

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

令和6年7月31日

【稲継分科会長】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第7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。

本日は、井上委員、笠井委員が公務により御欠席です。

本日は、第5回及び第6回に実施いたしました地方公共団体に対するヒアリングの内容も踏まえまして、改めて現在の地方公務員を取り巻く状況を御確認いただき、国の給与制度のアップデートの措置事項に対する御意見を伺えればと思います。

それでは、まず、本日の配付資料のうち、「1 地方公務員を取り巻く状況」に関して事務局から説明をよろしく願いいたします。

（【事務局】事務局資料のうち「1 地方公務員を取り巻く状況」について説明）

【稲継分科会長】 ありがとうございます。それでは、今の御説明に関しまして御議論いただければと思います。いかがでしょうか。どなたからでも御意見等いただければと思います。

杉本委員、よろしく願います。

【杉本委員】 福井県知事の杉本でございます。今日はいろいろと資料の御説明ありがとうございました。申し訳ないんですけども、私、次の仕事の関係で、事務局資料の次の話題になりますけれども、「国家公務員の「給与制度のアップデート」について」というところに関連して、地方公務員の関係をお話をさせていただきたいと思っております。

まず、地域手当の関係につきまして、この後御説明があるんだと思いますが、人事院が地域手当の支給地域設定を市町村単位から都道府県単位に見直すというようなお話がございますし、また、級地区分を7区分から5区分に大きくり化する方向というようなことを報道で存じ上げているところでございます。

人事院勧告で、仮に東京都の支給率が都全体で20%になることになって、逆に地方の県の支給率が0%になるような事態が生じますと、今以上に地方から東京への人材が流出

をしまして、東京一極集中が深刻化すると考えております。

今は、人口の一極集中、特に就業段階での一極集中は大変大きな課題だと考えております。人事院が国家公務員の地域をまたぐ人事異動の円滑化の関係で都道府県単位に見直す必要性というのは理解しておりますけれども、地域の担い手である地方公務員の流出を加速させて、東京一極集中を助長させるような地方公務員制度の見直しというのは、これは決してあってはいけないと強く申し上げておきたいと思っております。

それから、地域手当の見直しにつきましても、現在の地域の民間賃金水準の反映だけでなく、地方自治体への影響を十分に配慮して、大局的な視点で議論を行うべきだと考えております。

こうした視点で、地域手当の見直しにつきまして、私から4点提案をさせていただきたいと思います。

まず1点目は、地域の実態に応じて地方公務員の独自性を担保するという点でございます。具体的には、地域手当の級地区分を7区分から5区分に大きくくり化するとしますと、地域ごとの民間賃金水準がきめ細かく反映されにくくなると思っております。簡単に言えば、地域手当の率が、間差が大きくなっていきますので、その間にあるような自治体の民間賃金水準が反映されにくいということでございます。

国家公務員と同様の地域手当の支給率を適用しますと、公民較差が解消されない可能性もあるわけございまして、その場合には公民較差が解消される水準まで支給率の引上げを可能とすべく、各地方公共団体の人事委員会の勧告において、国家公務員の支給率に従わなくても、その地域の公民較差がある範囲内で解消していく地域手当の設定ということをご検討いただきたいと思いますと思っております。

この提案につきましては、財源の担保があって初めて可能となります。したがって、都道府県の人事委員会が国を上回る地域手当の支給率を勧告して、その支給率が適正ということであれば、その支給率を適用した場合に特別交付税を減額するようなペナルティーを廃止していただきたいと思いますし、所要額の財源の措置もお願いをしたいと考えております。

また、提案の2点目ですけれども、地域手当の見直し期間につきましては、人事院規則で10年ごとに見直すこととされております。ただ、近年はここ20年とはまるで別次元の賃上げが続いていると認識しておりまして、当面その流れは続く可能性が高いと思っております。例えば、福井県とか石川県におきましては、北陸新幹線が今年開通したことで、

非常に多くのお客様においでいただいています、人の移動が増えております。また、熊本県ではT SMCの半導体の工場の稼働といったような、地方においてもこの数年の間で民間の賃金水準が急激に上昇する、そういう要因となる動きがある。こういうことでございまして、より実勢を正しく反映するために、地域手当の見直しのサイクルを10年から数年程度に短縮をしていただきたいと考えております。

3点目ですけれども、今回の地域手当の見直しにより、支給率が上がる自治体もあれば下がる自治体もあると思いますけれども、支給率が下がる自治体につきましては、官民が連携して賃上げを進めている中で、賃上げムードに水を差すことになると思います。例えば、給料表の引上げがあっても、若手職員に重点的に配分される傾向にありますので、中高年齢層の職員におきましては、地域手当の引下げ幅のほうが大きいおそれもあるわけございまして、モチベーションに影響を生じかねないということでございます。したがって、例えば、数年間、実際の給料の引上げ分が地域手当の引下げ分を超えていくまでの間、経過措置を設けるような、そうした影響の緩和を図るような御配慮をお願いしたいと思っております。

