

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
報告書

令和6年10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

第1	はじめに.....	1
第2	地方公務員を取り巻く環境.....	1
第3	令和6年人事院勧告・報告の内容.....	2
1	給与改定（月例給・特別給）.....	3
2	給与制度のアップデート.....	3
第4	地方公務員の給与における対応の方向性.....	4
1	基本的な考え方.....	4
(1)	「均衡の原則」.....	4
(2)	情報公開の徹底.....	6
2	各論.....	6
(1)	給料.....	7
①	新卒初任給の引上げ等.....	7
②	職責重視の俸給体系への見直し.....	7
(2)	諸手当.....	8
①	地域手当.....	8
②	扶養手当.....	11
③	その他の諸手当.....	11
第5	その他.....	12
第6	おわりに.....	12
別添1	14
別添2	19
給与分科会委員名簿	20
検討経緯	21
参考資料	23

第1 はじめに

地方公務員の給与については、国家公務員における給与構造改革（平成18年度～）や給与制度の総合的見直し（平成27年度～）を踏まえながら、これまで、地域の民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制等の取組が進められてきており、地方公務員の給与水準としては、全体で国家公務員の給与水準と概ね均衡している状況にある¹。

こうした中、今日の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、「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」（以下「分科会」という。）を令和5年11月から開催し、これまで9回の議論を重ねてきた。この間、令和6年4月には、とりわけ地域手当を中心として、地方公務員の給与に関し、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った（『中間論点整理』）。

中間的な論点の整理後は、地方公共団体からヒアリングを行いつつ、検討を重ね、また、令和6年人事院勧告・報告（令和6年8月8日）において国家公務員の給与制度のアップデート（社会と公務の変化に応じた給与制度の整備）の内容が明らかになったことも踏まえ、8月21日には、分科会の取りまとめに向けて、基本的方向性を議論したところである（『給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性』）。

そして、ここに、分科会でのこれまでの議論を踏まえて、その結果を報告書として取りまとめるものである。

第2 地方公務員を取り巻く環境

まず、地方公務員を取り巻く環境を整理する。

我が国の生産年齢人口は、平成7（1995）年の8,716万人をピークに減少しており、令和32（2050）年には5,540万人（令和5（2023）年から約25%減）、令和52（2070）年には4,535万人（令和5（2023）年から約39%減）に減少すると見込まれている中²、近年、公務・民間を問わず人材確保が困難となっている³。そして、今後は、より一層、民間企業等との間での人材獲得競争が激化することが見込まれる⁴。

¹ 参考資料1 「ラスパイレス指数の推移」。

² 参考資料2 第7回分科会資料「生産年齢人口の動向」。

³ 参考資料3 「人手不足の現状」。

⁴ 国家公務員に係る『人事行政諮問会議 中間報告』（令和6年5月9日）においては、人材確保の危機に直面している現状の要因として「生産年齢人口の減少に伴う構造的な人手不足」が挙げられ、「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

こうした社会情勢の中で、地方公務員採用試験の受験者数・競争率は減少傾向にあり、一方、若年層職員の離職者数は増加傾向にある⁵。

分科会においてヒアリングを行った地方公共団体からも、「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みると、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歳台、30歳台の職員となっている。」といった認識が示されたところである。

このような状況の中で、各地方公共団体は人材確保のために様々な取組を進めており、例えば、採用面では、中途採用試験に取り組み⁶、給与面では、人事委員会勧告等に基づき、初任給近辺に重点を置いたベースアップを実施⁷してきたところである⁸。労働市場が激変している中、国では、「国家公務員の人材確保の現状は、依然として危機的な状況にある。」「国家公務員の志望者が減少し、組織の中核を担う人材の流出が続けば、公務を支える職員が質・量ともに不足し、公務組織のパフォーマンスが低下し、国民の安全と生活を守る行政サービスの維持も困難となる。」と危機感をあらわにしており⁹、地方公共団体においては、今後も、行政運営上の課題として更なる取組が求められている。

こうした問題意識から、国は国家公務員の給与制度のアップデートに取り組んでおり、今後の地方公務員の給与を考えるに当たっては、このような地方公務員を取り巻く環境を十分踏まえる必要がある。

第3 令和6年人事院勧告・報告の内容

次に、この度の令和6年人事院勧告・報告の内容について確認する。

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。」(p. 2)とされている。

⁵ 参考資料4 第7回分科会資料「地方公務員の競争試験の状況、若手職員の離職率の推移」。

⁶ 参考資料5 第7回分科会資料「地方公務員の中途採用の状況」。

⁷ 参考資料6 第7回分科会資料「民間及び公務の給与の状況①・②」。

⁸ このほか、分科会においてヒアリングを行った地方公共団体においては、新規採用職員の確保策として、包括連携協定を締結している大学の学生に対する市役所への理解を深めてもらうための説明会やインターンシップ等の実施、中途採用の拡大として、試験の年齢要件の緩和、通年募集の実施、民間企業等における経験年数換算率の見直し、専門職等を対象とした給与処遇の向上等の取組も見られた。

⁹ 人事院『公務員人事管理に関する報告』(令和6年8月8日) p. 1-2。

1 給与改定（月例給・特別給）¹⁰

本年4月分の国家公務員給与と民間給与との較差は、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均11,183円（2.76%）下回っていた。

民間給与との較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行う必要があるとし、人材確保の観点等を踏まえ、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表の引上げ改定が行われた¹¹。これは、約30年ぶりとなる高水準のベースアップとされる。

また、特別給（ボーナス）については、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数（4.50月）が、民間の特別給の支給割合を0.10月分下回っていたことから、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.05月分ずつ引き上げ、計4.60月分にするとされている。

以上は、令和6年4月から実施することとされた。

2 給与制度のアップデート¹²

人事院は、国家公務員の人材確保の現状は、依然として危機的な状況にあるとし、その要因として、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化等を挙げている。そうした中、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-beingの実現に向けた環境整備」という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートとして、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図るとし、給与面では、次のような対応が求められているとの認識が示されている。

- ・ 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- ・ 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ・ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

¹⁰ 人事院『職員の給与に関する報告』（令和6年8月8日）中、「第2 公務と民間の給与の状況と本年の給与改定」を基に作成。

¹¹ 平均改定率（行政職俸給表（一））は、1級11.1%、2級7.6%、3級3.1%、4級1.3%、5級から7級まで1.2%、8級から10級まで1.1%、全体3.0%となっている。

¹² 人事院『職員の給与に関する報告』（令和6年8月8日）中、「第3 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）」を基に作成。

こうした認識の下、6つの観点（若年層の採用等におけるより競争力のあ
る給与水準の設定、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実
績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、地域における民間給与水準
の反映、採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応、その他環境の変化への
対応）で給与制度を整備することとされており、新卒初任給・若年層の水
準引上げや本府省課室長級職員の職責重視の俸給体系への見直し、地域手当の
大きくくり化、扶養手当の見直し等が示された。これらの具体的な措置内容は、
別添1のとおりである。

これらの措置のうち、給与改定として措置された新卒初任給・若年層の水
準引上げ以外は、令和7年4月から実施することとされた。

第4 地方公務員の給与における対応の方向性

地方公務員を取り巻く環境や令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、地方
公務員の給与における対応の方向性を検討する。

まず、地方公務員の給与に関する基本的な考え方を改めて確認した上で、対応
の具体的な方向性について整理することとする。

1 基本的な考え方

地方公務員の給与については、地方公務員法上、「情勢適応の原則」（第14
条第1項）、「職務給の原則」（第24条第1項）、「均衡の原則」（第24条第2
項）、「条例主義」（第24条第5項ほか）の各種原則に基づき決定される必要が
ある¹³。

(1) 「均衡の原則」

このうち、「均衡の原則」は、条文上、「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。」とされており、『中間論点整理』でも確認し
たように、この条文の解釈については、平成18年度以降、次のとおり考えら
れている。

- ・ 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・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とする¹⁴。

¹³ 参考資料7 「地方公務員の給与決定に関する諸原則」。

¹⁴ その上で、『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）で
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

- ・ 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、地域の民間給与をより重視して「均衡の原則」を適用する。

この「均衡の原則」の考え方の背景には、①公務員の採用も国全体の労働市場の中で行われており、民間や他の公務員に匹敵する給与を支給しなければ労働力の確保が困難になることと②公務員の給与について国民、住民の納得を得なければならないことがあり、この2つの要請を調和させるものが本原則とされている¹⁵。

