

# 地方公務員給与水準の再検討

## ——都道府県職員の給与分布集計による給与運用実態分析

中村 博之

(石川県教育委員会教職員課専門員)

### 目次

- I はじめに
- II 国・自治体の俸給表の異同
- III 各県職員、国家公務員の級・号俸分布比較調査結果とその分析
- IV 枠外者の実態から見た各県の給与運用実態
- V おわりに

### I はじめに

近年、地方公務員の給与水準は国家公務員に比べても、地方の民間給与水準に比べても高いという政治的批判が強まっている<sup>1)</sup>。これに対して、総務省（旧自治省）データでは、かつて国家公務員をかなり上回っていた自治体でも格差は縮小し、給与運用も正常化してきたと言われている<sup>2)</sup>。

果たして「事実」はどうか。本稿は、従来、もっぱら学歴・経験年数のみを比較要素とするラスパイレス方式に基づいて国家公務員給与と比較されてきた地方公務員給与について、「職務の級」という役職段階に力点をおいた新たな手法による比較を行い、また、給与運用の実態を実証的に確かめることによって、なぜ地方公務員給与が「高水準」となっているのか、その原因を推論するものである。

国家公務員と地方公務員の給与水準比較としては、いわゆる「ラス比較」が有名であり、かつ、この二者の大規模な給与水準比較では唯一のものと思われる。ただし、このラスパイレス方式による比較は、あくまで平均給与的な比較であり、さ

らに、その比較の際の集団区分要素は学歴と経験年数のみであって、そこに、給与水準を大きく左右する要素となっているはずの役職段階の要素は考慮されていない。

ところで、国家公務員の本給ともいべき俸給を定めている俸給表には、その各職務グレードを示すものとして、「職務の級」が設定されており、その分布状況等を手がかりにすれば、役職段階を要素に含めた何らかの比較ができ、新たな発見ができそうである。とは言っても、各自治体の俸給表は「多種多様のはず」であり、国・地方の給与水準比較に役職段階の要素を含めるために、単純に俸給表上の「職務の級」を利用することは困難とも考えられる。

一方で、旧自治省は、職務の級および号俸の幅、もちろん各俸給月額についても、国の俸給表に準ずるよう各自治体に対して求めてきた<sup>3)</sup>。この指導に各自治体が従っているとすれば、「職務の級」を利用した分析も可能となる。

結論から言うと、都道府県の多くは国と同様か又は類似の俸給表を制定しており、所要の調整によって、国・都道府県両者の級・号俸分布の比較が可能であることが確認できた。

本稿は、このような前提のもとに筆者が行った、国・各県職員の「職務の級」の在級率の比較、および各級ごとの号俸の分布状況とその分析結果である。

## II 国・自治体の俸給表の異同

国家公務員と民間従業員や地方公務員との給与比較等において中心となる俸給表が行政職俸給表(一)であり、この表は、各職の責任、困難性等の度合いにより1級から11級までの「職務の級」が横に、縦に「号俸」が設定され、各級とそれに対応する号俸の俸給月額が掲げられている。

筆者は、各県のホームページに掲載されている法令(又は例規等)検索システムを利用して、各県の俸給表構造の調査を行った。その結果、各県の俸給表に関しては、次のようなタイプに分かれることが判明した。

- A 国の俸給表と全く同じもの……36県
- B 国の俸給表と同一の級・号俸では各俸給月額が全く同じだが、一部の級の最高号俸が延長されているもの……4県(例:表1)
- C 国の俸給表と級は同一だが、一部の級の初号から数号俸部分に国とは異なる低額の俸給月額が設定され、かつ号俸が延長されているもの……4県(例:表2)
- D 国の俸給表と級、号俸および俸給月額とも独自のもの……3県

Bのタイプについては、号俸の延長が行われているといっても、延長された号俸の俸給月額に独自性があるわけではなく、その延長された号俸の俸給月額は、国の俸給表におけるいわゆる「枠外」の俸給月額とまったく同一であり、実質上国の俸給表と同一である。

俸給表上、各級の号俸の幅以上には俸給月額が定められていないので、最高号俸に達した者はそれ以上の昇給はできないはずである。しかし、給与法(それと同旨の各県給与条例)は、原則昇給しないとしながらも、所定の条件を満たすことにより最高号俸からも昇給できるものと定めている。この最高号俸を超えた俸給月額が「枠外」である。枠外の俸給月額は所定の計算により算定され、その枠外の俸給月額間にも高低があることから、その額の低い順に枠外1号俸、枠外2号俸等の「枠外号俸」と呼ばれ、また、枠外で昇給することを

