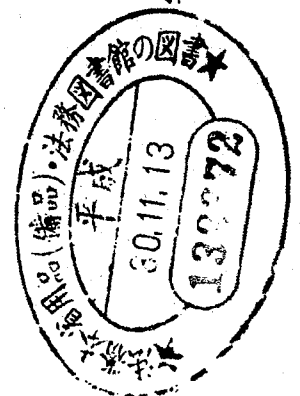


乙第 1 3 号証

公務員給与法精義

学陽堂出版

吉田耕三
編著



右のうち、給与法の運用方針第十一条及び第十一条の二関係第二項に定める停職、専従許可、育児休業、交流派遣、自己啓発等休業及び配偶者同行休業の場合の扶養手当の非支給は、先にも述べたように、国家公務員法又は関係法律の定めるところであつて確信的なものである。この場合の支給方法は、人事院規則九十七第八条第一項の規定により、例外的に日割計算の方法によることは既に述べたとおりである（③参照）。

次に、人事院規則九十七第八条第一項の「俸給の支給方法に準じて支給する」という規定は、単に右のように特別の場合の支給方法について定めているということだけでなく、扶養手当の支給定日についても同時に定めているものとしての意味を有している。つまり、この規定によつて扶養手当は俸給の支給定日に俸給に準じてその月の全額を支給することとされているのである。このことは、同項ただし書からも理解できるところであらう。また、同条第二項において、職員が俸給の支給義務者を異にして移動した場合にはその月の初日に所属する俸給の支給義務者において扶養手当を支給することとされているのは、扶養手当は結局のところその月の初日における職員の扶養親族の数及び状況を基礎として、その月の支給額が定まる体のものであるとされていることと照応したものであつて、これにより支給事務の簡素化も図られていると言つてことができる。

第十三章 地域手当

第一節 支給対象及び支給額

（地域手当）

第十一条の三 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^③に在勤する職員に支給する。当該地域に近接する地域のうち民間の賃金水準及び物価等に関する事情が当該地域に準ずる地域に所在する官署で人事院規則で定めるものに在勤する職員についても、同様とする^③。

2 地域手当の月額、俸給、俸給の特別調整額、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる地域手当の級地の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする^③。

- 一 一級地 百分の二十
- 二 二級地 百分の十六
- 三 三級地 百分の十五
- 四 四級地 百分の十二
- 五 五級地 百分の十
- 六 六級地 百分の六

七. 七級地 百分の三

3. 前項の地域手当の級地は、人事院規則で定める。

〔趣旨及び沿革〕

本条は、国家公務員の給与について地域の民間賃金水準を適切に反映したものとするために、民間賃金水準が高い地域に勤務する職員に対して支給される地域手当に関し、その支給の対象となる職員及び支給割合等を定めている規定である。

本条に定める地域手当は、平成十七年八月の人事院勧告に基づき給与構造改革の一環として、従前の調整手当に替えて創設された手当であり、同年の給与法の一部改正（平成十七年法律第百十三号）によつて措置されたものである。

国家公務員の給与については、第一編第二章第二節で詳述したとおり、毎年、全国平均による「官」と「民」の給与較差を求め、その較差を解消する形で俸給と諸手当を合わせた給与全体の水準が設定されてきた。給与構造改革前における「俸給」の水準は、東京都特別区のように民間賃金が著しく高い地域を含んだ全国平均の官民較差に基づいて全国共通の俸給表が定められていたため、民間における賃金水準が全国平均より低い地域においては公務員給与がその地域の相場賃金をかなり上回ることもあり、そのような地域に勤務する公務員の給与に関して、「民間賃金に比べて高すぎる」、「あるいは「当該地域の民間賃金の実態が公務員給与に反映されていない」というような意見、批判等が見受けられる状況にあった。第一編第三章第五節で述べたように、バブル崩壊後の厳しい民間賃金事情の中で、このような批判は一層峻烈なものとなった。

このような状況等を踏まえ、できるだけ各地域における官民の給与差をなくすよう方策を講ずることが必要と考えられた。具体的には各地域の公務員の給与水準に当該地域の民間賃金水準をより適切に反映できるようにするため、全国規模で行う官民比較に基づく官民較差によつて決まる総原資の中で次のような措置を行うこととされたものである。

① 全国共通の俸給表制度は維持するが、全国六つの地域ブロックごとに官民の給与較差を算出し、そのマイナス幅

（官高民低の状態）が最も大きい地域ブロックの民間賃金水準を基準として俸給表を作成する。具体的には、当該地域の官民較差を考慮して、俸給表水準を平均四・八％引き下げる。

② 民間賃金の高い地域に勤務する職員に対しては、俸給表の水準の引下げによつて生じた原資により、民間賃金水準の地域間格差に応じて、（俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額の）十八％（東京都特別区）、十五％、十二％、十％、六％、三％の六区分による地域手当を支給する。

こうした措置により、給与構造改革の際に用いた地域ブロックで見た官民較差は縮小したが、引き続きデフレの下、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかと指摘が依然として見られた。このような指摘にも留意し、国民の理解を得られる公務員給与とするため、平成二十六年八月の人事院勧告では再び給与の地域間配分及び世代間配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しに取り組むための給与制度の総合的見直しが行われた。地域間の給与配分については、前回の給与構造改革では地域ブロックごとの給与を基礎に検討を行ったが、地域ブロックの場合には民間賃金の高い政令市等を含むことから、この見直しでは、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で所定内賃金の平均額の低い方から四分の一となる十二県を一つのグループとして官民給与較差を求め、これに基づいて俸給表水準を平均二％引き下げることと併せて、地域手当の支給割合の上限の引上げが行われた。具体的には、支給割合の上限は二％引き上げて二十％とされたほか、級地区分が一区分増設されて二十％、十六％、十五％、十二％、十％、六％、三％の七区分とされた。

