

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

令和5年11月7日

【小澤調査官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから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の第1回給与分科会を開催いたします。

まず、開会に当たりまして、公務員部長の小池から御挨拶を申し上げます。

【小池部長】 本日はお忙しい中、この分科会に御参加いただきまして、ありがとうございます。

今年の6月に閣議決定されました「骨太の方針」では、成長と分配の好循環、それから賃金と物価の好循環の実現の鍵を握るのは賃上げであるとされておりまして、また、今年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりに高いものとなったところでございます。こうした民間における賃上げの動きは公務員給与にも大きく影響しておりまして、国の人事院勧告をはじめ、地方の多くの人事委員会勧告においても、主に初任給近辺を含む若年層を中心に本年は大幅なベースアップが勧告されております。

一方、国においては社会と公務の変化に応じた給与制度の整備、いわゆる給与制度のアップデートに取り組むとして、今年の人事院勧告時の報告にて骨格案が示され、令和7年の4月を目途に、給与制度全般を見直すことが予定されております。地方公務員の給与は、地方公務員法における均衡の原則を前提としつつも、今回の国の給与制度の見直しに対して、地方独自の課題や地域の実態を踏まえた検討も必要であると考えております。

10月17日の検討会におきましてこの分科会の開催を決定していただきましたけれども、この分科会におきましては、地方公務員を取り巻く情勢が大きく変化している中、地方公務員の給与はどうあるべきか、委員の皆様方に自由闊達に御議論をいただくとともに、その知見を賜りながら検討を深めていければと考えております。

どうぞよろしく願いいたします。

【小澤調査官】 それでは、本分科会の構成員を資料1に沿って御紹介いたします。

早稲田大学政治経済学術院の稲継教授です。

【稲継委員】 よろしく願いいたします。

【小澤調査官】 オンラインで御参加いただいております、埼玉県毛呂山町の井上町長

です。

【井上委員】 今日ではよろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 引き続き、オンラインで御参加いただいております慶應義塾大学経済学部の太田教授です。

【太田委員】 太田です。どうかよろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 慶應義塾大学法学部の大屋教授です。

【大屋委員】 大屋でございます。よろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 千葉県白井市の笠井市長です。

【笠井委員】 白井市の笠井です。よろしくお願ひします。

【小澤調査官】 次に、福井県の杉本知事ですが、本日は御本人が公務で御欠席のため、鷺頭副知事にオンラインで御参加いただいております。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 鷺頭でございます。本日は杉本知事が公務のためどうしても出席がかなわず、私のほうから、申し訳ございませんけれども代理で出席をさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 全日本自治団体労働組合の林総合労働局長です。

【林委員】 自治労の林です。よろしくお願ひします。

【小澤調査官】 一般財団法人地方自治研究機構の三輪理事長です。

【三輪委員】 三輪でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 なお、本日は御欠席されておりますが、亜細亜大学経済学部の権丈教授にも御参加いただいております。

事務局側は、給与能率推進室長の進。

【進室長】 進でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 また、同室課長補佐の矢後が参加させていただきます。

【矢後課長補佐】 よろしくお願ひします。

【小澤調査官】 次に本分科会の分科会長ですが、早稲田大学政治経済学術院の稲継教授にお願ひしております。

それでは、稲継分科会長より御挨拶をお願ひいたします。

【稲継分科会長】 改めまして、稲継でございます。よろしくお願ひします。

地方公務員の給与に関しましては、今年度から始まっている定年延長に伴う高齢者の給与カーブをどうするのかという問題、さらには若年者は比較的安く、それから高齢になる

につれて徐々に年功給与的に上がっていく、今の年功給与的なカーブと若い世代の意識とのずれが生じているのではないかという問題、そしてそのことによって、若年層の人材獲得についていろいろ不都合が生じているのではないかという問題などなど、数多くの問題があります。

とりわけ喫緊の問題として取り組まなければならないのは、地域手当の問題です。これは第1回の本研究会の会合でもたくさんの委員から発言があったところでございますけれども、今年度、人事院勧告の報告の中でも、初任給水準については、大卒、高卒とも全国平均で民間水準を下回るが、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とされておりまして、非支給地域の自治体における初任給水準の検討が必要なことは言うまでもございません。また、地域手当そのものにつきましても、人勧の報告の中でも支給地区分の設定を広域化するなど、大きくくりな調整方法に見直すことが検討俎上に上がるというふうにされておりまして、来年度の人勧ではかなり大きな改革が予想されるところでもございます。

地域の給与に関しては、古くは調整手当が支給されており、2005年まで続きました。おおむね府県を単位として、政令指定都市とか、かなり物価水準の高いところについて特出しした形のものでありましたけれども、それが2005年の給与構造改革の一環として、本給全体のかさ下げと、地域手当創設として最高水準を20%まで上げることが新たな制度としてスタートしているところであります。既に20年近くたっているところであります。支給率が最大20%であるということは、同一業務を行っていても、非支給地における給与と、それから20%地域、東京特別区の給与水準が20%違うということでありまして、これは賞与にも反映しますので、年収ベースで2割違うということが生じております。それについては様々な意見があるのは承知しておりますが、地方からは、「何とかしてほしい」という声が上がっているのも実態であります。

それから、地域手当の支給率が市町村単位で計算されておりますので、たまたま給与の高い企業が地域内に存在すると、当該地域に勤務する公務員の給与も高くなる。10万人に満たない人口の都市においてたまたま非常に給与が高い企業が存在することによって、隣接する政令指定都市、100万レベルの政令指定都市よりも支給率が高くなっているような、ある意味、逆転現象のようなことも現在生じております。また、一部の地域においては、支給率の高い自治体に取り囲まれた支給率の低い自治体が存在していて、採用試験における様々な工夫をしておられますけれども、なかなか人が採れないとか、あるいは職

員が転出していってしまうとか、そういった趣旨の課題も抱えておられるところでありませぬ。

日本の都市圏は、特に京阪神、関東圏、あるいは中京圏ですけれども、市町村区域がよく分からない状態で連担しているというのが、ヨーロッパの国と比べた場合の特色であります。だとすると、その連担しているところについてどのように考えるのかということもこれまた俎上についているところで、市町村単位がいいのか、もう少し大きくくりがいいのか、あるいは国と同じような制度にすべきなのか、そうでないのか、様々な検討すべき課題があるのかと思います。

本分科会においては、自治体が現在抱える地域手当の課題などを中心に検討を進めて、地域住民から望まれる有能な職員の確保、リテンション、引き止めにつながる給与、職員が生き生きと働き、市民のために尽くすことができるような給与の在り方について議論できればと思います。

どうぞよろしくお願ひいたします。

【小澤調査官】 ありがとうございます。

それでは、議事に入ってまいりますので、記者の皆様は御退室を願ひます。

(記者退室)

【小澤調査官】 次に、本日、オンラインで御参加されております委員の方に議事進行に関するお願ひを申し上げます。

分科会中は、ビデオは常にオンの状態に設定してください。また、御発言がないときはマイクをミュートの状態に設定してください。御発言をされる際は、画面下の共有の右側にある「挙手」をクリックしてください。分科会長から指名があった後、御発言をいただければと存じます。発言が終わりましたら、「手を下げる」をクリックしてください。

