

2023年1月26日
(ウェブ会議)

2023年度 臨時県本部労働条件担当者会議 議案・資料

目次

<議案・報告>

1. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する現時点での考え方…………… 1

2023年臨時県本部労働条件担当者会議 次 第

1. 開 会 13 : 30
2. 本部あいさつ
3. 協議・報告事項
 (1) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する現時点での考え方
4. 閉 会 16 : 30

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する現時点での考え方

1. はじめに

2022年8月の人事院の給与に関する報告で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、若年層の給与改善や60歳前後の給与水準の連続性確保等の課題、および地域手当をはじめとした諸手当の見直しについて言及された。

60歳前後の給料水準を連続的とすることに関しては、2023年4月施行予定の定年の引き上げに関する「国家公務員法等の一部を改正する法律」の附則に現行の定年(60歳)前後で給与水準が連続的なものとなるよう、昇格・昇給の基準、俸給月額その他事項について検討の状況を踏まえ2030年度末までに所用の措置を順次講ずるものとされていることから、今回の給与制度見直しにおいては、完成形にはいたらなくとも一定の見直しが行われることが予定される。

また、最低賃金や人材確保の観点からもこの初任層の給料(俸給)月額は民間水準を大きく下回り俸給表上では最賃との逆転も生じており、これまでの官民較差の配分では調整が困難なことから、配分変更を含む抜本の見直しの必要がある。

その他手当等に関しても、地域手当は10年ごとの見直しが予定されており、寒冷地手当については、支給地を指定する基礎データが更新されていること、さらには、働き方の変化に伴って給与制度の変更も検討されるなど多岐にわたり検討が進められることとなる。

これらの検討は、本年2023年の勧告時にはその骨格が示される予定であることから、今春闘期から人勧期の取り組みが極めて重要となることから、現時点で60歳前後の給与水準を連続的とすることおよび、地域間給与格差により人材確保等に支障が生じているなど課題の多い地域手当について、現時点での考え方を示し組織内での議論と認識の共有化を図りつつ意見反映を進めていくこととする。

2. 60歳前後の給料水準を連続的とすること等給与カーブの検討に関して

2023年4月に予定される定年の(段階的)引き上げにおいては、当面の間現在の定年の翌年度以降給料(俸給)表の額の7割の額が支給されることとされている。

給料表を含む給与は自治体ごとに条例で定めて支給することとなることから、労使協議を経て自治体の条例で定めれば7割でなく10割支給することも可能であるが、自治体の労使交渉でこれを変更することは相当困難と言わざるを得ない。

い。

そのため、国における制度見直しを進める必要がある。

(1) 給料（俸給）月額 の 7 割措置について

人事院の意見の申し出

人事院は 2018 年に行った意見の申し出において以下の考え方から、当面 60 歳を超える職員の給与水準を 7 割とすることを求めた。

「国家公務員の給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされている。民間企業の 60 歳を超える従業員の給与の状況を「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）で見ると、行政職俸給表（一）の適用を受ける常勤職員と類似する「管理・事務・技術労働者」（フルタイム・正社員）の 60 歳台前半層の従業員の年間給与は、企業規模 10 人以上で 515.2 万円、同 100 人以上で 596.7 万円となっており、この年間給与について、50 歳台後半層の年間給与と比較すると、企業規模 10 人以上で 68.8%、同 100 人以上で 70.1%となっている（平成 27 年、平成 28 年及び平成 29 年の平均値）。また、本院が本年実施した「職種別民間給与実態調査」においても、定年を 60 歳から 61 歳以上に引き上げている事業所（定年制を廃止した事業所を含む。）のうち 60 歳時点で従業員の給与の減額を行っている事業所における 60 歳を超える従業員の年間給与水準について見ると、平均で 60 歳前の 7 割台（課長級は 75.2%、非管理職は 72.7%）となっている。これらの状況を踏まえれば、60 歳を超える職員の年間給与は、60 歳前の 7 割の水準に設定することが適当であると考える。なお、役職定年により任用換えされた職員の年間給与水準は、俸給の特別調整額が支給されなくなることで等により、任用換前の 5 割から 6 割程度となる場合がある。前述の「職種別民間給与実態調査」においては、定年が 60 歳を超える事業所の多くは一定年齢到達を理由にした給与の引下げは行っていなかった。また、60 歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は、60 歳前後で給与水準が維持されることが望ましい。しかし、多くの民間企業は給与水準が下がる再雇用制度により対応していること、また、60 歳定年の下、民間の状況を参考にして設計されている現行の給与カーブを直ちに變更することは適当ではないことから、60 歳を超える職員の給与水準の引下げは、当分の間の措置と位置付けることとし、民間給与の動向等も踏まえ、60 歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討していくこととしたい。」（2018 意見の申し出より抜粋）

