

地方公務員の給与決定に関する 調査研究会報告書

平成31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あるが、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、「わたり」、「昇格メリット」等について調査研究を実施した。

このほど、計4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ご活用いただきたい。

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次第である。

平成31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 「わたり」について	6
3 「昇格メリット」について	12
4 「昇格ペース」について	17
5 昇給運用について	20
6 参考資料	25

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、「わたり」や「昇格メリット」などについて取り上げ、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

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なる中、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。

昨年の「地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」（平成30年3月）（以下「平成30年研究会報告書」という。）では、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った。

平成30年研究会報告書では、ラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因と考えられるものとして、以下のようなものを掲げた。

<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

平成30年度研究会報告書では、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研究を行った。

今回は、平成30年研究会報告書では扱いきれなかった⑫「わたり」と、⑩平

均年齢の低下に伴う若年職員の昇格、⑪国より有利な昇格メリットを総合的に捉えた「昇格メリット」、「昇格ペース」、「昇給運用」について取り上げることにした。

なお、本研究の前提となる、均衡の原則に関する考え方・認識については、平成30年研究会報告書と同一である¹。

本研究会は、ラスパイレース指数の上昇又は高止まりの要因を分析することに加えて、これらの要因の基となる給料表、等級別基準職務表などについて、住民や議会に対して分かりやすい形で公表を行い、民主的チェックの下に置くことを主眼としている。

2. 「わたり」について

(1) 「わたり」の概要、経緯

「わたり」とは、「給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと」をいい、地方公務員法第24条第1項に定める「職務給の原則」に反する不適正な給与制度及び運用である。一例を挙げると、等級別基準職務表上、「主査」の職が3級と定められているにもかかわらず、主査の職員を4級以上の級へ格付けを行うといった運用である。

このような不適正な給与制度・運用は、職員給与費の増嵩を招来し、ラスパイレース指数の高止まりの原因になるほか、「わたり」が行われている職員とそうでない職員との公平性の観点や、能力及び実績に基づく人事管理の徹底といった観点からも不適正なものといわなければならない。

ところで、「わたり」の歴史は古く、「地方公務員月報」の昭和38年11月号において既に、職務給の原則における問題点として指摘されている。昭和51年7月号には、「わたりの是正が最大の課題といわなければならない。」との記述が見られる²。

公文書における「わたり」という用語の初見は、昭和47年9月25日付け自治事務次官通知「地方公務員の給与制度等の適正化について」³である。ただし、それ以前の通知においても、「標準職務に適合しない等級への格付け等の措置を行わないこと」（昭和40年11月12日付け自治事務次官通知）などとして、「わたり」を行わないよう助言・指導してきた。

¹ 資料1「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）（抄）」参照。

² 資料2「地方公務員月報及び通知における「わたり」の記述」参照。

³ 脚注2参照。

その後も、事務次官通知や総務副大臣通知などを通じて、ことあるごとに「わたり」の是正を助言してきたが、平成21年には、全国実態調査を実施、同年12月にその結果を公表するに至った⁴。平成22年の再調査⁵を経て、最終的に都道府県で3団体、指定都市で1団体、市で127団体、町村で90団体、計221団体について「わたり制度あり」と判定したものである（221団体のうち18団体が「形式わたり」、203団体が「実質わたり」である。「形式わたり」と「実質わたり」については後述。）その後、これらの団体に対して毎年フォローアップを継続した結果、年々減少してきており、平成29年4月現在で「わたり」の制度が残っているのは、12団体を残すのみとなっている状況である⁶。なお、この12団体はすべて「実質わたり」であり、現在「形式わたり」を行っている団体は、経過措置を除いて存在しない。

【「わたり」制度のある団体数の推移】

平成21年度	221／1847（12.0％）
平成22年度	151／1797（8.4％）
平成23年度	104／1794（5.8％）
平成24年度	85／1789（4.8％）
平成25年度	69／1789（3.9％）
平成26年度	51／1789（2.9％）
平成27年度	37／1788（2.0％）
平成28年度	16／1788（0.9％）
平成29年度	12／1788（0.7％）

（２）「わたり」の要件

「わたり」の定義は、前記（１）で述べたとおり、一義的には「給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと」（以下「形式わたり」という。）である。一方で、等級別基準職務表に反しない場合であっても、実質的に「わたり」と同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表などについても、「わたり」とみなして是正を助言してきた経緯がある。

昭和55年9月26日付け自治事務次官通知「地方公務員の給与の適正化について」においては、「標準職務表に適合しない等級への格付け（いわゆる

⁴ 資料3「平成21年調査結果」参照。

⁵ 資料4「地方公務員給与の「わたり」の再調査結果」参照。

⁶ 資料5「地方公務員給与の「わたり」の状況について」参照。

「わたり」）を行っているもの、その他実質的にこれと同一の結果となる標準職務表又は給料表を定めているものにあつてはこれを是正すること。」と助言している。

しかしながら、具体的にどのような等級別基準職務表や給料表が「実質的なわたり」であるのか、その要件は必ずしも明らかではなかった。地方公共団体の職制や給料表の構造は多様であり、「わたり」の範囲について明確な線引きをすることは、極めて困難だったものと推察される。

「実質的なわたり」（以下「実質わたり」という。）の要件が初めて具体的に定められたのが、前項で述べた平成22年の再調査時においてである。

その際定められた「わたり」の定義は、以下のとおりである。

- I 給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと（形式わたり）

II Iのほか、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ること（実質わたり）

① 等級別基準職務表が職務を明確に分類したものとなっていない場合（同一の職名が複数の級にわたる場合等。但し、「本庁の課長」と「本庁の困難な業務を所掌する課長」といったように明確に分類されている場合を除く。）

（例1）「主査」（3～5級）が一定の経験年数を経れば、4級から5級に昇格する場合

（例2）「主査」（3、4級）が一定の経験年数を経れば、5級の「主幹」（「主査」と実質的に職務・職責に差異のない職）に昇格する場合

② 一の職が4つ以上の級にわたって格付けられている場合（等級別基準職務表が、職務を明確に分類したものとなっている場合であっても、該当。）

③ 国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えている場合

（例1）国の係員に相当する職を3級以上に格付け

（例2）国の主任に相当する職を4級以上に格付け

（例3）国の係長に相当する職を5級以上に格付け

（例4）国の課長補佐に相当する職を7級以上に格付け

(例5) 国の室長に相当する職を9級以上に格付け

- ④ 国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の給料月額の高水準が、国家公務員の俸給月額の最高水準を相当程度超えている場合

なお、「実質わたり」の①については、平成26年の地方公務員法等の改正を受けて発出した平成27年4月10日付け公務員部長通知において、「等級別基準職務表に職務の内容を定めるにあたっては、職務の複雑、困難及び責任の度が同程度の職について、2つ以上の級に格付けを行うことは、職務給の原則に反するものとしてできないものであること」と助言している。したがって、現在、(例1)にあるような、「主査」という職名が3～5級に格付けられるといった事例はほぼ存在しない。

また、②については、例えば、1級・主事、2級・困難な業務を所掌する主事、3級・特に困難な業務を所掌する主事、4級・重要な業務を所掌する主事、といったように、職務の困難度や重要度により一の職名を4つ以上の級に格付けている事例を想定していると考えられるものの、平成21年に実施した当初の調査当時から該当団体がない。

(3) 「実質わたり」要件の課題

「実質わたり」の4要件のうち③及び④については、課題が存在する。

ア 要件③の課題

国の俸給表と全く同じ給料表を用いている団体については、判断が比較的容易である一方、以下のようなケースの判断が困難。

- ・ 独自給料表の団体で、職の格付け自体は国を超えていなくても、級の水準が国の同じ級の水準を超えている場合（例：係員2級の水準が国3級に近しい水準となっている等）⁷
- ・ 国の俸給表に水準調整をした給料表を用いている場合（国の各級各号俸に＋3％の水準調整を行っている等）

また、そもそも、この要件は給料表の構造や水準に着目したものなのか、否か。

イ 要件④の課題

⁷ 具体例として、資料6。

「相当程度超えている」の定義が明らかでなく、この要件の市区町村における適用については各都道府県市区町村担当課の判断に委ねられており、わたり認定の判断にばらつきが生じている。

以上の課題について、当研究会では、ある県（以下「A県」という。）の市町村担当課を招き、意見を聴取した。その後、各委員による意見交換を行った。

（４）前記（３）の課題に対するA県市町村担当課の主な意見

- （i） 要件④の「相当程度」の部分に解釈の幅があるため、団体により「わたり」認定の基準が異なる。
- （ii） 要件③及び④において、国家公務員の職との比較が前提となっているが、例えば同じ職名でも職責が異なる場合があるなど、一概に比較することが難しい。
- （iii） 要件③及び④は、「わたり」本来の意味合いからかけ離れているのではないか。
- （iv） 「わたり」をどうにかして指標化できる手立てはないか。

（５）前記（３）の課題に対する委員の意見

- （i） 要件③及び④について、A県市町村担当課は、給料表の級ごとに認定を行っており、実際の貼り付きでは「わたり」に該当しないと考えられる職員まで「わたり」と認定しているが、支障はないのか。
- （ii） 「わたり」と認定される中にもニュアンスの違うものがあるのではないか。例えば、B市は本来の「わたり」であると考えられるが、C市は、給与制度改革を断行し、職務給の原則を徹底した給料表を作成した結果、たまたま要件④に当てはまってしまったような印象を受ける。
- （iii） 地方公共団体の給与制度の適正化を図る上で現在の「わたり」の要件を用いるのは、限界があるのではないか。新たな用語、概念を作り出す必要があるのではないか。その際、原因を突き詰めて細かくしていくア

アプローチよりも、より総枠で管理するというアプローチをした方がよいのではないか。

- (iv) 独自構造の給料表を適用している団体と国に準拠している団体とでは、各市町村担当課の対応が違うのではないか。独自構造の給料表を適用している方が「わたり」との認定を受けにくいのではないか。この対策として、民主的統制のもとに置くという趣旨から、団体に給料表カーブ（国の俸給表との対比）を公表させるといった方法が考えられるのではないか。

(6) まとめ

A 県市町村担当課からの意見は、「実質わたり」の課題を鋭く指摘している。(i)は正にそのとおりであるし、とりわけ(ii)については、「わたり」認定の難しさをよく表しているといえることができる。前述したとおり、地方公共団体の職制は多様であって、職名が同じであることのみをもって、職務の内容、困難度、責任等が同等であると断定することはできない。また、そもそも国と地方公共団体では、職務の内容や性質等が同一とまでは言えないことから、単純に比較することはできないのではないかと意見もある。

(iii)についても、「わたり」本来の意味が、「給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと」であるという点に立ち返ってみれば、無視できない意見であろう。

こうしたA 県市町村担当課からの意見を受けて、委員からは、現在の「わたり」の限界という指摘もあった。独自構造の給料表が、判断の困難さ故に「わたり」認定を受け難いというのも事実である。また、C 市の事例のように、給料表の適正化を実施した結果、たまたまその一部が「わたり」の要件に引っかかってしまったのではないかと指摘についても否定できないところがある。

これらの議論を踏まえると、「わたり」認定を、本来の意味である「形式わたり」に限定し、「実質わたり」を廃止するという、思い切った方法も考えられる。しかしながら、総務省は、これまで長らく「実質わたり」の是正を助言してきたところであり、助言に沿って是正を行った団体も少なくない。「実質わたり」と認定されている残り12団体の中にも、今後の是正に向けた取組を検討している団体もあるようである。今、「実質わたり」の認定を廃止するとなれば、これまで是正に取り組んできた団体にしてみれば不公平感を抱くであろうし、これからは是正を検討しようとする団体の意欲をくじくこ

ともなろう。

また、「実質わたり」を廃止すると、等級別基準職務表や給料表を点検する手段・機会が一つ失われてしまうことにもなる。等級別基準職務表や給料表は、地方公共団体の給与制度の根幹をなすものであり、比較点検が困難だからといって、それを行わなくてよいということにはなるまい。

等級別基準職務表や給料表の点検については、総務省による「実質わたり」認定の余地を残しつつ、住民や議会などによる民主的チェックの強化を図ることが重要である。その点、等級別基準職務表については、既に平成27年4月10日付けの公務員部長通知⁸により、等級別基準職務表のみならず等級及び職制上の段階ごとの職員数を公表するよう助言しており、現在、多くの団体でその取組が進んでいる。給料表についても、その構造や水準を分かりやすく図示した給料表カーブを公表することにより、民主的チェックの強化を図ることが適当と考える。

以上を踏まえ、当研究会としては、様々な課題を認めつつも、これまでの経緯等を尊重し、当面、従来の定義による「実質わたり」を維持することを提言する。その上で、以下のような取組について、総務省において検討するよう提言する。

- 給与情報等公表システムなどを通じて、各地方公共団体の給料表カーブを公表すること。
- 地方公共団体の職の格付けについて、職名のみにとらわれることなく国や他の地方公共団体との比較が可能な方法を探求すること。その際、基幹統計である地方公務員給与実態調査結果の活用などを検討すること。

3. 「昇格メリット」について

(1) 「昇格メリット」の概要、経緯

国においては、かつて、職員が昇格した際の昇格後の俸給月額、人事院規則により、昇格後の職務の級の俸給月額のうち、昇格前の俸給月額と同額又は直近上位の俸給月額に決定することが原則とされていた。

⁸ 資料7「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の運用（等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表（第25条及び第58条の3）関係）について（平成27年4月10日公務員部長通知）」参照。

しかし、平成3年の勧告の際、人事院は、職務に応じた給与制度を一層推進する観点から、昇格時のメリットを増加させることとして、昇格後の俸給月額を、昇格後の俸給月額より1号俸上位の俸給月額とすることを原則とする方針を表明し、平成4年4月1日以降、そのように改められた（いわゆる「1号上位昇格制度」）。

このように、上位の級に昇格した場合の号俸は、昇格が職務・職責の高まりを給与上評価すべきものであることから、どの級のどの号俸からの昇格であれその職務・職責の高まりに相応しい一定のメリット（いわゆる「昇格メリット」）を伴う号俸とすることが必要であるとされた。

その後、平成18年の給与構造改革が進められる過程で、俸給カーブがフラット化され、従来の「1号上位昇格制度」方式では、低位号俸からの昇格に比べ高位号俸からの昇格には十分な昇格メリットが確保できないことになった。このため、従来の「1号上位昇格制度」で実現していた昇格メリットをできる限り維持する一方で、どの号俸からでも一定の昇格メリットを享受できるよう、昇格時の号俸について、「昇格時号俸対応表」（いわゆる「飛びつき表」）により決定する仕組みに改められた。

また、平成25年1月には50歳台後半層における官民の給与差を解消するため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格する場合の昇格メリットを縮減することとし、具体的には昇格後の号俸を改正前よりも下位の号俸とする改正（例えば、行政職俸給表(一)の場合は最大10号俸抑制）を行った⁹。

（2）昇格メリットのラスパイレス指数への影響

地方公務員においても、「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、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」とされていることから、制度として国を基本とし、また、職務に応じた給与制度を一層推進する必要があるという観点から、昇格メリットを一定程度確保することは妥当であるといえる。

