

地方公共団体における給与構造改革 について

平成18年9月

総務省公務員部給与能率推進室

地方公共団体における給与の改革

給与構造の見直し

地方公共団体に対して、国の給与構造の改革を踏まえた速やかな見直しを要請

- 地場賃金の反映(給料表水準引下げ、調整手当の廃止、地域手当の創設)
- 年功的な給与上昇の抑制
- 職務・職責、勤務実績の反映

➡ ほとんどの地方公共団体で給与水準が低下(影響額は約6,000億円程度(試算))
(参考) 46都道府県・8割以上の市区町村が平成18年4月から実施

地域民間給与の適切な反映—人事委員会機能の強化等—

制度的な見直しを含めて順次実施

- 調査対象企業の拡大(100人以上→50人以上)
- 給与決定の考え方(国公準拠)の刷新
- 公民比較方法の改善
- 説明責任の徹底

情報開示の徹底による適正化の推進

給与情報等公表システムを平成18年3月から運用開始

- 特殊勤務手当を含む全ての手当の総合的な点検
- 不適正な昇給・昇格の運用の是正
- 技能労務職員の給与の見直し など

(参考) 特殊勤務手当などの諸手当の見直しに取り組む団体が3割増加
H16 680団体 → H17 878団体

骨太方針2006等を踏まえ、地域民間給与の更なる反映に向け、人事委員会勧告における公民較差のより一層
精確な算定、公民比較対象企業規模の拡大、説明責任の徹底等を推進。