最後に、これは公務員の給与と離れるところはありますけれども、国家公務員の地域手当に準拠して定められております介護であるとか保育の公定価格について申し上げたいと思っております。

エッセンシャルワーカーの場合は、地方公務員以上に給与水準によって勤務場所の選択に影響を与えるということが実際に起きているわけございまして。地域手当の差によって、賃金格差が地域ごとに公定価格で認められておりまして、大都市部にエッセンシャルワーカーが流出しているということでございまして、介護や保育のサービス水準に地域格差が生まれることがあってはならないと考えているところでございまして。ぜひとも、国としましては、医療と同様に、地域手当の支給率に基づいて公定価格に差を設ける仕組みは廃止していただきたい。総務省の管轄じゃないかもしれませんが、政府の中で大きな声を上げていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

【稲継分科会長】      どうもありがとうございました。

ほかの委員、いかがでしょうか。

もう既に事務局資料の2つ目の話題に入っておりますので、2つ目の御説明を事務局のほうからよろしくお願いいたします。

【事務局】事務局資料のうち「２ 国家公務員の「給与制度のアップデート」について」について説明)

【稲継分科会長】 ありがとうございます。意見交換に進みたいと思いますが、その前に本日の会議を御欠席されておられます井上委員及び笠井委員から事前に御意見をいただいておりますので、事務局から御紹介をよろしくお願いいたします。

【西畑課長補佐】 事務局でございます。

まず、井上委員の御意見を紹介させていただきます。

本日は公務のため出席することができず申し訳ございません。これまでの議論の中で申し上げてまいりましたが、地域手当に係る区分設定につきましては、現在の市町村単位から都道府県単位の大枠で設定するよう希望しております。

以上が井上委員の御意見でございます。

続きまして、笠井委員の御意見を紹介させていただきます。

地域手当については、千葉県内でも都市部か否かで国基準支給率は０％から１６％と差があり、支給ベースでも最低０％から最高１３％となっており、大きな差が出ている。本市を含む印旛郡市の７市のみを見ても、支給ベースで０％、３％、６％、９．２％、１０％、１０．２％、１３％と全市で異なっており、この差が処遇の差となってあらわれ、職員採用における応募者数の差となっていると考えている。そうでなくても、生産年齢人口の減少、女性や高齢者なども含めて、今後は就労者数の増加が見込めないことなどを踏まえると、自治体間での職員の獲得競争や転職等が今以上に激化することは避けたい。

このことから、地域手当の率については、交付税等による財源措置を行う前提で、ある程度広域的な範囲で率を定めることが公務員の人材確保面及び広域連携を推進する面で望ましいと考える。

以上が笠井委員の御意見でございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。全国町村会からの井上委員、全国市長会から笠井委員の御意見でございました。ありがとうございました。

それでは、ただいまから「2 国家公務員の「給与制度のアップデート」について」について、皆様の間で意見交換を行いたいと思います。なお、1つ目のテーマに戻っていただけでも結構でございます。どなたからでもどうぞよろしくお願いします。いかがでしょうか。

林委員、よろしくお願いします。

【林委員】 全国市長会、全国町村会、また、知事からも御意見があったところで、言いくいところはあると思いますが、それぞれの置かれている実情の中で、地域手当の大きくくり化や、一定の広域的な地域手当の支給ということで言及をされたんだろうと思っていますし、それは現下の人材獲得競争の中では一部同意するところです。

一方で、だからといって、長年にわたって地場の民間賃金相場を反映して一定程度高い水準で地域手当を支給されていた自治体にとっては、そうですかとはならないんだろうと思っています。とりわけそれが、地場の民間賃金下がっているなら一定それは仕方がないとなると思うんですけども、国のルール変更、要は大きくくり化することに伴って自治体職員の賃金水準を下げないといけないというのは、やっぱりそこは合理性を欠くというか、説明は非常に難しいんだろうなと思っています。少なくともそういう自治体が独自の措置を行うことは可能とする必要があるんだろうと思ったところです。

地域手当が一定程度高いことを前提に入庁してきている職員のこと等を考えても、あるいは地場の民間賃金を反映するというルールからしても、地方公務員の地域手当を引き下げるということを国公準拠ルールだけでやるというのはやや厳しいのではないかと。説得する側もされる側もなかなか腑に落ちないだろうなと思うところです。

併せて、地域手当の支給率が既に高い自治体だけではなく、杉本委員からもありましたように、人材確保の自助努力の範囲として独自の措置として、地域手当の支給割合を一定程度細かい刻みでやれるようなことを、特別交付税の制裁措置がないことを前提にしながら、容認するような方向での制度設計が望ましいのではないかと考えています。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

