

# 給与及び定員等の諸問題について

平成27年8月

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室

## I 給 与

1	平成 26 年人事委員会勧告等の状況-----	1
	(参考) 各人事委員会の勧告等時期 -----	5
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) -----	6
3	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-----	7
4	人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書のポイント-----	12
5	「人事委員会における公民給与比較のあり方等に関する検討会」報告書の概要-----	13
6	「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめの概要-----	14
7	公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成 26 年 10 月 7 日閣議決定) -----	16
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 26 年 10 月 7 日総務副大臣通知) -----	18
9	地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会及び報告書の概要について--	23
10	給与制度の総合的見直しに関する取組状況について-----	28
11	平成 27 年 6 月 30 日「経済財政運営と改革の基本方針 2015 について」(抄) -----	29
12	ラスパイレス指数等の状況(平成 26 年 4 月 1 日現在) -----	30
13	地方公務員給与の「わたり」の状況について(平成 26 年 4 月 1 日現在) -----	31
14	給料表の級構成別のラスパイレス指数の状況-----	34
15	給料表における級別職員構成の状況(都道府県・指定都市) -----	35
16	等級別基準職務表と職務給の原則の徹底について-----	38
17	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 25 条及び第 58 条の 3) 関係)について ---	39
18	平成 26 年度給与改定等の状況(平成 27 年 4 月 1 日現在) -----	44
19	地方公務員の自宅に係る住居手当について(平成 26 年 4 月 1 日現在) -----	46
20	技能労務職員給与関係等について -----	47
21	給与情報等の公表関係 -----	55

## II 定員管理

1	平成 26 年地方公共団体定員管理調査結果のポイント-----	57
2	地方公共団体の部門別職員数の状況-----	58

## III 人事評価・人材育成

1	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) -----	59
2	人事評価のねらい、人事評価制度の構築 -----	60
3	勤務評定と人事評価の比較、人事評価の基本的な仕組み-----	61
4	国の人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み-----	62
5	人事評価と人材育成-----	63
6	小規模団体における人事評価の実施例、導入の効果例-----	64
7	勤務評定未実施にかかる訴訟事件-----	65
8	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(通知) -----	66
9	人事評価制度の施行に向けた準備状況調査(平成 27 年 5 月 1 日時点)結果について--	73
10	「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」平成 26 年度報告書(概要) -----	75
11	人事評価実施規程例-----	77
12	平成 27 年度人材育成等専門家派遣先等一覧-----	80
13	地方公共団体における人事評価制度の導入にかかるシンポジウムの開催について(案)---	81

I 給 与





## 平成26年人事委員会勧告の状況(都道府県)

H26.12.1現在

団体名	勧告(報告)日	月例給					特別給			
		公民較差		平均給与 改定率 (%)	平均給料 表改定率(%)		改定前支給月数		期末勤勉 手当改定 (月)	改定後 支給月数
		額(円)	率(%)		民間	団体				
国	H26.8.7	1,090	0.27	0.27	引上げ	0.30	4.12	3.95	0.15	4.10
北海道	H26.10.3	998	0.25	0.22	引上げ	0.30	4.07	3.95	0.10	4.05
青森県	H26.10.14	1,209	0.33	0.24	引上げ	0.30	3.95	3.85	0.10	3.95
岩手県	H26.10.9	1,015	0.28	0.25	引上げ	0.30	3.96	3.90	0.05	3.95
宮城県	H26.10.16	1,084	0.29	0.28	引上げ	0.29	3.98	3.95	0.05	4.00
秋田県	H26.10.17	280	0.07	-	改定なし	-	3.96	3.80	0.15	3.95
山形県	H26.10.16	787	0.21	0.21	引上げ	0.23	3.93	3.75	0.20	3.95
福島県	H26.10.16	619	0.16	0.16	引上げ	0.18	4.05	3.90	0.15	4.05
茨城県	H26.10.3	1,092	0.29	0.24	引上げ	0.30	4.12	3.95	0.15	4.10
栃木県	H26.10.14	855	0.22	0.21	引上げ	0.30	4.09	3.95	0.15	4.10
群馬県	H26.10.17	906	0.24	0.23	引上げ	0.30	4.11	3.95	0.15	4.10
埼玉県	H26.10.16	1,486	0.37	0.37	引上げ	0.15	4.12	3.95	0.15	4.10
千葉県	H26.10.10	968	0.25	0.25	引上げ	0.28	4.12	3.95	0.15	4.10
東京都	H26.10.9	521	0.13	0.13	引上げ	0.13	4.21	3.95	0.25	4.20
神奈川県	H26.10.20	1,698	0.42	0.42	引上げ	0.49	4.12	3.95	0.15	4.10
新潟県	H26.10.10	377	0.10	0.10	引上げ	0.10	4.08	3.95	0.15	4.10
富山県	H26.10.16	900	0.24	0.24	引上げ	0.24	4.10	3.95	0.15	4.10
石川県	H26.10.21	1,030	0.28	0.28	引上げ	0.30	4.11	3.95	0.15	4.10
福井県	H26.11.5	948	0.26	0.26	引上げ	0.30	4.10	3.95	0.15	4.10
山梨県	H26.10.17	857	0.22	0.22	引上げ	0.24	4.08	3.90	0.20	4.10
長野県	H26.10.17	963	0.25	0.25	引上げ	0.27	4.12	3.95	0.15	4.10
岐阜県	H26.10.9	890	0.24	0.24	引上げ	0.30	4.10	3.95	0.15	4.10
静岡県	H26.10.17	2,780	0.72	0.72	引上げ	0.30	4.10	3.95	0.15	4.10
愛知県	H26.10.7	1,738	0.44	0.44	引上げ	0.30	4.12	3.95	0.15	4.10
三重県	H26.10.15	1,256	0.32	0.32	引上げ	0.35	4.09	3.95	0.15	4.10
滋賀県	H26.10.17	1,784	0.45	0.42	引上げ	0.25	4.12	3.95	0.15	4.10
京都府	H26.11.5	957	0.24	0.24	引上げ	0.33	4.12	3.95	0.15	4.10
大阪府	H26.10.17	6,450	1.65	1.65	引上げ	1.80	4.12	3.95	0.15	4.10
兵庫県	H26.10.24	1,202	0.29	0.26	引上げ	0.30	4.12	3.95	0.15	4.10
奈良県	H26.10.14	892	0.23	0.23	引上げ	0.23	4.10	3.95	0.15	4.10
和歌山県	H26.10.15	2,360	0.64	0.64	引上げ	0.26	4.08	3.95	0.15	4.10
鳥取県	H26.10.8	△ 313	△ 0.09	-	改定なし	-	4.00	3.90	0.10	4.00
島根県	H26.10.17	924	0.25	0.25	引上げ	0.26	3.81	3.70	0.10	3.80
岡山県	H26.10.10	604	0.16	0.16	引上げ	0.17	4.11	3.95	0.15	4.10
広島県	H26.10.10	1,201	0.31	0.31	引上げ	0.32	4.11	3.95	0.15	4.10
山口県	H26.10.17	1,759	0.47	0.47	引上げ	0.50	4.11	3.95	0.15	4.10
徳島県	H26.10.17	924	0.25	0.24	引上げ	0.26	4.11	3.95	0.15	4.10
香川県	H26.10.14	4,233	1.15	1.14	引上げ	1.21	4.08	3.95	0.15	4.10
愛媛県	H26.10.9	767	0.20	0.20	引上げ	0.20	4.09	3.95	0.15	4.10
高知県	H26.10.14	293	0.08	-	改定なし	-	3.94	3.85	0.10	3.95
福岡県	H26.9.30	943	0.25	0.25	引上げ	0.30	4.11	3.95	0.15	4.10
佐賀県	H26.10.9	831	0.23	0.25	引上げ	0.27	4.10	3.95	0.15	4.10
長崎県	H26.10.8	882	0.24	0.23	引上げ	0.30	4.10	3.95	0.15	4.10
熊本県	H26.10.9	2,066	0.55	0.55	引上げ	0.61	4.11	3.95	0.15	4.10
大分県	H26.10.9	999	0.27	0.26	引上げ	0.28	4.08	3.95	0.15	4.10
宮崎県	H26.10.9	833	0.23	0.24	引上げ	0.27	4.09	3.95	0.15	4.10
鹿児島県	H26.10.10	793	0.21	0.21	引上げ	0.23	4.09	3.95	0.15	4.10
沖縄県	H26.10.7	830	0.24	0.34	引上げ	0.36	4.09	3.95	0.15	4.10

団体名	勧告(報告)日	月例給					特別給			
		公民較差		平均給与 改定率 (%)	平均給料 表改定率 (%)	改定前支給月数		期末勤勉 手当改定 (月)	改定後 支給月数	
		額(円)	率(%)			民間	団体			
国	H26.8.7	1,090	0.27	0.27	引上げ	0.30	4.12	3.95	0.15	4.10
札幌市	H26.9.16	△ 151	△ 0.04	—	改定なし	—	4.10	3.95	0.15	4.10
仙台市	H26.10.8	1,132	0.30	0.30	引上げ	0.32	4.11	3.95	0.15	4.10
さいたま市	H26.9.19	1,785	0.45	0.45	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.11	3.95	0.15	4.10
千葉市	H26.10.3	1,564	0.39	0.39	引上げ	0.40	4.09	3.95	0.15	4.10
横浜市	H26.10.3	903	0.23	0.23	改定なし	—	4.16	4.00	0.15	4.15
川崎市	H26.10.7	1,192	0.29	0.29	改定なし	—	4.08	3.95	0.15	4.10
相模原市	H26.10.3	861	0.23	0.23	改定なし	—	4.12	3.95	0.15	4.10
新潟市	H26.10.8	1,425	0.40	0.40	引上げ	0.43	4.09	3.95	0.15	4.10
静岡市	H26.9.26	853	0.22	0.22	引上げ	0.23	4.12	3.95	0.15	4.10
浜松市	H26.9.26	962	0.26	0.26	引上げ	0.30	4.11	3.90	0.20	4.10
名古屋市	H26.9.5	1,039	0.27	0.27	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.11	3.95	0.15	4.10
京都市	H26.9.18	948	0.24	0.24	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.12	3.95	0.15	4.10
大阪市	H26.9.25	12,240	3.05	3.05	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.11	3.95	0.15	4.10
堺市	H26.9.29	4,565	1.15	1.19	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.12	3.95	0.15	4.10
神戸市	H26.9.10	1,014	0.25	0.25	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.12	3.95	0.15	4.10
岡山市	H26.9.25	1,332	0.33	0.33	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.12	3.95	0.15	4.10
広島市	H26.9.18	961	0.23	0.23	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.11	3.95	0.15	4.10
北九州市	H26.9.16	792	0.19	0.19	引上げ	0.21	4.11	3.95	0.15	4.10
福岡市	H26.9.4	591	0.15	0.15	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.12	3.95	0.15	4.10
熊本市	H26.10.7	1,544	0.43	0.43	引上げ	0.47	4.11	3.95	0.15	4.10
特別区	H26.10.8	809	0.20	0.20	引上げ	0.21	4.22	3.95	0.25	4.20
和歌山市	H26.10.14	995	0.26	0.30	引上げ (給料表を勧告し ていない)	—	4.10	3.95	0.15	4.10

平成26年人事委員会勧告の状況(都道府県)

団体名	昇給制度の見直し (55歳を超える職員標準成績での 昇給停止措置)			昇格制度の見直し (高位の号給から昇格した場合の給 料月額増加額の縮減措置)			現給保障の廃止 (平成18年の給与構造見直しによるもの)			寒冷地手当の見 直し
	H26.4.1時点 の状況	勧告の状況	H27.4.1時点 の状況	H26.4.1時点 の状況	勧告の状況	H27.4.1時点 の状況	H26.4.1時点 の状況	勧告の状況 (廃止時期)	H27.4.1時点 の状況	
北海道	—	—	—	—	—	—	未定	見送り	—	国と異なる
青森県	—	—	—	—	—	—	未定	勧告 (280331)	廃止予定 (280331)	—
岩手県	—	—	—	—	—	—	未定	勧告 (270331)	—	国と異なる(※3)
宮城県	未実施	見送り	未実施	—	—	—	廃止予定 (270331)	—	—	—
秋田県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	国と異なる
山形県	—	—	—	—	—	—	未定	報告 (300331)	未定	—
福島県	未実施	H24勧告(未実施)	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
茨城県	未実施	報告(検討)	未実施	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
栃木県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
群馬県	未実施	—	※1	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	国と異なる(※4)
埼玉県	未実施	報告(実施)	未実施	—	—	—	廃止時期未定	—	廃止時期未定	—
千葉県	未実施	—	※1	—	—	—	廃止時期未定	—	廃止予定 (290331)	—
東京都	—	—	—	未実施	見送り	未実施	—	—	—	—
神奈川県	未実施	H24勧告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	未実施	廃止予定 (270331)	—	—	—
新潟県	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(実施)	—	—	—	—	国と異なる
富山県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (270331)	報告 (明示なし)	—	—
石川県	未実施	報告(実施)	—	—	—	—	—	—	—	—
福井県	—	—	—	—	—	—	未定	報告 (明示なし)	廃止予定 (300331)	—
山梨県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (270331)	—	—	—
長野県	未実施	勧告(実施)	未実施	未実施	報告(実施)	—	廃止予定 (310331)	—	廃止予定 (300331)	—
岐阜県	—	—	—	—	—	—	未定	勧告 (290331)	廃止予定 (290331)	—
静岡県	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	—	—	—	—	—
愛知県	未実施	H25報告(未実施)	未実施	—	—	—	廃止予定 (290331)	—	廃止予定 (290331)	—
三重県	未実施	勧告(実施)	未実施	—	—	—	廃止予定 (290331)	—	廃止予定 (290331)	—
滋賀県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
京都府	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	未定	勧告 (300331)	廃止予定 (300331)	—
大阪府	未実施	報告(実施)	未実施	未実施	見送り	未実施	—	—	—	—
兵庫県	—	—	—	—	—	—	未定	見送り	未定	—
奈良県	未実施	H25報告(未実施)	未実施	未実施	H25報告(未実施)	—	廃止予定 (270331)	—	—	—
和歌山県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (310331)	—	廃止予定 (310331)	—
鳥取県	—(※2)	—(※2)	—(※2)	—	—	—	—	—	—	—
島根県	未実施	H25勧告(実施予定)	—	—	—	—	廃止予定 (270331)	—	—	—
岡山県	未実施	勧告(実施)	未実施	未実施	報告(実施)	—	廃止予定 (290331)	—	廃止予定 (290331)	—
広島県	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(実施)	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	国と異なる(※5)
山口県	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(実施)	—	未定	勧告 (270331)	—	—
徳島県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (290331)	—	廃止予定 (290331)	—
香川県	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(実施)	—	未定	勧告 (300331)	廃止予定 (300331)	—
愛媛県	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
高知県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (290331)	—	廃止予定 (290331)	—
福岡県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
佐賀県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
長崎県	未実施	勧告(実施)	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—
熊本県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (290331)	—	廃止予定 (290331)	—
大分県	—	—	—	—	—	—	未定	報告 (明示なし)	廃止予定 (300331)	—
宮崎県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (330331)	—	廃止予定 (330331)	—
鹿児島県	—	—	—	—	—	—	廃止時期未定	—	廃止時期未定	—
沖縄県	—	—	—	—	—	—	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—

○「昇給・昇格制度見直し」について当局が実施済み、「現給保障」について当局が廃止済み、「寒冷地手当」については国通りの勧告・制度無しである場合は「—」としている。  
○勧告の状況について、実施すべきとの勧告又は報告があったものについては「(実施)」、報告はされているが明確に見直しを実施すべきとの記述がないものについては「(検討)」としている。

※1 原則昇給停止だが、当分の間、1号給昇給としている。

※2 鳥取県では県独自の昇給抑制措置として、50歳以上を標準2号給、55歳以上を標準1号給に抑制。(平成20年4月1日条例等改正、平成21年4月1日から適用。)

※3 勧告内容は国と同様。報告において、合併以前の支給解除地域についての支給の必要性を検討することを言及。

※4 国の指定地域を細分化して運用しており、「本委員会においても新たな気象データに基づき、所用の検討を行うこととする。」と報告され、見直すべきとの記述はなし。

※5 「市町村合併など気象条件以外の要因による影響を大きく受けることなどから、本県の実情や他の都道府県の動向等を踏まえ、慎重に検討を行う必要がある。」と報告され、見直すべきとの記述はなし。

平成26年人事委員会勧告の状況(指定都市等)

団体名	昇給制度の見直し			昇格制度の見直し			現給保障の廃止			自宅に係る住居手当		
	H26.4.1 時点の状 況	勧告の状況	H27.4.1時点 の状況	H26.4.1 時点の状 況	勧告の状況	H27.4.1時点 の状況	H26.4.1 時点の状況	勧告の状況 (廃止時期)	H27.4.1時点 の状況	H26.4.1 時点の状 況	勧告の状況	H27.4.1時点 の状況
札幌市	未実施	報告(検討)	—	未実施	見送り	未実施	未定	勧告 (270331)	—	有	廃止勧告	経過措置中
仙台市	未実施	見送り	未実施	未実施	見送り	未実施	未定	勧告 (明示なし)	廃止予定 (280331)	—	—	—
さいたま市	未実施	H24勧告(実施予定)	—	未実施	見送り	未実施	廃止予定 (270331)	—	—	経過措置中	—	経過措置中
千葉市	未実施	報告(実施)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	廃止予定 (270331)	—	—	経過措置中	—	—
横浜市	未実施	見送り	未実施	未実施	見送り	未実施	未定	見送り	未定	経過措置中	—	—
川崎市	未実施	H25報告(未実施)	未実施	未実施	H25報告(未実施)	未実施	未定	見送り	未定	経過措置中	—	経過措置中
相模原市	未実施	H25報告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未定	見送り	—	—	—	—
新潟市	未実施	見送り	未実施	未実施	見送り	未実施	廃止予定 (270331)	—	—	—	—	—
静岡市	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	未定	見送り	未定	—	—	—
浜松市	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	未定	見送り	未定	—	—	—
名古屋市	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	未実施	—	—	—	有	—	有
京都市	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未定	勧告 (270331)	廃止予定 (290331)	有	—	有
大阪市	—	—	—	未実施	見送り	未実施	—	—	—	—	—	—
堺市	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	未実施	廃止予定 (280331)	—	廃止予定 (280331)	—	—	—
神戸市	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未実施	H24報告(未実施)	未実施	未定	見送り	廃止予定 (300331)	有	—	有
岡山市	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	未定	見送り	未定	経過措置中	—	経過措置中
広島市	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	—	—	—	有	—	有
北九州市	未実施	H25報告(実施予定)	—	—	—	—	未定	見送り	未定	経過措置中	—	経過措置中
福岡市	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	報告(検討)	未実施	—	—	—	経過措置中	—	経過措置中
熊本市	未実施	H25報告(未実施)	未実施	未実施	H25報告(未実施)	未実施	未定	見送り	廃止予定 (290331)	—	—	—
特別区	未実施	報告(検討)	未実施	未実施	見送り	未実施	—	—	—	経過措置中	—	経過措置中
和歌山市	未実施	報告(検討)	—	—	報告(検討)	—	—	—	—	有	廃止勧告	経過措置中

※1、「昇給・昇格制度見直し」について当局が実施済み、及び「現給保障の廃止、自宅に係る住居手当の廃止」について廃止済みの場合は「—」としている。

(参 考)

(1) 各人事委員会の勧告等時期は次のとおりである（過去2ヶ年）。

平成26年

●指定都市等には、人事委員会を設けている特別区、和歌山市を含む

勧告時期	9 月			10 月			11月	計
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	
	1~10日	11~20日	21~30日	1~10日	11~20日	21~30日	1~10日	
団体数 (構成比%)	3 (4.4)	5 (7.2)	6 (8.7)	27 (39.1)	24 (34.8)	2 (2.9)	2 (2.9)	69 (100.0) 都道府県 47 指定都市等 22
都道府県 (構成比%)	—	—	1 (2.1)	19 (40.4)	23 (48.9)	2 (4.3)	2 (4.3)	
指定都市等 (構成比%)	3 (13.6)	5 (22.7)	5 (22.7)	8 (36.4)	1 (4.6)	—	—	
計 (構成比%)	14 (20.3)			53 (76.8)			2 (2.9)	

平成25年

勧告時期	9 月			10 月			計
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	
	1~10日	11~20日	21~30日	1~10日	11~20日	21~30日	
団体数 (構成比%)	1 (1.4)	7 (10.1)	6 (8.7)	29 (42.0)	26 (37.7)	—	69 (100.0) 都道府県 47 指定都市等 22
都道府県 (構成比%)	—	—	1 (2.1)	23 (48.9)	23 (48.9)	—	
指定都市等 (構成比%)	1 (4.5)	7 (31.8)	5 (22.7)	6 (27.3)	3 (13.6)	—	
計 (構成比%)	14 (20.3)			55 (79.7)			

