

京都府職員の地域手当のあり方について

(中間意見とりまとめ)

平成 2 0 年 9 月

京都府職員の地域給のあり方等に関する研究会

目 次

1	はじめに	・・・・・・・・・・	1
2	平成17年9月の意見とりまとめ	・・・・・・・・・・	1
3	平成17年京都府人事委員会勧告	・・・・・・・・・・	2
4	現時点における状況と課題認識	・・・・・・・・・・	3
5	今後の進め方	・・・・・・・・・・	4

検討資料

参考資料

1 はじめに

本研究会は、京都府内の各地域に勤務する職員にとってふさわしい給与（地域給）の在り方について検討を進め、平成17年9月に、同年8月の人事院勧告の内容を尊重しつつ、京都府における実情を反映させる必要があるとの基本的な考え方の下で、支給地域の単位、地域差を計る指標、地域差反映の程度について意見をとりまとめたところである。

京都府人事委員会は、平成17年10月14日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、その中で、この意見や人事院勧告の内容等を踏まえ、地域手当の導入を含む給与構造改革の実施を勧告するとともに、地域手当に関しては平成21年度を目途に点検・検証を行うと報告し、これに基づき職員の給与等に関する条例等が改正されたところである。

こうした経過の下で、本研究会は、京都府職員の地域給の在り方について引き続き検討するよう要請を受け、前述の意見とりまとめの後においても、国・他の都道府県における給与構造改革の進捗状況や国等における公務員給与の在り方に関する議論などを踏まえつつ、4回にわたり意見交換・検討を行ってきたところである。

本研究会としては、京都府人事委員会が予定している平成21年度の点検・検証に向けて意見をとりまとめる予定であるが、今般、給与構造改革の経過措置期間終了を翌年度に控え、地域手当制度を導入している他の都道府県の措置内容が明らかになりつつあり、また、前回の意見とりまとめの検討に際し用いた指標の一部が更新されたこと等を踏まえ、現時点における課題等について中間的に意見とりまとめを行ったものである。

2 平成17年9月の意見とりまとめ

本研究会が、平成17年9月にとりまとめた地域手当の具体的な措置の方向に関する概要は次のとおりである。

（基本的な考え方）

人事院勧告の内容を尊重しつつ、京都府における公民較差（均衡）、組織・人員配置等府の実情を反映させる必要がある。

支給地域の単位

市町村合併の進展、地域の連続性や一体性、全市町村に職員が配置されている実態等から、市町村域を越えたより広域的な指定が適当と考える。

地域差を計る指標

人事院が用いた指標に加え、物価、生計費の要素などを勘案し、判断すべきであるとする。

なお、交通移動に伴う付加的経費や一般的な不便さなど、統計に現れにくい要素も考慮すべきであるとの意見があった。

地域差反映の程度

職員の採用は勤務地限定ではなく府内全域を異動すること、勤務地により給与に差を設ける府内企業はほとんどないこと、物価・生計費の京都市との差などから、府内で10%もの支給割合の差が生じることは適当ではないとする。

3 平成17年京都府人事委員会勧告

京都府人事委員会が、平成17年10月14日に行った職員の給与等に関する報告及び勧告における地域手当に関する概要は次のとおりである。

(地域手当に関する報告及び勧告の概要)

地域手当の支給地域及び支給割合について、人事院勧告を基本としつつ、地域の連続性・一体性を考慮するとともに、物価・生計費等も踏まえ、下表のとおり定める必要がある。

地域手当の支給地域及び支給割合（京都府内）

支給地域	支給割合(%)				
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
京都市	10				
宇治市、亀岡市、城陽市、向日市、長岡京市、八幡市、京田辺市、大山崎町、久御山町	8	7	6		
旧木津町、旧加茂町、精華町	6	5	4	3	
上記以外の府の地域 (平成22年3月31日までの間)	6	5	4	3	

公務員給与を取り巻く諸情勢の動向や給与構造の改革の実施状況を踏まえ、平成21年度を目途に点検・検証を行う。

4 現時点における状況と課題認識

地域手当の在り方の検討に際して用いた諸指標や他の都道府県における地域手当の措置内容等の現状及びこれらを踏まえた現時点における本研究会の意見を整理・要約すれば、次のとおりである。

