

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13回）

議 事 次 第

日 時 平成27年5月12日（火）

10：00～12：00

場 所 総務省601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

給与制度の総合的見直し  
の取組状況について

# 給与制度の総合的見直しに関する取組状況

平成27年4月1日時点

## 平成27年4月1日から実施した団体数

○都道府県 42／47団体（89.4%）

※高知県は施行団体に含めているが今後の給与水準動向を注視。

○指定都市 4／20団体（20.0%）

○市区町村 1,445団体／1,721団体（84.0%）

○合計 1,491団体／1,788団体（83.4%）

団体区分	各団体の給料表の見直し状況						団体数	
	議決済み a	協議中等 b	小計 a+b	施行時期		検討中 c		予定なし d
				H27.4.1 施行	それ以降			
都道府県	42 89.4%	0 0.0%	42 89.4%	42 89.4%	0 0.0%	4 8.5%	1 2.1%	47
指定都市	4 20.0%	1 5.0%	5 25.0%	4 20.0%	1 5.0%	15 75.0%	0 0.0%	20
市区町村	1,449 84.2%	48 2.8%	1,497 87.0%	1,445 84.0%	52 3.0%	139 8.1%	85 4.9%	1,721
合計	1,495 83.6%	49 2.7%	1,544 86.4%	1,491 83.4%	53 3.0%	158 8.8%	86 4.8%	1,788

a「議決済み」：給料表の見直しに関する条例が既に議決されている等の場合

b「協議中等」：給料表の見直しを行う方針を執行部側で決定しており、条例案の提出に向けて準備中の場合、又は、給料表の見直しを行う方向で職員団体と協議中の場合

c「検討中」：執行部側において対応方針を検討中であるが未決定の場合又は今後検討を予定している場合

d「予定なし」：執行部側において給料表の見直しを行わないことを決定している場合

# 資料 2

地域手当について

# 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%)

(参考)

給与制度の総合的見直しに伴う給与水準の変動について

給与制度の総合的見直しに伴う給料と地域手当を合わせた水準については、給料表が平均2%引き下げられることを踏まえると、

- ・ 地域手当の支給割合が3%以上上昇する団体は給与水準は上昇
- ・ 地域手当の支給割合が2%上昇する団体は給与水準は概ね維持
- ・ 地域手当の支給割合が1%以下の上昇の団体は給与水準は低下

と見込まれる。

○市区町村1742団体（平成26年4月1日現在）の地域手当の支給割

合の変動状況については

7%上昇する団体	13団体	} 205団体 (11.8%)
6%上昇する団体	16団体	
5%上昇する団体	12団体	
4%上昇する団体	23団体	
3%上昇する団体	141団体	
2%上昇する団体	30団体	(1.7%)
1%上昇する団体	13団体	} 1507団体 (86.5%)
変動しない団体(非支給団体を含む)	1494団体	



## 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、パーソ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。

など

## 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。

# 地方公共団体における給与構造改革について

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長 **稲山 博司**  
(いなやま・ひろし)



## 1 はじめに

わが国のバブル経済崩壊後の長期にわたる厳しい経済環境のもとで、民間企業においては、仕事や成果に応じた賃金制度を拡大する動きが大きく広まったと指摘されている。公務員給与においても、このような環境変化等も踏まえ、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、個々の職員給与の決定にあっても職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していくことが課題となっていた。また、民間賃金の地域格差の拡大等に応じて民間賃金の状況をよりの確に反映することが国民・住民から強い関心を集める状況となっていた。

このため、国家公務員に関しては、給与構造の見直

しや地域に勤務する職員への地域別の給与制度(いわゆる地域給)の導入について、ここ数年来、人事院において検討が進められていたが、平成16年の人事院勧告における報告として給与構造の見直しのたたき台が提案され、実施に向けたその後の関係者との協議ののち、平成17年8月15日の人事院勧告において、給与制度の抜本的な改革が勧告された。これは、地場賃金の適正な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等の給与構造の改革を、平成18年度より実施することを主な内容とするものである(資料1-1・2参照)。昭和32年に現在の給与制度が確立して以来、約50年ぶりとなるような重要な改革でもあり、地方公務員に対しても極めて大きな影響を及ぼすこととなった。

資料1-1

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年以降約50年ぶりの抜本的な改革(年功的な給与上昇の抑制と地域別の導入)—

平成17年9月  
人事院資料

- 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懸念のある地方の公務員給与を引下げることにより、地場賃金を反映
  - ・民間賃金の高い地域の水準を考慮して、補給額水準を全体として平均0.1%引下げ
  - ・地場賃金が低い地域には3%～最高14%(東京圏高17%)の地域手当を支給  
(東京圏特別区12%、大阪府15%、名古屋府12%等)
  - ・通勤のある低賃率圏の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる通勤を行う職員に対し、通勤手当3年額、通勤距離に応じ、3% (10km以上10km未満) 又は6% (30km以上) の広域通勤手当を支給
- 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・職責に応じた補給額への転換
  - ・年功給額の増給水準を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
  - ・現行の勤続給の増給を4分限して、勤務実績に基づくきめ細かい増給を実施
  - ・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7～13年】・給与のペグを平成年度に凍結、昇給率に引き上げることにより、給与カーブを漸進的にフラット化  
【平成13年】・地方自治体や国庫補助についてよりゆとりのある水準の増給を認めるための設計を奨励  
【平成14年】・調整手当の削減率の見直し(3年間は1割→1年目1割、2年目半割)  
・年功給水準の反映地域、支給額等の見直し(年功1割の削減と併発、支給額を約4割引き下げ)

