

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8回

令和6年8月21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8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、笠井委員が他の用務のため御欠席です。なお、杉本委員におかれましては、他の用務のため15時半頃に退室される予定ですので、杉本委員退室後は、福井県人事課の長谷川人事課長に代理として御参加いただきます。

さて、今月8月8日に令和6年人事院勧告・報告が公表されました。その中では、例年の月例給及び特別給の改定に関する勧告に加え、本分科会でも議論されておりました給与制度のアップデートの措置内容に関する勧告・報告も示されたところです。

本日は、本年の人事院勧告等の内容及びこれまでの本分科会での議論を踏まえまして、本分科会における取りまとめに向けた基本的方向性について意見交換をしたいと思います。

それでは、まず、給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性（案）の資料について、事務局から説明をお願いいたします。

（【事務局】「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、事務局からの説明も踏まえまして、委員の皆様で意見交換を行いたいと思います。御質問でも結構ですので、御意見のある方は御発言をお願いしたいと思います。

まず、杉本委員からお願いします。

【杉本委員】 申し訳ありません。時間もないので、恐縮でございます。

御説明ありがとうございました。内容については、国家公務員の今回の勧告の内容についてもよく分かりました。ありがとうございます。それも含めて、まず観点を申し上げますと、今回の給与に関する勧告というのは、大きく見ると、もちろん地方公務員に通常どおり適用していくという、当然そうすべきだということもたくさん含まれているというふうに思います。

一方で、例えば、都道府県単位に地域手当の支給地域を大きくくり化しておいて、県庁所在地及び人口20万人以上の市については支給割合を個別設定する形になっているところは、ここはちょっと地方公務員の場合はそのまま適用することが必ずしもよろしくないというか、当然、小さな市なんかでも、何らかの理由で地域の民間給与水準が高いところが現実にも今までもありましたので、こういったところは地方自治ということから考えると、そういうことが許されるのかということはあるところの一つあるなど。

もしくは、通勤手当も、新幹線の通勤手当を上限15万円まで引き上げてしまうと、遠くから通えるようになるんですね。言葉は悪いですが、例えば関東圏の市や町なんかで言えば、東京に人材を採られてしまうという可能性が広がってしまうわけで、ここのところはやらざるを得ない部分もあるでしょうけれども、すぐに地方に適用するということになるのかということの疑問は、一つ持つということです。

それから、前回、私はいろいろ申し上げさせていただきまして、それで地域手当を大きくくり化するほうがいいなというような観点で申し上げましたが、大きく申し上げると、これは例えば福井県で言えば、名古屋市みたいな大きな大都市圏、こういったところと地域手当の格差をなくしていくということ自体は、地方の公務員志望者を減らさないという意味で進むと思うんですけれども、今回、都道府県単位だけにしてしまった結果、結局、逆に下げられたところが非常に多くなっておりまして、そういう意味では、大都市圏と地方における給与格差を広げるような結果になってきているんじゃないかということでは、本末転倒ということを実はちょっと考えているところがございます。

そういったことを踏まえまして、5点、私の考えを申し上げます。

1点目は地域の公民較差、これをどう考えるかということですが、今回の勧告の中では、地域手当の級地区分が4%単位に見直されると。これは国家公務員の場合はシンプルにしていくという目的はあるかもしれませんが、地方公務員にとっては、それぞれの個別の状況というのを反映しにくくなるというところがあるというふうに思っております。

そういう意味では、先ほど御説明の中でもいただきましたので、もちろん、各人事委員会の勧告の中の公民較差をちゃんと見た上で、それにのっとって地域手当の支給割合を一定程度反映させていくと。福井県職員の場合ですと、国家公務員の地域手当は、福井市の支給割合は3%で、それ以外の市町村はゼロという基準ですが、本県職員の全体の財源の枠の中で、人事委員会の勧告の中にあつた公民較差を反映させる形で、今、一律1.4%と設定させていただいていますが、こういうようなことが各人事委員会の勧告の中でも、同

じような公民較差が出た場合は、それは柔軟に認めていくべきじゃないかというふうに一
つ考えております。

2点目ですけれども、例えば福井県なんかもそうですし、ほかの県にもありますけれど
も、地域手当の支給割合が高い自治体に囲まれているような場合は、先ほどの御説明にも
ありましたけれども、地域の実態をよく考えて独自に設定していくというような考え方も
示されていたかと思います。それから、先ほど申し上げた、新幹線の特急料金を含め上限
15万円まで認めていくといったような考え方も提示されているということがございます。

それからまた、厚労省の介護報酬の公定価格の算定のところでは、地域手当の支給割合
の高い自治体に囲まれている場合には、隣接自治体の中で一番低い支給割合まで引上げを
可能とするというようなことを今年度から導入されていると思います。これも当然、人材
を採っていかれないようにという考え方があると思います。