音声や映像が視聴できない、会議室から離脱してしまい再入室できないなど、問題が発生した場合はチャットや電話で事務局まで御連絡ください。よろしくお願ひいたします。

それでは、ここからの進行を稲継分科会長にお願ひしたいと存じます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【稲継分科会長】 よろしくお願ひします。

それでは、議事次第に従いまして議事を進めます。まず、本日配付しております資料2について、事務局から説明をよろしくお願ひいたします。

(事務局説明)

【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て、皆様から御意見、御質問をいただければと思います。どなたからでもどうぞ。

井上委員から手が挙がっています。どうぞよろしくをお願いします。

【井上委員】 ありがとうございます。今回、分科会ということで、給与関係でこうやって参加できることをうれしく思います。というのも、地域手当の関係について前回もお話しさせていただきましたけれども、これについては町村会でも非常に話題になっているという案件であります。特に、前回もお話しさせていただきましたけれども、同じような地域であっても、ゼロであったり、3であったり、6であったりといった関係の差ができていて、これは見直していただきたいというのがまず一つ。

それから、保健師さん、あるいは保育士さん、この関係につきますと、やはり役場関係の、公的な保健師さんを募集してもなかなか来なくて、その場合、資格を持っているからということで民間のほうに移っていく方が多いようです。つまり役場、いわゆる公的な機関よりも民間のほうが給料がいいというような判断があるようであります。また、保育士さんについても同じように、民間の保育関係のほうが給料がいいとか、待遇がいいとか、そういったことが見られる傾向にあるようです。

つまり、募集してもなかなか来ない。一般職よりも、そういう資格を持っている職種についてなかなか来てくれないということで、試験をわざわざ年2回に分けて、そして募集をしているといった傾向もあるようです。しっかりとその関係についても、地域手当とか今までの給与関係について、私たちの公務員の関係が、いろいろ人事院勧告はあるんでしょうけれども、まだまだ低いのかと感じているところでもありますので、そういったこともぜひ今回の会議の中でも話をさせていただいて、皆さんでもお話ししていただきたいと思っています。

以上です。

【稲継分科会長】 井上委員、どうもありがとうございました。

ほかに。笠井委員、お願いします。

【笠井委員】 白井市の笠井です。

井上さんと同じなのですが、これに加えて、土木と建築の専門職についても募集してもなかなか来ないのが実態であります。これは当然、待遇、給料の民間との格差があまりにも大きいというのが実態であります。

そして、2つ目が地方公務員の給料全般ということで、初級、上級の給料が、白井市の場合は千葉県と給料表が同じ内容なのですが、初級が15万8,900円です。上級が19万1,700円です。ほとんど最低賃金と変わらないような状況です。上級は若干多いですが、その辺でなかなか公務員の成り手がない。それと、今、地域手当の高いところに移動するという傾向も起きています。実際うちの市にも、町役場から市のほうに移ってくるという実態も、今どこでも起きています。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

今、井上委員、笠井委員から、それぞれ町村会、市長会を代表し、あるいはそれぞれの地域の実情を踏まえて御発言がございました。

驚頭委員、お願いします。

【驚頭副知事（杉本委員代理）】 私からも都道府県のこと、福井県の実情を交えながら、地域手当と初任給について御意見を申し上げたいと思っております。

福井県の地域手当の支給率ですけれども、国家公務員の基準だと福井市のみが3%に設定しておりまして、ほかの16市町では支給なし0%というような状況でございますが、一方で県職員については、県の人事委員会勧告において、国家公務員の基準により支給可能な地域手当の財源の範囲内で一律に支給するよう勧告が行われてございまして、現在こうしたことを踏まえまして、県内一律で1.4%の支給率としているところでございます。

県職員は県全域を異動するということを前提に一括採用されておりまして、地域間で給与に差が生じると人事管理が困難になるという点と、また、複数の地域に事業所を構える県内の民間企業においても、地域別に異なる賃金は設定しないとする調査結果がありますことなどを理由としたものでございます。本県は福井市がある北のほうの嶺北地方と、それから南のほう、次の3月に延伸する北陸新幹線の終着駅となる敦賀駅などが立地する嶺南地域に大きく分かれますけれども、嶺南の配置人員に比べて嶺南出身の職員数も少ないような状況にございますので、毎年、嶺北出身者のうち一定数を嶺南に配置する必要があるような状況ですけれども、その多くは居住地を変更しませんので、通勤が遠距離になることに加えて給料が下がることになると、人事異動に影響が生じるというようなことがございます。

ですので、こういったことで人事院が示されている地域手当の大きくくり化につきましては、他の都道府県でも同じような状況で、国基準よりもならして支給しているようにも伺

っておりますので、市町間の人材獲得競争の緩和を図るだけでなく、広域的な異動を行っている都道府県としても、実態に合った流れであると考えているところでございます。また、地域手当の水準につきましては、先ほど市長さんのお話にもありましたけれども、民間の賃金水準に基づいて全国で一定の差異を設ける趣旨は理解できますが、給与の格差が原因となって、全国的に減少が進む若年人口の出生率が低い大都市圏に流出させて、さらなる人口減少を招いているという現実にも目を向ける必要があるのではないかと考えているところでございます。本県でも地域手当の支給水準が高い地域に進学した学生ほどUターン率が低いという状況もありますので、地域間の給与格差も要因の一つになっているのではないかと考えております。

他方で、地方公務員の職務は防災、福祉、産業振興など一定の住民への公共サービスが基本ですので、規模の大小にかかわらず共通する業務が多いということがございますので、同様の職務、職責を担う業務において地域間の処遇の差異がどこまで許容されるべきかということにつきましては、有識者の皆さんの御意見も伺いながら、検討すべき課題と考えてございます。

それから、長くなって申し訳ございません。次、初任給につきましても、福井県の実情につきましても、先ほど来お話があるように、大幅な引上げをやっているところではございますが、県職員の採用、特に土木職と、それから薬剤師などの専門技術職においては大変厳しいような状況がございます。様々、試験方法とか日程などを前倒しして工夫はしていますけれども、なかなか枠の確保ができないような状況になってございまして、この要因の一つには、民間との給与水準の差があると考えてございます。

土木職につきましては、県内の主要な建設会社より、初任給で月額で約3万円の差があることと、それから、民間で支給されます資格手当のようなものを加えますと5万円程度の格差が見られるようなことがございまして、こういったことが人材確保に大きく支障を来しているようなところがございます。また、土木職はもちろん、いろいろな災害の待機とか、自宅の待機の必要性とか、あるいはこういった待機に対する諸手当が措置できないこととか、資格への手当ができないというようなところが、一般に公表されている初任給の差異だけではない、そういった理由があるということも留意する必要があると考えてございます。

あと薬剤師につきましても、生涯賃金ベースでは、病院薬剤師のほうが薬局薬剤師を上回るような状況がございますけれども、初任給を含めますと、30代までは薬局薬剤師の

給与のほうが高い状況がございまして、県全体でも薬局の薬剤師、民間の薬剤師のほうが増える傾向にあります。病院はほぼ横ばいとなっていて厳しい状況がございまして、薬局薬剤師の給与カーブとの相違を是正するような、そういった給与上の措置についても検討していく必要があるのではないかと考えているところでございます。