(2) 公民較差率の分布は次のとおりであり、国の較差率(0.27%)を上回っている団体は、27団体(25年は27団体)であり、国の較差率を下回る団体は、40団体である(較差率は減額措置等がない場合の較差率を用いて区分)。

平成26年(国の較差率 0.27%)

較差率	0.00% 未満	0.00% 以上 0.20% 未満	0.20% 以上 0.27% 未満	0.27%	0.27% 超 0.30% 未満	0.30% 以上 0.40% 未満	0.40% 以上 0.50% 未満	0.50% 以上	計
団体数 (構成比%)	2 (2.9)	8 (11.6)	30 (43.5)	2 (2.9)	6 (8.8)	7 (10.1)	7 (10.1)	7 (10.1)	69 (100.0)

平成25年(国の較差率 0.02%)

較差率	△5.00% 以上 △3.00% 未満	△3.00% 以上 △1.00% 未満	△1.00% 以上 0.00% 未満	0.00% 以上 0.02% 未満	0.02%	0.02% 超 0.10% 未満	0.10% 以上	計
団体数 (構成比%)	—	—	21 (30.4)	12 (17.4)	9 (13.0)	22 (31.9)	5 (7.3)	69 (100.0)

## 地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）

### 6 改革の方向

#### （1）給与決定の考え方

##### ① 職務給の原則と均衡の原則

（略）

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

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

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

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

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

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



平成18年8月23日

各都道府県総務部（局）長  
各指定都市総務局長  
各人事委員会事務局長 } 殿

総務省自治行政局公務員部  
給与能率推進室長

### 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

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

#### 1 公民比較における較差算定の取扱い

##### (1) 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下、地域の民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映する観点から、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に拡大すること。

##### (2) 比較対象従業員

公民給与の比較対象従業員の範囲については、民間の実態をできるだけ広く把握し反映する観点から、民間の雇用形態の変化等を踏まえ、ライン職の民間役職者の要件を改めるとともに、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるスタッフ職等についても比較対象とし、別表第1により取り扱うこと。

### (3) 比較における役職の対応関係

月例給の官民給与の比較の対応関係について、本年4月からの給与構造改革における俸給表の級構成の再編及び本年の人事院勧告における比較対象企業規模の見直しに伴い、役職の対応関係の見直しが行われた。

地方公務員給与の公民比較においても、国の見直し後の対応関係を踏まえ、別表第2に準じて取り扱うこと。

なお、給料表の構造が国の俸給表の構造と異なる団体にあつては、別表第2の対応関係を基準として適切な対応関係を設定すること。

### (4) 比較給与種目

公民比較を行う際の比較給与種目については、特段の合理的理由がない限り、別表第3により取り扱うこと。

### (5) 特別給の比較方法

特別給（ボーナス）の公民比較については、月例給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすること。

### (6) 精確な公民較差算定の前提となる適正な給与制度及びその運用の確保

不適正な昇格運用等がある場合には、結果として公民較差算定が不精確なものになることから、級別職務分類表に適合しない級への格付け（いわゆる「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級別職務分類表又は給料表を定めているなど、給与制度及びその運用が不適切な地方公共団体にあつては、速やかに是正措置を講ずること。

なお、行政職給料表（一）の職務の級については、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成17年9月28日付け総行給第119号総務事務次官通知）第2の1により、都道府県にあつては別表第4により定めることとし、また、市町村にあつては当該市町村の規模、行政組織等に応じてできる限り簡素化を図りつつ、国の給与構造の改革を踏まえて改正することが適当であるとしていることに留意すること。

## 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。



別表第1 公民比較における比較対象従業員

事務関係職種

職 種	要 件
支店長	・ 構成員50人以上の支店(社)の長
事務部長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
事務部次長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
事務課長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
事務課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
事務係長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
事務主任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
事務係員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員

技術関係職種

職 種	要 件
工場長	・ 構成員50人以上の工場長の長
技術部長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
技術部次長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
技術課長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
技術課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
技術係長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
技術主任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
技術係員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の技術者

別表第2 公民比較における役職の対応関係

行政職給料表（一）

職務の級	民間企業		
	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長	
7級			支店長、工場長、部長、部次長
6級	課長代理	課長	課長
5級			課長代理
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

（注）行政職給料表（一）において10級を設けている場合は、9級と同様の対応関係によること。

別表第3 公民比較における比較給与種目

民間給与	公務員給与
きまって支給する給与 <sup>注1</sup> から時間外手当 <sup>注2</sup> 及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、寒冷地手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当

（注1）人事院の職種別民間給与実態調査における「きまって支給する給与」をいい、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいう。

（注2）人事院の職種別民間給与実態調査における「時間外手当」をいい、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

別表第4 都道府県の行政職給料表（一）の職務の級

職務の級	職務の内容（本庁職員）
1 級	係員の職務
2 級	特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務
3 級	係長の職務
4 級	課長補佐の職務
5 級	総括課長補佐の職務
6 級	課長の職務
7 級	総括課長の職務
8 級	次長の職務
9 級	部長の職務

備考1 「総括課長補佐」とは、例えば全般的に課長を補佐し、又は二課以上にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長補佐を指す。

2 「総括課長」とは、例えば部の業務を統括し、又は全庁にわたる人事、予算等の重要な総括的業務を担当する課長を指す。

3 都道府県の規模、行政組織等によっては、職務の内容に応じて部長について10級を設けることができるものであること。ただし、国における10級は、従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応するものであるので、地方公共団体における適用についても、これに相当するような高度な又は特に困難な業務を担う職責を有する場合にのみ適用すること。

# 人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書のポイント

## 1 検討会の概要

国公準拠の考え方の刷新、地域民間給与水準の反映という命題に対応するために、個別人事委員会の機能強化と連携方策等について、課題を整理し、基本的な考え方を中心に検討。  
(座長：稲継 裕昭氏(早稲田大学大学院公共経営研究科教授))

(経緯)

平成18年12月：検討会設置 平成19年 3月：中間とりまとめ 平成20年 3月：報告書とりまとめ

## 2 課題の検討

### 課題1 給料表の作成について

#### 【基本的考え方】

国公準拠を刷新し、制度は国家公務員の制度趣旨に則った上で、水準については地域民間給与水準をより重視するという趣旨から、独自給料表を作成することが適当。

#### 【留意点】

○民間給与が著しく高い地域の取扱い  
客観的根拠及び合理的理由なしに、国家公務員の給与水準を上回ることについて、住民等の理解と納得を得ることは困難。  
○地域手当と給料表の関係  
公民較差に対応するため、給料表の見直しを行わず地域手当により調整することは不適切。地域手当分を織り込んだ給料表の作成は、住民の理解と納得が得られない。

### 課題2 人事委員会勧告の説明責任について

#### 【基本的考え方】

人事委員会勧告においては、公民較差率及び給与改定率という結果のみならず、その結果に至った過程を分かりやすく説明する必要がある。

#### 【留意点】

○現給保障の取扱い  
現給保障の性格、逆格差がでた場合は現給保障の引下げ等のマイナス勧告が適切であることに留意し、説明責任を果たす必要。  
○独自の給与カット  
独自の給与カットを勧告することは、人事委員会の機能の観点から不適切。

## 2 課題の検討(つづき)

### 課題3 公民給与比較データについて

#### 【基本的考え方】

公民給与比較は、サンプル数が多いほど安定的な結果が得られるが、人事委員会相互間でデータを交換・共有し、団体の区域を越えたサンプルに基づくデータの活用や公民給与比較自体を広域的な視点から行うことは、制度的に多くの課題がある。

制度的な問題に立ち入らず、例えば、①類似する地域等のデータの補完的利用、②前年度等の自地域分のデータの補完的利用、③独自の抽出率による多くのサンプルの収集、について今後検討。

#### 【留意点】

①～③については、客観的なルールを構築した上でを行い、住民等への適切な説明が必要であるので、統一的なルールを検討することが望ましい。

### 課題4 公民給与比較方法について

#### 【基本的考え方】

公民給与比較ガイドラインに沿った取扱いは国や他の地方公共団体における公民給与比較の方法と整合的となる。異なる取扱いの場合には、その取扱い及び考え方を説明する必要。今後、技術的な細部について検討が望まれる。

#### 【留意点】

精確な公民較差算定を行うに当たり、前提となる適正な給与制度及びその運用の確保が必要。不適切な給与制度及びその運用については、速やかに見直しを行うべき。

### 課題5 人事委員会間の連携について

#### 【基本的考え方】

人事委員会は、その機能を適切に発揮することが強く求められているため、人事委員会事務局職員の適切な人員体制の確保及び専門能力の向上が不可欠。共同研修等による専門能力の向上、サンプル数増加のための団体の区域を越えた地域のデータの活用、情報開示のガイドライン作り等について、今後検討する必要。人事委員会が共同で改善策の検討を行う際には、人事院との連携も効率的。

報告書において今後の検討課題とされた事項について、さらに引き続き検討を深めていく必要。

# 「人事委員会における公民給与比較のあり方等に関する検討会」報告書の概要

## 1 検討の前提と経緯

※ この検討会は(財)自治総合センターの調査研究事業である。

地方公務員の給与について、本格的な地域主権時代に対応し、画一的な国公準拠の考え方を刷新し、地域の民間給与の水準をより適切に反映することが求められている中、検討会では、各人事委員会が機能を発揮するための取組に資するため、各種の技術的な課題を踏まえ、公民給与比較の反映のあり方等に関する基本的考え方について整理し、その具体的な手法について検討。

## 2 報告書の概要

### 論点1 公民給与比較データの充実等に向けた手法

- ・ 公民比較に当たって、区分ごとの民間データのサンプル数が無い場合や少ない場合には、適切な統計手法により算出された推計値の活用や、年齢の区分を大括り化する方法が合理的。
- ・ 民間データの無い区分に公務員データを代入することは、必ずしも適当とは言えない。

### 論点2 公民比較ガイドラインの細部の補完

- ・ 報告誤りでないことが確認されたデータは、人事院と取扱いを揃えるべき。
- ・ 母集団への復元について、人事院や他の人事委員会と異なる手法によることの説明は困難。
- ・ 特別給の公民比較に技能・労務等従業員のデータを用いることについては、制度上の位置づけにも配慮しつつ、一般行政職と技能労務職の給与決定の実態を踏まえ、説明責任を果たすべき。
- ・ 公民比較に用いる公務員データは、新規採用職員等を除いた一般行政職の職員を対象とすべき。

### 論点3 独自給料表の作成に向けた具体的手法

- ・ 国の俸給表の構造を援用しつつ、独自の水準調整を行う手法は、地域の民間給与水準の適切な反映という観点から評価できるもの。その際には、職務給原則の徹底や給与カーブのフラット化、更には能力・実績主義の人事評価の給与への反映等、近年の国の動向を踏まえるべき。
- ・ 独自の水準調整を行う場合の現給保障者の取扱い、昇格時号給対応については、先行人事委員会や国の取扱いを参考に対応することが可能。
- ・ 独自構造の給料表の作成については、さらに十分な説明責任を果たすべき。特に、国よりも年功的な運用を可能とする構造の給料表は、適当ではなく、国よりも水準の高い給料表は、一層の説明責任を果たすことが求められる。〔「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめも参照。〕

### 論点4 情報開示についての具体的対応

- ・ 給与勧告に係る公表の内容や手法について、他の人事委員会の先進事例も参考に、少なくとも国と同程度の内容・手法で公表すべき。
- ・ 情報開示請求への対応については、先行事例を参考に、各地方公共団体の条例の規定等を踏まえて対応すべき。

## 3 検討会の概要

検討経緯 平成21年1月～平成22年2月に計6回開催

### 構成員

(座長) 稲継 裕昭氏 (早稲田大学大学院公共経営研究科教授)

(委員) 阿部 正浩氏 (獨協大学経済学部教授)

北海道、東京都、愛知県、兵庫県、岡山県、佐賀県、横浜市人事委員会の給与担当課長等  
総務省給与能率推進室長

## 「地方公務員の給料表等に関する専門家会合」とりまとめの概要

### I 背景、趣旨

#### 1 背景、趣旨

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

### II とりまとめの概要

#### 1 独自水準の給料表

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

#### 2 独自構造の給料表

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

#### 3 その他

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



### Ⅲ 地方公務員の給料表等に関する専門家会合の概要

検討経過 平成21年7月～平成22年2月に計6回開催

#### 構成員

(座長)	稲 継 裕 昭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
(委員)	出 雲 明 子	東海大学政治経済学部専任講師
	清 水 啓 敏	奈良県人事委員会事務局次長
	鈴 木 一 光	仙台市人事委員会事務局審査給与課長
	藤 田 征 夫	日本賃金研究センター主任アドバイザー (敬称略、五十音順)

## 公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成26年10月7日〕  
閣 議 決 定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月7日の人事院勧告どおり、平成26年度の給与改定を行うとともに、地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点からの給与制度の総合的見直しを実施するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
  - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
  - (2) 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行う。
  - (3) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、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





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  
二之湯智

### 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いたします。

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いたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第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

地方公共団体における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0.3%の引上げ改定を行うとともに、若年層に重点を置いて改定を行うこととされたところである。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0.15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、本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることとされたところである。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。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、地方公共団体においても、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 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、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。

なお、等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表に係る運用については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 6 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。  
寒冷地手当については、国において新たな気象データを用いた支給地域の見直しが平成27年4月から実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。また、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、地方公共団体においても、速やかに見直しを行うこと。
- 7 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。
- 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。ただし、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、人事委員会を置いていない市及び町村については、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、地域の民間給与を反映させた適切な対応を行うこと。

なお、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 給与制度の総合的見直しについて

国家公務員の給与においては、地域ごとの民間賃金の水準のより的確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準などの給与制度の総合的見直しを平成 27 年 4 月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

なお、現在当該団体独自の時限的な給与削減措置により給与水準が低くなっている団体にあつては、本来の給与制度や運用・水準を国の給与制度の総合的見直しを踏まえた適正なものとする必要があることに留意すること。また、平成 18 年以降の給与構造見直しの取組が不十分な団体や、給与適正化の点から課題のある団体にあつては、これを機に必要な見直しに取り組むこと。

### 1 給料表

- (1) 国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をより的確に公務員給与に反映するため、俸給表の水準を平均 2% 引き下げるとともに、50 歳台後半層の官民の給与差を考慮し、高位の号俸の俸給月額について、最大で 4% 程度引き下げる等の見直しを行うこととされており、各地方公共団体においては、国の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。
- (2) 国家公務員給与においては、俸給表水準の引下げに伴う 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配慮し、こ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、行政職俸給表（一）においては 5 級及び 6 級に 8 号俸を増設することとされているが、国においては、第 1 の 3 にある高齢層職員の昇給抑制等に係る措置、第 1 の 4 による経過措置額の廃止及び 50 歳台後半層の職員の給料等の一定率減の措置が既に実施されていることに留意すること。
- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。なお、国の医療職俸給表（一）については引下げ改定を行わないとされたことに留意すること。

### 2 地域手当

国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をより的確に公務員給与に反映させるため、俸給水準の引下げと併せ、地域手当において、級地区分の増設や支給割合の見直し、賃金構造基本統計調査のデータ更新に基づく支給地域の見直し等を行うこととされたところである。地方公共団体においても、これを踏まえ、地域手当

について所要の見直しを行うこと。その際、次の事項に留意すること。

- (1) 当該団体における第2の1の給料水準の見直しと併せ、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。
- (2) 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合については、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
- (3) 都道府県にあつては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合、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、この場合であっても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。
- (4) 医療職俸給表(一)適用者に対する特例措置の支給割合についても見直しが講じられていることに留意すること。

### 3 職務や勤務実績に応じた給与

- (1) 国においては、人事評価の結果を任免、給与等へ反映しており、また、本年の給与改定においては、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は、改正前の地方公務員法においても、任命権者は勤務成績の評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされているところであり、勤務成績を昇給や勤勉手当に十分に反映できていない団体にあつては、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給に関し、成績率を反映させない一律支給などの不適正な運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底を図る地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、「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、改正法の施行に向け、人事評価制度の確立と円滑な運用、給与等処遇への反映を着実に行えるよう、速やかに必要な規程等の整備や職員への周知などの取組を行うこと。なお、総務省としても、引き続き、人事評価制度に関する情報提供等を行っていく予定であるので、留意すること。
- (3) 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国の取扱いを踏まえ適切に対処すること。

### 4 経過措置等

給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。

## 第3 その他の事項

- 1 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行うこととされている。地方公務員の退職手当制度においても、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年自丙行発第49号)について、国と同様の改正を予定しており、別途通知する予定であるので留意すること。
- 2 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とし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。

- 3 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。なお、給与制度の総合的見直しに伴う公表様式の改正を行う予定としているので、留意すること。

## 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 聰一	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

#### ○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

- ・ その後、9 月～12 月の間に 4 回開催

#### ○平成 26 年 12 月 22 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報告書」公表

# 「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」報告書(概要)

平成 26 年 12 月

## 1 はじめに

○給与制度の総合的見直しに対する地方公務員給与の対応等を検討し、報告書として取りまとめ。

## 2 地方公務員給与の現状

- 平成 18 年以降の給与構造見直しで、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映などの取組を推進。
- 給与は総合的に抑制基調で推移しており、画一的・年功的傾向から、より地域差が反映され国に近い給与カーブとなるなど、給与構造見直しは一定の成果。
- 一方で、①見直しの趣旨が十分に徹底されていない、②人事委員会機能の発揮が不十分、③当該団体独自の給与削減措置を実施している、などの団体もあり、国の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検討が重要。

## 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」と「均衡の原則」がある。
  - ※ 職務給の原則：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。（地方公務員法第 24 条第 1 項）
  - 均衡の原則：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。（地方公務員法第 24 条第 3 項）
- 均衡の原則は、「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、
  - ①給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は国の制度を基本とし、
  - ②給与水準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が、仮に民間給与が高い地域であっても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準を目安とするとの考え方が示されている。
- 今回の見直しにおいても、以上の原則に基づいて具体の検討がなされるべき。

## 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、公務員給与が高いのではないかと指摘や 50 歳台後半層の官民の給与差などを踏まえ、給与制度を総合的に見直し。
  - ・全国共通の俸給表の水準を平均 2%、3 級以上の高位号俸を最大 4% 引下げ
  - ・俸給表の水準の引下げに合わせ、地域手当の支給割合を 3%～20% の 7 区分とするなどの見直し
  - ・広域異動手当や単身赴任手当の見直し、平成 26 年の給与改定における勤勉手当の拡充 等
- 平成 27 年度から段階的に実施。激変緩和のため 3 年間の経過措置（現給保障）。

## 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共通。
- 各地方公共団体において、それぞれ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、今回の見直しに係る課題に主体的に取り組む必要。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の見直しの内容や考え方は十分に踏まえるべき。
- 給与適正化面から課題のある団体は、速やかにその是正に取り組んでいく必要。

### (2) 給料表

- 地方公務員給与については、地域間の給与差の反映は道半ばであり、地域民間給与の公務員給与への反映について住民・国民の関心も高く、高齢層職員の給与も国家公務員給与と同様の課題。
- 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、国の俸給表の見直しを十分に踏まえた取組を検討していく必要。



- 国の俸給表の見直しにおいては、1級と2級の初任給に係る号俸は引き下げないなど、人材確保の懸念にも一定の対応。職員のモチベーション低下への懸念には、まずは勤務成績の給与等への適切な反映を図るべき。
- 一般行政職以外の給料表についても、原則として一般行政職による対応を基本として対応。

### (3) 地域手当

- 地域民間給与の更なる反映の観点から、(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均衡の原則に適う。
- 今回の見直しで、支給地域である中核的な都市と一体性が認められる市町村は3%と6%の2段階の級地に格付け(パーセントリップ補正)。
- 人事院の基準にのっとりて支給地域・支給割合を定めることが原則。
  - ・広域自治体である都道府県においては、国の基準による支給総額を超えない範囲で、地域手当の趣旨を没却しない調整を行うことは一定の合理性。
  - ・市町村においては、住民への説明責任の観点から、原則として国の基準によるべき。
- 給料と地域手当の水準が現行を上回る団体は、地域住民の理解と納得が得られるよう必要な抑制を行うなどの対応はやむを得ない。

### (4) 職務や勤務実績に応じた給与

- 本年5月の地方公務員法の改正を機に、人事評価制度の円滑な導入や運用を行い、勤務実績の給与(昇給、勤勉手当)への反映を推進すべき。
- 技能労務職員の給与については、引き続き適正な給与制度・運用としていくことが重要。

