

**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7回）
事務局資料**

令和6年7月31日

目次

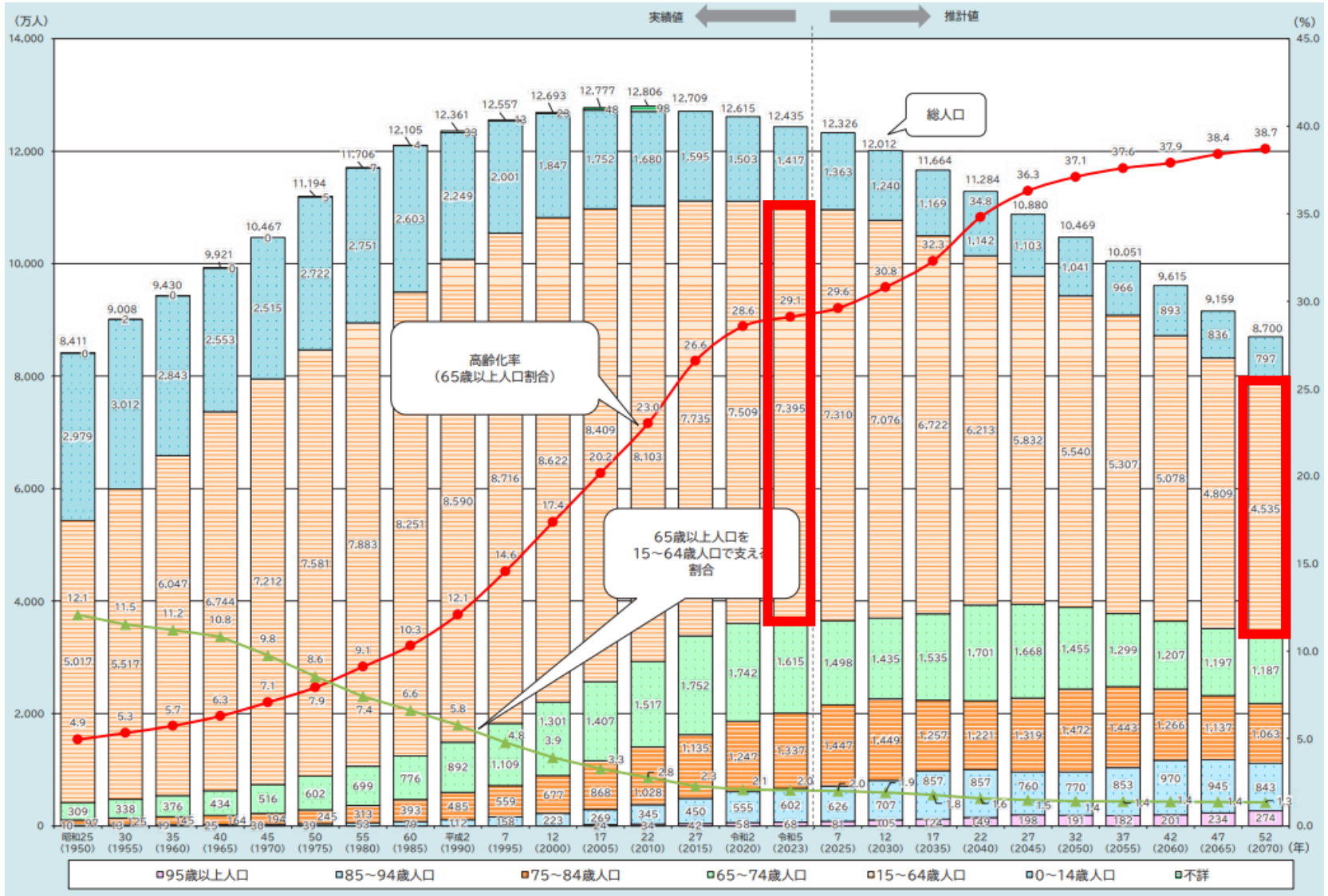
- 1 地方公務員を取り巻く状況 2
- 2 国家公務員の「給与制度のアップデート」について 14

1 地方公務員を取り巻く状況

地方公務員を取り巻く状況に関する地方公共団体の発言 (給与分科会第5回、第6回)

