

地 方 公 務 員 の 紹 与 水 準
等 に 関 す る 調 査 研 究 会

報 告 書

平 成 26 年 3 月

財団法人 自治総合センター

はしがき

平成 25 年 8 月の人事院報告においては、①地域間の給与配分の見直し、②世代間の給与配分の見直し、③職務や職責に応じた給与などを内容とする給与制度の総合的見直しに言及され、給与減額支給措置終了後、速やかに実施できるよう準備に着手することとされた。

また、同年 11 月 15 日の「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（閣議決定）において、国家公務員の給与について給与減額支給措置を平成 26 年 3 月 31 日で終了するとともに、「給与体系の抜本改革に取り組み、平成 26 年度中から実施に移す」とされ、「地方公務員の給与についても、地方の意見を聞きつつ検討する」ものとされた。

こうした中、「地方公務員の給与水準等に関する調査研究会」（以下「調査研究会」という。）を設置し、人事院報告で示された給与制度の総合的見直しについて地方公共団体からの実務的な課題や意見等を聴取し、論点整理を行うことを目的とし、地方公共団体の人事・給与実務担当者との意見交換を行った。委員には、国家公務員及び地方公務員の給与制度に造詣の深い方々にご就任いただいた。

調査研究会は、合計 3 回の会議を経て、意見聴取結果等を報告書として取りまとめたところである。

本報告書が、今後検討される地方公務員の給与制度の総合的な見直しに対応する際の一助となれば幸いである。

最後に、本報告書をとりまとめに当たり、調査研究会において終始熱心なご議論をいただいた委員各位、並びに意見聴取にご協力をいただいた地方公共団体の人事・給与実務担当者各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

平成 26 年 3 月

財団法人 自治総合センター

理事長 若林清造

目 次

はじめに	1
1. 研究会の調査内容	3
(1) 開催日程	3
(2) 参加団体	3
(3) 聴取項目	4
2. 地方公共団体からの聴取意見の概要	5
3. まとめ	24
おわりに	27
設置要綱	
委員名簿	
参考資料	

は　じ　め　に

平成 25 年 8 月の人事院報告において、給与制度の総合的見直しに言及されたところである。

報告においては、前回の給与構造改革に関する勧告が行われてから 8 年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化してきており、その中で国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきていると指摘されている。その上で、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を出すこととされている。人事院報告では具体的な検討課題として 4 点が挙げられた。

第 1 に、民間の組織形態の変化への対応である。部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討することとされた。

第 2 に、地域間の給与配分の在り方である。平成 18 年給与構造改革において見直しに取り組み、その適正化に一定の成果を挙げたところであるが、地域の公務員給与が高いとの指摘があることから、地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討することとされた。なお、民間賃金水準の低い全国 1/4 の 12 県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に 2 ポイント台半ばとなると報告では述べられている。

第 3 に、世代間の給与配分の在り方である。地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50 歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討することとされた。

第 4 に、職務や勤務実績に応じた給与である。人事評価の適切な実施が肝要であるとされ、給与への反映について検討されることとされた。また技能・労務関係職種の給与の在り方として、民間の水準を考慮した給与の見直し、諸手当の在り方として、公務の勤務実態や民間の状況等を踏まえ検討することとされた。

その後、給与関係閣僚会議において政府内で検討を行った結果として、平成 25 年 11 月 15 日に「公務員の給与改定に関する取扱いについて」が閣議決定された。その中で我が国の厳しい財政状況に鑑みれば、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に

推進しなければならず、このために地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直しなど、給与体系の抜本改革に取り組んで、平成26年度中から実施に移すこととされた。地方公務員給与についても、国家公務員給与の在り方に関する動向に鑑み、地方の意見を聞きつつ検討するとされたところである。

今後、地方公務員給与における対応を検討するにあたっては地方の給与実務現場の実態を踏まえることが重要である。このことから、「地方公務員の給与水準等に関する調査研究会」(以下、「研究会」という。)を開催し、地方公務員給与の総合的見直しに関して、実務的な課題や懸念の意見を地方公共団体の人事給与担当課の担当者から計3回にわたり聴取した。本書は研究会の結果を「報告書」としてとりまとめたものである。

1. 研究会の調査内容

研究会では、国の給与制度の総合的見直しがなされた際の地方公務員給与における実務的な課題や意見等の把握・整理を行うことを目的とし、平成25年人事院報告における地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与の各項目に関する意見を地方公共団体の人事給与担当者から聞くこととした。

また、平成18年給与構造改革が今回の給与制度の総合的見直しと共通する部分があると考えられることから、当時の課題が今回の見直しの参考になると想え、併せて平成18年給与構造改革時に課題となった点等を聞くこととした。

(1) 開催日程

研究会は以下のとおり全3回にわたり開催した。

第1回 平成26年1月9日（木）13：30～15：30

第2回 平成26年1月16日（木）13：30～15：30

第3回 平成26年1月23日（木）16：00～18：00

(2) 参加団体

研究会では地域的なバランス等を勘案し、都道府県・政令市・一般市のそれぞれから意見を聴取することとした。また、都道府県においては、人事担当課とともに市町村の助言等を担う市町村担当課からも意見を聴取した。また、人事委員会からも意見を聞くなど、団体の幅広い課題把握に努めた。

(3) 聽取項目

研究会では、人事給与担当者に対して以下の項目について意見を聴取した。

聴取項目

- ① 平成 18 年の給与構造改革にあたって実務上課題となった点、給与構造改革以降の実態及び現時点での課題について
- ② 平成 25 年人事院報告における給与制度の総合的見直しに關し、実務上の課題や懸念事項について
 - ・地域間の給与配分の在り方関係
 - ・世代間の給与配分の在り方関係
 - ・職務や勤務実績に応じた給与関係
- ③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題について

2. 地方公共団体からの聴取意見の概要

研究会において地方公共団体から意見聴取を行った結果、以下のような意見が出されたところである。

【団体A人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成16年度頃から人事評価に基づく昇給昇格へ切り替えようとしていたところであり、国の給与構造改革がむしろ追い風になったところもあった。基本的にはそれほど困ったということはなかった。
- ・査定昇給を取り入れた際、人事評価に対する信頼度に課題があった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域間の給与配分の在り方が見直される際に、さらに給与水準を引き下げることになるのではないかとの懸念がある。これまで地域の民間との均衡という考え方で下げてきているので、今回の構造改革によって影響があるとは限らないが、今後の在り方について注視していく必要があると考えている。
- ・地域手当の異動保障は不要と考えている。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・民間との乖離の度合いは年齢が高くなるにつれて開いている状況は把握している。給料表含め国に準じた給与の取扱いをしていると、こうした乖離はカバーしきれないこともあるので、見直しを行うのであれば、積極的に行ってほしい。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・職務、勤務実績に応じた給与について、非管理職層については上位区分を制限的にしか用いていないが、管理職については基本的に人事評価を反映させている。こうした中で結果として差が開きやすくなっている。評価の洗い替えも含めた査定昇給の在り方を検討していただく必要があるのではないかと考えている。

例えは10年間全体での評価を考えたときに、単純に1年ずつ積み重ねていったものと10年トータルで見たものとを比較した場合に、1年ずつの評価の積み重ねで適切な評価となっているかは不明であり、限界があるだろうと感じている。また、勤勉手当については、評価実施時期と支給時期の開きの問題も懸念されている。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・大がかりな改革となった場合、条例提案も考えて年度内に実施するとなると2か月程度となり、職員団体との交渉期間が取れず、スケジュールは厳しいと考える。

【団体B人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成17年までわたりがあった影響により、現給保障の平均受給額が高い水準にある。職員団体との交渉等からも、国に合わせて一気に廃止することが非常に困難という課題を抱えている。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・人事院報告において、給与水準の低いとされる12県で2%台半ばの差があるとされているが、当団体においては毎年の人事委員会勧告に基づき、公民較差を是正しているところであり、差は出でていない。したがって、国の給料表に準拠した場合には、無理な形になるので、給料表上、備考でプラス何%等として運用することにもなりかねないとは感じている。
- ・公務員に対する風当たりが強く、今後、プラス改定になった場合、議会に提案しても、簡単に通るのかという大きな問題も出てくる。
- ・現状、民調の対象事業所の規模は50人以上であるが、今後、10人あるいは30人以上とすべきという、かなり厳しい意見が議会筋等から出てくるだろうと予想している。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・管理職以外の職員は5級以下で止まり、55歳で最高号給に到達してしまう。こういった職員は、昇任による昇格がない限り、給料は上がらないため、職員団体からは最高号給の延伸を求められている。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・人事評価の熟度が高まっておらず、職員や職員団体の理解・納得が進んでいない。一部の職員に対する運用にとどまっている。

【団体C 人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・地域手当について、例えば、教員であれば全市町村に勤務していて、市町村をまたぐ異動があり、大きな差を設定するのは人事管理上困難だった。人事委員会勧告を踏まえ、現状は県内一律の地域手当としている。
- ・地域手当の支給割合は、賃金センサスの10年間平均とパーソントリップ補正により決定されたが、その結果が県内の住民感覚、市町村の感覚とずれている部分があり、県内市町村から批判が多くあった。
- ・給与構造改革の効果として、国は平均4.8%の低下であったが、地方では支給されない手当等もあったことから、国の減少幅よりも大きな低下となった。
- ・地域民間給与の反映を給料表で調整した場合は、将来的にラスパイレス指数に跳ね返り、批判を招く要因になってしまう。
- ・平成18年の給与構造改革時、国にない教育職の給料表の作成に相当な時間を要し、通常10月に行われる県人事委員会の勧告が12月になった。2月議会までの3か月ほどの間に職員団体との交渉を行うなど、スケジュール的に非常に大変であった。
- ・枠外昇給が廃止されたことから、在職実態に応じて号給の増設が必要で、国の給料表よりも号給を伸ばした部分があり、国から是正を助言されているが、それなりの数の職員がいることから、その解消が難しい。
- ・現給保障されている間は、給料表上の本給は上がっても、実際の支給額は上がらず、マイナス改定があればその分は下がる。毎年少しづつ昇給していた頃と比べ、モチベーションが低下しているとの指摘が職員団体からある。
- ・人事評価の結果を給与に反映していくことについて、職員や職員団体の理解を得ることが難しかった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・原資の範囲内で地域手当を一律としているが、人事管理の事情が国と異なることから、国と同様の地域手当を設定していくのは難しい。
- ・人事管理上、地域手当は県内の市町村単位であまり大きな差を設けることは適当ではないと考えている。一方で、本庁と出先機関の業務内容の差を考慮し、国の本府省等業務調整手当に相当する手当の創設を検討して欲しい。
- ・平成18年改革の現給保障が総合的見直し後にも残り、2階建ての経過措置になってしまう可能性がある。また、現給保障をどう解消するかもあわせて示してほしい。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・50代後半職員の給与水準の見直しと雇用と年金の接続の関係は非常に不可分なものであり、高齢層職員の給与水準引下げを行うのであれば、定年延長等も絡めて説明して欲しい。
- ・当面、定年延長ではなく再任用での対応が続くのであれば、現在見直しの検討対象とされている単身赴任手当だけでなく、住居手当、扶養手当等の検討もお願いしたい。
- ・人材確保の観点から、若年層職員の給与引上げについても検討して欲しい。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・人事評価制度は運用しているが、給与への反映は課長級以上の職員の勤勉手当にとどまっている。職員間に差を設けることについて職員団体だけでなく、職員の中にも理解が進んでいないのが実態。
- ・地公法改正等、外的な要因を契機にしないと、職員の意識も変わっていかないのではないか。
- ・現在当団体において運用している人事評価制度は絶対評価で、上司と対話しながら目標を設定し、目標に対しての成果を評価しているが、なかなか職員の納得が得られていない。

