

諸手当を含めた給与水準の比較についての検討

【現状】

- 1 地方公務員と国家公務員の給与水準の比較に当たっては、
 - ・給料（本給。国は「俸給」。）が給与全体の大半を占めること、
 - ・地方公務員の給与制度は国家公務員の給与制度を基本としており、手当の内容や種類等は、基本的に同一のものとなっていること、から、給料についてラスパイレス比較を行い、あわせて、諸手当に関しては、平均給与月額等の比較を行っている。
- 2 ラスパイレス比較に当たっては、給与決定の要素であり、客観的な把握が可能な①学歴、②経験年数を揃えて算出している。
- 3 その上で、諸手当についても各種調査の対象とし、情報を開示するとともに、必要に応じた適正化を要請している。

できる限り給与総額を比較するという観点から、諸手当を比較対象とすることが考えられるが、その場合、以下のような課題がある。

1 比較対象とする諸手当について

- 比較対象とする手当を官民比較（公民比較）と同じものとした場合、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当等は含まれず、また、国独自の手当（広域異動手当、本府省業務調整手当）が含まれるが、これらをどのように考えるか。
- 地域手当、扶養手当、住居手当等、支給要件が職務内容とは直接関係しない手当を対象とした場合、同一の制度であっても、支給要件ごとの職員分布により、指標が異なることとなり、特に、地域手当については影響が大きい。これらをどう考えるか。（給与総額を示すものであり、やむを得ないものとするか。または、国の支給要件を基準として補正するか。）

例）A市とB市がいずれも国と全く同じ手当制度であっても、A市の方が、借家・借間に居住する職員や、扶養家族の多い職員が多い場合には、A市の方が、指標が高くなる。
- 期末・勤勉手当を含める場合、実支給額を把握するには年度の終了を待つ必要があるため、調査・公表の時期が約一年遅れとなるが、これをどう考えるか。

2 必要なデータの確保について

- ラスパイレス比較を行う場合には、給与決定の要素（現行は「学歴」と「経験年数」）の区分ごとの人数と支給額のデータが必要となるが、国家公務員については人事院等から、地方公務員については各地方公共団体から、それぞれデータの提供を受ける必要がある。

※ その他、統計指標を変更する場合には、統計の連続性の観点から、従前の統計指標の取扱いについて整理する必要がある。