

地方公務員の給与とその適正化

平成15年版

地方公務員給与統計研究会編

II 給 与 水 準

(I) 給与水準の比較方法

問1 給与水準の比較方法にはどのようなものがあるか。

答 当該団体の給与水準を他の団体や国と比較する主な方法としては、平均給与額による比較、個別給与額による比較、給与水準による比較とがある。

(1) 平均給与額による比較

この方法は当該団体の給与水準を平均給与額、すなわち実際に職員に支給した給与総額をその職員数で除して得た一人当たりの給与額（算定平均額）で表わし、比較団体相互の給与水準を当該平均額の高低によって比較する方法である。この方法は比較的簡単に資料が求められるが、職員の平均給与を変動させる要因である職員の職種、学歴、経験年数等の実態がなんら考慮されていない点で問題がある。

(2) 個別給与額による比較

この方法は当該団体の個々の職員の給与額を比較するものではなく、職種別、学歴別、経験年数別平均給与額による比較というように、職員を一定の共通性を有する区分にグループ化し、そのグループの平均給与額を求め、これによって比較する方法である。この方法が多く用いられる例として平均給与額による比較とモデル給与額による比較がある。両者の差異は前者が前歴の有無等と関係なく、同一の条件の職員の給与の平均額により比較するものであるのに対し、後者は職種、学歴、経験年数等が同じ職員のうち、通常に進学卒業し、直ちに就職し同一団体に継続して勤務している者について比較するものである。モデル給与による比較は、モデル条件に合致した一部の職員の給与額の比較であるため、いわゆる制度値に近く、種々の経歴者がいる全職員の給与額による比較結果とは必ずしも一致しない点に注意を要する。このように個別給与額による比較は、その意味が理解されやすいが、設定条件の如何によって区々の額が得られ、全体の比較結果が分からない面があるなど、技術的にも種々の問題がある。

なお、この方法は、同一グループ内での給与額を比率に置き換えてその較差を比較することも可能である。この場合は、給与較差による比較方法と称される。

(3) 給与水準による比較

この方法は総合的な給与水準の比較を行う方法であり、職員構成（職種・学歴・経験年数など複数の条件）を同一にして比較する方法と、平均年齢、経験年数等（単一の条件）を同一にして比較する方法とがある。前者の方がはるかに精密な方法であり、そのためかなり詳細な統計資料が必要であり、計算も加重平均方式を採ることが多いため多量なものとなる。その計算式としてラスパイレス方式、パーシェ方式、フィッシャー方式等がある。

問2. ラスパイレス指数等給与指数の算出方式はどのようになっているのか。

答 給与指数は、比較団体相互間の職員構成を同一にして、主として加重平均により算出するものであり、職種別、学歴別、経験年数別等に区分された職員数、平均給料月額が用いられる。その算式として次のものがある。

(1) ラスパイレス方式 比較しようとする団体の職員構成が基準となる団体の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、その方法は、比較対象団体の仮定給料総額（比較対象団体の一定区分別の平均給料月額に基準団体の職員数を乗じて得た総和）を、基準団体の実給料総額で除して得る加重平均方式である。

(注) ラスパイレス方式を算式で示すと次のようになる。

$$L = \frac{\sum P1 \cdot Q0}{\sum P0 \cdot Q0} \times 100$$

ここでLはラスパイレス指数、P0は一定の職員構成区分における基準団体の各平均給料月額、P1は同一構成区分における比較対象団体の各平均給料月額、Q0は同一構成区分における基準団体の職員数を表している。

(2) パーシェ方式 ラスパイレス方式とは反対に、基準となる団体の職員構成が、比較しようとする団体の職員構成と同一と仮定して算出するものであり、その方法は比較対象団体の実給料総額を、基準団体の仮定給料総額（基準団体の各平均給料月額に比較対象団体の各職員数を乗じて得た総和）で除して得る加重平均方式である。

(注) パーシェ方式を算式で示すと次のようになる。

$$P = \frac{\sum P1 \cdot Q1}{\sum P0 \cdot Q1} \times 100$$

ここでPはパーシェ指数、Q1は同一構成区分における比較対象団体の職員数を表している。

(3) フィッシャー方式 ラスパイレス方式の指数にパーシェ方式の指数を乗じて平均値を得る幾何平均方式である。

(注) フィッシャー方式を算式で示すと次のようになる。

$$F = \sqrt{\frac{\sum P1 \cdot Q0}{\sum P0 \cdot Q0} \cdot \frac{\sum P1 \cdot Q1}{\sum P0 \cdot Q1}} \times 100 = \sqrt{L \cdot P}$$