以上から 7 割措置については、当面の間の暫定措置であるとともに、現時点までは対象者がいないことから、7 割の根拠は 60 歳前の比較方式とは異なり、賃金センサスや職種別給与実態調査等を参考に、60 歳前の給与カーブを直ちに變更しないことを前提として総合的な判断として 7 割措置とされたことがわかる。

なお、実質的に 7 割措置となる職員が生じるのは 2024 年 4 月以降となること

から、来年 2024 年の給与勧告以降、官民（公民）比較への影響が現れてくることとなる。

（２）給与カーブの検討にあたって

前述の 60 歳前後での給与を連続的とするものの検討に加え、初任給をはじめとした抜本的な見直しは必須であり、これらを中心にその他の課題も含め今後検討が進められることとなることが想定される。

毎年の月例給与に関する勧告においては、同種・同等を基本とする官民給与のラスパイレス比較により給与の総原資を定め、俸給表を中心に配分することで官民の均衡を図ることを基本としている。したがって官民格差の配分以外で特定の年齢層の賃金の引き上げを行うとすれば、それ以外の年齢層の水準の引き下げや手当等への配分の見直しが必要となる。

中高年齢層の給与カーブをできるだけ維持・改善しつつ、初任層の引き上げと、60 歳前後の給与カーブを連続的なものとするためには、少なくともより公正な比較による給与原資の算定（引き上げ）が必要となる。

官民比較に関しては（１）に記載の通り 2024 年からは給与比較の対象に 60 差違を超える職員（7 割措置）が含まれることとなり、その措置の経過から現行の比較方式をそのまま適用することとしてもプラス方向に働くことも想定される。

したがって、60 歳を超える職員についても現行の比較方式による比較を求め、特に 60 歳前後での給与を連続的とする課題に関しては、制度完成時の状況を想定しつつ措置の検討を求めることとしたい。

なお、現行の官民比較方式に関して、自治労では比較対象企業規模・職種さらには対応関係の見直しを求めており、引き続きこれらの意見反映も進めていきたい。

3. 地域手当に関する経過

（１）地域手当の創設・見直しの経過

○当時の時代背景

- ・ 90 年代のバブル経済の崩壊以降、長期にわたって経済が停滞し、国・地方ともに財政状況が悪化していった。そのような中 2001 年に小泉政権が誕生し、「郵政民営化」を旗印に、小さな政府論、公務員総人件費抑制方針等が掲げられ、停滞する社会において内容の良否に関わることなく「改革」を進めるという幻想のもと、国民の支持を背景に次々に実施されることとなる。
- ・ 2003 年 7 月人事院「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」における基本報告で、「公務内部での公平」、「外部との公平」（地域間格差を中心に配分変更）、「個人の公平」（成績主義）といった 3 つの公平性が確保されるように改革を進めることが地域における国家公務員給与へのあり方への批判に応

