

地方公務員の給与決定に関する 調査研究会報告書

平成30年3月

一般財団法人 自治総合センター

はしがき

我が国では、地方公務員の給与は、地方公務員法第24条の給与決定原則に基づき、地域民間給与や国家公務員の給与等を考慮して定められています。

地域における国家公務員の給与水準を目安とするための比較にあたってはラスパイレス指数を用いることが適当とされているところですが、近年、このラスパイレス指数が漸増傾向にあり、その要因分析が喫緊の課題となっています。

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、人事委員会の勧告、国と異なる独自の給料表、職員構成における上位級比率等について調査研究しました。

このほど、計5回にわたる本研究会での議論を経て、その結果を取りまとめました。

本報告書を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をくださった委員各位、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ます。

平成30年3月

一般財団法人 自治総合センター
理事長 梶田 信一郎

目 次

はじめに	1
1 研究の前提	5
2 地方公務員給与の現状	7
3 給与制度及びその運用の論点に関する考え方	
(1) 人事委員会勧告の内容	9
(2) 独自の給料表	16
(3) 職員構成の上位級への偏り	24
4 参考資料	33

設置要綱

委員名簿

検討経緯

はじめに

本格的な人口減少社会を迎える中で、地方公共団体が、今後も限りある人的・財政的資源を有効に活用し、公共サービスの持続可能な提供体制を確保していくためには、地方公務員の給与制度やその運用を、国民・住民の十分な理解と納得が得られるものとしていく必要がある。

地方公務員の給与は、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すべきものである。近年、地方公共団体全体のラスパイレス指数が漸増傾向にある中で、地方公務員の給与制度やその運用については、これまで以上に説明責任が求められていると言えよう。

本研究会は、こうした昨今の状況を踏まえ、今後の地方公共団体による給与決定や給与等の公表、また総務省による地方公務員の給与等の公表に際して、その参考に資するため、地方公務員の給与制度やその運用に影響を与える要因として考えられる、人事委員会の勧告、国と異なる独自の給料表、職員構成における上位級比率等について取り上げ、調査研究した。

本報告書は、その調査研究結果について整理し、ここに取りまとめ作成したものである。

1. 研究の前提

地方公務員の給与については、地方公務員法において「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」（「均衡の原則」。地方公務員法第24条第2項）とされており、民間給与とともに、国家公務員給与が考慮事項の一つとされている。

「均衡の原則」の実際の運用については、従来から、国家公務員の給与に準ずることによって実現されると解されてきた（いわゆる「国公準拠」）。これは、毎年、官民給与比較及び生計費を考慮して行われる人事院勧告に基づき決定されている国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、これに準ずることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡が取れることとなり、「均衡の原則」の規定の趣旨に最も適合することとなるとの考えによるものである¹。

しかし、こうした国公準拠の考え方については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）において「従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する」として、以下のとおり、新たな考え方が示された²。

- ・ 給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては…国家公務員の給与制度を基本とすべきである。
- ・ 給与水準については…地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には…各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。
- ・ 仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

総務省においても、平成18年度以降の給与構造改革³にあわせ、こうした考え方に基づき、給与制度については国家公務員の給与制度を基本としつつ、給与水準については、地域の民間給与をより重視するとともに、地域における国家公務員の給与水準を目安と考えることを均衡の原則の解釈・運用とし、各地方公共団

¹ 資料1 「かつての均衡の原則の運用（国公準拠）」参照。

² 資料2 「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）」参照。

³ 資料3 「給与構造の改革」参照。

体に助言等を行ってきたところである。

さらに、「地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」(平成 29 年 3 月) (以下「平成 29 年研究会報告書」という。)の「給与制度の総合的見直し後の地方公務員の給与決定の課題に対する考え方」では、以下のとおり、国家公務員の給与水準との均衡についての課題と考え方がまとめられた⁴。

- ・ 平成 18 年の給与構造改革、さらに、平成 27 年の給与制度の総合的見直しにおいて・・・地域手当の支給対象ではないとされた地域、支給割合の変動がない、又は引き上げ幅が俸給表水準の引き下げ率に満たないこととなった地域においては、国家公務員の本給に地域手当を加えた水準はこれまでよりも下がったことになる。
- ・ これにより、各地方公共団体において、職種別民間給与実態調査に基づく地域民間給与の水準に準拠して公民較差を完全に解消する給与改定を続けられれば、本給で比較した場合、今後地域における国家公務員の水準を上回る団体が増加し、また既に上回っている団体の上回る幅が拡大するおそれがある。
- ・ 人事委員会による給与改定の勧告に当たっては、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する」考え方を改めて確認し、国家公務員の給与水準との比較を十分に行い、その結果に基づく考慮の結果を明示的に説明するべきである。
- ・ 地域における国家公務員の給与水準を目安とするための比較に当たっても、現行のラスパイレス指数を用いることが適当である。

本研究会では、均衡の原則に関するこれらの考え方・認識を前提とした上で、近年のラスパイレス指数の漸増傾向に危機感を持ち、ラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因として考えられる地方公共団体の給与制度及びその運用について分析を行うこととした。

その際、特に国の俸給表とは級や号給の構成が異なる独自構造の給料表を用いている団体については、「地方公務員の給料表等に関する専門家会合とりまとめ」(平成 22 年 2 月) (以下「平成 22 年専門家会合とりまとめ」という。)において「運用面を含めた合理性について十分な説明責任を果たす必要があると考えられる」とされていることを踏まえ、ラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因の分析とも関連した形で、独自の給料表及びその運用を見直し・公表する新たな手法について検討するため、各団体の給与制度や給与水準に影響を与えて

⁴ 資料 4 「地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書 (平成 29 年 3 月) (抄)」参照。

いると考えられる主な要素として、

- (1) 人事委員会勧告の内容
- (2) 独自の給料表（水準、構造）
- (3) 職員構成の上位級への偏り

の三つの論点を設定し、それぞれについて今後の課題をとりまとめた。

2. 地方公務員給与の現状

各論点の分析に先立ち、まず、地方公務員給与の現状について整理を行う。平成 29 年の地方公務員給与実態調査⁵によれば、平成 29 年 4 月 1 日現在のラスパイレス指数（全地方公共団体平均）は 99.2 であり、前年と比べて 0.1 ポイント低下した。この要因としては、①国が平成 28 年度にプラス 0.2% の給与改定を実施したのに対し、地方公共団体においては、国より改定率が低かった、改定を行わなかった、又はマイナス改定を行った団体があったこと、②国において平成 27 年度から実施した給与制度の総合的見直しについて、地方公共団体では、平成 28 年度から実施した団体が多く、これらの団体においては、総合的見直しに伴う現給保障の経過措置の影響により、平成 28 年度分の昇給が抑制されたことなどが考えられる。

<平成 28 年度給与改定の状況>

改定内容	団体数	都道府県	
		都道府県	指定都市
国と同じ(+0.2%)又は 国以上の引上げ改定	20	16	4
国より低い改定	47	31	16
国より低い 引上げ改定率	32	26	6
改定なし	12	4	8
マイナス改定	3	1	2

⁵ 資料 5 「平成 29 年地方公務員給与実態調査結果等のポイント」参照。

<給与制度の総合的見直しの実施時期>

実施時期	団体数		
		都道府県	指定都市
国と同じ (平成27年4月1日)	46	42	4
平成27年4月2日～ 平成28年4月1日	21	5	16

このように平成29年のラスパイレス指数は低下したものの、前年に比べ低下したのは4年ぶりのことであり、近年のラスパイレス指数の推移を見ると、平成16年の97.9を底値として、それ以降、毎年漸増傾向にある（平成24年、25年は国家公務員が給与削減措置を実施していたため、ラスパイレス指数は平成24年が107.0、平成25年が106.9となっているが、給与削減措置の影響を除いた参考値としては平成24年が98.9、平成25年が98.8となっている。）。

更に、今後は、国家公務員の給与制度の総合的見直しによる俸給の引下げに伴う経過措置が平成30年3月31日に終了することとなっており、平成30年4月1日時点のラスパイレス指数は上昇することが予想される。

また、個別の団体を見ても、ラスパイレス指数が恒常的に100を上回るなど、依然として給与水準が高止まりしている団体も存在している。

ラスパイレス指数が高くなっている場合、給与制度やその運用には何らかの課題があるものと推定できるが、近年の漸増傾向及び高止まりの要因としては、具体的に以下のようなものが考えられる。

<給料表の要因>

- ① 国と異なる独自の給料表（水準、構造）の適用

<給料水準の要因>

- ② 独自の給与削減措置の廃止・緩和
- ③ 国より高い初任給基準額の設定
- ④ 国の改定率を上回る率での給与改定を累次実施

<昇給・昇格の要因>

- ⑤ 平成18年度以降の給与構造改革に伴う現給保障の未廃止
- ⑥ 給与制度の総合的見直しに伴う現給保障がなく、国とは異なり昇給が抑制されないこと

- ⑦ 国と同様の高齢層職員給与の抑制措置の不実施
- ⑧ 国には存在しない特別昇給の実施
- ⑨ 職員構成の上位級への偏り
- ⑩ 平均年齢の低下に伴う若年職員の昇格（主に町村）
- ⑪ 国より有利な昇格メリット（主に独自給料表適用団体）
- ⑫ 「わたり」などの高い級への格付けがあること

本研究会では、今回、論点として、地方公務員の給与決定において重要な役割を担っている人事委員会勧告について取り上げるとともに、これらの要因のうち、①国と異なる独自の給料表（水準、構造）の適用、⑨職員構成の上位級への偏りについて取り上げることとした。

なお、総務省では、例年、各都道府県の人事担当課・市区町村担当課及び指定都市の人事担当課に対しヒアリングを行い、不適正な給与制度やその運用に対して助言を行っているが、平成 29 年のヒアリングにおいては、平成 28 年 4 月時点のラスパイレス指数が 101 以上となっている都道府県・指定都市に対し、上記に挙げたラスパイレス指数を上昇させる要因として考えられる課題を指摘し、認識の共有を図っている。

3. 給与制度及びその運用の論点に関する考え方

(1) 人事委員会勧告の内容

【前提】

（人事委員会の設置⁶）

地方公務員法上、都道府県及び指定都市は、人事委員会を置くものとされており、指定都市以外の市で人口 15 万以上のもの及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を置くものとされている（地方公務員法第 7 条第 1 項及び第 2 項）。人口 15 万未満の市町村及び地方公共団体の組合は、公平委員会を置くものとされており、人事委員会を置くことはできない（同条第 3 項）。現在、人事委員会は、都道府県（47 団体）、政令指定都市（20 団体）のほか、和歌山市及び特別区（1 団体：一部事務組合）の 69 団体で設置されている。

⁶ 資料 6 「人事委員会について」参照。

(給与に関する人事委員会の役割⁷⁾)

人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとされ、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができることとされている(地方公務員法第26条)。また、人事委員会は、地方公共団体が給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適用するよう講ずべき措置について、地方公共団体の議会及び長に勧告することができることとされている(同法第14条第2項)。

各団体に設置されている人事委員会は、これらの規定に基づき、毎年少なくとも一回、一般職の職員の給与等について勧告を行うこととなる。

人事委員会による勧告は、各団体の給与改定方針の基となるものであり、①給与決定における人事委員会の中立性及び専門性、②地方公務員の労働基本権の制限の代替措置としての性格から、地方公務員の給与の決定について実際に極めて大きな役割を果たしているものである。

(地方公務員の給与決定の手順⁸⁾)

人事委員会が置かれている団体においては、人事院勧告の内容及び地域の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、人事院勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。人事委員会が置かれていない団体においては、国の取扱いや都道府県人事委員会勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。いずれの場合も、議会へ給与条例改正案を提出し、議会の議決を経て、給与条例を改正することにより、給与の改定が行われることとなる。

総務省は、人事委員会が地方公務員の給与決定に以上のような役割を果たしていることを踏まえ、例年、地方公務員の給与改定等に関する取扱いについての通知(以下、「給与改定通知」という。)において、各都道府県・指定都市の首長・議長とともに、各人事委員会委員長に対し、

- ・ 現に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること

とした上で、高齢層職員の昇給抑制等について国の対応を踏まえ必要な措置を講じるよう助言しているほか、

- ・ 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反

⁷ 脚注6参照。

⁸ 資料7「地方公務員の給与改定の手順」参照。

映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと

- ・ また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること

との助言を行っている⁹。

また、前述の平成 29 年研究会報告書においては、

- ・ 多くの人事委員会においては、国家公務員の給与水準を考慮することについて具体的な説明が明示されないまま、公民較差を完全に解消する給与改定が勧告されている

と直近の人事委員会勧告における課題を指摘した上で、

- ・ 人事委員会による給与改定の勧告に当たっては、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する」考え方を改めて確認し、国家公務員の給与水準との比較を十分に行い、その結果に基づく考慮の結果を明示的に説明するべきとの人事委員会が果たすべき役割についての考え方が示されている¹⁰。

【現状とその分析】

このように、人事委員会勧告は地方公務員の給与決定にあたって極めて大きな役割を担っており、人事委員会は、中立的、専門的な第三者機関として給与勧告に対する国民、住民からの信頼をより一層向上させるため、その役割を適切に発揮し、かつ勧告の内容等について徹底した説明責任を果たすことが求められている。

本研究会では、このような問題意識から、人事委員会が、勧告の中で団体の給与制度及びその運用に関し、どの程度言及しているかについて把握するため、平成 29 年度の人事委員会勧告を対象に、

- ①給与改定に関する勧告状況
 - ②国家公務員の給与水準との比較・説明状況
 - ③国が実施している給与制度の見直しへの対応についての言及状況
- について調査を行った。その結果は以下のとおりである¹¹。

①給与改定に関する勧告状況

平成 29 年 8 月 8 日に出された人事院勧告は、国家公務員の給与について

- ・ 民間給与との較差（631 円、0.15%）を埋めるため、俸給表等の水準を引上げ（平均改定率 0.2%）

⁹ 資料 8 「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（平成 29 年 11 月 17 日総務副大臣通知）（抄）」参照。

¹⁰ 脚注 4 参照。

¹¹ 資料 9 「平成 29 年 人事委員会勧告について」参照。

・ ボーナスを引上げ（0.1月分）、勤勉手当に配分
を主な内容とするものであった¹²。

これに対し、平成29年度の人事委員会勧告の給与改定に関する内容は、以下のとおりであった。なお、「指定都市等」とあるのは、指定都市に和歌山市、特別区を加えた22人事委員会を指すものである。

(ア) 月例給について

勧告内容	人事委員会数	人事委員会数	
		都道府県	指定都市等
改定なし	11	5	6
改定あり	58	42	16
引上げ	57	42	15
引下げ	1	0	1
うち給料表を提示	49	41	8

(イ) 期末・勤勉手当について

勧告内容	人事委員会数	人事委員会数	
		都道府県	指定都市等
改定なし	2	2	0
引上げ	67	45	22
うち配分に 言及せず	2	0	2

主に指定都市において、月例給を改定するよう勧告していても具体の給料表

¹² 資料10「平成29年人事院勧告 給与勧告の骨子」参照。

の勧告を行っていない人事委員会や、期末・勤勉手当を引き上げるよう勧告していても具体的にどう引き上げるのかについては言及していない人事委員会がみられた。

②国家公務員の給与水準との比較・説明状況

平成 29 年度の人事委員会勧告の中で、「国家公務員の給与水準との比較を行い、その結果に基づく考慮の結果を報告又は勧告の中で明示的に説明したか」との質問に対し、「した」と回答したのは 38 人事委員会（都道府県 33 人事委員会、指定都市等 5 人事委員会）であった。

その内容について分類すると、概ね以下のとおりであった。

(ア) 給与改定の基本的な考え方について言及しているもの (具体例)

報告の中で、給与改定の基本的な考え方における国家公務員の給与の位置付けについて言及。

本委員会においては、地方公務員法に定める「均衡の原則」に基づくこととしているが、この均衡の原則については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成 18 年 3 月）において、「給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきこと」、「給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきこと」、さらに、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安とすべきこと」などの考え方が示され、国もこの考え方に立って技術的助言等を行っているところである。

そのため、本年においても、例年と同様の考え方に基いて県職員の給与改定を行うこととし、これまで述べてきた諸事情を総合的に勘案した結果、県職員の月例給及び特別給について次のとおりとする必要があると判断した。

(イ) 平均給与月額による比較について言及しているもの (具体例)

報告の中で、国家公務員の平均給与月額との比較について言及。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年 4 月の給料の月額(俸給の月額)では、職員(336,391 円)が国家公務員(330,531 円)を 5,860 円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(375,573 円)が国家公務員(410,719 円)を 35,146 円

下回っている。

(ウ) ラスパイレス指数による比較について言及しているもの

(具体例)

報告の中で、ラスパイレス指数について言及。

国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、平成 28 年 4 月における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を 100 とした場合、本県職員の指数は 101.0 となっている。

(エ) 比較結果に基づく考慮の結果について言及しているもの

(具体例)

報告の中で、給与改定の判断理由を以下のように説明。

国家公務員との比較においても、昨年 4 月 1 日時点でのラスパイレス指数が 100.5 であり、本年 4 月 1 日時点においても、前記 4 のとおり引き続き職員が国家公務員を上回ることが考えられる。

このため、本年は月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

国家公務員の給与水準との比較については、多くが（ア）のように、給与改定の基本的な考え方に触れ、国家公務員の給与が考慮要素の一つであることを説明しているにとどまり、具体的にどう比較・考慮するのかについての説明が明示されていなかった。

比較結果に基づく考慮の結果の説明についても、多くが（イ）や（ウ）のように、平均給与月額やラスパイレス指数の数値を挙げ、その比較結果を明示するにとどまっていた。

（エ）のように、給与改定の内容について、そのように判断するに至った理由について具体的に説明を行っているものはごく少数であった。

なお、上記（ア）～（ウ）に該当しうると思われる内容を報告の中で言及しているものの、「しなかった」と回答した人事委員会もある。

また、「しなかった」と回答した人事委員会における、その主な理由は以下のとおりであった。

- ・ 国家公務員の給与水準だけでなく、民間給与や人事院の給与勧告等を総合的に勘案して見解を示すこととしているため。
- ・ 国家公務員の給与水準との均衡は取れている/国家公務員の給与水準を下回っていると判断したため。

- ・ 給与制度は国の制度を基本として定め、給与水準は地域の民間給与との均衡を図ることを基本としているため。
- ・ 国より1年遅れで給与制度の総合的見直しを行っているため、現状では、本県職員と国家公務員の給与水準の精確な比較は困難。

③国が実施している給与制度の見直しへの対応についての言及状況

国が実施している給与制度の各種見直しのうち、平成29年11月17日に発出した給与改定通知において必要な措置を講じるよう具体的に助言が行われている主な項目¹³への言及状況は、以下のとおりであった。

(ア) 昇給制度の見直し（55歳超職員の標準成績昇給停止・昇給号給数抑制）

国と対応状況が異なる団体 34団体

うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 13人事委員会

(イ) 昇格制度の見直し（高位号給から昇格した場合の給料月額増加額の縮減）

国と対応状況が異なる団体 19団体

うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 3人事委員会

(ウ) 給与構造改革における経過措置額（現給保障額）の廃止

国と対応状況が異なる団体 16団体

うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 2人事委員会

(エ) 給与制度の総合的見直しにおける経過措置額（現給保障額）の廃止

国と対応状況が異なる団体 27団体

うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 2人事委員会

国が実施している給与制度の見直しへの対応については、(ア)～(エ)のいずれについても、多くの団体が、国と異なる措置を講じているにもかかわらず、報告又は勧告の中で、当該措置を講じていることの合理性や見直しへの対応について言及されていなかった。

¹³ 脚注9参照。

【今後の課題】

人事委員会は、適正な給与制度及びその運用の確保に資するよう、引き続き、地方公務員の給与決定にあたって、その役割を適切に発揮するとともに、徹底した説明責任を果たしていく必要がある。

そのため、給料表の改定額・率だけを勧告し、具体的な給料表を勧告に盛り込まないことや、期末・勤勉手当を具体的にどう引き上げるのかについて言及しないことは、人事委員会の役割・説明責任について、住民の信頼を確保するという観点から懸念される対応であると言わざるを得ない。特に、給料表については、これまで総務省が「公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと」と助言している¹⁴ことに留意すべきである。人事委員会においては、具体的な内容を勧告に盛り込むよう、こうした勧告のあり方を早急に改めるべきである。

また、国家公務員の給与水準との比較についても、単に給与決定における基本的な考え方や、比較結果を示すだけでなく、それらに基づき、具体的にどう考慮し、判断したかについて明示すべきである。

特に、国家公務員の給与水準を上回っている団体や、不適正な給与制度及びその運用が行われている団体においては、人事委員会がその要因を分析・説明し、是正のために必要な措置について言及することが必要である。

以上のように、人事委員会が適切な説明責任を果たしていくことを制度的にいかん担保するか、さらに、人事委員会が、当該団体の給与制度やその運用に関して講ずべき措置を具体的に報告又は勧告する場合、その実効性をいかに確保するか、が課題となると考えられる。今後は、こうした課題に対応するため、例えば、総務省による公表や報告・勧告事項に関する助言といった手法について検討する必要があると考えられる。

（２）独自の給料表

【前提】

（給料表の分類）

国の俸給表と異なる独自の給料表は、大きく分けて、国の俸給表の構造を援用しつつ、水準について独自の調整を行う「水準アレンジ」型と、国の俸給表とは級や号給の構成が異なる「構造アレンジ」型の２種類に分類することができる。

本研究会では、「水準アレンジ」型と「構造アレンジ」型をその特徴ごとに以

¹⁴ 資料 11 「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について（抄）（平成 18 年 8 月 23 日総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）」参照。

下のように分類し、それぞれ定義付けを行った¹⁵。

<独自の給料表の種類>

①水準アレンジ

- ・国の行政職俸給表(一)に一定「額」を加減したもの
- ・国の行政職俸給表(一)に一定「率」を乗じたもの

②構造アレンジ

- ・国の行政職俸給表(一)の最高号俸を超える月額区分を定めた「継足」(国準拋継足と独自継足)
- ・国の行政職俸給表(一)の最低号俸を下回る月額区分を定めた「下駄履き」(国準拋下駄履きと独自下駄履き)
- ・国の行政職俸給表(一)の最高号俸又は最低号俸を「縮減」したもの(高位号給縮減と低位号給縮減)
- ・複数の級を合わせて1つの級に「合成」したもの
- ・1つの級を複数の級に「分割」したもの

※上記②のいずれにも当てはまらない、国の俸給表とは級や号給の構成が異なる給料表を「独自構造」とする。

(給料表に対する説明責任)

(1)で述べたとおり、人事委員会は、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、適当な勧告をすることができることとされている(地方公務員法第26条)。この勧告に関し、総務省は、人事委員会における一層の機能の発揮及び説明責任の徹底を図る観点から、前述のとおり「公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと」を助言している¹⁶。

また、国の俸給表とは級や号給の構成が異なる独自構造の給料表については、前述の平成22年専門家会合とりまとめにおいて、

- ・独自構造の給料表を用いる場合には、給与カーブの傾き、職務の級間の重なり、号給の幅、組織構成を反映した職務の級の格付け等において、国よりも職務給の原則を徹底したものであるなど、運用面を含めた合理性について十分な説明責任を果たす必要があると考えられる。

との指摘がなされている。

¹⁵ 資料12「給料表カーブにおける用語」参照。

¹⁶ 脚注14参照。

【現状とその分析】

(給料表の適用状況)

都道府県、指定都市及び平成 28 年 4 月時点のラスパイレス指数が 101 以上の市町村（全 223 団体）の給料表を【前提】で整理した定義に沿って本研究会が独自に分類したところ、独自の給料表を採用している団体数は以下のとおりであった。

<給料表の適用状況>

種類		団体数	適用状況		
			都道府県	指定都市	ラス101以上の市町村
国と同じ		45	12	0	33
水準 アレンジ	定率	36	17	3	16
	定額	4	3	0	1
構造 アレンジ	継足	124	22	1	101
	下駄履き	22	2	0	20
	縮減	24	5	2	17
	合成	14	2	0	12
	分割	0	0	0	0
	独自構造	66	6	18	42

※ 複数項目に該当する団体がある

(給料表の勧告状況)

給料表の勧告状況について調査を行ったところ、人事委員会による給料表の勧告が行われていない団体は 14 団体あり、このうち独自の給料表を用いている団体は 12 団体（すべて指定都市）であった。さらに、このうち平成 29 年 4 月時点のラスパイレス指数が 101 を超えている団体は、5 団体であった。

<給料表の勧告状況>

		給料表に対する勧告	
		行っている	行っていない
給料表	国と同じ	12	2
	独自	43	12

(給料表カーブの分析)

給料表の特定の級における号給の額は一つの曲線で表すことができるが、この曲線は、①傾き（間差額）、②幅（初号給と最高号給の差）、③長さ（号給数）の3つの要素で構成される。また、実際の給料表は複数の級で構成されることから、④級間の重なりについても、その給与構造の性格を決定付ける大きな要素となる¹⁷。

【前提】で整理した種類及び上記給料表カーブの構成要素に基づき、国の俸給表の水準・構造と地方公共団体¹⁸の給料表の水準・構造を比較し、特徴的な給料表について、以下のとおり整理を行った。

① 特定の級の給料表カーブ単体でみた際に特徴的であるもの

(i) 水準調整¹⁹

定額又は定率の水準調整を行っているもの。

ラスパイレス指数が高い(101以上とした)にも関わらず、こうした構造となっている場合は、国家公務員の給与水準との均衡の観点から問題があると考えられる。

(ii) 継足²⁰

国準拠又は独自の継足を行っているもの。

継足を行った高位号給に多数の職員が貼り付いている場合は、ラスパイレス指数を上昇又は高止まりさせる要因となっていると考えられる。

(iii) 高位号給の非フラット化²¹

途中まで国の給料カーブと同じ傾きであるが、高位号給になっても傾きを

¹⁷ 資料13「給料表カーブについて」参照。

¹⁸ 今回対象としたのは都道府県・指定都市・平成28年4月時点のラスパイレス指数が101以上の市町村。

¹⁹ 具体例として、定額：資料14、定率：資料15。

²⁰ 具体例として、国準拠：資料16、独自：資料17。

²¹ 具体例として、資料18、資料19。

フラット化させず、間差額を国より大きくとっているもの。

こうした構造は、年功的な給与上昇を招くものであり、また、高位号給には高齢層職員が貼り付くことが考えられるため、高齢層における民間との逆較差を助長することになると考えられる。

(iv) 号給過多²²

号給数が異常に多いもの。

これにより、結果として単一の級において初号給額と最高号給額の差が広がっており、年功的給与上昇を招いていると考えられる。

上記(i)から(iv)のいずれについても、どの程度の水準調整、継足、高位号給の非フラット化又は号給過多があれば不適當なのかを一概に評価するのは困難である。

しかしながら、ラスパイレス指数が高いにも関わらず、(i)から(iv)までの給料表を用いている団体においては、当該給料表を用いていることがラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因となっている可能性が考えられる。

② 複数の級の給料表カーブの関係性からみて特徴的であるもの

(i) 級間の重なり²³

特定の級と、当該級の一つ上位の級との重なり部分の比率が、国の比率よりも相当程度大きいもの。

特に高位の級において重なり部分が相当程度大きい場合、職務・職責に応じた給与評価の区分として設けられる級の設定の合理性と相反することとなり、職務給の原則が徹底されていないと考えられる。

③ 職制上の段階という観点からみた際に特徴的であるもの

(i) 職制上の段階について、国との対応関係が明確である場合²⁴

団体の特定の職制上の段階(例：係長)の給与が、国の当該段階(係長)又は当該段階の一つ上の職制上の段階(課長補佐)の給与を超えるようなもの。

(ii) 職制上の段階について、国との対応関係が必ずしも明確でない場合²⁵

²² 具体例として、資料20、資料21。

²³ 具体例として、資料22、資料23、資料24、資料25、資料26。

²⁴ 具体例として、資料27。

²⁵ 具体例として、資料28、資料29。

上位級（国の5級と同等以上の級）²⁶の特定を行った上で、団体において「上位級でない」とした級の給与が国の上位級の給与を超えるようなもの。

これらの給料表は、職務・職責が同程度かそれ以上の国家公務員に支給される俸給月額より高い給料月額が支払われる場合があるものであり、国家公務員の給与水準との均衡の観点から問題があると考えられる。

④ 職務給の原則という観点から特徴的であるもの

(i) 高位の級における合成²⁷

例えば国の8級と国の9級を合成させて団体の8級としているようなもの。

この場合、団体の8級職員は、昇格を経ず、昇給のみによって国の9級と同水準の給与を支給されることとなる。

このようなものは、職務給の原則の観点から問題があると考えられる。

⑤ 独自の給料表を適用しているが、ラスパイレス指数が低い団体

(i) 独自の給料表を適用しているがラスパイレス指数が低い団体²⁸

職務・職責に応じた給料水準の違いを国以上に徹底させるため、級の重なりを国より縮小しているもの。

(ii) ラスパイレス指数を低くするために給料表を改善した団体²⁹

高位号給を縮減すること等により、給与上昇を抑えることでラスパイレス指数を低くしようとしているもの。

⑥ 給料表カーブの特徴が掴みづらいもの³⁰

一定の職務以上（例：6級以上）とそれ以下との間で、給料表カーブや額に差を設けているもの。

ラスパイレス指数が高い団体の例であるが、一定の職務以上とそれ以下との間で大きな差を設けたとしても、職責の違いで説明できる場合については、一概に問題があるとは言いがたい。一方で、一定の職務以上でも依然として級同士の重なりが大きいのであれば、職務給の原則から問題があるものと考えられる。

²⁶ 「上位級」の定義及び考え方については、「(3) 職員構成の上位級への偏り」参照。

²⁷ 具体例として、資料30、資料31。

²⁸ 具体例として、資料32、資料33。

²⁹ 具体例として、資料34。

³⁰ 具体例として、資料35、資料36。

⑦ ラスパイレス指数が高いが、給料表カーブに特徴が認められないもの³¹

給料表カーブには目立った特徴が認められず、国の俸給表におおむね準拠しているにもかかわらず、ラスパイレス指数が非常に高くなっているもの。

このような団体においては、昇給・昇格の運用やポスト管理など、運用面について検証する必要があると考えられる。

なお、このような団体について、学歴別・経験年数別で区分したラスパイレス指数をみると、特定の区分で非常に高くなっているものが見受けられる。ラスパイレス指数は国の職員構成に基づき算出されるものであり、国の職員構成割合が高い区分において団体の平均給料月額が高い場合には、結果的に団体全体のラスパイレス指数が高くなる場合も考えられる。こうした場合を考慮して、検証の際には、団体の職員構成に基づき算出する指標であるパーシェ指数もあわせて参考にすることが考えられる。

【今後の課題】

(給料表の勧告について)

いくつかの人事委員会では、給与改定にあたって具体の給料表の勧告が行われておらず、その内訳をみると、独自の給料表を用いている団体が多数を占めていた。

特に、ラスパイレス指数が高く、かつ、独自の給料表を用いている団体の人事委員会にあっては、当該団体の給与制度及びその運用について十分な説明責任を果たしているとは言い難い。