地方公務員の給与構造の見直しについて

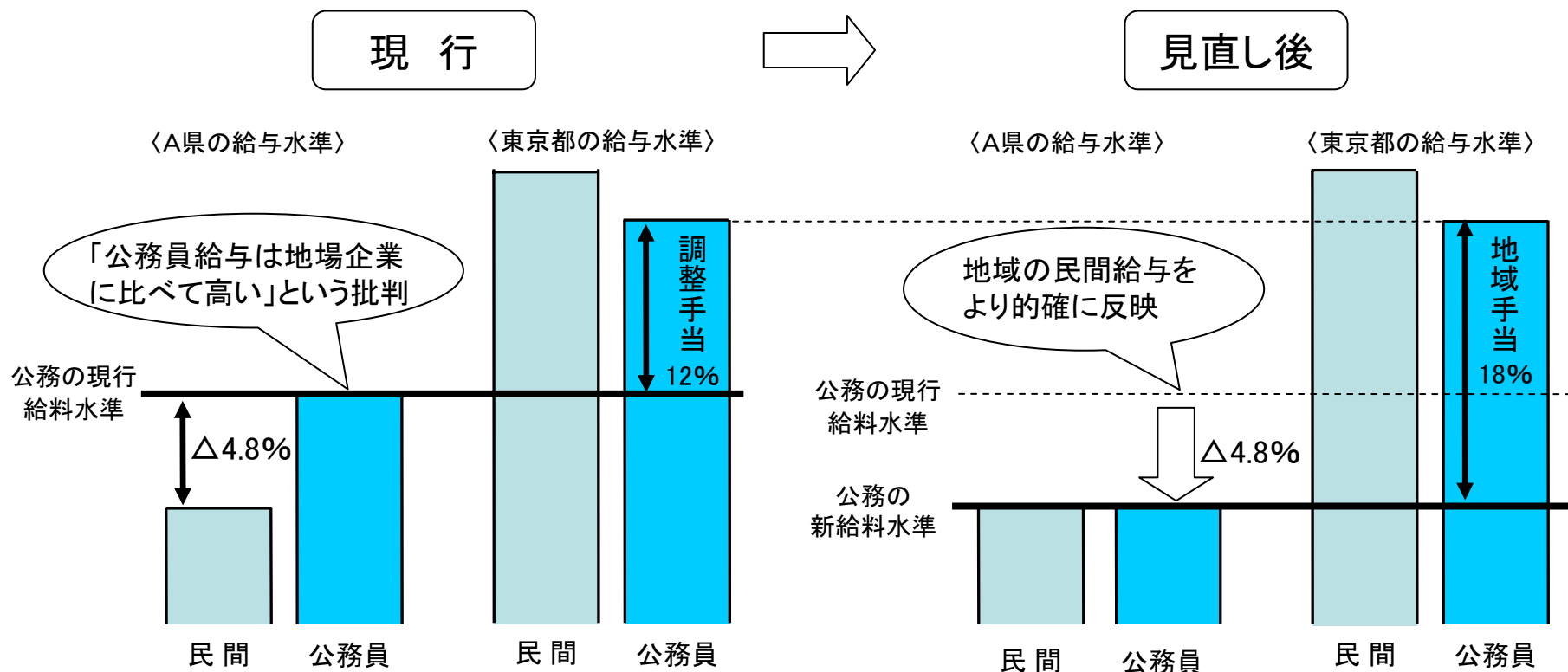
地方公共団体に対して、国の給与構造の改革を踏まえた速やかな見直しを要請

- 地域民間給与の反映(給料表水準引下げ、調整手当の廃止、地域手当の創設)
- 年功的な給与上昇の抑制
- 職務・職責、勤務実績の反映

ほとんどの地方公共団体で給与水準が低下(影響額は約6,000億円程度(試算))

(参考) 46都道府県・8割以上の市区町村が平成18年4月から実施

【地域民間給与の反映のイメージ】



地域民間給与の適切な反映－人事委員会機能の発揮と強化－

画一的な国公準拠の考え方を刷新

- 従来: 制度、水準の両面について、国家公務員の給与に準ずる
 - ➡ 給与水準は、地域の民間給与を重視
 - ・但し、民間給与が著しく高い地域では、その地域の国家公務員の水準が目安
 - ・給与制度は国家公務員の給与制度が基本(公務としての類似性を重視)

民間給与の調査対象となる企業を拡大

- 従来: 企業規模100人以上(事業所規模50人以上)の企業が調査対象
 - ➡ 企業規模100人未満の企業も対象へ(100人以上→50人以上)
 - ※少なくとも地域の民間事業従業者の半数程度をカバー