ここでFはフィッシャー指数を示す。

問3 ラスパイレス指数の求め方の具体的計算例いかな。

答 ラスパイレス指数の具体的計算例（経験年数別、学歴別）は、次のとおりである。

I (大学卒)

	職員数 (国) (人) A1	平均俸給（給料）月額(百円)		A1×B1 (百円) D1	A1×C1 (百円) E1
		国 B1	〇〇市 C1		
1年未満	2,118	1,789	1,787	3,789,102	3,784,866
1年以上2年未満	3,031	1,842	1,874	5,583,102	5,680,094
2 " 3 "	3,567	1,916	1,954	6,834,372	6,969,918
3 " 5 "	7,091	2,035	2,087	14,430,185	14,798,917
5 " 7 "	7,778	2,245	2,286	17,461,610	17,780,508
7 " 10 "	10,385	2,563	2,593	26,616,755	26,928,305
10 " 15 "	13,468	3,066	3,050	41,292,888	41,077,400
15 " 20 "	10,826	3,590	3,626	38,865,340	39,255,076
20 " 25 "	8,836	4,114	4,077	36,351,304	36,024,372
25 " 30 "	5,595	4,427	4,433	24,769,065	24,802,635
30 " 35 "	2,796	4,508	4,762	12,604,368	13,314,552
35年以上	645	4,632	5,078	2,987,640	3,275,310
計	76,136			d1 231,585,731	e1 233,691,953

II (短大卒)

	職員数 (国) (人) A2	平均俸給（給料）月額(百円)		A2×B2 (百円) D2	A2×C2 (百円) E2
		国 B2	〇〇市 C2		
1年未満	274	1,549	1,583	424,426	433,742
1年以上2年未満	297	1,602	1,649	475,794	489,753
2 " 3 "	333	1,664	1,740	554,112	579,420
3 " 5 "	750	1,787	1,897	1,340,250	1,422,750
5 " 7 "	1,044	1,965	2,052	2,051,460	2,142,288
7 " 10 "	2,072	2,196	2,294	4,550,112	4,753,168
10 " 15 "	2,906	2,622	2,705	7,619,532	7,860,730
15 " 20 "	3,374	3,211	3,227	10,833,914	10,887,898
20 " 25 "	3,370	3,701	3,757	12,472,370	12,661,090
25 " 30 "	2,345	4,034	4,117	9,459,730	9,654,365
30 " 35 "	2,029	4,284	4,391	8,692,236	8,909,339
35年以上	1,387	4,422	4,667	6,133,314	6,473,129
計	20,181			d2 64,607,250	e2 66,267,672

III (高校卒)

	職員数 (国) (人) A3	平均俸給 (給料) 月額(百円)		A3×B3 (百円) D3	A3×C3 (百円) E3
		国 B3	〇〇市 C3		
1年未満	708	1,430	1,482	1,012,440	1,049,256
1年以上2年未満	644	1,470	1,522	946,680	980,168
2 " 3 "	748	1,525	1,585	1,140,700	1,185,580
3 " 5 "	1,434	1,633	1,703	2,341,722	2,442,102
5 " 7 "	1,884	1,852	1,892	3,489,168	3,564,528
7 " 10 "	6,037	2,083	2,111	12,575,071	12,744,107
10 " 15 "	15,225	2,451	2,489	37,316,475	37,895,025
15 " 20 "	15,023	3,045	3,062	45,745,035	46,000,426
20 " 25 "	17,667	3,541	3,604	62,558,847	63,671,868
25 " 30 "	15,422	3,953	4,026	60,963,166	62,088,972
30 " 35 "	16,666	4,182	4,309	69,697,212	71,813,794
35年以上	19,384	4,342	4,625	84,165,328	89,651,000
計	110,842			d3 381,951,844	e3 393,086,826

IV (中学卒)