地域手当の支給地域は、地域の民間賃金水準を適切に反映するというこの手当の趣旨に鑑み、本条第一項に、「当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、……人事院規則で定める」と、地域における民間賃金を基本となる基準として定めるよう規定されている。

国家公務員の給与制度の中に、時々の各地域の民間賃金、物価などの給与に関連する諸条件の差をどのように評価し、反映していくかということは大きな課題であり、その諸条件の地域差に対応した給与調整制度はかなりの沿革を有している。本条の地域手当もその性格を有する制度であり、沿革的には前身となる調整手当を発展的に解消して創設さ

れたものと言うことができる。

ここで、前身である同種の手当の変遷を見てみると、大きく分けて戦後間もない時期の臨時手当から昭和二十三年以降の勤務地手当、昭和二十二年以降の暫定手当、及び昭和四十二年以降の調整手当という歴史を経て、現在の地域手当に至っている。参考までにその変遷をたどれば次のとおりである。

すなわち、公務員給与におけるこの種の手当は、戦後に物価及び生計費等の顕著な地域差が見られることとなったことから始まり、その最初は昭和二十一年の臨時手当給与令（昭和二十一年勅令第二百三十四号）に基づき、同年三月に遡及して実施された臨時手当であった。これは職員の勤務地を六大都市、その他の市制地及び町村の三区区分に分け、俸給、臨時家族手当、勤続手当及び物価手当の合計額のそれぞれ十割、八割及び六割の額を支給するものであった。この臨時手当は同年七月の給与制度の改正等と関係して、その後若干の変更を経て、昭和二十三年一月の政府職員の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第十二号）の制定により名称が暫定勤務地手当となり、新給与実施法の施行に伴い、更に勤務地手当と改められた。新しく定められた勤務地手当は、その支給額も俸給及び扶養手当の合計額の、特地にあつては三割、甲地にあつては一割、乙地にあつては一割というものであったが、それは当時における物価及び生計費の地域差が大きかったことによるものである。またこの勤務地手当は、昭和二十五年四月に現行の給与法が制定されると同時に、そのまま給与法に引き継がれて昭和二十二年三月まで実施されたが、この間における物価及び生計費等の地域差の変化に伴い、幾度かの改正がなされた。その主なところを摘記すると次のとおりである。

○昭和二十六年一月の改正

昭和二十五年八月の人事院の勧告に基づき、昭和二十六年一月一日からその支給割合が俸給と扶養手当の合計額の最高二十五％、以下五％刻みの五区分とされた（昭和二十五年法律第二百九十九号）。ただし、新しい支給地域区分が定められるまでの間は暫定措置として従前の特地が二十五％、甲地が十五％、乙地が五％という支給割合とされていた。

○昭和二十六年十月の改正

新しい地域区分を定めるための人事院の意見の申出に基づき、新たに一級地から五級地までの地域区分の定め直しが行われ、同年十月一日から適用されることになった（昭和二十六年法律第二百七十八号）。この新しい地域区分は、給与法の別表の「勤

務地手当支給地域区分表」で定められ、この表によつて都道府県別、支給区分別にその支給地域が直接指定された。

なお、右の新しい地域指定と同時に給与法に「特定の地域に所在する官署に勤務する職員の勤務地手当の……支給地域の区分については、当該地域に近接する地域における生計費の重要な要素となつてゐる物資に関する事情及び当該官署の位置等を勘案して……著しく不適当であると認められるときは……人事院規則で特例を設けることができる。」との規定が加えられ、地域区分の特例としてのいわゆる官署指定の制度が創設されるとともに、その実施規則としての人事院規則九一一（勤務地手当の支給地域の区分に関する官署の指定）が制定された。

○昭和二十九年一月の改正

勤務地手当の一級地分が俸給に繰り入れられ、その支給区分は、四級地から一級地までの四区分とされ、その支給割合は五％刻みで四級地二十％から一級地五％までとなつた（昭和二十八年法律第三百八十五号）。

○昭和三十三年四月の改正

勤務地手当制度が廃止され、暫定手当制度が新設された（昭和三十三年法律第五十四号）。

右のうち、昭和三十三年四月の暫定手当への移行は、政府提出の給与法改正法案の国会修正によるもので、それまでの勤務地手当を定額化してこれを凍結するというものであった。その趣旨は、給与を決定する諸条件としての地域差が大幅に縮小したとか、将来それが解消する見通しが出てきたというよりも、勤務地手当の支給地域及び支給区分をめぐつていろいろの意見があり、何かと問題となつてきたために、これを凍結することによつて当面の問題の処理を図ろうというものであった。具体的には、昭和三十三年四月一日の前日における勤務地手当の支給地域及び支給区分をそのまま襲襲し、支給額は同日に支給されていた各号俸ことの勤務地手当の額を基準に定めた各号俸ことの暫定手当の定額を基礎として、次のような区分により支給することとされた。

(支給地域区分)	(勤務地手当の支給割合)	(暫定手当の月額)
四級地	二十％	暫定手当定額×四
三級地	十五％	暫定手当定額×三
二級地	十％	暫定手当定額×二

一級地

五%

暫定手当定額×一

また、暫定手当は、逐次整理して本俸に繰り入れるとの方針が採られ、昭和三十二年十月から二年がかりで、まずその一段階分を繰り入れるために経過的に非支給地の職員にも同手当を一部支給するための措置が採られ（昭和三十二年法律第五十四号附則第二十項、同三十四年十月からは正式に一段階分が俸給に繰り入れられて（昭和三十四年法律第十九号）、以後この手当は二級地以上についてのみ支給されるところとなつた。同様に、昭和三十七年から同四十年にかけても同じような措置が行われて、昭和四十年四月には更に一段階分が繰り入れられ、その後は四級地及び三級地についてのみ支給されるよう改められた（昭和三十八年法律第六号及び昭和三十九年法律第七十四号）。

