

中間論点整理

令和 6 年 4 月

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

目次

はじめに	1
1. 地方公務員の給与制度及び国の給与制度のアップデートの概要	1
(1) 地方公務員の給与制度の概要	1
(2) 国の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）の概要	3
2. 地域手当	4
(1) 地域手当の概要	4
(2) 現行の地域手当の指定基準	5
(3) 地域手当に関する地方公共団体からの意見・要望	5
(4) 国における「地域手当の大くくり化」	6
3. 地方の実態・自主性を考慮した地方公務員の給与のあり方	6
(1) 給与制度	6
(2) 給与水準	6
(3) 地方における地域手当の支給地域のあり方に関する論点整理	7
4. 国の給与制度のアップデートの取組事項	8
5. 情報公開の徹底	9
6. 中長期的に検討すべき課題	9
おわりに	9
給与分科会委員名簿	10
審議経過	11
参考資料	12

はじめに

地方公務員の給与については、国における給与構造改革（平成 18 年）及び給与制度の総合的見直し（平成 27 年）を踏まえ、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制等の取組が行われてきており、地方公務員の給与水準全体としては、国家公務員の給与水準と概ね均衡している¹。

一方、少子高齢化による生産年齢人口の減少²の影響等から、近年、官民を問わず人材確保が困難となっているところであり、民間においては、大企業を中心に初任給を中心とした大幅なベースアップがなされ、令和 5 年の人事院及び各人事委員会の給与勧告においても、こうした民間の賃上げの動向を受け、初任給近辺に重点を置いた大幅なベースアップが勧告されているところである³。民間における賃上げは今後も続くことが見込まれ、引き続き、公務においても給与面で適切な処遇を確保することは、有為な人材を確保するためにも重要な課題であると考えらる。

このような社会情勢等の変化に対応した地方公務員の給与のあり方を検討するため、総務省では、「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」の下に、「給与分科会」（以下「分科会」という。）を開催し、これまで計 4 回の議論を重ねてきた。

本報告は、昨年 11 月の第 1 回以降の議論を通して、地方公務員の給与のあり方に関して、今後さらに検討を深めていく主な論点について、中間的な整理を行うものである。

1. 地方公務員の給与制度及び国の給与制度のアップデートの概要

（1）地方公務員の給与制度の概要

論点整理を行うに当たって、まず、地方公務員の給与制度の現状を整理する。

地方公務員の給与については、社会一般の情勢に適応するように、地方公共団体は、随時、適当な措置を講じなければならないとされている（「情勢適応の原則」地方公務員法第 14 条第 1 項）。その上で、地方公務員の給与決定には、以下の 3 つの原則が定められている。

¹ 参考資料 1 ラスパイレス指数の推移

² 参考資料 2 内閣府（2022）「令和 4 年版高齢社会白書」資料

³ 参考資料 3 第 1 回給与分科会資料「地方公務員の給与について」

① 職務給の原則（地方公務員法第 24 条第 1 項）

「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」とされ、これは、給料表における級の区分や、職務関連手当である勤勉手当、管理職手当等で体现されている。

② 均衡の原則（地方公務員法第 24 条第 2 項）

「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」とされている。この原則は、地方公共団体における具体の給与改定や給与水準の決定に際し重要なものであるが、その解釈に当たっては、平成 18 年 3 月の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（以下「平成 18 年報告書」という。）において、「給与制度」及び「給与水準」の両面において国家公務員の給与制度及び給与水準に準拠するという、いわゆる「国公準拠」の考え方の刷新が提言されている⁴。

具体的には、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・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、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である」とされた。

一方、給与水準（ラスパイレス指数等による統計的な給与水準）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である」とされた。ただし、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をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである」とされた。

平成 27 年の国における給与制度の総合的見直しが行われた際の総務省における検討においても、この考え方に基づいた具体の検討がなされるべきとされたところであり⁵、例年、総務省から各地方公共団体に対し発出されている「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（総

⁴ 参考資料 4 総務省（2006）「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」

⁵ 平成 26 年 12 月「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会報告書」より一部引用

務副大臣通知) では、前述の平成 18 年報告書の提言を踏まえた技術的助言がなされている。

- ③ 条例主義(地方公務員法第 24 条第 5 項、地方自治法第 204 条第 3 項 等)
職員の給与は、条例で定めなければならない、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができないとされている。
また、地方自治法においても、給料、手当の額及びその支給方法は条例で定めなければならないと規定されている。