人事委員会機能の強化等を制度的な見直しも含めて順次実施

公民較差の算定方法の改善、人事委員会の説明責任の徹底

- 公民比較を行う際の適正な役職の対応関係等についてガイドラインの通知
- 調査方法の事前公表、調査結果の公表の制度化等

適正な給与制度・運用の監視・管理権能の強化

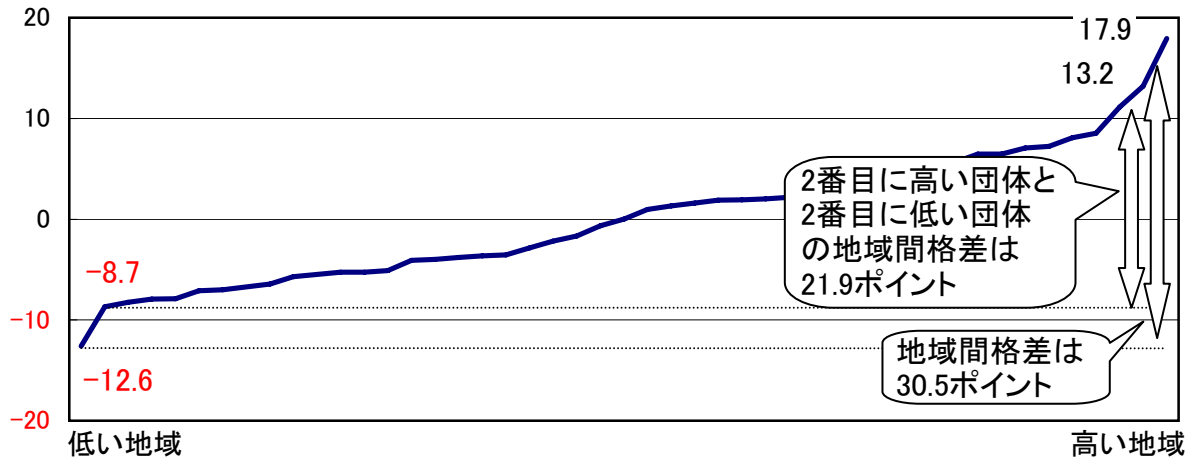
- 級別定数管理権能の明確化等

人事委員会相互の連携強化

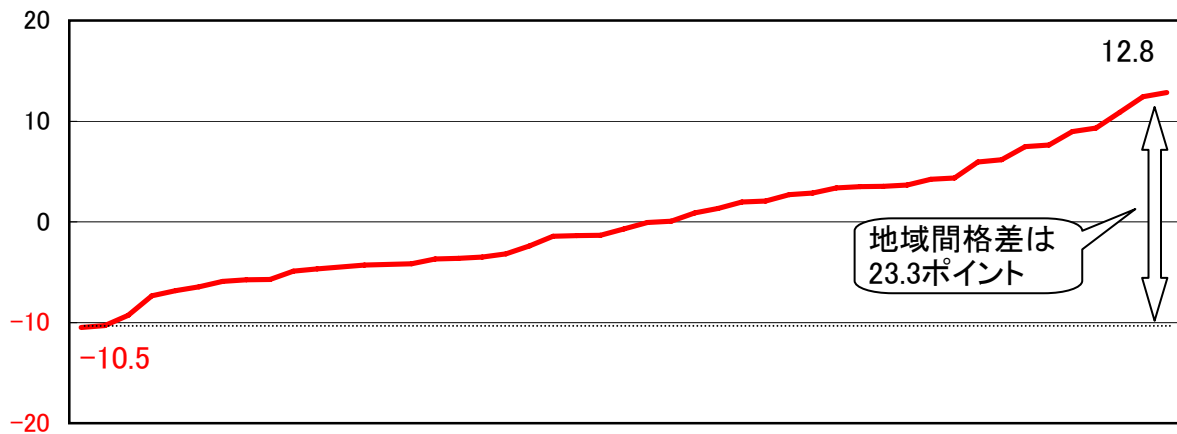
- 共同研修の実施、調査データの相互利用、モデル給料表の作成等

民間給与及び地方公務員給与の地域間格差について
(47都道府県における格差)

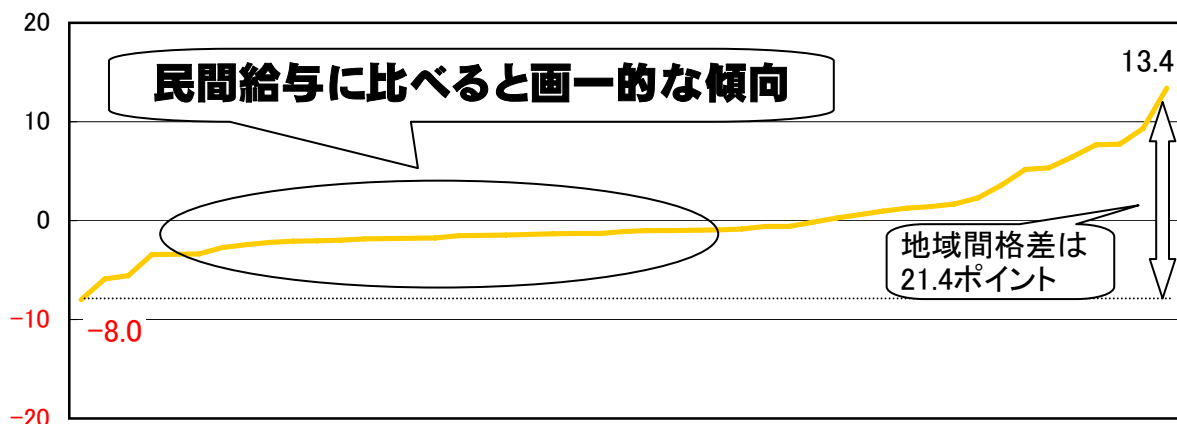
(1) 平成15年賃金構造基本統計調査(補正後)