え、広く国民の理解が進むものと考えたとされた。

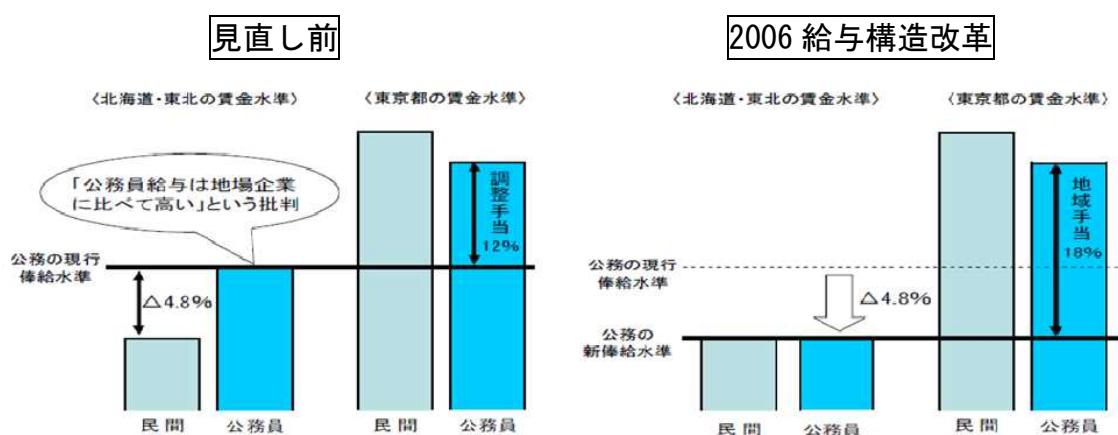
- ・これらを踏まえつつ 2003 年の報告以降、給与構造改革・地域給の導入へと進んでいく。2005 年 6 月の骨太方針では、「国家公務員の地域給与見直しを踏まえ、地方公務員についても地域の民間給与水準をよりの確に反映すること」等が示されており、当時の財政審資料にも「給与制度見直しを地方に反映し予算を抑制（交付税削減）」と書かれていたことから、財務省主導で地方公務員の人件費削減を意図していたことが読み取れる。・この間の給与制度の改悪について、俸給表の引き下げと地域手当の創設・引き上げに絞ってまとめると以下の通りとなる。

①2006 給与構造改革（2005 人勸）

- ・ブロック別で官民格差が最も大きい北海道・東北ブロックの官民給与格差の過去 3 年分平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均 4.8%引き下げ
- ・調整手当（最大 12%）を廃止し、新たに地域手当（最大 18%）を創設
- ・人口 5 万人以上の市を対象に賃金センサス過去 10 年分を平均し、全国平均を 100 とした場合の民間賃金指数を算出。俸給表の引き下げが平均 4.8%であることを考慮し、指数が 95 以上の地域を対象に 6 段階で設定。（3%、6%、10%、12%、15%、18%）

・地域の一体性を考慮した指定地域の補正として、指定基準を満たさない地域のうち、支給地域となる中心市（県庁所在地または人口 30 万人以上の市）への通勤者率（パーソントリップ）が表の条件を満たす地域（43 市町）については、3%の支給地域とされた

→民間賃金、物価、生計費を考慮していた調整手当から、より地域の民間賃金を重視する地域手当へ置き換えられた



●民間賃金指数による支給率区分

支給率区分	民間賃金指数
3%	95.0 以上 99.5 未満
6%	99.5 以上 103.0 未満

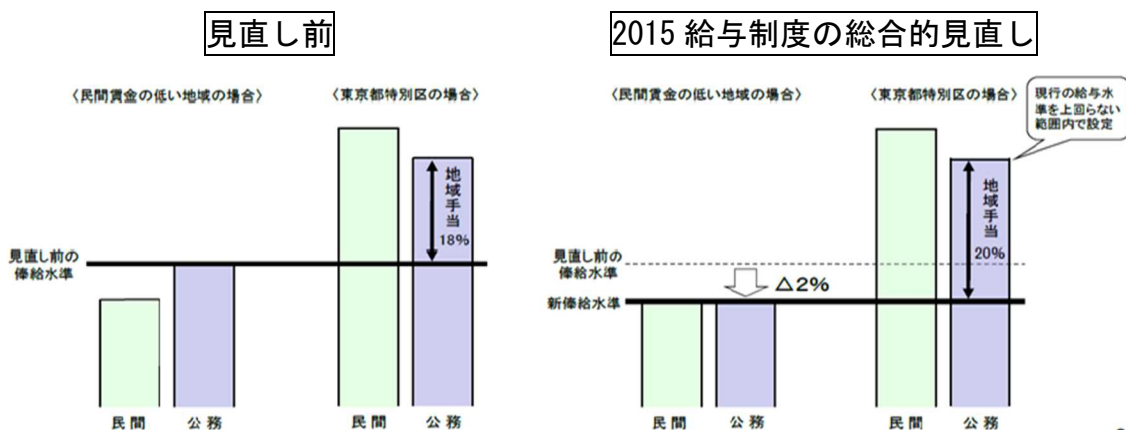
10%	103.0 以上 106.0 未満
12%	106.0 以上 111.0 未満
15%	111.0 以上
18%	東京都区部（賃金指数 120.3）