長くなって申し訳ございません。以上でございます。

【稲継分科会長】 どうも詳しくありがとうございました。

今、お三方から御意見等が出ました。ほかにいかがでしょうか。林委員、お願いします。

【林委員】 林です。

2006年の給与構造改革や2015年の総合的見直しの経過を事務局から御説明いただいたところです。お三方の委員からありましたように、その当時と比べますと、民間も含めて、採用状況についても、あるいは賃金の引上げについても、環境が大きく変わってきているんだろうというふうに思っています。ある市役所の人とお話しする機会がありまして、その自治体は6%の地域手当の支給対象ですけれども、建築職で募集1人のところが応募ゼロ、それから土木職は7人募集のところ、高卒、大卒、半分程度ずつ応募はあったのですけれども、結局、人材的に採用に至らなかったということで、単純にその職場だけで8人欠員というような状況をお聞きしてございます。申し上げたように、先に議論されたことは是としながらも、状況の変化に応じた対応が要るんだろうと考えてございます。

それから前回、全体会で出た都市と地域における差について疑問を持ったほうがいいのではないかという意見や、あるいは近隣自治体との人材の奪い合いについての対応の必要性、いずれも認識については大いに賛同するところです。まずは最初に検討しなければならない地域手当の大きくくり化について、直線的ではない、国家公務員とイコールではないようなことが望まれるんだろうと思っていますが、そのやり方が例えば旧郡部単位なのか、政令市、中核市といった行政規模単位なのかはその影響も含めて、現在、具体の考えを持ち合わせているわけではありませんけれども、何か実態に合わせた工夫は要るんだろうなとは考えてございます。

その上で一番申し上げたいのは、地域の自主性とか決定権が尊重されたほうがいいということです。例えば人材確保のために地域手当という手段を使って、自治体が努力することに対して総務省から技術的助言がされます。総務省は技術的助言だとおっしゃっていますが、受け手側からすると、県の市町村課も含めて実質的な指導に受け止めますので、そういうことがまずは考え方と手法を含めて検討も必要かと思っています。特に前回も申し

上げましたが、特別交付税の削減措置については見直しに向けた検討もお願いできればと思っています。首長や議会の判断を尊重していただきたいと思います。事務局資料2ページ目で示されている均衡の原則の考え方が、現在このA（給与制度は国を基本）、B（給与水準は地域の民間水準重視）の考え方で、制度の枠組みをつくっているわけですが、この制度の枠組みの見直しも含めて、自由度を高めるという意味で検討されるべきかと思っています。

前回、議論に出なかった点で1点だけ最後に申し上げると、都道府県と政令市等では人事委員会による勧告というのがあって、憲法で保障された労働基本権制約の代償措置だとされていますが、一方で、民間賃金が高くても、地域の国家公務員水準と均衡を取るという考え方によって制限があるということでもありますので、選択の自由度に加えて、在り方論としても見直しを検討していただけたらというようなことでございます。

以上です。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。じゃ、三輪委員、お願いします。

【三輪委員】 どうもありがとうございます。まず今、自治体関係の皆様から共通して出たお話は大変重く受け止めなければいけない話ではないかと思って拝聴しておりました。特に地域の中で、土木、あるいは保育等々、専門職の方が全く民間に太刀打ちできないという実態は本当に、地方の行政を遂行していく上で非常に致命的になりかねない問題ではないかと思います。もっとも処遇という点に関して言えば、根本的に官民比較によって水準を決めていくという仕組みがドーンとあるものですから、これを一気に大きく見直すというのは、すぐすぐできる話ではないとは思いますが、また、この委員会ですぐにこうしたほうが良いというところまで行くかどうか分かりませんが、ただ昔ながらの、公務員は安定しているんだから、多少処遇が低くても的な発想が一部にはまだ残っているのではないかという気がしてしょうがないんです。

そうではなくて、もう今は本当に流動性が高まって、これだけ官民も対等の立場で競争しなければいけないという状況の中であって、先ほど来御指摘されているような実態が、もうあっちこっちで起こっているんだということはしっかりと発信していかなければいけないのではないかと思います。ですから、ぜひこの分科会としても、あるいは役所としても、そういう実態があって、官民比較の在り方もこのままで本当にいいのかといったようなことも含めて、発信をもう少し強化していく必要があるのではないかと感じております。それがまず第1点でございます。

それから、地域手当の問題について、私も1回目の全体会で少し発言させていただきました。10年前に見直しをしたときには、給料部分の全体平均を下げて、もう少し地域手当の比重を上げて、民間との調整という機能を大きくするという方向でなされたわけですが、当然、それはそれで意味があったと思います。ただその一方で、当時既に都道府県からは、異動のしやすさ、今回は国がそれを言い始めたようですけれども、そういった問題があるからということで、先ほど来、福井県さんもお話しですし、前回、京都府さんからお話がありましたように、全体の財源の中でそれをなだらかにする、あるいは一律にするというような工夫をされて今日に至っております。

そういう意味で、今回、人事院が問題意識を持たれているような人事異動のしやすさということについては、既に都道府県単位においては一定程度対応がされて今日に至っていると思っております。一方で市町村については、なかなかそういう人事異動のしやすさ、広域という話にはなりませんものですから、御指摘のように格差が同じ地域の中で起こって、それが採用等々の問題で支障に結びついてしまっていると。こういうお話が出ているわけでありまして、ここはある程度、広域化をするという発想も致し方ないのかと私は思いますが、ただ、国がどういう視点で、どういう意義づけをして広域化するのか。広域化といっても恐らくいろいろな発想で、あるいはやり方で変わってくると思うんですけれども、住民の生活圏域という意味での広域化なのか、あるいは例えば自治体で言えば、既に一定の事務について、一部事務組合をつくって共同処理をしているとか、そこまで行かなくても事務の共同処理をしているとか、人事交流をしているとか、あるいは何かにつけてこういう市町村がよく集まるとか、生活圏域とはまた違った行政の執行方法というんでしょうか、そういう意味で、共同で複数の市町村と一緒に仕事をされるということもよくあるんだろうと思います。

そういう意味で、広域化というときに、どういう視点での広域化なのか。それは国がこうやるから、地方もこうしましょうという単眼的、単視眼的というんでしょうか、そういうことではなくて、地方は地方での広域化というのは、こういう意味での広域化なんだということがあっていいのではないかと私は思っております。今後、そこはまた人事院でもいろいろと検討が進むんでしょうけれども、それと並行しながら、地方ではどういう視点でそれを広域化するのかというところについては、いろいろ実態をよく考えた上でしていかなければならないんだろうと思います。

最後に、これはそれぞれの自治体にとって非常に影響の大きい話でありますし、当然1

0年前もそうだったんですけれども、もしそれを見直すということが仮に出てきた場合には、一定程度の期間を置いて、あまり大きな激変で混乱が生じることにならないような、激変緩和というんでしょうか、経過措置というんでしょうか、そういう柔軟な姿勢で臨んでいくということも必要なのではないかと考えております。

取りあえず、以上でございます。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

ほかに。太田委員、どうぞお願いします。

【太田委員】 ありがとうございます。私の場合、地方公務員の給与制度等々に関しては地域手当の導入の辺りから議論に加わっていたこともあり、主に地域手当の話に関して少し述べさせていただきたいと思います。

平成17年以前と平成18年以降で、大きく地域手当の考え方が変わったということで、先ほど事務局から御説明があったように、平成17年以前はとにかく全ての面に関して国公準拠ということで進めていっていたところを、平成18年以降は、どちらかという民間のほうに水準を合わせ、そのために地域手当が導入されたというふうにも言えるかと思えます。

