

分科会構成員

(50 音順・敬称略)

(分科会長)	稲継	裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
	井上	健次	全国町村会 (毛呂山町長)
	太田	聰一	慶應義塾大学経済学部教授
	大屋	雄裕	慶應義塾大学法学部教授
	笠井	喜久雄	全国市長会 (白井市長)
	権丈	英子	亜細亜大学経済学部教授
	杉本	達治	全国知事会 (福井県知事)
	林	鉄兵	全日本自治団体労働組合総合労働局長
	三輪	和夫	一般財団法人地方自治研究機構理事長

**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 1 回
事務局資料**

- **地方公務員の給与について** **1**
- 国の「給与制度のアップデート」について..... 8
- 地域手当について.....11

地方公務員の給与について

1 地方公務員の給与決定に関する諸原則

情勢適応の原則

- 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならない（地方公務員法第14条第1項）
- 人事委員会は、随時、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる（地方公務員法第14条第2項）

職務給の原則

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（地方公務員法第24条第1項）
→ 各給料表における級の区分によって実現

均衡の原則

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定められなければならない（地方公務員法第24条第2項）

条例主義

- 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める（地方公務員法第24条第5項）
 - 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない（地方自治法第204条第3項）
- 等
- 地方自治法第203条の2で非常勤の職員の報酬等が、同法第204条で常勤の職員の給与の種類が明示

地方公務員の給与について

2 「均衡の原則」の考え方

平成17年度以前

給与制度及び給与水準の両面で国に準じる（国公準拠）

→ 国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、**給与制度及び給与水準の両面でこれに準じることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡がとれる**こととなり、地方公務員法第24条の規定の趣旨に最も適合することとなる

平成18年度以降

出所：平成18年3月「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」より引用

※ 下線部は令和5年10月20日総務省助言通知

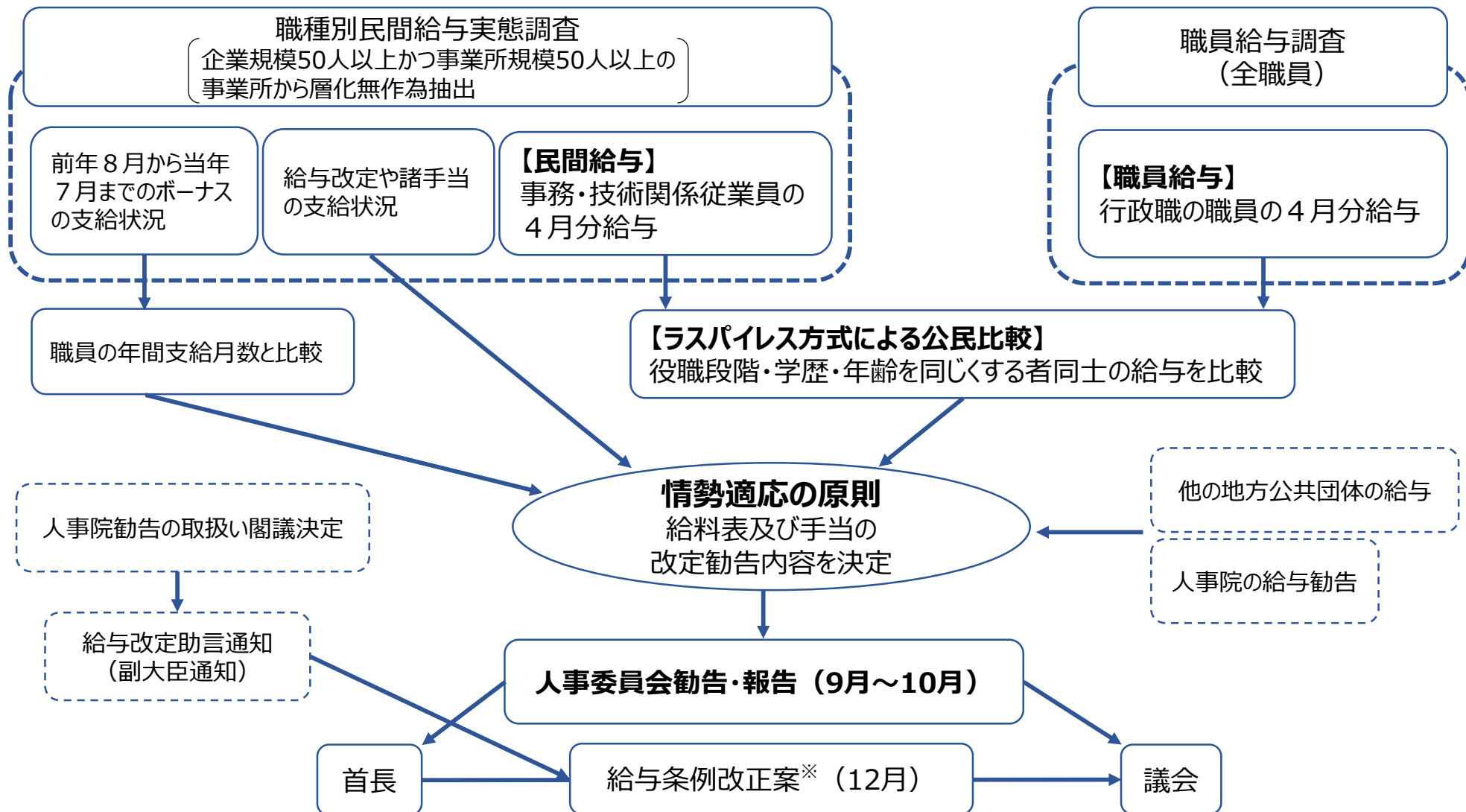
「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」より抜粋