人事委員会は、既に指摘したように、中立的、専門的な第三者機関として、その役割を適切に発揮し、今まで以上に徹底した説明責任を果たすことが求められており、現在、給料表の勧告を行っていない人事委員会においては、具体の給料表を勧告するよう早急に是正を図るべきである。

(独自の給料表について)

本研究会では、独自の給料表の構造がラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因の一つとなっているとの推定のもと、都道府県、指定都市及び平成28年4月時点のラスパイレス指数が101以上の団体を対象に、独自の給料表が構造的に抱える問題点を分析し、その特徴ごとに指摘を行った。

これらの指摘はラスパイレス指数が高い団体だけに向けたものではなく、独自の給料表を使用し続ければ将来的にラスパイレス指数の上昇を招くおそれがあるという点で、現在はラスパイレス指数が低く抑えられている団体にも当て

³¹ 具体例として、資料37。

はまるものとする。

中でも、高位の級の重なりが国よりも相当程度大きいもの(②(i))、特定の職制上の段階の給与が、国の当該段階又は当該段階の一つ上の職制上の段階の給与を超えるようなもの(③(i))、上位級ではない級の給与が国の上位級の給与を超えるようなもの(③(ii))、高位の級における合成(④(i))など、構造上明らかに問題があると考えられる給料表を用いている団体においては、現在のラスパイレス指数の水準にかかわらず、早急に是正を図るべきである。

水準調整や継足等を行っているような給料表(①(i)～(iv))については、そのような構造を有していることが直ちに問題であると判断することは困難であるが、

- ・ 給料表の構造がラスパイレス指数を高くする要因となっていないか
- ・ 当該給料表を適用した時点から現在に至るまでの経緯や考え方を改めて確認し、現在においてもその必要性が継続しているか

などについて検討を行い、そのような構造を採用していることについての合理的な説明を行うとともに、ラスパイレス指数が高止まりしている場合や、不適正な構造や運用と認められた場合には、是正を図るべきである。

こうした是正の取組みにあたっては、人事委員会が徹底して説明責任を果たしていくべきである。

人事委員会が設置されていない団体にあつては、人事当局がその役割を担うことになると思われるが、給与制度及びその運用の是正は、その性質上、中立的、専門的な第三者機関が検証することが望ましいと考えられる。総務省においては、人事委員会を設置していない団体における給与決定手続き等の課題について制度的な側面も含めて研究することが考えられる。

また、総務省においては、各団体における給料表の見直しを促していくため、本研究会で整理した給料表の分類を基に、国や他の地方公共団体との比較が可能な給料表の公表や助言の在り方を検討するべきである。

そのためには、都道府県、指定都市及びラスパイレス指数 101 以上の市町村の給料表を対象に行った今回の分析を、ラスパイレス指数 101 未満の市町村の給料表についても行うことも考えられる。

さらに、今回の分析は、給料表の構造面に着目して行ったものであるが、独自の給料表を適用しているがラスパイレス指数は低く抑えられている団体や、給料表に主な特徴が無いにも関わらずラスパイレス指数が高い団体なども存在していることも踏まえれば、昇給・昇格の運用やポスト管理など、運用面についてもあわせて分析を行う必要があると考えられる。

（３）職員構成の上位級への偏り

【前提】

（等級別基準職務表の条例化及び等級等ごとの職員数等の公表）

平成 26 年 4 月に成立した地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 34 号）では、等級別基準職務表を給与に関する条例（以下「給与条例」という。）に定めるものとする（改正後の地方公務員法第 25 条第 3 項第 2 号）とともに、等級及び職員の職の属する職制上の段階ごとの職員数を公表することが義務化された（同法第 58 条の 3 第 1 項）（これらはいずれも平成 28 年 4 月 1 日施行。）。

この法改正は、等級別基準職務表を条例事項とすることで、議会審議等を通じた民主的チェックを強化するとともに、等級等ごとの職員数の公表を義務化することで、地方公共団体の説明責任を強化し、地方公務員給与における職務給の原則を一層徹底させるという意図によるものであった³²。

また、法改正に伴い総務省は、具体的な等級別基準職務表の規定方法や、等級等ごとの職員数の公表方法などについて助言を行う通知を发出しており、この中で、等級等ごとの職員数の公表について「同一の職制上の段階に属する職の内訳についても、併せて報告及び公表することが適切である」とし、具体的な公表の例を示している³³。

さらに、地方公務員の級別の職員数について「各地方公共団体の給料表の等級ごとの職員数に加えて、各等級に貼り付いている職名ごとの職員数等の公表状況について実態調査を行い、その結果について公表すること」が必要という指摘もあるところである³⁴。

このように、地方公共団体においては、地方公務員法の趣旨に沿って、等級等ごとの職員数、職制上の段階ごとの職員数及び各等級に貼り付いている職名ごとの職員数を公表するとともに、その公表を通じて給与制度・運用等の適正化を進めることが求められているものである。

特に、等級等ごとの職員数は、等級別基準職務表に基づく個々の具体的な職務の各等級への格付けの運用結果を意味しており、直接的には組織階層の適否を示す指標となり得るとともに、間接的にはラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因を示す指標にもなり得るため、単に公表するだけにとどまるのではなく、適正な手法により比較・分析するべきものである。

³² 資料 38 「等級別基準職務表と職務給の原則の徹底について」参照。

³³ 資料 39 「平成 27 年 4 月 10 日付け総務省自治行政局公務員部長通知」別紙 1 及び 2 参照。

³⁴ 平成 29 年 6 月 22 日付け自民党行政改革推進本部行政事業レビューチーム・人事院勧告の見直しチーム提言。

【現状と分析】

(等級別基準職務表の条例化及び等級等ごとの職員数等の公表状況)

等級別基準職務表については全団体が条例化を行っており、等級等ごとの職員数についてもこれまで全ての団体が公表を行っている。

しかし、同様に地方公務員法で義務化されている職制上の段階ごとの職員数の公表については 918 団体 (全体の 51.9%) しか実施しておらず、また、平成 27 年発出の通知において「公表することが適切」とされている「同一の職制上の段階に属する職の内訳」については 1,068 団体 (全体の 59.7%) しか実施していないという状況にある³⁵。

(職員構成の上位級への偏り)

等級等ごとの職員数については、国や他の団体との比較において上位級に貼り付く職員の割合が多い場合、①組織階層がいびつになっている、②ラスパイレス指数の高止まりの要因となっている可能性が考えられ、特に、②については、不適正に早く昇格させる、適正な人事評価によることなく漫然と全職員を昇格させるなどの運用が行われている場合、ラスパイレス指数を更に高くする大きな要因となりうるものと考えられる。

どの程度の割合であれば「職員構成が上位級に偏っている」と判断されうるのかについては、地方公共団体の組織規模や年齢構成等が様々である以上、相対的に評価せざるを得ない部分はあるが、国においては、行政職俸給表(一)適用職員のうち、5級(課長補佐)以上の級に格付けられている職員の割合が 30.2%であることを踏まえ、分析の手法の一つとして、各団体における国の5級と同等以上の級を「上位級」と位置付け、その上位級に貼り付く職員の割合(以下「上位級比率」という。)を国と比較する方法が考えられる。

(「上位級」の定義にかかる問題と対応案)

それでは、どのような考え方で「上位級」を定義し、上位級比率を算出すればよいのかについてであるが、最も単純な方法として考えられるのは、各団体の5級以上を「上位級」とし、その職員数の割合を算出するものである。これは、各団体の課長補佐相当が、国と同様、5級に格付けされていることを前提とした考え方である。

しかしながら、東京都や多くの指定都市など、独自構造の給料表を適用している団体においては、当該団体の5級に格付けされている職員が課長補佐相当とは限らず、この場合、各団体の5級以上の職員数の割合を調べても国との比較対

³⁵ 資料 40 「等級及び職制上の段階ごとの職員数の公表状況」参照。

象として意味をなさない³⁶。

このような問題を解決するための上位級比率の算出方法として、次の2つの方法が考えられる。

① 国5級の平均俸給月額を超える団体の級を上位級とする

国5級の俸給月額を単純平均すると、3,586百円となる(平成29年4月現在)。各団体の各級においても、同様に給料月額を単純平均し、3,586百円以上の級を上位級と認定する方法(以下「級別平均月額比較方式」という。)である³⁷。

デメリットとしては、各団体の特定の級について、実際には使用していない号給(職員が実際には貼り付いていない号給。下駄履き部分や異様に長い継足部分等)がある場合、正確に上位級を認定することができないということがあげられる。

② 国5級の職員の中央値の俸給月額を超える団体の級を上位級とする

国5級に貼り付く職員の中央値の俸給月額を求めると、3,874百円となる(平成29年4月現在)。各団体の各級においても、同様に貼り付く職員の中央値の給料月額を求め、3,874百円以上の級を上位級と認定する方法(以下「級別中央値比較方式」という。)である³⁸。

給料表という「制度」に重点を置いた級別平均月額比較方式に対し、級別中央値比較方式は「運用」実態に重点を置いた上位級認定方法といえるが、デメリットとしては、国も団体も、貼り付き職員の中央値は毎年変わるため、年によって上位級が変動し、経年的な変化をみることができない可能性があるということがあげられる。

(上位「級」比率の問題点と新たな比較方法)

これら2つの方式により、それぞれデメリットはあるものの、独自構造の給料表を用いている団体についても一定の比較をすることは可能となる。しかし、独自構造の給料表を適用していない団体であっても、等級別基準職務表上、課長補佐以上が必ずしも5級以上と言い切れない場合もあり、また、級数が少ない団体(例:東京都及び東京都内の市町村など)については、当然ながら一つの級に貼り付いている職員数が多く、特定の級が上位級に含まれるか否かで上位級の割合が大きく変化してしまうという問題がある。

そこで、上位「級」という概念から離れ、ある「特定の額」以上の給料を支給

³⁶ 資料41「級別職員構成等の状況」参照。

³⁷ 資料42「級別平均月額比較方式図解」参照。

³⁸ 資料43「級別中央値比較方式図解」参照。

されている職員の割合を比較指標とする以下の方法も考えられる。「特定の額」をどの額に設定するかについては様々な考え方があり得るところであるが、一つの案として、国の4級最高号俸を超える給料月額を支給されている職員については、そのほとんどが、職責において課長補佐以上の役職についているであろうとの仮定のもと、当該職員の割合を求め、比較することが考えられる。

③ 国4級の最高俸給月額を超える給料月額の支給を受ける職員の割合

国4級の最高俸給月額は3,802百円であり（平成29年4月現在）、これを超える俸給月額を支給されている職員の割合を求めると、国では26.5%となる（平成29年4月現在）。各団体においても、同様に3,802百円を超える給料月額を支給されている職員数の割合を求めるという方法（以下「特定額比較方式」という。）である³⁹。

デメリットとしては、国の数値を求める際、課長補佐級以上の職員の割合を求めることを目的としていながら、5級以上の職員であって、かつ、3,802百円以下の俸給月額を支給されている職員を算入していないため、厳密に課長補佐以上の職員数を算入しているわけではないということがあげられる。

また、地方公共団体の数値を求める際には、実際には課長補佐級以上の職務・職責を担っていないにもかかわらず、給料月額が高いために算入されてしまう職員が存在するということがあげられる。このため、「特定の額」をどの額に設定するかについては、検討の余地があるであろう。

【今後の課題】

（等級等ごとの職員数等の公表について）

職制上の段階ごとの職員数について未公表である団体においては、当該公表が地方公務員法において義務付けられていることを再認識し、直ちに公表するよう是正する必要がある。

また、職名ごとの職員数の公表については、給料表の等級ごとの職員の数と職制上の段階ごとの職員の数を具体的に対比することで、具体的な職員の職務の各等級への格付けの内容を住民等が確認できるようにすることが、地方公共団体の説明責任の強化による職務給の原則の徹底という法改正の趣旨に適合するものと考えられることから、早急に公表すべきである。

特に、職制上の段階ごとの職員数の公表については、法律上義務付けられているにもかかわらず、全団体の51.9%しか達成できていないことを踏まえると、各団体においてその必要性・重要性の認識が不十分であると言わざるをえず、総

³⁹ 資料44「特定額比較方式図解」参照。

務省においては、さらなる周知徹底と助言や公表の在り方についての検討を行う必要がある。

(職員構成の上位級への偏りについて)

従来の上位級比率の計算方法及び今回検証した3つの方式を比較すると、その結果は資料45のとおりとなった。

級別平均月額比較方式及び級別中央値比較方式で算出する団体は独自構造の給料表を適用している団体に限られるため、都道府県及び指定都市の中でその対象は20団体(都道府県3団体、政令市17団体)であり、このうち、級別平均月額比較方式と級別中央値比較方式で数値が異なったのは4団体(神戸市、岡山市、広島市、福岡市)のみであった。

今回検証した3つの方式⁴⁰は、いずれの案もメリット・デメリットがあり、一概にいずれかの案が妥当と結論付けることは難しいと考えられる。

また、これらの方式について、上位級比率とラスパイレス指数との相関係数を求めたところ、級別平均月額比較方式及び級別中央値比較方式についてはほぼ相関がなく、特定額比較方式については弱い相関が認められるという結果となった。これは、ラスパイレス指数については経験年数が重要な要素となっていることに対し、今回の3つの方式は経験年数を考慮にいれていないことが要因と考えられる。

総務省においては、今回提示した3つの方式も活用しながら、引き続き、有意で納得性のある比較・分析方法について検討を行うとともに、地方公共団体に対する上位級比率についての助言の在り方について、議論を深めることが必要であると考えられる。

また、独自構造の給料表を適用している団体の職であって、一見して国の本省課長補佐相当以上と判別できないような職については、平成30年度に行われる予定の基幹統計調査において、その職が国のどの官職に相当するか、各団体が整理すべきである。

おわりに

地方公共団体は、行政運営を行っていくにあたり、国民・住民のより一層の理解と納得が得られるよう不断の努力を行わなければならない。特に、人件費が予算・決算の大きな部分を占めること、地方公務員の給与については国民・住民の

⁴⁰ 資料46「今回提示した3つの方式の特徴について」参照。

関心が高いことを踏まえれば、各団体には、職員の給与について、徹底した説明責任を果たしていくことが求められるものである。

仮に、近年のラスパイレス指数の漸増傾向が今後も継続し、その水準が国民世論の批判を招く水準となった場合、その要因について徹底した情報開示が求められることはもちろんのこと、地方行財政制度全般に対して世論の厳しい目が向けられ、地方公共団体の行政運営の在り方そのものに影響が生じることも懸念される場所である。

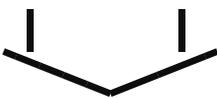
とりわけ、地方公務員行政においては、平成29年5月に成立した地方公務員法及び地方自治法の改正法による、臨時・非常勤制度の見直しとそれに伴う地方財政措置による対応が控えており、その円滑な施行のためには、常勤職員の給与決定に対する国民・住民からの信頼は不可欠と言えよう。

各地方公共団体においては、こうした危機意識のもとで、ラスパイレス指数の漸増傾向に歯止めをかけるべく、給与制度及びその運用の適正化に取り組むことが望まれるものである。

本研究会は、地方公務員の給与決定が国民・住民のより一層の理解と納得の得られる制度・運用の下で行われるよう、総務省による地方公務員の給与等の公表や各地方公共団体による給与制度とその運用の見直しにおいて、本報告書の提言が活用されることを期待するとともに、今後も引き続き提言を行っていく所存である。

かつての均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)の運用(国公準拠)

○地方公務員法(抄)
第二十四条 略
2 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。
3～5 略



○均衡の原則の実際の運用としては、「**国家公務員の給与に準ずる**」ことによって実現されると解されている。
(=いわゆる「**国公準拠**」)

・昭和35年4月1日各都道府県知事あて自治省行政局長通知ほか

(根拠)

- 国家公務員の給与は人事院勧告によって決定されているが、人事院はその整備された体制によって給与制度の研究を行い、毎年官民給与比較及び生計費を考慮して、報告または勧告を行ない、これに基づいて給与が決定されている。
- 国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、これに準じることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡がとれることとなり、地方公務員法第24条の規定の趣旨に最も適合することとなる。

・なお、この場合、「国に準じる」とは、当該団体の組織、規模、地域の社会的条件等に
応じ、合理的な範囲内において国の制度を修正し、その団体に適したものとして適用
することとされている。

(内容)

○「給与制度」の面と「給与水準」の面の2点から国家公務員と比較

(1) 給与制度

・給料表の構造、初任給、昇格・昇給の決定方法、各種手当の種類と内容等

(2) 給与水準

・ラスパイレス方式などの統計的な水準比較

地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

(略)

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

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

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

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

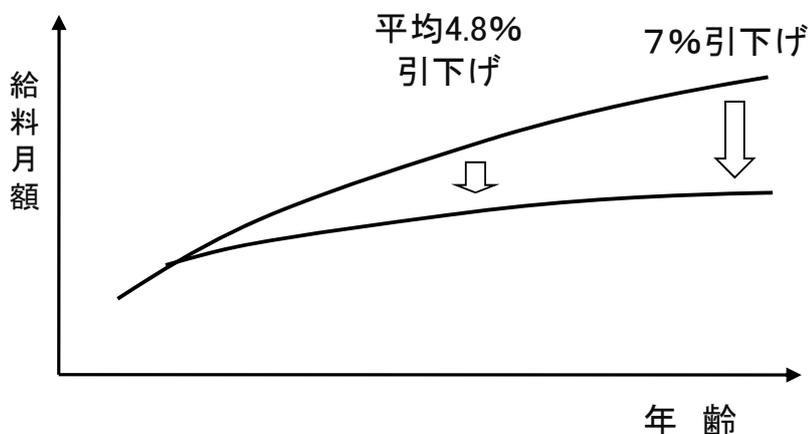
この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

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

給与構造の改革（平成18年度～）

[年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換]

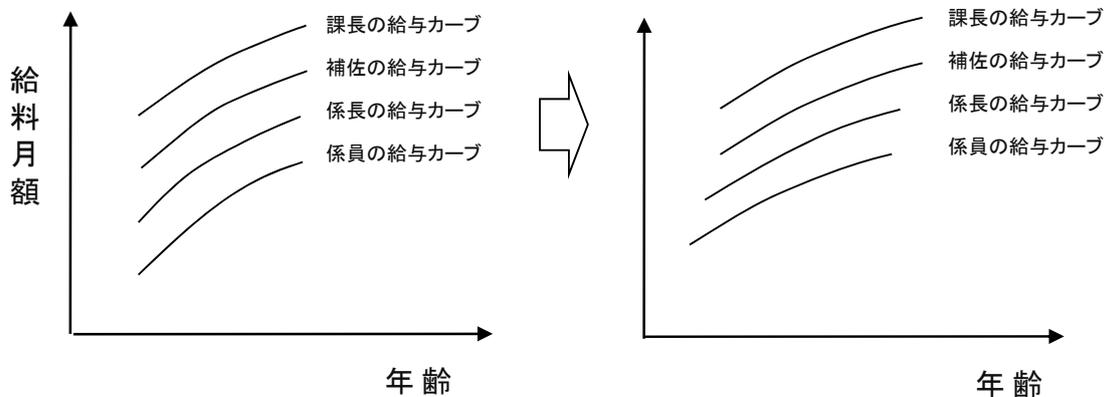
給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げ。



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

[見直し前]

[見直し後]



(参考：平成17年人事院勧告)

地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書（平成29年3月）（抄）

3 国家公務員の給与水準との均衡

現状

地方公務員法の「均衡の原則」においては、国家公務員法の均衡の原則が基本的に民間における賃金を考慮事項とし、民間準拠による給与改定を行うこととしているのとは異なり、民間給与とともに、国家公務員給与も考慮事項の一つとされている。

このため、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）（別紙5）を踏まえ、総務省からは、人事委員会の機能発揮について、

- ・ 地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映等の取り組みを行うこととともに、「公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」、

また、給与改定に際し、

- ・ 「現に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。」
- ・ 「特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。」

が助言されている（「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（平成27年12月4日総行給第108号、総行公第102号）ほか）（別紙6）。

課題と考え方

（1）人事委員会勧告の動向

上記のように国家公務員の給与が考慮事項にされているにもかかわらず、平成27年度の各人事委員会勧告を分析すると、

- ・ 一部の人事委員会においては、国家公務員の給与水準を考慮する検討が明示され、公民較差の一部を解消しない給与改定が勧告されている例がある一方、
- ・ 多くの人事委員会においては、国家公務員の給与水準を考慮することについて具体的な説明が明示されないまま、公民較差を完全に解消する給与改定が勧告されている。

（2）給与制度の総合的な見直し後の地方公務員給与と国家公務員給与の関係

国家公務員給与については、地域民間給与の的確な反映の観点から、平成18年の給

与構造改革、さらに、平成27年の給与制度の総合的見直しにおいて、俸給表水準を民間賃金水準の下位グループの県の平均とする見直し、地域手当制度の創設・拡充が行われた。地域手当の支給基準は主に賃金構造基本統計調査に基づいて定められるものであり、この調査により把握された地域民間給与の水準から地域手当の支給対象ではないとされた地域、支給割合の変動がない、又は引き上げ幅が俸給表水準の引き下げ率に満たないこととなった地域においては、国家公務員の本給に地域手当を加えた水準はこれまでよりも下がったことになる。

これにより、各地方公共団体において、職種別民間給与実態調査に基づく地域民間給与の水準に準拠して公民較差を完全に解消する給与改定を続ければ、本給で比較した場合、今後地域における国家公務員の水準を上回る団体が増加し、また既に上回っている団体の上回る幅が拡大するおそれがある。地域における国家公務員の本給の水準の変化を踏まえると、人事委員会による給与改定の勧告に当たっては、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する」考え方を改めて確認し、国家公務員の給与水準との比較を十分に行い、その結果に基づく考慮の結果を明示的に説明するべきである。

なお、既に述べたように国家公務員給与についても給与構造改革、給与制度の総合的見直しによって地域民間給与の的確な反映の取り組みが行われた。このため、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」は、地方公務員給与についての、地域ごとの民間給与の反映を目的とする給与制度の総合的見直しの趣旨にも合致するものである。

また、国家公務員の給与については、給与制度の総合的見直しに伴う経過措置が平成30年3月31日に終了するため、国家公務員の給与水準との比較に当たっては、経過措置終了後の国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意するべきである。

(3) 国家公務員の給与水準との比較の方法

本研究会の聞き取りにおいて、一部の人事委員会からは「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する」考え方は理解しているものの、地域における国家公務員の給与水準との比較のためには、地域手当の異動保障や広域異動手当などを含めた地域における国家公務員の給与水準データが必要である、これが明らかにされていないため比較が困難であるとの意見があった。

しかしながら、

- ・ 手当の種類・内容等については、給与制度として、国家公務員の制度を基本とすべきものであること。
- ・ また、手当によっては、国と地方公共団体間でその制度や性質上当然に差異があるものもあること。

から、地方公務員と国家公務員の間では支給実態に大きな差異がある地域手当の異動

保障や、広域異動を前提としていないため地方自治法上地方公務員に支給可能な手当とされていない広域異動手当を含めた国家公務員の給与水準を比較対象とすることは適切でない。

地方公務員と国家公務員の給与水準の比較に当たってはラスパイレス指数が従来から用いられ、定着している。これは地方公務員と国家公務員の給与のうち手当を含めない本給を比較対象としているが、本給は国及び地方に共通して全対象者に支給される給与の基本的部分を占めるものであること、また各種手当の算定基礎ともなるものであって給与水準全体の傾向を示すと考えられることなどによるものである。

ラスパイレス指数は全国の国家公務員を比較対象にしているが、本給部分の水準については、国家公務員には全国共通の俸給表が適用されているため、いずれの地域においても役職段階等が同じであれば同程度である。このため、地域における国家公務員の給与水準を目安とするための比較に当たっても、現行のラスパイレス指数を用いることが適当である。また、各団体の地域手当支給率を加味した地域手当補正後ラスパイレス指数も公表されており、これを用いることも考えられる。

平成29年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 平成29年4月1日現在 **99.2** (前年 99.3 △0.1)

※ラスパイレス指数:全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

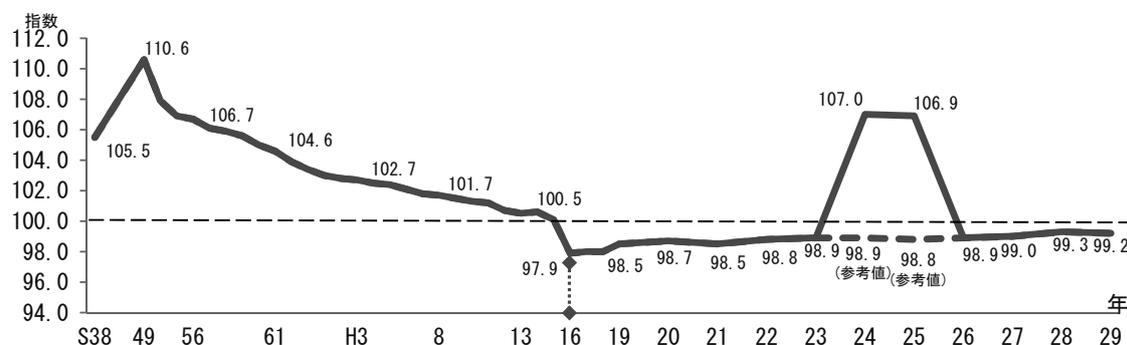
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	H28.4.1	H29.4.1	増 減	
				S49→H29	H28→H29
全地方公共団体平均	110.6	99.3	99.2	△ 11.4	△ 0.1
都道府県	111.3	100.3	100.2	△ 11.1	△ 0.1
指定都市	116.1	100.1	99.9	△ 16.2	△ 0.2
市	113.8	99.1	99.1	△ 14.7	0.0
町村	99.2	96.3	96.4	△ 2.8	0.1
特別区	—	99.4	99.6	—	0.2

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	H29.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	103.1	静岡県	94.8	鳥取県
指定都市	103.6	静岡市	94.2	大阪市
市区町村	103.7	埼玉県越谷市	77.5	東京都青ヶ島村

(3) ラスパイレス指数の推移



※参考値:給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値。

(4) その他

- ・地域手当補正後ラスパイレス指数

全地方公共団体平均	99.1
(ラスパイレス指数との差)	△0.1
- ・ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値

全地方公共団体平均	98.6
(ラスパイレス指数との差)	△0.6

人事委員会について

1 設置

- ・ 都道府県及び指定都市は必置（地方公務員法第7条第1項）
- ・ 人口15万以上の市及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を選択設置（地方公務員法第7条第2項）
- ・ 複数の地方公共団体が人事委員会の事務を一部事務組合で共同処理することができる。

（参考）人事委員会を置く地方公共団体：計69団体

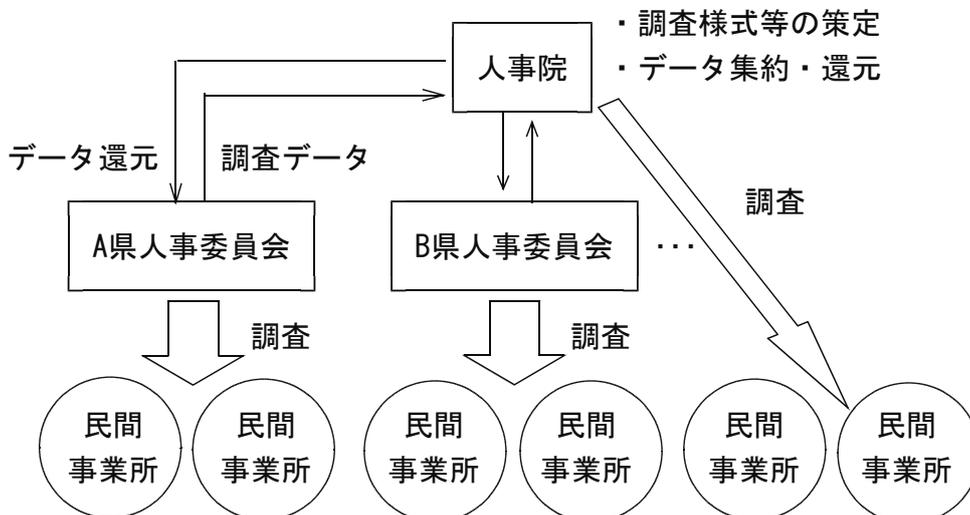
- 都道府県（47団体）
- 指定都市（20団体）
- 特別区（1団体：一部事務組合で処理）
- 和歌山市

2 給与に関する人事委員会の役割

- ・ 人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。（地方公務員法第26条）
- ・ 人事委員会は、随時、前項の規定（地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない）により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。（地方公務員法第14条第2項）

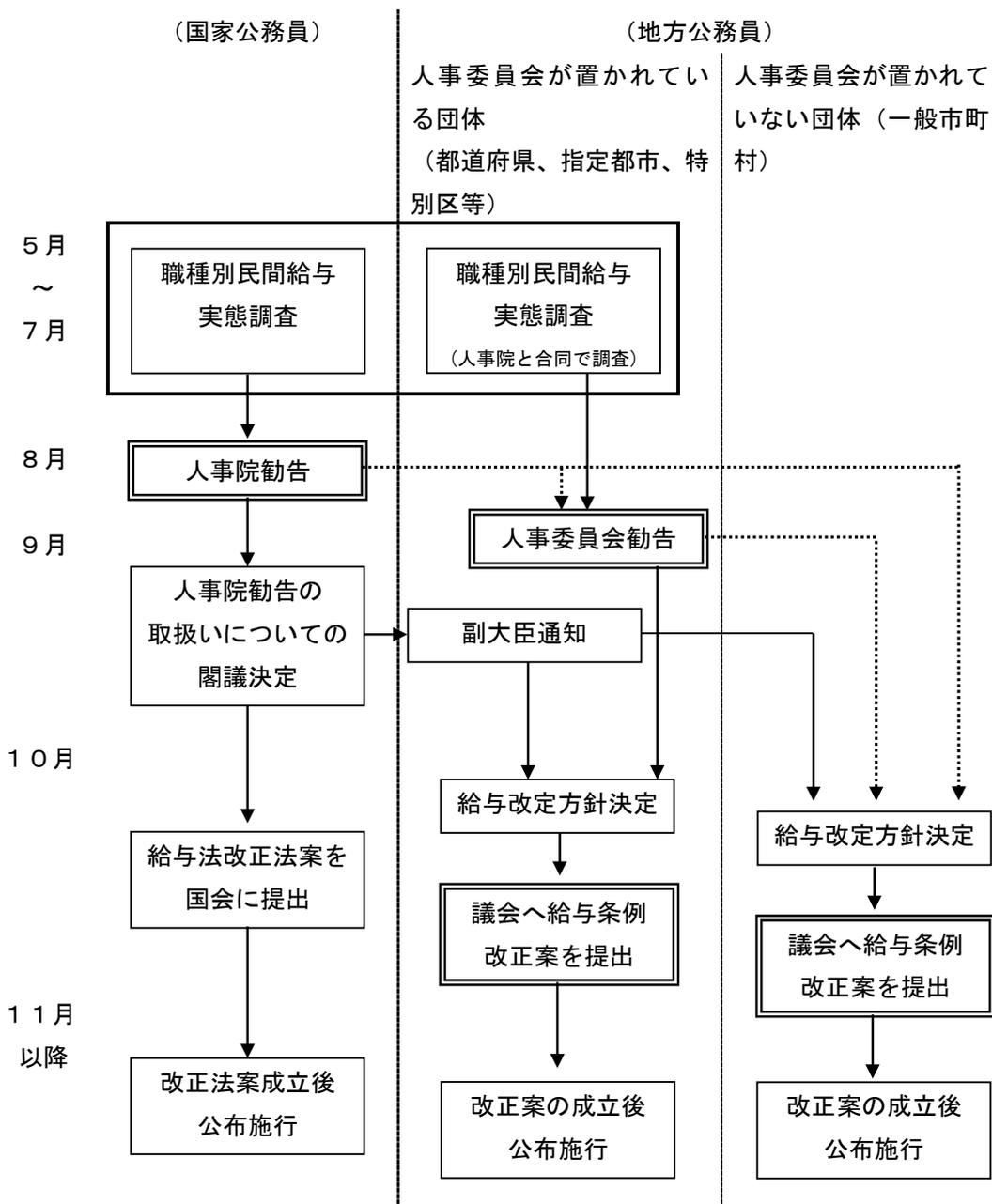
3 人事委員会と人事院の関係

例：人事院の民間給与実態調査（人事院勧告時の官民比較データ）
 ⇒ 各都道府県等の人事委員会との共同調査となっている
 （法的な制度として委託・受託や指揮命令の関係はない）