- 受験者数が年々減少し、競争倍率も低下している。
- この5年間で応募者数が減っている。
- 職員数の多い市であり、毎年、数百人規模で職員の採用が必要だが、受験者数は減少し、採用倍率は低下している。有為な人材の確保という観点から見ると、既に、状況としては非常に苦しくなっている。
- 民間企業の採用意欲は高止まりをしている。多くの企業が初任給を引き上げる予定であり、人材獲得競争は激しさを増している。
- 60歳未満の早期退職者のうち半数が、20代、30代の職員となっている。
- 民間企業のトレンドを踏まえて、これまでの新卒一括採用中心の採用方法を見直し、新卒採用と経験者採用が5 : 5の割合となるようにしている。
- 経験者採用試験に、他の地方公共団体の職員であった者からの応募が増加している。
- 人材獲得競争が激化していくという中で、社会人経験者採用の職員の処遇改善に取り組んでいる。
- 人材の確保の観点から、新規学卒者のみならず、社会人経験者の採用も併せて進めているが、民間企業の給与水準が公務を上回っており、特に建築職等は依然として確保が難しい状況。毎年、建築・土木に募集をかけているが、なかなか定員に満たない。学校に就職案内に出向いたり、包括連携協定を大学と締結するといった取組をしている。
- 土木・建築職の職員の早期退職が近年増加。募集をかけても集まらず、非常に厳しい状況。一般事務職を代わりに配置して何とか運営をしている。
- 獣医師職の確保が難しく、全国的に取り合いとなっているような状況で、採用予定数を割り込む年度も出てきている。

生産年齢人口の動向



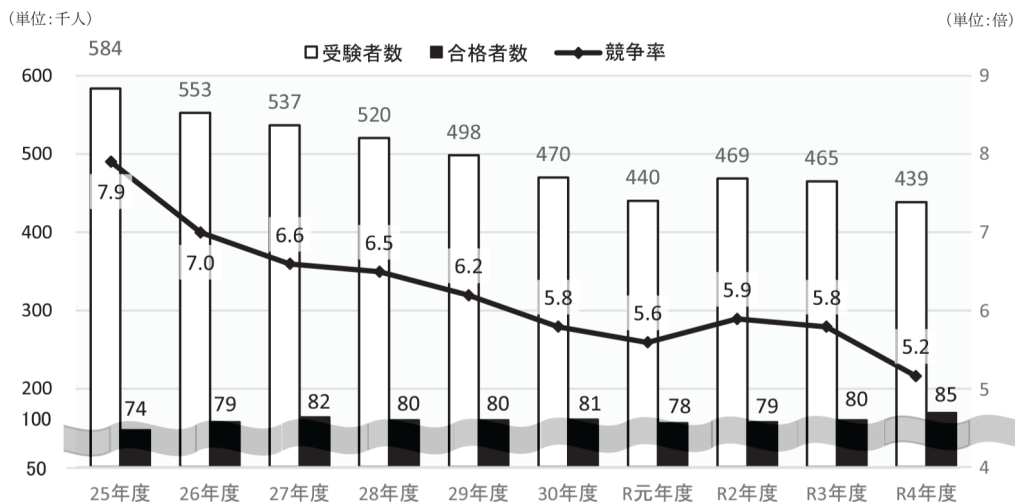
資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2020年までは総務省「国勢調査」（2015年及び2020年は不詳補完値による）、2023年は総務省「人口推計」（令和5年10月1日現在（確定値））、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

(出典) 内閣府『令和6年版高齢社会白書』（令和6年6月）図1-1-2を基に作成

地方公務員の競争試験の状況、若手職員の離職率の推移

- 受験者数・競争率については、減少傾向。
- 20歳以下の若手職員の離職者数は増加傾向であり、普通退職者数全体の30%程度を占めている。

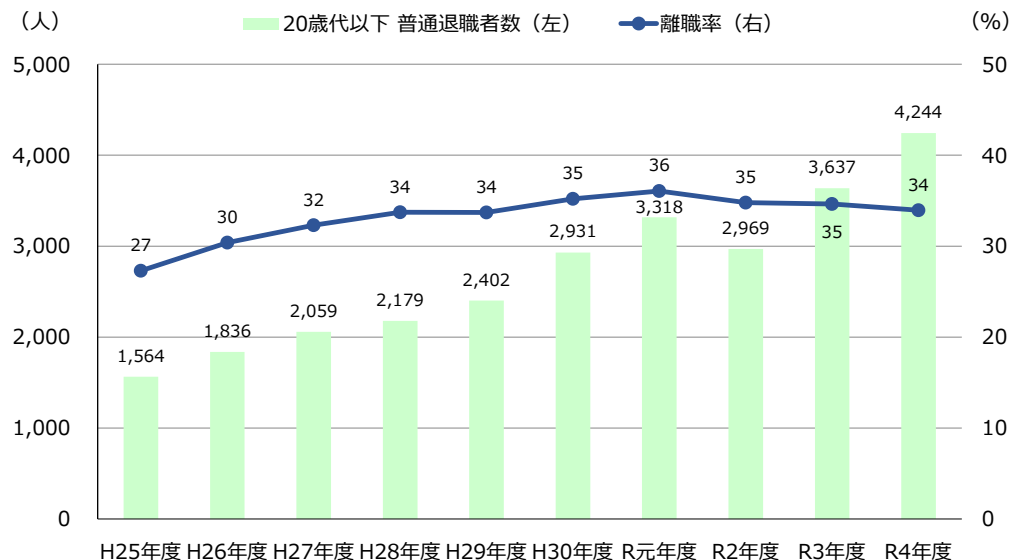
競争試験における受験者数・合格者数・競争率の推移



(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。

(出典) 総務省『令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(抄)』(令和5年12月25日) p.1を基に作成