地方公務員給与の水準を特に地場の民間の賃金水準に合わせるということの意味ですが、当時重要視されたのは、地域住民の納得感の問題があったと思うのです。当時は景気状況も悪くて、民間企業がかなり苦労している状況であったと。にもかかわらず、公務員というのはかなり給与水準が高いのではないかとといった観点からの納得性の問題、それと同時に、非常に厳しい地方の財政事情というのも一つあったのかと思います。実際に地方の財政事情の問題は、どこまでこれを考慮すべきかということは難しいのですが、事実上、それは公務員給与に一定程度反映されているように私自身は感じております。

いずれにせよ、そういった変更があった際の状況というのは、労働市場全体としても非常に低調であり、かつ公務員給与に対する批判が強かった時期でした。それがかなり時間がたった現在においては、やや状況が変わっているのは確かだろうと思います。民間の人材不足というのは、公務員だけではなくて、民間企業の間でも強く言われていることであり、そういう中で労働市場自体も、ひょっとすると以前よりも広域化している面があるのではないかと思います。

すなわち、より広い範囲内で人材確保のための、奪い合いと言ってしまえば語弊があるかもしれませんが、そういった部分がより強く出てきているかもしれません。そう

いった状況になっていることを考えると、その当時とは少し事情が変化していることは確かでしょう。ただ、1つ注意しておかなければいけないのは、当時から事情は変化しているのだから、直ちに考え方を大きく変えてしまうということに飛びつく。例えば特に人材確保と労働市場の話というのは、景気の要因も非常に大きく影響します。景気が悪化すると、例えば人材不足になっているところが一気に人材の余剰という話が出てくるような話でもあります。

私の考えとしては、状況に対応することも重要ですが、その前に、しっかりと、どういう基準で地方公務員給与を考えるべきか、その構成要素、考慮すべき点を考えねばならないと思っています。確かに国に準拠しなさいとか、民間に準拠しなさいということは決められていますが、では、なぜ準拠するのかという話から積み上げて考えていかなければいけないかと思います。そういう意味では、改めて総合的な検討をこの場でやっていくことが必要なかと感じております。

全体的な感想めいた話になりましたが、以上、発言させていただきました。ありがとうございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。大屋委員、お願いします。

【大屋委員】 大屋でございます。

先ほど三輪委員がおっしゃったこととの関係で申しますと、私も形式上は国家公務員としてキャリアをスタートしたのですが、文部省の教官だったわけですが、いつの間にか公務員ではなくされ、公務員ではなくなったはずなのに、突然給料が1割減らされると。福島のと看ですね。こういう有為転変を経て現在に至っております、若者を代表して言うわけではないし、もちろん私はそんなに若くないんですけども、この中では比較的若いというだけですが、役所だからとか、公務だから安定的だとか、そういう感覚はもう若い世代は持っていないのではないかという印象は持っています。特に地方自治体で申しますと、自分が勤めたはずの市が合併でなくなってしまったとか、そういうことも当然に起こるわけで、言い方は悪いけれども、大企業のほうが安定しているんじゃないですかというのが実態である。そのことを前提にして、今後の制度設計を考えていかないといけないのではないかと思うところであります。

その上で、地方側の方々が共通しておっしゃっている初任給の問題、それから地域手当の問題、専門人材の待遇の問題と、いずれも非常に重い課題であって、これは受け止めなければいけないと思うところ。確認ですけれども、例えば資格手当のようなものは、例え

ば土木職とか建築職について、これは条例主義で給与設計している以上、理論的には、やろうと思えばできないところのものではない。あるいは給料表についても競争力がある形で、各自治体において工夫して設定することができないものではない。ただ、当然ながら、できるならやっとなというのも皆さんが言われるわけであって、そこで障害となっている一つが、場合によって技術的助言であったり、あるいはもっと大きいものとしては、予算制約である。特に一定の算定された基準を超えて出しているような場合には、地方交付税の算定に跳ね返るといようなことが障害になっているという理解でいいんですかね。

だから、福井県さんがおっしゃったように、全県一律という方針で制度設計するにしても、予算制約の中で均等割になったんだと、このようなことになっているということかと思えます。だとすると、地域手当の大きくくり化にどう対応するかという話でもあります。国がどういう制度設計をするかは今後の話なわけですが、ただ、まず確認しておくべきなのは、地方の目から見た場合、国がどうしようが、それは本来は参照すべき基準であって、直ちにそれに従えというものではないはずである。例えば国が、やめました、市町村ですと言っても、それを参照して適切だと思われるような給与制度が地方において実現されるような制度設計ができるのであれば、それはそれでよろしいということではあります。これは先ほど三輪委員からも御指摘いただいた内容だと考えており、私自身としては、国の制度に合わせてどう組むかという話、あるいは国との均衡をどう対応させるかという話よりは、地域手当について言えば、国の制度を参考にして出した給与があまりとっぴなものにならないということをいかに保障するかという問題として考えたほうがよろしいと。

例えば、そもそも給与や定員管理の状況については、情報公開が進んでいて、総務省さんでも取りまとめをしていると。あるいは一般市町村さんであれば、都道府県で公開されているものを総務省さんが取りまとめしているというのは承知しておりますので、建前で言えば少なくとも地域住民の方々に、これこれこういう状況ですというのは語りやすい、オープンになっているという状況である。だから場合によっては、さらに一定の情報を追加公開することを前提に上限額の緩和をすとか、あるいは一定の職種に対する追加手当について算定の枠外にすとか、例えば薬剤師さんとか建築、土木職といったことを考えてもいいのではないかと。

もちろん統制はちゃんとしないとイケないわけで、お手盛りで変な手当をいっぱい出しも困りますから、情報公開とか議会に対する説明とかいったところで、ガバナンスを担保

するという前提にして、予算のほうの地方交付税におけるコントロールをやや弱めて、地域の自己決定と弾力性のある制度設計に期待するというふうに考えたほうが建設的なのではないかと思った次第です。これは専門人材についてもそうで、場合によっては、したがって、先ほど枠外にするという考え方も出しましたけれども、建築・土木職について大胆な給与引上げをすとかといったようなことも考えられる。ただ、もちろんこれは住民の方々に対して、あるいは他職種の方々に対して、庁舎内で説明責任が生じることになろうかと思えますから、そういうことをするという自治体さん、そういうことを選ばれてもいいし、それはちょっと説明しにくいので、アウトソーシングとか共同化でやってくという対応をされてもいいし、それは自治体さんそれぞれの工夫だと思うんです。ただ、それが決定でやれるような裁量的な制度の幅をこちらとしては用意したほうがよいのではないかということ全体を聞いていて思いました、ということです。

私からは以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

一通り、一巡したように思います。いろいろな御意見が出たところで、もう一度発言されたい方、皆さんからぜひお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

事務局のほうで答えていただけることもありますか。先ほどのどこまで枠がはまっているのかとか、公務員法ではなくて、自治法の二百何条かあたりで手当の種類がありまして、そこで何の手当しか出してはいけない、これは法律で決まっているとか。そういった法律的な立てつけについて御説明をいただければと思います。よろしくをお願いします。

【進室長】 事務局から説明させていただきます。

財政との整理というのはあると思いますので、まず交付税は、財政的な保障というのはどうしても標準的な経費までを保障するとなっておりますので、例えばある市、ある町、県でもいいですが、高い給与に設定しても、その標準以上の分は自分の持ち出しでやってくださいよということがまず大前提、高くしたらその分は全部財源保障するということにはなっておりません。