前述のとおり昭和三十年代を通して地域差関連の手当に係る措置は、従前の勤務地手当制度が物価・生計費の実勢と乖離していたなどの議論もあつて、定額化、本俸繰入れが基調となつた。しかしながら、昭和三十年代後半以降、経済の高度成長とともに労働需給の地域差を反映して、賃金の地域格差は従来より拡大する傾向となつた。すなわち、昭和四十二年の官民給与の比較によれば、いわゆる官民較差は四級地（暫定手当二段階分（十%）支給地）においては十三・七%、三級地（暫定手当一段階分（五%）支給地）においては七・六%、非支給地においては一・〇%となつていて、大都市を中心とした四級地の較差が顕著であり、また消費者物価及び生計費についても大都市とその他の地域とでは、それぞれ六・五%、十三・六%という差が認められる状況になつていた。この結果、大都市では職員の採用も極めて困難で、採用者の約半数は他地区からの採用に依存するという状況であつた。ところが暫定手当の額は、前述のように昭和三十二年当時の勤務地手当相当額を等級号俸給の定額として固定化したため、その一段階分の俸給に対する割合は、累次の給与改定による給与水準の上昇に伴つて逐年低下し、昭和三十二年の発足当時には五%であつたものが、昭和三十六年においては三・六%、昭和四十二年においては給与改定前で二・五%、給与改定後で二・三%程度と推定されるに至つていた。

このような状況を放置すれば、暫定手当はますますその比率が低下し、大都市における官民給与の較差は広がつていくこととなり、公務部内における給与の地域的な配分の上で問題であるだけでなく、大都市近辺においての公務員の採

用もますます困難となることが予見された。そこでこのような事態を防止し、地域別の給与配分を適正化するためには、暫定手当制度に替えて新しい地域給制度を設けることが適当と判断し、人事院は昭和四十二年の給与勧告においてこれを「都市手当」として勧告した。この勧告における都市手当の支給割合は、取りあへずは消費者物価の地域差（大都市で六・五%）等を目途として、甲地六%、乙地三%というやや控え目の割合であつた。この勧告を受けた政府部内には、種々の意見があつたが、人事院勧告尊重の見地から、手当の名称を変更してこれを受け入れることとし、昭和四十二年法律第四十一号による給与法の改正によつて、調整手当としてこれが制度化されるところとなつた。しかしながら、調整手当は一面で地域の「格付け」につながり、地方交付税にも関連するところがあつたため、職員の給与という枠を超えて地方の大きな関心を集めた。このため、調整手当の具体的な支給地域については、制度化の際に衆議院の内閣委員会において「調整手当の支給地の決定に際しては、法改正の趣旨にかんがみ、現在の暫定手当支給地区分を十分考慮の上、差し当たり現状を変更せざるよう配慮すべきである。」旨の附帯決議がなされ、参議院内閣委員会、衆議院地方行政委員会においても同趣旨の附帯決議がなされている。このため当初それを定めるに当たつては、これらの附帯決議の趣旨をも尊重し、当面その支給地域については、暫定手当のそれをそのまま横すべりのに移行させ、支給区分の四級地を甲地に、三級地を乙地にとする措置が講ぜられていた。

なお、調整手当が設けられるに際して、給与法の一部改正法（昭和四十二年法律第四十一号）附則第十七項（現「第九項」）で「人事院は、この法律の施行の日から起算して三年以内に改正後の法第十一条の三に規定する調整手当に関して必要と認められる措置を国会及び内閣に同時に勧告することを目途として、同法第二条第六号（現「第二条第五号」）に規定する調査研究の一環として調整手当に関する調査研究を行なうものとする。」と規定され、勧告義務が課せられたことから、人事院は昭和四十五年には、その勧告義務を果たす趣旨もあつて、給与勧告において、次のような調整手当の一部改正にも言及し、同年法律第十九号によりこの勧告どおりの改正が実施された。

- (4) 支給割合について、民間の企業内における給与の地域差の状況等にかんがみ、甲地のうち民間給与の特に高い地域の支給割合を百分の八に引き上げること。

(四) 医師については給与の地域差が一般の職員とは逆で、地方ほどその給与が高いという実情等を考慮し、特別に地域のかんにかかわらず百分の八の調整手当を支給すること。

(イ) なお、地域区分については原則として変更を加える必要を認めないが、人事管理上の要請を考慮して同一市町村内の異級地域を解消する趣旨から、その区分を昭和四十五年五月一日現在の行政区画による区分に改めることとし、また官署指定により若干の調整を行うこととする。

右のうちの(イ)という地域の支給割合及び(四)の医師についての支給割合については、その後、昭和五十六年の人事院の勧告により百分の八から百分の九に引き上げることが勧告され、同年法律第九十六号により翌昭和五十七年四月から勧告どおり改められたほか、昭和六十年にはそれを百分の十に引き上げることが勧告され、同年法律第九十七号により昭和六十年七月一日からそのように改められた。

以上を要するに、調整手当は、沿革的には旧勤務地手当及び暫定手当から引き続くものであり、形としても共通するものがあるが、その考え方においてはかなり異なつたものがあつたと言える。すなわち、給与の地域差を考えるに当たって考慮すべき諸条件としては、一般的には民間における賃金、物価及び生計費があるものの、その考慮の仕方にはおのずからニアンスの相違があつて、例えば生活との関連を重視する限り物価及び生計費に重点が置かれることとなる。旧勤務地手当当時のそれは、まさにこのようなものであつたが、調整手当においては、むしろ官民給与の均衡の確保ということが一義的な目的とされ、このために、調整手当を規定していた本条には「民間における賃金、物価……」と民間における賃金が最初に取り上げられていた。ここに実は旧勤務地手当ないし暫定手当との違いがあるわけで、このことが支給対象地域の指定に当たって基本とされていた。しかしながら、その支給地域は、先に述べたように当初において旧暫定手当の地域区分を変更しないよう求めた衆議院及び参議院の委員会附帯決議を踏まえて横滑り的に決められたため、「民間における賃金、物価及び生計費」の特に高い地域についての具体的な指定基準も支給額の基準も定められていなかった。このような戦争直後の地域経済事情をベースに置いたままの調整手当の地域格付は、昭和四十年代の高度成長期を経て、都市間、地域間で「あの都市が対象になるならこの都市も対象とすべし」、「東京の支給割合は

