

地方公務員の給与等に関する 調査研究会報告書

令和5年3月

一般財団法人 自治総合センター

はしがき

地方公務員の地域手当については、国家公務員と同様、平成18年に導入された後、平成27年に給与制度の総合的見直しの一環として、地域の民間給与水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、地域手当の支給基準が見直されたところである。一方で、この間、そのあり方については、地方公共団体から様々な意見があるところである。

このような状況を踏まえ、今般、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題、特に、地域手当と人材確保の関係性及び周辺地域との一体性について、論点整理を実施した。

このほど計4回にわたる本研究会での議論を経て、その結果を本報告書に取りまとめたところであり、本報告書を、地方公務員の給与決定のあり方の参考としてご活用いただきたい。

最後に、研究会の運営及び本報告書を取りまとめるにあたり、専門的な見地からご意見をくださった委員各位、並びに種々のご協力をいただいた各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

令和5年3月

一般財団法人 自治総合センター
理事長 安田 充

目 次

1	研究の前提	1
2	地域手当の指定基準について	2
3	地域手当と人材確保（離職率）の関係について	3
4	周辺地域との一体性について	6
5	まとめ	10
6	おわりに	11
7	参考資料	13

設置要綱

委員名簿

検討経緯

1. 研究の前提

地方公務員の給与は「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」とされている（地方公務員法第 24 条第 2 項、均衡の原則）。この均衡の原則の適用にあたっては、給与制度は公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とし、給与水準については地域民間給与をより重視することが求められている¹。

地方公務員の地域手当については、平成18年度の制度導入時より、国家公務員の指定基準に基づいて支給地域、支給割合を定めるよう総務省から助言がなされている。給与制度の総合的見直し²の際にも、国家公務員において見直された地域手当の指定基準に基づいて支給地域、支給割合を定めることが原則である旨助言がなされている³。

また、総務省では、平成 26 年から 27 年にかけて「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」を開催し、地域手当のあり方についても検討がなされた。当該検討会において、原則として国家公務員の基準に基づいた見直しを行うことが必要であるとする一方で、今後、各地域の実情を十分に分析し、地域手当のあり方については将来に向けて研究を行っていくことが望まれるとした上で、地域手当の指定基準に関する論点についての考え方をまとめている⁴。

一方、これまで地方公共団体からは、「地域手当の支給地域等が必ずしも地域の実情を適切に反映していないのではないか」、「近隣団体と地域手当の支給割合の差があることにより人材確保に影響がある」等の意見⁵があったところであり、生活圈、経済圏を同じくする近隣団体の支給割合も考慮すべきとの意見もあったところである。こうした意見については、一昨年「地方公務員の給与等に関する調査研究会報告書」（令和 3 年 3 月）（以下「令和 2 年度研究会報告書」という。）及び昨年「地方公務員の給与等に関する調査研究会報告書」（令和 4 年 3 月）（以下「令和 3 年度研究会報告書」という。）では、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題を検討するため、地方公共団体からの意見も参考にしつつ論点整理を行った。

令和 2 年度研究会報告書及び令和 3 年度研究会報告書では、主に以下のような議論がなされた。

¹ 参考資料 1 「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成 18 年 3 月）」参照

² 参考資料 2 「平成 26 年給与勧告の骨子（人事院）」参照

³ 参考資料 3 「地方公務員の給与と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）」参照

⁴ 参考資料 4 「総務省公表資料（平成 27 年 11 月 10 日）」参照

⁵ 参考資料 5 「地域手当に関する個別の地方公共団体の意見」参照

- ・ 人材確保が困難とされる職種について、地域手当の支給割合が人材確保に有意に影響を与えているのかどうかは、客観的なデータに基づいて確認することが重要と考えられること。
- ・ 研究会における分析の範囲では、地域手当の上昇が受験者数の増加につながっているとまではいえない結果となり、地域手当により採用に支障が出ているとの意見のあった地方公共団体側の認識とは必ずしも一致しない傾向となったものの、分析方法等に課題が残ること。
- ・ 地域の一体性を踏まえた生活圈、経済圏について、現状では社会経済活動の実態を踏まえた明確な定義がなく、圏域の線引きに当たって、客観性、合理性のある基準が存在しない等の課題があるが、幅広く圏域の基準を研究することは可能ではないかとの意見があったこと。

今回は、引き続き地域の実態を踏まえた地方公務員の地域手当の諸課題を検討するため、地域手当と人材確保（離職率）の関係及び周辺地域との一体性についての調査研究を行った。

2. 地域手当の指定基準について

給与制度の総合的見直し後（平成27年4月～）の、地域手当に係る国家公務員の指定基準は以下のとおりであり、地方公務員においては、この指定基準に基づいて支給地域及び支給割合を定めることが原則であるとされている。

- 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）を支給地域として指定し、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か年平均賃金指数等
1級地	20%	(東京都特別区)
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15～24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 万人以上の市）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（人口 5 万人未満の市町村も対象）。

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）給与制度の総合的見直しにあたり、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。

3. 地域手当と人材確保（離職率）の関係について

地域手当の支給割合の差により人材確保が困難となっているとの地方公共団体からの意見については、客観的なデータに基づいて確認することが重要と考えられる。令和 3 年度研究会においては、人材確保に関する指標として受験者数を設定したため、本研究会においては、離職に関する指標と地域手当の支給割合について、統計手法を用いて分析を行うこととした。

（1）統計手法を用いた分析について

【対象】

意見のあった地方公共団体及びその地方公共団体が人材確保で競合していると思われる地方公共団体（計 102 団体 ※市区町村）の平成 26 年から令和 2 年までの各種データを対象とする。

【分析方法】

分析方法については、重回帰分析を用いることとする。その際、人材確保に

関する指標として、各地方公共団体の一般行政職における離職率（職員数に対する普通退職者⁶数の割合）を被説明変数として設定する（標本数：714）。

また、説明変数については、各地方公共団体が設定している「地域手当の支給割合（単位：％）」のほか、①他の地方公共団体や民間企業等への流動性（転職のしやすさ）、②地方公共団体で働き続ける場合のリターンを踏まえ、以下の変数を加えて分析することとした。

変数	①又は②
人口（単位：人）	①転職のしやすさ
ラスパイレス指数	②リターン
財政力指数	②リターン

【分析結果】

上記変数について重回帰分析を行った結果については表1のとおりである。

地域手当の支給割合については、その回帰係数が負の値であることから、地域手当が高いと離職率は下がるということがわかるが、回帰係数の有意性を示すt値の絶対値は約0.4であり、離職率に与える影響については、有意性が低い結果となった。

また、重回帰式の精度を示す決定係数についても低いことがわかる。

なお、人口、ラスパイレス指数及び財政力指数の回帰係数について確認すると、人口が増えるほど、またラスパイレス指数が高くなるほど離職率は減り、財政力指数が高くなると離職率が増えることとなり、t値の絶対値についてはそれぞれ、約2.5、約1.3、約4.2となっている。

⁶ 自己都合による退職等

(表 1)

ソース	平方和	自由度	平均平方
モデル	28.0578	4	7.0144
残差	479.6041	709	0.6765
合計	507.6618	713	0.7120

標本数 = 714
分散比(4, 709) = 10.369
F検定のp値 = 0.0000
決定係数 = 0.0553
自由度調整済み決定係数 = 0.0499
二乗平均平方根誤差 = 0.8225

受験者数	回帰係数	標準誤差	t値	p値	下限95%	上限95%
地域手当支給割合	-0.00261	0.00590	-0.44321	0.65775	-0.01419	0.00896
人口	-5.82E-07	2.30E-07	-2.52888	0.01166	-1.03E-06	-1.30E-07
ラスパイレス指数	-0.02185	0.01664	-1.31294	0.18963	-0.05453	0.01082
財政力指数	0.63509	0.14964	4.24415	0.00002	0.34130	0.92888
切片	2.90164	1.62521	1.78540	0.07462	-0.28916	6.09243

VIF	離職率	地域手当支給割合	人口	ラスパイレス指数	財政力指数
離職率	—	—	—	—	—
地域手当支給割合	1.0128	—	—	—	—
人口	1.0322	1.6923	—	—	—
ラスパイレス指数	1.0012	1.0112	1.0181	—	—
財政力指数	1.0329	1.0016	1.0395	1.0465	—

※VIFは、 $1/(1 - \text{相関係数}^2)$ により計算

(2) 統計分析の結果と地方公共団体との認識について

本研究会における回帰分析の結果としては、地域手当と離職率の関係については、相関関係があるとまではいえない結果となった。これについては、以下のような意見等があった。