(2) 国の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(給与制度のアップデート)の概要⁶

人事院においては、令和 4 年 8 月の人事院勧告・報告において、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アップデートを図っていく必要があるとし、令和 5 年 8 月の人事院勧告・報告において、その具体的な取組事項が以下のとおり示された。

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」に取り組むとして、以下のような施策を講ずるとしている。

- ・ 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
- ・ 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」することに取り組むとして、以下のような施策を講ずるとしている。

- ・ 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)
- ・ 地域手当の大きくくり化

⁶ 参考資料 5 人事院(2023)「給与制度のアップデート概要」

- ・ 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」することに取り組むとして、以下のような施策を講ずるとしている。

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設⁷
- ・ 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）

（１）及び（２）を踏まえ、分科会では、地方公共団体から様々な意見・要望が出されている地域手当の見直しに関する議論を中心に、地方公務員の給与のあり方についての論点を整理した。

２．地域手当

（１）地域手当の概要

地域手当は、公務員の給与に地域民間給与を適切に反映させるため、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（市町村単位）に在勤する職員に支給される手当であり、国において平成 18 年 4 月に導入されるとともに、地方においても地方自治法が改正され支給可能となった。

国においては、地域手当の支給地域及び支給割合について、10 年に 1 度見直すことを例とするとされており、次回の見直しは令和 7 年 4 月に予定されている。

地方においては、国における地域手当の指定基準を原則とするよう、例年、総務省から技術的助言がなされており⁸、国の指定基準を超えた支給割合を設定している地方公共団体については、特別交付税の減額措置がなされている。

⁷ 先行して、令和 5 年人事院勧告（令和 5 年 8 月）において、「在宅勤務等手当の新設」として勧告がなされ、地方においても同年 11 月に地方自治法が改正されたことにより、令和 6 年 4 月より当該手当の支給が可能となっている。

⁸ 都道府県については、「人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあつては、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと」との技術的助言がなされている。

(2) 現行の地域手当の指定基準

- ① 人口5万人以上の市のうち、10か年平均賃金指数93.0以上⁹の市を支給地域として指定し、賃金指数が特に高い東京都特別区は1級地(20%)とする。

級地区分	支給割合	10か年平均賃金指数
1級地	20%	(東京都特別区のみ)
2級地	16%	109.5以上
3級地	15%	106.5以上～109.5未満
4級地	12%	104.0以上～106.5未満
5級地	10%	101.0以上～104.0未満
6級地	6%	97.5以上～101.0未満
7級地	3%	93.0以上～97.5未満

- ② 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、①の基準を満たす中核的な市(都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市)への通勤者率¹⁰が高い地域については、6級地(6%)又は7級地(3%)とする(人口5万人未満の市や町村も対象)。

中核的な市の級地(支給割合)	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6級地に格付け	7級地に格付け
1級地(20%)及び2級地(16%)	10%以上	
3級地(15%)	20%以上	10%以上
4級地(12%)	30%以上	20%以上
5級地(10%)	40%以上	30%以上
6級地(6%)	50%以上	40%以上
7級地(3%)	—	50%以上

(3) 地域手当に関する地方公共団体からの意見・要望

地域手当に関しては、平成27年の給与制度の総合的見直し時に現行の指定基準へと見直されて以降も、近隣市町村と比較して支給割合の低い市町村を中心に様々な意見・要望が出されている¹¹。そのうちの多くは、人材確保の観点からの「支給地域の広域化」の要望となっている。

⁹ 平成15年から平成24年までの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)。

¹⁰ 「国勢調査」(総務省)の結果を用いて算出。

¹¹ 参考資料6 第2回給与分科会資料「地域手当に対する地方公共団体からの主な要望」

（４）国における「地域手当の大きくくり化」

昨年８月の人事院勧告時に公表された「公務員人事管理に関する報告」において、地域手当について、「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。このため、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」とされている。

支給地域や支給割合等に関する具体的な大きくくりの方法については、人事院において現在検討中である。

３．地方の実態・自主性を考慮した地方公務員の給与のあり方

分科会では、主に地域手当の大きくくり化の議論を通じて、地方公務員を取り巻く環境の変化を踏まえ、地方公務員の給与のあり方に関して、平成 18 年報告書における均衡の原則についての国公準拠の解釈に着目し、以下のとおり中間的な整理をし、引き続き検討する。