20歳代以下の離職者数と離職率の推移



(注1) 一般行政職の職員数について集計している。

(注2) 「離職率」は、20歳以下普通退職者/普通退職者数合計により算出している。

(出典) 総務省『地方公務員の退職状況等調査』第5表を基に作成

(参考) 辞退率

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
(第3回) 令和6年5月20日 稲継委員資料

辞退率 2021年度の上級(大卒)・指定都市/都道府県 試算

	受験者数	合格者数	採用者数	辞退率
札幌市	1,531	284	222	21.8
仙台市	1,795	307	266	13.4
さいたま市	2,003	326	225	31.0
千葉市	1,505	238	180	24.4
横浜市	3,980	960	641	33.2
川崎市	2,113	526	386	26.6
相模原市	1,504	157	123	21.7
新潟市	607	91	74	18.7
静岡市	739	181	150	17.1
浜松市	757	107	94	12.1
名古屋市	2,667	649	557	14.2
京都市	2,514	333	254	23.7
大阪市	3,045	785	564	28.2
堺市	1,178	169	120	29.0
神戸市	2,574	257	203	21.0
岡山市	1,210	156	137	12.2
広島市	928	288	264	8.3
北九州市	1,197	152	131	13.8
福岡市	1,929	230	197	14.3
熊本市	569	114	100	12.3

	受験者数	合格者数	採用者数	辞退率
北海道	2,797	834	501	39.9
青森県	625	209	172	17.7
岩手県	712	240	174	27.5
宮城県	1,038	241	181	24.9
秋田県	653	166	138	16.9
山形県	795	228	199	12.7
福島県	954	284	189	33.5
茨城県	1,362	341	268	21.4
栃木県	1,487	309	243	21.4
群馬県	843	190	156	17.9
埼玉県	3,883	800	540	32.5
千葉県	2,349	725	469	35.3
東京都	15,749	2,479	993	59.9
神奈川県	3,959	805	522	35.2
新潟県	1,022	279	195	30.1
富山県	697	228	192	15.8
石川県	606	177	147	16.9
福井県	690	246	155	37.0
山梨県	899	206	160	22.3
長野県	1,537	287	220	23.3
岐阜県	1,095	245	189	22.9
静岡県	1,336	469	369	21.3

	受験者数	合格者数	採用者数	辞退率
愛知県	3,526	786	581	26.1
三重県	766	244	193	20.9
滋賀県	1,300	218	180	17.4
京都府	1,720	544	395	27.4
大阪府	4,752	1,000	675	32.5
兵庫県	3,544	772	484	37.3
奈良県	847	222	183	17.6
和歌山県	609	166	130	21.7
鳥取県	505	133	105	21.1
島根県	791	233	196	15.9
岡山県	1,271	257	189	26.5
広島県	1,946	426	309	27.5
山口県	684	205	139	32.2
徳島県	1,063	303	174	42.6
香川県	629	163	128	21.5
愛媛県	1,382	352	243	31.0
高知県	835	191	143	25.1
福岡県	3,177	404	279	30.9
佐賀県	1,658	202	152	24.8
長崎県	1,127	220	164	25.5
熊本県	996	206	167	18.9
大分県	1,751	317	191	39.7
宮崎県	936	214	165	22.9
鹿児島県	1,207	268	190	29.1
沖縄県	1,591	237	163	31.2

e-Stat「地方公務員の勤務条件等に関する調査」
→「競争試験の実施状況(全体)より稲継作成。

注:人事委員会の名簿登載者全員を4月1日に採用していない自治体があるため、上記の数字は、必ずしも辞退率を意味しない場合があることに留意されたい。

(参考) 若手離職者数

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
(第3回) 令和6年5月20日 稲継委員資料

若手離職者数の推移

★2024/05/20
総務省研究会用追加

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
25歳未満	452	526	569	620	618	848	997	902	1,130	1,261
25歳以上 30歳未満	1,112	1,310	1,490	1,559	1,784	2,083	2,321	2,067	2,507	2,983
30歳以上 35歳未満	718	836	867	1,001	1,075	1,453	1,664	1,630	1,889	2,440
35歳以上 40歳未満	609	659	654	704	718	912	991	943	1,326	1,733
40歳以上 44歳未満	514	513	570	510	544	591	608	558	672	902
35歳未満 合計	2,282	2,672	2,926	3,180	3,477	4,384	4,982	4,599	5,526	6,684
35歳以上 44歳未満 合計	1,123	1,172	1,224	1,214	1,262	1,503	1,599	1,501	1,998	2,635