しかしながら、問題であるのは、昇格メリットを国より過大にとっている場合や、国が平成25年1月に行った高齢層の昇格メリット縮減措置に準じていない場合である。

昇格メリットを国より大きくとっている場合というのは、具体的には、例

⁹ 資料8「昇格制度の改正」参照。

例えば国と同一の給料表を適用している団体において、昇格後の号給を国よりも上位の号給に設定しているという場合が挙げられる。この場合、国家公務員と地方公務員の昇格のタイミングが同時期であると仮定すれば、単純に考えて、昇格のたびに地方公務員の方が国家公務員よりも高位の号俸に決定されるため、俸給月額（給料月額）の差は開いていき、ラスパイレス指数が高くなる要因となる。

また、国が平成25年1月に行った高齢層の昇格メリット縮減措置について、50歳台後半層の官民の給与差については、国家公務員に限った問題ではなく、地方公務員についても当てはまる問題であることから、総務省は国に準じた措置を行うよう各団体に助言しているところである¹⁰。しかしながら、未だに必要な措置を講じていない団体も多数見受けられ、この場合も、ラスパイレス指数が高くなる要因となると言える。

高齢層職員の昇格縮減措置（平成30年4月現在）

	縮減措置有			縮減措置無	団体数
		国と同じ措置	国と異なる措置		
都道府県	45	45	0	2	47
指定都市	11	8	3	9	20
市区町村	1,207	1,168	39	514	1,721
合計	1,263	1,221	42	525	1,788

（３）昇格メリットの比較方法

昇格メリットは、給料表と昇格時号給対応表から導きだすことができ、いずれも条例、規則等で公表されているものであるため、住民や国民が各団体の昇格メリットについて調べ、その適正性について検討することは不可能ではない。

しかしながらその確認作業は非常に困難であり、相当程度の手間がかかるため、民主的チェックが行われやすい状況にあるとは言いがたい。昇格メリットの適正性を検討しやすくするためには、国との比較を目に見える形で現すことが有用であると考えられる。

では、具体的に、どのような指標で国と比較すればよいのかが問題となる

¹⁰ 資料9「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（平成30年11月6日総務副大臣通知）（抄）」参照。

が、これは、各団体が適用している給料表の種類や、指標の使用用途によって3つの比較手法が考えられる。

① 給料表が国の俸給表と同一である場合

団体の給料表が国の俸給表と同一又はほぼ同一である場合、国と団体の昇格時号給対応表を単純に比較すれば、国との違いを把握することができる（【昇格時号給対応表の単純比較表】¹¹⁾）。

資料10の例で言えば、国の場合は4級93号俸から昇格した場合、5級75号俸に決定されるが、D市の場合は同じ4級93号給から昇格した場合、5級85号給に決定され、この差である10号給が国よりも高い。

なお、この昇格時号給対応表の単純比較では、昇格後に決定される号給の差は把握できるものの、実際どの程度の額が国家公務員の場合より上乗せされているのかということについては把握することはできない。実際の上乗せ額の規模感を把握するためには、【昇格時対応号給額カーブ】¹²⁾や、後述する【昇格メリット額比較グラフ】を作成することが有用であると言える。

【昇格時対応号給額カーブ】は横軸に「昇格する前日に受けていた俸給/号給」をとり、縦軸に「昇格後の俸給/給料月額」をとって国と団体を比較するグラフで、これにより、昇格メリットの上乗せ額の規模感を把握することができる。

本研究会において、独自にいくつかの団体について検証を行ったところ、昇格時号給対応表が国と異なる場合によく見られるのは、国に準じた高齢層の昇格メリット抑制措置を行っていないケースであり、高齢層以外の昇格メリットを故意に高く設定しているとみられるケースは確認されなかった。

② 国の俸給表に準拠しているが、独自に水準アレンジや複雑な下駄履き、合 成等の構造アレンジを行っている場合

団体が国の俸給表に水準アレンジや複雑な構造アレンジを加えている場合には、単純に昇格時号給対応表を比較しても意味をなさない。このため、【昇格メリット額比較グラフ】¹³⁾を作成することが有用であると考えられる。

このグラフは、横軸を号俸/号給とし、縦軸を昇格メリット額として、「○級から○級への昇格時」とタイトルにあるように、昇格の級ごとに作成するものである。例えば、8級制の団体であれば、7回昇格の機会があるの

¹¹⁾ 資料10「昇格時号給対応表の単純比較表」参照。

¹²⁾ 資料11「昇格時対応号給額カーブ」参照。

¹³⁾ 資料12「昇格メリット額比較グラフ」参照。

で、7つのグラフが作成されることとなる。

このグラフの利点は、各級各号給別の人員のデータを載せることが可能で、級号給別の人員状況も含めて昇格メリットを分析できるという点である。

資料12の例で言えば、初号給周辺から8級に昇格する場合には、E市より国の昇格メリットの方が高い。しかし、人員分布をみると、初号周辺の号俸である職員は、国、E市ともほとんどいないため、初号周辺から昇格することはほぼないということが把握でき、初号周辺の昇格メリットを比較することは実質的に意味をなさないということが分かる。また、人員分布を見ると、国の場合は人員分布の山が落ち着く35～45号俸周辺から8級に昇格する場合が多いと推測でき、E市の場合は55号俸以降から昇格する場合が多いのではないかと推測できる。

このように、人員分布と昇格メリットを合わせて分析することで、どのあたりの号給から昇格する場合が多いのかを概ね把握することができ、その号給から昇格した場合の昇格メリットはどの程度なのかを把握することができる。言い換えれば、制度だけではなく、実際の昇格の運用にも焦点を当てることができる。

③ 独自構造の給料表を適用している場合

団体が独自構造の給料表を適用している場合には、国との比較が難しくなる。

【昇格時号給対応表の単純比較表】及び【昇格メリット額比較グラフ】を作成するに当たっては、国の職務の級と団体の職務の級の対応関係が明確であることが前提となる。しかしながら、独自構造の給料表を適用している団体については、国の級との対応関係が不明確であることも多く（例えば、同じ「係長」という職名であっても、団体と国で職務の内容や責任が異なるといった場合等）、【昇格時号給対応表の単純比較表】や【昇格メリット額比較グラフ】では団体のどの級と国のどの級を対応させるかの判断が難しいため、これらのグラフで比較することは適さないと言える。

強いて言えば、【昇格時対応号給額カーブ】を用いることが考えられるが、この指標で国と比較しても、評価については難しい。

なお、上記①～③のいずれの場合にも、初任給の号給が国と異なっている場合には注意が必要である。

例えば、国の俸給表と全く同一の給料表を適用し、昇格時号給対応表も国と全く同一のものを適用しており、昇格のタイミングも国と同様であるが、初任給を国より高い号給に設定している団体の場合は、昇格前の号給も昇格

後の号給も国より高くなることに加え、この差は容易に縮まらず、ラスパイレス指数の高止まりを惹起することになる。

以上のように、国との比較について3つの指標を提示したが、いずれも住民や国民に対する分かりやすさという面では改善の余地があるものと言わざるを得ず、また特に独自構造の給料表を適用している団体についてはいずれの指標を使っても評価は難しいところである。

本研究会としては、総務省において、これらの点について更なる研究を行うとともに、各団体に対してこれらの指標の公表を促すことも含めて検討すべきと考える。

なお、国が平成25年1月から行っている、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の上格メリット縮減措置について、未だに必要な措置を講じていない団体については、早急に対処する必要がある。

4. 「昇格ペース」について

(1) 「昇格ペース」の概要

昇格ペースとは、文字通り、昇格するペースのことを指す。具体的には、在職〇年目に〇級に昇格するということを指し、逆に言えば〇級に昇格するのに大体何年かかるかということである。

これについて、国では、人事院規則において「職員を昇格させる場合において、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級に決定しようとするときは、…在級期間表…に定める在級期間（職員を昇格させる場合に必要な1級下位の職務の級に在級した年数をいう。…）及び在級期間表において人事院が別に定めることとする要件に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする¹⁴」としている。

¹⁴ 人事院規則9—8第20条第4項

規則9—8別表第6 在級期間表(第20条関係)(抄)

職務の級								
2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
3	4	4	2	2	4	3	3	3

備考

1 総合職(院卒)、総合職(大卒)、一般職(高卒)若しくは専門職(高卒)の結果に基づいて職員となった者又は選考採用者(採用試験又は経験者採用試験の結果に基づいて職員となった者以外の者をいう。以下同じ。)に対するこの表の適用については、職務の級2級の欄中「3」とあるのは、総合職(院卒)又は総合職(大卒)の結果に基づいて職員となった者にあつては「0」と、一般職(高卒)又は専門職(高卒)の結果に基づいて職員となった者にあつては「8」と、選考採用者にあつては「9」とする。

(2～7略)

簡単に言えば、「〇級に昇格するためには、その一つ下の級に〇年在籍していなければいけない」という現行俸給制度のルールの一つであるが、これは、「それぞれの職務の級に決定するについて必要な最低の基準の一つを定めたもの¹⁵⁾」であり、当該在級期間を満たせばただちにその職務の級に決定されるという性質のものではない。

各団体においても、条例や人事委員会規則において、在級期間表を定めているところはあるが、性質は国と同様、最低基準を示したものに過ぎない。

このように、昇格ペースについては、制度として条例や人事委員会規則で定められているものは、最低限のルールであるにすぎず、実質的なペースについては各団体の運用に委ねられているものであると言える。

(2) 「昇格ペース」の比較方法

昇格ペースは、人事評価結果等により、個々の職員によって大きく異なっていることは当然であるが、各級の平均経験年数を把握することによって、各団体の、結果としての昇格ペースを大まかな傾向として把握することは可能である。

例えば、国においては、国家公務員給与等実態調査において、級別の平均経験年数を公表している。平成30年の当該調査では、行政職(一)の「1級」の平均経験年数は「2.8年」、「2級」の平均経験年数は「7.7年」¹⁶⁾とある¹⁷⁾。

ここで注意しなければならないのは、国の場合は総合職(いわゆる「キャ

¹⁵⁾ 俸給関係質疑応答集(学陽書房)

¹⁶⁾ ここでの年数は、通算経験年数であり、在級期間ではない。

¹⁷⁾ 資料13「平成30年国家公務員給与等実態調査報告書 第5表「適用俸給表別、級別平均経験年数」」参照。

リア組」）と一般職（いわゆる「ノンキャリア組」）が混在しているということである。前掲調査では、「6級」の平均経験年数は「30.9年」であるのに対し、「7級」は「30.4年」とあって6級よりも少なくなっているが、これは7級まで昇格する一般職職員の割合が、7級まで昇格する総合職職員の割合より少ないことによるものである。

こうしたことから、一概に国と各団体と比較することはできないが、少なくとも国の級ごとの平均経験年数よりも団体の方が少なければ、昇格ペースは国よりも早いと推測することができる。

このように、級ごとの平均経験年数を国と比較できるように公開することも検討すべきであろう。

（３）「昇格ペース」のラスパイレース指数への影響

平成30年研究会報告書において、「職員構成の上位級への偏り」は「ラスパイレー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」、「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、ラスパイレース指数を更に高くする大きな要因となりうる」と指摘したところである。

この指摘にあるように、昇格ペースが国より早いことや上位級比率が高いことがすべて不適切というわけではなく、団体の組織構成、職員数、在職職員の年齢構成等の事情により一定程度許容される場合も想定される。

例えば、限られた人材の中で、優秀な職員を管理職等に抜擢する目的で、一部の職員のみ昇格ペースを早くしているケースである。こうした団体で、特に総職員数が少ない場合には、ラスパイレース指数の算出計算上¹⁸、そうした抜擢人事の影響が大きく出てしまい、指数が高くなってしまうというケースがある（こういった団体の分析に当たっては、パーシェ指数¹⁹を確認することが有用である。ラスパイレース指数に比べてパーシェ指数の数値が相当程度低いようであれば、ラスパイレース指数が高い理由の一つが抜擢人事にあると推測できる。）。

また、例えば資料15のような団体の場合、職員の年齢構成上、30歳台の中堅層が他の年齢層より少ないため、本来中堅層が就くポストにやむを得ず若年層を就けた結果、昇格ペースが早くなるケースなどもある。

しかし、このようなケースにおいても、適切な官職（ポスト）管理がされ

¹⁸ 資料14「ラスパイレース指数の算出方法」参照。

¹⁹ ラスパイレース指数が「国の職員数」を用いるのに対し、パーシェ指数は「団体の職員数」を用いて算出する。

ているかどうかの検討が必要である。

例えば資料16のような団体の場合は、5級の「本庁の課長補佐の職務」が3人であるのに対し、6級の「困難な業務を行う本庁の課長補佐の職務」が300人となっており、本庁課長補佐のポスト管理についてバランスを欠いているとの印象を与えかねない（本庁課長についても、6級の本庁課長が2人、7級の困難な業務を行う本庁の課長が62人となっている。）。

また、昨今の地方公共団体を取り巻く環境の変化に対応できず、不必要なポストが存置されたまま、漫然と従来通り職員を昇格させているといったことは避けなければならない。

上位級比率が高く、ラスパイレース指数が高い団体においては、適正な人事評価によって昇格運用を行うことはもちろんのこと、適正なポスト管理について、不断に検証することが必要である。

5. 昇給運用について

国の昇給号俸数は、以下のとおりとなっている²⁰。

行政職俸給表(一)等職員昇給号俸数表

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号俸数	8以上	6	4 (行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの又は第36条各号に掲げる職員にあつては、3)	2	0
	2以上	1	0	0	0

備考

1 この表は、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が2級以上であるもの以外の職員に適用する。

2 この表に定める上段の号俸数は給与法第8条第8項第1項に掲げる職員以外の職員に、下段の号俸数は同号に掲げる職員に適用する。

また、昇給の制度として、昇給区分A及びBの割合について、職員層に応じ、以下の人事院の定める割合に合致しなければならないとされている²¹。

昇給区分	A	B
管理職層	100分の10	100分の30
中間層	100分の5	100分の20
初任層	100分の20(「A」は100分の5以内)	

²⁰ 人事院規則9—8第37条第7項

²¹ 人事院規則9—8第37条第6項、給実甲第326号第37条関係第15項

団体において、国よりも昇給区分A及びBに決定する職員の割合が高ければ、ラスパイレス指数は高くなると言えるので、団体はこの割合を超えることのないよう、留意することが必要である。

また、国が平成25年1月から行っている、55歳超職員が標準の勤務成績であった場合の昇給停止措置²²についても、未だに導入していない又は国と異なる措置（標準の勤務成績であった場合は2号給昇給としている等の措置）を行っている団体があることから、早急に国に準じた取組を行う必要がある。

高齢層職員の昇給抑制措置(平成30年4月現在)

	抑制措置有			抑制措置無	団体数
		国と同じ措置	国と異なる措置		
都道府県	46	31	15	1	47
指定都市	19	5	14	1	20
市区町村	1,696	681	1,015	25	1,721
合計	1,761	717	1,044	27	1,788

なお、昇給区分を決定するに当たり、人事評価をそもそも実施・活用していない団体や、いわゆる「持ち回り」等によって区分の決定を行っているような団体については、このような運用を早急に是正すべきであることは言うまでも無い。

おわりに

本研究会では、昨年に引き続き、ラスパイレス指数の高止まりの要因を分析するための研究を行った。具体的には、人事委員会勧告と「わたり」に係る論点の他に、ラスパイレス指数高止まりの要因と考えられる各事項について、主に国との比較・分析方法を中心に論じてきた。この過程で苦慮したのは、独自構造の給料表を適用している団体と国とをどう比較するかという問題であった。この問題については、一定の方向性といくつかの方法を提示することはできたものの、やはり不十分であり、今後、より有意で納得性のあ