	職員数 (国) (人) A4	平均俸給 (給料) 月額(百円)		A4×B4 (百円) D4	A4×C4 (百円) E4
		国 B4	〇〇市 C4		
1年未満				0	0
1年以上2年未満			1,375	0	0
2 " 3 "				0	0
3 " 5 "			1,614	0	0
5 " 7 "	1	1,492	1,733	1,492	1,733
7 " 10 "	10	1,699	1,889	16,990	18,890
10 " 15 "	47	2,025	2,283	95,175	107,301
15 " 20 "	46	2,409	2,654	110,814	122,084
20 " 25 "	93	3,099	3,171	288,207	294,903
25 " 30 "	101	3,493	3,639	352,793	367,539
30 " 35 "	227	3,750	4,004	851,250	908,908
35年以上	864	3,934	4,390	3,398,976	3,792,960
計	1,389			d4 5,115,697	e4 5,614,318

(注) 当該団体又は国のいずれかの経験年数区分で、該当する職員が無いものについては、当該経験年数区分に係る数値は計上しない。

$$\begin{aligned}
 \text{ラスパイレス指数} &= \frac{e1 + e2 + e3 + e4}{d1 + d2 + d3 + d4} \times 100 \\
 &= \frac{(233,691,953) + (66,267,672) + (393,086,826) + (5,614,318)}{(231,585,731) + (64,607,250) + (381,951,844) + (5,115,697)} \times 100 \\
 &= \frac{698,660,769}{683,260,522} \times 100 \\
 &= 102.2539\dots \\
 &= 102.3 \text{ (小数点以下第2位四捨五入)}
 \end{aligned}$$

問4 ラスパイレス指数とパーシェ指数との違いは何か。

答 ラスパイレス指数が基準となる団体（A 団体）の職員のウェイトにより加重平均するのに対し、パーシェ指数は逆に比較対象団体（B 団体）の職員のウェイトにより加重平均をするところに両者の違いがある。

指数算定の具体例

区分	A 団 体		B 団 体	
	平均給料月額	職員数	平均給料月額	職員数
大卒	20 万円	6人	21 万円	5人
高卒	18 万円	4人	19 万円	5人
計	19.2万円	10人	20 万円	10人

A 団体の給与水準を100とした場合の B 団体の給与水準（指数）

① ラスパイレス指数（A 団体の職員構成によりウェイト付けする。）

$$\frac{21万円 \times 6人 + 19万円 \times 4人}{20万円 \times 6人 + 18万円 \times 4人} \times 100 = 105.2$$

② パーシェ指数（B 団体の職員構成によりウェイト付けする。）

$$\frac{21万円 \times 5人 + 19万円 \times 5人}{20万円 \times 5人 + 18万円 \times 5人} \times 100 = 105.3$$

したがって、この事例では B 団体が A 団体よりもラスパイレス指数で5.2ポイント、パーシェ指数で5.3ポイント高くなっている。

問5 ラスパイレス指数とパーシェ指数の違いが出るのは、どのような場合か。

答(1) 給与水準を比較する場合において、ラスパイレス方式は基準となる団体の職員構成、パーシェ方式は比較対象となる団体の職員構成を基礎とする。したがって、

- ① 職員構成が基準団体と比較対象団体との間で差異が無いか、差異があっても経験年数階層別に基準団体との対比における給与較差が無い場合には、両指数は等しくなる。
- ② 職員構成に差異があり、かつ、比較対象団体の職員構成比の高い階層区分の給与較差が全体の給与水準差を上回っている場合には、パーシェ指数がラスパイレス指数よりも高くなる。
- ③ ②の場合とは反対に当該給与較差が全体の給与水準差よりも低い場合には、パーシェ指数はラスパイレス指数よりも低くなる。

(2) 地方公務員の給与について算出されている指数の場合、例えば、経験年数の多い階層において国

の給与水準を上回っており、かつ、これらの階層に属する職員の比重が国よりも大きい団体においては、パーシェ指数がラスパイレス指数より高くなることが多い。

(II) ラスパイレス指数とは

問1 ラスパイレス指数とはどのようなものか。

答 ラスパイレス指数とは、統計処理上の加重平均の一方法により得られた指数であり、本来、総合物価指数の算定に用いられたものであるが、総合的な給与水準比較にも用いられる。

すなわち、団体別の給与水準の総合比較を行う場合に、団体間の職員構成が違うときは、単純平均による比較は実態を表わすものとならないので、職種別、経験年数別、学歴別等の区分を行うとともに、職員数による加重平均を行う必要がある。この方法としてラスパイレス、パーシェ、フィッシャーの各算式があるが、比較に当たって基準とする団体の職員構成によるウェイトづけにより加重平均をするラスパイレスの算式が一般的に用いられており、この方法により得られた指数をラスパイレス指数と称している。