A **給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については**、公務としての近似性・類似性を重視して地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている**国家公務員の給与制度を基本**とすべき

B **給与水準については**、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、**地域の民間給与をより重視**して均衡の原則を適用すべき
この場合であって、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

地方公務員の給与について

3 地方公務員の給与改定手順



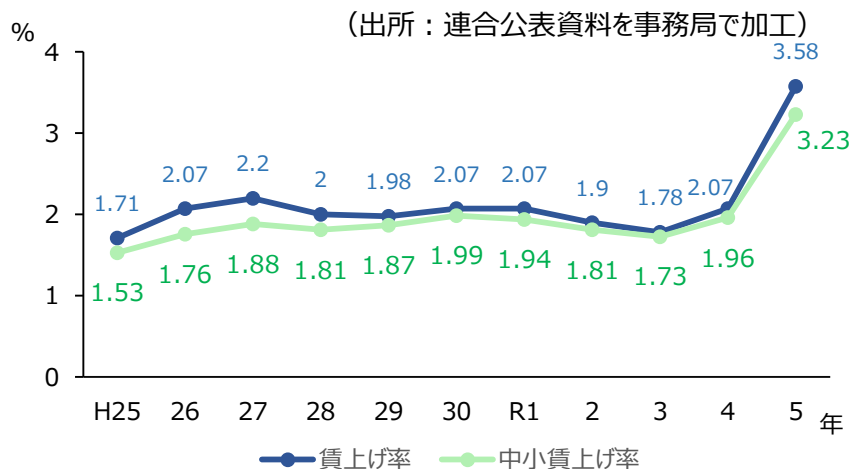
※ 人事委員会のない地方公共団体においては、国や都道府県の勧告等を考慮して、具体的な給与改定方針を決定し、議会の議決により給与条例を改正する

