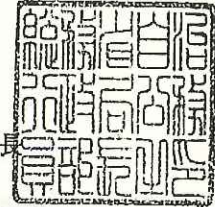


総行公第95号  
平成25年12月5日

各都道府県知事  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市市長  
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部長



平成26年度における東日本大震災被災市町村に対する市区町村の  
第三セクター等の職員の中長期的な派遣（採用）への協力について

東日本大震災による被災市町村への人的支援につきましては、各地方公共団体において、被災市町村の事情を御理解いただき、厳しい行財政状況の下、全国市長会及び全国町村会の協力により構築された被災市町村に対する職員派遣のための体制等において、積極的に対応していただいているところであり、改めて深く感謝申し上げます。

被災市町村においては、復興事業への重点的な職員配置、外部委託の活用、新たな職員の採用等の措置を講じ、懸命に復興事業を進めているところですが、復興事業を一層円滑に推進するためには、広範な職種にわたって職員の不足が避けられない状況にあります。

このため、今般、被災市町村におけるマンパワー確保を支援するため、全国市長会及び全国町村会から各会員団体に対し、別添のとおり、全国の市区町村の第三セクター等（土地開発公社等の地方三公社、財団法人等。以下同じ。）の職員の中長期的な派遣（被災市町村の職員としての採用を伴う。）への協力依頼が行われました。

各地方公共団体におかれましては、被災市町村の窮状を御賢察いただき、全国の市区町村の第三セクター等の職員による被災市町村に対する人的支援について、御理解と御協力を賜りますようお願いいたします。

併せて、貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨を確実にお伝えいただきますようお願いいたします。

なお、被災市町村への支援の検討に当たっては、都道府県、市区町村、市区町村の第三セクター等並びに各都道府県の市長会及び町村会において、情報交換を密に行っていただきますようお願いいたします。

[連絡先]

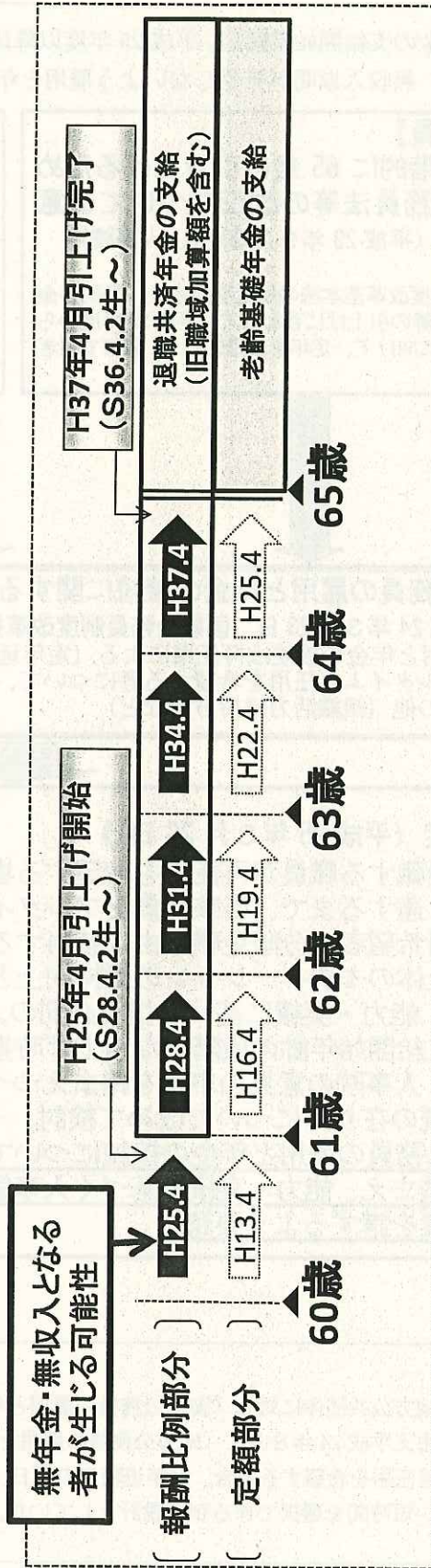
総務省自治行政局公務員部公務員課 小野寺、尾崎  
電話 03-5253-5544  
FAX 03-5253-5552  
e-mail h.onodera@soumu.go.jp  
k3.ozaki@soumu.go.jp