「枠外昇給」と呼んでいる。

Cのタイプについては、国の俸給表と同一の級・号俸の初号等の俸給月額が純粋な意味で低額なわけではなく、例えば、国と当該県のA級1号俸同士を比較すると当該県の俸給月額は低額であるが、国のA級1号俸と当該県のA級2号俸は俸給月額が同額である、といったように、見かけ上は国の号俸月額に比べて低い俸給月額から初号がスタートするように設定されている。その分最高号俸は延長されており、実質の最高号俸は国と同額か、又はBのタイプに見られたように純粋に最高号俸が延長されている級もある。

以上のように、Dのようなタイプの、国の俸給表と全く俸給表の構造が異なる3県を除けば、所要の調整を行った上で、国の級・号俸分布と各県の級・号俸分布を集計したものとを比較することが可能である。そこで次章では、級・号俸分布を比較して、その調査結果を詳細に検討する。

## III 各県職員、国家公務員の級・号俸分布比較調査結果とその分析

筆者は、2004年7月から8月にかけて、2003年に各県人事委員会が公表した級別・号俸別分布をもとに、各県職員(国家公務員における行政職俸給表(一)適用相当者)の級別・号俸別分布の集計を行うとともに、同じく人事院が公表している同時期の国家公務員行政職俸給表(一)適用者の級別・号俸別分布との比較を行った。なお、上述の、国の俸給表構造と明らかに異なる3県は集計から除外するとともに、人事委員会が同趣旨の表を公表していない1県があったため、合計43県についての集計となった。さらに、各県の級別・号俸別分布の集計の際には、例えば号俸延長が行われているような県のすべてにおいて、その延長された号俸に対応する俸給月額が国の枠外の俸給月額と同額であることを確認した上で、集計の際には国に準じて枠外者としてカウントするなど、所要の調整を行った。

### 1 級分布の状況と分析

各県の級別・号俸別分布の集計結果に基づいて、

表1 国と異なる俸給表（号俸延長タイプ：A県の例）

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	—	—	184,400	218,200	235,700	256,300	275,600	296,800	330,300	367,900	416,000
2	134,400	170,700	191,400	226,200	244,600	265,200	284,800	306,800	342,300	380,000	430,200
3	138,800	177,400	198,600	234,600	253,700	274,200	294,300	316,900	354,200	392,200	444,500
4	143,300	184,400	205,700	243,500	262,300	283,300	304,100	327,200	366,000	404,400	458,800
5	148,500	190,200	213,300	252,500	270,800	292,400	313,800	337,600	377,600	416,700	472,700
6	154,300	195,500	221,100	260,900	279,400	301,600	323,700	348,000	389,000	428,700	486,700
7	160,200	200,700	229,000	269,300	288,000	310,900	333,600	357,800	400,500	440,500	500,500
8	166,500	205,800	236,400	277,600	296,400	320,200	343,300	367,300	412,100	451,700	514,400
9	171,100	210,700	242,800	285,700	304,800	329,500	352,700	376,700	423,500	462,800	528,200
10	174,600	215,100	249,200	293,600	313,100	338,700	361,900	386,000	434,300	473,400	542,000
11	177,600	219,500	255,400	301,300	321,100	348,000	370,900	395,300	444,000	482,900	553,100
12	180,300	223,700	260,900	308,600	328,500	357,200	379,600	404,600	453,400	491,600	560,200
13	182,800	228,000	266,400	315,600	335,900	366,100	388,000	413,200	461,100	499,000	567,100
14	184,800	231,200	271,400	322,400	343,100	374,800	395,000	421,100	467,500	505,900	573,100
15	186,800	234,100	276,500	328,400	348,600	382,300	400,500	426,900	474,000	510,300	577,700
16	188,400	237,200	281,000	334,000	353,300	387,800	405,200	432,500	478,500	514,700	
17		240,100	285,000	337,600	357,300	392,800	409,400	436,300	482,800	519,100	
18		243,000	288,700	340,900	360,600	396,200	412,900	440,000	486,900		
19		244,800	291,900	344,000	363,400	399,700	416,600	443,900	491,000		
20			294,200	346,300	366,300	403,100	420,100	447,500	495,100		
21			296,100	348,500	368,800	406,500	423,600	451,100			
22			298,100	350,800	371,300	409,900	427,100	454,700			
23			300,000	353,000	373,800	413,300	430,600	458,300			
24			302,000	355,200	376,400	416,700	434,100	461,900			
25			303,900	357,600	379,000	420,100					
26			305,700	359,800	381,600	423,500					
27			307,600	362,100							
28			309,600	364,300							
29			311,500								
30			313,400								
31			315,300								
32			317,100								

