

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9回

令和6年9月26日

【稲継分科会長】 それでは、皆さん、そろわれましたので、ただいまから第9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、太田委員が所用により御欠席です。

本日は、前回御議論いただきました給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性を基に報告書（案）として取りまとめておりますので、これについて意見交換を行いたいと思います。

それでは、まず、本日の配付資料について、事務局から説明をお願いいたします。

（【事務局】「給与分科会報告書（案）」について説明）

【稲継分科会長】 御説明、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ます。どなたからでも、どうぞよろしくをお願いします。いかがでしょうか。

どうぞ、井上委員。

【井上委員】 全国町村会、井上です。

10ページの「(イ) 留意点」のところで伺いたいんですけども、留意点の上の段落の最後のところが、「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。」となっています。今まで、国家公務員の支給割合を上回る場合は、特別交付税の関係で減額されるというのはありましたけれども、これについては、はっきりとした話をもう少し盛り込んでもらわないと分からないんです。これは撤廃するというか、上回っても大丈夫、住民に説明すればいいですよということよろしいのですか。

【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。

そのとおりでございまして、特別交付税の減額措置については廃止するということで、

大臣からもその方針を説明させていただいたところでございます。その上で、住民の皆様への説明については引き続きしっかりとやってほしいということでございます。

【井上委員】 非常にありがたい話です。

それから、同じ「(イ) 留意点」のところで、2行目に「20万人以上の市については」とあるのですが、埼玉県の場合は、所沢市は34万人ぐらいですけれども、級地区分では所沢市というのは5級地なるのかなと思うんですが、人口は35万人を超えても5級地になるという考え方について、ちょっと分からないなと思ったので、その辺について、お話を伺えればと思います。

もう一つですけれども、同じ考え方の中で、4級地に10万人の坂戸市が入っているんですね。これは私たちの毛呂山町と隣接しているところで、10万人で4級地というふうにもなるので、これについてもどういう考え方なのかなというのがちょっと分からないので、教えていただければと思います。

【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。

今回の考え方でございますけれども、まず、都道府県単位で賃金指数に基づき一律の級地区分を設定します。その上で、前段の御質問に関わってきますが、20万人以上の市等については個別で賃金指数に基づき級地区分を見まして、都道府県よりも高い区分となる場合はその区分を設定する、高い区分とならない場合には都道府県のものを使うということでございます。埼玉県の場合ですと、今回、埼玉県は5級地。所沢市については、個別の賃金指数に基づき級地区分を見ても埼玉県の5級地よりも高い状況ではなかったもので、そのまま5級地とするという状況でございます。

一方で、後段の御質問のほうの坂戸市につきましては、本来ですと人口10万人ということだと、埼玉県の5級地がそのまま当てはまるということになりますが、今回、激変緩和措置として、現状からの支給割合の引下げは4%以内に抑制するという措置がございます。坂戸市は現在、支給割合10%の級地区分となっておりまして、そこから一気に県の支給割合である5級地の4%まで引き下げると、6%引き下がってしまいますので、支給割合の引下げは4%以内に抑制するという激変緩和措置によって、支給割合8%の4級地にするということになるということでございます。

【稲継分科会長】 どうぞ。

【井上委員】 別添1の「給与制度のアップデート」の2枚目に、「支給割合の変動に伴

い激変緩和に配慮」ということで、支給割合を引き下げていくのにも1年に1ポイントずつとか、引き上げていくにも段階的に実施とか、そういうふうになっていますね。このような考え方が取り入れられるのであれば、1ポイントずつ引き下げていくのであれば、例えば、4ポイントを超えて引き下げるのはどうなのかということの考え方よりは、同じような近隣の市町村と同じようにしていくべきかなと私は思ってしまうんですけども、その辺についての考え方というのはどうなのでしょう。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 今、委員がおっしゃるように、今回の分科会でも様々御議論ありましたように、現状、近隣市町村で支給割合の差が大きくある地域があると。しかし、近隣市町村で生活圏も一緒なのに、大きな差があるのはおかしいんじゃないかと。それが人材確保にも影響しているということで、最終的には、一律にしていこうという大きな方向性というのは、この分科会での議論というふうに承知してございます。しかし、現実には制度変更を行っていく際には影響も考えなくてはいけないと考えております。まず、支給割合の引下げは1%ずつというのはありますが、最終の完成形としても、例えば、極端に言うと16%から一気に4%に引き下げると、そこで働いている方々もおりますので、そこまで大きく引き下がっていくというのはどうなのかというところがございます。なので、こういう激変緩和措置をつくっているということで、その上で、さらに、支給割合の引下げは4%以内に抑制するとしても、1年で4%引下げというのは、これもまた、生活している方々もおりますので、それはきついだらうということで、引下げは毎年1%ずつ段階的に実施するというところでございます。大きく引き下がる市町村においては、そこはまた、お考えはいろいろあるかと思っておりますけれども、これまでも、地域手当の見直しに際して、一気に大きく引き下がるということにはなるべく避けようということがございましたので、この分科会でもそういう大きな方向性というものが出てきているわけですが、それをどう現実的に落とし込んでいくかというところでの、こうした経過措置、激変緩和措置を講ずることはどうかというお話でございます。

【稲継分科会長】 井上委員。

【井上委員】 今回の見直しは一応令和7年の4月からというふうになって、その後、例えば前回みたいに10年とか、長いスパンで行くと、先ほどのお話のように、坂戸市は、引下げは4%以内に抑制するというこの中で、次回の見直しまで8%が適用されると思うんですね。周辺の市町村は4%ですから、そうすると、坂戸市に近隣する市町村にとつ

ては、地域手当の４％の差で給与水準的に坂戸市の方がいいんじゃないというふうになってくると、人材確保の公平性の観点から、今までの地域手当の関係の出発点のお話は変わらないのかなあというふうにもなってしまうので、これについていかがなものかなって、ちょっと考えたところなんです。