そういう意味で、隣接するような2つ以上の隣県の支給割合が自分の県よりも高い場合
には、一定程度引き上げられるような、そういうことも認めていただいたらいかにかとい
うふうに思います。

それで、今の2点につきましては、今まで特別交付税のペナルティー措置もありますの
で、こういったことを廃止していただくということとともに、財源についても、交付税な
どで御配慮いただくということをお考えいただけたらというふうに思っております。

それから、3点目になりますけれども、地域手当の見直し期間の短縮、これは人事院勧
告でも言及されておりましたので、そういう方向かなと思っておりますけれども、福井県
は、新幹線が今年開業しまして大変にぎわって地価も上がってきている。それから、例え
ば熊本県であればT SMCの進出等がありまして、今どこも給料が上がり始めており、こ
れまでとは状況が違っておりますので、短い期間で地域手当の見直しができるようにして
いただく、こういうことが必要なんじゃないかと思っております。

4点目ですけれども、今回の民間の給与実態調査、これも人事院勧告で言及されてお
りますけれども、調査対象となる企業規模50人以上というのは、例えば福井県は全国で見
ても小さな県ですが、それでも県庁の知事部局に4,000人職員がおります。現実の問題
としては、県内の民間企業と人材獲得競争を行っているというよりは、東京とか大阪に出
ていった子供などをどうやって戻ってきてもらうかというときに、県庁だったら選択肢に
なるというようなことで戻ってくるということがあるわけですし、そういう機能なんかも
お考えいただいて、ぜひとも、この50人以上というところは、この際見直していただく

時期じゃないかというふうにも考えているところでございますので、ぜひ人事院に強く申入れをしていただきたいと思います。

それから5点目は、これは直接は総務省の関係ではないかもしれませんが、我々が非常に地元からもよく言われていますのが、介護とか保育士のエッセンシャルワーカーがどんどん東京に採られる。これの最大の理由は、地域手当の制度を準用しているということが、深刻になっている大きな原因だというふうに言われておりますので、このところで公定価格を考える際には、ぜひともこういった地方公務員の地域手当の支給割合の差というのは外すべきだというふうにも申入れをぜひしていただきたいと思います。

それで、これは1点確認というか、教えていただきたいんですけども、これまで中間論点整理で支給地域のあり方について議論があったときに、都道府県単位と、それから県内の圏域単位と市町村単位という議論をしてきましたが、結果的に都道府県単位にまとまってきたんですけども、ただ、現実には先ほど申し上げたような、県庁所在地以外の市町村の地域手当の支給割合を考えると、やはり市町村単位での支給割合が必要なんじゃないかということも考えておりますし、地方公共団体は独立していますので、そういった観点からの配慮というのは、地方公務員の場合は必要なのかなというふうにも思いますので、そうした市町村単位での民間給与の格差というのは何らかで明らかにしていただけるのかどうかという点の確認をさせていただきたいと思いました。

以上です。すみません。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。5点御意見と、それから1点御質問がございます。最後の御質問、お答えいただけますでしょうか。

【進室長】 今、杉本委員からいただいた御質問は、市町村単位の民間給与の賃金指数について示してもらえるかということかと思います。こちらについては、機械的に指数を出すことはできると思いますので、どうやって出せるか、こういった形でお示しできるかについては少し検討させていただきたいと思います。

【杉本委員】 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。

ほかの委員からも、どうぞ御意見、御質問等お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。林委員。

【林委員】 今日御説明いただきました基本的方向性（案）は、前回までの分科会の議論の経過を踏まえたものだというふうに受け止めています。基本的な方向性なので、現時

点では省略をされているのかもしれませんが、先ほど杉本知事からありましたように、中間論点整理では、地方の実態とか自主性に関するような言及がかなりされていたかと思うので、最終報告にも何らかその辺りの記述はお願いしたいと思っています。

その上で、数点追記をお願いしたいところがあります。まず、6自治体のヒアリングをさせていただき、それぞれ人材確保のために現行のルール内で工夫されていることが確認できたといったことは、謝意も含めて触れておくべきではないかというふうに考えているところです。

それと、若干関連しますけれども、この給与分科会は、とりわけ自治体の経営層の皆さんの関心も高いと思いますので、そちらに向けてのメッセージが幾らかあったほうがいいかなと思っています。先週、技術系の一般職の国家公務員の来年度の合格者が初めて定員割れをしたということが大々的に報じられました。人事院の報告にもありますし、本日の基本的方向性にもありますけれども、人材確保は大競争時代と言えるような状況でして、今後も進行することは明らかだと思っています。これまでどおり、総務省の護送船団の中にいるかのような、そういう状況はもうちょっと無理なんだろうと。やはり人材確保についても自治体自身で創意工夫であったり経営努力が求められる、そういう危機感を共有できるような状況認識を前面に出すというのはどうかというふうに思っています。