三輪委員、お願いします。

【三輪委員】 ありがとうございます。まず、事務局に対して、御説明ありがとうございます。よく資料をまとめていただいていると思いますけれども、時期的にそろそろこの

分科会も、国の人勸が間近になりつつあるという状況でありますので、まとめに入っていく必要があるんだろうと思いますけれども、その中で、分科会の中間論点整理を今回の資料にもう一度掲載いただいております。

その中で、一定の方向性がある程度出されているんですけれども、特に21ページでは、市町村の地域手当に関して検討すべき課題として、支給地域の単位の設定の仕方について、大きく3つの考え方があるという整理になっております。いずれ最終報告の段階では、いずれかの方向をきちっと出していくということになるんだろうと思いますけれども、今までの議論を踏まえますと、「都道府県単位」、「都道府県内の圏域単位」、「市町村単位」と、この3通りがありますけれども、各委員の意見を踏まえると、やはり一番最初の都道府県単位に収束されるというのが、恐らく自然な成り行きではないのかなと感じております。

その中でも課題があるということで、都道府県単位にした場合に、「支給割合が高い都市部の地域と支給割合が低い郊外の地域が同一の水準となる」ということが記載されております。ここについては、たしかに整理する必要がある課題だろうと思いますが、政令市等については、一定の配慮があるんだろうというようなことも以前私も申し上げた経緯がありますけれども、そういう一定の工夫は必要だろうと思います。そこは詰める必要があると思いますけれども、大きな方向としては、この3つの中では、都道府県単位ということを経済的な整理として掲げていく必要があるのかなと感じております。これが1点目でございます。

それから2点目は、まさに支給地域の広域化、つまり都道府県単位にするということだと思いますけれども、広域化について一定の方向を出すという場合に、まさに今、林委員からも御意見がありましたけれども、国が実施するということだけで右に倣えだというのは、これはなかなか地方公務員の給与体系のあり方の問題としては足りないんだろうと思いますので、法律上の整理というものも独自にきちっとやっておく必要があるんだろうなと思っております。

今回の資料の一番最後のページに、「地方公務員の給与決定に関する諸原則」を改めて掲載いただいております。特にこの中で「均衡の原則」というのが示されておまして、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踏まえる必要があるんだということがここに書かれております。

これらの要素というのは、私の理解では、これがもう絶対なんだとか、そういうものがあるわけではなくて、ある意味それぞれ相対的なものであろうと。その中のどれをより重

視するとか、どの面を特に強調するとか、そういった考え方については、それぞれの時代、時代の状況とか要請とかに応じて、ある程度幅といたしますか、濃淡といたしますか、そういうものがあってしかるべきではないかと思っております。

10年前に地域手当の制度の見直しをしたときから今日まで10年たっているわけですが、その中で、広域行政がより進展してきたであるとか、先ほど来ずっと出ておりますように、生産年齢人口が減少する中で人材獲得競争が激化しているとか、こういったそれぞれの社会情勢を踏まえますと、国、他の地方公共団体の職員の給与ですとか、あるいはその他の事情といたしますか、そういったものをその地域の民間事業の従事者の給与との均衡よりも、もう少し重視して考えていく必要があるのではなかろうかと、そういう整理というものも私は考えられるのではないかなと思っております。

これが2点目、法律上の整理の問題でございます。

3点目、これが最後でございますけれども、国の地域手当については、支給地域の単位を広域化、大きくくり化するという方向性が出ていますけれども、地域の単位について広域化するということは、今申しました都道府県単位というものを基本に考えていくということをやむを得ないのかなと考えておりますが、先ほど、特に杉本委員からも御意見がありました。地域の単位だけではなくて、級地区分も7段階から5段階に大きくくり化をされるということが、報道ベースですけれども、出ております。

国の場合は、こういった見直しによって給与事務負担の軽減を図るということを人事院は以前おっしゃっており、そういったことに一定なるのかもしれませんが、地方の場合はそこまで大きな影響があるというわけではないだろうと思っております、むしろ逆に困った面がより出てくるのではないかなと思っております。

以前、私は、具体例として申し上げたことがあるんですが、ある自治体が、その地域の民間給与が、全国的な基準から見て一定高いんだけど、3%まで高くはないと。例えば、単純化して言えば、2.5%ぐらい高いというような自治体は、地域手当が3%とはならず、地域手当はゼロとなっていると。

それを前提にすると、その自治体の職員の給与は、本給が国家公務員並であれば、2.5%分の公民較差を放置しておく、地域の民間給与よりも2.5%分低いという結果になってしまうわけですね。それを避けるために、地域手当を3%支給したいけども、そうすると国から怒られるというようなこともあって、給料表に独自に上乘せすることによって、公民較差を解消しているということを聞いたことがあります。

給料表に上乘せすると、ラスパイレス指数が上昇してしまうというリスクを負ってしまうわけですが、それでもあえてそういうことをしている実態があるというお話を、私は以前申し上げました。