もっと高いはず」というような矛盾と批判を広く呼ぶこととなつた。そこで人事院では平成元年に、「賃金、物価、生計費」の市町村別統計数値を基礎とした指定基準を作り、これによつて全ての地域の見直しを行い、実質的に勤務地手当時代の支給地域を引き継いだ形で定められていた支給地域の見直しを初めて行い（平成二年四月一日実施）、旧軍港地域、旧産炭地域など経済事情が大きく変わった地域の指定解除とその後成長してきた都市の新規指定が行われた。さらに平成四年には各支給地域ごとの支給割合の見直しがなされ、その結果甲地のうちで民間賃金等が特に高い地域（東京都特別区）に係る支給割合として、百分の十二を新しく設けることが勧告され、同年法律第九十二号による給与法の一部改正により平成五年四月一日から勧告どおり実施された。

このような経緯を経てきた調整手当に替えて、新たな地域給の必要性に人事院が言及したのは平成十三年八月の人事院勧告時の「職員の給与に関する報告」においてである。同報告において「近年、各地域に勤務する公務員の給与をみると、その水準がその地域の民間給与に比べて高い場合があるのではないかと指摘がなされている」、「国家公務員の場合は、都道府県を超えた異動も多く、円滑な人事異動を確保するためには、統一的な給与体系の下で、その水準を調整していくことが必要と考えられるが、その際、各地域の民間給与をより反映した給与水準とすることにも配慮していく必要がある。このため、民間給与の実態把握及び公務部内の給与配分の在り方について幅広く見直しを行う」ことを表明し、人事院は翌平成十四年秋から、有識者による「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」を設置する等して地域の公務員給与の在り方についての本格的な検討を進め、一方、政府も人事院の報告に呼応する形で、経済財政諮問会議が地域の公務員給与問題を取り上げ、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」（平成十四年六月閣議決定）において、「勤務実態を踏まえつつ、地域毎の公務員給与と民間給与の関係を比較方法を明示した上で国民に分りやすく示す。人事院や地方公共団体の人事委員会は、地域毎の実態を踏まえて給与制度の仕組みを早急に見直すなどの取組を行う必要がある」とした。

このような人事院の認識の表明と取組、政府の閣議決定等により、地域の公務員給与問題が公務内外で活発に議論されることとなり、平成十三年八月の人事院勧告時の報告から丸四年間の検討期間を経た平成十七年八月に、人事院は俸

給表の水準の平均四・八％引下げ、地域手当の新設などを盛り込んだ給与構造改革の実施を国会及び内閣に報告、勧告するに至った。

その際の地域手当の導入の必要性、新設等に係る報告文の記述内容は、次のとおりである。

○「人事院勧告」(抄) (平成十七年八月十五日)

Ⅲ 給与構造の改革

1 基本的な考え方

(2) 改革の必要性

ア 地域における公務員給与水準の見直し

国の行政は全国各地で等しく行われていることから、その行政を担う国家公務員の基本的な給与は全国共通の俸給表に基づいて支給されている。現在、国家公務員に適用されている俸給表の水準は、東京都特別区などの高い民間賃金を含んだ全国平均の官民の給与較差に基づいているため、民間賃金の低い地域では公務員給与水準が民間賃金を上回るという状況が生ずることとなっている。全国共通に適用される俸給表を維持する一方で、このような状況を改めるためには、地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、地域の民間賃金がより適切に反映されるよう、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するなどの措置を講ずる必要がある。

(イ 以下略)

2 改革すべき事項

(2) 地域手当及び広域移動手当の新設

ア 地域手当の新設

現行の調整手当制度は、それまで物価及び生計費に着目した地域間調整を行っていた暫定手当の制度を賃金、物価及び生計費の地域差に着目した制度に転換するため、昭和四十二年に措置された。

今般の改正においては、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるような地域給制度を導入する必要があることから、これまでの調整手当に替えて、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給することとする。

(ウ 以下略)

地域手当の新設を含む給与構造改革は、平成二十二年度までに完成させるよう平成十八年四月から段階的に実施され、この間、地域手当の支給割合についても漸次改定されて、二十二年四月から十八％、十五％、十二％、十％、六％、三％の六区分によることとなった。平成二十四年勧告時報告においては、平成十八年度からの地域間配分の見直しについて、地域ブロック別較差は縮小し、安定的に推移しているとして地域ブロック別較差による見直しは「所期の目的を達した」とされた。

しかしながら、平成二十五年勧告時報告においては、依然として公務員給与は高いのではないかと指摘が民間賃金の低い地域を中心に見られることにも留意し、そうした地域における官民給与の実情を把握することとされ、その結果を踏まえ、平成二十六年の人事院勧告に基づく給与制度の総合的見直しの一環として、全国共通に適用される俸給表の水準の引下げを行うとともに、平成二十七年四月から段階的に地域手当の見直しを行うなどの措置を講ずることとされた。

具体的には、地域間の給与配分を適正化するため、俸給表の水準を平均二％引き下げる一方で、級地区分を一区分増設して七区分とするとともに、各級地の支給割合は、一級地二十％、二級地十六％、三級地十五％、四級地十二％、五級地十％、六級地六％及び七級地三％とされた。平成二十七年度には四月の給与改定原資もこの見直しに投入され、平成二十八年四月からは法律所定の支給割合となった。

(解 説)

- (1) 従来の調整手当は平成元年の見直し以来、支給地域の決定指標として賃金、物価、生計費の各指数を用いてきた。具体的には、新たに支給地域を指定する場合の基準としては、民間の賃金指数が一定以上であって、かつ、物価又は生計費のいずれかの指数が一定以上であることが要件とされていた。これに対して地域手当の支給地域の決定指標については、ここに規定されているように「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」と、民間賃金を基本とすることが明確にされている。これは、この手当が全国共通の俸給表の水準の下、民間賃金の地域差を地域ごとに適切に公務員給与に反映させることを目的としていることに由来している。現に