(3) 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・昨年の人事院報告から、26年度に人事院勧告、27年度から実施というイメージを持っていたが、閣議決定を見ると26年度中から実行に移すとされており、一歩踏み込まれた形になっている。国の見直しにあわせ地方も遅れずに対応するとなると、スケジュール的に非常に厳しいと感じる。
- ・今回の見直しに当たっては、非常にスピード感を持って検討すると思うが、項目や検討テーマ等、できるだけ早めに情報が欲しい。

【団体D人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・地域手当について、人口5万人未満の市や町村にも優良企業はあり、小規模市町村の民間賃金水準が手當に反映されていないのではないか。また、平成15年以前の10年間の賃金センサス結果を用いているが、その後の市町村合併の影響が十分反映されていないのではないか。例えば、平成15年から平成18年4月の間に合併した旧団体にも地域手当が支給されるとなると、バランス論で理解されない部分があった。

- ・当県では、転居を必要とする異動は少ないのでもかかわらず、県内の特定の団体にのみ地域手当を支給しており、職員間に不公平感が残っている。
- ・職員団体は差がつくのを嫌い、原資の範囲内での県内一律支給を求めてきたが、地域手当制度の趣旨を没却することから、意見が噛み合わなかった。

(2) 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・合併特例法により、市の要件が人口3万人に緩和されたことも勘案し、人口3万人以上の市町村の賃金センサスを算定して、地域手当の支給率を決定したらどうか。
その際、支給率はおおむね3%区分で設定されているが、1%刻み等、細分化も考えられるのではないか。
- ・異動保障については、従前の調整手当時に廃止していたところであり、地域手当導入に伴いあえて復活する必要があるのか等議論になったが、導入しないままとしている。
- ・現給保障が必要な場合であっても、あらかじめ終期を設定するなどして、できるだけ早期に本来の給与水準となるような制度設計として欲しい。
- ・新たな手当の増額等のため必要となる原資については、現給保障額の段階的引下げによって原資を生み出す等、昇給抑制以外の方法によって確保することも検討したらどうか。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・全体として官民均衡が図られている現状を踏まえると、高齢層に限定した減額措置の実施は、全体の給与水準引下げに繋がっており、逆格差となるおそれもあることから、特に若年層の給与水準引上げも検討して欲しい。
- ・これから管理職を目指す若年層の士気への配慮も必要。
- ・55歳を超える職員で一定の職務の級以上の者に対する減額措置について、非常に複雑な制度であり、職員にとって分かり難く、事務負担も非常に大きい。本来の給料表に取り込んだ内容となれば、より簡易な管理ができるのではないか。
- ・雇用と年金の接続について、非常に問題意識を持っている。誕生月により年金額が変わるため、誕生月の遅い職員はフルタイムへの移行により年収をカバーする等、苦肉の策を行っているが、別のよい策がないか検討しているところ。民間の事例等を参考にしながら制度設計してほしい。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・従前は昇給期が3月ごとに年4回あったことから、昇給効果を現在の1号に相当するといった細かな調整ができていたが、現在は国に準拠した2号給までの査定昇給導入により、これまでより、昇給効果が大きく出る結果になっている。SやA区分が若年層、中堅層に入ると、生涯賃金も含め、かなりの影響が出てしまうことから、1号刻みの昇給を可能とするなど、きめ細かな運用をさせて欲しい。
- ・最高号給に到達した職員については、いくら頑張っても昇給がないのではないかとい問題もあるが、そういった職員に対しては、勤勉手当の成績率に反映させることで理解をしてもらうようにしている。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・制度の内容が決まってから職員団体との交渉を進めていくことから、交渉の期間も十分考慮し、制度の枠組みを早く提示して欲しい。
- ・給与システムの変更・改修が必要になるが、これに要する時間及び経費が必要。

【団体E人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成18年給与構造改革に当たっては、非常に課題が多く、検討時間も短かったため、職員団体との交渉に多くの時間を要した。併せて17年給料表のマイナス改定による差額調整を行う必要があり、スケジュールが非常にタイトであった。
- ・新制度移行に伴い、給与システムを改修する必要があるなど、各種作業量が膨大であった。
- ・昇給が年1回となったため、昇給作業は軽減された。また、枠外昇給がなくなつたことから、給与上昇が抑制されることとなり、対外的には理解されやすい制度となつた。
- ・昇格については、切替表で行うことにより、実務上の作業は非常に軽減された。
- ・わたりの見直し、現業職給料表の国公行（二）に準じた給料表への切替え、勤勉手当の配分方法の変更、当団体独自の特別昇給の廃止など、給与構造改革の理念に沿った独自見直しがあわせて実行できた。
- ・給与構造改革の実施に合わせ、独自の見直しを実施したことにより、給与制度の適正化が図られ、人件費の削減が図られた。
- ・職員団体からは、引き下げる理屈が地方には当てはまらないのではないか、地域間配分の方法がない中で、勧告を用いた単なる引下げ措置ではないか等の主張が強かった。

- ・現給保障措置により当面の給与水準は下がらないということを説明し、職員団体の理解を得たものの、実際には、人勧による給料表引き下げや現給保障の廃止で、給料が引き下がることとなつたため、給与構造改革に対する職員団体の不満は依然として強く残っている。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当支給地域ではないことから、純粋に給料表が下がれば給与水準が下がることになる。前回の給与構造改革以降、職務給の徹底等の実施により、既に国より給与水準が低い状況にあるが、国に準拠して給料表を引き下げる理屈が見当たらず、どう対応すべきか苦慮する。
- ・独自の給料表を作成することは、コスト面も考えると現実的ではなく、基本的には国の給料表に準じた何らかの措置を検討せざるを得ないと考えている。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・当団体においても国に準じた55歳超の給与減額、昇給停止を実施しており、この10年ほどで55歳超の平均給料は12～13%引き下がっている状況である。
- ・高齢層が高いという根拠は賃金センサスの結果であり、人事委員会実施の民調結果では高齢層がそこまで高いとの結果は出ていないと聞く。その中で賃金センサスを持ち出して交渉するのはなかなか難しい。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・上位区分（S、A評価）が運用できていない状況にあり、今回の見直しを契機に反映させる方向を検討していきたいと考えている。
- ・絶対評価をした場合、一定の能力、水準を持った職員が多ければ、ある程度上位に偏らざるを得ないところはある。
- ・国家公務員の運用状況、例えば絶対評価で上位区分がどの程度の割合の分布となっているのか等、今後の導入に向けて参考にしたいので、教えて欲しい。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・今回の総合的見直しは、検討のための正確な情報と十分な時間が必要となってくると思われ、通常の勧告より前に、できる限り早めの情報提供をお願いしたい。
- ・総務省の強力な指導や助言が必要になってくると思われる。総務省から、制度の枠内で何ができる何ができないか等を指針等により助言していただきたい。

【団体F 人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・地域手当導入に伴い、同じ職務内容で、勤務地が異なるだけで地域手当が増減するのは、人事管理上も、また職員団体との交渉の上でもなかなか難しかった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当支給地について、各市町村の実態と異なるのではないかと感じている。例えば、市町村毎ではなく、近隣団体を含めた大くりの設定にできないか。
- ・今後、もう一度給料表の引き下げがあり、現給保障が出てくるようになると、給与管理上難しい問題が出てくる。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・職員団体からは、現給保障の廃止、55歳超昇給停止等、高齢層を狙い撃ちしているのではないか、高齢層の給与水準を下げるのであれば同時に若年層を上げるべきであると指摘されている。
- ・民間と公務の職責の違いがあり、公務員は年を追うにつれて職責も重くなる。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・公務の技能労務職員と民間とを単純に比較できるのか。民間との比較方法に課題があるのではないか。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・給与構造改革を行うのであれば、何のために行うのか、わかりやすく示す必要がある。ただ単純に総人件費抑制、民間に比べ高いではなく、職員もしくは県民に対しても納得できるような理屈を示していく必要がある。

【団体G 人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・当団体は独自給料表であるため、平成18年給与構造改革時は、改革の考え方に基づき自ら制度を作らなければならない状況であったため、比較的作業に時間がかかった。また、職員団体との交渉にも時間がかかった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・現行の地域手当支給率について、地域の実態を反映できているのか。
- ・当団体は平均給与で見れば官民均衡は取れているはずであるが、ラスパイレス指数になると、計算に地域手当の支給率が考慮されていないため、指数を押し上げる一要因になっている。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・当団体では係長昇任試験制度を設けており、係長級以上の職員が3割弱、一般の職員が7割強いるという職員構成であり、国と大分異なっている。給与制度見直しにあたっては、人員構成や表の作りが国と違うという点を十分考慮して実施しなければならず、非常に難しい。
- ・50代後半職員の給料水準を抑えることになった場合、ピンポイントにそこだけ下げるのが難しく、ある程度中堅ぐらいのところから下げていかないと、高齢層まで下げ切れないのではないか。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・勤務実績に応じた給与については、評価者に対する信頼性など現状として職員全体の理解を得られていない。窓口業務等、決められた業務を正確に行うのが当たり前という業務が多く、評価づけが難しい側面もある。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・内部検討、職員団体との交渉、システム改修もあり、国と若干のタイムラグは生じてしまうのではないか。情報があれば事前に準備できる部分もあるので、可能であれば早めの情報提供をお願いしたい。