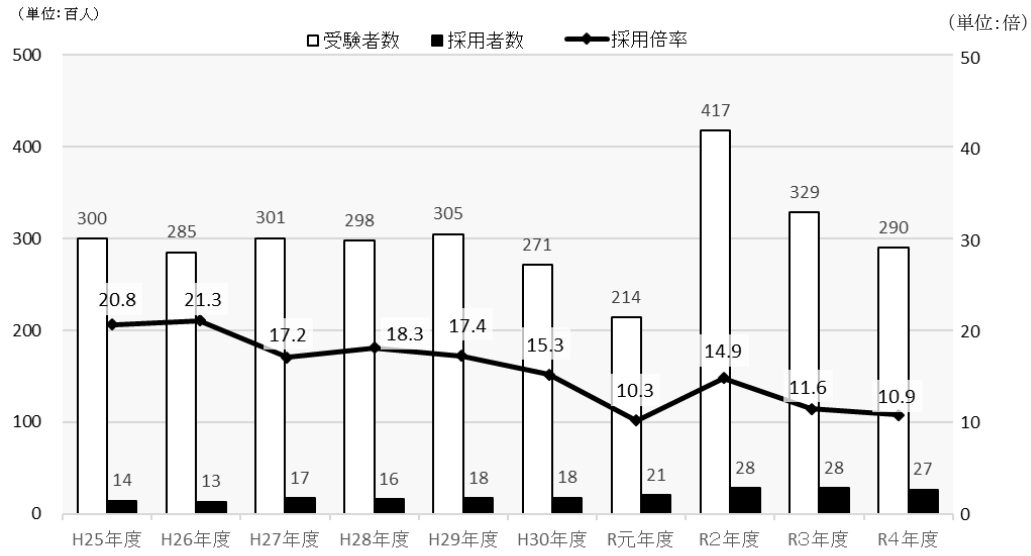
(注) 単位：人

(出典) 稲継裕昭『地方自治の担い手不足：若者の公務員離れ～3つのWHYと見えない解決の糸口』（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（第3回）資料2）p.17を基に作成

地方公務員の中途採用の状況

- 中途採用試験による採用者数は、増加傾向。
- 中途採用試験は、都道府県・指定都市にあっては全団体で実施されており、市区町村にあっては実施団体数が年々増加している。

中途採用試験における
受験者数、採用者数及び採用倍率の推移



(注1) 都道府県及び指定都市について集計している。
(注2) 本表における「採用倍率」は、受験者数/採用者数 により算出している。

(出典) 総務省『地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果』を基に作成

中途採用試験の
実施団体数の推移

	団体数	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R3→R4 増減
都道府県	47	44	47	47	47	-
指定都市	20	20	20	20	20	-
市区町村	1,722	730	839	898	935	37
合計	1,789	794	906	965	1,002	37

(注1) 本表は、各年度に実施された、主に新卒者を対象に行う採用試験以外の試験の実施状況を記載している。
(注2) 市区町村の「団体数」には、市区町村(1,721団体)に加えて、特別区人事委員会が含まれている。

(出典) 総務省『令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(抄)』
(令和5年12月25日) p.1を基に作成

（参考：国家公務員）『公務員人事管理に関する報告』（令和5年8月）

社会経済情勢や国際情勢が激変する中で、行政には、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く重要な役割を担うことが求められている。これを実現するためには、行政の経営管理力、更には国家を運営する力を高め、行政を担う公務組織の各層において有為な人材を誘致し、育成することが不可欠となる。

国家的課題とも言える公務人材の確保は、今、危機的な状況に直面している。国家公務員採用試験の申込者数が減少傾向にある一方で、若年層職員の離職者数は増加傾向にある。公務の人員体制については年齢別人員構成に偏りがあり、現在、実務の中核を担うことが期待される30歳台から40歳台半ばまでの職員の数、10年前と比較して大きく減少している。

公務組織の人材確保の極めて厳しい状況や人員が限られる中での職員の年齢分布の偏りは、組織パフォーマンスの発揮に影響を与えており、早急に対応しなければ、**公務組織の持続可能性に対する懸念が増大するおそれがある。**