地方公務員の給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（都道府県、指定都市及び特別区等）においては、人事院勧告の内容及び当該団体の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、国の勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体（一般市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合でも、議会の議決により、給与条例を改正することとなる。



地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（抄）

（平成29年11月17日総務副大臣通知）

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表（一）において、平均0.2%の引上げ改定を行うとともに、本府省業務調整手当の支給割合を引き上げることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、現に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

なお、本府省業務調整手当については、「地方公務員の給与及び勤務時間の改定に関する取扱い等について」（平成20年11月14日付け総行公第87号・総行給第106号）において、制度の趣旨を踏まえ地方公共団体には導入しないこととされていることに留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.1月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度の12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、平成28年4月1日より等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

6～7 (略)

8 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

9 (略)

第2 給与制度の総合的見直し等について

1 地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し等、国家公務員の給与制度の総合的見直しを踏まえた給与制度の見直しを引き続き推進すること。

また、国において、給与制度の総合的見直しにおける俸給表の水準の引下げに伴う経過措置については、平成30年3月31日をもって終了することとされていることに留意すること。

2～4 (略)

平成29年 人事委員会勧告について

平成29年度における給与改定

団体名	勧告 (報告)日	月例給								特別給				年間給与 増減額 (円)	年間給与 増減率 (%)	
		平均給与 改定率 (%)	給料表の改定			公民較差		公民較差(抑制措置後)		期末勤勉 手当改定 (月)	改定後 支給月数	改定前支給月数				改定分 の配分
			改定の内容	平均給料 改定率(%)	給料表の 勧告	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)			民間	団体			
国	H29.8.8	0.15	引上げ	0.20	有	631	0.15			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	51,000	0.80
北海道	H29.10.6	0.13	引上げ	0.20	有	514	0.13	4,804	1.26	0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	45,000	0.73
青森県	H29.10.10	0.14	引上げ	0.20	有	566	0.16			0.15	4.20	4.18	4.05	勤勉手当に配分	61,000	1.07
岩手県	H29.10.13	0.14	引上げ	0.17	有	537	0.15	756	0.21	0.05	4.35	4.33	4.30	勤勉手当に配分	27,000	0.46
宮城県	H29.9.29	0.17	引上げ	0.18	有	619	0.17			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	47,000	0.79
秋田県	H29.10.17	改定なし	改定なし			268	0.07			0.05	4.15	4.16	4.10	勤勉手当に配分	18,025	0.31
山形県	H29.10.10	0.08	改定なし			308	0.08	1,601	0.44	0.10	4.30	4.32	4.20	勤勉手当に配分	41,000	0.68
福島県	H29.10.3	0.08	引上げ	0.10	有	297	0.08			0.10	4.35	4.35	4.25	勤勉手当に配分	42,673	0.69
茨城県	H29.10.16	0.13	引上げ	0.20	有	529	0.14			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	48,000	0.76
栃木県	H29.10.10	0.13	引上げ	0.20	有	518	0.14			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	47,026	0.76
群馬県	H29.10.11	0.23	引上げ	0.20	有	893	0.24			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	54,000	0.87
埼玉県	H29.10.19	0.24	引上げ	0.17	有	949	0.24			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	53,000	0.85
千葉県	H29.10.13	0.33	引上げ	0.20	有	1,248	0.33			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	58,318	0.96
東京都	H29.10.6	改定なし	改定なし			74	0.02			0.10	4.50	4.51	4.40	勤勉手当に配分	40,000	0.60
神奈川県	H29.10.17	0.12	引上げ	0.17	有	505	0.13			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	48,000	0.73
新潟県	H29.10.12	0.12	引上げ	0.20	有	486	0.13			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	46,000	0.75
富山県	H29.10.17	0.13	引上げ	0.20	有	465	0.13			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	45,000	0.76
石川県	H29.10.17	0.22	引上げ	0.10	有	795	0.22			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	48,000	0.83
福井県	H29.10.6	0.13	引上げ	0.20	有	474	0.13			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	44,817	0.75
山梨県	H29.10.17	0.13	引上げ	0.20	有	498	0.13			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	47,000	0.74
長野県	H29.10.17	0.12	引上げ	0.14	有	476	0.12			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	47,000	0.75
岐阜県	H29.10.13	0.14	引上げ	0.17	有	512	0.14			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	45,040	0.75
静岡県	H29.10.12	0.22	引上げ	0.20	有	861	0.22			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	51,000	0.81
愛知県	H29.10.10	0.32	引上げ	0.20	有	1,238	0.32	1,709	0.44	0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	59,000	0.93
三重県	H29.10.11	改定なし	改定なし			162	0.04	1,823	0.47	0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	40,000	0.62
滋賀県	H29.10.16	0.17	引上げ	0.20	有	675	0.17			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	50,000	0.78
京都府	H29.10.25	0.26	引上げ	0.20	有	984	0.26	1,826	0.48	0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	51,000	0.81
大阪府	H29.10.17	0.06	引上げ	0.06	有	230	0.06			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	43,000	0.68
兵庫県	H29.10.12	0.73	引上げ	0.20	有	2,988	0.73	13,721	3.44	0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	90,000	1.38
奈良県	H29.10.11	0.33	引上げ	0.20	有	1,217	0.33	2,291	0.62	0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	61,000	1.00
和歌山県	H29.10.13	0.14	引上げ	0.20	有	524	0.14			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	46,000	0.75
鳥取県	H29.10.5	0.91	引上げ	0.70	有	3,386	0.98			改定なし	4.00	3.99	4.00		48,541	0.89
島根県	H29.10.16	0.13	引上げ	0.20	有	460	0.13			0.10	4.05	4.04	3.95	勤勉手当に配分	43,504	0.76
岡山県	H29.10.4	0.11	引上げ	0.13	有	404	0.11			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	45,000	0.73
広島県	H29.10.6	0.14	引上げ	0.20	有	565	0.14			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	51,000	0.79
山口県	H29.10.18	改定なし	改定なし			307	0.08			改定なし	4.30	4.31	4.30			
徳島県	H29.10.17	0.11	引上げ	0.20	有	454	0.12			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	45,000	0.73
香川県	H29.10.11	0.13	引上げ	0.20	有	472	0.13			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	45,000	0.75
愛媛県	H29.10.12	0.11	引上げ	0.17	有	404	0.11			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	44,610	0.74
高知県	H29.10.12	0.17	引上げ	0.18	有	585	0.17			0.05	4.10	4.09	4.05	勤勉手当に配分	28,000	0.50
福岡県	H29.9.21	0.07	引上げ	0.08	有	300	0.08			0.05	4.35	4.36	4.30	勤勉手当に配分	24,231	0.39
佐賀県	H29.10.6	改定なし	改定なし			151	0.04			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	36,000	0.60
長崎県	H29.10.6	0.13	引上げ	0.17	有	504	0.14	1,309	0.36	0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	45,000	0.76
熊本県	H29.10.6	0.32	引上げ	0.33	有	1,203	0.33			0.20	4.40	4.42	4.20	勤勉手当に配分	94,000	1.56
大分県	H29.10.6	0.24	引上げ	0.20	有	855	0.24			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	49,000	0.84
宮崎県	H29.10.12	0.12	引上げ	0.20	有	538	0.15			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	41,000	0.71
鹿児島県	H29.10.5	0.14	引上げ	0.15	有	523	0.14			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	44,602	0.74
沖縄県	H29.10.10	0.16	引上げ	0.20	有	650	0.19			0.10	4.40	4.38	4.30	勤勉手当に配分	42,239	0.76

平成29年 人事委員会勧告について

平成29年度における給与改定

団体名	勧告 (報告)日	月例給								特別給				年間給与 増減額 (円)	年間給与 増減率 (%)	
		平均給与 改定率 (%)	給料表の改定		公民較差		公民較差(抑制措置後)		期末勤勉 手当改定 (月)	改定後 支給月数	改定前支給月数		改定分 の配分			
			改定の内容	平均給料 改定率(%)	給料表の 勧告	額(円)	率(%)	額(円)			率(%)	民間				団体
国	H29.8.8	0.15	引上げ	0.20	有	631	0.15			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	51,000	0.80
札幌市	H29.9.22	0.12	引上げ	0.14	無	415	0.12			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	40,000	0.72
仙台市	H29.10.12	0.18	引上げ	0.10	有	679	0.18			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	49,000	0.80
さいたま市	H29.9.27	0.22	改定なし			882	0.22			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	52,000	0.83
千葉市	H29.9.29	0.13	引上げ	0.20	有	508	0.13	4,902	1.26	0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	46,000	0.75
横浜市	H29.10.11	改定なし	改定なし			91	0.02			0.10	4.45	4.47	4.35	勤勉手当に配分	37,000	0.59
川崎市	H29.10.2	0.10	引上げ	0.10	有	387	0.10			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	48,000	0.72
相模原市	H29.10.6	改定なし	改定なし			214	0.06			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	38,000	0.62
新潟市	H29.10.16	△ 0.18	引下げ	△ 0.2	有	△ 646	△ 0.18			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	26,000	0.45
静岡市	H29.9.20	改定なし	改定なし			△ 98	△ 0.03			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	39,000	0.62
浜松市	H29.9.29	0.17	引上げ	0.20	有	609	0.17			0.05	4.35	4.36	4.30	勤勉手当に配分	28,000	0.47
名古屋市	H29.9.7	示さず	引上げ		無	344	0.09			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分		
京都市	H29.9.13	改定なし	改定なし			36	0.01			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	39,763	0.61
大阪市	H29.9.29	改定なし	改定なし			△ 157	△ 0.04	10,913	2.84	0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	38,854	0.61
堺市	H29.10.18	0.15	引上げ	0.16	有	562	0.14			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	47,000	0.76
神戸市	H29.9.12	0.06	引上げ		無	237	0.06			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	43,000	0.68
岡山市	H29.9.28	0.11	引上げ		無	439	0.11			0.10	4.40	4.39	4.30	勤勉手当に配分	46,000	0.71
広島市	H29.9.14	0.10	引上げ		無	379	0.10			0.10	4.40	4.39	4.30	言及していない	44,000	0.71
北九州市	H29.9.15	0.09	引上げ		無	361	0.09			0.10	4.40	4.40	4.30	勤勉手当に配分	47,000	0.72
福岡市	H29.9.11	改定なし	改定なし			41	0.01			0.10	4.40	4.42	4.30	勤勉手当に配分	38,000	0.61
熊本市	H29.10.11	0.27	引上げ	0.29	無	950	0.27			0.20	4.40	4.42	4.20	勤勉手当に配分	86,287	1.49
特別区	H29.10.11	0.13	引上げ	0.10	有	526	0.13			0.10	4.50	4.52	4.40	勤勉手当に配分	50,000	0.77
和歌山市	H29.10.13	0.15	引上げ		有	628	0.17			0.10	4.40	4.41	4.30	勤勉手当に配分	47,000	0.75

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]
 [俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返り分(注) 56円]
 (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(一)
 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)
- ② その他の俸給表
 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について（抄）

（平成18年8月23日総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）

本年の人事院勧告においては、公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間企業従業員の給与をより広く把握し反映させるという観点から、比較対象企業規模の見直しが行われるなど、官民給与の比較方法について所要の見直しが行われたところであります。

人事委員会は、中立的、専門的な第三者機関として、給与勧告に対する国民、住民からの信頼をより一層向上させるため、その役割を適切に発揮し、かつ勧告の内容等について今まで以上に徹底した説明責任を果たすことが求められております。

今後の人事委員会勧告における公民給与の比較に当たっては、公民給与の精確な比較を実現し、地域の民間給与をより適正に反映させる観点から、これまでの較差算定の取扱いを十分検証するとともに、下記の点に留意して必要な措置を講じられるようお願いいたします。

記

2 人事委員会の機能発揮及び説明責任の徹底

人事委員会における一層の機能の発揮及び説明責任の徹底を図る観点から、次の措置を講ずること。

- ① 公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと。
- ② 民間給与実態調査の結果概要、公民比較の具体的方法（比較対象の企業規模及び従業員の範囲、役職の対応関係等）について、人事院勧告における取扱いを参考にし、勧告と併せて公表すること。
- ③ 本通知で示した留意点と異なる取扱いをしている場合にはその理由を示すとともに、例えばモデル的な役職者の年収について勧告と併せて公表するなど、住民等が勧告の内容をより具体的に把握できるよう一層の取組を行うこと。

給料表カーブにおける用語

(1) 水準アレンジ

○ 定額

定義：国の行政職俸給表(一)に一定額を加減しているもの。

概要：国の俸給表の構造を基本とした上で、地域民間給与の水準を反映するための手段の一つ。全号給一律に定額を加減する場合もあれば、号給により加減額を変える場合もある。

○ 定率

定義：国の行(一)に一定率乗じているもの。

概要：国の俸給表の構造を基本とした上で、地域民間給与の水準を反映するための手段の一つ。一定率を乗じる場合、マイナスの率であればカーブがフラット化し、プラスの率であればその逆になる。

(2) 構造アレンジ

○ 継足

定義：国の行(一)と同じ構造であるが、行(一)の最高号俸を超える月額区分を定めているもの。継足部分の傾きが国の最高号俸付近の間差額と同程度であるものを「国準拠継足」、国の最高号俸付近の間差額より大きく(小さく)とっているものを「独自継足」とする。

概要：国においては、平成27年の総合的見直しの際に、最大4%程度の引下げを行う中で、40歳台や50歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に留意するとともに、それらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、5級及び6級について8号俸の増設が行われた。

地方においては、給料表の構造や各級に在職する職員の年齢構成は国と異なることから、40歳台や50歳台前半層の職員の昇給へ配慮する場合に、号給の増設が必要となる級が国と異なってくることはあり得るが、増設する号給数については、国との均衡の観点から、8号給を限度とするべきであると考えられるとされている(「給与制度の総合的見直しに関する質疑応答集」)。

○ 下駄履き

定義：国の行(一)と同じ構造であるが、行(一)の最低号俸を下回る

月額区分を定めているもの。下駄履き部分の傾きについて、国の傾きに準拠しているものを「国準拠下駄履き」、国の傾きに準拠しておらず独自の傾きとしているものを「独自下駄履き」とする。

概要：国からの割愛を受け入れる場合や市町村が県の教職員を教育委員会の指導主事として受け入れる場合等に行われることがあるもの。受け入れのポストによって級が決定されるが、その級の初号の額が、異動前に受けていた給与水準を大きく上回ってしまうという問題が起こる場合に、その級の最低号俸を下回る月額区分を定めることにより、その問題を解決しようとするもの。

○ 縮減

定義：国の行(一)と同じ構造であるが、行(一)の最高号俸又は最低号俸を縮減しているもの。最高号給付近を縮減しているものを「高位号給縮減」、最低号給付近を縮減しているものを「低位号給縮減」とする。

概要：昇格運用上、使用しない号給など、団体にとって不必要であると判断された号給をカットしたもの。「高位号給縮減」は、給与水準の上昇を抑える意図があると考えられる。一方で、「低位号給縮減」は、国と比較した場合、初任給が高くなる等、給与水準が高くなる可能性があると考えられる。

○ 合成

定義：国の行(一)の構造を基本としつつ、複数の級を合わせて1つの級としているもの。

概要：職責に差異がなく、人事管理上も別々の級として存続させる必要性が低いと判断された複数の級を統合しているもの。

○ 分割

定義：国の行(一)の構造を基本としつつ、1つの級を複数の級に分割している場合。

概要：国においては同一の職責であるが、団体において、二つの職責に分ける必要があり、人事管理上も別々の級として設定する必要があると判断された場合に行われるもの。

給料表カーブについて

給料表の特定の級における号給の額は、一つの曲線であらわすことができる。

この曲線の構成要素は①傾き（間差額）、②幅（初号給と最高号給の差）、③長さ（号給数）の3つ。

実際には、この3つの構成要素が密接に絡み合っているため、一概には言えないが、それぞれの意義・特徴を示せば、以下のとおり。

【傾き（間差額）】

一般的には、傾きは、低位号給においてはシャープに、高位号給においては緩やかに（フラットに）なるよう設計されている。

これは、年功的給与上昇を抑制し、高齢層における民間との逆較差を解消するという考え方によるもの。

高位号給になっても傾きが緩やかにならないことにより、昇格へのインセンティブが働かないという弊害がおこる。

また、フラット化することにより、「幅」が大きくなることを防ぎ、級間の重なりを解消することによって職務給の原則を徹底する意味もある。

【幅（初号給と最高号給の差）】

公務員の給与制度上、職務給の原則に基づき、級別標準職務表により、それぞれの級の職務が定められている。

一つの級において、いたずらに初号給と最高号給の差を設けることは、職務給の観点から不適当なのではないかとの疑義が生じる。

また、同じ職制上の段階であるにもかかわらず（同じ役職であるにもかかわらず）、あまりにも初号給と最高号給の差が大きい場合は、給与構造上、昇格を経ない年功的な給与上昇を担保しているとの誹りを免れない。

【長さ（号給数）】

公務員の給与制度上、昇格しなくとも最高号給に達するまでは昇給し続けることとなる。

号給数がいたずらに多いということは、年功的な給与上昇を助長することにつながるとともに、初号給と最高号給の水準較差や級間の水準の重なりを拡大することになる。

以上は、単一の級の曲線について述べたものであるが、実際には級が複数存在していることから、この複数の級の曲線の関係性についても、その給与構造の性格を決定づける大きな要素となっている。

【級間の重なり】

国は、平成 18 年給与構造改革において、職務・職責に基づく俸給水準を確保するため、職務の級相互間の水準の重なりを縮減した。

下位級については、昇格せずに下位の級にとどまる者にも相応の水準までは逐次給与が上昇する仕組みが必要であるため、級間水準の重なりは必然であるとしたが、その水準の重なりが高位の級にまで及ぶようになることは、職務給の原則の下で、職務・職責に応じた給与評価の区分として設けられる級の設定の合理性と相反することとなるため、この重なりを縮小する方向で種々の措置を図ったとしている。

【参考】国における平成 18 年給与構造改革における課題

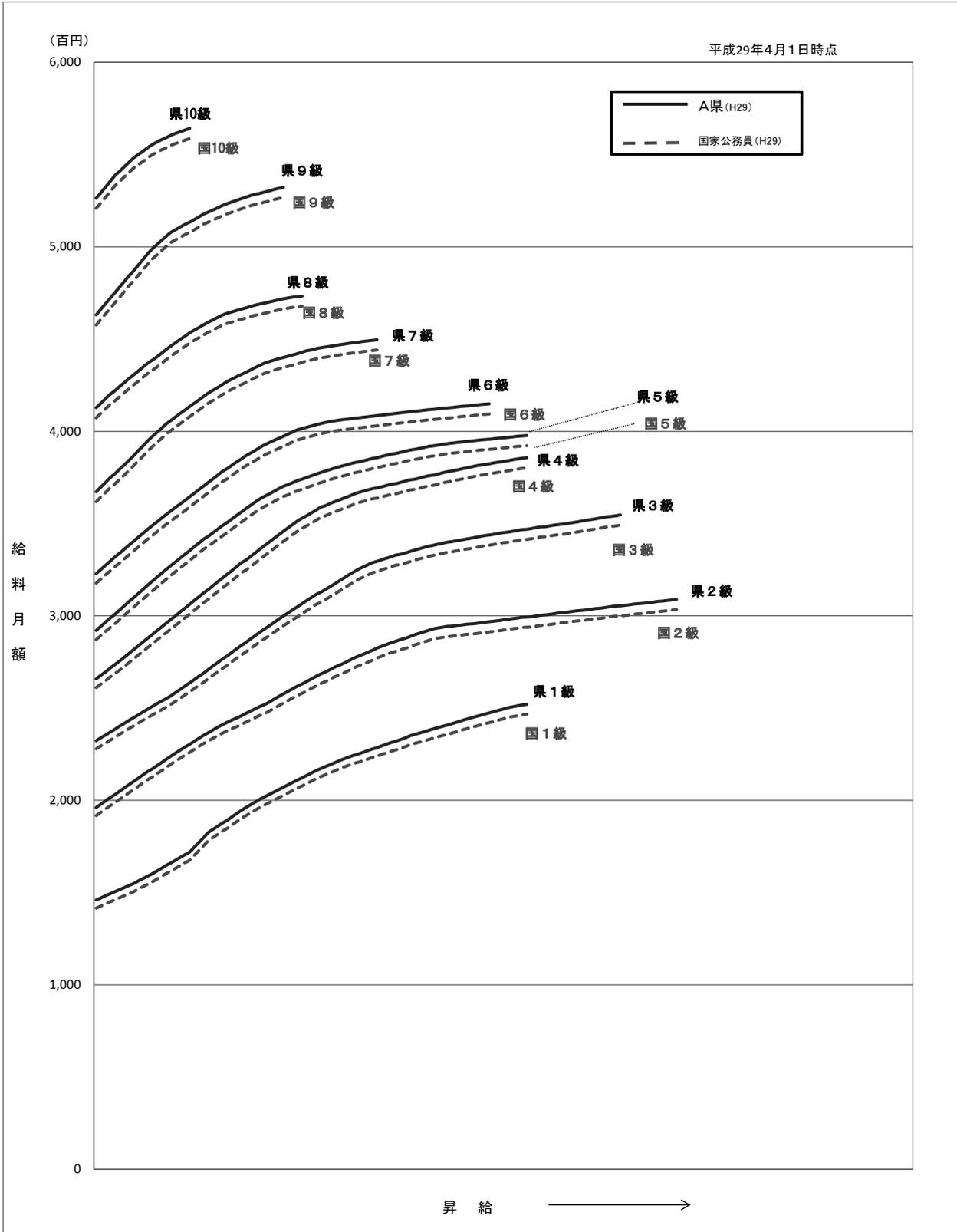
年功的給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給与の推進のため、初号俸と最高号俸の水準較差や級間の水準の重なりを縮小する必要があった。

また、高齢層における民間との逆較差の解消に努める必要があった。

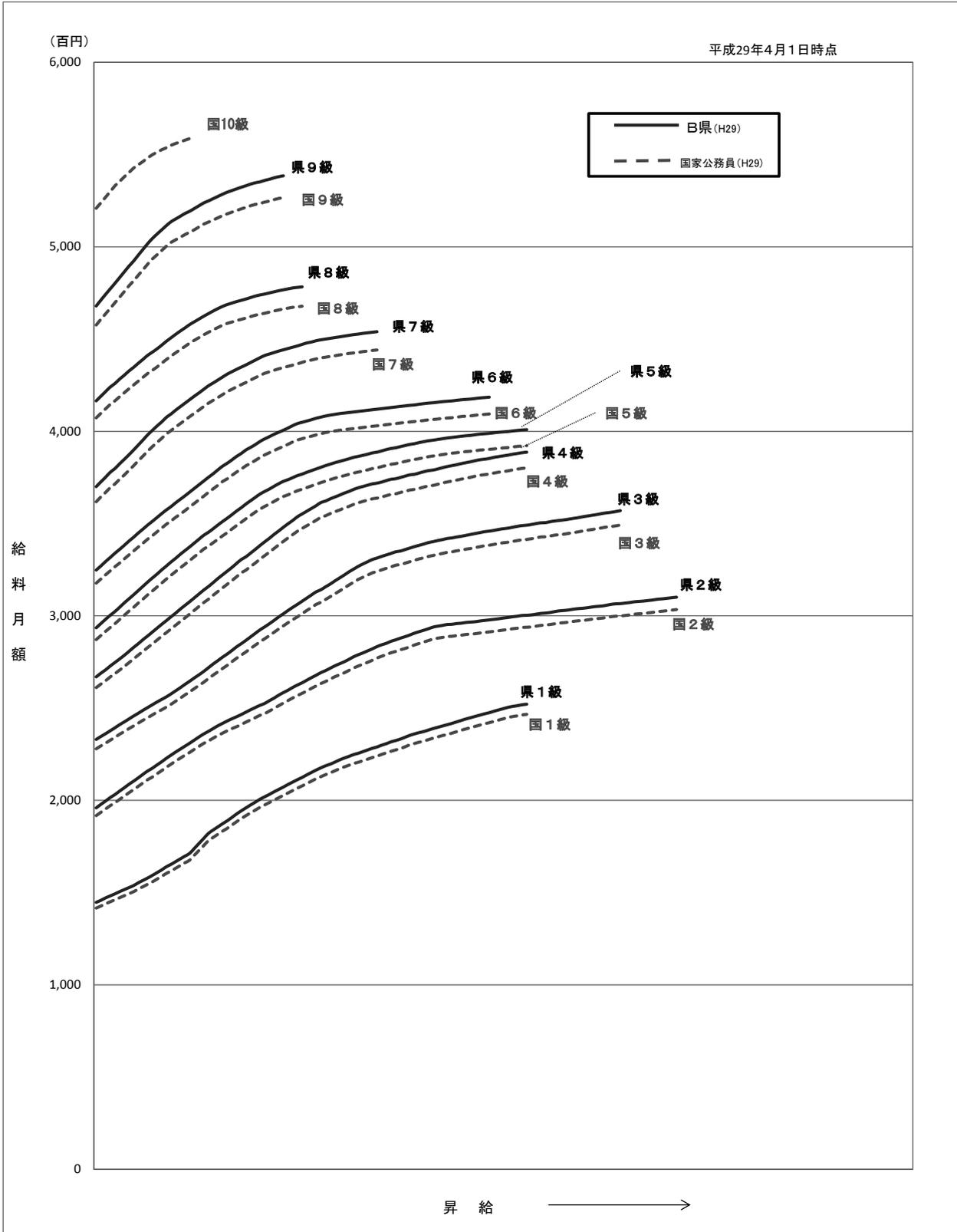


高齢層における民間との逆較差の解消のためにも、高齢層が貼り付くと予想される高位級及び各級の高位号給において、特に給与カーブの傾きのフラット化、号給数の縮減を行う必要があるということがいえる。