²² 資料 17「昇給制度の改正」参照。

る比較・分析方法について、更なる検討を行う必要がある。また、独自構造の給料表を適用している団体においても、ラスパイレス指数高止まりと考えられる要因について、自ら説明責任を負うことはいうまでもない。さらに、総務省は各団体に対して、職員給与等の公表を行うよう求めるとともに²³、例年、その様式を示している²⁴ところであり、各団体において当該様式に沿った公表を確実に行うことが重要である。

全国平均のラスパイレス指数の高止まりは、国民世論の批判を招くおそれがあるということについては、昨年の報告書において既に述べたところである。それに加えて、個別の団体におけるラスパイレス指数の高止まりについても、当該団体の給与制度・運用に何らかの問題点がある可能性が高いことを示すものといえる。また、現在ラスパイレス指数が低い団体においても、将来的なラスパイレス指数の動向に留意しつつ、自団体の給与制度・運用を不断に点検し、適正化に努める必要がある。

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。

²³ 資料 18 「「地方公共団体における職員給与等の公表について」の全部改正について（平成 17 年 8 月 29 日総務事務次官通知）」参照。

²⁴ 資料 19 「「地方公共団体における職員給与等の公表について」の一部改正について」の運用について（平成 30 年 3 月 28 日事務連絡）」参照。

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）（抄）

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。

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。

- ・ 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にあわせ、こうした考え方にに基づき、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。

- 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。

地方公務員月報及び通知における「わたり」の記述

- 「地方公務員給与講座 最終回 給与の適正化」（地方公務員月報 昭和51年7月号）（抄）

標準職務に適合しない等級への格付（いわゆるわたり）により、給与を支給することは、殆どの地方公共団体において行われているといっても過言ではない。しかし、このような運用は、等級制を定める給与条例及び標準職務表を定める給与に関する規則に反し、かつ、地方公務員法の「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とする職務給の原則に反する等、給与制度を乱すばかりでなく、任用制度を乱し、公務能率を阻害し、給与費を増嵩させる等地方公共団体の運営に悪影響を与えるものである。従って給与適正化については、まず、わたりの是正が最大の課題といわなければならないのである。

- 「地方公務員の給与制度等の適正化について」（昭和47年9月25日自治給発第37号）（抄）

第5 給与を適正化するための措置について

地方公務員の給与を適正化するため、特に、次の事項に留意して所要の措置を講ずることが必要であること。

1 わたり等

標準的な職務区分によらない等級に格付けを行なうことおよび実質的にわたりと同一の結果となる構造の給料表を用いることは、職務給の原則に反するものであり、かかる措置を行なっている地方公共団体はすみやかに給与を正常化するための措置を講ずるものとすること。

地方公共団体における「わたり」の状況

「わたり」とは

- ① 給与決定に際し、級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付を行うこと

(例) 級別職務分類表等において、主事を1～2級と格付けているにもかかわらず、級別職務分類表等を越えて、主事を3級に格付けている

- ② ①の他、実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めること

(例) ・級別職務分類表等において、主事を1～4級と格付けている(国の場合、3～4級は係長級)

・主査(国の係長と同等)を3～5級に格付けている

により、給与を支給することをいう。

(参考) 地方公務員法

第24条第1項 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

「わたり」の状況

平成21年4月1日時点で「わたり」の制度がある地方公共団体は219団体(11.9%)。
→ 詳細は参考3-2、3-3

区 分	制度がある団体数	区分別団体数
全 団 体	219 団体 (11.9%)	1,847団体
都 道 府 県	1 団体 (2.1%)	47団体
指 定 都 市	1 団体 (5.6%)	18団体
市	127 団体 (16.6%)	765団体
町 村	90 団体 (9.1%)	994団体
特 別 区	0 団体 (0.0%)	23団体

※ 割合は、各区分の団体数の合計に対するものである。

総務省は、「わたり」の制度がある地方公共団体に対して、引き続き、適正化を助言。

地方公務員給与の「わたり」の再調査結果

平成22年3月26日
総務省自治行政局公務員部

再調査結果（平成21年4月1日現在）の概要

地方公務員給与の「わたり」とは、

- ① 給与決定に際し、級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと、
- ② ①の他、実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めることにより、給与を支給することを行う。

○ 地方公務員法第24条第1項 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（職務給の原則）

1 「わたり」の制度のある都道府県・政令指定都市（3府県1市・5,460人）

福島県：5級主査（国主査4級まで）等（675人）	→	H22.4.1から見直しを実施。
千葉県：5級主査（国主査4級まで）（926人）	→	H22～H24年度で見直し予定。
大阪府：5級主査（国主査4級まで）（1,964人）	→	H23年度を目途に見直しを検討。
岡山市：5級主査（国主査4級まで）等（1,895人）	→	H22.4.1から見直しを実施。

2 「わたり」に係る課題のある団体（2道県3市）

※ 団体側は「わたり」でないとしているが、説明が不十分と考えられるもの。

北海道：指導主任4～5級（国係長3～4級）	→	H23年度を目途に見直し予定。
埼玉県：5級主査（国主査4級まで）	→	見直し予定あり。
横浜市：係員級の給料月額が国の課長補佐級と同程度	→	見直し予定あり。
名古屋市：係長級の給料月額が国の課長補佐級を1割以上超過	→	見直し予定あり。
大阪市：係員級の給料月額が国の課長補佐級と同程度	→	H22年度から見直し予定。
課長補佐級の給料月額の最高水準が国の課長補佐級を1割以上超過		

3 「わたり」の制度を廃止済みの団体（経過的に実態の残っているもの）（13府県2市・5,398人）

青森県、岩手県、秋田県、山形県、新潟県、長野県、愛知県、京都府、大阪府（上記1と異なる役職）、鳥取県、島根県、熊本県、沖縄県、浜松市、大阪市（上記2と異なる役職）

その他「職務給の原則」をより徹底するための見直しを予定している団体（3府県2市）

※ 上記1～3と重複あり。見直し検討中の団体を含む。

千葉県（H22～H24年度で見直し予定）、静岡県（H22.4.1から見直し予定）、大阪府（H23年度を目途に見直し検討）、さいたま市（H22年度から見直し予定）、千葉市（H22年度から見直し検討）

上記を含め、総務省から指摘した課題等に対する各地方公共団体の考え方は、全て公表（別添2）。

主な例）・格付けが国（本省）の同一の職の格付けを上回っている。

→ 国とは組織構成が異なり、「課長補佐」を置いていないため、課長を直接補佐する「係長」の格付けが一段階高くなっている。

→ 「係長」に勤務評定の権限や文書決裁における専決の権限を与えているため、格付けが一段階高く課長補佐級と同等となっている。

総務省は、引き続き、「わたり」の制度のある地方公共団体等に対して適正化を求めるとともに、各地方公共団体に対し、職員の給与について情報開示を徹底するよう助言。

【参考１】 「わたり」の該当基準

少なくとも、次のいずれかに該当する場合には、原則として「わたり」に該当する。

- ① 級別職務分類表及び級別標準職務表が、職務を明確に分類したものとなっていない場合
例) 主査（３～５級）が一定の経験年数を経れば、４級から５級に昇格する場合
- ② 一つの職が４つ以上の級にわたって格付けられている場合
- ③ 国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えている場合
例) 国の係員に相当する職を３級以上に格付け、国の主任に相当する職を４級以上に格付け、
国の係長に相当する職を５級以上に格付け、国の課長補佐に相当する職を７級以上に格付け
- ④ 国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の給料月額の最高水準が、国家公務員の俸給月額の最高水準を
相当程度超えている場合

【参考２】 再調査の趣旨・経緯

- 平成２１年１２月２８日に公表した地方公務員給与の「わたり」の状況を公表。（「わたり」の制度ありは、都道府県は大阪府、政令指定都市は岡山市のみ。）
- 政務三役会議における原口大臣の指示により、平成２２年１月１９日から再調査を実施。
- 再調査に当たっては、調査要領をより詳細に記載し、小川大臣政務官名で都道府県知事・政令指定都市市長あての調査依頼文書を発出。
- 調査依頼文書で総務省から具体的に課題を指摘した上、各団体からのヒアリングを実施。課題に対する地方公共団体の考え方も含め、調査票を公表（別添２）。

地方公務員給与の「わたり」の状況について

地方公務員給与の「わたり」とは、

- ① 給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付を行うこと
 - ② ①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ること
- により、給与を支給することをいう。

○ 地方公務員法第24条第1項
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。(職務給の原則)

「わたり」の制度のある団体 (平成29年4月1日時点)

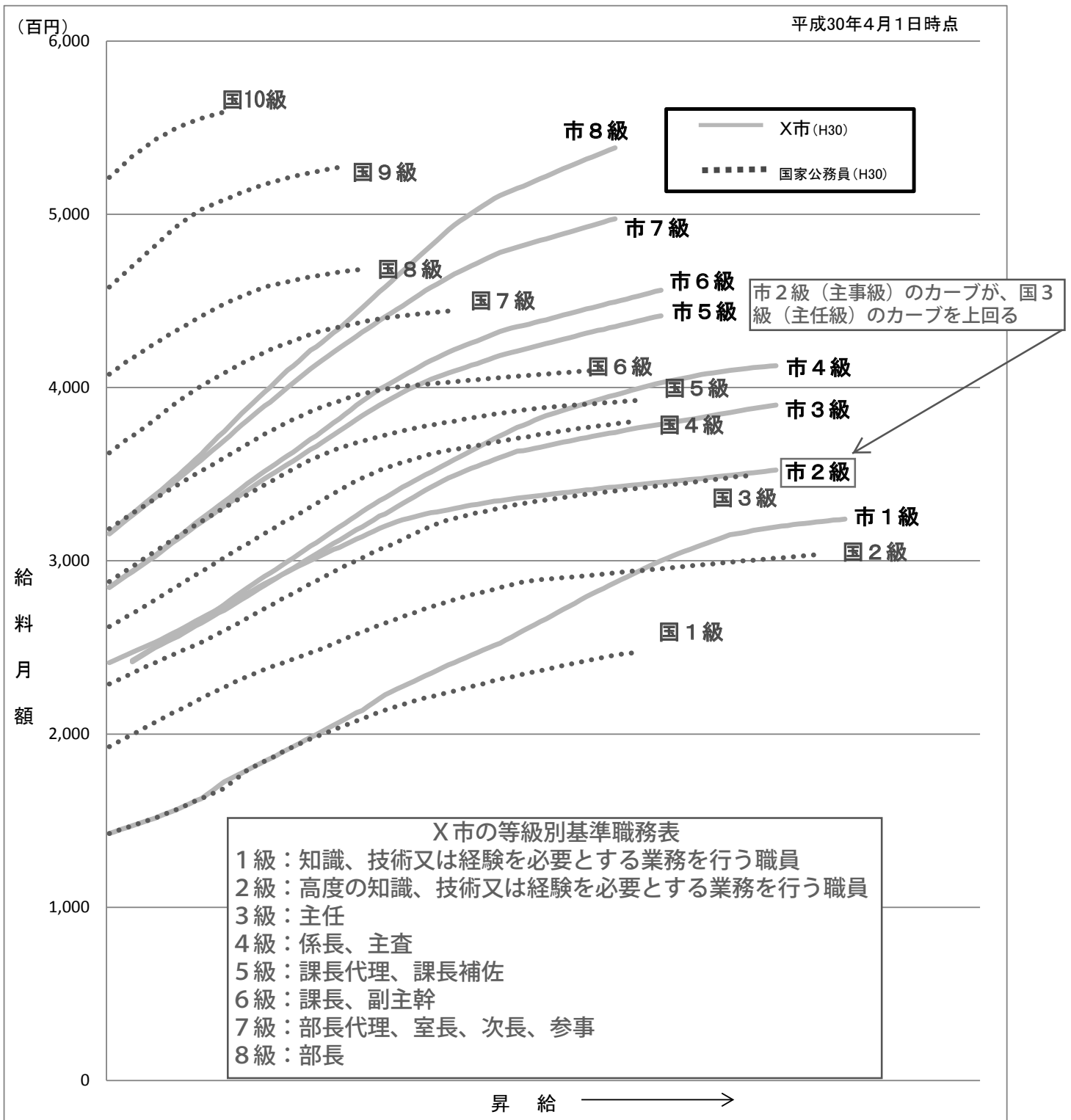
「わたり」の制度のある団体は 12団体 (0.7%)

〔対前年度比：▲4団体〕

(単位: 団体)

区 分	平成29年 4月1日時点	平成28年 4月1日時点	H29-H28	(参考) 平成21年 4月1日時点
全 団 体	12/1,788 (0.7%)	16/1,788 (0.9%)	▲4団体	221/1,847 (12.0%)
都道府県	0/47 (0.0%)	0/47 (0.0%)	増減なし	3/47 (6.4%)
指定都市	0/20 (0.0%)	0/20 (0.0%)	増減なし	1/18 (5.6%)
市	10/771 (1.3%)	14/770 (1.8%)	▲4団体	127/765 (16.6%)
町 村	2/927 (0.2%)	2/928 (0.2%)	増減なし	90/994 (9.1%)
特別区	0/23 (0.0%)	0/23 (0.0%)	増減なし	0/23 (0.0%)

※ 各欄において、分子は「わたり」の制度がある団体数を、分母は区分別団体数を示す。



総 行 給 第 3 1 号
 総 財 公 第 7 3 号
 平成 2 7 年 4 月 1 0 日

各 都 道 府 県 知 事
 各 指 定 都 市 市 長
 各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総 務 省 自 治 行 政 局 公 務 員 部 長
 (公 印 省 略)

総務省大臣官房審議官 (公営企業担当)
 (公 印 省 略)

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の運用 (等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数の公表 (第 2 5 条及び第 5 8 条の 3) 関係) について (通知)

標記については、平成 2 6 年 8 月 1 5 日付け総行公第 6 7 号・総行経第 4 1 号総務省自治行政局長通知 I の第 1 の 8 において別途通知することとしていたところですが、下記のとおり通知しますので、その施行に遺漏のないよう願います。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法第 5 9 条 (技術的助言) 及び地方自治法第 2 4 5 条の 4 (技術的な助言) に基づくものです。

記

1 等級別基準職務表の条例化 (第 2 5 条関係)

(1) 趣旨

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、地方公務員法 (昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号。以下「地公法」という。) 第 2 5 条第 4 項において、給料表には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならないこととするとともに、その運用について、議会審議等を通じて、地方公務員給与における職務給の原則を一層徹底させようとする観点から、職員の職務を給料表の各等級に分類する際の具体的な基準となる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。) で定めることとしたものであること。

したがって、現在、条例によらず人事委員会規則等で級別職務分類表又は級別標準職務表を定めている団体にあつては、本通知の内容に十分留意の上、等級別基準職務表を条例で規定する必要があること。

また、現在、条例で級別職務分類表又は級別標準職務表を定めている団体にあつては、本通知を踏まえ、必要がある場合には、所要の規定整備を行うこと。

(2) 規定方法

- ① 等級別基準職務表には、人事院規則 9－8（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第一に規定する標準職務表と同様に、給料表ごとに、職員の職務を給料表の各等級に分類する際に基準となるべき職務の内容を具体的に定める必要があること。

