

# 2024年 人事委員会勧告対策会議 別冊資料

1. 総務省「全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議」 議事録 .....	1
2. 総務省「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 .....	35
・給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性（案） .....	36
・第8回議事概要 .....	43
・中間論点整理 .....	47
3. 2024人事院勧告に関するQ&A（自治労作成） .....	59

全日本自治団体労働組合

取扱注意（部外秘）

日時：2024年8月23日

Webによる開催

全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議  
議 事 録  
(未定稿)

## 目 次

1	開 会 .....	3
2	挨 拶 .....	3
3	地方公務員の任用・勤務条件等について .....	8
4	人事院の勧告について .....	15
5	給与及び定員管理の諸問題について .....	22

※後半部分については、9月12日の労働条件担当者会議でお示しします

## 1 開 会

○司会 全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議を開催いたします。

## 2 挨拶

○司会 初めに、総務省自治行政局公務員部長の小池より公務員部の説明の概要につきまして御説明いたします。

○小池総務省自治行政局公務員部長 本日は、大変お忙しい中、この会議に御参加いただきまして、ありがとうございます。総務省の公務員部長の小池でございます。

本日の会議では、去る8月8日の人事院勧告をはじめ、地方公務員に係る諸課題について認識を共有するとともに、現在、そして今後講じられる施策のポイントをお伝えすることを趣旨としております。人事院勧告の内容につきましてはこの後人事院から説明いただくこととなっております。また、各地方公共団体に御留意いただきたい点等の詳細についてはこの後公務員部の各課室長から説明をさせていただきますが、私からは全体像をかいつまんで申し上げたいと思います。

まず人事院勧告についてです。本年の人事院勧告においては、民間企業の賃上げの状況を反映し、月例給は約30年ぶりとなる高水準のベースアップがなされています。また、採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引き上げ、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定とするとされたところであります。特別給については3年連続で0.1月分引き上げ、年4.6月分とされております。また、国家公務員の給与制度のアップデートとして、ただいま申し上げた初任給の大幅引上げのほか、本府省課室長級の職責重視の俸給体系への見直し、配偶者に係る扶養手当の廃止と子に係る扶養手当の増額、地域手当の都道府県単位での広域化などの措置内容が勧告・報告されています。

現在、総務省では、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しまして、給与制度のアップデートをはじめとする社会情勢等の変化に対応した地方公務員の給与の在り方を御議論いただいているところです。総務省としては、この給与分科会における議論や人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえ

つつ、地方公務員における対応方針について検討してまいりたいと考えております。

このほか、給与以外の勤務条件や勤務環境の整備等についても各種の報告がなされています。これは、ライフステージに応じた働き方を可能とし、人材流出を防ぐとともに、組織としての生産性を確保していこうとする今日的な潮流への対応と捉えることができると考えております。

次に、給与・定員の適正化についてです。かつて地方公務員行政における大きな問題の1つであった著しく不適正な給与制度や運用についてはこれまで改善に取り組んでいただいております。ラスパイレス指数も全団体平均では継続的に100を下回っている現状にあります。このラスパイレス指数は、地方公務員の給料について、給料表、昇給・昇格制度などが適正に運用されているか確認する上で有効な指標であると考えており、各地方公共団体においては、ラスパイレス指数も参考として、自らの給与制度及びその運用が適正であるかを御確認いただくとともに、引き続き説明責任を果たしていただきたいと考えております。

地方公共団体の定員については、各団体において行政の合理化・能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたいと考えております。また、向こう10年程度の課題として定年引上げ期間における新規採用職員の確保があります。各団体においては引き続き新規採用に当たり職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた的確な対応をお願いいたします。

次に、公務員の定年引上げについてです。定年引上げについては、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に大いに活躍してもらうため、令和5年度から2年ごとの段階的な定年引上げが始まったところです。複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくためには、高齢期職員の職の在り方を含め、高齢期職員がやりがいを持って公務で活躍していただける人事管理を構築していくことが重要であると考えております。総務省としても、地域の実情等を踏まえ、制度の円滑な運用に向けた必要な助言や情報提供を行ってまいりたいと考えており、引き続き御理解と御協力を頂くようお願いいたします。

次に、会計年度任用職員制度についてです。会計年度任用職員制度については、非常勤の職について適正な任用や処遇を確保するため、令和2年度から導入されました。各団体におかれてはおおむね制度の趣旨に沿った運用が図られていると考えておりますが、パートタイム会計年度任用職員の勤務時間をフルタイムより僅かに短く設定している団体や期