（１）給与制度

地方公務員の給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与制度を基本とすることとされている。これに関しては、国家公務員も地方公務員と同様、情勢適応の原則及び職務給の原則の下にあることから、現在においてもこの解釈は合理的であると考ええる。

また、この解釈については、平成 18 年報告書においても、「国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない」とされている。このため、国の制度趣旨から逸脱しない範囲で、国と地方の違いから、制度の取扱いが異なることは十分考えられる¹²。

（２）給与水準

地方公共団体が考慮しなければならない地域の民間給与水準について

¹² 例えば、令和 6 年 1 月 19 日「災害応急作業等手当の運用について」（総行給第 8 号・総行派第 3 号通知）においても、国では想定しにくい地方独自の業務（「避難所運営等の業務」や「罹災証明にかかる家屋調査」等）も、支給対象作業に該当しうるとの技術的助言がなされている。

は、平成 18 年報告書において、「地方公共団体は当該地域にその存立基盤を有すること、給与の財源を負担する国民・住民の納得を得られるようにするという観点からは、考慮すべき対象となる民間事業の従業者については、原則として当該地方公共団体の区域内の民間事業の従業者の給与と考えるべき」とされている。また、「原則として当該地方公共団体の区域内の民間給与を考慮するとしても、実際には、当該地方公共団体の職員の確保について民間事業者及び他の地方公共団体との競合を勘案して、当該団体の区域を越えた一定の範囲に拡大することがやむを得ない場合もあると考える」ともされている。

生産年齢人口の減少等により、従前に比べ人材確保が困難となっている現状を踏まえると、地方公共団体の区域外の民間事業の従業者の給与水準を考慮する必要性が増しているとも考えられる。

(3) 地方における地域手当の支給地域のあり方に関する論点整理

国の地域手当の広域化の目的である「人事異動時の影響の緩和や給与事務負担の軽減」について、都道府県においては市町村域を超えた人事異動も行われ、人事管理上の観点から支給割合の平準化を図る取組も見られるが、市町村においては、市町村域を超えた人事異動は少数事例であり、広域異動に伴う給与事務負担も基本的に想定しにくいものである。

また、今回の国の地域手当の見直しは、国家公務員総体としての総原資的な給与水準を維持した上での俸給と手当の配分を前提として、検討がなされるものと考えられる一方で、地方における地域手当の見直しは、国のような前提を置くことなく、基本的に各地方公共団体における職員の給与水準に直結するという性格の違いがある。

地方における支給地域のあり方については、前述したような国と地方の違いを前提とした上で、地方の実態に即した検討が必要であると考ええる。

特に、市町村における地域手当については、これまで市町村単位で支給地域及び支給割合が定まっていることにより、「近隣の市町村との人材確保の公平性の観点から問題がある」、「地域手当の支給割合が高い地域に人材が流出してしまう」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」、「各地方公共団体において支給地域を調整する等、自主性を考慮した取組が必要ではないか」、「連携協約や一部事務組合等、地方公共団体相互間の連携・協力の取組が促進されている現状¹³において、近隣市町村間で支給割合に差があることによってそうした取組を阻害する要因となる

¹³ 参考資料 7 令和 5 年 12 月 地方制度調査会長「ポストコロナの経済社会に対応する地方制度のあり方に関する答申」

可能性がある」との意見があることを踏まえると、地域民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨の下で、通勤圏や経済圏等、地域の一体性を反映することは必要な取組であるとも考えられる。

こうした状況を踏まえ、以下の課題について、地方の実態に即した地域手当の制度を実現するための支給地域の設定・補正のあり方や地方公共団体における独自の支給割合の設定のあり方も含め、引き続き検討する必要がある。

(市町村の地域手当に関して検討すべき課題)

