

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

給与分科会 第3回

令和6年1月31日

【稲継分科会長】 それでは、皆様おそろいになりましたので、ただいまから第3回社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会を開催いたします。よろしくお願いいたします。

本日は、太田委員及び権丈委員が所用により御欠席であります。また、前回まで鷺頭副知事に代理での御出席をいただいておりますが、ここで改めて委員の御紹介をさせていただきます。全国知事会より、福井県知事の杉本委員でございます。

【杉本委員】 杉本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

本日は前回までの内容を踏まえ、中間論点整理に向けての議論をしたいと思います。

まずは事務局から本日の配付資料の御説明をお願いしたいと思います。

【事務局】 ※資料説明

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。それでは、ただいまの事務局からの説明を踏まえまして意見交換を行いたいと思います。御意見のある方、どなたからでもどうぞ御発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。

笠井委員、お願いします。

【笠井委員】 資料を本当に分かりやすく、また、全国のいろんな地域手当の数字を見せていただきまして、ありがとうございました。これを見ると、当初の目的と比べても、若干ずれてきたのかなという感想を持っています。当然、生活圏のこともあります。どうしても東京は、物価が高いということもあって、東京の地域手当の比率が高いのが現状だと思います。地方に行けば行くほど地域手当の低い状況があります。これをどうやって東京一極集中から分散させるような公務員の配分ができるかということで、今回テーマになっているような地域手当の問題については、やはりここである程度結論をつけないと、職員の奪い合いで東京にばかり職員が行く傾向がありますので、この資料を基に方向性を

決めていきたいなと思っています。

そういう中で、あまり分散してしまうと当初の目的と変わってきますので、ある程度自分の中では、今、実際やっている事務レベルの広域連携を中心に地域手当の配分を考えたらいいかと思っています。

以上です。

【稲継分科会長】 笠井委員、どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

大屋委員、よろしく申し上げます。

【大屋委員】 ありがとうございます。大屋でございます。2点ほどございます。

1つ目は、参考資料の4ページです。公務と民間の技術職及び専門職の給与比較についてですけれども、事務局からも若干そういう留保の説明がございましたが、左側、建築、土木はやはり高いです。民間のほうが高めに対して、右側の薬剤師、看護、福祉は民間のほうが低めに出ているという資料になっております。ただ、建築や土木は、恐らく一般行政職と同じように、皆さんフルタイムで働いている方の比較になっていると思うんですけれども、民間の福祉職とか薬剤師職、薬剤師さんなんかはパートタイムの方も結構多いと思うんです。つまり、もともと病院でフルタイムで働いていた方が、結婚や出産を機に薬局勤務に変わって労働時間が減るといようなことがあると。だから、働き方が違う可能性が結構ありますねというのは分析する際に注意して処理をしておいたほうがいいと思いますというのが第1点です。

2つ目は、今の地域手当の問題についてですけれども、参考資料の3ページなどを見ると、事務局の御説明のとおり、圏域に結構ばらつきがある。これは、ある意味当然というか、高校とか病院の立地というのは歴史的事情によって様々に違うわけで、それぞれの目的に合わせて圏域を区切っているという実態がある。そういうことを考えると、なかなかこういうものを国のレベルで、これがいい区切りだよねと47都道府県について全部決めていくというのは難しいのではないかと。今、広域連携の範囲を考えるといいのではないかと。という御指摘もありましたが、広域連携は目的ごとに違う枠組みでやっていたりするわけで、これはその中で、国がどれがいいというふうに決めるのも難しかろうと思います。

私としては、あくまで私案ということですが、思いつきではありますけれども、国が細かく決めて、これで行きなさいというのは結構難しいものであって、前にも申し上げましたが、一定の情報公開を前提として、各市町村が弾力的に決められるような制度にしたほ

うが望ましいであろう。

その際に、例えば、あくまで例えばですが、都道府県単位で大体全部ならずとこのぐら
いだよねというのは、これは国のほうでも計算できるだろう。これを例えば標準として、
標準以下に設定する場合には別に何の説明も要らない。それでよろしいでしょうとい
うことでもいいだろうし、もう一つは、各都道府県の中で一番高そうなところというの
は多分気がついて計算はできるので、例えばそれを上限額と設定して、標準から上限の
間に市町村の側で設定する場合には、しかるべく追加の情報公開もして議会の御審議
を仰いでくださいというような形で、ないと信じていますけれども、首長さんと議
会さんとお手盛りでむちゃくちゃ上げられても困るところもありますので、そうい
う形の弾力的な枠組みにするようなことを考えてもいいのではないかと考えてお
ります。

私からは以上です。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。2点お話があったうちの1点目は、
参考資料の3、4ページですか、ここで薬剤師だとか福祉職に非常勤も入っているん
じゃないかという御指摘、御質問だったと思うんですが、事務局、これについてどう
でしょうか。

【事務局】 民間との比較の資料なんですけれども、まず、公務は基本的に常勤職員
です。民間は、非常勤もいらっしゃるんですけれども、基本的にフルタイム従業員の
給与水準になっているので、両方ともフルタイムの方の給与水準で比較している
といったところ
です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。賃金構造基本統計調査ですよ。

ありがとうございます。

もう一点は、御提案も出たところなんです。これは、前回の議論の要約のところにも
ありましたが、情報公開を前提とした上で、各自治体のほうで決められるようなこ
とを考えてはどうかと。その際に、標準というものを国のほうとして各県ごとに示
して、それ以下のところについてはオーケー、それ以上のところについては、上
限までの範囲内ですけども、説明責任が発生すると、こういう御意見でございま
した。ありがとうございました。