【団体H人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成18年の給与構造改革は、給料表を国に準じて平均5%、高齢層で最大7%の引下げを実施し、給与カーブのフラット化を行った。また、枠外昇給の廃止、地域手当の創設も国に準じて実施した。独自給料表であり、改正には苦労した。
- ・給与構造改革により、国家公務員の給料表が4分割され、勤務成績を昇給に反映させことになったが、勤務成績により昇給幅を変えるのが非常に難しく、職員団体からの強い反発もあり、また、当局側としても、給与まで影響させる評価がどういったものなのか解決できず、給料表4分割を実施できなかった。
- ・査定昇給については、管理職と55歳超職員にのみ導入予定だが、一般職員については、特に優秀な者と標準者、その昇給効果はどの程度がよいのか等、まだ検証すべき部分があると考えている。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当について、基本的に全国区の国家公務員の地域における給与配分の仕組みであり、一地方自治体としては、数字が合っておらず、人事委員会勧告制度との間で齟齬が生じている部分がある。例えば、地域手当の引下げがあり、民間給与が変わらなければその分地方公務員の給与は下がり較差が生じる。その較差は給料で埋めるしかないので、どうしてもラスが上がってしまう。人勧制度とラスとの関係で説明が非常に難しくなっている。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・最近、高齢層ばかりターゲットにして給与水準引下げを行っており、職員のモチベーションをどう維持していくのか課題。
- ・官民比較で、民間高齢層と公務員高齢層との間で較差があるということだが、当団体の民間高齢層のデータがなく、職員団体との交渉における説明が非常に難しい。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・技能労務職員について、非常に給料が高いとの指摘があるが、行政区域内に比較する民間同職種がなく、また、国にはない職種もあり、比較が難しい。
- ・査定昇給について、勤務成績で一部の人に差をつけること自体に抵抗があり、なかなか進まない。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・国の具体的な見直し内容が出てこないと、地方は検討することができず、また、給与法が改正されないと、見込みで交渉を終了させるのは難しいことから、年度内の議会に間に合うかどうか、非常に懸念される。

【団体 I 人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成18年の給与構造改革時の枠外昇給制度の廃止により、最高号給に到達した職員の士気に影響している。
- ・高く評価されて最高号給へ早く到達した人とそうでない人がともに、最高号給に達してしまったときに、昇格しないかぎり一緒によいのかどうか、現場の人事管理上問題があるのでないかと考えている。
- ・地域手当の段階的な引上げのために、平成22年度の制度完成までの間、昇給抑制を実施し、これにより人件費の伸びを抑えるということであったが、地域手当の段階的引上げについては、地域手当という新たな手当であったこと、厳しい財政状況等もあり、国のスケジュールより1年遅れての制度完成となった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当について、当団体は支給しているが、隣接する団体においては非支給地であり、全く支給されていない。支給単位が市町村単位というのは、職員の交流等も含め、現場ではやりづらさを感じているところ。
- ・公務員給与を地域の賃金水準に合わせることは、均衡の原則からしても当然とは思うが、労働力の都市部への一極集中ではなく、地方においても多様で有為な人材を確保するためには、それなりの給与面での考慮が必要ではないかと考える。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・当団体規模の地方公共団体であれば、ほとんどの職員は定年まで勤務し、50歳前後で部課長として舵取り役を担うことが多い。若年層への配慮も必要であると考えるが、現場の人事管理の面から見れば、公務の場で重い職責を担わせている高齢職員への配慮も必要ではないかと考えている。
- ・課長で6級以上の職員に対し、1.5%減額を実施しているが、部下と給料が近接したり、逆転したりするといった問題もあった。

- ・若手職員が高齢の管理職員の仕事ぶりや給与の処遇を見て、将来の自分のロールモデルと考えることも、現場の人事管理としては必要なではないかと感じている。
- ・現給保障、高齢層職員の1.5%減、端数処理の問題等かなり細かく、給与制度も以前と比べてかなり複雑になってきた印象がある。新たな制度が導入される場合、シンプルな制度として欲しいというのが現場の意見。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・より困難な仕事を任されるといったことが仕事のやりがい等に結びつくなど、評価と給与は別物と考えている職員が多いように感じている。
- ・極端な上位、極端な下位をある程度評価し、実務運用上、ある程度中心化傾向になってしまふこともやむを得ないのでないかと考えている。
- ・人事評価について、職員団体側は、地公法改正がされていないのに、なぜ実施するのかと主張しているが、現状、勤勉手当については、勤評で実施していることから、地公法が改正されれば、スムーズにいくのではないかと考えている。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・規模も小さいため、実質一人で様々な業務を給与担当者が行っているところ。もし改正が決まった場合については、できるだけ早期に改正概要や法律案等を示して欲しい。

【団体J 人事担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・11級制から9級制への変更に伴う再格付、昇格基準の見直し等によりかなりの混乱があった。
- ・現給保障について、退職手当の反映などについても、本給の二重管理により混乱を生じた。
- ・現給保障導入時は職員の約70%いた対象者が、平成23年には約8%と減少したものの、依然として残っていた。平均支給額は月1.1万、年額で17~18万くらいであり、対職員団体も非常に苦慮した。また、類似団体においては、現給保障の廃止を当面見送る団体もあるなど、足並みが揃わなかった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域毎に地場産業、産業構造、就労者の構成等に差異があるので、現行の人事院勧告制度から一歩進んで、都市間の経済状況等の格差を考慮した見直しを行うのは非常に良いのではないかと思っている。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・民間においては役職定年制や出向等を活用し、高齢層職員の給与水準を下げている部分もあると思われる。公務員においても、こういった見直しを再考することなく、一律的に給与水準の比較だけで抑制することは、高年齢層職員の職責、経験に見合わず、モチベーション、意欲、生活等に支障を来すのではないか。
- ・地方では、薬剤師、獣医師、看護師等、採用困難職種が発生している。また、最近では震災復興をはじめとして、公共事業の促進ということから、技術職、特に土木職について非常に確保に苦慮している。こういった意味で、若年層職員の給与抑制が採用の困難さに拍車をかけてくると危惧される。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・人事評価制度導入して10年を迎える、また、ここ数年の地公法改正の動向等も見据え、今年度見直しに着手しているところ。
- ・人事評価においては処遇、特に昇給や勤勉手当等、給与へのインセンティブをどう行っていくかが重要であるが、制度設計が非常に困難であり、他団体の例等を研究しているが、対応がまちまちである。
- ・通常国会に地公法改正案の提出が見込まれる。改正後の制度設計や運用は団体の判断に委ねられると思われるが、団体間で職員の処遇に大きな格差が生じてしまう問題がある。
- ・国の制度・運用を見直していただきながら、地方へモデルケースや運用等を示してもらえると、統一的な制度の流布になっていくのではないか。
- ・当団体において、行財政改革の一環として、技能労務職の民間委託、嘱託化を推進し、退職者不補充により対応したことから、平均年齢が50歳を超え、高齢化している状況。ただし、一定の技能労務職員の確保は非常に重要であり、適用されている行（二）俸給表の構造、昇給幅が小さい、高齢化によりなかなか昇給できない等を踏まえて、十分注意して見直しを行っていただきたい。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・地方公務員にも波及する人事給与制度の見直しに当たっては、地方を含めた専門的な研究会を設置し、地方の様々な意見、実績を十分聴取し、拙速に取り組まないようお願いしたい。

【団体K人事担当課・市町村担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成18年の給与構造改革の結果、総原資が減ってしまった。割り切れなさが未だに残っている。
- ・民間企業において、特に地域手当のように諸手當に跳ね返るようなもので、2割近くも勤務地域で差をつけている例が実際どの程度あるのか疑問に思うところがある。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・当団体の採用試験に合格したものの、辞退して別の団体に行くという実態が増えており、人材確保の面からも一定の給与水準確保が重要ではないかと考えている。
- ・H24人勧の中でH18の給与構造改革については一定の評価をしているのにもかかわらず、何故また見直しという話になるのか理解できない。
- ・H25人事院報告にある12県、下位4分の1について、この12県に国家公務員全体のどの程度の在職実態があるのか。
- ・異動保障について、当団体は制度が残っているが、東京事務所職員が国から異動してきた職員しか恩恵を受けていないので、無くしても問題ないという意見はある。
- ・いわゆる本府省手当について、国家公務員だけが恩恵を受けるのはおかしいのではないかという意見はある。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・現給保障対象者、5級の最高号給者、55歳昇給停止者が多くおり、今後昇任しない限り退職まで給料が上がらないという実態がある。この方々のモチベーション維持が課題。再任用が職場の中で定着し、55歳以降は我慢しなければならないといったロジックが職員団体にも成り立てばよいが、まだそういう実態ではない。

- ・高齢層の給与の民間との乖離について、民間や報道機関から厳しい指摘があるわけではない。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・職務、勤務実績に応じた給与については、評価が下位区分の職員にのみ反映できている状況。
- ・在職実態との関係で、経過措置額の方が高い水準にあれば、仮に良好な成績をおさめても給与には反映されず、進めにくい。具体的な優良事例等の情報提供をお願いしたい。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・今回の改革の中身にもよるが、平成18年給与構造改革を経験しているので今回は楽に進められるとは言い切れない。
- ・公務員給与が政治マターになりすぎた嫌いがあるのではないかと受け止めている。新年度に入ってからの見直しの方向性なり、スケジュール感が持ちにくい。
- ・市町村は県の動向を見て動くところがあり、どうしても一議会遅れる。県は1月議会で対応することができても市町村は1月議会ができるかどうか、大変難しいのではないか。
- ・総合的見直しに向けた総務省から地方への発信のスケジュール感を教えて欲しい。