（略）

このように、公務における人材マネジメントに係る課題が山積している状況であるが、課題解決の鍵は、異なるバックグラウンド、キャリア意識及び人生設計を持つ職員一人一人が高い意欲とやりがいを持って躍動でき、Well-beingが実現される環境を整備することにある。個々の職員の成長・活躍を強力に支援し、業務遂行において、その能力を組織として結集することによって、公務組織全体の一層のパフォーマンス向上が期待される。そして、**働く場としての公務組織の魅力が高まり、更なる有為な人材をひきつける好循環の実現を確実なものとする**ことにつながる。

本院は、これまで実施してきた各施策を不断に検証するとともに、以下に述べる具体的な課題に対して、人事行政における種々の施策を連係させ、重層的に措置を講じ、施策のシナジーを創り出していく。

I 公務員人事管理の現状と課題

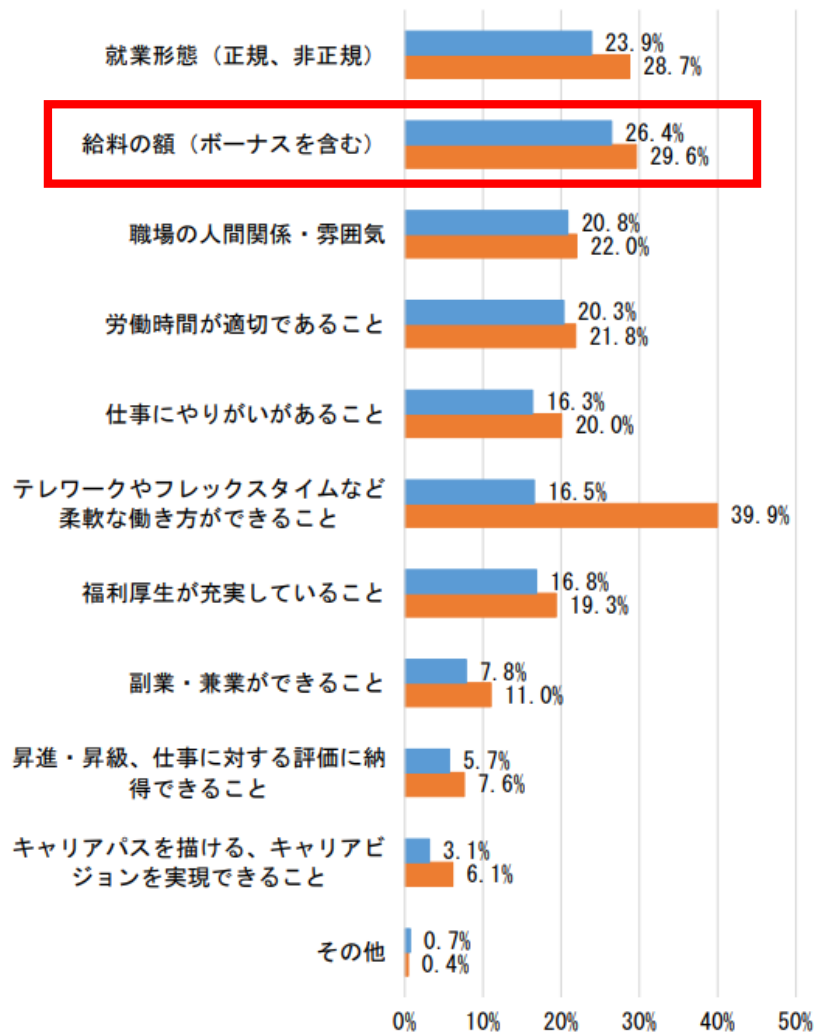
2 人材確保の危機に直面している現状の要因

(1) 生産年齢人口の減少に伴う構造的な人手不足

我が国の生産年齢人口は、1995年の8,716万人をピークに減少しており、2050年には5,540万人（2020年から約26%減）に減少すると見込まれている。また、有効求人倍率は、リーマンショックの影響を受けた2009年度以降、景気の回復基調とともに上昇傾向となり、2022年度はバブル期を超える水準となっている。本年4月に日本銀行が公表した全国企業短期経済観測調査（短観）では、全規模全産業の雇用人員判断DIがマイナス36と1991年11月調査以来の不足超過となっており、**現在、官民を問わず人手不足感が高い状況にある。**過去においては、景気が冷え込み民間企業等の採用が落ち込むとその反動で国家公務員志望者数が増加するという傾向が見られた。しかし、**現在のような売り手優位の労働市場環境はもはや構造的に不可逆であると考えられ、今後、民間企業等との間での人材獲得競争が更に激化することが見込まれる。**

(参考) 働く上で重視するもの

【1. 働き方】働く上で重視するもの (就業者)