この人事院勧告を受けて、政府としての取扱いについては、給与関係関係会議における議論を経て、平成17年9月28日に「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成17年9月28日閣議決定)が決定された。この閣議決定では、平成17年度分の給与改定について勧告どおり改定を行うこととともに、国家公務員における給与構造の改革について人事院勧告に沿った実施を平成18年度から行うこと、また、地方公務員給与についても、国家公務員における給与構造の改革を踏

## ②地方公務員における地域手当

地方公務員の給与については、研究会における基本的方向性においても、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に見直しに取り組む必要があることが指摘され、そのため人事委員会の機能発揮や強化を目指すべきであるが、直ちに見直しが困難である場合は、「それぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映することを目途としている国家公務員給与における取組を参考としてそれぞれの団体が給与水準の見直しを行う必要がある」とされていたところである。

これを踏まえ、給与改定通知では、「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。」とし、その上で地域手当を支給する際の留意事項を示している。

まず、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、原則としてこれに則って支給地域及び支給割合を定めるべきである。従来の調整手当の支給地域等は、国家公務員が勤務する官署がある地域のみ指定であり、それ以外の地域についてはその基準が不明確であったが、地域手当の指定基準はほぼ統計的に客観的に示されており、賃金構造基本統計調査のデータさえあれば、国家公務員の在勤者がいない地域であっても、当該基準を当てはめることができる。総務省では、人事院より提供を受けた賃金指数のデータと国勢調査における通勤者率をもとに国の地域手当の基準を満たす地域を一覧表にして地方公共団体に情報提供したところである(資料6参照)。したがって、人口5万人未満の市町村については、通勤者率により中核的な都市と一体性が認められるとされた市町村以外の市町村(=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)にあっては、支給対象となる地域はほぼないものと思われ、原則として支給しないこととされている。なお、仮に国の基準に該当しないにもかかわらず地域手当を支給する必要があると考える地方公共団体にあっては、自らその合理性を客観的に立証・説明する必要があることは言うまでもない。財政審議会等においても地域手当のこの点に関する指摘がなされていることに、よく留意いただく必要がある。

一方、地域によっては、給料水準の引下げと併せて国の指定基準に基づく地域手当の支給割合によれば著しく全体の給与水準が上昇する場合が少数ではあるが想定される。この場合については、原則から言えば国の基準どおりに全体の給与水準が上昇しても高い支給率で地域手当を支給すべきということになるが、そもそも地方公務員の給与についてはその財源が住民の負担によって賄われるものであり、地域手当の内容についても住民の理解と納得が得られるものでなければならぬことは当然のことである。このような観点から、当該団体においては、地域の実情を踏まえた十分慎重な検討が必要であろう。

一方、市町村と異なり、都道府県にあっては、広域自治体という性格や広範囲に人事異動を行う警察官や教育職員の給与制度を所管していることから、国の指定基準に基づく市町村ごとの支給地域や支給割合について、あくまで住民の理解と納得が得られる範囲内で人事管理上必要な調整を行うことがやむをえない場合も想定される。しかしながら、仮にそのような場合であっても、例えば都道府県内における民間賃金の状況を何ら考慮することなく域内一律に地域手当を支給することは、地域民間賃金の適切な反映を行うという地域手当の趣旨に反し、これを没却するものであるので厳に行うべきではない。また当該都道府県職員について仮に国の基準に基づいて支給した場合における給与原資を上回って支給するような調整内容であったとすれば、やはり不適正な地域手当の支給と行うほかはないであろう。すでに平成18年4月から地域手当が一部段階的に導入されているが、制度完成時の最終的な地域手当の検討に当たっては、このような観点からの十分な検討に期待するものである。

## ③改正時期等

地域手当の支給根拠となる地方自治法第204条第2項は、一般職給与法等改正法が成立・公布され、同法附則第18条で地方自治法第204条第2項(手当の制限列举規定)の「調整手当」が「地域手当」に改正されている。この規定は平成18年4月1日より施行されるが、従前の調整手当については廃止され、かつ地域手当の支給は給与構造の見直しと一体のものであることから、各団体においては平成18年4月1日まで

## 調整手当に関する助言

地方公務員の給与制度等の適正化について（昭和47年9月25日付け自治給発第37号）  
（抜粋）

### 第二 手当の運用について

#### 1 調整手当

調整手当の運用については、地域の実情を考慮し、国家公務員について定められた支給地域を若干変更することも止むを得ないものであること。支給地域を変更する場合は、当該地方公共団体の地域的事情を反映する指標、たとえば民間における賃金、物価および生計費等による基準を設け、支給地域を定める根拠および決定基準を明確にすること。また、この場合の支給率は、現行の国の支給率に準拠して定めるものとする。