末手当を支給していない団体等が一部で見られたことから、昨年 12 月に通知を発出し、全ての臨時・非常勤の職について適切な勤務時間の設定や給与決定などの対応を行うよう改めて助言を行ったところでございます。今年度においても施行状況に関するフォローアップを行っているところであり、各団体においては適正な任用や勤務条件の確保に引き続き取り組んでいただくようお願いいたします。特に給与については、昨年 5 月に地方自治法が改正され、今年度から会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となったところです。昨年 12 月時点の調査では、勤勉手当を支給しない予定や常勤職員と異なる支給月数とする予定と回答している団体が一定数見受けられました。関係する地方公共団体においては、勤勉手当の支給を可能とした法改正の趣旨を踏まえ、適切な対応をお願いいたします。また、勤勉手当の支給に当たっての期間率や成績率の取扱い等、具体的な支給方法については常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定めていただきたいと思いますと考えております。

このほか、会計年度任用職員に係る給与改定についても、昨年 12 月時点の調査では遡及改定を実施しないと回答している団体が一定数見受けられたところです。これまで、昨年度発出の通知にあるように、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本として各地方公共団体において適切に対応をお願いいたします。

次に、人事評価の活用についてです。人事評価制度が導入され 8 年が経過しましたが、人事評価の活用の結果が十分でない市町村が見受けられるところです。人事評価結果を職員の昇任等や処遇に適切に反映させることは、制度上の要請であるとともに、職員の意欲の向上や人材の定着に資することも期待できるものであり、また、生産年齢人口が減少する中、優秀な人材を獲得していくためにも必要な取組であると考えております。結果の活用に当たりお困り事があれば、総務省としても必要なサポートを行っておりますので、担当課まで御連絡を頂きたいと思っております。

次に、地方公務員の人材育成・確保についてです。地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で人材育成・確保の重要性が高まっております。また、第 33 次地方制度調査会において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されているところです。

これらを踏まえ、総務省では、平成 9 年に策定した人材育成基本方針策定指針を全面的に改正し、昨年 12 月、人材育成・確保基本方針策定指針を策定いたしました。また、新指針の公表に併せて令和 6 年度から地方公務員の人材育成・確保に関する地方交付税措置を

拡充・創設したところがございます。各団体におかれては新指針等を参考として人材育成・確保の取組を着実に推進していただければと考えております。

次に、働き方改革の推進についてです。過労死等の防止のための対策に関する大綱がこのたび3年ぶりに見直され、8月2日に閣議決定をされたところです。過労死をゼロとすることをめざし、民間においては、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について数値目標が設定されており、公務員においても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進すると規定されたところであり、地方公務員についてもより一層積極的な取組をお願いしたいと考えております。

各種ハラスメントについては、昨年12月に続き、本年6月には各種ハラスメント防止対策の徹底について地方自治体の首長宛てに通知を発出し、地方自治体の事業主たる任命権者は、雇用管理上必要な措置を講ずべき義務や労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない責務があることについて改めて認識し、対応に万全を期していただきたい旨や、顧客等からの著しい迷惑行為の防止に関する取組を行っていただきたい旨などを要請したところであり、より一層のハラスメント防止対策の徹底に向けた取組をお願いいたします。

また、男性育休の取得については、昨年12月に閣議決定されたこども未来戦略を踏まえ、令和7年までに1週間以上の取得率を85%とするとの目標が示されています。本年7月に厚労省が公表した若年層における育児休業等取得に対する意識調査によれば、男性の育休取得実績がない企業に就職したくないと回答した若年層の割合が男女全体で61%であり、有為な人材を確保する観点からも男性育休の取得促進は重要な取組であると考えております。男性育休の取得率向上は短期集中的に取り組むことで十分に成果を得られますが、一時的でなく、継続して取組を行うことが重要と考えております。本年5月に提供した男性育休の取得促進に関する事例集等を参考に、目標最終年に向けて、より一層積極的な取組をお願いいたします。

次に、被災地方公共団体に対する人的支援についてです。令和6年能登半島地震においては各団体から大変多くの職員を派遣していただき、厚く御礼を申し上げます。短期派遣については、発災直後からマネジメントを支援する総括支援チームが現地に入り、その後、対向支援として避難所運営や罹災証明書交付業務等を担っていただきました。その派遣人数は、全国の地方公共団体から1日の最大が約1,300人、人数の全期間の合計では約12万人もの職員が派遣されました。今回の災害においても災害マネジメント総括支