- ・ 地域手当の支給割合が低ければ、離職率が高くなるという仮定のもと分析を行っているが、地域手当の支給割合が高いということは民間賃金水準も高く、民間企業への転職も多いと考えられ、このような民間企業への流動性の捕捉が不十分である可能性があること
- ・ 時間的な変動や地域固有の変動等を考慮すると、異なる結果となる可能性があること
- ・ 離職の理由については、賃金の差以外にも様々なものが考えられるため、例えば、内定辞退者の理由を分析するなど、別の指標での分析も考えられること
- ・ 支給割合の高い地方公共団体に転職することについて、例えば、転職先の地方公共団体が経験者を積極的に採用している等の事情も考慮できれば分析の幅が広がる可能性があること

4. 周辺地域との一体性について

前述のとおり、近隣団体と比べ地域手当の支給割合に差があり、人材確保に影響が出ることなどを理由に、地域の一体性を踏まえた経済圏など、より広い範囲に変えるべきとの意見が地方公共団体からあるところである。現行の地域手当においても、既に通勤者率を用いた補正により、周辺地域との一体性については考慮されているところではあるが、隣接団体との地域手当の支給割合の差の状況について実態を把握し、周辺地域との一体性について整理を行った。

(1) 現行の指定基準における隣接団体との地域手当の支給割合の差について

地域手当については、市町村ごとに支給割合が設定されているため、隣接する地方公共団体間で地域手当の支給割合に差が出てくることとなる。そのため、現行の指定基準において、自団体より支給割合の高い地域に接している地方公共団体について、実態把握を行った（表2）。なお、隣接団体については、以下を踏まえて設定した。

- ・ 山岳上での隣接や公共交通機関による利便性など、地理的な要素は考慮せず、市町村の境界を挟んで接していることをもって隣接団体とすること
- ・ 直接接してはいないものの、架橋等で隣接している場合は隣接団体に含むものとする（例：神戸市－淡路市は隣接団体とする。）
- ・ 県境を越えて接している場合は隣接団体に含むものとする
- ・ 湖面上での隣接（架橋等で接している場合を除く。）や富士山頂での隣接など、明らかに隣接とすることが不適当な場合は除くものとする（例：大津市－近江八幡市は隣接団体としない。） 等

(表 2)

最も支給割合の高い 隣接団体との支給割合の差	団体数	(累計)
1 6	14	(14)
1 5	12	(26)
1 4	5	(31)
1 3	4	(35)
1 2	15	(50)
1 0	65	(115)
9	41	(156)
8	1	(157)
7	23	(180)
6	152	(332)
5	10	(342)
4	45	(387)
3	228	(615)
2	7	(622)
1	15	(637)
総計 ()は全国の団体数 ⁷	637 (1,741)	-

隣接の定義をどのようにするかは様々な考え方があるため留意が必要ではあるが、本研究会での集計においては、自団体より支給割合が高い地域と隣接している地方公共団体は、全体の約 37%となっている。特に支給割合の差が大きい箇所については、賃金指数の比較的高い市のある大都市近郊などで多く見られる⁸。

(2) 周辺地域との一体性について

周辺地域との一体性を考慮した支給割合の設定に当たっては、(ア) 現行の指定基準を基に補正の拡充を行うことや(イ) 広域的な枠組みでの基準を設定すること(広域化)が考えられるが、(ア)については既に「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・27年)」(以下「総務省検討会」という。)において議論がなされているところである。

(ア) 補正の拡充について

総務省検討会においては、以下の論点について、客観的なデータにより労働

⁷ 特別区についてはそれぞれの区を1団体とする。

⁸ 参考資料6:「自団体より支給割合の高い地域に接している地方公共団体について(都道府県別)」参照

力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあるとされたところである。なお、以下に該当する地方公共団体にあっても、引き続き「均衡の原則」に基づき、実際に国において見直しがなされない限り、国における地域手当の指定基準にのっとり支給地域・支給割合を定めることが原則であることが示されている。

- ① 中核的な市への通勤者率による補正の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること。
- ② 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の高いものを支給地域とすること。

（イ）広域化について

広域的な枠組みとする際に参考となるものとしては、市町村より広範囲な行政区域である都道府県や、既存の様々な圏域等を単位とする考え方がある。本研究会においては、①都道府県単位、②全国家計構造調査（総務省）において定義されている都道府県内経済圏の単位、③その他（生活保護基準における級地区分等）を例に挙げて広域化の範囲について確認を行った。

① 都道府県単位

本研究会においては、以下の要件を仮定してグルーピングを試みたところ、特に地域手当の設定が多い関東圏及び関西圏については、参考資料7の結果となった⁹。なお、参考資料7の作成に当たって、人口については「令和2年国勢調査」（総務省）を基にした。

- ・ 都道府県を一つの単位とした設定とする（特別区及び政令指定都市を除く。）。
 - ・ 特別区及び政令指定都市については、現行どおり、自団体の賃金指数に基づく支給割合で地域手当を支給する。
 - ・ 人口5万人以上¹⁰の市は、都道府県一律の支給割合で地域手当を支給する。
 - ・ 人口5万人未満の市町村は、原則として地域手当の支給対象外となるが、現行の通勤者率による補正と同様の補正を適用する。
- ※ 参考資料7においては、現行、通勤者率による補正が適用されている地方公共団体を抜き出している。

⁹ 参考資料7「都道府県を単位とした広域化について（関東圏・関西圏）」参照

¹⁰ 現行の賃金指数の算出と同様の考え方に基づき設定。

都道府県単位の圏域については、線引きの方法としては行政区域で明確なものであるとの意見があった。一方、市町村における人事異動が基本的には当該市町村内に限られるという点や、地理上、通勤が困難である市町村同士も一体となる点など、都道府県単位とした場合の地域の一体性をどのように捉えることが適当か、といった意見もあった。

また、今回は、特別区や政令指定都市については、都道府県単位から除いて確認を行ったが、都道府県単位に含むことも考えられるところであり、いずれにしても、客観性、合理性のある理由が必要になるのではないかとの意見もあった。

② 全国家計構造調査における都道府県内経済圏の単位

家計における消費、所得、資産及び負債の実態を総合的に把握し、世帯の所得分布及び消費の水準、構造等を全国的及び地域別に明らかにすることを目的とする全国家計構造調査（基幹統計調査）において、都道府県内経済圏（以下「県内経済圏」という。）が用いられている。この県内経済圏とは、都道府県内を経済活動の状態あるいは産業の状態などにより区分されているものであり、都道府県の意向等も踏まえ、全国で196の県内経済圏¹¹が設定されている。広域化の確認を行うに当たり、本研究会においては、この県内経済圏（2019年全国家計構造調査）を用いたグルーピングを試みたところ、関東圏及び関西圏については、参考資料9のとおりとなった¹²。なお、県内経済圏は、あくまで当該統計調査に適合するよう設計されているものであり、地域手当の算定に活用するに当たっての客観性や合理性については特に留意が必要である。

このグルーピングについては、都道府県の意向も踏まえて設定されていることもあり、概ねの地域において、住民感覚に近いグルーピングがなされているのではないかとの意見があった。一方で、民間賃金水準を考慮する上で、住民感覚と一致するグルーピングとなっているのか疑義のある地域もあるのではないかといった意見もあった。また、もともと隣接団体と支給割合に差がなかった地方公共団体も含め、県内経済圏の設定状況によって、隣接する県内経済圏との支給割合に差が生じることも考えられ、全ての地方公共団体において納得性のある圏域の設定の難しさも見受けられた。

さらに、地域手当については、民間賃金水準を的確に反映するため、その

¹¹ 参考資料8「2019年全国家計構造調査 都道府県内経済圏」（総務省統計局HP）参照

¹² 参考資料9「全国家計構造調査における都道府県内経済圏による広域化について（関東圏・関西圏）」参照

地域の事業所の賃金水準を踏まえた設定（在勤地主義）となっているが、この全国家計構造調査については、所得や消費水準などを踏まえた居住地主義の考えであるため、この考え方の違いにも留意する必要があるのではないかと
との意見もあった。

③ その他

上記のほか、生活保護基準における級地区分や都道府県職員に対して県が設定している地域手当の支給割合を参考に確認を行った。

生活保護基準については、一般低所得者世帯の消費実態を踏まえ、地域手当と同様、市町村単位で地域区分が設定されているところではあるが、大都市から同心円状に地域区分が設定されている傾向にある¹³。しかしながら、地域の一体性を考慮できるような圏域とはなっていないことや、居住地主義的な要素が強いことなど検討すべき課題は多いとの意見があった。

また、地方公務員における地域手当については、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とされているが、人事管理上一定の考慮が必要となる都道府県においては、一定の条件のもと、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないものとされている。そのため、広域的に支給割合を設定している都道府県の中には、広域振興局の所管地域を基本としつつ、民間事業所の集積や賃金水準差の状況、通勤の実態等の諸事情を総合的に勘案して設定されている例も見受けられた。