なお、人事院における給与に関する報告及び勧告の基礎となる官民給与比較もラスパイレス方式によっている。

(注) ラスパイレス ドイツの統計学者
 パーシェ ドイツの統計学者
 フィッシャー アメリカの経済学者

問2 ラスパイレス指数は給与実態を正確に反映するか。

答 基準団体である国と比較団体との職員構成の相似の程度、比較団体の職員数の多少によって、その反映の正確さの度合は異なるものと考えられるが、現在ラスパイレス指数の利用に当たっては、同時にパーシェ方式による指数を出し、その差がどれだけあるかを見てチェックしている。

各区分において両指数の差は概ね0.3ポイントの範囲内にあり、ラスパイレス指数を給与制度及び運用状況の検討の契機とするという目的から見た場合、給与水準を正確に反映していると考えてよい。

ラスパイレス指数とパーシェ指数の比較（一般行政職）

区 分	15 年 4 月 1 日	
	ラスパイレス指数	パーシェ指数
全地方公共団体	100.1	100.2
都 道 府 県	101.7	101.5
指 定 都 市	102.2	102.6
市	100.7	100.6
町 村	95.7	96.0
特 別 区	102.1	101.8

問3 地方公共団体のラスパイレス指数を算出する場合の基礎データは何を用いているのか。

答 指数算出の基礎データとなる学歴別、経験年数別の職員数及び平均給料月額に関するデータは、地方公務員については総務省が実施する「地方公務員給与実態調査」、国家公務員については、人事院で毎年実施されている「国家公務員給与等実態調査」によっている。

なお、この給与実態調査の「学歴」は、「最終学歴」ではなく「給与決定上の学歴」であり、また「経験年数」とは単なる勤続年数ではなく、給与決定上の学歴を基礎として国家公務員と同様の基準により算出した経験年数をいい、地方公務員給与実態調査の場合、いずれも地方公共団体において記載されたデータを用いている。

問4 ラスパイレス指数算出に当たって

- ① 学歴のとり方はどうなっているのか。
- ② 経験年数のとり方はどうなっているのか。

答(1) 地方公務員給与実態調査における学歴は「大学卒」、「短大卒」、「高校卒」、「中学卒」の4区分に分けており、この学歴区分はいわゆる「給与決定上の学歴」を用いるものとしており、単なる「最終学歴」は用いていない。すなわち、原則として採用時における学歴（資格）によるものでありその後上位学歴（資格）を取得したとしてもその上位学歴（資格）を基礎として再計算した結果、その者が現に受けている給料より高い給料を受けることとなる場合のみ、その採用後の学歴によることとしている。この取扱いは、国家公務員と同様である。

(2) 経験年数については、人事院規則で定めるところにより算定した経験年数とし、単なる勤続年数ではない。したがって、前歴期間についても人事院規則で定められた「経験年数換算表」に基づく換算率（範囲の定めがあるものについては、その最高換算率）を乗じて得た期間を経験年数として加えている。

問5 なぜ、ラスパイレス指数は国家公務員の行政職俸給表(-)の職種を基準として地方公務員の一般行政職の給与水準を測定するのか。

答(1) 地方公務員一般行政職と国家公務員行政職俸給表(-)が適用となる職員とは、従事する職務が類似しており、同一条件の下での給与比較が行いやすいこと。

(2) 国家公務員の給与水準は、人事院の給与勧告等により全国の民間賃金の平均的な給与水準に保たれており、国家公務員の給与水準との比較により、間接的に民間賃金との比較が行えること。

(3) 地方公務員の給与制度や運用は、国家公務員の給与制度や運用を基準としており、給与水準につ

いても、国家公務員を基準にすることにより、統一的な算定及び比較分析が可能となることなどの理由による。

問6 一般行政職の給与水準により、全職員の給与水準を代表させるのはなぜか。

答 一般行政職とその他の職種の職務内容が全く同じだとはいえないとしても、一般行政職は、地方公共団体における基幹的職種であるため他の職種の給与制度及び運用は一般行政職の給与を基準としており、これらの間にはほぼ一定の均衡関係が存在している。したがって、一般行政職の給与水準によりその団体の給与水準の状況を十分類推することが可能である。