地方公務員の給与について

4 民間及び公務の給与の状況（1）

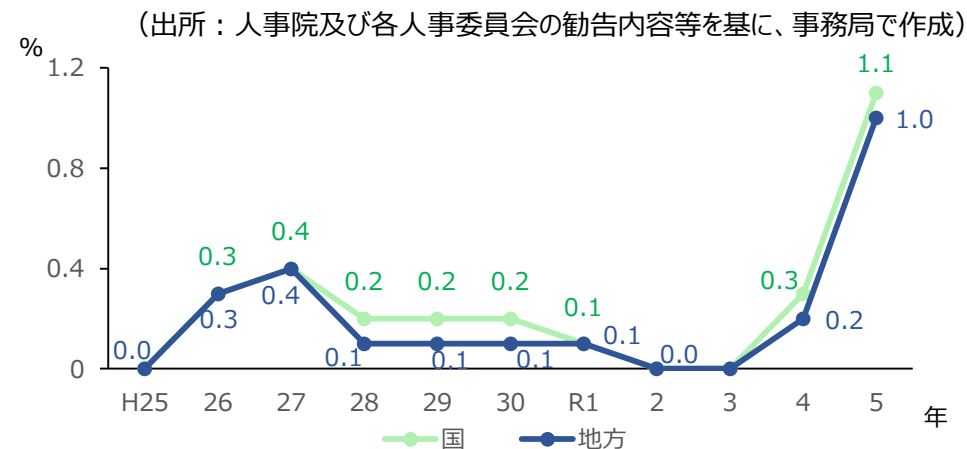
● 民間・公務ともにR5年に大幅なベースアップを実施

民間の賃上げ状況



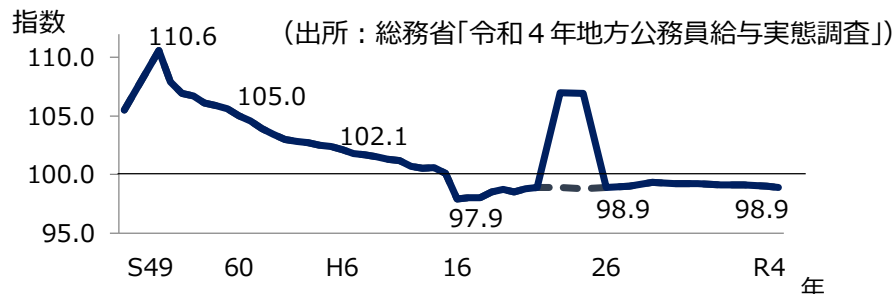
※ 平均賃金方式で回答を引き出した組合における「定昇相当込み賃上げ計」の集計組合員数による加重平均を示す

公務における行政職の平均給料改定率の推移



- ※ 1 国は行政職俸給表(一)、地方は行政職給料表(一)の平均給料改定率を示す
- ※ 2 地方は、人事委員会を持つ団体（47都道府県、20指定都市、東京都特別区、和歌山市、計69団体）のうち、平均給料改定率を把握できる団体の数値を単純平均し、小数点第二位を四捨五入している
- ※ 3 令和3年については、国及び全団場で給料表の改定がなかった

(参考) ラスパイレス指数の推移



※ 図中の点線部分は、給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置を考慮しない場合の推移

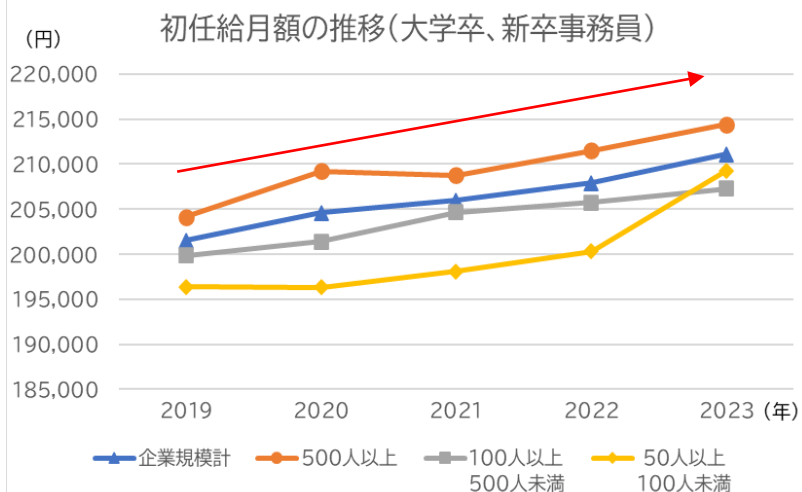
地方公務員の給与について

5 民間及び公務の給与の状況（2）

- 民間においては、いずれの企業規模においても初任給の引上げが続いている
- 国・地方においても、近年、初任給近辺を中心に若年層の給与水準の引上げを実施

民間の初任給月額推移

（出所：人事院「第1回人事行政諮問会議参考資料」）



国及び地方における過去5年の給与改定の状況

（出所：人事院及び各人事委員会の勧告内容等を基に、事務局で作成）

年	国		地方
	俸給表の改定内容	一般職試験（大卒程度） 初任給月額の改定額 ()内は改定後の俸給月額	人事委員会を持つ団体のうち、 国の改定内容と同様の改定を 行った団体数
令和5年	初任給及び若年層に重点を置いて、俸給月額を引上げ	11,000円 (196,200円)	69団体
令和4年	初任給及び若年層の俸給月額を引上げ	3,000円 (185,200円)	67団体
令和3年	—（改定なし）	—	—
令和2年	—（改定なし）	—	—
令和元年	初任給及び若年層の俸給月額を引上げ	1,500円 (182,200円)	59団体

