

資料 1

人事委員会勧告の
状況について

給与制度の総合的見直しに関する人事委員会勧告の状況について

1. 都道府県

○勧告状況

- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告等を行った団体：42団体
※勧告は行っていないが給与水準等から見て既に見直しの趣旨に沿っていると思われる団体を含む。
- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告を見送った団体：5団体

※実施勧告を見送った5団体の人事委員会報告における言及内容

- ・岩手県 国及び他の都道府県の動向等も踏まえ、検討を行っていく必要がある。
- ・秋田県 本県においては、国に準じた給与制度の総合的見直しの導入については、他の都道府県の動向を注視しながら、引き続き検討することとし、適切な時期に判断する。
- ・群馬県 人事院勧告の内容を踏まえながら、他の都道府県の動向、見直しの内容を注視しつつ、給与構造改革における経過措置終了後に給与制度の総合的見直しを実施することができるよう、引き続き検討。
- ・京都府 今後、給料表や地域手当の在り方を含め、民間給与の水準との均衡を確保するための方策や地域間給与配分の方法について、府内各地域の実情や職員の状況、国や他府県の措置状況等を踏まえ、引き続き検討していくことを報告。
- ・熊本県 人事院が勧告した給与制度の総合的見直しについて、地域間の給与配分の見直し(給料表水準の見直し)は見送ることとし、世代間の給与配分の見直し(給与カーブの見直し)は引き続き検討。

○勧告日

10月7日(公務員給与の取扱い方針閣議決定)以後 44団体
10月7日 より前 3団体

※実施を勧告していない5団体については、全て10月7日以降の勧告。

2. 政令市

○勧告状況

- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告を行った団体：2団体(札幌市、新潟市)
- ・給与制度の総合的見直しに関して勧告を見送った団体：18団体

※実施勧告を見送った団体の人事委員会報告における言及内容の一例

- ・仙台市…国の取組も考慮しながら、平成19年度から取り組んできた本市における給与構造改革の成果及び現行の給与制度における課題について改めて検証を行い、本市における今後の給与制度のあり方について、本市の実情を十分に踏まえて慎重に検討していく。
- ・大阪市…国の給与制度との均衡を図るという観点もあり、今後、本市給料表及び地域手当の改正について、他都市等との動向を注視しながら、検討していく必要がある。
- ・広島市…本年の人事院勧告の内容や「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の報告内容を注視していく必要がある。
- ・福岡市…国の制度改正内容や他の地方公共団体の動向を踏まえ、検討を行っていく必要がある。

○勧告日

10月7日以後 5団体
10月7日より前 15団体

※実施を勧告していない18団体のうち、10月7日以後に勧告 3団体

10月7日より前に勧告 15団体

資料 2

地域手当について

平成26年人事院勧告等の概要

- 月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ
月例給 +0.27% (1,090円) ボーナス +0.15月分
- 地域間・世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分

1 給与水準の改定等

- (1) 俸給表の改定（平均0.3%引上げ、平成26年4月に遡及して実施）
 - …初任給・若年層に重点（一般職（大卒程度）初任給は2,000円（1.2%）引上げ）
 - 高年齢層職員の在職する高位号俸、指定職俸給表は改定なし
- (2) 諸手当の改定
 - ・ ボーナス：3.95月分→4.10月分（年間0.15月分引上げ、平成26年12月支給分から実施）
 - …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
 - ・ 交通用具（自動車等）使用者に係る通勤手当の引上げ（平成26年4月に遡及して実施）
 - ・ 気象データの更新に基づき寒冷地手当の支給地域を見直し（平成27年4月実施）
 - ・ 再任用職員に新たに単身赴任手当を支給（平成27年4月実施）

2 給与制度の総合的見直し（平成27年度～平成29年度の3年間に段階的に実施）

- (1) 地域間・世代間の給与配分の見直し
 - ・ 俸給表：民間賃金水準の低い地域の官民較差を踏まえ、平均2%引下げ
初任給等は引下げなし、50歳台後半層が多い号俸は最大4%程度引下げ
※ 平成27年4月実施、3年間に限り現給保障の経過措置
 - ・ 地域手当：支給地域・支給割合の見直し
…現行6区分（18%～3%）→7区分（20%～3%）
 - (2) 職務や勤務実績に応じた給与配分
 - ・ 転勤を円滑に行う観点から、**広域異動手当、単身赴任手当**を引上げ
 - ・ 本府省業務調整手当の引上げ（係員・係長級職員のみ）
 - ・ やむを得ない平日深夜勤務への管理職員特別勤務手当の支給
- ※ 給与配分見直しの段階的実施に必要な原資を確保するため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

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)