## 公的年金の支給開始年齢の引上げ

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、現行の60歳定年制度のままでは、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題。

### ＜年金の支給開始年齢引上げのスケジュール＞





## 雇用と年金の接続の動きについて

背景：公的年金の支給開始年齢が、平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図ることは、官民共通の課題

### 【国家公務員】

◎定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出（平成 23 年 9 月 30 日、人事院）

- ・国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から平成 37 年度に向けて、定年を段階的に 65 歳まで引き上げる

### 【民間】

◎今後の高年齢者雇用対策について

（平成 24 年 1 月 6 日、労働政策審議会建議）

希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置について

- ・直ちに法定定年年齢を 65 歳に引き上げることは困難
- ・現行の継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止することが適当

高年齢者雇用安定法改正法案提出  
（平成 24 年通常国会）

⇒平成 24 年 8 月 29 日可決・成立

### 「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」決定

（平成 24 年 3 月 23 日 国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）

- ・雇用と年金の接続は再任用による（定年延長によらない）
- ・フルタイム再任用を希望する者について、フルタイム採用するものとする
- ・その他（組織活力維持方策など）

### 《閣議決定（平成 25 年 3 月 26 日）》

- 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員をフルタイム又は短時間で再任用。
- 再任用希望者が分限免職事由に該当する場合、上記は適用しない。
- 職員全体のモチベーションの維持向上と意欲・能力のある人材の最大限活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底。
- 年金支給開始年齢の段階的な引上げ時期ごとに、公務の運営状況や民間の状況を勘案し、人事院の意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討。
- 地方公務員の雇用と年金の接続については、各地方公共団体において、本決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請。

### 【参考】

総務省では地方公共団体に対し「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」に関する意見照会を行い、その結果を踏まえ平成 24 年 8 月に「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を作成した。そこでは、①職員が再任用を希望する場合、定年退職日の翌日、再任用職員として採用するものとする、②任命権者がフルタイムか短時間を選択できる制度設計としていた。



## 地方公務員の雇用と年金の接続の概要

《総務副大臣通知（平成25年3月29日）》

### 【再任用による雇用と年金の接続】

➤現行の地方公務員法に基づく再任用制度を活用するもの。

- 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員をフルタイムで再任用。
- 職員の年齢別構成の適正化を図る観点から（＝新規採用を確保したい等）フルタイム再任用が困難であると認められる場合、又は当該職員の個別の事情（＝短時間を希望等）を踏まえて必要があると認められる場合には、短時間での再任用が可能。
- 再任用希望者が分限免職事由※に該当する場合、上記は適用しないこと。
  - ※職員が次のいずれかに該当するときは、その意に反して免職又は降任することが可能。
    - ・勤務実績が良くない場合
    - ・心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 など
- 公正かつ客観的な人事評価システム等を活用し、また、これが未整備の地方公共団体については、その構築に早急に取り組み、能力・実績に基づく人事管理の推進を図られたいこと。

### 【検証と見直し】

- 年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間の状況を勘案し、人事院の意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて検討。

