

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会（第15回）

議 事 次 第

日 時 平成27年9月10日（木）

10：00～12：00

場 所 総務省 第1会議室

議 事

1 開会

2 配付資料説明

3 意見交換

4 その他

資料 1

平成27年人事院勧告の概要

平成27年給与勧告・報告の概要

○ 月例給、ボーナスともに昨年に引き続き引上げ

月例給 +0.36% (1,469円) ボーナス +0.1月分

◎ 給与水準の改定

○ 月例給（平成27年4月に遡及して実施）

・俸給表の改定（平均0.4%引上げ）【較差：313円】

…初任給に重点（一般職（大卒程度）初任給は2,500円（1.4%）引上げ）。

その他の職員は1,100円の引上げを基本とする。

・地域手当の改定【較差：1156円】

…給与制度の総合的見直しにおける引上げ幅に応じ、0.5%～2%の引上げ

例：東京都特別区は18%→18.5%

○ ボーナス（平成27年12月支給分から実施）

4.10月分→4.20月分（年間0.1月分引上げ）

…引上げ分は勤勉手当に配分し、勤務実績を的確に処遇へ反映

◎ 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しについては、平成28年度も引き続き着実に実施。

※ 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間の家族手当の見直しの動向や、税制・社会保障制度の見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

資料 2

地域手当の指定基準に関する
論点

地域手当の指定基準に関する論点についての考え方（案）

本検討会は、昨年12月に給与制度の総合的見直しに関して報告書を取りまとめた。その過程において地方団体等から、地域手当の指定状況について地域手当の指定方法、近隣団体間での格差拡大への対応、地域の一体性を考慮した市町村に対する補正のあり方、級地区分ごとの支給割合の差の幅に対する疑問、支給地域等の見直し期間などについて様々な意見を聴取したが（別紙）、これらの意見に関し、本検討会は、現時点で人事院が作成した地域手当の指定基準と『異なる客観的な基準を設けることは困難であると考えられる』、『地域手当については、地方公務員給与においても人事院が作成した基準にのっとって支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられる』とした。

一方、同時に『今回の見直しにおける各地域の実情を十分に分析し、（中略）地域手当のあり方について将来に向けて研究を行っていくことが望まれる』とし、引き続き、地域手当の指定基準に関する論点について検討を行ってきたところであり、本検討会としての考え方を以下のとおりとりまとめる。

なお、地方公務員の給与については、国民・住民の理解と納得が得られるものであることが何よりも重要であり、地域の民間給与をよりの確に反映したものとなるよう、十分留意すべきである。

1. 人口5万人未満の市及び町村に対する賃金指数による指定基準の活用

国の指定基準では地域における民間賃金の把握に賃金指数を用いているが、地域における民間賃金の把握が可能な地域を単位とする観点から人口5万人以上の市のみを対象に賃金指数（過去10年間平均）を算出している。

今回、人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数を算出したデータをもとに検証したところ、賃金構造基本統計調査は、調査対象事業所を都道府県別、産業別、事業所規模別に抽出しているため、市町村単位では標本数やデータ数の制約がある。また、市町村によっては、年により事業所の産業・規模に偏りが生じる。そのため、人口5万人以上の市と比べ、十分な賃金データを確保できず、賃金データの存在年数が少ない、過去10年間の賃金データのばらつきが大きいなど、データの信頼性に問題があり、その活用には限界がある。

2. 中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の延長

国の指定基準では、地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、賃金指数の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市）への通勤者率の高い地域について、6級地（6%）、7級地（3%）に指定している（パーソントリップ補正）。補正段階を、6級地及び7級地に指定する場合の2段階にとどめているのは、法律上『地域手当は、当該地域における民間の賃金水準

を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して（中略）職員に支給する』（一般職の職員の給与に関する法律第11条の3第1項）とされていることから、賃金指数による指定基準を補完するものと位置づけているためであると考えられ、一定の合理性はある。

一方、本検討会では、今回、

- ① 補正段階を現行2段階から6段階（最大2級地）まで延長する。
- ② ただし、補正による支給割合の上限は、現行の国の指定基準の地域手当支給割合から1段階までに限る。

という考え方で試算を行ったが、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示される納得性がある類型であり、かつ、パーセントリップ補正を補完的なものと位置づけていることとも齟齬をきたさないと考える。

3. 支給地域に囲まれた非支給地における当該支給地域への通勤者率による補正の導入

国の指定基準では、地域の一体性を考慮した支給地域の補正はパーセントリップ補正のみによって行われているが、本検討会では、今回、地域手当の支給地域に囲まれた非支給地及び複数の支給地域に隣接する非支給地について補正を行うことについても検討を行ったが、