注：この県の俸給表中、□の部分については、国の俸給表と全く同一であり、6級以上の級について2から3号の号俸の延長がみられる。なお、延長されている号俸の俸給月額には国の俸給表での枠外号俸と同額である。

また、一般的に、各県においては、「俸給表」は「給料表」と呼ばれ、「号俸」は「号給」と、「俸給月額」は「給料月額」と呼ばれているので、本表でもそれに従った（表2において同じ）。

国・各県の職務の級の在級率を算出して一覧化し、同時にそれをグラフ化したものが図1である。これをもとに、国・各県職員の級別在級構成割合を観察して検討しよう。

国家公務員においては、1級から4級までの在級者は、全体の50.2%であり、1級から6級までの在級者についても78.2%と、組織的に違和感

のない構成となっている。これに対して、各県の集計では、1級から4級までの在級者は31.4%しかなく、また1級から6級までの在級者は66.1%程度である。特に組織的な観点で偏在性が認められるのは、6級から8級の在級者が54.6%と全体の半数を超えているということである。国家公務員の6級から8級の在級者が34.3%であるこ

表2 国と異なる俸給表その2（初号調整十号俸延長タイプ：B県の例）

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	—	—	184,400	210,200	218,300	229,800	238,800	247,900	287,100	331,400	386,100
2	134,400	163,900	191,400	218,200	227,000	238,700	247,800	257,400	297,400	343,400	401,100
3	138,800	170,700	198,600	226,200	235,700	247,500	257,100	267,200	308,000	355,400	416,000
4	143,300	177,400	205,700	234,600	244,600	256,300	266,400	277,100	318,700	367,900	430,200
5	148,500	184,400	213,300	243,500	253,700	265,200	275,600	286,900	330,300	380,000	444,500
6	154,300	190,200	221,100	252,500	262,300	274,200	284,800	296,800	342,300	392,200	458,800
7	160,200	195,500	229,000	260,900	270,800	283,300	294,300	306,800	354,200	404,400	472,700
8	166,500	200,700	236,400	269,300	279,400	292,400	304,100	316,900	366,000	416,700	486,700
9	171,100	205,800	242,800	277,600	288,000	301,600	313,800	327,200	377,600	428,700	500,500
10	174,600	210,700	249,200	285,700	296,400	310,900	323,700	337,600	389,000	440,500	514,400
11	177,600	215,100	255,400	293,600	304,800	320,200	333,600	348,000	400,500	451,700	528,200
12	180,300	219,500	260,900	301,300	313,100	329,500	343,300	357,800	412,100	462,800	542,000
13	182,800	223,700	266,400	308,600	321,100	338,700	352,700	367,300	423,500	473,400	553,100
14	184,800	228,000	271,400	315,600	328,500	348,000	361,900	376,700	434,300	482,900	560,200
15	186,800	231,200	276,500	322,400	335,900	357,200	370,900	386,000	444,000	491,600	567,100
16	188,400	234,100	281,000	328,400	343,100	366,100	379,600	395,300	453,400	499,000	573,100
17		237,200	285,000	334,000	348,600	374,800	388,000	404,600	461,100	505,900	577,700
18		240,100	288,700	337,600	353,300	382,300	395,000	413,200	467,500	510,300	
19		243,000	291,900	340,900	357,300	387,800	400,500	421,100	474,000		
20		244,800	294,200	344,000	360,600	392,800	405,200	426,900	478,500		
21			296,100	346,300	363,400	396,200	409,400	432,500	482,800		
22			298,100	348,500	366,300	399,700	412,900	436,300	486,900		
23			300,000	350,800	368,800	403,100	416,600	440,000			
24			302,000	353,000	371,300	406,500	420,100	443,900			
25			303,900	355,200	373,800	409,900	423,600	447,500			
26			305,700	357,600	376,400	413,300	427,100	451,100			
27			307,600	359,800	379,000	416,700	430,600				
28			309,600	362,100	381,600	420,100	434,100				
29			311,500	364,300		423,500					
30			313,400			426,900					
31			315,300								
32			317,100								