### 【その他】

- 現行の再任用制度に関して、未だ条例を制定していない団体においては速やかに制定を図られたいこと。

※未制定団体数(制定率)【平成25年8月1日時点】

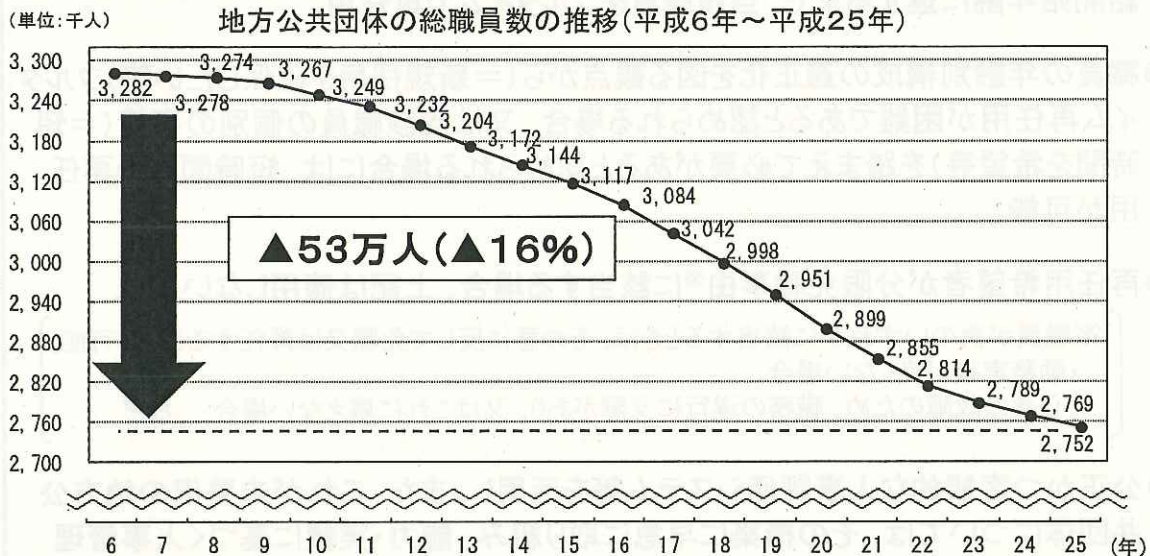
都道府県:0団体(100%)、政令指定都市:0団体(100%)、市区町村:146団体(91.5%)



# 平成25年地方公共団体定員管理調査結果のポイント

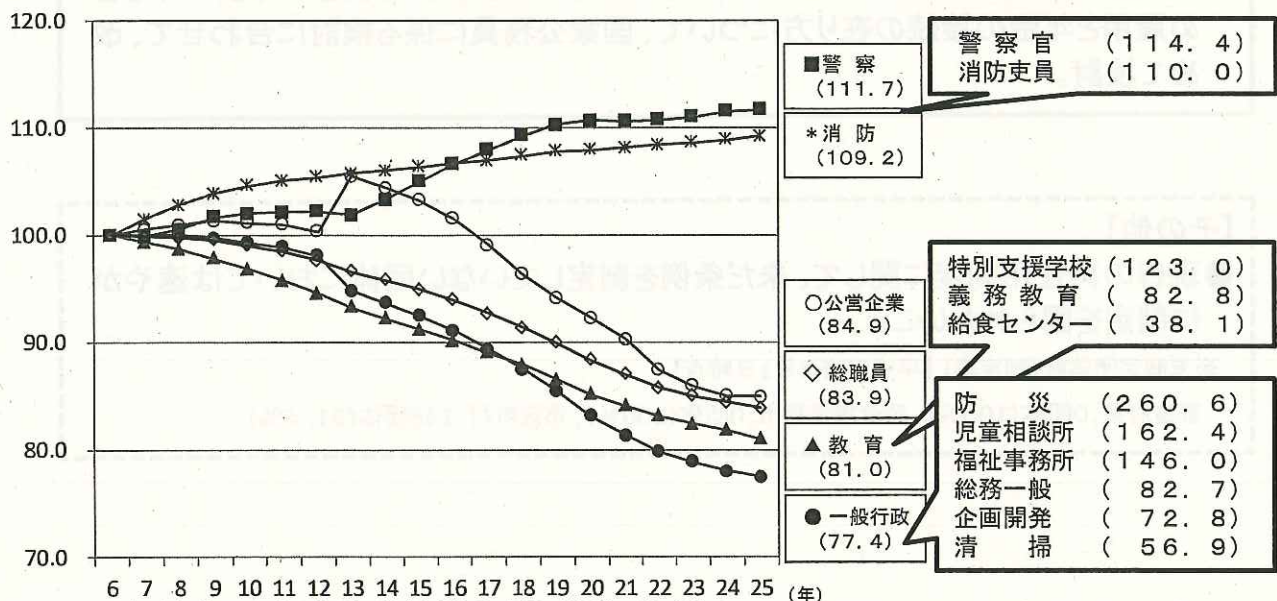
(平成25年4月1日現在)