5. まとめ

地域手当に関する地方公共団体からの意見については、上記3及び4のとおり研究を進めたところであり、まとめると以下のとおりである。

（1）地域手当と人材確保（離職率）の関係について

回帰分析の結果としては、地域手当が人材確保に与える影響について確認はできず、地方公共団体における認識とは必ずしも一致しない傾向となったが、例えば、民間企業への流動性、時間的な変動や地域固有の変動等を考慮することや、離職率以外の指標で分析すること等により、異なる結果となる可能性がある。

¹³ 参考資料 10「生活保護基準における級地区分（令和3年度）について（関東圏・関西圏）」参照

(2) 周辺地域との一体性について

地域の一体性を踏まえた経済圏など、より広い範囲に変えるべきとの意見が一部の地方公共団体から示されており、本研究会においては、様々な例を挙げて確認したところである。これについては、

- ・ 広域化の参考となる圏域については様々なものが考えられ、線引きの方法として一定程度明確なものや、住民感覚に近いものもあるのではないかとの意見があったこと。一方で、全ての地方公共団体において納得性のある圏域の設定の難しさもあること
- ・ 地域手当の趣旨も踏まえた客観性、合理性のある広域的な枠組みを検討する必要があること

などの論点があり、今後も丁寧な議論が必要である。

おわりに

本研究会では、地域手当の支給割合の差により人材確保が困難となっているとの地方公共団体からの意見についての分析や周辺地域との一体性について確認を行ってきたところである。また、国においては、地域手当を始めとする、基本給を補完する諸手当に関して、社会や公務の変化に応じた見直しの取組みが必要と考えられているところであり、令和5年夏に骨格案、令和6年に成案が示される見通しである¹⁴。今後の地域手当のあり方については、このような本研究会の検討結果や国の動きを踏まえながら、検討が進められることを期待したい。

¹⁴ 参考資料 11 「別紙第 1 職員の給与に関する報告について（令和4年人事院勧告）（一部抜粋）」参照

地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）

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。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

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随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 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から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の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、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

○民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給 988円 はね返し分(注) 102円] (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

総行給第70号
平成26年10月7日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

} 殿

総務副大臣
二之湯智

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。
なお、本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること。その際、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つては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、平均0.3%の引上げ改定を行うとともに、若年層に重点を置いて改定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は、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、現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つては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに

講じること。特に、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との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.15月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることとされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

なお、等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表に係る運用については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 6 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。
寒冷地手当については、国において新たな気象データを用いた支給地域の見直しが平成27年4月から実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに見直しを行うこと。
- 7 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。
- 8 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映さ

せる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。ただし、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との均衡に十分留意すること。

また、人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に、地域の民間給与を反映させた適切な対応を行うこと。

なお、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第 179 条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 給与制度の総合的見直しについて

国家公務員の給与においては、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準などの給与制度の総合的見直しを平成 27 年 4 月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

なお、現在当該団体独自の時限的な給与削減措置により給与水準が低くなっている団体にあつては、本来の給与制度や運用・水準を国の給与制度の総合的見直しを踏まえた適正なものとする必要があることに留意すること。また、平成 18 年以降の給与構造見直しの取組が不十分な団体や、給与適正化の点から課題のある団体にあつては、これを機に必要な見直しに取り組むこと。

1 給料表

- (1) 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するため、俸給表の水準を平均 2%引き下げるとともに、50 歳台後半層の官民の給与差を考慮し、高位の号俸の俸給月額について、最大で 4%程度引き下げる等の見直しを行うこととされており、各地方公共団体においては、国の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。
- (2) 国家公務員給与においては、俸給表水準の引下げに伴う 40 歳台や 50 歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に配慮し、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職俸給表（一）においては 5 級及び 6 級に 8 号俸を増設することとされているが、国においては、第 1 の 3 にある高齢層職員の昇給抑制等に係る措置、第 1 の 4 による経過措置額の廃止及び 50 歳台後半層の職員の給料等の一定率減の措置が既に実施されていることに留意すること。
- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。なお、国の医療職俸給表（一）については引下げ改定を行わないとされたことに留意すること。

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) 都道府県にあっては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合、国の基準にのっとっ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。

3 職務や勤務実績に応じた給与

- (1) 国においては、人事評価の結果を任免、給与等へ反映しており、また、本年の給与改定においては、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においては、改正前の地方公務員法においても、任命権者は勤務成績の評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされているところであり、勤務成績を昇給や勤勉手当に十分に反映できていない団体にあっては、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給に関し、成績率を反映させない一律支給などの不適正な運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底を図る地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、改正法の施行に向け、人事評価制度の確立と円滑な運用、給与等処遇への反映を着実に行えるよう、速やかに必要な規程等の整備や職員への周知などの取組を行うこと。なお、総務省としても、引き続き、人事評価制度に関する情報提供等を行っていく予定であるので、留意すること。
- (3) 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国の取扱いを踏まえ適切に対処すること。

4 経過措置等

給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。

第3 その他の事項

- 1 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行うこととされている。地方公務員の退職手当制度においても、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年自丙行発第49号)について、国と同様の改正を予定しており、別途通知する予定であるので留意すること。
- 2 定員については、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来す

ような国の施策を厳に抑制するとしているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

- 3 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。なお、給与制度の総合的見直しに伴う公表様式の改正を行う予定としているので、留意すること。

地域手当の指定基準に関する論点についての考え方

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（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、十分留意するべきである。

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。

本検討会では、今回、人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数の算出を試みた。賃金指数の算出の根拠となる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ほか、市町村によっては、年により事業所の産業・規模に偏りが生じている。このため、人口5万人未満の市及び町村については、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るという結論を得た。

2. 中核的な市への通勤者率による補正（パーセントリップ補正）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%）又は7級地（3%）に指定している（パーセントリップ補正）。補正段階を、6級地又は7級地の2段階の指定に

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基本とし、それ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（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

という考え方で試算したところ、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、かつ、納得性もあると考える。

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ソントリップ補正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。

具体的には、介護報酬における地域加算と同様、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に補正を行うという考え方で検討した[※]が、支給地域に囲まれている、又は複数の支給地域に隣接しているのみでは客観的なデータにより地域の一体性が示されているとは言い難く、納得性もないと考える。

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（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）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、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、かつ、納得性もあると考える。

4. 支給割合の段階の細分化

国の指定基準に応じた支給割合（級地）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、支給割合の変動が起こりやすくなり、給与制度の安定性の面から課題があるという結論を得た。

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、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、給与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という結論を得た。

6. まとめ

本検討会としては、地域手当の支給地域・支給割合を定めるに当たって、

- ① 中核的な市への通勤者率による補正（パーセントリップ補正）の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること。
 - ② 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の高いものを支給地域とすること。
- ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

について、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、かつ、納得性もあると考える。さらに、補正による支給割合（級地）の上限を現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限ることにより、法律上、賃金指数による指定基準を基本と位置づけていることとの整合性も保たれると考える。

以上

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会における
地域手当に係る論点整理を踏まえた総務省としての方針

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（以下「検討会」という。）が取りまとめた地域手当に係る論点についての考え方では、

- ① 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）の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること。
 - ② 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の高いものを支給地域とすること。
- ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

について、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、かつ、納得性もあるとされた。さらに、補正による支給割合（級地）の上限を現行の国の指定基準の地域手当支給割合から1段階までに限ることにより、法律上、賃金指数による指定基準を基本と位置づけていることとの整合性も保たれると考えたとされた。

総務省としては、上記の類型について、人事院において、次回、地域手当の支給地域・支給割合の見直しが行われる際に反映の検討がなされるよう、人事院に申入れを行うこととする。

なお、実際に国において見直しがなされ、上記の類型が地域手当の支給地域・支給割合に反映されない限り、上記類型に該当する団体にあっても、引き続き「均衡の原則」（地方公務員法第24条第3項）に基づき、国における地域手当の指定基準にのっとり、支給地域・支給割合を定めることが原則である。

地域手当に関する個別の地方公共団体の意見

- 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。また、職員のモチベーション低下や住民サービスへの影響もあるのではないか。
- 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。
- 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、地域の一体性を考慮した補正ができないか。
- 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ず、地域の実態にあっていないのではないか。
- 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

