

平成26年8月20日

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」における  
「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」の  
取りまとめ

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（座長：  
辻琢也 一橋大学大学院法学研究科教授）は、この度、検討会における  
これまでの議論の中間整理を行い、「地方公務員の給与制度の総合的見  
直しに関する基本的方向性」として取りまとめましたのでお知らせし  
ます。

（連絡先）

自治行政局公務員部給与能率推進室  
担当：土屋補佐、石川係長、松浦主査  
電話：03-5253-5549  
FAX：03-5253-5553

## 地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性

平成26年8月

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会

### 1. はじめに

平成25年11月の閣議決定において、国家公務員給与に関し、地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映などに取り組むこととされ、地方公務員給与についても、国家公務員給与のあり方の動向に鑑み、地方の意見を聞きつつ検討するとされている。これを踏まえ、本検討会では、地方公務員給与の現状分析や関係者からの意見聴取を行いつつ、地方公務員給与の対応について検討を進めてきている。

今般、平成26年人事院勧告において国家公務員の給与制度の総合的見直しの内容が明らかになったことを踏まえ（資料1）、本検討会として現時点における議論を中間的に取りまとめ、基本的方向性として整理することとした。

### 2. 地方公務員給与の現状

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ところである。

給与の状況をみると、平均給料月額や給料と地域手当額、ラスパイレス指数などは総体的に抑制基調で推移している。また、各人事委員会の勧告においてもより地域差が生じる傾向が出ており、民間給与の地域差と比較した地方公務員給与の地域差も、画一的傾向からより地域差を反映させる方向へ変化しつつあることが見受けられる。高齢層職員の給与水準に関しても、平成16年以前は、国家公務員以上に年功的な傾向も見受けられたが、現在では、国家公務員の給与カーブに近づきつつある状況である（資料2、3、4）。

このように、地方公務員給与については、総体としては平成18年以降の給与構造の見直しが、一定の成果を上げてきているものと考えられる。

その一方で、給与の制度や運用面においては、①給与構造の見直しを行ったとする団体にあっても、給料表の高位号給の継ぎ足しや枠外昇給の未廃止

により年功的な給与制度の見直しが不十分である、地域手当の超過支給や一律支給を行っている、勤務実績の給与への反映が十分でないなど、見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体、②人事委員会機能の発揮が不十分な団体や地方公務員法における均衡の原則の理解が十分でないと思われる団体、③当該団体独自の給与削減措置を実施しているため、当面の給与水準が低くなっている団体（このような措置は本来臨時異例のものであり、削減措置終了後の給与制度や給与水準が適正なものである必要がある）が見受けられる。

また、一部の地方公共団体においては、不適正な昇給・昇格制度（いわゆる「わたり」）の存在や給料表構造や運用の問題、諸手当の見直しが不徹底など、給与適正化の面から課題がある団体も見受けられる。

以上を踏まえると、今後の地方公務員給与における対応については、国による給与制度の総合的見直しの動向とともに、各団体における給与制度・運用に係る状況を踏まえた対応を検討することが重要であると考えられる。

### 3. 地方公務員の給与決定原則（職務給の原則、均衡の原則）

地方公務員給与における主要な給与決定原則として、職務給の原則及び均衡の原則がある。これに関しては、「地方公務員の給与制度のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）において、地方公務員給与の運用実態や環境の変化などを踏まえた上で、給与決定の考え方の再検討が行われた。

そこでは、職務給の原則を徹底していくことの必要性が確認されるとともに、均衡の原則について、従来の国公準拠の考え方を刷新することが示されている。すなわち、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であること、ただ、この場合に、仮に民間給与が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ことなどが示されている（資料5）。

地方公務員給与については、この考え方に沿って平成18年以降の給与構造の見直しの取組が進められてきたところであり、今回の給与制度の総合的見直しにおいても、引き続きこの原則に基づいて具体の検討がなされるべきである。

給与決定原則の適用に関しては、本検討会において以下の指摘があった。

まず、地方公務員の給与水準を検討する際には、地域手当のみならず、本来の給料水準と地域手当とを併せた給与水準に着目する必要があるという点である。ともすれば地域手当の支給割合が注目されがちであるが、給料表の水準やそれに影響を与える給料表の構造や運用の実態は、十分検証されるべきであろう。特に、当該団体の組織規模に見合った適正な級数や、適切な号給数となっているか否かは、当該団体の給与水準に大きく影響していると考えられる。

また、給与水準の検討に際し、異なる集団での給与比較を行う場合には、職種、役職段階、学歴、年齢等の一般的と考えられる給与決定要素の条件を合わせて比較すべきとする考え方（「同種・同等比較の原則」）に留意する必要があるとの指摘があった。この原則は、人事院の「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書」（平成18年7月）においても言及されているところである。

さらに、地域手当と給与決定原則との関係に関して、地域手当は均衡の原則に由来する地域民間給与の反映という要素を制度化したものである一方、これが無限定に拡大することとなれば、給与全体の中で、給与決定原則の一つの柱である職務給の原則を実現する給料の割合が相対的に小さくなるなどの懸念があるとの指摘があった。よって、地域手当に関しては、職務給の原則と均衡の原則の双方に留意されたものとされることが求められると考えられる。なお、平成26年人事院勧告においても、「国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界があると考え」とされている。

#### 4. 国家公務員における給与制度の総合的見直し

国家公務員給与においては、平成18年以降給与構造改革を実施し、これにより地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進されたとしている。

他方で、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかと等しい指摘が依然として見られること、国家公務員において職員構成の高年齢化が顕著となってきているとともに、50歳台後半層の官民の給与差が生じ

ていること、職務や勤務実績に応じた給与とすること等の課題に対応するため、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行うとしている（資料1）。

具体的には、官民給与の実情を踏まえ、全国共通の俸給表について、その水準を平均2%引き下げるとともに、俸給表水準の引下げに合わせ、地域手当について、支給割合を最大20%とし、級地区分を増設して7区分とするなどの見直しを行うとしている。また、50歳台後半層の官民の給与差を考慮し、3級以上の級の高位号俸の俸給月額を最大4%程度引き下げ、さらに職務や勤務実績に応じた給与とする観点から、広域異動手当や本府省業務調整手当、単身赴任手当等の見直しを行うとともに、平成26年の給与改定における特別給の支給月数の引上げ分を勤勉手当へ配分するとしている。

これらの俸給表や地域手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施するとともに、激変緩和のため3年間の経過措置（現給保障措置）が設けられることとされている。

## 5. 地方公務員給与における対応の方向性

### (1) 基本的な考え方

地方公共団体においては、2. でみたとおり、平成18年以降、国家公務員の給与構造改革を踏まえた地方公務員の給与構造見直しに取り組み、一定の成果を上げてきている。他方で、4. でみたとおり、国家公務員給与においては、民間賃金の低い地域を中心に地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてみられることや、50歳台後半層の国家公務員給与が民間給与をなお上回っていることなどを受け、地域間・世代間の給与配分のあり方を課題と捉えて給与制度の総合的見直しを行う方針を示している。

国の取組を踏まえて給与構造の見直しを行ってきた地方公務員給与の現状を踏まえれば、国家公務員給与が捉えている課題は、多くの地方公共団体においても共通の課題であると考えられる。

ただし、地方公共団体の中には、人事委員会機能の発揮により地域民間給与を反映させて、既に国家公務員を相当下回る給与水準を実現させている団体もある。他方で、前述のとおり、先の給与構造見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体や人事委員会機能の発揮が不十分な団体、現在の給与水準の抑制が独自の給与削減措置により行われており、本来の給与制度や運用において地域民間給与を反映させた適正な給与水準が実現されることが必要な団体もある。