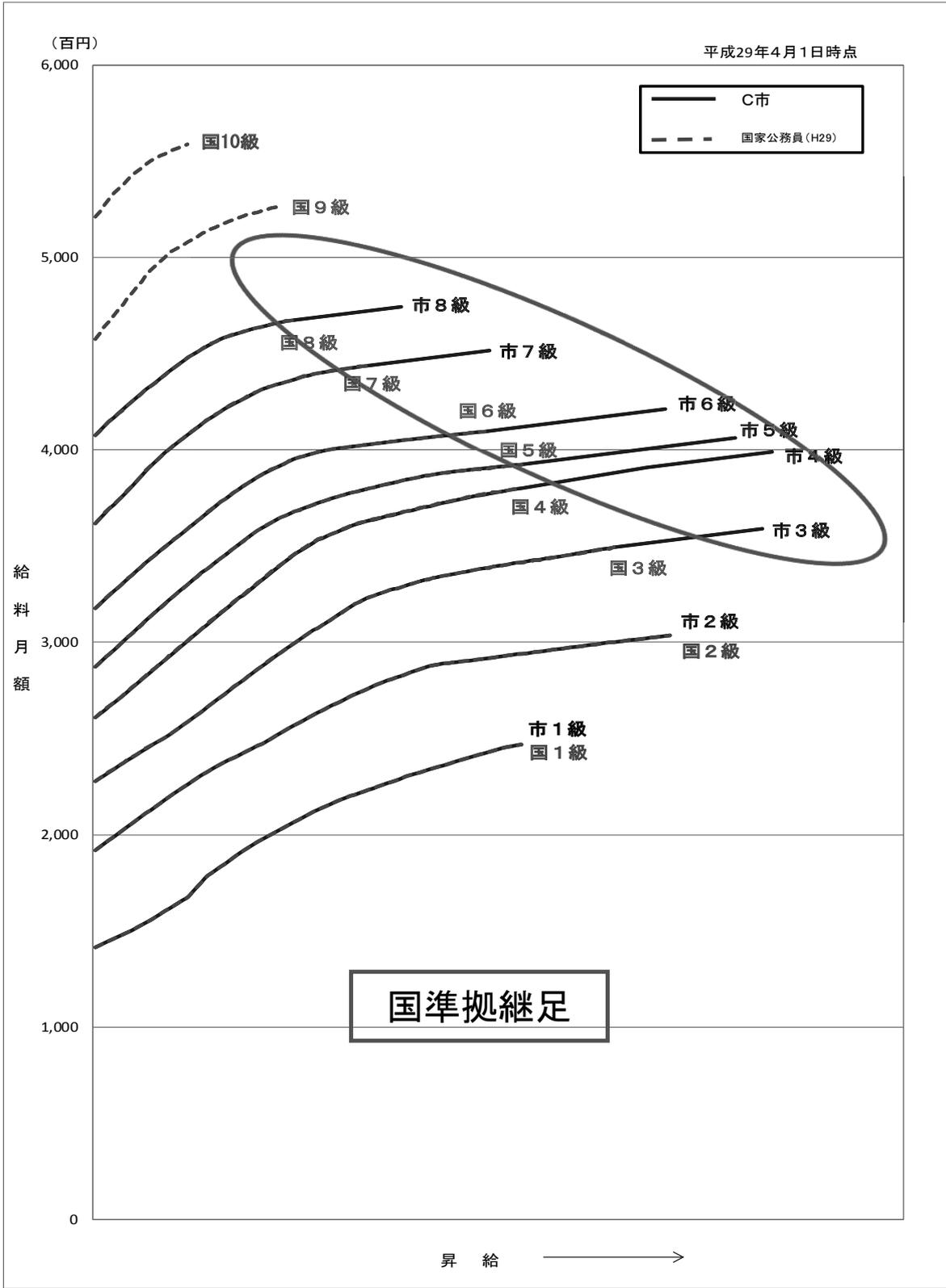
「定額」による水準調整を行っている例



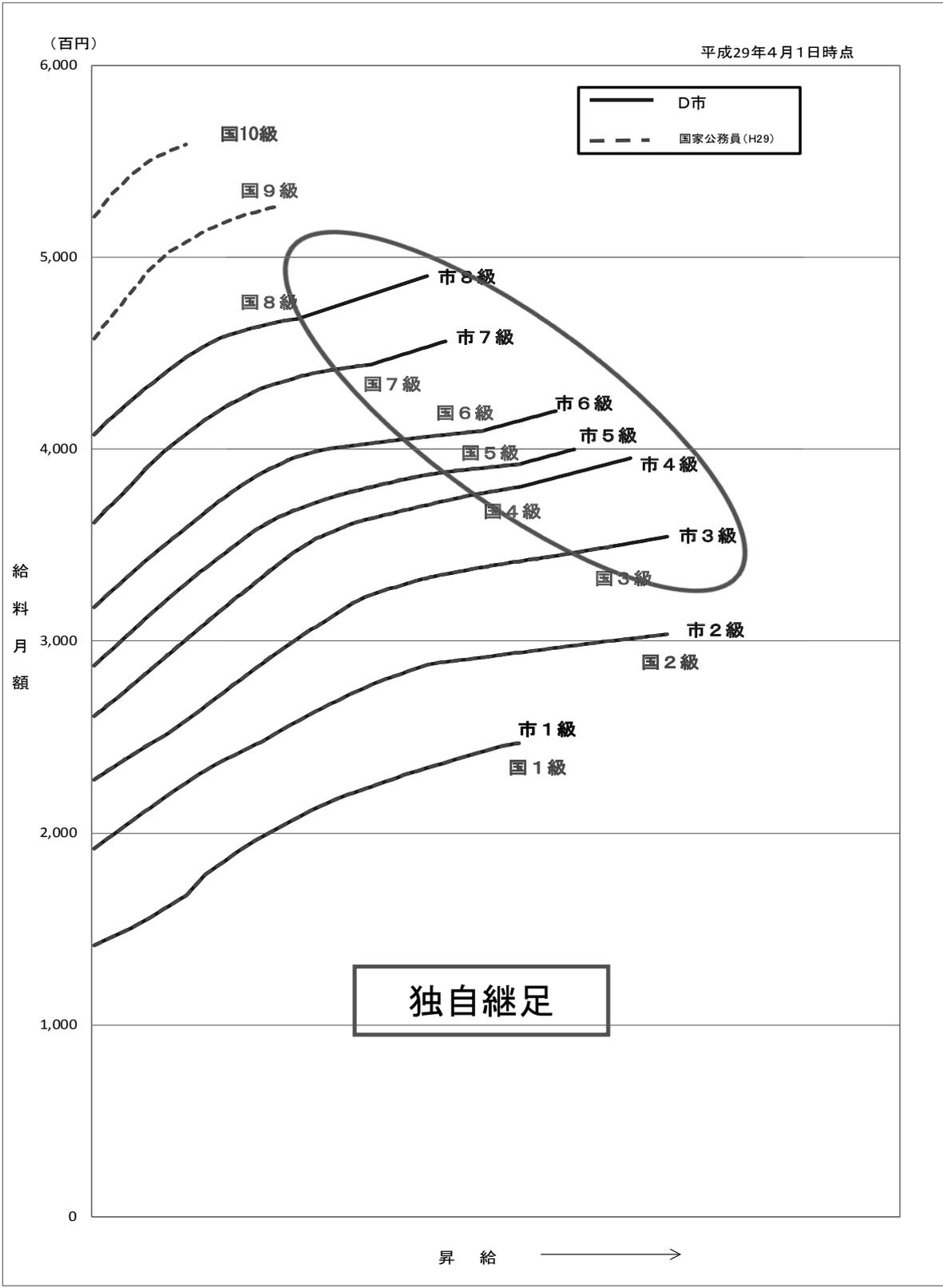
「定率」による水準調整を行っている例



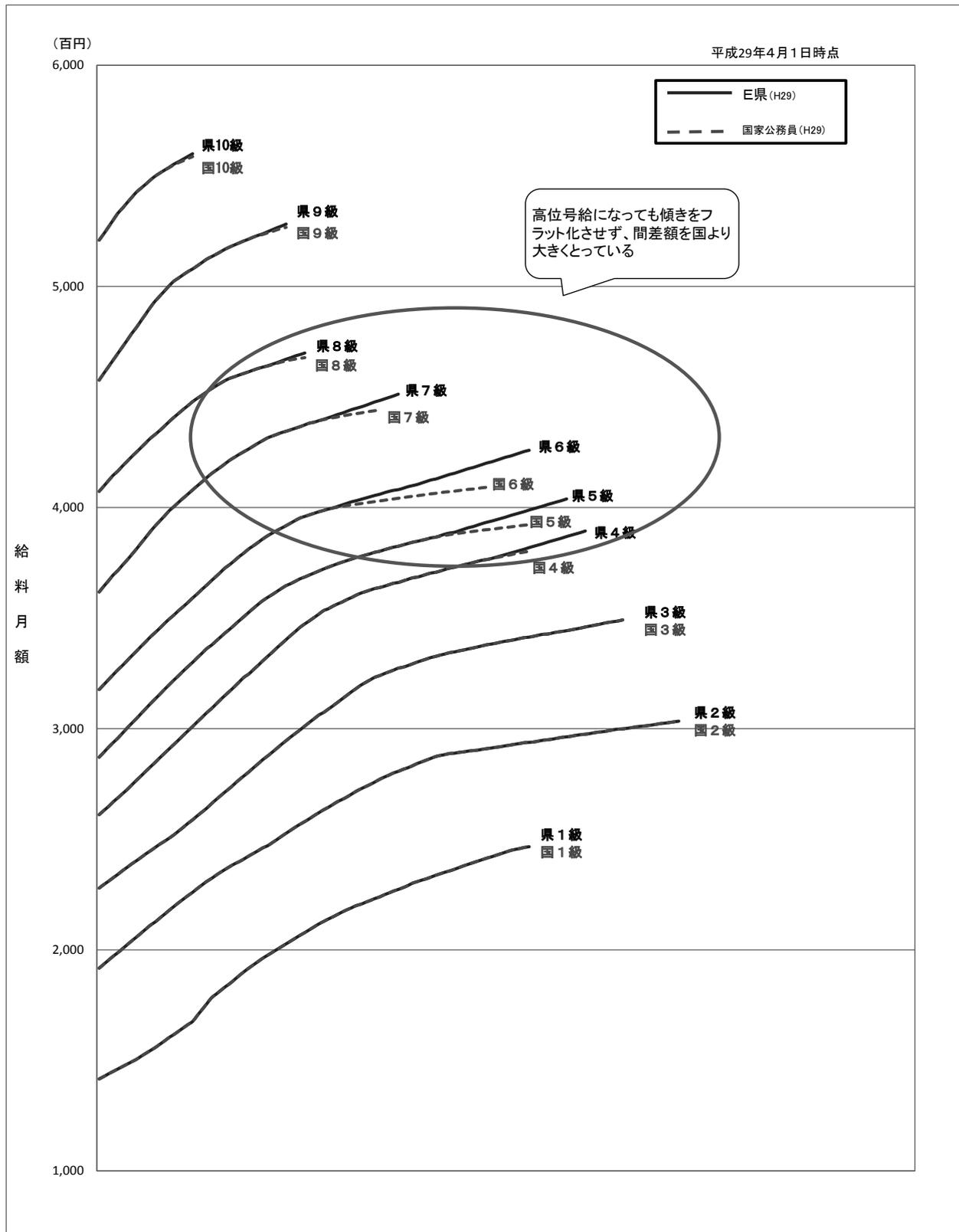
「継足」を行っている例①



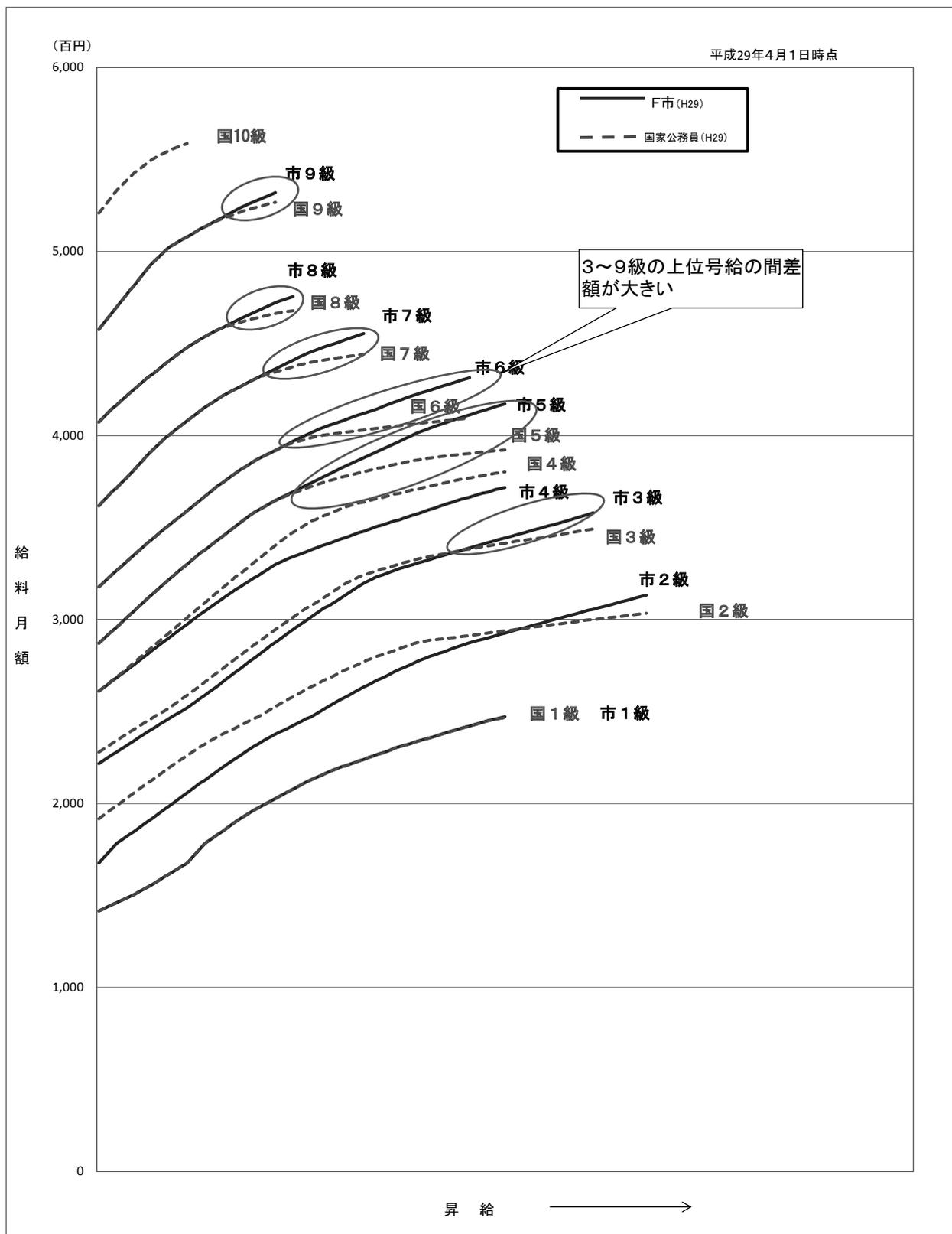
「継足」を行っている例②



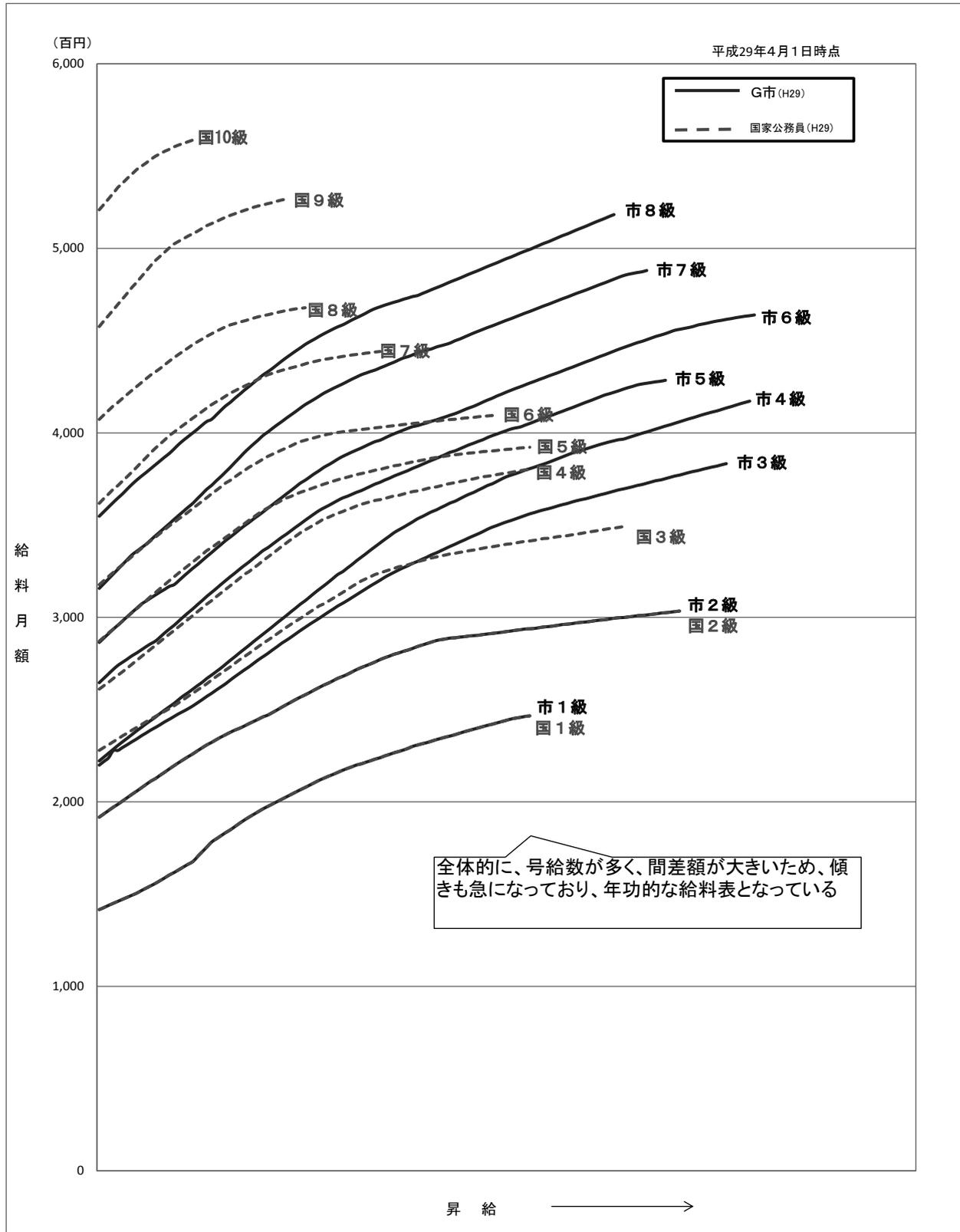
高位号給の非フラット化を行っている例



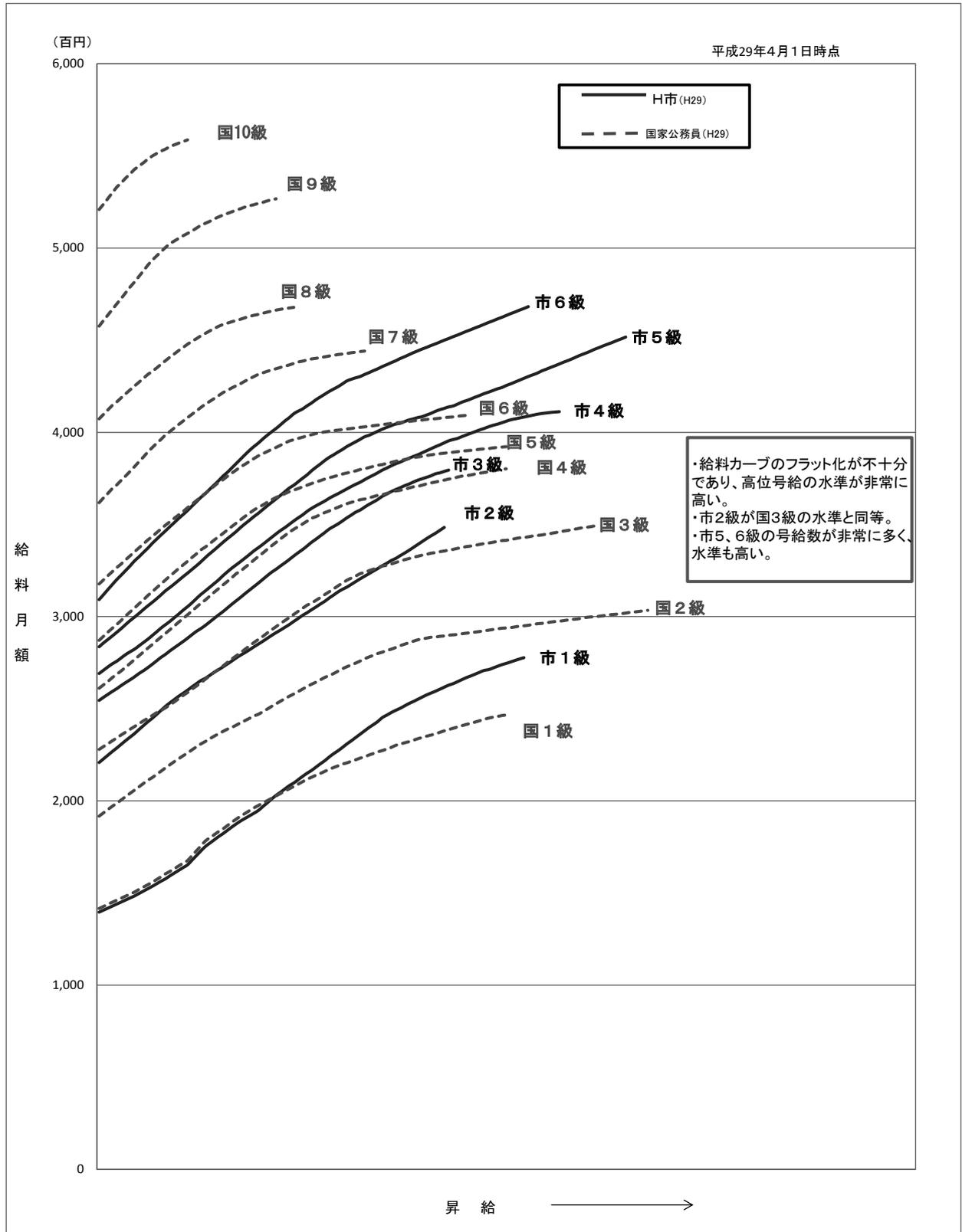
高位号給の非フラット化を行っている例



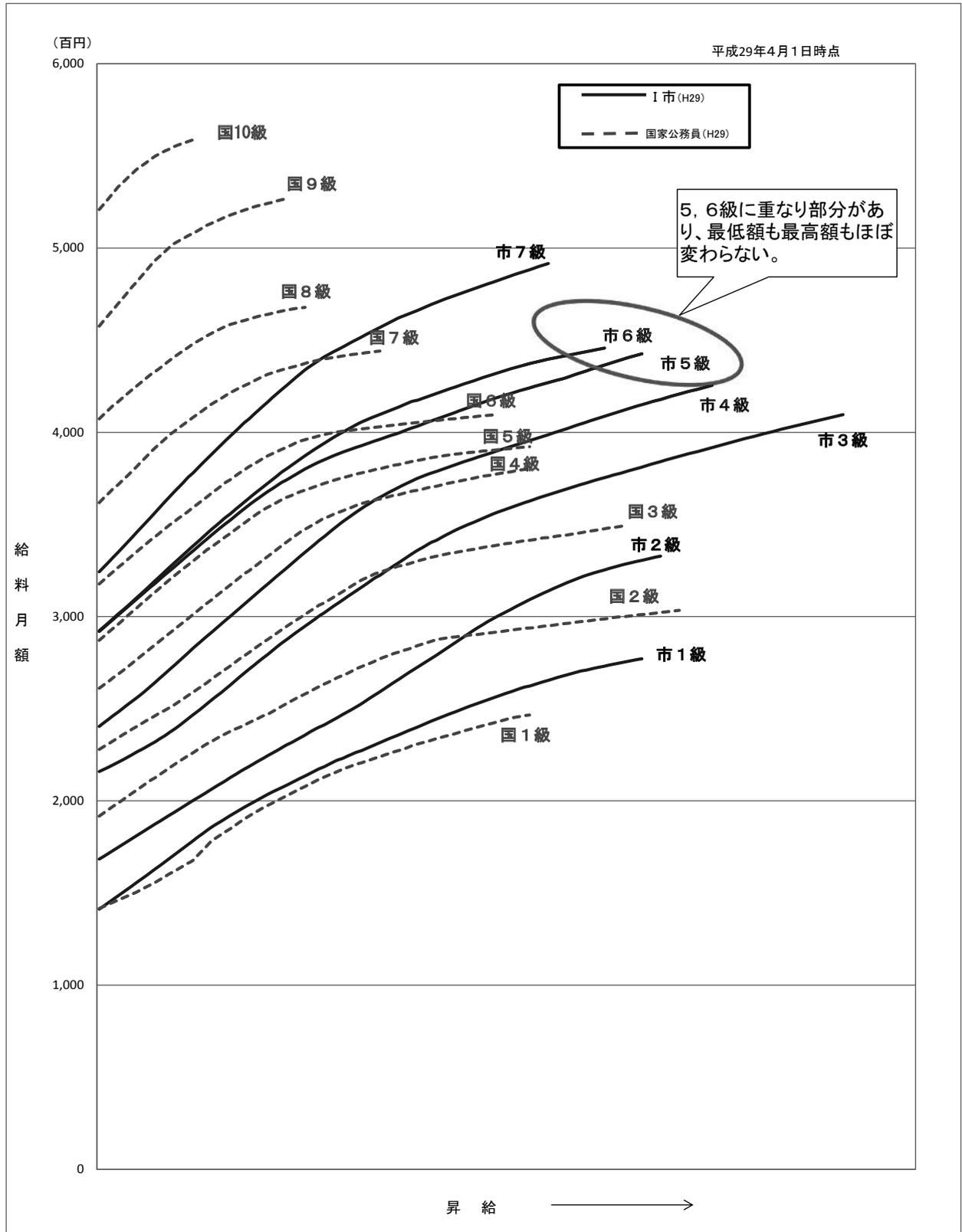
号給を異常に多く設定している例



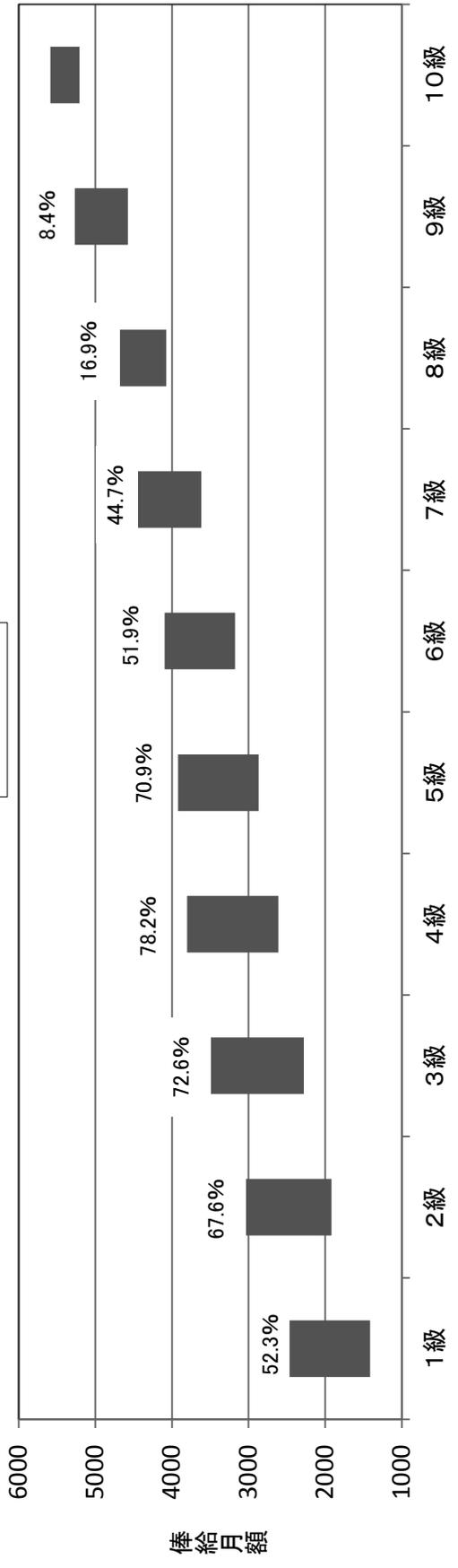
号給を異常に多く設定している例 (5、6級)