援員（GADM）の皆様には重要な役割を担っていただき、今後の大規模災害に備え、その役割への期待はさらに高まっております。今後に向けて災害マネジメント総括支援員等の積極的な推薦及び登録を改めてお願い申し上げます。

次に、中長期派遣については、復旧・復興支援技術職員派遣制度の活用などにより 159 人の技術職員を派遣いただいております。一般事務職員等に関しても、全国市長会、全国町村会及び都道府県の御協力によりこれまでに 110 人を派遣いただいております。改めて皆様の御協力に感謝を申し上げます。今後も、令和 6 年能登半島地震のほか、東日本大震災、令和 2 年 7 月豪雨などの災害についても中長期派遣をお願いする予定ですが、引き続き職員の積極的な派遣をお願い申し上げます。

令和 6 年能登半島地震において改めて注目された復旧・復興支援技術職員派遣制度ですが、過日、各都道府県に策定していただいた技術職員確保計画の状況をお伺いいたしました。目標としている令和 10 年度の中長期派遣対応技術職員数 1,000 人に向けて、多くの都道府県において積極的な目標値を掲げ、取り組んでいただいていることに感謝を申し上げます。令和 6 年能登半島地震の派遣状況を見ても分かるように、大規模災害時に迅速に派遣するための必要な制度となっております。大規模災害に備え、引き続き積極的な目標値の設定と計画に沿った技術職員の確保に取り組んでいただきますようお願いいたします。

次に、マイナ保険証についてです。本年 12 月 2 日から現行の健康保険証の新規発行を終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行することとなっており、円滑な移行を図るため、マイナ保険証の利用を促進することが重要と考えております。マイナ保険証の利用は職員の皆様の健康増進にもつながることが期待されるため、各地方公共団体におかれては、共済組合とも十分に連携の上、その利用促進の取組についてより一層強化いただくようお願いいたします。

以上、私からは各テーマの主要なトピックについて申し上げます。

締めくくりにあたりまして一言申し上げたいことがございまして、8 月の人事院の報告でも、公務員人材の確保に対する強い危機感が述べられておりますが、総務省としても、地方の公務に必要な人材をいかに確保していくかについては、昨今の労働をめぐる大きな環境変化や若い世代の職に対する意識の変化に鑑み、大変大きな問題であると考えております。昨年公表した人材育成・確保基本方針策定指針においても人材育成・確保の目標の設定などをお願いしておりますが、その充足に向けて、採用段階における様々な工夫ですとか働き方の改革を進めて今いる職員にも長く勤めていただけるような体制を作っていた



だきたいと考えております。テレワークや育休の取得、兼業や副業、ハラスメントの防止、メンタルヘルス対策など、やるべきことはいろいろとあると思っておりますけれども、働き方改革は制度を作って終わりということではなく、実際に制度を利用しやすい環境を作ることが重要であると思っております。人材獲得の競合相手の民間企業で進められていることなども参考にして職場環境の改善も進めていただき、やりがい等々も併せてトータルで魅力ある職場作りが必要であると考えております。公務員部としても先進事例の共有など様々な協力をさせていただきたいと考えております。引き続き地方公務員行政の推進への御理解・御協力をお願い申し上げます。私からの説明を終了させていただきます。

○司会 小池部長、御説明ありがとうございました。

### 3 地方公務員の任用・勤務条件等について

○司会 次に、公務員部公務員課長、越尾より地方公務員制度等の諸問題につきまして御説明いたします。

○越尾総務省自治行政局公務員課長 公務員課長の越尾でございます。本日は皆様お疲れさまでございます。私からは、地方公務員制度の諸問題につきまして、約15分お時間を頂いて御説明をさせていただきます。

早速中身に入っております。本日私のほうからお話ししたいトピックは5点でございます。1番目が会計年度任用職員制度、2番目が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、あり検と呼んでおります。3番目が育児・介護との両立支援に係る制度改正、4番目が時代に即した働き方の推進、5番目が公正な採用の実施でございます。