現行	見直し後	20% (1級地)	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、大坂市、守口市 (13)	成田市、国立市、福生市、稲城市、西東京市、鎌倉市、逗子市、門真市、戸田市 (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、富士見市、鶴ヶ島市、市川市、松戸市、八千代市、四街道市、三鷹市、あきるの市、横須賀市、茅ヶ崎市、伊勢原市、大津市、草津市、京都市、堺市、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)	狭山市、東大和市、相模原市、藤沢市、鈴鹿市、豊中市、神戸市 (7)	日立市、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)	宮城県富谷町、つくばみらい市、茨城県利根町、大田原市、栃木県野木町、高崎市、春日部市、鴻巣市、深谷市、上尾市、草加市、久喜市、北本市、八潮市、幸手市、吉川市、白岡市、埼玉県伊奈町、同三芳町、同鳩山町、同宮代町、同杉戸町、同松伏町、野田市、東金市、流山市、大網白里市、千葉県酒々井町、同栄町、三浦市、綾瀬市、神奈川県大磯町、同二宮町、塩尻市、岐阜市、磐田市、岡崎市、春日井市、津島市、安城市、大山市、江南市、稲沢市、東海市、岩倉市、愛西市、北名古屋市、名古屋市、あま市、愛知県東郷町、同豊山町、同大治町、同蟹江町、桑名市、四條畷市、阪南市、大坂府島本町、同豊能町、同泉南町、同熊取町、同田尻町、同岬町、同大子町、同河南町、同千早赤阪村、明石市、兵庫県猪名川町、香芝市、葛城市、奈良県平群町、同三郷町、同斑鳩町、同安堵町、同上牧町、同王寺町、同広陵町、同河合町、和歌山市、橋本市、広島県府中町、高松市、大野城市、太宰府市、糸島市、福岡県那珂川町、同新宮町、同粕屋町、同苅谷町 (94)	多賀城市、龍ヶ崎市、桶川市、坂戸市、坂本市、小田原市、知立市、清須市、みよし市、長久手市、相原市、交野市、春日市、福津市 (13)	多賀城市、龍ヶ崎市、桶川市、坂戸市、坂本市、小田原市、知立市、清須市、みよし市、長久手市、相原市、交野市、春日市、福津市 (13)
12% (3級地)	つくば市、我孫子市、袖ヶ浦市、調布市、小平市、日野市、横浜市、川崎市、刈谷市、豊田市、長岡京市 (11)	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)	守谷市、蕨市、千葉市、習志野市、青梅市、小金井市、東村山市、裾野市、豊明市、池田市、大東市、大阪狭山市 (12)	日立市、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)	日立市、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)	日立市、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)	宮城県富谷町、つくばみらい市、茨城県利根町、大田原市、栃木県野木町、高崎市、春日部市、鴻巣市、深谷市、上尾市、草加市、久喜市、北本市、八潮市、幸手市、吉川市、白岡市、埼玉県伊奈町、同三芳町、同鳩山町、同宮代町、同杉戸町、同松伏町、野田市、東金市、流山市、大網白里市、千葉県酒々井町、同栄町、三浦市、綾瀬市、神奈川県大磯町、同二宮町、塩尻市、岐阜市、磐田市、岡崎市、春日井市、津島市、安城市、大山市、江南市、稲沢市、東海市、岩倉市、愛西市、北名古屋市、名古屋市、あま市、愛知県東郷町、同豊山町、同大治町、同蟹江町、桑名市、四條畷市、阪南市、大坂府島本町、同豊能町、同泉南町、同熊取町、同田尻町、同岬町、同大子町、同河南町、同千早赤阪村、明石市、兵庫県猪名川町、香芝市、葛城市、奈良県平群町、同三郷町、同斑鳩町、同安堵町、同上牧町、同王寺町、同広陵町、同河合町、和歌山市、橋本市、広島県府中町、高松市、大野城市、太宰府市、糸島市、福岡県那珂川町、同新宮町、同粕屋町、同苅谷町 (94)	宮城県富谷町、つくばみらい市、茨城県利根町、大田原市、栃木県野木町、高崎市、春日部市、鴻巣市、深谷市、上尾市、草加市、久喜市、北本市、八潮市、幸手市、吉川市、白岡市、埼玉県伊奈町、同三芳町、同鳩山町、同宮代町、同杉戸町、同松伏町、野田市、東金市、流山市、大網白里市、千葉県酒々井町、同栄町、三浦市、綾瀬市、神奈川県大磯町、同二宮町、塩尻市、岐阜市、磐田市、岡崎市、春日井市、津島市、安城市、大山市、江南市、稲沢市、東海市、岩倉市、愛西市、北名古屋市、名古屋市、あま市、愛知県東郷町、同豊山町、同大治町、同蟹江町、桑名市、四條畷市、阪南市、大坂府島本町、同豊能町、同泉南町、同熊取町、同田尻町、同岬町、同大子町、同河南町、同千早赤阪村、明石市、兵庫県猪名川町、香芝市、葛城市、奈良県平群町、同三郷町、同斑鳩町、同安堵町、同上牧町、同王寺町、同広陵町、同河合町、和歌山市、橋本市、広島県府中町、高松市、大野城市、太宰府市、糸島市、福岡県那珂川町、同新宮町、同粕屋町、同苅谷町 (94)		
10% (4級地)										
6% (5級地)										
3% (6級地)										
0% (非支給地)										