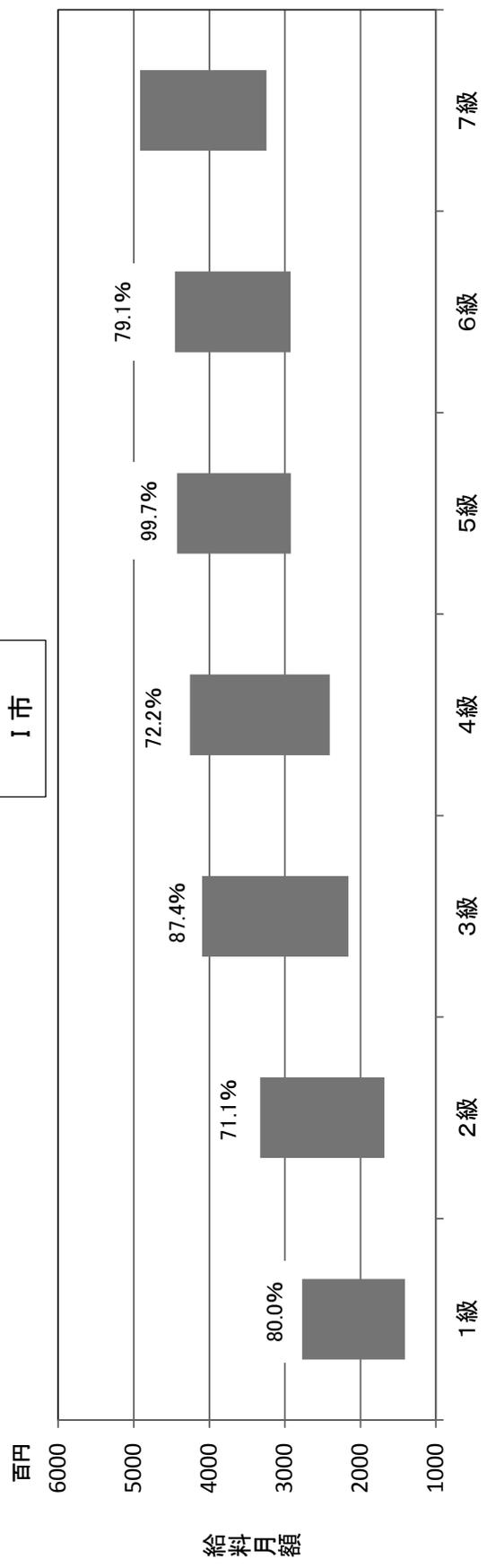
級間の重なりが大きい例



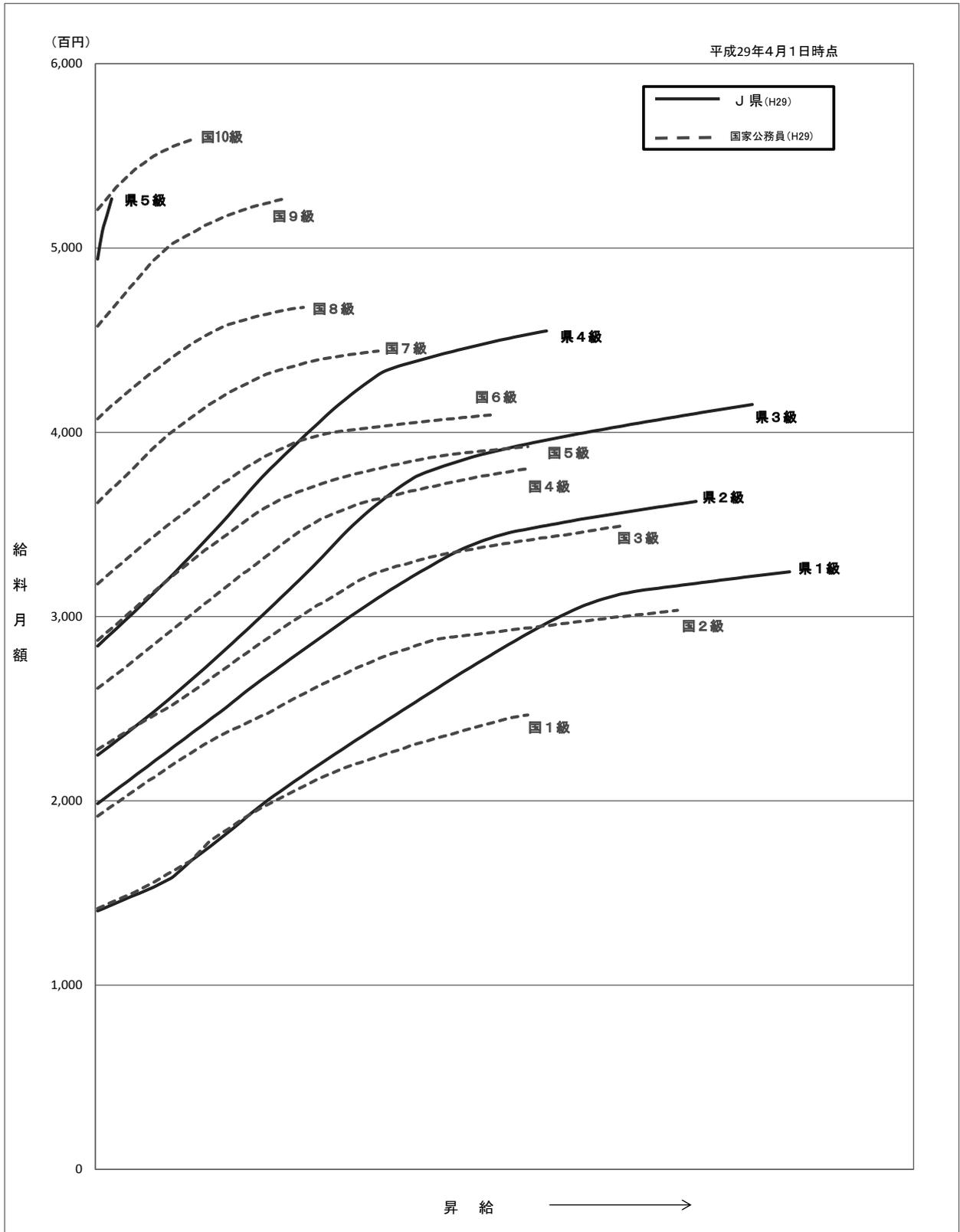
国家公務員



I市

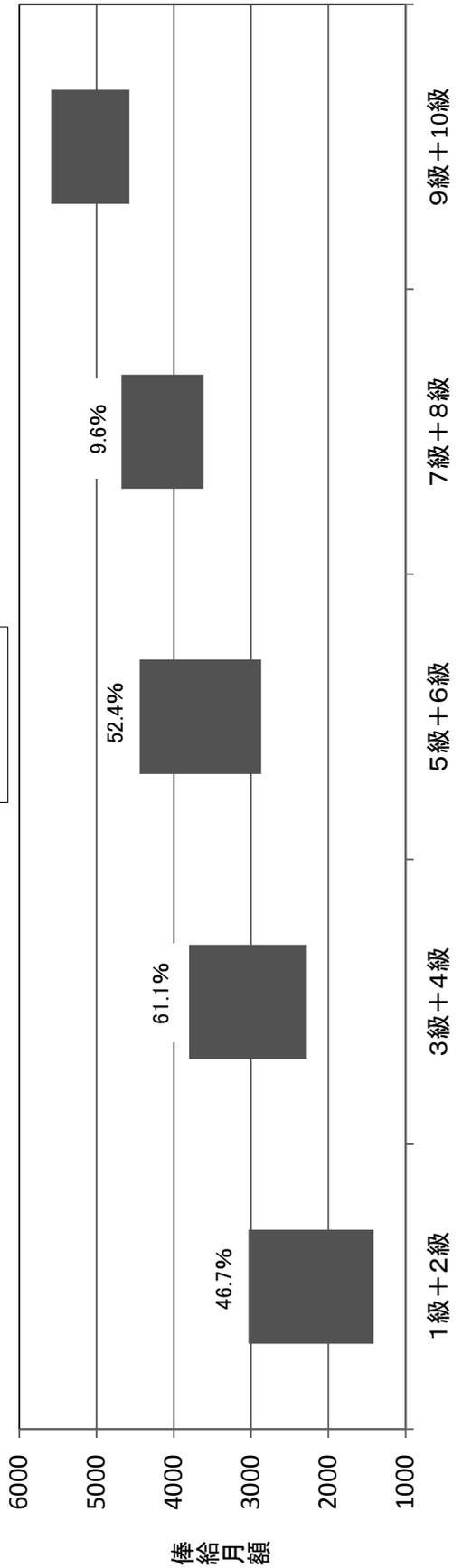


級間の重なりが大きい例

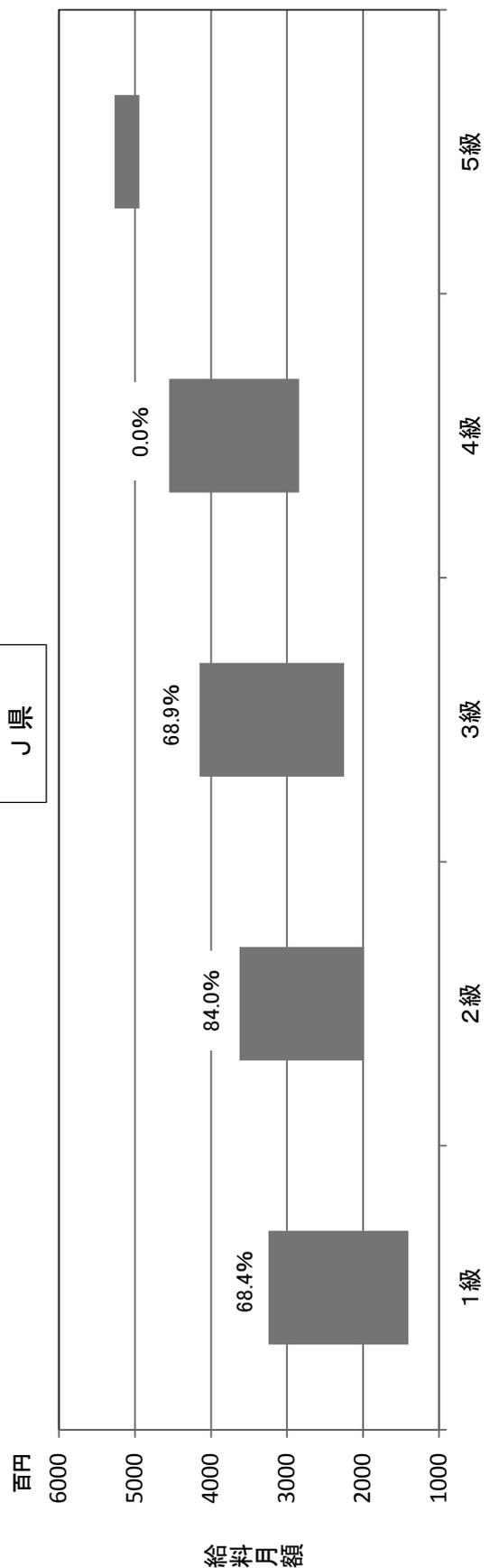


行政職給料表(一)の級間の重なり(平成29年勤告前)