平成18年度の地方公務員の給与構造見直しにおける検討においては、地域間における民間賃金の格差は拡大しており、厳しい地域経済の状況等と相まって、公務員給与が地場賃金と比べて高いのではないかと、地域の民間給与の反映が不十分ではないか等の指摘がなされる中、地方公務員の給与が民間給与の地域間のバラツキに比べ、より画一的な傾向があることが認められたことを踏まえ¹⁶、給与水準について、地域の民間給与をより重視して「均衡の原則」を適用することとされた。

この間、各人事委員会の勧告においてもより地域差が生じる傾向が見られるようになり¹⁷、地方公務員の給与水準にも地域差が反映される状況となっている。

しかし、近年、地方公務員を取り巻く環境、とりわけ人材確保に係る状況は、②国民、住民の納得を前提としつつも、①労働力確保のための給与処遇上の要請が大きくなっていると考えられる。

例えば、給与水準について、地域の民間給与を反映する際、前述の平成18年度当時の地方公務員の給与の状況を踏まえ、国民、住民の納得の観点から、原則として地方公共団体の区域内の民間事業の従事者の給与を考慮すべきとされてきた。しかし、地方公共団体では、中途採用試験を実施する団体が年々増加し、その採用者数も増加傾向が見られ¹⁸、民間企業においても、中途採用¹⁹、通年採用、職種別採用、ジョブ型採用といった採用手法の多様化・複線化

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」(p. 14)とされている。

¹⁵ 橋本勇（2023）『新版 逐条地方公務員法<第6次改訂版>』、学陽書房、p. 392-393。

¹⁶ 『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）p. 9-10。

¹⁷ 『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』（平成26年12月）p. 1。

¹⁸ 参考資料5 第7回分科会資料「地方公務員の中途採用の状況」。

¹⁹ 「中途採用5割迫る 今年度「新卒中心」転換点 本社調査」、『日本経済新聞』令和6年4月8日朝刊。

が進みつつあり²⁰、社会全体として人材の流動性が高まることも見据えられる²¹。また、就業者は働く上で給料の額（ボーナスを含む）を重視している中²²、分科会では「地域手当の支給割合が高い地域に人材が流出している」といった意見等もあったところである。

このような労働市場の状況を勘案すると、労働力確保のための給与処遇上の要請が高まっている中では、特に市町村において、考慮する民間給与の地域の範囲を広域的に捉える必要もあるのではないかと考える。

(2) 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り、各地方公共団体において、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や説明を行うことが大切である。

各地方公共団体においては、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、こうした取組は引き続き必要である。

これに加えて、現下の地方公務員を取り巻く環境を踏まえ、地方公務員の給与についても変化が見込まれる中では、その内容等について、より一層住民等に分かりやすく伝えられるよう、情報公開を徹底していく必要がある。

2 各論

以上の地方公務員の給与に関する基本的な考え方の下、令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、地方公務員の給与における対応の具体的な方向性について整理する。

整理に当たっては、公務組織を支える人材の確保のためには様々な面での取組が必要であり、給与面での取組も不可欠であるとの認識に立った上で、地方公務員として採用されて以後（採用時とその後）はもちろん、採用前の段階に

²⁰ 参考資料8 「大企業の採用手法の動向」。

²¹ 国家公務員に係る『人事行政諮問会議 中間報告』（令和6年5月9日）においては、人材確保の危機に直面している現状の要因として「若年層のキャリア意識の変化」も挙げられ、「現在の若年層は、就職活動をする段階から将来的な転職を選択肢として現実的に考えており、就職先の選択時には、自身の市場価値向上の観点から仕事を通じて成長できる環境があるか、という視点を重視する傾向がある。」（p. 4）とされている。そして、「若年層において、一つの組織で定年まで働くことが当然ではなくなっている中、今後、社会全体として人材の流動性が高まることも見据え」た上で対応策が議論されている（p. 8）。

²² 参考資料9 第7回分科会資料「働く上で重視するもの」。

も視野を広げ、潜在的志望者層にも訴求し得る給与制度となっているかという視点も持つこととする。

なお、以下のいずれの対応についても、近年の地方公務員を取り巻く環境を考えると早急な対応が望ましく、国家公務員給与の見直しの実施時期も踏まえ、令和7年4月からの施行を基本として対応することが必要であると考えます。

(1) 給料

① 新卒初任給の引上げ等

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準の引上げ等の措置内容が示された。これらのうち、新卒初任給・若年層の水準引上げについては、公務における人材確保の困難性を踏まえ、令和6年の給与改定において先行して措置するとされている。

民間企業や国家公務員における採用状況、給与面での取組状況を踏まえると、地方公務員においても、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、若手・中堅職員の早期に昇格した場合のメリットを拡大すること及び民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることが適当であると考えます。

その際、新卒初任給・若年層の水準引上げについては、地方公務員においても令和6年4月に遡及して実施することが適当であると考えます。

② 職責重視の俸給体系への見直し

また、国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、管理職員に適用される8～10級の俸給表について、隣接する級間での俸給月額の重なりを解消し、役割の重さに見合った処遇とする等の措置内容が示されたが、同様の取組を既に行っている地方公共団体も存在しているところである。

管理職員について、職務や職責に基づき、適正な給与上の処遇を行うことは、働く上でのモチベーションを高めることにつながるとともに、管理職以外の職員が管理職を志す上でのインセンティブを与えることにもなると考えられる。

このため、管理職員に係る給料表のあり方については、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、各地方公共団体において、隣接する級間での給料月額を解消する等、職務や職責を重視した給料体系に見直すことは、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から適当であると考えます。

ただし、地方公共団体の給料表の構造や職務内容に応じた級の設定等は団体毎に様々であることに留意が必要であり、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容をどのように反映するのか、各地方公共団体における独自の判断の余地が必要であると考え。このため、全ての地方公共団体が令和7年4月から施行することは難しいのではないかと考える。

(2) 諸手当

諸手当の種類や内容等については、「均衡の原則」の解釈から、まず、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とすることになると考えられる。

その上で、各手当の項目について、地方公務員の状況を個別に検討する。

①地域手当

ア 人事院勧告・報告の措置内容

国家公務員の給与制度のアップデートでは、地域手当について、全国各地に官署を有する公務においては、各地域の給与水準やその差は人事配置にも影響し得るため、最新の民間賃金データ（現行：平成15年～平成24年、令和6年人事院勧告・報告：平成25年～令和4年）を反映するとともに、調整方法についても、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう見直しが行われた。

具体的には、現行、市町村単位で支給割合を定めていること等により、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見があることを踏まえ、級地区分・支給割合を7級地区分（3%～20%）から5級地区分（4%～20%）に再編するとともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本としつつ、都道府県庁所在市及び人口20万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定²³することとされた。

その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、給与水準が低下することを考慮した激変緩和のための措置として、見直し後の級地区分については、現行の支給割合からの低下幅が4ポイントを超えない級地区分とされ、また、都道府県庁所在市及び人口20万人以上の

²³ 東京都特別区についても、「全国展開する企業の本社が多く所在しており、これに伴い民間賃金水準も他の地域と比べて高い水準となっていることを踏まえ、個別の級地区分を設定する。」（人事院『職員の給与に関する報告』（令和6年8月8日）p.48）とされている。

市のうち、見直し後の級地区分が現行よりも引き上がり、道府県を上回る級地区分となる場合は、道府県の級地区分よりも1段階上位の級地区分とするとされている。また、この見直しは段階的に実施することとされている。

イ 地方公務員における対応の方向性

(ア) 級地区分・支給地域等

まず、級地区分・支給割合については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当であると考ええる。

次に、支給地域については、国においては、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう、都道府県単位に広域化することとされており、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るものの、市町村では、基本的に市町村域内で人事異動が行われるものである。

一方、近年、人材獲得競争が激しくなる中、「近隣市町村との人材確保の公平性の観点から問題がある」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」等の意見があり、また、分科会では「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」との懸念も示されている。

このように、市町村においても支給地域の広域化の必要性が高まっていることから、この点を重視する必要がある。

また、前述の「均衡の原則」の考え方において、給与水準について、考慮する民間給与の地域の範囲を広域的に捉える必要もあるのではないかとしたことを踏まえると、各地方公共団体の給料表の水準とともに地域手当の手当額も給与水準に含まれるものであることから、現下の労働市場の状況を勘案し、地域手当の支給地域について、特に市町村において、考慮する民間給与の地域の範囲を広域的に捉える必要もあると考えられる。

支給地域を広域化する場合、『中間論点整理』にあるように、「都道府県内の圏域単位」も考えられるところであるが、地域手当の趣旨に沿う客観的・合理的な基準を設定することは困難であり、市町村を越え