もとより地方公務員の給与は、各地方公共団体が、地方公務員法等に定める給与決定原則にのっとり、条例で定めるものである。

各地方公共団体は、上記のようなそれぞれの団体の給与の実態を踏まえつつ、職務給の原則や均衡の原則に基づき、自らその給与制度・運用・水準が適正なものとなるよう、今回の給与制度の総合的見直しに係る課題に主体的に取り組んでいく必要がある。その際、公務としての類似性を有し、専門的見地から検討された今回の国家公務員給与の見直しの内容や考え方については十分考慮すべきものと考えられる。また、職務給の原則、均衡の原則という地方公務員の給与決定原則の観点からも、国家公務員給与の見直しの内容を十分に踏まえるべきものと考えられる。

なお、給与適正化の面から課題のある団体については、速やかにその是正に取り組んでいく必要がある。

## (2) 給料表

国家公務員給与においては、官民給与の実情をより適切に反映するため、俸給表の水準を平均2%引き下げるとともに、世代間の給与配分を更に適正化する必要があるため、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げることとする勧告がなされている。

地方公務員給与においては、総体としては平成18年以降の給与構造の見直しにより一定の成果を上げており、一部には人事委員会機能の発揮による地域民間給与の更なる反映を行っている団体もある。しかし、例えば都道府県で見ても、地域間の民間給与の差の反映はまだ道半ばとも言える(資料3)。また、市町村も含め、制度的には概ね前回の給与構造見直しに沿った取組が行われているものの、地域に密着した地方公務員については、地場賃金をより公務員給与へ反映することへの国民・住民の関心は国家公務員と同様あるいはそれ以上に高いものがあると考えられる。さらに、2.にあるように、平成18年以降の給与構造見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体もあるところである。

高齢層職員の給与については、従前に比べ、国家公務員の給与カーブに近づきつつあるが、このことは同時に高齢層職員の給与について国家公務員給与と同様の課題があると考えられる(資料4)。

したがって、各地方公共団体において、改めてその給料表のあり方を検証しつつ、地域民間給与の更なる反映や高齢層職員の給与抑制に向け、今回の国の俸給表の見直し内容を十分に踏まえた取組を検討していく必要があると考えられる。

これに関連し、地方公共団体からは、高齢層職員に関する民間との人事制度の違いを考慮する必要性、人材確保が困難となる懸念、職員のモチベーションの低下に対する懸念などを指摘する意見がある。

これらの点に関し、まず民間との人事制度の違いについては、民間においては、役職定年制が導入されている企業もあるなど、全体で見れば50歳台後半層の給与水準は抑制されている一方で、公務では50歳台後半層において上位のポストに昇進する人事慣行があるという人事制度の違いも踏まえた上で、今回の国家公務員の給与制度の総合的見直しにおいては、50歳台後半層の見直しにあたり、民間給与を上回っている状況にはない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も留意した俸給表の見直しの内容が示されている。また、人材確保の観点については、国においても、人材確保への影響等を考慮して、1級の全号俸及び2級の初任給に係る号俸は引下げを行わないこととされている。以上を踏まえると、国の俸給表の見直し内容は、地方が懸念する点に対しても一定の対応が図られているものと考えられる。

職員のモチベーション低下の懸念については、そもそも地方公共団体における勤務成績の処遇への反映が未だ十分とは言えない状況にあることから、本年5月の地方公務員法の改正により人事評価制度が導入されることを踏まえ、まずは勤務成績を給与等へ適切に反映することでモチベーションや公務能率の維持向上を図っていくことが求められる（資料6）。

また、一般行政職以外の給料表についても、国家公務員の給与と同様に、職種間の均衡の観点から、原則として一般行政職における対応を基本として対応していくことが適当と考えられる。

なお、不適正な昇給・昇格制度、給料表の構造や運用などに問題のある一部の団体については、これらの速やかな是正と併せた取組が求められるところである。

### (3) 地域手当

国家公務員給与においては、俸給表の水準の引下げと併せて、地域手当の支給地域・支給割合等の見直しが勧告されている。

地方公務員給与においても、平成18年の給与構造見直しにおいて給料表の見直しとともに、民間の賃金水準を基礎とし物価等を考慮して定めた地域に在勤する職員等に支給される地域手当が導入されてきた。地域民間給与の更なる反映という観点から見ると、(2)の給料表の見直しと併せて地域手当について所要の対応をとることが、給与水準について地域民間給与をより重視して適用することとして整理された均衡の原則の考え方に適

合することとなる。

現在、地方公務員給与においては、原則として国の支給基準にのっとりた支給地域・支給割合とするように総務省から助言されている。これに対し、一部の地方公共団体からは、人事院が示している地域手当の基準が、地域の実感にそぐわないとの意見や、人事異動や人材確保の観点から懸念を示す意見もある。

地域手当は当該地域の民間賃金の水準を基礎とするものである以上、その指定は、専門的な第三者機関である人事院において、客観的な統計データに基づいて行われており、これ以外の要素を考慮して客観的な支給地域や支給割合を示すことは技術的に困難な面がある。地域民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨を踏まえると、地方公務員給与においても、人事院が作成した基準にのっとりた支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられ、その上で、以下の点について考慮することが適当と考えられる。

①広域自治体である都道府県においては、管内を広く異動する職員がおり、域内の円滑な人事異動に対して配慮する必要がある。現在も、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の調整を行っている団体があるが、人事委員会勧告に基づき、一律支給ではなく地域手当の趣旨を没却しない範囲で支給割合の差の幅の調整を行うことには、一定の合理性があるものと考えられる。

②市町村に関しては、住民への説明責任の観点から、原則として国の基準にのっとりた支給地域・支給割合が定められるべきである。そのため、具体の統計データを確認しつつ、国の官署のない市町村も含めた地域手当の支給地域・支給割合について、国が市町村に対し所要の情報提供を行う必要がある。なお、今回の国の地域手当の見直しにおいては、支給地域である中核的な都市と地域の一体性が認められる市町村に関する補正（パーセントリップ補正）について、3%と6%の2段階の級地に格付けができるようになっている。

また、仮に国の支給基準にのっとりた支給した場合に、給料と地域手当の水準が現行水準を上回る団体において、地域住民の理解と納得が得られるものとするために必要な抑制を行うなどの対応についてはやむを得ないものと考えられる。

#### (4) 職務や勤務実績に応じた給与

国家公務員給与においては、能力・実績主義の人事管理を実現するため、直近の業績評価の結果を活用し、成績率・成績区分に応じた勤勉手当を支



給しているが、今回の人事院勧告による平成26年の給与改定の中で、勤務実績に応じた給与を推進するため、特別給の支給月数の引上げ分を勤勉手当に配分することが勧告されている。また、今回の給与制度の総合的見直しにおいて、人事評価に基づく昇給制度について、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行うこととされている。

地方公務員給与においては、平成18年給与構造見直しにより、勤務実績の処遇への反映の観点から、すべての団体において給料表の号給の分割を行う等、制度的には国と同様の見直しを行っている。しかしながら、前述したとおり、人事評価制度が普及途上ということもあり、勤務実績の給与（昇給、勤勉手当）への反映については未だ十分とは言えない状況である。したがって、本年5月の地方公務員法の改正を機に、地方公務員における勤務実績の給与等への反映を速やかに進めていく必要がある（資料6）。

なお、国としても人事評価制度の円滑な導入や運用に向けて必要な助言や情報提供等を積極的に行うことが期待されており、総務省における「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」においてそのための準備が進められているところである。

また、国の技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視することとされており、地方公共団体の技能労務職員の給与についても、引き続き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・運用としていくことが重要である。