●通勤者率（パーセントリップ）に基づく地域手当の指定基準

支給地域（中心市）の支給区分	当該地域から中心市への通勤者率	地域手当率
3%	50%以上	3%
6%	40%以上	
10%	30%以上	
12%	20%以上	
15%以上	10%以上	

②2015 給与制度の総合的見直し（2014 人勧）

- ・都道府県別の賃金センサス下位 12 県をひとつのグループとして官民比較し、全国平均の官民格差との差をもとに、俸給表を平均 2%引き下げ。
- ・地域手当の指定方法は大きく変更することなく、センサスの集計データを更新し地域手当を引き上げ（最大 20%）。俸給表の引き下げ 2%を踏まえ、センサスの指数を 95→93 以上とし、一段階増設し 7 段階へ。
- ・指定基準を満たさない地域のうち、パーセントリップ補正（支給地域である中心市（県庁所在地または人口 30 万人以上の市）への通勤者率を勘案）が表の条件を満たす地域については、6 級地（36 市町）、7 級地（8 市町村）を適用。



●民間賃金指数による級地区分の変動

- ・支給対象地域のある市町村数の推移
359 団体（20.6%） → 見直し後：405 団体（23.2%）

2005勧告基準		2014勧告基準	
東京都特別区 〈賃金指数〉	1 級 地 (18%)	1 級 地 (20%)	東京都特別区 〈賃金指数〉
111.0以上	2 級 地 (15%)	2 級 地 (16%)	109.5以上
106.0以上	3 級 地 (12%)	3 級 地 (15%)	106.5以上
103.0以上	4 級 地 (10%)	4 級 地 (12%)	104.0以上
99.5以上	5 級 地 (6%)	5 級 地 (10%)	101.0以上
95.0以上	6 級 地 (3%)	6 級 地 (6%)	97.5以上
		7 級 地 (3%)	93.0以上

● 通勤者率（パーセントリップ）に基づく地域手当の指定基準

支給地域(中心市)の支給区分	当該地域から中心市への通勤者率	
	6 級地(6%)格付	7 級地(3%)格付
3%		50%以上
6%	50%以上	40%以上
10%	40%以上	30%以上
12%	30%以上	20%以上
15%	20%以上	10%以上
16%以上	10%以上	

※5万人未満の市町村も対象

③問題点

- ・国家公務員としては内部の配分変更だが、多くの地方公務員にとっては賃金の切り下げのみとなった。
- ・国家公務員は3/4の職員に地域手当が支給されているが、地方自治体の3/4が非支給である。
- ・国家公務員の所定内給与に占める給料額の割合は8割を下回っている（給与に占める手当の割合が大きい）
- ・近隣自治体間の格差による人材確保上の困難が生じている。
- ・国基準を上回る支給は特別交付税削減措置の対象となる。

第9表 国家公務員の地域手当の支給状況

(令和4年国家公務員給与等実態調査)

地域手当 支給区分	計	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	非支給地
区 分									
人 員 (構成比)	253,401 (100.0%)	67,969 (26.8%)	19,522 (7.7%)	21,918 (8.6%)	6,527 (2.6%)	24,604 (9.7%)	22,467 (8.9%)	28,531 (11.3%)	61,863 (24.4%)
平均手当月額	40,402	71,922	59,013	54,934	47,301	39,868	29,766	19,264	7,843

(注) 平均手当月額には、異動保障による地域手当を含む。

※総務副大臣通知より抜粋

特に、地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

(2) 総務省研究会での整理 (2015年11月)

