

【所収】自治労連・地方自治問題研究機構編『季刊 自治と分権』

第66号(2017年1月刊)

特集 地域経済と自治体の役割

地域手当(国公地場賃金化)と 地方公務員賃金、地域経済

早川征一郎(法政大学名誉教授)

はじめに

2000年代に入り、日本の公務員賃金水準の引き下げ、抑制傾向が引き続いている。日本経済の活性化、健全な発達のために、一方で、賃金引き上げをつうじた内需拡大が必須であることは自明の前提であろう。だが、他方、公務員賃金水準については、それを引き上げるといった政策方向には向かっていない。

本稿は、国および地方自治体における2006年度からの給与構造改革、2015年度からの給与制度の総合的見直しについて、地域手当の役割を中心に考察し、地域手当=職務給原則の形骸化と公務員賃金水準の引き下げが、地域経済に及ぼす「負」の影響を明らかにすることを課題としている。

2000年代における国家公務員賃金

賃金水準据え置き・引き下げ勧告が主流

ことの順序として、まず2000年代における国家公務員(国公)賃金=人事院勧告の動向から話を始める。最初に、2000~16年の人事院勧告とその実施状況を表1として掲げよう。

表1によれば、基本給⁽¹⁾が僅かなが

らでも引き上げられたのは、2007年および2014~16年のたった4回しかない。とはいっても、それぞれ0.1~0.3%程度のきわめて低いアップ率に終始している。他方で、基本給引き上げなし(水準改定勧告なし)か基本給引き下げとなったのは残りの13回であった。つまり、2000年代をつうじ、基本給引

表1 人事院勧告とその実施状況 (2000～16年)

年	勧告			期末・勤勉 手当支給月数	政府実施	
	勧告月日	内容(較差)	実施時期 (月例給)		内容	実施時期 (月例給)
2000	8.15	0.12 (子等に係る扶養手当引上げ)	4.1	4.75	勧告どおり	4.1
01	8.8	0.08 (特例一時金)	〃	4.70	〃	〃
02	8.8	△2.03*1		4.65	〃	12.1
03	8.8	△1.07		4.40	〃	11.1
04	8.6	水準改定の勧告なし	—	(〃)*2	—	—
05	8.15	△0.36		4.45	勧告どおり	12.1
06	8.8	水準改定の勧告なし	—	(〃)	—	—
07	8.8	0.35	4.1	4.50	勧告どおり(ただし、指定職は実施見送り)	勧告どおり
08	8.11	水準改定の勧告なし	—	(〃)	—	—
09	8.11	△0.22		4.15	勧告どおり	12.1
10	8.10	△0.19		3.95	〃	〃
11	9.30	△0.23		(3.95)	俸給水準改定は勧告どおり	2012.3.1*3
12	8.8	水準改定勧告なし*5	—	(3.95)	—	—*4
13	8.8	水準改定勧告なし*5	—	(3.95)	—	—*4
14	8.7	0.27	4.1	4.10	勧告どおり	勧告どおり
15	8.6	0.36	4.1	4.20	〃	〃
16	8.8	0.17	4.1	4.30	〃	〃

- [備考] *1 「△」は、給与引き下げ勧告を意味する。
 *2 期末・勤勉手当支給月数の「()」は勧告を行っていない(前年と同月)。
 *3 2011年は、内閣は人事院勧告実施の法案を提出しないとしたが、議員立法(給与改定・臨時特例法)により、勧告を実施した(水準改定以外は、一部勧告内容を修正)。
 *4 2012～13年度は、勧告とは別に、給与改定・臨時特例法による減額措置が実施された。
 *5 2012年の較差は、給与改定・臨時特例法による減額前で△0.07%、2013年は同法による減額前で0.02%の較差があった。

[出所] 人事院『公務員白書』(平成28年版)による。ただし、2016年は人事院『人事院月報』2016年9月号による。

き上げ=ベースアップはむしろ例外であり、基本給据え置きかベースダウンが主流であったことが分かる。それに加えて、2012～13年度について、東日

本大震災による財源難を理由に、給与改定・臨時特例法によって、平均7.8%の賃下げが実施されたことは記憶に新しい⁽²⁾。

これが、2000年代における国公賃金水準についての冷厳な実態である。この間、“民間準拠”に関わる人事院の措置として見逃せないのは、①比較民間企業規模の一方的改定、つまり“100人以上から50人以上”への企業規模の引き下げであり、②給与構造改革および給与制度の総合的見直しによる基本給引き下げである。