## 6. 見直しの進め方等

5. で述べた対応の方向性に基づき、各団体において具体的な取組を検討するに当たっては、以下のような点に留意することが必要と考えられる。

### (1) 人事委員会勧告との関係

人事委員会を設置している団体にあっては、職務給の原則や均衡の原則を踏まえつつ、人事委員会機能を適切に発揮することにより、見直しに取り組むことが求められる。

すなわち、公民比較方法の検証、公民較差のより一層精確な算定、勧告内容等に対する説明責任の強化等に努めつつ、当該団体の給与制度・運用・水準の状況や、国の制度見直しの内容を踏まえた上で、必要な対応について検討を行い、適切な勧告を行うことが求められる。

これに関し、既に人事委員会が地域民間給与に準拠した勧告を行っているので給料表等の見直しの理由が見いだせない等の声を聞くことがある。

しかしながら、国家公務員法の均衡の原則が基本的に民間給与を考慮事項とし、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、地方公務員法の均衡の原則においては、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とから、国家公務員給与の見直しがあれば、それを踏まえた当該団体の給与の検討が求められるところである。また、地方公務員給与においては、前述のとおり、平成18年以降の給与構造見直しが一定の成果を上げている一方、地域間の民間給与の差の反映はまだ道半ばとも言え、この点を十分考慮したうえで、各人事委員会において適切な勧告を行うことが重要である。さらに、均衡の原則の適用においては、3. でみたとおり、給与水準については地域民間給与をより重視しつつ、民間給与が高い地域であっても当該地域の国家公務員の給与水準を目安とすることとして整理されていることを十分踏まえておく必要がある（資料5）。

なお、本検討会としては、人事委員会の機能発揮のあり方について、引き続き必要な検討を行っていく予定である。

人事委員会を設置していない市町村にあつては、平成18年の給与構造見直しにおいて、国の見直し内容を踏まえた取組を行い、一定の成果を上げていると考えられる一方で、給与構造見直しの趣旨が必ずしも十分に徹底されていない団体、組織規模に見合った適正な級数や適切な号給数の給料表の使用や運用がなされていないと思われる団体、独自の給与削減措置により給与水準が抑制されている団体もある。したがって、当該団体の給与実態を検証の上、今回の国の給与制度の総合的見直しの内容や国の対応方針等を踏まえ、自ら給与制度の見直しに取り組んでいく必要がある。

## (2) スケジュール

国家公務員給与においては、給与制度の総合的見直しに関する俸給表や地域手当の見直しについて平成27年度から段階的に実施するとともに、激変緩和の観点から、平成30年3月31日までの3年間、経過措置として、いわゆる現給保障を行うよう勧告されている。

今回の見直しが国・地方を通じて公務員の抱える課題への対応であることを勘案すると、地方公務員給与においても、国家公務員給与の見直し方針が決定されれば、その実施時期を念頭に対応を行うことが求められる。

その際、国家公務員の給与制度の見直しの具体的内容や考え方は、地方公共団体における見直しにとっても重要な情報であり、各地方公共団体が、

見直しの検討や実施に向けた手続をとるのに一定の時間を要することを考えると、国においては、早期の情報提供及び助言等を積極的に行い、地方公共団体における迅速かつ円滑な見直しを支援していくことが求められる。

### (3) 給与情報の公表

地方公務員の給与は、制度にのっとった適正な運用とともに、住民の理解と納得の得られるようにすることが重要である。今回の給与制度の総合的見直しにあっても、各団体の取組内容や考え方、状況について、給与情報の公表等を通じて住民・国民による民主的チェックが行われ、適正な給与制度・運用・水準となることが求められる。

そのため、各団体における取組状況について、地方公共団体相互に比較可能な形で公表される必要がある。地方公共団体給与情報等公表システムなども含め、本検討会としても、より分かりやすい給与情報や制度見直し状況等の公表のあり方について、今後更に必要な検討を行っていくこととする。

# 參考資料

## ○ 本年の給与勧告のポイント

## 月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

## 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

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
  - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
  - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- \* 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

## I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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

## II 民間給与との較差等に基づく給与改定

## 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率88.1%)

\* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 988円 はね返し分(注) 102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 4.12月(公務の支給月数 3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定  
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

## ② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

## (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

## (3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

#### (4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

#### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

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
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

#### [実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日  
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

### III 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

#### 1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

##### [俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

##### [地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し  
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%  
\* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）  
\* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

## 2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

## 3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

## IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

### ○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給 [実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

## 2-1-1 給与制度の総合的見直しの概要

平成26年8月7日  
 (職員の給与等に関する報告(人事院))  
 給与報告の仕組みと本年の報告の  
 ポイント(抜粋)

### 基本的考え方

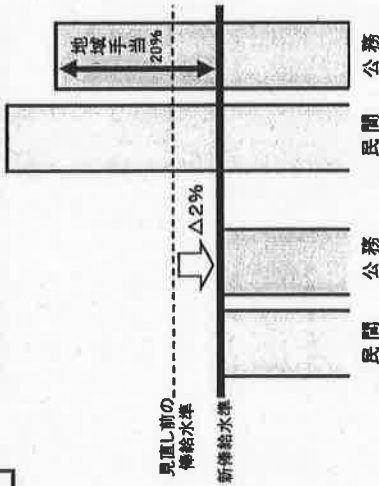
次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

### 措置すべき事項

#### I 地域間の給与配分の見直し

(民間賃金の低い地域の場合) (東京都特別区の場合)

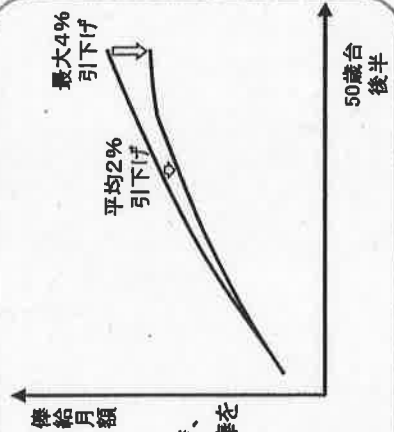


- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%～最高20%)

#### II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ

55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止



#### III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当  
60km以上300km未満は5% (現行3%)、300km以上は10% (現行6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当  
基礎額(現行23,000円)を30,000円に引上げ  
加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当  
係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当  
災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

#### IV 実施スケジュール

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用
- ② 新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
  - ・ 新俸給表の俸給月額が切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
  - ・ 初年度(平成27年度)の制度改正原質を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制
- ③ 地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成