5. 地方公務員給与における対応の方向性

（3）地域手当

国家公務員給与においては、俸給表の水準の引下げと併せて、地域手当の支給地域・支給割合等の見直しが勧告されている。

地方公務員給与においても、平成18年の給与構造見直しにおいて給料表の見直しとともに、民間の賃金水準を基礎とし物価等を考慮して定めた地域に在勤する職員等に支給される地域手当が導入されてきた。地域民間給与の更なる反映という観点から見ると、（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、給与水準について地域民間給与をより重視して適用することとして整理された均衡の原則の考え方に適合することとなる。

現在、地方公務員給与においては、原則として国の支給基準にのっとりた支給地域・支給割合とするように総務省から助言されている。これに対し、一部の地方公共団体からは、人事院が示している地域手当の基準が、地域の実感にそぐわないとの意見や、人事異動や人材確保の観点から懸念を示す意見もある。

地域手当は当該地域の民間賃金の水準を基礎とするものである以上、その指定は、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、これ以外の要素を考慮して客観的な支給地域や支給割合を示すことは技術的に困難な面がある。地域民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨を踏まえると、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た支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられ、その上で、以下の点について考慮することが適当と考えられる。

①広域自治体である都道府県においては、管内を広く異動する職員がおり、域内の円滑な人事異動に対して配慮する必要がある。現在も、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、支給割合の調整を行っている団体があるが、人事委員会勧告に基づき、一律支給ではなく地域手当の趣旨を没却しない範囲で支給割合の差の幅の調整を行うことには、一定の合理性があるものと考えられる。

②市町村に関しては、住民への説明責任の観点から、原則として国の基準にのっとりた支給地域・支給割合が定められるべきである。そのため、具体の統計データを確認しつつ、国の官署のない市町村も含めた地域手当の支給地域・支給割合について、国が市町村に対し所要の情報提供を行う必要がある。なお、今回の国の地域手当の見直しにおいては、支給地域である中核的な都市と地域の一体性が認められる市町村に関する補正（パーソントリップ補正）について、3%と6%の2段階の級地に格付けができるようになっている。

また、仮に国の支給基準にのっとりた支給した場合に、給料と地域手当の水準が現行水準を上回る団体において、地域住民の理解と納得が得られるものとするために必要な抑制を行うなどの対応についてはやむを得ないものと考えられる。

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 号総務副大臣通知) (抄)

第 2 給与制度の総合的見直しについて

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。

- (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。
- (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。

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」での
地方団体からの意見聴取における主な意見

（地場賃金の反映）

- 地方公務員給与においても、地場賃金を公務員給与に反映させることは必要と認識。
- 同一の職務でありながら 20%もの差を付けることが適当かという意見や、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との意見がある。
- 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。
- 地方公務員の給与が地域経済へ与える影響を考慮すべきではないか。

など

（高齢層職員の給与構造の見直し）

- 民間との人事制度の違いに考慮が必要ではないか。
- 給与の引下げは職員のモチベーションの低下につながるとの意見がある。

など

（能力・実績の反映についての認識）

- 公平性や職員の納得が確保できるような人事評価制度の構築が必要。

など

（留意事項）

- 給与制度の見直しによって地方交付税の削減につながることを懸念。
- 地方公務員の給与については、条例によって地方が自主的に決定すべきという原則の下、住民が納得できるような制度の見直しに地方も国も一緒になって取り組む必要がある。

など

今年度の人事院勧告について

平成26年8月7日
全国知事会
全国市長会
全国町村会

人事院は、平成26年8月7日付で、国家公務員給与に地場の賃金をより一層反映させるなど俸給水準を引き下げる方向等での勧告を行った。

周知のとおり、政府のデフレ脱却と経済再生に向けた取組により、日本経済は明るさを取り戻しつつある。しかし、地域経済は予断を許さない状況が続いており、アベノミクスの効果は地方まで十分及んでいるとは言えない。さらに、地方においては、人口減少・少子高齢化の急速な進展により、現役世代の人口の減少などを通じて地域経済の活力が奪われ、若年層をはじめとする人口の流出に拍車がかかっている。