- ・ 介護報酬における地域加算については、公務員の地域手当の設定に準拠しつつ、公務員の地域手当の設定がない地域に対して、複数の支給地域に隣接する場合の独自の補正が行われている[※]が、支給地域に囲まれる、又は複数の支給地域に隣接するのみでは地域の一体性も、民間賃金の高さも推定困難であると考ええる。
- ・ 一方、
 - ① 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率が50%以上であるものを支給地域とすること。
 - ② ただし、補正による支給割合の上限は、現行の国の指定基準の地域手当支給割合から1段階までに限る

という考え方で試算を行ったところ、2と同じく、客観的なデータにより労働市場としての一体性が示される納得性がある類型であり、かつ、パーセントリップ補正を補完的なものと位置づけていることとも齟齬をきたさないと考える。

4. 支給割合の段階の細分化

国の指定基準に応じた地域手当の支給割合の段階は、3%、6%、10%、12%、15%、16%、20%となっている。これは、地域手当の前身である調整手当との連

[※] 第123回（平成27年6月25日）社会保障審議会介護給付費分科会資料より。

続性、円滑な移行を考慮して設定されているものである。

今回、この支給割合の段階の刻みを細分化することについて検討したところ、

- ・ 民間賃金の状況をよりきめ細かく反映できる反面、支給割合の変動も起こりやすくなる。
- ・ 賃金指数の算出されている団体を対象に、仮に支給割合を1%刻みとして試算すると、現行より支給割合が上昇する団体よりも低下する団体の方がはるかに多い。

という課題がある。

5. 見直し期間の短縮

地域手当の支給地域・支給割合の見直しは、『10年ごとに見直すのを例とする』（人事院規則9-49第16条）とされている。

今回、この見直し期間を、より短い期間とし、社会経済情勢の変化に迅速に対応させることについて検討したところ、例えば、10年とされている見直しを5年とすれば、データの安定性や直近の経済状況の反映が図られる一方、制度が安定的に運用される期間が短くなるという課題がある。

以上

今回の地域手当の見直しに関する 個別の地方団体の意見

- 地域手当の指定基準が3%、6%、10%、12%という粗い刻みとなっており、切り捨てる部分が多いことを考慮すべきではないか。
- 支給団体に囲まれた非支給地もあるなど、近隣団体との地域手当の支給割合の格差が大きい場合もあることから、何らかの配慮ができないか。
- 地域手当について、生活圈や経済圏を考慮した設定ができないか。
- 賃金指数による指定が5万人以上の市とされていることから、町村は民間賃金が高い地域であっても地域手当の対象とならない一方、大都市に通う人が多い町村は、パーセントリップ補正により地域手当の対象となっており、バランスを欠くのではないか。
- 同一の職務でありながら20%もの差をつけることが適当か。
- 地域間の給与差が大きくなると優秀な人材の確保ができなくなるのではないか。
- 東京23区への通勤圏にある地域の場合、地域手当の支給割合が高い東京に人材が集まってしまい、東京一極集中につながるのではないか。
- 社会経済状況の変化に対応するため10年ごととされている見直しについて、より短い期間での見直しとすべきでないか。

【地方団体の意見聴取の方法・経過】

- ・地方公務員の給与水準等に関する調査研究会（平成25年度）

第1回	平成26年1月9日	}	都道府県（7団体）、指定都市（2団体）、一般市（2団体）の人事担当課、市町村担当課及び人事委員会から意見聴取
第2回	同年1月16日		
第3回	同年1月23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（平成26年度）

第3回	平成26年6月13日	全国知事会（岐阜県副知事）から意見聴取
第4回	同年6月24日	全国市長会（香川県さぬき市長）及び全国町村会（大分県九重町長）から意見聴取
- ・上記のほか、国と地方の協議の場における地方側代表者の発言等

參考資料

平成26年人事院勧告による見直し後の基準

地域手当の指定基準

1 概要

公務員給与に地域の民間賃金水準を的確に反映させるため、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定める地域に在勤する職員に地域手当を支給。

(注) 人事院規則において、国の官署が所在する市町村を指定。

2 地域手当の支給基準

- (1) 賃金指数93.0(10か年平均)以上の地域(人口5万人以上の市)を指定。賃金指数が特に高い東京都特別区は、1級地(20%)とする。

級地区分	支給割合	10か年平均賃金指数
2級地	16%	109.5以上
3級地	15%	106.5以上～109.5未満
4級地	12%	104.0以上～106.5未満
5級地	10%	101.0以上～104.0未満
6級地	6%	97.5以上～101.0未満
7級地	3%	93.0以上～97.5未満