※ 一般職試験（大卒程度）初任給月額とは、国の行政職俸給表(一)1級25号俸を指す

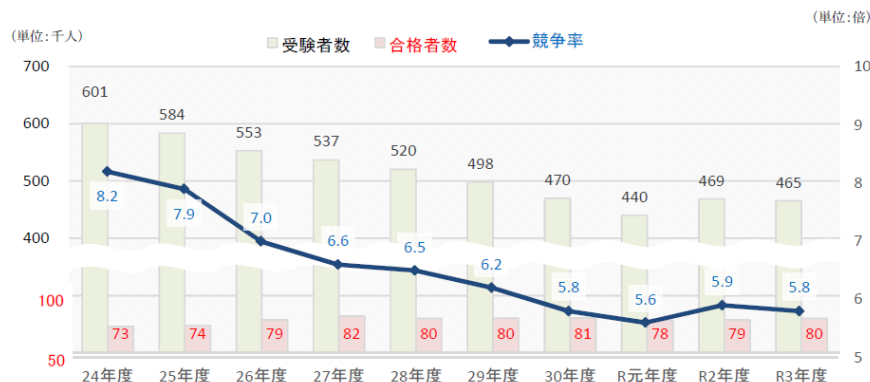
地方公務員の給与について

(参考) 地方公務員における競争試験の状況・若手職員の離職率の推移

- 受験者数・競争率については、中途採用試験の実施の影響等により下げ止まりの傾向が見られるものの、**長らく減少傾向**が続いており、**低水準に留まっている**
- **20代以下の若手職員の離職率**は民間企業の水準よりは低いものの、地方公務員・国家公務員ともに、**近年増加**

競争試験における受験者数・合格者数・競争率の推移

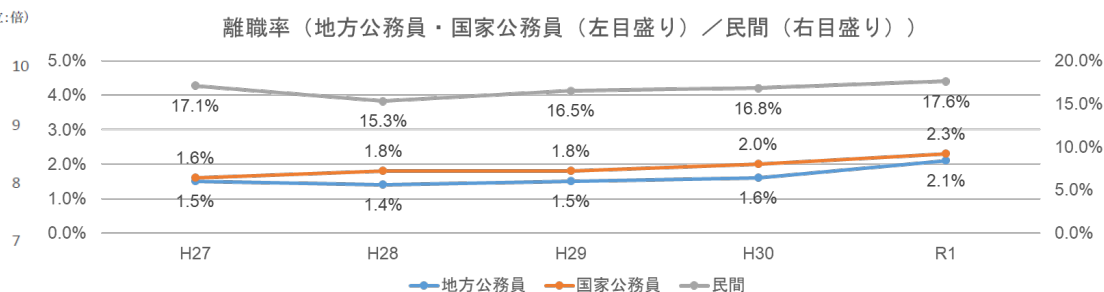
(出所：総務省「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」)



(注) グラフ上の「受験者数」及び「合格者数」について、(単位：千人)で表示している。
 (注) 本表における「競争率」は、受験者数/合格者数により算出している。

20代以下の離職率の推移 (地方公務員・国家公務員・民間)

(出所：総務省「第2回ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」)



※ 地方公務員：一般行政職員
 国家公務員：行政職俸給表(一)適用職員
 民間：一般労働者 (短時間労働者を除くが正社員以外を含む)

地方公務員の給与について

(参考) 令和5年人事院勧告

- 初任給近辺を中心に大幅なベースアップを勧告
- 期末・勤勉手当合わせ0.1月分増、在宅勤務等手当の新設についても勧告

(出所：人事院「令和5年人事院勧告・報告について〈ポイント版〉」より一部抜粋)