(2) 平成16年職種別民間給与実態調査(補正後)



(3) 平成16年地方公務員給料+調整手当(試算)



(注)

- (1) 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
- (2) 人事院・人事委員会による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
- (3) 平成16年度地方公務員給与実態調査に基づき、各都道府県の給料を学歴・経験年数の条件をそろえた上で、県庁所在地における調整手当の支給率を乗じて得た「給料+調整手当」の額を試算し、その単純平均からの乖離を指数化

(参考) 均衡の原則 (地方公務員法第24条第3項) の運用 (国公準拠)

○地方公務員法(抄)

第二十四条 1~2 略

3 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。

4~6 略



○均衡の原則の実際の運用としては、「国家公務員の給与に準ずる」ことによって実現されると解されてきた。

(=いわゆる「国公準拠」)

・昭和35年4月1日各都道府県知事あて自治省行政局長通知ほか

(理由)

○国家公務員の給与は人事院勧告によって決定されているが、人事院はその整備された体制によって給与制度の研究を行い、毎年官民給与比較及び生計費を考慮して、報告または勧告を行ない、これに基づいて給与が決定されている。

○国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、これに準じることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡がとれることとなり、地方公務員法第24条の規定の趣旨に最も適合することとなる。

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

(参考)

○教育公務員特例法（昭和二十四年一月十二日法律第一号）（抄）

（校長及び教員の給与）

第十三条 公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする。

2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四条第二項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。

一 公立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程又は盲学校、聾学校若しくは養護学校の小学部若しくは中学部に勤務する校長及び教員

二 前号に規定する校長及び教員との権衡上必要があると認められる公立の高等学校、中等教育学校の後期課程、盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部若しくは幼稚部又は幼稚園に勤務する校長及び教員

（参考）平成15年改正（H16.4.1施行）前の教育公務員特例法

第二十五条の五 公立学校の教育公務員の給与の種類及びその額は、当分の間、国立学校の教育公務員の給与の種類及びその額を基準として定めるものとする。

2 公立の養護学校の教職員の給与の種類及びその額は、当分の間、当該養護学校の存する都道府県内の公立の盲学校又は聾学校の教職員の給与の種類及びその額を基準として定めるものとする。

(参考) 地方公務員と国家公務員の平均給与の比較について

1 職種別平均給与月額（全地方公共団体）

職種区分	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額 (A) ※1	平均給与月額 (B) ※2	国家公務員	
						平均年齢	平均給与月額
全職種	42.8歳	361,221円	84,607円	445,828円	403,697円	41.0歳	400,967円
内訳	一般行政職	43.1	352,825	80,326	433,151	40.3	382,092
	技能労務職	46.1	324,754	61,334	386,088	48.1	316,350
	高等(特殊・各種)教育職	43.8	406,225	68,963	475,188	—	—
	小・中(幼稚園)教育職	43.5	396,057	61,315	457,372	—	—
	警察職	41.3	357,546	152,884	510,430	42.1	386,301

※1 平均給与月額 (A) : 全手当を含む。

※2 平均給与月額 (B) : 国の平均給与月額のベース (俸給に扶養手当、調整手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特勤勤務手当、初任給調整手当のみ合計) で計算したもの。

2 団体区分別平均給与月額（一般行政職）

団体区分	平均年齢	平均給料月額	諸手当月額	平均給与月額 (A) ※3	平均給与月額 (B) (国ベース) ※3
都道府県	43.0歳	359,070円	83,197円	442,267円	401,365円
指定都市	43.2	362,370	122,536	484,906	430,427
市	43.3	353,298	80,219	433,517	400,347
町村	42.6	331,506	46,541	378,047	363,818
特別区	43.9	365,542	102,765	468,307	430,236
一部事務組合等	44.3	343,837	71,605	415,442	387,190
全地方公共団体	43.1	352,825	80,326	433,151	398,474
国 (行政職俸給表 (一))	40.3	329,728	※4 52,364		382,092