- ・2013年人事院報告で「給与制度の総合的見直し」について言及されたことを受け、2014年5月、総務省において「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置された。
- ・2014年12月に報告書がまとめられ、地域手当の指定基準について国と異なる基準を設けることは困難であり、「地方公務員も人事院が作成した基準に則って支給地域・支給割合を定めることが原則」とした。
- ・一方で、「地域の実情を十分に分析する必要がある」として引き続き検討が行われ、2015年11月に「地域手当の指定基準に関する論点についての考え方及び総務省としての方針」が公表された。
- ・論点と検討結果は以下の5点。

	論点	検討結果・問題点
①	人口5万人未満の市及び町村に対する賃金指数による指定基準の活用	データの信頼性に問題がある(民間賃金データが少ない&ばらつきが大きい)

②	中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の延長	客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示される
③	支給地域に囲まれた非支給地における当該支給地域への通勤者率による補正の導入	支給地に囲まれている、隣接しているのみでは、客観的なデータにより地域の一体性が示されているとは言い難いため、パーソントリップ補正を使うべき
④	支給割合の段階の細分化	支給割合の変動が起りやすく、制度の安定性の面から課題がある
⑤	見直しの期間の短縮	給与制度が安定的に運用される期間が短くなる

- ・以上の検討を踏まえ、「客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、納得性もある」地域手当の考え方について、以下の通り取りまとめた。

①中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること
 ②支給地域に囲まれた非支給地のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とすること
 ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

- ・① 現行は、指定基準を満たさない地域のうち、賃金指数の基準を満たす中核的な市への通勤者率の条件を満たす地域を6級地または7級地に指定している。これを最大2級地まで延長することで、例えば賃金指数が3級地の水準であったとしても、補正により2級に位置づけることができるようにする案。
- ・② 現行は、「中核的な市」（県庁所在地または人口30万人以上）への通勤者率により補正を行っているが、非支給地を囲む支給地域への通勤者率が50%以上であるものを支給地域とする案。
- ・①、②ともに、補正により位置づけることができる上限は現行の指定基準から1段階に限るとしている。
- ・総務省としては、「人事院において、次回、地域手当の支給地域・支給割合の見直しが行われる際に反映の検討がなされるよう、人事院に申入れを行うこととする」とした。

4. 経過を踏まえた考え方の整理

給与の基本的部分と言うまでもなく給料であり、手当は特殊な勤務等に関する調整や生計費の増嵩に対する補給として支給されるべき性質のものである。

地域手当については、地域の民間賃金水準を的確に反映するとして導入されているが、勤務地の市町村ごとに0%（非支給地）～20%（1級地）と大きな較差が生じている一方で、その地域指定の基礎となる賃金センサス（人口5万人以上、10年平均）については、過去の見直しにおいてその指数が大きく変動する例も見られるなどその信頼性すらも疑問符の付くところである。全国的に展開する企業においても同一の企業で勤務地によりこれほどの給与差はあまり見受けられないこと、国家公務員の地域手当制度が地方公務員給与へ、さらには特に中小民間へと一定の影響を与えており、本来公務員給与は地域間格差を縮小する方向へ作用すべき役割を持つべきではないか。

また物価・生計費など特に広域の経済圏において生計費の増嵩を大きく生じない地域においても市区町村ごとに大きな給与差が生じるなどから、国の制度に準拠する地方公務員においては全国で同様の業務を行っているにもかかわらず大きな給与差が生じていることに強い不満があるだけでなく、人材確保にも大きな影響を及ぼしている。一方公務員労組間においてもこの問題に関しては一定の温度差があり、以上の点も踏まえ今回の見直しにあたっての自治労としての考え方と方向性を整理する。

①自治労としての今回の見直しにおける基本的考え方

- ・生計費の増嵩等による補給の範囲内での調整は必要と考えられるもののその検証と、過去の見直し時における変動も踏まえ、賃金センサスの精確性とその検証が必要。少なくとも今回の見直しにあたっては給料月額（給料表）水準を確保する（少なくとも給与における地域手当の割合をこれ以上拡大しない）
- ・地域手当の近接する地域間格差を縮小する
- ・国の制度を画一的に自治体に強制させない