等級別基準職務表の等級ごとの職務の内容を定めるにあつては、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、職制上の段階の標準的な職の職務をはじめ、各等級に分類する際の基準となる具体的な職務を適切に位置づけること。

- ② 職務を規定する際には、「～に相当する職務」や「～に準ずるものの職務」などの不明確な表現を用いることは本規定の趣旨を没却しかねないものであり、これを避けること。

仮に、等級別基準職務表に規定する職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職の職務であつて、あらかじめ条例に規定することが難しいものがある場合には、当該職務を人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体の規則をいう。以下同じ。）で定めることとする旨の規定を給与条例に設け、人事委員会規則において具体的な職名ごとの職務を規定することが適当であること。

- ③ 等級別基準職務表に職務の内容を定めるにあつては、職務の複雑、困難及び責任の度が同程度の職について、2つ以上の級に格付けを行うことは、職務給の原則に反するものとしてできないものであること。ただし、職名が同一であるものの、職務の複雑、困難及び責任の度が異なるため、当該職務について異なる級に格付けを行う必要がある職務がある場合には、その複雑、困難及び責任の度の相違が明確になるよう適切に区分して規定すること。例えば、「課長補佐の職務」について、「本庁の課長補佐の職務」は等級別基準職務表の4級に、「困難な業務を行う本庁の課長補佐の職務」は5級に位置付けるとするなど、その複雑、困難及び責任の度の相違を明確にして規定すること。

- ④ 等級別基準職務表の規定にあつては、地公法における職務給の原則及び均衡の原則にのっとり、国の標準職務表に規定されている国家公務員の職務の級とその職責との均衡を考慮しつつ、適切に職務の格付けを行うこと。

都道府県における行政職給料表（一）が適用される職員についての等級別基準職務表の例を示せば別紙1のとおりであること。また、市町村における行政職給料表（一）が適用される職員についても、これを参考に、当該市町村の規模、行政組織等に応じた対応関係や等級数を考慮しつつ、適切に等級別基準職務表を定める必要があること。

- ⑤ これまでも、級別職務分類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級別職務分類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よう助言してきているところであるが、未だ不適正な給与制度・運用がある団体においては、これを機に、適正な給与制度・運用となるように徹底した是正措置を講じること。

2 等級等ごとの職員の数の公表（第58条の3関係）

（1）趣旨

本規定は、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に係る地方公共団体の説明責任を強化し、職務給の原則の徹底を図るため、等級及び職制上の段階ごとの職員の数を公表することとしたものであること。

（2）報告及び公表内容並びに公表方法

- ① 任命権者は、給料表ごとに、等級及び職制上の段階ごとの職員の数を、毎年、地方公共団体の長に報告し、地方公共団体の長は、これらの報告を取りまとめ、毎年、公表することとされていること。具体的には、任命権者は、原則として、年度当初における等級及び職制上の段階ごとの職員の数を、速やかに地方公共団体の長に報告することとし、地方公共団体の長は、当該職員の数を取りまとめ次第、速やかに公表することとすること。
- ② 任命権者の報告及び地方公共団体の長の公表にあたっては、本規定の趣旨に鑑み、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こと。具体的に都道府県の行政職給料表（一）が適用される職員についての公表の例を示せば、別紙2のとおりであること。また、市町村における行政職給料表（一）が適用される職員についても、これを参考に、1により定められた当該市町村の等級別基準職務表に沿って、適切に公表を行う必要があること。
- ③ 等級及び職制上の段階ごとの職員の数の公表の方法としては、地公法第58条の2に基づく人事行政の運営等の状況の公表と同様に、広く住民に対して周知することができる方法で行うことが適当であること。

3 その他

企業職員及び技能労務職員の給与については、地方公営企業法（昭和27年法律第29号）第38条第2項において、「その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない」と規定されており、また、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）による人事評価制度の規定が適用され、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされていることから、1及び2に準じ、給与の種類及び基準を定める条例に基づく規則等で職務分類の基準を定めるとともに、等級及び職制上の段階ごとの職員の数の公表を行うなどの措置を講じることが適当であること。

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	
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。 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。	

【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）

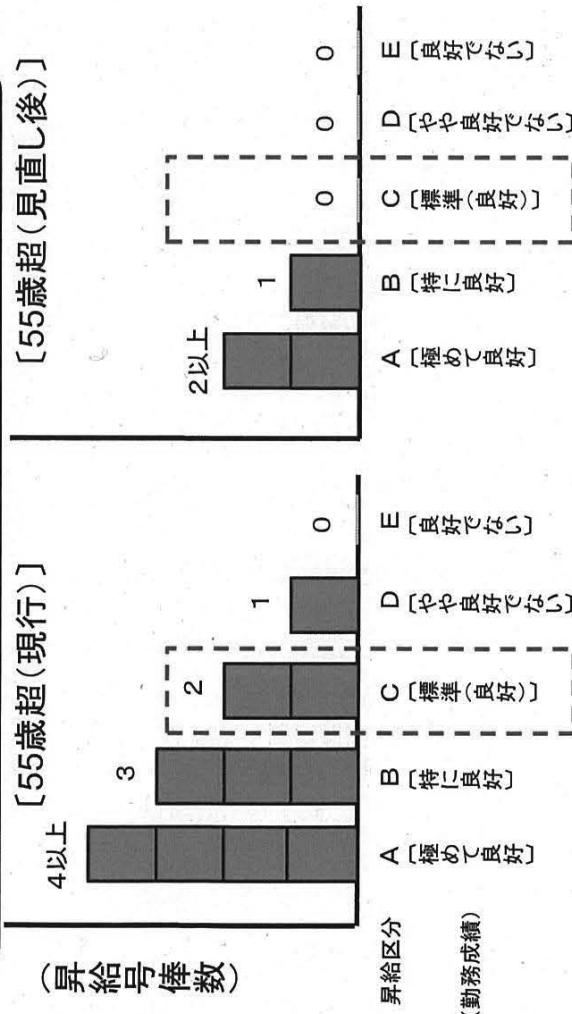
等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1 級	定型的な業務を行う職務			主事 技師 計				係員級
2 級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を 必要とする業務を行う職務			主任 主任主事 主任技師 計				
3 級	係長の職務			係長 計				係長級
4 級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐 地域振興局課長 〇〇〇 計				課長補佐級
5 級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長補佐 の職務 2 地方機関の次長の職務			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 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 計				課長級
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 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 計				次長級
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 計				部長級
合計								

⑤ 昇給・昇格制度の改正

本年については、月例給及び特別給について改定はありません。他方、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、次のとおり昇給・昇格制度の改正を行うこととしました。

昇給制度の改正

55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しない。
また、勤務成績が特に良好、極めて良好の場合の昇給号俸数を現行より抑制。

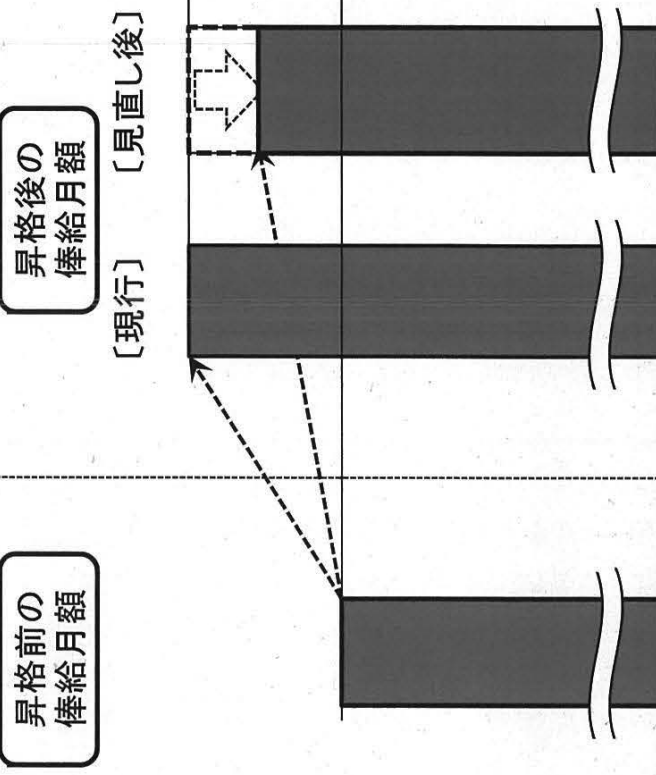


(参考) 昇給号俸数一覧 ※ 一般の職員の例

昇給区分	A	B	C (標準)	D	E
下記以外の職員	8以上	6	4	2	0
55歳超職員(現行)	4以上	3	2	1	0
55歳超職員(見直し後)	2以上	1	0	0	0

昇格制度の改正

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減。
(昇格後の号俸を現行より下位の号俸に決定)



人事院規則 9－8 の一部改正 (平成 25 年 1 月 1 日施行)

(傍線部分は改正部分)

改 正 後										改 正 前									
別表第七 昇格時号俸対応表 (第二十三条関係)										別表第七 昇格時号俸対応表 (第二十三条関係)									
イ 行政職俸給表(一)昇格時号俸対応表										イ 行政職俸給表(一)昇格時号俸対応表									
昇格した日の 前日に受けて いた号俸	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	昇格した日の 前日に受けて いた号俸	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
1		1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1		
2	(略)	1	1	1	1	1	1	(略)	(略)	2	(略)	1	1	1	1	1	1	(略)	(略)
3		1	1	1	1	1	1			3		1	1	1	1	1	1		
4		1	1	1	1	1	1			4		1	1	1	1	1	1		
44		28	28	36	36	26	28			44		28	28	36	36	26	28		
45		29	29	37	37	27	28			45		29	29	37	37	27	29		
46		30	30	38	38	27	28			46		30	30	38	38	27	29		
47		31	31	39	39	28	29			47		31	31	39	39	28	30		
48		32	32	40	40	28	29			48		32	32	40	40	28	30		
49		33	33	41	41	29	29			49		33	33	41	41	29	31		
50		34	34	42	41	29	29			50		34	34	42	41	29	31		
51		35	35	43	42	29	30			51		35	35	43	42	29	32		
52		36	36	44	42	30	30			52		36	36	44	42	30	32		
53		37	37	45	43	30	30			53		37	37	45	43	30	33		
54		38	38	46	43	30	30			54		38	38	46	43	30	33		
55		39	39	47	44	31	31			55		39	39	47	44	31	34		
56		40	40	48	44	31	31			56		40	40	48	44	31	34		
57		41	41	49	45	31	31			57		41	41	49	45	31	35		
58		41	42	50	45	32	31			58		41	42	50	45	32	35		
59		42	43	51	46	32	32			59		42	43	51	46	32	36		
60		42	44	52	46	32	32			60		42	44	52	46	32	36		
61		43	45	53	47	32	33			61		43	45	53	47	32	37		
62		43	45	54	47	33				62		43	45	54	47	33			
63		44	45	55	48	33				63		44	45	55	48	34			
64		44	46	56	48	33				64		44	46	56	48	34			
65		45	46	57	49	33				65		45	46	57	49	35			
66		45	46	58	49	34				66		45	46	58	49	35			
67		46	47	59	50	34				67		46	47	59	50	36			
68		46	47	60	50	34				68		46	47	60	50	36			
69		47	47	61	50	34				69		47	47	61	51	37			
70		47	48	62	50	35				70		47	48	62	51	37			
71		48	48	63	51	35				71		48	48	63	52	38			
72		48	48	64	51	35				72		48	48	64	52	38			
73		49	49	65	51	35				73		49	49	65	53	39			
74		49	49	66	51	36				74		49	49	66	54	39			
75		49	49	67	52	36				75		49	49	67	55	40			
76		49	50	68	52	36				76		49	50	68	56	40			
77		50	50	68	52	37				77		50	50	69	57	41			
78		50	50	69	52					78		50	50	70	58				
79		50	51	69	53					79		50	51	71	59				
80		50	51	70	53					80		50	51	72	60				
81		51	51	70	53					81		51	51	73	61				
82		51	52	71	53					82		51	52	74	62				
83		51	52	71	54					83		51	52	75	63				
84		51	52	72	54					84		51	52	76	64				
85		52	53	72	55					85		52	53	77	65				
86		52	53	73						86		52	53	78					
87		52	53	73						87		52	53	79					
88		52	53	74						88		52	53	80					
89		53	54	74						89		53	54	81					
90		53	54	75						90		53	54	82					
91		53	54	75						91		53	54	83					
92		53	54	76						92		53	54	84					
93		53	55	77						93		53	55	85					
94		54	55							94		54	55						
95		54	55							95		54	55						
96		54	55							96		54	55						
97		54	55							97		54	56						
98		54	56							98		54	56						
99		55	56							99		55	56						
100		55	56							100		55	56						
101		55	56							101		55	57						
102		55	56							102		55	57						
103		55	57							103		55	58						
104		56	57							104		56	58						
105		56	57							105		56	59						
106		56	57							106		56	59						
107		56	57							107		56	60						
108		56	58							108		56	60						
109		56	58							109		57	61						
110		57	58							110		57	61						
111		57	58							111		57	62						
112		57	58							112		57	62						
113		57	59							113		57	63						
114		57								114		58							
115		57								115		58							
116		58								116		58							
117		58								117		58							
118		58								118		58							
119		58								119		59							
120		58								120		59							
121		58								121		59							
122		59								122		59							
123		59								123		59							
124		59								124		60							
125		59								125		60							

総 行 給 第 57 号
 総 行 女 第 18 号
 平成 30 年 11 月 6 日

各 都 道 府 県 知 事
 各 指 定 都 市 市 長
 各 都 道 府 県 議 会 議 長
 各 指 定 都 市 議 会 議 長
 各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総 務 副 大 臣
 鈴木 淳 司

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定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、次の事項に留意しつつ、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っては、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、初任給調整手当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、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、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。

- 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0.05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31年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。また、期末手当について、平成31年度以降、支給月数を6月期と12月期で平準化し、いずれも1.3月とす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の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 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30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。
- 6 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。

- 7 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。その際、次の事項に留意すること。

- (1) 地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における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

であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

- (2) 扶養手当について、国においては、平成29年度以降、段階的に配偶者に係る手当額を13,000円から6,500円に減額し、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げることとされている。さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円とすることとされている。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。
- (3) 自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに見直しを行うこと。
- 8 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成30年1月1日から支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当についても、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)等について」(平成29年12月15日付け総行給第55号)を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。
- 9 国においては、人事評価の結果を任用、給与等へ反映しており、本年の給与改定において、昨年に引き続き、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においても、地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価の実施が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとするとの根本基準が同法に明確に規定されるとともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。これを踏まえ、人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体においては、「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の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。
- 10 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。
- 11 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的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。

- 12 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 その他の事項

- 1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。
- 2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