る客観的な圏域である都道府県の区域を単位とすることが適当である²⁴。

その上で、地域の中核を担っている規模の大きな都市については、同一都道府県内であっても、他の市町村とは民間賃金水準に構造的な違いが見られることから、当該団体の民間賃金の状況も踏まえた個別の補正も必要と考えられる。

また、この結果、支給割合が現行より変動する市町村については、激変緩和のための措置や経過措置を講ずることも必要と考えられる。

以上を踏まえると、地方公務員の支給地域についても、今回の人事院勧告・報告で示された国家公務員の支給地域と同様、広域化し、都道府県単位とした上で、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に支給割合を設定することを基本とするとの見直しを行うことが適当であると考えられる。この結果、地方公務員における支給地域及び級地区分・支給割合は、別添 2 のとおりとし、段階的に実施することが適当である²⁵。

(イ) 留意点

都道府県単位での級地区分・支給割合（都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定）を基本としつつ、地域の実態を踏まえ、地方公共団体が独自に支給割合を設定することも考えられるが²⁶、この場合、各地方公共団体において、地域の民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨にのっとりた支給割合とすること、及び特に基本となる支給割合を上回る支給割合とする場合には、その支給割合とすることの根拠を明確にするなど、住民等に対する情報公開及び説明を徹底することが必要と考える。

また、基本となる支給割合によれば、現行の支給割合に比して著しく上昇する場合は、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応することが必要と考える。

²⁴ 分科会では、「都道府県単位としても都道府県境で隣接地の地域手当の支給割合が異なることとなる」との意見があったが、地域の民間賃金水準を行政区域や圏域単位で反映するためには、いずれかの地で差が生じるものである。

²⁵ なお、公定価格など各種制度において国家公務員等の地域手当の支給地域及び支給割合が利用されている点について、分科会では、「地域手当は公務員の給与のための制度であり、本来、各種制度に直接影響を与えるものではない」との意見もあった。

²⁶ なお、分科会では、「地方公共団体が、人事委員会勧告制度に基づき地域の公民較差を反映した独自の支給割合を設定するに当たっては、その在り方について検討すべき」との意見もあった。

(ウ) その他

このほか、分科会では、現在、人事院規則において「十年ごとに見直すのを例とする」²⁷とされている地域手当の支給地域等の見直し期間や支給割合の差について、それぞれ、「数年程度に見直し期間を短縮してほしい」や「全体の格差が縮小されるような方向での支給割合の見直しについても、考慮が必要ではないか」との意見があったところである。これらの点に関し、令和6年人事院勧告・報告では「民間賃金の状況を国家公務員給与に適切に反映させるためには10年という見直し期間は長過ぎるのではないかと意見があることや、広域化により民間賃金データの安定性が増すことを踏まえ、見直し期間に関する規定を廃止し、今後はより短期間で見直しを行っていく。なお、地域手当に対しては、最大20%という支給割合の差が過大ではないかなどの指摘があり、支給割合の差の在り方について今後とも検討していく。」²⁸とされたところであり、国家公務員の地域手当についての今後の検討内容を注視しつつ、引き続き検討していくことが必要と考える。

②扶養手当

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額する措置内容が示された。

令和6年人事院勧告・報告では、「民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況を見ると、減少傾向が継続している。」²⁹とされている。

近年、共働き世帯は増加傾向にあり³⁰、また、社会の実情が大きく変化している中で、政府全体として、配偶者の働き方に中立的な制度とする取組が進められていること、そして、少子化対策が進められていることを踏まえれば、地方公務員においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額することが適当であると考ええる。

③その他の諸手当

その他の諸手当について、国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、次の措置内容が示された。

- ・ 勤勉手当の成績率の上限引上げ等〔勤勉手当関係〕

²⁷ 人事院規則9—49（地域手当）第16条。

²⁸ 人事院『職員の給与に関する報告』（令和6年8月8日）p.50。

²⁹ 人事院『職員の給与に関する報告』（令和6年8月8日）p.51。

³⁰ 参考資料10 「共働き等世帯数の年次推移」。

- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充〔特定任期付職員業績手当、勤勉手当関係〕
- ・ 通勤手当の引上げ・支給要件拡大等〔通勤手当等関係〕
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給対象拡大〔管理職員特別勤務手当関係〕
- ・ 再任用された職員への手当支給の拡大〔住居手当等関係〕

これらの措置内容は、地方公務員においても、関係する職員の給与処遇が向上するとともに、仕事に対するモチベーションの向上や、働き方、ライフスタイルの変化への対応に資するものであり、ひいては、人材確保につながるものと考えられる。このため、地方公務員のこれらの諸手当においても、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があると考えられる。

第5 その他

その他、分科会では、公民給与の比較対象となる企業規模について、「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」、「住民の納得を前提としつつ、人材確保が困難になっている現状を踏まえるべきではないか」等の意見が出されたところである。これらの点に関し、令和6年人事院勧告・報告では「さらに、諮問会議中間報告のほか、本院参与会、公務員問題懇話会等において、公務における人材確保が危機的となっている大きな要因として、官民給与の比較を行う際の企業規模が挙げられ、その引上げの必要性が強く指摘されている。今後、本院として、人事行政諮問会議等の議論を踏まえつつ、各方面の意見を聴きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく。」³¹とされたところであり、国家公務員の今後の検討内容を注視しつつ、引き続き検討していく必要がある。

第6 おわりに

生産年齢人口の減少に伴う構造的な人手不足が顕在化する中、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化等、地方公務員の人材確保を取り巻く環境は大きく変化している。そして、今後、より一層、民間企業等との間で人材獲得競争が激化することが見込まれる中であっ

³¹ 人事院『公務員人事管理に関する報告』（令和6年8月8日）p. 29。

では、公務の将来を担う若年層を始めとする地方公務員にとって魅力ある公務職場を実現し、公務組織のパフォーマンスを最大化していくためには、様々な取組が求められている。

分科会では、その中でも給与面での取組について検討を行ってきたところであるが、引き続き時代に即した給与処遇に向けての検討が求められており、また、その他、地方公務員の働き方、時代に即した組織運営・人材戦略等、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も必要である。

本報告書が一助となり、地方公共団体の人材確保に関する課題の認識、各地方公共団体での今後の取組等につながることを期待したい。

給与制度のアップデート 措置内容 ① 俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
 - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
 - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
 - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
 - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

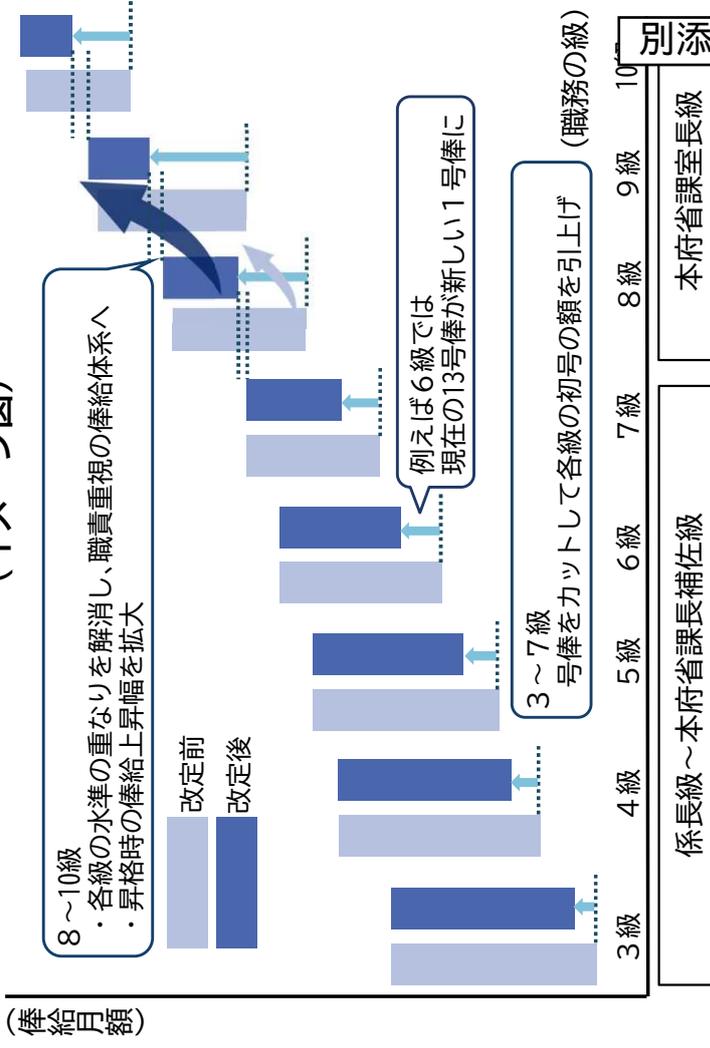
- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
 - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
 - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
 - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