【進室長】 今回、地域手当の制度の見直しを検討しているところでございますが、井上委員がおっしゃるように、制度を大きく変える、考え方をえていくわけですが、その着地点に一気に行かないということで、間の状態に今はなっているということだと思います。今、井上委員がおっしゃるように、段階的、途中の段階をずっと続けると、それが最後の着地点みたいにも見えまして、それもおかしいんじゃないかということでもありますので、これまでは見直し期間は１０年ということでありましたが、今回の人事院勧告では、今後は１０年よりも短くすると。ですから、数年後にはまた見直しをするという方向性になってございます。具体的には、何年というのはまだはっきりはしておりませんが、今回、１％ずつ引き下げていくという経過措置は、一番長くて４年で完成します。完成後、その状態を長く続けないということからしますと、そこから何年か後には見直しがなされるという方向性で、これからまた検討していくということだと思います。

【稲継分科会長】 どうぞ、井上委員。

【井上委員】 全国町村会の会議の中で、今回の給与改定の関係の地域手当については、各首長さんのほうから、よく変わってくれたというふうなお話がありました。特に、基本となる支給割合を超えても、いわゆる罰則的なものがなくなるのであれば、これは本当に歓迎されると思います。そういったところはより分かりやすく、まだまだ、これは知っている人がそんなにいないので、その辺のところはもう少し、ＰＲというか、話をしてもいいのかなあと思います。私のほうも、全国町村会の会議も、関東の会議も、絶えずありますので、その辺では話をさせていただきますし、ぜひ総務省のほうからも、こういった大きなポイントが変わるんだということも、お話ししていただくのもいいのかなあと思

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。オンラインの方もどうぞ。

笠井委員、いかがでしょうか。

【笠井委員】 全国市長会の千葉県白井市長の笠井です。先ほどの井上委員と全く同じなんです、初めは近隣市町村間の広域連携の取組の観点も考慮すべきではないかという

議論もあったかと思いますが、国の人事院勧告を受けて、方向性が少し変わったことは、ちょっと残念な結果だと思っています。端的に言いますと、支給割合が引き下がる地域があるということは、今の賃金を引き上げるという社会情勢の中で、これは本当にいいのかなと、ちょっと懸念をしているところです。その中で、先ほど、次は10年という期間ではなくて、もっと短い期間で社会情勢を見て見直すということです。ぜひ期間を短くして、いろいろな意見が各市町村からもあると思いますので、それを踏まえて次の見直しを進めていただきたいと思います。

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。

杉本委員、お願いします。

【杉本委員】      今の話に関連してちょっとお伺いしたいのは、取りあえず、今回の級地区分や支給割合で、今後は見直し期間を10年だったものをもうちょっと短くしていくんですというようなお考えもよく分かるんですけども、何に書かれるんですか。級地区分や、この都道府県の支給割合は何%とか、もしくは先ほどの個別に設定する市が何%であるというのは、どういう形で規定されるのでしょうか。

【稲継分科会長】      事務局、お願いします。

【進室長】      こちらは、総務省からは給与情報として発出するということになります。

【杉本委員】      技術的助言とか、通知とか、そういう形でもないんですか。単に情報提供があるだけですか。

【進室長】      これまでは給与情報というものでございましたが、例年、政府として公務員の給与改定の方針を決める閣議決定がされますと、総務副大臣通知というものを発出させていただいております。その総務省の技術的助言通知にどう位置付けるかということは検討させていただきたいと思います。

【杉本委員】      幾つか申し上げたいところもあるんですけども、前回、いろいろと申し上げて、今回は非常に柔軟に対応いただいたということについては、心から感謝を申し上げたいというふうに思っております。

まずは、今日の報告書（案）の10ページの「(イ) 留意点」のところに書いていただいていますけれども、地域手当の見直しについて、「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」とか、その後に、「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った支給割合とすること」ということで、逆に言うともそういうことを認めるというような趣旨になっているということで、その辺は非常に柔軟になったなというふうに思っております。

そうすると、今の級地区分というか、支給割合を見直すときも、本当に全国一律に物事は動いているのかということはあるのかなというふうに思っておりまして、福井県でこれからいろいろ検討していこうという方向の一つは、4%とか、8%とか、こういった支給割合の階段によらないで、本県の人事委員会勧告の中で公民較差があれば、この部分はある程度拡張する必要があるなというようなことを、今、ちょっと念頭に置いている部分があります。そういうことから言うと、必ずしも、見直し期間について10年を何年にするとかっていう議論ばかりではなくて、ある意味、現実的に、例えば、支給割合の引下げは来年の4月から適用とか、こういうような国の人事院勧告の中でも示されていることを見れば、毎年、一つの方向としては、各自治体が、地域の民間給与の実態を見て、公民較差を見て、支給割合を変えていくということも十分あるんじゃないかなということは、一つ思っているところでございます。そういう意味では、見直し期間について10年を何年にするという発想よりは、もっと柔軟にというか、地域の実態に合った形にしていくということを、今回、これに書かれるかどうかはともかくとしても、そういう考え方を今後とも十分に持っていただくということがよろしいのではないかなというふうに思っていることが一つございます。

それから、まさに今の地域手当の支給割合についてですけれども、今申し上げたことと、それから、さっきおっしゃっていただいた特交のペナルティー措置を廃止するというものについては、大変ありがたい、歓迎させていただきたいと思えます。

その上で、もう一つ課題としてあるのは、条例上、地域手当を公民較差に従って、地域の実情に合わせて見直すといった場合に、これは財源の問題が当然出てくるということだと思います。地方財政計画もしくは地方財政の措置とかが、基本的には標準的にかかる経費を計上するということにされていることから見れば、その理屈があるところ、もともと人事委員会勧告という制度の趣旨からすれば、それに基づく公民較差というものが認められるのであれば、その部分を地域手当に反映する部分についてはしっかりと地財計画に織り込んだ上で交付税措置をするということについて、ぜひ実施していただく必要があるのではないかなということを一つ、強く申し上げたいと思っております。もちろん、地財計画ですので、自治財政局とか、いろんな垣根のこともあるかもしれませんが、総務

省として、法律の考え方の基本として、いずれもそういうことになっているんじゃないかと。地域手当の見直しの考え方として、今おっしゃったような方向にかじを切るということであれば、その財政措置についてもしっかりと同じ方向で進めていただきたいというふうに思っているということでございますし、大きく言えば、地財計画における給与改定の反映についての平成２３年度の改正は、そういったことに基づいてやっていただいているのかなということも、考えているところでございます。