こうした中、この勧告により、地方と都市部の公務員給与水準の格差拡大が生じるばかりでなく、特に地方においては、公務員給与に準拠した賃金を支給している事業所等が多いことも踏まえると、結果として、官民を通じて地域間格差が拡大することとなりかねない。

以上のような諸問題を踏まえて、政府においては、「まち・ひと・しごと創生本部」の下、アベノミクス効果の地方への波及を図るとともに、人口減少、超高齢社会の克服に取組み、地方と都市部の格差が一層拡大することがないように適切な措置を講ずることを期待する。

自由民主党総務部会関係合同会議 主要要望項目（抄）

平成26年8月27日
地方六団体

公務員の給与制度の総合的見直しへの対応

先の人事院勧告では、国家公務員給与に地場の賃金をより一層反映させるなど、俸給水準を引き下げる方向等が示されたところである。

この勧告により、地方と都市部の公務員給与水準の格差拡大が生じるばかりでなく、特に地方においては、公務員給与に準拠した賃金を支給している事業所等が多いことも踏まえると、結果として、官民を通じて地域間格差が拡大することとなりかねない。

こうした問題を踏まえ、政府においては、「まち・ひと・しごと創生本部」の下、アベノミクス効果の地方への波及を図るとともに、人口減少、超高齢社会の克服に取組み、地方と都市部の格差が一層拡大することがないように適切な措置を講ずること。

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 号総務事務次官通知) (抄)

第 2 給与制度の改正等について

2 地域手当

(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。

ア 当該団体における給料水準の見直しを前提に、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。

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。

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。

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。

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。

(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。

資料 3

国と地方の給与比較
について

ラスパイレス指数の算出方法

ラスパイレス指数：国家公務員行（一）の俸給月額を100とした場合の地方公務員一般行政職の給与水準

○ ラスパイレス指数の算出方法

職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、地方公共団体の仮定給料総額（地方公共団体の学歴別、経験年数別の平均給料月額に国の職員数を乗じて得た総和）を国の実俸給総額で除して得る加重平均。

【計算例】

（大学卒）

経験年数	職員数(人) 国 A	平均俸給(給料)月額(百円)		A×B (百円) D	A×C (百円) E
		国 B	対象団体 C		
1年未満	1,139	1,772	1,770	2,018,308	2,016,030
1年以上 2年未満	1,296	1,816	1,840	2,353,536	2,384,640
2年以上 3年未満	1,930	1,877	1,910	3,622,610	3,686,300
3年以上 5年未満	5,107	1,988	2,026	10,152,716	10,346,782
5年以上 7年未満	6,083	2,155	2,190	13,108,865	13,321,770
7年以上10年未満	8,929	2,408	2,426	21,501,032	21,661,754
10年以上15年未満	14,322	2,847	2,824	40,774,734	40,445,328
15年以上20年未満	11,949	3,409	3,339	40,734,141	39,897,711
20年以上25年未満	9,349	3,909	3,741	36,545,241	34,974,609
25年以上30年未満	7,308	4,237	4,060	30,963,996	29,670,480
30年以上35年未満	3,725	4,395	4,305	16,371,375	16,036,125
35年以上	743	4,453	4,526	3,308,579	3,362,818
計	71,880			F 221,455,133	G 217,804,347

（短大卒）

計	14,795			H 47,597,237	I 47,358,944
---	--------	--	--	-----------------	-----------------

（高校卒）

計	70,529			J 242,662,928	K 238,870,033
---	--------	--	--	------------------	------------------

（中学卒）

計	153			L 516,717	M 527,095
---	-----	--	--	--------------	--------------

$$\begin{aligned}
 \text{ラスパイレス指数} &= \frac{G+I+K+M}{F+H+J+L} \times 100 \\
 &= \frac{(217,804,347) + (47,358,944) + (238,870,033) + (527,095)}{(221,455,133) + (47,597,237) + (242,662,928) + (516,717)} \times 100 \\
 &= 98.50232 = \underline{\underline{98.5}} \text{ (小数点以下第2位四捨五入)}
 \end{aligned}$$

ラスパイレス指数に関する主な国会答弁

ラスパイレス指数を給料で比較することについて

平成25年3月26日 参・総務委 議事録

水岡 俊一君（民主）

○水岡俊一君

今のお答えで委員の皆さんもよく御理解をいただけると思うんですが、平均給与月額で見ますと、ラスパイレスが逆転をしても国家公務員の給与の方がまだ月額としては高いというような状況があるということでもあります。ですから、地方公務員の給与という問題を論じるときに、ラスパイレス指数 だけでは正確な値は出ないんだと、こういうふうに私は思っております。