②今回の見直しに臨む問題意識

- ・指定基準となる市・区ごとの賃金指数の元データが示されていない
- ・この間の経過を踏まえると、地域手当の創設・拡大は給料表の引き下げによって原資を生み出している。＝非支給地への支給拡大（民間賃金指数の引き下げをめざす方向での支給地域の拡大）は、給料表の引き下げを伴うのではないか。
- ・国公の制度設計段階で人事院に対し求めるべきことと、総務省に対して自治体独自の課題として求めるべきことの切り分けが必要ではないか。
- ・制度段階での見直しを考えると、地域手当原資への影響をどう考えるか。
ア 給料表を引き下げることなく地域手当の近隣自治体間格差を縮小するために、どの程度のことか。（大幅な改善は原資の問題が出てくるが、あまり細かな調整のみでは改善の規模も小さくなる）

- イ 現在の総原資を変えない範囲で調整するとなれば（薄く広く支給を求めるとすれば）、地域によっては支給率が下がる組合員も出てくるのではないか。

5. 近隣自治体間格差の縮小の方策（案）

①制度段階（人事院）での見直し（案）

ア：指定基準

- ・指定の範囲が市町村ごとと小さすぎるため、例えば県内一律支給とするなど地域を大括りに設定して級地を指定する（この場合、都道府県内の政令市等、級地の高い都市は必然的に引き下げとなる）
- ・生計費など賃金センサス以外の指標を導入する
- ・民間における同一事業所内の地域間格差を踏まえた見直しを行う
- ・介護報酬の地域区分を参考に新たな補正を追加する（下記※印参照）

イ：補正（2015年に示された総務省方針）

- ・パーソントリップ補正を現行の2段階から6段階にする
- ・支給地域に囲まれた非支給地のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とする

※ 介護報酬において、各市町村に適用される級地（地域区分）は、公務員の地域手当がある地域は、原則地域手当の区分に準拠しつつ、隣接地域の状況によって、一部特例を設けている。

A 複数隣接ルール

公務員の地域手当の設定がない（0%）地域については、地域手当の設定がある地域と複数隣接している場合に限り、本来の「0%」から、「複数隣接している地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で選択することを認める。

B 完全囲まれルール

当該地域の地域区分よりも高い地域に囲まれている場合については、「当該地域の地域区分」から「当該地域を囲んでいる地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で選択することを認める

②総務省段階での見直し（案）

- ・国公の制度段階で新たな補正を盛り込めなかったとしても、自治体の級地決定にあたっては補正できるようにする
- ・市町村の支給率について、自治体の判断で都道府県が出している支給率まで出すことを認める
- ・国支給割合を上回ったとしても特別交付税の制裁をさせない

6. 今後の検討に向けた国等の動向

①人事院の動向

- ・人事院はとくに本府省の国家公務員の人材確保に問題意識があるが、これについては東京の地域手当引き上げではなく本府省業務調整手当の引き上げなども検討される可能性がある。
- ・2014 年勧告時には「地域手当による地域間給与の調整には一定の限界がある」と考える」としている。

●2014 年勧告時の給与に関する報告より抜粋

国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界があると思える。

②総務省の動向

- ・人材確保の観点から、地方から地域手当の見直しを求める要望が多数あがり、自治労が行った 2022 春闘時の公務員部長交渉でも地域手当についての問題意識が示されている。
- ・総務省は外郭団体に昨年 7 月から地域手当に関する研究会を設置した。現時点では議論を取りまとめ、人事院への意見反映は未定。

●2022 春闘・公務員部長交渉での部長発言

ご指摘の通り、大都市近郊の地域の地方公共団体などに、主に人材確保の観点から地域手当についてさまざまなご要望があることは承知している。地域手当などの地方公務員の給与については、公務人材確保の観点や、地方公務員をとりまく環境の変化も見据えつつ、今後ともさまざまなご意見も踏まえながら、関係機関と議論を深めてまいりたい。