- 総職員数は、対前年比で約1万6千人減少し、約275万人。平成6年をピークとして平成7年から19年連続で減少。  
〔対平成6年比で約▲53万人(▲16%)〕



- 部門別に見ると、警察・消防部門で微増する中、一般行政部門及び教育部門等で減少。特に一般行政部門において、対平成6年比で▲23%減少している中においても、防災は約2.6倍に増員、児童相談所は約1.6倍に増員。

平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)



※平成13年度に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。



# 平成25年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

## 1 ラスパイレス指数（全団体加重平均）

○平成25年4月1日現在 106.9(前年度 107.0 Δ0.1)

給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与減額措置がないとした場合の値＝参考値  
98.8(前年度 98.9 Δ0.1)

※ラスパイレス指数：全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

## ○給与減額を要請していた平成25年7月1日現在の状況も調査

- ・全地方公共団体平均 103.5
- ・国の要請を踏まえた減額等の実施団体※平均 100.9

※減額実施団体及び国の特例減額と同等の給与水準に抑制済としている団体。

### (1) 団体区分別平均

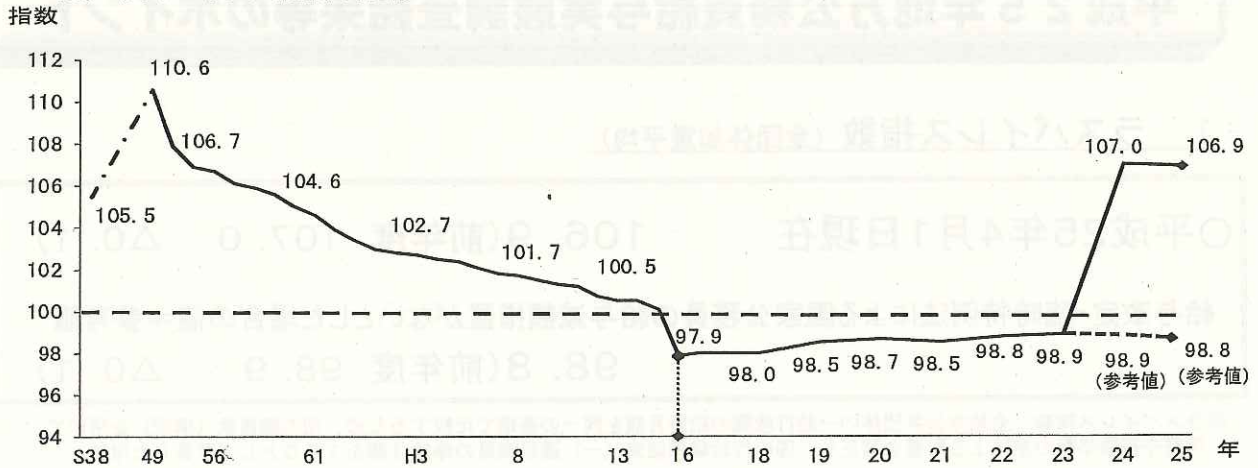
区分	H24.4.1		H25.4.1		H25.7.1	
	(参考値)		(参考値)		給与減額等 実施団体	
全地方公共団体	107.0	(98.9)	106.9	(98.8)	103.5	100.9
都道府県	107.5	(99.3)	107.4	(99.3)	102.2	100.5
指定都市	109.3	(101.1)	109.1	(100.8)	105.6	104.6
市	106.9	(98.8)	106.6	(98.5)	104.0	100.7
町村	103.3	(95.5)	103.2	(95.4)	101.4	99.4
特別区	108.3	(100.1)	108.2	(100.0)	108.0	-