最後は、比較企業規模については先ほど杉本委員からもありましたし、人事院のほうでも、公務員人事管理に関する報告で「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」というふうに書かれています。この点については、本分科会においても何度も議論がありましたので、地方公務員の賃金水準制度の課題としても存在しているので、ぜひ触れていただければというふうに思っています。歓迎するとまでは書かなくても、注視するという程度の記載は、人事院に促す意味でもされてはどうかというふうに考えています。

最後、地域手当に関しては、支給地域の大くくり化によって、三大都市圏以外においても細かい単位での支給割合の凸凹がかなり圧縮をされたというふうに受け止めていますけれども、やっぱり支給割合の差を県境に持っていっただけで、例えば、大阪府で言えば、大阪府の南端にある岬町が12%になって、隣接する和歌山市は4%ということになっています。新たな課題を生じさせているということはあるけれども、こういうことにしたといった記載はされたほうがいいのではないかなというふうに思っています。

冒頭に申し上げましたように、個別の地域手当の記載に関しては、今年、方向性を出さ

ないといけないのだろうとは思っていますが、人材確保が困難な中で個々の自治体はどうすべきかみたいなことについては、杉本委員から幾つか御意見があったように、ぜひ現場で何か工夫できるようなことについて、もう少し補記していただけるとありがたいと思っています。

以上です。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

大屋委員、お願いします。

【大屋委員】 ありがとうございます。1点目は単純な質問でして、資料の別紙の6ページに、人事院による地域手当見直し後の支給地域と支給割合の表を示していただいたところですが、下に注記されているように、「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」ということになっております。聞きたいのは、中核市等であって、国家公務員が在勤していない市の支給割合について、人事院は計算をして出してくれているのか。それは人事院の職務からすると関係ないので計算していないということなのか、これはいかがでしょうか。

【進室長】 国家公務員が在勤していない地域の支給割合については、人事院は計算しないという整理となっております。これまで支給地域は市町村単位でしたので、全市町村という意味では人事院が計算していないところはありまして、そこについては総務省から提示するというやり方をしています。ですから、今回も人事院が計算しない部分は、総務省で計算していくということになるかと考えております。

【大屋委員】 ありがとうございます。それを前提に申し上げますと、この問題に関しては、地域手当の支給割合の標準を均衡の原則を考慮してどう定めるかという話と、自治体が標準からずらしたい場合にどう対応するのかという大きな2つの柱があると思います。このうち前者の標準をどうするかという問題については、人事院から勧告が出て、これは自治体にとって受け入れ難いものではないだろうと。林委員がおっしゃったように、結局、支給割合の格差を都道府県境にずらしてだけじゃないですかというのはそのとおりなんです。例えば都道府県庁所在市や大都市に対する考慮もないというような単純な都道府県単位の大きくくり化だったなら、自治体としてはたまったものではないということになると思うんですけど、そんな勧告ではありませんでしたということで、自治体の支給割合の標準を人事院勧告を準用することについては、大方問題はなかろうというような感じがいた

します。

他方、県境で支給割合の大きな差が出ていますということもそうですし、もちろん適切なんだけれども、県庁所在市と大都市を特別扱いしたことによって、そこと近隣自治体との格差というのは出てしまっているわけです。例えば、兵庫県の中で神戸市より西宮市のほうが支給割合が高いということになると、神戸市としては職員が流れていくのではないかという懸念は当然出てくるだろうと。そうすると、このような具体的事案、あるいは杉本委員がおっしゃったように、人口が少ないけれども、民間の給与水準は高いんだという自治体も出てくるだろうと。このように地域の実情を考えると、何らかの手だてを打たなければいけないというところが出てきたときに、福井県の実例だと思いますが、それを県職員の地域手当の支給総額の中で支給割合をならされるのであれば、それは財源措置としては御自由に工夫いただいて結構だということになるかと思うんですが、多めにかかりますという話になったときに、それを地方交付税制度上どこまで見るかというのがやはり残された課題であるように考えます。。だから、ここに対する回答というものを次の段階では出さなければいけないと思いますというのが、全体的な問題意識であります。そのことは現段階において、それは自治体の情報公開の徹底が必要ですよねというのは、それで書いておいていただいていいんだと思いますけれども、財源措置についてどうするかが課題だということはもちろん書いておいていただかないと、自治体からすると、あの問題はどこに行ったのか、ということになりかねないのではないかというふうに思います。