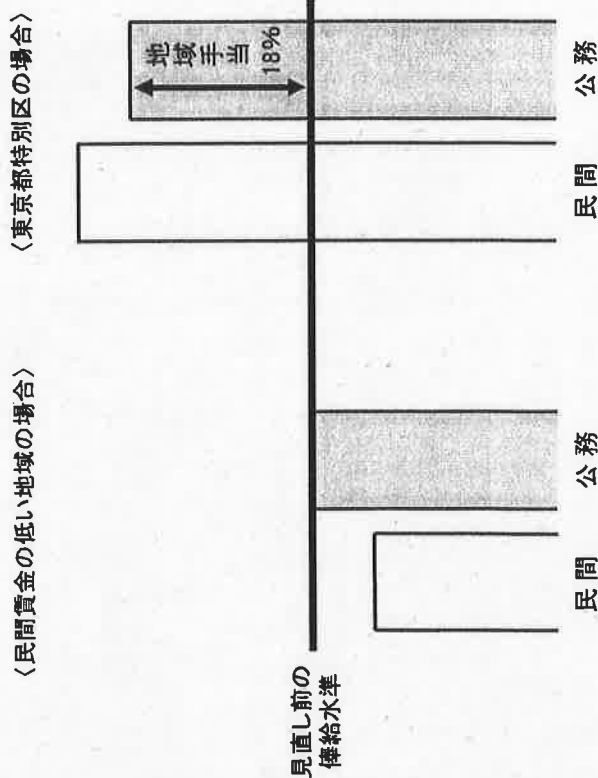
## 2-2 地域間の給与配分の見直し

地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

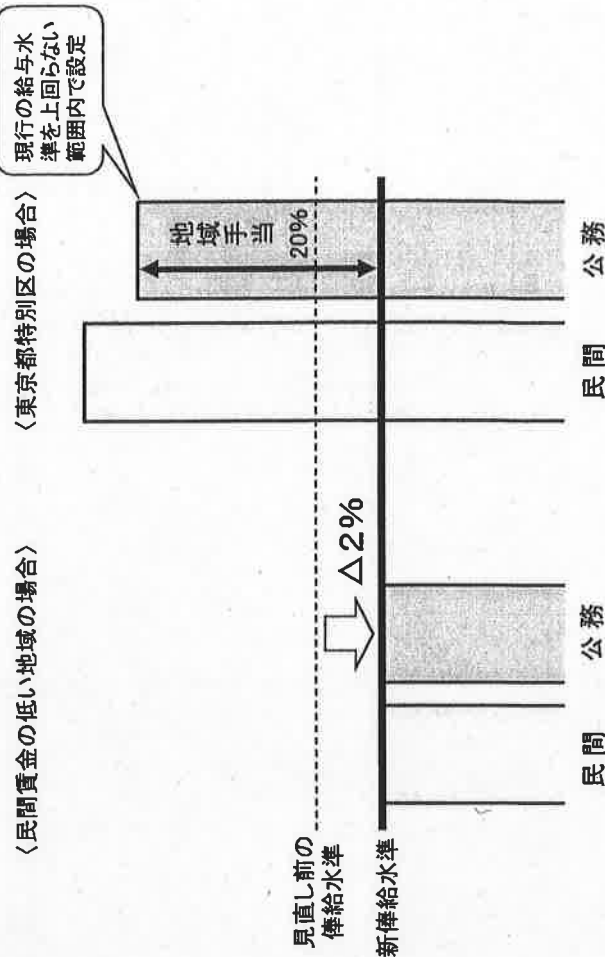
- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合の見直しを行います。(3%~最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスの提供が求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえ、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界

### 現 行



### 見直し後



2-1-3 地域手当の支給地域一覧

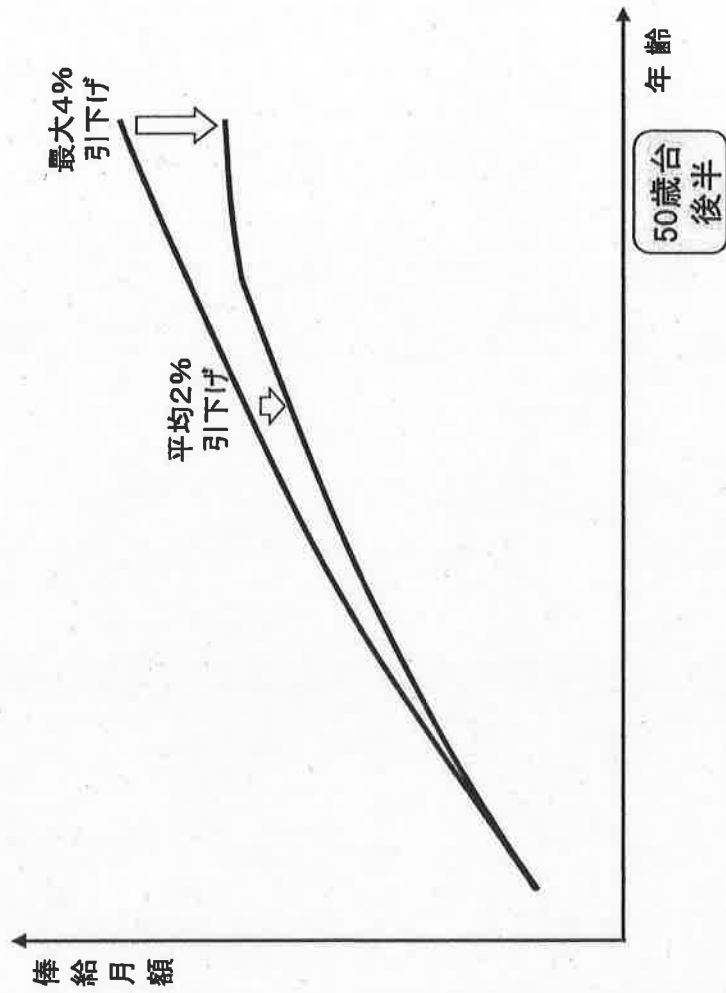
見直し後 現行	20%	16%	15%	12%	10%	6%	3%
18%	特別区						
15%		町田市、 大阪市					
12%		横浜市、 川崎市、 豊田市	さいたま市、 八王子市、 名古屋、 高槻市、西宮市	船橋市、 吹田市			
10%			千葉市	相模原市、 藤沢市、 豊中市、 神戸市	水戸市、市川市、 松戸市、横須賀市、 大津市、京都市、 堺市、枚方市、 東大阪市、尼崎市、 奈良市、広島市、 福岡市		
6%					四日市市	仙台市、宇都宮市、 川崎市、川口市、 所沢市、越谷市、 柏市、甲府市、 静岡市、津市	
3%						高崎市、岐阜市、 岡崎市、春日井市、 和歌山市、高松市	札幌市、前橋市、 富山市、金沢市、 福井市、長野市、 浜松市、豊橋市、 一宮市、姫路市、 岡山市、北九州市、 長崎市
非支給地							新潟市、徳島市

(都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市)

## 2-④ 世代間の給与配分の見直し

- 公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があることから、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあります。
- このような状況を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げます。
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号俸等については引下げを行いません。

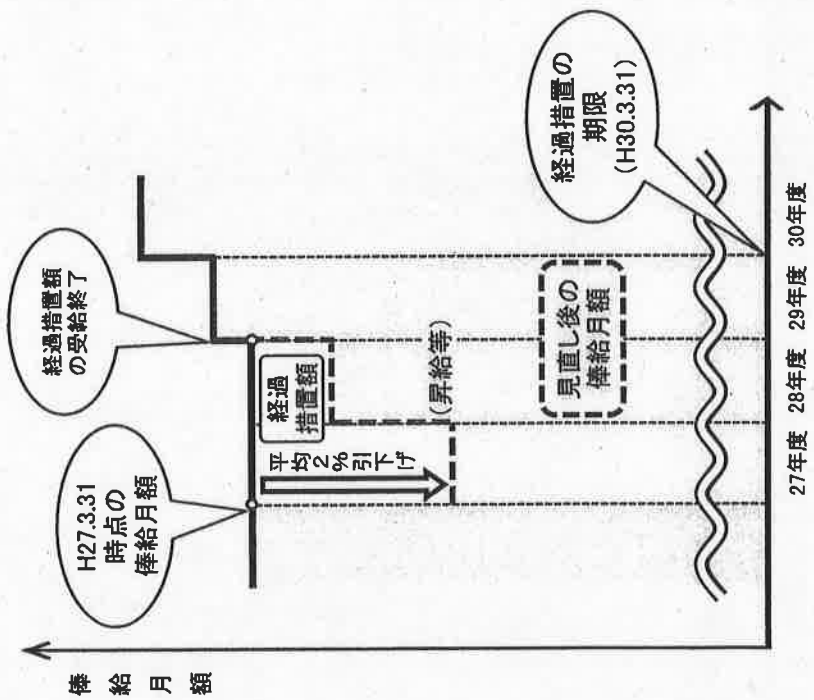
[ 55歳を超える職員（行政職（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は廃止します。 ]