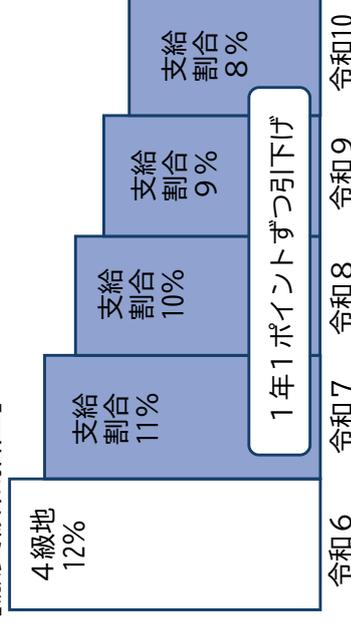
【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))] (イメージ図)



地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
 - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
 - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
 - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
 - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋
4級地	12%	神戸市
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市



【見直し後】

16都府県
+79市

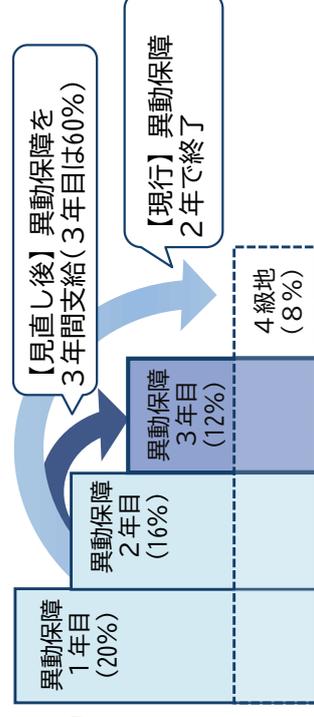
級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、 広島市、福岡市
5級地	4%	茨城県、栃木県、 埼玉県、千葉県、 静岡県、三重県、 静岡県、兵庫県、 滋賀県、広島県、 福岡県
		札幌市、岡山市、高松市

異動保障の延長

【令和7年4月以降の異動者に適用】

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
 - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20%
→ 4級地8%に異動



見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1 級地 (20%)	東京都	東京都：特別区
2 級地 (16%)	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市の、川崎市、藤沢市の、厚木市の、大田市の、吹田市の
3 級地 (12%)	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市の、守谷市の 埼玉県：さいたま市の、志木市の、和光市の 千葉県：千葉市の、成田市の、袖ヶ浦市の、印西市の 愛知県：名古屋市の、刈谷市の、豊田市の、豊明市の 兵庫県：西宮市の、芦屋市の、宝塚市の
4 級地 (8%)	愛知県 京都府	宮城県：仙台市の、多賀城市の 茨城県：水戸市の、日立市の、土浦市の、龍ヶ崎市の、牛久市の 埼玉県：川越市の、東松山市の、上尾市の、朝霞市の、坂戸市の 千葉県：市川市の、船橋市の、松戸市の、佐倉市の、柏市の、市原市の、富津市の、浦安市の 静岡県：静岡市の 三重県：四日市市の、鈴鹿市の 滋賀県：大津市の、草津市の、栗東市の 兵庫県：神戸市の、尼崎市の、明石市の、伊丹市の、川西市、三田市の 奈良県：奈良市の、大和郡山市、天理市の 広島県：広島市の 福岡県：福岡市の、春日市の、福津市の
5 級地 (4%)	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市の 群馬県：前橋市の、高崎市の、太田市の 富山県：富山市 石川県：金沢市の 山梨県：甲府市の 長野県：長野市の、松本市の、塩尻市の 岐阜県：岐阜市の 和歌山県：和歌山市、橋本市の 岡山県：岡山市、倉敷市の 香川県：高松市の

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

扶養手当の見直し

- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
 - ✓ 配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化に対応
 - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

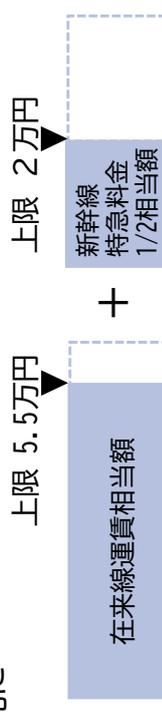
扶養親族	現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円
	行(一) 8級	3,500円	廃止
子(1人当たり)	10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
 - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
 - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
 - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
 - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に

【現行】



【見直し後】

在来線運賃相当額 + 新幹線特急料金相当額

上限 15万円

上限 5.5万円

上限 2万円

管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
 - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
 - ✓ 地域手当の異動保障等
 - ✓ 研究員調整手当
 - ✓ 住居手当
 - ✓ 特地勤務手当(準ずる手当含む)
 - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特地勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]

- 各手当の支給額は一般の職員と同様

給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
 - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
 - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
 - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準

【現行】

成績優秀者のみに俸給月額1月分支給

業績手当	廃止
期末手当	期末・勤勉手当を支給
俸給	俸給

【見直し後】

見直し前の期末手当と業績手当の合計より高い水準が可能

勤勉手当	勤勉手当
期末手当	期末手当
俸給	俸給

(成績標準の場合)

(成績優秀の場合)

見直し後の支給地域及び級地区分・支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1 級地 20%		東京都：特別区
2 級地 16%	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市の、川崎市、藤沢市の、厚木市の、大田市の、吹田市の
3 級地 12%	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市の、守谷市の 埼玉県：さいたま市の、蕨市の、志木市の、和光市の 千葉県：千葉市の、成田市の、習志野市の、我孫子市の、袖ヶ浦市の、印西市の 静岡県：裾野市の 愛知県：名古屋市の、刈谷市の、豊田市の、豊明市の、日進市の 京都府：長岡京市の 兵庫県：西宮市の、芦屋市の、宝塚市の
4 級地 8%	愛知県 京都府	宮城県：仙台市の、多賀城市の 茨城県：水戸市の、日立市の、土浦市の、龍ヶ崎市の、牛久市の 埼玉県：川越市の、東松山市の、狭山市の、上尾市の、朝霞市の、新座市の、桶川市の、富士見市の、坂戸市の、鶴ヶ島市の、ふじみ野市の 千葉県：市川市の、船橋市の、松戸市の、佐倉市の、柏市の、市原市の、八千代市の、富津市の、浦安市の、四街道市の 静岡県：静岡市の 三重県：四日市市の、鈴鹿市の 滋賀県：大津市の、草津市の、栗東市の 兵庫県：神戸市の、尼崎市の、明石市の、伊丹市の、高砂市の、川西市の、三田市の 奈良県：奈良市の、大和郡山市の、天理市の 広島県：広島市の 福岡県：福岡市の、春日市の、福津市の
5 級地 4%	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市の 宮城県：富谷市の 群馬県：前橋市の、高崎市の、太田市の 富山県：富山市の 石川県：金沢市の 山梨県：甲府市の 長野県：長野市の、松本市の、塩尻市の 岐阜県：岐阜市の 和歌山県：和歌山市の、橋本市の 岡山県：岡山市の、倉敷市の 香川県：高松市の

※ 表中「都道府県の級地と異なる地域」については、令和6年人事院勧告・報告で示された支給地域に、国家公務員が在勤していない地域も加えて掲げている。

給与分科会委員名簿

(50 音順・敬称略)

