)

(Euro)

部門 filiera	カテゴリー (A,B,C) catégorie	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		内訳 détail
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	
一般行政 Administratif	A	地方アタッシェ(補佐員) Attachés territoriaux	主席アタッシェ(補佐員) Attaché principal	7		47		5393.92	3083.77	0%	RI SPS その他手当	604.79 99.92 1605.44
一般行政 Administratif	A	地方アタッシェ(補佐員) Attachés territoriaux	地方アタッシェ(補佐員) Attachés territoriaux	7		42		3980.25	2244.95	0%	RI SPS その他手当	468.30 99.92 1167.08
一般行政 Administratif	A	地方アタッシェ(補佐員) Attachés territoriaux	地方局長 Directeur territorial	6		53		6507.98	3638.42	0%	RI SPS その他手当	857.15 99.92 1912.49
一般行政 Administratif	A	自由任用行政職 Emplois fonctionnels administratifs	局長 D.G. 150 à 400.000 hab.	3		48		10883.06	3907.96	0%	RI SPS その他手当	4600.00 99.92 2275.18
一般行政 Administratif	A	自由任用行政職 Emplois fonctionnels administratifs	局長補佐 DGA 150 à 400 000 hab	HIA3		48		8011.10	4335.49	0%	RI SPS その他手当	1145.25 99.92 2430.44
一般行政 Administratif	B	地方文書係員 Rédacteurs territoriaux	1級主席文書係員 Rédacteur Principal de 1ère classe	7		50		4133.71	2508.65	0%	RI SPS その他手当	364.85 99.92 1160.29
一般行政 Administratif	B	地方文書係員 Rédacteurs territoriaux	2級主席文書係員 Rédacteur Principal de 2ème classe	9		40		3341.03	1914.83	0%	RI SPS その他手当	438.24 99.92 888.04
一般行政 Administratif	B	地方文書係員 Rédacteurs territoriaux	地方文書係員 Rédacteur territorial	8		43		3037.86	1800.34	0%	RI SPS その他手当	307.73 99.92 829.87
一般行政 Administratif	C	地方事務補 Adjoint administratifs territoriaux	1級事務補 Adjoint administratif de 1ère classe	7		44		2468.85	1520.45	0%	RI SPS その他手当	113.73 99.92 734.75

リモージュ市(LIMOGES)

(Euro)

部門 filiera	カテゴリー (A,B,C)	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		内訳 détail
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	
一般行政 Administratif	C	地方事務補 Adjoint administratifs territoriaux	2級事務補 Adjoint administratif de 2ème classe	6		44		2415.70	1484.75	0%	RI SPS その他手当	119.55 99.92 711.48
一般行政 Administratif	C	地方事務補 Adjoint administratifs territoriaux	1級主務事務補 Adjoint administratif principal de 1ère classe	6		54		3179.28	1968.50	0%	RI SPS その他手当	153.20 99.92 711.48
一般行政 Administratif	C	地方事務補 Adjoint administratifs territoriaux	2級主務事務補 Adjoint administratif principal de 2ème classe	8		48		2766.32	1712.46	0%	RI SPS その他手当	133.10 99.92 820.84
地域振興 animation	B	地方振興員 Animateurs territoriaux	1級主務振興員 Animateur Principal de 1ère classe	8		51		3963.65	2288.90	0%	RI SPS その他手当	478.26 99.92 1096.57
地域振興 animation	B	地方地域振興員 Animateurs territoriaux	2級主務振興員 Animateur Principal de 2ème classe	6		38		3086.51	1736.35	0%	RI SPS その他手当	422.41 99.92 827.83
地域振興 animation	B	地方地域振興員 Animateurs territoriaux	地方振興員 Animateur Territorial	7		43		3110.36	1828.65	0%	RI SPS その他手当	273.01 99.92 908.78
地域振興 animation	C	地方地域振興補助員 Adjoint territoriaux d'animation	1級地域振興補助員 Adjoint animation de 1ère classe	6		39		2511.80	1501.37	0%	RI SPS その他手当	124.78 99.92 785.74
地域振興 animation	C	地方地域振興補助員 Adjoint territoriaux d'animation	2級地域振興補助員 Adjoint animation de 2ème classe	5		38		2385.47	1484.01	0%	RI SPS その他手当	119.19 99.92 682.35
地域振興 animation	C	地方地域振興補助員 Adjoint territoriaux d'animation	1級主務地域振興補助員 Adjoint animation principal de 1ère clas	5		45		2751.80	1690.06	0%	RI SPS その他手当	147.79 99.92 814.03