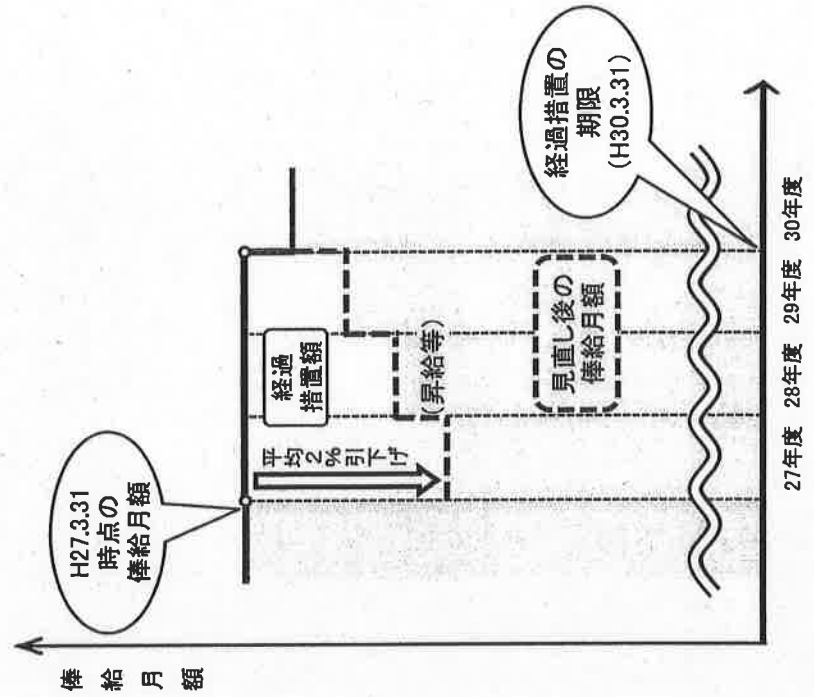
## 2-⑥ 俸給表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置)

俸給表水準の引下げとなる職員に配慮し、円滑に見直しを行うため、新たな俸給表の俸給月額が、切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を支給します。

早期に経過措置の対象者でなくなる場合



3年間、経過措置の対象者である場合



2-1-7 給与制度の総合的見直しの実施スケジュール

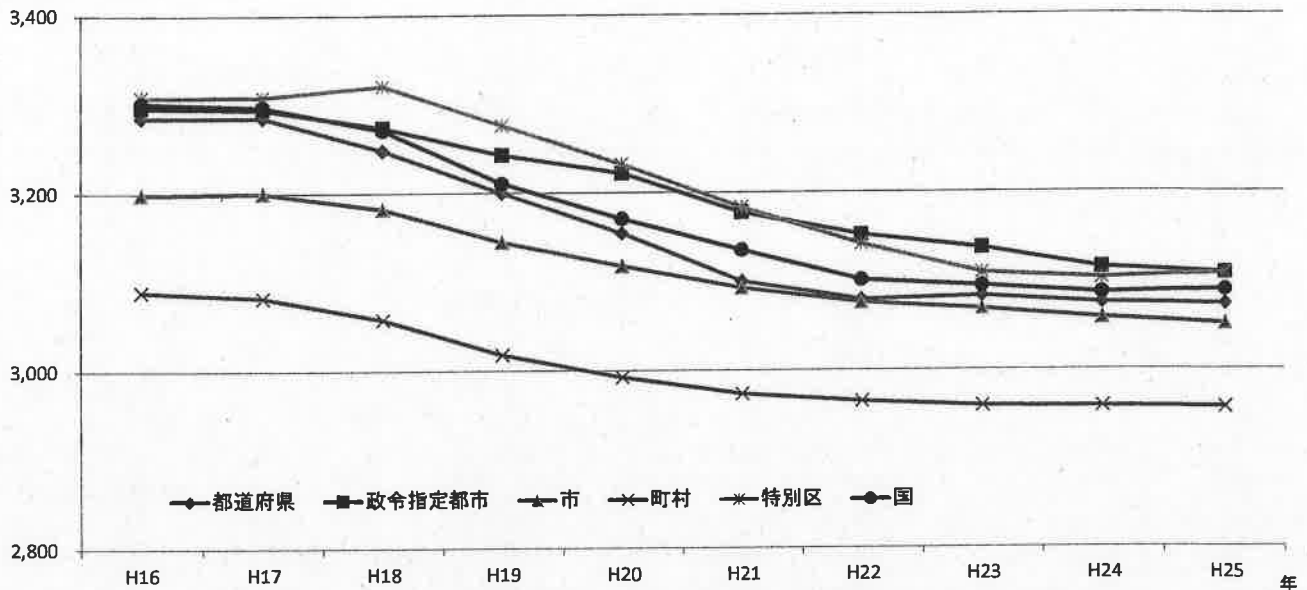
	平成26年4月～	平成27年4月～	平成28年4月～	平成29年4月～	平成30年4月～
世代間配分 の見直し					
地域間配分 の見直し	昇給を 1号俸 抑制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・俸給表水準の引下げ (平均2%引下げ)</li> <li>・50歳台後半層の 水準見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>俸給表水準の 引下げに伴う経過措置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・経過措置は平成30年 4月1日に廃止</li> <li>・55歳超職員のみ1.5%減額 支給措置も同日に廃止</li> </ul>
職務、勤務 実績に応じた 見直し等		地域手当の見直し	支給割合を段階的に引上げ		
		広域異動手当の 見直し	支給割合を 段階的に引上げ		本府省業務 調整手当の 見直し
		単身赴任手当の 見直し	支給額を段階的に引上げ		
		管理職員 特別勤務手当 の見直し			

## 地方公務員給与の現状

### 1 地方公務員の給料月額推移

※ H17年の国家公務員行(一)適用職員の構成(学歴・経験年数)に統一

(単位:百円)



※1 国:行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額 地方:一般行政職職員の給料月額

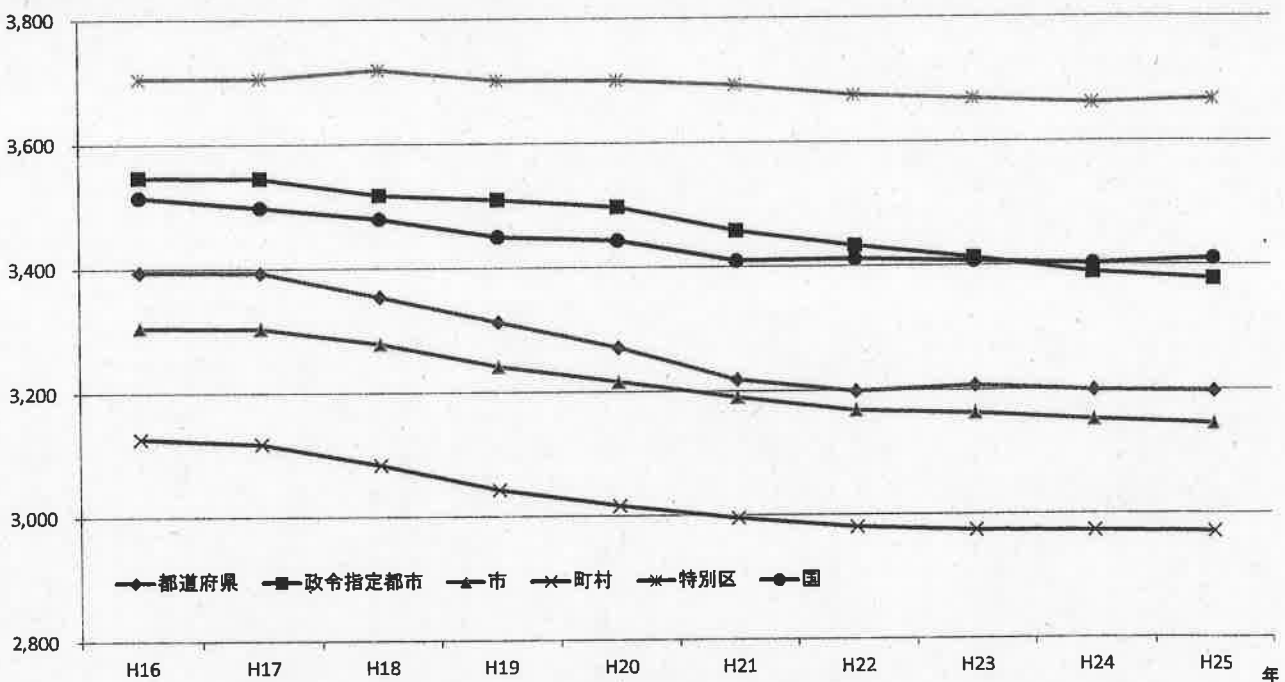
※2 団体区分はH25. 4. 1時点で捉え、合併団体については、合併前の旧市町村の数値を合算して算出している。