ですので、各県なり市町村でも、持ち出しでどこまでやるんだといったところは、一つ考えるときの気になるところにはなっていると思います。また、指導ということがございましたがラスが高いところは何でなんですかというのは我々としても、今自治体に聞いてはおります。ただ、ここについても、これまで企業全体社会全体としてコストカット、コストダウンを図るという、国、地方を通じた全体の大きな流れがありましたので、そうい

ったところでやや厳しくやっていたけれども、そこについては少し局面が変わってきているのかという思いはしております。

そうした中で、今ありましたように専門職、例えば医師ですと、初任給調整手当も出して、各自治体がそれぞれ工夫しておりますけれども、そこについて必ずしも技術的な助言でどうのこうのとか、財政上で何かといったことはございませんので、例えば一つとしては、これからそういった部分をどうやって運用できるのかというところを少し探るといことはあるかもしれません。我々としても、自治体の実態とかをもう少しいろいろ、どういところでお困りなのかといったことをお伺いしたいという思いも持っております。

そうした中で、先ほどありました「均衡の原則」のところ、水準については地域の民間、地域の水準ですけれども、制度については国公準拠が非常に強くありますので、この資料でいきますと、Aの部分はどう考えるのかといったこと、今、委員の御発言の中では、地域手当でも国が仮に広域化、広域化もいろいろあると思います。例えば単純に言うと都道府県単位なのか、そうしたからといって地方がそのとおりする必要のあるのかといった部分があるかと思いますが、今のこの制度については国公準拠なんだといったところですが、地域手当の水準というのは制度になってきますので、今の考え方ですと、国が、例えば都道府県化するんだったら、地方も都道府県化ですよというふうになりますので、そこは給与制度の国公準拠、まさにどう考えるのかと。

ある意味、地域手当の在り方は水準の話なのではないかといったところで、制度論ではないのではないかということもあるかもしれませんし、いやいや、制度ではあるけれども、もう少し柔軟に考えるということもあるかもしれません。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。今の事務局の説明を踏まえて、引き続き御議論いただければと思います。

いかがでしょうか。笠井委員、お願いします。

【笠井委員】 首長の立場から申し上げますと、自分も37年間職員だったのですが、首長の立場になってくると、予算というのが必ずつきます。やはり人件費、義務的経費になってきて、地方は人口が減ってくる、高齢者が増えてくる、そうすると地方税がどんどん減っていく、交付税に頼るしかない、そういう実態があります。その中で住民サービスをなるべく落とさないで、今のサービスを維持・拡充するとなってくると、どうしても今までの慣習から人件費にも手をつけてきて、そしていろいろな手当を廃止して、今に至っていると思います。これが経営者の立場です。

でも、職員の立場からすると、非常に業務量が増えているのが実態です。今回の感染症もしかり、台風や地震の災害もしかり。本当に地方公務員の仕事が増えていく中で、今はその分の手当がないのが実態です。ですから、これは本当に予算というものはあるのですが、その中でも待遇を改善しなければいけないと考えているところです。ただ、一方でそのお金をどうやって捻出するかというのが大きな課題です。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。首長のお立場から、それから職員のお立場から御発言いただきました。

ほかにはいかがでしょうか。井上委員、お願いします。

【井上委員】 ありがとうございます。前回のお話に戻ってしまうのですが、地域手当の関係について、与えられているパーセントより、市町村のほうで独自にその数字を高め上げて、そういったときに国からの交付税を減らされるというか、罰則というか、そういうふうなこともあると。これについてはどういう見解を持ってそういうふうにされているのかということをお聞きしたいのと、ぜひそういったことがないような仕組みをつくれなのかと思いますので、その辺についても、事務局で説明ができるのであれば教えていただきたいと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。事務局、よろしくお願いします。

【進室長】 交付税は大きく普通交付税と特別交付税がございまして、普通交付税の部分について標準的な経費を財源的にトータル、保障していくということになっておりますけれども、一方で特別交付税は、普通交付税ではなかなか算定できない各自治体ごと、市町村・県ごとにいろいろ特殊な財政事情があって、こういった部分でこの町はこういったことで経費かかっている、財政需要があるけれども、財源が足りないよねといった部分に措置していく特別交付税というものがございます。

そうしたときに特別交付税について、今、御指摘がありました地域手当を国の基準よりも高く設定しているところは特別交付税を削減していると。特別な財政需要は自治体にあるんだけれども、これだけ地域手当を標準よりも高く設定しているということは財源があり、特別交付税として措置する必要はないのではないかと。普通交付税に付加して特別交付税として交付していくまでは必要ないのではないかとということで、その部分を削減しているというふうな考え方でやっております。

【稲継分科会長】 井上委員、どうぞ。

【井上委員】 御説明ありがとうございます。ペナルティー的に見られてしまうのかと思うのですが、なぜそういうふうにするかというのは、先ほどのお話のように、地域手当によって、高いところに若手の職員がよく移っていくということです。先ほど笠井委員さんからお話があったように、町レベルから市のほうに移るパターンが多いんです。やはり給料体系違うので、どうしても高いほうに移ってしまう。そのために地域手当で何とかしよう、食い止めようとするといった自治体があるわけなので、財源があるからではなくて、そういった理由があるんだということもしっかりと御理解いただきたいと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。大屋委員、どうぞ。

【大屋委員】 さっきの給与制度の話です。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参照せざるを得ない。それはもちろんそうだと思いますが、ここで「基本とすべき」という書き方であると。要するに級と号で決まっていて、基本的に1年に4号でしたっけ、移っていくという形が基本ですと。達成度によって6号に上がったり、2号に下がったりしますみたいな、そういうのが基本の制度ですというのが根幹であって、これは変えてはいけません。あと、ある種の危険な仕事をしていたら、その分の手当をつけますという制度も当然あるでしょう。これが基本だというのは分かるんですけれども、例えば具体的な金額を多少調整するとか、あるいはこの地域には固有の危険な仕事としてこういうものがあるんですと。例えば熊が出るというのは九州にはないわけですから、そういうところについて自治体独自の判断で一定の手当を創設しても、これは別に基本的な制度の根幹をいじっていることにはならないと思うんです。その意味で、もちろん国の根幹をいじってはいけませんけれども、ある種の弾力性は盛り込んで構わないのではないかというふうに思うのが1つ。

それから、地域手当の考え方ですけれども、地方については、あくまでもこれが大体均衡している水準ですよという参酌基準についての国の考え方にすぎないはずである。もちろん国が都道府県単位でシンプルにしちゃいますと言ったときに、わざわざ地方自治体の参酌すべき基準を決めるためだけに、市町村単位で一生懸命計算しますみたいなことはばかばかしいからやるべきでないんですけれども、国が細かいものをやっていたとしても、地方自治体のほうはもう少し大きくくりでいいんじゃないですかとか、都道府県単位では大き過ぎるかもしれないから、県の一定の地域別ぐらいではいいかもしれませんが、そういう単位で大体ならしましたよと。あるいは例えば福井県で言うならば嶺南と嶺北それぞれについて、おおむね国の基準を人口比なり何なりで平均したらこのレベルですから、ここ