注：この県の俸給表中、□の部分については、国の俸給表と全く同一である。1級を除いて、1から5の低い号俸で、国とは異なる俸給月額が設定されているが、例えば、8級6号俸は国の8級1号俸と同額であり、その分の号俸延長がなされており、6,7級を除き、最高号俸の俸給月額は国と同額である（6,7級においては、表1でみられたのと同様の号俸延長が行われている）。

とを考えると、不自然な「中膨れ」の状態になっている。筆者はこの実態により、各県における、実際の職制を無視した昇格運用の可能性を推定する。

もっとも、実際の役職と給与上の職務グレードに乖離があることは民間企業でも見られる現象であり、同様のことが地方公務員の実態としても見られることが確認できたということになるが、職

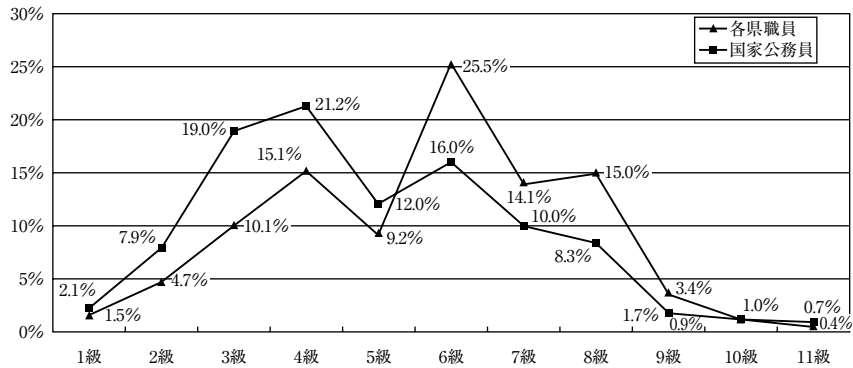
務給の原則からすれば問題であろう。

この問題については、次節の号俸分布の分析を経て、後述する枠外者の状況分析および級別定数条項調査結果を示しつつ、さらに論じたい。

## 2 号俸分布の状況と分析

この節では、各級ごとの号俸分布の調査結果を分析する。

図1 各県職員・国家公務員の級別在級割合比較



資料出所：2003年度における各県人事委員会勧告および人事院勧告時の参考資料による。

上述の集計結果に基づいて、国家公務員と各県職員の号俸分布を級ごとに比較しグラフ化したものが図2である。国家公務員、各県職員で職員数が異なることから、各号俸における多寡を論ずることはできないので、分布傾向として、これを分析しよう。

まず、1級から3級までは両者とも類似する分布傾向が認められる。

しかし、4級および5級においては、各県職員のほうが国家公務員に対して低い号俸で分布のピークがある。このことは、各県の傾向として、国家公務員に比べ、比較的低い号俸で上位の級へ昇格するような実態があることを意味することになるだろう。

次に6級であるが、分布傾向自体は類似性が認められ、特筆すべきことはないが、各県職員において、いわゆる枠外者が多数発生していることが分かる。この傾向は10級まで続くことになる。

10級および11級については、掲げたグラフからは読みとりにくいですが、国家公務員に低い号俸の分布が全く見られず、後半の号俸から枠外にかけての分布が多いのに対して、各県職員については、低い号俸のすべてに相当数の分布が見られるとともに、国家公務員と同様に後半の号俸に多数の分布が見られる。

国家公務員と比べて低い号俸に相当数の分布が見られる各県職員の号俸分布傾向は、8級以上の級について見られるものである。稲継裕昭氏が指摘するように、現在、多くの国家公務員が幹部と

して自治体に出向している<sup>4)</sup>。8級以上の幹部級にこのような傾向が見られるのは、もともと年齢も若く俸給もそれほど高くない国家公務員（多くの場合、キャリア官僚）を上位の級で採用するために、低い号俸で俸給月額が決定されるためと推測される。これに対して、国家公務員が8级以上、とりわけ9级以上で低い号俸の分布があまり見られないのは、相当の経験を経て、比較的高い号俸から昇格して在級するためであると推測され、国家公務員の場合と同じく各県でこれらの級の後半号俸に分布が多い理由も同様であろう。