民間企業規模「50人以上」への引き下げ

2006年、人事院は、それまでの“公務員バッシング”への人事院の対応として、1965年以来、40年間、続いてきた民間の比較企業規模“100人以上”を“50人以上”に下方修正した。すなわち、“民間準拠”の基準の一方的引き下げであった。それによって、官民賃金格差が過小に算定される結果をもたらしたことは想像に難くない。

この人事院による一方的措置は、労働基本権制限の代償機関としての人事院のあり方を本質的に問うものであった。労働基本権の制限、とりわけ団体協約締結権という労使対等原則に基づく権利保障がない現行制度の下では、“民間準拠”を含め、賃金決定の基準をどう設定するかは人事院の専権事項に等しいのである。

給与構造改革、給与制度の総合的見直し

そうした比較企業規模の下方修正ばかりではない。2006年度から2010年度にかけて、段階的に実施された給与構造改革では、①地域手当創設などの原資捻出を兼ねて、基本給水準を4.8%（中高年は7%）引き下げ、②賃金上昇カーブをフラット化し、③各地域の民間賃金格差をそれ以前の調整手当の廃止と新たに地域手当の創設によって反映させ、④勤務実績に応じた査定昇給および一時金（勤勉手当）における査定幅の拡大等の措置が行われた。

2014年の給与制度見直し勧告では、①基本給水準の2%引き下げ、②民間地場賃金を反映した地域手当の給地区分・支給割合の見直し、③世代間の給与配分の見直し、つまりは50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の4%程度引き下げを伴う賃金上昇カーブの一層のフラット化が打ち出され、2015年度から実施に移されている⁽³⁾。

このように、給与構造改革、給与制度の総合的見直しにおいて、まず何よりも基本給の引き下げ、すなわち、合計で6.8%（高年齢層では11%程度）の引き下げが行われたことが特筆に値する。別に言い換えれば、どちらも賃下げ=ベースダウンをもたらしている。だが、この本質は、賃下げだけでは

なく、とくに地域手当創設に象徴される新たな公務部内格差の拡大と公務員

給与制度の根幹に関わる問題とをあらわしていることにある。

地域手当の基本的性格

地域手当以前—調整手当における2つの性格

地域手当は、1967年に創設された調整手当を廃止し、2006年、給与構造改革の一環として創設された。その前身である調整手当には2つの性格があった。

第一に、それ以前の臨時手当、勤務地手当を引き継ぐ生活給的性格である。生活給的な手当としては扶養手当、住居手当がある。ただし、その2つは、全国共通の手当であり、地域差は加味されていない。調整手当は、勤務地手当における物価・生計費における地域差を加味した生活給的性格を引き継いでいる⁽⁴⁾。

第二に、民間賃金との均衡に基づく性格である。職務給原則に基づき全国一律である公務員賃金の基本給に対し、民間賃金の場合、会社・事業所の都市部への偏在もあって、そうした都市部では公務員賃金を上回ることが顕著になっていた。調整手当は、全国一律の基本給アップ以外の方法で官民賃金格差を埋め合わせる制度としての特徴を有している⁽⁵⁾。

後者は、地域差を加味した基本給補

完の性格を持つ手当制度という位置づけになる。すなわち、勤務地によって給与が異なることになり、全国同一職務同一賃金という職務給原則との関係で言えば、その点で、すでに今日に至る問題性を内包した手当制度であった。

地域手当の基本的性格—基本給補完の手当

2006年度から段階的に実施に移された給与構造改革は、「昭和32年に現在の給与制度が確立して以来、50年振りの大きな改革」（2005年勧告における人事院総裁談話）であり、調整手当廃止、地域手当新設にとどまらず、俸給構造（級・号俸）の再編、査定昇給の実施などいくつかの改変を伴っていた。

注目すべきは、そうした給与構造改革を実施するために、原資捻出を兼ねて、基本給である基本給水準の4.8%（中高年層は7%）引き下げが行われたことである。この点、賃金上昇局面において、民間賃金に追いつかない都市部勤務地の公務員賃金について、基本給にさらに上積みという形で導入された調整手当とは決定的に局面が異なる。