リモージュ市(LIMOGES)

(Euro)

部門 filiera	カテゴリー (A,B,C)	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		内訳 détail
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	
文化芸術 Culturelle et artistique	A	地方遺産保存補佐員(ア タッシェ) Attachés territoriales conservation du patrimoine	地方遺産保存補佐員(アタッシェ)	5		43		3753.56	2170.06	0%	RI SPS その他手当	467.45 99.92 1016.14
文化芸術 Culturelle et artistique	A	地方司書職員 Bibliothécaires territoriaux	地方司書職員 Bibliothécaire territoriale	9		49		4454.08	2440.16	0%	RI SPS その他手当	480.93 99.92 1433.07
文化芸術 Culturelle et artistique	A	地方文書保存職員 Conservateurs territoriaux bibliothèques	主任文書保存職員 Conservateur bibliothèque chef	HA3		60		7890.11	4597.88	0%	RI SPS その他手当	790.56 99.92 2401.75
文化芸術 Culturelle et artistique	A	地方遺産保存職員 Conservateurs territoriaux du patrimoine	主任遺産保存職員 Conservateur du patrimoine chef	HA3		55		7371.72	4458.97	0%	RI SPS その他手当	632.45 99.92 2180.38
文化芸術 Culturelle et artistique	B	地方芸術教育助手 Assistants territoriaux enseignant artistique	1級主席芸術教育助手 assistant enseignant artistique principal de 1ère classe	9		50		3620.98	2403.89	0%	RI SPS その他手当	0.00 99.92 1117.17
文化芸術 Culturelle et artistique	B	地方遺産文書保存助手 assistants territoriaux conservation du patrimoine et bibliothèque	保存助手 Assistant conservation	6		41		2828.30	1682.49	0%	RI SPS その他手当	204.77 99.92 841.12
文化芸術 Culturelle et artistique	B	地方遺産文書保存助手 assistants territoriaux conservation du patrimoine et bibliothèque	2級主席保存助手 assistant conservation principal de 2è me classe	8		42		3186.41	1885.45	0%	RI SPS その他手当	294.14 99.92 906.90
文化芸術 Culturelle et artistique	C	地方遺産補助員 Adjointes territoriaux du patrimoine	1級遺産補助員 adjoint du patrimoine de 1ère classe	6		38		2433.39	1521.54	0%	RI SPS その他手当	123.50 99.92 688.43
文化芸術 Culturelle et artistique	C	地方遺産補助員 Adjointes territoriaux du patrimoine	2級主席遺産補助員 adjoint du patrimoine principal 2ème classe	12		56		2995.07	1861.37	0%	RI SPS その他手当	152.64 99.92 881.14

リモージュ市(LIMOGES)

(Euro)

部門 filiera	カテゴリー (A,B,C) catégorie	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		内訳 détail
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	
社会医療 médico-social	A	地方厚生管理職 Cadres territoriaux de santé	厚生管理職 Cadre de santé	8		56		4995.80	2889.29	0%	RI SPS その他手当	471.70 99.92 1534.89
社会医療 médico-social	A	地方医員 Médecins territoriaux	特別級医員 Médecin Hors Classe	HB3		58		928.13	0.00	0%	RI SPS その他手当	0.00 99.92 828.21
社会医療 médico-social	A	地方心理療法医員 Psychologues territoriaux	普通級心理療法医員 Psychologue Classe normale	4		58		3252.81	2162.34	0%	RI SPS その他手当	0.00 99.92 990.55
社会医療 médico-social	A	地方助産職員 Sages-femmes territoriales	特別級助産職員 Sage-femme Classe exceptionnelle	6		55		5642.69	3181.00	0%	RI SPS その他手当	757.21 99.92 1604.56
社会医療 médico-social	C	地方保育補助員 Auxiliaires de puériculture territoriaux	1級保育補助員 Auxiliaire puériculture 1ère classe	8		39		2515.35	1460.85	0%	RI SPS その他手当	207.66 99.92 746.92
社会医療 médico-social	C	地方保育補助員 Auxiliaires de puériculture territoriaux	2級主席保育補助員 Auxiliaire puériculture principal 2ème classe	9		50		2989.77	1777.23	0%	RI SPS その他手当	252.85 99.92 859.77
市町村警察 polices municipales	C	市町村警察職員 Agents de police municipale	市町村警察主任巡查部長 brigadier chef de police municipale	10		47		2986.94	1759.51	0%	RI SPS その他手当	316.71 99.92 810.80
市町村警察 polices municipales	C	市町村警察職員 Agents de police municipale	市町村警察巡查部長 brigadier de police municipale	7		38		2638.57	1557.32	0%	RI SPS その他手当	280.32 99.92 701.01
市町村警察 polices municipales	C	市町村警察職員 Agents de police municipale	市町村警察主任 chef de police municipale	7		56		3514.72	2055.85	0%	RI SPS その他手当	370.06 99.92 988.89