### 3 級・号俸分布による平均給与月額の算定と比較

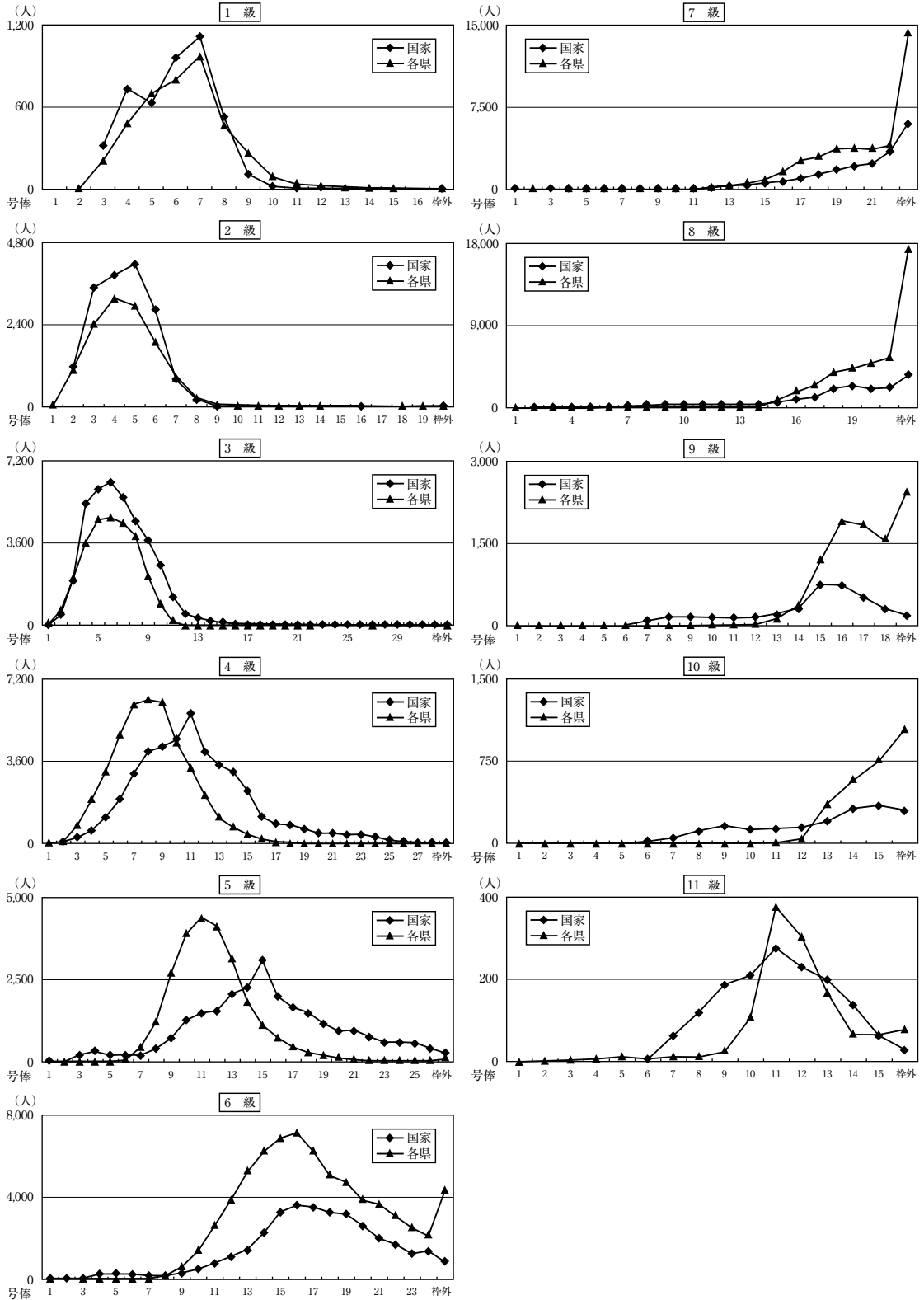
これまで、級・号俸分布の分析とそれに基づく給与運用実態等を推論してきた。

筆者は、冒頭で、平均給与的な比較方法に否定的な考えを示した。しかし、ここで、級・号俸分布に当該年度（2003年度）の俸給表による俸給月額をあてはめ、あえて平均給与月額を算出し、国と各県の給与水準比較を行ってみようと思う。

国・各県の級・号俸分布に、当該年度の俸給表による俸給月額を当てはめた1カ月当たりの俸給の総支給額、平均俸給月額が表3であるが<sup>5)</sup>、各県の平均俸給月額は国のそれを10%程度上回っていることがわかる。

上述したように、この調査の時点は、2003年のものである。総務省が公表している「平成15年地方公務員給与実態調査」に基づく当年の都道府県のラスパイレス指数は101.7であり、給与水

図2 国・各県職員の数別号俸分布状況



資料出所：図1に同じ。

表3 国・各県の行政職俸給表（一）適用者の平均俸給月額等

(単位：人、円)