※3 平均給与月額 (A)、平均給与月額 (B) は、1に同じ。

※4 国の場合は扶養手当、調整手当、住居手当、俸給の特別調整額、単身赴任手当、寒冷地手当、特勤勤務手当、初任給調整手当の合計しか公表されていない。

本年の人事院勧告における給与構造の改革の概要
— 昭和32年以来約50年振りの改革を実施 (平成18年度から5年間で段階的に導入) —

○ 地方における公務員給与水準の見直し

地場賃金より高いとの批判のある地方の公務員給与を引き下げることにより、地場賃金を反映

- ・ 民間賃金の低い地域の水準を考慮して、俸給表水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 民間賃金が高い地域には3%～最高18%(現在最高12%)の地域手当を支給 (東京都特別区18%、大阪市15%、名古屋市12%等)
- ・ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ、3%(60km以上300km未満)又は6%(300km以上)の広域異動手当を支給

○ 抑制型給与構造への転換

年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

- ・ 中高年齢層の俸給水準を7%引下げ、給与カーブをフラット化

○ 勤務実績の給与への反映

- ・ 現行の俸給表の号俸を4分割して、勤務実績に基づくきめ細かい昇給を実施
- ・ ボーナスについても、勤務実績による配分を強化

(参考) 近年における給与上の主な施策

- 【平成7～11年】・ 毎年のペアを中高年齢層に薄く、若年齢層に厚く配分することにより、給与カーブを漸進的にフラット化
- 【平成15年】・ 特別昇給や勤勉手当についてよりめりはりのある運用の推進を図るための指針を发出
- 【平成16年】・ 調整手当の異動保障の見直し (3年間10割 → 1年目10割、2年目8割)
 - ・ 寒冷地手当の支給地域、支給額等の見直し (市町村の4割強を除外、支給額を約4割引下げ)

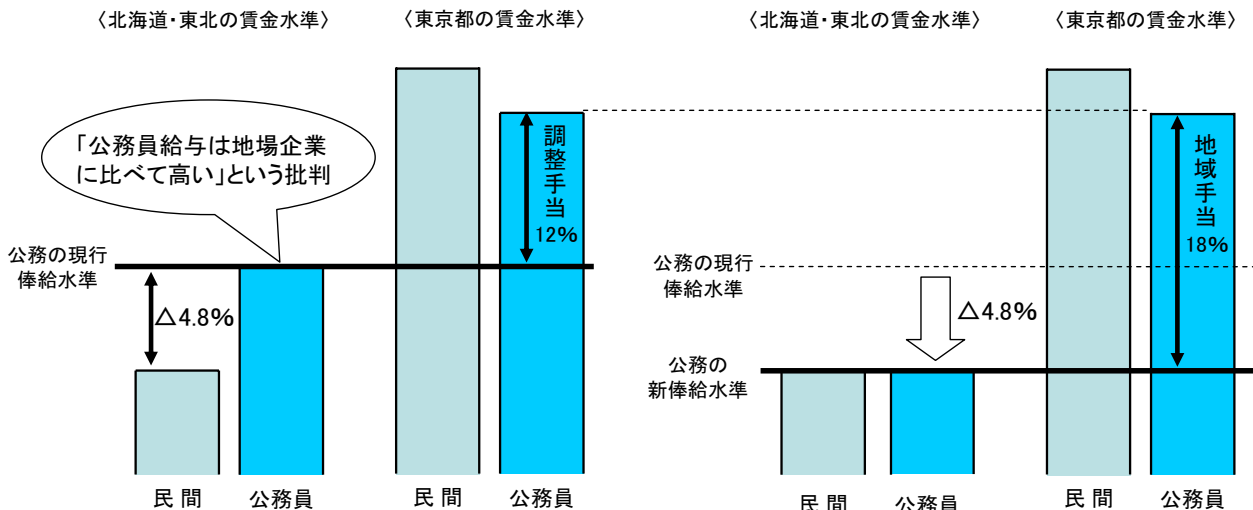
1 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、次のような措置を講ずる。