ほかの委員、いかがでしょうか。

林委員、どうぞ。

【林委員】 先ほどの大屋委員の指摘に関して1つ、4ページの点です。公務と民間の

技術職、専門職の給与比較のところで、技術屋さんのほうはこういうことでしょうかという実感ですけど、御指摘のあった薬剤師さんと保健師さんは、民間のほうが低くて公務のほうが高いという実態があります。だとすると、今の肌感として、何でこんなに採用試験に応募してくれないんだろうと。これは県庁さんも市町村もそうですけど、保健師の募集に応募ゼロとか、そういう実態からすると、経済合理性がその意味ではない。もうちょっと給与を高くしたら来るんじゃないのというのはあると思いますし、それ以外の要因を別途検討する必要があるのかとは思いますが、少なくとも役所にこの手の専門職がないというのは、ある一定規模以上の自治体では、なかなか公務を遂行できないということになります。当然、連携とかの在り方で何とか解消するとかという別の手法もあるかもしれませんが、何で来ないのかというのは、改めてそこは問題意識を持たないといけないのかなと思います。また、事務局のほうから、こういう要因なんじゃないかというのがあればお聞きしたいなと思うのが一つです。

もう一つは、先ほど言われた地方の自主性を持ったような仕組み、あるいは、説明責任を果たした上でのレンジの中での設定とかというのはアイデアだと思いますし、様々な方法を取り入れて、自由度を増しながら人材確保していくということが必要だと思います。

その上で、スタートの問題意識のところ、本日御用意いただいた都道府県地図の23ページ、大阪府を見ていただければと思うんですが、中途退職の話の一つだけ御紹介しておきたいと思います。

大阪府内では能勢町だけが今、地域手当の支給がございません。自治労の職員組合があるんですが、その町の中の中堅バッテリーを張るような30代の方お二人が他市に転職されたという事案がございました。生涯賃金ベースで見ますと10%以上高いということになります。能勢町の先輩たちからすると、一生懸命育てて教えた子が外に抜かれてまた一から、育てる必要がある。それが地域手当だけが見えることで生じています。今回の国のほうの地域手当の大きくくり化という中で一定程度、地域の一体性の中で地域手当が設定できるようなことになれば、能勢町さんも途中まで育てた大事な卵を取られることがないんじゃないかなというようなことは、ぜひ共有いただけるとありがたいなと思っています。

2点、よろしく願いいたします。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

1点目は、もし事務局で何か、なぜ応募してくれないのかという資料ですとかヒアリング結果とか、何かお持ちでしたら御紹介いただきたいんですが、なかなかないですかね、

そういうのは。

【進室長】 客観的な分析に基づく資料は、今、持ち合わせておりません。

私が地方に勤務していたときに聞きかじった話と、今回少しヒアリングの中で聞いた話としては、若いときというのは、民間と比べて公務員のほうがやはり安い。そのため、採用の段階ではなかなか、公務を選んでくれない。ただし、その後、公務員はずっと勤務すれば上がっていくから平均は高くなる。一方で、民間は採用の段階では公務に比べて高いけれども、年齢を重ねるからといって必ずしも上がらない。民間事業者の方に聞いたところ、家庭の御事情もあって、しばらくたつてくると辞めてしまう方も比較的多く、例えばお子さんが生まれるというタイミングで辞めて、復帰するときにはフルではなくてパートタイムで勤務するという形に変わっていくという構造があって、ですから、ある程度年齢の高い方々は、パートのニーズが多く、公務のフルタイムになかなか応募が来ない。こうしたことから、その賃金構造を変えていかないとなかなか苦しいということは聞いたことがあります。

それが全てではないと思いますけれども、今のデータを見ても、それも反映されている部分があるのではないかというふうには思っております。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

能勢町の話も出ました。私、昔、隣の豊能町というところに住んでいまして、左側に行くとすぐ猪名川町があって、阪急電車で言うと、途中、川西市を通過して大阪に出るんですよ。なので、その辺も一体として転職圏域に入っちゃっているという感じがいたします。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

杉本委員、お願いします。

【杉本委員】 すみません、今まで出ていなかったもので、今までの状況もよく分かっていなくて申し訳ありませんでした。ちょっと違うことを言っていると申し訳ないですけれども、少し考え方を申し上げさせていただきます。

公務員の給与というのを大きく考えたときに、国家公務員の制度に引きずられているというか、国が一元的に、ある時期、平成17年か18年のときに切替えをして、全体の給与水準というか、給与の総額コストを下げっていくという方向で制度を見直して、地方もそれに引きずられていっています。大きく言うと、人件費をコストと考えて、安ければいいという、ちょうど平成の頃、ずっと日本が支配されていた考え方の原則にのっとなって完全

につくられていると思います。今はそればかりではなくて、給与というか、人への投資という考え方もあったりとか、また、逆に言うと、人材は地域を越えてどんどん奪い合いをするという時代に入っている中で、このコストだけ考えていくやり方をしますと、しかも均衡の原則という中で、それぞれの地方の給与水準に合わせなさいという議論をしていくと、特に地方の実態からいうと、中小零細が全体として多く存在して、給与の水準が上がらないような構造になっていて、そもそも、コストとしての給与だけじゃなくて生産性が上がらないということをずっと繰り返しているものですから、東京との間で給与の格差も、そもそもの人材確保の格差も生まれてきているわけですし、こういうところを是とすることかどうかということをよく考えないと、持続可能性を失っていくとか、人の配置だけを見ても、例えば簡単に言うと、東京は合計特殊出生率が最も低いのに人が集まる構造を今つくっているわけです。

結果として、ここにもし大きな地震でも起きれば、日本国そのものが危くなるようなことをそのまま、あたかも集まりたいから人はそこに集まっているだけなんで、結果として生まれにくいということは、そこを考えるにしても、そのこと自体がおかしくない、みんなが自由に集まっているんだからと。こういうふうに本当にやるのか。少し給与についても政策性を持たせるといふか、考え方を持って、方針、方向性を持ってやっていかないと、結局、現状で、ルールということに縛られて全体が沈没していく。

福井県なんかで見させていただいて、感覚的に言っても、私は20年ぐらい前から福井県に出向したり、行ったり来たりずっとしているものですから見てみますと、人材は本当に集まりにくくなっていると思います。これは東京都との格差、みんなが移動ということはあまり気にしなくなってきた中では、給与水準とか働き方のところを見て東京に集まってしまう、これを放っておいていいのかということ、明らかに今までの、少なくともこの30年の歴史は、そうではないだろうということをおっしゃっていると思います。