自団体より支給割合の高い地域に接している地方公共団体について（都道府県別）

都道府県	団体総数 (A)	該当団体数 (B)	うち10pt以上の差 がある団体数 (C)	B/A	C/A
北海道	179	11	-	6.1%	-
青森県	40	-	-	-	-
岩手県	33	-	-	-	-
宮城県	35	12	2	34.3%	5.7%
秋田県	25	-	-	-	-
山形県	35	3	-	8.6%	-
福島県	59	1	-	1.7%	-
茨城県	44	36	17	81.8%	38.6%
栃木県	25	20	-	80.0%	-
群馬県	35	24	-	68.6%	-
埼玉県	63	40	10	63.5%	15.9%
千葉県	54	40	17	74.1%	31.5%
東京都	62	22	7	35.5%	11.3%
神奈川県	33	30	12	90.9%	36.4%
新潟県	30	11	-	36.7%	-
富山県	15	7	-	46.7%	-
石川県	19	4	-	21.1%	-
福井県	17	9	-	52.9%	-
山梨県	27	20	1	74.1%	3.7%
長野県	77	38	1	49.4%	1.3%
岐阜県	42	33	3	78.6%	7.1%
静岡県	35	21	3	60.0%	8.6%
愛知県	54	40	12	74.1%	22.2%
三重県	29	13	2	44.8%	6.9%
滋賀県	19	14	2	73.7%	10.5%
京都府	26	16	8	61.5%	30.8%
大阪府	43	25	3	58.1%	7.0%
兵庫県	41	26	4	63.4%	9.8%
奈良県	39	24	1	61.5%	2.6%
和歌山県	30	6	-	20.0%	-
鳥取県	19	-	-	-	-
島根県	19	2	-	10.5%	-
岡山県	27	10	-	37.0%	-
広島県	23	15	5	65.2%	21.7%
山口県	19	6	-	31.6%	-
徳島県	24	12	-	50.0%	-
香川県	17	8	-	47.1%	-
愛媛県	20	-	-	-	-
高知県	34	-	-	-	-
福岡県	60	27	2	45.0%	3.3%
佐賀県	20	7	3	35.0%	15.0%
長崎県	21	4	-	19.0%	-
熊本県	45	-	-	-	-
大分県	18	-	-	-	-
宮崎県	26	-	-	-	-
鹿児島県	43	-	-	-	-
沖縄県	41	-	-	-	-
計	1,741	637	115	36.6%	6.6%

※特別区については、それぞれの区を1団体とする。

【隣接する地方公共団体の設定方法】

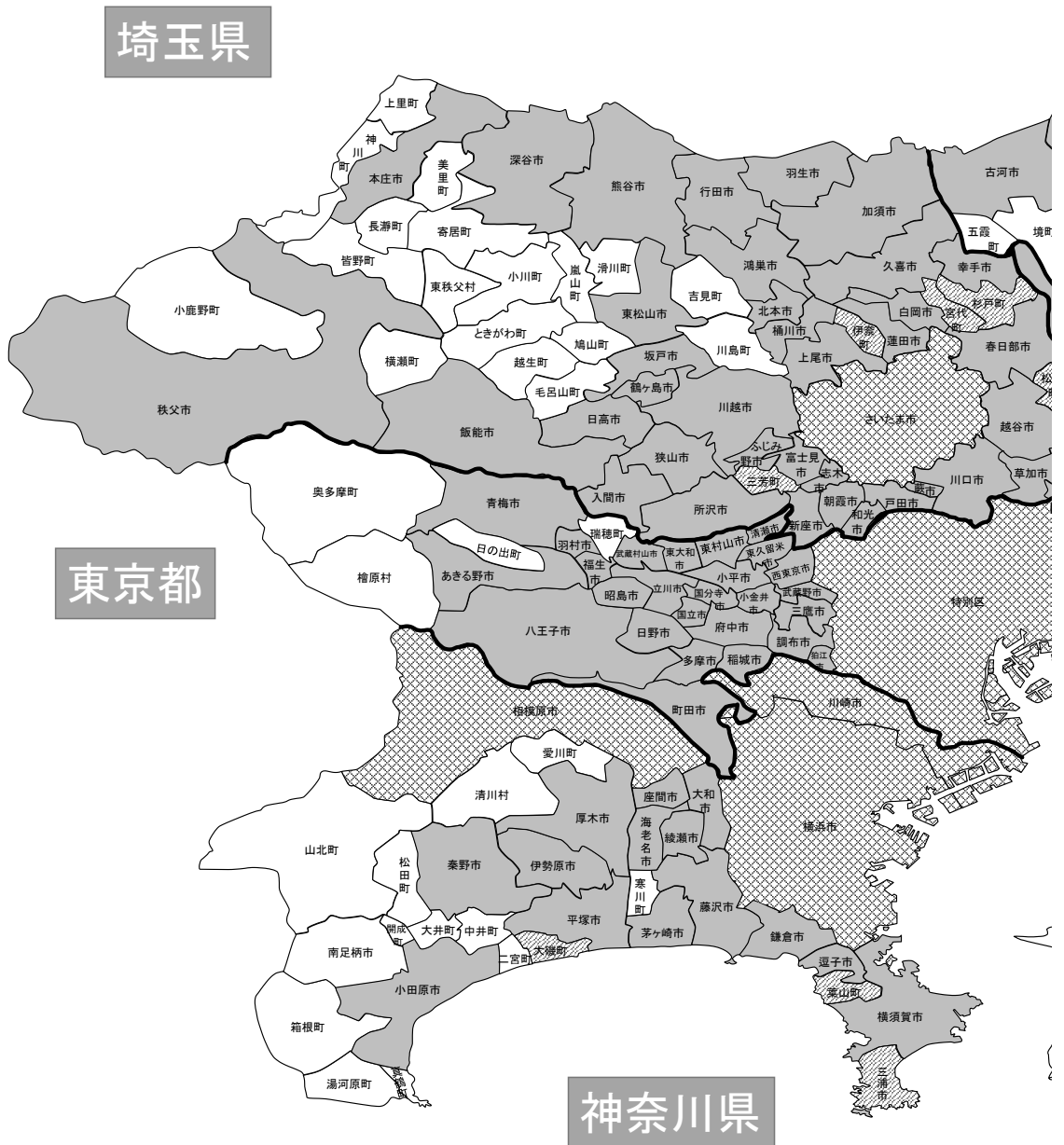
- ・ 山岳上での隣接や公共交通機関による利便性など、地理的な要素は考慮せず、市町村の境界を挟んで接していることをもって隣接団体とすること
- ・ 直接接していないものの、架橋等で隣接している場合は隣接団体を含むものとする（例：神戸市－淡路市は隣接団体とする。）
- ・ 県境を越えて接している場合は隣接団体を含むものとする
- ・ 湖面上での隣接（架橋等で接している場合を除く。）や富士山頂での隣接など、明らかに隣接とすることが不適当な場合は除くものとする（例：大津市－近江八幡市は隣接団体としない。）等

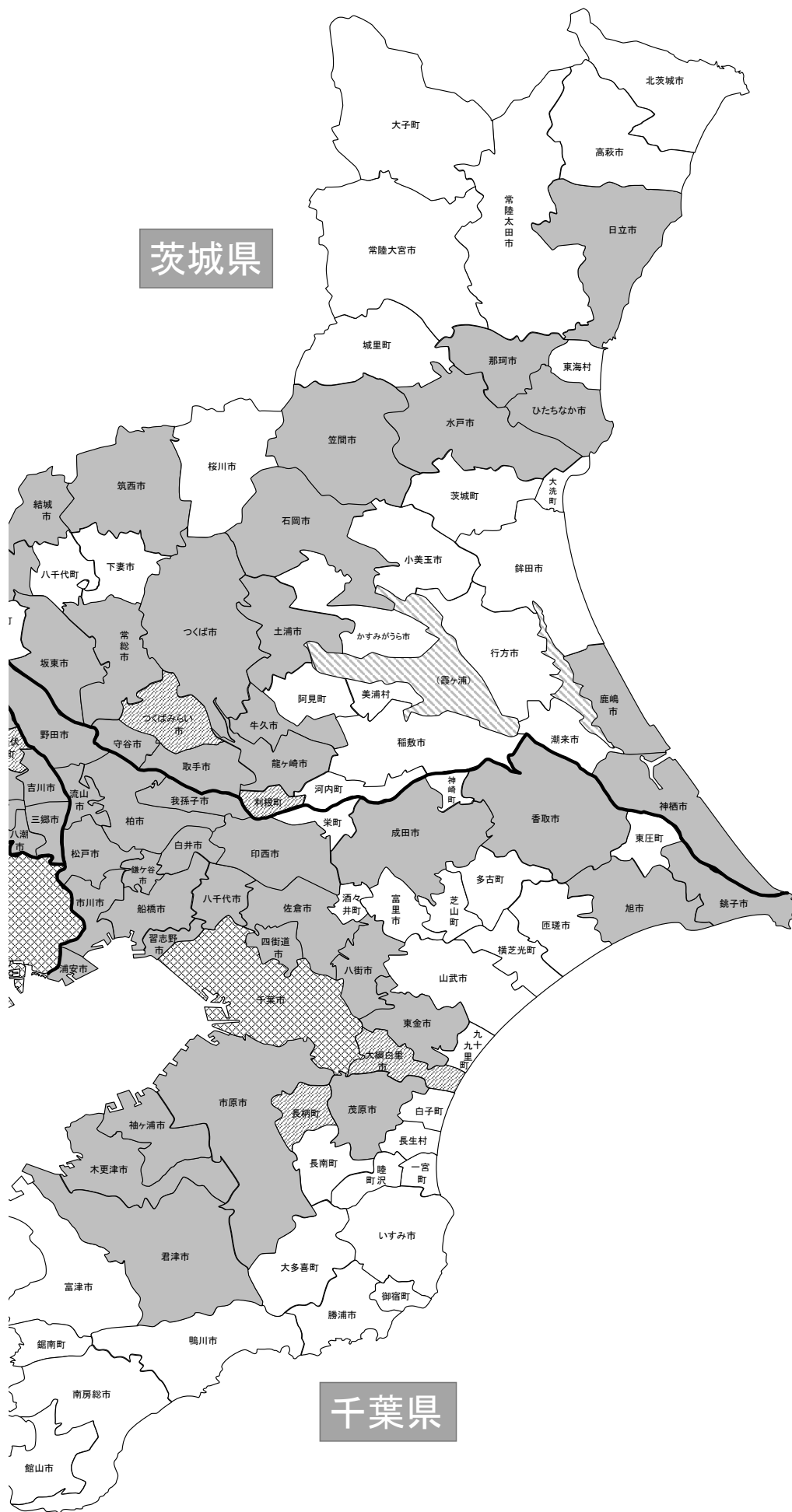
都道府県を単位とした広域化について(関東圏)