## 6 見直しの進め方

### (1) 人事委員会勧告との関係

- 人事委員会は、当該団体の給与の状況や国の見直し内容を踏まえた上で、適切な勧告を実施する必要。その際、地方公務員給与の均衡の原則においては、国家公務員給与が考慮事項の一つとされ、その見直しを踏まえた検討が求められること、地域間の給与差の反映は道半ばであること、民間給与が高い地域でも国家公務員の給与水準が目安とされていること等を十分踏まえる必要。
- 人事委員会を設置していない市町村は、給与実態を検証の上、国の見直し内容や対応方針等を踏まえ、自ら給与制度の見直しに取り組む必要。

### (2) スケジュール

- 国家公務員給与の見直しの実施時期を念頭に対応を行うことが求められる。

### (3) 給与情報の公表

- 団体間の比較が可能な形で、給与制度の総合的見直しの取組状況が把握できるよう、給料表や地域手当の見直し状況などの公表様式を整備すべき。

## 7 人事委員会勧告の状況等

- 平成26年の人事委員会勧告の状況を見ると、都道府県についてはほとんどの団体において今回の見直しに関して勧告がなされている。一方、勧告時期が早かった指定都市など、見直しを引き続き検討していくこととしている委員会も見受けられる。
- 給与制度の総合的見直しについて勧告が行われていない団体は、住民・国民の地方公務員給与への理解と納得を得るためにも、国の見直し方針を踏まえ、速やかに必要な対応を取ることが求められる。

## 8 今後に向けた課題

- 人事委員会機能のあり方、市町村における適正な給料表の構造や給与水準、地方公務員に適用される給料表、地域手当のあり方、国と地方の給与比較の方法といった課題や論点を整理。将来に向け、引き続き検討・研究していく必要。

※事務局(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室)作成

## 6. 見直しの進め方等

### (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とっては、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、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上で、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）。

人事委員会を設置していない市町村にとっては、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。

## 7. 人事委員会勧告の状況等

平成26年の都道府県、指定都市の人事委員会勧告は同年9月から11月にかけて行われたところである。その状況を見ると、詳細な内容については今後

検証が必要であるが、都道府県についてはほとんどの団体において給与制度の総合的見直しに関して勧告がなされている一方、勧告時期が早かった指定都市をはじめとして見直しのあり方を引き続き検討していくことを報告するにとどまっている団体も見受けられる（資料13）。

給与制度の総合的見直しの勧告を行っている人事委員会では、給与制度については公務としての近似性・類似性を重視して国の制度を基本として定められてきており、今回も国と同様の見直しが必要であること、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国や他の地方公共団体の状況を考慮する必要があること、国と同様に50歳台後半層の給与について課題を抱えていること等を勧告の根拠として挙げている。一方で、勧告がなされていない人事委員会の多くが国の見直し方針が未決定の段階で勧告を行っている。また、勧告を見送った理由として、見直しによって給与水準が変動しこれまでの公民均衡が崩れることや他の団体の対応を踏まえて検討する必要があることを挙げている人事委員会が多いほか、独自給料表の見直しや他の諸課題と今回の見直しとを一体的に検討するため時間を要すること、地域手当の指定基準に対して検討を行う必要があること等を挙げている人事委員会がある。

これらの理由で給与制度の総合的見直しについて勧告が行われていない団体においては、6.（1）でみたとおり、人事委員会は地方公務員法の均衡の原則に基づき国の給与制度の見直しを考慮する必要があること、スケジュールについても6.（2）のとおり、国・地方を通じて公務員給与の抱える課題への対応であることから、国の見直し時期を念頭に対応を行うことが求められること、また、地域手当にあっては5.（3）のとおり、地方公務員においても国の基準にのっとることが原則と考えられること等に鑑みると、住民・国民の地方公務員給与への理解と納得を得るためにも、国の見直し方針を踏まえ、速やかに必要な対応を取ることが求められると考えられる。

都道府県	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1234	28	139	25	145.1	139.1	88	145.1	139.1	88	145.1
5678	88	139	25	145.1	139.1	88	145.1	139.1	88	145.1

# 給与制度の総合的見直しに関する取組状況

平成27年4月1日時点

## 平成27年4月1日から実施した団体数

○都道府県 42／47団体 (89.4%)

※高知県は施行団体に含めているが今後の給与水準動向を注視。

○指定都市 4／20団体 (20.0%)

○市区町村 1,445団体／1,721団体 (84.0%)

○合計 1,491団体／1,788団体 (83.4%)

団体区分	各団体の給料表の見直し状況							団体数
	議決済み a	協議中等 b	小計 a+b	施行時期		検討中 c	予定なし d	
				H27.4.1 施行	それ以降			
都道府県	42 89.4%	0 0.0%	42 89.4%	42 89.4%	0 0.0%	4 8.5%	1 2.1%	47
指定都市	4 20.0%	1 5.0%	5 25.0%	4 20.0%	1 5.0%	15 75.0%	0 0.0%	20
市区町村	1,449 84.2%	48 2.8%	1,497 87.0%	1,445 84.0%	52 3.0%	139 8.1%	85 4.9%	1,721
合計	1,495 83.6%	49 2.7%	1,544 86.4%	1,491 83.4%	53 3.0%	158 8.8%	86 4.8%	1,788

a「議決済み」：給料表の見直しに関する条例が既に議決されている等の場合

b「協議中等」：給料表の見直しを行う方針を執行部側で決定しており、条例案の提出に向けて準備中の場合、又は、給料表の見直しを行う方向で職員団体と協議中の場合

c「検討中」：執行部側において対応方針を検討中であるが未決定の場合又は今後検討を予定している場合

d「予定なし」：執行部側において給料表の見直しを行わないことを決定している場合

平成 27 年 6 月 30 日「経済財政運営と改革の基本方針 2015 について」(抄)

第 3 章 「経済・財政一体改革」の取組－「経済・財政再生計画」

5. 主要分野ごとの改革の基本方針と重要課題

[3] 地方行財政改革・分野横断的な取組等

(行政改革への取組)

公共サービスに関する情報を「見える化」し、エビデンスに基づく PDCA サイクルを抜本的に強化する。各府省庁は行政事業レビューにおいて、定量的な成果目標の設定を徹底し、基金事業を含む各事業の一層厳格な自己点検を行う。行政改革推進会議においては府省横断的・継続的な検証を推進する。国・地方の公務員人件費について、給与制度の総合的見直し等を着実に進めることにより総額の増加を抑制していく。

第 2 章 経済の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

2. 女性活躍、教育再生をはじめとする多様な人材力の発揮

[1] 女性、若者など多様な人材力の発揮

全ての女性が輝く社会を目指す。このため、「女性活躍加速のための重点方針 2015」<sup>29</sup>に基づき、取組を加速する。行政、経済等各分野での女性の参画拡大、科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成、長時間労働の削減や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業の支援、介護離職防止などキャリア断絶を防ぐ取組、家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画、「マタニティ・ハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶、女性の暮らしの質向上のための取組等を積極的に進める。税制・社会保障制度・配偶者手当等の在り方については、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられる等、女性が働きやすい制度等への見直しに向けて具体化・検討を進める。

(以下略)

<sup>29</sup> 「女性活躍加速のための重点方針 2015」(平成 27 年 6 月 26 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

平成26年地方公務員給与実態調査結果（抄）

1 ラスパイレス指数等の状況

(1) 団体区分別の推移

<第1表 団体区分別ラスパイレス指数(一般行政職)>

区 分	S 49.4.1	H 6.4.1	H 16.4.1	H 25.4.1		H 26.4.1	増 減		
				指数	参考値		S49→H26	H25→H26	
							指数	指数	参考値
全地方公共 団体平均	110.6	102.1	97.9	106.9	98.8	98.9	△ 11.7	△ 8.0	0.1
都道府県	111.3	103.8	99.6	107.4	99.3	99.9	△ 11.4	△ 7.5	0.6
指定都市	116.1	105.7	100.2	109.1	100.8	100.1	△ 16.0	△ 9.0	△ 0.7
市	113.8	103.3	98.2	106.6	98.5	98.6	△ 15.2	△ 8.0	0.1
町 村	99.2	96.5	93.7	103.2	95.4	95.6	△ 3.6	△ 7.6	0.2
特別区	—	105.2	100.3	108.2	100.0	99.7	—	△ 8.5	△ 0.3

※1 S49.4.1の全地方公共団体平均(110.6)は、過去最高値。  
 ※2 S49.4.1現在の全地方公共団体平均は、特別区を含んでいない。  
 ※3 「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ないとした場合の値。

(2) 分布状況の推移

<第2表 全地方公共団体のラスパイレス指数の分布状況(一般行政職)>

(団体数)

区 分	S 49.4.1	H 6.4.1	H 16.4.1	H 25.4.1		H 26.4.1	増 減			
				指数	参考値		S49→H26	H25→H26		
							指数	指数	参考値	
110以上	(23.9%) 793	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(4.8%) 86	(0.0%) 0	(0.0%) 0	△ 793	△ 86	0	
105以上	(17.3%) 574	(6.2%) 206	(0.0%) 0	(44.9%) 803	(0.1%) 1	(0.1%) 1	△ 573	△ 802	0	
100以上105未満	(18.9%) 628	(26.1%) 863	(7.2%) 229	(39.0%) 697	(15.9%) 284	(16.6%) 297	△ 331	△ 400	13	
100未満	(39.8%) 1,321	(67.7%) 2,236	(92.8%) 2,941	(11.3%) 203	(84.1%) 1,504	(83.3%) 1,491	170	1,288	△ 13	
内	95以上 100未満	(38.7%) 1,278	(40.5%) 1,285	(9.8%) 175	(55.6%) 995	(57.0%) 1,020	170	845	25	
	90以上 95未満	(39.8%) 1,321	(21.4%) 708	(38.2%) 1,210	(1.2%) 21	(24.8%) 443				(22.7%) 406
	90未満	(7.6%) 250	(14.1%) 446	(0.4%) 7	(3.7%) 66	(3.6%) 65				58
合 計	(100.0%) 3,316	(100.0%) 3,305	(100.0%) 3,170	(100.0%) 1,789	(100.0%) 1,789	(100.0%) 1,789	△ 1,527	0	0	

※1 S49.4.1には、特別区を含まない。  
 ※2 S49.4.1及びS49→H26の増減のラスパイレス指数100未満の内訳については、分離できない。

(参考) 団体区分別ラスパイレス指数の分布状況(一般行政職)H26.4.1現在 (団体数)

区 分	都道府県	指定都市	市	町村	特別区	
110以上	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.0%) 0	
105以上110未満	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(0.1%) 1	(0.0%) 0	(0.0%) 0	
100以上105未満	(46.8%) 22	(80.0%) 16	(26.2%) 202	(5.3%) 49	(34.8%) 8	
100未満	(53.2%) 25	(20.0%) 4	(73.8%) 567	(94.7%) 880	(65.2%) 15	
内	95以上 100未満	(51.1%) 24	(15.0%) 3	(60.8%) 468	(54.9%) 510	(65.2%) 15
	90以上 95未満	(2.1%) 1	(5.0%) 1	(11.7%) 90	(33.8%) 314	(0.0%) 0
訳	90未満	(0.0%) 0	(0.0%) 0	(1.2%) 9	(6.0%) 56	(0.0%) 0
合 計	(100.0%) 47	(100.0%) 20	(100.0%) 770	(100.0%) 929	(100.0%) 23	

# 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、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
  - 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26年4月1日時点)

「わたり」の制度のある団体は **51 団体 (2.9%)**

[対前年度比：▲18 団体]

(単位: 団体)

区 分	平成26年 4月1日時点	平成25年 4月1日時点	H26-H25	(参考) 平成21年 4月1日時点
全 団 体	51/1,789 (2.9%)	69/1,789 (3.9%)	▲18 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	41/770 (5.3%)	52/769 (6.8%)	▲11 団体	127/765 (16.6%)
町 村	10/929 (1.1%)	17/930 (1.8%)	▲7 団体	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。



○ 地方公務員給与の「わたり」に係る状況

平成26年4月1日現在

都道府県名	団体数 (団体)	人数 (人)	市区町村名	対前年度比	
				(団体)	(人)
北海道	6	69	室蘭市、苫小牧市、登別市、八雲町、東神楽町、音威子府村	▲ 2	▲ 10
群馬県	0	0		▲ 1	▲ 2
埼玉県	3	1,079	川越市、草加市、越谷市	▲ 1	▲ 71
千葉県	0	0		▲ 1	▲ 69
神奈川県	1	18	鎌倉市	0	▲ 7
長野県	8	392	長野市、松本市、上田市、茅野市、南相木村、軽井沢町、飯島町、王滝村	▲ 1	23
静岡県	0	0		▲ 2	▲ 31
三重県	1	1	紀宝町	0	0
大阪府	13	2,882	豊中市、池田市、高槻市、貝塚市、茨木市、八尾市、富田林市、大東市、箕面市、摂津市、藤井寺市、東大阪市、泉南市	▲ 2	▲ 100
奈良県	6	894	奈良市、大和郡山市、桜井市、生駒市、香芝市、安堵町	0	▲ 73
広島県	1	310	三次市	0	▲ 9
香川県	2	19	坂出市、直島町	0	▲ 18
大分県	6	962	大分市、別府市、日田市、佐伯市、宇佐市、由布市	▲ 3	▲ 190
宮崎県	3	221	小林市、日向市、えびの市	0	▲ 19
鹿児島県	0	0		▲ 5	▲ 1,289
沖縄県	1	10	名護市	0	▲ 2
合計	51	6,857		▲ 18	▲ 1,867



○「わたり」の制度を廃止済みの団体(経過的に実態が残っているもの)

平成26年4月1日現在

1 都道府県

北海道、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県、埼玉県、千葉県、新潟県、長野県、愛知県、京都府、 島根県、熊本県、沖縄県
---

2 指定都市

浜松市、熊本市
---------

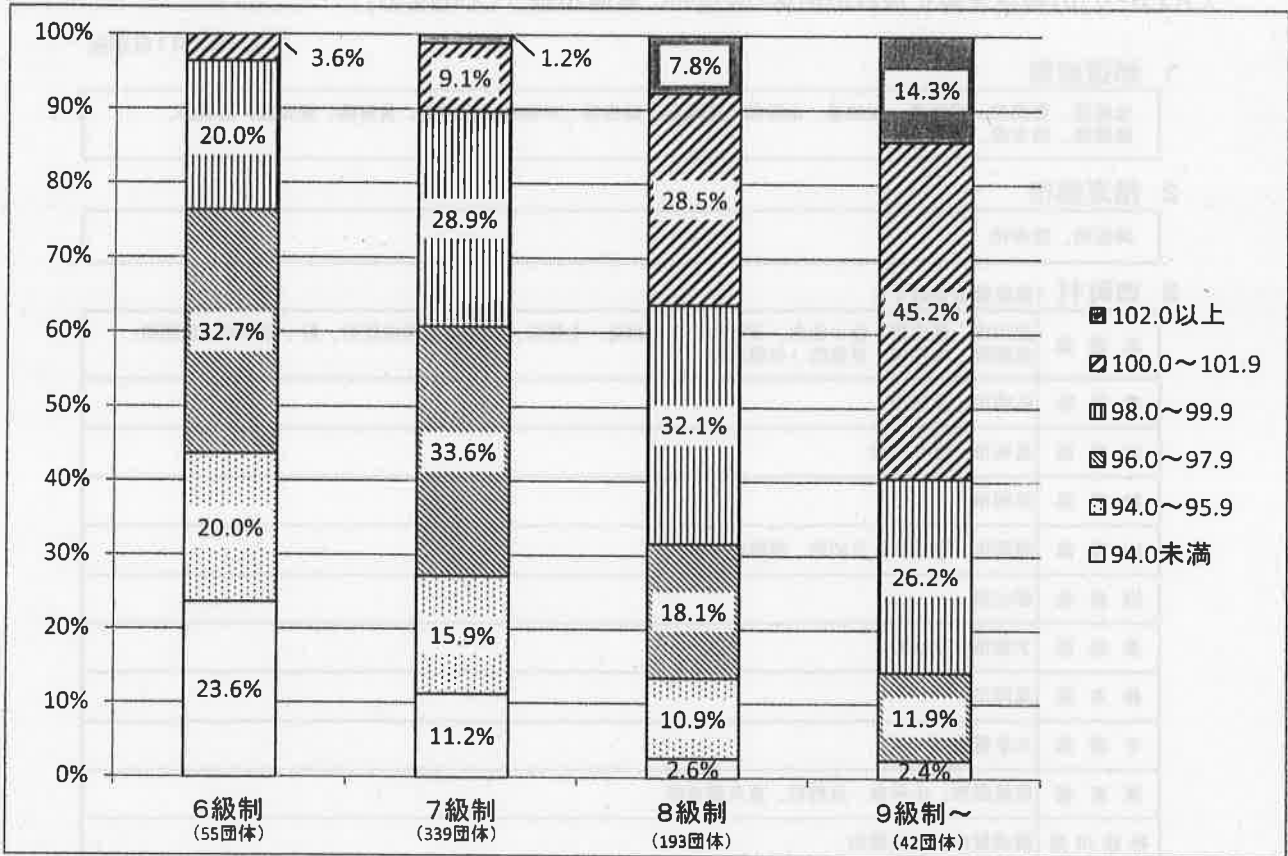
3 市町村 (指定都市を除く)

北海道	旭川市、帯広市、苫小牧市、石狩市、木古内町、七飯町、余市町、奈井江町、新十津川町、鷹栖町、 美瑛町、小平町、芽室町、中標津町
青森県	弘前市、黒石市
岩手県	釜石市、金ヶ崎町
秋田県	秋田市
山形県	鶴岡市、酒田市、上山市、南陽市、大江町
福島県	郡山市
茨城県	下妻市、茨城町
栃木県	真岡市
千葉県	大多喜町
東京都	武蔵野市、小平市、日野市、東久留米市
神奈川県	横須賀市、小田原市
新潟県	上越市
長野県	伊那市
静岡県	熱海市
滋賀県	竜王町
京都府	城陽市、八幡市
大阪府	岸和田市、池田市、吹田市、守口市、枚方市、八尾市、河内長野市、和泉市、羽曳野市、門真市、 高石市、四條畷市、阪南市、熊取町
奈良県	田原本町
鳥取県	米子市、境港市
岡山県	津山市
広島県	呉市
徳島県	阿南市
高知県	安芸市、四万十市、香美市、馬路村、越知町、三原村
大分県	中津市、竹田市、杵築市、国東市、日出町
宮崎県	串間市、西都市
鹿児島県	鹿児島市、鹿屋市、枕崎市、出水市、西之表市、垂水市、薩摩川内市、霧島市、いちき串木野市、 南さつま市、伊佐市
沖縄県	浦添市、沖縄市、うるま市

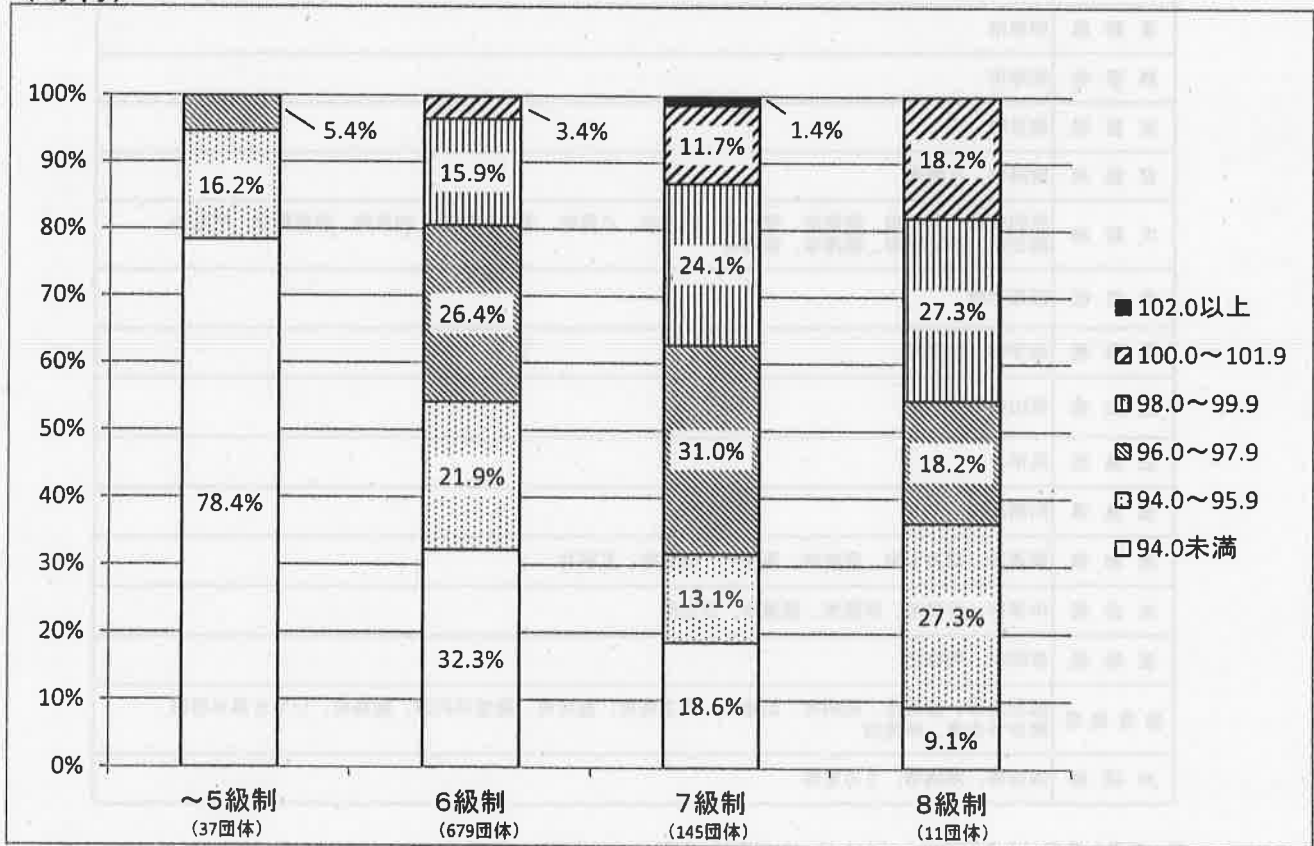
※ 前頁と重複がある団体は、「わたり」の制度が一部残っている団体である。

# 給料表の級構成別のラスパイレス指数の状況(国と同じ構造の団体)

市(政令市を除く)