	国	各県
対象職員数	208,548	273,823
月当たり総支給額	68,236,837,200	98,566,307,600
平均俸給月額	327,200	359,964

資料出所：国・各県の級・号俸分布に俸給表額をあてはめ、筆者集計。

準適正化が進んでいるとされていた。国・地方のラスパイレース比較に諸手当は含まないから、比較対象は、筆者が算出した上記の給与要素と基本的に同一である。

もっとも、筆者が行ったこの比較結果に対しては、一定の批判を想定しうる。すなわち、筆者は、平均給与的な給与水準比較に疑問があることから給与分布を比較したのではないかと、そして、人員構成の異なる集団同士の比較のためにラスパイレース方式があるのであって、筆者の比較は、結局は、最も単純な平均給与比較に過ぎないのではないかと、といった批判である。

もちろん、人員構成も給与制度も異なる集団同士の比較であれば、これらの想定しうる批判は当然である。また、冒頭でも述べたとおり、給与水準の高低の非難に終始するだけなら、それでもよいだろう。しかし、これまで見てきたように、国・地方の給与問題は、「職務の級」を含めた人員構成の歪み自体であり、両者の格差を学歴・経験年数のみの集団区分でのラスパイレース方式によって比較することは、その格差の原因と、生じている状況の重大さを見失わせることになる。その意味では、適用される給与制度（この場合には俸給表）の同一性を確認した上での平均俸給月額の格差は、国・地方の給与格差の問題を考えると時の本質的な意味での給与格差と言えるのである。すなわち、

集計しえた県に関する限り、ラスパイレース比較でみるより、実際の各県の給与ははるかに高水準なのである。

#### IV 枠外者の実態から見た各県の給与運用実態

以上により、各県の級・号俸分布の状況と問題点が明らかとなってきた。このIVでは、前Ⅲの号俸分布分析から、特に枠外者の実態を取り上げて分析を試みよう。

##### 1 枠外者の実態

国家公務員、各県職員の枠外者の状況は表4のとおりである。

観察すると、いずれも4級までは、ほとんど枠外者がいないが、5級ごろから枠外が目立ち始め、7級では、国家公務員で30%近く、各県職員に至ってはその級の40%近くが枠外者で占められている。

さらに、8級では、国家公務員は20%程度と7級よりも減少しているが、各県職員はやはり40%以上が枠外者で占められており、それ以上の9級、10級でも極めて高い枠外者率を示している。9級や10級のような高年齢層が多いと推定される幹部クラスの級に一定数の枠外者があることは理解できるとしても、中間管理職的な級の7、8級になぜこれほどまでに枠外者が多いのだろうか。この問題については、節を改めて検討したい。

##### 2 各級の枠外者実態による各県の給与運用状況の推測

ところで、各級の枠外者は、別の角度から見ると、その級から上位の級に昇格できない者、すなわち各級における滞留者とも考えられる。しかし、

表4 各級在級者のうち枠外者が占める割合（国・各県）

(単位：%)

	職務の級										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
国	0.0	0.0	0.0	0.1	0.9	2.4	28.5	19.8	4.6	15.5	1.6
各県	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	6.1	36.8	42.1	25.7	36.3	6.2

資料出所：表3に同じ。

その滞留を示す意味合いは、国家公務員と各県職員とは異なることをここで指摘しよう。

すなわち、国家公務員の場合には、法令に基づき、人事院が級別定数を設定して定数管理をしており、その結果としての在級分布も上述のとおり組織的に適切なものとなっている。したがって、国家公務員の一定の級で生ずる滞留は、組織上適切な定数管理によるものであり、実際、国公関連労働組合連合会は、人事院に対して級別定数改善を要求し、「人事院が級別定数について実態に見合う改善をしておらず、多くの組合員が昇格できず、高号俸又は枠外に放置されている」と主張しており<sup>6)</sup>、人事院の級別定数の設定が、組合員にとって不都合なものであることをうかがわせる。

これに対して各県はどうか。筆者は、各県の給与条例等の級別定数条項の有無等を調査した結果、表5のような結果が得られた。これによれば、給与条例に級別定数条項の定めがない県の数に、給与条例によって級別定数を設定する権限が授権されていても人事委員会規則で具体的な級別定数の設定方法等の定めがない県を含めると、実質的に級別定数条項を有していない県は33県に及んでいる。