リモージュ市(LIMOGES)

(Euro)

部門 filire	カテゴリー (A,B,C)	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienm eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		内訳 détail
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	
市町村警察 polices municipales	C	市町村警察職員 Agents de police municipale	市町村警察巡查 gardien de police municipale	5		32		2531.15	1492.96	0%	RI SPS その他手当	268.73 99.92 669.54
社会教育 sociale	B	地方社会教育助手 assistants territoriaux socio-éducatifs	主席社会教育助手 Assistant socio-éducatif principal	6		42		3638.08	2143.82	0%	RI SPS その他手当	391.68 99.92 1002.66
社会教育 sociale	B	地方児童指導員 éducateurs territoriaux de jeunes enfants	児童指導員 Éducateur jeunes enfants	6		37		2985.13	1795.52	0%	RI SPS その他手当	240.58 99.92 849.11
社会教育 sociale	C	幼稚園地方保育専門職員 agents territoriaux spécialis és des écoles maternelles	1級幼稚園地方保育専門職員 agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	7		41		2704.45	1516.05	0%	RI SPS その他手当	84.14 99.92 1004.34
社会教育 sociale	C	幼稚園地方保育専門職員 agents territoriaux spécialis és des écoles maternelles	1級主席幼稚園地方保育専門職員 agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal 1ère classe	7		58		3040.01	1930.83	0%	RI SPS その他手当	107.12 99.92 902.14
社会教育 sociale	C	幼稚園地方保育専門職員 agents territoriaux spécialis és des écoles maternelles	2級主席幼稚園地方保育専門職員 agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal 2ème classe	9		53		2786.54	1727.58	0%	RI SPS その他手当	85.42 99.92 873.62
スポーツ sportive	A	地方体育活動顧問指導員 Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	地方体育活動顧問指導員 Conseiller territorial des activités physiques et sportives	8		46		4459.55	2542.03	0%	RI SPS その他手当	496.00 99.92 1321.60
スポーツ sportive	B	地方体育活動指導員 Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	地方体育活動指導員 Éducateur territorial des activités physiques et sportives	7		42		2383.52	1510.94	0%	RI SPS その他手当	36.79 99.92 735.87
スポーツ sportive	B	地方体育活動指導員 Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	1級主席体育活動指導員 Éducateur principal de 1ère classe des activités physiques et sportives	9		51		3775.83	2355.37	0%	RI SPS その他手当	201.55 99.92 1118.99

リモージュ市(LIMOGES)

(Euro)