それで、何が言いたいかということ、まず1つには、給与の格差ということ、地方公共団体の中だけで、いろんな公務員バッシングもあったので、50人以上の企業さんの給与で比較をするということになってしまっていますけれども、本当にそれでいいのかということも含めて、県庁なら県庁は、例えばうちで言うと一般職の職員が4,000人ぐらいいるとか、こういうような企業だと考えると、やはりそれなりのところと比較していくということの必要性というのもあるんじゃないかということもある。特に福井県内でちょっと見させていただくと、給与の状況を見ると、福井県庁が採用のときの人のやり取りを考え

たときに、競争するような大企業と比較すると、初任給で4万円ぐらい多分違っているなという感覚があるんです。

これを今の地域手当は、県なり市のある都市の中で一律でいかになくちゃいけない。だから、給与構造の上に一律の上乗せしかないというやり方をしていると、特に人材が採れないということがあるので、まず、せめて初任給のところとか、もしくは困難職種、人が集まらないような職種というようなところにもう少し自由に手当が、地域手当とは別に、そういうところに重点的に配分できるような考え方というのも導入をできるだけ柔軟にしていった方がいいんじゃないかなと思います。その前提は、大屋さんもおっしゃっていましたが、まさに自治体は議会ということもありますし、とはいえ、以前、もう数十年前のときに地方公務員の給与はお手盛りで上がっていったということもあるので、ある程度の幅はあってもいいと思いますけれども、その自由度のところはもっと今よりは上げていくべきだと思います。そのときに地域内の大きな企業、もしくは東京とかとの人のやり取りということを意識したことも可能にしていくことが重要かなとも思っています。

もう一つ、地域手当の大きくくり化のところで申し上げますと、今、福井県庁で実はいろいろと私が知事になってからやっているのは、コロナもあったのでテレワークをやりたかったんですけど、なかなかテレワークが進まない。なぜかという、書類にみんな縛られているんです。書類がある県庁に出てこないと仕事はかどらないので、テレワークできませんと、こう来るので、今、一生懸命力を入れてフリーアドレス化をやっています。

フリーアドレス化というのは、フリーアドレスということに頭がいきますけれども、現実の問題としてというか効果としては、ペーパーレスになるんです。とにかくデータ化しないといけなくなるので、フリーアドレスをするためには荷物を持って歩けないので、そうすると、完全データ化ができて、ペーパーレスになって紙を使わなくなる。福井県庁はほぼ全部、パソコンで仕事をするんですけど、ペーパーレスになると今度、家で仕事ができるようになる。家でも仕事ができるようになったところで、今度はフレックスタイムを入れているものですから、そうすると、自分がいる場所が職場になるんです。となると、今のように勤務地に縛られるということが、ほぼなくなっていきます。そういうイメージがなくなってくる。そうすると、人事異動により、地域手当の低い地域にある出先機関に異動となった瞬間に本庁よりも安い給与になっていくということの合理性というのは、相当程度下がってきていると思います。

ですから、例えば、人事で本庁勤務にしておいて地方の事務所も兼務にするとか、小手

先でやればできるんですけれども、小手先の問題ではないんじゃないかなと。もっと勤務地という発想そのものが、普通に考えて、本庁にいたときは20万円もらっていた人が、隣の市に行った瞬間に給料が下がるということは、一人の人間を中心に考えたときには相当変な給与制度だと。民間企業もそんなことは現実にやっていないので、そういうことを強要というか、制度はこうだというふうに本当にやるべきなのかということを今、強く感じています。

その上で、先ほど来話題に出ている、例えば獣医師さんとか薬剤師さんとか土木職とか、もう採れないですね。土木職はあれがちょっと合っているなという感じですがけれども、薬剤師さんとかはよく見ないと実態を反映していないかなと。そういう採用の困難さとかも見ながら手当なりを大きく上乘せできるとか、そういうことも考えたらいいと思います。

国公準拠の一番の問題は、国家公務員がやっていないから地方はできないんですではなくて、地方でやって、それを国家公務員、国家公務員もいろいろあって、財務省があって各省があると、財務省にいろいろ気兼ねをして各省がなかなかできないということが実はなくはないわけで、そういう意味では、地方が始めて国公がそっちに合わせてくるということも当然ある程度はあると思われまので、こういったこともぜひ参考にさせていただいたらいいかなとも思っております。

すみません、長くなってしまいました。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。杉本委員から、たくさんの論点について御指摘をいただいたところでございます。今の発言の中で、何か事務局からのレスポンスというのはありますか。このまま続けてよろしいですか。

【進室長】 はい。

【杉本委員】 特段全然必要ありません。

【稲継分科会長】 ほかの委員いかがでしょうか。

笠井委員、お願いします。

【笠井委員】 白井市の実態を言いますと、7市2町で職員の採用試験を合同でやっています。その募集状況を見ると、働き方改革は別ですけれども、どうしても地域手当が高いところに人が集まる傾向があります。これは今の実態です。3%、6%、15%だと、15%のところ今の若い人たちが募集する傾向があります。

また、今度は30代、40代の経験者採用試験でも地域手当の高いところに、例えば東京に行くとか、あとは東京寄りの市に行くという、この傾向は今、顕著に出ています。で

すから、この地域手当の問題をどうやって解決していくかは今回の大きなテーマだと私は思っています。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかに。三輪委員、お願いします。

【三輪委員】 先ほど来、技術職の給与について、いろいろ話題になっていましたけれども、私も先日、ある県の人事課の担当の方といろいろと意見交換をしてきたんですけれども、そのときに出たお話の御紹介なんですけど、その県では、民間では事務職よりも技術職のほうが給料が高いのが一般的だと。これは県が独自に、いろんな統計データから調べられたらしいんですけども、初任給だけじゃなくて、その後も含めて、事務職よりも技術職のほうが給料が高いというデータがあるようです。

ただ、公務員について言えば、こういった技術職、土木とか建築とかの方々は、事務職と同じ行政職給料表と一緒に入れられているんです。行政職の中で事務職と技術職と分かれていないものですから、ある意味ごちゃごちゃになって平均化されてしまっている。結果として、公務員の技術職の方は、民間の技術職に比べて給料が安いというような事態が起こっていると。そういったことをおっしゃってございまして、その県では、一部技術職については初任給調整手当を措置しているということで確保しやすくしているんですけども、それでも非常に苦労しているということをおっしゃっていました。