それでは、各県集計における偏在的な級分布は、これら、級別定数条項を持たない県の昇格運用に原因があるのだろうか。次に、上記の筆者の調査結果をもとに、級別定数条項を持つ県と持たない県とで、その級分布を比較すると、表6のような結果が得られた。

この表が示すとおり、級別定数条項を持つ県と持たない県とで、級分布に特段の差異は認められず、各県の級別定数条項の有無と級分布の偏在性とは無関係であることが確認できた。

ある級の枠外者が上位級へ昇格できない滞留者

表5 各県における級別定数条項の有無等

区 分	県 数
給与条例に級別定数条項がないもの	18
給与条例に級別定数条項はあるが、人事委員会規則に具体的な設定方法の定めがなく、実効性のないもの	15
給与条例および人事委員会規則で級別定数条項があるもの	14
合計	47

資料出所：各県 HP による筆者の調査。

とすると、一定の級に過度な枠外者（滞留者）が存在することは、各県において、その級までの昇格を職員に保証しているとも考えられる。上述の級の偏在状況と併せ、このような枠外の状況を分析すると、各県の傾向として、5級まではほとんど枠外者がいないことから、6級乃至8級までの昇格を職員に保証するような昇格運用が全国的に行われているとの推定が可能である。

いわゆる「わたり」の存在は研究者の間では周知の事実であるが、このような分析から、「わたり」の存在とその状況を実証的に確認できたのではないかと筆者は考える。

### 3 枠外昇給制度の廃止による給与原資への影響

枠外者の問題の最後に、枠外昇給制度が給与原資に与える影響について考えてみよう。というのも、2005年の人事院勧告によって、枠外昇給の廃止が勧告され、この勧告が実施されると、上記のとおり枠外者が多数発生している状況からして、相当程度の給与原資への影響が考えられるからである。それはどれほどのものなのだろうか。

筆者の試算によると、枠外昇給の制度があるために、国または各県が余分に負担している月当たりの支給額は、行政職俸給表（一）適用者だけで国においては1億2000万円弱、各県においては

表6 各県の級別定数条項の有無による在級分布比較表

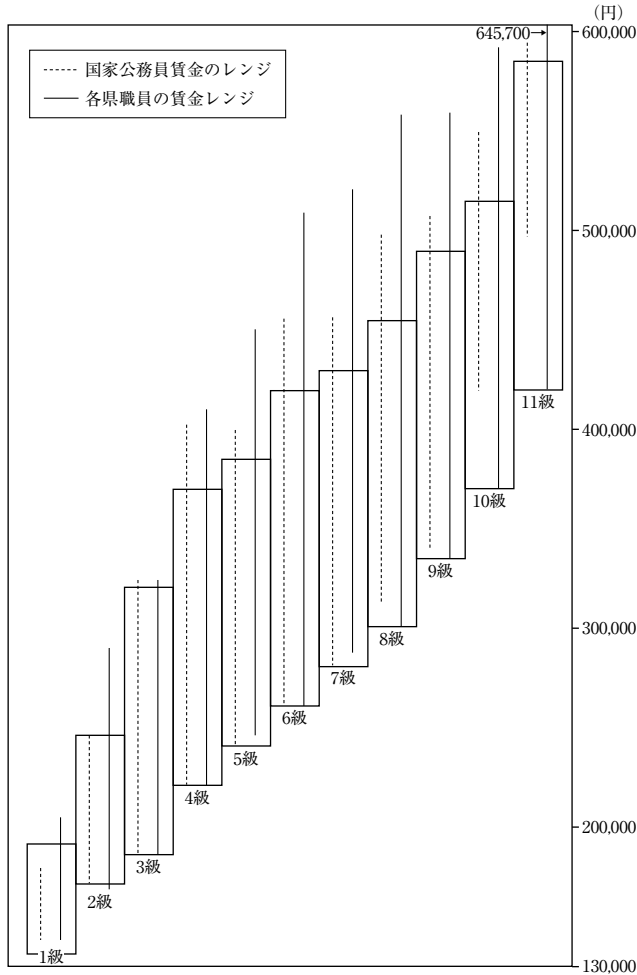
(単位：%)

級別定数条項の有無	職 務 の 級										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
条 項 あり	1.4	6.0	9.7	13.8	8.5	25.2	15.6	15.6	2.9	0.9	0.4
条 項 なし	1.5	4.2	10.2	15.6	9.4	25.6	13.6	14.8	3.6	1.1	0.5
各 県 全 体	1.5	4.7	10.1	15.1	9.2	25.5	14.1	15.0	3.4	1.0	0.4