部門 filiera	カテゴリー (A,B,C) catégorie	職群 cadre d'emploi	官等 grade	号俸 échelon	経験 年数 années d'ancienn eté	年齢 age	家族構成 composition du foyer	給与総額 (月額) salaire global mensuel	内訳 détail			
									俸給 traitement	手当 (indemnités)		内訳 détail
										うち地域手当 indemnité de résidence	その他手当 autres indemnités	
スポーツ sportive	C	地方体育活動指導補助員 Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	主席体育活動指導補助員 Opérateur territorial des activités physiques et sportives principal	6		49		2561.36	1021.36	0%	RI SPS その他手当	107.12 99.92 1332.96
技術(技能) technique	A	地方技師 Ingénieurs territoriaux	技師 Ingénieur	4		39		4111.36	2101.49	0%	RI SPS その他手当	929.07 99.92 980.88
技術(技能) technique	A	地方技師 Ingénieurs territoriaux	普通級主任技師 Ingénieur en chef de classe normale	9		52		6643.16	3340.42	0%	RI SPS その他手当	1589.59 99.92 1613.23
技術(技能) technique	B	地方技術職員 Techniciens territoriaux	1級主席技術職員 Technicien principal de 1ère classe	7		48		3960.53	2179.06	0%	RI SPS その他手当	649.35 99.92 1032.20
技術(技能) technique	B	地方技術職員 Techniciens territoriaux	地方技術職員 Technicien territorial	11		53		3624.54	2041.17	0%	RI SPS その他手当	529.35 99.92 954.10
技術(技能) technique	C	地方技術補 Adjointes techniques territoriaux	1級技術補 Adjoint technique de 1ère classe	8		42		2529.17	1536.81	0%	RI SPS その他手当	99.05 99.92 793.39
技術(技能) technique	C	地方技術教育職員 Agents de maîtrise territoriaux	主席技術教育職員 Agent maîtrise principal	7		53		3492.74	2045.77	0%	RI SPS その他手当	327.30 99.92 1019.75

HA 号俸外(hors échelle=HE)グループ官更俸給表のグループA。HA1は同グループの I を意味する。

HB 号俸外(hors échelle=HE)グループ官更俸給表のグループB。HB1は同グループの I を意味する。

RI 各種手当(indemnités)を意味する

SPS 公役務手当(prime de service public)

地方公共団体総局(Direction générale des collectivités locales) 調べによれば、リモージュ市の人口は、2014年現在で13万7758人である。v.Direction générale des collectivités locales, Les collectivités locales en chiffres 2014<<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2014>>, p. 23.

ドイツにおける現地調査概要

調査期間：平成26年9月22日（月）～9月26日（金）

調査先：訪問した機関・団体及び対応者は、以下のとおり。

■ 9月22日（月）

【バイエルン州官吏組合（BBB）】

Rolf Habermann 氏（代表）

Gerhard Sixt 氏（名誉代表）

Gerhard Kreilein 氏（公務員給与担当）

【バイエルン州財務省】

Nicole Lang 博士（参事官）

Peter Rötzer 氏（第2局第25課長，公務被用者労働法担当）

Werner Leihkauff 氏（官吏給与担当）

Brigit Zinner 氏（公務被用者給与担当）

Ulrike Rickert 氏（公務被用者給与担当）

■ 9月23日（火）

【バイエルン州地方公務員使用者団体（KAV）】

Anette Dassau 博士（代表代行，労働法専門弁護士）

【フライジング市】

Tobias Kapfelsberger 氏（総務局長） 他1名

■ 9月24日（水）

【アウグスブルク市】

Roland Loesch 氏（人事課長） 他4名

■ 9 月 2 5 日（木）

【バンベルク市】

Peter Lutz 氏（人事課長） 他 2 名

■ 9 月 2 6 日（金）

【連邦内務省】

Hanebeck 博士（D3 課，公務被用者給与担当）

Wagner Deslnnrm 氏（D5 課，官吏給与担当）

【ドイツ労働総同盟（DGB）】

Karsten Schneider 博士（官吏・公務員課長）

Schwarz 氏（給与担当）

地方公共団体の官吏給与の例（職種毎）

バイエルン州官吏同盟 (BBB)

職種	職位	ラファバン	給与等級	号	勤続年数	家族構成 ※1	総給与額（年間）	内 容			
								基本給額	人口集密地域手当 ※2		その他手当
									内容※3		
人事課	課長	第3群	A 13	11	30	配偶者、子供	60,616.54 Euro	35,975.08 Euro	%	-- Euro	4,641.46 Euro
建築監督課	課長	第3群	A 12	10	26	配偶者、子供	53,330.09 Euro	49,133.34 Euro	%	-- Euro	4,196.75 Euro
住民課	課長	第3群	A 10	5	9	配偶者、子供	39,768.11 Euro	35,387.88 Euro	%	900 Euro	3,480.23 Euro
戸籍局	課長	第3群	A 11	7	15	配偶者、子供	45,425.11 Euro	41,515.92 Euro	%	-- Euro	3,909.19 Euro