今後の給与の在り方について、あるいは調査、報告の中において、ラスパイレス指数、もう少し算定の考え方を考える必要があるのではないかというふうに思いますが、大臣はいかがお考えですか。

○国務大臣（新藤義孝君）

ラスパイレス指数 は、基本給において、この限定した部分で比較をできるようになっています。ですから、手当ですとか、それから国においても指定職においては手当がなかったりとか、いろんな差があります。ですから、最も原理的な基本のところでは定めるという意味において、現状においては公平な制度だと、このように我々は認識しております。

ただ、いろいろな不断の見直しというものは、これは必要だと思いますから、必要があることについては検討していきますが、現状においては今のラスパイのやり方が一番フェアだと、このように考えているわけでございます。

ラスパイレス指数に手当、指定職を含まないことについて

平成25年3月19日(火) 衆・総務委 議事録
奥野 総一郎 君(民主)

○奥野(総)委員

国が下がったんだから、その分地方が相対的に上がって見えるということなのかもしれませんが、私もいろいろな地方議員の方から伺っておりますと、そもそも、ラスパイレス指数自体、算定方式自体が公正に数字が出ていないんじゃないかというふうな声もごぞいます。

具体的に、その算定方式において、基本給しか比較していない。諸手当、国家公務員にしかない手当もありますし、諸手当が含まれていないとか、時間外手当が入っていないとか、あるいは、国家公務員の給料の高い部分である指定職が含まれていないとか、こういった問題点があるやに聞いておりますけれども、この点、事実でしょうか。

○新藤国務大臣

ラスパイレス指数は、国、地方それぞれの代表的職種である、国家公務員の行政職の俸給表適用職員の俸給額と地方公務員の一般行政職の給料額とを、国の学歴別、経験年数別の職員構成を用いて、国を100として比較した指数、先刻御承知のことで申しわけありませんが、そういうことが基本です。

その上で、国、地方とも手当を含めないではないか、本給を比較対象としているというその意味は、本給が、全対象者に支給される給与の基本的部分を占めるということであって、各種手当の算定基礎ともなるものである。したがって、これは給与水準全体の傾向を示す、このように考えているということであります。

それから、国の事務次官、局長などの指定職俸給表の適用を受ける職員について、この職務と責任が特殊である。したがって、給与制度についても、昇給制度の適用がないんですね、御存じだと思いますが。そして扶養手当なども支給されておられません。ですから、行政職の一般の俸給表の適用職員とは異なるために、これは給与統計上、一般行政職との比較対象に含めるのは適当ではない、こういう考えのことであります。

したがって、国と地方の給与水準を比較する指標としては現行のラスパイレス指数が望ましいのではないか、私たちはそう考えているということでございます。

ラスパイレス指数に手当、指定職を含まないことについて

平成25年2月1日（金） 参・本会議 議事録
藤田 幸久 君（民主）

○藤田幸久君

（略）政府が指摘する国家公務員の月額を100とするときの地方公務員の給与の指標となるラスパイレス指数について、地方公務員は部長クラスまで算定に含まれているのに対し、国家公務員は局長や審議官などは除かれ、課長級以下のみの職員と比較をされています。また、地域手当がラスパイレス指数の算定母数に入っていない。地域手当はなぜ含まれないのでしょうか。

これも含め、地方公務員の職務、人員構成、地域の賃金水準等の実情を反映した地方公務員給与の在り方について、総理の見解を求めます。

○内閣総理大臣（安倍晋三君）

（略）ラスパイレス指数は国家公務員と地方公務員の一般行政職員の給与水準を全国的に比較するために用いるものであり、比較に適さないものはこの指数の算定の根拠には含めないものと承知をしています。地方公務員の給与については、地方公務員法にのっとり、各自治体がそれぞれの事情を考慮し、適切に定めているものと考えております。

国・地方の公務員給与の比較方法に関する意見交換について

1. 概要

国と地方の給与比較のあり方について、地方から様々な意見が寄せられていることを踏まえ、今後の国・地方の給与比較のあり方について意見交換の場を設け、平成25年12月～平成26年2月に2回にわたり議論を行った。