1ページ目を御覧ください。まず会計年度任用職員について御説明いたします。

会計年度任用職員は、臨時・非常勤の職員について適正な任用や処遇を確保する観点から令和2年4月に導入されたものであります。それまでの状況は、この資料の一番上欄のところに書いてございますけれども、任用上の課題としては、いわゆる図書館とかの司書で働くような方も特別職として任用してきたという経緯があった。また、処遇上の問題としましても、労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができないといった問題が生じておりました。これを根本的に解決するため、会計年度任用職員制度を新たに導入することとし、従前の臨時・非常勤の職員を新たに設置する一般職の会計年度任用職員に移行す

ることとしたものであります。この資料の一番右下のほうにグラフがございますけれども、現在こうした会計年度任用職員の方は 66 万人を超える数になっておりまして、実際の現場におけます業務運営の大事な戦力ということで御活躍いただいているということかと思えます。

こうした適正な任用の確保を進めてきたところでありまして、さらに一層の処遇改善といった観点から、本年 4 月からは、勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正や給与改定について常勤職員の取扱いに準ずることを基本とする旨の通知の発出など、一層の処遇改善にも取り組んできているところであります。

2 ページ目になります。各地方公共団体においては制度の趣旨に沿った運用が図られることが重要と考えておりまして、総務省では令和 2 年度以降、制度の施行状況について調査を行い、当該調査結果を踏まえ、必要な助言を行ってまいりました。具体的にはこの資料に書かれているとおりでございます。

また、令和 5 年 4 月 1 日現在の調査結果を踏まえ、昨年 12 月にも制度の適正な運用等に関する公務員部長通知を発出いたしました。本通知では、会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める給与決定原則にのっとり、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること、その際、地域の実情等には最低賃金が含まれることに留意すること、また、パートタイムの会計年度任用職員について、合理的な理由なくフルタイムより僅かに短い勤務時間を設定することは適切でなく、具体的な業務内容や時間外勤務の有無など、勤務の実態を把握した上で毎年度勤務時間の見直しの検討を行うことが必要であること、再度の任用を想定する場合の能力実証や募集について、各団体においては平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ適切に対応いただきたいことについて助言を行っています。

少し補足して御説明申し上げますと、2 ページの資料の 2 の適切な給与決定の部分の 2 つ目のポツでありますけれども、常勤職員の給与が改定された場合の会計年度任用職員の給与について、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処することとなっております。具体的にはこれは遡及改定を実施するというようになっておりますけれども、私どもの調査によりますと、約 4 割程度の自治体の中でまだこうした遡及改定ができていないという実情もございますので、ぜひこうした基本にのっとり運用をお願いしたいと思います。

また、その下のポツでございますけれども、令和 6 年度から対象となる会計年度任用職

員に勤勉手当を適切に支給すべきものであることとしておりますが、令和6年度の地財計画では1,810億円の費用を計上しているところでありまして、こうした財政の裏打ちをもってしっかりと支給をしていただきたいと考えております。

続きまして、3ページ目でございます。3ページと4ページはつながっている資料でございますけれども、令和5年度の会計年度任用職員制度の施行状況に対する調査結果について資料を入れております。

まず、特にパートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定についてでありますけれども、昨年度の調査結果において、1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上の職員については前年度から該当件数が増加している状況であります。今般会計年度任用職員の勤務時間について、フルタイムより僅かに短くすることで自治体が退職手当の支給逃れをしているのではないかといった新聞報道がございました。これに伴う国会質問もあったところであります。パートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定の考え方については、公務員部長通知における助言内容を改めて確認いただき、各団体において対外的に説明責任を果たすことができるよう適切な運用をお願いしたいと思っております。

時間の都合もございますので、また後でこの資料を御確認いただければと思います。

続きまして、5ページに参りますけれども、これは期間業務職員の運用の在り方の検討ということで、人事院が令和5年度の人勸の報告時につけていた資料でございますが、この分につきまして御説明いたします。

近年有効求人倍率が上昇し、官民を問わず人材獲得競争が熾烈になる中で非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見が一部府省から寄せられ、各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるよう環境を整備することが重要であり、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討を行っていくとされました。これを踏まえまして、今般、国の期間業務職員について、公募によらず、従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度任用を行うことができるのは同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとするという取扱いが廃止されまして、これに伴う人事院の人材局長通知及び企画課長通知が発出されました。この関係の資料が6ページ～8ページにかけて入っているものでございます。この見直しを踏まえまして、会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルにおいて、私どものほうから国の取扱いを例示していた箇所を削除するなどの改正を行いまして、6月28日付でその旨を通知