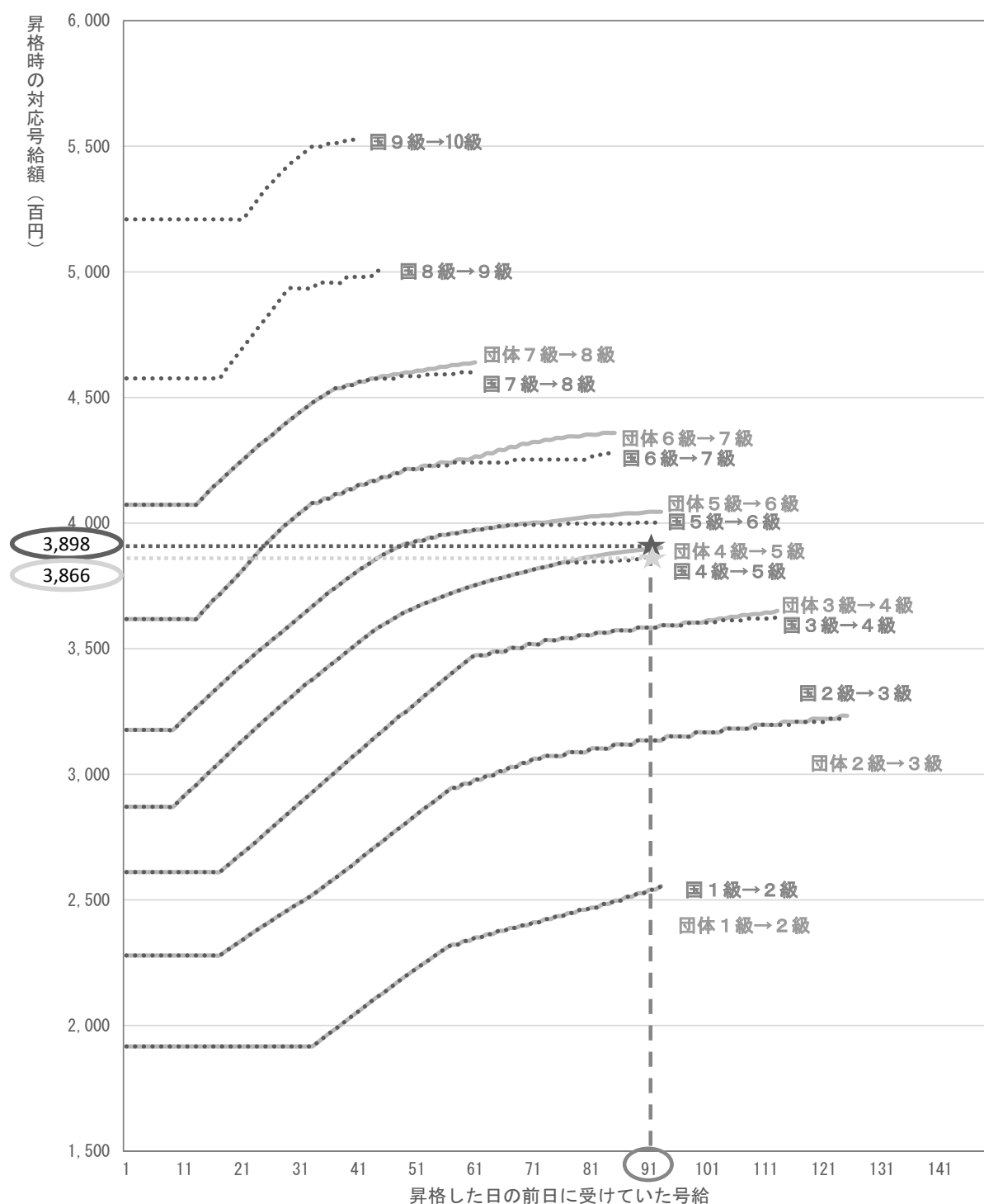
【昇格時号給対応表の単純比較表】

昇格した日の前 日に受けていた 号簿	昇格後の号簿									
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
11	1	1	1	3	3	1	1	1	1	
12	1	1	1	4	4	1	1	1	1	
13	1	1	1	5	5	1	1	1	1	
14	1	1	1	6	6	2	2	1	1	
15	1	1	1	7	7	3	3	1	1	
16	1	1	1	8	8	4	4	1	1	
17	1	1	1	9	9	5	5	1	1	
18	1	2	2	10	10	6	6	2	1	
19	1	3	3	11	11	7	7	3	1	
20	1	4	4	12	12	8	8	4	1	
21	1	5	5	13	13	9	9	5	1	
22	1	6	6	14	14	10	10	6	2	
23	1	7	7	15	15	11	11	7	3	
24	1	8	8	16	16	12	12	8	4	
25	1	9	9	17	17	13	13	9	5	
26	1	10	10	18	18	14	14	10	6	
27	1	11	11	19	19	15	15	11	7	
28	1	12	12	20	20	16	16	12	8	
29	1	13	13	21	21	17	17	13	9	
30	1	14	14	22	22	18	18	13	10	
31	1	15	15	23	23	19	19	13	11	
32	1	16	16	24	24	20	20	13	12	
33	1	17	17	25	25	21	21	13	13	
34	2	18	18	26	26	21	22	14	13	
35	3	19	19	27	27	22	23	14	13	
36	4	20	20	28	28	22	24	14	14	
37	5	21	21	29	29	23	25	14	14	
38	6	22	22	30	30	23	25	14	14	
39	7	23	23	31	31	24	26	15	15	
40	8	24	24	32	32	24	26	15	15	
41	9	25	25	33	33	25	27	15	15	
42	10	26	26	34	34	25	27	15		
43	11	27	27	35	35	26	28	15		
44	12	28	28	36	36	26	28	16		
45	13	29	29	37	37	27	28	16		
46	14	30	30	38	38	27	28			
47	15	31	31	39	39	28	28			
48	16	32	32	40	40	28	29			
49	17	33	33	41	41	29	29			
50	18	34	34	42	42	29	29			
51	19	35	35	43	43	29	29			
52	20	36	36	44	44	29	29			
53	21	37	37	45	45	30	30			
54	22	38	38	46	46	30	30			
55	23	39	39	47	47	30	30			
56	24	40	40	48	48	30	30			
57	25	41	41	49	49	31	30			
58	25	41	42	50	45	31	31			
59	26	42	43	51	46	31	31			
60	26	42	44	52	46	31	31			
61	27	43	45	53	47	31	31			
62	27	43	45	54	47	31				
63	28	44	45	55	48	31				
64	28	44	46	56	48	31				
65	29	45	46	57	49	31				
66	29	45	46	58	49	31				
67	30	46	47	59	50	31				
68	30	46	47	60	50	32				
69	31	47	47	61	50	32				
70	31	47	48	62	50	32				
71	32	48	48	63	50	32				
72	32	48	48	64	50	32				
73	33	49	49	65	50	32				
74	33	49	49	66	50	32				
75	34	49	49	67	50	32				
76	34	49	50	68	50	32				
77	35	50	50	68	51	32				
78	35	50	50	68	51	32				
79	36	50	51	68	51	32				
80	36	50	51	68	51	32				
81	37	51	51	69	51	33				
82	37	51	52	69	51	33				
83	38	51	52	69	51	34				
84	38	51	52	69	51	34				
85	39	52	53	69	51	35				
86	39	52	53	70	51					
87	40	52	53	70	51					
88	40	52	53	70	51					
89	41	53	54	71	52					
90	41	53	54	72	52					
91	42	53	54	73	52					
92	42	53	54	74	52					
93	43	53	55	75	53					
94		54	55							
95		54	55							
96		54	55							
97		54	55							
98		54	56							
99		55	56							
100		55	56							
101		55	56							
102		55	56							
103		55	57							
104		56	57							
105		56	57							
106		56	57							
107		56	57							
108		56	58							
109		56	58							
110		57	58							
111		57	58							
112		57	58							
113		57	59							
114		57								
115		57								
116		58								
117		58								
118		58								
119		58								
120		58								
121		58								
122		59								
123		59								
124		59								
125		59								

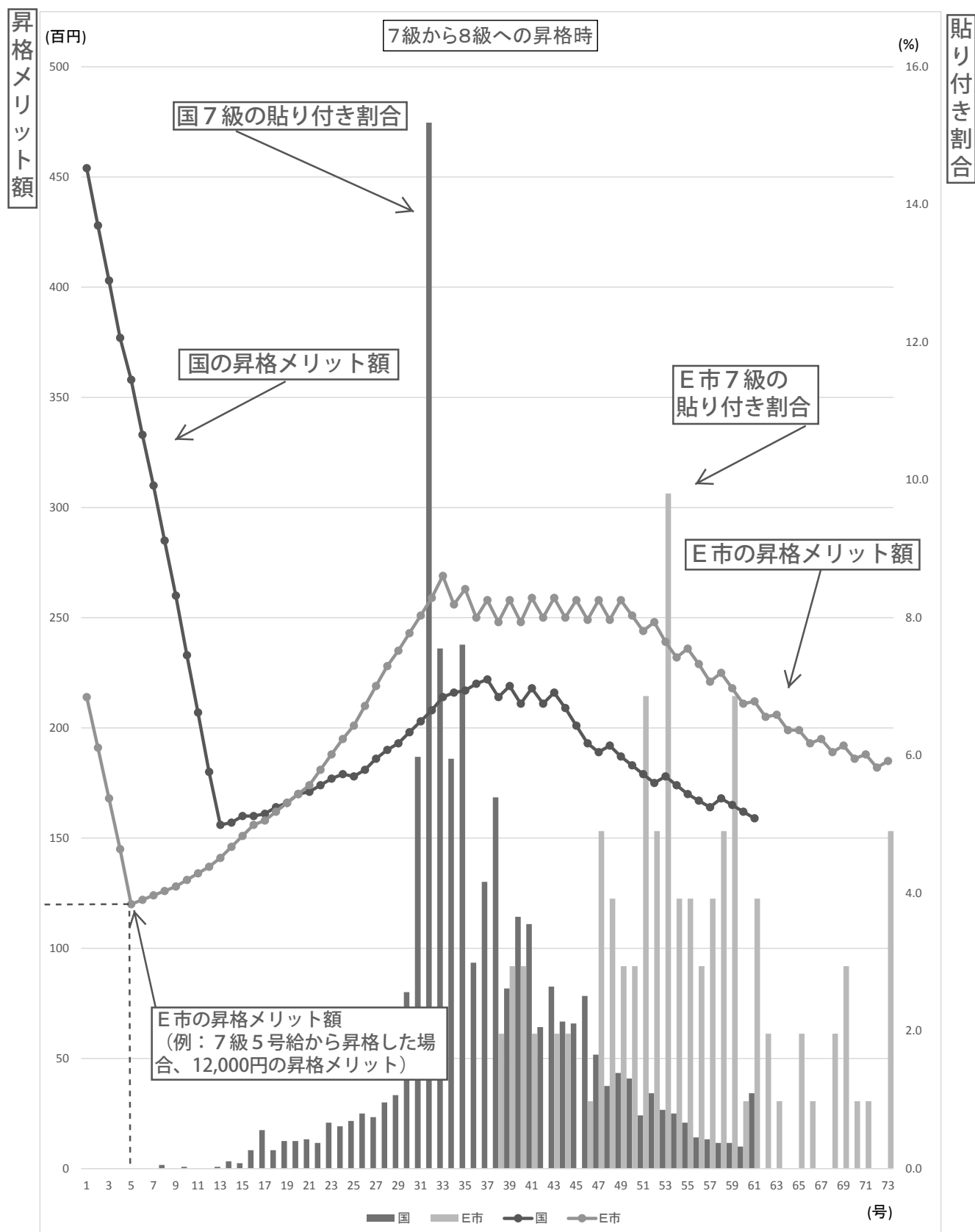
D市										
昇格した日の前 日に受けていた 号簿	昇格後の号簿									
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	
1	1	1	1	1	1	1	1			
2	1	1	1	1	1	1	1			
3	1	1	1	1	1	1	1			
4	1	1	1	1	1	1	1			
5	1	1	1	1	1	1	1			
6	1	1	1	1	1	1	1			
7	1	1	1	1	1	1	1			
8	1	1	1	1	1	1	1			
9	1	1	1	1	1	1	1			
10	1	1	1	2	2	1	1			
11	1	1	1	3	3	1	1			
12	1	1	1	4	4	1	1			
13	1	1	1	5	5	1	1			
14	1	1	1	6	6	2	2			
15	1	1	1	7	7	3	3			
16	1	1	1	8	8	4	4			
17	1	1	1	9	9	5	5			
18	1	2	2	10	10	6	6			
19	1	3	3	11	11	7	7			
20	1	4	4	12	12	8	8			
21	1	5	5	13	13	9	9			
22	1	6	6	14	14	10	10			
23	1	7	7	15	15	11	11			
24	1	8	8	16	16	12	12			
25	1	9	9	17	17	13	13			
26	1	10	10	18	18	14	14			
27	1	11	11	19	19	15	15			
28	1	12	12	20	20	16	16			
29	1	13	13	21	21	17	17			
30	1	14	14	22	22	18	18			
31	1	15	15	23	23	19	19			
32	1	16	16	24	24	20	20			
33	1	17	17	25	25	21	21			
34	2	18	18	26	26	21	22			
35	3	19	19	27	27	22	23			
36	4	20	20	28	28	22	24			
37	5	21	21	29	29	23	25			
38	6	22	22	30	30	23	25			
39	7	23	23	31	31	24	26			
40	8	24	24	32	32	24	26			
41	9	25	25	33	33	25	27			
42	10	26	26	34	34	25	27			
43	11	27	27	35	35	26	28			
44	12	28	28	36	36	26	28			
45	13	29	29	37	37	27	29			
46	14	30	30	38	38	27	29			
47	15	31	31	39	39	28	30			
48	16	32	32	40	40	28	30			
49	17	33	33	41	41	29	31			
50	18	34	34	42	41	29	31			
51	19	35	35	43	42	29	32			
52	20	36	36	44	42	30	32			
53	21	37	37	45	43	30	33			
54	22	38	38	46	43	30	33			
55	23	39	39	47	44	31	34			
56	24	40	40	48	44	31	34			
57	25	41	41	49	45	31	35			
58	25	41	42	50	45	32	35			
59	26	42	43	51	46	32	36			
60	26	42	44	52	46	32	36			
61	27	43	45	53	47	33	37			
62	27	43	45	54	47	33				
63	28	44	45	55	48	34				
64	28	44	46	56	48	34				
65	29	45	46	57	49	35				
66	29	45	46	58	49	35				
67	30	46	47	59	50	36				
68	30	46	47	60	50	36				
69	31	47	47	61	51	37				
70	31	47	48	62	51	37				
71	32	48	48	63	52	38				
72	32	48	48	64	52	38				
73	33	49	49	65	52	39				
74	33	49	49	66	53	39				
75	34	49	49	67	54	40				
76	34	49	50	68	55	40				
77	35	50	50	69	56	41				
78	35	50	50	70	57	41				
79	36	50	51	71	58	41				
80	36	50	51	72	59	42				
81	37	51	51	73	60	42				
82	37	51	52	74	60	42				
83	38	51	52	75	61	43				
84	38	51	52	76	61	43				
85	39	52	53	77	62	43				
86	39	52	53	78	63					
87	40	52	53	79	64					
88	40	52	53	80	64					
89	41	53	54	81	64					
90	41	53	54	82	65					
91	42	53	54	83	66					
92	42	53	54	84	66					
93	43	53	55	85	66					
94		54	55							
95		54	55							
96		54	55							
97		54	56							
98		54	56							
99		55	56							
100		55	56							
101		55	57							
102		55	57							
103		55	58							
104		56	58							
105		56	59							
106		56	59							
107		56	60							
108		56	60							
109		57	61							
110		57	61							
111		57	62							
112		57	62							
113		57	63							
114		58								
115		58								
116		58								
117		58								
118		58								
119		59								
120		59								
121		59								
122		59								
123		59								
124		60								
125		60								