(分科会長)	稻継	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

検討経緯

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

第5回 令和6年5月27日（月）

地方公共団体の給与制度及びその運用についてのヒアリング
（札幌市、千葉市、神戸市）・意見交換

第6回 令和6年6月24日（月）

地方公共団体の給与制度及びその運用についてのヒアリング
（松江市、福井県、白井市）・意見交換

第7回 令和6年7月31日（水）

これまでの議論を踏まえた意見交換

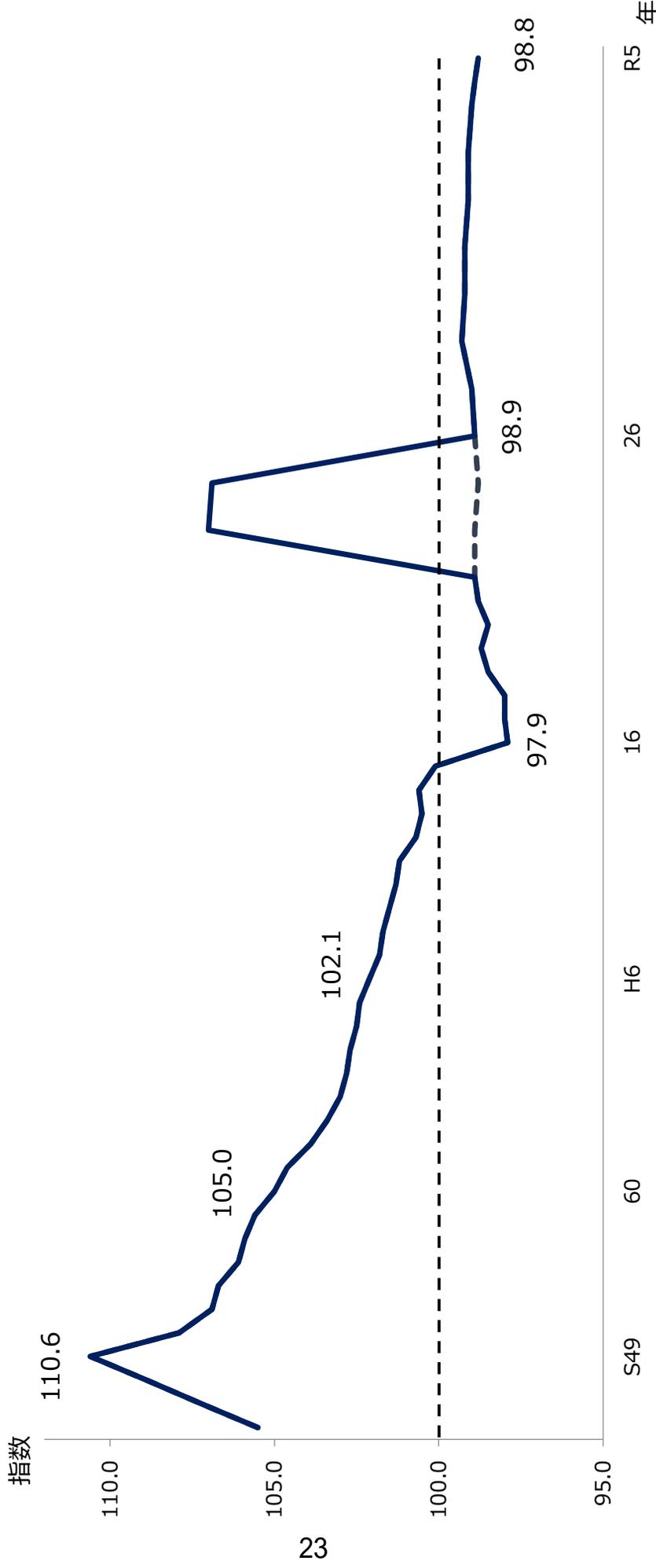
第8回 令和6年8月21日（水）

給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性（案）について、
意見交換

第9回 令和6年9月26日（木）

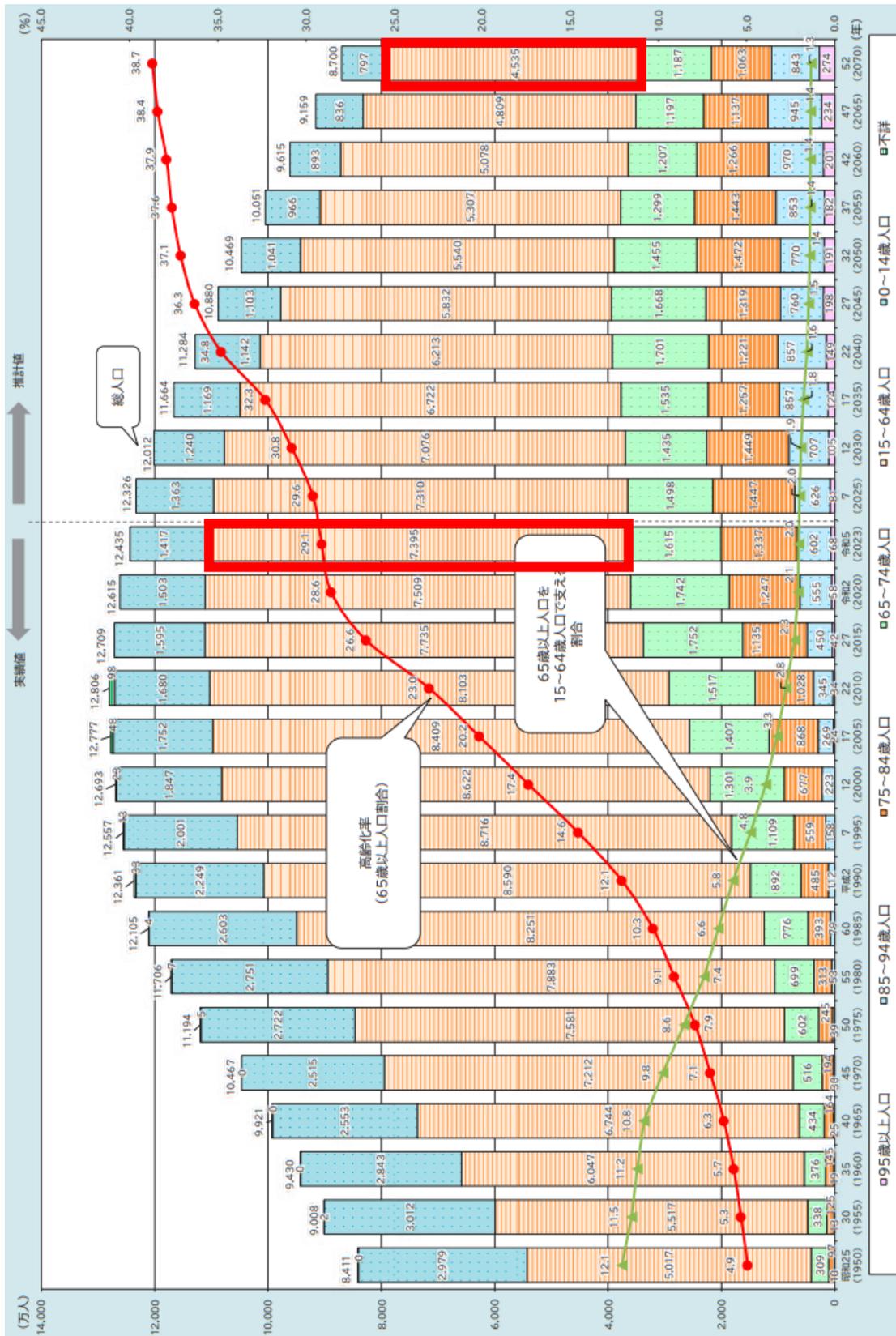
報告書（案）について、意見交換

ラスパイルス指数の推移



※ 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

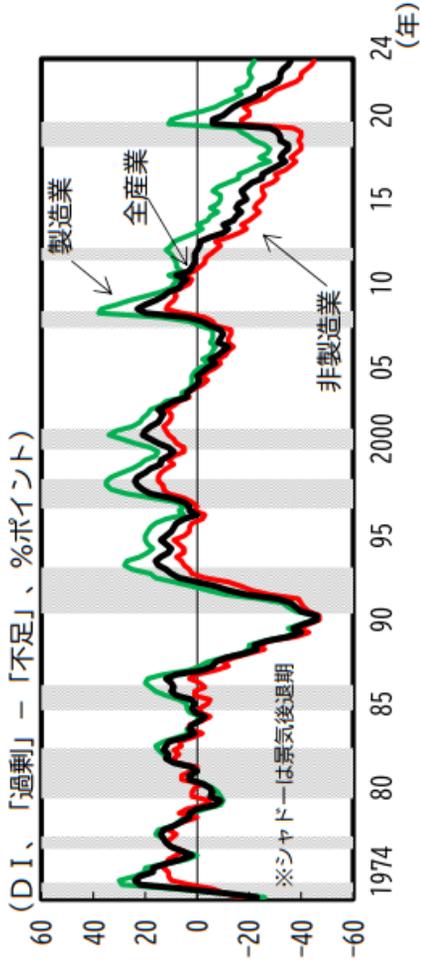
生産年齢人口の動向



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年は不詳補定値による)、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険・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。