(町村)



※ 平成26年地方公務員給与実態調査による。

給料表における級別職員構成の状況(都道府県)

級別職員構成

(単位:人、%)

都道府県名	行政職(一)職員数										参考(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
国	6,899	15,141	42,755	35,506	18,769	15,343	3,521	2,112	1,302	226	141,574	4.9	10.7	30.2	25.1	13.3	10.8	2.5	1.5	0.9	0.2
北海道	1,030	826	1,995	7,153	1,805	1,735	341	267	166	13	15,331	6.7	5.4	13.0	46.7	11.8	11.3	2.2	1.7	1.1	0.1
青森県	564	372	976	1,157	680	309	148	54	32	0	4,292	13.1	8.7	22.7	27.0	15.8	7.2	3.4	1.3	0.7	
岩手県	458	757	801	1,229	913	186	222	62	18	1	4,647	9.9	16.3	17.2	26.4	19.6	4.0	4.8	1.3	0.4	0.0
宮城県	810	425	894	1,572	1,242	359	185	80	30	1	5,598	14.5	7.6	16.0	28.1	22.2	6.4	3.3	1.4	0.5	0.0
秋田県	364	277	483	1,175	973	261	56	46	20		3,655	10.0	7.6	13.2	32.1	26.6	7.1	1.5	1.3	0.5	
山形県	364	315	517	1,113	1,144	284	131	60	17		3,945	9.2	8.0	13.1	28.2	29.0	7.2	3.3	1.5	0.4	
福島県	899	434	922	2,367	722	773	152	58	33	2	6,362	14.1	6.8	14.5	37.2	11.3	12.2	2.4	0.9	0.5	0.0
茨城県	496	566	1,295	1,651	356	1,083	317	53	37		5,854	8.5	9.7	22.1	28.2	6.1	18.5	5.4	0.9	0.6	
栃木県	348	457	919	1,142	511	1,151	136	54	20		4,738	7.3	9.6	19.4	24.1	10.8	24.3	2.9	1.1	0.4	
群馬県	430	402	1,083	703	1,176	703	167	30	17		4,711	9.1	8.5	23.0	14.9	25.0	14.9	3.5	0.6	0.4	
埼玉県	594	716	1,055	2,450	1,276	933	311	88	13	17	7,453	8.0	9.6	14.2	32.9	17.1	12.5	4.2	1.2	0.2	0.2
千葉県	1,293	877	1,034	1,728	2,164	1,122	255	73	16	8	8,570	15.1	10.2	12.1	20.2	25.3	13.1	3.0	0.9	0.2	0.1
東京都	6,539	4,697	4,505	1,420	1,173	374	0				18,708	35.0	25.1	24.1	7.6	6.3	2.0				
神奈川県	1,312	1,049	770	1,928	1,881	1,242	608	84	44	6	8,924	14.7	11.8	8.6	21.6	21.1	13.9	6.8	0.9	0.5	0.1
新潟県	756	580	843	2,074	429	1,229	272	38	31	2	6,254	12.1	9.3	13.5	33.2	6.9	19.7	4.3	0.6	0.5	0.0
富山県	266	228	554	960	856	367	24	24	18	0	3,297	8.1	6.9	16.8	29.1	26.0	11.1	0.7	0.7	0.5	
石川県	356	505	627	722	959	197	45	0	15		3,426	10.4	14.7	18.3	21.1	28.0	5.8	1.3		0.4	
福井県	291	343	689	632	840	252	62	53	19		3,181	9.1	10.8	21.7	19.9	26.4	7.9	1.9	1.7	0.6	
山梨県	267	363	496	829	461	850	79	55	17		3,417	7.8	10.6	14.5	24.3	13.5	24.9	2.3	1.6	0.5	
長野県	444	782	625	2,176	771	457	179	50	19		5,503	8.1	14.2	11.4	39.5	14.0	8.3	3.3	0.9	0.3	
岐阜県	505	174	2,066	805	534	489	62	54	20		4,709	10.7	3.7	43.9	17.1	11.3	10.4	1.3	1.1	0.4	
静岡県	522	570	925	1,882	1,176	1,034	233	80	33	10	6,465	8.1	8.8	14.3	29.1	18.2	16.0	3.6	1.2	0.5	0.2
愛知県	1,221	1,228	1,344	2,565	769	1,479	665	111	16	12	9,410	13.0	13.1	14.3	27.3	8.2	15.7	7.1	1.2	0.2	0.1
三重県	281	485	798	1,239	1,063	717	131	44	21	1	4,780	5.9	10.1	16.7	25.9	22.2	15.0	2.7	0.9	0.4	0.0
滋賀県	238	421	715	830	349	536	130	51	18		3,288	7.2	12.8	21.7	25.2	10.6	16.3	4.0	1.6	0.5	

給料表における級別職員構成の状況(都道府県)

級別職員構成

(単位:人、%)

都道府県名	行政職(一)職員数										参考(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
国	6,999	15,141	42,755	35,506	18,769	15,343	3,521	2,112	1,302	226	141,574	4.9	10.7	30.2	25.1	13.3	10.8	2.5	1.5	0.9	0.2
京都府	622	513	962	1,686	677	299	136	105	25	1	5,026	12.4	10.2	19.1	33.5	13.5	5.9	2.7	2.1	0.5	0.0
大阪府	2,001	3,347	3,143	1,315	309	168	110	47			10,440	19.2	32.1	30.1	12.6	3.0	1.6	1.1	0.5		
兵庫県	625	610	734	2,562	1,951	779	360	126	42	1	7,790	8.0	7.8	9.4	32.9	25.0	10.0	4.6	1.6	0.5	0.0
奈良県	315	350	446	1,553	508	141	52	30	19		3,414	9.2	10.3	13.1	45.5	14.9	4.1	1.5	0.9	0.6	
和歌山県	343	328	825	931	1,045	396	84	46	27		4,025	8.5	8.1	20.5	23.1	26.0	9.8	2.1	1.1	0.7	
鳥取県	227	785	791	197	443	302	42	37	17		2,841	8.0	27.6	27.8	6.9	15.6	10.6	1.5	1.3	0.6	
島根県	317	243	840	936	856	422	27	41	20		3,702	8.6	6.6	22.7	25.3	23.1	11.4	0.7	1.1	0.5	
岡山県	428	333	1,503	688	1,123	465	85	31	20		4,676	9.2	7.1	32.1	14.7	24.0	9.9	1.8	0.7	0.4	
広島県	369	301	885	1,857	1,279	610	204	59	12		5,576	6.6	5.4	15.9	33.3	22.9	10.9	3.7	1.1	0.2	
山口県	281	416	1,121	970	534	829	74	22	10		4,257	6.6	9.8	26.3	22.8	12.5	19.5	1.7	0.5	0.2	
徳島県	263	324	767	876	577	494	80	50	25		3,456	7.6	9.4	22.2	25.3	16.7	14.3	2.3	1.4	0.7	
香川県	388	192	920	764	621	133	110	31	24		3,183	12.2	6.0	28.9	24.0	19.5	4.2	3.5	1.0	0.8	
愛媛県	310	199	759	1,637	620	258	129	56	17		3,985	7.8	5.0	19.0	41.1	15.6	6.5	3.2	1.4	0.4	
高知県	525	314	997	1,161	347	227	46	18	22		3,657	14.4	8.6	27.3	31.7	9.5	6.2	1.3	0.5	0.6	
福岡県	640	823	1,456	2,851	606	1,225	462	75	13	12	8,163	7.8	10.1	17.8	34.9	7.4	15.0	5.7	0.9	0.2	0.1
佐賀県	317	172	534	1,289	457	150	122	56	19		3,116	10.2	5.5	17.1	41.4	14.7	4.8	3.9	1.8	0.6	
長崎県	280	362	1,311	1,065	884	267	62	21	12		4,264	6.6	8.5	30.7	25.0	20.7	6.3	1.5	0.5	0.3	
熊本県	391	247	891	1,541	342	873	237	35	22		4,579	8.5	5.4	19.5	33.7	7.5	19.1	5.2	0.8	0.5	
大分県	313	313	708	1,153	835	212	244	66	17		3,861	8.1	8.1	18.3	29.9	21.6	5.5	6.3	1.7	0.4	
宮崎県	367	287	821	1,483	622	235	61	28	8		3,912	9.4	7.3	21.0	37.9	15.9	6.0	1.6	0.7	0.2	
鹿児島県	342	320	1,925	1,662	576	401	56	36	14		5,332	6.4	6.0	36.1	31.2	10.8	7.5	1.1	0.7	0.3	
沖縄県	638	980	379	1,263	766	284	37	63	29		4,439	14.4	22.1	8.5	28.5	17.3	6.4	0.8	1.4	0.7	

# 給料表における級別職員構成の状況(政令市)

平成26年4月1日現在  
(単位:人、%)

市区町村名	行政職(一)職員数										計	参考(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
国	6,899	15,141	42,755	35,506	18,769	15,343	3,521	2,112	1,302	226	141,574	4.9	10.7	30.2	25.1	13.3	10.8	2.5	1.5	0.9	0.2
札幌市	1,661	955	742	1,218	779	297	138	136	39	1	5,966	27.8	16.0	12.4	20.4	13.1	5.0	2.3	2.3	0.7	0.0
仙台市	989	696	909	289	308	104	107	32			3,434	28.8	20.3	26.5	8.4	9.0	3.0	3.1	0.9		
さいたま市	1,206	618	1,030	391	291	150	59	40			3,785	31.9	16.3	27.2	10.3	7.7	4.0	1.6	1.1		
千葉市	79	620	1,115	659	295	273	61	16			3,118	2.5	19.9	35.8	21.1	9.5	8.8	2.0	0.5		
横浜市	1,905	3,005	2,657	1,601	407	698	191	63			10,527	18.1	28.5	25.2	15.2	3.9	6.6	1.8	0.6		
川崎市	306	1,702	922	911	357	472	145	36			4,851	6.3	35.1	19.0	18.8	7.4	9.7	3.0	0.7		
相模原市	302	314	424	617	388	371	96	25	12		2,549	11.8	12.3	16.6	24.2	15.2	14.6	3.8	1.0	0.5	
新潟市	275	265	687	901	536	162	48	29	8		2,911	9.4	9.1	23.6	31.0	18.4	5.6	1.6	1.0	0.3	
静岡市	232	647	884	260	230	51	40	18			2,362	9.8	27.4	37.4	11.0	9.7	2.2	1.7	0.8		
浜松市	67	312	1,128	516	291	169	83	59	38		2,663	2.5	11.7	42.4	19.4	10.9	6.3	3.1	2.2	1.4	
名古屋市	387	1,936	1,008	1,877	980	511	642	132	44		7,517	5.1	25.8	13.4	25.0	13.0	6.8	8.5	1.8	0.6	
京都市	560	858	1,200	800	187	433	125	50			4,213	13.3	20.4	28.5	19.0	4.4	10.3	3.0	1.2		
大阪市	320	1,925	2,319	2,926	770	688	169	51			9,168	3.5	21.0	25.3	31.9	8.4	7.5	1.8	0.6		
堺市	126	697	727	576	359	308	62	24	0		2,879	4.4	24.2	25.3	20.0	12.5	10.7	2.2	0.8		
神戸市	381	855	840	1,672	1,253	533	147	44			5,725	6.7	14.9	14.7	29.2	21.9	9.3	2.6	0.8		
岡山市	293	678	649	289	326	202	80	29			2,546	11.5	26.6	25.5	11.4	12.8	7.9	3.1	1.1		
広島市	224	647	782	1,141	932	335	103	25			4,189	5.3	15.4	18.7	27.2	22.2	8.0	2.5	0.6		
北九州市	480	1,078	948	1,042	366	101	30				4,045	11.9	26.7	23.4	25.8	9.0	2.5	0.7			
福岡市	166	984	792	1,187	1,381	428	102	34			5,074	3.3	19.4	15.6	23.4	27.2	8.4	2.0	0.7		
熊本市	204	349	837	675	544	163	7	80	21		2,880	7.1	12.1	29.1	23.4	18.9	5.7	0.2	2.8	0.7	



# 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に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58条の3)
- 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。

## 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

## 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			係員級
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験を必要とする業務を行う職務			主任主事 主任主事 主任技師	計		係員級
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 ○○○	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 ○○○	計		課長補佐級
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 ××センター副所長 その他のセンター副所長 ○○○	計		課長級

↑ 民主的チェックの強化 ↑

総行給第31号  
総財公第73号  
平成27年4月10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25条及び第58条の3)関係)について(通知)

標記については、平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41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59条(技術的助言)及び地方自治法第245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25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25年法律第261号。以下「地公法」という。)第25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、当該職員数を取りまとめ次第、速やかに公表することとする。
- 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	<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>

【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 地域振興周課長 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 地域振興周次長 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 地域振興周長 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							

# 平成26年度 給与改定等の状況調 (平成27年4月1日時点)

(1)平成26年度給与改定の状況(給与制度の総合的見直しを除く)

未定稿

## イー1 一般行政職の給与改定についての人事委員会勧告

	給与改定に係る人事委員会勧告の実施状況				
	有	完全実施	未実施	一部実施	無
都道府県(47)	47	44	0	3	0
指定都市等(22)	22	21	0	1	0
合計(91)	69	65	0	4	0

※指定都市等には、特別区および和歌山市を含む(以下同じ)。

## イー2 一般行政職の給料表について

	改定した	人事委員会勧告どおり	改定しなかった	人事委員会勧告どおり
都道府県(47)	45	45	2	2
指定都市等(22)	18	17	4	4
市町村(1,697)	1,623	—	74	—
合計(1,766)	1,686	62	80	6

## ロー1 期末・勤勉手当の改定

	改定した	人事委員会勧告どおり	改定しなかった	人事委員会勧告どおり
都道府県(47)	47	45	0	0
指定都市等(22)	22	21	0	0
市町村(1,697)	1,674	—	23	—
合計(1,766)	1,743	66	23	0

## ロー2 期末・勤勉手当の支給月数

<平成26年度措置内容>

	3.95月未満	3.95月以上 4.10月未満	4.10月 (国と同じ)	4.10月超
都道府県(47)	1 (2.1%)	10 (21.3%)	35 (74.5%)	1 (2.1%)
指定都市等(22)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (90.9%)	2 (9.1%)
市町村(1,697)	2 (0.1%)	193 (11.4%)	1,471 (86.7%)	31 (1.8%)
合計(1,766)	3 (0.2%)	203 (11.5%)	1,526 (86.4%)	56 (1.9%)

<平成27年度措置内容>

	3.95月未満	3.95月以上 4.10月未満	4.10月 (国と同じ)	4.10月超
都道府県(47)	1 (2.1%)	9 (19.2%)	36 (76.6%)	1 (2.1%)
指定都市等(22)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (90.9%)	2 (9.1%)
市町村(1,697)	3 (0.2%)	189 (11.1%)	1,475 (86.9%)	30 (1.8%)
合計(1,766)	4 (0.2%)	198 (11.2%)	1,531 (86.7%)	33 (1.9%)

## ハ 寒冷地手当の改定について

	従前より 制度なし	従前より制度あり				
		改定状況(H27.4.1現在)			改定等の内容	
		改定しない	改定予定	改定した	国と同じ	国と異なる
都道府県(47)	26	4	0	17	15	6
指定都市等(22)	21	1	0	0	1	0
市町村(1,697)	1,202	407	11	77	465	30
合計(1,766)	1,249	412	11	94	481	36

(2) 平成26年度給与適正化の状況

イ 55歳を超える職員の給料等の1.5%減額措置

	H27.4.1時点				26年度中に見直した
	減額している	国と同様	国と異なる	減額していない	
都道府県(47)	25	5	20	22	0
指定都市等(22)	6	1	5	16	0
市町村(1,697)	1,065	786	279	632	9
合計(1,766)	1,096	792	304	670	9

ロ 昇給制度の見直し(55歳を超える職員の標準成績での昇給停止措置)

	H27.4.1時点				26年度中に見直した
	措置している	国と同様	国と異なる	措置していない	
都道府県(47)	28	27	1	19	4
指定都市等(22)	5	5	0	17	4
市町村(1,697)	683	648	35	1,014	77
合計(1,766)	716	680	36	1,050	85

ハ 昇格制度の見直し(高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額の縮減措置)

	H27.4.1時点				26年度中に見直した
	見直しをした	国と同様	国と異なる	見直しをしていない	
都道府県(47)	43	43	0	4	8
指定都市等(22)	2	2	0	20	1
市町村(1,697)	1,018	959	59	679	123
合計(1,766)	1,063	1,004	59	703	132

二 現給保障(平成18年の給与構造見直しによるもの)

	H27.4.1時点					
	制度なし 廃止済	廃止予定	H28.4.1までに 廃止	H29.4.1までに 廃止	左記以降	廃止予定 なし
都道府県(47)	18	27	10	7	10	2
指定都市等(22)	12	4	2	1	1	6
市町村(1,697)	1,149	237	129	34	74	311
合計(1,766)	1,179	268	141	42	85	319

(3) 給与制度の総合的見直し等に伴う退職手当制度の見直し状況

-退職手当の調整額の改定状況について

	実施	条例(案) と同じ	条例(案) と異なる	給与制度の総合 的見直しによる 給料表の見直し あり	未実施	給与制度の総合 的見直しによる給料 表の見直しあり	調整額に關す る 制度なし
指定都市等(22)	6	5	1	6	16	0	0
市町村(1,697)	1,351	1,206	145	1,330	343	97	3
合計(1,766)	1,398	1,251	147	1,377	365	97	3

## 地方公務員の自宅に係る住居手当について

全地方公共団体の8割の団体（1,432団体／1,789団体、80.0%）が、自宅に係る住居手当を廃止している。

国においては、平成21年に自宅に係る住居手当が廃止されており、総務省としては、地方公共団体においても、廃止を基本とした見直しを行うことを助言している。

### 自宅に係る住居手当の制度のある団体（平成26年4月1日時点）

自宅に係る住居手当の制度のある団体は**357団体（20.0%）**

〔対前年比：▲97団体〕

（単位：団体）

区 分	平成26年 4月1日時点	平成25年 4月1日時点	H26—H25
全 団 体	357／1,789 (20.0%)	454／1,789 (25.4%)	▲97団体
都道府県	0／47 (0.0%)	2／47 (4.3%)	▲2団体
指定都市	5／20 (25.0%)	10／20 (50.0%)	▲5団体
市町村	352／1,699 (20.7%)	419／1699 (24.7%)	▲67団体
特別区	0／23 (0.0%)	23／23 (100.0%)	▲23団体

※各欄において、分子は自宅に係る住居手当の制度のある団体数を、分母は区分別団体数を示す。  
※「制度がない団体」には経過措置を設けている団体も含む。



## 技能労務職員及び公営企業職員の給与決定について

### 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律289号）

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

（予算上資金上不可能な支出を内容とする協定）

第十条 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、当該地方公共団体の議会によつて所定の行為がなされるまでは、当該地方公共団体を拘束せず、且つ、いかなる資金といえども、そのような協定に基いて支出されてはならない。

附則5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第十七条を除く。）及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。（以下略）

### 地方公営企業法（昭和27年法律292号）

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

- 2 企業職員の給与は、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应ずるものであり、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。
- 3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。
- 4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

# 地方公共団体の技能労務職員の給与等に関する助言について

## 平成17年9月28日 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について(総務事務次官通知) (抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて(抄)

技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。

## 平成19年7月6日 技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について(公務員部長・大臣官房審議官(公営企業担当) 通知) (抄)

下記事項に留意のうえ、技能労務職員等の給与等について、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、総合的な点検を実施し、適切に対処されるようお願いいたします。