### (2) 団体区分別最高値・最低値

区分	H25.4.1				H25.7.1			
	最高値		最低値		最高値		最低値	
都道府県	111.3	静岡県	99.1	鳥取県	111.1	東京都 静岡県	98.9	長崎県
指定都市	112.3	川崎市	102.7	堺市	112.0	川崎市	99.7	熊本市
市区町村	114.0	兵庫県芦屋市	78.6	大分県姫島村	113.8	兵庫県芦屋市	76.8	大分県姫島村



### (3) ラスパイレス指数の推移

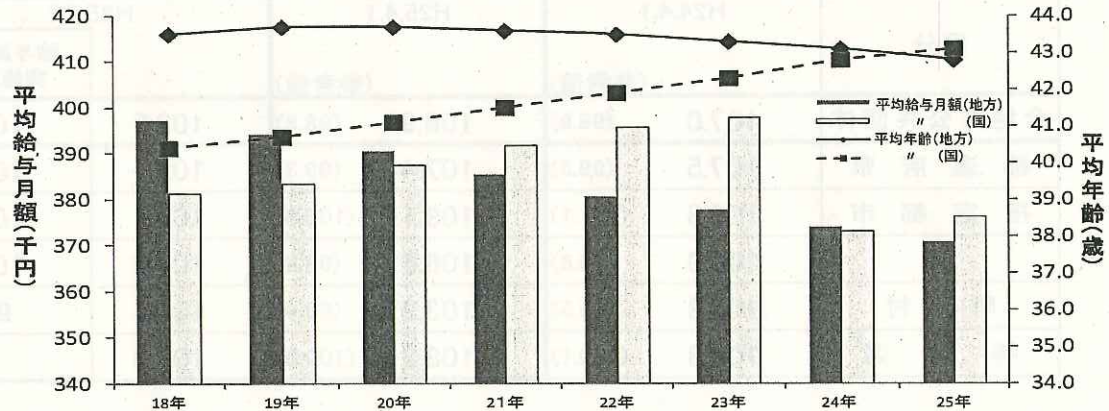


## 2 平均給与月額（全地方公共団体・一般行政職）

（単位：円）

区分	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
地方	平均給与月額	397,125	394,168	390,432	385,510	380,703	377,625	370,822
	平均給料月額	352,399	349,469	345,427	340,830	337,049	334,379	328,842
	諸手当月額	44,726	44,699	45,005	44,680	43,654	43,246	41,980
国	平均給与月額	381,212	383,541	387,506	391,770	395,666	397,723	372,906
	平均俸給月額	328,477	325,724	325,113	325,521	325,579	327,205	304,944
	諸手当月額	52,735	57,817	62,393	66,249	70,087	70,518	67,962

※諸手当月額は、比較のため、国の公表資料と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出している。  
 ※国家公務員の平均給与月額のうち、平成24年及び25年は給与改定・臨時特例法による給与減額措置後の値である。



## 3 その他

○国と地方の公務員給与比較方法に関する全国知事会、全国市長会、全国町村会との意見交換等を踏まえ、以下の指数についても算定し、公表。

- ・地域手当支給率を加味した「地域手当補正後ラスパイレス指数」  
全地方公共団体平均 106.7
- ・ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値  
全地方公共団体平均 106.3

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  
関口昌一

### 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 給与減額支給措置について

1 今年度の地方公務員給与については、「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。以下「平成25年1月通知」という。)により、国家公務員の給与減額支給措置に準じて必要な措置を講じるよう要請しているところであり、未対応の団体については、改めて平成25年1月通知の要請の趣旨をご理解いただき、速やかに必要な対応をいただきたいこと。

2 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。以下「給与改定・臨時特例法」という。)に基づき実施さ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ものとされたところであり、平成26年度の地方公務員給与に関して減額要請を新たに行うことは予定していないこと。