出典:国家公務員給与実態調査及び地方公務員給与実態調査による。

### 2 地方公務員の給料月額+地域手当(調整手当)の推移

※ H17年の国家公務員行(一)適用職員の構成(学歴・経験年数)に統一

(単位:百円)



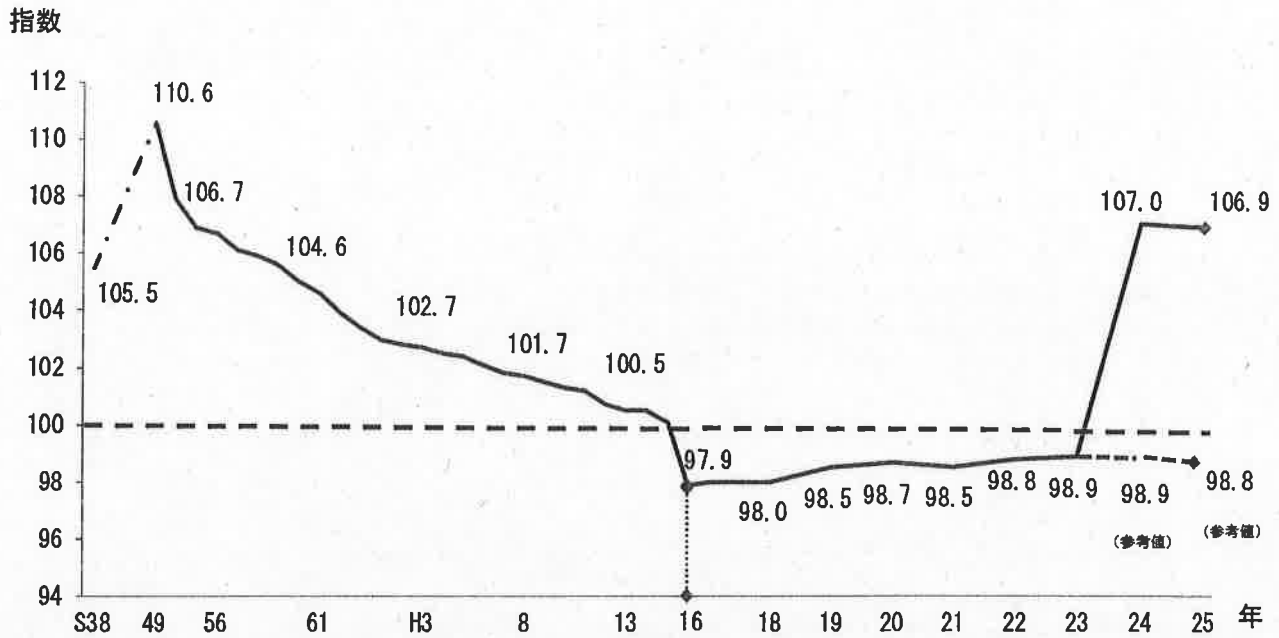
※1 国:行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額 地方:一般行政職職員の給料月額