支給地域として人事院規則で定められている地域は、後で詳述する「民間賃金指数基準」を基準として定められている。なお、地域手当の考慮要素として「物価等」が法定されているが、「物価等」については、基本的には民間の賃金水準に反映されていると考えられることから、現時点ではこれを直接の判断指標として用いてはいない。今後、賃金と物価の傾向に大きな乖離が生じた場合などに、生計費の観点から物価を補完的な考慮要素とする余地のあることを示したものと云えよう。

ここでいう「人事院規則で定める地域」については、人事院規則九十四九（地域手当）第二条に次のように定められている。

○人事院規則九十四九（地域手当）

（給与法第十一条の三の規定による地域手当）

第二条 給与法第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域は別表第一に掲げる地域とし、同項の人事院規則で定める官署は別表第二に掲げる官署とする。

右の規則の別表第一を例示すれば、次のとおりである。

別表第一（第二条 第三条関係）

都道府県	支給地域	級地
北海道	札幌市	七級地
宮城県	多賀城市	五級地
	仙台市	六級地
	名取市	七級地
茨城県	取手市 つくば市	二級地
	守谷市	三級地

	栃木県	宇都宮市 大田原市 下野市	六級地
		栃木市 鹿沼市 小山市 真岡市	七級地
	群馬県	高崎市	六級地
		前橋市 太田市 渋川市	七級地
	埼玉県	和光市	二級地
		さいたま市 志木市	三級地
		東松山市 朝霞市	四級地
		坂戸市	五級地
		川越市 川口市 行田市 所沢市 飯能市 加須市 春日部市 羽生市 鴻巣市 深谷市	六級地
		上尾市 草加市 越谷市 戸田市 入間市 久喜市 三郷市 幸手市 比企郡滑川町	
		比企郡鴻巣市 北葛飾郡杉戸町	
		熊谷市	七級地
	千葉県	袖ヶ浦市 印西市	二級地
		千葉市 成田市	三級地
		船橋市 浦安市	四級地
		市川市 松戸市 佐倉市 市原市 富津市	五級地
		野田市 茂原市 東金市 柏市 流山市 印旛郡酒々井町 印旛郡栄町	六級地
		木更津市 君津市 八街市	七級地
	東京都	特別区	一級地
		武蔵野市 調布市 町田市 小平市 日野市 国分寺市 狛江市 清瀬市 多摩市	二級地
		牛久市	四級地
		水戸市 日立市 土浦市 龍ヶ崎	五級地
		古河市 ひたちなか市 神栖市	六級地
		笠間市 鹿嶋市 筑西市	七級地

神奈川	県	八王子市 青葉市 府中市 昭島市 東村山市 国立市 福生市 稲城市 西東京市	三級地
		立川市 東大和市	四級地
		三鷹市 あきる野市	五級地
		東久留米市	六級地
		武蔵村山市	七級地
新	潟	横浜市 川崎市 厚木市	二級地
		鎌倉市	三級地
		相模原市 藤沢市	四級地
		横須賀市 平塚市 小田原市 茅ヶ崎市 大和市	五級地
		三浦市 三浦郡葉山町 中郡二宮町	六級地
富山	県	新湊市	七級地
富山	県	富山市	七級地
石川	県	金沢市 河北郡内灘町	七級地
福井	県	福井市	七級地
山梨	県	甲府市	六級地
		南アルプス市	七級地
長野	県	塩尻市	六級地
		長野市 松本市 飯田市 伊那市	七級地
岐阜	県	岐阜市	六級地
		大垣市 多治見市 美濃加茂市 各務原市 可児市	七級地
静岡	県	静岡市 沼津市 磐田市 御殿場市	六級地
		浜松市 三島市 富士宮市 富士市 焼津市 掛川市 藤枝市 袋井市	七級地
愛知	県	刈谷市 豊田市	二級地

三	重	県	名古屋 豊明市	三級地
			西尾市 知多市 みよし市	五級地
			岡崎市 瀬戸市 春日井市 豊川市 津島市 碧南市 安城市 犬山市 江南市 田原市	六級地
			弥富市 西春日井郡豊山町	
			豊橋市 一宮市 半田市 常滑市 小牧市 海部郡飛鳥村	七級地
滋賀	県		鈴鹿市	四級地
			四日市市	五級地
			津市 桑名市 亀山市	六級地
			名張市 伊賀市	七級地
			大津市 草津市 栗東市	五級地
京都	府		彦根市 守山市 甲賀市	六級地
			長浜市 東近江市	七級地
			京田辺市	四級地
大阪	府		京都市	五級地
			宇治市 亀岡市 向日市 木津川市	六級地
			大阪市 守口市	二級地
			池田市 高槻市 大東市 門真市	三級地
			豊中市 吹田市 寝屋川市 箕面市 羽曳野市	四級地
兵庫	県		堺市 枚方市 茨木市 八尾市 柏原市 東大阪市 交野市	五級地
			岸和田市 泉大津市 泉佐野市 富田林市 河内長野市 和泉市 藤井寺市 泉南市 阪	六級地
			南市 泉南郡熊取町 泉南郡田尻町 泉南郡御所町 東河内郡太子町	
			西宮市 芦屋市 宝塚市	三級地
			神戸市	四級地
			尼崎市 伊丹市 三田市	五級地