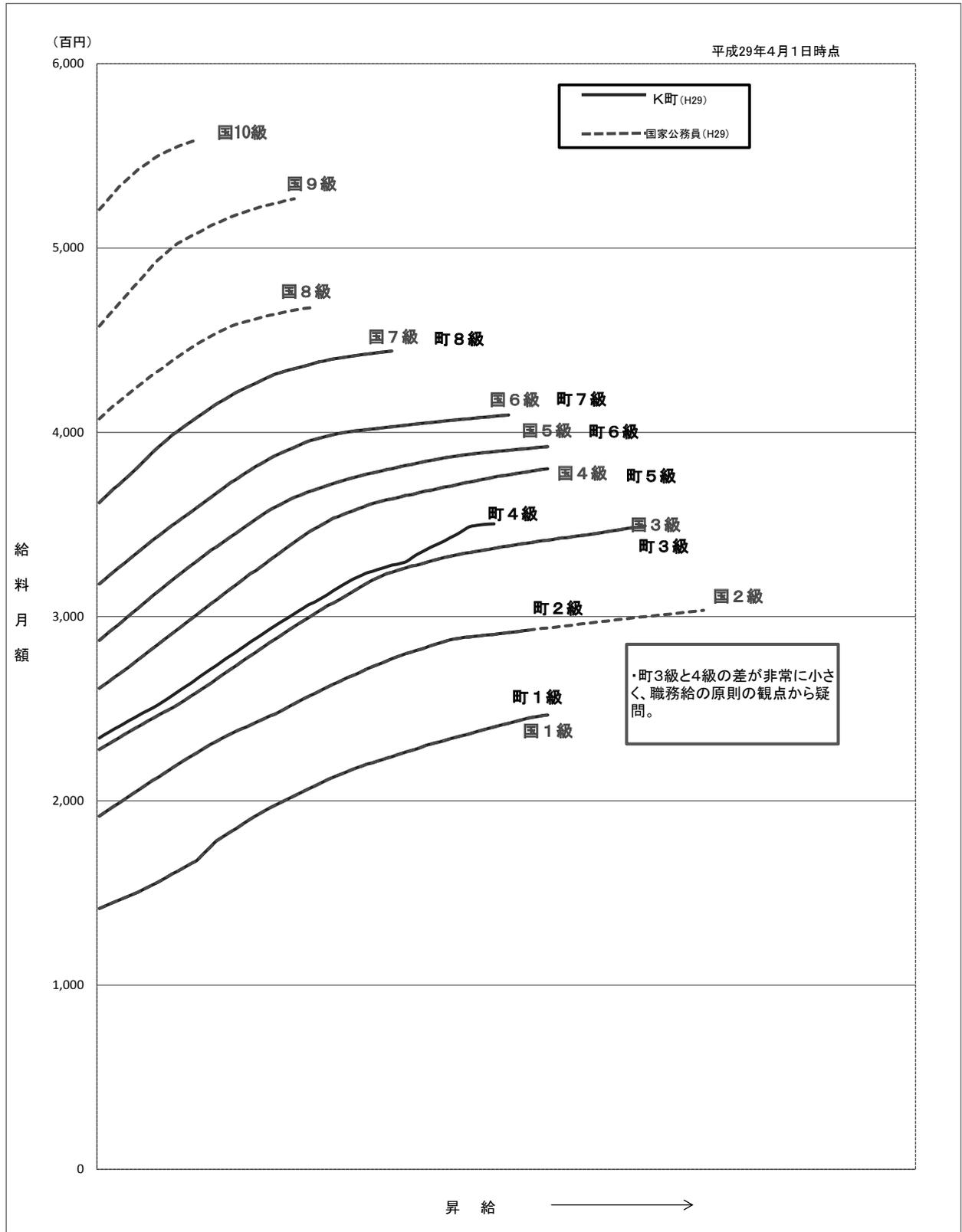
国家公務員



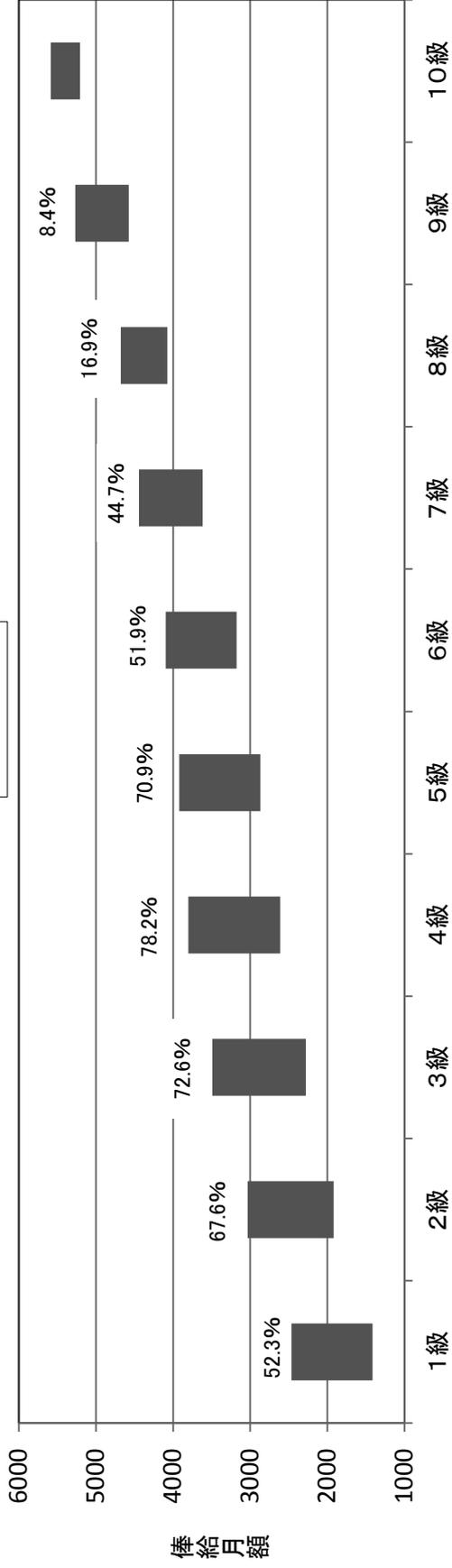
J 県



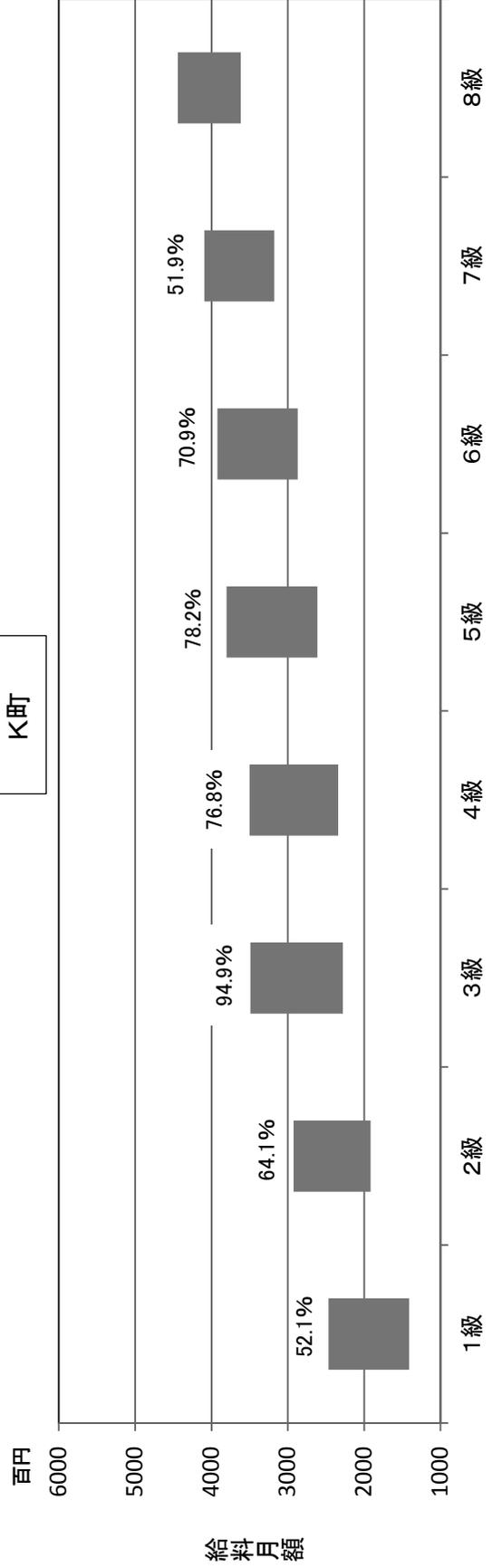
級間の重なりが大きい例

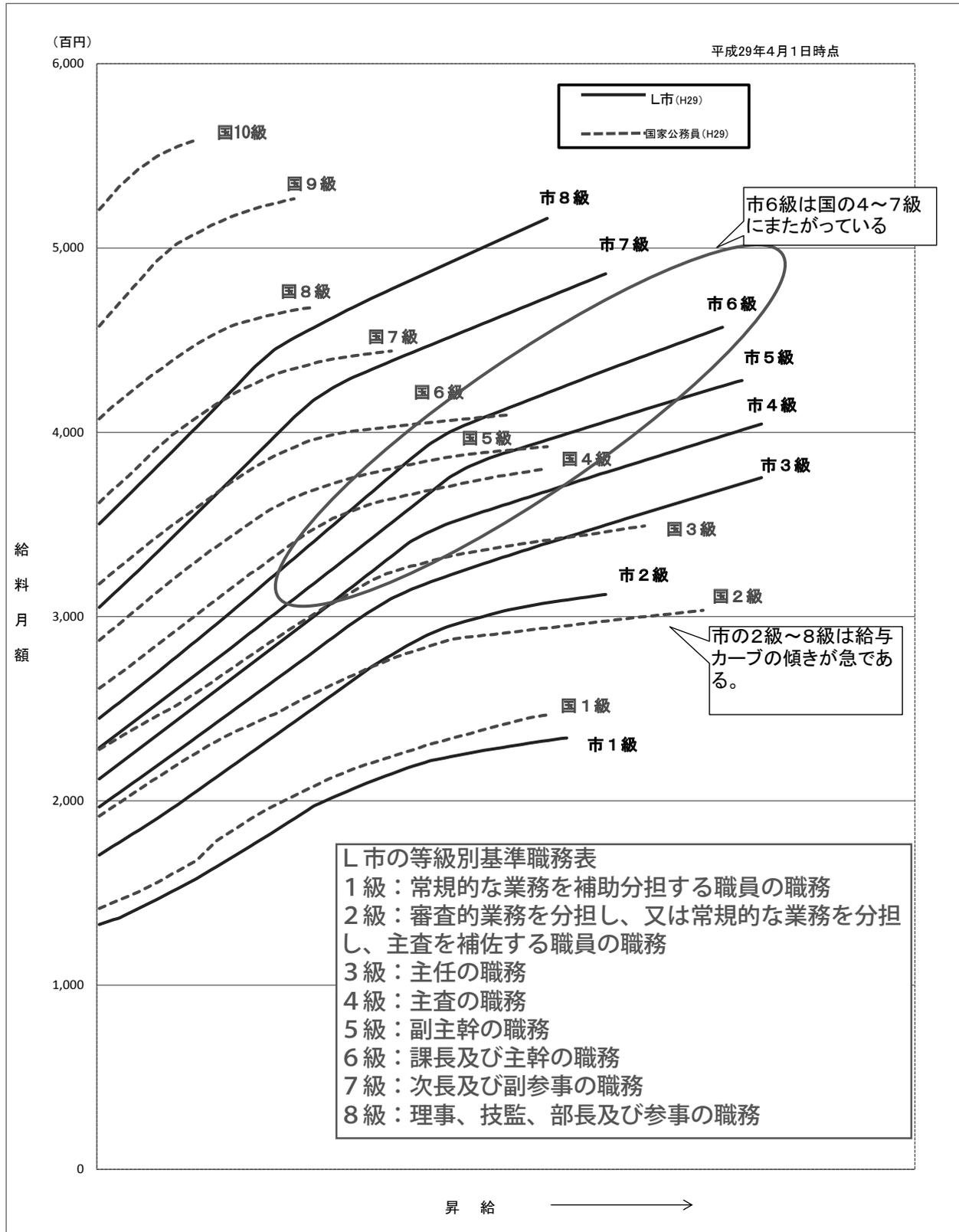


国家公務員

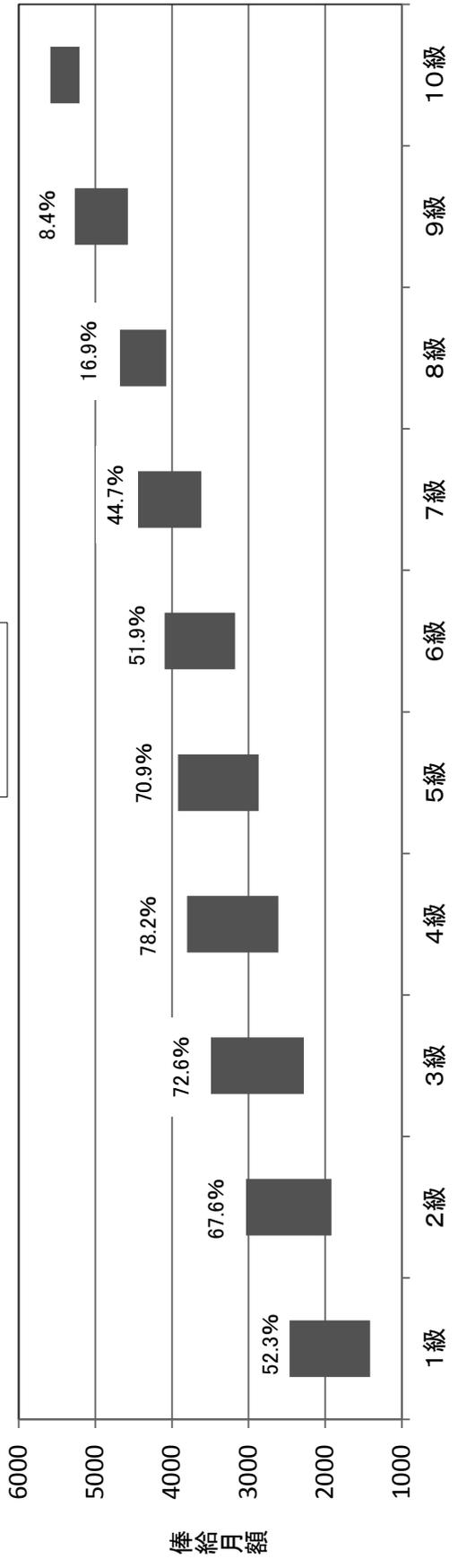


K町

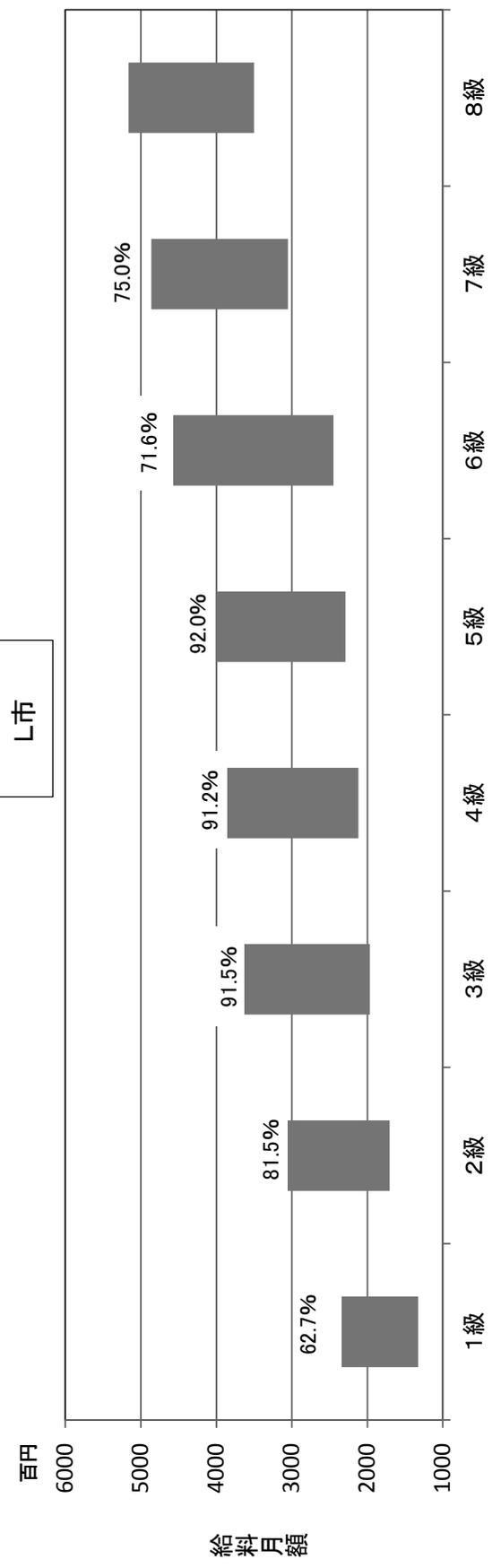




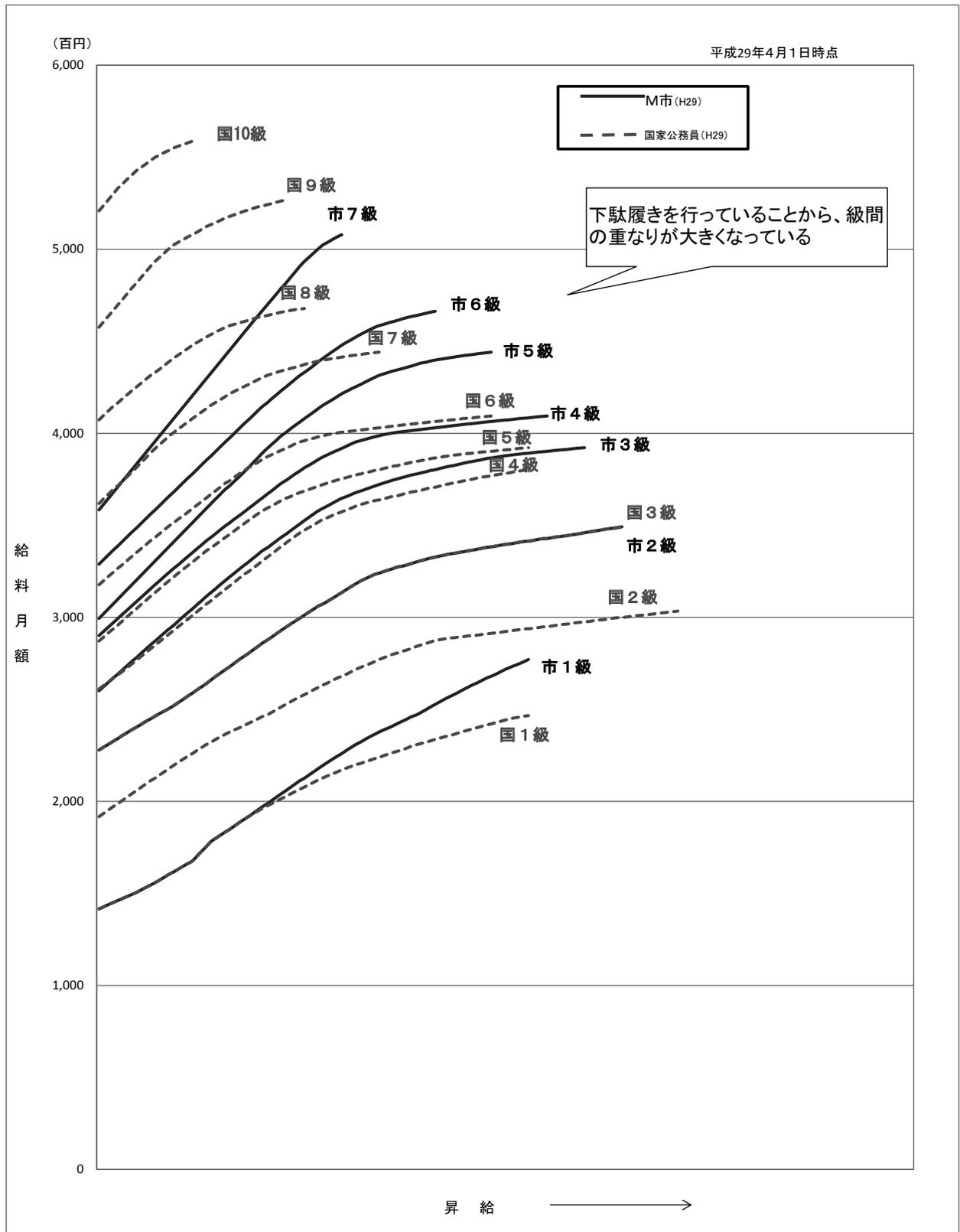
国家公務員



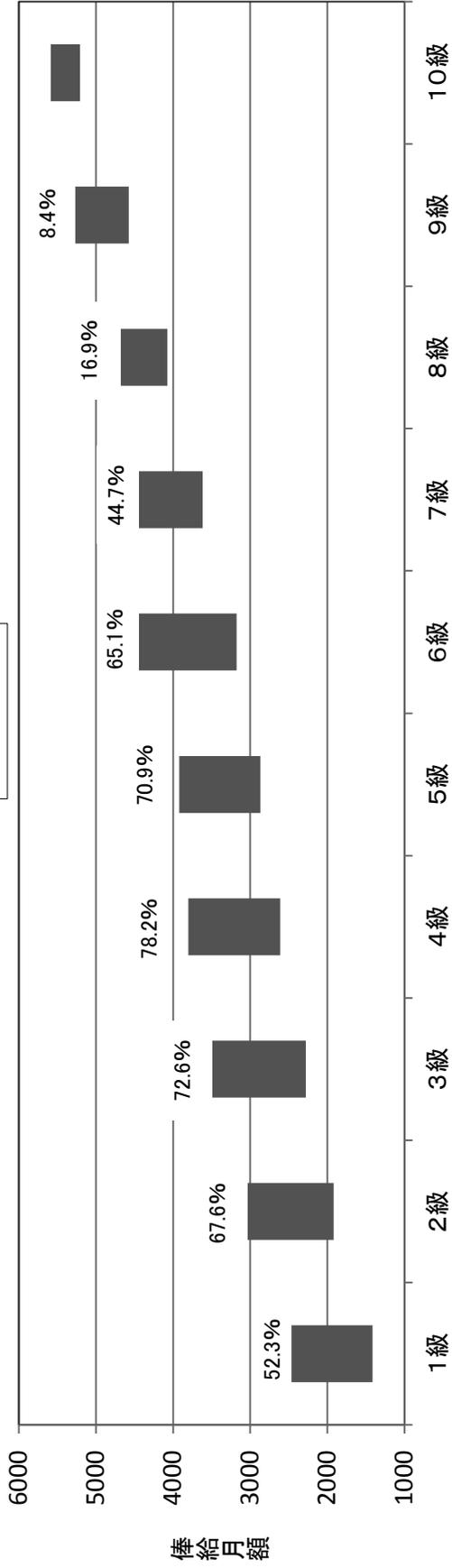
L市



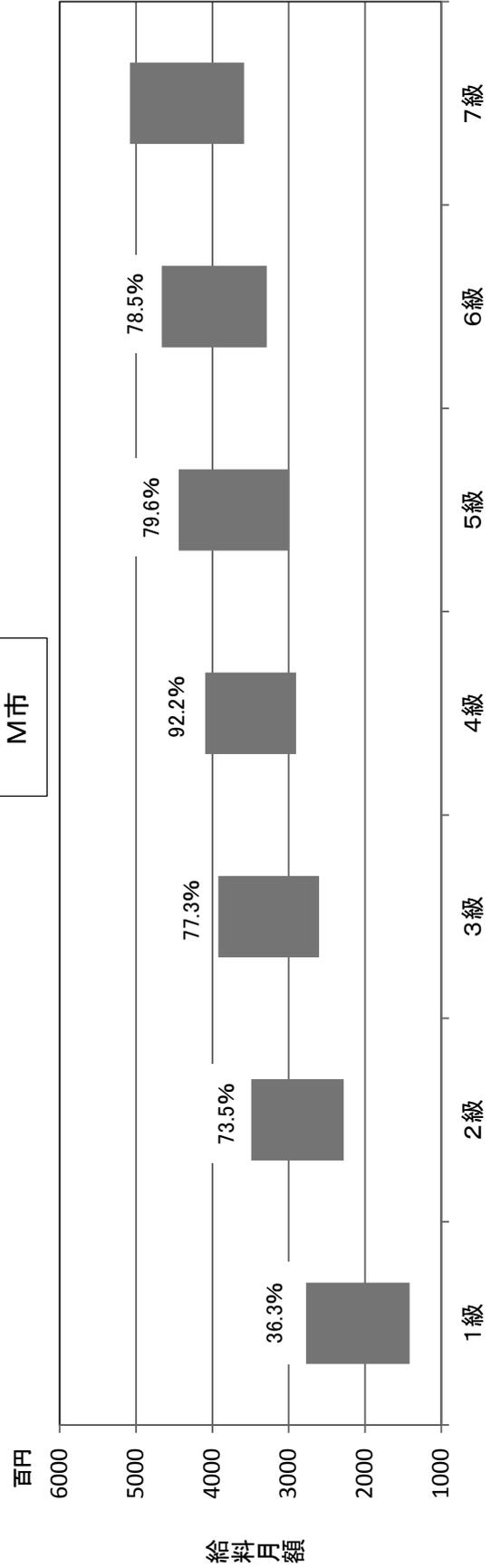
級間の重なりが大きい例



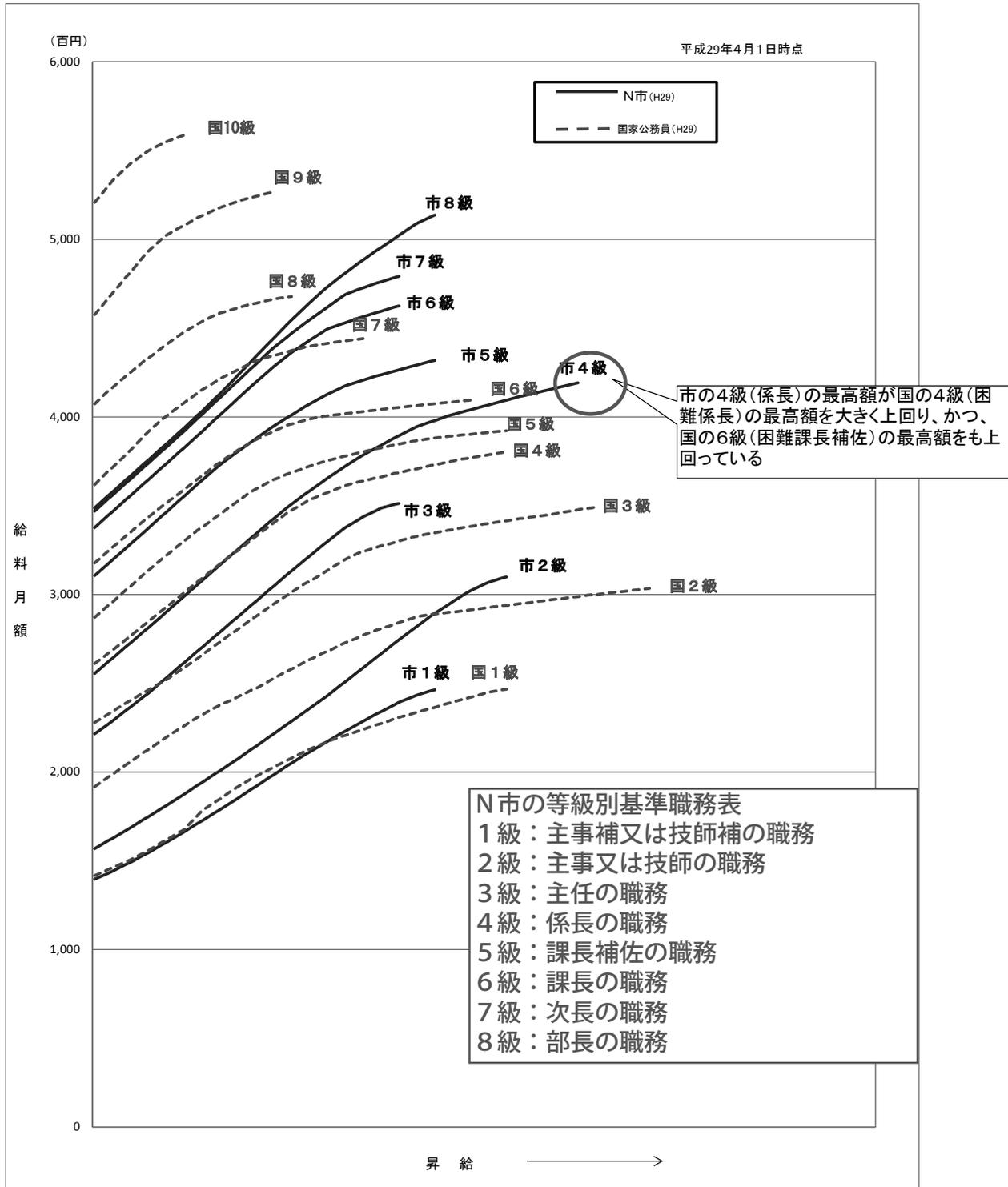
国家公務員



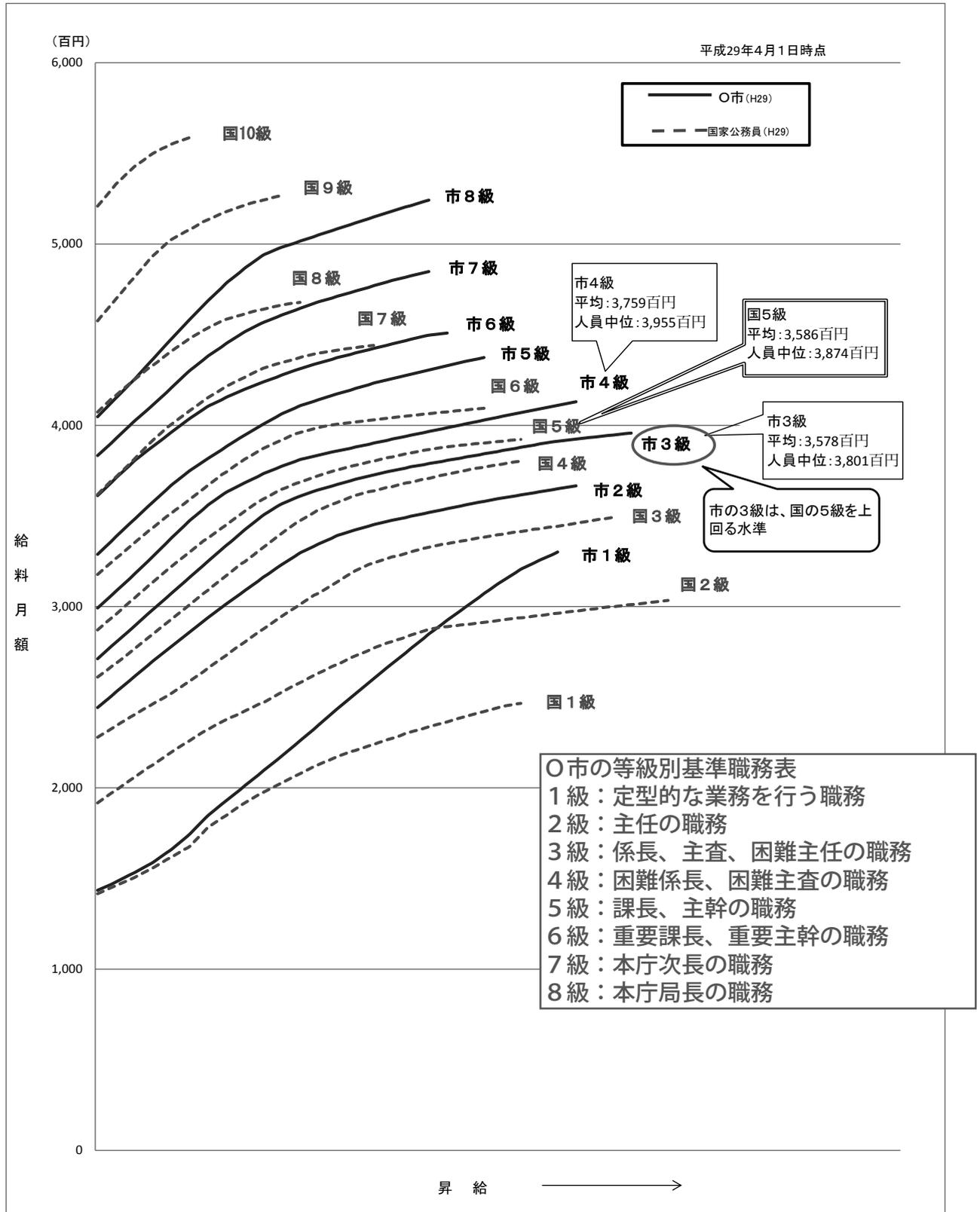
M市



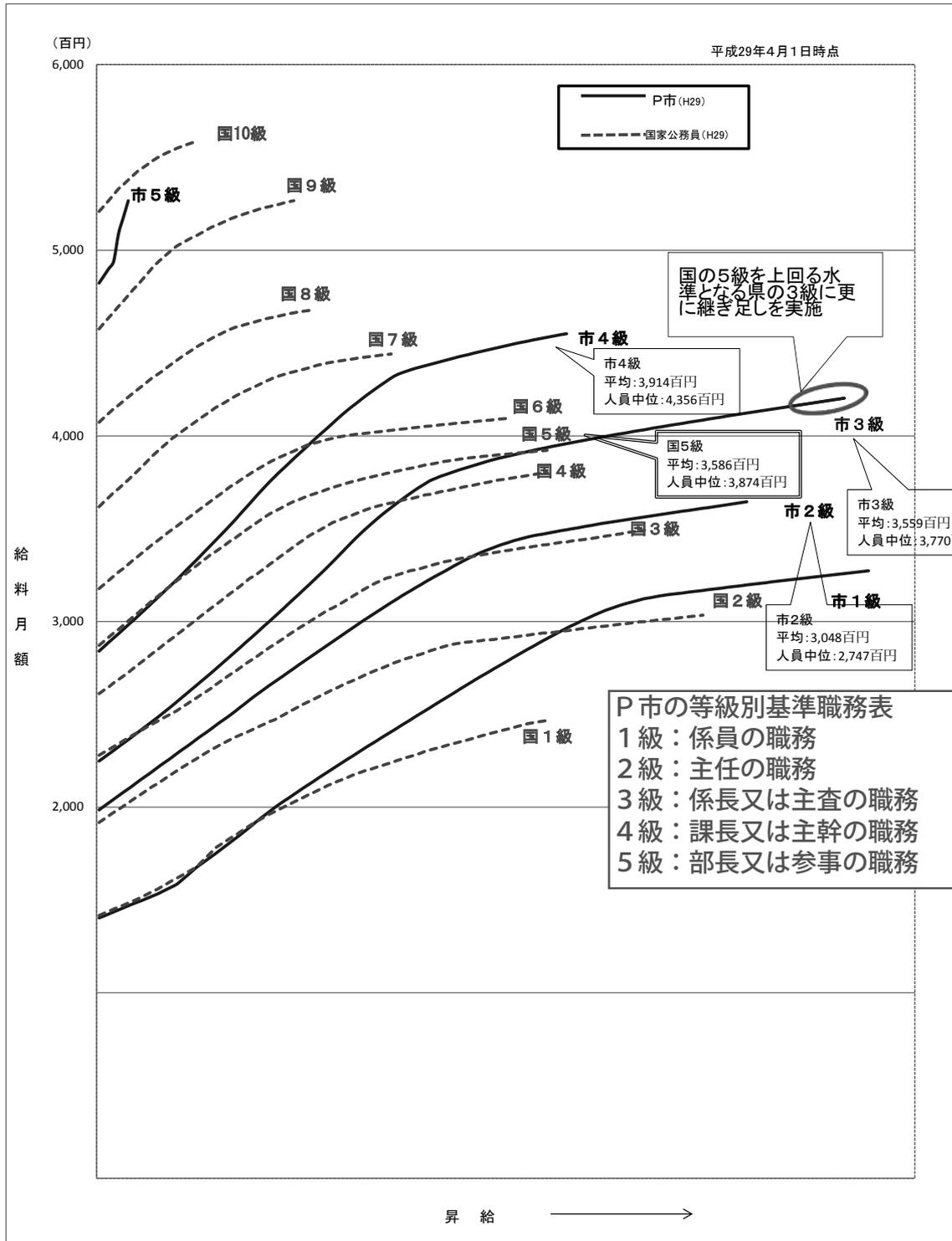
職制上の段階について、国との対応関係が明確である例



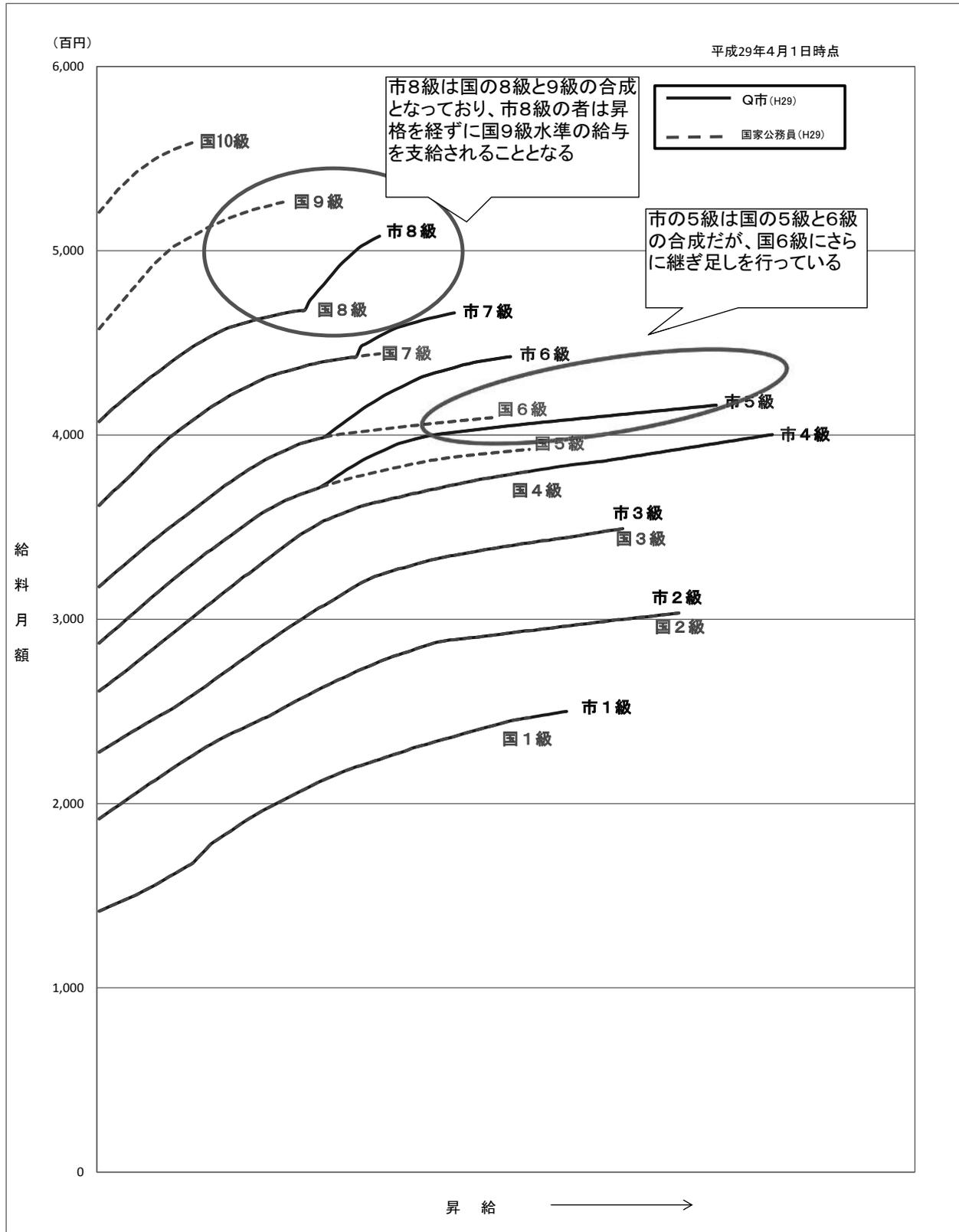
職制上の段階について、国との対応関係が必ずしも明確でない例



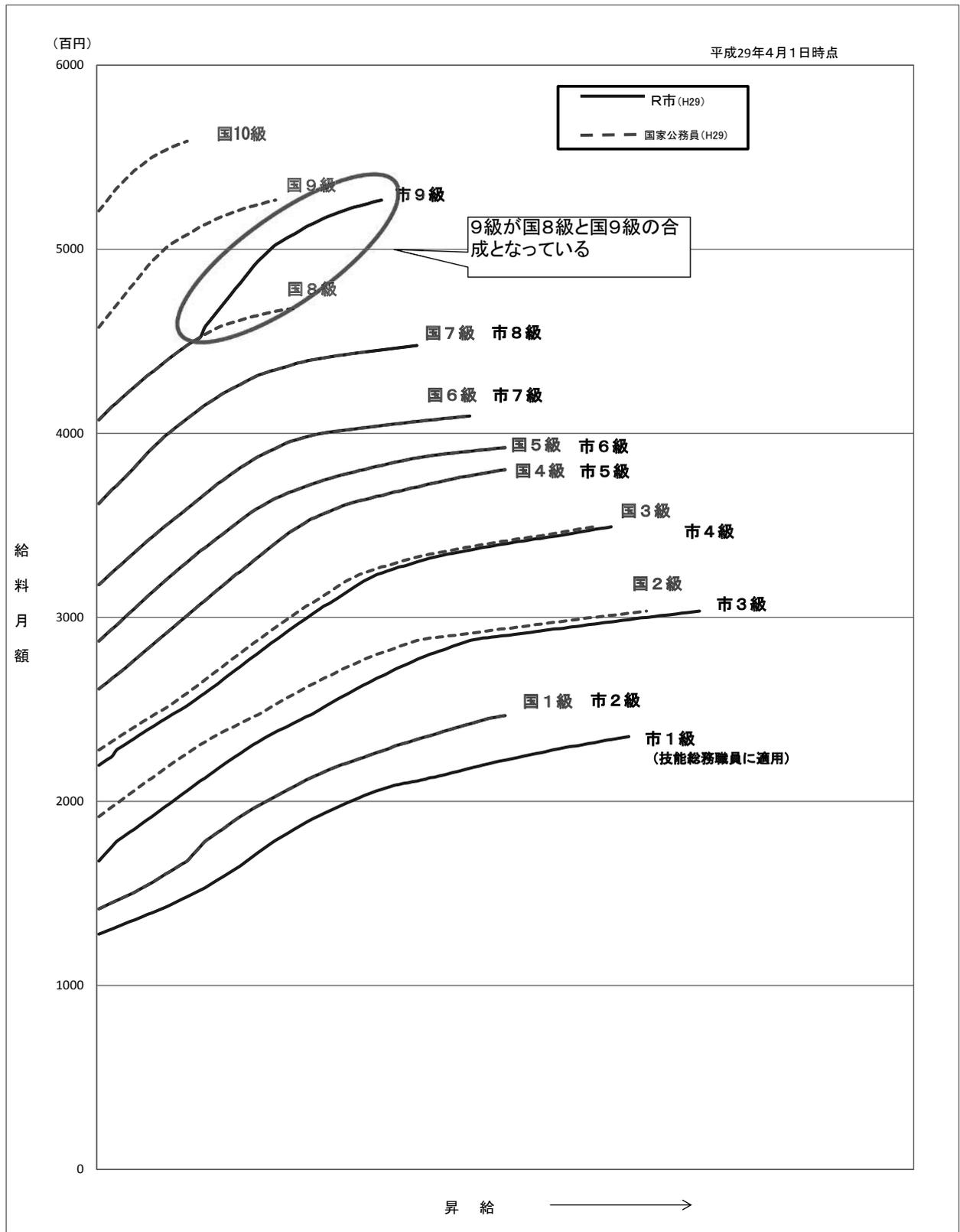
職制上の段階について、国との対応関係が必ずしも明確でない例



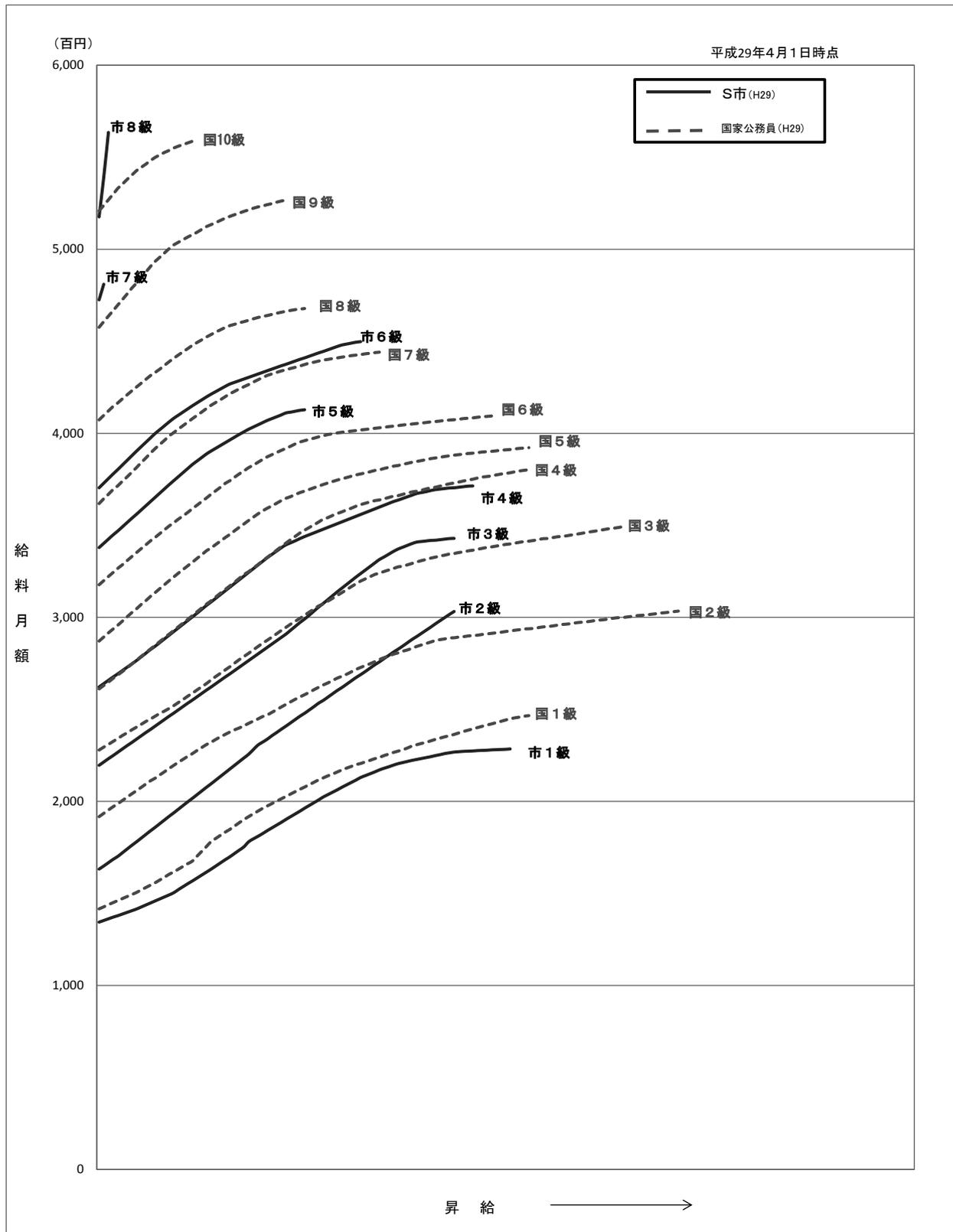
高位級において合成を行っている例



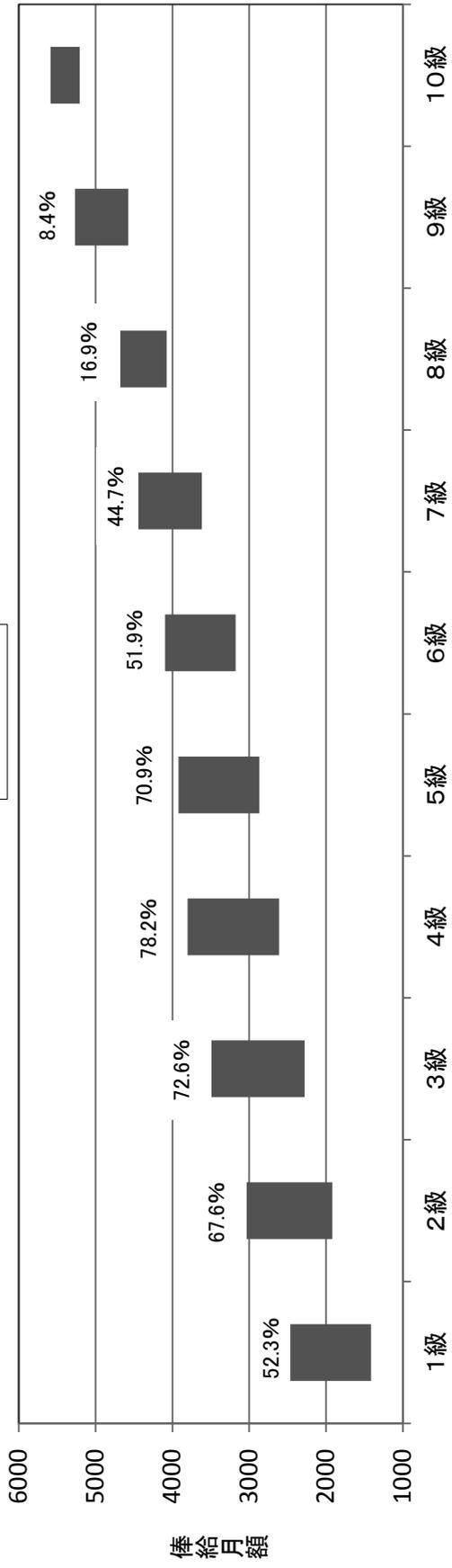
高位級において合成を行っている例



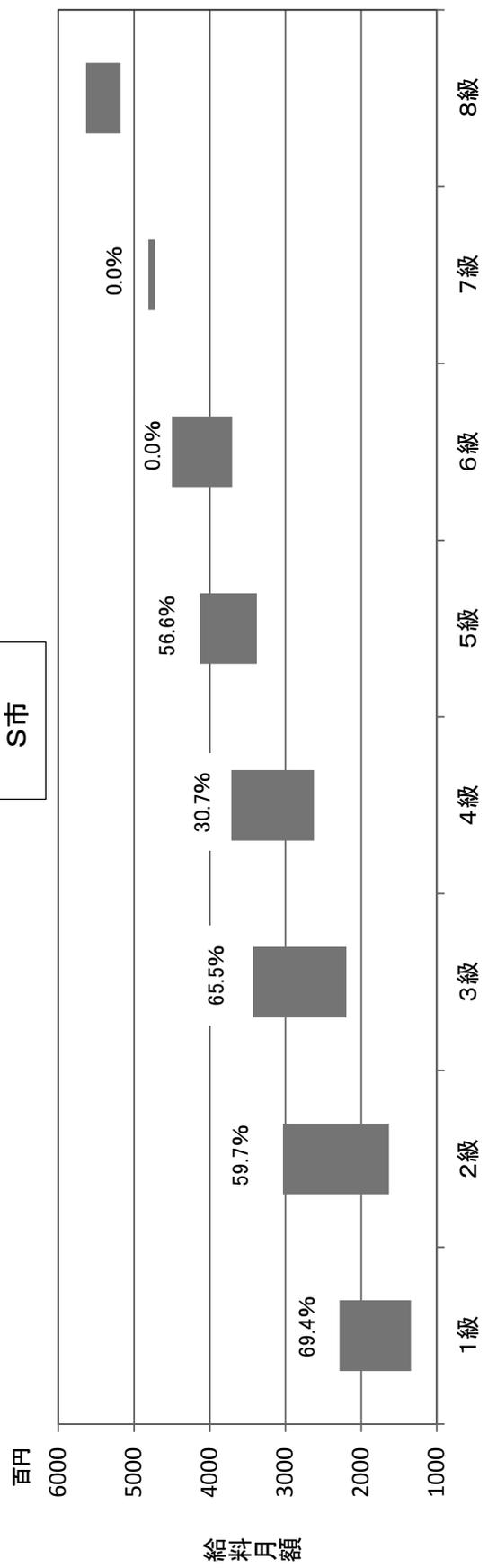
独自給料表を適用しているガラス指数が低い例



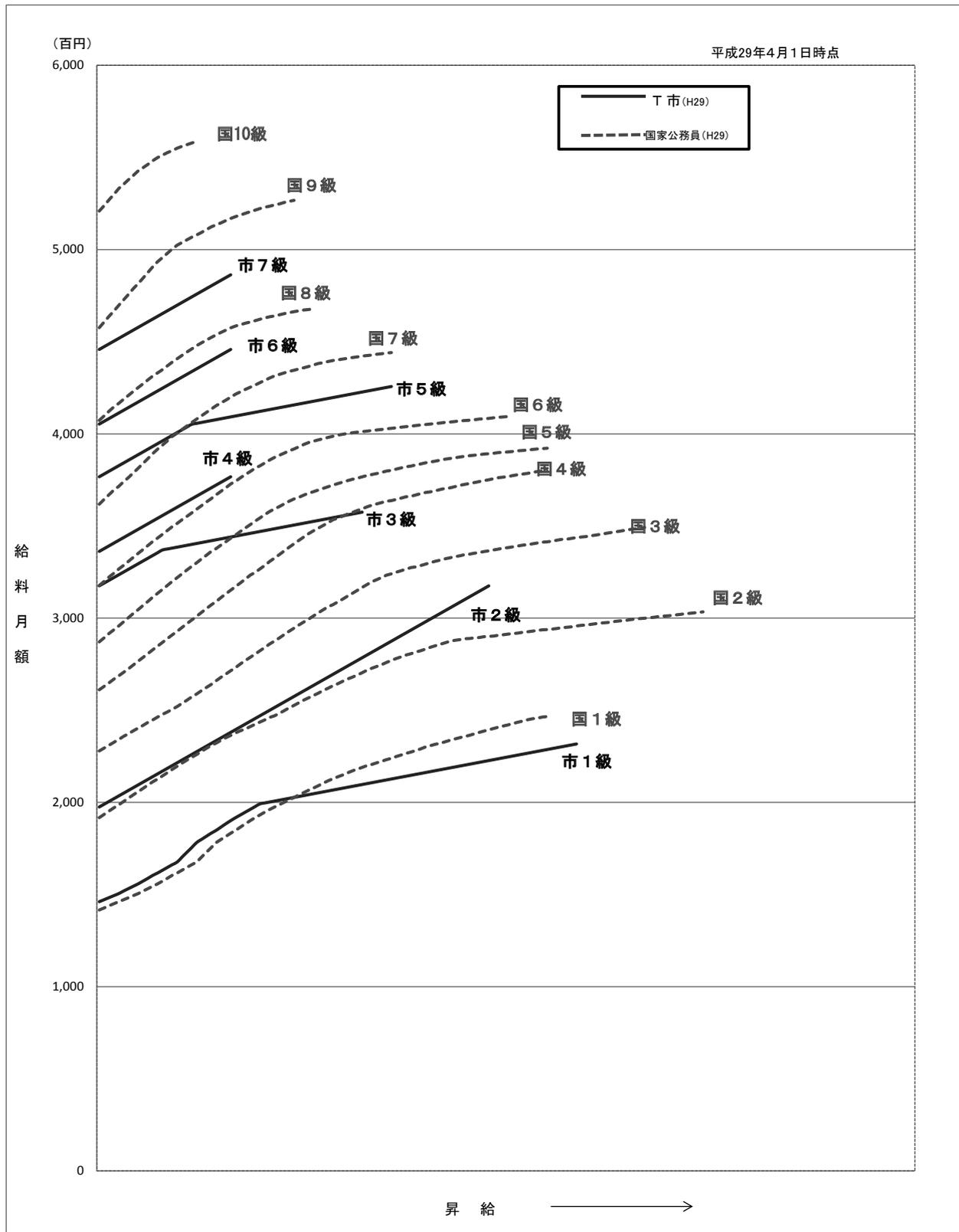
国家公務員



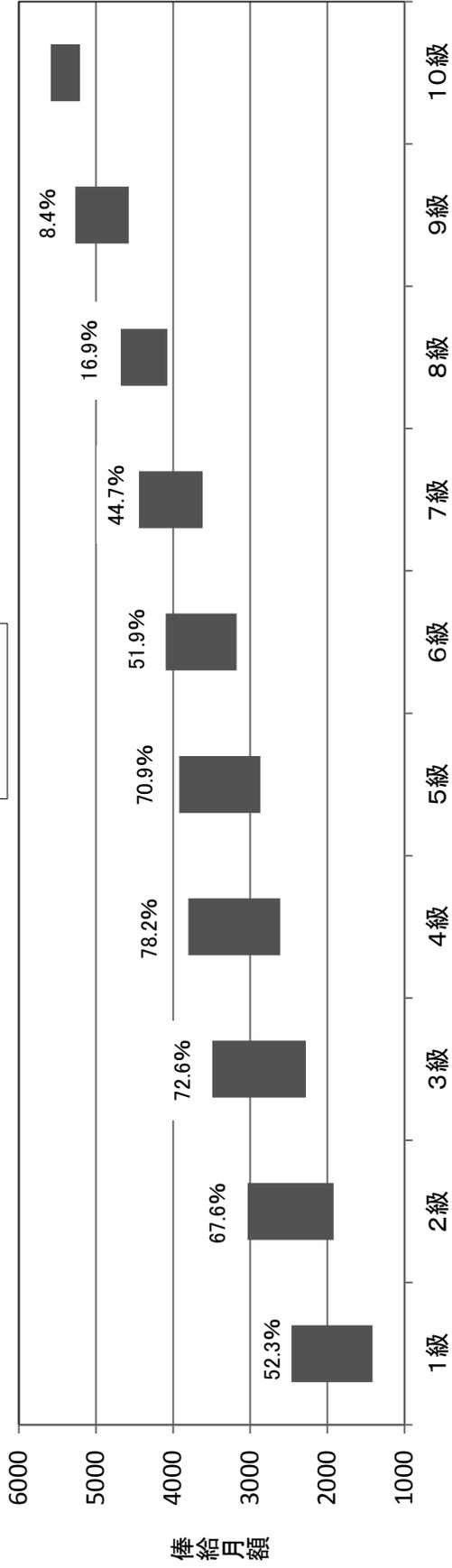
S市



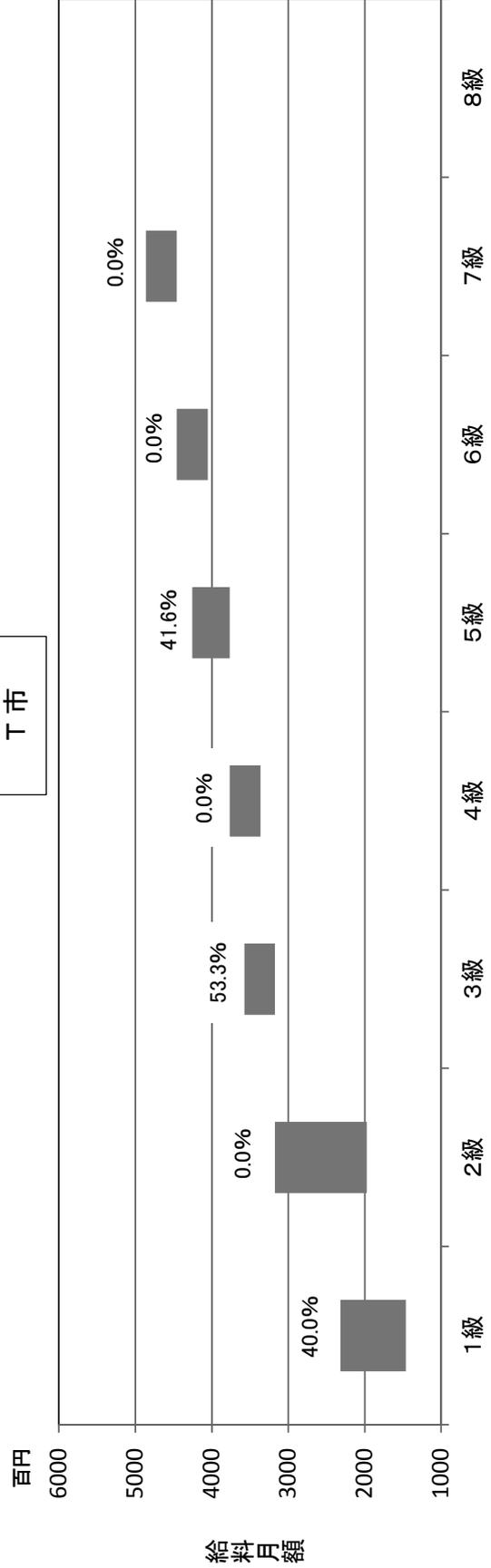
独自給料表を適用しているガラス指数が低い例



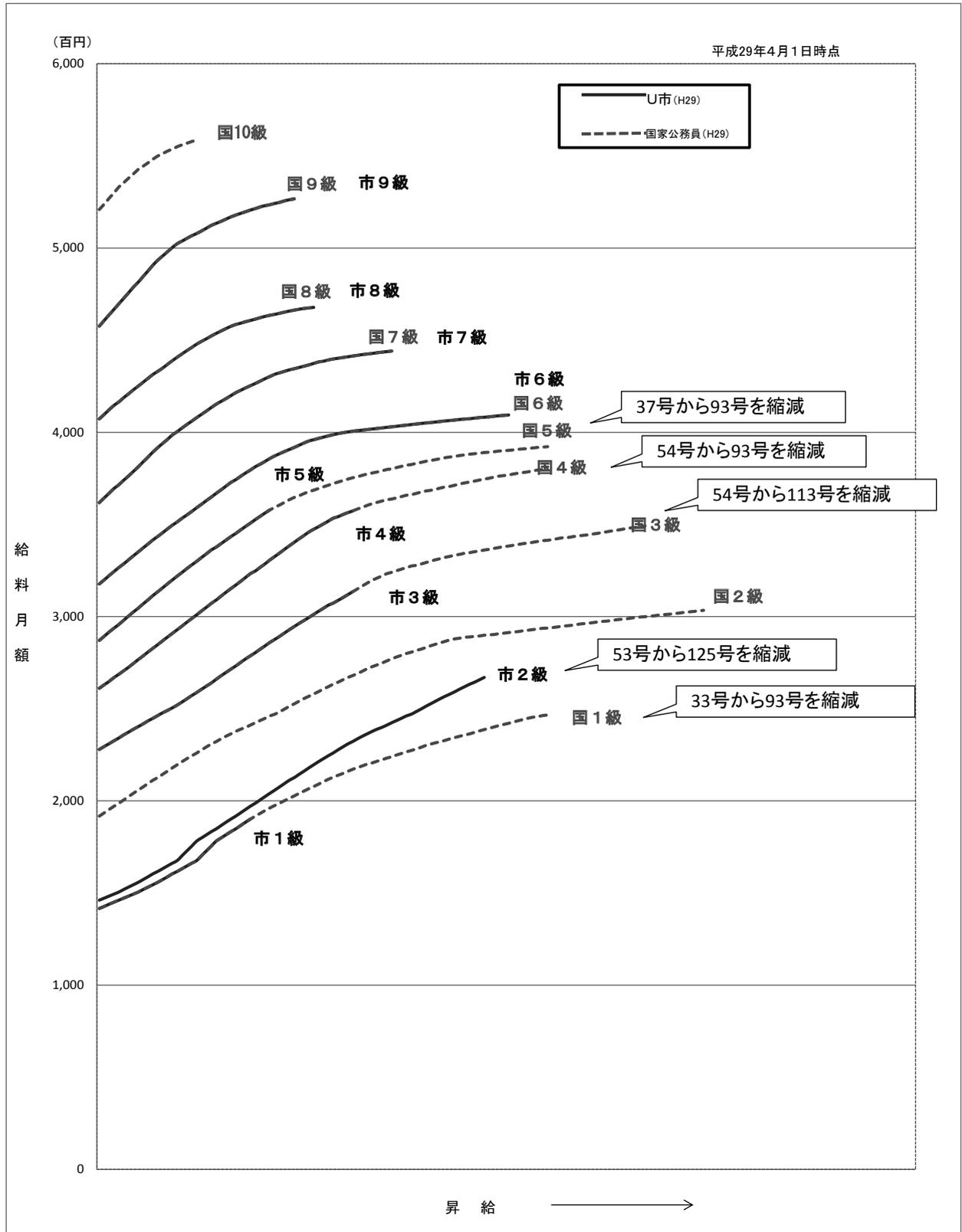
国家公務員



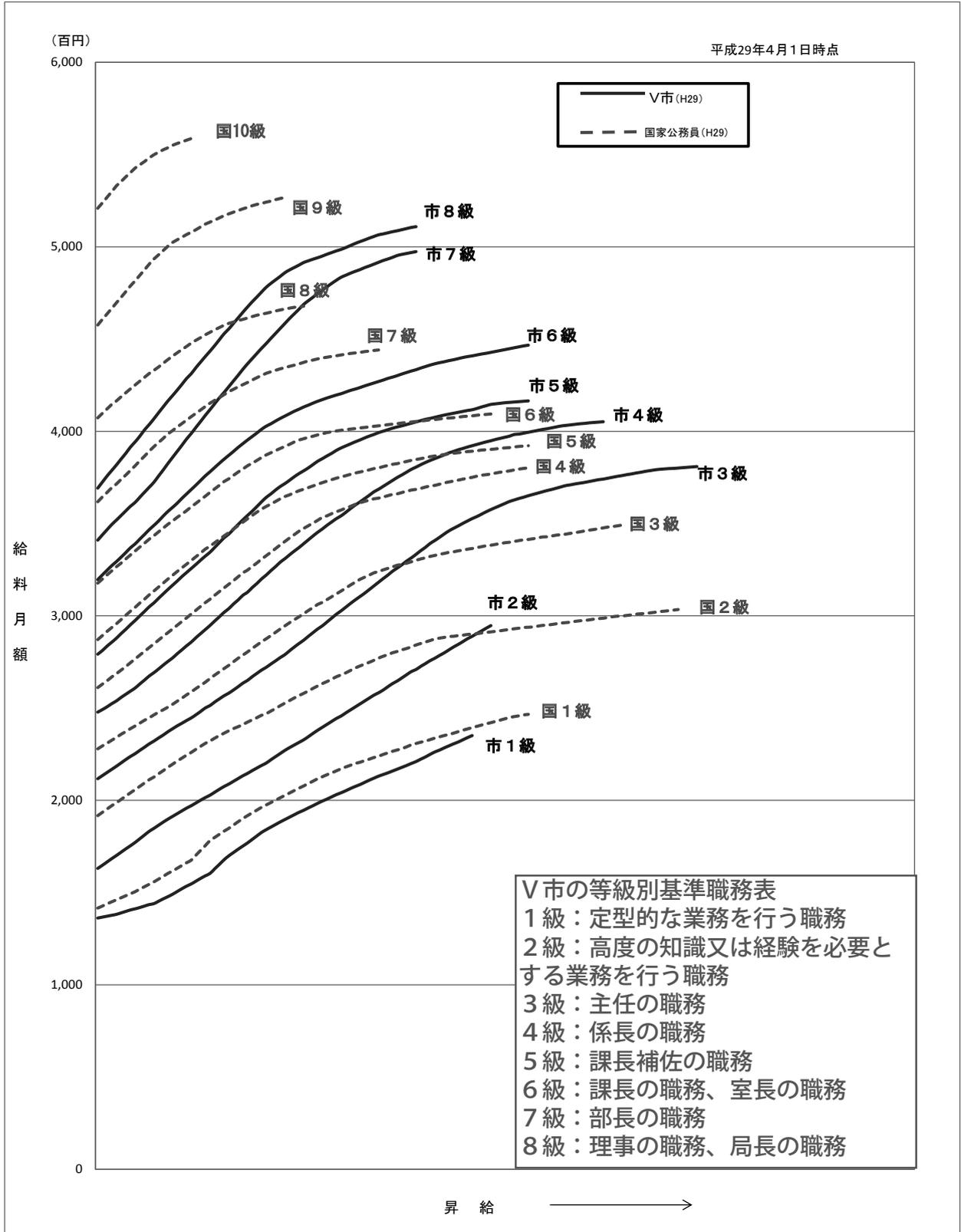
T市



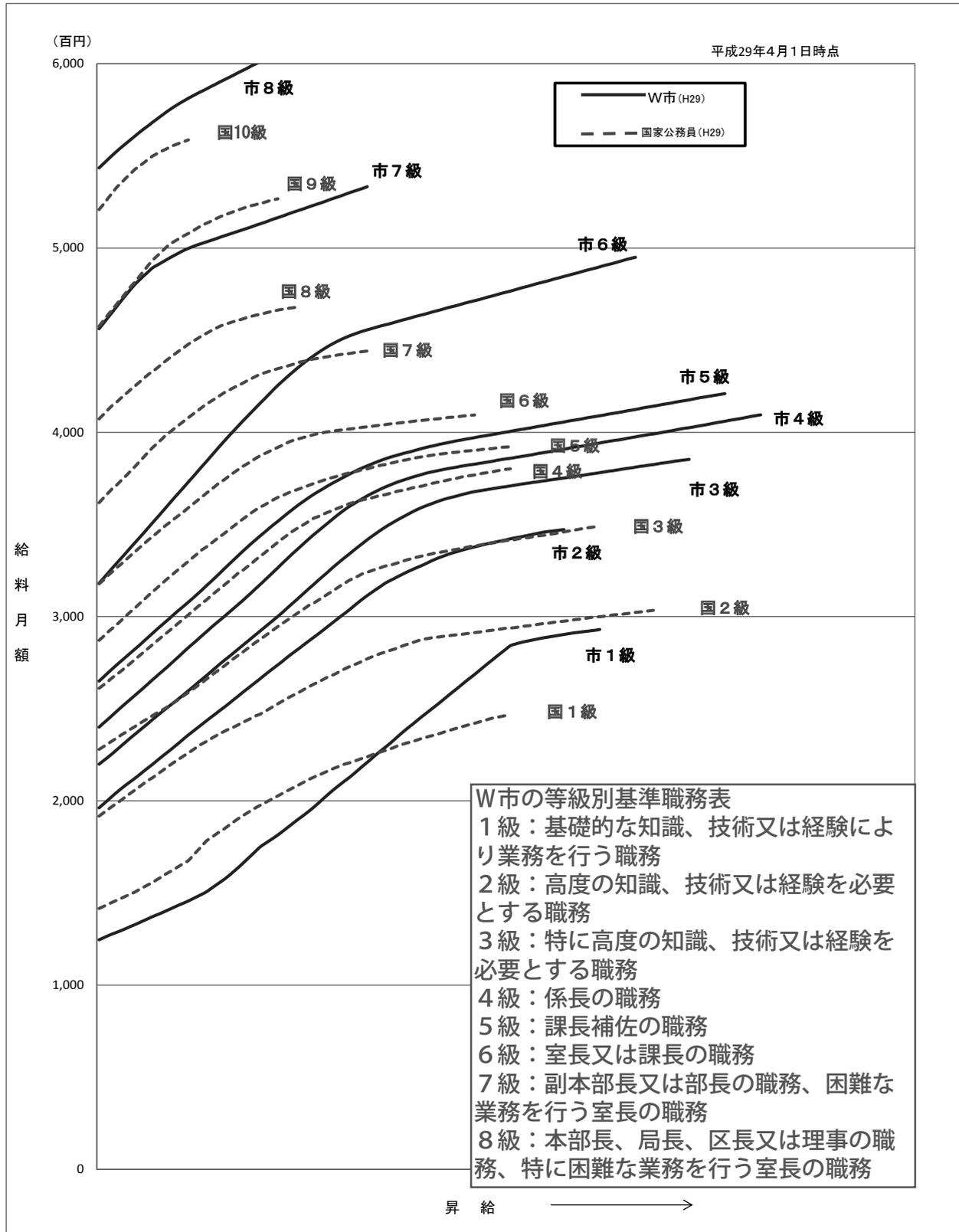
ラス指数を低くするために給料表を改善した例



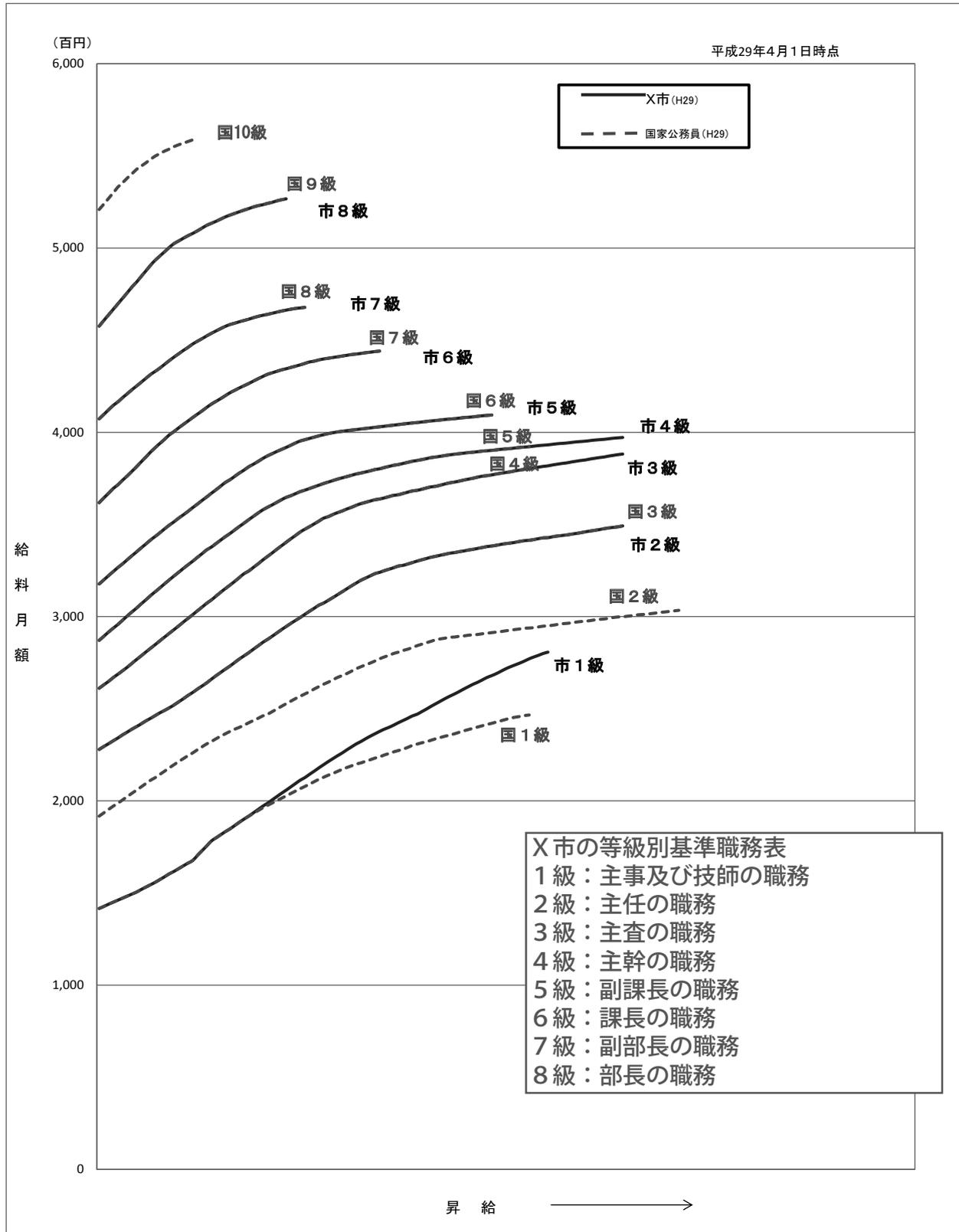
給料表カーブの特徴が掴みづらい例



給料表カーブの特徴が掴みづらい例



ラス指数が高いが、給料表カーブに大きな特徴が認められない例



等級別基準職務表と職務給の徹底について

- 職員の給与は、その職務と責任に必ずしも応ずるものでなければならぬ。(改正法第24条第1項)
- 給与に関する条例には、等級別基準職務表を規定するものとする。(改正法第25条第3項)
- 等級別基準職務表には、職員の職務を給料表の等級ごとく分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない。(改正法第25条第5項)
- 任命権者は、給料表の等級及び職員の職の属する職制上の段階ごとに、職員の数を、毎年、地方公共団体の長に報告しなければならない。また、地方公共団体の長は、毎年、これらの報告を取りまとめ、公表しなければならない。(改正法第58条の3)

等級別基準職務表のイメージ

等級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験が必要とする業務を行う職務
3級	係長の職務
4級	1 本庁又は委員会等の事務所の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務所の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務
6級	1 本庁又は委員会等の事務所の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務

等級別・職制上の段階別の職員数の公表のイメージ

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階	
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)
1級	定型的な業務を行う職務			主事 技師			
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験が必要とする業務を行う職務			主任 主任主事 主任技師	計		
3級	係長の職務			係長	計		
4級	1 本庁又は委員会等の事務所の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐 地域振興局課長 ○○○	計		
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務所の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務			課長補佐 ×××センター副所長、 その他のセンター副所長 ○○○	計		
6級	1 本庁又は委員会等の事務所の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務			課長 企画監 専門監 児童相談所長 ×××センター副所長 その他のセンター副所長 ○○○	計		



「平成27年4月10日付け総務省自治行政局公務員部長通知」別紙1

行政職給料表（一） 等級別基準職務表（例）

等級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	係長の職務
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務
7級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 困難な業務を行う地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う規模の大きい地方機関の次長の職務
8級	1 本庁の次長の職務 2 委員会等の事務局の長の職務 3 困難な業務を行う規模の大きい地方機関の長の職務
9級	1 本庁の部長の職務 2 会計管理者の職務 3 困難な業務を行う委員会等の事務局の長の職務
備考	<p>1 この表において「委員会等の事務局」とは、地方自治法第138条の規定により議会に置かれる事務局並びに同法第138条の4の規定により置かれる委員会及び委員の事務局をいう。</p> <p>2 この表において「地方機関」とは、地方自治法第155条の規定により条例で設けられた支庁及び地方事務所並びに同法第156条の規定により法律又は条例で設けられた行政機関をいう。</p>

「平成27年4月10日付け総務省自治行政局公務員部長通知」別紙2

等級及び職制上の段階ごとの職員数（平成〇年4月1日現在）（例）

行政職給料表（一）

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	定型的な業務を行う職務			主事 技師				係員級
				計				
2級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を 必要とする業務を行う職務			主任 主任主事 主任技師				係員級
				計				
3級	係長の職務			係長				係長級
				計				
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐 地域振興局課長 〇〇〇				課長補佐級
				計				
5級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長補佐 の職務 2 地方機関の次長の職務			課長補佐 ××センター副所長、 その他のセンター副所長 〇〇〇				課長補佐級
				計				
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の 次長の職務			課長 企画監 専門監 児童相談所長 ××センター所長、 その他のセンター所長 保健福祉事務所次長 〇〇〇				課長級
				計				
7級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長の職務 2 困難な業務を行う地方機関の 長の職務 3 困難な業務を行う規模の 大きい地方機関の次長の職務			課長 政策監 保健福祉事務所長 地域振興局次長 〇〇〇				課長級
				計				