(1) 支給地域の単位

【現状】

現時点においては、京都府の公署・人員の配置状況や人事異動の実態、企業の立地状況等については、平成17年以降大きな変化は認められない。

また、人事院が地域手当の支給地域及び支給割合決定の根拠とした賃金構造基本統計調査による地域別賃金指数については、今回、直近のデータ（平成10年～平成19年の10年間の調査結果を集計）に更新して検証を行ったが、近隣市町村間で指数に大きな差が生じている状況は、前回調査（平成6年～平成15年の10年間の調査結果を集計）と同様であった。

【課題認識】

前回検討の要素とした諸情勢に大きな変化はなく、市町村域を越えたより広域的な指定が適当とする支給地域の単位についての考え方（平成17年9月意見とりまとめ）は維持することが妥当であると考える。

(2) 地域差を計る指標

【現状】

平成17年9月の意見とりまとめにおいては、人口5万人未満の市町村について判断できる賃金データがないことや、物価や生計費が京都市と比べて他の地域が著しく低いとは言えず、北部地域においては生計費が高いというデータもあることから、人事院が用いた指標（賃金構造基本統計調査による地域別賃金指数・国勢調査によるパーソントリップ）に加え、物価、生計費などの要素を勘案すべきであるとしたところである。

京都府人事委員会は、この意見も踏まえ、物価及び生計費を表す指標として全国物価統計調査及び全国消費実態調査による地域差指数を用い、地域手当の支給地域及び支給割合を決定したところである。

本研究会においては、今回、パーソントリップについては平成17年の調査結果に更新し、全国消費実態調査については平成16年の調査結果に更新して検証を行ったところ、これらは有用な調査結果であることが確認できた。

なお、平成19年の全国物価統計調査結果は、現時点においては公表されていない。

【課題認識】

今後の検討に当たっては、人事院が用いた指標に加え、これらの調査結果をはじめとする指標を用い、物価、生計費などの要素を勘案することが妥当であると考え。なお、引き続き、移動に伴う付加的経費あるいは一般的な不便さなど統計に現れにくい要素の把握にも努めることとする。

(3) 地域差反映の程度

【現状】

京都府の採用や府内全域を対象とする人事異動の形態、府内企業の給与の地域差の状況（差を設ける企業はほとんどない）等については、平成17年以降大きな変化は認められず、前述の生計費はむしろすべての経済圏で京都市を上回る状況となっている。

また、地域手当を支給する他の都道府県における措置内容を見ると、京都府と同様に国とは異なる独自の支給地域及び支給割合を設定する団体が多く存在する。全体として、これらの団体の平均支給割合は国の基準に基づく平均支給割合よりも低く、かつ、当該団体内での地域差は国の基準どおりとした場合の地域差よりも小さい傾向にある。

京都府の支給地域及び支給割合は、人事院の「京都市10%」を軸に設定されたものであり、その結果、京都府の平均支給割合は国の基準に基づく平均支給割合を上回るとともに、京都府内における地域差7%は地域手当を支給する都道府県中最大の差となっている。

【課題認識】

前回検討の要素とした職員の採用・異動形態や、生計費の現状等を踏まえると、府内に10%もの支給割合の差が生じることは適当でないとの考え方（平成17年9月意見とりまとめ）は維持することは妥当であると考え。

また、これに加えて、国における府内の措置状況や他の都道府県における措置状況を見れば、国公準拠・他府県均衡の観点から、改めて府内全体としての支給水準の在り方及びその下での府内の地域差反映の程度の在り方について検討が必要であると考え。

5 今後の進め方

本研究会は、平成21年夏頃を目途に最終報告を行うこととし、これに向けて、各種データ、国や他の都道府県の動向等の把握に努め、課題である支給地域、地域差反映の程度及び府内全体としての支給水準について、府民の理解、職員の納得性を確保する中で、その在り方を検討していくこととする。