からあまりに乖離があったらそれはおかしいということになりますという形での基準を示すことには、あまり法制上の問題はないのではないかと思ったというのが私の印象です。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。林委員、どうぞ。

【林委員】 知っている限りでいくと、獣医さんに対しては最近、いくつかの県庁で初任給調整手当をつけて処遇を確保しようとしています。ただ、薬剤師さんは今のところ聞いたことがないので、そういうことができるというのを総務省から技術的助言があればやるのかもしれませんが。当然、病院の経営もあるので単純ではないと思いますが、人材確保としてそういう方法があるという助言はあってもいいかと思います。

資格手当の話がありましたので2つしたいと思いますが、建築主事さんが、例えば月額で5,000円とか、1日400円という手当額で建築確認申請の仕事をしなければならぬというのは、民間と比較しても随分給与水準が安い中でリスク、負担と釣り合わないというのが彼らの中ではかなり問題視されているようです。そこは入り口だけではなくて、生涯賃金の点でも課題かと思っています。ただ、先ほど大屋委員からあったように、できないわけではないのですが、国がそれを示すべきなのか、それもどうかと思います。

最後は、コロナ禍で保健所とか病院もそうですし、例えば当初コロナの検査をやっていた、PCR検査を回すような検疫所ですね。24時間、休みの日も含めて携帯電話を持って、民間で言うとオンコールみたいな状態なんだけれども、先ほどあったように、国にはそういうオンコール手当がありません。例えば電話対応をしたとか、あるいは職場に駆けつければそこは当然労働なんでしょうけれども、実は彼ら、彼女たちの一番の不満は、電話がかかってこなくても、その日は必ず電話を取れる状態で近傍待機しなければならないのがもう毎週ずっと続くということです。労働組合の立場では言えないんですけども、多分、それが月1ぐらいなら容認したと思うのですが、それがずっと続くと緊張感がずっと続き、オフがないということになってしまいます。なかなか国にない制度を地方としてつくることになっていませんし、コロナ禍でなかなかそういう議論もできませんでしたが、先ほど大屋先生からあったように、現場のニーズに応じて弾力的に対応できたほうが、現場の納得感、あるいはやりがいというんですかね。別に何万円欲しいとかではなくて、僅か数百円でもいいので、その対応を認めてもらいたいみたいなのは働く側としてあるのかと思いました。

本線の地域手当とはずれています、一応、現場からの状況ということで報告させてい

たきます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。本線とおっしゃいましたけれども、地域手当に限らず、給与制度全般についてこの分科会では議論したいと思いますので、どんどんそういう話もぜひ出してもらったらと思います。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ、笠井委員。

【笠井委員】 今度は市長の立場として、これから人口減少で、また高齢化が進行してくると、広域行政というのが増えてくると思うのです。合併というのは不可能ですから、広域業務をどんどん拡大して行って、その中でやっていくことが当然求められてくるし、効率的だと思っています。そうすると、広域の範囲の中で、ある程度地域単位の統一も考えられるのかと思っています。それは実際に広域連携をやる中でばらばらになってくると、そこは働く人たちが困ってしまうので、今議論されている中で思っていたのが、広域行政の中の統一感というのがこれから要るのではないかと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。先ほど三輪委員からも出ていたような、広域で考える際に単位とか枠だとかその考え方、必ずしも国と同じではなくてもいいかもしれない。笠井委員がおっしゃったように、消防で広域で今はもう既に走っているところが、地域によって給料が違うところでもそもそ変な話になってしまうので、それを地方独自の課題として考えてどういうふうにするのかということとかがあろうかと思います。どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

先ほど太田委員が、平成17年、18年の構造改革、特に小泉構造改革の下で、公務員に対する風当たりが相当強かった時期があります。それとリーマンショックがその後すぐにつながってというのがあって、よく引き合いに出されますけれども、片山虎之助大臣と、それから塩川正十郎大臣の間でのやり取りが、経済財政諮問会議だったですかね。国は母屋でおかゆをすすっているのに、地方は離れですき焼きを食べているとかそういう比喻を出されて、それが国民に、ある意味住民にヒットしてしまった、バズってしまったことによって、相当な強い批判が当時はあったと思います。でも他方、東日本大震災を経て、公務員がこれだけ働いているんだということを国民の多くの皆さんも理解してくださっている状況もあります。

つい先日、ある国際会議で発表したんですけれども、OECD比較をしますと、全労働者に占める公務員の割合が、国も地方も合わせて、OECD平均で18%だったんです。

報告書だと30%近くの国もある中で日本は4.6%という数字を出したところ、「どうしてそんなに少ないんだ」と詰め寄られて、「私もよく分かりません」みたいな話をしたのですが、それほど国際的に見ると非常に少ない人員の公務員数で、しかもたくさんの業務やっているという特徴がございます。連邦制度下ではないのに、地方で相当大きな仕事をたくさんやっている。歳出の6割、7割が結局は地方から出ているということで、地方の活動量が大変多い国でもあります。

そういった業務を担っておられる地方公務員の方がいらっしゃるけれども、トータルで言うと非常に少ない数に抑えられているということで、先ほど笠井委員からもありましたように、一人一人のやっている仕事が今はどんどん増えてしまっていて、もうアップアップしている状態なんです。他方で2040研究会報告書では、2040年には生産年齢人口が非常に少なくなるので、なかなか地方に人が来てくれないと。半分の職員数になってしまうのではないかという予測も出されていて、それに対応するためにはDXを進めるとい話になるわけですが、それほど仕事はどんどん増えているんだけれども、なかなか人が増やせないかもしれない中でいくと、やはり処遇をある程度改善してあげることも必要だと個人的には思っているのですが、どこまでそれが住民の方々の理解が得られるのかという、他方でそういったところも大きく影響してくる、考慮要素として考えなければならぬことだと思います。

その中では先ほど大屋委員がおっしゃったように、今はかなり情報公開が進んでいますので、各自治体のホームページで、級、定員管理と、あと給与ですか、公表が義務づけられており、どの自治体も必ず出しておられるので、住民の方々が見ることができる状態になっていることもあります。そして、それに何かどんどんアナウンスすることによって、先ほど大屋委員がおっしゃったように、住民の理解を得る手段にするというのも、先ほど聞いていてなるほどと私も思った次第でございます。

ほかに。三輪委員、どうぞ。

【三輪委員】 先ほど公務員部のほうから、地域手当と特別交付税の説明がございました、そういう話を聞かれると、そうですねと納得感を持ってお聞きいただける方はそう多くないのかもしれない。やはり昔とは違ってきているかもしれませんが、国の財政を預かる財務省と、地方の財政を預かる総務省の間で、毎年非常に激しい、言ってしまうと財源の奪い合いのようなことが繰り返されているというのも、これは変わらない事実であります。最近は給与の話は昔ほど大きな話題ではなくなっているかもしれませんが

けれども、例えば何かにつけて財務省、あるいは財政審議会等々は、最近ですと貯金が増えていますねみたいな、基金がこんなに増えていますよねみたいな話は毎年のように言っているわけなんです。