本年の勧告・報告の内容



I 給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])、ボーナスを0.10月分引上げ、在宅勤務等手当を新設

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等 【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに 0.05月分引上げ
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設
[月額:3,000円]

※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

- 地方公務員の給与について 1
- **国の「給与制度のアップデート」について..... 8**
- 地域手当について.....11

国の「給与制度のアップデート」について

1 「給与制度のアップデート」概要

- 国においては、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、現状の課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとして、令和5年人事院勧告において、その主な取組事項が示された
- 今後、令和6年人事院勧告で成案が示され、令和7年4月に新制度が施行される見込み

(出所：令和5年人事院勧告時報告資料)

給与制度のアップデート 概要

公務員人事管理に関する報告の中で記述

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇
 - ・ 新卒初任給の引上げ
 - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
 - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ② 民間人材等の処遇
 - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
 - ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
 - ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

- ① 役割や活躍に応じた処遇
 - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
 - ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
 - ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
 - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)
- ② 円滑な配置等への対応
 - ・ 地域手当の大きくり化
 - ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
 - ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

国の「給与制度のアップデート」について

2 主な取組事項の背景と内容

出所：令和5年人事院勧告別紙第1「公務員人事管理に関する報告」より一部を抜粋して記載

新卒初任給の引上げ

(背景)

- ・ 特に地域手当が支給されない地域などにおいて民間水準を大きく下回る

(内容)

- ・ 初任給や係員級の俸給額を引き上げ、一般職試験に係る初任給について民間並みの水準を確保する

係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ

(背景)

- ・ 令和2年度公務員白書で報告された公務職場に関する意識調査によると、20歳台後半から30歳台の職員の給与の満足度が低い
- ・ 民間人材等の採用時の給与水準に影響

(内容)

- ・ 係長級から本府省課長補佐級について、それぞれの俸給額の最低水準を引き上げることにより、若手・中堅の優秀者層の給与水準を引き上げる

特定任期付職員のボーナスの拡充

(背景)

- ・ 高度専門人材の確保に当たっては、民間における給与水準を踏まえると、更に競争力のある年収水準が必要との指摘がある

(内容)

- ・ 特定任期付職員のボーナスを拡充し、勤務成績の反映により年収水準の引上げを可能とする

国の「給与制度のアップデート」について

本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し

(背景)

- ・ 毎年の漸進的な給与上昇を前提とする点で昇給制度の基本は非管理職員層に類似している

(内容)

- ・ 本府省課室長級については、各級の俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを基本的に解消する
- ・ 各級の中の俸給額の刻みを大きくり化し、勤務成績が優秀な場合のみ昇給する制度とする

扶養手当の見直し

(背景)

- ・ 共働きの増加等を受けて、近年、公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合は、いずれも減少傾向にある

(内容)

- ・ 配偶者等に係る手当を見直す一方、子に係る手当を増額する

地域手当の大きくり化

(背景)

- ・ 市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡であるといった意見を始め、様々な指摘がある

(内容)

- ・ 最新の民間賃金の反映と併せ、級地区分の設定を広域化するなど大きくりな調整方法に見直すことにより、地域をまたぐ人事異動時の影響の緩和や給与事務負担の軽減を図る