2000年代のデフレ経済基調期において、民間賃金の停滞が著しかったが、それに対応して2005年まで、人事院勧告も改定なし勧告か引き下げ勧告が引き続いてきた。そのうえで、さらに2005年勧告において、「地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう」（2005年人事院報告）、民間賃金水準が低い地域を考慮に入れ、地域ブロック別の官民格差で逆に国が高い北海道・東北における逆格差4.8%をふまえ、基本給水準4.8%（中高年層は7%）の引き下げが打ち出された。

それに伴って、創設された地域手当では、給地区分を1級～6級の6区分とし、支給割合をそれぞれ18%～3%に設定した。この地域手当は、調整手当にはなお色濃く反映していた生活給的性格はほとんど消え失せ、官民賃金格差＝逆格差を補填する^{ほてん}という意味で、単に基本給補完の性格を有する手当に転化したということができよう。

その給与構造改革に続き、2014年の人事院勧告では、新たに給与制度の総

合的見直しということで、民間賃金水準の低い12県を1つのグループとした場合の官民格差と全国格差との率の差を踏まえ、基本給の水準を2%引き下げたうえで、2015年度から地域手当の給地区分・支給割合をそれまでの6区分・18%～3%から7区分・20%～3%に細分化することを勧告した。その場合の12県は、現在4ランクに分かれている地域別最低賃金との関係で言えば、いずれも最低のDランクに位置づけられている県である。

それら一連の措置の意味するところは、①公務員賃金水準の一層の引き下げであり、②地域手当制度の導入による“国公賃金の地場賃金化”である。③さらに全国同一職務同一賃金原則＝職務給原則との関係で言えば、基本給補完の性格を持つ地域手当制度により、基本給格差を拡大することによって、職務給原則の形骸化を意味するものでもあった。

こうした国公賃金をめぐる動向は、必然的に地方公務員（地公）賃金に波及している。

地域手当と地方公務員賃金

国公賃金準拠の地公賃金

地公賃金決定が、これまで国公賃金準拠であったことは、賃金決定制度および実際のいずれからしても明らかで

あろう。地方公務員法（地公法）第14条「情勢適応の原則」を受け、第24条第3項「均衡の原則」では、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方

公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して決められなければならない」と規定されている。

この規定上は、①生計費、②国家公務員の給与、③他の地方公共団体職員の給与、④民間事業従事者の給与、⑤その他の事情を考慮するのが「均衡の原則」であるが、この規定の実際の解釈・運用としては、これまで国公賃金に準じること＝いわゆる国公賃金準拠により、「均衡の原則」が実現できると解されてきた⁶⁾。その理由は、人事院勧告に基づく国公賃金には、生計費や民間賃金についての考慮がすでに織りこまれてあり、これと同種の職務に従事する地方公務員の賃金について、国に準じることとすれば、国および他の地方公共団体とも均衡がとれることとなり、地公法第24条の規定の趣旨に最も適合するということにあった。

給与構造改革＝国公賃金＋地域民間賃金水準の反映へ

だが、2000年代、とくに2006年度からの給与構造改革以来、国公賃金を基本としつつも、もはや単なる国公賃金準拠ではなくなっている。

まず、①2000年代における賃金水準の引き下げ、②とくに2006年からの比較民間企業規模の50人以上への引き下

げ、③東日本大震災による財源難を理由とする7.8%賃下げなど、ほとんどの自治体が追随した。そのうえで、④2006年度からの給与構造改革によって、地公賃金については、国公賃金を基本としつつ、さらに地域における民間賃金の実態を反映するよう改変が行われた。つまり、給与構造改革に至って、これまでの国公賃金準拠から、国公賃金＋地域民間賃金水準の反映へという下方修正が行われた⁷⁾。

実際、国の給与構造改革を受けて、自治体でも4.8%の基本給水準の引き下げが行われると同時に、調整手当が廃止され、東京など大都市圏優遇の地域手当制度が創設された。2014年の人事院勧告における給与制度の総合的見直しを契機に、2015年度から基本給水準が2%引き下げられ、地域手当の支給率は東京特別区が18%から20%にアップされるのを最高に、一層の大都市優遇に改変されつつある。