- ・ 地域の一体性を反映する場合、国の取組も踏まえ、市町村を越える客観的な圏域として、「都道府県単位」が考えられるが、一の都道府県内の民間の賃金水準をきめ細かく反映できない（例えば、支給割合が高い都市部の地域と支給割合の低い郊外の地域が同一の水準となる）という課題がある。
- ・ 「都道府県単位」以外の支給地域の設定の単位として、分科会では地方における生活圏域等の様々な圏域の事例を挙げ、「都道府県内の圏域単位」について検討を行った¹⁴。例示された圏域については、圏域毎の設定根拠や目的が異なることから、地域手当の趣旨に沿う客観的・合理的な基準を設定できるかという課題がある。
- ・ 「市町村単位」の場合、当該地方公共団体の区域内の民間事業の従業員の給与を考慮すべきとする原則に則しているが、「地域手当の支給割合が高い地域に人材が流出してしまう」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」といった問題に対応する方法があるかという課題がある。

4. 国の給与制度のアップデートの取組事項

国において示された給与制度のアップデートの取組事項については、例えば、人材確保の観点から、初任給水準及び若手・中堅層の給与水準を引き上げる措置や、能力・実績及び職責に基づく給与を推進する観点から、最優秀者のボーナスの上限を引き上げる、管理職層の俸給体系をより職責重視に見直すといった措置等、地方でもいくつか参考とすべきものがあると考ええる。

分科会においては引き続き国の給与制度のアップデートの取組事項について、地方での実態を踏まえつつ、対応を検討していく。

¹⁴ 参考資料 8 「地方における圏域の事例」

5. 情報公開の徹底

地方公務員の給与は、制度にのっとった適正な運用とともに、住民等の理解と納得を得られるようにすることが重要である。このため、各地方公共団体においては、給与決定の内容や考え方、状況等について、住民等に対し情報公開等を行うことが大切である。各地方公共団体において給与条例を改正する際、それぞれの議会によるチェックがなされているほか、「地方公共団体給与情報等公表システム」により、給料や手当の支給状況等の公表が行われているところであるが、こうした取組については、住民等の理解と納得を得られた給与制度を実現するために、引き続き必要な取組であると考えている。

6. 中長期的に検討すべき課題

本報告では、早急に議論を要する論点として、地域手当を中心とした地方公務員の給与のあり方について整理したが、分科会ではこのほかにも、地方公務員の給与に関し、中長期的に検討すべき課題について議論がなされた。

具体的には、「技術職や専門職などの専門人材の確保は喫緊の課題であり、現在でも、給料の調整額等によって、各地方公共団体で処遇改善に取り組んでいる事例があるが、給料表自体で適切な処遇を確保する必要もあるのではないか」といったものや、「人材確保で競合関係にある企業や地方公共団体の組織規模等を考慮し、比較対象とする企業規模についても再考する必要があるのではないか」といった課題が挙げられている。

おわりに

この度の中間論点整理を踏まえ、今後、地方公共団体等からヒアリングを行うとともに、国の給与制度のアップデートの取組事項についても、今後具体化されていくことから、令和6年の人事院勧告に向けた国の動向等も注視しつつ、引き続き分科会において地方の実態を踏まえ検討を深めていく。

給与分科会委員名簿

(50 音順・敬称略)

(分科会長)	稲継	裕昭	早稻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

審議経過

第1回 令和5年11月7日（火）

以下の観点を踏まえ、意見交換

- ・ 地方公務員給与について
（給与決定原則の概要、人事委員会勧告の仕組み、地方公務員給与の現状）
- ・ 国の給与制度のアップデートについて
- ・ 地域手当について
（地域手当の導入・改正経緯、制度概要）

第2回 令和5年12月11日（月）

以下の観点を踏まえ、意見交換

- ・ 地方公務員給与について
（技術関係職種等に対する処遇の事例 等）
- ・ 地方公務員の地域手当について
（地方における圏域の事例紹介、地域手当に関する要望内容 等）