その上で、あともう一つ、今の点について言いますと、今度は都道府県内の人口２０万人未満の市町村について、先ほど坂戸市の話もありましたけれども、２０万人未満の市町村でも支給割合が４％とかに該当するところが出てくるんじゃないか。そうすると、多分、そういった市町村の判断としては、地域手当について、その支給割合を参考にした支給割合にしてくる可能性があるわけですし、こういったところも含めて地財計画なり交付税措置ということを十分に御検討いただけたらというふうに思っておりますし、その部分についても、ぜひ最終報告に明記をしていただけないかというふうに考えているところでございます。

もう一つは、前回もちょっと申し上げましたが、役所の垣根を一つ越えるところがありますけれども、エッセンシャルワーカーの公定価格への反映と影響ということをぜひ十分にお考えいただきたいというふうに思っております。私も先日申し上げましたけれども、その後、福井県の９月県議会の中でも同様の意見がありましたし、首都圏の中でも、埼玉県や千葉県の知事も同様に懸念の声を上げている。要は公務員の地域手当の差がエッセンシャルワーカーの給与格差につながっていくということがある。このことをぜひとも、私どもとしても厚労省のほうに申し上げていこうと思いますけれども、総務省さんとしても、そういったことを避けるべきというようなことを言っていただく。さらには、この最終報告の中にも、これは公定価格に直接影響しないものだ、という書き方はともかくとして、影響を遮断するような、そういうような記述にならないものかというふうに考えているところでございます。

私からは、以上です。

【稲継分科会長】      ありがとうございます。

事務局、答えられる範囲でお願いします。

【進室長】      まず、先ほど井上委員から御質問がございました関係にもつながる話でございますが、人口２０万人以上の市以外でも、激変緩和措置により支給割合が都道府県と

異なってくる団体も含めた表を報告書の中では18ページの別添2に付けさせていただいてございます。また、これを総務省として地方公共団体にどう周知していくかという点については、先ほどの杉本委員からの御質問とも関わる話でございますが、少なくとも、この報告書の中でも18ページに書かせていただいているということでございます。

それから、地財措置につきましては、担当部局が異なる場所もございますので、総務省としての検討ということではございますが、今、杉本委員からございましたとおり、標準的な経費を措置していくという考え方の中で、例えば普通交付税で、各団体がそれぞれの取組の中で行っていることを個別に見ていってというところについて、どこまでできるかということだと思います。今の地財措置の考え方ですと、国が全国同じやり方で、地域手当については、厚労省の調査に基づく客観的な数字から人事院が指数化した数字に基づいて決定しているものでございまして、それに基づいて、国全体で、同じやり方の中で出てきた数字というものを基本となる基準として、それを普通交付税に反映していくということでやっていると理解しております。

それから、エッセンシャルワーカーの公定価格につきましては、千葉県や埼玉県の知事が御指摘になっていること、また、この間、我々事務局のほうにも問合せが来ているということもございます。ですから、課題としてあるということは承知しておりますが、今回、地方公務員制度のあり方に関する検討会の給与分科会ということで、どのように報告書に書けるかというところについては、分科会長等とも相談させていただいて、書きぶりについては検討させていただければと思います。

以上です。

【稲継分科会長】 杉本委員、どうぞ。

【杉本委員】 今おっしゃっていらっしゃることもありますが、一つは、最初の財源措置の話のところについては、人事院として、国の全体のパイの中で、一つの線の引き方をこういうふうにしていくということはあるんだと思いますが、地方公共団体は一つ一つですので、各自治体がそこにおける標準的な水準というのは何であるかということをしつかりと法律の下に戻って考えた財政措置ということが必要なんじゃないかなというふうに思っております。もちろん、普通交付税で全国的にやるというやり方も、また、財源措置のやり方は特別交付税措置も含めてあるのかもしれませんが、そうした地域の実態もしくは独立した自治体であるという分権の考え方とか、こういったところにしつかりとのっとなってやっていただく必要があるというふうに思っております。

もう一つは、おっしゃるようにエッセンシャルワーカーのほうは、総務省の役割分担のところと、厚労省の役割分担というのはあると思います。一方で、逆に言えば、こちらだからこそ言いやすいのは、地域手当は私たちの給与の問題だからねと。ある意味、これがほかに波及する懸念があるということを明記すること自体はこちらの権限でできるわけですので、そういったことは十分によく考えていただければなというふうに思っております。

以上でございます。

【稲継分科会長】      ありがとうございます。

事務局は、検討して承るということですかね。

【進室長】      検討させていただきます。

【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。

【井上委員】      もう1回、確認を。

【稲継分科会長】      井上委員、どうぞ。

【井上委員】      坂戸市の支給割合の引下げの考え方は、先ほど何%以内に抑えるという話でしたっけ。

【進室長】      4%以内です。

【井上委員】      そうすると、令和3年度の国基準の地域手当の支給割合を見ると、鶴ヶ島市も10%、富士見市も10%、ふじみ野市なんかは12%なんですね。見直し後は埼玉県は5級地になりますから、4%までがくんと引き下がるわけです。