- ① 民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げる。
- ② 民間賃金が高い地域には3%～最高18%(現在12%)の地域手当を支給する。
- ③ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%(60km以上300km未満)又は6%(300km以上)の広域異動手当を支給する。

現行

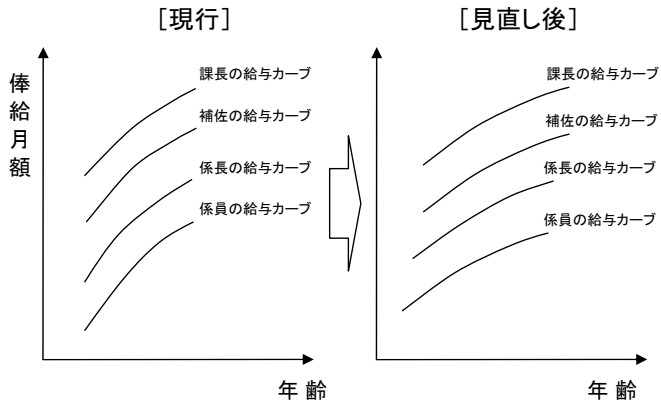
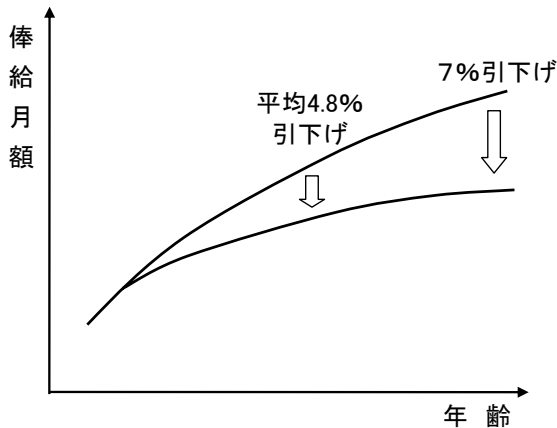
見直し後



2 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

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

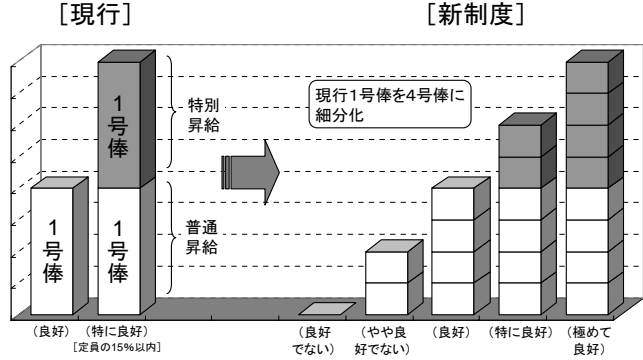
職務・職責に基づく俸給水準を確保する。
(俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減)



3 勤務実績の給与への反映

- ① 勤務実績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化する。
- ② ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績によって支給額に差が生じるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大。

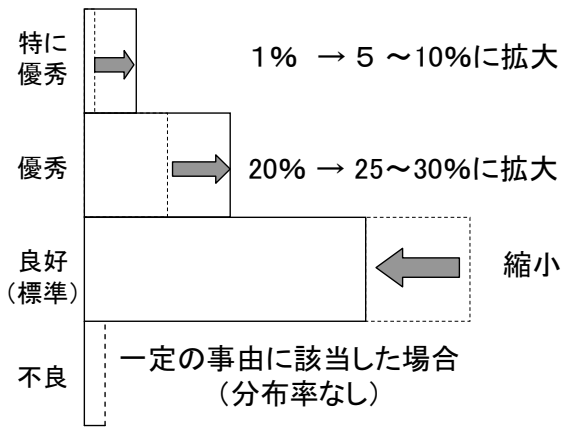
新たな昇給制度



(成績区分ごとの人員分布率)