それから、杉本委員がおっしゃったことの中で、通勤手当の見直しについては、若干特出しで言及する必要があるだろうというふうに思います。それは国家公務員の場合には、特に広域的な人事異動の円滑化の観点が非常に大きいと思ひまして、特に介護とか育児でなかなか生活の本拠を移せない中で、しかし転勤はしてほしいということを受け入れてもらうための対策として、このような通勤手当の制度改正というのが出てきている面があるかと思いますが、都道府県職員は基本的にはその範囲内に転勤はとどまるものであるし、市町村職員で言うともっと限定されると。さらに言うと、政府と自治体の性格は違うところがあって、基礎自治体というのは、災害対応などのことを考えると、できる限り近隣に居住していることが望ましいというような事情は、当然あるかと思うところです。

なので、ここについては、もちろん国としてはこの考えを提示したところなんだけれども、そういった自治体ごとの実情であるとか性格を考えて、準用するかどうかを含めて検討されることが望ましい、というふうな書き方にするほうが適當ではないかというふうに

思いました。

差し当たり以上です。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

意見交換の途中ですけれども、ここで本日御欠席されている笠井委員から、基本的方向性（案）に対する御意見を頂戴しておりますので、事務局から紹介をよろしく願いいたします。

【西畑課長補佐】 事務局でございます。笠井委員の御意見を御紹介させていただきます。

地域手当について、現行よりも引下げとなる市町村においては、激変緩和措置や経過措置を講ずることにより、職員に十分配慮する必要がある。また、引下げについて職員が納得できるよう、総務省から十分な説明材料を示していただきたい。

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した。

それでは、引き続き御意見、御発言をよろしくお願いします。オンラインの方もどなたかいらっしゃいましたら、どうぞ。

井上委員、いかがでしょうか。

【井上委員】 全国町村会の井上でございます。今回、こういった人事院の地域手当の見直しを見させていただきまして、今までの地域間の支給割合の差というのが大分なくなって、私的には、地方からすれば、よかったかなというふうには思っています。1つだけ、今まで私のほうでもお話ししてあった、いわゆる国家公務員の支給割合を超えたときにペナルティーというのがありましたよね。その特別交付税の減額措置について、まだ分かっていないんですけど、これについての説明をお聞かせいただければなと思いますが、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】 地域手当について、国における指定基準を超えた支給割合を設定している団体については、今御指摘ありましたように、他団体と比較して財政的に余裕があるという観点から、特別交付税の減額措置を講じています。この特別交付税の減額措置につきましては、この分科会でも様々御意見をいただいたところでございまして、地域の自主性等

を踏まえれば、この減額措置はやめるべきではないかという御意見もいただいていたところでございます。

今日お示ししたこちらの基本的方向性（案）では、特別交付税の減額措置については記載してございません。ここでは、給与制度としてのあるべき姿についての基本的方向性を整理しておりまして、その基本的方向性を受けて、総務省として講じている財政措置等についてはどうするか、最終報告書のほうで記載をしていくのか、総務省に対してそういう投げかけをしていくのかといったところで整理してはどうかということで、ここでは記載していないということでございます。議論については実際ありましたし、今後総務省としても検討していくという状況だと考えております。

以上でございます。

【稲継分科会長】 井上委員、いかがでしょうか。

【井上委員】 国における指定基準を超過した場合に、それが余裕があるんだろうというふうに思われると、そうじゃない場合が多々あるわけですね。そういったことについても、よくよく国と地方で超過をしている場合についてのいろいろな意見交換をしていたくのもこれから必要じゃないかなと思います。ぜひそういったことは、今後についても、地方は財政難の中でも、職員を何ともしっかりと各地方でとどめて仕事をしていきたいという気持ちでしていることなので、その辺も十分酌んでいただきたいというふうに思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

ほかに御意見いかがでしょうか。

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、今回のこの人事院の勧告でありますけれども、私の印象としては、かなり踏み込みをし、なおかつ、激変緩和や経過措置等々も含めてきめ細かい打ち出しをされているんじゃないかなというふうに思っております。また、はっきり書いてはいませんが、地方側の事情というものもある程度頭に置きつつ出されているのかなというような、そういう印象を受けました。それはただ印象がそうだったというだけの話ですけれども。

今回の取りまとめの基本的方向性（案）の内容ですけれども、まず、地方公務員の給与についての基本的な考え方というのを3ページから4ページに書かれております。特にこれは私が前回申し上げたんですけれども、特に中核をなす均衡の原則について、時代の流

れとともに、今の状況の中でどれをどういうふうに重視をし、あるいは重点を置いて考えていくのかというのは、これは相対的な問題であるので、その時々で何を優先して考えるのかというようなことも検討していく必要があるという趣旨のことを申し上げましたけれども、それに近いことを4ページの真ん中辺りで、「労働力確保のための給与処遇上の要請が大きくなってきている」と明記をしていただいているところ、大変よかったんじゃないかなというふうにまず思っております。