※「重視するようになったものは特にない」と回答した人の割合は、就業者全体で36.5%、テレワーク経験者で21.7%

■就業者全体 ■テレワーク経験者

(回答者数/回答対象者数)	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
就業形態 (正規、非正規)	33.1%	28.5%	22.7%	19.3%	13.2%
給料の額 (ボーナスを含む)	39.7%	35.1%	24.9%	18.3%	9.7%
職場の人間関係・雰囲気	27.3%	22.5%	20.0%	18.0%	14.7%
労働時間が適切であること	20.6%	24.4%	20.7%	18.2%	16.4%
仕事にやりがいがあること	17.9%	16.8%	16.7%	13.9%	16.2%
テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方ができること	18.8%	20.1%	16.9%	13.4%	12.3%
福利厚生が充実していること	27.7%	21.5%	14.1%	10.8%	8.0%
副業・兼業ができること	9.1%	10.8%	8.8%	4.9%	4.5%
昇進・昇級、仕事に対する評価に納得できること	7.7%	8.1%	6.0%	4.4%	1.1%
キャリアパスを描ける、キャリアビジョンを実現できること	4.1%	4.7%	3.7%	1.3%	1.2%
その他	0.4%	1.2%	0.6%	0.5%	0.6%
重視するようになったものは特にない	24.7%	29.0%	37.2%	45.1%	50.0%

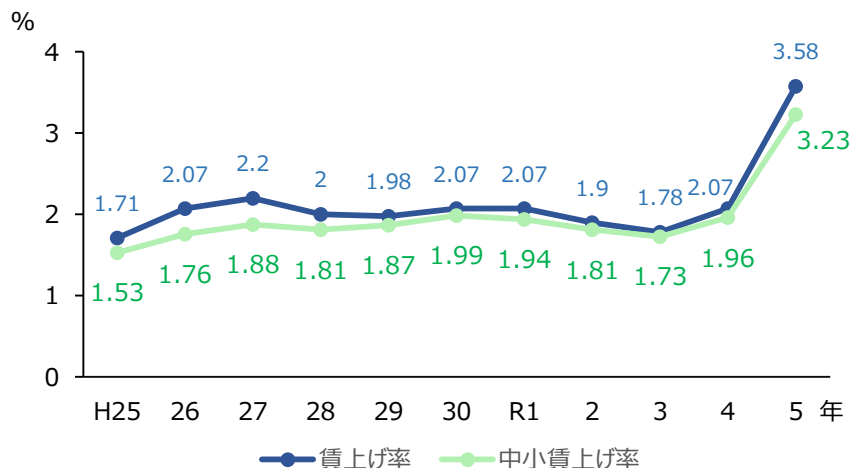
調査方法：インターネット調査
回収数：10,056
調査期間：2023年3月2日～3月11日

(参考) 民間及び公務の給与の状況①

給与分科会(第1回) 令和5年11月7日
事務局資料(一部更新)