職種別職員の構成割合

職 種	地方公務員(人)	構成比(%)	国家公務員(人)	構成比(%)
一般行政職	965,356	31.1	208,548	45.5
技能労務職	224,192	7.2	12,281	2.7
その他	474,269	15.2	147,836	32.3
小 計	1,663,817	53.5	368,665	80.5
教 育 職	904,925	29.1	69,719	15.2
警 察 職	237,963	7.6	19,536	4.3
消 防 職	153,115	4.9		
企 業 職	154,006	4.9		
合 計	3,113,826	100.0	457,920	100.0

(注) 教育長を除く。

(平成15年 地方公務員給与実態調査)
(平成15年 国家公務員給与等実態調査)

問7 地方の一般行政職には、国の一般行政職に無い職種（普及指導員等）もあり、同一の職種とみなして給与を比較するのは適当でないのではないか。

答(1) 国の一般行政職にも地方に無い職種が見られ、また、一般行政職の中に含まれる現場作業、調査業務、検査業務の比重も国、地方公共団体とも同程度と考えられる。

(2) 普及指導員等国に無い業務に従事している職員についても他の一般行政職と同一の給料表が適用され、同様に運用されており、他の一般行政職に比し業務に特殊性が認められる部分については、特殊勤務手当等で措置されているのが一般的である。したがって、給料（本俸）部分についての給与比較において、これらの職員が含まれていることは問題となるものではない。

問8 国と地方との給与比較の際、国の指定職俸給表適用者が除かれているのはなぜか。

- 答(1) 指定職俸給表は、昭和39年9月に新設され、行政職俸給表(-)、教育職俸給表(-)、研究職俸給表、医療職俸給表(-)の各職種を統合する形になっている。
- (2) 指定職俸給表適用者には諸手当(調整手当、通勤手当を除く。)、俸給の特別調整額(管理職手当)等が支給されず、また、それぞれの官職ごとに該当号俸が定められるなど、給与制度も一般の職員と異なっている。
- (3) 平成15年4月1日現在指定職俸給表適用者は1,441人であるが、指定職の給与は、(1)、(2)で述べたようにその仕組みが異なるので、給与統計上も一般行政職に含めることは、適当ではない。
- また、一般行政職に指定職の一般行政職相当者を含めて給与比較を行ったとしてもその数が少ないので、ラスパイレス指数への影響は大きなものではない。

問9 国と地方で給料表上の級の数が違う場合の給与比較はどうなるのか。

答 給料表上の級数は、地方公共団体によって差異があるが、ラスパイレス指数は、この給料表の級の数に関係無く、学歴別、経験年数別の区分に基づく平均給料月額を比較したものである。

問10 国の職員構成(学歴、経験年数の構成)とかなり違っている場合は、ラスパイレス方式は無意味ではないか。

答 ラスパイレス指数の算出に際しては、同時に当該団体の職員構成を基準にするパーシェ指数を算出して、その差がどれだけあるかをチェックしている。

現在、公表しているラスパイレス指数とパーシェ指数との差は、使用目的から見て差し支えない程度のものである。

ただし、職員数が極めて少ない場合や職員構成が著しく国と異なる場合には、パーシェ指数又はフィッシャー指数により給与水準を見ることも必要である。

問11 経験年数（前歴）の換算率の定め方は、 $\frac{100}{100}$ 以下、 $\frac{80}{100}$ 以下等となっており、任命権者の裁量の余地があるが、給与統計上この換算率を一定とした場合に、ラスパイレス指数算出上不都合が生じないか。

答 地方公務員給与実態調査においては、国の経験年数換算表の「 $\frac{\times\times}{100}$ 以下」の「以下」を削除して、すべて上限で経験年数を換算することとしている。すなわち、当該団体が実際にいかなる換算率で換算しているかを問わず、実態調査上ではすべて上限の換算率に置き直して再計算するようにしている。これは、国においても通常の場合には、上限の換算率が用いられていることと、給与比較を行う場合には、経験年数を同一の換算率で換算することが統計上必要であることによる。

地方公共団体における実際の換算率がこの換算率を上回っている場合には、同じ給料を受けるのに国よりも短い前歴で足りることになり、ラスパイレス指数算出の上で、指数の値を上昇させる要因となる。