1 技能労務職員の給与については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにすること。  
また、地方公営企業において、これに相当する職種に従事する職員等の給与についても、同様に取り組むこと。この場合、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情をも十分考慮すること。

2 技能労務職員等の給与の比較に当たっては、「賃金構造基本統計調査」における類似する職種に従事する者の給与を参考にす<sup>ら</sup>ばか、各人事委員会が実施する職種別民間給与実態調査の機会等を活用し調査・分析するなど、地域の民間給与の実態の把握に努めること。

3 住民の理解と納得を得るためには情報の開示が不可欠であり、技能労務職員等の給与情報等の公表にあたっては、職種ごとに「賃金構造基本統計調査」に基づく民間給与データ等を追加するなど、わかりやすい情報開示の徹底を図ること。

4 技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を、19年度中を目標に策定し公表すること。

## 平成26年10月7日 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて(総務副大臣通知) (抄)

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について(抄)

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。

## 技能労務職員の給料表に係る助言等

### ○ 行政職給料表（二）に関する考え方について

- ・ 技能労務職員の給与については、その種類と基準のみを条例で定め、具体的な金額については団体交渉を行い、労働協約の締結又は長が規則で定めることとなる。こうした法の建前を前提として行政職給料表（二）は条例上用いない給料表とされている。（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号自治庁次長通知）
- ・ 一方、地方の技能労務職員は、国の行政職俸給表（二）適用職員と同じ職種に属するものが多く、職務内容が国と同じであることから、給料表を定めるにあたっては、国の場合の取扱いを参考として措置すべきものである。（昭 36. 2. 11 自乙公発第 2 号自治事務次官通知）
- ・ したがって、行政職給料表（二）を原則として用いないというのは、給与条例に定める給料表としては用いないという意味であり、技能労務職員に対する給料表については行政職俸給表（二）を参考として定めることが適当である。

（参考文献：「地方公務員給与制度詳解」）

### ○ 地方公務員の給与制度等の改正について（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号 自治庁次長通知）（抄）

#### 第 1 給料表制度の改正

##### 1 給料表の種類

- (1) 給料表の種類は、当該給料表が適用される職員の数、人事交流の状況、勤務の実等を考慮し、できる限り簡素化することが適当であること。なお、その基準をあげれば、次のとおりであること。

##### イ 原則として用いるもの

行政職給料表（一）

（中略）

##### ハ 原則として用いないもの

行政職給料表（二）

（中略）

##### 2 給料表の適用範囲

給料表の適用範囲は、原則として国の俸給表の適用範囲によるものとするが、この場合、次の事項を考慮することが適当であること。

- (1) 単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和 26 年政令第 25 号）に規定する技術者、監督者及び行政事務を担当する職員には、行政職給料表（一）を適用すること。（当該政令は失効中）（以下略）

### ○ 地方公務員の給与制度等の改正について（昭 36. 2. 11 自治乙発第 2 号 自治事務次官通知）（抄）

#### 第 2 地方公務員の給与改定について

##### 1 (略)

##### 2 給料表の種類、適用範囲及び等級別定数

- (1) 一般職の地方公務員に適用する給料表の種類及び給料表の適用範囲については、「地方公務員の給与制度等の改正について」（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号自治庁次長通知）第 1 の 1 「給料表の種類」及び第 1 の 2 「給料表の適用範囲」において通知したところによることとされたいこと。この場合において、単純な労務に雇用される職員の給与については、職員の給与に関する条例で定める給料表を適用すべきものではなく、地方公営企業労働関係法（昭和 27 年法律第 289 号）附則 4 項において準用される地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）第 38 条及び地方公営企業労働関係法第 7 条の規定により、国家公務員の場合の取扱いを参考として措置すべきものであること。（以下 略）

○ 平成 20 年度に開催した「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」においては、

- ・ 技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、いずれも採用の段階で高度な技術や資格を要しないことや、自動車運転手や守衛等重複する小区分も多くあることからすれば、類似職種と言える。
- ・ 国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、構造については国の行政職俸給表(二)を援用することが考えられる。
- ・ 行政職俸給表(二)を用いていない場合であっても、技能労務職員の給料水準が国の行政職俸給表(二)適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められよう。  
と整理されているところである。

○ 平成 21 年 3 月「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告書(抄)

③ 国の行政職俸給表(二)について

技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、いずれも採用の段階で高度な技術や資格を要しないことや、自動車運転手や守衛等重複する小区分も多くあることからすれば、類似職種と言えるものである。また、国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、構造については国の行政職俸給表(二)を援用することが考えられる。

その場合も、一般行政職員と同様、組織の規模等を踏まえ、級と号給の数をそのまま用いてよいのかどうかの検証が必要であり、水準についても、地域の民間給与水準を反映すべきものである。

なお、国の行政職俸給表(二)を援用しない場合には、独自構造の給料表を作成する必要があるが、従来、一般行政職員等について、水準面も含めた「国公準拠」の考え方が採られていたこともあり、多くの地方公共団体においては、独自構造の給料表を作成するためのノウハウが蓄積されていない。一般行政職員等も含め、独自構造の給料表作成は今後の重要な課題である。

また、行政職俸給表(二)を用いていない場合であっても、技能労務職員の給料水準が国の行政職俸給表(二)適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められよう。

# 技能労務職員の給与について

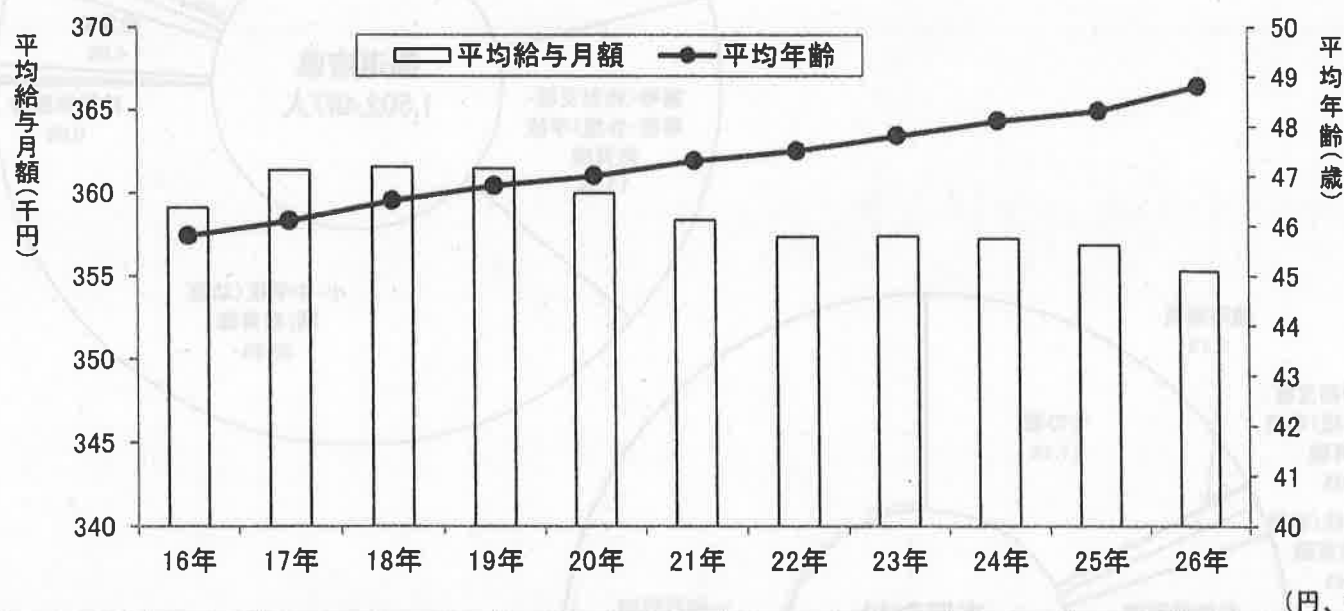
技能労務職員の給与については、平均年齢が上昇する中で抑制基調で推移してきている。

## ○ 技能労務職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額

区 分	地方公務員			国家公務員		
	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)
全地方公共 団体平均	48.8	318,107	355,261	50.1	287,992	326,611
都道府県	51.2	331,881	364,062			
指定都市	47.8	318,044	371,159			
市	48.7	323,094	351,126			
町村	49.8	286,042	298,829			
特別区	49.6	304,510	375,992			

※1 「平均給与月額」は、比較のため国の公表資料と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

※2 国家公務員については、行政職俸給表(二)の数値である。



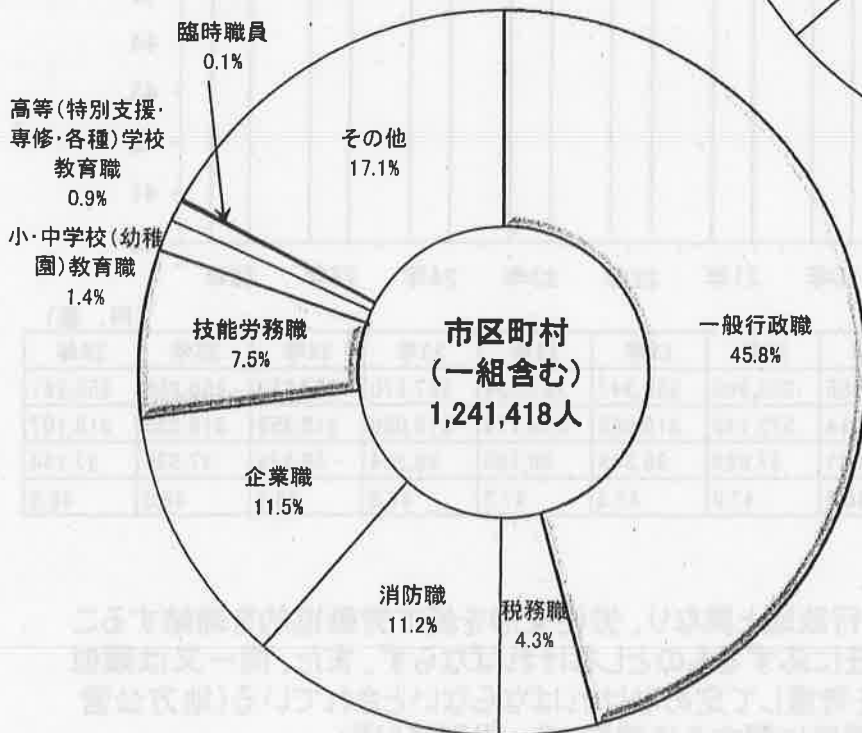
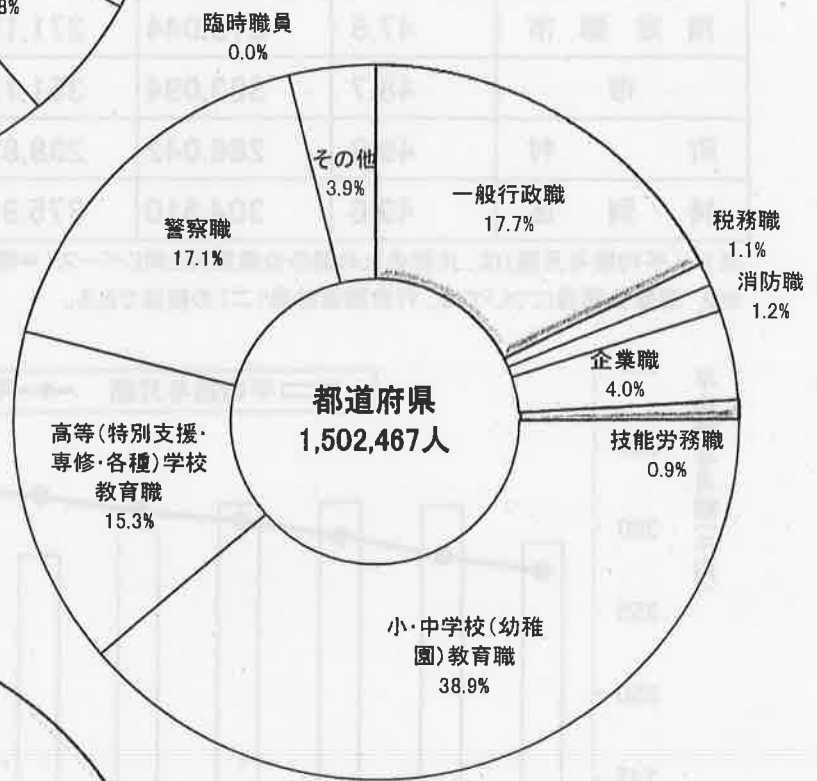
	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年
平均給与月額	359,113	361,361	361,543	361,455	359,968	358,347	357,334	357,370	357,233	356,855	355,261
平均給料月額	322,349	324,754	325,802	324,414	322,142	319,982	319,174	319,086	318,959	319,325	318,107
諸手当月額	36,764	36,607	35,741	37,041	37,826	38,365	38,160	38,284	38,274	37,530	37,154
平均年齢	45.8	46.1	46.5	46.8	47.0	47.3	47.5	47.8	48.1	48.3	48.8

### (参考)

技能労務職員の給与については、一般行政職と異なり、労使交渉を経て労働協約を締結することができるが、法律上、職務の内容や責任に応ずるものとしなければならない、また、同一又は類似の職種に従事する民間従業者との均衡を考慮して定めなければならないとされている(地方公営企業法第38条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条、附則第5項)



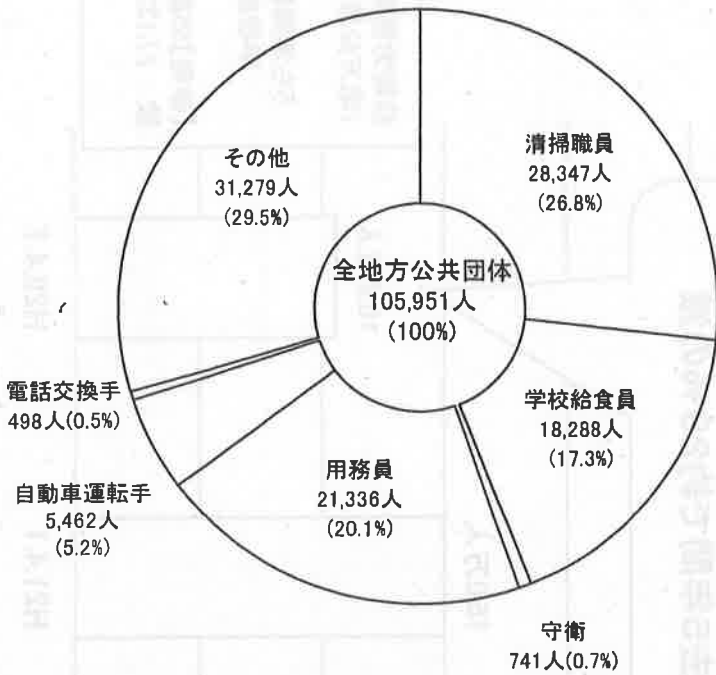
# 団体区分別職員数の職種別構成



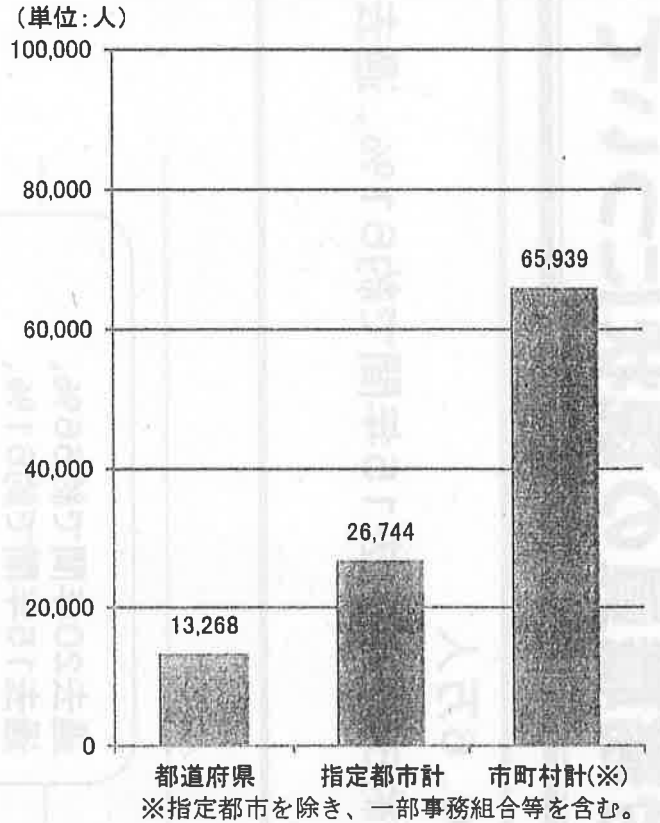
(出典：平成26年地方公務員給与実態調査(平成26年4月1日現在))

# 団体区分別・職種別技能労務職員数

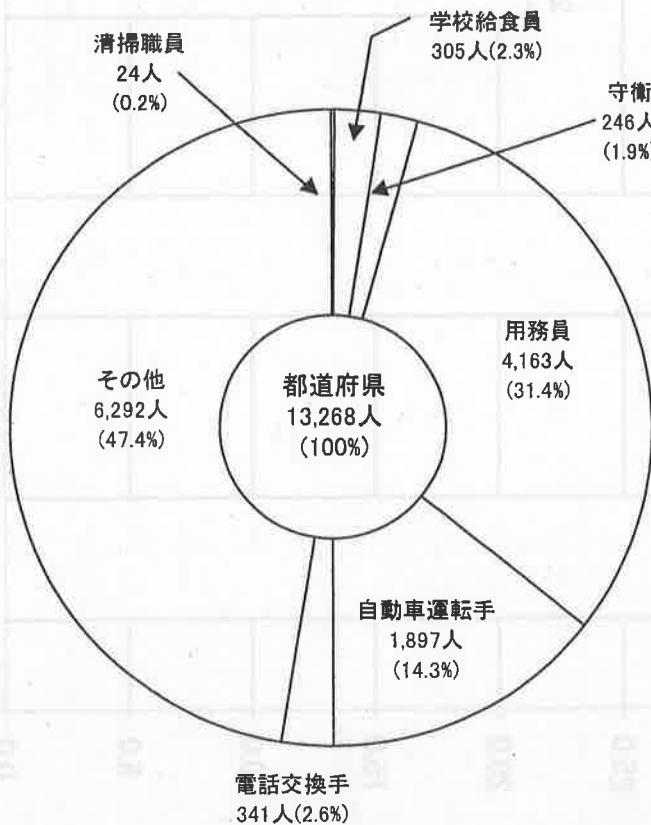
## 全地方公共団体



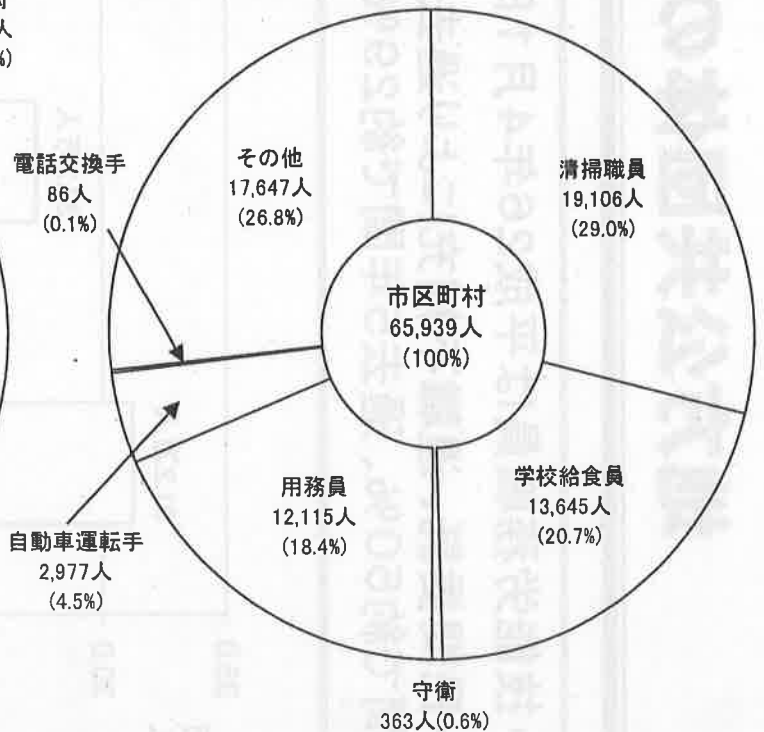
## (参考) 団体区分別技能労務職員数



## 都道府県



## 市区町村 (一部事組合等を含む)



(出典：平成26年地方公務員給与実態調査 (平成26年4月1日現在))



# 地方公共団体の技能労務職員の現状について

- ・技能労務職員は平成26年4月1日現在約10.6万人
- ・民間委託、退職不補充により過去20年間で約66%、過去15年間で約61%、過去10年間で約50%、過去5年間で約29%の減



# 給与情報の徹底した開示・公表

## 「給与情報等公表システム」の構築

(平成18年3月より運用開始)

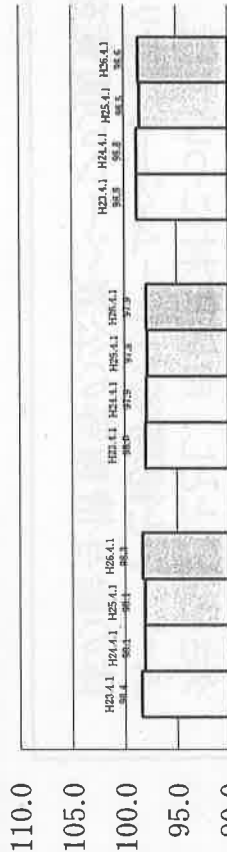
各団体が、給与・定員管理の状況を総務省で示した統一様式に沿ってホームページに公表

<公表項目>

- ラスパイレス指数の変化と類似団体等との比較グラフ
- 給与制度の総合的見直しの実施状況
- 職種ごとの給与(平均年齢、平均給与月額等)の状況
- 特殊勤務手当も含めた全手当の状況
- 定員の状況(部門別職員数、級別職員数等)等

### <様式例> — 各団体 ホームページ —

#### ラスパイレス指数の比較



#### 特殊勤務手当を含めた全手当の状況 (例) 特殊勤務手当

手当の名称	主な支給対象職員	主な対象業務	支給実績 (●年度決算)	左記職員に対する支給単価
夜間看護手当	看護師等	夜間看護	千円	1回 6,800円
高所作業手当	土木関係職員	不安定な高所作業	千円	日額 300円
...	...	...	...	...