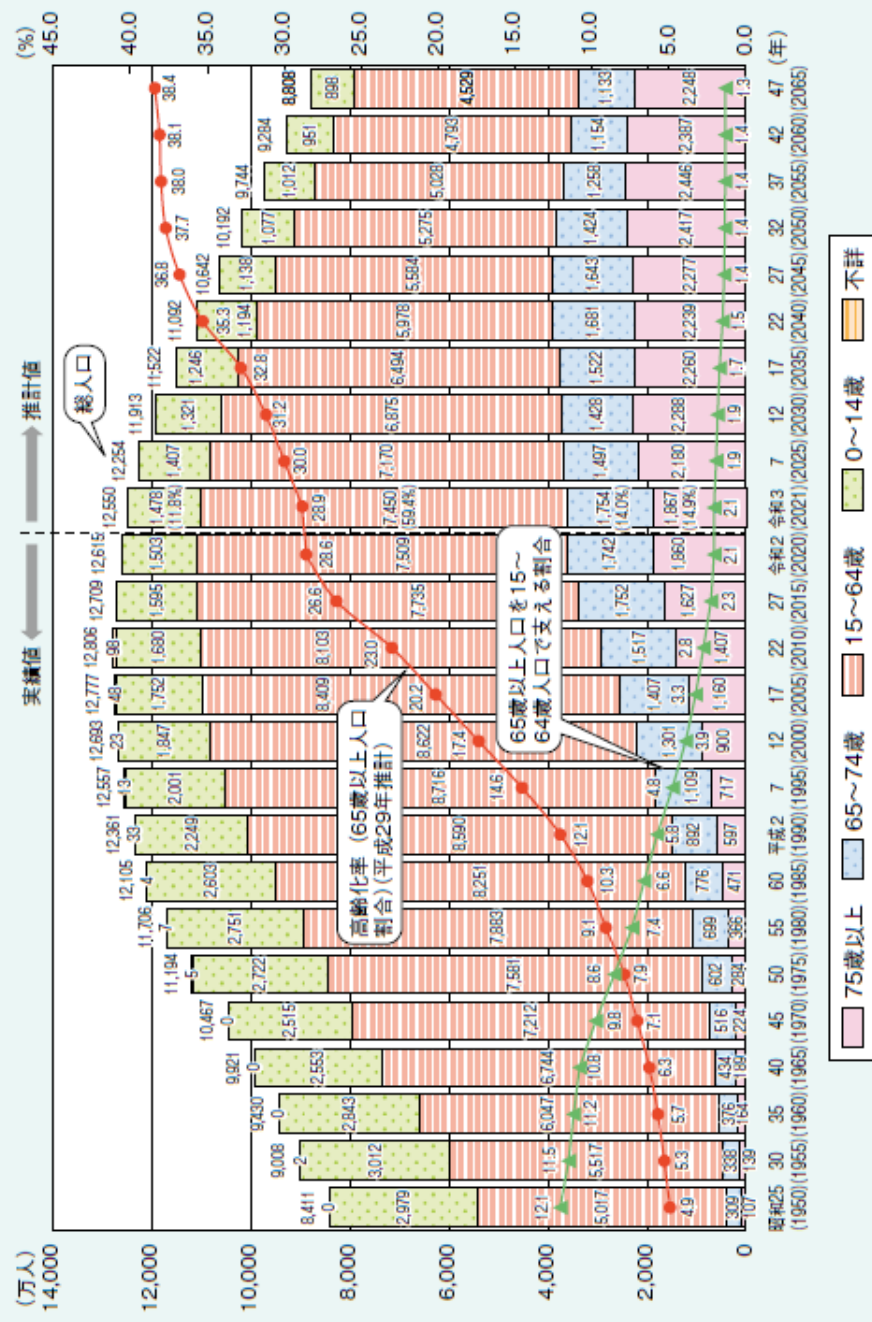
第3回 令和6年1月31日（水）

第2回までの議論を踏まえ、中間論点整理に向けた意見交換

第4回 令和6年4月12日（金）

中間論点整理（案）について、意見交換

高齢化の推移と将来推計

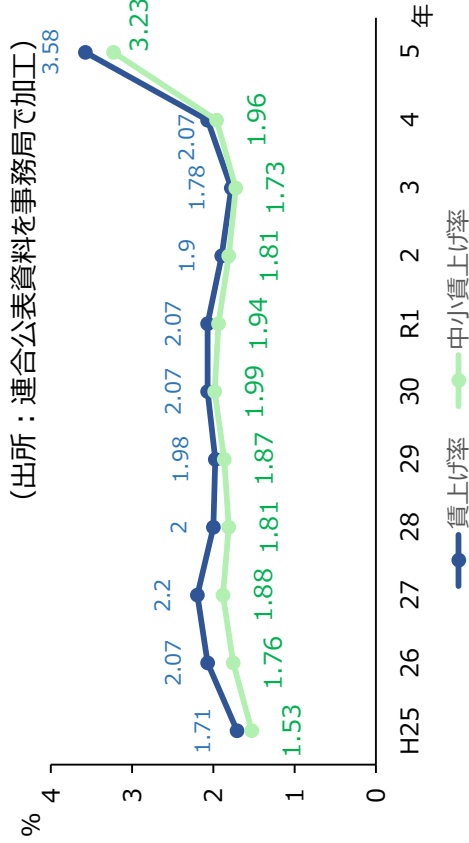


(出所：内閣府「令和4年版高齢社会白書」)