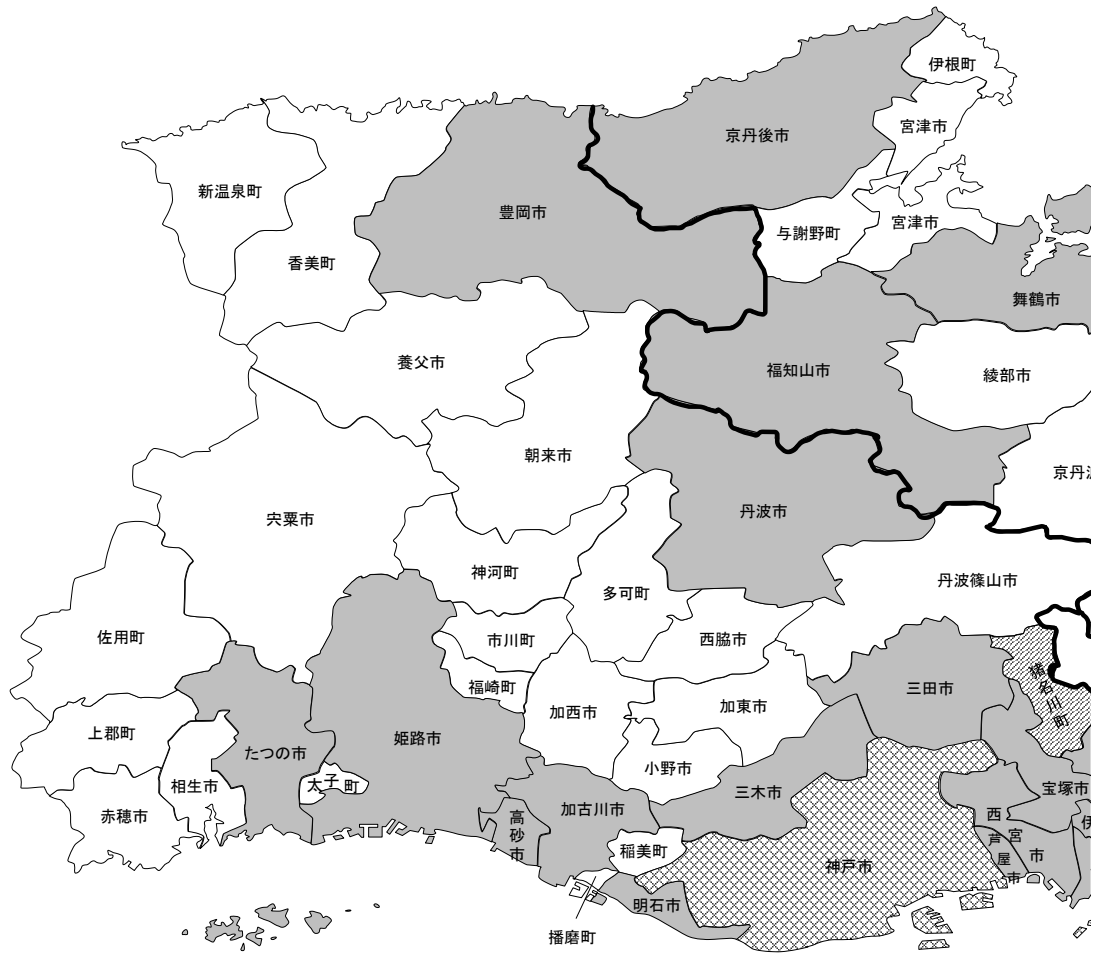
⊗: 特別区及び政令指定都市

●: 人口5万人以上の市

⊙: 人口5万人未満の市町村のうち、現行PT補正のある市町村







兵庫県

大阪府



和歌山県

都道府県を単位とした広域化について(関西圏)

- (Cross-hatched): 特別区及び政令指定都市
- (Solid grey): 人口5万人以上の市
- (Cross-hatched): 人口5万人未満の市町村のうち、
現行PT補正のある市町村



滋賀県

京都府

奈良県

2019年全国家計構造調査 都道府県内経済圏

都道府県内経済圏は、都道府県内を経済活動の状態あるいは産業の状態などにより区分したものであり、主に、各都道府県において利用することを目的として、前身の調査である全国消費実態調査の昭和49年(1974年)調査から設定している。

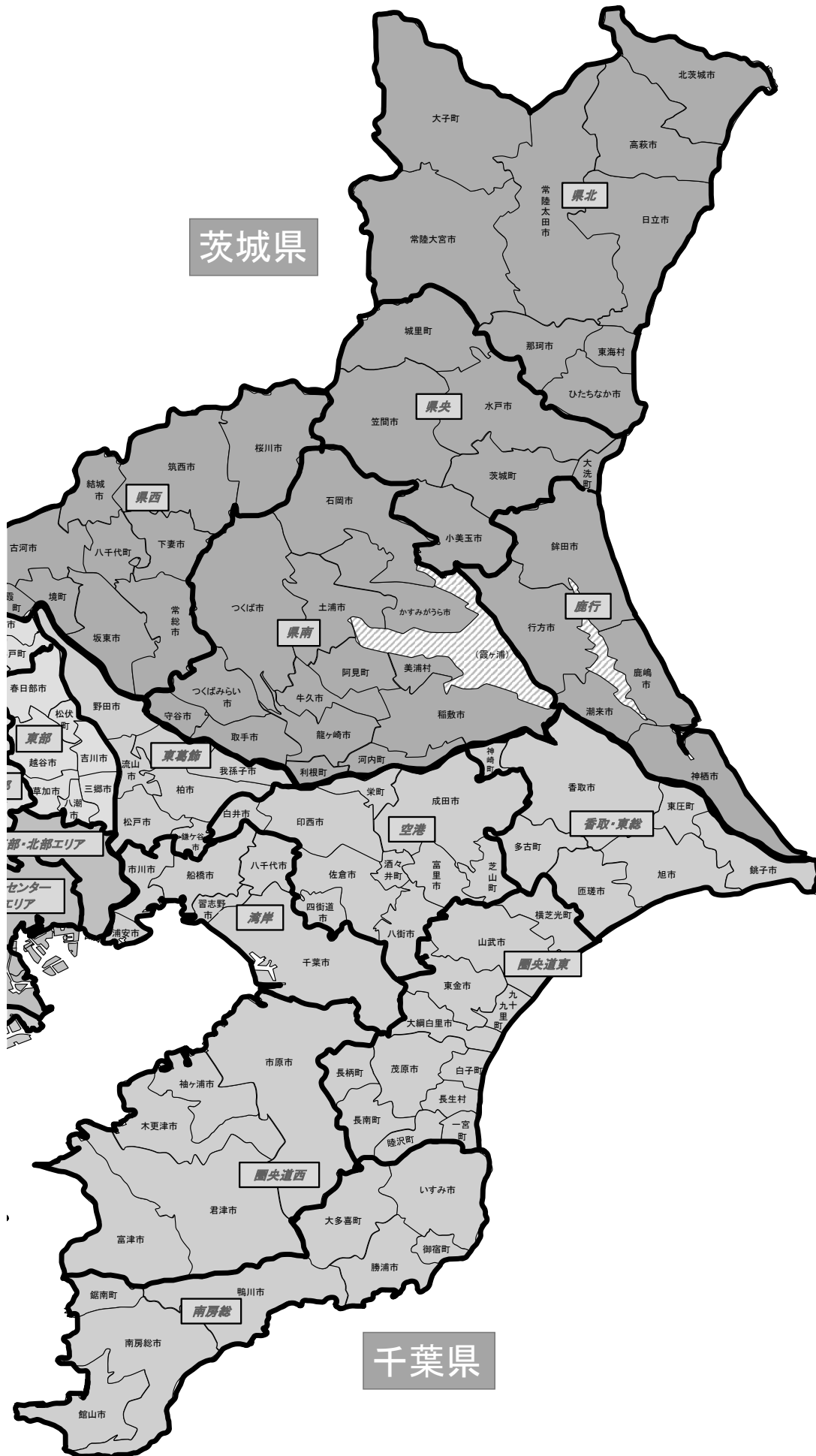
2019年全国家計構造調査では、前回(平成26年(2014年)全国消費実態調査)及び平成29年(2017年)就業構造基本調査において設定した県内経済圏、また都道府県の意向もふまえ、全国で196の都道府県内経済圏を設定した。