※1 家族手当（4つの場合に共通）
 既婚者手当 1,412.40ユーロ（年間）
 子ども手当（2人目まで） 各1,293.72ユーロ（年間）
 子ども手当（3人目以降） 各3,956.16ユーロ（年間）
 人口集密地域手当（子ども1人につき） 240ユーロ（年間）

※2 人口集密地域手当について
 ミュンヘン市及びその周辺地域に居住している者に支給。
 月額の基本給が3,258.40ユーロまでの者に支給されるため、
 本表においては、住民課長のみ支給される。

※3 その他手当の内訳
 ・特別手当（クリスマスボーナス）
 官吏 A11まで 70%/月額基本給
 A12以降 65%/月額基本給
 ・構造手当
 官吏 A9～A13まで 83.59ユーロ/月

地方公共団体の官吏給与の例（職種毎）

フライジング

職種	職位	ラフバーン	給与等級	号	勤続年数	家族構成	総給与額(年間)	内容		
								基本給額	人口集密地域手当	その他手当 内容
人事課	課長	第3群	A12	11		配偶者、子供	55,994.08 Euro	4,426.41 Euro	--- %	95 Euro 83.59 Euro
建築監督課	課長	第3群	A13	11		配偶者、子供	61,907.20 Euro	4,893.85 Euro	--- %	95 Euro 83.59 Euro
住民課	課長	第3群	A12	11		配偶者、子供	55,994.08 Euro	4,426.41 Euro	--- %	95 Euro 83.59 Euro
戸籍局	課長	第3群	A11	11		配偶者、子供	51,225.57 Euro	4,033.51 Euro	--- %	95 Euro 83.59 Euro

地方公共団体の公務被用者の給与の例（職種毎）

フライジング

職種	担当	賃金等級	号	勤続年数	家族構成	総給与額(年間)	内容		
							基本給額	人口集密地域手当	その他手当 内容
出納課	窓口	8	6		配偶者、子供	38,715.78 Euro	3,024.67 Euro	--- %	75 Euro --- Euro
建築監督課	窓口	10	6		配偶者、子供	52,927.60 Euro	4,184.00 Euro	--- %	--- Euro --- Euro
住民課	窓口	6	6		配偶者、子供	35,643.40 Euro	2,784.64 Euro	--- %	75 Euro --- Euro
IT局	プログラマー	9	6		配偶者、子供	49,142.92 Euro	3,839.29 Euro	--- %	--- Euro --- Euro

地方公共団体の官吏給与の例（職種毎）

アウグスブルク

職種	職位	ラフパーン	給与等級	号	勤続年数	家族構成	総給与額(年間)	内容				
								基本給額	人口集密地域手当		家族手当	その他手当
人事課	課長	第3群	A13	11	47	配偶者、子供1	64,568 Euro	4,665 Euro	---	---	223 Euro	84 Euro
建築監督課	課長	第3群	A12	11	41	配偶者、子供2	60,084 Euro	4,197 Euro	---	---	335 Euro	84 Euro
住民課	課長	第3群	A12	9	23	配偶者、子供2	56,488 Euro	3,992 Euro	---	---	335 Euro	84 Euro
戸籍局	課長	第3群	A11	9	25	配偶者、子供なし	48,704 Euro	3,632 Euro	---	---	124 Euro	84 Euro

地方公共団体の公務被用者の給与の例（職種毎）

アウグスブルク

職種	担当	賃金等級	号	勤続年数	家族構成	総給与額(年間)	内容			
							基本給額	人口集密地域手当		その他手当
出納課	担当者	11	3	3	配偶者	44,877 Euro	3,506 Euro	--- %	--- Euro	
建築監督課	技術担当者 課長代理	13	5	12	独身	62,005 Euro	4,921 Euro	--- %	--- Euro	
住民課	担当者 課長代理	12	5	14	配偶者、子供2	61,619 Euro	4,814 Euro	--- %	--- Euro	
IT局	プログラマー	11	6	30	配偶者、子供1	59,110 Euro	4,618 Euro	--- %	--- Euro	