しております。

改定後のマニュアル、具体的には 11 ページになりますけれども、国のこれまでの取扱いというのはあくまで例示として示したものでございます。具体の取扱いについては、引き続き各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ適切に対応いただくようお願いをいたします。

以上、会計年度任用職員に関する御説明でした。

続きまして、いわゆるあり検の概要について御説明いたします。

公務員部では、昨年 10 月から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（あり検）を開催しております。本検討会では、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変革する中で、地方公務員制度の理念やその実現のための手段・手法が時代に即したのものとなっているかとの問題意識の下、新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用等の在り方について総合的な見地から検討を行うこととしております。国の給与制度のアップデートを踏まえ、まずは給与に関する分科会を先行的に開催してきておりまして、地方公務員の給与の在り方について集中的な議論を行ってきているところでございます。今後の進め方でございますけれども、個人のパフォーマンスの最大化及び時代に即した人材戦略について、各テーマごとに順次分科会を設置し、議論をする予定としております。

下の 3 ポツの囲みのところでございますが、個人のパフォーマンスの最大化という意味では、こうした個人のパフォーマンスを阻害する要因としてのハラスメントの対策でございますとか、促進要因としての兼業・副業といったものを議論してまいりたいと考えておりますし、時代に即した組織運営、人材戦略につきましても、いわゆる人事管理のデジタル化といったことについて議論をしてまいりたいと考えております。今後の検討会や分科会の議論を通じて地方公務員制度とその在り方について議論を深めてまいります。

続きまして、地方公務員における仕事と育児・介護の両立支援制度の改正についてであります。地方公務員に係る仕事と育児・介護の両立支援制度については、育児・介護休業法第 61 条に規定が設けられておりまして、先日、民間の育児・介護休業法の改正と併せて地方公務員に係る規定についても同様に改正が行われ、去る 5 月 31 日に改正法が公布されました。主な改正事項としましては、グレーの枠内にあるとおり、例えば子の看護休暇制度について取得事由が拡大したほか、子の対象年齢の引上げなどが行われました。地方公共団体におかれては、この法改正を踏まえて施行までに例規を整備していただく必要があります。

このほか、民間事業主については、仕事と育児の両立支援のための個別意向の聴取、仕事と介護の両立支援のための意向確認などの措置も義務づけられます。これらは国家公務員についても同様に人事院規則において措置される予定ですので、地方公務員についても施行までに条例案を改正してお示しすることとしています。

また、育児・介護休業法と同時に改正された次世代育成支援対策推進法において、特定事業主行動計画の策定時に、数値目標、具体的には男性の育児休業等取得率やフルタイム労働者の各月の時間外労働時間についての目標設定が義務づけられました。この具体的な内容は今後内閣府令において規定される予定と聞いております。

続きまして、14 ページに参ります。令和6年の夏の人事院勧告と同時に行われた意見の申し出の中で、育児・介護休業法の改正を踏まえ、国家公務員について民間と同様の内容を措置するために国家公務員育児休業法の改正が盛り込まれました。これを受け、地方公務員についても国家公務員に準じ同様の措置をするべく地方公務員育児休業法を改正し、今後の国会日程を見ながら法案を提出してまいりたいと考えております。

具体的な改正の内容については改正内容のところを御覧いただきたいと思っておりますけれども、部分休業について、現行の1日につき2時間以内で勤務しないパターンに加えまして、1年につき条例で定める時間、具体的には国並びで10日程度を想定しておりますけれども、この条例で定める時間以内で勤務しないパターンを選択できるようにするというものであります。また、非常勤職員の部分休業の取得可能期間について、現在は子が3歳までとされておりますが、これを常勤職員と同様にしまして、子が小学校就学の始期に達するまでに拡大することとしています。施行期日は、民間の育児・介護休業法の施行期日や国家公務員育休法の施行期日と同様に令和7年10月1日を想定しております。

地方公共団体におかれましては、先ほどの育児・介護休業法改正の施行準備と併せて、地方公務員育休法の改正についても施行期日までに条例や規則の改正を行っていただく必要があります。人事院規則の改正方針や条例案の改正案についてはできる限り早めの情報提供を心がけてまいりますので、今後の動向を注視していただきますようお願いいたします。

続きまして、時代に即した働き方の促進ということで幾つかのトピックについてお話し申し上げます。

まずフレックスタイムについてでありますけれども、国家公務員においては令和7年4月からフレックスタイム制のさらなる柔軟化が行われる予定です。主な見直し内容としま

しては、職種類型を問わず、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定できるようにすることや、一定の場合は職員の申告を経て勤務開始後に当日の勤務時間を変更することが可能となるといった内容となっております。