8級	1 本庁の次長の職務 2 委員会等の事務局の長の職務 3 困難な業務を行う規模の 大きい地方機関の長の職務			次長 事務局長 地域振興局長 東京事務所長 〇〇〇				次長級
				計				
9級	1 本庁の部長の職務 2 会計管理者の職務 3 困難な業務を行う委員会等の 事務局の長の職務			部長 会計管理者 事務局長 議会事務局長 危機管理監 〇〇〇				部長級
				計				
合計								

等級及び職制上の段階ごとの職員数の公表状況

平成29年4月1日までに等級等ごとの職員数を公表した団体数

○都道府県	47 / 47 団体	(100%)
○指定都市	20 / 20 団体	(100%)
○市区町村	1,721 / 1,721 団体	(100%)
○合計	1,788 / 1,788 団体	(100%)

(単位: 団体数)

団体区分	公表項目						団体数
	職員数合計 (人数)	職員数合計 (%)	職員数内訳 (職名)	職員数内訳 (職員別人数)	職制上の段階 (人数)	職制上の段階 (段階)	
都道府県	47 100.0%	47 100.0%	46 97.9%	46 97.9%	46 97.9%	46 97.9%	47
指定都市	20 100.0%	20 100.0%	16 80.0%	16 80.0%	16 80.0%	16 80.0%	20
市区町村	1,721 100.0%	1,711 99.4%	1,006 58.5%	944 54.9%	866 50.3%	874 50.8%	1,721
合計	1,788 100.0%	1,778 99.4%	1,068 59.7%	1,006 56.3%	928 51.9%	936 52.3%	1,788

級別職員構成等の状況(都道府県)

平成29年4月1日現在

(単位:人、%)

都道府県名	ラス・バレス 指数	総料表 の級数	職員数(一般行政職)										級別職員構成%												
			1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	5級以上割合	
国		10	12,177	12,227	37,291	36,199	19,512	15,561	3,666	2,155	1,281	250	140,319	8.7	8.7	26.6	25.8	13.9	11.1	2.6	1.5	0.9	0.2	30.2%	
北海道	98.7	10	1,750	1,049	1,429	6,866	1,164	1,518	419	214	151	13	14,573	12.0	7.2	9.8	47.1	8.0	10.4	2.9	1.5	1.0	0.1	23.9%	
青森県	97.9	10	680	487	766	1,170	617	295	148	52	32	0	4,247	16.0	11.5	18.0	27.5	14.5	6.9	3.5	1.2	0.8	0.0	25.9%	
岩手県	98.9	10	660	647	624	1,213	921	225	203	65	19	3	4,580	14.4	14.1	13.6	26.5	20.1	4.9	4.4	1.4	0.4	0.1	31.4%	
宮城県	100.0	10	773	785	728	1,404	1,136	357	199	90	27	1	5,500	14.1	14.3	13.2	25.5	20.7	6.5	3.6	1.6	0.5	0.0	32.9%	
秋田県	101.7	9	469	384	364	1,105	919	224	64	32	18	3,559	13.2	10.2	10.2	31.0	25.8	6.3	1.8	0.9	0.5	35.3%			
山形県	101.0	9	478	255	500	1,078	1,052	300	121	61	18	3,863	12.4	6.6	12.9	27.9	27.2	7.8	3.1	1.6	0.5	40.2%			
福島県	101.1	10	919	706	841	2,209	664	751	143	53	30	2	6,318	14.5	11.2	13.3	35.0	10.5	11.9	2.3	0.8	0.5	0.0	25.0%	
茨城県	101.1	9	600	624	1,185	1,594	295	1,177	306	54	32	5,867	10.2	10.6	20.2	27.2	5.0	20.1	5.2	0.9	0.5	31.8%			
栃木県	101.4	9	403	547	930	953	545	1,106	130	56	18	4,688	8.6	11.7	19.8	20.3	11.6	23.6	2.8	1.2	0.4	39.6%			
群馬県	101.2	9	434	509	966	633	1,180	718	165	24	18	4,647	9.3	11.0	20.8	13.6	25.4	15.5	3.6	0.5	0.4	45.3%			
埼玉県	100.7	10	686	1,041	1,087	2,429	1,135	692	313	80	13	15	7,501	9.3	13.9	14.5	32.4	15.1	9.2	4.2	1.1	0.2	0.2	30.0%	
千葉県	100.6	10	1,679	930	1,200	1,620	1,826	881	230	72	15	8	8,461	19.8	11.0	14.2	19.1	21.6	10.4	2.7	0.9	0.2	0.1	35.8%	
東京都	101.6	5	7,374	5,295	5,691	1,301	396						20,057	36.8	26.4	28.4	6.5	2.0							2.0%
神奈川県	103.6	10	1,321	831	896	1,781	1,456	1,094	608	85	56	3	8,131	16.2	10.2	11.0	21.9	17.9	13.5	7.5	1.0	0.7	0.0	40.6%	
新潟県	100.4	10	649	536	758	1,975	280	1,346	257	46	23	1	5,871	11.1	9.1	12.9	33.6	4.8	22.9	4.4	0.8	0.4	0.0	33.3%	
富山県	98.4	10	349	347	427	884	886	349	24	19	20	1	3,306	10.6	10.5	12.9	26.7	26.8	10.6	0.7	0.6	0.6	0.0	39.3%	
石川県	100.4	9	420	414	736	739	957	200	58	6	24	3,554	11.8	11.6	20.7	20.8	26.9	5.6	1.6	0.2	0.7	35.0%			
福井県	100.3	9	363	409	593	613	879	265	47	55	23	3,247	11.2	12.6	18.3	18.9	27.1	8.2	1.4	1.7	0.7	39.1%			
山梨県	100.7	9	289	411	460	735	410	921	83	50	16	3,375	8.6	12.2	13.6	21.8	12.1	27.3	2.5	1.5	0.5	43.9%			
長野県	99.4	9	485	899	529	1,924	838	398	227	48	19	5,367	9.0	16.8	9.9	35.8	15.6	7.4	4.2	0.9	0.4	28.5%			
岐阜県	99.5	9	686	231	1,874	686	578	545	56	57	23	4,746	14.7	4.9	39.5	14.5	12.2	11.5	1.2	1.2	0.5	25.5%			
静岡県	102.6	10	618	611	886	1,822	1,054	905	227	89	37	12	6,261	9.9	9.8	14.2	29.1	16.8	14.5	3.6	1.4	0.6	0.2	37.1%	
愛知県	100.9	10	1,201	1,533	1,227	2,053	868	1,394	679	116	14	12	9,097	13.2	16.9	13.5	22.6	9.5	15.3	7.5	1.3	0.2	0.1	33.9%	
三重県	102.8	10	312	473	782	1,030	1,256	641	165	38	20	0	4,717	6.6	10.0	16.6	21.8	26.6	13.6	3.5	0.8	0.4	0.0	44.9%	
滋賀県	100.6	9	319	520	668	831	382	422	121	52	17	3,332	9.6	15.6	20.0	24.9	11.5	12.7	3.6	1.6	0.5	29.8%			
京都府	100.5	10	567	729	880	1,392	676	308	138	122	20	1	4,833	11.7	15.1	18.2	28.8	14.0	6.4	2.9	2.5	0.4	0.0	26.2%	
大阪府	101.5	8	2,049	2,836	2,847	1,299	296	169	118	50	9,664	21.2	29.3	29.5	13.4	3.1	1.7	1.2	0.5	0.5	6.6%				
兵庫県	99.2	10	712	661	612	2,359	1,626	734	359	126	36	2	7,227	9.9	9.1	8.5	32.6	22.5	10.2	5.0	1.7	0.5	0.0	39.9%	

級別職員構成等の状況(都道府県)

平成29年4月1日現在

(単位:人、%)