ですから、年末に向けて、総務省はとにかく地方の財源を確保しようという思いで、6団体の皆さんと一緒に、こんなふうに必要なんだということを一生懸命発信し、それを応援する方もいっぱいいただけたということなのですが、一方で地方はこんなに貯金があるんじゃないかとか、昔ですと地方はこんなに給料が高いじゃないかとか、そういう声が地方側の主張に結構有力な反撃材料として効いてきてしまっていたということも、これも残念ながら事実だったんです。ですから総務省も、自分のことを差し置いて申し上げにくいんですけども、「給料が高いからけしからん」という単純な発想ではなくて、地方全体の財源を確保し、全ての自治体が行政をきちっとやっていくために必要な財源を確保するためには、こういうところは一定締めていかないと世論を味方につけられないんだよなということが非常に大きな動機となって、1つ1つの助言といいますか、そういうのもせざるを得ない状況にあるというのは、これは今日でも恐らく基本変わっていないだろうと思っております。

そういう中で、従来、人事院勧告に倣って、民間の給与水準に倣った改定をして、これぐらい財政需要が増えますというのを毎年やってきて、それはしようがないねということで、法案として国会に出して、御了解をいただいて上げるということをやってきたんですけども、制度の見直しについては、私の感覚で言うとあまり大きな、今までの財源を超えないでねとか、そういう議論は、水準、毎年の官民比較の議論に比べると、そんなになかったような気がするんです。

これから地域手当の見直しがどういうふうに進展していくのか分かりませんが、あまり地域手当の制度の見直しによって財政需要が増えたらけしからんみたいな議論を、場合によったら、財政当局を含めていろいろなところから出てくる可能性がなきにしもあらずなのですが、あまりそのことが前に出過ぎて、地方全体の地域手当制度の在り方、特に地域の中で実際に運営していただく市町村のお立場から見て、財源があまり増えないよなということは無理して制度設計をして、非常に使いづらい制度になってしまうとか、あるいは将来に向けて禍根を残すような制度になったら、これはもう本当に本末転倒であります。この制度の見直しによって、財政需要がどれぐらい、どうなるか分かりませんが、財源と制度の在り方の兼ね合いの問題で禍根を残すようなことにならないような、

これは国もそうですし、特に地方の場合は、これから現場で困らないような、そういうことが起こらないように注意しながら、必要なものは必要なんだということで、これこそ声高にみんなで主張していく必要があるのではないかと思います。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。制度を考える際に財源のことは考慮に入れなくてもいいかという話ですかね。

【三輪委員】 ええ。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

【林委員】 地域手当が診療報酬などの算定基準にも跳ね返るのですが、前回の見直し的时候はそうした影響をそもそも念頭に置かれていたのか、あまり考えなかったのかお伺いしたいと思います。特に都市部では、今回の大くり化で支給率が下がった場合に、民間の介護人材等の確保にも影響を与えるようなことを御心配されている首長さんもおられるようなので、先ほど財源というお話もありましたが、その影響範囲をどこまで考える必要があるのか。考えなくてもいいということであればいいんですけども、その辺りの議論が当時どうだったのか教えてもらえたらと思いました。

【稲継分科会長】 すみません、私、前回のときはサバティカルで日本にいなかったものですから、太田委員、いかがでしょうか。

【太田委員】 今、若干音声が聞き取りづらかったので、簡単にもう一度お教えいただけませんかでしょうか。

【林委員】 よろしいですか。先ほど三輪委員から、地域手当をめぐって財源のことはそう考えなくても、あるべき論で考えたらどうかという話があったんですけども、その延長線上で、地域手当が例えば病院の診療報酬とか介護施設の人材確保のための報酬の算定に影響するというような話は、地域手当の影響先として、前の検討会では射程に入れて検討されていたのか。それは反射的な話なので特に考慮に入れていなかったのかという経過と、この場の検討ではそこはなくてもいいのではないかという意見もあると思うので、そういうことでよければそういうことでの共通認識でいいのかと思うんですけども、首長によってはそういうことを気にされて発信されている方もおられるようなので、その辺りの共通認識をと思うんです。

【太田委員】 私自身が地域手当導入の際に出席していた会議においては、必ずしもそ

の辺りの話が十分に行われてはいないかと思いますが、正確に記憶しているわけではございません。実際に議論があったかどうかという点に関しては、報告書等を改めて見なければいけないかと思います。

そんなところでよろしいでしょうか。

【林委員】 ありがとうございます。

【太田委員】 もし事務局でそのあたり分かればお願いします。

【進室長】 恐らくこれまで10年前、20年前の議論の際にどういう波及があるのかというところはあまり検討されていないと思います。ただ、私もこの席に着任してから、保育士さんや保健師さんに影響があって、その人材獲得に困るんだと。ですから、我々みたいな一般の職員だけを念頭にするのではなくて、そういうふうを考えてくれということによく言われていますので、頭に置いて検討すべきかとは思っております。

【三輪委員】 10年前に担当した者として、人事院がこういうふうな内容で、それを地方がというその過程では、今おっしゃるような議論はほとんどした記憶がございません。人事院が勧告になる過程でどういう事情があったかは承知しておりませんが、それを受けて地方にという、その段階ではほとんどその議論をした記憶はありません。ということだけ。

それと、先ほど私は制度の見直しと財源の話について発言しました。全く財源のことを考慮しなくていいと、そういう意味で言ったわけではございませんので、財源のことを考え過ぎて地方が非常に使いにくいような、困るようないびつな制度にならないように気をつけないと、そういう趣旨で申し上げたということだけ御理解いただきたいと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

今日は事務局の説明を基に、主に地域手当について話をしてきたわけですが、ちょっとだけ時間も余っているようですので、ほかのテーマでも、給与制度に関することなら、どのようなことでも御質問とか御意見とかいただければと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ、林委員。

【林委員】 国のほうでは、中間管理職的な係長級ぐらいの人が少ないことに着目して、経験者採用を増やしていこうということが進められています。地方でも即戦力に来ていただけるようにというのはほぼ変わらないんだろうと思います。人事院、国のほうでは初任給決定に際して民間での経験を換算する際に、最初の5年は100%換算で見られるけれども、

それ以降は80%で見るというのはもう緩和して、100分の100で見えていいよというのがあるのですが、どうも地方はほぼそれに追いついていなくて、私どもは労働者の立場から、中途採用者であっても同じ制度に乗せたらどうかという話は自治体当局との間ではするのですが、ありていに言うと、人事院はそういう通知を出しているけれども、総務省からは出ていないからやりませんと言われます。この検討会の中間なのか、最後の報告でもいいし、通知が出ればと思います。中途採用者の処遇について、現場ではミスマッチが起きていまして、公務に入ってやろうと思って民間から来てくれた方が、こんなに給料低いのかというのが現実です。民間の、特に土木職等からすると、相当見劣りするといったことが現場では言われますので、国に倣ってそういう好事例を発信していただけると、自治体も少しは取り組みやすいのかなと、給与全般の中の一部ですけれども、今回の時流に乗った中身でいくと、思うところです。

以上です。

【稲継分科会長】 民歴換算100%でオーケーという、けども地方ではまだできていないところが多いということですね。

【林委員】 相当あるんじゃないですかね。国ではこういうのができるんだから頑張ってるって言ってるんですけども、一つの県で1つ、2つあるかないかぐらいなので、なかなか進んでいないというのが実情です。やはりお金がかかることは財政当局もなかなか慎重でして、厳しいのかなということと、多分、在職者との不均衡とかを生じさせないために、そういう大きな変更というのは慎重になっているのかと。これは初任給も同様ですけども、初任給を例えば国家公務員水準とちょっとでも上げようとする、去年の採用者はどうするの、どうしても在職者との関係での慎重さは出てくるのかと思ってございます。