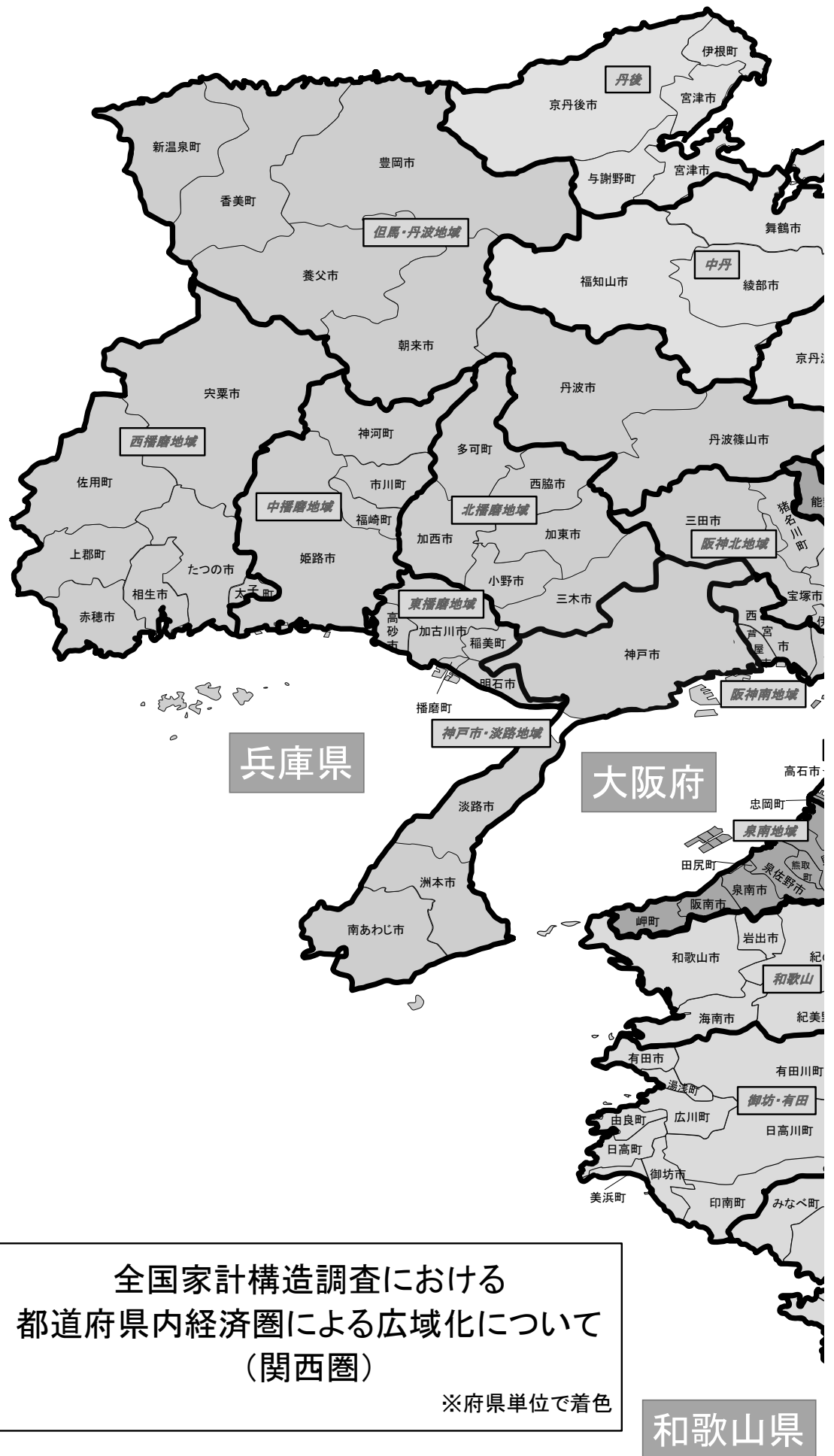
	経済圏数		経済圏数		経済圏数
01 北海道	6	17 石川県	4	33 岡山県	3
02 青森県	4	18 福井県	4	34 広島県	2
03 岩手県	4	19 山梨県	4	35 山口県	5
04 宮城県	4	20 長野県	4	36 徳島県	3
05 秋田県	3	21 岐阜県	4	37 香川県	2
06 山形県	4	22 静岡県	6	38 愛媛県	3
07 福島県	3	23 愛知県	3	39 高知県	3
08 茨城県	5	24 三重県	3	40 福岡県	4
09 栃木県	3	25 滋賀県	4	41 佐賀県	4
10 群馬県	4	26 京都府	5	42 長崎県	6
11 埼玉県	9	27 大阪府	8	43 熊本県	4
12 千葉県	7	28 兵庫県	8	44 大分県	5
13 東京都	4	29 奈良県	3	45 宮崎県	3
14 神奈川県	5	30 和歌山県	5	46 鹿児島県	4
15 新潟県	3	31 鳥取県	3	47 沖縄県	4
16 富山県	2	32 島根県	3	全国	196

全国家計構造調査における 都道府県内経済圏による広域化について (関東圏)