そういうことを含めると、地域手当を大きくくり化するのはいいけれども、地域手当の級地区分については、むしろ逆に小刻み化を考えるべきではないかということを私は以前申し上げました。実際に都道府県では、県内の一定の市だけが3%、ほかは全部ゼロというような場合に、加重平均のような形で算出した例えば1.2%の支給率を、職員に一律に適用している自治体は数多くあります。

したがって、級地区分の最低基準が3%の場合でさえそういう問題が出ているときに、これが4%となってしまうたら、ある地域の公民較差が2.5%どころか3.5%というような状況でも埋められず、民間給与との較差が開きかねないという問題も起こってしまうわけです。

こういったことは、国家公務員にはあまりないと思いますが、地方公務員の場合は、影響が大きくなってしまう可能性がある。先程の杉本委員のお話は、そういうことも御心配された上での御意見だと思います。

こういったことは、1つの例だと思いますけれども、一方で交付税の財源措置について考えますと、普通交付税は客観的かつ合理的な算定により配分されるわけですから、一つ一つの自治体が独自にやることを全て措置するというのは難しい話だろうと思いますけれども、少なくとも地域手当については、今は特別交付税の減額措置というのがありますけれども、自治体が一定の工夫をする場合には、それを損ねないような配慮がこれからはより必要なのではないかなと感じております。

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。

ほかにいかがでしょうか。オンラインのほうは太田委員と大屋委員がおられますが、何か御意見はございませんでしょうか。

太田委員、よろしくお願いします。

【太田委員】 ありがとうございます。太田でございます。非常に丁寧に資料をまとめていただきまして、ありがとうございます。

また、今まで委員の皆様方からの御意見は、非常に实际的であり、そういった側面はあろうかなと私も感じている部分というのは確かにございます。



地域手当については、都道府県レベルでの大きくくり化というお話が今出てきていると思うんですけども、1つ、私のほうから質問させていただきたいのは、例えば、国家公務員のほうがそれにほぼ基づいてやっていくということであれば、もしもそれと違った形で地方公務員のほうが対応していく、もう少しこの地域を都道府県レベルではなく市町村ごとの差も加えて考えるとといった方向に行く場合には、独自に提示しなければいけない。すなわち、この地域に関してはどの程度の地域手当の支給率が妥当であるかというのを提示していかなければいけないという責務や状況が生じるのではないかなと思うんですけども、その辺りの対応が実際に可能なかどうか、実際面に関してお答えいただければありがたいかなと思います。いかがでしょうか。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 事務局でございます。まず、国と違う支給地域の設定をした際に、級地をどういうふうにしていくかということについては、人事院が仮に都道府県単位とした場合には、都道府県単位の級地しか出てまいりませんので、それと違うことを地方公共団体が行うとなると、例えば、総務省として独自に支給割合を出していく必要があるというところについては、太田委員の御指摘のとおりだと思います。具体的には、人事院が活用しているデータは厚労省が行っている賃金センサスでございますので、それを活用して人事院が行っている手法に準じて数字をつくっていくということは可能と考えております。

以上です。

【稲継分科会長】 太田委員、どうでしょうか。

【太田委員】 ありがとうございます。そういうことであれば、人事院と協力しながら、データに関する情報提供を受けながら指標を作成していくということは可能だというふうに理解いたしました。

仮にそうであるならば、私自身の考え方なんですけども、支給地域の単位を都道府県レベルに見直すというのは、非常に大きくくり化としてやりやすい側面は確かにあろうかと思っています。その一方で、地域の実態といいますか、生活の水準であるとか、様々な要素が地方公務員給与の決定の原則の中に入っているものがあるかと思いますが、そういったものが都道府県レベルで主に決まっているかという、なかなかそうも言い難いかなと思います。

つまり、都道府県も、実際の地域の大きさといいますか、抱える都市の規模であるとか、そういったものは非常に大きな影響を与えているのではないかなと思うので、やはり都道

府県というのも、1つの関連があるということは確かではあるかと思うんですけども、もう少し様々な側面を精査して理由づけ等も考えていくことが必要かなとは感じている次第です。

これはちょっと感想として申し上げました。以上です。

【稲継分科会長】      ありがとうございました。

大屋委員、どうぞ。

【大屋委員】      大屋でございます。資料を取りまとめいただいてありがとうございます。

1つは、これもまだ報道ベースではありますが、人事院のほうでは地域手当について都道府県単位で大きくくり化するということであれば、それが1つのベースラインになるだろうという点については、私も三輪委員と同感なのではありますが、1つは、現状、それよりも高い支給率が指定されている市町村をどうするかという問題というのは、これは移行措置の話であって、何年かかけて、要するに給料表をベースアップするときに、支給率を引き下げるといった形で調整することを認めるようなことが必要なのかなというのは、林委員や三輪委員の御指摘の内容だと思います。