民間及び公務の給与の状況（1）

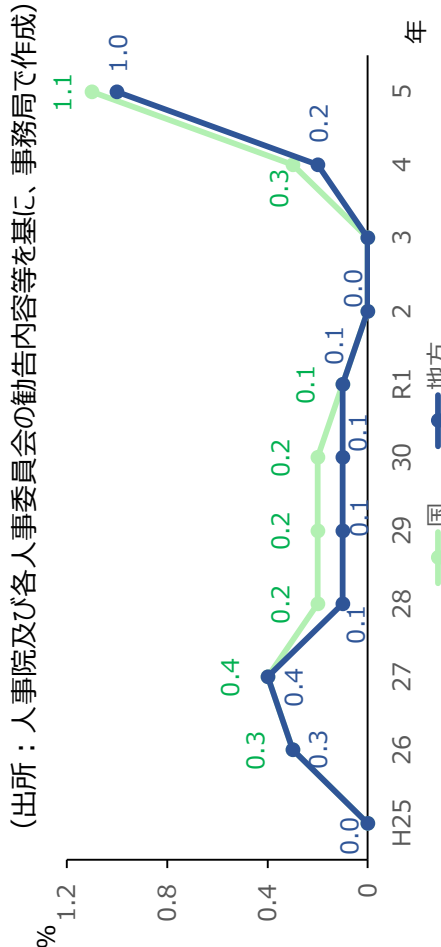
- 民間・公務ともにR5年に大幅なベースアップを実施

民間の賃上げ状況



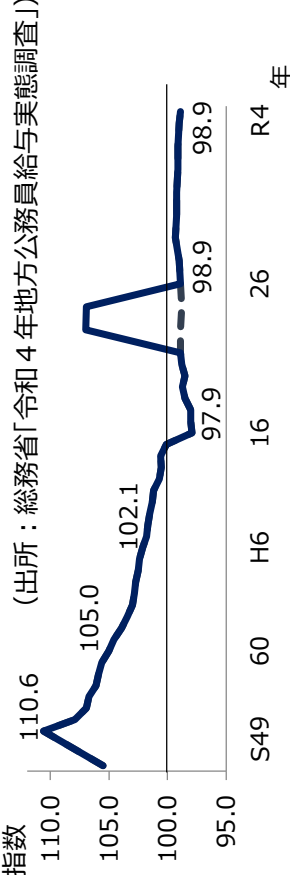
※ 平均賃金方式で回答を引き出した組合における「定昇相当込み賃上げ率」の集計組合員数による加重平均を示す

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)、地方は行政職俸給表(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、国及び全団体の給料表の改定がなかった

(参考) ラスパイレス指数の推移



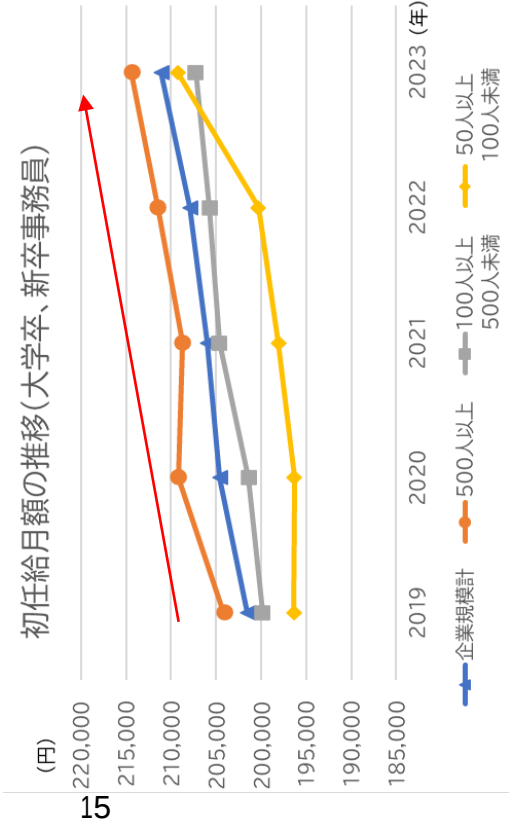
※ 図中の点線部分は、給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置を考慮しない場合の推移