【稲継分科会長】 というような話が、在職者調整には経過措置とか何かいろいろたくさんさんの考慮要素がありそうですね。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

【笠井委員】 公務員に対する国民や市民の考え方を見たときにあまりにもボランティアというか、全体の奉仕者という意識が高いと思うのです。そういう中で給料とか待遇がだんだん悪くなってきたのかと思っています。行革の中でも、人件費を下げる、その意識を変えていかないと、国民もそうですけれども、公務員に対する存在意味とか、彼らは常に災害時には第一線で命を張って頑張るわけですから、そのようなことも啓発していかないと、なかなかこの給料問題は解決しないと、難しいのかと思って実感しています。

職員は災害時は必ず現場で頑張っていますから、私はそういう面を見ると、もう少し公務員の人たちを大事にしないといけないと思っています。その一つが給与だったり、地域手当だと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。太田委員、どうぞ。

【太田委員】 ありがとうございます。全体に今後進めていく際には、ある程度客観的なデータを基に、合理的な判断をしていくことが必要な部分はあるかと思っています。そういった際に一つ、本日かなり議論された点、すなわち人材確保の問題に関しては、データに基づいた事実を我々として把握しておく必要があるかと思っています。これに関して、例えば各地方公共団体の競争試験における応募倍率等について、これは例えば地域手当が高い地方公共団体と低い地方公共団体ではどれくらい差があり、最近になって低い地方公共団体で人材確保が厳しいかといった点を把握することはできるのでしょうか。その辺り、持っていらっしゃるデータ等に関してお教えいただくことはできますでしょうか。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 要素ごとに分析することはできますので、また次回に向けて作業させていただければと思います。

【太田委員】 ありがとうございます。その辺りを十分に検討して、認識を共有して議論していくのがいいかと思いました。ありがとうございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかに次回の会議はこういう資料とかこういうデータが欲しいというのがありましたら、ぜひこの場でも出してもらえると事務局も助かると思うのですが、いかがでしょうか。

【笠井委員】 広域連携の部分があると思うのです。例えばごみとか消防はもう広域化がどんどん進んでいますので、そういうデータがあると、先ほど申し上げた部分に関連づけられるかと思っています。

【進室長】 分かりました。それも御用意いたします。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。大屋委員。

【大屋委員】 誤解があったら申し訳ないのですが、先ほど林委員がおっしゃった民間の職務経験をどのように給与に反映させるのかということですが、初任給を上げた前にいる人と不均衡が生じるというのは当然あり得る問題で、みんなちょっとずつ上げなければいけないからそれは大変というのは分かるんですけども、前歴換算について言

うと、民間10年の人を公務員歴10年の人の号俸に位置づけるだけのことですよね。これは100%だとそういうことです。

だから、むしろそれは本来、ある種当然ではある。それを80%とかに換算しているというのは、要するに民間経験を買いたたいというふうになるはずなんです。同い年の職員さんよりも低くなってしまおうという意味ですよね。もちろん一般職で言うと、例えば民間の仕事と公務で共通点があれば違うところもあるから、違うところの労務は計算できませんなら分かるころはあるのですが、専門職について言うと、むしろ民間と同じことをやっているから競争が激しくなって、これは本来100%換算しないとまずいものだという話が強調されないといけないと思います。

しかも専門職員さんの採用ですけれども、32次地制調のときに地方に見学に行かせていただいたのですが、高等教育機関がない市町村さんなんかだと、もう新卒採用はあきらめていらっしゃる。非常に難しいです。どこを狙っているかという、民間で一定の経験年数があつて、ちょっとくたびれてきたところで引き抜きにかかる。そろそろ地元に戻りたくないですかみたいな話を中心だというふうにおっしゃっていた。そうすると、30前後みたいところで中途採用をしたときに、その人たちが幻滅しないような待遇で保障していかないといけないわけですから、これは総務省さんからもメッセージを出していただく必要があると思います。

以上です。

【進室長】 中途採用の状況については今回の人事院のもありますけれども、今、非常に大事な部分だと思いますので、実態も調べて確認して、また御報告したいと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。三輪委員、どうぞ。

【三輪委員】 先ほど笠井委員からお話がありましたように、広域化の部分を考え得る要素として、私ども先ほど一部事務組合とか事務の共同処理とかいうようなこととお話ししましたけれども、何というんでしょうか、広域化といったときに考えられる要素、例えば国の場合、人事異動がしやすいようにということは、生活圈とかいう話ではなくて、むしろ国家公務員の異動の範囲も広域化の一つの言わば要素なんですよね。例えば税務署の職員がどの範囲で異動しているとか、地方国道整備事務所の職員がどの範囲で異動しているかというふうに、異動の範囲というのが広域化の要素。ですから、その範囲で広域化すれば彼らは足りると判断するかもしれないです。

例えば住民の生活の広域化はどういう指標で見るのがいいのか。よく分からないです。

れども、買物圏域とか、どこの病院に行っているかとか、そういう資料があるかどうか分かりませんが、通勤ということでは、昼夜間人口比率みたいなのがひょっとしたらあるかもしれないですし、それから自治体の場合は、先ほども委員からお話がありましたような、広域行政の実態ということで見ると、そういう要素かと思えますので、広域化というときに、この要素で言うところの地域はこの辺が広域化の範囲ですねと、この要素で見るとこの辺はこういう範囲が広域化の範囲ですねというようなものとして、どんなものが考えられるのか。こう言うだけで無責任なんですけれども、何か考えられる広域化というのはこんなものがあり得るかもしれないですねみたいなのが、データというか、ベースになるものがもし何かあるのだったら、議論するときに非常に参考になるという気がしました。もしあればという話です。

【笠井委員】 多分、一番良いのが消防かもしれません。消防の広域化というのは、県内でも、恐らく今後やらなければいけない問題です。

【進室長】 今おっしゃられたように、行政サービスをやっている上での範囲とか、今ありましたように消防とか一部事務組合とか、もしくは例えば都道府県、あるいは区とか地方振興局の範囲とかもあると思いますけれども、そうした行政目線での区切り方というのは多分いろいろあると思います。これは客観的に明らかなので御提供できると思います。

あとは三輪委員からありましたように、生活圏のほうですね。こちらについては、多分思うものは結構いろいろあると思うんですけれども、それをデータでどうちゃんと担保できるのかというところが難しいのかと思いますが、そこについても少し考えられる部分と、こういうデータだったらありますよというところは、事務局としても整理してみたいと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。もし可能ならば、先ほど反射的にという話がありましたが、どういうところに反射しているのかというところ、ここで議論する話では全くないですけれども、参考までに分かればうれしいなと思います。

ほかに、何かこのようなデータが次回の審議の際に欲しいみたいなのはございますか。大丈夫ですかね。

時間がまいりました。もうちょっとぜひ御意見がありましたらどうぞ。よろしいですか。

委員の皆様、ありがとうございます。本日の議論はこの辺りとさせていただいて、次回の分科会の中で引き続き御議論をいただくことといたします。委員の皆様におかれましては、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した。

最後に事務局からお知らせがございます。

【小澤調査官】 本分科会につきましては、月1回程度開催する予定です。第2回については来月、12月11日月曜日、15時から開催を予定しております。開催通知につきましては、後日送付をさせていただきます。

最後に、本日の議事要旨につきましては、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。