【稲継分科会長】      めくっていただいて、18ページに別添2があります。

【井上委員】      国の人勧よりもっと細かく市町村が掲載されるんですね。これを基本とするわけですね。

【進室長】      はい。

【井上委員】      なるほど。これで4%以内に抑えるようにしているということですね。

【進室長】      はい。

【井上委員】      それだったら、分かりました。確認します。

【稲継分科会長】      三輪委員、お願いします。

【三輪委員】      ありがとうございます。

最初にまず、質問といいますか、もしお答えできればで結構なんですけども、8ページの真ん中辺りに、地域手当の記述が始まる場所があるのですが、人勧で国家公務員の話

について記述されておまして、地域手当については、最新の民間賃金データ、現行は平成15年から平成24年の10年間、今回は令和6年の人事院勧告で平成25年から令和4年の10年間、その「最新の民間賃金データを反映するとともに、調整方法についても」と、こうなっておりますね。その「調整方法についても」というところが実は大問題で、今、この分科会で意見がいろいろ出ている、主にそれに関係する部分がこの調整方法についてだと思いますけれども、そもそも、地方公共団体から見ると、制度を改正されたことによって、例えば、うちの地域は支給割合が何%引き下がったとか、隣の地域と比べるとこんな格差が出てしまうとか、結果しか見えないのですが、その結果は、制度を見直したことによる、つまり、ここに書いてある「調整方法」を見直したことによる影響なのか、それとも「最新の民間賃金データ」に置き換えたことによる影響なのか。恐らく今のままですと、自治体側から見れば、制度を変更したことによって、うちの地域はこんな支給割合になっちゃったというふうにはしか見えないと思うんですね。だけど、よくよく考えてみれば、民間賃金データを反映する10年間のタームが最新のタームに置き換わったことによって、制度を見直さなくても実は支給割合が引き下がっているんだという地域がひょっとしたらあるかもしれないんですね。だけど、それははっきり言って見えないわけですね。そういう要素があるのか、ないのか、あるいは、地域によって、それがあるところ、ないところという差が結構あるのかとか、その辺について、何か総務省のほうでお分りの部分というのはあるんでしょうか。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 御質問のとおり、今回の国の人勧で示された地域手当の見直しは、民間賃金データを最新のものに置き換えることと、従前の市町村単位の調整方法を都道府県単位を基本とすることと、支給割合を大きくり化することがあります。データを最新のものに置き換える点については、仮に、支給地域を市町村単位のままとした場合には、全国的に総じて、地域手当の級地区分・支給割合は引き下がる傾向にあるというところでございます。全国的に賃上げが進んでいるのになぜ級地区分・支給割合が引き下がるのかという、少しぴんとこない面もあると思いますけれども、まず、今回反映する民間賃金データの集計期間が平成25年から令和4年ということで、少し前のものであるということ。全国的な賃上げはごくごく最近の話でございますので、地域によって実感と違うところが出てくる、それが1点。それからもう1点は、民間の賃上げが、進んでいる地域と進んでいない地域で差があること。例えば、東京等の都市部において民間賃金が大きく上がっている一

方で、地方の都市においても上がってはいるんですけど、そこまで上がってないということになりますと、平均値が上がりますので、平均値の上がり幅ほど各地で賃金が上がっていかないという状況が起きますと、各地で賃金指数が下がる、つまり、級地区分・支給割合が引き下がるということ。地域手当の級地区分・支給割合は賃金指数に基づき設定しておりますから、これが起きております。今回、制度の見直しの影響がない人口20万人以上の市で見ましても、級地区分・支給割合が引き下がる場所がございます。地方の比較的大きな都市においても級地区分・支給割合が引き下がるという状況が起きてございまして、三輪委員の御質問ですと、制度の見直しがなければ、より全体的に級地区分・支給割合は引き下がっていただろうという理解をしております。

【稲継分科会長】 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、そのことの確認をしたかったんですけれども、もちろん、客観的データに沿って地方公務員の給与が決められるべきだというのは、これはこれで一つの大原則だと思います。だけど、一方で格差が広がるということをそのまま放っておいていいのかという、政策的議論もあろうかとは思いますが、ただ、今回はそういう議論はあまりなされずに、地域手当のあり方について、支給地域の大きくくり化というものが主に議論をされてきたということで、結論として、私は、この取りまとめについて特に異議があるわけではありませんけれども、実はそういう問題もこの中には潜んでいたんだということは頭に置いておく必要があるのかなというふうに感じました。

その上で、若干細かい点も含めて意見を何点か申し上げたいと思うんですが、まず、5ページですけれども、上から3行目、「この「均衡の原則」の考え方の背景には」という段落ですが、①の「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」という話と、②の「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」という話が書かれていて、その後、「この2つの相反する要請を調和させるものが本原則とされている。」という、「均衡の原則」の考え方の説明ですね。この表現は、もともと逐条解説から引用されているということのようでもありますし、前回の「基本的方向性」でも既に示されていたのですが、よくよく読んでみると、①と②というのは、即、相反するものなのかなあと。民間や他の公務員に匹敵する給与を払わないと人は来てくれないよねというのは、そんなに住民が納得しない話かなあという気がしまして、「相反する」という言葉をあえてここに入れる必要があるのかなあと。「2つの要請」とか、「2つの観点」とか、さらっと言った

って別に意味は通るよねという感じを少し持ちました。これは私の感想でございます。

それから、これも細かい話なんですが、7ページの「②職責重視の俸給体系への見直し」というところですけども、その3行目の「役割の上昇に見合った給与上昇を確保する」という表現について、この「役割」という言葉の意味がよく分からなくて、「役職」とか、「職責」とかいう言葉だと非常にぴったりするのですが、これも人勸の言葉を引用されたのであれば、それはそうなのかなあという気もしますけれども、ちょっと気になったなという話でございます。

それから、9ページに、地域手当の具体的な見直しの話、一番核になる部分かと思えますけれども、実は、前のほうの5ページから6ページにかけて、地方公務員の給与の基本的な考え方について、とっても大事な説明があります。意識すべき、均衡すべき民間の従業員の給与の地域の範囲というものをもう少し広域的に捉える必要もあるのではないかという考え方をすごく丁寧に説明していただいているんですけども、ちょっと地域手当の見直しの部分と遮断されているような感じがして、地域手当の見直しの部分は、こういう意見があるからこうするべきじゃないのっていうだけになっているんですが、基本的な考え方というのが地域手当の見直しの部分にあまり入っていないような気がして、せっかく基本的な考え方ですごく大事な整理をいただいているので、そこを少し引用するとか、言及するとか、ここは一番大事なところでもありますので強調していただいたらどうだったのかなあと、感想ですけども、感じました。

それから、10ページで「(イ) 留意点」に書いていただいていることは実はとっても重要な話であって、先ほど杉本委員からも御指摘ありましたように、この留意点の3行目から4行目にかけて、都道府県単位を基本としつつですが、「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」ということをわざわざ言うということは、とっても意味のある、独自でもいいんだなということを明示しているという意味でものすごく大事な1行だというふうに思うんですね。本来、これはそれほどインパクトのある話でもありますので、そういう意味では、それとセットになるように、それぞれの自治体が支給割合を設定するときの、住民に対する説明責任というんでしょうか、ここでは非常に優しく、「情報公開及び説明を徹底する」という表現にされているんですけども、もう少し、独自性とセットになるべき責任というんでしょうか、そういうような言葉があってもいいのかなあというふうに感じているところです。