奈良県	明石市 赤穂市	六級地
	姫路市 加古川市 三木市	七級地
	天理市	四級地
	奈良市 大和郡山市	五級地
	大和富田町 橿原市 香芝市 北葛城郡王寺町	六級地
和歌山県	桜井市 宇陀市	七級地
	和歌山市 橋本町	六級地
岡山県	岡山市	七級地
広島県	広島市	五級地
	三原市 東広島市 廿日市市 安芸郡海田町 安芸郡坂町	七級地
山口県	周南市	七級地
徳島県	徳島市 鳴門市 阿南市	七級地
香川県	高松市	六級地
	坂出市	七級地
福岡県	福岡市 春日市 福津市	五級地
	太宰府市 糸島市 糟屋郡新宮町 糟屋郡粕屋町	六級地
	北九州市 筑紫野市 糟屋郡宇美町	七級地
長崎県	長崎市	七級地

備考 この表の支給地域欄に掲げる名称は、平成二十七年四月一日においてそれらの名称を有する市町村又は特別区の同日における区域によって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されるものではない。

支給地域の指定は調整手当の場合と同様、市町村単位で行われている。「地域」をどう把握するかについては、「都

道府県」を単位とすることも考えられるが、「都道府県」を単位とした場合には、「一の都道府県内での地域による賃金格差を反映することができない（北海道を例に取ると、札幌市と他の市町村との賃金格差が反映されない。）という問題があり、また、「経済圏」「生活圏」等を単位とする方法は、経済圏等の地域の線引に関して、客観性、合理性のある既成基準が存在しない等の問題があることから、市町村の区域を単位とすることとされている。

なお、規則別表第一に掲げられている地域は、原則として人口五万人以上の市となっている。これは地域手当が当該地域の民間賃金水準を当該地域の公務員給与に反映させるために俸給表の水準を補完する趣旨の給与であることから、地域の民間賃金水準が安定的、継続的に測定できることを前提とする必要があるため、民間事業所が一定程度集積し、経済活動が安定的に行われていること等が認められる地域を指定するという趣旨によるものである。

地域手当の支給地域は、客観的、合理的な支給地域の実現のために、全国一律の基準によって決定されている。その内容は厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の調査データを目的外使用の承認を得た上で、人事院が集計・作成して算出した地域（人口五万人以上の市）ごとの民間賃金指数（全国平均＝100）を基本としたものである。具体的には、地域手当は、全国共通の俸給表の水準を給与構造改革で平均四・八％、更に給与制度の総合的見直しで平均二％引き下げ、その上で三％～二十％の給与の上積み調整を行うものであることから、民間賃金指数の全国平均＝100からこれらの俸給表水準の引下率に見合う七ポイントを引き、賃金指数九三・〇以上の地域（国家公務員の在勤している地域に限る。）をその支給地域とすることとされ、次表のとおり、級地別の基準となっている。

※ 給与制度の総合的見直し前は賃金指数九五・〇以上の地域を地域手当の支給地域としていたが、当該見直しにおいて俸給表の水準を平均二％引き下げることを考慮して、賃金指数九五・〇から二ポイント引き下げた賃金指数九三・〇以上の地域に対して当該手当を支給することとされた。

なお、人口五万人以上の全市について、それぞれ、人事院調査に基づいたラスパイレス比較を行うことは、データ数等の観点から不可能であるため、前述のとおり、賃金構造基本統計調査を使って、人口五万人以上の市の民間賃金指数（全国平均＝100）を作成し、級地の格付けをしている。

級	地	支給割合	民間賃金指数等の基準
一	級地	二十%	(東京都特別区)
二	級地	十六%	一〇九・五以上
三	級地	十五%	一〇六・五以上、一〇九・五未満
四	級地	十二%	一〇四・〇以上、一〇六・五未満
五	級地	十%	一〇一・〇以上、一〇四・〇未満
六	級地	六%	九七・五以上、一〇一・〇未満
七	級地	三%	九三・〇以上、九七・五未満

また、大都市部や地域の中核都市においては、一の市の地域を超えて雇用圏、生活圏等の広がりが見られることから、地域の一体性を考慮した補正を行う趣旨で、右表の民間賃金指数基準を満たす都道府県庁所在地又は人口三十万人以上の市（中核的な市）の地域補正として、国勢調査データに基づき算出される当該市町村に居住する就業者の中核的な市への通勤者率（パーソントリップの率）がこれらの中核的な市の級地区分（支給割合）に応じて、次表の条件を満たす市町村（国家公務員の在勤する市町村に限る。）については、六級地又は七級地の指定が行われている。地域手当創設時におけるパーソントリップの率による地域補正については、当該基準を満たした場合に最も低い級地である六級地のみにも格付けされることとなっていたが、平成二十七年四月からの給与制度の総合的見直しによる俸給表の水準の引下げや七級地の新設に際して、従来と同程度の水準調整機能が維持できるよう、六級地又は七級地への格付けを行うこととされたものである。

中核的な市（都道府県庁所在地又は人口三十万人以上市）の級地（支給割合）	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	六級地に格付け	七級地に格付け
一級地（二十%）及び二級地（十六%）	十%	

三級地（十五%）	二十%	十%
四級地（十二%）	三十%	二十%
五級地（十%）	四十%	三十%
六級地（六%）	五十%	四十%
七級地（三%）	—	五十%

このように地域手当の支給地域については、新基準により平成二十七年四月一日から見直されることとなったが、その基礎となる民間賃金データについても、平成十五年・平成二十四年までの十年間の調査データに更新されている。また、見直しに当たっては、俸給表の水準が平均二%引き下げられることを考慮して、地域手当の級地区分の変更により支給割合が引下げとなる場合には、給与水準が大幅に低下しないよう、下位の級地区分への変更は一段階までとされている。また、これとの均衡上、上位の級地区分への級地格付の引上げについても一段階までとされている。

これまでに述べたような支給地域決定の実情を踏まえ、支給地域等の見直しの時期及びその際の支給地域の判断指標について、人事院規則九十四九第十六条で次のように定められている。