※2 団体区分はH25. 4. 1時点で捉え、合併団体については、合併前の旧市町村の数値を合算して算出している。

※3 地域手当(H16,17は調整手当)は団体支給率(各団体の職員数による加重平均)。

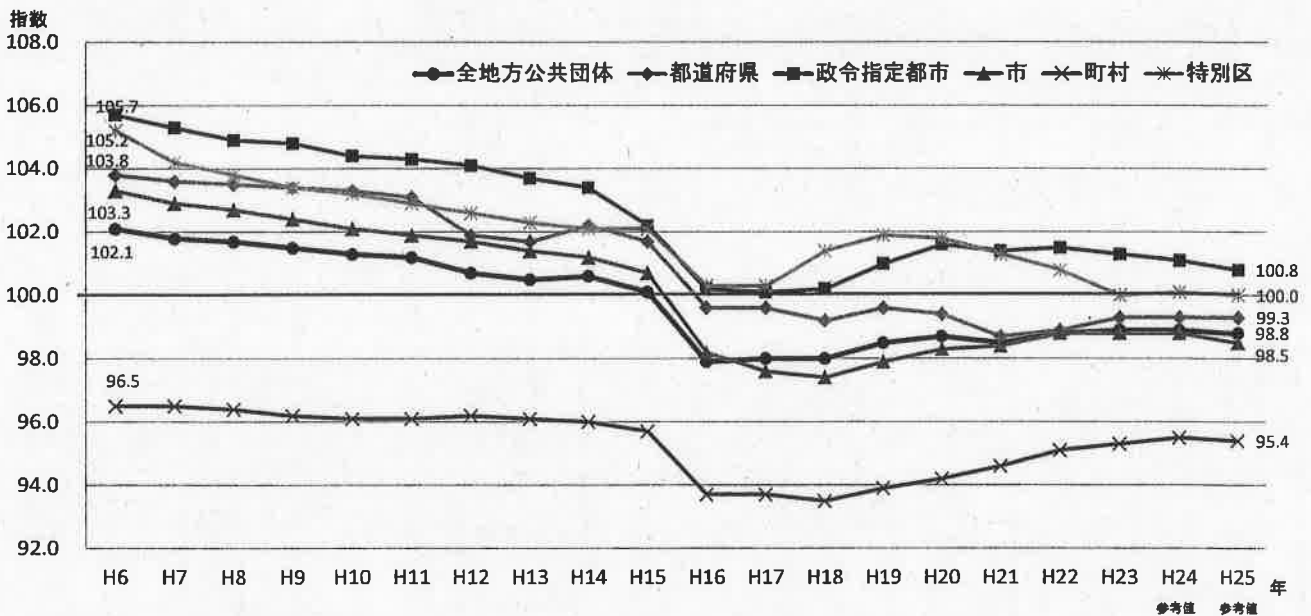
出典:国家公務員給与実態調査及び地方公務員給与実態調査による。

### 3 ラスパイレス指数の推移



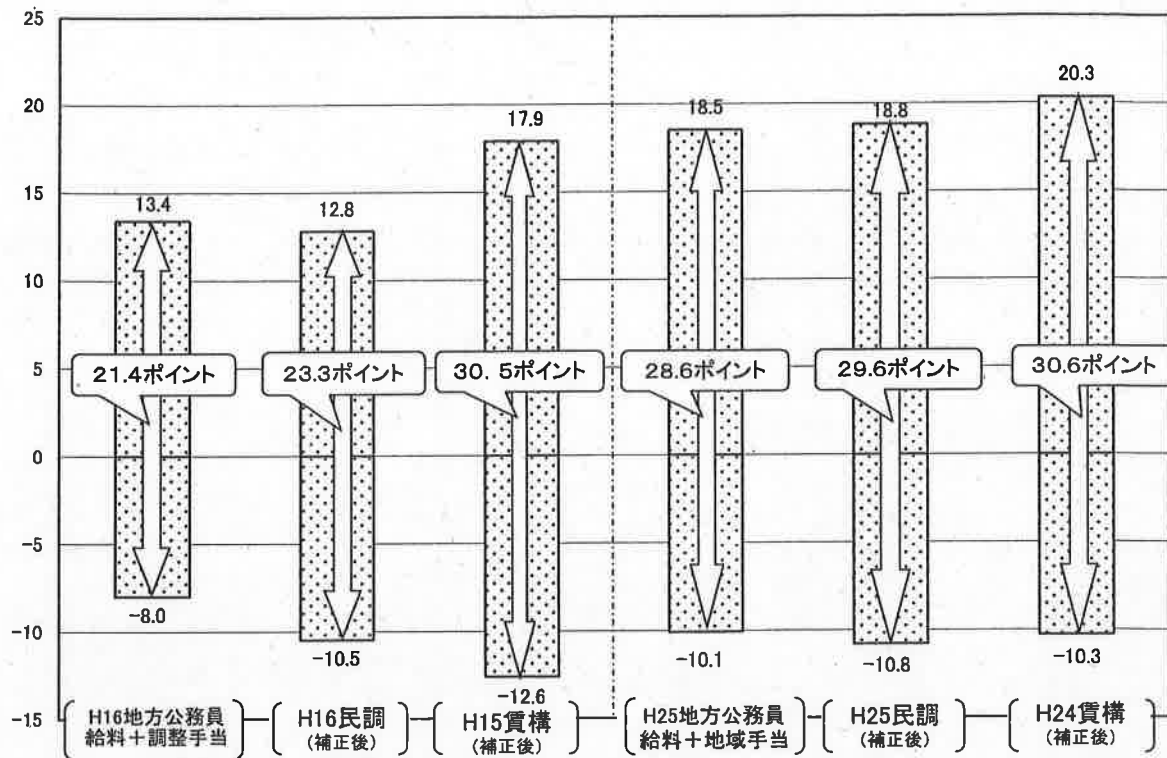
※1 ラスパイレス指数: 全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数  
 ※2 参考値は、国家公務員の時限的な(2年間)給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値  
 出典: 地方公務員給与実態調査結果による。

### 4 団体区分別ラスパイレス指数の推移(平成6年～平成25年)

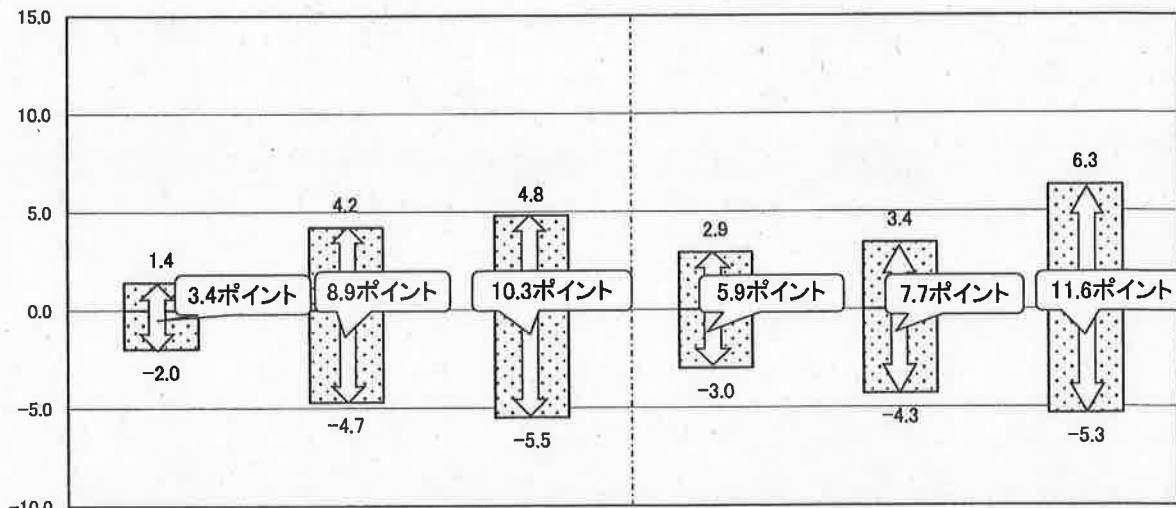


出典: 地方公務員給与実態調査結果による。

1. 地域間の給与差の状況(47都道府県における給与差)



2. 上記1の上位、下位の10団体ずつを除いた場合(27団体における給与差)



- 注1:「H16地方公務員給料+調整手当」とは、平成16年地方公務員給与実態調査に基づき、独自の給与削減措置を含めた各都道府県の給料について、学歴・経験年数を国家公務員の構成に揃えた上で、県庁所在地の調整手当の支給率を乗じて得た額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化。
- 注2:「H16民調(補正後)」とは、人事院・人事委員会による平成16年職種別民間給与実態調査に基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。
- 注3:「H15賃構(補正後)」とは、平成15年賃金構造基本統計調査の企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上で公務類似の産業・職種の民間従業者のデータに基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。
- 注4:「H25地方公務員給料+地域手当」とは、平成25年地方公務員給与実態調査に基づき、独自の給与削減措置を含めた各都道府県の給料について、学歴・経験年数の条件を国家公務員の構成に揃えた上で、地域手当の支給率(団体支給率(加重平均))を乗じて得た額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化。
- 注5:「H25民調(補正後)」とは、人事院・人事委員会による平成25年職種別民間給与実態調査に基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。
- 注6:「H24賃構(補正後)」とは、平成24年賃金構造基本統計調査の企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上で公務類似の産業・職種の民間従業者のデータに基づき、各都道府県の民間給与について、学歴・年齢・役職段階構成等の条件をそろえた上で、全国単純平均からの乖離を指数化。



資料 4

国家公務員と地方公務員の経験年数別  
平均給料(俸給)月額(平成25年)

国：行政職俸給表(一) 全学歴  
地方：一般行政職 全学歴

● 国(減額前)    ● 都道府県  
■ 政令指定都市    ▲ 市  
× 町村    \* 特別区

出典：平成25年地方公務員給与実態調査及び平成25年国家公務員給与実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別  
平均給料(俸給)月額(平成16年)