それから、諸手当の前にまず給料の話として、国家公務員のほうでは若手・中堅職員の話も出ておりますけれども、私がちょっと気になりますのは、本府省の課室長級の俸給体系の見直しです。国の場合と地方の場合は、この辺の給料表の適用というのがやや背景的にも違うところがあります。自治体の場合は指定職俸給表というのはございませんので、国で言う本府省の課室長級というのは、まさに県庁で言えば部長等、最上位の幹部職員に当てはまる問題でありまして、自治体のそれぞれの幹部人事の人事政策とも大変大きく関わる問題かなというふうに思います。

言い方を変えれば、この辺の給料表の設定の仕方というのが、それぞれの自治体の人事政策に大きな影響を与えるものでもありますので、国が職責重視ということでこういう見直しをするというのは、これはこれで分かるんですけども、自治体がこれをどういうふうに考えていくのかということは、それぞれの自治体の人事政策とも絡んで、かなりバリエーションがあり得る問題だろうというふうに思います。

そういう意味で、後ほど地域手当のところ、自治体の独自性というものもかなり意識した記述がございます。6ページの真ん中辺りですけれども、「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」と記載をされておまして、ただ、その場合でも、「住民に対する情報公開及び説明責任を徹底することが必要と考える」という記述があるんですけども、これは地域手当だけでなく給料についても当てはまる問題だろうというふうに思います。

したがって、こういった趣旨のことは、地域手当のところにあっても当然いいんですけども、それ以外も含めた、給料や諸手当を含めた給与全体について、こういった考え方があるということは、何らかの整理を打ち出したほうがいいんじゃないかなというふうに思っております。

それから、地域手当の問題ですけれども、今回、支給地域を大きくくり化すること

は大方の了解が得られている方向だと思いますし、私も賛成ですけれども、支給地域が大きくくり化されても、林委員から御指摘がありましたけれども、都道府県ごとの境というのは当然あるわけでございまして、それをどこまで広げるかという議論はあまり意味がないと思うんですが、一方で級地区分については、7級地から5級地に再編されるということで、しかも最大20%という支給割合が固定されたままですから、1段階ごとの支給割合の格差というのはむしろ大きくなってしまっているわけですね。これは支給地域を大きくくり化しても、境界では差が当然どこかで、同じ都道府県内の中でも起こり得る話ですし、県境では当然起こり得る話ですけれども、その際の格差が今までより拡大してしまうというところもあるわけでして、人材獲得競争とか行政の広域連携強化の趣旨から言うと、やはりそういう限界は必ずあるわけであります。

ですから、私は以前から、支給地域は大きくくり化するにしても、級地区分というのはむしろ小刻み化してもいいんじゃないかというようなことも申し上げてきたかと思うんですが、今回出された人事院の勧告をそのまま地方公務員においても基本として、ただし独自に設定する場合はという流れでまとめるということは、これはこれで結構かと思うんですが、その仕組みの中で、自治体が独自に支給割合の小刻み化をしていくことは、例えば、先ほど杉本委員からお話がありましたけれども、県職員全体で一律1.4%に設定するというようなことは、自治体の工夫として大いにあるべきだというふうに私は思っております。

それから、最後ですけれども、先ほど杉本委員から公民給与の比較対象となる民間企業規模50人以上の考え方について御指摘がありました。確かに、自治体の職員がどういうところを天秤にかけて県庁を選んでいるか、市役所を選んでいるかということを考えれば、果たして今のままでいいのかなというのは、これは大変大きな問題だというふうに思います。

一方で、私も国家公務員の給与制度を担当していた時期が以前あったんですが、そのときのいろいろな反応は、50人以上でさえまだ企業規模が大き過ぎると。特に国会の各方面の御意見ですとか、一部民間の方々の御意見というのは、依然としてそういう意見は強くあります。もちろん、国民に御納得をいただいた制度である必要がありますから、丁寧な説明が必要でありますけれども、一方で、従来から本当にこれでいいのかという意見は国、地方を通じて強くあるわけでして、人材の獲得というものが今強く打ち出されてきて、これからしばらく続く状況にあります。そういう状況の中である今だからこそ、や

はり民間給与実態調査というもののあり方について、さらに検討していく必要がある。これはこの場でというよりは、むしろ人事院そのもの、あるいは国家公務員の給与制度まで含めた公務員給与全体の問題だと思いますけれども、こういうことについての問題提起というのは、やはり強くしていく必要があるのではないかなというふうに改めて思った次第であります。

以上であります。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

オンラインで御参加の権丈委員、太田委員、御意見いかがでしょうか。

まず、権丈委員いかがでしょうか。

【権丈委員】 ありがとうございます。今回の基本的方向性（案）は、人事院の勧告・報告をベースにまとめる形になっていて分かりやすく、また、これまで議論してきたところをおおむね反映していると感じております。

