

## 7. 11 発言内容（自治労）

### ●地域手当の見直しについて

現行の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、全国で同様の公共サービスを担っているにも関わらず市町村ごとに0（非支給地）～20%と大きな格差がある。全国展開する企業においても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。

自治体においては、15の県庁所在地を含む1政令市・25中核市等、非支給地が全国の8割を超え、非支給地がそもそも就職先として選択肢に入らない状況がある。一方、支給地においても、隣接する自治体間の支給率に差があることから、職員採用が困難になっている。さらに、若年層が中途退職し支給地へ転出するケースも増えており、長期的な人材育成計画や計画的採用にも多大な悪影響を与えている実態である。

このような地方の実態を踏まえ、人員確保の観点からも、全体の支給率格差の縮小と、市町村ごととなっている現在の級地区分について、支給区分の広域化等による隣接する自治体間の支給率の格差の縮小を強く求める。

### ●中高年層職員の賃金改善・水準確保について

物価高騰が、労働者の生活に大きな影響を及ぼしている中、民間春闘では多くの組合で大幅な賃上げを勝ち取っており、組合員は今年の勧告に大きな期待を寄せている。物価高騰は全世代に影響するものであり、官民較差の給料表への配分においては、中高年層を含めたすべての世代が生活改善を実感できるような勧告をお願いしたい。

中高年層は生計費がかかる年代にもかかわらず、この間、官民較差が若年層に重点的に配分されてきた結果、給与水準の抑制が続いており、過去には給与構造改革と総合的見直しの2度にわたって大幅に引き下げられてきた経過もある。60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与カーブ見直しにおいて、さらなる引き下げとなれば、生活設計に重大な影響を及ぼすこととなり、中途退職が増えている状況に拍車をかけることになりかねない。経験豊富なこの年代の退職は職場・地域住民サービスに多大な影響を及ぼすことにもなる。モチベーション維持・向上の観点からも、中高年層の給与水準の確保を求める。