給与構造改革および給与制度の総合的見直しをつうじ、「国公地場賃金化」が進んだことはすでに述べたが、地公賃金においても地域における民間賃金水準の反映をつうじ、「地公地場賃金化」が進められているのである。

地域手当制度の問題点

このように、地域手当創設の意味す

る最大の問題点は、国公・地公賃金水準の引き下げであり、それによる公務員賃金の地場賃金化にある。要するに、①基本給水準をまず引き下げ、②民間賃金準拠にあたり、事業所規模50人以上、企業規模50人以上だけでなく、新たに賃金の地域格差という考え方を導入し、最も低い地域＝12県に基本給ベースを合わせることで、③それでは民間賃金より低くなる地域について、地域手当制度導入により、地域手当の給地区分・支給率に差を設けつつ対処するといった考え方であり、その全体が国公・地公賃金水準の引き下げと地場賃金化を意味するということである。

だが、地域手当の問題点はそれだけではない。実際、その導入により、すでに多くの問題点が指摘されている⁽⁸⁾。

第一に、そもそも同一の職務でありながら、20%もの差を設けること自体が妥当ではないという本質的問題がある。この点は、国公、地公ともに共通の問題点でもある。法の下に平等な国民（住民）に対し、全国斉一な行政サービスを提供する担い手＝公務員の職務遂行を担保するにふさわしい職務給原則の下で、例えば扶養手当・住居手当、特殊勤務手当などのように、生活態様や特殊な勤務態様に応じた手当による補整はあって然るべきであろう。だが、基本給補完の手当である地域手

当制度による賃金格差の設定は、職務給原則の本来の理念から乖離するものであり、そうした地域手当制度自体がそもそも問題であろう。

第二に、現行の地域手当制度の下で、明らかに自治体間の賃金格差が発生し、固定化することが避けられない。現在、『賃金センサス』⁽⁹⁾に基づき、人口5万人以上の市を指定し、2級地・16%～7級地・3%（東京都特別区は1級地・20%）とされているが、これでは都市間格差が発生しているだけでなく、適用除外の市町村との格差も発生している。いわゆるパーソントリップ補正により、人口5万人未満の市町村も対象に含め、一定の補正が行われているが、それによって自治体間賃金格差が解消するわけではない⁽¹⁰⁾。

第三に、そうした自治体間賃金格差が存在するが故に、地域手当の非支給地域の自治体を中心に、優秀な人材の確保が困難となるという深刻な事態さえ発生しているといわれる。実際、各都道府県のいずれにおいても、級地区分の違いや支給地域と非支給地域が隣り合わせになっているなど複雑に入り組んでおり、この問題を深刻化させている。

だが、自治体における地域手当制度導入の弊害は、単に自治体間賃金格差の拡大、固定化といった次元にとどま

らない。公務員賃金水準の切り下げ、自治体間賃金格差の拡大、固定化によ

って、地域経済に対し、「負」の影響をもたらすことが容易に推測できる。

公務員地場賃金化と地域経済

公務員賃金準拠の「負」の影響＝地域相場引き下げと地域間格差の固定化

公務員賃金に関連して、それに準拠して賃金が決まっていくという意味で、その社会的経済的影響がきわめて大きいことは想像に難くない。筆者の試算によれば、少なめに見積もっても、日本の雇用者総数の約14%、800万人近くがその影響範囲にあると把握される⁽¹¹⁾。したがって、2000年代における公務員賃金水準の抑制によって、その影響範囲にある人たちの賃金も、それに準拠し、抑制されているということが出来る。

ところで、公務員賃金の影響範囲約800万人のうち、地方公務員賃金の影響範囲は、約450万人と推定できる。その場合、重要なのは、単に賃金水準の抑制傾向だけでなく、地域手当の支給状況に起因する賃金の自治体間格差に基づき、その波及先における賃金にも地域間格差をもたらすということである。すなわち、①2000年代、すでに引き下げられている公務員賃金水準に準拠して賃金水準が引き下げられているだけでなく、②地域手当に象徴され

る自治体間賃金格差もまた準拠され、固定化する。

こうして、公務員賃金とそれに準拠する場合の賃金水準は、単に“低きに流れる”だけでなく、“自治体間（地域間）賃金格差の拡大、固定化”を伴っていることが留意すべき問題点である。そのような公務員賃金およびそれに準拠する公的セクターの賃金の動向は、当該地域の民間地場賃金との関係では、それを引き上げる方向に作用しないのは明らかであろう。