なお、国においては給与体系の抜本改革に取り組むとともに、定員の大幅な純減を目指すなどの行財政改革を推進することとしているところであり、地方公共団体



においても、改めて以下第2及び第3の項目を踏まえ、給与の適正化及び適正な定員管理の推進等の行財政改革に積極的に取り組まれないこと。

## 第2 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おいては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

- 1 国家公務員については、給与減額支給措置による減額前の官民の給与の較差が極めて小さいこと等から給与改定を行わないこととされたところであるが、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おいては、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、国の取扱い及び平成25年1月通知を踏まえ、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。
- 3 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23年の人事院勧告において2カ年で廃止することとされ、その後、給与改定・臨時特例法に基づき、平成26年3月31日をもって全額廃止することとされている。地方公共団体においても、国が廃止することを踏まえ、必要な措置を講じること。
- 4 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。

- 5 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。

特に、地域手当については、原則として国における地域手当の指定基準に基づいた支給地域及び支給割合を超えないようにすること。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、速やかに廃止を基本とした見直しを行うこと。

- 6 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成25年1月1日から段階的に支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当につい



ても「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成24年8月7日付け総行給第58号）を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。

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、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。

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3 その他の事項

1 定員については、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。

2 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。その際、前年度の給与情報等についても併せて掲載するほか、給与情報等公表システムの様式の改正等に合わせて速やかに内容を更新する等住民により分かりやすく情報を提供するという観点からの工夫を積極的に行うべきものであること。

3 能力・実績に基づく人事管理を推進する観点から、勤務実績の給与への反映については、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、国の人事評価制度・運用も参考としつつ、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に早急に取り組むこと。

なお、今後、人事評価制度の導入を行うための地方公務員法の改正を予定しているので留意すること。

4 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・実績のよりの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ため、人事院に対し、早急に具体的な措置を取りまとめるよう要請することとされた。この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することとしているので、今後の動向に留意すること。



## 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・実績のよりの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つては、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来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。



## 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是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・労務関係職種の見直しについても、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。



## 地方公務員給与の「わたり」の状況について

地方公務員給与の「わたり」とは、

- ① 給与決定に際し、級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付を行うこと
  - ② ①の他、実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めること
- により、給与を支給することをいう。

○ 地方公務員法第24条第1項  
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（職務給の原則）

### 「わたり」の制度のある団体（平成25年4月1日時点）

「わたり」の制度のある団体は69団体（3.9%）

〔対前年度比：▲16団体〕

（単位：団体数）

区分	平成25年 4月1日時点	平成24年 4月1日時点	H25-H24	（参考） 平成21年 4月1日時点
全 団 体	69/1,789 (3.9%)	85/1,789 (4.8%)	▲16団体	221/1,847 (12.0%)
都道府県	0/47 (0.0%)	0/47 (0.0%)	増減なし	3/47 (6.4%)
指定都市	0/20 (0.0%)	0/20 (0.0%)	増減なし	1/18 (5.6%)
市	52/767 (6.8%)	67/767 (8.7%)	▲15団体	127/765 (16.6%)
町 村	17/932 (1.8%)	18/932 (1.9%)	▲1団体	90/994 (9.1%)
特別区	0/23 (0.0%)	0/23 (0.0%)	増減なし	0/23 (0.0%)

※1 各欄において、分子は「わたり」の制度がある団体数を、分母は区分別団体数を示す。

※2 上記のほか、都道府県・指定都市においては、「わたり」に係る課題のある団体（団体側は「わたり」ではないとしているが、説明が不十分と考えられるもの。）が、平成21年で5団体、平成24年で1団体、平成25年は0団体となっている。



## 地方公務員の地域手当について

全地方公共団体の約2割の団体（417団体／1,789団体、23.4%）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、284団体（15.9%）
- 国基準を上回る支給率である団体は、78団体（4.4%）
- 国基準を下回る支給率である団体は、63団体（3.5%）

### 地域手当の支給状況（平成25年4月1日時点）

区 分	地域手当 支給団体数	国基準と比較			区分別 団体数
		同様	上回る	下回る	
全 団 体	417 (23.3%)	284 (15.9%)	78 (4.4%)	63 (3.5%)	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%)	13 (65.0%)	0 (0%)	5 (25.0%)	20
市町村	349 (20.5%)	243 (14.3%)	77 (4.5%)	35 (2.1%)	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（8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、区分別団体数に対するものである。