これは質問なんですけど、その下の「また」というところで、「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」という記述について、この「適切に対応する」というのは、正直言って、私、意味がよく分からなくて、確かに、今まで支給割合がゼロだった自治体が数%以上の支給割合になるという自治体が、結果的には結構な数出てくると思います。特に都市部の周辺地域では、そういうことがかなりの自治体において起きるだろうというふうに思います。この報告書は、総務省の文書ではなくて、この分科会の文書ですので、我々として出した上で、「適切に対応するって何ですか」、「例えばどんなことですか」と聞かれて、「さあ」としか言えないと、無責任と感じまして、この「適切に対応する」というのはどういうことをイメージして書かれているのか、御説明できる範囲で結構ですが、教えていただければありがたいなあというふうに思います。

私からは、以上であります。

【稲継分科会長】      ありがとうございます。

幾つか、御指摘と御質問がございました。よろしくお願いします。

【進室長】      順番が前後しますが、まず、最後の御質問の「適切に」というところでございますけれども、この段落は、「また、基本となる支給割合によれば」というところから記述しておりますように、これは、総務省から地方公共団体へ助言する基本となる支給割合を指します。今、三輪委員から御指摘ございましたように、特に都市部の周辺の市町村において支給割合がかなり引き上がるというようにところを想定しております。この間、地方公共団体から、「支給割合を国の基準どおりにすると給与がすごく上がるんだけど、地域の感覚からするとこんなに給与が高いのはなかなか住民の理解を得られないので、本当に国の基準どおりに支給割合を引き上げないといけないのか」という質問も来ております。そういったところを想定しておりまして、地域の皆さんの理解と納得が得られるような形で、地域の実態を踏まえる形で、まさに適切に対応していただきたいという趣旨でして、「支給割合を引き上げないといけないのか」と言われたら、「基本となる支給割合の基準はここで示しておりますが、だからといって絶対引き上げないといけないというものではない」ということを言いたいので、まさに記述のとおり、住民の理解と納得が得られるようにしてほしいという趣旨で、「適切に」という言葉を使わせていただいているというものでございます。

【三輪委員】      ありがとうございます。少なくとも、支給割合を絶対に引き上げないといけないわけではないよという意味がここに含まれているということは、承知いたしまし

た。

【進室長】 そのほかについてですが、7ページの「②職責重視の俸給体系への見直し」のところの3行目の「役割の上昇に見合った」という文言については、確認、検討させていただきます。

あと、5ページの「相反する」というのは、確かに、特に今の状況を見ますと本当に相反するものなのかということでもございますが、いろいろ文献を見ていますと、基本的には、①のほうは給与を引き上げる要請、②は給与を引き下げる要請ということで、「相反する」という表現につながっているようでございます。今の三輪委員の御指摘については、また検討をさせていただきたいと思います。

それから、9ページの地域手当の見直しの考え方につきましては、確かに、せっかく前のページで地方公務員の給与の考え方を整理しているのですが、そことのつながりがあまり見えない文章となっておりますので、ここについては修正させていただきたいと思います。

それから、10ページの「(イ) 留意点」の前段のほうですね。自治体の責任という点をもう少し強調する書き方はできないのかということについては、これも、文言について検討をさせていただきたいと思います。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

三輪委員、よろしいですか。

【三輪委員】 ありがとうございました。

【稲継分科会長】 ほかにいかがでしょうか。

大屋委員、どうぞ。

【大屋委員】 大屋でございます。全体的には議論をよくまとめていただいた報告書だと思っていまして、私は、これでよろしいと、特に意見を申し上げるところはないということでございますが、2点ほど、今後の議論というか、今の議論に関して申し上げておいたほうがいいかなと思うので、発言いたします。

第1点は、全体の賃上げ傾向があるのに地域手当の支給割合は引き下がるのかとか、いろいろ御発言もあった中でございますが、議論の構造として、社会全体の賃上げ傾向を反映するのは俸給表に書かれた本給の金額であって、あくまで地域手当というのは地域における民間賃金の差を反映するための手段なんだということは確認しておく必要があるのか

なと思います。だから、繰り返して言うと、賃上げがあるからといって、全国的な状況の中で賃金が比較的安い地域の支給割合を引き上げましょうという議論にはならないのではないか。それは俸給表の金額を適切に改定してくださいというふうに説明するのが筋かなと思いましたということです。

第2点は、これは単にこういう考え方もあろうということで、私自身がそれを支持するものではないということを前置きした上で申し上げるのですが、人事院の勧告、国の視点からするならば、要するに自治体というのは、等し並みに自治体であって、本来ならば俸給表の改定率について全部個別に算定する必要があるのかもしれないけど、現実的には大変なので、地域手当の中で都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市ということで線を引きというだけのことだと思うのですが、それは一定の合理性があるとは思いますが、総務省が自治体の観点を考えたときに、それに追随する必要は必ずしもないだろうと。何を言っているかという、同じ人口20万人以上の自治体の中でも、地方分権の中で福祉関係の事務を引き受けて活発にやっていきたいと思いますという自治体と、うちは単に人口が多い一般市ですという自治体があるわけですね。例えばですけども、中核市というのは特別の事務を負っている自治体であって、それは個別に賃金指数を算定して、高いなら支給割合も高くする必要はあるだろうと。一方で、人口20万人以上でも、単に一般市ですと言うんだったら、それは都道府県の中のほかの市町村と同じですよというふうに、そこで線を引きということもあり得るかなと。これはある意味では、人口の多い一般市に対して、できるだけ中核市になってくださいというようなインセンティブを働かせる効果にもつながると思うので、そうすべきかというのはまた別の議論として開かれた話だと思いますが、総務省の観点というのは意識してもいいのかなというふうに思いました、ということです。