フレックスタイム制の導入は、この資料にございますとおり、令和5年4月1日現在でその実績は96団体にとどまっております。いまだ未導入の自治体におかれましても、まずは条例によって制度を設けていただくよう検討をお願いしています。また、フレックスタイム制を導入している自治体も含めまして、制度のさらなる柔軟化について御検討いただいた上で、各団体の実情に即し適切に御判断いただくようお願いしているところです。

続きまして、勤務間のインターバルの確保であります。こちらも国家公務員についてありますが、本年4月から勤務間のインターバルを確保する努力義務が課されておりました。勤務間のインターバルの目安は11時間となっております。総務省からもこれを踏まえ、令和6年3月に地方公共団体においても取り組むよう助言の通知を发出させていただいております。

取り組む際の留意事項としましては、16ページの左側の欄でありますけれども、まずは時間外勤務の上限規制の実効的な運用に向けた対応に取り組んでいただくことや各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組の検討、職員の心身の健康確保についても重要となります。これらの点にも留意しつつ、地方公共団体においては、国家公務員の取組を参考にしつつ、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和が取れた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いしたところであります。よろしくお願いたします。

続きまして、地方公務員の兼業についてであります。地方公務員の兼業については、公務の能率の確保、職務の公正の確保、職員の品位の保持等のため、任命権者の許可が必要とされております。他方、近年、多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う人材の希少化などを背景としまして、地方公務員においても、公務以外で活動し、地域の課題解決などに積極的に取り組むことが期待されるようになってきています。総務省では、地方公務員の社会貢献活動が積極的に行われるよう、令和元年度に先進的な取組の事例や許可基準の実態調査を行い、優良事例の情報提供や兼業許可の運用に関する助言を行ってまいりました。前回調査から5年が経過しまして各地方公共団体において兼業の新たな動きが見られてきていることから、また、国家公務員の兼業についてのキャリア形成や自己実現等につながる制度の見直しの検討も進められてきていることなどから、今年度、皆様

方に実態調査の御協力をお願いしております。引き続き兼業の許可手続が適正かつ円滑に運用され、地方公務員が公務以外の場でも活動しやすくなるよう必要な助言や情報提供を行ってまいりたいと考えております。また、御回答いただいた実態調査につきましては、先ほど申し上げたあり様の検討の場でも検討材料としていただくなどを考えております。

続きまして、18 ページに参りますけれども、公正な採用の実施でございます。職員の採用に当たっての留意事項についてこの機会に改めてお願いをさせていただきたいと思っております。もう当然のことでございますが、職員の採用に当たっては公正な採用の実施に努めていただく必要がございます。毎年厚生労働省が「公正な採用選考をめざして」というパンフレット、写真がございますが、こちらを作成しておりますけれども、総務省から全団体に対しまして紙媒体または電子媒体でこちらを送付しております。このグレーの吹き出し部分に掲載しました採用選考時に配慮すべき 14 事項のほか、厚生労働省履歴書様式例についての考え方や性的マイノリティをめぐる考え方については地方公務員にも当てはまるものであることから、必ず御一読いただき、採用試験等の実施に当たっては絶えず点検していただくようお願いいたします。また、採用に関わる職員一人一人が公正な採用選考の趣旨を正しく認識した上で採用を行うことができるよう、担当の職員のみならず、面接等で採用に関わる職員への啓発などにつきましても必要な取組をお願いいたします。

資料としましては以上になりますけれども、資料にないことについて2点この際最後に御説明させていただきます。

まず1つが人事院勧告に係る組合の動向などについてでございます。今年の人事院勧告を受けまして、今後給与確定に向けた職員団体の交渉が本格化することになります。地方公務員法で禁止されている争議行為が行われることのないよう職員の服務規律の確保に万全を期していただく必要があり、もし違法行為が認められた場合には速やかに適切な事後措置を講じられるようお願いいたします。

あともう1点は地方公務員月報執筆への御協力の御礼でございます。日頃この地方公務員月報につきましては、皆様業務御多忙のところ、記事の御執筆に御協力いただいているところでありまして、この場を借りて感謝申し上げます。地方公務員月報につきましてはこれまでも掲載内容の充実を図ってきたところですが、より多くの方に御参照いただけるような工夫も今後さらにしてまいりたいと考えております。各団体の皆様におかれましては引き続き御執筆への御協力をお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