## 「団体別給与等の比較」コーナーの新設

(平成19年4月より運用開始)

総務省のホームページにおいて、各地方公共団体の給与情報を一覧表で公表

<公表項目>

- ① ラスパイレス指数
  - ② 平均年齢・平均給与月額等
  - ③ 地域手当支給率等
  - ④ 職員1人当たり諸手当月額の内訳(特殊勤務手当を含む)
  - ⑤ 期末・勤労手当の支給状況
  - ⑥ 退職手当の支給状況
  - ⑦ 技能労務職員等の平均給与月額・各種手当の支給状況
- <参考> 賃金構造基本統計調査による類似職種等の平均給与月額等の比較

⑧ 知事(市区町村長)・副知事(副市区町村長)等の平均給料月額

### <公表例> — 総務省 ホームページ —

#### ② 平均年齢・平均給与月額等

団体名	類似団体 類型区分	平均年齢	平均給料月額		諸手当月額 B	平均給与月額 (A+B)		(単位:歳・円)
			A	B		A+B	(国ベース)	
〇〇市	II-1	44.5	347,700	76,162	423,862	389,296		
〇〇市	II-1	44.6	344,100	71,652	415,752	386,319		
〇〇市	I-1	44.3	327,400	57,439	384,839	361,960		
〇〇町	IV-2	42.3	328,800	55,912	384,712	366,328		
〇〇村	I-0	44.8	355,200	45,486	400,686	396,107		
〇〇町	II-1	45.7	332,200	56,000	388,200	361,897		
...	...	...	...	...	...	...	...	
...	...	...	...	...	...	...	...	

※ 職種ごとに公表

## 給与情報等公表システムによる公表の実施状況について

### 「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日付総務事務次官通知)(抄)

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(中略)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ので、よろしく取り扱われていたこと。

### ○ 地方公共団体における給与情報等公表システムの運用状況(平成26年4月30日現在)

区分	全団体数 (A)	給与情報等公表システムによる公表を実施		総務省様式に基づく 公表を実施	
		実施団体数 (B)	実施率 (B/A)	実施団体数 (C)	実施率 (C/A)
都道府県	47	47	100.0%	43	91.5%
指定都市	20	20	100.0%	17	85.0%
市区町村	1,722	1,711	99.4%	1,561	90.7%
合計	1,789	1,778	99.4%	1,621	90.6%

## II 定員管理

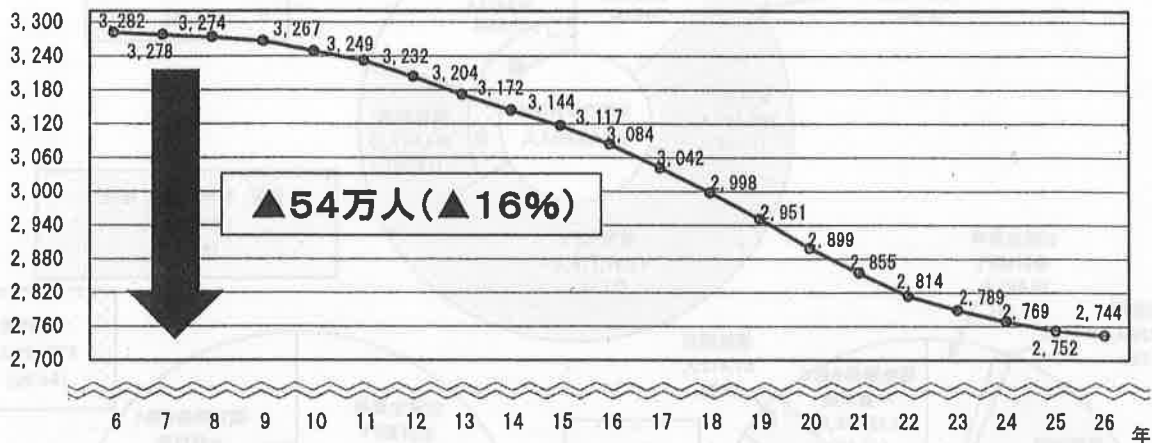


# 1. 平成26年地方公共団体定員管理調査結果のポイント

(平成26年4月1日現在)

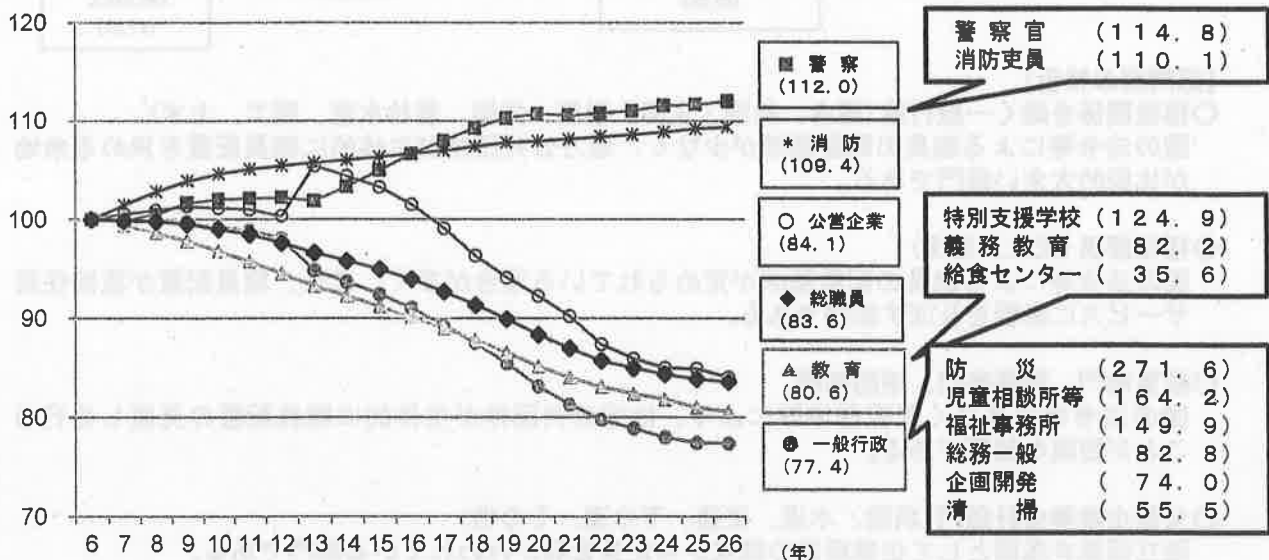
- 総職員数は、対前年比で約9千人減少し、約274万人。  
平成6年をピークとして平成7年から20年連続で減少。  
〔対平成6年比で約▲54万人(▲16%)〕

(単位:千人) 地方公共団体の総職員数の推移(平成6年~平成26年)



- 部門別に見ると、警察・消防部門で微増する中、一般行政部門及び教育部門等で減少。特に一般行政部門においては、対平成6年比で▲23%と減少している中、防災は約2.7倍、児童相談所等は約1.6倍、福祉事務所は約1.5倍に増員。

平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)

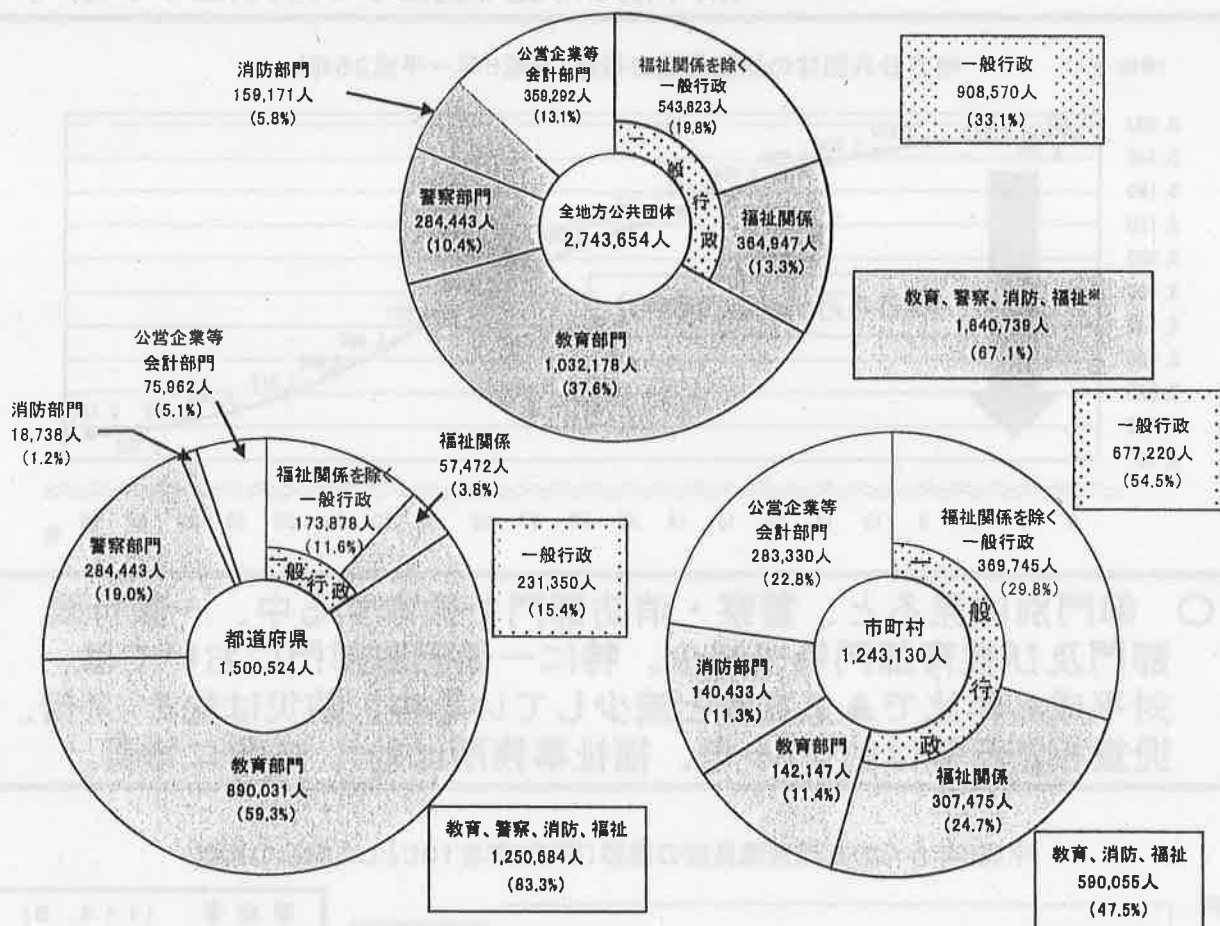


※平成13年度に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

## 2. 地方公共団体の部門別職員数の状況

- 行政分野別に見ると、国が定員に関する基準を幅広く定めている教育部門、警察部門、消防部門、福祉関係が約2/3を占めている。

部門別職員数(平成26年4月1日現在)



### [部門別の特色]

- 福祉関係を除く一般行政(議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木)  
国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きい部門である。
- 福祉関係(民生、衛生)  
国の法令等による職員の配置基準が定められている場合が多く、また、職員配置が直接住民サービスに影響を及ぼす部門である。
- 教育部門、警察部門、消防部門  
国の法令等に基づく配置基準等により、地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門である。
- 公営企業等会計部門(病院、水道、交通、下水道、その他)  
独立採算を基調として企業経営の観点から定員管理が行われている部門である。



### Ⅲ 人事評価・人材育成



# 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。

#### ○ 任用の方法

- ・ 人事評価その他の能力の実証→標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・ 標準職務遂行能力→課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発

揮することが求められる能力。任命権者が定める。

<国の例> 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）

係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

### (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。

#### ○ 勤務評定との違い

- ・ 勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・ 人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

#### ○ 人事評価の根本基準等

- ・ 人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・ 人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

<参考> 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（平成24年度）

都道府県：37/47団体（78.7%） 指定都市：19/20団体（95.0%）

市区町村：563/1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

### (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>に照らし</sup>て、勤務実績が<sup>よくない</sup>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。

#### ○ 等級別基準職務表

- ・ 職務給原則→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。（地公法第24条第1項）
- ・ 「等級別基準職務表」→給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したもの。

（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長の職務 など）

※ これまでは、助言により条例化を促進。

※ 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  
→事務的には平成28年4月1日の施行を想定し準備を進めている。

# 人事評価のねらい

## 背景

- 地方分権の一層の進展により地方公共団体の役割が増大
- 住民ニーズの高度化・多様化
- 厳しい財政状況や集中改革プランなどにより、職員数は減少



個々の職員に困難な課題を解決する能力と高い業績を挙げることが従来以上に求められている。



能力・実績に基づく人事管理の徹底

⇒ より高い能力を持った公務員の育成

組織全体の士気高揚、公務能率の向上

⇒ 住民サービス向上の土台をつくる

- ※ 国家公務員の人事評価制度は、平成19年の国家公務員法改正により導入、平成21年から実施。
- ※ 地方公務員については、助言等により人事評価制度の導入を促進。

# 人事評価制度の構築

## 人事評価

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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勤務成績の評価(第6条)

**能力評価:** 職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握  
(項目例) 企画立案、専門知識、協調性、判断力など

**業績評価:** 職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握  
(国の業績評価の例) 具体的な業務の目標、課題を期首に設定し、期末にその達成度を評価

※公正に(第23条第1項)、定期的に(第23条の2第1項)行わなければならない。

## ツール

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用(第23条第2項)

能力本位の任用

勤務成績を反映した給与

厳正、公正な分限処分

効果的な人材育成

人事評価の結果に応じた措置

## 勤務評定と人事評価の比較

### 勤務評定の問題点

- 評価項目が不明瞭であり、あらかじめ明示されていない
- 上司から一方的に評価されるのみで、評価結果は部下に知らされない
- 人事管理に十分活用されていない

(人事評価研究会報告書(総務庁長官主催、平成12年5月31日)において指摘)

### 人事評価

- 評価の観点として「能力評価」と「業績評価」の両面から評価して人事管理の基礎とすることを規定
- 評価基準の明示や評価結果の本人への開示などの仕組みを想定

- ➡ 職員の執務の状況を把握、記録するものとしての性格は勤務評定と同様であるが、定義・位置づけを明確化したもの
- ➡ 従来の勤務評定と比べて、能力・実績主義を実現するための手段として、客観性・透明性を高めるもの

(参考)

勤務評定に関する改正前の規定

- 職員の任用は、(中略)受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基いて行わなければならない(第15条)
- 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。(第40条)

## 人事評価の基本的な仕組み

① 評価の方法：能力評価及び業績評価の二本立てで実施

② 評価基準の明示：評価項目、基準、実施方法等の明示

③ 評価者訓練：各評価者への研修等

④ 自己申告：被評価者が自らの業務遂行状況を振り返り自己申告を実施

面談：評価者と被評価者が話し合い、目標設定やフィードバックを実施

結果の開示：結果を被評価者に示し、今後の業務遂行にあたっての指導・助言を実施

⑤ 苦情対応：評価に関する苦情に対応する仕組みを整備

## 国の人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み

### 評価の方法

#### 能力評価

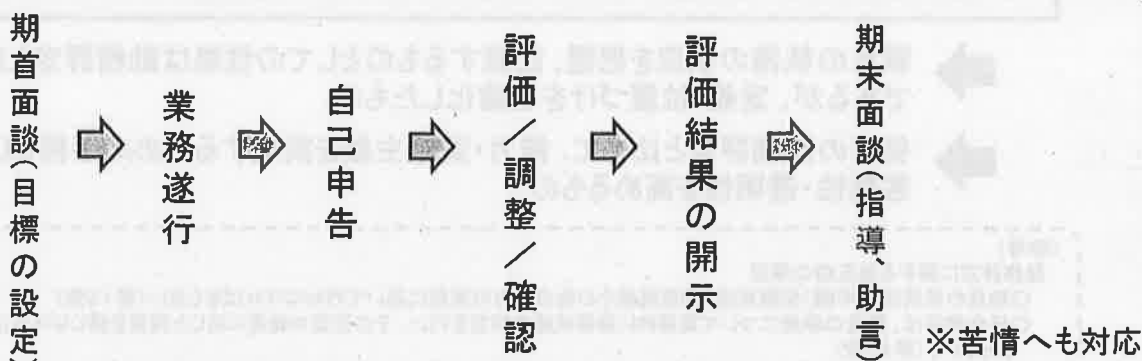
評価期間(10月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価

#### 業績評価

評価期間(10月～3月・4月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価

※原則として5段階(S、A、B(中位)、C、D)で評価

### 評価の流れ(基本)



### 評価結果の活用の基本的枠組み

#### 昇任

昇任日以前2年(本省課長級以上ポストへの昇任の場合は前3年)の能力評価及び直近(本省部長級以上ポストへの昇任の場合については、施行3年後からは前3年)の業績評価を活用

#### 昇格

(昇任を伴わない場合)

昇格日以前2年の能力評価及び業績評価を活用

#### 昇給

昇給日(1月1日)以前における直近の能力評価及び直近の連続する2回の業績評価を活用

#### 免職・降任・ 降格・降号

能力評価又は業績評価の全体評語が最下位となった場合を処分の契機として活用

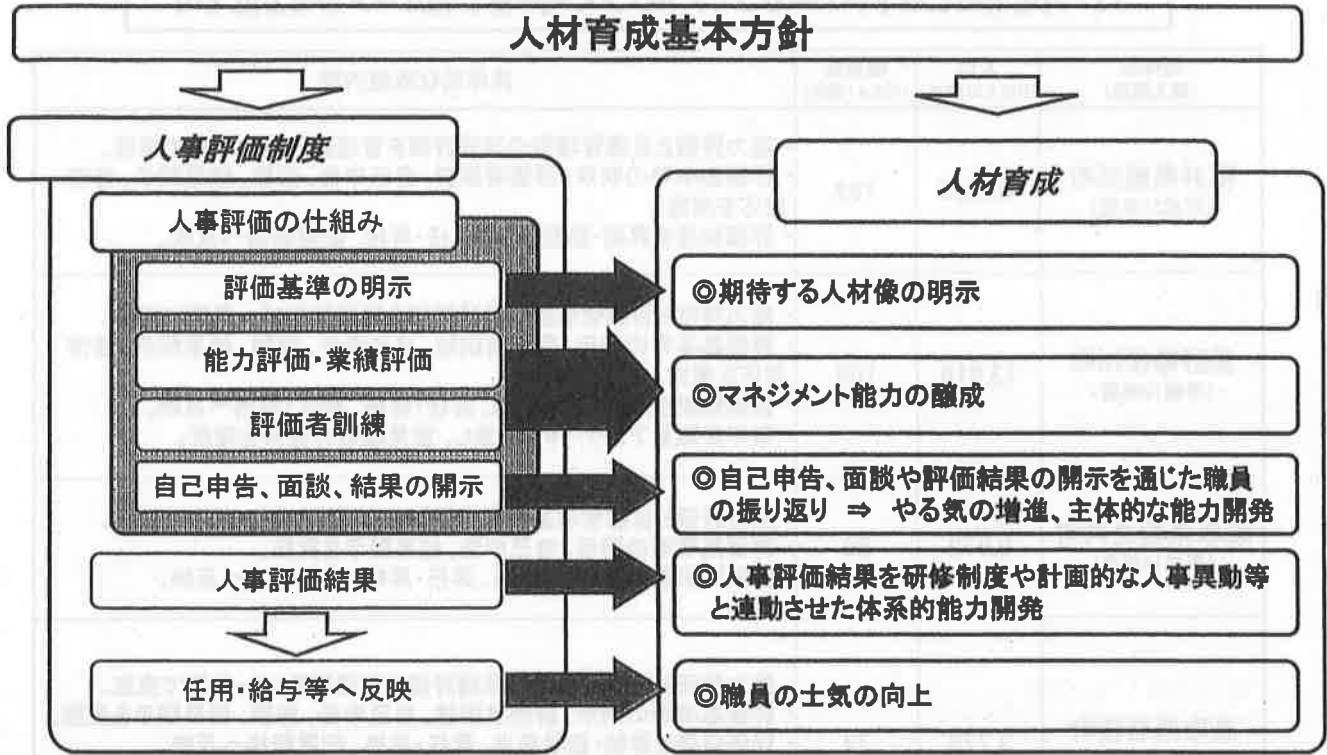
#### 勤勉手当

基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の業績評価を活用

#### 人材育成

能力評価の項目、評価結果を研修の開発・実施、職員の自発的能力開発に活用

# 人事評価と人材育成



(参考) 地方公共団体における人事評価の活用等に関する研究報告書(平成21年3月)(抄)