先ほど三輪委員もお話しされたところですが、3ページ以降の「地方公務員給与における対応の方向性」について、「基本的な考え方」で問題意識を共有し、「各論」において、給与について整理しています。この分科会では地域手当を中心に議論してきたところですが、給与について確認しておくことも、人材の確保・定着を考えるうえで重要な点だと思います。実際に自治体における様々な取組について、参考になりそうな事例を今後示していくとよいと思います。

諸手当についても、記載されているとおり、国の見直しの方向性をベースにしつつ、地方公務員の独自性も加味しながら示していくことになると思います。

地域手当については、支給地域は都道府県の区域を単位としつつ、中核的な都市については個別の補正をしていくというのは適当だと思います。見直し期間については、従来の地域手当の10年ごとの見直しに関しては、最近の人手不足での賃上げ状況や、地方において急速な人口減少や高齢化が急速に進んでいる状況もあり、変化が激しくなっているため、より短い期間での見直しは必要だと考えております。

それから、人事院勧告では、扶養手当については、配偶者に係る手当を廃止し子に係る手当を増額するというところで、前回の改定をさらに進めることになります。地方においては、地域により事情が異なる面もあるとは思いますが、一方で、子に係る扶養手当を増額するのであれば、その財源が必要になるということもあり、国と同様に取り組むことがやはり適当なのではないかと思っております。

以上でございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

太田委員、いかがでしょうか。

【太田委員】 ありがとうございます。慶應義塾大学の太田です。今回、大変丁寧に議論をまとめていただきまして、今後の取りまとめに向けた基本的方向性の案を出していたことにまず感謝申し上げます。

地域手当の問題がやはり非常に重要で、今回提示していただいた案では、基本的に国家公務員の見直しの方向性でそれほど大きな問題はないのではないかという、そういったことでベースとして提示されている。そのロジックとして非常に重要なポイントとして掲げられているのが、人材確保面での広域化だというふうに理解いたしました。私は、全体的にこれは非常に妥当な感じかなというふうに思っております。

人材確保の面に関して言えば、人材確保の面というのは重要ではもちろんありますし、これが一つの重要な要素になっているということは当然なのですが、それと同時に、これまで様々に言われてきたのは、地域間の自治体職員の不公平感みたいなもの、実際に隣の地域との支給割合の格差について、それだけ大きな格差が許容されるのかというふうな議論もあったかと思います。その意味で、公平性という観点からの議論も含めてもいいかなという気がします。人材確保面があまりに強力に前面に出てきていますので、私は、もちろん人材確保面の重要性というのは重々承知しておりますけれども、もう少し詳しく、実際にどういう形になるかというのを見ておくべきだと思います。先ほど来議論があったように、支給割合の格差は、全体の級地区分が5段階になって、一番下が4%で一番上が20%という形だと思うのですが、それがやや荒く設定されているので、地域間の格差が以前よりも若干大きくなる部分もあろうかと思います。その結果、地域によっては、より支給割合が高いところに人材が移動するインセンティブが働きかねないと推測します。地域によっては、これまでの人材確保の競合性等を考えた場合には特に問題ない地域と、微妙に格差が拡大していて、それが人材確保面で悪影響を及ぼす地域が出てくる可能性があるように思います。

私自身は、全体的には人材確保の広域化ということが恐らくは重要で、今回の改定によってかなりの部分というのはそれでカバーできているとは思いますが、一部分に関しては、それは必ずしも言い切れない可能性もあるというふうに、今のところ予想しております。したがって、その辺りは改めて精査する必要があるのではないかという点

と、追加的に公平性等の議論も加味して、よりロジックとして堅固なものにするのがいいのではないかというふうに感じた次第です。

以上です。ありがとうございました。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

一通り各委員から御意見をいただいたところで、二巡目でもう少し言及することがございましたら、いかがでしょうか。

林委員、どうぞ。

【林委員】 今、太田委員から地域手当について御意見がありましたので、御紹介ということで申し上げておきたいと思います。支給地域の大くくり化によって、人口20万人未満の市町村は個別に民間賃金を考慮しないということになりましたので、結果的に、岐阜県で言いますと、岐阜市以外は非支給地ということになりました。今まで支給地域だった大垣市とか可児市とか各務原市とかが0%になって、そこは、愛知県とほぼ隣接しているような地域です。愛知県は、民間賃金が高い名古屋市、豊田市に引っ張られて支給割合が8%になったので、今まで0%だった市町村が8%になったりして、逆に、今まで3%だったのが0%になった岐阜からすると、これはもう愛知県内に人材が引っ張られちゃうよという声が出ているところです。