【団体L 市町村担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・18年給与構造改革時、多くの団体で現給保障対象者が生じ、かつ、給料表の継ぎ足しをする団体が多くあり、まだそれが相当程度残っている。
- ・地域手当が市町村毎に設定されたが、雇用圏、生活圏は市町村単位を越えており、地域内で大きな較差が生じている。また、それ以降、支給率の改定等が行われていないが、「なぜうちがこの支給率なのか」という疑問が解消されていない。
- ・給料表の見直しは大きな改正であり、8月の人事院勧告、10月中旬の人事委員会勧告を見ながら県、市町村とも各種作業を始めたため、18年度に間に合わず、改正が19年度にずれ込んだ。
- ・人事評価制度について、なかなか制度設計が難しく、職員団体等との関係もあり、昇給反映や、勤勉手当への反映は一部の団体にとどまる。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当の支給率は賃金センサスにより決定されたが、市町村の実態を適切に反映しているのか疑問である。もう少し各市町村が納得できるようにしてほしい。
- ・市町村への助言にあたり、一般的に納得できるレベルのデータが出てこないとなかなか難しい。
- ・地域手当支給率を国準拠ではなく県準拠にした場合、郡部では支給率が上がるが、都市部では支給率が下がってしまうという問題も出てくる。
- ・地場の中小企業は、むしろ自治体の給与水準を見て決定しているところもあると聞く。給与構造改革により地方の給与水準は下がると思われるが、それを見て民間が賃金を下げるとなると、負のスパイラルに陥ってしまうこともあり得る。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・公務員の場合、降格や降給は実態として制限的な運用とされている反面、民間においては、50歳、55歳になり、役員等になる道を外れた人は、給与減額や外への出向等の制度を持っているところもある。こういった違いがある中で、どうバランスが取れるのか。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・勤務実績に応じた給与支給に関しては、モチベーション維持、インセンティブという意味で非常に重要であると理解。しかしながら、公務員の場合、勤務評定の制度設計が難しく、当団体においても導入しているが、今のところ職員の理解を得られる制度にまでなっておらず、勤務評定の信頼性が何より重要であると感じている。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・各市町村は、10月の人事委員会勧告と8月の人事院勧告の両方を見て具体的な作業を始めることになるが、4月からの施行となると、給与システムの改定等もあり、スケジュール的に厳しい。

【団体M市町村担当課】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成18年の給与構造改革における現給保障では、人事院から「十数年の経過措置を設けた場合は有効」との判例が示されたため、職員団体は、十数年は現給保障があると理解してしまった。このため、今般の現給保障の廃止にあたり、職員団体からは「約束が違う」等の意見がよく聞こえてくる。あらかじめ終期を設定する等の留意が必要ではないか。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当について、支給地域に囲まれた無支給地域が存在するなど、地域の実態を的確に反映し切れておらず、住民や職員の理解や納得が得られていないように思う。市町村の担当者もなぜこの支給率なのか説明に苦慮している。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・高齢職員の給料水準について、役職定年制など、公務と民間の雇用慣行の違いへの配慮が必要ではないか。
- ・公務部門では、年齢が高齢であるほど重い職責を担っている場合が多い。職責がそのまま給料水準だけ下げられるとなると、職務給原則に反することにもなるのではないか。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・規程改正や職員団体との交渉もあるため十分な準備期間がとれるよう、できる限り速やかな情報提供をお願いしたい。

【団体N人事委員会事務局】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・平成18年の給与構造改革の際、国とほぼ同様の内容で勧告を実施し、県内の地域間格差が拡大。一方、住居地を変わって異動するというケースは稀で、生活根拠が変わらないのにもかかわらず、異動しただけで手当相当分が大きく下がるという点で納得が得られない部分があった。警察官、教員等は、均一のサービスを各地域に提供しないといけない、職務内容は変わらないのに、なぜ十数%も差が出るのかという点でなかなか納得が得られにくかった。
- ・人事委員会で民調の数値を用いて計算し、翌年勧告を改めて出した。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・地域手当支給地域の決定に際し、賃金センサスにより決めたが、賃金センサスの母集団は都道府県単位で設計されていることから、市単位での使用に信頼性を確保できるのか疑問であり、賃金センサスを使う説得力がない。
- ・基礎的な部分でサービスは一律に提供しないといけない中、20%もの格差をつけるのは説得力に欠ける。
- ・県内の地域間格差については、人材確保の点で懸念がある。また、大きな差がつくと異動も懸念。
- ・当団体では、異動保障や広域異動手当を求める声はあまりあがっていない。むしろ本府省業務調整手当に相当する手当について、必要ではないかという声がある。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・世代間の給与配分に関し、民間は役職定年などもあって賃金が上がっていなが、地方公共団体の場合は、上位の役職には50代後半で就くケースも多い。昇給の停止により、意欲低下した職員が10年近く働くということになると様々な弊害が出てくるのではないかと懸念している。
- ・50歳台後半の民間と公務員との給与カーブに差があるというデータが公表されておらず説得力がない。

ウ 職務や勤務実績に応じた給与関係

- ・議会等から、よくやっている職員には、きちんとした評価をするべきとの指摘はある。

③ 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- ・8月に人事院勧告が出て、10月に人事委員会勧告を出すとなると、スケジュール的になかなか厳しいものがある。

【団体〇人事委員会事務局】

① 平成18年給与構造改革時の課題等

- ・地域手当について、転居を伴う異動が少ない当団体の実態に合わないのでないかと当時議論になったが、最終的には、国公準拠という結論になった。
- ・ペーソントリップにより、小規模団体も国基準の地域手当支給地となったが、県内市町村のステータスや位置づけを背景に、小規模団体については、支給地域に加えなかった。
- ・異動保障については、調整手当時代に廃止していたが、趣旨として生活実態が変わらから支給されるということもあると考えられ、地域手当導入に伴い復活させることはなかった。

② 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

ア 地域間の給与配分の在り方関係

- ・今回の見直しにより、地域手当が更に2%拡大される場合、より小規模な団体まで対象となる可能性があり、説明がより難しくなるのではと感じている。
- ・地域手当について、国の支給率に倣った場合に原資内で地域差を設けることが可能であることについては理解していなかった。今後の検討課題。

イ 世代間の給与配分の在り方関係

- ・国と比べ高齢層職員の割合が高い場合、高齢層職員の給与水準引下げは国よりも影響が大きく出る。そこで出た影響は他の項目で改定するが、手当等もなく、今後引下げを行う場合、困難が予想される。

3. まとめ

2で指摘された意見を踏まえ、給与制度の総合的見直しに関して、地方公共団体から聴取した課題や意見等をまとめると、以下のとおりである。

(1) 平成18年給与構造改革時の課題等

- 地域手当について、生活根拠が変わらずとも異動しただけで変動すること、警察や教員等均一のサービスを各地域に提供しなければならない職種でも格差が出ること等から、納得が得られにくかった。
- 県内の地域間格差については、人材確保の点、広域の人事異動を円滑に行う点からも難しさがあった。
- 地域手当の支給地域は賃金センサスで決定したが、母集団が都道府県で設計されており、市単位での使用に信頼性を確保できるのか疑問が残っている。実際、市町村の実態と乖離している印象がある。
- 現給保障されている間は、制度上昇給しても実際の支給額は上がらず、モチベーションが低下しているとの指摘がある。
- 査定昇給を取り入れる際の人事評価に対する信頼度に課題があり、職員や職員団体の理解、納得が進んでいない状況がある。また、市町村ではルーティン業務が多く評価が難しい面がある。
- 教育職給料表を作成する関係で、県の人事委員会勧告が通常より遅れた地域があった。特に市町村は国、県の動きを見て作業するため、18年4月に間に合わなかった例があった。
- わたりの是正や給料表の見直し、昇給制度の見直しなど、給与構造改革の理念に沿った見直しをこの機会に取り組むことができた。

(2) 今後の給与制度の総合的見直しに関する課題や懸念等について

①地域間の給与配分の在り方関係

○平成18年給与構造改革時と同様の課題が生じる懸念がある。

- ・生活根拠が変わらずとも格差が出ること、県内均一のサービス提供が求められるのにもかかわらず格差が出ること等から納得が得られにくい
- ・円滑な広域人事異動、人材確保上の難しさ
- ・地域手当支給率の設定において、賃金センサスを使用することの妥当性市町村毎の生活実感との差 等

○5万人という対象人口や支給率の刻みの見直し等が必要なのではないか。

○市町村に対して地域手当の支給率について助言するにあたっては、納得させられるだけの根拠がないと難しい。

○広域異動手当などの必要性はあまり感じられないが、本府省業務調整手当に相当する手当は考えられないか。

○給与水準引下げに伴う現給保障が必要な場合であっても、突然なくなるというのではなく、あらかじめ終期を設定すべきではないか。

②世代間の給与配分の在り方関係

○民間では役職定年制や出向等を活用し、高齢層職員の給与水準を下げている部分もある。公務との雇用慣行の違いを考慮せず、給与水準の比較だけをもって抑制するのは、高年齢層職員の職責、経験に見合わず、モチベーション等に支障を来すのではないか。

○重い職責を担うにもかかわらず、給料水準だけ下げるは職務給原則に反しないか。

○50歳台後半の民間と公務員との格差に関するデータが必ずしも明らかでないが、民調結果を人事委員会で独自に分析したところでは、高齢層がそこまで高いとの結果は出ていないと聞く。説明に苦慮することがあるのではないか。

○若年層職員の給与引上げについても検討すべき。

③職務や勤務実績に応じた給与関係

- 人事評価結果により、職員間に差を設けることについて、職員や職員団体の理解・納得が進まず、S、A評価の運用ができていない。今回の見直しを機に反映できるようにしたい。国でも後押ししてほしい。
- 経過措置額の方が高い水準にあれば、仮に良好な成績をおさめても給与には反映されず、職務や勤務実績の反映が進めにくい状況がある。
- 人事評価の国家公務員の運用状況について、詳しい情報提供をしてほしい。
- 技能労務職員は国にはない職種もあり、比較が難しい。また、公務の技能労務職員と民間とを単純に比較できるのか。