人材育成への活用については、(中略)給与や任用への活用を通じた組織の士気高揚、職員のやる気の増進など人材育成上の効果が期待される一方、評価結果を直接研修実施等に活かす場合や、人事評価のプロセス自体にも人材育成の側面がある。こうした点を踏まえ、人事評価を人材育成基本方針等に明確に位置づけ、体系的な能力開発を行うべきである。

## 小規模自治体の人事評価の実践

【地方公共団体の人事評価】

### 人事評価の仕組み

人事評価の仕組みは、評価基準の明示、能力評価・業績評価、評価者訓練、自己申告、面談、結果の開示、人事評価結果、任用・給与等へ反映の順に進みます。

### 期待する人材像の明示

期待する人材像の明示は、組織のビジョンや戦略に基づき、必要な能力や資質を明確に示すことです。

### マネジメント能力の醸成

マネジメント能力の醸成は、評価を通じてリーダーシップやチームマネジメント能力を向上させることです。

### 自己申告、面談、結果の開示

自己申告、面談、結果の開示は、職員の自己認識を高め、評価結果を振り返り、改善の機会を提供することです。



## 小規模団体における人事評価の実施例

団体名 (導入時期)	人口 (H25.3.31現在)	職員数 (H25.4.1現在)	具体的な取組内容
福井県美浜町 (平成21年度)	10,385	192	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力評価と目標管理型の業績評価を管理職及び一般職で実施。</li> <li>評価基準等の明示、評価者訓練、自己申告、面談、結果開示、苦情対応を実施。</li> <li>評価結果を昇給・勤勉手当、昇任・昇格、配置転換へ反映。</li> </ul>
長野県松川町 (平成19年度)	13,919	106	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力評価と目標管理型の業績評価を管理職及び一般職で実施。</li> <li>評価基準等の明示、評価者訓練、自己申告、面談、結果開示、苦情対応を実施。</li> <li>評価結果を昇給・勤勉手当、昇任・昇格、降任・降格へ反映。</li> <li>毎年度職員アンケートを実施し、意見聴取の機会を確保。</li> </ul>
岐阜県輪之内町 (平成18年度)	9,972	89	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力評価と目標管理型の業績評価を管理職及び一般職で実施。</li> <li>評価基準等の明示、自己申告、結果開示を実施。</li> <li>評価結果を昇給・勤勉手当、昇任・昇格、配置転換へ反映。</li> </ul>
鳥取県若桜町 (平成20年度)	3,776	72	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力評価と目標管理型の業績評価を管理職及び一般職で実施。</li> <li>評価基準等の明示、評価者訓練、自己申告、面談、結果開示を実施。</li> <li>評価結果を昇給・勤勉手当、昇任・昇格、配置転換へ反映。</li> <li>管理職(課長等)の能力評価については、部下(課長補佐又は係長)が行う。(最終評価は町長又は副町長)</li> </ul>

## 小規模団体における人事評価導入の効果例

【長野県松川町の例】

### ①人材育成と職員の士気高揚

- 「努力したものは報われる」という当り前の論理が、組織内にいきわたることで職員の士気は高まる。
- 特に若い職員にとっては、人事評価は既に当り前の業務ツールとなっており、目標管理型人事評価制度を続けていくことで人材育成が図られると感じる。

### ②行政サービスの向上

- 職員(人材)は、良質な行政サービスを提供する上で最も重要な要素の一つであり、職員の人材育成と士気高揚は、行政サービスの向上に対し大きな影響を与えるものと思われる。
- 職員個人の目標管理が的確に行われることで、個人目標<組織目標の連鎖により、長期的な総合計画の目標達成につながる。

### ③コミュニケーション

- 上司と部下のコミュニケーションについては、導入当初「人事評価により人間関係がギクシャクするのではないか」と危惧する意見もあったが、これまで一度も行われていなかった上司と部下との面談が年4回も行われるようになったことで、「これまで以上に意思の疎通が図られるようになった」という声が部署を問わず総じて多いというアンケート結果になっている。

### ④人事配置

- 組織が、職員(上司が部下)の業務内容を詳細に把握できるようになったことで、人員配置や業務分担の適正化が図られるようになった。
- また、職員個々の能力や業務への適格性を把握することで、職員の個性や特徴を尊重した適材適所への人材活用につなげられるのではないかと考えられる。

(平成24年度地方公共団体における人事評価制度の運用に関する研究会報告書より抜粋)

## 勤務評定未実施にかかる訴訟事件

### 【兵庫県宝塚市職員勤勉手当等返還請求事件】

宝塚市が勤務評定を行っていないにもかかわらず職員に勤勉手当を支給、普通昇給させたことは違法であるとし、宝塚市長に職員個人に勤勉手当の支給額及び普通昇給により増額した額についての不当利得返還請求を行使することの義務付けを求めた住民訴訟

### ○判決

神戸地裁（平成21年2月13日判決）

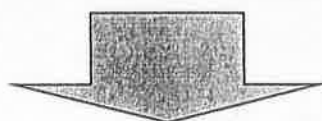
大阪高裁（平成21年8月5日判決）

→ ともに請求棄却

ただし・・・ 積極的な認容ではない。

神戸地裁においては、

「形式的にも実質的にも勤務評定を行ったということができないから、裁量権を逸脱しており、地公法第40条第1項の趣旨に反するものというほかない」と判断



今後も、勤務評定（人事評価）を行っていないことによる訴訟リスクは否定できない。

※ 宝塚市については、平成22年度から全職員に対して、人事評価実施、昇給・勤勉手当への反映を実施している。

総行公第67号  
総行経第41号  
平成26年8月15日

(抄)

各都道府県知事  
各政令指定都市市長  
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局長

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（通知）

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。以下「改正法」という。）の公布については、平成26年5月14日付け総行公第42号総務大臣通知によりお知らせしたところですが、改正法の運用に当たり、同通知により通知した事項のほか、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮を願います。

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。なお、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。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

## I 地方公務員法の一部改正

### 第1 能力及び実績に基づく人事管理

#### 1 人事評価制度に関する規程等の整備

各地方公共団体の任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、以下の点に留意しつつ、評価の基準及び方法などの人事評価制度に関する規程等の整備を行うことが適切であること。既に現行の勤務評定の運用として人事評価を実施している団体においても、改正法及び本通知に照らして必要な場合には、所要の充実や改善を行うこと。

- ① 人事評価制度に関する規程等においては、国の人事評価制度などを参考に、評価基準等の明示、自己申告、面談、評価結果の開示、苦情対応、評価者訓練などについて、必要な規定等を設けておくことが適当であること。
- ② 規程等の整備に当たっては、職員への十分な周知と理解を踏まえながら進めていくことが重要であること。また、規程等を制定又は変更した場合には、職員への周知に努めること。
- ③ 人事評価制度を円滑に導入するためには、簡易かつ実効性の高い制度を構築することが必要であること。また、試行や実際の運用を通じ、必要に応じて改善していくことが重要であること。

## 2 人事評価の定義、評価手法（第6条関係）

### (1) 能力評価と業績評価

人事評価は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価である「能力評価」と、職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価である「業績評価」の両面から行うものとされており、以下の点に留意して行われるべきものであること。

- ① 能力評価は、潜在的能力や業務に関係のない能力、人格等を評価するものではなく、当該能力評価に係る評価期間において職員が職務を遂行する中で、標準職務遂行能力の類型として、各任命権者が定める項目ごとに、当該職員が発揮した能力の程度を評価するものであること。
- ② 能力評価の評価項目等を定めるに当たっては、評価対象となる職員について、任命権者が定める標準職務遂行能力を有するかどうかを判断できる評価項目等とするとともに、その評価に資するよう、具体的な行動類型を着眼点として設けるなどの取組が適当であること。
- ③ 業績評価は、公務能率の向上や評価結果の客観性、納得性を確保するとともに、評価結果を人材育成に活用する観点から、評価者と被評価者とであらかじめ目標を設定した上でその達成度を評価する目標管理に基づくことが適当であること。その上で、必要に応じて設定目標以外のその他の業務実績も併せて評価できることとすることが望ましいこと。なお、目標設定においては、業務の実態に応じ、必ずしも数値目標のみならず、定性的な目標や効率化、業務改善などに着目した目標を設定するなどの必要な工夫を行うこと。

### (2) 評価手法

評価手法には、評価の分布制限を設けず、評価基準の達成度を客観的に評価する絶対評価と、あらかじめ評価の分布率を定め、分布率に沿って相対的に評価する相対評価があるが、国においては、「能力評価」「業績評価」とも、他の職員との比較ではなく、評価項目や設定された目標に照らして、職員一人ひとりの職務遂行能力や勤務実績をできる限り客観的に把握し、適切に評価する趣旨から、絶対評価による評価を行

っているところ。各地方公共団体においては、それぞれの地方公共団体の実情に応じた評価手法により評価を実施すること。

なお、絶対評価の手法で評価を実施する場合であっても、評価結果の任用や給与への反映に当たっては、職や昇給・勤勉手当の成績率の制約上、評価結果を基にした部局相互間の調整や優先度の判断は必要となるものであること。

### 3 標準職務遂行能力（第15条の2関係）

標準職務遂行能力については、業務の特性等を踏まえて、適切に定めるべきこと。その際、国の取扱い（「標準的な官職を定める政令」（平成21年政令第30号）及び「標準職務遂行能力について」（平成21年3月6日内閣総理大臣決定））を踏まえ、一般行政職に属する職員についての標準職務遂行能力の例を示せば、別紙1のとおりであること。

また、標準職務遂行能力及び標準的な職を定める際の地方公共団体の長への協議は、任命権者間における人事管理の均衡を図る観点から行われるものであること。

### 4 人事評価の実施等（第23条第1項、第23条の2第1項及び第2項関係）

#### （1）評価対象者

評価の対象は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）上のすべての職員であり、任命権者は、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

#### （2）評価者

評価の実施に当たっては、評価の客観性を確保するため、一次評価者、二次評価者等の重層的な評価体制を設けることが適当であること。また、評価者の設定においては、所属長（課室長）等を基本としつつ、組織規模や業務の実態などの実情に応じ、評価を補助する者を置くなどの方法を工夫することが望ましいこと。

#### （3）評価期間

国の能力評価については、当該職位に求められる職務行動が安定的にとられているかどうかを評価するための観察期間や任用・昇給への活用を念頭に年1回（10月から翌年9月）、業績評価については、勤勉手当への活用を念頭に年2回（10月から翌年3月、4月から9月）としているところ。各地方公共団体においては、このような国の取扱いを参考にしつつ、各団体の実情に応じて評価期間を設定すること。

#### （4）自己申告、面談等

人事評価に当たっては、人事評価制度の納得性を確保するため、被評価者自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について自己申告を行わせ、また、業績評価の目標内容の明確化や認識の共有を行うための期首面談や、原則として評価

結果を開示して、被評価者に対して指導・助言を行うための期末面談などを行うことが適当であること。特に、評価結果が下位区分に該当する場合には、人材育成の観点からも、面談により改善に向けた助言・指導をすることが重要であることに留意すること。

#### (5) 評価者訓練

人事評価制度の円滑かつ適切な運用のため、評価者が人事評価制度の意義や評価方法、評価の実例等についての評価者訓練等の受講経験を得られるよう努めること。

#### (6) 苦情相談・苦情処理

ア 人事評価制度の公正性・透明性の確保と制度の信頼性を高めるため、国においては、人事評価に関する苦情を幅広く受け付ける「苦情相談」と、苦情相談で解決されなかった苦情等を受け付ける「苦情処理」の仕組みが設けられ、苦情相談に当たっては、簡便な手続きとなるよう配慮するとともに、苦情処理に当たっては、本人の書面による申出に基づき、あらためて評価結果の当否等を点検、調査、審査することとされているところ。各地方公共団体においても、これを参考に、各団体の規模等に応じて必要な仕組みを設けること。なお、苦情相談、苦情処理を申し出たこと等に起因して、申出者が不利益な取扱いを被ることのないよう人事評価制度に関する規程等において明確にしておくことが適当であること。

イ 苦情相談及び苦情処理は任命権者の立場から行うものであり、第三者機関である人事委員会又は公平委員会における苦情処理（地公法第8条第1項第11号、同条第2項第3号）とは別途のものであること。

### 5 人事評価の結果の活用（第23条第2項、第23条の3及び第28条関係）

#### (1) 任用

能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価を任用その他の人事管理の基礎として活用することが法律上明記されたことを踏まえ、職員の昇任をはじめとする任用の際の能力実証の手段として、人事評価を積極的に活用することが必要であること。なお、国においては、人事院規則8-12（職員の任免）により、能力評価・業績評価の結果を任用に活用しているところであること。

#### (2) 給与

昇給制度、勤勉手当の適正な運用の観点から、以下の点に留意して、人事評価の結果を給与に反映することが必要であること。

① 国においては、昇給について、過去1年間の能力評価・業績評価の結果に基づき、「勤務成績が極めて良好である職員」から「勤務成績が良好でない職員」まで、原則として5段階の区分で昇給を行っているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果を反映した昇給の運用を図ること。

② 国においては、勤勉手当の支給総額の上限の算定に扶養手当を算入するとともに、標準の支給率を一律抑えた上で、勤勉手当の上位の成績率の支給原資として、直近の業績評価の結果に基づき、成績区分・成績率に応じた勤勉手当を支給しているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果に応じた勤勉手当の運用を図ること。また、勤勉手当において、扶養手当の支給基礎額への算入や成績率を反映させない一律の支給などの不適正な運用がある場合には、速やかに是正を図ること。

### (3) 免職・降任

今般人事評価制度を導入することと併せ、地公法第28条において、「勤務実績が良くない場合」の判断について「人事評価及び勤務の状況を示す事実」に照らして行うことを明確にし、国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）と同様に、要件の一層の明確化を図ることとしたこと。その際、「勤務の状況を示す事実」としては、出勤状況を示す出勤簿、勤務状況に関する現認書等が考えられるところであること。

また、国においては、平成19年の国公法等の一部改正に伴う人事院規則11-4（職員の身分保障）の改正及び人事院通知（「人事院規則11-4（職員の身分保障）の運用について」（昭和54年12月28日任企-548）等）により、法律の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合の要件や手続の明確化が図られたところであること。各地方公共団体においては、こうした国における取組の内容を踏まえ、適切に対応されたいこと。

なお、本年4月に発出された「勤務成績の著しく不良な職員に対する改善措置等について」（平成26年4月25日付け総人恩総第335号総務省人事・恩給局長通知）等についても、併せて参考にされたいこと。

### (4) 人材育成

ア 人事評価制度を通じて、職員に期待する人材像を明らかにするように努めるとともに、自己申告、目標設定、面談や評価結果の開示などの過程を通じて、職員が自らの職務行動を振り返ることにより、効果的、主体的な能力開発につながるように努めること。

イ 管理・監督職たる評価者にとっては、評価者訓練が能力開発の機会となるとともに、評価者としての責任を担って評価を行うこと自体がマネジメント能力を向上させることとなることを、十分認識させるよう努めること。

ウ 能力評価の評価項目や評価結果については、職員の能力開発への取組として、研修プログラムの設定、改善などに活用するとともに、評価結果に基づき各職員の得意分野の能力向上や弱点克服のための研修受講を促すなどの活用を努めること。

エ 人事評価制度を各地方公共団体の人材育成に関する基本方針に位置付け、体系的な能力開発に努めることが望ましいこと。



6 人事評価に係る地方公共団体の長への協議（第23条の2第3項関係）

人事評価に関し必要な事項を定める際の地方公共団体の長への協議は、各任命権者における人事管理の均衡を図る観点から行われるものであり、協議事項としては、人事評価の項目や評価基準、評価期間、評価の手続き、記録の作成・保管などが想定されていること。

7 人事評価の実施に関する人事委員会の勧告（第23条の4関係）

人事委員会を設置する団体においては、長の協議による任命権者相互間の調整とは別に、人事行政に関する専門的行政機関として人事管理全般について専門的、技術的知見を有する人事委員会に人事評価についての勧告権を付与しているが、これは人事評価の公正な実施と人事管理の基礎として活用する趣旨の徹底を図ろうとするものであること。

8 等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数公表（第25条及び第58条の3関係）

等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数公表に係る運用については、別途通知することを予定しているので、留意されたいこと。

9 降給（第27条第2項、第28条第3項関係）

地公法第15条の2において、「降任」を「職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命すること」と定義したことに伴い、従来、解釈上降任に該当すると解されてきた「降任」を伴わない「降格」（職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更すること。例えば、5級の課長補佐から4級の課長補佐に変更することをいう。以下同じ。）については、「降給」（地公法第27条第2項に規定する降給をいう。以下同じ。）に該当することとなること。また、「降号」（職員の意に反して、当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。）については、従前どおり「降給」に該当するものであること。

なお、国においては、平成19年の国公法等の一部改正に伴い新たに人事院規則11-10（職員の降給）が制定されたことを踏まえ、降給に関する条例を定めるに当たっては、別紙2を参考にされたいこと。

(中略)

## II 地方独立行政法人法の一部改正

### 第1 能力及び実績に基づく人事管理

特定地方独立行政法人の職員については、地公法の任用、人事評価等に関する規定が適用されることとなるため、各特定地方独立行政法人の設立団体及び任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、前述 I の該当部分に記載の点に留意しつつ、適切に対応されたいこと。特に、地公法第15条の2及び第23条の2の規定において、各特定地方独立行政法人の任命権者が定めることとされている、標準職務遂行能力及び人事評価制度に関する規程等について、適切に整備されたいこと。

(後略)

人事評価制度の施行に向けた準備状況調査 (平成27年5月1日時点)

結果について

調査対象時点：平成27年5月1日時点  
 調査対象：首長部局の常勤職員

1 人事評価制度の導入状況

平成27年5月1日時点における人事評価制度の導入状況については下表のとおり。

団体区分別の人事評価制度の導入状況

(上段：団体数、下段：団体数に占める割合)

	団体数	導入済 (A)	うち目標管理型の人 事評価を導入済	未導入団体における状況						(参考) (A)+(D)
				試行を 実施済 又は 実施中	試行を 平成27年 度中に開 始予定	本格実施予定時期			未定	
						平成27年 度中 (B)	平成28年 度中 (C)	小計 (B)+(C) (D)		
都道府県	47	46 (97.9%)	40 (85.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	47 (100.0%)
指定都市	20	20 (100.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (100.0%)
市区町村	1,721	918 (53.3%)	698 (40.6%)	195 (11.3%)	409 (23.8%)	14 (0.8%)	673 (39.1%)	687 (39.9%)	116 (6.7%)	1,605 (93.3%)
合計	1,788	984 (55.0%)	758 (42.4%)	195 (10.9%)	410 (22.9%)	14 (0.8%)	674 (37.7%)	688 (38.5%)	116 (6.5%)	1,672 (93.5%)

1. この調査の「人事評価」とは、改正地方公務員法第6条で定義されているものをいう。

【改正地方公務員法】(抄)

第6条 (略) 人事評価(任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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勤務成績の評定をいう。) (略)

2. 「導入済」には、一部の階層や職種等での導入を含む。

3. 「試行」とは、職員が人事評価を実際に行って評価の流れを把握することや、制度に見直す点があれば修正することなどを目的に、本格実施の前に試験的に行うことをいう。

4. 「本格実施予定時期」欄の「平成28年度」には、「改正地方公務員法附則第3条の規定に基づく経過措置終了後」の本格実施予定の団体を含む。

## 2 人事評価制度に関する規程等の整備状況等について

人事評価制度の本格実施に向けた実施規程、評価記録書などの整備状況、評価者研修及び被評価者への説明会の実施状況等については、下表のとおりとなっている。

団体区分別の状況

(上段：団体数、下段：団体数に占める割合)