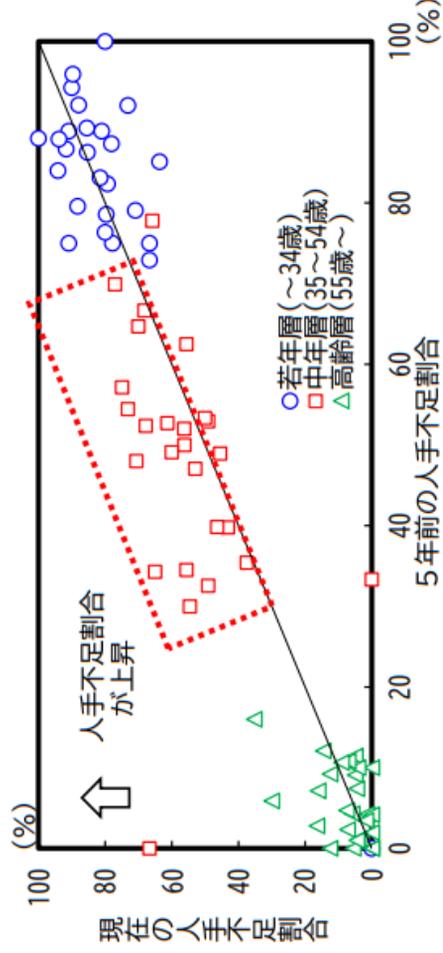
人手不足の現状

1 図 雇用人員判断D Iの推移



企業の人手不足感は、非製造業を中心に、バブル期以来の歴史的な高水準にまで高まり。

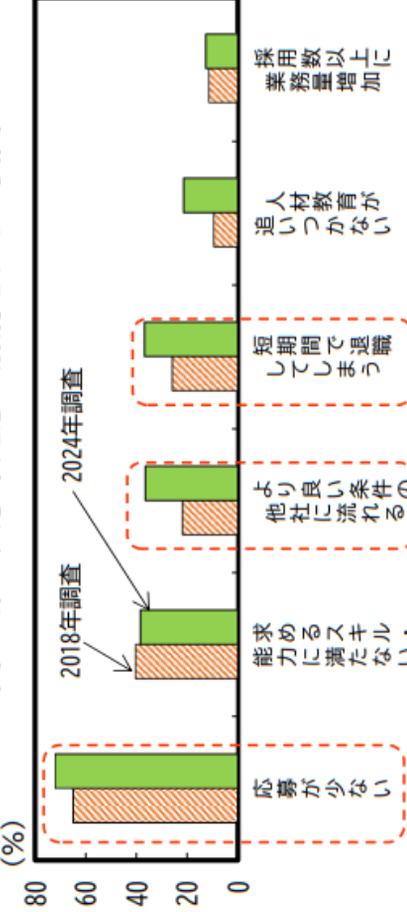
2 図 企業の人手不足感の変化



コロナ禍前と比べると、若年層のみならず、中年層でも人手不足感が上昇。

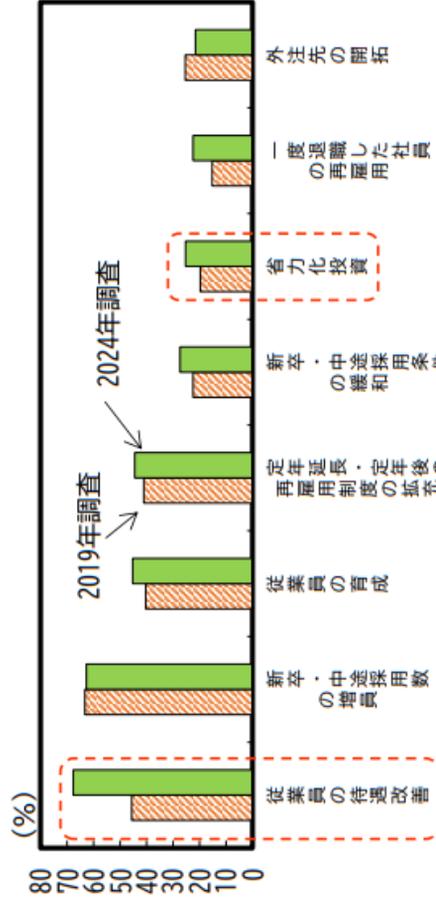
(備考) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」等により作成。
 (出典) 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)『令和6年度年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)』(令和6年8月) p.15を基に作成

3 図 企業の人手不足感が解消されない要因



企業の人手不足感の背景には、転職市場の拡大とそれに伴う企業の人材獲得競争の激化。

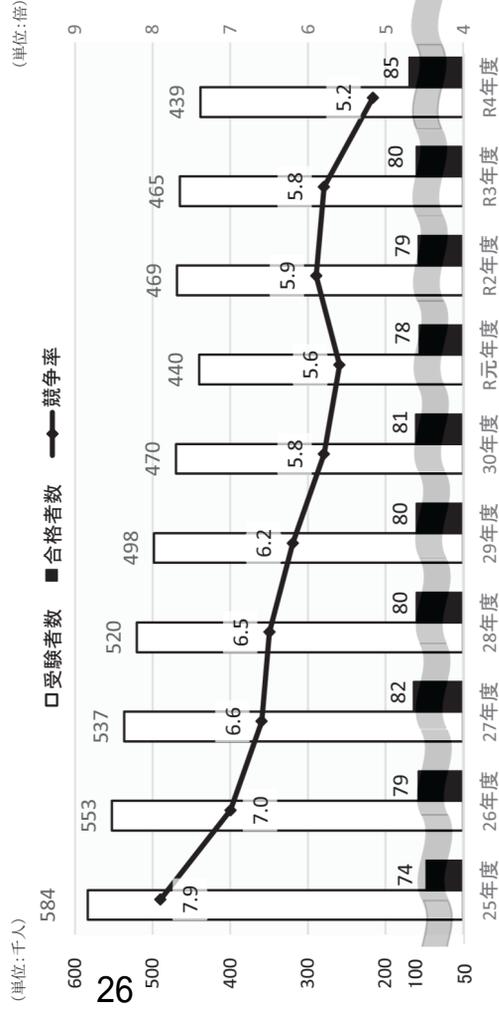
4 図 企業の人手不足への対応策



企業は、コロナ禍前に比べ、人手不足対応として、従業員の待遇改善を特に強化。省力化投資に取り組み企業の割合も増加。

- 受験者数・競争率については、減少傾向。
- 20代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。