地方公共団体の官吏給与の例（職種毎）

バンベルク

職種	職位	ラuffバーン	給与等級	号	勤続年数	家族構成	総給与額(年間)	内容		
								基本給額	人口密集地域手当	その他手当
人事課	課長	第3群	A 12	11	34	配偶者、子供	55,738.49 Euro	4,197.15 Euro	%	- Euro 207.17 Euro
建築監督課	課長	第3群	A 12	9	27	配偶者、子供	51,552.80 Euro	3,991.73 Euro	%	- Euro 83.59 Euro
住民課	課長	-	-	-	-	-	- Euro	- Euro	%	- Euro ※1
戸籍局	課長	-	-	-	-	-	- Euro	- Euro	%	- Euro ※2

※1 バンベルク市においては、公務被用者(EG9)。

※2 バンベルク市においては、課長職なし。局長はA13。

地方公共団体の公務被用者の給与の例（職種毎）

バンベルク

職種	担当	賃金等級	号	勤続年数	家族構成	総給与額(年間) ※1	基本給額 ※2	内容	
								人口密集地域手当	その他手当
出納課	-	6		-		基本給 × 12.9ヶ月	2,183.38 ～2,784.64 Euro	- %	-
建築監督課	-	3・11	職業経験 による (TVöD16 条)	-	給与に影響 なし	基本給 × 12.9/12.8ヶ月	1,965.29 ～4,617.86 Euro	- %	場合によっては使用者か ら財産形成 用給付(6.65 ユーロ)あり
住民課	-	6		-		基本給 × 12.9ヶ月	2,183.38 ～2,784.64 Euro	- %	-
IT局	フロッツマー	9/10		-		基本給 × 12.8ヶ月	2,526.14 ～4,184.00 Euro	- %	-

※1 年間特別賞与

賃金等級 1～9 90%
賃金等級 9～12 80%
賃金等級 13以上 60%

※2 TVöD VKA賃金表(2014年3月1日から有効)による。該当する賃金等級の最低号俸から最高号俸の月額金額を記載。

地方公務員の給与決定に関する調査研究会 設置要綱

1 目的

平成 25 年 8 月の人事院報告及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成 25 年 11 月 15 日閣議決定）において、給与制度の総合的な見直しとして、地域間の給与配分の見直しや世代間の給与配分の見直しに取り組むこととされており、地方公務員についても、国家公務員における検討状況に鑑み、地方の意見を聞きつつ、検討していくこととされている。

このような状況を踏まえ、今後の地方公共団体の給与決定に際して、その参考に資するため、地域の民間給与の状況を的確に反映するための参考となる指標（以下「参考指標」という。）の整備のあり方、諸外国における地方公務員給与の具体的な決定過程等について調査研究することを目的として、本調査研究会を設置する。

2 調査研究項目

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）近年の公民の給与水準の動向、地域民間給与の反映のための参考指標の整備及び活用方策
- （２）諸外国における給与水準、制度の状況調査
- （３）その他

3 組織

- （１）調査研究会は、7 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

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。

地方公務員の給与決定に関する調査研究会 委員

座 長 太田 聡一
(慶應義塾大学経済学部教授)

委 員 稲継 裕昭
(早稲田大学政治経済学術院教授)

下井 康史
(千葉大学大学院専門法務研究科教授)

山本 隆司
(東京大学大学院法学政治学研究科教授)

黒田 祥子
(早稲田大学教育・総合科学学術院教授)

三橋 一彦
(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長)

菅野 孝志 (平成 26 年 8 月まで)
(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室定員給与調査官)

彌栄 定美 (平成 26 年 9 月から)
(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室定員給与調査官)

検討経緯

第1回 平成26年5月16日（金）

地方公務員の給与水準の動向、近年の公民の給与水準の動向などについて説明及び意見交換等が行われた。

第2回 平成26年6月27日（金）

これまでの諸外国における地方公務員の給与決定にかかる調査研究会報告書の概要紹介、今年度の調査項目について意見交換等が行われた。

<現地調査>

ドイツ 平成26年9月22日（月）～9月26日（金）

アメリカ合衆国 平成26年11月17日（月）～11月21日（金）

フランス 平成26年11月17日（月）～11月21日（金）

第3回 平成27年1月23日（金）

地域手当の見直し内容、指定基準における賃金指数やパーセントリッ
プ補正などの分析内容について説明及び意見交換等が行われた。

第4回 平成27年2月3日（火）

各国における事例調査結果の発表及び意見交換が行われた。

第5回 平成27年2月6日（金）

地域手当の指定基準における支給割合の幅や見直し期間などの分析内
容について説明及び意見交換等が行われた。