かくして、公務員賃金水準の引き下げと地域間格差の拡大、固定化→民間賃金相場へのはね返りと地域間賃金格差の拡大、固定化といった「負」の循環関係が成立する。

公務員地場賃金化と地域経済

そうした「負」の循環関係すなわち地域経済への影響については、例えば産業連関分析の手法を用いた表2のような国公労連試算に見ることができる。

表2は、給与制度の総合的見直しによる2%の基本給引き下げについて、地域手当が支給される都市が全くない15県と地域手当が支給される都市はあ

表2 国家公務員賃金2%引き下げによる地方経済への悪影響試算

(給与制度の総合見直しにより全職員が2%賃下げとなる22道県)

都道府県名	賃下げ対象者数	賃下げ総額 (年額)	消費支出 減少額	波及賃金 減少額	道県内消費 減少額	GDP 減少額
北海道	160,768人	193億60百万円	115億95百万円	261億53百万円	194億55百万円	125億06百万円
青森県	38,625人	46億43百万円	27億81百万円	61億15百万円	43億62百万円	28億29百万円
岩手県	40,401人	48億79百万円	29億22百万円	62億73百万円	44億95百万円	30億36百万円
秋田県	31,945人	38億21百万円	22億89百万円	49億20百万円	35億84百万円	22億51百万円
山形県	35,162人	40億92百万円	24億51百万円	52億60百万円	37億06百万円	23億68百万円
福島県	49,729人	61億02百万円	36億54百万円	76億50百万円	53億81百万円	33億38百万円
富山県	31,631人	37億56百万円	22億49百万円	48億37百万円	33億65百万円	22億53百万円
石川県	34,303人	40億37百万円	24億18百万円	53億08百万円	38億40百万円	23億38百万円
福井県	24,617人	29億24百万円	17億51百万円	36億49百万円	26億71百万円	17億13百万円
鳥取県	21,271人	24億52百万円	14億69百万円	32億61百万円	23億41百万円	15億03百万円
島根県	26,707人	32億34百万円	19億37百万円	41億26百万円	28億99百万円	19億30百万円
岡山県	49,331人	59億64百万円	35億72百万円	78億44百万円	54億65百万円	36億20百万円
山口県	40,303人	48億67百万円	29億15百万円	62億55百万円	44億55百万円	28億42百万円
愛媛県	40,126人	48億27百万円	28億91百万円	61億08百万円	42億59百万円	27億00百万円
高知県	26,574人	31億52百万円	18億88百万円	41億78百万円	30億80百万円	19億25百万円
佐賀県	25,158人	29億93百万円	17億93百万円	39億99百万円	29億02百万円	18億57百万円
長崎県	40,257人	49億37百万円	29億57百万円	66億09百万円	49億32百万円	30億90百万円
熊本県	48,005人	57億74百万円	34億58百万円	76億87百万円	57億44百万円	36億87百万円
大分県	33,634人	41億05百万円	24億58百万円	53億03百万円	38億33百万円	24億20百万円
宮崎県	31,823人	38億19百万円	22億87百万円	49億73百万円	36億73百万円	23億31百万円
鹿児島県	50,104人	61億22百万円	36億67百万円	76億62百万円	58億76百万円	37億99百万円
沖縄県	41,999人	49億59百万円	29億70百万円	66億92百万円	51億98百万円	30億83百万円
22道県計	922,473人	1108億19百万円	663億72百万円	1448億62百万円	1055億16百万円	674億19百万円

[出所] 国公労連ホームページ。ただし早川征一郎・盛永雅則・松尾孝一編著『公務員の賃金』（旬報社、2015年）、187頁より引用。なお、「22道県計」は、早川が付け加えた。

るものの支給率は以前と変わらない7道県の合計22道県の場合、2%の賃下げとなることから、それらの道県について試算したものである⁽¹²⁾。その合計では、波及賃金減少額は約1450億円、道県内消費減少額は約1055億円、GDP減少額は約674億円と試算されて

いる。

そのうえ、地域手当支給割合に応じ、地域間賃金格差が開いたままで固定化されることはいうまでもない。この場合、平均2%引き下げの根拠とされたのは、『賃金センサス』の都道府県別所定内賃金の平均額が低い方から4分