ただ、もう一つは、これも報道ベースではありますが、都道府県の中で民間賃金が高い市町村がある。特に県庁所在地等は民間賃金が高いので個別指定するということが言われていて、人事院の勧告の内容として、例えば、愛知県の中では、名古屋市は政令指定都市でもあります。愛知県よりも高い支給率が指定されたとなると、それは当然、近隣自治体としては、それに負けないように張り合わないで職員が逃げるということを考えてしまうだろうと思います。そうすると結局、今まで支給地域を市町村単位で細かく区切っていたときに、支給率の境界線で低い側にある自治体が、独自に努力をしないと職員がいなくなってしまうと繰り返し言われていた問題が再現されることになるのだらうと思います。

そうすると、もちろん支給率の目安としては、都道府県単位で示すということは、これはこれでいいんだけど、この会議の中でずっと首長の委員が主張されていた、自治体の努力によって国基準より多少多めに地域手当を支給するということをどこまで認めるか。特にそれを、やる、やらないは、自治体の判断になるわけですけども、それに対する財源措置を国のほうでどういうふうにするのかというところが、課題になってくるわけです。逆に言うと、その課題にきっちりと答えを出さない限り、特に首長の方の求めているポイントに対する回答にならないのではないかという印象を抱きました。

差し当たり、以上です。

【稲継分科会長】      ありがとうございました。

権丈委員、何かございますか。

【権丈委員】      方向性としては、先ほど三輪委員がまとめてくださったように思っております。地域手当については、皆様の御意見も、おおむね都道府県単位に広域化というところで、そして、それにより特に支給率が引き下がることになる自治体や、都道府県の中で給与が高い県庁所在地等にどう配慮するかということだろうと、まずは考えております。

地域手当の支給地域の広域化の理由については、国がやるからという理由もそうですが、実際に自治体の中でも問題として出てきていることを示すことも必要だと思います。

行政事務の広域化の流れもそうですし、やはり人材獲得競争といえますが、生産年齢人口が減少し、女性の就業率も上がってきていますので、さらにどこか新たな人材供給源があるというよりは、限られた中でどれだけ魅力的な職場を提供し、来てもらうのかという、その競争が非常に激しくなっている。そうすると、給与の面であまり見劣りすると、人材獲得が厳しくなりますので、その点への配慮が必要だと思います。

人材獲得については、先ほど介護とか福祉の人材の話も少し出ておりましたが、地元で働きたいというニーズもある一方で、労働市場での移動が激しくなっていますので、そうした点も視野に入れて整理していく必要があると考えております。

そのほか、これまでの議論の中で出てきたところに関連して、新規の採用だけではなく、これからは中途採用も含めて考えていかなければいけませんので、それに見合ったような給与のあり方についても、検討は進めておく必要があるかと思います。

民間企業も、国家公務員も、地方公務員も、労働市場が以前に比べて活発化、流動化していく中で、特に若い人たちは、どの職場がいいのか、自分がどんなことをしたいのかを考えながら定着していくことも増えると思いますので、そういった時代に対応した給与のあり方も課題として考えて、今後深めていくとよいのではないかと思います。

以上です。

【稲継分科会長】      どうもありがとうございました。

一通り委員の皆様に御意見をいただきました。2巡目になりますけれども、ほかの委員の御意見を聞かれて何かございましたら、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

林委員、お願いします。

【林委員】      国家公務員準拠ルールに関わって、今回の給与制度のアップデートの中で

あまり議論になっていなかった扶養手当の件で、1つだけ情報提供ということで申し上げられたらと思います。

今回、資料19ページに、「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」という記載がされています。

例えばですけれども、鹿児島県の人事委員会の勧告・報告を拝見しますと、直近で鹿児島県内の民間事業所で、調査対象は50人以上の事業所規模で、家族手当を支給している割合は88%余り、さらに配偶者に支給している割合はそのうち90%、つまり民間事業所の8割が配偶者に対し家族手当を支給しているということなんですね。

なので、公務において配偶者に係る扶養手当と一言で言ったときに、これもまた地域による差が大きいだろうと思っています。国家公務員においては、全国調査でいくと、受給する職員の割合は半分を割っており、そこから比較すると、鹿児島県の民間事業所の支給割合は2倍程度あるということになります。国家公務員準拠ルールは一定の合理性があるとしても、県あるいは政令市の人事委員会勧告が民間の賃金相場、支給実態を反映し、国公準拠から一定離れてやれるような余地というか、ルールみたいなことが要るんだろうと思っています。今回の給与制度のアップデートにおいて、国家公務員準拠ルールをそのまま当てはめると、鹿児島県にとっては、地場の民間実態と、随分違うのではないかということになるかと思います。これは鹿児島県だけの話ではありませんけれども、そういった例からすると、今回の議論の対象として、分科会の最終報告をまとめていく際に、地域手当にしる、その他の手当にしる、どこまで国家公務員準拠にするのかということについては、一定程度ルールとか幅とかをイメージしながら議論がされるべきだと思っています。

【稲継分科会長】      ありがとうございます。今の論点も含めていかがでしょうか。

私の意見も言わせていただくと、国の給与制度のアップデートに関してはいろんな項目があります。資料17ページの「新卒初任給の引上げ」、それから資料18ページの「本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し」と、この辺は若者の公務員離れに対する対抗策としては結構あり得るのかなと思っていますところ です。