行政職給料表を事務職と技術職に分けるということは大変大きなことでありますから、今すぐ人事院がそういったことに乗り出すとは思えませんけれども、実は給料表自体に構造的にそういう問題があるんだということがありますので、これは、いずれ何らかの検討というものが、場合によったら必要なのかもしれないなというふうには、まず思います。

続いて、地域手当の問題でございます。国家公務員が見直しを今回する目的が円滑な配置等への対応だと、いわゆる転勤対策だということで、これは前回、私も申し上げましたけれども、国家公務員にかなり特有な事情であります。地方公務員については、国家公務員がやるから今回見直しするんだよというだけじゃなくて、地方公務員についても見直しをやるんだという目的を独自に整理する必要があるんじゃないかということをおっしゃっていました。

それについて、今回、事務局からお示しになっております人材の確保、あるいは広域行政の円滑化というような位置づけをさせていただいているということにつきましては、これ

は私としては非常にいいんじゃないのかな、分かりやすい設定じゃないかなと思います。目的が異なるのであれば、見直しの内容も、基本的な部分はともかく、国と全く同じものにする必要はないんじゃないかなと思います。

広域化の範囲についてでありますけれども、これも前回、あるいはその前の会も含めて、いろんな資料も出していただきまして、私もその地域の実情を踏まえた自主性があるべきじゃないかなということも申し上げてまいりました。

そういう意味で、先ほど大屋委員もおっしゃいましたけども、国が全部それをこうだと決めつけるとするのは、もうなかなか難しい話だと思います。むしろ、県庁等々、都道府県がその地域の実情を踏まえて、独自の広域化の具体的な範囲というものを検討していくというのが現実的ではないのかなと思います。大屋委員もおっしゃっていましたように、ある程度標準を国が示すというのも一つのやり方かもしれませんが、これについては、恐らく人事院がある程度のことを県単位か、あるいは、もうちょっと細かい地域か分かりませんが、ある程度のものを示すと思われるので、そういったものも参考にしながら、都道府県において検討をしていただくというのが一番現実的かなと思います。

その中で、私は前回、今、既に高いところの自治体の意見も聞いてみるべきではないかなということも申し上げましたけれども、そういう意味から言えば、広域化の中で指定都市というのは別途検討するといったことも事務局の資料に書かれておりましたけれども、これも一つの考え方かもしれないなと思います。

次に、支給割合のほうであります。地域手当というのは、本来、その地域その地域で民間の賃金水準に均衡させるという趣旨でつくられたものですから、広域化するというのは、その必要性は確かにあるんですけども、厳密に言えば、地域手当の趣旨から言えば、ちょっと外れたことになるんです。地域地域で均衡させるべきものを広域化というのは、なかなか趣旨から言うとどうなのかなということが片方であるんですけども、ただ、広域化というのは、これはこれで必要だろうというふうに、前回、その前の議論も含めて、思います。

その一方で、支給割合のほうですけれども、今は御承知のように、0、3、6、10というふうに3%ないし4%くらいの刻みになっております。0になるか3になるか、3になるか6になるかといったら非常に大きな違いなんです。これは、私はこの際、もう見直したらどうかと。例えば1%刻みでもいいし、0.1%刻みでもいいし、そうなれば、結果的にその不公平感といいますか、落差はなくなるというか小さくなるわけです。

これは本来、国が0、3、6なんて、ある意味大きくくりにしているのは、細かくやってみると、もう何十段階、何百段階になってしまって、とてもじゃないけど実務が追いつかないという事情もあると思いますけれども、地方公務員のほうは比較的工夫がしやすいんじゃないかなと思います。

実際、それぞれの都道府県内、この資料にもありますけれども、やっておられまして、京都府なんかは国の基準でいうと0%から16%の6段階になるんですけども、実際、京都府職員については独自にそれを4段階にして、3.2%から9.4%というふうの小刻みにされております。兵庫県とか奈良県なんかもそうですね。それから、全県一律という県のほうがむしろ多いですけども、そういう工夫を細かい数字でされております。

それに関しまして、これも先ほど申しました、ある県の人事課との意見交換で出た話ですけれども、その県では地域の民間の給与水準が全国の基本になっている統一の給与水準ほど低くはない。もうちょっと高い。全国の統一の給与水準というのは国の給料表のことですけれども、これは低いほうから12の県を集めたその平均で出しているんです。10年前の見直しの際にそういう算定方法をとったんですけども、そこまでその県は低くはないと。けれども、プラス3%というところまでもいかないということなものですから、仮に1%、最低水準の平均から見ると高いとすると、給料表は国と同一で地域手当も出さないとすると、1%分、地域の民間より低くなってしまいうわけです。そこで、その県では工夫をしている。給料表の各金額に一定の割合を掛けて引き上げる。つまり、独自に給料表をつくって、地域手当は原則ゼロなんですけれども、給料表そのものを工夫をして民間水準に合わせるという苦肉の策をとっているということでありました。ただ、これをやると、給料本体のみで計算されるラスパイレス指数が上がってしまうということになってしまいますので、そういうジレンマに悩んでいるというお話でありました。

私は、こういう場合は、給料表は国の給料表と同じものを使っていただいた上で、地域手当を1%とするほうがよっぽどすっきりするし、説明もしやすい。納得感も得られやすいんじゃないかと思います。

先ほどの事務局説明にもありましたけれども、今、地方公務員給与の原則は、給与の制度は国公準抛が基本だと。給与の水準は、地域の民間給与を重視するという原則であります。地域手当というのは制度でもありますけれども、まさに地域民間給与との均衡を図るというためのものでありますから、給与水準の性格が強くないかとは私は思います。したがって、基本の給料表というのは、国とか他団体等公務の類似性を重視して国の給料

表に準拠するとした上で、地域手当については、地域民間との均衡という趣旨をより徹底するためにも、少し細分化をしていくやり方というものを正面からやっていく。そういうことをこの際、考えたほうがいいんじゃないのかなと思っております。