<メンバー>

総務省：公務員部長、公務員課長、給与能率推進室長

地方側：全国知事会、全国市長会、全国町村会の推薦団体（岐阜県、さいたま市、さぬき市、宮城県利府町）の部課長等

2. 意見交換における主な意見

- ・ 現行のラスパイレス指数には、一定の合理性や長年の実績がある。
- ・ 給与実態調査の公表の際、国と地方では手当に差があること、平均給与月額では地方の方が低いことなど分かりやすく公表すべきではないか。
- ・ 給与比較において、地域手当を何らかに加味すべきではないか。
- ・ 指定職の職務や責任、給与制度の相違はあるが、国の行政の中の典型的な職種でもあることから、ラスパイレス指数に指定職も含めた場合の試算をしてはどうか。
などの意見があった。

3. 意見を踏まえた対応

2の意見を踏まえ、地方公務員給与実態調査の公表において、以下の充実を図った。

- ① 国と地方の給与について、給与に占める給料と手当の状況、平均給与月額の推移などラスパイレス指数以外の数値を分かりやすく公表
→ポイント「2 平均給与月額」
- ② 各団体の地域手当支給率を加味した「地域手当補正後ラスパイレス指数」を算出し公表
→14頁「参考 地域手当補正後ラスパイレス指数」
- ③ ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値を算出し公表
→15頁「参考 ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値」

平成25年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

1 ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○平成25年4月1日現在	106.9	(前年度 107.0)	△0.1
給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与減額措置がないとした場合の値＝参考値	98.8	(前年度 98.9)	△0.1

※ラスパイレス指数：全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

○給与減額を要請していた平成25年7月1日現在の状況も調査	
・全地方公共団体平均	103.5
・国の要請を踏まえた減額等の実施団体※平均	100.9

※減額実施団体及び国の特例減額と同等の給与水準に抑制済としている団体。

(1) 団体区分別平均

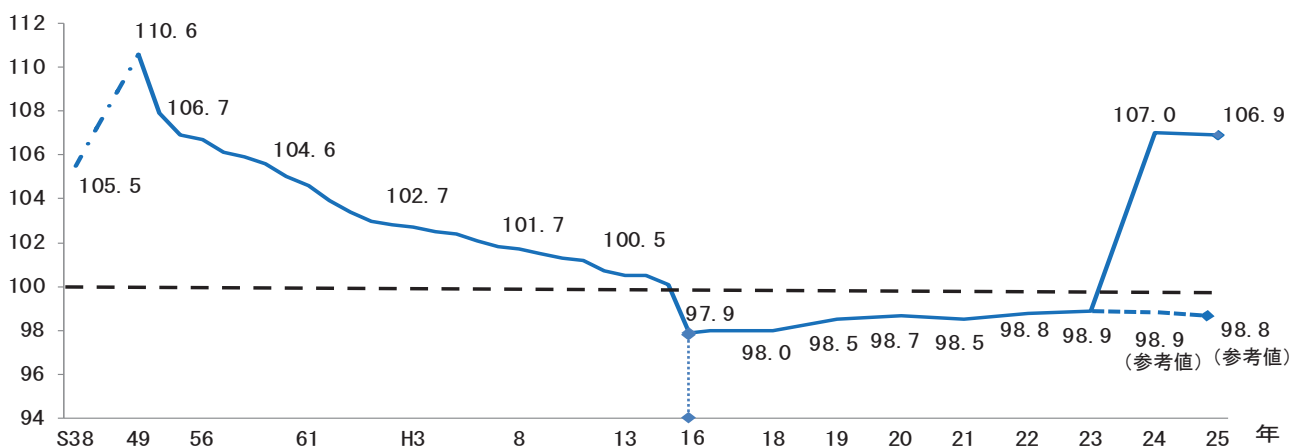
区分	H24.4.1		H25.4.1		H25.7.1	
	(参考値)		(参考値)		給与減額等実施団体	
全地方公共団体	107.0	(98.9)	106.9	(98.8)	103.5	100.9
都道府県	107.5	(99.3)	107.4	(99.3)	102.2	100.5
指定都市	109.3	(101.1)	109.1	(100.8)	105.6	104.6
市	106.9	(98.8)	106.6	(98.5)	104.0	100.7
町村	103.3	(95.5)	103.2	(95.4)	101.4	99.4
特別区	108.3	(100.1)	108.2	(100.0)	108.0	—

(2) 団体区分別最高値・最低値

区分	H25.4.1				H25.7.1			
	最高値		最低値		最高値		最低値	
都道府県	111.3	静岡県	99.1	鳥取県	111.1	東京都 静岡県	98.9	長崎県
指定都市	112.3	川崎市	102.7	堺市	112.0	川崎市	99.7	熊本市
市区町村	114.0	兵庫県芦屋市	78.6	大分県姫島村	113.8	兵庫県芦屋市	76.8	大分県姫島村