初任給の引上げについてはそのとおりなんですけれども、特に若い人たちは、公務員の場合は職責が上がっても給料が上がらないと認識していることによって、公務員に対する忌避傾向というのは、これは若い人たちと話していても非常に顕著に見られるところです。

頑張って働かない人にとってはとてもいい給与体系になっているけれども、頑張って働

いて管理職になると、時間外手当が出なくなってむしろ年収が下がってしまう。負担は増えるのに年収が下がるということをみんな今は知っているので、そういうことに対して非常に不満があって、国家公務員の場合も地方公務員の場合も忌避傾向が出ているというのは、いろいろなところでもヒアリングした結果として、そのとおりだと思っております。

なので、本府省課室長級、8級以上の職員については、指定職ほどではないですけども、ある程度高度な職務に見合った給料にしていこうという方針なので、地方公務員のほうでそれをどこまで反映することになるのか。級の見合いでいうと、例えば町村の場合は国の8級に該当する級がない可能性がありますけれども、他方で、課長という職務の議論でいうと、課長は職責が重いんだからそれなりの高い給料の等級にしてあげるということも大事ななと思っております。

なので、この辺も、地方における独自性をどこまで認めるのか、あるいは地方のほうも、国が見直したので、こういったところは参考にしてくださいという話になるのか、ということがあると思います。

今、扶養手当の話が出ましたけれども、これは昔、人事院で住居手当の自宅に対する支給を廃止するという改正が行われたときに、地方のほうでも同様に、賃貸に対する支給のみ行うという改正をした自治体が大部分でありましたけれども、特に市内居住の自宅に対しては支給するという措置を取られている自治体もあります。住宅の所有形態、あるいは住宅費については、これは地域によって相当バリエーションがあるので、これもやはり地域の独自性をある程度尊重してもいいような項目になるかもしれません。

扶養手当に関しては、今、林委員がおっしゃったような、鹿児島県などはそういう実態があるかもしれませんが、他方で、女性の社会進出を促進してきたことでいうと、配偶者に対する扶養手当が足かせになってきたという側面もあるので、その点についてどこまで強く国として打ち出していくのかという論点もあると思います。むしろ社会を変えていくということでいうと、配偶者に対する扶養手当を廃止するという方向性、社会としてそういう社会を目指すんだということであると、これは、一定の民間の傾向も踏まえた方向性かなと思っております。

最後に地域手当の大きくくり化ですけども、この間、この分科会でもいろいろ御意見をいただいて議論を進めてきていただいたところでございます。途中では、先ほど三輪委員が言及してくださった資料21ページの3つのポツのところ、特に2つ目の「都道府県内の圏域単位」については、事務局のほうでシミュレーションを相当時間をかけてやってい

ただいた、非常に丁寧にやっていただいたと思います。ありがとうございました。大変だったと思います。

ただ、どの圏域を採用するにしても、それぞれの利害というんですか、それぞれの市町村にとってはどちらの圏域に入るかというのはそれぞれ違ってくるので、なぜこちらの圏域ではなくてこちらの圏域を取るのかと言われた場合に、それについての客観的・合理的な説明ができないということかというと、なかなか難しいということがあったのかなと思います。

他方で、1つ目の「都道府県単位」、それから3つ目の「市町村単位」ということは、これは従来からどちらの議論もあり得るし、どちらもメリット・デメリットがあるということだと思うんですけれども、時事通信の7月22日の報道を見て、区分設定を都道府県単位に広域化すると同時に、民間賃金が比較的高いと見込まれる県庁所在市や人口20万人以上の市は個別に補正を行うと書かれているので、もしそういうふうな対応が取られるとすると、現行とそれほど大きな乖離が出てくるわけではないかなと思っています。

都道府県単位について、イメージしていたのは、例えば兵庫県を全部1つの支給率にしておくとすると、神戸市とか西宮市等の阪神地域と但馬地域では民間賃金が全然違いますので、別の県と言ってもいいぐらいなので、それはちょっといかがなものかなと思っていましたけれども、今回のこの報道が正しいとすると、実際に人事院勧告が出るまで分らないんですけれども、かなり平準化した形で、都道府県単位とは言いながら、ある程度の市町村単位の地域の民間賃金も踏まえた形で勧告が出てくるのではないかなと思っています。

もしそうだとすると、そのような形を取ることが、今まで出てきたいろんな不満、特に、全国市長会、全国町村会から出てきたような不満、それから、私はもともと地元が大阪ですが、大阪府内は本当に市町村単位の支給率がまだら模様になっていまして、千葉県とか埼玉県と同じように、特に大阪府の四條畷市は非常に若い市長が頑張って人材獲得の努力をしておられるんですけれども、周りの門真市とか寝屋川市が大企業の工場とかがあるので地域手当の支給率が高いので、採用しても1年後に辞めて、それらの市に転職してしまうという話をよく聞いていました。そうだとすると、両市の市境は本当に橋を渡るだけの状況で、しかも両市の職員もどちらに住んでいるか分からないような状況なので、そういった隣接する市町村の支給率のまだら模様が解消できるならば、都道府県単位というのも望ましい方向かなと思っています。