問12 年齢別給与比較も行うべきではないか。

答 ラスパイレス方式による給与比較に当たっての基礎データとしては、学歴及び経験年数別の給料を用いている。これは、公務員の給与決定が現行の給与制度及び運用上、学歴及び経験年数を基礎として行われていることに対応したものである。したがって、地方公務員と国家公務員の給与を比較する場合は、給与決定の要因とはなっていない「年齢」別の給与で比較するよりも経験年数を基礎とした比較の方が適切であるといえる。しかし、民間給与統計においては、統計処理の容易さもあって年齢別の給与統計が普及している状況にあるので、今後民間との給与比較を行う場合においては、年齢別の要素を採用することについて検討する必要もある。

問13 ラスパイレス指数の変動要因としてどのようなものがあるか。

答 給料表の改定方法、運用上の措置、給料表の構造等について、国と異なった措置が行われた場合にラスパイレス指数は変動する。

(1) 給料の改定率が異なる場合

ラスパイレス指数は、給料の月額（給料の調整額を含む。）に基づき算出するため、諸手当を含まない給料の改定率が国と異なる場合にはラスパイレス指数は変動する。

例えば、給与改定時において1号下位切替えの措置を講じた場合には、給料表上における改定率が1号給分だけ低いこととなる。

(2) 昇給短縮、延伸を行った場合

昇給期間の短縮措置又は延伸措置については、その内容及び効果の発生時期に応じてラスパイレ
ス指数が変動する。地方公務員給与実態調査によるラスパイレ
ス指数は、4月1日現在の数値に基
づき算出されているため、昇給短縮（延伸）の効果が4月1日に生じる職員の割合に応じて変動す
ることとなる（次頁参照）。

(3) 定昇率が異なる場合

当該団体の定昇率と国の定昇率が異なる場合には、ラスパイレ
ス指数は変動する。

(4) 特別昇給が異なる場合

国で実施している特別昇給と当該団体の特別昇給制度・運用が異なる場合にはラスパイレ
ス指数
は変動する。

(5) わたり又は運用昇短が行われている場合

この場合、給与水準は押し上げられ、その年度において制度改正又は従来と異なる運用が行なわ
れなくても、ラスパイレ
ス指数引上げの要因となる。

(6) わたりの変更等を行った場合

この場合、ラスパイレ
ス指数は徐々に変動する。なお、わたりの変更等の影響を受ける者が多い
場合及びこの変更等に
伴い在職者調整を行った場合には、ラスパイレ
ス指数は大幅に変動する。

(7) 初任給基準の改定を行った場合

「わたり」の場合と同様にラスパイレ
ス指数は変動する。

(8) 職員構成が変動した場合

① 採用、退職関係

高卒の高年齢層職員が大量に退職し、大卒の職員を採用した場合等においては、ラスパイレ
ス指
数は若干変動する。

② 学歴構成の変化

学歴別のラスパイレ
ス指数が異なる場合、学歴構成の変化に伴いラスパイレ
ス指数は変動する。

③ 経験年数階層の変動

給与実態調査においては、経験年数階層区分が10年以上では5年きざみになっているため、小
規模な町村において経験年数階層内における職員の分布が変わった場合には、ラスパイレ
ス指
数は変動する（例えば、14年調査では、10年以上15年未満の区分に10年〇〇月の者しかいない場合、
15年調査においても、この区分に11年〇〇月の者のみがいることとなった場合においては、階層
の定昇率全体がラスに反映し、ラスは上昇する。また、この階層が10年以上15年未満の区分から
上の区分に移転すると、ラスは低下する。）。