(3) 今後のスケジュール的な懸念点や課題

- 人事委員会としては、8月に人事院勧告が出て、人事委員会勧告まで2か月しかない。人事委員会勧告を受け、国の見直しにあわせて地方も遅れずに対応するとなると、職員団体との交渉や条例提案等を考えると、スケジュール的に非常に厳しいと感じる。
- 各市町村は、人事院勧告と人事委員会勧告の両方を見て具体的な作業を始める。4月からの施行となると、給与システムの改定や職員団体との交渉もあり、スケジュール的に相当厳しい。
- 平成18年給与構造改革を経験しているからといって、今回も見直しや職員団体との交渉を容易に進められるとは言えないのではないか。
- 検討のための正確な情報と十分な時間が必要となってくる。通常の勧告より前にできる限り早めの情報提供をお願いしたい。

おわりに

全3回の研究会により、地方公共団体から給与制度の総合的見直しに関する種々の意見をいただくことができた。

今回の研究会を実施するにあたり、円滑な運営を始め、課題の把握や論点整理にご尽力いただいた各委員に感謝申し上げるとともに、時節柄ご多忙のことろお集まりいただき、貴重な意見をいただいた地方公共団体の各担当者に改めて御礼申し上げる。

今後の給与の総合的見直しにあたっては、本報告書が適切に活用され、地方公務員の給与についてより住民や職員の理解が得られる対応がなされるよう願うものである。

地方公務員の給与水準等に関する調査研究会 設置要綱

1 目的

平成 25 年 8 月の人事院報告においては、①地域間の給与配分の見直し、②世代間の給与配分の見直し、③職務や職責に応じた給与などを内容とする給与制度の総合的見直しに言及され、給与減額支給措置終了後、速やかに実施できるよう準備に着手することとされた。

また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成 25 年 11 月 15 日閣議決定）においては、国家公務員の給与について給与減額支給措置を平成 26 年 3 月 31 日で終了するとともに、「給与体系の抜本改革に取り組み、平成 26 年度中から実施に移す」とされ、地方公務員の給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとされた。

これを踏まえ、地方公務員給与の実態の分析、今後の地方公務員給与の総合的見直しに係る実務的な課題や論点等の把握・整理等を行うため、本調査研究会を設置する。

2 調査研究項目

地方公務員の給与水準等に関して、以下の事項の調査研究を行う。

- (1) 平成 25 年人事院報告の課題、論点等
- (2) 地方公務員の給与の実態分析
- (3) 地方公共団体からの意見の整理等
- (4) その他

3 組織

- (1) 調査研究会は、5 人以内の委員で構成する。
- (2) 調査研究会は、必要があると認めるときは、委員以外の関係者の出席を求めることができる。

4 座長

- (1) 調査研究会に、座長を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

5 その他

- (1) 調査研究会の庶務は、財団法人自治総合センターにおいて処理する。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

地方公務員の給与水準等に関する調査研究会 委員

座 長 原 田 久

(立教大学副総長・法学部教授)

委 員 西 脇 進

(元人事院中部事務局長)

三 橋 一 彦

(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長)

菅 野 孝 志

(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室定員給与調査官)

参考資料

○ 平成 25 年人事院報告関係	· · · 35
・ 給与等に関する報告の骨子	· · · 35
・ 給与制度の総合的見直し	· · · 37
・ 平成 25 年 8 月 8 日人事院報告（抄）	· · · 38
○ 公務員の給与改定に関する取扱いについて	
（平成 25 年 11 月 15 日閣議決定）	· · · 46
○ 内閣官房長官談話（平成 25 年 11 月 15 日）	· · · 48
○ 総務大臣談話（平成 25 年 11 月 15 日）	· · · 50
○ 給与勧告の骨子（平成 17 年人事院勧告）	· · · 52
○ 地方公務員の給与構造改革（H18～）について	· · · 57
○ 地域手当関係	· · · 60

給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が隨時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査（完了率88.6%）

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） 76円 0.02%

（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%

（行政職俸給表(一)…現行給与（減額前）405,463円 平均年齢43.1歳
（減額後）376,257円）

○ 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
- （参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を隨時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

⑤ 給与制度の総合的見直し

平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した給与構造改革で、地域における公務員給与水準のは正や年功的な給与上昇の抑制等を進めてきましたが、我が国の社会経済情勢の変化の下、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきています。



国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力を維持・向上していくために、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、早急に給与制度を総合的に見直す必要があります。
給与減額支給措置終了後、給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手します。

具体的な検討課題

(1) 民間の組織形態の変化への対応

民間企業の従業員の給与の状況をより広く把握するため、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員について、来年から官民の給与比較の対象とする方向で検討します。

(2) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に、依然として高いのではないかとの指摘があるところ、民間賃金水準が低い方から1／4となる12県を一つのグループとして求めた官民較差と全国の較差との率の差を見ると、2ポイント台半ばとなっています。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる給与配分の見直しについて検討することとしますが、その際、転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点も踏まえて検討します。

(3) 世代間の給与配分の在り方

世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の見直しと併せて、50歳台、特に後半層の給与水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討します。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

人事評価の適切な実施と給与への反映、技能・労務関係職種の給与の在り方、諸手当の在り方等についても、必要な見直しを検討します。

第3 紹介制度の総合的見直し等

1 検討の背景と問題意識

(1) 紹介構造改革における取組等

地域における公務員給与水準のは正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から平成22年度にかけて段階的に実施した紹介構造改革においては、次の施策を柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を実施した。

ア 地域における公務員給与水準のは正を図るため、全国共通の俸給表水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金の高い地域には最大18%までの地域手当を支給することとした。

イ 年功的な給与上昇の抑制を行うため、上記俸給表水準の引下げにおいては、中高齢層について最大7%の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないことによって、給与カーブのフラット化を進めた。さらに、職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減する等の措置を講じた。

ウ 勤務実績の給与への反映の推進等を実現するため、それまでの俸給表の号俸を4分割することにより弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績の評価に基づく新たな昇給制度を導入する等の措置を講じた。

その後も、50歳台における官民の給与差に対応するため、55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額の縮減など世代間の

給与配分の適正化のための施策を進めてきている。

また、給与勧告の基礎となる「職種別民間給与実態調査」についても、民間給与をより広く把握し公務員給与に反映させることが適当であるとの考え方の下、平成18年以降、比較対象企業規模の100人以上から50人以上への拡大、比較対象従業員の範囲のスタッフ職への拡大、調査対象産業の拡大等を実施してきたところである。

(2) 給与制度の総合的見直しの必要性

ア 給与構造改革に関する勧告を行ってから本年で既に8年が経過しており、その間、世界的な金融危機、東日本大震災等を経験したほか、現在は、デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど、我が国社会経済情勢は急激な変化を続けている。

このような中、民間の産業構造には、雇用者全体の中で製造業の占める割合が減少する等の変化が見られるほか、民間企業では、組織のフラット化など組織形態の見直しが一層進んできている。

さらに、我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、本年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられる等の状況の中で、給与を含めて高齢層の就労環境を整備し、その雇用を確保していくことが官民を通じた重要な課題となっている。

イ 国家公務員給与については、給与構造改革等において(1)のような施策を講じ、一定の成果を得てきたが、アで述べたような状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

本年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実

態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、前述のとおり、近年、公務においては、職員の平均年齢の上昇が続き、職員構成の高年齢化が顕著となっていること、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえると給与カーブの見直し等が必要である。

また、前述の「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」においては、国家公務員の給与の在り方について、その役割や仕事にふさわしい適正な待遇を行うという観点から検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、本院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい。今後、関係者とも十分な意見交換を行いながら、2で述べる諸課題を中心には、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることしたい。その際、個々の施策は、相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととした。

2 具体的な検討課題

(1) 組織形態の変化への対応

現在、「職種別民間給与実態調査」においては、部長、課長等のライン職に部下数等の定義を設け、職能資格等から見てその職責が定義に該当するライン職に相当するスタッフ職についても調査の対象としているところである。このような方式としているのは、職名が同じでも各企業において職責が区々であることから、客観的な指標が必要であることにによるものである。

一方、近年の民間企業の状況を見ると、組織のフラット化等により、職制が簡素化され、例えば部次長や課長代理の置かれていない事業所も見受けられる。本院は、こうした状況に対応するため、前述の定義に該当しない従業員の給与の状況をより広く把握する方策について、有識者等の意見を聴取しつつ検討を行った。その結果、本年の「職種別民間給与実態調査」において、現在の定義には該当しないが、当該事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を判断の基準として、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員を把握できることが確認された。

この結果も踏まえ、基幹となる役職段階が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めるところとする。

(2) 地域間の給与配分の在り方

地域間の給与配分については、前述のとおり給与構造改革における柱の一つとして見直しに取り組み、その適正化に一定の成果を挙げたところである。一方、地域の公務員給与については、東京では民間賃金が高いが、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。

給与構造改革における地域間の給与配分の見直しにおいては、地域ブロック別の官民給与の較差を指標としてきたが、この地域ブロック別の民間賃金を見ると、管区機関の所在地となっている政令市等では民間賃金が高いため、地域ブロック別の民間賃金水準は高くなる傾向にある。そこで、こうした大都市部を含まない民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。具体的には、このグループについて、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて官民給与の較差を求め、その際、国家公務員の平均給与月額に同地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障の額が含まれていることの影響を考慮した。その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。

本院としては、地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討することしたい。その際、地域における公務員給与の在り方については、円滑

な転勤等の人事管理上の要請も含め、同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適當かという観点も重要であり、この観点も踏まえて検討を進め、早急に成案を得ることとしたい。

(3) 世代間の給与配分の在り方

公務においては、在職期間の長期化に加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において上位のポストに昇任する人事慣行があること等から、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が平成26年3月末に廃止された後も、50歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定される。

また、官民ともに雇用と年金の接続が課題となる中で、民間においては、50歳台従業員の給与も含めた見直しの必要性に関する議論も見られるところである。

前述のとおり、給与構造改革においては、俸給表の水準を平均4.8%引き下げる中で、中高齢層については最大7%の引下げを行ったところであり、本院としては、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、(2)の地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたい。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとする。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

ア 人事評価の適切な実施と給与への反映

現在、人事評価は絶対評価で行われ、その結果を昇給、勤勉手当等

の給与に反映することとされている。例えば、昇給については、上位の昇給区分（標準より昇給号俸数が増加）は、人事評価で上位の評語を受けた者の中から決定することとしているが、上位の評語を受けた者が多い場合に上位の昇給区分に集中することがないよう上限枠を設けている。一方、人事評価で下位の評語が付与された者は、必ず下位の昇給区分（標準より昇給号俸数を抑制又は昇給なし）に決定することとされているところ、現在、下位区分に決定された者は少数となっている。