岐阜県は下呂市とか高山市まで入れても、全県の賃金指数は、独自試算では92.8とか7とかなんです。支給地域の基準となる93.0まで、もうあと僅か0.数ポイント。ルール上はそもそも難しいと思いますけど、支給割合の級地区分が4%、8%、12%ではなくて、これが2%間隔ならば、岐阜県内の市町村は支給割合が2%になったかもしれない。先ほど太田委員からどんな影響がそれぞれ出ているのかという御発言がありましたので、地元ではそういう感覚を持っているというのは、地理的な関係と数字ということで御紹介できたらと思います。

関連して事務局に1点お聞きしたいことがございます。6ページの下から2段落目に記載された、「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に適切に対応する必要がある」という部分については、例えば東京都の奥多摩地域とか島嶼部地域とかが今回の人事院勧告で16%になるとか、あるいは大阪府で言えば、1か所だけ非支給地だった能勢町が12%になるとか、そういう地域を指しているのかなと思ったりはするんですけども、住民の理解と納得と言われても、いまいちピンとこなかったんです。

そういう地域のことを指しているのかということ、これは具体的にはどういうことなのか、何かちょっとイメージがあれば、なぜここで言及されたのかについて御紹介いただければなと思っています。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 まず、想定していることは、今、林委員がおっしゃったところでして、今回の人事院勧告と同様の内容を反映しますと、16%とか12%とか、支給割合が一気に上がる場所が出てまいります。その際に、単に国の制度がこうなったからうちはこうなんだと言って機械的に支給割合を設定するのではなくて、その地域の自治体の職員の給与水準として地域手当の支給割合は、実際これが適切なんだというところをしっかりと検討の上、対応していただきたいというところから書いています。

【稲継分科会長】 よろしいですか。ほかにいかがでしょうか。

三輪委員、どうぞ。

【三輪委員】 意見というわけじゃないんですけど、人事院の今回の報告の原文を見ると、国家公務員についてですけれども、地域手当の支給割合が引き下がる場合は、すぐその支給割合に引き下げるのではなくて、毎年1ポイントずつ引き下げて、その支給割合に何年かけていきましょうというふうになっているのと、逆に引き上がる場合も、すぐそこに引き上げるのではなくて、段階的に引き上げましょうという趣旨が書いてあるんですけど、ただ、それは毎年1ポイントずつ引き上げるという書き方は何もしてなくて、「改正に要する原資の状況等を踏まえて、段階的に行う」と書いてあります。ちょっとこれは、意味がよく分からないんですけども、人事院がそんなことを報告で書くのかというぐらい、私も読んでびっくりしたんですけども。

なので、今お話があったような、支給地域だったところが非支給地になってしまうとか支給割合が引き下がるとか、あるいは、非支給地だったところがどんと支給割合が引き上がったというのは当然出る話なんですけど、人事院が今ばかりしか書いていないようなことが実際、国家公務員の場合、特に支給割合を引き上げる場合ですけど、どういうふうに引き上がっていくのかという辺りももう少し見極めて、各自治体が自団体の支給割合を決めていくタイミングに間に合うのかどうか分かりませんが、参考になるようなものとして、しっかりと押さえていく必要があるのかなと。恐縮ですが、具体的にアイデアがあるわけではもちろんありません。いい意味でも悪い意味でも、支給割合の激変緩和というのをかなり意識された報告・勧告に今回なっていますので、その詳細というのは、よく

見ていかなきゃいけないなというふうに感じております。

以上でございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

【進室長】 今話に出ました、人事院勧告に記載された地域手当の支給割合の激変緩和措置、見直しの段階的な実施について御説明させていただきます。

まず、今御指摘にあったように、支給割合が引き下がる地域、当該地域の民間賃金水準を反映すると、例えば、今12%のところを4%になるとか、これはあくまで例えばですけど、そういうふうに大きく引き下がる地域については、低下幅が4ポイントを超えない級地区分とするという激変緩和措置がございます。支給割合は最大で4%しか引き下がらないということです。

さらに、その最大4%の引下げについては、1年で一気に引き下げるのではなくて、毎年、1%ずつ引き下げるということでございますから、最大4%引き下がる地域におきましては、4年間かけて1%ずつ引き下げるというのが、見直しの段階的な実施でございます。

また、引き下げる地域は1段階下位の級地区分までしか引き下げないのに、引き上げる地域は大幅に引き上げるというのも、全体のバランスがとれていないこととなりますので、中核的な市の支給割合が引き上がり道府県を上回る級地区分となる場合については、道府県の級地区分よりも1段階上位の級地区分まで、つまり4%上位までしか引き上げないという激変緩和措置になっております。

また、例えば、先ほど林委員がおっしゃっていたような、都道府県一律の支給割合として一気に16%とか12%に引き上がるような地域は、そこまでは引き上げるとなっています。

ただし、支給割合が引き上がる場合の段階実施については、人事院勧告の中で、令和7年度の級地別の支給割合は示されておりますが、令和8年度以降はどうなっていくのかというのがちょっと分からないような書き方となっています。