(3) ラスパイレス指数の推移

指数

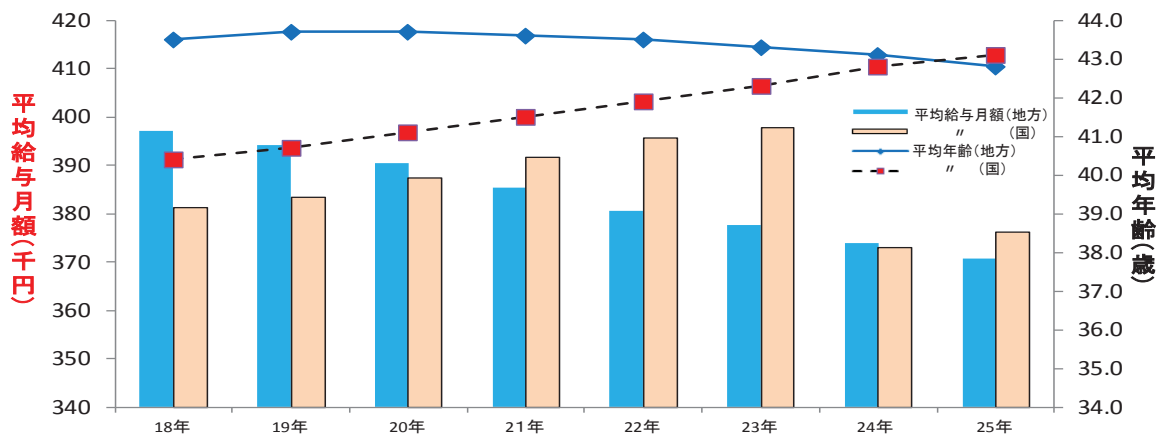


2 平均給与月額（全地方公共団体・一般行政職）

（単位：円）

区分	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
地方	平均給与月額	397,125	394,168	390,432	385,510	380,703	377,625	370,822
	平均給料月額	352,399	349,469	345,427	340,830	337,049	334,379	328,842
	諸手当月額	44,726	44,699	45,005	44,680	43,654	42,246	41,980
国	平均給与月額	381,212	383,541	387,506	391,770	395,666	397,723	376,257
	平均俸給月額	328,477	325,724	325,113	325,521	325,579	327,205	304,944
	諸手当月額	52,735	57,817	62,393	66,249	70,087	70,518	69,037

※諸手当月額は、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。
 ※国家公務員の平均給与月額のうち、平成24年及び25年は給与改定・臨時特例法による給与減額措置後の値である。



3 その他

○国と地方の公務員給与比較方法に関する全国知事会、全国市長会、全国町村会との意見交換等を踏まえ、以下の指数についても算定し、公表。

- ・ 地域手当支給率を加味した「地域手当補正後ラスパイレス指数」
 全地方公共団体平均 106.7
- ・ ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値
 全地方公共団体平均 106.3

[参考] 地域手当補正後ラスパイレス指数

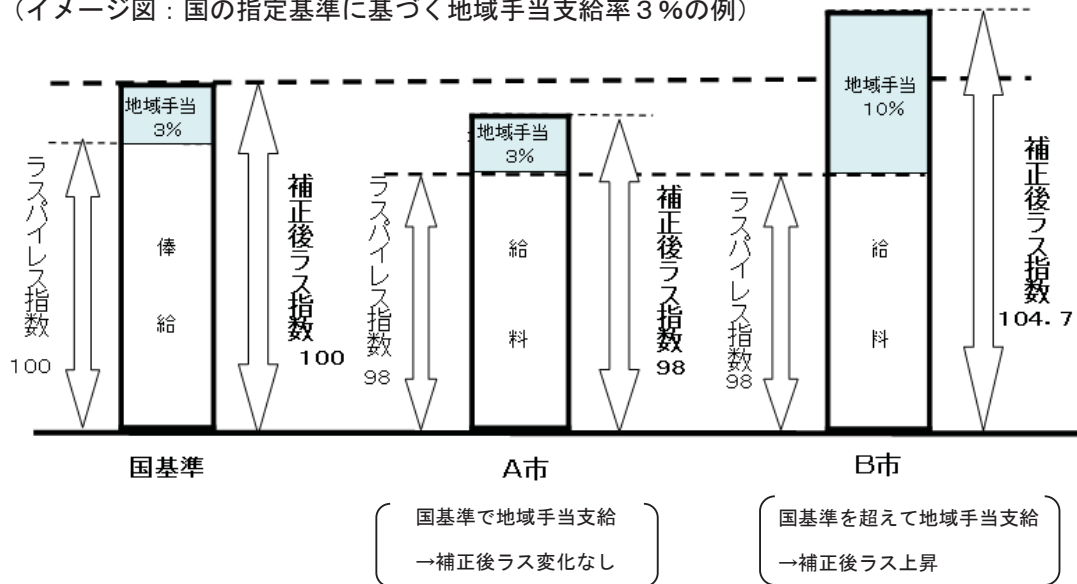
平成18年度からの国の給与構造改革に伴い、給料表の引き下げとともに、地域の民間賃金水準を基礎とした客観的な支給基準に基づく地域手当が導入されたことから、地域手当を加味した、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数（地域手当補正後ラスパイレス指数）を参考として算出したものである。