○司会 課長、御説明ありがとうございました。

#### 4 人事院の勧告について

○司会 次に、人事院給与局給与第一課、森谷課長より人事院の関係につきまして御説明いただきます。

○森谷人事院給与第一課長 人事院給与局給与第一課長をしております森谷と申します。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

まず御説明に先立ちまして、本年の職種別民間給与実態調査への御協力のお礼ということで申し上げさせていただきたいと思ひます。今年も民間企業からの協力を得て調査いただくということでかなり御苦勞もあつたのではないかと思ひますが、人事院全体の数字で見ますと調査完了率が82.5%ということで、昨年を引き続き非常に高い回収率を維持することができました。高い回収率を維持することが公務員給与の決定に当たつての信頼性の維持という意味でも極めて重要と考えております。引き続き人事委員会の皆様方の御協力を賜ればと思ひます。

それでは、「本年の給与勧告のポイント」という資料を用ひまして私のほうから今年のまず給与関連の勧告の内容を御説明させていただければと思ひます。

まず資料の1ページですが、本年の給与勧告の骨格をここで説明しております。月例給につきましては、官民較差1万1,183円、率にして2.76%ということで、これを踏まえまして給与の引上げ改定を行うということにいたしております。この2.76%というものがいわゆるベアに相当するものでして、これにモデル試算した定期昇給分を加えますと、月収で約4.4%の給与改善ということになります。それから次にボーナスにつきましては現行4.50月となっておりますところ、0.10月分引き上げまして4.60月といたします。このほか、今年の勧告は給与制度のアップデートということで、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するというところで、俸給、諸手当にわたる包括的な見直しを行うこととしております。詳細についてはまた別途御説明をいたします。

資料の次のページに参りまして、月例給ですけれども、これは本年4月時点の民間給与と国家公務員給与の比較を行うわけですけれども、官民較差については、先ほども申し上げましたとおり、1万1,183円、2.76%ということになりました。この較差の大部分をもちまして俸給表の引上げ改定を行うこととしておりまして、その下に改定方針として大き



く2つ掲げております。

まず1つ目が、採用市場での競争力を向上させるという観点から初任給を大幅に引き上げるということでございます。そこに書いてございますとおり、総合職（大卒）で23万円、一般職（大卒）で22万円、一般職（高卒）で18万8,000円でございます。それから、本府省採用の場合はこれに地域手当の20%と本府省業務調整手当という手当が加わりまして、総合職（大卒）で28万4,800円、一般職（大卒）で27万1,200円という金額になるということでございます。

それから、2つ目の改定方針ですが、若年層に特に重点を置きまして、おおむね30歳代後半までの職員に重点を置いて改定を行いつつ、全ての職員を対象に全級・全号俸の引上げ改定を行うものがございます。行政職俸給表（一）の平均改定率については若年層に重点を置いているということで、1級（係員）で11.1%、2級（主任等）で7.6%で、全体を平均しますと3.0%の改定となります。それから、年間平均給与で見ますと691万6,000円で、22万8,000円、3.4%のプラスとなります。この俸給表の改定は今年4月時点での官民較差を解消するものがございますので、今年の4月、令和6年4月に遡っての実施とすることにしております。

なお、この後御説明する給与制度のアップデートにつきましては基本的に令和7年4月1日からの施行となっておりますが、アップデートのメニューの1つであります初任給、若年層の俸給月額の上上げについては今年の官民較差を用いて先行実施するという整理といたしております。

次に、ボーナスですけれども、先ほど申し上げましたとおりですが、民間の昨年8月～今年の7月までの支給状況を調査しまして公務員の支給月数との比較を行っておりますが、民間におけるボーナスの支給割合は、調査の結果、4.60月でございます。これを踏まえまして今年の改定は現行の4.50月を4.60月、プラス0.1月分引き上げることといたしております。御案内のとおり、ボーナスには期末手当と勤勉手当がございますけれども、それぞれ均等に配分しまして、共に0.05月分ずつ引き上げることといたしております。

最後に、寒冷地手当についてでございますが、民間におけます同種の手当の支給状況を踏まえた手当額の改定を行うとともに、気象庁から新たな気象データ、10年に一度のメッシュ平年値というものが提供されたことを踏まえまして、その更新に伴います支給地域の見直しを行うこととしております。支給額につきましては、民間における支給額が公務を