(注) 10か年平均賃金指数は、平成15年～24年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数(全国平均=100)により算出

- (2) 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、(1)の基準を満たす中核的な市(都道府県庁所在地又は人口30万人以上市)への通勤者率(国勢調査により得られる、パーソントリップの数値)が高い地域*については、6級地(6%)又は7級地(3%)とする。

* 5万人未満の市町村についても対象とする。

中核的な市の級地(支給割合)	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6級地に格付け	7級地に格付け
1級地(20%)及び2級地(16%)	10%以上	
3級地(15%)	20%以上	10%以上
4級地(12%)	30%以上	20%以上
5級地(10%)	40%以上	30%以上
6級地(6%)	50%以上	40%以上
7級地(3%)	—	50%以上

(注) 今回の見直しにおける地域手当の級地区分の変更については、上位・下位ともに1段階までとする。

地域手当に関する総務省からの助言等

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日総行給第119号)	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日総行給第70号)
<p>第2 給与制度の改正等について</p> <p>2 地域手当</p> <p>(1) 地方公務員の給与について、それぞれの地域の民間給与の状況がよりの確に反映されるよう見直される必要があることから、国における俸給水準の引下げと地域手当の創設による取組を踏まえ、各地方公共団体が見直しに取り組むこと。その上で、地域手当を支給するに当たっては、次の事項に留意すること。</p> <p>ア 当該団体における給料水準の見直しを前提に、<u>国における地域手当の指定基準に基づき、原則としてこれにのっとり支給地域及び支給割合を定めること。</u></p> <p>イ 人口5万人未満の市町村で、国における地域手当の指定基準により判断できない市町村にあつては、原則として支給対象としないこと。</p> <p>ウ 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。</p> <p>エ 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等であっても、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。</p> <p>また、地域手当の支給根拠となる地方自治法第204条第2項は、一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）の改正と同時期に改正を行うことを予定しているので、関係する地方公共団体においては、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえて適切に対処すること。これに伴い、従前の調整手当については、廃止される予定であるので留意すること。なお、現行の調整手当について、国が定める支給割合を超えて支給している団体等にあつては、これを機に是正し、適正な地域手当の支給を行うこと。</p> <p>(2) 地域手当については、医療職俸給表(一)適用者等に対する特例措置や、現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置が講じられていることについて留意すること。</p>	<p>第2 給与制度の総合的見直しについて</p> <p>2 地域手当</p> <p>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の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。</p> <p>(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、<u>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。</u></p> <p>(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。</p> <p>(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、国の基準にのっとり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。</p> <p>(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。</p>

地域手当の支給対象団体数の推移

1. 支給対象地域のある都道府県数の推移

現行：30団体 → 見直し後：32団体

※新潟県と徳島県が新たに追加

2. 支給対象地域のある市町村数の推移

現行：359団体 → 見直し後：405団体
(20.6%) (23.2%)

見直し後の地域手当支給団体数の内訳	
1級地 20%	23団体 (1.3%)
2級地 16%	24団体 (1.4%)
3級地 15%	31団体 (1.8%)
4級地 12%	23団体 (1.3%)
5級地 10%	54団体 (3.1%)
6級地 6%	150団体 (8.6%)
7級地 3%	100団体 (5.7%)
合計	405団体 (23.2%)

地域手当の現行と見直し後の比較(国の基準を満たすものすべて、制度完成時)

見直し後 現行	20% (1級地) 特別区	16% (2級地)	15% (3級地)	12% (4級地)	10% (5級地)	6% (6級地)	3% (7級地)
18% (1級地)	特別区						
15% (2級地)	取手市、和光市、印西市、武蔵野市、町田市、国分寺市、狛江市、清瀬市、多摩市、厚木市、日進市、大和市、守口市 (113)	成田市、国立市、福生市、稲城市、西東京市、鎌倉市、葛城市、門真市、芦屋市 (9)	さいたま市、志木市、八王子市、府中市、昭島市、名古屋市、高槻市、高石市、西宮市、宝塚市 (10)	ふじみ野市、船橋市、浦安市、立川市、海老名市、吹田市、寝屋川市、箕面市、天理市 (9)	水戸市、土浦市、新座市、富士原市、鶴ヶ島市、市川市、松戸市、八千代市、富津市、四街道市、三鷹市、あきるの市、横須賀市、茅ヶ崎市、大和市、伊勢原市、大津市、草津市、京都市、奈良市、枚方市、茨木市、八尾市、東大阪市、尼崎市、奈良市、大和郡山市、広島市、福岡市 (29)	日上市、佐倉市、市原市、平塚市、西尾市、知多市、四日市市、栗東市、伊丹市、高砂市、川西市、三田市 (12)	
12% (3級地)	つくば市、我孫子市、神ヶ浦市、調布市、小平市、日野市、横浜市、小崎町、刈谷市、豊田市、長岡京市 (11)	守谷市、蕨市、千代田市、習志野市、青梅市、小金井市、東村山市、裾野市、豊明市、地味市、大東市、大塚市、狭山市 (12)	狹山市、東大和市、相模原市、藤沢市、鈴鹿市、豊中市、神戸市 (7)	牛久市、東松山市、朝霞市、鹿沼市、京田辺市、松原市、羽曳野市 (7)			
10% (4級地)							
6% (5級地)							
3% (6級地)							
0% (非支給地)							