資料出所：表1および表5に基づいて、筆者集計。



図3 2003年度行政職俸給表(一)上の賃金レンジと実際の賃金レンジ



資料出所：人事院勧告時および各県人事委員会勧告時の資料より筆者が集計、作成。

4億3600万円余りであり、これが平均俸給月額に与える影響は、それぞれ573円(0.18%)、1593円(0.44%)である。一見、給与原資にそれほどの影響を与えているようには思われぬこれらの額であるが、賃金カット、ベアなし、低ベア等が続く官民給与状況において、この額は無視しえないものである。実際、2005年の人事院勧告では、△1389円(△0.36%)のマイナス勧告がなされており、各県がこの勧告に準じた取扱いをすれば、枠外昇給制度の廃止は、このマイナス勧告をうち消すほどの給与原資を生むのである。

#### IV おわりに

最後に、俸給表上の賃金レンジと実際に国・各県職員が支給を受けている賃金レンジ図を掲げる(図3)。2005年人事院勧告では上述の枠外昇給制度の廃止に併せて、各級の俸給の幅の重なり是正が勧告されたが、この表により勧告前の現状を理解していただけたと思う。

\*本稿は、筆者の放送大学大学院修士論文(2004年12月提出2005年3月学位取得)の一部に修正を加えたものである。その中で筆者は、級別・号俸別分布の分析という、平均給与的な分析とは異なったアプローチによる分析を試みた。本稿は、その分析の主な論点に、その後の2005年人事院勧告を

踏まえて、「官官格差」問題を再検討した。本稿で筆者が採用した分析手法は、従来公式の官官格差測定法として定着しているラスパイレース方式による比較が、多くの各県の実態を表現するものとしては不完全なものであるとの批判に基づいて、より公正な評価を可能とする手法であると自負している。筆者の修士論文作成に当たって常に適切なご指導を賜るとともに、本稿の執筆に当たっても貴重なご意見を頂戴した放送大学教授神代和俊先生に心から感謝申し上げます。

なお、本稿は筆者の個人的な研究活動の成果であり、筆者の現職および所属団体とは一切関係がないことを付言しておく。

[追記]

本稿は、筆者の放送大学大学院修士論文をもとに補正加筆したものであり、2005年9月に本研究会議での報告を受理されたものである。たまたま本稿で掲げた調査と類似の調査が、2005年9月から11月にかけて日本経済団体連合会によって実施され、11月9日に「地方公務員給与に関するアンケート結果」として公表されているが、本稿とは全く関係がない。

- 1) この種の批判が政治的に表面化した契機は、2002年6月25日の閣議決定「経済運営と構造改革に関する基本方針2002」（いわゆる「骨太方針」）である。これを受けて、人事院は同年9月「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」を発足させ、翌年7月その「基本報告」を公表、2004年8月にはそれに基づく給与勧告を行った。
- 2) 総務省（旧自治省）「地方公務員給与の実態」によれば、都道府県職員の1983年、1993年、2003年のラスパイレース指

数は、それぞれ106.2、104.0、101.7であり、本稿執筆時点の最新のデータである2004年は99.6である。

- 3) 例えば、
  - ①昭和32年6月1日自乙公発第51号 各都道府県知事、都道府県人事委員会委員長あて 自治庁次長通知。
  - ②昭和47年9月25日自治給発第37号 各都道府県知事、都道府県人事委員会委員長あて 自治事務次官通知。
  - ③昭和60年11月8日自治給第63号 各都道府県知事、各指定都市市長、各人事委員会委員長あて 自治事務次官通知。など。いずれも、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室『地方公務員の給与とその適正化 平成13年度版』総務省、2002年。
- 4) 稲継裕昭『人事・給与と地方自治』東洋経済新報社、2000年、71-110頁。
- 5) 各県の公表されている級・号俸分布の枠外の部分について、単に「枠外」とだけあり、枠外何号俸なのか不明な県が数県あったため、枠外の俸給月額については、すべて枠外3号俸と仮定して算定した。
- 6) 2003年9月12日付要求書 国公関連労働組合連合会中央執行委員長 丸山建蔵 人事院総裁中島忠能あて。  
URL:[http://www.catnet.ne.jp/minoru\\_o/kokko/2003kokko\\_teisu\\_koshol.html](http://www.catnet.ne.jp/minoru_o/kokko/2003kokko_teisu_koshol.html)

なかむら・ひろゆき 石川県教育委員会教職員課専門員。  
最近の主な論文に「地方公務員給与制度改革論」（修士論文）。