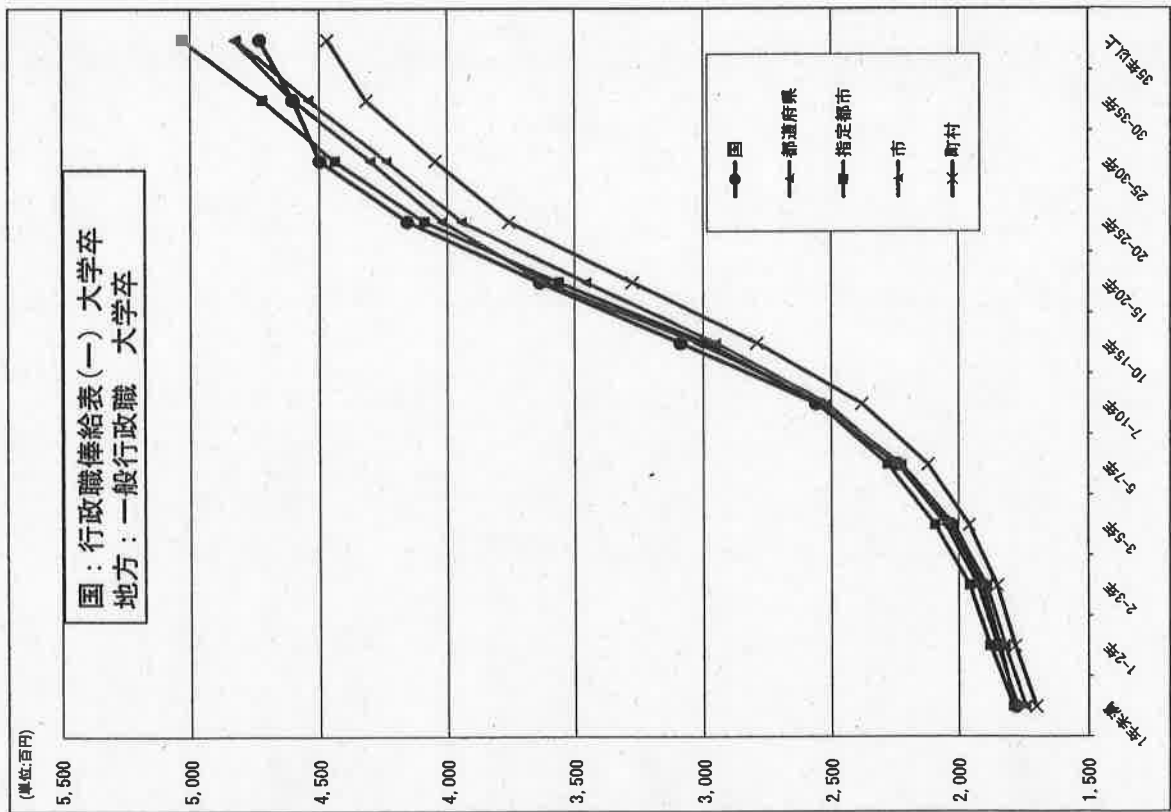
国：行政職俸給表(一) 全学歴  
地方：一般行政職 全学歴

● 国    ● 都道府県  
■ 指定都市    ▲ 市  
× 町村

出典：平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与実態調査

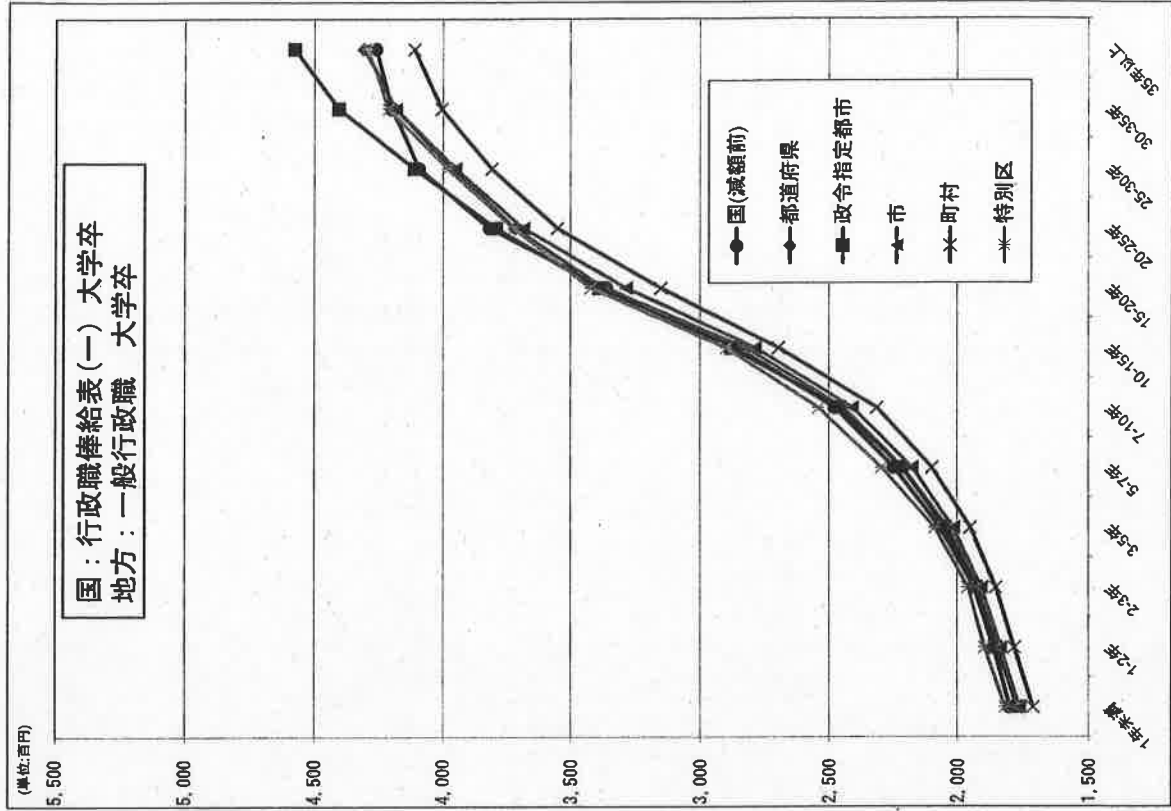
24

国家公務員と地方公務員の経験年数別  
平均給料(俸給)月額の比較(平成16年)



出典：平成16年地方公務員給与実態調査及び平成16年国家公務員給与実態調査

国家公務員と地方公務員の経験年数別  
平均給料(俸給)月額の比較(平成25年)



出典：平成25年地方公務員給与実態調査及び平成25年国家公務員給与実態調査

## 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。

## 地方公務員給与における給与決定原則

### 1 職務給の原則

地方公務員法第24条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。

### 2 均衡の原則

地方公務員法第24条3項

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。

(参考)

国家公務員法第64条2項

俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

## 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)の概要(能力実績主義関連)

公布：平成26年5月14日

### 1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

#### (1) 能力本位の任用制度の確立

任用(採用、昇任、降任、転任)の定義を明確化するとともに、職員  
の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

#### (2) 人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

#### (3) 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実<sup>※</sup>に照らし、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

#### (4) その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

### 2 施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

(参考1) 勤務評定の制度の運用として、国の人事評価制度と同様の取組(能力評価及び業績評価(目標管理))を行っている団体数

➤ 都道府県	37 / 47 団体	(実施率：78.7%)
➤ 指定都市	19 / 20 団体	(実施率：95.0%)
➤ 市区町村	563 / 1,722 団体	(実施率：32.7%)
➤ 合計	619 / 1,789 団体	(実施率：34.6%)

※ 一部の職位で導入している団体を含む。

※ 実施率は、各区分の団体数(平成25年4月1日現在)に占める割合。

(参考2) 「能力評価及び業績評価(目標管理)」を実施している団体のうち、能力評価及び業績評価(目標管理)を昇給へ反映、業績評価(目標管理)を勤勉手当に反映している団体

区分	昇給への反映			勤勉手当への反映		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	19	51.4%	40.4%	28	75.7%	59.6%
指定都市	8	42.1%	40.0%	12	63.2%	60.0%
市区町村	220	39.1%	12.8%	254	45.1%	14.8%
合計	247	39.9%	13.8%	294	47.5%	16.4%

※ 一部の職位で導入している団体を含む。

※ 「実施率※1」は、2「能力評価+業績評価(目標管理)実施団体」に占める割合。

※ 「実施率※2」は、団体数(平成25年4月1日現在)に占める割合。

## 地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会

### 1. 趣旨

平成 25 年 11 月の閣議決定において、国家公務員給与について、給与体系の抜本改革に取り組み、地方公務員給与についても、国の動向に鑑み、地方の意見を聞きつつ検討するものとされていることを踏まえ、有識者による検討を行う。

#### ○具体的な検討内容

- ① 地方公務員給与の現状分析
- ② 関係者からの意見聴取
- ③ 国の見直し方針を踏まえた地方公務員給与に係る対応方針の整理

### 2. 委員構成

【座長】辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
阿部 正浩	中央大学経済学部教授
太田 聡一	慶應義塾大学経済学部教授
岡田真理子	和歌山大学経済学部経済学科准教授
原田 久	立教大学副総長・法学部教授
山野 岳義	一般財団法人全国市町村振興協会理事長

### 3. 検討経緯及び今後の予定

#### ○平成 26 年 5 月 1 日 第 1 回検討会

- ・ 5 月～8 月の間に 7 回開催
- ・ その間、全国知事会・全国市長会・全国町村会等からの意見聴取を実施

#### ○平成 26 年 8 月 20 日

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」公表

#### ○今後検討会を数回開催の後、最終報告を予定