	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
昇給号俸数	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



4 その他の改革

(1) 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成19年度から実施)

- ① 管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に移行
- ② 地方機関の管理職については、改善を行った上で定額化

支給区分	1種 <small>(本府省課長等)</small>	2種 <small>(本府省室長等)</small>	3種 <small>(府県部長等)</small>	4種 <small>(管区課長等)</small>	5種 <small>(府県課長等)</small>	本府省 課長補佐
支給率	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

(注)カッコ内は現行の率

廃止して本府省手当に移行

(2) 専門スタッフ職俸給表の新設(平成22年度までの間に実施)

専門的知識をもったスタッフ職の処遇や在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた専門スタッフ職俸給表を新設

新たな行政職俸給表(一)の本府省の課長補佐級から課長級までの給与水準に対応。3級構成程度

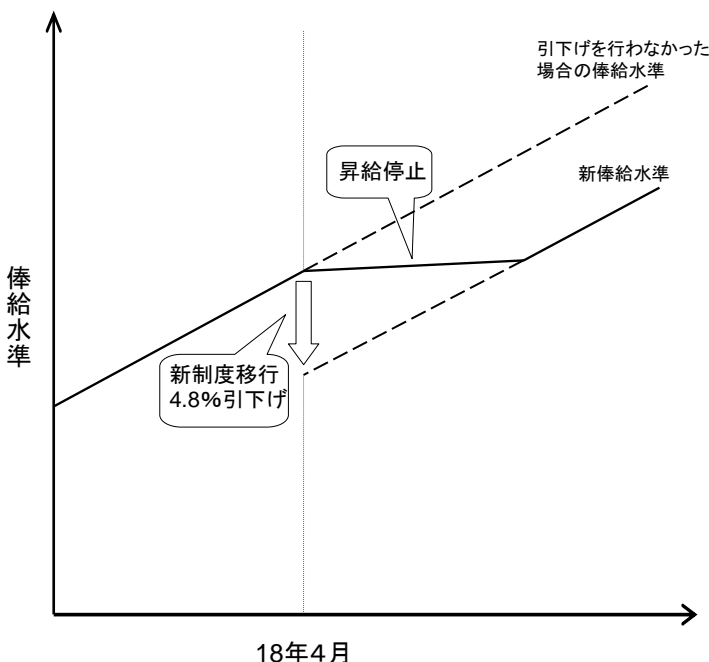
(3) 本府省手当の新設(平成22年度までの間に実施)

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮して、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省手当を新設

- 課長補佐 → 俸給の特別調整額(8%)の水準を維持
- 係長 → 職務の級の人員分布の
中位に当たる俸給月額 × 4%程度
- 係員 → 職務の級の人員分布の
中位に当たる俸給月額 × 2%程度

5 経過措置(激変緩和措置)

経過措置の概念図



・民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

	経過措置 (%)	
	行った	行わない
課長級	71.2	28.8
係員	74.9	25.1

・就業規則に基づき賃金制度が変更された判例

判例	概要
みちのく銀行事件 (H12.9.7最高裁) (無効)	経営の合理化のために55歳到達以降給与を約50%減額。不利益の緩和に十分な経過措置がないこと、見るべき代償措置がないこと等から、無効とされた。
ハウスイテック事件 (H13.8.30大阪高裁) (有効)	能力賃金制度の導入による給与減額者を対象として最大12年半に及び減額分を保障した事案で、有効とされた。
ノイズ研究所事件 (H16.2.26横浜地裁) (無効)	成果主義型賃金制度の導入により、一部職員の給与を2年かけて14~22%引下げ。経過措置は大きな支障なく生活を変えることができるのに相当な期間等を考慮して行うべきと判示され、無効とされた。