最後に1点だけちょっと追加なんですけど、人材確保ということに関連をしまして、広域異動手当について申し上げたいと思います。

これもその県から聞いた話なんですけれども、最近、転勤を嫌がる人が大変多くて、市町村に比べて都道府県はその点でハンディを負っているというお話であります。これはどこの県も同じだと思いますけれども、国はもちろん、もっと大きい規模でそれがあつてはすけれども、国については広域異動手当というのがあります。一定の距離以上の官署異動をすると、一定の額、一定の期間、広域異動手当というのが支給されます。しかし、これは地方公務員にはありません。ありませんというのは、自治法の204条に掲げられている手当の列挙の中にこれがありません。ということで支給できないということなんですけれども、どこの県も東京事務所というのもありまして広域異動はありますし、大きな県であれば、県内の異動でも国と同じ支給基準であれば出せるような広域異動があります。人材確保という点から、この広域異動手当を地方公務員についても支給できるようにするという点についても、この際、検討する余地があるのではないかなと思っております。

取りあえず、以上であります。ありがとうございました。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。三輪委員からもたくさんの論点をいただきました。

井上委員、お願いします。

【井上委員】 井上です。全国町村会のほうから参加させていただいております。町村会のほうでも、先般、全国の町村長の会議がございまして、この地域手当については全国町村会としても大きな課題であると、これからの6年度にかけてお話をしていこう、共通認識を持っていこうというふうに話合いが行われております。

スケジュールを見させていただくと、令和6年3月から4月に第4回が開かれるわけがありますけれども、これは中間論点整理（案）でありますけれども、この論点整理の後に、ちょっと間が空いて8月、人事院勧告となりますけれども、この間というのは、会議とすればどうなっていくのかなとひとつ不安に思ったものですから、この間の会議ということはないということで確認をさせていただきたいんですが、それについても伺いたいと思います。

それから、先ほど、いわゆる地域手当というのは、均衡を図ることなんでありませけれども、私は埼玉県なんですけれども、埼玉県の関係についても非常に均衡が取れていないなと思って見ております。0%、3%、6%、あるいは10%、12%と、地域地域が本当に近接している地域であっても、同じ経済圏であっても、そういうふうにも0%であったり3%であったり6%であったり隣町がそういう状況でありますので、これは大枠でのくくり、いろんなお話が出ておりますけれども、これについては、国の進め方よりは都道府県別に進めていただけるような考え方はどうなのかなと思っております。そうでないと、埼玉県であれば63市町村ありますので、非常に広いというか多い自治体がございますので、そういった意味からも、都道府県別に進めていただくのが地域手当にとっては、考え方として共通認識的に、あるいは、皆さんが合意しやすいのかなと思いますので、その点についてもちょっと御説明をいただければと思います。

それから、全国町村会のほうでは会議も結構あるので、ぜひ総務省のほうからも、その説明を1回していただけるようなところを、総務省のほうから来ていただいて、47都道府県の会長が集まっておりますので、ぜひそういったところも、私もこの会議に参加しておりますけれども、総務省からも全国町村会のほうにしっかりと説明を、今こういう段階なんだということもしっかり説明いただきたいと思いますが、それについては可能なんでしょうか、どうなんでしょうか。その点を伺いたいと思います。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。3点ほどございました。事務局からお答えいただきます。

【進室長】 事務局からお答えさせていただきます。

まず、スケジュールのところでございます。次回に中間論点整理（案）について御議論いただいて、中間論点整理をまず固めていただければと思っております。

その後ですけれども、参考資料の2ページにも少し丸を付させていただいておりますが、8月の最終報告ないし人事院勧告の前にも、この検討会、分科会については開催いただければと思っております。中間論点整理は、今、こういう点が課題ではないか、こういったところを更に検討すべきではないかという検討課題の整理をしていただき、その後、8月に向けて議論を深め、肉づけしていく。また、議論を深めていく際には、関係者の方から話を聞くなどについて、この分科会で検討いただければと事務局としては思っております。次回以降8月まで分科会はないのかということについては、開催していただいて議論を深

めていただきたいと思います。

それから、都道府県別に進めるのはどうかといった御意見、御提言がございました。まさにその在り方について、この分科会で御議論いただければと思っております。ただ、一方で、この制度を考えるに当たっては財政措置があります。完全に都道府県で自由にするとした場合でも財政措置、例えば交付税の基準はどうするのかというのは、都道府県ごとに勝手に自由にどうぞというふうにするわけにはいきませんので、国の標準というものを国として一定決めて、その上で、今御議論ございますが、地方の自由度をどう決めていくのかといった点については、ぜひ頭に置きながらの御議論をお願いできればと思っております。

それから、町村会での説明ということは、もちろん、そういった機会をいただきましたら、喜んで説明のほうをさせていただきたいと思っております。

以上です。

【稲継分科会長】 井上委員、よろしゅうございますでしょうか。

【井上委員】 ありがとうございます。ぜひ町村会のほうにも説明をお願いしたいと思います。

もう一点ですけれども、1つ言い忘れしました。市町村の中では、独自に地域手当を上乗せすることがありますけれども、それに対しては、国のいわゆる交付金の関係でペナルティーで若干減らされるわけでありまして、これについては変わらず、そういったことが行われるのでしょうか。それは、地域のいわゆる地方分権的な考え方からいっても、ペナルティーがあること自体がちょっとおかしいかなと思っておりますが、それについてはいかがなんでしょうか。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 現状においては、地域手当を国の標準よりも上乗せして支給している団体につきましては、財政状況に余裕があるんだらうということで、特別交付税について減額という措置を行っております。しかし、世の中の考え方がもう変わってきているんじゃないかとか、財政に余裕があるから地域手当を上げるのではなく、財政には全然余裕はないんだけれども、人材獲得の観点から、やむにやまれず、そうした手当も講じているのではないかとか、そうした議論というのは様々あると思っております。様々な議論を踏まえて、総務省としてどうしていくのかという検討をしていくんだと思っております。

以上です。

【稲継分科会長】 井上委員、どうぞ。

【井上委員】 ありがとうございます。当然、財政は本当に厳しい中で職員が高いところに行ってしまうというのを抑えるために独自にそういった計らいをしているということでございますので、そういった理解をいただいて、考えをぜひお願いしたいと思います。以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。たくさんの論点を皆様方からいただきました。