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

地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）

6 改革の方向

（1）給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

（略）

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

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・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、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である。

但し、これは、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない（略）。

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则认为られることから、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である。（略）

この場合、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をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

② 民間給与を考慮する場合の考え方

（略）

地方公共団体は当該地域にその存立基盤を有すること、給与の財源を負担する国民・住民の納得を得られるようにするという観点からは、考慮すべき対象となる民間事業の従業者については、原則として当該地方公共団体の区域内の民間事業の従業者の給与と考えるべきである。（略）

他方で、原則として当該地方公共団体の区域内の民間給与を考慮するとしても、実際には、当該地方公共団体の職員の確保について民間事業者及び他の地方公共団体との競合を勘案して、当該団体の区域を越えた一定の範囲に拡大することがやむを得ない場合もあると考える。

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、

分かりやすいインクルーシブ(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 新規学卒者、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)

要望項目	主な要望理由
支給地域の広域化 〔 都道府県単位、 生活・経済圏考慮 等 〕	● 支給割合の高い地域への人材の流出 ● 近隣市町村との支給割合の差による職員のモチベーションの低下 ● 交通・通信網の発達による、近隣市町村との一体性の強化 ● テレワークの普及など、通勤せずとも働ける環境が整備されている中で、パーセントリップのみでは補正が不十分
見直し期間(10年)の短縮	● 経済情勢の変化に対応できていない ● 近隣市町村との格差が固定化される
特別交付税の減額措置 の廃止	● 人材確保の観点から支給割合を引き上げているのに、財政的余裕があるとみなされ、特別交付税が減額されるのはおかしい ● 支給割合の決定は各自自治体の判断に委ねるべきであり、特別交付税の減額措置はその障壁となっている

ポストコロナの経済社会に対応する地方制度のあり方に関する答申

(令和5年12月21日 地方制度調査会長)