【昇格時対応号給額カーブ】

D市



【昇格メリット額比較グラフ】



第5表 適用俸給表別、級別平均経験年数

級 俸 給 表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
行政職俸給表(一)	21.7	2.8	7.7	18.1	26.5	30.7	30.9	30.4	29.5	29.3	29.6	
行政職俸給表(二)	29.9	9.0	25.8	31.5	36.8	38.3						
専門行政職俸給表	19.9	6.6	12.5	22.5	27.9	27.8						
税務職俸給表	21.8	3.5	8.4	12.7	21.5	29.1	30.5	31.9	34.7			
公安職俸給表(一)	20.1	8.6	20.9	27.6	24.0	25.5	31.6	35.4	37.4	37.4		
公安職俸給表(二)	19.3	4.1	9.9	20.2	28.1	30.6	28.1	28.8	32.7	35.3	32.8	29.9
海事職俸給表(一)	23.3	1.7	8.6	19.7	29.9	32.6	32.6	31.9	33.2	34.6		
海事職俸給表(二)	23.3	2.8	13.5	23.3	30.8	38.5	34.4	35.7				
教育職俸給表(一)	22.1	9.5	16.8	22.0	30.8	32.7	41.3					
教育職俸給表(二)	25.7		25.6	35.7								
研究職俸給表	22.2	4.0	10.7	19.3	24.9	30.0						
医療職俸給表(一)	24.8	10.9	22.2	30.2	34.7	29.0						
医療職俸給表(二)	20.9	12.0	14.7	26.9	28.8	31.5	31.3	30.7				
医療職俸給表(三)	21.8	28.1	20.2	28.1	31.7	34.6	32.7					
福祉職俸給表	18.7	12.2	16.5	18.0	26.0	32.6	34.7					
専門スタッフ職俸給表	32.7	26.6	32.7	33.6	29.0							
指定職俸給表	33.2											

ラスパイレス指数の算出方法

ラスパイレス指数：国家公務員行（一）の俸給月額を100とした場合の地方公務員一般行政職の給与水準

【ラスパイレス指数の算出方法】

職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体の職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、地方公共団体の仮定給料総額（地方公共団体の学歴別、経験年数別の平均給料月額に国の職員数を乗じて得た総和）を国の実俸給総額で除して得る加重平均。

【計算例】

（大学卒）

経験年数	職員数（人）			A×B （百円） D	A×C （百円） E
	国 A	国 B	対象団体 C		
1年未満	1,262	1,775	1,740	2,240,050	2,195,880
1年以上2年未満	1,298	1,817	1,803	2,358,466	2,340,294
2年以上3年未満	1,640	1,885	1,863	3,091,400	3,055,320
3年以上5年未満	4,359	1,989	1,960	8,670,051	8,543,640
5年以上7年未満	5,038	2,154	2,164	10,851,852	10,902,232
7年以上10年未満	8,173	2,397	2,255	19,590,681	18,430,115
10年以上15年未満	13,201	2,827	2,806	37,319,227	37,042,006
15年以上20年未満	12,095	3,381	3,441	40,893,195	41,618,895
20年以上25年未満	9,392	3,871	3,736	36,356,432	35,088,512
25年以上30年未満	7,230	4,183	4,017	30,243,090	29,042,910
30年以上35年未満	4,320	4,335	4,196	18,727,200	18,126,720
35年以上	920	4,437	4,437	4,082,040	4,082,040
計	68,928			F 214,423,684	G 210,468,564

（短大卒）

計	12,216			H 44,262,481	I 45,644,907
---	--------	--	--	-----------------	-----------------

（高校卒）

計	57,239			J 211,296,645	K 214,103,640
---	--------	--	--	------------------	------------------

（中学卒）

計	91			L 495,712	M 536,840
---	----	--	--	--------------	--------------

$$\text{ラスパイレス指数} = \frac{G + I + K + M}{F + H + J + L} \times 100$$

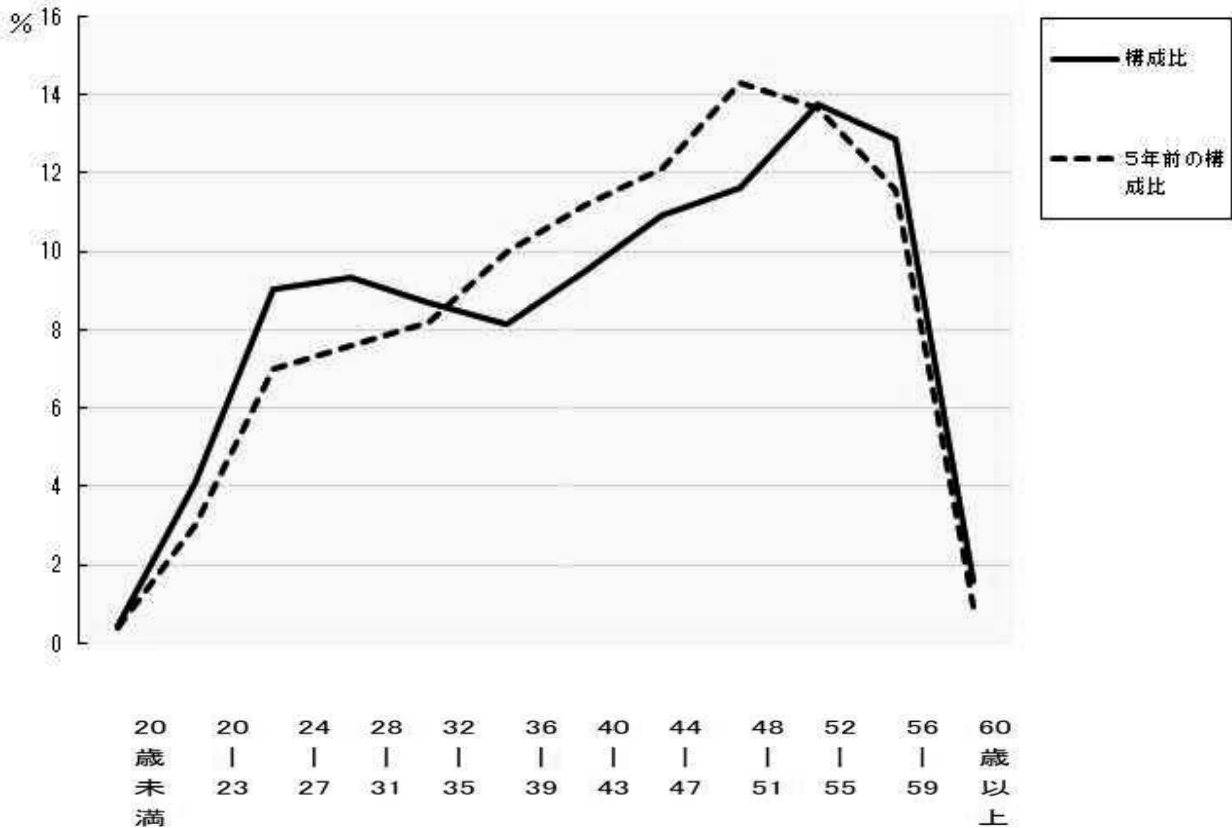
$$= \frac{470,753,951}{470,478,522} \times 100$$

$$= 100.06 = \boxed{100.1} \quad (\text{小数点以下第2位四捨五入})$$

F 県職員の年齢構成

資料15

(2) 年齢別職員構成の状況（平成30年4月1日現在）



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	102人	974人	2,145人	2,206人	2,059人	1,927人	2,246人	2,588人	2,755人	3,262人	3,044人	376人	23,684人

(3) 職員数の推移

(単位：人・%)

部門別	25年	26年	27年	28年	29年	30年	過去5年間の増減数(率)
一般行政	4,406	4,328	4,312	4,297	4,311	4,304	△ 102 (97.7%)
教育	15,371	15,353	15,264	15,148	15,102	15,054	△ 317 (97.9%)
警察	3,746	3,743	3,791	3,813	3,849	3,878	132 (103.5%)
普通会計 計	23,523	23,424	23,367	23,258	23,262	23,236	△ 287 (98.8%)
公営企業等会計	835	831	829	533	529	448	△ 387 (53.7%)
総合計	24,358	24,255	24,196	23,791	23,791	23,684	△ 674 (97.2%)

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数。(教育部門には教育長を含まない。)

等級及び職制上の段階ごとの職員数(平成30年4月1日現在)

行政職給料表

等級	等級別標準職務表に規定する 標準となる職務	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主事又は技師の職務	388	8.3%	主事 技師 計	266 122 388	1,651	35.2%	係員級
2級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主事 又は技師の職務	574	12.2%	主事 技師 司書 指導主事 計	381 186 4 3 574			
3級	1 主任の職務 2 主査の職務 3 助教授の職務	880	18.7%	主任 指導主事 主査 指導主事 助教授 計	684 5 181 4 6 880	1,130	24.0%	係長級
4級	1 係長の職務 2 困難な業務を行う主査の職務 3 困難な業務を行う助教授の職務	939	20.0%	係長 主査 管理主事 指導主事 社会教育主事 助教授 計	368 450 6 61 23 31 939			
5級	1 副主幹の職務 2 本庁の課長補佐の職務 3 出先機関の所長補佐又は部長補佐の職務 4 副検査監の職務 5 教授の職務 6 教頭の職務 7 師範の職務	611	13.0%	副主幹 課長補佐 出先機関の所長補佐等 副検査監 教授 課長 計	578 3 22 2 4 2 611	1,448	30.8%	課長補佐級
6級	1 主幹の職務 2 本庁の課長の職務 3 出先機関の長、次長又は部長の職務 4 政策企画監の職務 5 政策調整監の職務 6 総務主幹の職務 7 検査監の職務 8 技幹の職務 9 主任教授の職務 10 監査官の職務 11 調査官の職務 12 管理官の職務 13 首席師範の職務 14 困難な業務を行う副主幹の職務 15 困難な業務を行う本庁の課長補佐の職務 16 困難な業務を行う出先機関の所長補佐又は部長補佐 の職務 17 困難な業務を行う副検査監の職務 18 困難な業務を行う教授の職務 19 困難な業務を行う教頭の職務 20 困難な業務を行う師範の職務	1,082	23.0%	副主幹 課長補佐 室長補佐 出先機関の所長補佐等 副検査監 教授 主幹 課長 室長 班長 出先機関の長等 政策調整監 総務主幹 検査監 主任教授 管理官 首席師範 計	160 300 9 338 8 22 99 2 17 17 76 1 9 6 5 12 1 1,082	397	8.4%	課長級
7級	1 困難な業務を行う主幹の職務 2 困難な業務を行う本庁の課長の職務 3 困難な業務を行う出先機関の長、次長又は部長の職務 4 困難な業務を行う政策企画監の職務 5 困難な業務を行う政策調整監の職務 6 困難な業務を行う総務主幹の職務 7 困難な業務を行う検査監の職務 8 困難な業務を行う技幹の職務 9 困難な業務を行う主任教授の職務 10 困難な業務を行う監査官の職務 11 困難な業務を行う調査官の職務 12 困難な業務を行う管理官の職務 13 困難な業務を行う首席師範の職務	152	3.2%	主幹 課長 室長 班長 出先機関の長等 政策企画監 検査監 監査官 調査官 管理官 計	7 62 7 1 69 1 1 1 1 2 152			

8級	1 参事の職務	53	1.1%	参事	28	76	1.6%	部長級
	2 本庁の部の次長の職務			次長	15			
	3 規模の大きい出先機関の長の職務			教育次長	2			
	4 危機管理監の職務			図書館長	1			
	5 保健医療監の職務			衛生福祉大学学校長	1			
	6 技監の職務			農業試験場長	1			
	7 参事官の職務			博物館副館長	1			
				総合教育センター所長	1			
				総合教育センター次長	1			
				危機管理監	1			
9級		23	0.5%	参事官	1	76	1.6%	部長級
				計	53			
	1 本庁の部長又は事務局長の職務			部長	8			
	2 会計管理者又は会計局長の職務			事務局長	5			
	3 理事の職務			会計局長	1			
	4 困難な業務を行う参事の職務			理事	6			
	5 困難な業務を行う本庁の部の次長の職務			参事	1			
	6 困難な業務を行う規模の大きい出先機関の長の職務			次長	1			
	7 困難な業務を行う危機管理監の職務			産業技術専門校長	1			
	8 困難な業務を行う保健医療監の職務			計	23			
	9 困難な業務を行う技監の職務							
	10 困難な業務を行う参事官の職務							

※ 職員数には再任用職員及び一般任期付職員を含む。

⑤ 昇給・昇格制度の改正

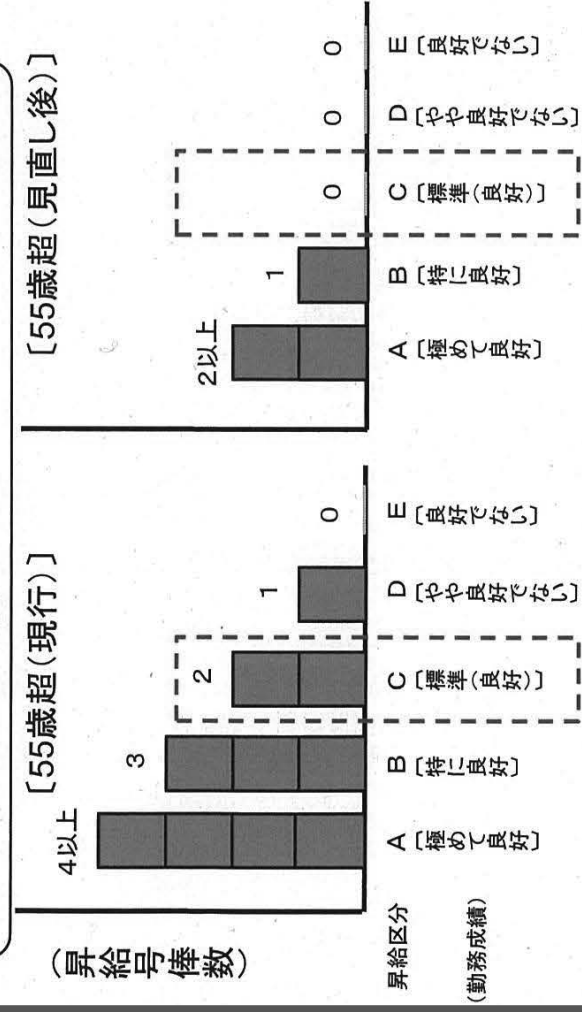
本年については、月例給及び特別給について改定はありません。他方、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳後半半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、次のとおり昇給・昇格制度の改正を行いました。

昇給制度の改正

55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しない。
また、勤務成績が特に良好、極めて良好の場合の昇給
号俸数を現行より抑制。