- 民間・公務ともにR5年に大幅なベースアップを実施。

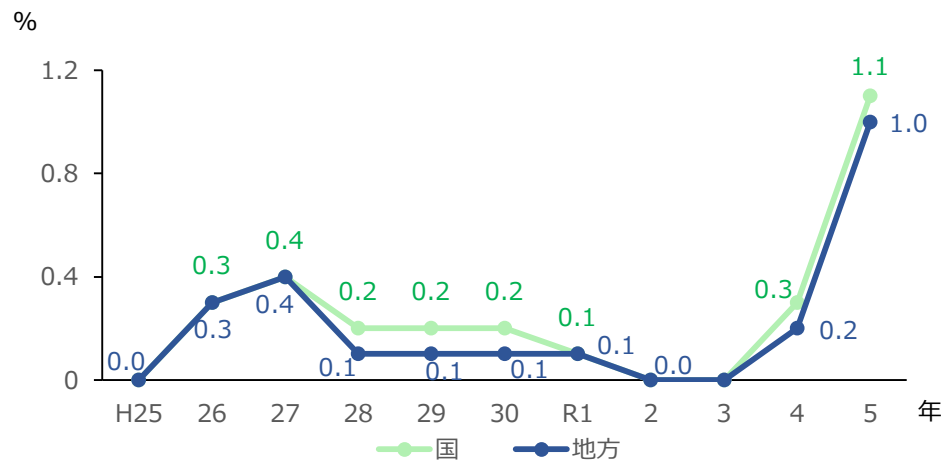
民間の賃上げ状況



※ 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」の集計組員数による加重平均を示す

(出典) 日本労働組合総連合会プレスリリース資料(令和5年7月5日)を基に作成

公務における行政職給料表(俸給表)の平均改定率の推移



- ※ 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、国及び全団体に給料表の改定がなかった

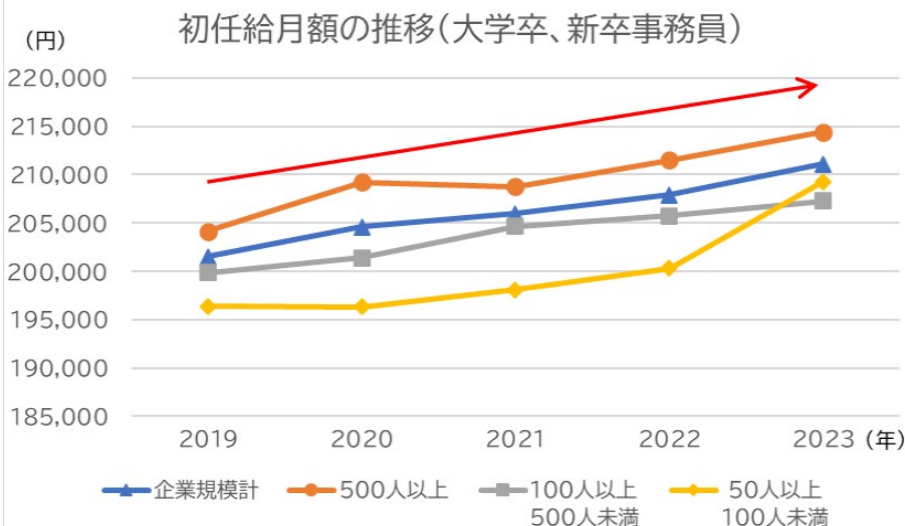
(出典) 人事院及び各人事委員会の勧告内容等を基に作成

(参考) 民間及び公務の給与の状況②

給与分科会（第1回）令和5年11月7日
事務局資料（一部更新）

- 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



国及び地方における過去5年の給与改定の状況

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

(出典) 人事院『第1回人事行政諮問会議参考資料(資料5-2)』
(令和5年9月25日)より作成

(出典) 人事院及び各人事委員会の勧告内容等を基に作成

2 国家公務員の「給与制度のアップデート」について

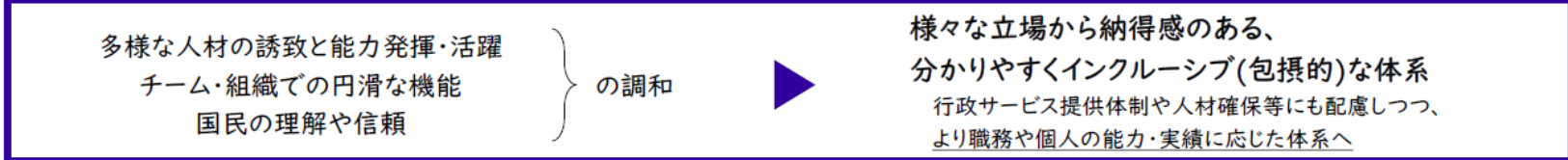
国家公務員の「給与制度のアップデート」

● 現在、人事院において各措置の具体化を検討中（本年夏に勧告、令和7年度施行を想定）。

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



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

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。**

「給与制度のアップデート」の各項目に対する地方公共団体の意見等

主な取組事項

(出典) 背景、内容は、人事院『公務員人事管理に関する報告』(令和5年8月7日)を基に作成

新卒初任給の引上げ

※ [] : 各取組事項に対する地方公共団体からの意見
(給与分科会第5回及び第6回)

(背景)

- 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

(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

- 人材確保の取組、特に初任給の引上げについても重要視していく必要がある。
- 民間企業の採用意欲は高止まりをしている。多くの企業が初任給を引き上げる予定であり、人材獲得競争は激しさを増している。
- これまでの給与分科会でも取り上げられているが、初任給水準は民間企業との格差が広がっている。

係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ

(背景)

- 若手・中堅の優秀者の給与の伸びは20歳台後半から30歳台にかけて鈍る傾向。また、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。さらに、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

- 業務の中心を担っているのが係長級・課長補佐級の職員であり、この層の給料水準を引き上げることを考えていく必要がある。
- 人事院の報告の中でも、新規学卒者の確保や育成だけでは、行政課題の解決や組織の維持は困難であり、民間等の専門人材の確保が不可欠とされている。そのためには、採用訴求力のある給与に改善する必要があるとも言及されている。ミッドキャリア人材をこれから公務へ取り込むには、処遇を見直していかなければならない。
- 社会人経験者、中途採用を積極的に進めている中で、中途採用者の処遇という点でも注目をしている。