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。

林委員、どうぞ。

【林委員】      1点、6ページのところで先ほど三輪委員のほうから、「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」という記載部分は大事なポイントだという御意見がありました。私もこの記載は

これでいいと思っているということを大前提として、加えて、給与水準の論点もあるんだろうと思っています。少し古いですが、2022年に久元神戸市長が時事通信のインタビューで、ラスパイレス指数による給与適正化の目的はとうの昔に達成されたと言える。むしろ、各自治体が僅かな数字の違いによる順位に一喜一憂する姿を嘆いているわけですね。そして、弊害が目立つようになっていると指摘されています。私自身は、各自治体の首長や幹部、あるいは組合の役員に会っても、うちのラスパイレス指数は県内3番目が定位置ですとか、5番目の自治体はこんなもんなんですというようなことを言われていて、半ば思考停止のような状態にあるんじゃないかなあというふうに思っています。

久元市長はさらに、ラスパイレス指数が100を下回っている自治体に対して総務省が指導したという事例は聞いたことがないと。総務省が地方公務員の給与はなるべく低いほうがよいと考えているのであれば、それは自治体が置かれている現状から見て疑問だとおっしゃられていまして、給与を決めているのは自治体なんですけども、総務省に対して、ラスパイレス指数による給与適正化手法を廃止して、より多角的な視点に立った科学的・合理的な技術的助言に転換していただくよう切望するとおっしゃっているんです。

そういう記事の御紹介をしながら、私が言いたかったのは、例えばラスパイレス指数が95を下回っているような自治体が300あって、それは人口規模が小さいところを中心に、かつ、地域手当の非支給地であると想定した場合、自治体自身で給与を低くしておいて人材が来ないと嘆くなんていうのは本当によく分からないということとして、自治体の経営者として人材を大事にしてほしいし、当然、先ほどあったように民間の地場の賃金水準というのはもちろんあるかと思いますが、時代の転換点というか、社会的な要請というか、状況が変わっていることに、もう少し自治体の皆さんに敏感になっていただけたらと。地方公務員を取り巻く環境について記載はいただいているのですが、ラスパイレス指数による給与水準比較を廃止するとは書けないと思いますが、そういう論点はあると思います。

全国知事会が20年前に、地方自治の本旨とは解釈に開かれた規定であるとして、社会の移り変わりに対応していく必要があるというふうに、自治制度研究会報告書で言っている。この9回にわたる分科会は、まさにそういう道筋の議論だったなというふうに思っています。現場のこと、細かいことばかり言って御迷惑もおかけしたかなというふうに思いますけども、ぜひそういう、財政力も弱く、僻地とか、中山間地域とか、条件不利な自治体でも、職員にもうちよっと目をかけて、手間をかけて、処遇を改善しようかと思うよ

うな、今回の報告書に、そういう給与水準の考え方の課題もどこかにあればいいなと思いました。6ページのここに記載してほしいとかではないんですけども、私はそういう問題意識がございますということです。

あと1点、確認なんですが、最後の「第6 おわりに」で、「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」と。「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」と記載されていますけど、人事院勧告においては、官民給与の比較対象となる企業規模の話とか、あるいは地域手当の最大20%という支給割合の差はどうかということにも言及されている中で、この分科会を閉じられるのは全然いいと思いますが、今後、3年なり、5年なり、適切な時期にぜひ分科会なり検討会で検討されるということの確認と、引き続き、そういう地方自治の本旨的な議論をぜひお願いしたいということも、お願いとして申し上げておきたいと思います。

以上です。

【稲継分科会長】      ありがとうございました。

【進室長】      まず、引き続き検討していくというのは、今まさに林委員から御指摘ありましたように、「第6 おわりに」にも「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」ということは総論として書いておりますし、そのほかにも、「第5 その他」のところの文末と、10ページから11ページにかかる「(ウ) その他」のところの文末に、「引き続き検討」ということを書いてございます。これはもともと、「注視していく」と書いてあったんですが、「注視しつつ、引き続き検討していく」というふうに変更されているところを見ていただければと思います。検討の場については、また別の場がいろいろあると思いますけれども、しっかりとそのタイミングで検討をしていかないといけないというふうに考えてございます。

それから、ラスパイレス指数についての御意見・御発言がございましたが、これについては、私もいろいろ、地方公共団体の方と話したり、地方へ行ってお話しさせていただく機会などでも痛感してございまして、この給与分科会での議論とは違いますけれども、去年の総務副大臣通知で、とにかくラスパイレス指数を下げるんだという数字ありきのトーンから、ラスパイレス指数は給与制度を適切に運用しているかどうかを判断する材料として活用してほしいというトーンに変えたということを言っていますが、なかなか伝わっていないというのは実感しているところでございます。この報告書に、給与水準が大切だ

というような書きぶりを、今の林委員の御指摘の内容をどうやって入れられるかというのは考えたいと思いますけれども、この報告書中で給与処遇が大切であるというような考え方はちりばめてはいるところでございます。

6ページの「2 各論」のところにも、「潜在的志望者層にも訴求し得る給与制度」という言葉を今回新たに追加しておりまして、そもそも、給与処遇が人材確保にしっかりつながるようにという考え方が根底にあるということ、これまでは結果しか書いてなかったのですが、考え方を明記するように変えてございます。もう少し記載してはどうかという御指摘だと思いますが、そういう考え方は記載しようと思っているというところは御理解いただければと思います。

【林委員】 十分受け止めます。ありがとうございます。お任せいたします。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

権丈委員、何かございますか。

【権丈委員】 報告書、ありがとうございます。これまでの議論を踏まえて、地方公務員の給与に関する考え方や、背景となる人材不足の見通しや人材獲得に関する課題を具体的な情報やデータとともに丁寧に示されており、現状に関する認識や将来見通しへの理解が深まる報告書になっていると思います。

一つ、少し気になった点になります。今回、2050年、2070年という長期にわたる生産年齢人口の減少に触れていただき、課題の大きさ、深刻さを改めて認識するところだと思います。その際、今月閣議決定された高齢社会対策大綱では、65歳以上を一律に高齢者と捉えることは現実的ではないとし、2017年の日本老年学会・日本老年医学会による高齢者の定義を75歳以上とする提言の報告書を紹介して、日本人の若返りが指摘されております。その辺り、今後、少し気を配ってもよいのではないかと考えております。