他方で、いろいろな委員の皆さんから出てきたように、現在の特別交付税の削減措置に対する御意見等については、また別の論点になってくると思うので、そちらのほうはまた議論を深めていく必要があるのかなと思っております。

今申し上げたのは私の個人的な意見で、分科会長としての取りまとめではありませんので、あくまで個人的な意見として申し上げました。

まだ時間がございます。御意見どうぞ。2巡目、よろしくお願いします。

いかがでしょうか。

権丈委員は、扶養手当については結構御意見がとおりになるかと思えます。どうぞお願いいたします。

【権丈委員】 ありがとうございます。扶養手当については、私も分科会長と同様の意見です。扶養手当は、確かに地域により支給実態にも違いがあるでしょうけれども、全体的な社会の流れは資料19ページに書かれた背景のとおりで、男女ともに働く社会に、特に若い人たちはそうなってきていますので、そういった社会の展望を持って見直していくというのは、適切なのではないかと考えております。

それから、もう一つ、少子化の中での子育て支援の充実や、給与全体を考える必要はあるのですが、この度、子ども・子育て支援策としてかなり児童手当が拡充されることになりました。歴史的には児童手当がなかなか充実しない中で、扶養手当を充実させてきた面があり、その一方で、今は扶養手当の適用対象とならない非正規の労働者等が増え、少子化の流れの中で、子供を社会で育てるという方向性の下、児童手当も含め、様々な子育て支援のサポートをしてきているという状況です。

扶養手当は労働者の生計費の保障に役立つものではありますが、今後、社会保障制度と扶養手当を併せて考えていく必要があるのではないのかとは思います。そうした方向性を持った検討も必要になってくるのではないかと考えております。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかの委員、いかがでしょうか。

林委員。

【林委員】 以前にも少し申し上げたんですけれども、私どもの所属する労働組合の中でも、賛否や意見は、本当にバラエティーに富んでいます。権丈委員から御発言があったように、若手職員には、そもそも子供に対する扶養手当も含めて要らないのではないのか、本給一本でいいのではないのかという意見ももちろんございますし、高齢層職員を中心

に現行の配偶者に対する扶養手当は何としてでも維持してほしいという意見もありまして、それは本当にそれぞれ意見があると思います。

一方で、基本的に私どものスタンスとしては、公務員は労働基本権制約の下で、民間準拠ということで行くならそれは一定仕方がないかなということなんですけども、国策のためとまで言われると、納得しがたいということがまず1つございます。

その上で、権丈委員から御意見があったように、会社の給与でいくのか、社会保険制度でいくのか、給付でいくのか、税控除でいくのかは、それぞれ時々の議論がされた上で、今回も様々な議論があった上で給付として児童手当が拡充されていますので、そういう意味では過渡期のうちの1つなのかなとも思っておりまして、これは行く末どこかに落ちていくんだろうなと思っています。

一方で、現場の組合員の意見でいうと、例えば、消防士であったり病院勤務の医師・看護師のように不規則な勤務時間で働く職員については、必ずしもパートナーが日中の勤務に就けるとは限らず、子育てしながら共働きできる環境にない方もおられますので、配偶者に対する扶養手当がないというのはかなりつらいということも言われます。なので、働き方改革もセットでないと、持続的な社会になっていかないのかなとも思いますので、併せて働き方改革も必要だろうなとも思うところです。

【権丈委員】      ありがとうございます。当然、国家公務員の動向を見て、そしてまた民間企業の実態を見て進めていくことになりますので、今回すぐにこれを提案しましょうというところではないのですけれども、制度変更は時間軸をもって行う必要があるので、どういう給与のあり方に向かうべきか、仕事・労働の対価として、職員が報われる形の給与のあり方はどういうものかという、これから先の議論を少し考えておりましたもので、お話しさせていただきました。

【林委員】      全然異論はありません。私も多分結論に向けて通るところは同じだと思うので、その至り方かなというふうに思っています。

【権丈委員】      そうですね。

【稲継分科会長】      ありがとうございました。

オンラインの太田委員、大屋委員、いかがでしょうか。何かございますでしょうか。

太田委員、お願いします。

【太田委員】      ありがとうございます。また地域手当の話で大変恐縮です。先ほど、時事通信の報道内容について、大きい都市に関しては個別の扱いをしつつという部分に関し



て、私が十分に頭に入れておりませんでしたので、先ほどの発言で、都道府県単位で支給率を一律にするというのはどうかなということを申し上げました。ある程度そういった大都市に対するケアが行われるような形での改革ということであれば、かなり話は違うというのは、先ほどの分科会長の言葉どおりかと思いました。