8. 今後に向けた課題

（4）地域手当のあり方

地域手当については、地方公務員給与においても人事院が作成した基準にのっとり支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられる（資料9、10）。

しかしながら、地方団体等からは、地域手当の指定状況が必ずしもそれぞれの地域の実情を適切に反映していないのではないかとの声があり、例えば、地域手当の指定方法、近隣団体間での格差拡大への対応、地域の一体性を考慮した市町村に対する補正のあり方、級地区分ごとの支給割合の差の幅に対する疑問、支給地域等の見直し期間などについて様々な意見がある（資料11）。

これらの意見に関し、地域手当の指定については、専門的な第三者機関である人事院において客観的な統計データに基づいて行われており、その際、民間賃金水準の把握にあたり経済活動が比較的安定的・継続的に行われている人口規模等を考慮していること、地域の一体性が認められる市町村に対する補正については2段階の級地に格付けができるよう拡充されていること、支給割合の差の幅については現行制度との継続性や級地区分の変更による支給割合の低下を避けること等を総合的に勘案して指定基準が設定されているものと考えられ、これらのことを踏まえると、現時点でこれと異なる客観的な基準を設けることは困難であると考えられる。

したがって、今回の給与制度の総合的見直しでは原則として国の基準にのっとり見直しを行うことが必要であるが、今後、今回の見直しにおける各地域の実情を十分に分析し、関係機関と連携しながら地域手当のあり方について将来に向けて研究を行っていくことが望まれる。

地域手当に関する分析結果概要
（「地方公務員の給与決定に関する調査研究会」報告書（H27.3））

1. 賃金指数の分析

- 人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数を算出し、安定性を検証。
（H15～24に合併していない872団体（うち5万人未満の市及び町村637団体）を対象）
- 人口5万人以上の市と比べ、①賃金データ欠損年のある団体が多い、②調査事業所数・従業員数の規模が小さい等、指数の安定性は低く、その活用には限界あり。
- 仮に人口5万人以上の市と同程度の賃金データが揃う団体についても、その数は極めて限られ、かつ、賃金指数が93.0を超える団体は8団体のみ。

2. パーソントリップ補正の拡充

- 中核的な市の要件を、「県庁所在地又は人口30万人以上の市」に加え、「賃金指数により指定される地域」に拡大した場合、19団体が新たにパーソントリップ補正の対象に該当。
- 現行2段階にとどまる補正段階を、6段階（最大2級地）まで拡大した場合、43団体が現在より上位の級地に該当。
- いずれも、地方公共団体の現場感覚や住民感情に近づく可能性について指摘。

3. 囲繞地等の補正

- 地域手当支給地域に囲まれた地域（囲繞地）又は複数隣接する地域を支給地域に指定するとした場合、囲繞地は16団体、複数隣接地域は152団体となる。
- 隣接等するのみで民間賃金の高さや地域の一体性は推定できないが、囲繞地の場合は、周囲への通勤者率等を総合勘案して補正対象とする可能性を指摘。

4. 支給割合の幅の細分化

- 支給割合を1%刻みとした場合、上昇：28団体、低下：146団体
（賃金指数の算出されている325団体を対象）
- よりきめ細かく反映できる反面、支給割合の変動も起こりやすくなる点に留意が必要との指摘。

5. 地域手当見直し期間の短縮

10年とされている見直しを5年とすれば、データの安定性や直近の経済状況の反映が図られる反面、制度が安定的に運用される期間が短くなる懸念。

6. 超過支給団体の状況

- 近隣団体との均衡を考慮するものが半数、都道府県の支給割合を考慮するものが約2割。
- 超過支給の必要性を裏付ける客観的なデータを示し、立証する必要性を指摘。

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。