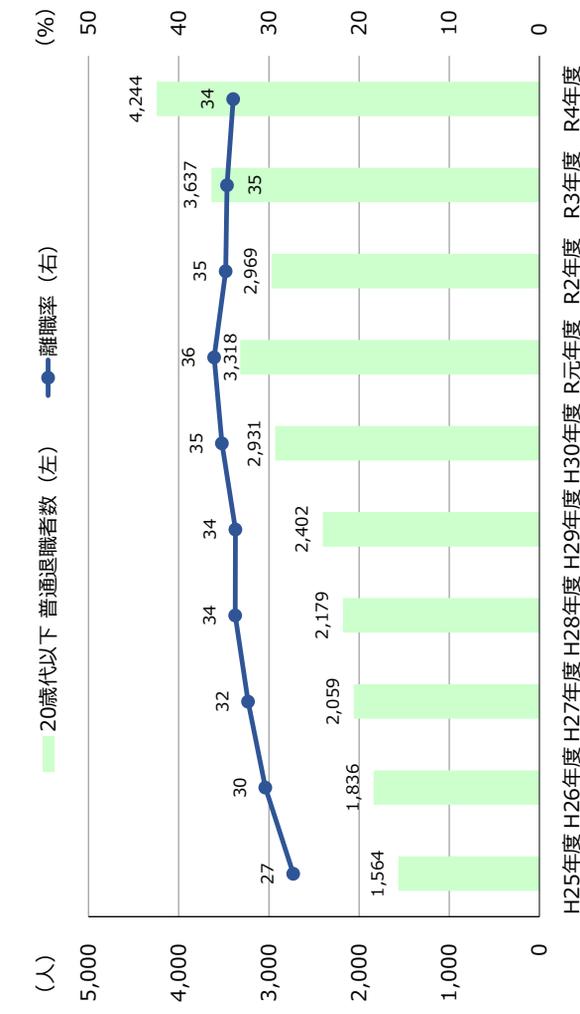
競争試験における受験者数・合格者数・競争率の推移



(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



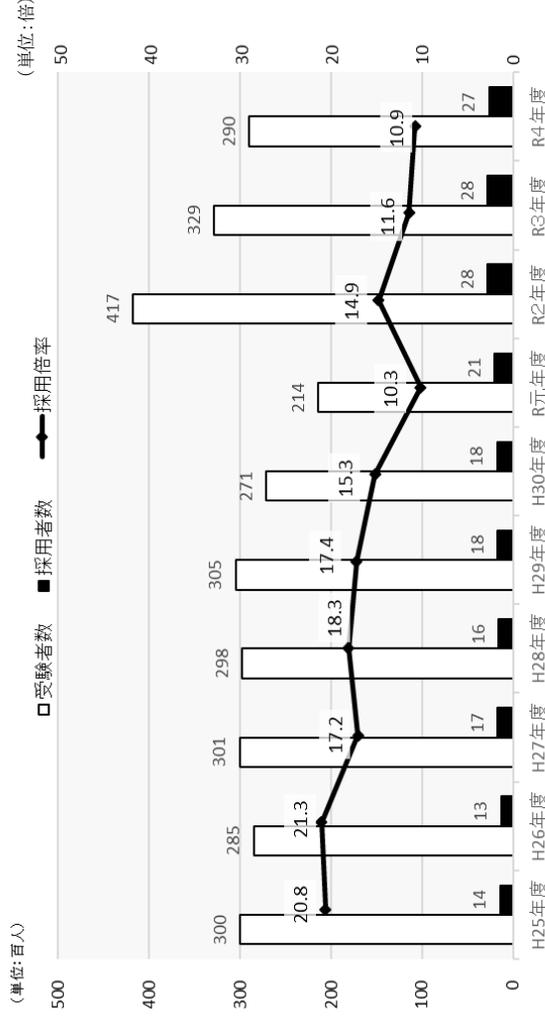
(注1) 一般行政職の職員数について集計している。

(注2) 「離職率」は、20歳代以下普通退職者/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

- 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。

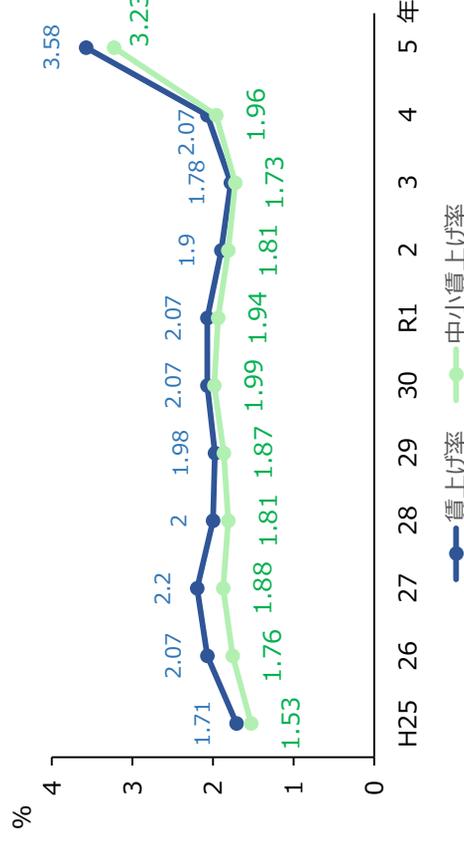
（注2）市区町村の「団体数」には、市区町村（1,721団体）に加えて、特別区人事委員会が含まれている。

（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

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。

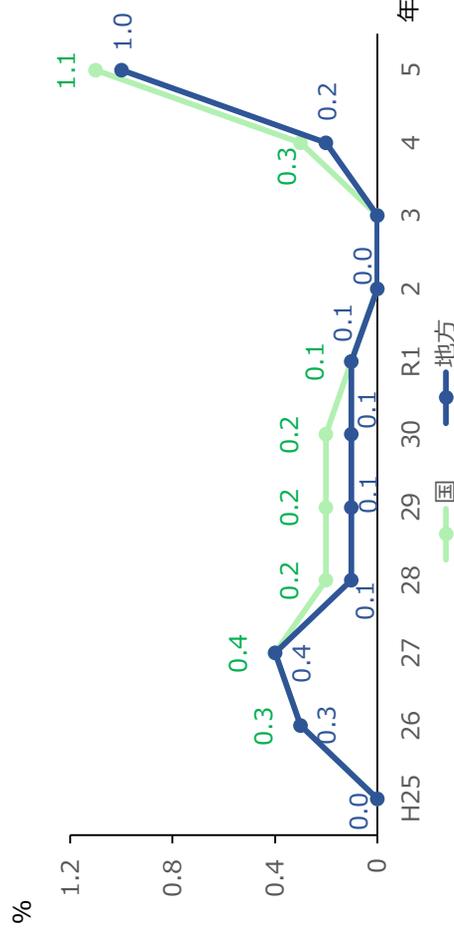
民間の賃上げ状況



※ 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

(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

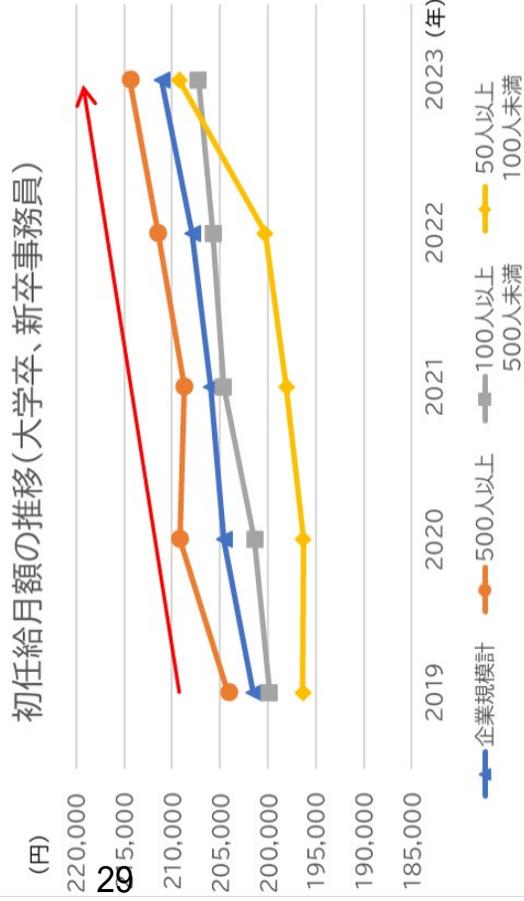
※ 3 令和3年については、国及び全団体に給料表の改定がなかった

(出典) 人事院及び各人事委員会の勧告内容を基に作成

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。

民間の初任給月額額の推移



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） 初任給月額額の改定額 ()内は改定後の俸給月額	
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

「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、適当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ぬ。」