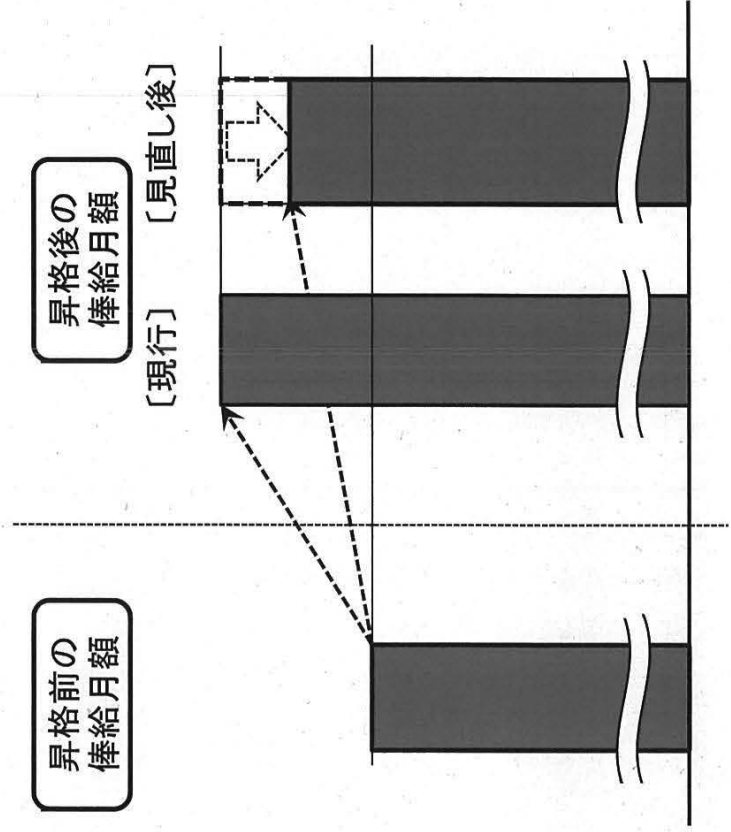
昇格制度の改正

50歳後半半層における給与水準の上昇を抑制する
ため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合
の俸給月額額の増加額を縮減。
(昇格後の号俸を現行より下位の号俸に決定)



(参考)昇給号俸数一覧 ※ 一般の職員の例

昇給区分	A	B	C (標準)	D	E
下記以外の職員	8以上	6	4	2	0
55歳超職員(現行)	4以上	3	2	1	0
55歳超職員(見直し後)	2以上	1	0	0	0



総行給第103号
平成17年8月29日

各都道府県知事
各指定都市市長

殿

総務事務次官

「地方公共団体における職員給与等の公表について」の全部改正について（通知）

我が国の行財政を取り巻く環境は依然として極めて厳しく、政府においては、国・地方を通じる行財政改革の推進に強力に取り組んでいるところです。地方公共団体においては、これまでも給与・定員管理の適正化をはじめ積極的に行政改革の推進に努めてこられたところですが、その進捗状況については国民の厳しい視線が向けられております。

職員給与等の公表については、これまで、「地方公共団体における職員給与等の公表について」（昭和56年10月13日付け自治給第45号自治事務次官通知。以下「昭和56年通知」という。）により、各地方公共団体の自主的な公表を推進してきましたが、平成16年の地方公務員法の改正により、平成17年4月からは、給与や定員を含めた人事行政運営等の状況の公表が、全地方公共団体の法律上の責務とされているところです。また、現在、総務省のホームページで全都道府県・市町村のラスパイレス指数の状況や定員管理調査の結果等を公表していますが、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）においては、地方公共団体の協力を得て、給与情報（給料・各種手当・級別職員数等）について、団体間の比較分析を可能とする公表システムを平成17年度中に構築することとされたところであります。

このように職員給与等の公表は、地方公務員の給与や定員管理の状況について透明性を高め、住民の一層の納得と支持が得られるようにするとともに、地方分権に対する国民の理解と共感を得る上でますます重要な意義を持つものとなってきております。

以上のような状況を踏まえ、職員給与等の公表の取組をより一層充実するため、この度昭和56年通知を全部改正することといたしましたので、下記に留意の上適切に対処されるようお願いいたします。

なお、貴管内の市区町村に対しても、本通知の趣旨を速やかに周知の上その徹底を図るようお願いいたします。

記

- 1 給与・定員管理等の状況（以下「給与情報等」という。）の公表は、都道府県においては別紙１、市区町村においては別紙３の様式（以下「公表様式」という。）により、それぞれ別紙２又は別紙４の記載要領に沿って行うこととし、当該団体のホームページ上での公表を行うこととすること。
- 2 １に基づく公表のほかに、できるだけ多くの住民に周知するため、公報や各般の施策を広報する広報誌、広報チラシ等を利用する方法も併せて行うことが望ましいものであること。その際、誌面等の都合上、１による公表と同じ内容のものを掲載できない場合には、概要版を掲載した上で、詳細な内容はホームページで閲覧できる旨記載しておくことが適当であること。
- 3 地方公共団体において、公表様式及び記載要領に沿った公表を行った上で、住民により分かりやすく情報を提供するという観点から、適宜記載事項、比較対象、表、グラフ等を追加するなどの工夫を積極的に行うことが望ましいものであること。
- 4 給与情報等について、住民等が団体間の比較分析を行うことができるようにするため、都道府県及び政令指定都市については、各団体が１によって公表したページと総務省のホームページとをリンクさせることとし、市区町村については、各団体が公表したページをリンクさせた各都道府県のホームページと総務省のホームページとをリンクさせることにより、総務省のホームページにおいて全団体の給与情報等の公表ページの閲覧を可能とすることとしたいので、よろしく取り扱われたいこと。
- 5 ４については、平成１７年度中に構築することを予定しており、公表様式中に記載が必要な類似団体のラスパイレス指数や平均給与月額等の情報及び具体的な作業スケジュール等の詳細な事項については、別途通知する予定であること。

事務連絡

平成30年3月28日

各都道府県人事担当課
各都道府県市区町村担当課
各指定都市人事担当課

} 御中

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室

「地方公共団体における職員給与等の公表について」の一部改正について
の運用について

今般、「地方公共団体における職員給与等の公表について」の一部改正について（平成30年3月20日付け総行給第17号公務員部長通知。以下「公務員部長通知」という。）が通知されたところですが、具体の運用に当たっては、下記の事項に留意の上、適切に対応されるようお願いします。

なお、平成18年3月から「地方公共団体給与情報等公表システム」（以下「公表システム」という。）を運用しているところですが、いまだに公表システムによる公表を実施していない団体や様式に沿った公表を行っていない団体が見受けられますので、給与情報等の透明性を高め、住民等が団体間の比較分析を十分に行えるよう、公務員部長通知で示した改正後の公表様式に沿った情報開示を徹底するようお願いします。

また、貴都道府県内市区町村に対しても、この旨周知されるようよろしくお願いします。

記

1 平成29年度の給与情報等の公表について

平成29年度の給与情報等については、本通知後、公表可能な事項から速やかにホームページ上で公表を行うこととし、遅くとも平成30年4月末までにすべての事項について公表を完了するようにしてください。

2 今回の主な変更点について

(1) 「3 (2) 昇給への人事評価の活用状況」

活用状況について、区分の設置状況から昇給への活用実績まで記載するように変更しました。

(2) 「4 (1) 勤勉手当への人事評価の活用状況」

活用状況について、区分の設置状況から勤勉手当への活用実績まで記載するように変更しました。

3 公表システムによる分かりやすい公表について

公表システムによる給与情報等の公表について、一層住民に分かりやすく給与情報等を提供するため、下記に記載した事項について適切に対処されるようご配意願います。

- (1) 住民が各団体ホームページのトップページから当該団体の給与情報等を容易に見ることができるように、トップページのレイアウトやリンク設定等を工夫してください。

<分かりやすい公表（例）>

トップページの分かりやすい場所に、「〇〇市の職員の給与・定員管理の状況」という文字やアイコンを添付し、その文字やアイコンと給与情報等が掲載されているページを直接リンクさせる。

- (2) 住民が各団体のホームページから類似団体等の他の地方公共団体の給与・定員管理の状況を容易に見ることができるように、給与情報等が掲載されているページ等に「公表システム」へのリンクを設定願います。

<総務省ホームページアドレス（地方公共団体給与情報等公表システム）>

http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/j-k_system/index.html

- (3) 「公表システム」から、各団体が公表している給与情報等を直接見ることができるようにするため、給与情報とは関係のない情報が掲載されているページにリンクを設定している場合は、給与情報等に迷わずにアクセスできるよう、給与情報等専用のページを設けるなどホームページの構成を見直してください。

また、リンク先を変更することにより、ホームページアドレスが変わった団体については、下記の対応を徹底願います。なお、市区町村担当課においては、貴都道府県内市区町村のリンクが変更となっていないか再度確認願います。

<ホームページアドレス変更の手続き>

①都道府県及び政令指定都市

現在、総務省のホームページ（公表システム）と直接リンクさせているホームページのアドレスが変更となる団体は、変更後のアドレスを総務省給与能率推進室に連絡する。

②市区町村

現在、都道府県のホームページと直接リンクさせているホームページのアドレスが変更となる団体は、変更後のアドレスを当該団体の所在する都道府県市区町村担当課に連絡する。

その際、当該市区町村担当課は、速やかに変更後のアドレスを総務省給与能率推進室に連絡する。

4 問合せ

問合せについては、別添の質問票にて照会願います。

〇〇都道府県の給与・定員管理等について

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

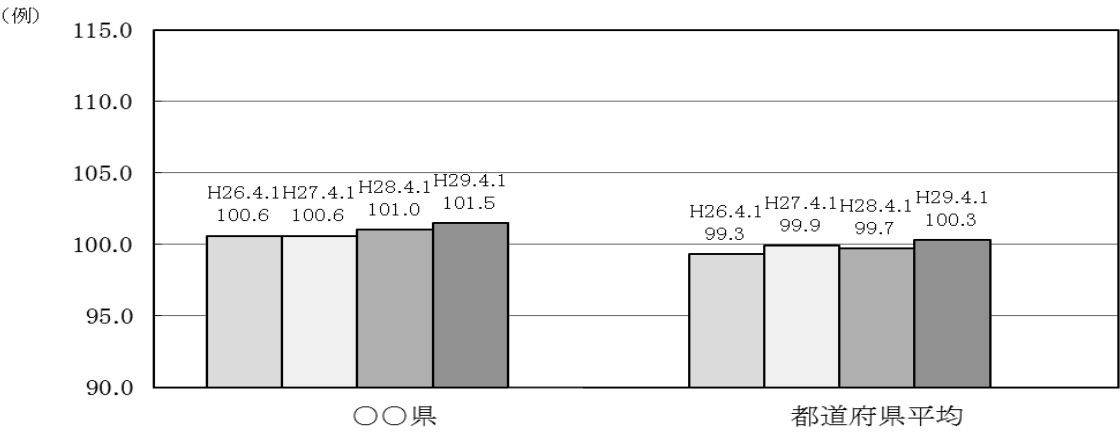
区 分	住民基本台帳人口 (〇年1月1日)	歳 出 額 A	実質収支	人 件 費 B	人件費率 B / A	(参考) 〇年度の人件費率
〇年度	人	千円	千円	千円	%	%

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区 分	職員数 A	給 与 費				(参考)一人当たり給与費 B / A	(参考)都道府県平均一人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
〇年度	人	千円	千円	千円	千円	千円	千円

- (注) 1 職員手当には退職手当を含まない。
2 職員数は、〇年4月1日現在の人数である。
3 給与費については、任期付短時間勤務職員（再任用職員（短時間勤務））の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいない。

(3) ラスパイレス指数の状況



- (注) ラスパイレス指数とは、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。

※ 〇年4月1日のラスパイレス指数が、①3年前に比べ1ポイント以上上昇している場合、②3年連続で上昇している場合、③100を超えている場合について、その理由及び改善の見込み

--

(4) 給与改定の状況

①月例給

区 分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A - B (%)	勧告 (改定率)		
○年度	円	円	円 (%)	%	%	%

(注) 「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパ
イレス比較した平均給与月額である。

②特別給（期末・勤勉手当）

区 分	人事委員会の勧告				年間支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合 A	公務員の 支給月数 B	較差 A - B	勧告 (改定月数)		
○年度	月	月	月	月	月	月

(注) 「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の
支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数である。

(5) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均2%の引下げ及び地域手
当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

①給料表の見直し

[実施 未実施]

実施内容（平均引下げ率、実施（実施予定）時期、経過措置の有無等具体的な内容（未実施
の場合には、その理由））

（給料表の改定実施時期）【記入例】平成27年4月1日

（内容）【記入例】一般行政職の給料表について、国の見直し内容を踏まえ、平均○%引下げ。若
年層については、……。高齢層については……。激変緩和のため、3年間（平成30年3月3
1日まで）の経過措置（現給保障）を実施。

他の給料表については、一般行政職給料表との均衡を踏まえて見直しを実施。

②地域手当の見直し

実施内容（国基準における場合の支給割合及び当該団体の支給割合）

（支給割合）【記入例】国基準●％に対し、△△県においても●％を支給。

（実施時期）【記入例】平成２７年４月１日より実施。段階的に支給割合を上げることとし、平成２７年４月１日時点は１％、給与改定後は平成２７年４月に遡及し２％、平成２８年４月１日から３％を支給。

（参考）

	平成 26 年度 の支給割合	平成 27 年度の支給割合		平成 28 年度 の支給割合	平成 29 年度 の支給割合
		4 月 1 日時点	遡及改定後		
国基準による 支給割合	0 %	1 %	2 %	3 %	3 %
△△県の支給 割合	0 %	1 %	2 %	3 %	3 %

③その他の見直し内容

【記入例】管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。（平成 27 年 4 月 1 日実施）

(6) 特記事項

2 職員の平均給与月額、初任給等の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（○年４月１日現在）

①一般行政職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
○○県	歳	円	円	円
国	歳	円	—	円
都道府県平均	歳	円	円	円

② 技能労務職

区 分	公 務 員					民 間			参 考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	A/B
〇〇県	歳	人	円	円	円	—	—	—	—
うち〇〇〇〇	歳	人	円	円	円	〇〇〇〇	歳	円	
うち〇〇〇〇	歳	人	円	円	円	〇〇〇〇	歳	円	
うち〇〇〇〇	歳	人	円	円	円	〇〇〇〇	歳	円	
国	歳	人	円	—	円	—	—	—	—
都道府県平均	歳	人	円	円	円	—	—	—	—

区 分	参 考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
〇〇県	—	—	—
うち〇〇〇〇	円	円	
うち〇〇〇〇	円	円	
うち〇〇〇〇	円	円	

※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用している(平成〇～〇年の3ヶ年平均)。

※技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではない。

※年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

③ 高等（特別支援・専修・各種）学校教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
〇〇県	歳	円	円
都道府県平均	歳	円	円

④ 小・中学校（幼稚園）教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
〇〇県	歳	円	円
都道府県平均	歳	円	円

⑤ 警察職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
〇〇県	歳	円	円	円
国	歳	円	—	円
都道府県平均	歳	円	円	円

⑥〇〇職

区 分	平 均 年 齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
〇〇県	歳	円	円	円
国	歳	円	—	円
都道府県平均	歳	円	円	円

(注) 1 「平均給料月額」とは、〇年４月１日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均である。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものである。

また、「平均給与月額（国比較ベース）」は、比較のため、国家公務員と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出している。