「給与制度のアップデート」の各項目に対する地方公共団体の意見等

※ [] : 各取組事項に対する地方公共団体からの意見
(給与分科会第5回及び第6回)

最優秀者のボーナスの上限引上げ

(背景)

- 若手・中堅の優秀者の給与の伸びは20歳台後半から30歳台にかけて鈍る傾向。また、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。さらに、民間人材等の採用時の給与水準に影響。

(内容)

- 特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、特に優秀と評価される職員に対する勤勉手当の成績率の上限を引き上げる。

• 年功序列的ではなく、意欲のある職員の処遇を高めることは必要ではないか。

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化し、勤務成績が優秀な場合のみ昇給する制度とする

• 昇給する際の号給数がどのように変わるかなど、既存の昇給制度の見直しの必要性の有無について注視していきたい。

• 昇給制度の設計や職員への周知等も必要となってくる。

「給与制度のアップデート」の各項目に対する地方公共団体の意見等

※ [] : 各取組事項に対する地方公共団体からの意見
(給与分科会第5回及び第6回)

管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大

(背景)

- 地方の管理職員を含め、職員によっては緊急対応等で深夜に及ぶ超過勤務を相当程度行う実態もある

(内容)

- 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、支給対象時間帯（現行は午前0時から5時まで）の拡大や支給要件を明確化

- 災害等、様々な問題で管理職も現場に行き、時間外での業務を行う機会が非常に多くなっていることを踏まえると、こうした手当を拡充する必要がある。

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

- 配偶者に係る手当を見直す一方で、子に係る手当を増額するということだが、扶養手当を受給している親族の有無によって支給金額が異なる寒冷地手当にも影響が出るのではないかと懸念している。

「給与制度のアップデート」の各項目に対する地方公共団体の意見等

各取組事項に対する地方公共団体からの意見
(給与分科会第5回及び第6回)

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

- 地域手当の大きくり化の取組は必要ではないか。
- 地域手当が仮に都道府県単位で大きくり化される場合に、民間の賃金水準の高い指定都市等では、現行より引き下がってしまうのではないか。その場合、人材確保の面や在職している職員のモチベーションの面への影響、仮に地域手当減少分が公民較差に表れ、人事委員会勧告に基づき給料表の改定を行う場合のラスパイレス指数への影響などを懸念している。
- 指定都市は、地域経済活動の独自性や人事委員会を持っているという大都市ならではの特殊性があり、こうした側面から、指定都市は大きくり化の対象とはしない、あるいは独自の措置をとることが可能となるようにしてほしい。
- 現在、地域手当の支給割合が普通交付税の補正に用いられ、国家公務員の指定基準を超えた支給割合を設定した場合に特別交付税の減額措置がある。今回の地域手当の大きくり化について検討される際には、こうした地方交付税への影響も考えてもらいたい。
- 賃上げ機運の低下や都市部への人材流出を防ぐ観点から、国家公務員の指定基準を超えた支給割合を設定した場合の特別交付税の減額措置の廃止や、ベースアップ等により、全ての年代において従来の給与総額が確保される措置を講ずるべきではないか。

(参考) 給与分科会『中間論点整理』(令和6年4月)

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

(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圈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。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者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。

(参考) 給与分科会『中間論点整理』(令和6年4月)

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られる。

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。

(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争を勘案して、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。

(参考) 地方公務員の給与決定に関する諸原則

情勢適応の原則

地方公務員法第14条第1項

「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、地方公共団体は、随時、適切な措置を講じなければならない。」

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。」

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。」

→ 前述の情勢適応の原則を給与決定の原則の1つとして、より具体的に示したもの

ア 生計費

地方公共団体の職員も労働者である以上、職員及びその扶養家族の生活維持がなされるべきであり、これを考慮する必要

イ 国の職員の給与

国家公務員は地方公務員と同様に憲法第15条第2項に言う「全体の奉仕者」として法令等に基づき公務に従事する者であり、かつその給与は国民、住民の負担を財源にしている点で両者は近似していることから、これを考慮する必要

ウ 他の地方公共団体の職員の給与

職務の近似性、類似性、一般的な地方公務員の給与の相場観という観点から、これを考慮する必要

エ 民間事業の従事者の給与

地方公務員の採用も労働市場の中で行われており、適材を確保するために民間に匹敵する給与を支給する必要があるという観点と、給与の財源を負担する国民、住民の納得を得られる水準にするという2つの観点から、これを考慮する必要

オ その他の事情

一般的にはアからエに類似する事情として、地域の経済事情（地場産業の景況、中小企業等の状況）や当該地域における職員採用の難易などが考慮の対象となると考えられる

条例主義

地方公務員法第24条第5項ほか

「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」ほか