2040年という、もう少し近い将来をみても、地方においては相当人口減少が進むところも出てくることになり、地方公務員のあり方を真剣に考えるべき時であるとともに、医療・介護をはじめ、人々が生活するのに必須のインフラをどのように提供し、暮らしを守っていくのか、課題を共有し対応していくことはとても重要だと思います。各地方公共団体の取組への期待もあるとともに、日本全体の取組に関する検討、「第6 おわりに」のほうでも、今後も引き続き種々検討するということでございますが、そういった点も含めて検討を進めていってほしいと考えております。

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した。

事務局、何かコメントございますか。

【進室長】      生産年齢人口の動向のところで、権丈委員から御指摘ございましたように、高齢者という考え方、定義について、今、いろいろな議論が行われているというところは、承知しているところでございます。ですから、もしかすると、生産年齢人口について、その対象年齢がもう少し広がっていくという方向性はあるんだと思います。高齢の方も、お元気ではありますし、働いてもらわないと社会が回らないのではないかとといったような議論がなされていることも、承知してございます。ただ、一方で若い方というのは減少傾向にあることは間違いないところで、また、中途採用、離職者、労働市場が流動化していくという大きな流れというのも止められない話なんだろうという認識ですので、やはり、人材獲得という面でいけば、非常に大変な状況というのは今後も続いていくのだろうと、むしろ激化していくのだろうということは間違いないのではないかとというふうに考えてございます。そうした中で、今の御指摘について、どのように反映するかということは、また検討させていただきたいと思います。

以上です。

【稲継分科会長】      ありがとうございました。

ほかにかがででしょうか。報告書の内容に関しまして、よろしいでしょうか。

それでは、本日御議論いただきました内容を踏まえて、事務局にて報告書（案）を修正し、改めて委員の皆様にご確認をいただきたいと思います。何点か、修正が必要なところが出てきたと思います。

その後、最終的に私が確認したものを給与分科会としての報告書として確定したいと思いますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【稲継分科会長】      ありがとうございます。

本日、報告書の御議論をいただきまして、本分科会としては節目となります。本日の会議をもちまして給与分科会の開催を中締めとさせていただきたいと思いますが、この報告書の中身に関わらず、この機会に何か発言されたい方は、どなたでも、どうぞ御自由にお願ひしたいと思います。いかがでしょうか。

じゃあ、私のほうから、ちょっとよろしいですかね。先ほどラスパイレス指数の話が出ましたけれども、もともと、自治省に公務員部ができたのは昭和42年で、鎌田要人さん

が初代の公務員部長でした。当時、ちょうど美濃部都政が誕生した年と同じなんですが、地方の自立性は非常に大事なことで、それが野放しになっている部分がちょっとありました。ラスパイレス指数で言うと、当時は120とか130という自治体がたくさんあって、今の101とはレベルが全然違う状況で、その当時は確かに、地方財政を妨げる等で自治省としても様々な指導が必要になって、昭和49年からラスパイレス指数が高い自治体名の公表に踏み切ったということがある。それから、退職手当についても当時、国家公務員の定年退職時の最高支給率は62.7月だったが、90月としているような自治体もあって、これもいかなものかということで、個別指導されてきた経過があると思います。ただ、その後、情報公開が非常に発達しまして、ネットで何でも見られるような時代になって、昔とは状況が全然違うという前提もあるので、ラスパイレス指数を公表して指導するというそもそもの意義が、昔とは違ってきているのかなあと、先ほどの林委員の発言を聞いて思ったりもしました。これが1点。

もう1点は、これは親会のほうで私も報告させてもらったところですけども、今、自治体を受験する人が非常に減っています。東京都庁は毎年1,000人ぐらい採用しなければならないんですけども、一番のボリュームゾーンの試験区分に「1類B」というのがありまして、新方式じゃない大卒の行政職で、700人ぐらい採用しなければならないのですが、これの競争率が1.5倍だったんです。1.5倍というのは非常に衝撃的な数字で、かなり容易に合格するような試験になっています。東京都という地域手当の支給割合が20%の地域ですらこんなことになっていて、恐らく数年後には全国の地域にこの状況が波及していくことは間違いないと思っております。地方によってはまだ、競争率が20倍から5倍に下がって大変だと言っているところがありますけども、さらにこれは下がっていくのは間違いない。そうすると、どうすればいいのかなということが、給与の問題だけから見ても、いろいろ考えないといけない部分がたくさんあります。今年の給与改定によって、初任給が相当上がることにはなるので、それはそれで一つの引きつける材料にはなるし、それから、地域手当の見直しによって、支給割合が隣接地と大きな格差があった地域が今回相当解消されるので、それも一つのプラス要因ではあります。前々回の分科会でも紹介しましたが、四條畷市のように支給割合の高い地域に囲まれた地域がなくなるので、それはそれでいい方向だとは思いますが、それだけでは解消しない。全体的に受験人数がどんどん減っていってしまう問題をどうやって解決するのかということを真剣に考えていく必要があると思います。給与の問題もそうでしょうし、働き方の問題、これは別の

分科会でこれから検討されると思いますが、ワーキング・コンディションなんかの問題もいろいろあるので、本当に、5年後には優秀な人材が地方自治体に全然来てくれないという事態になりかねないと思っております。これは非常にゆゆしき事態なんですね。

ほかの国と比較しますと、例えばイギリスなんかですと、国と地方を合わせた財政支出のうち、地方から支出しているのは18%にすぎない。あとの80%以上は国から支出しているんですね。国の出先機関で仕事をして、そこからお金を出している。ニュージーランドの地方の支出割合は10%です。そういう国が多い中で、日本は56%を地方から支出しているということと言うと、非常に、インプリメンテーションとして地方自治体が担う機能はとても重要で、とても大きくて、とても活動量が大きい。それを担う人材は非常に優秀な人たちがきちんと来てもらう必要があるということからすると、今からそれをどうやって備えるのかということを実際に考えていく必要がとてもあると思っております。給与分科会だけで解決する問題ではないと思うんですけども、これはぜひ、今後、親会でも検討していただきたいなと思っております。