(9) 調査表作成方法を変更した場合

給与統計上の前歴計算方法、給与決定上の学歴等の誤りを是正した場合にはラスパイレ
ス指
数は変動する。

(10) 高齢層職員の昇給停止を実施していない場合

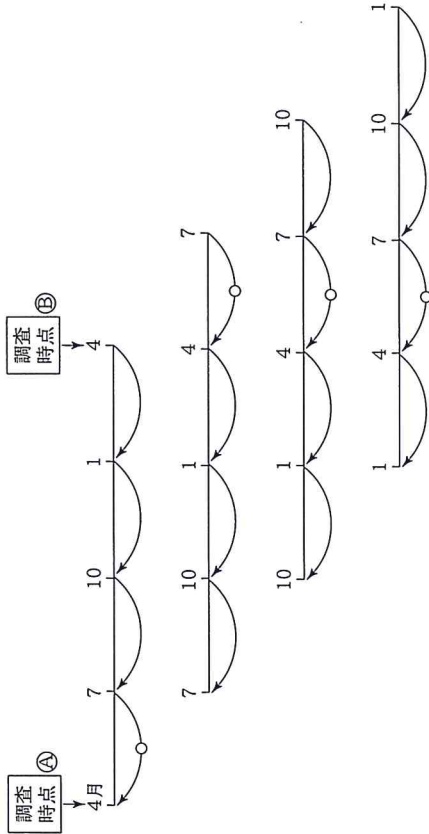
国において55歳としている昇給停止措置を同様に実施していない場合、ラスパイレ
ス指
数は変動する。

ラスパイレレス指数に表れる昇給短縮（延伸）の効果

(いずれも4月1日現在での効果)

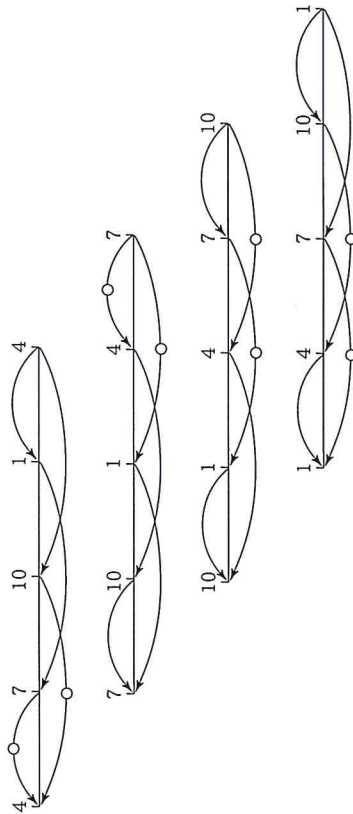
ア 3短の場合

短縮時期	ラスパイレレス指数への影響
4/1 3短実施	<ul style="list-style-type: none"> 7月昇給者に1号アップの効果
7/1 "	<ul style="list-style-type: none"> 定昇率 \times $\frac{7\text{月昇給者数}}{\text{総職員数}}$
10/1 "	(延伸の場合は、4月昇給者に1号ダウンの効果)
1/1 "	



イ 6短の場合

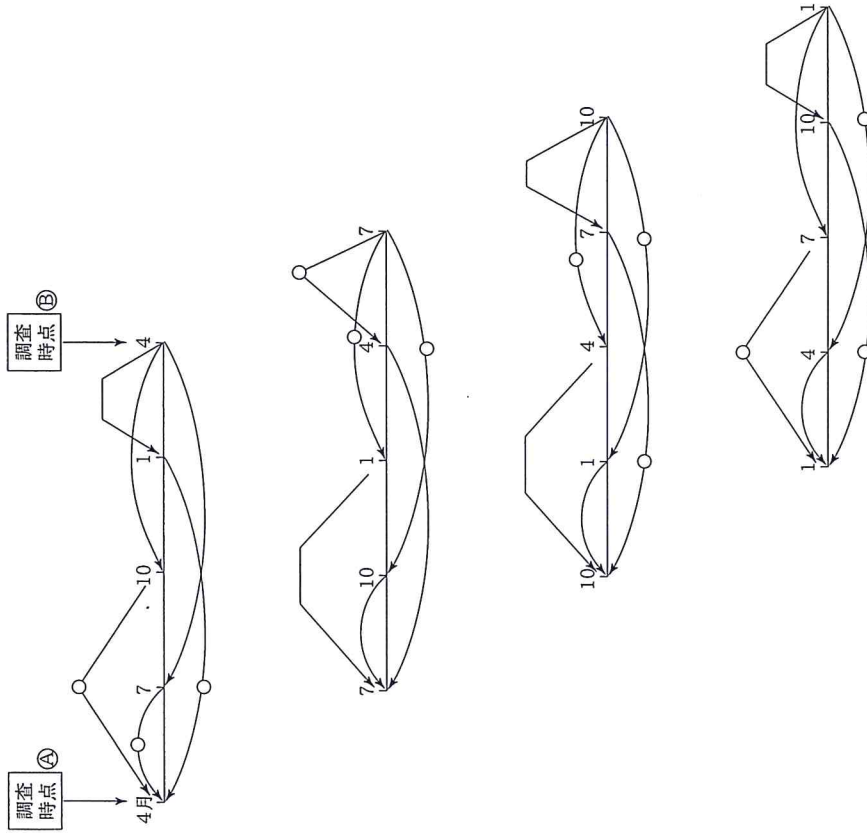
短縮時期	ラスパイレレス指数への影響
4/1 6短実施	<ul style="list-style-type: none"> 7月, 10月昇給者に1号アップの効果
7/1 "	<ul style="list-style-type: none"> 定昇率 \times $\frac{(7\text{月}+10\text{月})\text{昇給者数}}{\text{総職員数}}$
10/1 "	(延伸の場合は、1月, 4月昇給者に1号ダウンの効果)
1/1 "	