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要である。絶対評価により行う人事評価を基礎として行っている現行の昇給制度においては、下位の昇給区分について一定の分布率を設けることはしていないが、職員の能力・実績を的確に把握し、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な者の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないかと考えられる。本院としては、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うことしたい。

イ 技能・労務関係職種の給与の在り方

行政職俸給表(二)については、同表の創設時において企業に直接雇

用されている民間の自動車運転手、守衛等の給与との均衡を考慮して給与水準が設定され、その後は行政職俸給表(一)の改定に準じた改定を行ってきてている。民間においては、近年、自動車運転手や守衛等の職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先となる企業に直接雇用されている者は少数となり、常勤の従業員であっても直接雇用されている者と業務委託等により業務に従事する者との間には、大きな給与差が生じている。国においても、政府方針として、民間委託等の合理化措置を積極的に講じ、これらの業務に携わる職員の採用は、公務遂行上真に必要な場合を除き、行わないこととされており、業務委託等による形態が増加し、これらの職員は減少してきているが、なお、本年4月時点において自動車運転手1,392人など合計で3,272人が在職している。

公務においても、業務の特性上、技能・労務職員の直接雇用が必要と認められる部署もある一方、民間と同様に業務委託等によることで支障がないと認められる部署もあると考えられるところである。民間の動向を踏まえれば、民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表(二)の給与水準については、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

ウ 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成25年11月15日
閣議決定〕

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする。特別職の国家公務員の給与についても、同様に取り扱うものとする。
- 2 東日本大震災からの復興のための財源を確保するため国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする。
- 3 我が国の厳しい財政状況に鑑みれば、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進しなければならない。このため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のより的確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する。
 - (2) 情報通信技術を活用した業務改革の推進、地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、国家公務員の定員については、現下の状況を踏まえ、平成26年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、重要課題には適切に対応しつつ増員を抑制し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指す。
 - (3) 国家公務員法等の一部を改正する法律案（第185回国会閣法第19号）に基づき設置される内閣人事局において、国が果たすべき役割を踏まえ、今後の総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定する。

(4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、その水準を毎年度公表する。

4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を來すような施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

なお、国家公務員給与の在り方に関する3(1)の動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討するものとする。

内閣官房長官談話

(平成二十五年十一月十五日)

一 政府は、本日の給与関係閣僚会議及びその後の閣議において、公務員の給与改定の方針を決定しました。

二 方針を決定するに際して、政府は、給与関係閣僚会議を開催し、地方を含めた関係者からの意見も聴取して、総人件費の抑制、デフレ脱却や経済再生など国政全般の観点から総合的に検討を行つてまいりましたが、本日、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立つて、以下の決定を行つたものであります。

三 本年度の一般職国家公務員の給与については、人事院報告どおり改

定は行わないこととしました。

四 東日本大震災の復興財源を確保するための臨時異例の措置として、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づき講じられている国家公務員の給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成二十六年三月三十一日をもつて終了するものとします。

五 公務員の給与については、制度の総合的な見直しを行うこととします。具体的には、地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、高齢層職員の給与構造の見直し、職員の能力・実績のより的確な処遇への反映などの給与体系の抜本的な改革に取り組み、平成二十六年度中から実施に移すこととします。このため、早急に具体的な措置を取りまとめよう、人事院に対し要請します。

六 また、行政改革の取組を積極的に推進し、定員については、平成二

- 1 -

- 2 -

十六年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、切り込むべきところには大胆に切り込むことにより、メリハリある定員配置を実現し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指すこととします。さらに、新設される予定の内閣人事局において、今後の総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定します。

七 このほか、人事評価に関し、国については評価の処遇への反映の徹底、地方については人事評価制度の導入を行う法案のできるだけ早期の提出、既に決定されている退職手当の引下げや公務員宿舎使用料の引上げの着実な実施等にも取り組んでいくこととしております。

八 政府といたしましては、公務員が使命感や誇りを持つて職務に取り組める環境作りと総人件費の抑制を図る観点から、行政改革、公務員制度改革に着実に取り組んでいく所存であります。

公務員諸君は、今回の決定が以上のような趣旨に基づくものであることを十分に理解し、国民の信頼に応え、公務能率及び行政サービスの一層の向上を図るとともに、公正な公務運営の確保に努めるよう強く期待するものであります。

総務大臣談話

平成25年11月15日

- 1 政府は、8月8日に提出された人事院報告を受け、国家公務員の給与改定に関する取扱いについて、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って、地方を含めた関係者からの意見を聴取しつつ、総人件費の抑制、デフレ脱却や経済再生など国政全般の観点から総合的に検討を行ってまいりました。
- 2 本日の閣議において、本年度の一般職国家公務員の給与については、人事院報告どおり改定は行わないこととしました。また、東日本大震災の復興財源を確保するための臨時異例の措置として、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づき講じられている国家公務員の給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了することとしました。
今後は、こうした臨時異例の措置ではなく、人事院勧告制度の下で給与制度の総合的な見直しを行うことを始めとした改革に着実に取り組むことが必要と考えます。
具体的には、地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、高齢層職員の給与構造の見直し、職員の能力・実績のより的確な処遇への反映など、給与体系の抜本的な改革に取り組み、平成26年度中から実施に移すこととします。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請します。
- 3 また、情報通信技術を活用した業務改革の推進など、行政改革の取組を積極的に推進し、定員については、平成26年度予算において、現行の合理化計画の目標数を大幅に上回る合理化を達成するとともに、重要課題には適切に対応しつつ増員を抑制し、これまでに引き続き、大幅な純減を目指すこととします。
- 4 このほか、人事評価に関し、国については評価の処遇への反映の徹底、地方については人事評価制度の導入を行う法案のできるだけ早期の提出、平成25年1月から開始された退職手当の段階的引下げなどの改革にも取り組んでまいります。

5 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与の適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請してまいります。

また、各地方公共団体の定員については、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請してまいります。

なお、国家公務員給与の在り方に関する見直しの動向に鑑み、地方公務員給与についても、地方の意見を聞きつつ検討してまいります。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

〔平均年間給与は減額（行政職（一）平均 △4千円、△0.1%）
給与構造の抜本的な改革を実施（昭和32年以来約50年振りの改革）〕

- ① 官民給与の逆較差（△0.36%）を解消するため、2年振りに月例給の引下げ改定
 - － 奉給月額の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- ③ 奉給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の実施
 - － 奉給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映等

I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、適正な給与を確保する機能を有するもの、労使関係の安定、能率的な行政運営を維持する上での基盤

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較

約8,300民間事業所の約35万人の個人別給与を実地調査（完了率91.0%）

〈月例給〉 官民の4月分給与を調査（ペア中止、定期停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、役職段階、年齢、勤務地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

- **官民較差** △1,389円 △0.36% [行政職（一）…現行給与 382,092円 平均年齢 40.3歳]
 - 〔**俸 給** △1,057円 **扶養手当** △214円
 - 〔**はね返り分** △118円〕

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

- **民間の支給割合** 4.46月（公務の支給月数 4.40月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 官民較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 奉給表

- ① **行政職俸給表（一）** すべての級の俸給月額を同率で引下げ（改定率△0.3%）
- ② **指定職俸給表** 行政職俸給表（一）と同程度の引下げ（改定率△0.3%）
- ③ **その他の俸給表** 行政職俸給表（一）との均衡を基本に引下げ

(2) **扶養手当** 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ（13,500円→13,000円）

(3) その他の手当

- ① **医師の初任給調整手当** • 医療職（一） 最高 307,900円→306,900円
• 医療職（一）以外（医系技官等） 最高 50,200円→ 50,000円
- ② **委員、顧問、参与等の手当** 指定職俸給表の改定状況を踏まえ支給限度額を引下げ
(37,900円→37,800円)

〈期末・勤勉手当等（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分→4.45月分

（一般的の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月（支給済み）	1.6月（改定なし）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.75月（現行0.7月）
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725月

【実施時期等】 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

〈その他の課題〉

- (1) 特殊勤務手当の見直し 平成16年に6手当9業務、平成17年に9手当14業務の見直しを実施、今後も引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討
- (2) 官民比較方法の見直し 民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討
- (3) 独立行政法人等の給与水準の把握 専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

【参考】モデル給与例

（単位：円）

			勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	△8,000
係長	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	△7,000
	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	△7,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	△8,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	△9,000
本府省局長	—	—	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	—	—	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

III 給与構造の改革

1 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、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、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必要

その場合、公務員給与は、職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要。また、新しい公務員給与のシステムが国民の目から見て合理性・納得性を持つものであることが重要

(改革の必要性)

- (1) 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- (2) 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- (3) 勤務実績をより的確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備
- (4) スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

2 改革すべき事項

(1) 俸給表及び俸給制度の見直し

ア 行政職俸給表(一)の見直し

- ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・若手の係員層については引下げを行わず、中高齢層について7%引き下げるにより、給与カーブをフラット化
- ・現行1級・2級（係員級）及び4級・5級（係長級）の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設（11級制→10級制）
- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

イ 指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

エ 俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手當に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に支給割合を乗じて得た額（現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、継続して支給）
- ・大規模空港区域内の官署に在勤する職員について、当該区域内の民間賃金等の事情を考慮して、特例的な地域手当を支給
- ・医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

イ 広域異動手当の新設

転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額
- ・地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務成績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一。昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし。ただし、管理職層は、C（良好）を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