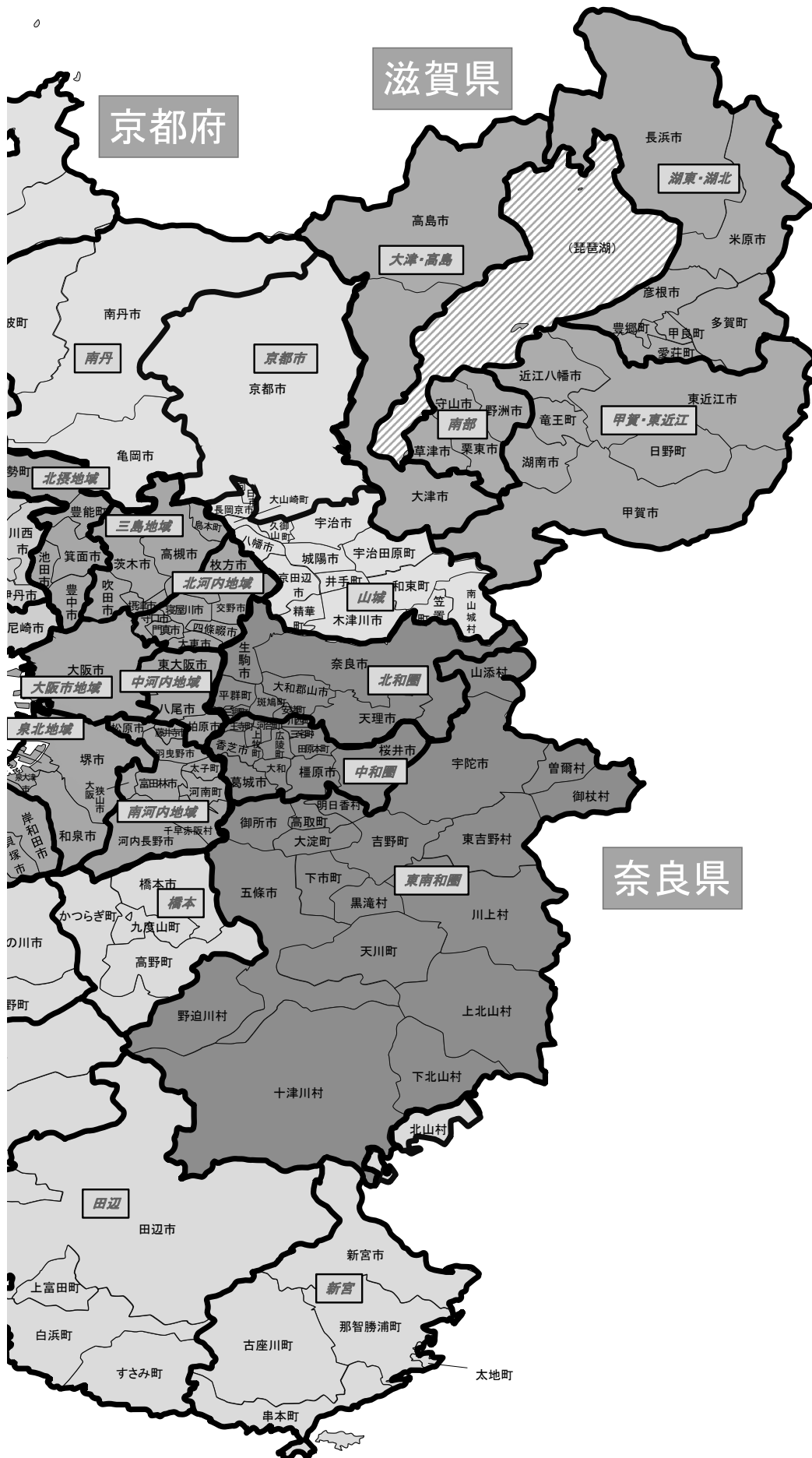
※都県単位で着色





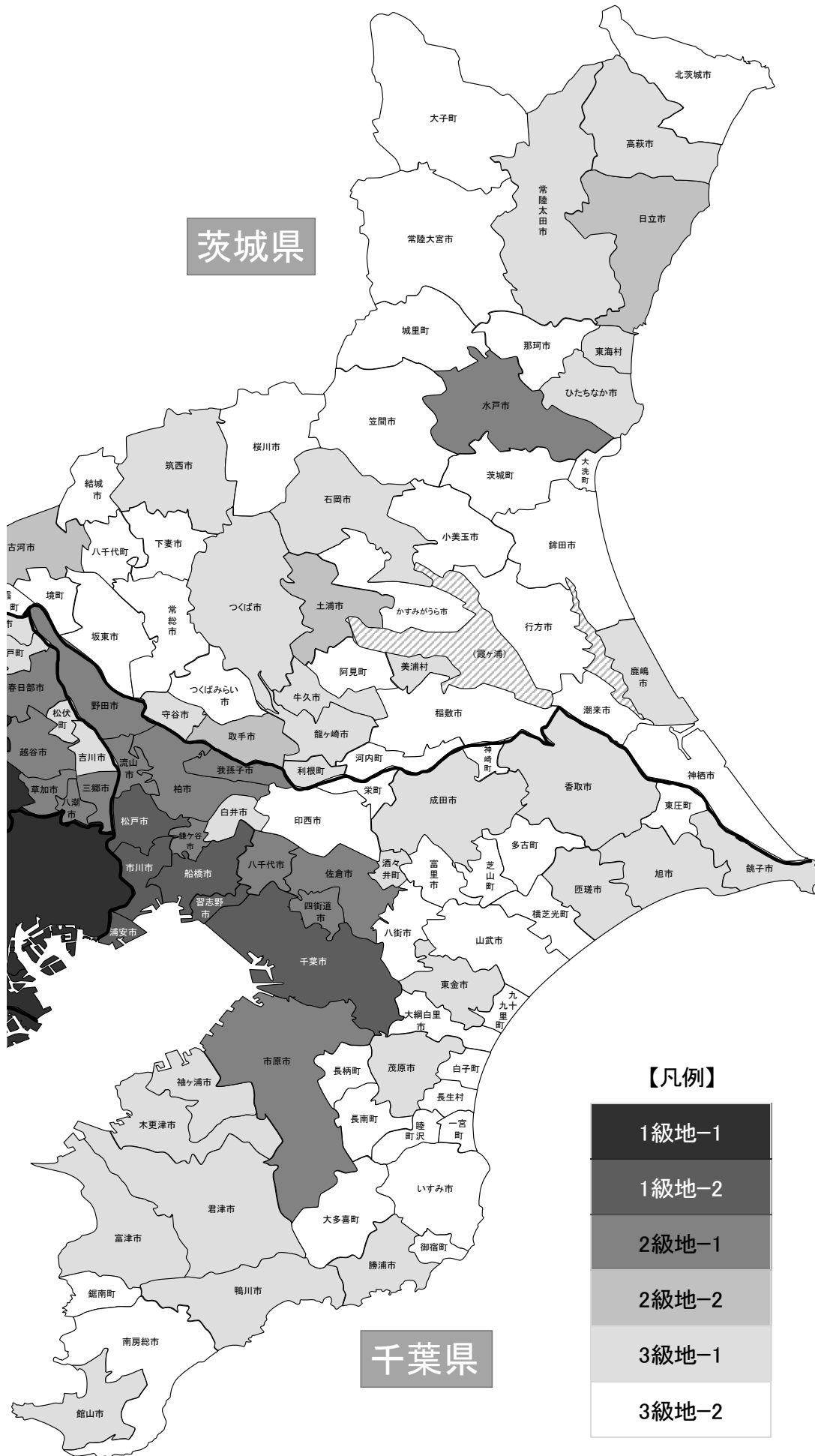


全国家計構造調査における
 都道府県内経済圏による広域化について
 (関西圏)
 ※府県単位で着色



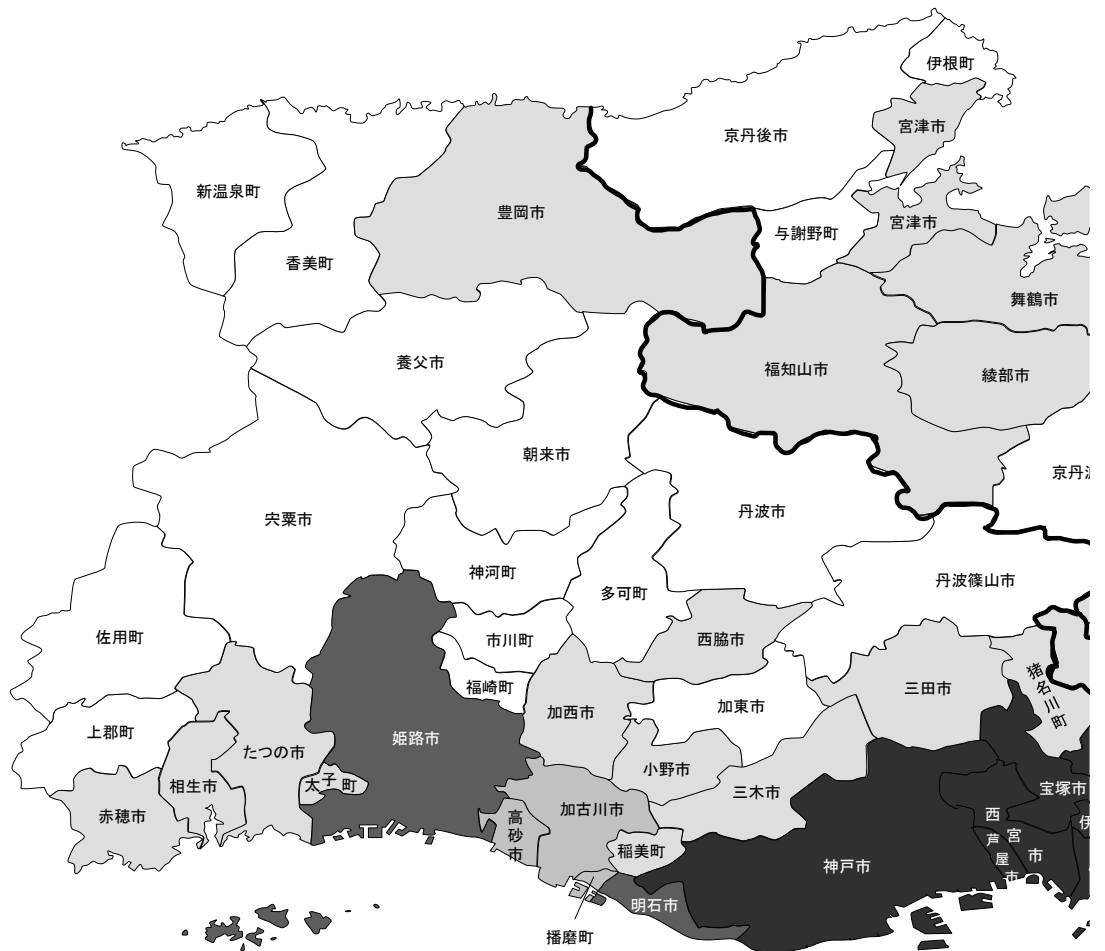
生活保護基準における級地区分
 (令和3年度)について
 (関東圏)