○人事院規則九十四九

（支給地域等の見直し）

第十六条 給与法第十一条の三第二項の人事院規則で定める地域及び同条第二項の地域手当の級地については、十年ごとに見直すのを例とする。

○給事中第一〇一九号（地域手当の運用について）・規則九十四九第十六条関係

地域手当の支給地域等の見直しに当たって、給与法第十一条の三第二項の「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」の判断は、総務省、厚生労働省その他の政府機関の調査による資料を用いて作成する当該地域の民間賃金の指数が全国平均の指数の百分の九十三・〇以上であることを基本として行うこととする。

なお、平成十八年からの給与構造改革においては、従来の調整手当から地域手当への円滑な移行を図るため、調整手当の支給地域とされていた地域のうち、地域手当の支給地域の基準を満たさなかった地域は、当分の間の措置として、「暫定指定地域」と位置付け、調整手当の支給割合と同じ割合の地域手当を支給するという措置が講じられていた。平成二十七年からの給与制度の総合的見直しにおいては、支給基準に基づいて再格付し、級地引下げは一段階を限度とすることにした結果、従前暫定指定地域（六級地）とされていた地域も少なくとも新七級地に格付されることとなり、全て別表第一に定めることとされたため、「暫定指定地域」としての位置付けは行わないこととされた。また、平成十二年の調整手当の見直し（平成十三年四月施行）時に支給地域から非支給地域となった地域（小樽市、熱海市等）に対して講じられていた経過措置についても、地域手当の導入の際には、同じ内容の経過措置として引き継がれたが、平成二十年三月三十一日までにこの特例的な経過措置は順次終了している。

なお、地域の民間賃金水準は、行政区分としての市町村に必ずしもとられない経済活動の中で形成されており、それを市町村単位で見ると、その境界部分では賃金水準に段差が生じる場合もあるなど実感に合わないところが生じることもあるが、本手当は国家公務員の給与制度の一つとして、客観的なデータにより地域の境界区分を画一的・機械的に区分することで、公務部内の配分における納得を得ているものと言えよう。

- (2) 「……地域に在勤する職員に支給する。」として、地域手当の支給については、いわゆる在勤地主義が採られている。これは従来の調整手当や、現行の特地勤務手当及び寒冷地手当のような地域的給与における取扱いと同一である。

そもそも地域手当は、前記のように民間賃金水準の地域間格差に応じた給与の調整措置として導入されているものであり、実際の生活面から見れば、居住地を基礎に支給することも考えられるところである。しかしながら、民間賃金水準は民間企業の所在地ごとの水準として算出されており、賃金水準の違いによる人材確保等への影響を踏まえると職員の勤務先に従って支給することが適当と考えられ、仮に居住地によった場合には同一の勤務官署内で机を並べている者の取扱いに差異が生じたり、超過勤務手当の単価等が異なることとなるという問題がある。加えて支給

事務への影響等を勘案すると勤務地に従って支給するのが適当と考えられ、給与法では、この種の給与については、在勤地主義によることとしている。

この場合の「在勤する」とは、本務として在勤することが原則であるが、併任されている官職の業務に引き続き一箇月以上専ら従事することが予定されている職員については、これらの職員の職務従事の実態に鑑み、当該併任官職に基づき地域手当を支給することとされている。もともと、引き続き長期にわたって併任官職の業務に専ら従事させるような形態の併任は、できる限り解消していくよう努めるべきものと考えられる。

○給美甲第一〇一九号・給与法第十一条の三、第十一条の四、第十一条の六及び第十一条の七関係

- 1 これらの条の「在勤する」とは、本務として在勤することという。ただし、併任されている官職の業務に引き続き一箇月以上専ら従事することが予定されている場合にあつては、当該業務（当該官職の業務に引き続き専ら従事する期間の延長により当該業務に引き続き一箇月以上専ら従事することが予定されている場合にあつては、当該延長前の期間に係る当該業務を除く）に専ら従事するために在勤することという。
- 2 (略)

なお、このように職員が勤務する官署を基準に地域手当を支給していく上で運用上問題となることの一つに、当該官署に分室、分場等がある場合の取扱があるが、これについては給美甲第一〇一九号（地域手当の運用について）で次のように定められており、あくまでも職員が実際に勤務する地域によって支給することとされている。

○給美甲第一〇一九号・給与法第十一条の三関係

官署の分室、分場その他これに類するもので当該官署とその所在地を異にするもの（以下「分室等」という。）に在勤する職員に対する地域手当の支給は、当該分室等の所在する地域の級地及び割合によるものとする。

- (3) 第一項後段の規定は、市町村の区域を単位とした地域手当の支給地域の特例を定めたいわゆる官署指定についての規定である。人事院規則で定める官署（官署指定された官署）の指定の条件としては、規定上明らかなようにその

官署の所在する地域が本項前段の指定地域と近接していること、官署所在地域の民間賃金水準及び物価等に関する事情が同指定地域の事情に準じていることが必要とされている。なお、ここでいう「人事院規則で定めるもの」としての官署は、人事院規則九十四九（地域手当）第二条により、同規則別表第二に掲げる官署（同表には人事院が別途個別に認める官署も予定されている。）とされている。具体的には従来の調整手当の指定官署（指定官署の所在する地域に係る地域手当の支給割合が指定に係る支給割合以上の割合となった官署を除く。）がそのまま指定されているが、給与構造改革及び給与制度の総合的見直しにおける支給割合の引上げにより、指定されている官署数は減少してきている。なお、昭和六十一年の指定以降、実質的な新規の官署指定は行われていない。

- (4) 地域手当の算定の基礎となる給与は、俸給、俸給の特別調整額、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額合計額とされているが、これは前述したように地域手当が俸給表の水準を引き下げた上で、民間賃金の地域間格差に応じた給与調整を図る趣旨の給与であるため、月例給の中で基本的な給与種目である俸給と扶養手当を算定基礎としようとするものである。また、俸給の特別調整額及び専門スタッフ職調整手当がこの手当の算定基礎とされているのは、これらの手当がそれぞれ管理・監督業務の特殊性又は極めて高度な専門性等の求められる専門スタッフ職の業務の特殊性に着目して俸給を調整する趣旨の手当であることによるものである。