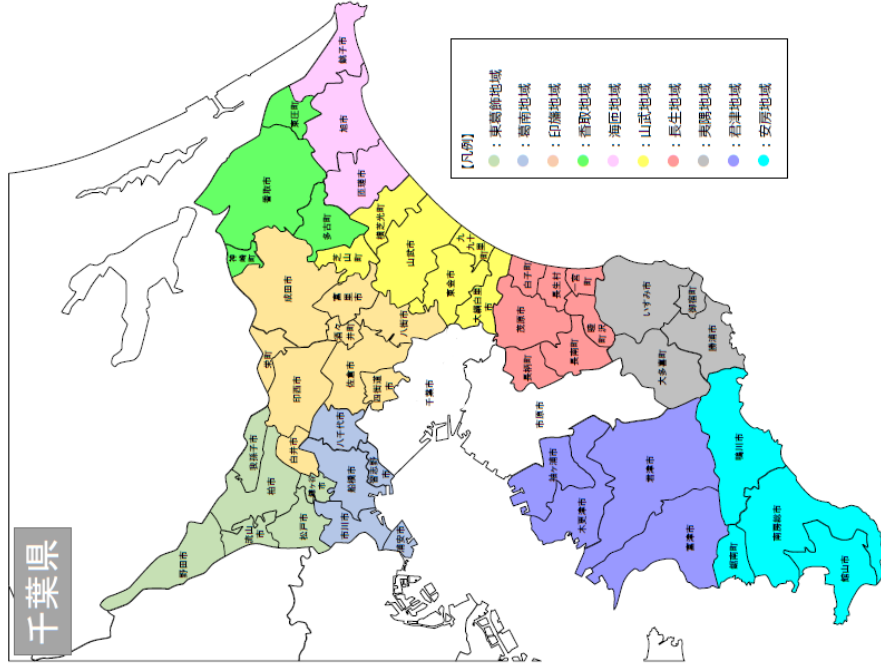
「第3 地方公共団体相互間の連携・協力及び公共私の連携」より抜粋

- 地方公共団体相互間の連携・協力の取組については、柔軟な連携を可能とする仕組みとして設けられた連携協約をはじめ、様々な事務の共同処理の仕組みが整備され、**地域の実情に応じ、地方公共団体が多様な手法の中から最も適したものを自ら選択できる環境が整えられており、ごみ処理や消防など、様々な分野で取組が進んでいる**
- 一方、人口構造の変化により、今後は、インフラの老朽化や人手不足といった様々な資源制約の更なる深刻化が予想される。地方公共団体には、持続可能な形で住民生活を支えていくため、それぞれが有する資源を融通し合い、共同で活用していく視点がますます求められることになる
- しかしながら、こうした課題に対応するための連携の取組が十分に進んでいるとは言い難い。その要因としては、**合意形成や利害調整に責任を持つ主体が不明確で、意見の集約や役割分担が困難な場合があること、責任主体が明確であったとしても、合意形成・利害調整に困難を伴うという懸念から連携への取組が進まないこと、実際に連携に取り組もうとしたものの、地域の実情の相違により合意形成・利害調整に苦心することなど、合意形成・利害調整の難しさが指摘されている**
- このような、合意形成が容易ではない課題にも積極的に対応し、取組の内容を深化させていくためには、連携する市町村において将来のビジョンを共有した上で、各市町村が連携事業に積極的に関与し、それぞれの意見を十分に踏まえた丁寧な合意形成を行うことが重要である。特に、連携中枢都市圏・定住自立圏においては、丁寧な合意形成を図るための方策として、市町村の自主性・自立性を尊重することを前提とした上で、例えば、関係市町村間で、連携協約や協定に合意形成過程のルール等を記載しておくことも考えられる
- …国には、**地方公共団体の自主的な連携の取組を適切に支援していくことを前提に、先進事例の収集や取組の横展開などによる連携の促進のほか、各府省による広域連携に関する様々な政策について、府省間での適切な調整と連携を図っていくことが求められる**

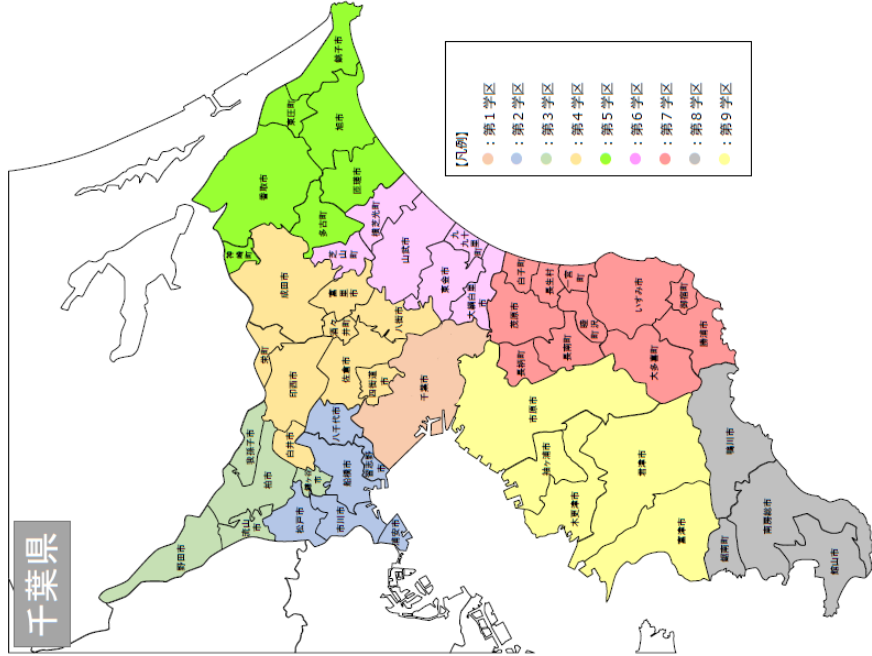
地方における圏域の事例 ～千葉県の場合～

- 第2回給与分科会で地方独自の圏域の事例について紹介
- それぞれの圏域において共通する地域が見られるものの、圏域を設定している目的ごとに異なる部分があり、画一的ではない

地域振興局ブロック



県立高校通学区域



二次保健医療圏