【凡例】

1級地-1
1級地-2
2級地-1
2級地-2
3級地-1
3級地-2



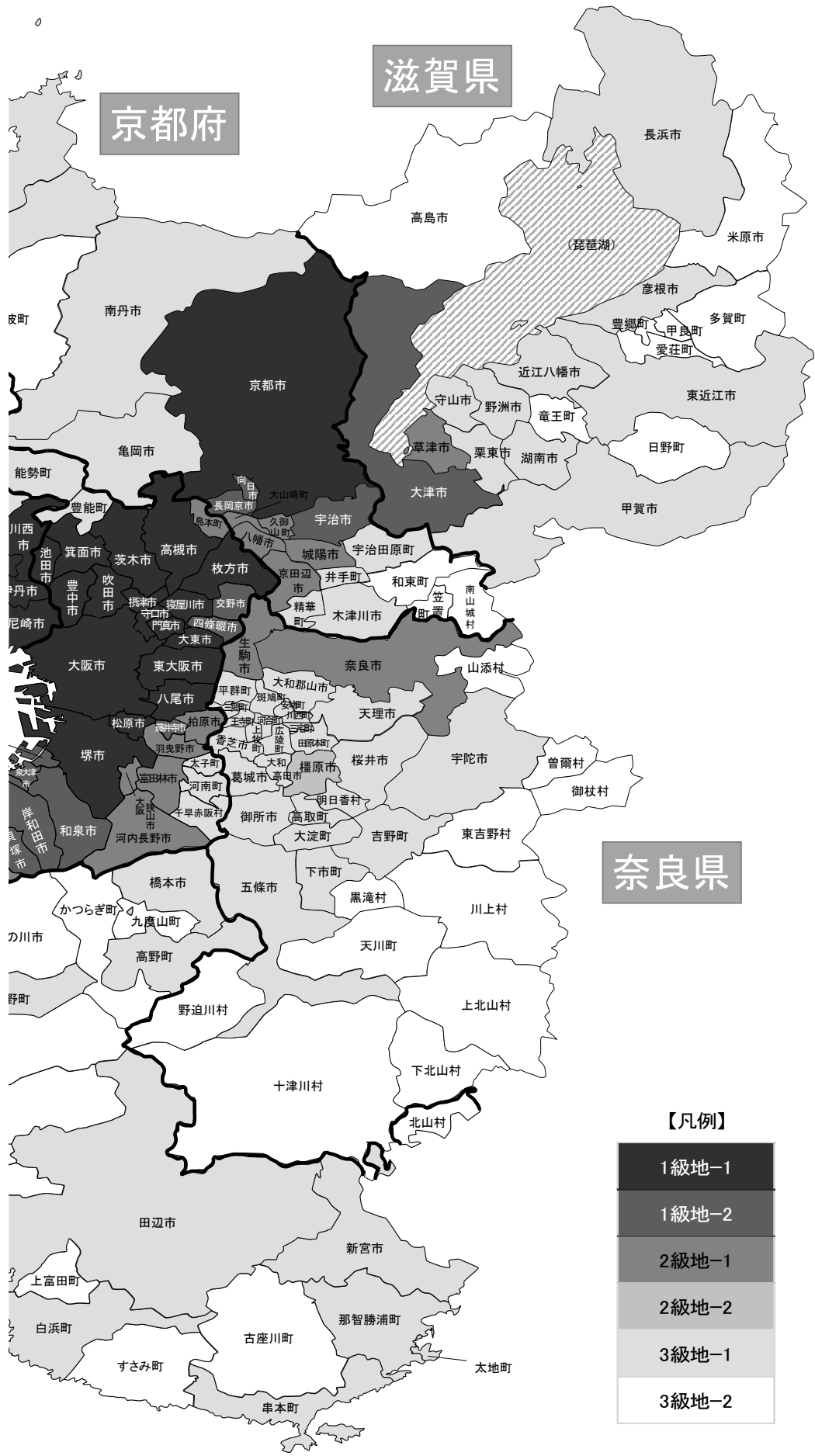
兵庫県

大阪府



生活保護基準における級地区分
(令和3年度)について
(関西圏)

和歌山県



京都府

滋賀県

奈良県

【凡例】

1級地-1
1級地-2
2級地-1
2級地-2
3級地-1
3級地-2

別紙第1 職員の給与に関する報告について（令和4年人事院勧告）（一部抜粋）

5 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

(1) 公務を取り巻く情勢と給与をめぐる課題

別紙第3で述べるとおり、本院は、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進めることとしている。また、公務においては、来年度から定年が段階的に引き上げられる。60歳を超えた職員については当分の間の措置として給与水準が7割に設定されているが、60歳前後で連続的な給与水準となるよう、定年の段階的引上げが完成するまでに、所要の措置を順次講ずることとされている。このように、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、以下のような課題に対応できるようアップデートを図っていく必要がある。

ア 優秀な若手人材の獲得競争が激化する中、公務においては採用試験の申込者数の減少傾向や若年層職員の退職者数の増加傾向が見られる。若い世代を誘致・確保する観点では、採用試験や勤務環境の整備などに関する取組に加え、給与面における取組も課題となる。

イ デジタル化等の急速な社会環境の変化に適応できる能力や専門的な知識経験を持つ人材が必要とされる中、外部からの積極的な中途採用や、部内人材も含めた機動的で柔軟な配置・登用の必要性が高まっている。こうした人事上のニーズに対応した給与制度としていく必要がある。

ウ 中途採用を始めとする採用ルートの多角化により、採用者の年齢・経歴などは多様化してきている。また、在職者における大学院修了者の増加や、今後の定年引上げに伴う人事管理の変化等により、採用後のキャリアパスについても、特定の専門分野に特化したスペシャリストを含め、ますます多様化することが見込まれる。こうした状況を前提に、職員の能力・実績や職責を的確に反映する給与制度としていく必要がある。

エ 社会全体として、働き方に関する価値観やライフスタイルの多様化が進むとともに、デジタル技術の活用等により働き方の選択肢が増えてきている。公務においても、女性職員の増加も背景に、こうした状況に応じて職員が様々な形で活躍

できるよう支援していくことが求められる。一方、国民の生命、財産等に直接関わる行政サービスを提供するため全国各地に展開する体制を確保するなどの公務組織の要請にも応えていく必要がある。こうした状況を踏まえ、給与についても、職員の事情や公務の実情により応じたものとしていく必要がある。

(2) 具体的な取組事項

前記の課題に対応する上で、具体的には、例えば以下のような点について取組が必要と考える。

- ・ 初任給や若年層職員の給与水準を始めとして、人材確保や公務組織の活力向上の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 中途採用者を始めとする多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳までの定年引上げを見据えた、60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準（給与カーブ）
- ・ 初任層、中堅層、ベテラン・管理職層などキャリアの各段階における職員の能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 令和6年に見直すこととされている地域手当を始め、基本給を補完する諸手当に関する社会や公務の変化に応じた見直し

(3) 今後の取組の進め方

前記の取組に当たっては、公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、給与制度について様々な側面から一体的に取組を進めていくこととする。

具体的には、関係者等の意見を聴取しつつ、令和5年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進め、その後更に関係者と意見交換を行った上で、令和6年に、地域手当を見直すこととされていることも踏まえ、同手当以外の事項も含め、その時点において必要な給与制度上の措置の成案を示し、施策を講ずることを目指す。また、その後も、段階的な定年引上げが完成する令和13年3月を見据えた更なる措置等の必要な取組に向けて、公務・民間における状況の変化等も見つつ検討を進め、対応を図っていく。

令和4年度 地方公務員の給与等に関する調査研究会 設置要綱

1 目的

平成18年度より導入された地域手当については、国家公務員における給与制度の総合的な見直しとして、地域間の給与配分の見直しの取り組みにより制度が改正されており、地方公務員についても、国において見直された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とされている。これに関し、地方公共団体からは、地域手当の支給地域等が必ずしも地域の実情を適切に反映していないのではないか等の意見があることから、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題について調査研究することを目的として、「地方公務員の給与等に関する調査研究会（以下「調査研究会」という。）」を設置する。

2 調査研究の内容

地方公務員の給与等に関して、以下の調査研究を実施する。

- (1) 各地方公共団体における地域手当に係る問題点・課題について
- (2) 上記を踏まえた地域の実態を踏まえた地域手当のあり方について
- (3) その他

3 組織

- (1) 調査研究会は、委員8人以内で構成する。
- (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。
- (3) その他調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長がこれを定める。

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、一般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。
- (3) 必要経費 約1,600千円

地方公務員の給与等に関する調査研究会 委員名簿

座 長

稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授

委 員

浅羽 隆史 成蹊大学法学部長

出雲 明子 明治大学専門職大学院ガバナンス研究科教授

太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授

玉井 亮子 京都府立大学公共政策学部公共政策学科准教授

(五十音順、敬称略)

検討経緯

第1回 令和4年7月25日（月）

地域手当に関する制度概要及び過去の研究会における議論等について説明、意見交換等

第2回 令和4年10月31日（月）

地域手当に関する論点整理及び意見交換等

第3回 令和4年12月22日（木）

地域手当に関する論点整理及び意見交換等

第4回 令和5年1月26日（木）

地域手当に関する論点整理、意見交換等及び「報告書の骨子(案)」について意見交換等、まとめ