地域手当の月額、俸給、俸給の特別調整額、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額合計額に級地別の支給割合を乗じて計算されることとなるが、この地域手当の月額に円未満の端数が生じたときは、その端数は切り捨てることになる（人事院規則九十四九第十五条）。

○人事院規則九十四九

（端数計算）

第十五条 給与法第十一条の三第二項又は第十一条の四から第十一条の七までの規定による地域手当の月額に円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額をもって当該地域手当の月額とする。給与法第十九条、第十九条の四第四項及び第五項並びに第十九条の七第三項に規定する地域手当の月額に円未満の端数があるときも、同様とする。

- (5) 地域手当の級地区分（支給割合）は、一級地二十％、二級地十六％、三級地十五％、四級地十二％、五級地十％、六級地六％、七級地三％の七区分となっており、前記の各支給地域、官署指定された各官署と一体的に人事院規則九十四九第三条に基づき別表第一及び同表第二で定められている。

○人事院規則九十四九

第三条 給与法第十一の三第二項の地域手当の級地は、別表第一及び別表第二に定めるところとする。

※ 別表第一は三〇二頁（参照）（別表第二は略）。

各級地区分の支給割合についてみると、まず、一級地については、俸給表の水準を平均四・八％引き下げた給与構造改革（平成十八年度から実施）において、東京都特別区について従前の俸給と当該俸給に対する調整手当（十二％）の合計額の給与水準を維持するとの考え方の下、水準引下げ分をカバーするため、地域手当の支給割合が十八％（ $1.12 / 0.952$ ）とされたものを、平成二十六年度からの給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準が更に平均二％引き下げられる中で、民間賃金が特に高い東京都特別区の支給割合について従来の給与水準を上回らず、おおむね維持するよう二十％とされたものである。東京都特別区の賃金指数が平成十八年の見直しから更に伸びている中で一級地の支給割合をこのように俸給表の水準引下げに対応した二％増にとどめたのは、同一組織内での給与の地域差には一定の限度があることから、地域差を広げつつも抑制的な対応が採られたものと言える。

次に、当初は十五％とされていた二級地（大阪市等）の支給割合については、二級地の民間賃金の実勢を踏まえるとともに、一級地である東京都特別区の支給割合について右のとおり抑制されたこと等を考慮して十六％とされた。また、三級地から七級地までの支給割合については、民間賃金指数との関係や従来の制度との連続性等を考慮し、三級地（十五％）、四級地（十二％）、五級地（十％）、六級地（六％）、七級地（三％）とされた。それぞれの級地は支給地域の取扱いで述べたとおり、民間賃金指数を基本とした基準によって決定している。

- 三 特定旧寒冷地等在勤等職員 旧寒冷地等在勤等職員であつて、新寒冷地等在勤等職員でないものをいう。
- 四 みなし寒冷地手当額 次項又は第三項に規定する者につき、寒冷地手当別表に規定する四級地をその地域の区分（寒冷地手当法第二条第一項に規定する地域の区分をいう。）と基準日（寒冷地手当法第一条に規定する基準日をいう。以下同じ。）におけるその基準世帯等区分（当該者の一部施行日の前日以降における世帯等の区分（寒冷地手当法第二条第一項に規定する世帯等の区分をいう。以下この号において同じ。）のうち、寒冷地手当法第二条第一項の表四級地の項に掲げる寒冷地手当の額が最も少ない世帯等の区分をいう。）をその世帯等の区分とそれぞれみなして、寒冷地手当法第二条第一項の規定を適用したとしたならば算出される寒冷地手当の額をいう。
- 2 基準日（その属する月が平成二十八年三月までのものに限り。）において特定旧寒冷地等在勤等職員である者のうち、一部施行日の前日から当該基準日の前日までの間、引き続き特定旧寒冷地等在勤等職員であつた者に対しては、寒冷地手当法第一条及び第二条の規定にかかわらず、みなし寒冷地手当額の寒冷地手当を支給する。
- 3 基準日（その属する月が平成二十八年十一月から平成三十年三月までのものに限り。）において特定旧寒冷地等在勤等職員である者のうち、一部施行日の前日から当該基準日の前日までの間、引き続き特定旧寒冷地等在勤等職員であつた者に対しては、みなし寒冷地手当額が、次の表の上欄に掲げる基準日の属する月の区分に応じ同表の下欄に掲げる額を超えることとなるときは、寒冷地手当法第一条及び第二条の規定にかかわらず、みなし寒冷地手当額から同表の上欄に掲げる基準日の属する月の区分に応じ同表の下欄に掲げる額を減じた額の寒冷地手当を支給する。

平成二十八年十一月から平成二十九年三月まで	六千円
平成二十九年十一月から平成三十年三月まで	一万二千円

4 8 (略)

公務員給与法精義〈第5次全訂版〉

昭和54年7月1日 初版発行
 昭和62年6月20日 全訂版発行
 平成5年8月1日 第2次全訂版発行
 平成10年6月25日 第3次全訂版発行
 平成16年7月26日 第3次全訂増補版発行
 平成20年2月10日 第4次全訂版発行
 平成30年9月10日 第5次全訂版発行

編著者 吉田耕三
 発行者 佐久間重嘉

発行所 学陽書房
 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-9-3
 (営業) TEL 03(3261)1111
 FAX 03(5211)3300
 (編集) TEL 03(3261)1112
 FAX 03(5211)3301
<http://www.gakuyocorp/>

© Kozo YOSHIDA, 2018

Printed in Japan 振替 00170-4-84240

印刷 東北整版/製本 東京美術紙工

ISBN 978-4-313-13306-8 C2032

※乱丁・落丁本は、送料小社負担にてお取り替えいたします。

JCOPY <出版者著作権管理機構 委託出版物>

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつと事前に出版者著作権管理機構（電話03-3513-6969、FAX 03-3513-6979、e-mail: info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。