1 地域手当補正後ラスパイレス指数の算出方法

$$\text{地域手当補正後ラスパイレス指数} = \text{補正前のラスパイレス指数} \times \frac{1 + \text{当該団体の地域手当支給率}}{1 + \text{国の指定基準に基づく地域手当支給率}^*}$$

※都道府県及び合併市町村については、分母を「1+国の指定基準に基づく地域手当の都道府県・合併市町村職員への加重平均支給率」として算出。

(イメージ図：国の指定基準に基づく地域手当支給率3%の例)



2 地域手当補正後ラスパイレス指数（団体区分別平均）

区分	ラスパイレス指数		地域手当補正後ラスパイレス指数		差引	
	A	(参考値)	B	(参考値)	B-A	(参考値)
全地方公共団体	106.9	98.8	106.7	98.7	△ 0.2	△ 0.1
都道府県	107.4	99.3	106.9	98.8	△ 0.5	△ 0.5
指定都市	109.1	100.8	108.8	100.5	△ 0.3	△ 0.3
市	106.6	98.5	106.7	98.6	0.1	0.1
町村	103.2	95.4	103.4	95.6	0.2	0.2
特別区	108.2	100.0	108.2	100.0	0.0	0.0

※「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無いとした場合の値

[参考] ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値

国の本府省の事務次官や局長等の指定職俸給表適用職員については、その職務と責任が特殊であり、給与制度についても昇給制度の適用がなく扶養手当などが支給されない等、行政職俸給表（一）適用職員と異なることから、地方公務員の一般行政職と比較するラスパイレス指数の対象には含めていない。

しかし、地方公共団体から指定職を含めてラスパイレス比較を行った数値の算出要望が多く出ていることを踏まえ、今般、試みとして算出したものである。

1 指定職俸給表が適用される主な官職

号俸	主な官職
八号俸	事務次官、 会計検査院事務総長、人事院事務総長、 警察庁長官、金融庁長官、消費者庁長官 等
七号俸	警視總監
六号俸	会計検査院事務総局次長、内閣府審議官、 公正取引委員会事務総長、警察庁次長、 総務審議官、外務審議官、財務官、技監、 原子力規制庁長官、経済社会総合研究所長 等
五号俸	試験所・研究所・病院又は療養所の長 等
四号俸	内部部局の長、 試験所・研究所・病院又は療養所の長 等
三号俸	外局の次長、 試験所・研究所・病院又は療養所の長 等
一号俸又は二号俸	本府省の部長 等、 その他上記に掲げる施設以外の長 等

指定職俸給表適用職員数（平成25年4月1日現在） 843人
（行政職俸給表（一）適用職員数（ " ） 139,545人）

2 ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値（団体区分別平均）

<試算方法>

- ① 指定職俸給表適用職員については、上記843人全てを含める。
- ② 指定職には管理職手当が支給されず、指定職の俸給額（給料額）には管理職手当相当額も含まれていると考えられることから、管理職手当相当額を減じて計算する。
- ③ ①②を踏まえて、「平成25年国家公務員給与等実態調査」による「行政職俸給表（一）」と「指定職俸給表」の2つの集計表の「人員」「平均俸給額」を、経験年数階層別・学歴別に合算して仮定計算した「平均俸給額」を算出し、これを用いてラスパイレス指数と同様に算出する。

平成25年4月1日現在

区 分	ラスパイレス指数		指定職を含めた 場合の試算値		差 引	
	A	(参考値)	B	(参考値)	B-A	(参考値)
全地方公共団体	106.9	98.8	106.3	98.2	△ 0.6	△ 0.6
都 道 府 県	107.4	99.3	106.9	98.7	△ 0.5	△ 0.6
指 定 都 市	109.1	100.8	108.5	100.3	△ 0.6	△ 0.5
市	106.6	98.5	106.1	98.0	△ 0.5	△ 0.5
町 村	103.2	95.4	102.7	94.9	△ 0.5	△ 0.5
特 別 区	108.2	100.0	107.6	99.4	△ 0.6	△ 0.6

※「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無いとした場合の値