の1となる12県であるが、これら12県は、いずれも地域別最低賃金のランクでは一番低いDランクに位置づけられている県である。

結局のところ、公務員地場賃金化の意味するもの、①それは地域別最賃では最も低いDランクの地域相場に合わせて、まず基本給水準を設定し、②それでは低すぎる場合に、地域手当の級地・支給割合の区分をつうじ、調整することを意味している。

別に言いかえれば、公務員賃金の“民間準拠”とは、単に事業所および企業規模50人以上だけでなく、給与構造改革を経た給与制度の総合的見直しによって、最賃Dランクの地域相場との比較という基準への準拠に至っている。

公務員地場賃金化という賃金水準の下方修正および地域間格差の固定化は、それに準拠する賃金水準の下方修正および地域間格差の拡大、固定化をつうじ、結局、反転して地域民間相場、そして地域別最賃の水準に、それぞれ「負」の影響をもたらす。その結果は、

【注】

- (1) 公務員の場合の俸給表（給料表）に示された俸給（給料）月額が民間でいう基本給にあたる。以下、本稿では便宜上、基本給という用語に統一する。
- (2) 同法とともに予定されていた国家公務員労働関係法案は、一般職国家公務員への団

表2の試算に見られるように、地域経済との関係では、当該地域における消費減少、ひいては一国におけるGDP減少へとはね返っていくのである。これでは、賃上げによる個人消費増大を前提とした内需拡大とそれを基調とする日本経済の健全な発展はとうてい望むべくもない。

結局のところ、2000年代における公務員賃金政策の象徴である地域手当制度は、①公務における職務給原則の形骸化、②賃金水準の引き下げと地域間格差の拡大、固定化、③地域経済ひいては日本経済全体に及ぼす「負」の影響に鑑み、その廃止こそが望ましいと結論づけることができる。

[あとがき] 地域手当を含む公務員賃金の沿革、現状と問題点の全般にわたってまとめた書として、早川征一郎・盛永雅則・松尾孝一編著『公務員の賃金—現状と問題点』（旬報社、2015年12月刊）がある。ぜひ参照していただければ幸いである。

（はやかわ せいいちろう）

体協約権の付与など“自律的労使関係”の実現を意図した法案であり、給与改定・臨時特例法案は、同法案の成立を予定した賃下げ案であった。だが、結局、団体協約権の付与などの“自律的労使関係”は実現せず、給与改定・臨時特例法のみが成立し、

平均7.8%の賃下げが実施された。

- (3) なお、2016年勧告では、給与制度の総合的見直しの一環として、実質的には地域手当の格差拡大を意味する本府省業務調整手当の手当額の増額が打ち出された。
- (4) 地域差を加味した生活給的な手当という意味では寒冷地手当と似ている。
- (5) その意味では、医師や科学技術系職員を対象とする初任給調整手当と性格は似ている。ただし、初任給調整手当は全国一律であるのに対し、調整手当は地域差に基づくものであり、その点が大きく異なっている。
- (6) 昭和35年4月1日、各都道府県知事あて自治省行政局長通知ほかによる。
- (7) ただし、「仮に民間給与が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をその地域の地方公務員の給与水準決定の目安と考えるべき」（『地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告』（座長・塩野宏東大名誉教授、2006年3月））だとし、その場合は国公賃金を基本として水準を抑制することを求めている。
- (8) 例えば総務省に設けられた「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（座長・辻塚也一橋大学大学院教授）の第15回報告資料（2015.9.10）などに問題点が列挙されている。
- (9) 現在、人口5万人以上の市について、『賃金センサス』（厚生労働省『賃金構造基本統計調査』）に基づき賃金指数を求め、それに応じて級地区分・支給割合を定めている。
- (10) 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、中核的な市（都道府県庁所在地または人口30万人以上の市）への通勤者率（国勢調査によって得られるパーセントリップの数値）が高い地域については、6級地（6%）または7級地（3%）とされている。
- (11) その理由、計算根拠については、早川征一郎・盛永雅則・松尾孝一編著『公務員の賃金』（旬報社、2015年）、第5章1 公務員賃金の社会的影響を参照されたい。
- (12) 計算根拠など詳細については、前掲『公務員の賃金』、第5章2 公務員賃金決定の経済的影響を参照されたい。