1点考えておくポイントかなと思うのは、都道府県レベルで基本的に支給率を設定して大きくくり化しますという原則に立てば、取りあえず大都市圏を擁する都道府県に属する自治体であれば、民間賃金水準があまり高くないような過疎地域においても支給率が引き上がる。たまたま都道府県に大都市が存在するという理由によって引き上がるという問題をどう考えるか、ということだろうと思います。

1つあり得る意見としては、たまたまそういった大都市がないような同レベルの過疎地域の自治体職員の給与と大きな格差が生じるのはどうかという意見があり得るかとは思いますが、それ以外に労働市場の一体性ということを考えた際に、例えば、基本的に同じ都道府県内に大都市があった場合には人材獲得競争にかなりさらされるということを考えると、都道府県間で同じ過疎のレベルの自治体であったとしても、それら自治体間で職員の給与に格差が生じるということに関しては、そういった人材確保面から正当化できないかなと先ほど考えていたところです。

いずれにせよ、実際に人事院のほうがどういったやり方を取るかというのを注視しなければいけないなという感想を持ちました。

感想的な意見で申し訳ございません。以上です。

【稲継分科会長】      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。

三輪委員、お願いします。

【三輪委員】      ありがとうございます。

今日お出しいただきました資料について、特に15ページの国家公務員の給与制度のアップデートについては、人事院が作成した資料だと思いますけれども、これが基本になって、この中の主な取組事項について、17ページ以降で、地方側の意見を整理していただいている構成になっているわけですね。

この分科会の最終報告に向けて、どういう整理をしていくのかというところを考えると、出発点としては国家公務員のほうでこういう見直しをされるけれども、この機に地方公務員はどうしていくか、あくまでも人事院の考えというものをまず言って、それについて主

なものについて、あるいは地方の関心が高いものについて整理していくという流れでいくのか。恐らくそれが一番順当なんだろうと思います。けれども、その場合でも、例えば15ページに、国家公務員の給与制度のアップデートの骨格案として、大きく分けて3つの主な取組事項が整理されていますけれども、この中で「人材の確保への対応」というのが1番目で、「組織パフォーマンスの向上」が2番目で、「働き方やライフスタイルの多様化への対応」が3番目に来ているわけですがけれども、この分科会で大きな問題になった「地域手当の大きくくり化」というのは、2番目の「組織パフォーマンスの向上」の中の「②円滑な配置等への対応」というところに位置付けられているわけです。これはこの分科会でも最初の段階で私は、特に強調して申し上げたわけですがけれども、人事院が地域手当を見直すことにした大きな動機の1つは、転勤を嫌がるという国家公務員が増えてきて、特に中小規模の市町村に所在する地方官署での行政サービス維持が大変困難になってきたと。そういうことが非常に大きな背景にあったわけで、それを踏まえて「円滑な配置等への対応」という項目の中に位置付けられているわけですがけれども、地方公務員の場合は、明らかにそういう問題ではなくて、むしろ1番目の「人材の確保への対応」というのが、これまで議論されてきた大変大きな問題であり、私も先ほど法律上の整理としては、そういうことを位置付けるのがいいのかなということは申し上げたわけです。したがって、この分科会で最終的な方向性を整理するときに、その出発点というのをどういうふうに整理するのか。人事院の給与制度のアップデートを機に、ということであっても、その出発点の位置付けというのは、おのずと地方独自の整理というものが当然あっていいのかなと思います。そこは大きな問題で難しいかもしれませんが、少し工夫をしていく必要があるのかなと感じております。

以上でございます。

【稲継分科会長】      ありがとうございます。最終的な報告書の書き方に関わる非常に重要な論点かなと思いました。どういう思想でこの分科会が報告書を出すのかという、そのスタンスに関する御意見だと思いました。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

まだ御発言いただいても大丈夫なのですが、よろしいでしょうか。

では、本日は、非常に多方面からの論点に関わる御議論いただきまして、ありがとうございました。

例年ですと、8月の1週目ぐらいに人事院勧告が出されるということが多いので、恐ら

く来週までには人勸が出される。そして先ほど議論で出ていた時事通信の記事のようになるのか、もう少し違ったものになるのか。これは実際に人勸が出てみないと私どもも分からないところですが、今回の会議では人事院勧告の内容も踏まえまして、委員の皆様に御議論いただきたいと思います。

最後に、事務局から次回開催日程等についてお知らせをお願いします。

【山口調査官】 皆様、本日はどうもありがとうございました。

前回同様、本日の議事要旨につきましては、公表前に委員の皆様に御確認をいただきたいと存じております。その際はどうぞよろしくお願い申し上げます。

また、次回の日程につきましては、事前にお知らせしておりますとおり、来月、8月21日水曜日15時の開催を予定しております。

開催通知の送付及び最終の出欠確認につきましては、後日、改めて事務局より御案内申し上げます。

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。