	団体数	人事評価制度に関する規程等 (注1)				標準職務遂行能力 (注2)				人事評価記録書 (注3)			
		整備済	平成27年度中	小計	未定	整備済	平成27年度中	小計	未定	整備済	平成27年度中	小計	未定
都道府県	47	42 (89.4%)	5 (10.6%)	47 (100.0%)	0 (0.0%)	15 (31.9%)	27 (57.4%)	42 (89.4%)	5 (10.6%)	43 (91.5%)	4 (9.5%)	47 (100.0%)	0 (0.0%)
指定都市	20	18 (90.0%)	2 (10.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)	9 (45.0%)	8 (40.0%)	17 (85.0%)	3 (15.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)
市区町村	1,721	665 (38.6%)	780 (45.3%)	1,445 (84.0%)	276 (16.0%)	540 (31.4%)	782 (45.4%)	1,322 (76.8%)	399 (23.2%)	824 (47.9%)	637 (37.0%)	1,461 (84.9%)	260 (15.1%)
合計	1,788	725 (40.5%)	787 (44.0%)	1,512 (84.6%)	276 (15.4%)	564 (31.5%)	817 (45.7%)	1,381 (77.2%)	407 (22.8%)	887 (49.6%)	641 (35.9%)	1,528 (85.5%)	260 (14.5%)

	団体数	評価者研修 (注4)				被評価者への説明 (注5)			
		実施済	平成27年度中	小計	未定	実施済	平成27年度中	小計	未定
都道府県	47	41 (87.2%)	6 (12.8%)	47 (100.0%)	0 (0.0%)	37 (78.7%)	8 (17.0%)	45 (95.7%)	2 (4.3%)
指定都市	20	20 (100.0%)	0 (0.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)	19 (95.0%)	0 (0.0%)	19 (95.0%)	1 (5.0%)
市区町村	1,721	885 (51.4%)	609 (35.4%)	1,494 (86.8%)	227 (13.2%)	797 (46.3%)	638 (37.1%)	1,435 (83.4%)	286 (16.6%)
合計	1,788	946 (52.9%)	615 (34.4%)	1,561 (87.3%)	227 (12.7%)	853 (47.7%)	646 (36.1%)	1,499 (83.8%)	289 (16.2%)

注1. 「人事評価制度に関する規程等」とは、人事評価の基準及び方法などを定めたものをいう。

注2. 「標準職務遂行能力」とは、改正地方公務員法第15条の2第1項第5号で「職制上の段階の標準的な職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として任命権者が定めるもの」と定義されているものをいう。

注3. 「人事評価記録書」とは、人事評価を実施する際の様式となるものをいう。

注4. 「評価者研修」とは、評価者に対して人事評価制度の意義・仕組み等の説明会を開催したり、演習形式の研修を行うなど、何らかの形で評価者に対して研修を行うことをいう。

注5. 「被評価者への説明」とは、評価者研修の対象者以外の被評価者に対して、人事評価制度の意義・仕組み等の説明会を開催するなど、何らかの形で被評価者に対して説明を行うことをいう。

- 改正地方公務員法の成立をうけ、その趣旨にのっとった人事評価制度の円滑な導入や運用を研究。
- 人事評価制度の導入にかかる留意事項、人事評価の実施規程や評価記録書等の参考例、人事評価制度の活用についての考え方などを報告書としてとりまとめ。

## I 人事評価制度の導入参考例

- 小規模団体をはじめ人事評価制度が未導入の団体での導入の参考となることを念頭に、人事評価の「実施規程」「評価記録書」「実施要領（運用の手引き）」の参考例を作成（平成26年10月に「中間報告」で示したもの）。

※既に人事評価制度を導入している団体においては、あくまで参考資料の一つとして提供。

### 1 人事評価実施規程例

- 人事評価の対象、方法、手続、基準、体制などの基本的な仕組みを条文化したもの。
- 一次評価者・二次評価者等の設定例、人事評価の期間例、自己申告や面談等の手続、苦情対応等の規定を例示。

### 2 人事評価記録書例

- 人事評価を実施する際の記入様式となるもの。
- 国の評価記録書をモデルにした「評語付与方式」と、先進団体の評価記録書をモデルにした「数値化方式」の二通りを示す。それぞれの方式の特徴を踏まえて各団体において選択。

#### A 評語付与方式

- ・国の人事評価制度と同様に、評価結果をS・A・B・C・Dの5段階の評語を付与することで評価を行う方式。
- ・能力評価は評価項目ごとに個別評語を付与し、これを踏まえて全体評語を付与。
- ・業績評価は設定した目標ごとの達成度等により個別評語を付与し、これを踏まえて全体評語を付与。

#### B 数値化方式

- ・評価結果を項目ごとに点数化した数値の合計によって評価する方式。
- ・能力評価は評価項目の着眼点ごとに点数を付与し、その合計を全体点数とする。
- ・業績評価は目標ごとの難易度等に基づくレベルとウェイトを設定した上で、達成状況等に応じた点数を算出し、その合計を全体点数とする。

### 3 人事評価実施要領（運用の手引き）例

- 評価者や被評価者が、実際の人事評価を行う際に手引きとして活用することを想定。
- 目標の設定方法や設定の具体例、面談時の留意点、評価記録書の記入要領や具体例などで構成。
- 評語付与方式、数値化方式それぞれを作成。

## II 参考例を用いた制度導入に当たっての留意点

- Iで示した人事評価の「実施規程」「評価記録書」「実施要領（運用の手引き）」の各参考例の作成の考え方、活用する際の留意点等について解説。

### 1 人事評価実施規程例

- 規程の形式、評価期間、評価者や評価補助者の活用などの留意点を解説。

### 2 人事評価記録書例

- 評語付与方式は、昇給や勤勉手当等に活用する際に、あらかじめ相対化するルールを定めておく必要。数値化方式は、着眼点や配点などに工夫が必要。相対化は容易等との指摘。

### 3 人事評価実施要領（運用の手引き）例

- 各団体の実情に応じて、適宜充実を図ることなどを指摘。

### Ⅲ 人事評価制度の活用

- 現行制度においても、任命権者は勤務評定の結果に応じた措置を講じなければならないが、人事評価制度が導入された改正法施行後は、これまで以上に能力・実績に基づく人事評価が求められる。
- 人事評価制度の活用にあたって参考となるよう、国家公務員における取組、地方公共団体における基本的な考え方、地方公共団体の取組例を整理。

#### 1 任用

- 国においては、昇任については過去複数年の人事評価の結果で要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性などにより、最適任者を昇任。
- 地方公共団体においては、昇任等において、一定期間の能力・実績を評価した人事評価の結果を基本とした運用とすることが必要。

#### 2 給与

##### (1) 昇給

- 国においては、直近の能力評価と2回の業績評価の結果に基づいて昇給区分を決定し、1月の昇給に反映。課長補佐以下はA（8号俸以上）は5%、B（6号俸）は20%の人員分布率。
- 地方公共団体においては、現行の勤務評定制度的下でも勤務実績に基づく昇給運用が求められてきたが、人事評価結果が得られれば、国の分布率の範囲内でメリハリをつけた昇給が必要。
  - ・絶対評価の場合には、人員分布率に適合させるため、評価内容の吟味などをして相対化が必要。
  - ・評価目線の統一化や、評価結果のバラツキ等を人事当局等において十分に調整することが必要。

##### (2) 勤勉手当

- 国においては、業績評価の結果に応じて、前年10月～3月の結果を6月期に、4月～9月の結果を12月期に反映。
- 地方公共団体においては、国の取組を参考に、評価結果に応じた勤勉手当の運用を図ることが必要。
  - ・勤勉手当は、一定期間における業績を反映させやすく、メリハリをつけた支給が可能。また、評価期間ごとの評価を反映させることで、広く職員のモチベーションを高めるツールとなり得る。
  - ・一律支給などの不適正な運用は、人事評価制度の有無にかかわらず、速やかに是正する必要。

#### 3 分限

- 国においては、能力評価又は業績評価の全体評語が2回連続して最下位の職員に対し、マニュアルに従った改善措置等を行い、その直後の評価がなお最下位などの要件を満たす職員について、原則として分限処分を行うなどの対応方針が示されている。
- 地方公共団体においては、国の取組を踏まえて、適切に対応する必要。
  - ・下位区分となった職員については、根拠となった事実や要因などを、人事当局も含め十分に分析を行う必要。
  - ・評価結果が最下位の職員については、注意・指導を繰り返し行うほか、必要に応じて、担当職務の見直し、転任、集中的な特別研修などを行う等の改善するための措置を講じ、それでも改善されない場合に分限対象とする、といった一定の基準を設けることが運用の適正化・透明化に資する。

#### 4 人材育成

- 国においては、人事評価における面談を通じて、職員の能力開発やスキルアップ、組織パフォーマンスの向上につながるよう指導、助言。また面談での対応方法など被評価者への指導に役立つ評価者訓練を実施。
- 地方公共団体においては、人事評価を人材育成に活用する観点から、
  - ・評価基準の明示により、各団体における期待する人材像を職員に明示。
  - ・評価の実施や評価者訓練を通じて、評価者となる管理職等のマネジメント能力を醸成。
  - ・自己申告、面談、結果の開示を通じて職員の振り返りが行われ、やる気の増進や主体的な能力開発。などを考えていく必要。

## 1 人事評価実施規程例

○市（町村）長部局職員の人事評価実施規程例

（総則）

第1条 市（町村）長部局職員（以下「職員」という。）の人事評価は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に定めるもののほか、この規程の定めるところにより実施する。

（定義）

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 人事評価 能力評価及び業績評価を、人事評価記録書を用いて行うことをいう。
- 二 能力評価 評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を客観的に評価することをいう。
- 三 業績評価 職員があらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定目標以外の取組により、その業務上の業績を客観的に評価することをいう。
- 四 人事評価記録書 人事評価の対象となる期間（以下「評価期間」という。）における職員の勤務成績を示すものとして、職位及び職種に応じて別表第一に定める様式をいう。

（被評価者の範囲）

第3条 本規程による人事評価の対象となる職員（以下「被評価者」という。）は、市（町村）部局の一般職の職員とする。ただし、他の地方公共団体等への派遣、研修、留学その他の事情により本規程による人事評価の実施が困難である職員の評価については、市（町村）長が別に定める。

（一次評価者、二次評価者、確認者）

第4条 人事評価の一次評価者、二次評価者及び確認者は、別表第二のとおりとする。

（評価者研修の実施）

第5条 総務部長（総務課長）は、評価者に対して、評価能力の向上のために必要な研修を適宜実施するものとする。

（人事評価の期間）

第6条 評価期間は、次の各号に掲げる評価の区分に応じ、当該各号に定める期間によるものとする。 ※以下はあくまで例示であり、各団体の実情に応じて設定すること。

- 一 能力評価 毎年4月1日から翌年3月31日まで
- 二 業績評価 毎年4月1日から9月30日まで及び10月1日から翌年3月31日まで  
あるいは 毎年4月1日から翌年3月31日まで

（人事評価における評語の付与等） ※人事評価記録書（評語付与方式）

第7条 能力評価に当たっては評価項目ごとに、業績評価に当たっては第2条第3号に規定する目標ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号（以下「個別評語」という。）を付すほか、当該能力評価又は当該業績評価の結果をそれぞれ総括的に表示する記号（以下「全体評語」という。）を付すものとする。

- 2 個別評語及び全体評語は、五段階とする。
- 3 個別評語及び全体評語を付す場合において、能力評価にあつては第2条第2号の発揮した能力の程度が、業績評価にあつては同条第3号の目標を達成した程度が、それぞれ通常のものと認めるときは、中位の段階を付すものとする。
- 4 能力評価及び業績評価に当たっては、個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を記載するように努めるものとする。

（人事評価における点数の付与等） ※人事評価記録書（数値化方式）

第7条 能力評価に当たっては評価項目の着眼点ごとに、業績評価に当たっては第2条第3号に規定する目標ごとに、それぞれ評価の結果に応じた点数を付すものとする。

- 2 能力評価及び業績評価に当たっては、点数を付した理由その他参考となるべき事項を記



載するように努めるものとする。

(業務目標の設定)

第 8 条 一次評価者は、業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と面談を行い、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該被評価者が当該評価期間において果たすべき役割を確定するものとする。

(自己申告)

第 9 条 一次評価者は、人事評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該人事評価に係る評価期間において当該被評価者の発揮した能力及び挙げた業績に関する被評価者の自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について、申告を行わせるものとする。

(評価の実施、面談、結果の開示) ※人事評価記録書(評語付与方式)

第 10 条 一次評価者は、被評価者について、個別評語及び一次評価者としての全体評語を付すことにより評価(次項に規定する再評価を含む。)を行うものとする。

2 二次評価者は、一次評価者による評価について、不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、二次評価者としての全体評語を付すことにより調整(次項に規定する再調整を含む。)を行うものとする。この場合において、二次評価者は、当該全体評語を付す前に、一次評価者に再評価を行わせることができる。

(評価の実施、面談、結果の開示) ※人事評価記録書(数値化方式)

第 10 条 一次評価者は、被評価者について、点数を付すことにより評価(次項に規定する再評価を含む。)を行うものとする。

2 二次評価者は、一次評価者による評価について、不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、二次評価者としての点数を付すことにより調整(次項に規定する再調整を含む。)を行うものとする。この場合において、二次評価者は、当該点数を付す前に、一次評価者に再評価を行わせることができる。

※第 3～6 項は評語付与方式・数値化方式共通

3 確認者は、二次評価者による調整について審査を行い、適当でないと認める場合には二次評価者に再調整を行わせた上で、能力評価及び業績評価が適当である旨の確認を行うものとする。

4 一次評価者は、前項の確認を行った後に、被評価者の能力評価及び業績評価の結果を、当該被評価者に開示するものとする。

5 一次評価者は、前項の開示が行われた後に、被評価者と面談を行い、能力評価及び業績評価の結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行うものとする。

6 一次評価者は、被評価者が遠隔の地に勤務していることにより前項の面談により難しい場合には、電話その他の通信手段による交信を行うことにより、同項の面談に代えることができる。

(職員の異動又は併任への対応)

第 11 条 人事評価の実施に際し、職員が異動した場合又は職員が併任の場合については、評価の引継その他適切な措置を講じることにより対応するものとする。

(人事評価記録書の保管)

第 12 条 人事評価記録書は、第 10 条第 3 項の確認を実施した日の翌日から起算して五年間総務部人事課(総務課)において保管するものとする。

(人事評価の結果の活用)

第 13 条 人事評価の結果は、被評価者の任用、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。

2 評価者は、人事評価の結果を職員の人材育成に積極的に活用するよう努めるものとする。

(苦情への対応)

第 14 条 第 10 条第 4 項の規定に基づき開示された能力評価及び業績評価の結果に関する

職員の苦情へ対応するため、苦情相談及び苦情処理の手続を設けるものとする。

- 2 苦情相談は、職員の申出に基づき、各局主管課長が対応する。
- 3 苦情処理は、書面による申告に基づき、人事課長（総務課長）が行う。
- 4 開示された評価結果に関する苦情処理は、当該評価の評価期間につき、一回に限り受け付けるものとする。
- 5 苦情処理の申出は、能力評価及び業績評価の結果が開示された日若しくは第2項の苦情相談にかかる結果の教示を受けた日の翌日から起算して1週間以内に関限り申し出ることができる。
- 6 市（町村）長は、職員が苦情の申出をしたことを理由に、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 7 苦情相談又は苦情処理に関わった職員は、苦情の申出のあった事実及び当該内容その他苦情相談又は苦情処理に関し職務上知ることができた秘密を保持しなければならない。

（連絡調整会議の設置）

第15条 人事評価制度の円滑な運用や公務能率の向上のために必要な連絡調整を行うため、市（町村）長が指名する部長（課室長）等から構成する連絡調整会議を設けるものとする。

（委任）

第16条 この規程に定めるもののほか、人事評価の実施に関し必要な事項は、市（町村）長が別に定める。

附 則

（施行期日）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

別表第一（第2条関係）（※別紙の通り）

別表第二（第4条関係）

※以下の対応関係はあくまで例示であり、各団体の規模・組織構成等に応じて設定すること。

市の場合

区 分	被評価者	一次評価者	二次評価者	確認者
本 庁	係員・係長 ・課長補佐	課 長	部 長	副市長
	課 長	部 長	副市長	市 長
	部 長	副市長	市 長	市 長
〇〇センター	・・・	・・・	・・・	・・・
	・・・	・・・	・・・	・・・
	・・・	・・・	・・・	・・・

町村の場合

区 分	被評価者	一次評価者	二次評価者	確認者
本 庁	係員・係長 ・課長補佐	課 長	副町長	町 長
	課 長	副町長	町 長	町 長
〇〇施設	・・・	・・・	・・・	・・・
	・・・	・・・	・・・	・・・
	・・・	・・・	・・・	・・・

平成27年度人材育成等専門家派遣先等一覧

	ブロック	都道府県	派遣日	専門家	
				氏名	所属等
1	北海道	北海道	9月7日(月)	大杉 寛	首都大学東京大学院社会科学研究科教授
2	東北	岩手県	6月19日(金)	辻 琢也	一橋大学副学長・大学院法学研究科教授
		秋田県	5月19日(火)	松本 寛之	元 東京家政大学進路支援センター 進路アドバイザー
		山形県	9月10日(木)	大森 彌	東京大学名誉教授
3	関東	茨城県	8月25日(火)	伊藤 正次	首都大学東京大学院社会科学研究科教授
		東京都	8月12日(水)	稲継 裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
		神奈川県	9月24日(木)	出雲 明子	東海大学政治経済学部政治学科准教授
4	北陸	富山県	5月22日(金)	伊藤 正次	首都大学東京大学院社会科学研究科教授
5	中部	長野県	6月4日(木)	青木 寧	花王株式会社 執行役員 人材開発部門統括
		愛知県	9月8日(火)	稲継 裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
6	近畿	京都府	6月3日(水)	稲継 裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
		大阪府	6月30日(火)	大杉 寛	首都大学東京大学院社会科学研究科教授
		和歌山県	8月21日(金)	原田 久	立教大学副総長・法学部教授
7	中国	鳥取県	8月7日(金)	原田 久	立教大学副総長・法学部教授
		山口県	5月21日(木)	大森 彌	東京大学名誉教授
8	四国	香川県	7月2日(木)	松本 寛之	元 東京家政大学進路支援センター 進路アドバイザー
9	九州	佐賀県	6月24日(水)	阪口 克己	武田薬品工業株式会社 コーポレートビジネスセンター パーソネル&アドミニストレーション部 シニアコーディネーター
		大分県	8月11日(火)	伊藤 正次	首都大学東京大学院社会科学研究科教授
		宮崎県	5月25日(月)	出雲 明子	東海大学政治経済学部政治学科准教授
10	沖縄	沖縄県	9月11日(金)	辻 琢也	一橋大学副学長・大学院法学研究科教授
上記に加え、10月以降に追加で4団体へ派遣予定(北海道、青森県、徳島県、長崎県)。					
合計		24団体			

## 地方公共団体における人事評価制度の導入にかかる シンポジウムの開催について(案)

### 1 開催テーマ

「人を育て、まちを育てる人事評価」 (仮)

### 2 開催概要

#### (1) コンセプト

市町村長、副市町村長などを対象に、今一度、人事評価制度の意義とその理解を深め、法施行とその円滑な運用に向けての機運を高める。

#### (2) 進行案

① 開催あいさつ (10分) (総務省)

② 基調講演 (40分)

◆ 講演者 1名 一橋大学副学長 辻 琢也 氏

③ プレゼンテーション (60分)

◆ 発表者 2名

民間企業	1名	花王株式会社 常務執行役員	青木 寧 氏
自治体首長	1名	鳥取県若桜町長	小林 昌司 氏

④ パネルディスカッション (90分)

◆ コーディネーター 1名 一橋大学副学長 辻 琢也 氏

◆ パネリスト 4名

学識経験者	2名	早稲田大学政治経済学術院教授	稲継 裕昭 氏
		東海大学政治経済学部准教授	出雲 明子 氏
民間企業	1名	花王株式会社 常務執行役員	青木 寧 氏
自治体首長	1名	鳥取県若桜町長	小林 昌司 氏

※ ディスカッション後、会場の参加者代表からの質疑応答を実施

(3) 会場候補 中央合同庁舎2号館講堂 (千代田区霞が関2-1-2)

(4) 参加人数 200～300人程度

(5) 開催時期 平成27年10月30日 (金)

#### ○ 人事評価シンポジウム進行イメージ

(1) 開 会	13:30
(2) 開会挨拶	13:30 ~ 13:40
(3) 基調講演	13:40 ~ 14:20
(4) プレゼンテーション	14:20 ~ 15:20
《休憩》	
(5) パネルディスカッション	15:30 ~ 17:00
(6) 閉 会	17:00