第６講座

ラスパイレス指数と総務省の助言

１．自治体職員の給与水準はどうなっているのか

（１）総務省が2014年度の地方公務員給与実態調査を公表（2014年12月22日）

　　○　ラスパイレス指数

　　平成26年４月１日現在　　98.9（前年106.9　▲8.0、前年参考値98.8　＋0.1）

　　参考値＝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

（２）道内市町村のラス指数（札幌市除外）

　　平成26年４月１日現在　　96.4（前年104.3　▲7.9、前年参考値96.4　±０）

　　　（加重平均）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | H254.1 | | H26.4.1 | H26-H25 | |
| 指数 | 参考値 | 指数 | 指数-指数 | 指数-参考値 |
| 市平均 | 104.2 | 96.3 | 96.5 | ▲7.7 | 0.2 |
| 町村平均 | 104.3 | 96.4 | 96.2 | ▲8.1 | ▲0.2 |
| 全道平均 | 104.3 | 96.4 | 96.4 | ▲7.9 | 0.0 |

２．給与水準の比較に使われるラスパイレス指数とは

（１）自治体のラスパイレス指数の算出方法

　　学歴別、経験年数別に区分した職員数や平均給与額をそれぞれ国、自治体ともに算出し、職員構成を国に合わせた際に得られる給与費総額を比較して、国を１００とした場合に対象の自治体でいくらかということで表現する。

　　※　資料－ラス指数の算出方法を参照のこと

（２）ラスパイレス指数の問題点

　①　平均給与額に地域手当（異動保障含む）、広域異動手当、本府省業務調整手当を含めて算定されているものではないこと。

　　※　地域手当や広域異動手当は給料の調整額と同様に給料と同等に期末・勤勉手当等の算定の基礎に含められている。

　②　小規模自治体の場合、学歴別・経験年数別の区分にラス指数を引き上げるような条件の職員がいるだけで、異常にラス指数が引き上がる特性がある（１～２程度）。

　　※　国家公務員との比較であるため、国公においては、中卒→高卒→短大卒→大卒の順に給料水準が高くなる傾向にある。小規模自治体において低学歴の者＝国公の高学歴の職員を上回るような給料水準にある職員がその区分にたまたま１人しかいなかった場合は、指数を大幅に引き上げる要因となる。

　　※　国公においては、低学歴の者が上位の級（６級以上）に昇格することをまれなケースとしているが、自治体にあっては、高卒課長・部長はたくさんいるので、それだけを見ても自治体のラス指数を引き上げる要因ともいえる。