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

（出典）『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） p.13-14

条例主義

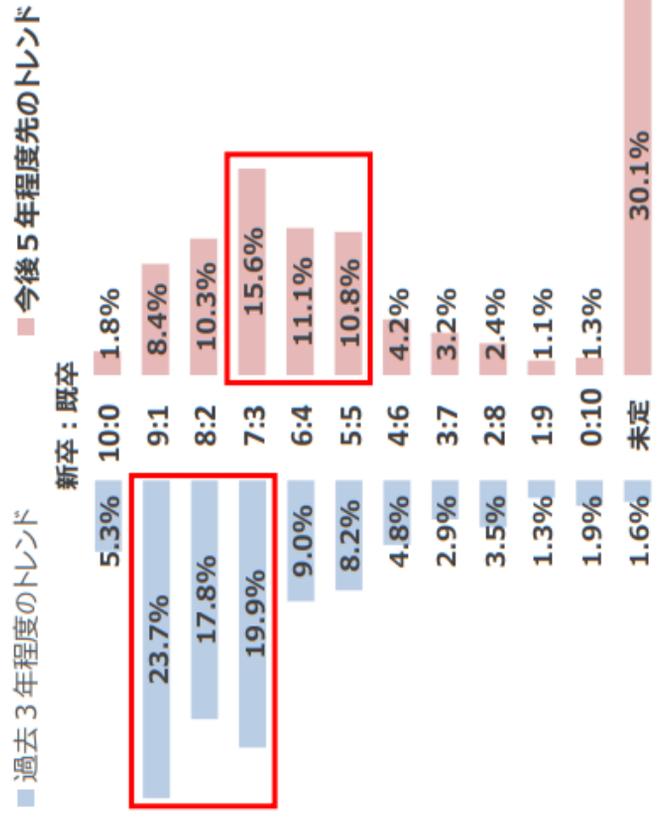
地方公務員法第24条第5項ほか

「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

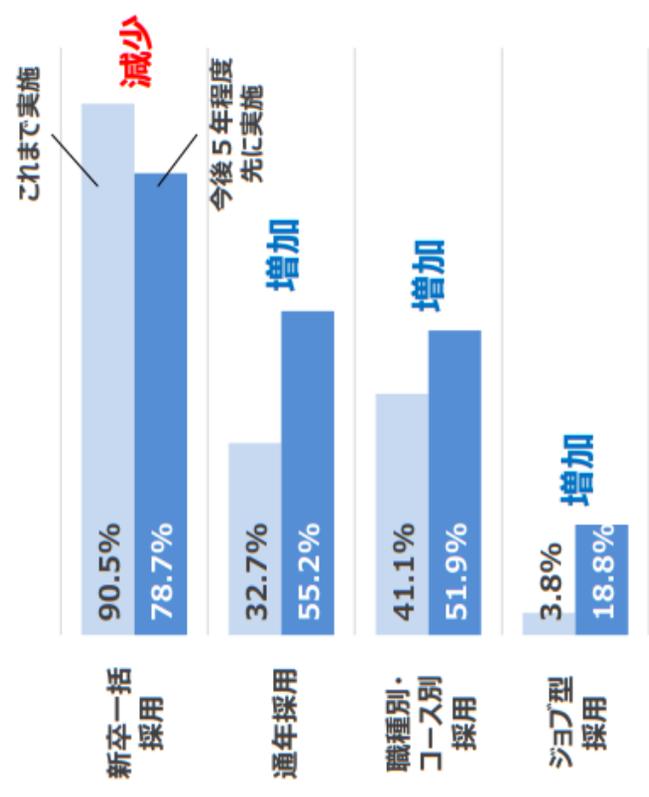
大企業の採用手法の動向

大企業の採用手法は、新卒一括採用だけでなく、中途採用、通年採用、職種別採用、ジョブ型採用など、多様化や複線化が進みつつある。

新卒者と既卒者の採用割合



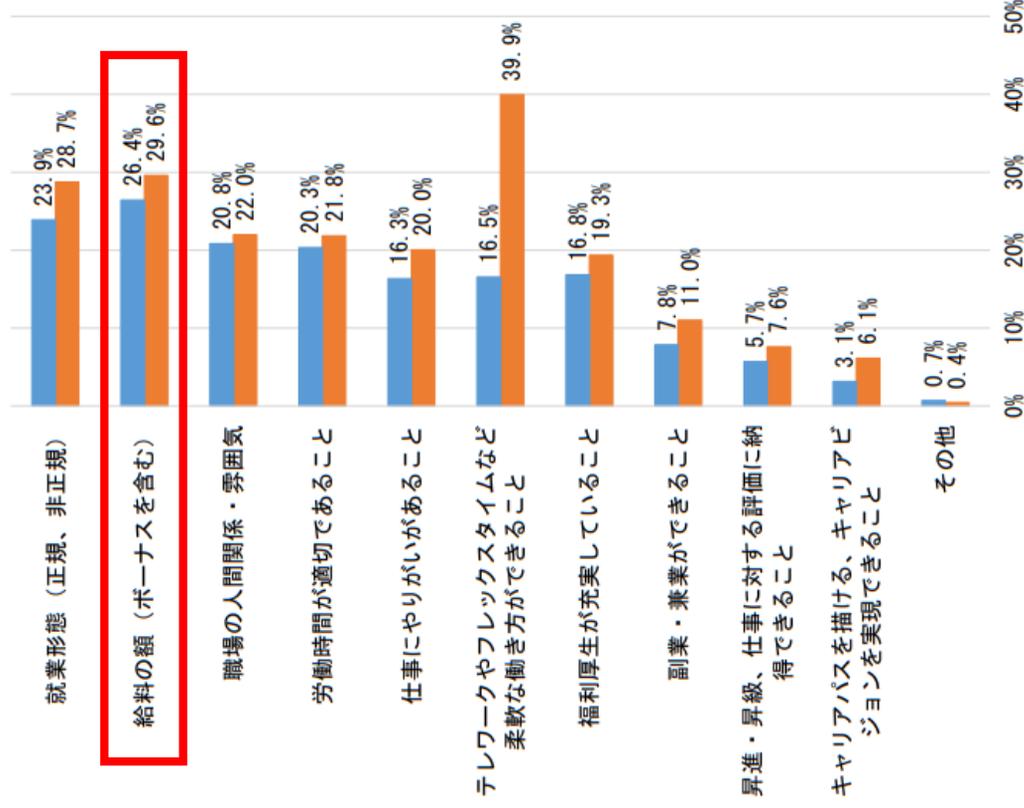
新卒採用の手法の変化



(出所) 経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月18日) を基に経済産業省が作成。

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）



32

(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らない	24.7%	29.0%	37.2%	45.1%	50.0%

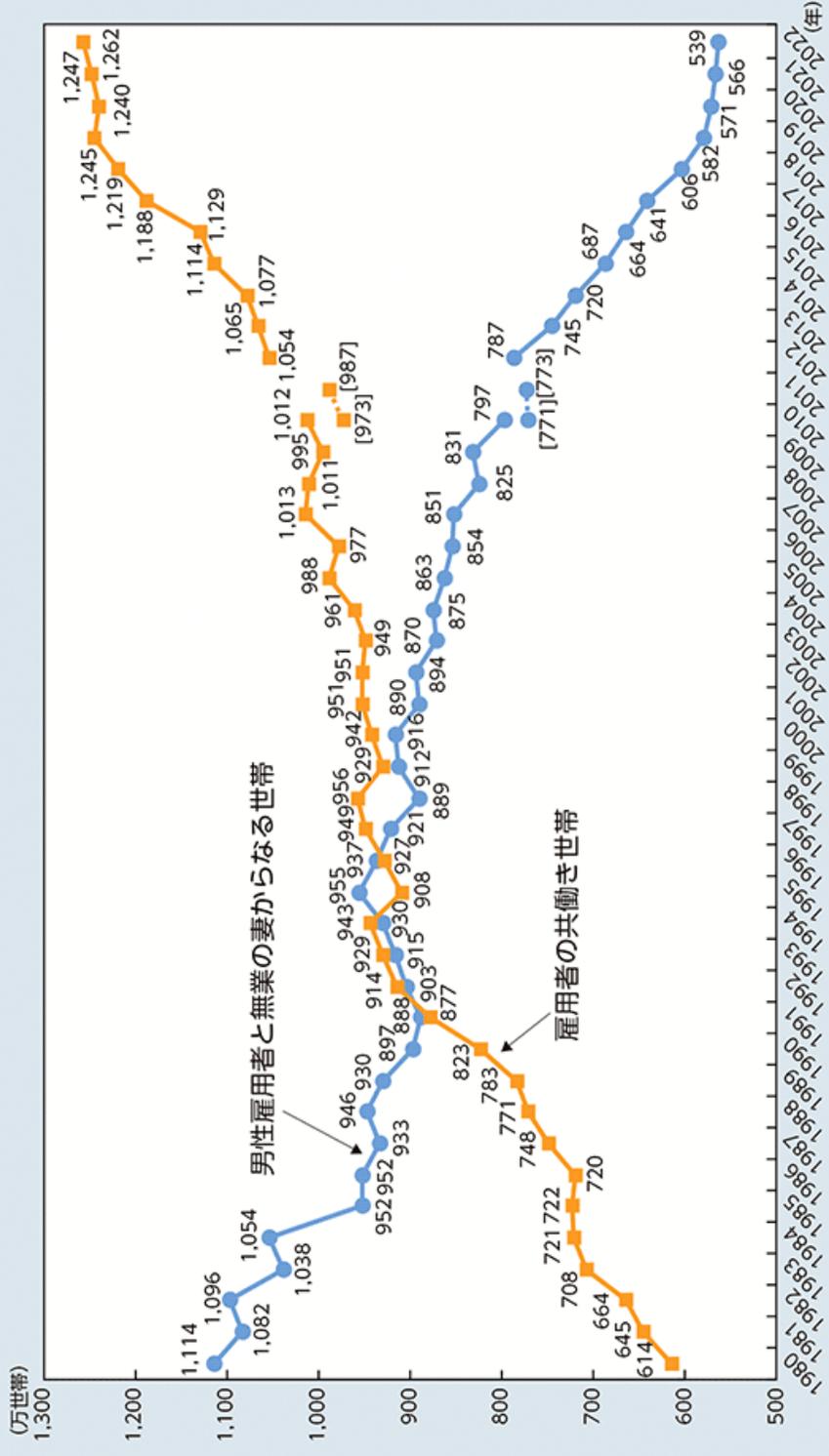
調査方法：インターネット調査
 回収数：10,056
 調査期間：2023年3月2日～3月11日

3月11日

※「重視するようになったものは特にならない」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

共働き等世帯数の年次推移



資料：1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）（年平均）」
 (注) 1. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
 2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 3. 2010年及び2011年の[]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
 4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。