杉本委員、どうぞ。

【杉本委員】 今、正直言って、地方の給与制度というか公務員制度全体が非常に厳しく決まった形になっているので、いろいろと難しいことがあるんですけども、私は民間の会社の社長さんとお話をしていて、人材の育成だとか、もしくはやる気をどうやって起こさせるかというのに一番いいのはやはり人事と給与だとおっしゃられていて、俺はこんなふうやってるんだという話をいろいろ聞いていて、なかなか公務員にそのまま適用は難しいんですけども、その中でも工夫しながらやっているところ少し御紹介をさせていただこうと思います。

まず1つは、例えば、若手の抜てきというのは徹底してやってみたいというのを強く思っているんですが、一方で、確かに公務員制度の場合は身分保障が非常にきついで、そういうことから言うと、一旦課長とか部長とかにした職員を思った能力を發揮しないからといって降格させようとか、そういうことは非常にしにくいとか、やりにくい関係にあると思っています。ただ一方で、やる気のある職員に責任を負わせて、より自由度を与えて仕事をさせるということも大事だと思うものですから、30代の職員に課長級の職という名前でディレクター制度というのを置いているんですけども、これは30代の職員をディレクター、課長級というふうに指名して、チームというのをつくって、兼務でほかの課からそれに関わるような、例えばチャレンジ応援ディレクターを置いているんですけども、地域活性化なんかをどっぷりとつかって、組織に属さなくていいから自由にやるといいと、こういうディレクターということをやっています。

ただ、身分は今までの企画主査だったり主任だったりというまななんですけど、一方で、手当として、調整数というのを充てて、うちだと調整数1で約1万円とか、調整数3で約3万円とか、それは年数とか能力によって1から3のところを与えるというようなやり方をして、まだこれは緒に就いたところなので戻した職員はいません。こういうことで、残

業手当も払いながら、給与水準を下げないで、その代わり手当を増やしてあげる。こんな工夫をひとつして、抜てきに近いようなことを今やっているということが1つ。

あともう一つ、ボーナスの勤勉手当も非常に硬直化して、2段階ぐらいの差しかないの、下のほうまで行けば4とか5段階になるんですけども、こういう中で、職員クレドというのを決めていて、こういうことを守りながらやりましょうということをやっています。クレドアワードというのを年間で10人とか20人とかそういうのを発表していくんですけども、その中でも、本当なら100万円ぐらい勤勉手当をあげたい。そうすると、みんなやる気になるんですよ。最初は1万円から始めたんですけども、今はクレドアワードで、知事賞だと10万円。取れば自動的に当たるというので3組ぐらいそれで選ぶ。

こんなやり方もして、給料と人事のところは肝なので、こういうところの自由度、ぐちゃぐちゃにする必要はないと思いますけれども、自由度というところはある程度自治体に任せていただくようなこともやっていくのかなと。

均衡の原則ばかり言われますけれども、情勢適応の原則が公務員の場合、先ほどの御説明にもありましたけれども、本来は、さっきの話の技術職と事務職というのは給料表が分かれるとか、やっていけばいいんですけども、それは現実問題なかなか難しいと思うんですよ。だから、そういうところを手当のところできうまくやっていくとか、給料表がきちんとできないのであれば、手当なんかの自由度をある程度増して、それで採用がしにくい、例えば採用倍率がどんどん下がって行って東京に取られるんだったら、それをどう乗り越えるかというところ、手当などは自由度を認めていくというやり方をしていかないと、国は、東京なり、もしくは拠点の大都市のところを一括採用なので、国家公務員はそれで集めておいて配置をすればいいんですけども、我々はその地域から、地面から離れられないですよ。だから、そのことを離れられるようにしていただくという方法論がないと、地方はどんどん衰退していくと思いますので、ぜひそういったところは、柔軟度のところを御検討いただきたいと思います。

それから、扶養手当の見直しのことは、大きな方向は、女性活躍とか社会全体で子育てするんだと、こういうのはいいと思いますが、地方自治体の裁量を認めるべきだと思っているというのは、例えばですけども、奥さんでも旦那さんでもいいんですけども、会社を辞めたりとかしている一つの理由に介護とかがあるわけです。こういうときにその扶養家族に対して扶養手当を与えなくていいのかというのは別途あるので、そういう意味でもあまり一律的にやらないで、各自治体の考え方なんかは合理性があれば認めていくとい

うのは重要なことだと思っております。

以上です。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。福井県での先進的な取組について御紹介をいただいたところです。ありがとうございました。

ほかに。

今までいろいろ御意見が出た中で、県単位で決めるのか、あるいは国として標準を決めるのかというところで、若干、意見が多様に出ているように思います。

それから、最初に杉本委員から御意見いただいたところで、給与についての政策性、方向性ということで非常に重要な論点を提起していただきました。現在は、事務局のほうで説明いただきました平成18年度のものに基づいて今しているわけですけれども、そもそも国に準拠するということでもいいのかと。参考資料3ページのところですか、平成18年度以降、制度とそれから水準を分けて、それぞれどこに準拠するのかという話を書かれていますけれども、地域の給与水準に準拠するということであると、その地域は中小企業しかない場合にどうしても低くなってしまいます。それで本当にいいのかという、かなり根本的な問題提起をしていただいたように思います。これについても、中間論点整理にどう載せるかは別として、以降もちょっと議論できたらなと思います。

そもそも日本国において東京に人が集まり過ぎてしまっているということについて、何とかしたいと、これは政府の基本方針でもあるので、それと地方公務員の給与制度における地域手当の問題とも関わる、かなり大きな話になってくると思います。もちろん、財政措置とかいろんな話が絡まっていくので、この分科会だけでは議論できないと思いますけれども、ぜひ論点としては議論できたらなと思っております。

それから、働き方改革の話で、福井県がかなりフリーアドレス化、ペーパーレス化が進んでいるという話がありました。私が知っている幾つかの自治体もかなりフリーアドレス化が進んでいて、もう全然紙が出ていない自治体も増えてきております。そういったところであると、本当にテレワークが普通になってきているといえますか、新幹線の中でやり取りをしているみたいなことが時々メールで出てきたりするので、そういうことであると、土地に縛られない働き方というのはこれから10年後にはかなり本格的になっていくだろうと。私の存じている、ある大手のS社という通信の提供をしている会社に行くと、そこは6割出勤することを前提にして、ある場所に本社があるんですけども、私が行ったときは、いつ行っても2割ぐらいしか人はいないんです。6割の2割なので1割しか人