③賃金センサスの動向

- ・賃金センサスの地域間格差は縮まってきている？（都道府県別のポイント差は 2014 年の 50.3→2021 年の 39.0 に）
- ・東京の賃金指数は 2014 年～2020 年にかけて 120 超え（2021 年は 118）
- ・2014 人勧では、2003 年～2012 年までの賃金センサスデータを使っていた。次期見直し時は 2013 年～2022 年までの賃金センサスデータを使うことになるはず。（2022 賃金センサスは 2023 年 3 月公表予定）

7. その他の検討課題

①寒冷地手当

- ・寒冷地手当は、2004年から下記の要件に基づき支給されている。2014年の報告において、元となるデータが「メッシュ平年値 2010」とされ、新しいデータに基づいて級地が見直され、現在に至っている。

「メッシュ気候値 2000」の冬季（12月～3月）の市役所・町村役場所在地メッシュ（3次メッシュ・1km四方）の「月最低気温の最小値」と「最深積雪」を指標とし、以下の要件を満たす地域

- 1 級地：平均気温－7.0 度以下または最深積雪 150cm 以上の北海道の市町村
- 2 級地：1 級地及び 3 級地以外の北海道の市町村
- 3 級地：平均気温－3.9 度以上かつ最深積雪 65cm 以下の北海道の市町村
- 4 級地：下記のいずれかを満たす本州の市町村

①北海道の市町村の気象条件を参考にした平均気温マイナス 0 度以下かつ最深積雪 15cm 以上

②本州の寒冷積雪地の気象条件を考慮し、北海道全域の平均最深積雪に相当する 80cm 以上の市町村

- ・2022年4月に「メッシュ平年値 2020」が公表されたため、これによる影響を検証したところ下記の通りとなった。

北海道		本州	
1 級地→2 級地	15 自治体	新たに 4 級地となる自治体	7 自治体
2 級地→3 級地	5 自治体	級地の要件を外れる自治体	33 自治体
2 級地→1 級地	1 自治体		
3 級地→2 級地	2 自治体		

- ・2004 年見直し時の民間調査において、本州では支給事業所割合が低かったことから、人事院は「民間準拠の原則に基づいて北海道以外で支給対象とする合理的な理由がある地域があるか検討する」との考え方を示していた。結果的に「北海道と同等の気象条件」を基準として、本州の級地も残る形となったが、2024 年の見直しにおいても 2014 年同様少なくともデータの更新による級地指定の変更にとどめ、民間支給状況を理由とした見直しはさせない取り組みが必要である。

②扶養手当

- 配偶者手当については、2016年に6,500円に減額する見直しが行われている。
これは、当時の政府部内や経済財政諮問会議等において、税制および社会保障制度と併せて、女性の活躍を推進する観点から、女性が働きやすい制度となるよう見直しをすべきとの議論があり、人事院に対して配偶者に関わる扶養手当の見直し要請があったことを踏まえたものである。
- 2022年民調において、「家族手当制度がある」と回答した事業所は75.3%、うち配偶者に家族手当を支給する事業所は55.1%であった。配偶者に手当を支給している企業は半数を超えているが、2016年の改正経過や政府部内の動き等に留意する必要がある。

8. 自治労としての意見反映

今回の見直しにあたって大枠で意見反映が行えるのは、本年人勸期までであり、本年春闘期～人勸期の取り組みが重要である。

特に地域手当については、公務員連絡会内部での議論を求めつつ人事院に対し現行制度の検証と格差縮小方向での見直しを求めていく。仮に制度の大枠に変更がない場合であっても、近隣自治体間で較差の緩和策の導入を人材確保や地方公務員への影響の観点から求める。

なお、パーセントリップに基づく指定は級地・率ともに小規模町村への影響も踏まえ他の有効な補正方法がない場合、拡大方向で求めることとする。

総務省に対しては、検討会の取りまとめ状況等意見交換も進めつつ、人事院の骨子案提示後、寒冷地手当に関する取り扱いも含め特別交付税に関する省令の見直しも含め、自治体の主体性を尊重する観点からの意見反映を行うこととする。

なお、今回の見直しに関しては、2024年勧告にむけて引き続き組織内での情報共有し意見反映を進めることとするが、考え方・方向性の議論については、本年1月の中央委員会の議論で一区切りとする予定。