ウ 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用

エ 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

(5) 奉給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化

(6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

3 実施スケジュール

(1) 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成

(2) 新制度の段階的な実施方法

ア 奉給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。

経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

イ 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

ウ 給与への勤務実績反映

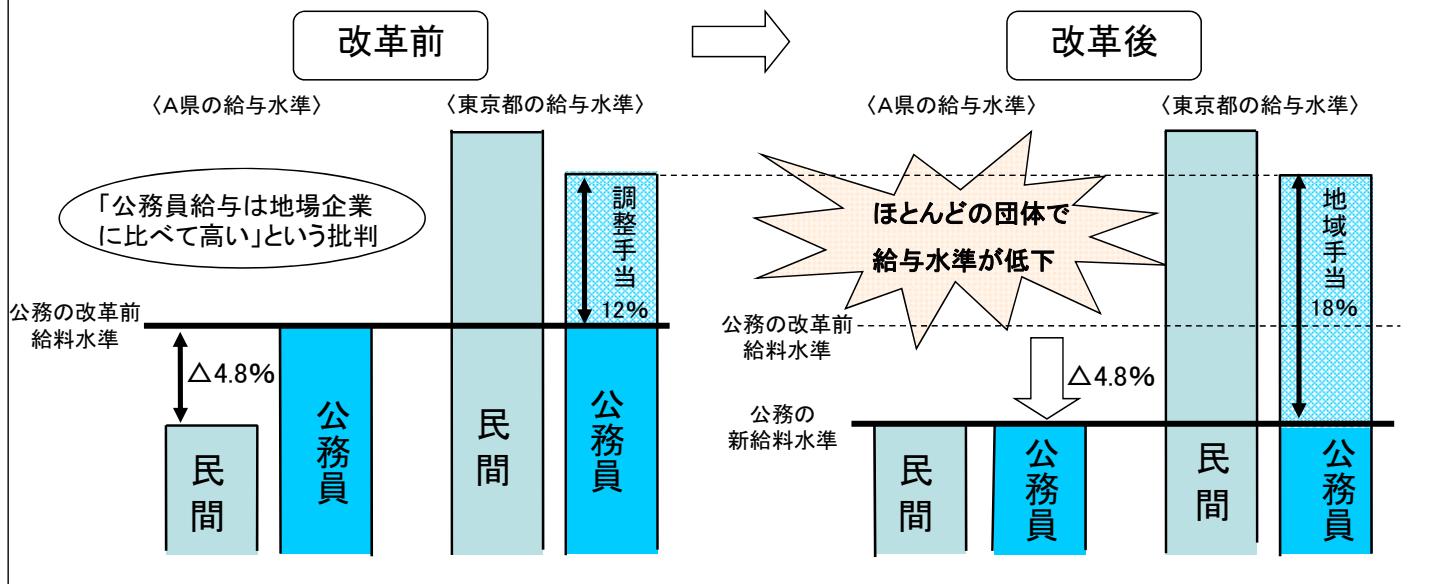
新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

地方公務員の給与構造改革(H18~)について

地方公共団体に対して、国の給与構造の改革を踏まえた速やかな見直しを要請

- ▶ 地域民間給与の反映(給料表水準引下げ、調整手当の廃止、地域手当の創設)
- ▶ 年功的な給与上昇の抑制 ▶ 職務・職責、勤務実績の反映

[地域民間給与の反映]



地方公務員の給与構造改革による影響額（試算）→ $\Delta 6,000$ 億円程度／年

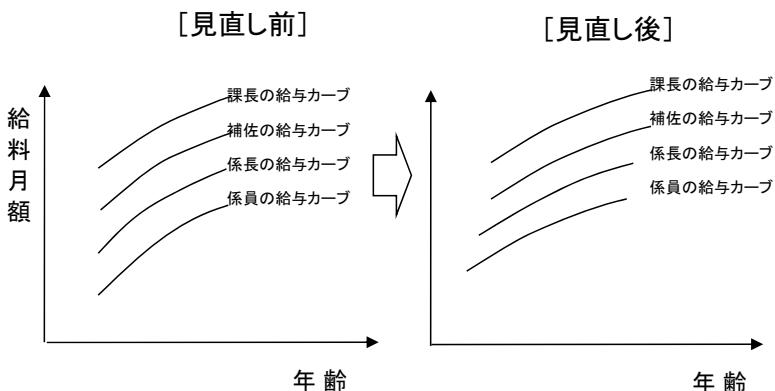
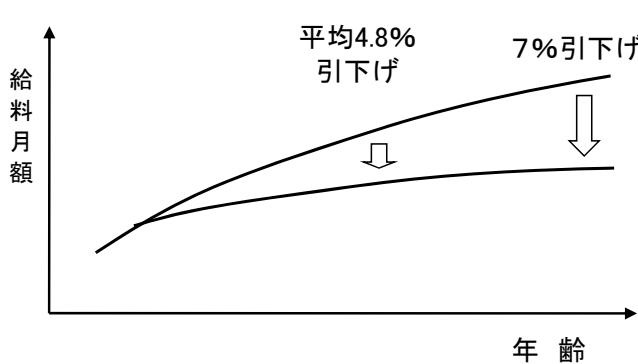
- ・地方公務員については、ほとんどの地域が地域手当非支給地で、国家公務員と異なり、広域異動手当等が導入されないため、引き下げ効果が大きい。

【参考】給料水準引下げ率 京都府：△5.8%、香川県：△5.6%（国：△4.8%）

[年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換]

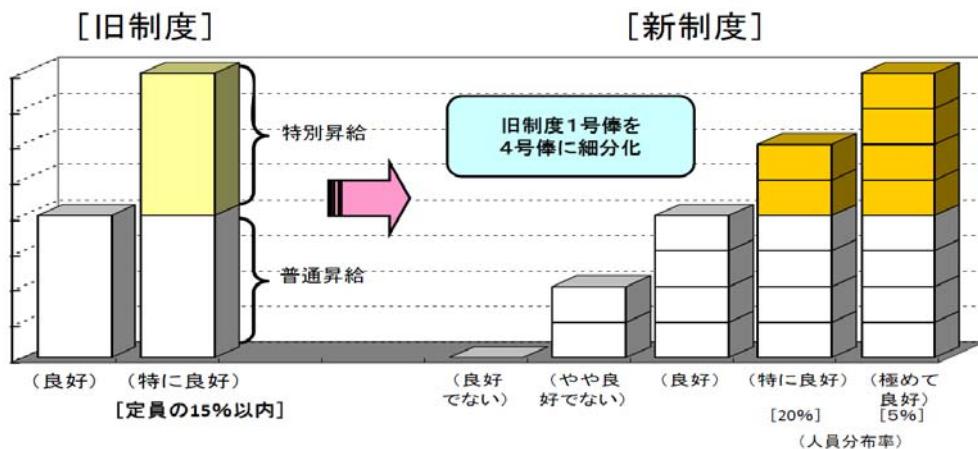
給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制する。

職務・職責に基づく給料水準を確保する。
(給料表の職務の級間の水準の重なりを縮減)



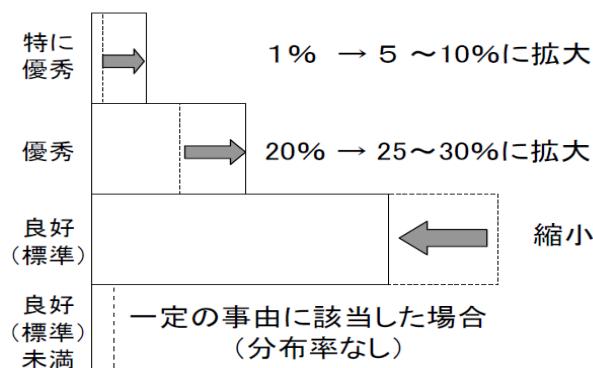
【勤務実績の給与への反映の推進】

- 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づくわゆる査定昇給に一本化



(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制し、人員分布率を、特に良好[30%]、極めて良好[10%]に拡大

- ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大



地方公務員の給与改革の推進について

給与構造の見直し

地方公共団体に対して、国の給与構造の改革を踏まえた見直しを要請

- 地場賃金の反映(給料表水準引下げ、調整手当の廃止、地域手当の創設)、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責、勤務実績の反映
- ほとんどの地方公共団体で給与水準が低下(人件費削減効果は約6,000億円程度(試算))

地域民間給与のより適切な反映－人事委員会機能の強化等－

- (1) 給与決定の考え方の刷新(国公準拠から地域民間給与の反映へ)
- (2) 公民比較方法の改善(比較対象企業規模を拡大 100人以上→50人以上)
- (3) 説明責任の徹底

情報開示の徹底による適正化の推進

- (1) 給与情報等公表システムを平成18年3月から運用開始
- (2) 地方公共団体別給与等の比較コーナーを平成19年4月から運用開始

- (1) 各地方公共団体が、給与・定員管理の状況を総務省で示した統一様式に沿ってホームページに公表
 - (2) 総務省のホームページにおいて、各地方公共団体の給与情報を一覧表で公表
- (参考) 特殊勤務手当を支給額ベースで約150億円削減(98%以上削減)
(平成15年度支給額ベースとの比較。他の手当又は給料で措置される勤務内容に対して重複の観点から検討を要すると思われる特殊勤務手当の見直し)

技能労務職員等の給与の見直し

地方公共団体に対して、総合的な点検の実施及び見直しに向けた取組方針の策定・住民への公表を要請(平成19年7月)

- (1) 技能労務職員等の給与等のわかりやすい情報開示を徹底(民間給与との比較)
 - (2) 現状、見直しに向けた基本的考え方、具体的な取組内容を住民に分かりやすく明示した取組方針を策定し、公表するよう要請
- (参考) 都道府県・指定都市100.0%、市町村99.1%の団体で策定済
(平成24年4月現在)

➡ 住民の理解と納得が得られるよう、給与制度・運用・水準の適正化を強力に推進

地域手当

- 国の給与構造改革にあわせて地方にも導入された手当(原則、人口5万人以上の市)
 - ・～H18.3.31 調整手当 (民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員等に支給)
 - ・H18.4.1～ 地域手当 (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)
- 指定基準: 賃金セシサスにおける賃金指數(全国平均100、10か年平均)が、95.0以上の地域 (このほか、地域手当支給地等への通勤者率が一定である市町村は考慮)
- 支給割合: 18%、15%、12%、10%、6%、3%の6区分
- 地方公務員: 国の指定基準等と同じ取扱い(国基準では8割の市町村が非支給)

○ 地域手当の支給基準及び市町村の状況

級地	支給割合	該当賃金指數	国基準とした 該当市町村	
			団体数	割合
2級地	15%	1.0以上	22	1.2%
3級地	12%	1.06.0～1.11.0未満	30	1.6%
4級地	10%	1.03.0～1.06.0未満	48	2.6%
5級地	6%	0.99.5～1.03.0未満	66	3.6%
6級地	3%	0.95.0～0.99.5未満	185	10.2%
支給なし			1,469	80.7%

※ 賃金指數が特に高い東京都特別区(23)については、1級地(18%)に指定
※ 国基準とした該当市町村の6級地には、通勤者率により指定されたものを含む。
※ 該当市町村数は、地域手当が新設された平成18年4月1日現在である。