が来ていない。どこでやっているんですかと。みんなそれぞれ、この人は中国地方で働いていて、この人は北陸で働いていますみたいな、そこの担当ではないんだけど、いろんなところで働いているのが当たり前になっている。そういう企業もかなり出てきているので、これから、地方自治体ということではありますけれども、働き方としてはいろんな多様なことが出てくる可能性がある。それも踏まえて地域手当、縛られている手当についてどう考えるのかということも、今後、かなり検討されるようになっていくかなと思います。

それから、採れない職種について、給与構造の問題を先ほど進室長のほうからおっしゃいました。若いときには安くてどんどん上がっていくような、そういう公務員の給与体系と民間の特別な職種、薬剤師とかそういった職種との違いはかなり大きなところであります。だといって、いきなり給料表をがらっと変えるわけにもいかないので、そのところを将来的にどうするのかも踏まえて、国公準拠でいうとかなり人事院の見合いで変えてくださいということです。ずっと来たわけですが、それで本当にいいのか。そういうこと自体を見直す必要があるのかもしれないということも、お話を聞いていてちょっと感じたところがございます。

いろいろたくさんの方の論点を出していただきまして、ほかの委員の論点に対してでも結構です。どうぞ、どなたからでも御意見、どうぞお伺いできたらなと思います。

林委員、どうぞ。

【林委員】 今、座長のほうで大きくまとめていただいたのに重ねるわけではないので、細かい話をしようと思います。

今、現場からよく聞くのは、国にない制度、手当ですけれども、現場の働き方の実態からすると、これ要るよねというのが、例えば、オンコール手当みたいなことです。公用であれ私用であれ、スマートフォンをみんなが持っています。そこにプッシュ型のアプリで、ちょっとこんな事案あるからすぐ連絡してみたいのが来るとか、あるいは、例えば児童相談所の職員であれば、緊急事案が起きれば、当番の人は必ず家において、酒も飲まず、すぐ駆けつけるといったことがあります。自治体の規模や業務によって相当頻繁な方もおられれば、たまにの人もいますけれども、当然、国にはそういう手当がありませんけれども、民間の病院とか介護施設であれば、1日当たり2,000円とか3,000円とかあるんです。国家公務員にはない業務だけれども、地方では現実問題としてそういう業務があります。児童相談所以外では、例えばノロウイルスを測る衛生監視員が、営業停止を

打たなあかんのですぐ検査しなあかんとか、あるいは、道路の維持補修のところでも、宿日直さんから電話がかかってきたらすぐ現場に車で走っていくとか、そういうのがあるんです。出動すれば、もちろんそこは残業代とか超勤で見るとはんですけど、待機が24時間対応を求められることもあります。ここは宿日直手当が出ればいいですけども、出ないので不払いですと、何とかしたいんですけども、何せ国のメニューにないのでできないというので、国公準拠の細かいところの難しさが一つあると思います。

先ほど座長でまとめていただいたように、水準としても国公準拠で来ている難しさがあるって、先ほど大屋先生からあった、上限、下限でもいいんじゃないかというのも一つのアイデアだと思いますが、一定程度、財政的なこと、説明責任も考えつつ、どこらかの幅での自由度を持ちながら、自治体が今困っていることに自分のところで決定できるようなことが必要だと思っています。

今回、中間論点整理の中では、2ページに「地方の実態、自主性を考慮した」と書いていただいているので、次回以降の議論の中でも、そういう現場の困り事、現場で解消できるようなことがやっぱり必要なんだということをぜひ皆さん方で共有させていただきたいです。また中間論点整理以降も、レンジなり、水準なり、何かを決めないといけないと思うので、その際の物差しというかアウトラインみたいなところで、引き続き、現場のことはいろいろ御報告をさせていただけると思うので、ぜひそのときに意識して御議論いただけるとありがたいかなと思います。

以上です。

【稲継分科会長】 貴重な情報ありがとうございます。現場のお困り事をぜひこれからも紹介してもらったらなと思います。確かに、いつかかってくるか分からない状態だと深酒もできませんし、いろいろ縛られることも多うございますね。私の知っている範囲で言うと、熱海市が「ADさん、いらっしゃい」という担当者を置いて、その人の携帯電話をホームページに載せているんです。いつでも電話をかけてくると、分かった、じゃあ、道路占用許可を取りますとか、ADさんのお助けをする専用の職員が常に枕元に電話を置いているんですけども、それもオンコール手当は今のところないんですよ。あれはいつかかってくるか分からないし、いつ何を対応しなきゃならないか、熱海市の観光の回復には相当役立っている方だと思うんですけども、その手当が出せないというのはちょっと残念なことだと思っておりました。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

【林委員】 ちょっとすみません、いいですか。

【稲継分科会長】 どうぞ。

【林委員】 水準の話で先ほど杉本委員からありました。人事院は2006年以降、官民の比較企業規模を100人から50人にされています。それは当時の政策的な背景とか公務員賃金をめぐる状況があったので、それは一旦そうだと、県や、出身の大阪市で言えば、人事委員会がございまして、国の制度は国の制度としてあった上で、人事委員会としての判断もあってもいいかなと思います。

例えば、県の人事委員会で県内の調査をされるのが100人規模ということが容認されるのであれば、県内の市町村がそのことを受け止めて、県水準とするということも考えられると思います。

今回の地域手当も、先ほど、県別にどうするかといったときに、県内の市町村の首長さんでお話し合いというのも一つ、民主主義のありようだと思いますし、県には人事委員会という第三者機関があるので、そこの意見を聞くのもあると思います。分権的なこと、自主的なことを一定程度前提にして、我が県ではこのやり方はどうだろうみたいなことも水準問題としても、今ある仕組みの中でやれることもあるんじゃないかなと思った次第です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。企業規模の範囲も昭和39年の池田・太田会談以降100人にずっと固定されてきたのが、公務員バッシングの中で50人規模ということに変わって、それについても、今また逆の議論がちょっと起きかけているところかなと承知しております。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