ちなみに、給与に関係することと言うと、この分科会においても技術系の職種、土木・建築の職種に対して初任給調整手当を支給するとか、あるいは給料の調整額を支給するとかいう自治体の紹介もありました。こういうことをやってもいいということを知らない自治体があるので、こういう自治体の事例もあるので参考にされたいみたいなことで、通知の中に入れていただいてもいいと思うんですね。それぐらい地方では、技術系の採用が困難になっている問題は非常に深刻化しているので、お願いしたいなと思っております。

すみません。思いを吐露してしまいました。

どうぞ、井上委員。

【井上委員】　これで報告書（案）から報告書になると思うんですけども、全国町村会のほうも、この関係については非常に興味が高いんですね。全国町村会のほうでも、ぜひ総務省にも説明に来てもらうようにしてくださいというふうにお話ししています。ですから、報告書が確定して各自治体が令和7年4月から対応するとなったときには、ぜひ全国町村会のほうに説明をしていただけるようお願いしたいと思います。

【稲継分科会長】　どうぞ、林委員。

【林委員】　今年の能登半島地震が起きたときの総務省とのやり取りについてご紹介します。東日本大震災のときには、被災地で働く職員に残業代がつけられない、要は、被災して住民が大変なときに残業代がつけられないというのを読売新聞が当時書いたんですが、今

回、被災地で働く職員に残業代をきちんとつけるのも必要だと思うんですよねという話をさせていただいたら、総務省から逆に、当たり前じゃないですか、今どきつけないと駄目ですよというのを聞いたのはすごく衝撃的でして、とてもよかったなと思っています。総務省の皆さんが出向という形で、都道府県に行かれたり、市役所に行かれたときに、我々は本省で常にただ働きだよと思って職員に接するのと、我々もきちんと残業代を支払われているというマインドとでは違うと思うし、国家公務員の処遇が改善されたことによって地方公務員の処遇も変わっていく面もあるんだろうと思っています。総務省の公務員部はぜひホワイトな職場環境を目指していただいて、そのことが、我々地方自治体にいい影響を与えると、とてもいいなと思っています。僕が大阪市役所に入庁した当時は、100時間でも200時間でもきちんと残業代が支払われていましたけど、お隣の大阪府は上限200時間とか10時間で、絶対、それ以上は無理だったんですね。そこはやっぱりよくないと思いますし、働き方に関する分科会とかもありますので、そこでそういう阻害要因の話をするとしても、どこの職場もホワイトな環境になっていくことが必要だと思います。とりわけ地方に与える影響が大きいという意味で、ぜひ、総務省が率先して職場環境の改善をやっていただけると、地方としてはとてもいい波及効果があるんだということをお伝えしたかったという次第です。

【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。

1点、さっき思いを吐露した際に言い忘れたことがありまして、杉本委員が何回かおっしゃっていた、官民給与の比較対象となる企業規模の問題もとても重要だと思います。

あと、地域手当の支給割合が最大20%というのが本当にいいのかどうかというのは、この報告書の内容を離れて個人的にはちょっと思っていて、そもそも地域手当の制度が導入された経緯として、多分、鳥取県か島根県に勤務する国家公務員の給与が地場の民間賃金に比べて高いというバッシングから始まって、給与構造改革の一環として、俸給表の水準を平均4.8%引き下げして、それを原資にして民間賃金が高い地域に地域手当として配分したんですね。だから、今、地域手当の支給がない地域に勤務する職員の給与は4.8%引き下がっている状態なんです。それって戻してもいいのかなと思ったりとか、あるいは、やっている仕事内容はそんなに変わらないのに、東京都に勤務している人と福井県に勤務している人の地域手当の差が20%あっていいのかということはあると思うんですね。一つは、東京の場合だと住宅の問題は非常に深刻で、賃貸にしても持家にしても非常に高

額なので、そこだけは非常に違うのは分かるんですけども、吉野家で食べる金額も同じだし、Amazonで買ったら同じ値段ですし、大体の物価はそんなに変わらない。そんなに変わらない中で、住宅の問題を除けば、本当に20%の差をつけていいのかというのは前からすごく疑問には思っていて、これは次の大きな見直しのときにぜひ考えていただけたらなあというふうに思っております。

ほかに、思いの吐露を言っていただける方はいないですか。よろしいですか。

それでは、最後に、事務局からお知らせをお願いしたいと思います。

【山口調査官】 皆様、本日はありがとうございます。

本日の議事要旨につきましては、公表前に委員の皆様にご確認をいただきたい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。

また、報告書（案）につきましては、事務局におきまして修正の後、委員の皆様にごメールによりまして御確認の御依頼をさせていただきます。確定後の報告書につきましては、後日、総務省のホームページに掲載させていただきます。

それでは、最後に、公務員部長の小池より、御挨拶を申し上げます。

【小池部長】 委員の皆様方におかれましては、御多忙のところ、この給与分科会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。改めまして、感謝を申し上げたいと思います。

給与分科会につきましては、昨年10月の第1回検討会におきまして、清家座長から「地方公務員の給与制度に関しては、そのあり方について早急に議論を行う必要がある」との御発言をいただいたことを受けまして、他の分科会に先駆けて11月に第1回を開催いただきまして、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について、皆様から文字どおり自由闊達な御議論をいただいたものと思っております。

特に、令和6年人事院勧告・報告におきまして、10年に1度の地域手当の見直しを含む、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容が示されまして、これを踏まえた地方公務員の給与における対応について方向性をお示しいただいたことは、総務省としても大変ありがたいと考えております。取りまとめいただいた内容を十分に踏まえつつ、今後の総務省における地方公共団体に対する助言について、検討を行ってまいりたいと考えております。

今後とも委員の皆様には、総務省における地方公務員の給与の検討に御高配を賜りたいこと、また、検討会や他の分科会におきましても引き続き御知見を賜りますよう、重ねて

お願い申し上げまして、最後の御挨拶とさせていただきます。

誠にありがとうございました。

【山口調査官】 それでは、本日の会議を終了させていただきます。委員の皆様、ありがとうございました。