一般職の職員の給与に関する法律(抄) (地域手当)

第十一條の三

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人事院規則で定める地域に在勤する職員に支給する。(後略)

地域手当の支給基準について

1 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による10年(平成6年～平成15年)平均の賃金指数

95.0を起点とする次の基準に該当する地域(人口5万人以上の市)を指定。

ただし、賃金指数が特に高い東京都特別区については、1級地(18%)に指定。

級地	支給割合	該当賃金指数
2級地	15%	111.0以上
3級地	12%	106.0以上～111.0未満
4級地	10%	103.0以上～106.0未満
5級地	6%	99.5以上～103.0未満
6級地	3%	95.0以上～99.5未満

2 大都市圏については、住民の相当割合が地域の中核的な大都市に通勤することにより、一定の雇用圏、生活圏等を形成していることに着目し、支給地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、1の基準を満たす地域のうち、県庁所在市又は人口30万人以上の市(中心市)の支給区分に応じ、国勢調査により得られる特定地域に居住する就業者人口に対する中心市への通勤者率(パーソントリップ)が次の条件を満たす地域(1の基準による支給地域を除く。)については、6級地(3%)に格付け、指定。

なお、通勤者率は全世帯に対する調査である国勢調査から集計されているため、人口5万人未満の市町村も対象。

$$\text{通勤者率(%)} = \frac{\text{中心市へ通勤しているA市に常住する15歳以上の就業者数}}{\text{A市に常住している15歳以上の就業者人口}}$$

中心市の級地(支給割合)	当該地域から中心市への通勤者率
1級地(18%)及び2級地(15%)	10%以上
3級地(12%)	20%以上
4級地(10%)	30%以上
5級地(6%)	40%以上
6級地(3%)	50%以上

3 調整手当支給地域(平成12年の見直しにより指定解除され、現在経過措置が適用されている地域を除く。)のうち、1又は2の基準を満たさない地域及び1又は2の基準による地域手当の支給割合が調整手当の支給割合に達しない地域については、当分の間、平成12年の見直しによる調整手当の支給割合(経過措置による部分を除く。)と同じ割合の地域手当を支給。

地方公務員の地域手当について

全地方公共団体の2割強の団体（417団体／1,789団体、23.3%）において、地域手当を支給している。

地域手当を支給している団体のうち、

- 国基準と同様の支給率である団体は、280団体（15.7%）
- 国基準を上回る支給率である団体は、81団体（4.5%）
- 国基準を下回る支給率である団体は、65団体（3.6%）

地域手当の支給状況（平成24年4月1日時点）

区分	地域手当 支給団体数	国基準と比較			区別 団体数
		同様	上回る	下回る	
全団体	417 (23.3%)	280 (15.7%)	81 (4.5%)	65 (3.6%)	1,789
都道府県	27 (57.4%)	5 (10.6%)	1 (2.1%)	24 (51.1%)	47
指定都市	18 (90.0%)	14 (70.0%)	0 (0%)	4 (20.0%)	20
市町村	349 (20.5%)	238 (14.0%)	80 (4.7%)	37 (2.2%)	1,699
特別区	23 (100.0%)	23 (100.0%)	0 (0%)	0 (0%)	23

※国支給地域であるが、実際には地域手当を支給していない団体（9団体）が一部みられるため、地域手当支給団体数欄から除いている。

※割合は、区別団体数に対するものである。

国基準を上回る支給率の団体について

全地方公共団体（1,789団体）のうち、

○国基準を上回る支給率である団体は、81団体（4.5%）

○都道府県 47団体中 1団体（2.1%）

○市町村 1,699団体中 80団体（4.7%）

※指定都市及び特別区については、該当団体無し。

※割合は、全地方公共団体に対するものである。

国基準を上回る支給率の団体

都道府県

東京都のみ

市町村

以下の14都道府県、80団体が該当。

都道府県名	団体数	市町村名
茨城県	1	東海村
栃木県	1	宇都宮市
群馬県	2	前橋市、高崎市
埼玉県	9	熊谷市、川口市、所沢市、加須市、草加市、戸田市、朝霞市、久喜市、三芳町
千葉県	9	木更津市、佐倉市、柏市、市原市、流山市、鎌ヶ谷市、君津市、富里市、芝山町
東京都	9	三鷹市、小金井市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町
神奈川県	13	平塚市、藤沢市、小田原市、綾瀬市、葉山町、寒川町、中井町、大井町、山北町、開成町、箱根町、愛川町、清川村
山梨県	1	昭和町
静岡県	8	富士宮市、富士市、焼津市、藤枝市、湖西市、清水町、長泉町、小山町
愛知県	13	岡崎市、碧南市、安城市、西尾市、東海市、大府市、知立市、高浜市、みよし市、長久手市、東浦町、武豊町、幸田町
三重県	5	龟山市、菰野町、朝日町、川越町、明和町
京都府	4	向日市、木津川市、大山崎町、久御山町
兵庫県	3	明石市、稻美町、播磨町
福岡県	2	宗像市、苅田町

地域手当の支給地域及び支給率一覧(国の基準に該当するものすべて)

都道府県名 支給率	地域手当 支給率	18%	15%	12%	10%	地域手当 支給率	6%	3%
北海道						札幌市		
宮城県	取手市	つくば市	水戸市、土浦市、守谷市	仙台市 日立市、古河市、牛久市、ひたちな か市	多賀城市、利府町、富谷町、龍ヶ崎市、筑西市、つくばみらい市、利根町	名取市		
茨城県						鹿沼市、小山市、大田原市、旧河内町、野木町		
栃木県						旧前橋市、日高崎市、太田市		
群馬県						川越市、旧川口市、所沢市、越谷市、戸田市、朝霞市、上尾市、草加市、旧久喜市、坂戸市、鳩山町、旧北埼玉郡、鶴ヶ谷市、深谷市、栗谷市、旧鳩ヶ谷市、桶川市、北本市、八潮市、幸手市、幸手町、三芳町、毛呂山町、旧大利根町、富代町、白岡町、旧鷺宮町、松伏町		
埼玉県	和光市	さいたま市 志木市 ふじみ野市	狭山市、蕨市、新座市、富士見 鶴ヶ島市、蕨市、新座市、富士見 市	川越市、旧川口市、所沢市、越谷 市、戸田市、飯能市、旧加須市、東公 山市、入間市、三郷市、蓮田市	旧熊谷市、旧日高崎市、鴻巣市、杉戸町、栗谷市、旧鳩ヶ谷市、桶川市、北本市、八潮市、幸手 市、高崎市、吉川市、伊奈町、三郷市、蓮田市	野田市、東金市、流山市、八街市、酒々井町、栄町、旧印旛村、旧本塩村、大綱白 里町		
千葉県	成田市、旧印西市	船橋市、浦安市 袖ヶ浦市、我孫子市	千葉市 市川市、松戸市、四街道市、習志 野市、八千代市	千葉県 市川市、松戸市、四街道市、習志 野市、八千代市	東京都	東久留米市、羽村市	武藏村山市	
特別区	武蔵野市、町田市、国分寺市、狛江市、多摩市、稻城 市、西東京市、福生市、清瀬市	八王子市、立川市、府中市、調 布市	横浜市、川崎市 横浜市、川崎市	横須賀市 藤沢市、茅ヶ崎市、旧相模原市、 大和市、伊勢原市	神奈川県 平塚市、葉山町 秦野市、座間市	三浦市、小田原市、綾瀬市、大磯町、二宮町、旧城山町		
東京都						富山市、舟橋村		
神奈川県	鎌倉市、厚木市、逗子市					金沢市、内灘町		
富山県						福井市		
石川県								
福井県								
山梨県								
長野県								
岐阜県								
静岡県	日進市	裾野市	豊明市	長野県 岐阜県 静岡県 愛知県	甲府市 郡上郡 静岡市 愛知県	長野県 日野郡 沼津市、御殿場市 磐田市、碧南市、西尾市、大府 市、知多市、尾張旭市	岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市 浜松市、三島市、旧富士宮市、旧富士市、磐田市、掛川市、袋井市	長野市、旧松本市、飯田市、一宮市、半田市、春日井市、津島市、安城市、犬山市、江南市、小牧市、稻沢市、東海市、知立市、愛西市、清須市、北名古屋市、名古屋市、豊明市、名古屋市、みよし市(旧三好町)、東郷町、あま市、大治町、蟹江町
愛知県								
三重県								
滋賀県								
京都府	長岡京市	大津市 草津市 京都市	守山市、栗東市	三重県 滋賀県	守山市、栗東市	桑名市、名張市、伊賀市、木曽岬町 彦根市、旧長浜市		
大阪府	大阪市、守口市 門真市	吹田市、高槻市、箕面市、寝屋 川市 高石市	豊中市、枚方市、茨木市、堺市、 東大阪市、池田市、大阪狭山市	京都府 宇治市、龜岡市、京田辺市 和田市、泉大津市、貝塚市、泉 佐野市、富田林市、和泉市、羽曳 野市、内長野市、攝津市、藤井寺市、 松原市	大阪府	向日市、旧木津町、城陽市、四條畷市、交野市、河南町、千早赤阪村		
兵庫県	芦屋市	西宮市、宝塚市	神戸市、尼崎市	兵庫県 三田市、高砂市、川西市	伊丹市	柏原市、泉大津市、和泉市、羽曳 野市、忠岡町、岬町、太子町、鳥本町、 豊能町、田尻町、太子町、和泉市、岩倉 市、長久手町、豊山町、みよし市(旧三好町)、東郷町、あま市、大治町、蟹江町		
奈良県		天理市	奈良市、大和郡山市	奈良県 生駒市、大和高田市、橿原市	奈良市、大和郡山市	姫路市、明石市、加古川市、三木市、猪名川町 桜井市、香芝市、斑鳩町、王寺町、御所市、萬城市、宇陀市、平群町、三郷町、安 堵町、川西町、三宅町、田原本町、広陵町、河合町		
和歌山县								
岡山县	広島県							
岡山县	山口県							
香川県								
福岡県								
長崎県								

(注) 本表は、地域手当施行日(平成18年4月1日)現在の地域による。(平成18年4月2日以降に合併した団体は旧〇〇としている。)