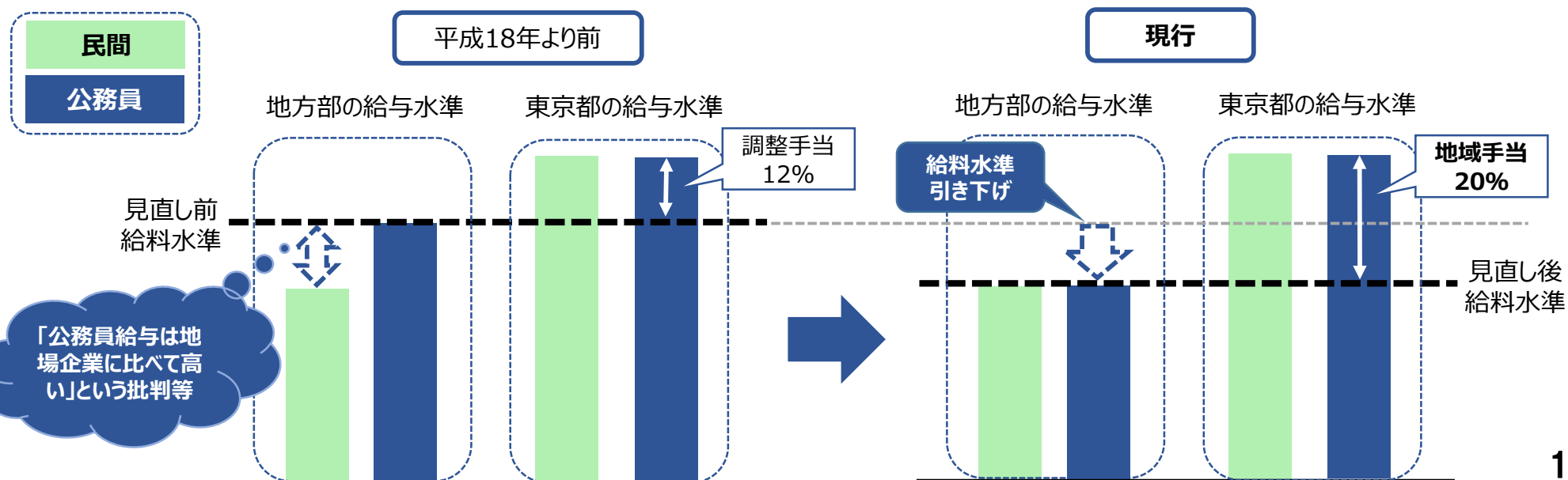
- 地方公務員の給与について 1
- 国の「給与制度のアップデート」について 8
- **地域手当について 11**

地域手当について

1 導入・改正経緯

- 平成18年の給与構造改革の一環として、従前の調整手当に替えて創設
- 給与構造改革前の国家公務員においては、東京都特別区のような民間賃金が著しく高い地域を含んだ全国平均の官民較差に基づいた共通の俸給表であったため、**公務員給与がその地域の地場賃金をかなり上回る地域があるといった批判**を受け、**地域の民間賃金水準を適切に反映するよう、いったん俸給水準を引き下げた上で、地域手当で調整**することとされ、**地方公務員においても同様に地域手当を導入**
- その後、依然として公務員給与が高いという指摘を受け、平成27年の給与制度の総合的見直しにおいて、**再び地域間配分の見直し**が行われた

地域民間給与の反映イメージ



地域手当について

2 概要

1. 地方公務員給与に**地域の民間賃金水準を的確に反映させる**ため、**民間の賃金水準を基礎**とし、物価等を考慮して定める地域に在勤する職員に支給される
2. 支給地域及び支給割合は**10年ごとに見直す**のを例とする（前回は平成27年4月、今回は令和7年4月施行を予定）
3. 地方においては、「**国の指定基準を原則**」とするよう、総務省より助言している

3 指定基準（平成27年4月から）

1. 人口**5万人以上の市**について、**10か年平均の賃金指数^{※1}が93.0以上**の市を指定している
2. 支給割合が3%または0%の市町村において、上記の基準を満たす**中核的な市^{※2}へ一定の通勤者がいる場合は、6%または3%の支給割合に補正**される（パーセントリップ補正）

※1 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数（全国平均＝100）

※2 都道府県庁所在地または人口30万以上の市

【1. 賃金指数による指定】

支給割合	10か年平均賃金指数	主な団体
20%	123.7	東京都特別区
16%	109.5以上～123.7未満	大阪市、横浜市 等
15%	106.5以上～109.5未満	千葉市、名古屋市 等
12%	104.0以上～106.5未満	相模原市、神戸市 等
10%	101.0以上～104.0未満	福岡市、広島市 等
6%	97.5 以上～101.0未満	仙台市、静岡市 等
3%	93.0 以上～97.5 未満	札幌市、新潟市 等
0%	93.0 未満	—

【2. 通勤者率による補正】

中核的な市の 支給割合	当該市町村から中核的な市 への通勤者率	
	6%に格付	3%に格付
20% または 16%	10%以上	
15%	20%以上	10%以上
12%	30%以上	20%以上
10%	40%以上	30%以上
6%	50%以上	40%以上
3%	—	50%以上