【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。

【進室長】 支給割合の引上げの段階実施について、さらに補足しますと、例えば、現行で非支給地だった地域が見直し後に12%になる地域であれば、来年度は一旦4%になり、1年で4%引き上げるという形になります。一方で、例えば、現行で3%だった地域

が見直し後に8%になる地域の場合には、1年で4%は引き上げずに、段階を追うということ一旦6%になり、1年で3%引き上げるという形になります。現行の支給割合と見直し後の支給割合に応じて、引き上げの段階的な実施のパターンがだいぶ分かりますので、そこは丁寧に説明をしていきたいと思います。

【小池部長】 いずれにしても、今回人事院勧告で、令和7年度に何%にしますというのは級地別支給割合に示してあるんですけど、令和8年度、9年度、10年度どうするかは示されていないんですよ。それがまさに、さっき三輪委員がおっしゃった「原資の状況等を踏まえて」という書き方になっているんですけど、来年度どうするかというところは決まっていますので、自治体が来年度どうするかと考える指標は一応あると。ただ、その先の引き上げのペースについては何も書いていないので、それは確かに分からないということです。

【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】 冒頭のほうに大屋委員がおっしゃった、自治体が自団体の地場の賃金指数が分からないという問題があります。支給割合が引き下がる地域は、激変緩和措置として4%以内の引下げ幅にとどまっているんですが、賃金指数をそのまま反映した場合の支給割合は実はもっと下かかもしれません。引下げ幅の4%を1年ごとに1ポイントずつ段階的に引き下げて、5年目ぐらいで次の地域手当の見直しが来ると想定した場合、自治体の職員、あるいは経営側も、次の見直し時にも支給割合が引き下がるかもしれないといったことを予測できたほうが対処を取りやすいんだろうなと思っています。少なくとも自治体側で自団体の支給割合の予測ができるような資料提供は、総務省のほうからされたほうがいいのではないかなと。自治体側で、自団体の民間賃金水準も分からず、今回は2%の引下げで済んだなという議論になれば、それはちょっと危なっかしいような気はします。

それと、地域手当の話題からは外れるんですが、杉本委員から、通勤手当の支給限度額が15万円に引き上げられて、新幹線通勤が容易になったらまたどんどん人材が都会に吸収されるのではないかなという御指摘がありました。国家公務員準拠ルールに若干関わりますが、災害対応やまちづくりなどを考えても、やっぱり勤務する自治体に住んだほうがよいのは、行政実務的に考えてもそうだろうと思っています。大阪市役所で言っても、市内には4割ぐらいしか住んでいなくて、それでこの大災害時代に対処できるのかなというのは、疑問があります。また、例えば、持ち家手当というものは廃止が基本になっています

けれども、自治体職員に求められる役割が国家公務員とは違うということに着目したときに、何かの事情で遠いところから通勤しなければならない職員の権利を守ってあげるということで支給限度額を15万円に引き上げることは大事だと思うんですけど、同じ税を使うのであれば、本当に自治体のあるべき姿とか、自治体職員の役割みたいなことに着目した制度も検討の材料になるかもしれないなというふうに思っています。この分科会でその答えまで出そうとかいうことでありませんけれども、やっぱりそういう問題は内包しているんだろうなというふうに思っています。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。一部の自治体で、今おっしゃったような市内居住者に自宅に係る住居手当を支給しているところが現在でも存在するということですね。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

事務局にお尋ねするんですが、これは今日、御議論、御意見いただいたものを基に、この基本的方向性を公表するという形になりますか。

【進室長】 今日御議論いただきました内容を反映いたしまして、また、分科会長とも御相談させていただいて、その上で公表していくということを考えております。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。今日いろいろ御意見いただいた中で、盛り込めるものは盛り込んで、修正をしていただいて、それを私のほうに一任いただくということによろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、基本的方向性（案）の修正・確認の後、（案）を取った形で総務省ホームページに掲載していただきたいと思います。

次回の分科会では、本日御議論いただきました基本的方向性を基にしまして、給与分科会としての取りまとめの議論をする会とさせていただきます。

それでは、本日の会議を閉会いたします。

最後に、事務局から次回開催日程等についてお知らせいただきたいと思います。

【山口調査官】 皆様、本日はありがとうございました。本日の議事要旨につきまして、公表前に委員の皆様にご確認をいただきたいと思いますと考えておりますので、その際はどうぞよろしくお願いいたします。

次回の日程につきましては、来月下旬頃の開催を見込んでおりますが、詳細な日時につきましては、後日事務局よりお知らせいたします。開催通知の送付及び最終の出欠確認は、後日、改めて事務局より御案内申し上げます。

以上をもちまして、本日の給与分科会を閉会いたします。どうもありがとうございました。