都道府県名	ラス・バレス 指数	総料表 の級数	職員数(一般行政職)										計	級別職員構成-%									
			1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
奈良県	100.4	9	361	429	538	1,289	434	167	98	33	21	3,370	10.7	12.7	16.0	38.2	12.9	5.0	2.9	1.0	0.6	22.3%	
和歌山県	99.6	9	307	362	833	963	1,045	427	90	36	27	4,090	7.5	8.9	20.4	23.5	25.6	10.4	2.2	0.9	0.7	39.7%	
鳥取県	93.7	9	286	643	845	217	426	296	40	43	15	2,811	10.2	22.9	30.1	7.7	15.2	10.5	1.4	1.5	0.5	29.2%	
鳥根県	98.0	9	417	362	661	931	789	442	25	42	21	3,690	11.3	9.8	17.9	25.2	21.4	12.0	0.7	1.1	0.6	35.7%	
岡山県	100.3	9	503	303	1,265	610	1,185	492	99	31	19	4,507	11.2	6.7	28.1	13.5	26.3	10.9	2.2	0.7	0.4	40.5%	
広島県	100.6	7	831	681	2,851	610	216	58	13	14	10	5,260	15.8	12.9	54.2	11.6	4.1	1.1	0.2	0.2	0.2	5.5%	
山口県	100.8	9	390	389	1,090	793	660	734	73	14	10	4,153	9.4	9.4	26.2	19.1	15.9	17.7	1.8	0.3	0.2	35.9%	
徳島県	99.3	9	318	351	730	828	564	498	89	40	20	3,438	9.3	10.2	21.2	24.1	16.4	14.5	2.6	1.2	0.6	35.2%	
香川県	97.5	9	444	294	698	842	605	140	109	37	22	3,191	13.9	9.2	21.9	26.4	19.0	4.4	3.4	1.2	0.7	28.6%	
愛媛県	98.8	9	388	373	592	1,601	592	170	136	59	18	3,929	9.9	9.5	15.1	40.7	15.1	4.3	3.5	1.5	0.5	24.8%	
高知県	98.8	9	527	461	921	1,025	369	238	43	27	23	3,634	14.5	12.7	25.3	28.2	10.2	6.5	1.2	0.7	0.6	19.3%	
福岡県	101.5	9	1,186	1,552	2,036	1,116	1,216	449	70	13	12	7,650	15.5	20.3	26.6	14.6	15.9	5.9	0.9	0.2	0.2	23.0%	
佐賀県	100.5	9	354	258	538	1,229	428	189	84	53	16	3,149	11.2	8.2	17.1	39.0	13.6	6.0	2.7	1.7	0.5	24.5%	
長崎県	98.5	9	376	400	1,087	1,108	838	267	64	30	13	4,183	9.0	9.6	26.0	26.5	20.0	6.4	1.5	0.7	0.3	29.0%	
熊本県	101.8	9	452	398	747	1,454	249	855	205	35	20	4,415	10.2	9.0	16.9	32.9	5.6	19.4	4.6	0.8	0.5	30.9%	
大分県	99.7	9	322	476	579	1,183	889	130	247	63	19	3,908	8.2	12.2	14.8	30.3	22.7	3.3	6.3	1.6	0.5	34.5%	
宮崎県	98.2	9	410	407	682	1,463	626	230	67	24	9	3,918	10.5	10.4	17.4	37.3	16.0	5.9	1.7	0.6	0.2	24.4%	
鹿児島県	96.8	9	422	451	1,590	1,747	501	404	54	37	14	5,220	8.1	8.6	30.5	33.5	9.6	7.7	1.0	0.7	0.3	19.3%	
沖縄県	98.9	9	712	1,028	352	1,277	774	243	56	65	30	4,537	15.7	22.7	7.8	28.1	17.1	5.4	1.2	1.4	0.7	25.7%	

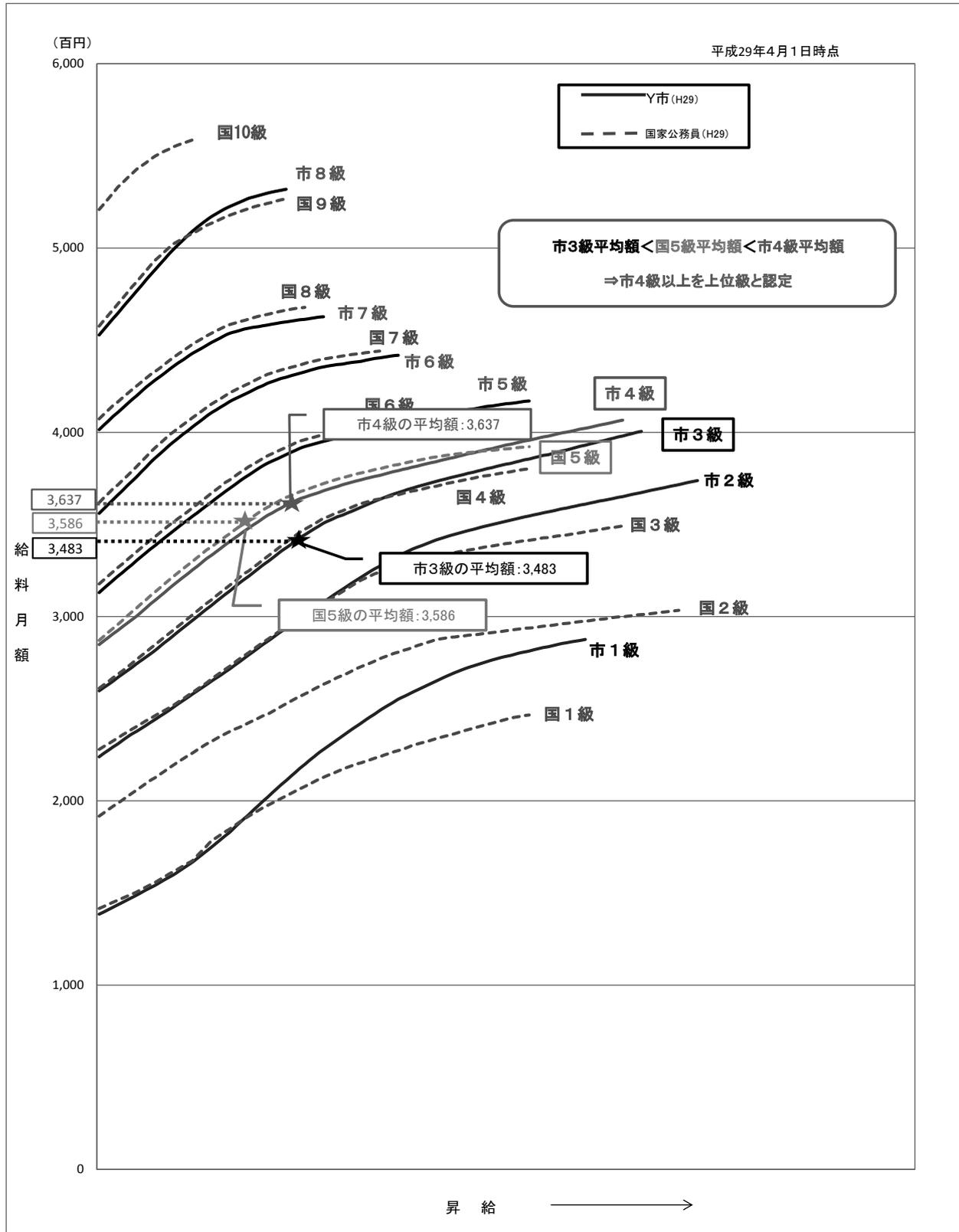
級別職員構成等の状況(指定都市)

平成29年4月1日現在

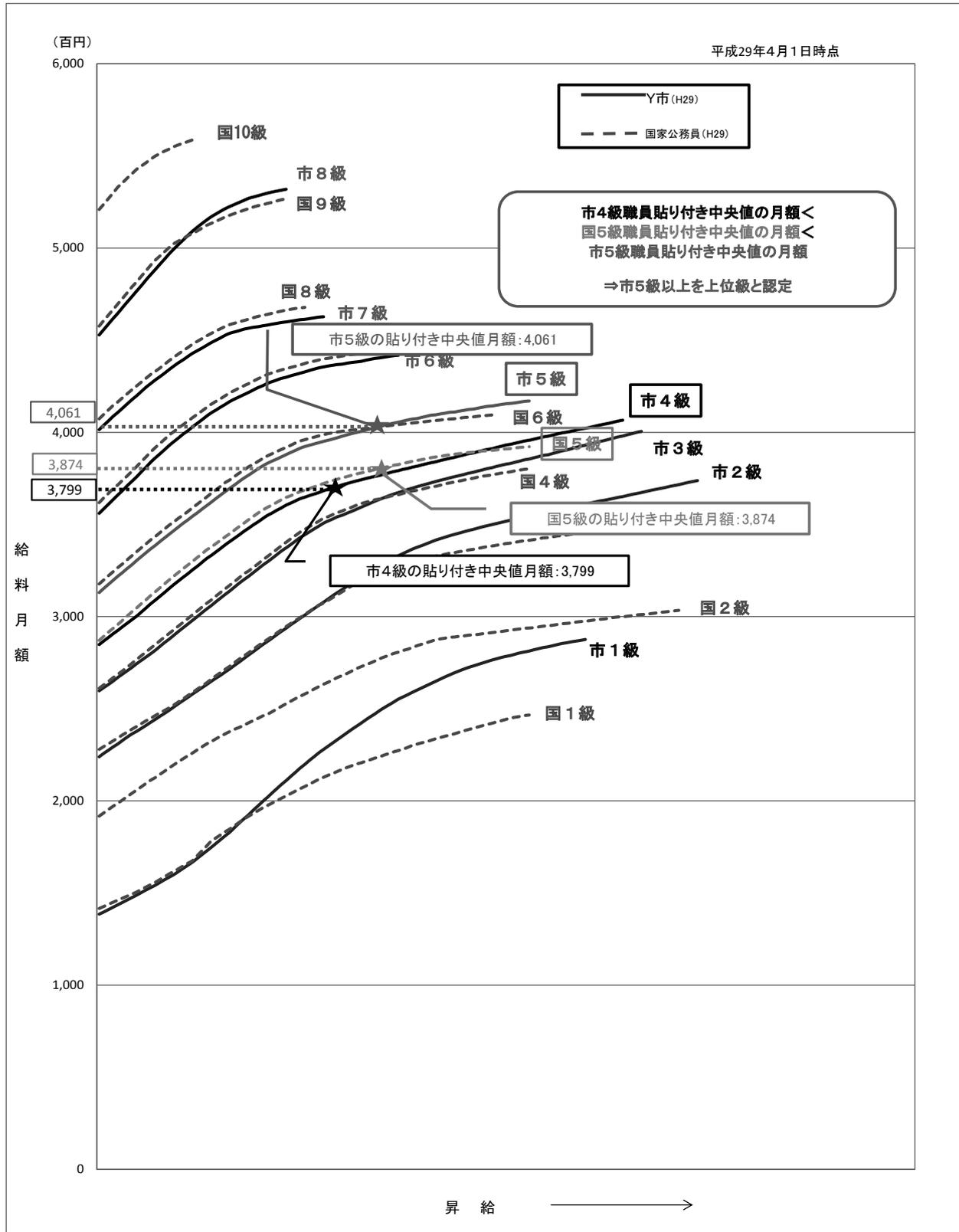
(単位:人、%)

市区町村名	ラス・ハイレース指数	給料表の級数	職員数(一般行政職)										計	級別職員構成%										
			1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	5級以上割合
国		10	12,177	12,227	37,291	36,199	19,512	15,561	3,666	2,155	1,281	250	140,319	8.7	8.7	26.6	25.8	13.9	11.1	2.6	1.5	0.9	0.2	30.2%
札幌市	100.0	10	1,911	1,120	798	1,294	733	302	126	126	40	2	6,452	29.6	17.4	12.4	20.1	11.4	4.7	2.0	2.0	0.6	0.0	20.6%
仙台市	103.1	8	1,175	632	969	308	294	101	100	25			3,604	32.6	17.5	26.9	8.5	8.2	2.8	2.8	0.7			14.4%
さいたま市	102.5	8	1,227	623	995	368	279	136	63	37			3,728	32.9	16.7	26.7	9.9	7.5	3.6	1.7	1.0			13.8%
千葉市	101.3	8	1,011	692	1,184	636	295	261	59	19			3,247	3.1	21.3	36.5	19.6	9.1	8.0	1.8	0.6			19.5%
横浜市	100.7	8	2,367	3,552	2,617	1,771	406	728	203	58			11,702	20.2	30.4	22.4	15.1	3.5	6.2	1.7	0.5			11.9%
川崎市	101.0	8	371	1,704	1,105	969	363	481	136	38			5,167	7.2	33.0	21.4	18.8	7.0	9.3	2.6	0.7			19.7%
相模原市	99.5	9	273	403	517	595	350	338	71	25	13		2,585	10.6	15.6	20.0	23.0	13.5	13.1	2.7	1.0	0.5		30.8%
新潟市	99.2	9	404	372	542	1,067	479	147	34	33	3		3,081	13.1	12.1	17.6	34.6	15.5	4.8	1.1	1.1	0.1		22.6%
静岡市	103.8	8	265	735	856	237	192	43	38	20			2,386	11.1	30.8	35.9	9.9	8.0	1.8	1.6	0.8			12.3%
浜松市	99.3	9	128	353	1,117	570	242	171	92	47	36		2,756	4.6	12.8	40.5	20.7	8.8	6.2	3.3	1.7	1.3		21.3%
名古屋市	99.8	9	388	2,205	1,009	1,811	930	566	468	132	42		7,551	5.1	28.2	13.4	24.0	12.3	7.5	6.2	1.7	0.6		28.3%
京都市	103.3	8	606	758	1,169	837	182	465	145	47			4,209	14.4	18.0	27.8	19.9	4.3	11.0	3.4	1.1			19.9%
大阪市	94.2	8	476	2,287	2,509	2,841	772	663	161	56			9,765	4.9	23.4	25.7	29.1	7.9	6.8	1.6	0.6			16.9%
堺市	100.5	8	145	780	530	663	393	285	59	24			2,879	5.0	27.1	18.4	23.0	13.7	9.9	2.0	0.8			26.4%
神戸市	100.8	8	337	1,217	852	1,746	1,236	540	151	45			6,124	5.5	19.9	13.9	28.5	20.2	8.8	2.5	0.7			32.2%
岡山市	102.0	8	421	531	699	337	332	203	75	26			2,624	16.0	20.2	26.6	12.8	12.7	7.7	2.9	1.0			24.2%
広島市	98.7	8	203	833	956	1,076	806	338	108	26			4,346	4.7	19.2	22.0	24.8	18.5	7.8	2.5	0.6			29.4%
北九州市	103.2	7	613	1,128	934	1,046	359	99	26				4,205	14.6	26.8	22.2	24.9	8.5	2.4	0.6				11.5%
福岡市	103.7	8	298	1,181	908	1,169	1,362	414	94	34			5,460	5.5	21.6	16.6	21.4	24.9	7.6	1.7	0.6			34.9%
熊本市	100.9	8	260	316	802	773	546	211	65	24			2,997	8.7	10.5	26.8	25.8	18.2	7.0	2.2	0.8			28.2%

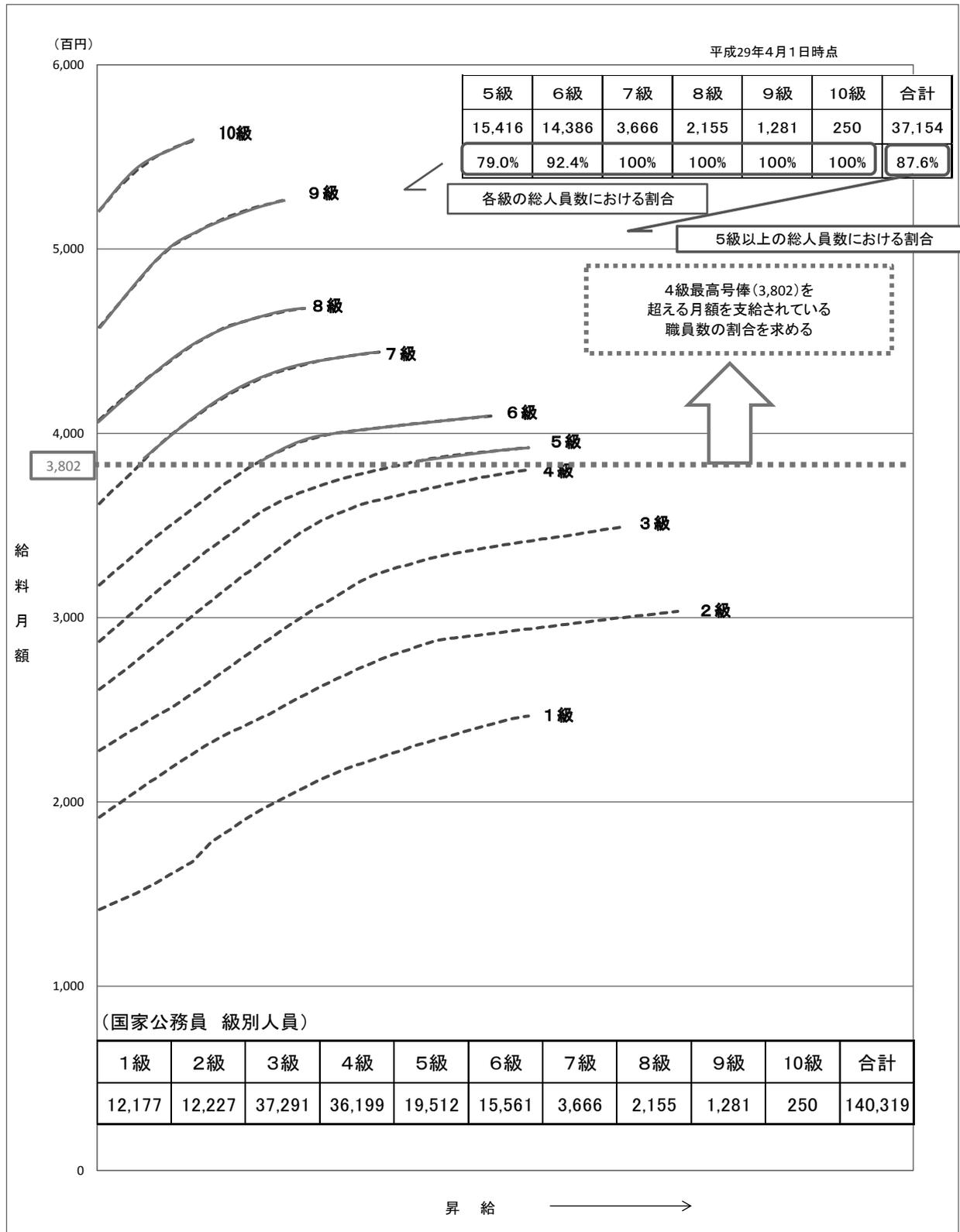
級別平均月額比較方式図解



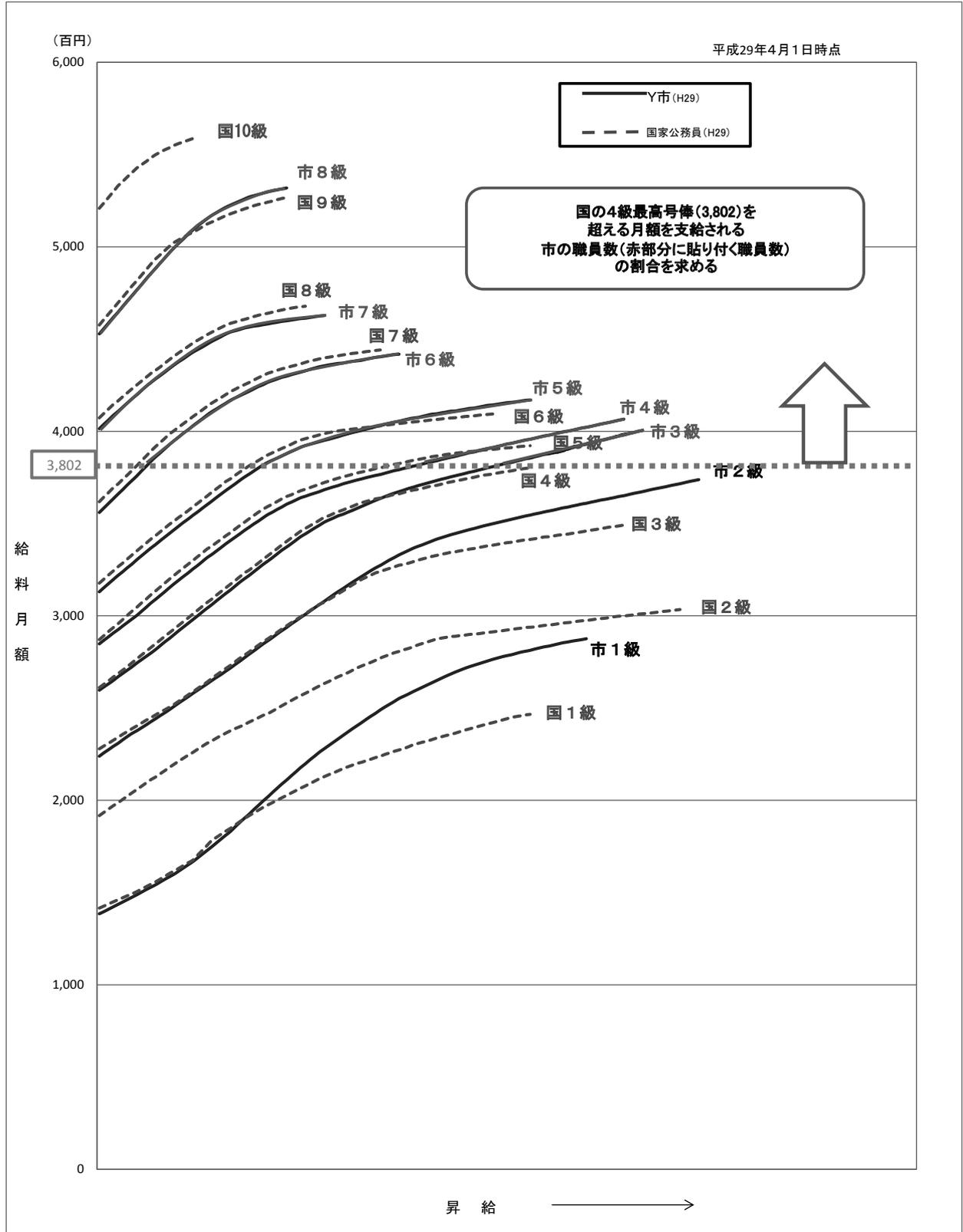
級別中央値比較方式図解



特定額比較方式図解(1)



特定額比較方式図解(2)



従来型及び今回提示した
3つの方式の結果（都道府県）

資料45

	従来の上位級比率(5級以上)	【級別平均月額比較方式】	【級別中央値比較方式】	【特定額比較方式】	ラスパイルス指数
国	30.2%	30.2%	30.2%	26.5%	
北海道	23.9%	23.9%	23.9%	29.9%	98.7
青森県	26.9%	26.9%	26.9%	30.0%	97.9
岩手県	31.4%	31.4%	31.4%	33.3%	98.9
宮城県	32.9%	32.9%	32.9%	34.6%	100.0
秋田県	35.3%	35.3%	35.3%	35.9%	101.7
山形県	40.2%	40.2%	40.2%	45.2%	101.0
福島県	26.0%	26.0%	26.0%	38.0%	101.1
茨城県	31.8%	31.8%	31.8%	34.9%	101.1
栃木県	39.6%	39.6%	39.6%	39.4%	101.4
群馬県	45.3%	45.3%	45.3%	44.0%	101.2
埼玉県	30.0%	30.0%	30.0%	27.4%	100.7
千葉県	35.8%	35.8%	35.8%	33.8%	100.6
東京都	2.0%	8.5%	8.5%	25.9%	101.6
神奈川県	40.6%	40.6%	40.6%	42.0%	103.6
新潟県	33.3%	33.3%	33.3%	32.8%	100.4
富山県	39.3%	39.3%	39.3%	35.9%	98.4
石川県	35.0%	35.0%	35.0%	32.4%	100.4
福井県	39.1%	39.1%	39.1%	38.4%	100.3
山梨県	43.9%	43.9%	43.9%	39.1%	100.7
長野県	28.5%	28.5%	28.5%	45.2%	99.4
岐阜県	26.5%	26.5%	26.5%	28.2%	99.5
静岡県	37.1%	37.1%	37.1%	38.4%	102.6
愛知県	33.9%	33.9%	33.9%	35.2%	100.9
三重県	44.9%	44.9%	44.9%	48.9%	102.8
滋賀県	29.8%	29.8%	29.8%	29.1%	100.6
京都府	26.2%	26.2%	26.2%	38.1%	100.5
大阪府	6.6%	20.0%	20.0%	30.7%	101.5
兵庫県	39.9%	39.9%	39.9%	36.2%	99.2
奈良県	22.3%	22.3%	22.3%	21.7%	100.4
和歌山県	39.7%	39.7%	39.7%	35.0%	99.6
鳥取県	29.2%	29.2%	29.2%	24.7%	93.7
島根県	35.7%	35.7%	35.7%	34.2%	98.0
岡山県	40.5%	40.5%	40.5%	40.5%	100.3
広島県	5.5%	17.1%	17.1%	36.1%	100.6
山口県	35.9%	35.9%	35.9%	39.5%	100.8
徳島県	35.2%	35.2%	35.2%	34.1%	99.3
香川県	28.6%	28.6%	28.6%	26.4%	97.5
愛媛県	24.8%	24.8%	24.8%	36.9%	98.8
高知県	19.3%	19.3%	19.3%	34.9%	98.8
福岡県	23.0%	23.0%	23.0%	32.9%	101.5
佐賀県	24.5%	24.5%	24.5%	36.2%	100.5
長崎県	29.0%	29.0%	29.0%	28.6%	98.5
熊本県	30.9%	30.9%	30.9%	28.9%	101.8
大分県	34.5%	34.5%	34.5%	34.9%	99.7
宮崎県	24.4%	24.4%	24.4%	28.7%	98.2
鹿児島県	19.3%	19.3%	19.3%	29.7%	96.8
沖縄県	25.7%	25.7%	25.7%	19.1%	98.9

従来型及び今回提示した
3つの方式の結果（指定都市）

	従来の上位級比率(5級以上)	【級別平均月額比較方式】	【級別中央値比較方式】	【特定額比較方式】	ラスパイルス指数
国	30.2%	30.2%	30.2%	26.5%	
札幌市	20.6%	20.6%	20.6%	24.6%	100.0
仙台市	14.4%	23.0%	23.0%	35.6%	103.1
さいたま市	13.8%	23.7%	23.7%	26.0%	102.5
千葉市	19.5%	19.5%	19.5%	30.5%	101.3
横浜市	11.9%	11.9%	11.9%	21.5%	100.7
川崎市	19.7%	19.7%	19.7%	23.3%	101.0
相模原市	30.8%	30.8%	30.8%	26.1%	99.5
新潟市	22.6%	22.6%	22.6%	24.4%	99.2
静岡市	12.3%	22.2%	22.2%	33.1%	103.8
浜松市	21.3%	21.3%	21.3%	26.6%	99.3
名古屋市	28.3%	16.0%	16.0%	22.5%	99.8
京都市	19.9%	19.9%	19.9%	27.8%	103.3
大阪市	16.9%	16.9%	16.9%	15.7%	94.2
堺市	26.4%	26.4%	26.4%	30.2%	100.5
神戸市	32.2%	32.2%	12.0%	34.0%	100.8
岡山市	24.2%	37.1%	24.2%	35.0%	102.0
広島市	29.4%	54.2%	29.4%	40.9%	98.7
北九州市	11.5%	36.4%	36.4%	48.9%	103.2
福岡市	34.9%	9.9%	34.9%	28.8%	103.7
熊本市	28.2%	28.2%	28.2%	30.2%	100.9

今回提示した3つの方式の特徴について

	【級別平均月額比較方式】	【級別中央値比較方式】	【特定額比較方式】
概要	<ul style="list-style-type: none"> 給料表という「制度」に重点を置いた上位級認定方法といえる。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の貼り付き状況という「運用」に重点を置いた上位級認定方法といえる。 	<ul style="list-style-type: none"> 級別平均月額比較方式、級別中央値比較方式のデメリットは「級の切り分け論」に起因するという考えに基づき、「級」から離れ、「額」で切り分けることを目的としたもの。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 各団体の特定の級について、実際には使用していない号給(職員が実際には貼り付いていない号給。下駄履き部分や異様に長い継ぎ足し部分等)がある場合、正確に上位級を認定することができないおそれがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 国も団体も、貼り付き職員の中央値は毎年変わるため、年によって上位級が変動する可能性があり、経年的な変化をみることができないおそれがある。 	<ul style="list-style-type: none"> そもそも「上位『級』比率」の算出方法ではないため、説得力に欠ける。 国の数値を求める際、課長補佐級以上の職員の割合を求めることを目的としていながら、5級以上の職員であって、かつ、3,802百円以下の俸給月額を支給されている職員は算入していないため、厳密に課長補佐以上の職員数を算入しているわけではない。 団体の数値を求める際、実際には課長補佐級以上の職務・職責を担っていないにもかかわらず、給料月額が高いために課長補佐級以上に算入されてしまう職員が存在する。 「特定額」をどの額に設定するかについて、議論が必要。

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

地方公務員の給与については、平成18年以降の給与構造見直しにより、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換、勤務実績の給与への反映など国と同様の考え方による取組が推進されてきた。また、平成27年以降、地域間・世代間の給与配分の課題等に対応するため、国の取組も踏まえ、給与制度の総合的見直しに取り組んでいる。

一方、国家公務員の給与水準との比較指標である「ラスパイレス指数」は、平成16年以降13年連続で100を下回っているものの、平成16年には97.9であったものが、その後漸増傾向となり、平成28年には99.3となった。今後もこのような傾向が継続すれば、いずれラスパイレス指数が100を超える可能性も考えられる。

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、ラスパイレス指数が高止まりする要因、個別団体の課題等について調査研究することを目的として、「地方公務員の給与決定に関する調査研究会（以下「調査研究会」という。）」を設置する。

2 調査研究の内容

地方公務員の給与決定に関して、以下の調査研究を実施する。

- (1) ラスパイレス指数に関する調査研究
- (2) 上記を踏まえた給与決定のあり方等

3 組織

- (1) 調査研究会は、委員8人以内で構成する。
- (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。
- (3) その他調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長がこれを定める。

4 座長

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

5 その他

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

委員名簿

座 長

稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授

委 員

浅羽 隆史 成蹊大学法学部教授

出雲 明子 東海大学政治経済学部政治学科准教授

太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授

大谷 基道 獨協大学法学部総合政策学科教授

(五十音順、敬称略)

検討経緯

第1回 平成29年5月19日（金）

研究会の進め方、地方公務員の給与水準等について説明、意見交換等

第2回 平成29年7月13日（木）

給料表等について市町村人事当局へのヒアリング及び意見交換等

第3回 平成29年11月16日（木）

人事院勧告及び地方公共団体の独自の給料表等について説明、意見交換等

第4回 平成30年1月11日（木）

人事委員会勧告及び職員構成における上位級比率等について説明、意見交換等

第5回 平成30年2月27日（火）

「報告書（案）」について意見交換、まとめ