先ほど三輪委員からも幾つも論点をいただいた中で、給料表を分けるという可能性についても示唆いただいたところです。昔、行政職の中で、今の福祉職給料表に当たるものも全部入っていたものを分けたということもありますし、人事院が勧告のほうで分けたので、地方もそれに準拠するよという通知を出してきたわけですが、国が変えなくても地方のほうで変えるということも、今後考えられ得る話かなと思います。

あと、初任給調整手当で調整している話も三輪委員から御紹介いただいたところで、そういうものも活用するという事なども積極的にやって、今の範囲内でできること、それからさらにもう少し踏み込んで、地方のニーズに合ったようなものにしてあげることとか、そういうものも考えられたらいいかなと思いました。

昔は行政職給料表の中に、今で言う技能労務職も全部ひっくるめた自治体が結構あって、それがかなり批判を受けて技能労務職給料表を作って分けるという、行（一）と行（二）を分けるということを多くの自治体でやられたわけですけども、それとはちょっと逆の意味ですけども、民間とは全然バランスが取れていない職種については、別の給料表を作るということ。そして、それは各自治体に任せてもいいのではないかとということも考えられてもいいというところも論点としてはあるのかなと思ったところでございます。

あと、三輪委員からは、小刻みでいいんじゃないかと。都道府県のやつを見ると、四点何%とかいろいろあって、全然、3%、6%、9%ではないんですね。そういったことも自由に任せてもいいのかもしれないということも論点としては非常に重要なポイントかなと思いました。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

【笠井委員】 すみません、地域手当に特化をしていつも話をしているんですけども、ほかの話は全く同感です。ただ、地域手当を今回、市長会としても何とかクリアしてほしいという要請がありまして、そういう中で、地方分権と言いながら全て県に任せると、さっき室長が言ったように、お金が伴うんですね。県がある程度面倒を見てくれれば、県でも責任を持っているんな区分けができると思うのですが、そういうことを現実と考えてしまうと、やはり国のほうである程度大枠を示しながら、あとは県の裁量権、それは当然、各市町の財政規模にも応じますから、その辺が一番落ちつくのかなと思っています。県で自由にするとした場合にお金をどうするんだと。結局、生活圏で隣と全然違う財政の状況もありますから、今回は、大枠をある程度国が示しながら、細かい微調整については県のほうに委ねるような仕組みのほうが現実的かなと思っています。まだ中間ですけども、そういうふうに感じています。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかの御意見、いかがでしょうか。杉本委員。

【杉本委員】 今、お話を伺っていて少し思いましたのが、均衡の原則のところ、今とにかく給与の水準ばかりを均衡させるとかというような議論が出ているんですけども、現実には私たちが何を悩んでいるかということ、簡単に言うと、要は、制度というよりは人を中心に物を考えなくちゃいけなくなっていて、そうすると、試験をやったときの競争倍率がどんどん下がっているわけですね。これを上げようと思ったときに上げようがないとか、給与水準が決められてしまっていて、例えば、地域手当を見ていて、さっきおつ

しゃったコンマ何%でうちも区切っているんですけども、福井県職員は地域手当が1.4%なんですけれども、福井市が3%で、大きく言うと、何割ぐらいが福井市に職場があるかということで1.4%と決めています。愛知県なんかはもっと典型的で、見ていると、名古屋市が16%で愛知県は8.5%とか。これは明らかに、どう考えても名古屋市にみんな試験を受けに行くだろうというようなところが、現実には人を取り合うという段階において、人材を採用するという段階で非常に難しい課題があるので、均衡の原則の均衡を取るものはこれとこれとこれというところも、正直に言うと、今回の中間報告の中で反映してくれと言っているわけじゃなくて、まさに稲継先生がおっしゃったように、大きくこれから公務員制度をどうする、地方公務員制度をどうするというときには、ぜひそういうこともよく考えながら、均衡させるのが何だったら競争倍率がある程度均衡するような制度をどういうふうに仕組むかをある程度任せるとか、極論のほうに一方で走っていますけれども、そんなことも含めて、大きく地方公務員制度というのをよく考えていくというのは、今後本当に必要になると思います。本当に人材が集まらないので、困っていますので、よくこれからは議論していったらいいかなと思います。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございます。どこの自治体でも人が採れないという話は行くたびに聞くところです。それをどうするのかというところがかなりポイントになってくるかなと思います。

ほかに。三輪委員、どうぞ。

【三輪委員】 今日のいろんな御議論を拝聴していると、すぐすぐの今年の人勸を念頭に置いた、当面对応しなきゃいけない問題と、それから、地方公務員の給与の在り方は本来どうなんだろうというすごく中長期的な問題と、恐らく2つのステージがあるのかなという議論、すごく強くいたしまして、私自身が申し上げた話も実は両方入っているような気がするので、そこは論点整理のところでは、ある程度近々の問題の話と少し長い話というのを整理した形で出していったほうが分かりやすいのかなという気がちょっといたしました。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。論点整理のところでは、そのようにお願いできればなと思います。

ほかにいかがでしょうか。オンラインのお二人もよろしいでしょうか。

今日は非常にたくさんの論点を提示していただきまして、事務局のほうで整理をいただ

きまして、中間論点整理の案をぜひつくっていただけたらなと思います。

委員の皆様、ありがとうございました。本日の議論はこの辺りとさせていただきます。

委員の皆様におかれては御多忙の中、長時間にわたり御議論いただきありがとうございます。ありがとうございました。

最後に、事務局より次回の日程等についてお知らせいたします。

【小澤調査官】 第4回の開催日時につきましては、現在調整中でございますため、後日改めてお知らせをさせていただきます。

なお、次回で給与分科会での中間論点整理（案）について御議論いただき、検討会に對しまして当該案について報告することといたします。第4回の開催通知につきましては、後日発送をさせていただきます。

本日の議事要旨につきましては、前回同様、公表前に委員の皆様にご確認をいただきたいと考えておりますので、その際はどうぞよろしくお願いたします。

それでは、以上をもちまして本日の給与分科会を閉会いたします。ありがとうございました。