- (注) 1. 〇がラスパイレレス指数に影響する短縮である。
 2. 4/1実施の場合には、すべて調査時点Aに効果が表れ、7/1, 10/1, 1/1実施の場合にはすべて調査時点Bに効果が表れる。
 3. 昇給延伸の場合には、上記図中の矢印が逆方向となる。

ウ 9短の場合

短縮時期	ラスパイレース指数への影響
4 / 1 9短実施	<ul style="list-style-type: none"> 7月, 10月, 1月昇給者に1号アップの効果
7 / 1 "	<ul style="list-style-type: none"> $\text{定昇率} \times \frac{(\text{7月} + \text{10月} + \text{1月}) \text{昇給者数}}{\text{総職員数}}$
10 / 1 "	<ul style="list-style-type: none"> (延伸の場合は, 1月, 4月, 10月昇給者に1号ダウンの効果)
1 / 1 "	



イ 12短の場合

短縮時期	ラスパイレース指数への影響
	<ul style="list-style-type: none"> 全職員1号アップの効果 (延伸の場合, 全職員1号ダウンの効果)

問14 新陳代謝が大きい場合にラスパイレス指数の変動がかなりあると聞くがどうか。

答 現在行っているラスパイレス指数は、職員構成を国の職員構成に固定しているため、国において大きな新陳代謝が無い限り、当該団体に大きな新陳代謝があっても、ラスパイレス指数への影響は少ない。

しかし、パーシェ指数は、当該団体の職員構成を基準としているため、新陳代謝による影響が出てくる。例えば、新規職員を大量に採用し、かつ、初任給を大幅に引き上げたような場合には、その影響によりラスパイレス指数以上にパーシェ指数が大きく変動することがある。

問15 給与水準、給与制度・運用の在り方を検討するに当たりラスパイレス指数をどのように活用すべきか。

答 ラスパイレス指数は、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を指数で示しているものであり、給与の実態を把握し、その在り方を検討する際の資料として適当と考えているが、それぞれの団体の給与の在り方を検討する場合、単にその指数の高低あるいはその増減を見るのみにとどまらず、その指数の持つ意味を十分に分析し、幅広く活用することが必要である。

(1) ラスパイレス指数は、総合的な給与水準比較の結果である。したがって、仮に指数が104であるとした場合、いうまでもないことではあるがすべての職員の給与が国家公務員の給与に対し104であるわけではなく、総合的な加重平均の結果が104になるということである。ラスパイレス指数は職種別、学歴別、経験年数別に職員をグループ化し、その平均給料月額を職員数により加重平均するという方式により算定されるから、国家公務員との給与較差を把握することが可能となる。そして、それぞれの給与較差が生じてきた要因が何かを分析することを通じて制度・運用上の問題点を把握することができ、何をどのように是正すべきかを検討することが可能となる。

また、そのような給与較差が構造的に生じてきているものか、あるいはその他の何らかの沿革的な理由によるものかを把握することもその後の給与適正化策を検討する場合の参考となる。

(2) ラスパイレス指数は、何らかの変動要因に基づいて増減する。したがって、指数を時系列的にとらえ（例えば5年間）その指数の変動要因を分析することにより、どのような要因により指数がどのように変動してきたかを把握することができ、給与制度・運用と給与水準との関連を明確にすることが可能となり、具体的な給与適正化策を検討する上において極めて有益な資料を得ることができる。

(3) また、以上のような指数の分析を通じて、将来の給与水準の推移を予測することもでき、財政に与える影響も把握することができる。

(4) このようにラスパイレス指数をよく分析し、幅広く活用することにより給与実態をより適確に把握し、給与水準、給与制度・運用の在り方を検討する重要な資料とすることができると思われる。