(2) 職員の初任給の状況（〇年４月１日現在）

区 分		〇 〇 県	国
一般行政職	大 学 卒	円	円
	高 校 卒	円	円
技能労務職	高 校 卒	円	—
	中 学 卒	円	—
高等学校教育職	大 学 卒	円	—
	高 校 卒	円	—
小・中学校教育職	大 学 卒	円	—
	高 校 卒	円	—
警 察 職	大 学 卒	円	円
	高 校 卒	円	円
〇 〇 職	大 学 卒	円	—
	高 校 卒	円	—

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（〇年４月１日現在）

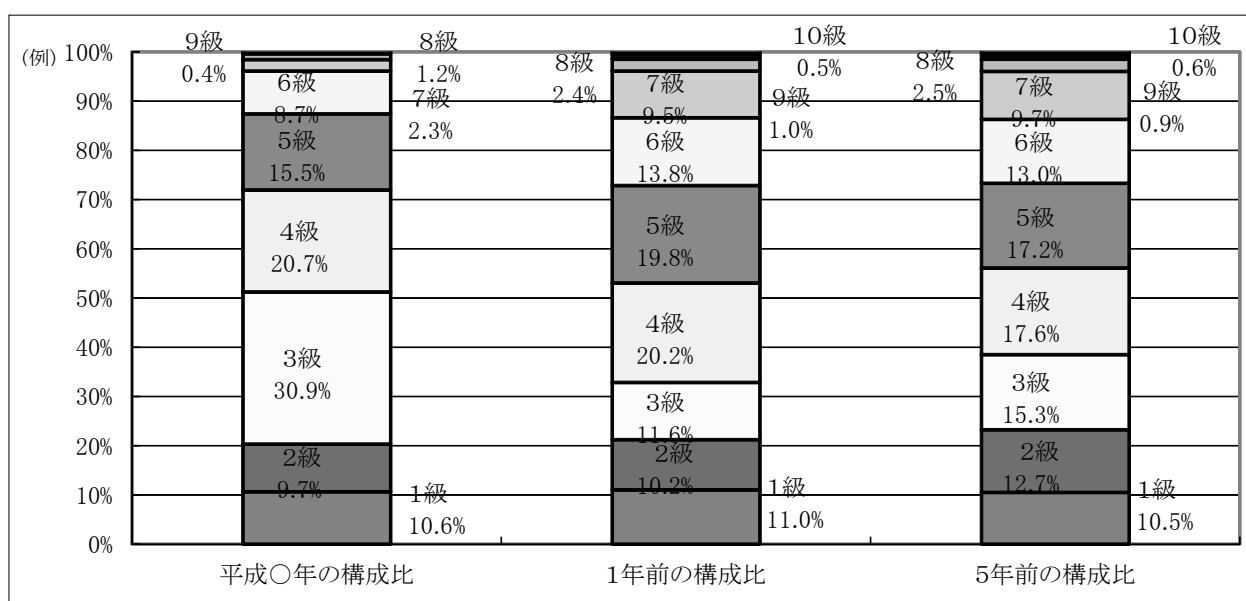
区 分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大 学 卒	円	円	円	円
	高 校 卒	円	円	円	円
技能労務職	高 校 卒	円	円	円	円
	中 学 卒	円	円	円	円
高等学校教育職	大 学 卒	円	円	円	円
	高 校 卒	円	円	円	円
小・中学校教育職	大 学 卒	円	円	円	円
	高 校 卒	円	円	円	円
警 察 職	大 学 卒	円	円	円	円
	高 校 卒	円	円	円	円
〇 〇 職	大 学 卒	円	円	円	円
	高 校 卒	円	円	円	円

3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（○年4月1日現在）

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の 給料月額	最高号給の 給料月額
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円
○ 級		人	%	円	円

- (注) 1 ○○都道府県の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。
2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。



(注) 平成○年に10級制から9級制に変更している。(旧給料表の4級及び5級をそれぞれ統合)

(2) 昇給への人事評価の活用状況（〇〇県）

平成 29 年 4 月 2 日から平成 30 年 4 月 1 日 までにおける運用		管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している					
活用している昇給区分		昇給可能な 区分	昇給実績が ある区分	昇給可能な 区分	昇給実績が ある区分
上位、標準、下位の区分					
上位、標準の区分					
標準、下位の区分					
標準の区分のみ（一律）					
ロ. 人事評価を活用していない					
活用予定時期					

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

〇 〇 県	国
1 人当たり平均支給額（〇年度） 千円	—
（〇年度支給割合） 期末手当 勤勉手当 月分 月分 ()月分 ()月分	（〇年度支給割合） 期末手当 勤勉手当 月分 月分 ()月分 ()月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置	（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置

（注）（ ）内は、再任用職員に係る支給割合である。

○ 勤勉手当への人事評価の活用状況（一般行政職）（○○県）

平成 29 年度中における運用		管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している					
活用している成績率		支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の成績率					
上位、標準の成績率					
標準、下位の成績率					
標準の成績率のみ（一律）					
ロ. 人事評価を活用していない					
活用予定時期					

(2) 退職手当（○年 4 月 1 日現在）

○ ○ 県			国		
（支給率）	自己都合	応募認定・定年	（支給率）	自己都合	応募認定・定年
勤続 20 年	月分	月分	勤続 20 年	月分	月分
勤続 25 年	月分	月分	勤続 25 年	月分	月分
勤続 35 年	月分	月分	勤続 35 年	月分	月分
最高限度額	月分	月分	最高限度額	月分	月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
（退職時特別昇給）					
1人当たり平均支給額	千円	千円			

（注） 退職手当の 1 人当たり平均支給額は、○年度に退職した職員に支給された平均額である。

(3) 地域手当（○年 4 月 1 日現在）

支 給 実 績（○年度決算）			千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（○年度決算）			円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
	%	人	%
	%	人	%
	%	人	%
	%	人	%
	%	人	%
平均支給率	%	—	%
地域手当補正後ラスパイレス指数 （ラスパイレス指数）			○○. ○ (●●. ●)

（注） 1 「国の制度（支給率）」の欄の平均支給率は、支給対象職員に対し国の率で支給したと仮

定した場合の加重平均の支給率である。

- 2 地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数。
 （補正前のラスパイレス指数×（１＋当該団体の地域手当支給率）／（１＋国の指定基準に基づく地域手当支給率）により算出。）

(4) 特殊勤務手当（○年４月１日現在）

支給実績（○年度決算）			千円	
支給職員１人当たり平均支給年額（○年度決算）			円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（○年度）			％	
手当の種類（手当数）				
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給実績 （○年度決算）	左記職員に対する支給 単価
〇〇手当			千円	日額〇〇円
〇〇手当			千円	１件当たり〇〇円

(5) 時間外勤務手当

支給実績（○年度決算）	千円
職員１人当たり平均支給年額（○年度決算）	千円
支給実績（○年度決算）	千円
職員１人当たり平均支給年額（○年度決算）	千円

（注） 職員１人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績（○年度決算）」と同じ年度の４月１日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(6) その他の手当（○年４月１日現在）

手 当 名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 （○年度決算）	支給職員１人当たり 平均支給年額 （○年度決算）
扶養手当				千円	円
住居手当				千円	円
通勤手当				千円	円
管理職手当				千円	円
休日勤務手当				千円	円
産業教育手当				千円	円

5 特別職の報酬等の状況（○年４月１日現在）

区 分			給 料 月 額 等		
給 料	知 事		円 (		円)
	副 知 事		円 (		円)
報 酬	議 長		円 (		円)
	副 議 長		円 (		円)
	議 員		円 (		円)
期 末 手 当	知 事		(○年度支給割合) 月分		
	副 知 事		(○年度支給割合) 月分		
退 職 手 当	知 事		(算定方式)	(１期の手当額)	(支給時期)
	副 知 事				
	備 考				

- (注) 1 給料及び報酬の()内は、減額措置を行う前の金額である。
 2 退職手当の「１期の手当額」は、４月１日現在の給料月額及び支給率に基づき、１期（４年＝４８月）勤めた場合における退職手当の見込額である。

6 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

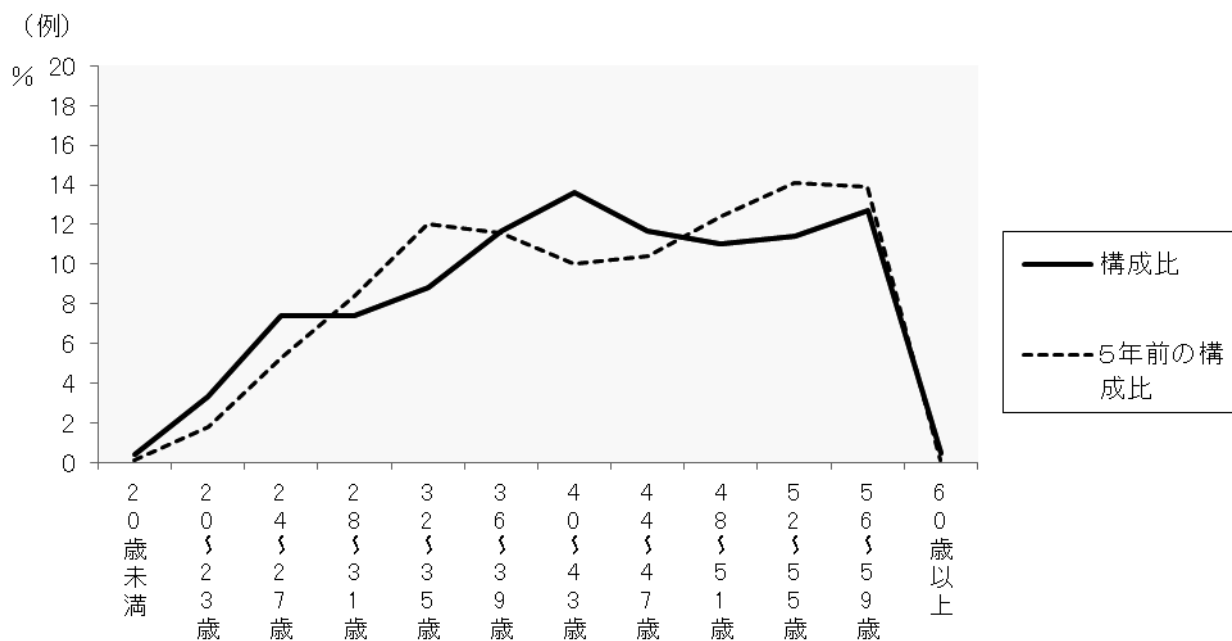
(各年4月1日現在)

区 分 部 門			職 員 数		対 前 年 増 減 数	主 な 増 減 理 由
			平成○年	平成○年		
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門					
		計				(参考：人口10万人当たり職員数 人)
	教 育 部 門					
	警 察 部 門					
	〇〇 部 門					
	小 計					(参考：人口10万人当たり職員数 人)
公 営 企 業 等 部 門						
	小 計					
合 計						(参考：人口10万人当たり職員数 人)

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数である。

2 []内は、条例定数の合計である。

(2) 年齢別職員構成の状況 (○年4月1日現在)



区 分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 職員数の推移

(単位：人・%)

部門別 \ 年 度	〇〇年	〇〇年	〇〇年	〇〇年	〇〇年	〇〇年	過去5年間の増減数(率)
一般行政							(%)
教育							(%)
警察							(%)
消防							(%)
普通会計計							(%)
公営企業等会計計							(%)
総合計							(%)

(注) 1 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数。

2 合併した団体にあつては、合併前の年については合併前の旧団体の合計職員数。

7 公営企業職員の状況

(1) 〇〇事業

① 職員給与費の状況

ア 決算

区 分	総費用	純損益又は 実質収支	職員給与費	総費用に占める職員 給与費比率	(参考) 〇年度の総費用に占める職員 給与費比率
	A		B	B / A	
〇年度	千円	千円	千円	%	%

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費〇千円を含まない。

区 分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 一人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
〇年度	人	千円	千円	千円	千円	千円	千円

(注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。

2 職員数は、〇年3月31日現在の人数である。

イ 特記事項

② 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（○年４月１日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
○ ○ 県	歳	円	円
団 体 平 均	歳	円	円
事 業 者	歳		円

（注） 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

③ 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

○ ○ 県	○○（一般行政職・団体平均等）
1人当たり平均支給額（○年度） 千円	1人当たり平均支給額（○年度） 千円
（○年度支給割合） 期末手当 月分 勤勉手当 月分 （ ）月分（ ）月分	（○年度支給割合） 期末手当 月分 勤勉手当 月分 （ ）月分（ ）月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置	（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置

（注）（ ）内は、再任用職員に係る支給割合である。

イ 退職手当（○年４月１日）

○ ○ 県	○○（一般行政職・団体平均等）
（支給率） 自己都合 応募認定・定年	（支給率） 自己都合 応募認定・定年
勤続20年 月分 月分	勤続20年 月分 月分
勤続25年 月分 月分	勤続25年 月分 月分
勤続35年 月分 月分	勤続35年 月分 月分
最高限度額 月分 月分	最高限度額 月分 月分
その他の加算措置 （退職時特別昇給 ）	その他の加算措置 （退職時特別昇給 ）
1人当たり平均支給額 千円 千円	1人当たり平均支給額 千円 千円

（注） 退職手当の1人当たり平均支給額は、○年度に退職した職員に支給された平均額である。

ウ 地域手当（○年４月１日現在）

支給実績（○年度決算）	千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（○年度決算）	円		
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	一般行政職の制度（支給率）
	%	人	%
	%	人	%
	%	人	%

エ 特殊勤務手当（○年４月１日現在）

支給実績（○年度決算）			千円	
支給職員１人当たり平均支給年額（○年度決算）			円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（○年度）			％	
手当の種類（手当数）				
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給実績 （○年度決算）	左記職員に対する支給 単価
○○手当			千円	日額○○円
○○手当			千円	１件当たり○○円

オ 時間外勤務手当

支給実績（○年度決算）	千円
職員１人当たり平均支給年額（○年度決算）	千円
支給実績（○年度決算）	千円
職員１人当たり平均支給年額（○年度決算）	千円

（注）１ 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含む。

２ 職員１人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績（○年度決算）」と同じ年度の４月１日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

カ その他の手当（○年４月１日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績 （○年度決算）	支給職員１人当たり平均支給年額 （○年度決算）
扶養手当				千円	円
住居手当				千円	円
通勤手当				千円	円
管理職手当				千円	円
休日出勤手当				千円	円

(2) △△事業

――

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、給与制度の総合的な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14年連続で100を下回っているものの、平成16年の97.9であったものが、その後漸増傾向となり、平成29年には99.2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とから、現状打開のための方策を早急に講じなければならない状況である。

このことを踏まえ、ラスパイレス指数の高止まりの一要因と考えられる「わたり」及び「昇格制度・運用」などについて調査・研究することを目的に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) 「わたり」の定義・基準の整理及び課題
- (2) 「昇格メリット」「昇格ペース」「昇給運用」に係る国との比較方法

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。
- (3) 必要経費 約2,000千円

地方公務員の給与決定に関する調査研究会 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 聡一 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30年7月13日（金）

研究会の進め方、昇格制度・運用及び「わたり」について説明、
意見交換等

第2回 平成30年11月2日（金）

「わたり」について市町村担当課へのヒアリング及び意見交換
等

第3回 平成30年12月21日（金）

「わたり」及び昇格メリット・昇格ペースについて説明、意見
交換等

第4回 平成31年2月22日（金）

「報告書（案）」について意見交換、まとめ