11.3%上回っていたことから寒冷地手当の支給額を11.3%引き上げることとしております。この寒冷地手当の支給額の見直しにつきましては、今年の官民較差、先ほど申し上げました1万1,183円の一部を原資として使いまして本年4月に遡った改定を行うことといたしております。支給地域の見直しにつきましては、来年、令和7年4月1日実施ということにしております。これによりまして、国の2級地の代表例として札幌市があるのですが、札幌市は2万3,360円という金額が2万6,000円、年額にしますと11万6,800円が13万円に上昇するという内容となっております。

続きまして、3ページに参りまして、これ以降は給与制度のアップデートについて御説明をさせていただきます。

まず3ページにつきましては、給与制度のアップデートに関する基本的な考え方を図示しております。昨年の勧告の際に示しました対応すべき課題としての3本柱というものがございましたが、その3本柱を実現するために給与制度のアップデートでは6つの観点から給与制度の整備を行うということで整理をしております。なお、この後御説明するアップデートのメニューは、先ほども申し上げましたとおり、初任給と若年層の俸給月額の上上げを除きまして令和7年4月から実施するというようにしております。

それぞれの措置を具体的に御説明してまいります。

まず俸給ないしは俸給制度の見直しでございますが、まず一番上の箱、係員級につきましては、先ほど来御説明しておりますとおり、初任給及びそれを踏まえた若年層の俸給月額については大幅な引上げを図るということで、若年層に重点を置いた改定を行うことで採用市場におけます給与面での競争力向上を実現することといたしております。

それから、2つ目の箱、係長級～本府省課長補佐級の俸給につきましては、国の行政職俸給表（一）の3級～7級を対象としたものでございますが、その各級の初号近辺の号俸をカットすることによりまして各級の俸給の最低水準を引き上げるということで、これによりまして早期に昇格をしていく職員の昇格メリットが拡大するということ、それから、中途採用で民間の人材を採用する際に採用時の給与が改善されるという効果もございまして、そういう見直しを行うこととしております。

3つ目の箱が本府省課室長級の俸給体系でございます。行政職俸給表（一）の8級～10級が対象となるものですが、それぞれの級の俸給額の最低水準を引き上げつつ、隣接する級と級の間での俸給額の重なりを解消するというので、8級～10級のそれぞれの給与バンドというものを重なりがないような形で設定をいたしまして、上位の級に昇格し

ていく、つまり役割なり職責が上昇するというに伴って大きく給与が上昇する。昇格に伴う給与上昇を実現するという仕組みとなっております。それから、現行の号俸を大きくくり化することで、成績優秀者につきましては昇給においてもさらなる給与上昇が受けられるような形を考えております。

次のページに参ります。地域手当でございます。地域手当につきましては、級地区分を現行の市町村単位から都道府県単位で広域化するというを基本としつつ、都道府県庁所在地、それから人口 20 万人以上の市、これは中核的な市と略称で書いてございますが、中核的な市につきましては、所在している企業の数が多い。それから全国展開する企業の支社、支店などもほかの市町村と比べて集中して所在しているということで、ほかの地域と民間賃金水準に構造的な違いが見られるということも踏まえて必要な補正を行うということにしております。

また、現行制度において市町村ごとに細かく水準差が生じていて不均衡であるといった御指摘ですとか、地域をまたぐ異動の円滑化を図るという観点も踏まえまして級地区分を、現行 7 区分でございますけれども、これを 5 区分に再編をいたしまして、支給割合は 4 % ~ 20 % までの等間隔に設定をいたします。東京都特別区の実給割合は現状維持の 20 % ということでございます。

今回の見直しも、直近 10 年分の賃金構造基本統計調査、厚生労働省の調査でございますけれども、このデータを基礎にしまして賃金指数を算出して支給地域を決定しております。支給割合が変動する地域につきましては激変を抑制するように級地を指定しております。具体的には、支給割合の引下げ幅は最大でも 4 ポイントまでといたしております。例えば現在 12 % の支給割合の市が賃金指数的には非支給地になるという場合が仮にあるとしても、今回の措置では 8 %、新 4 級地までにとどめるということ、あるいは現在 6 % の地域手当の支給割合のところ賃金指数では仮に非支給地になるという場合でありましても 4 % の新 5 級地に着地させるという措置を講ずることといたしております。これによりまして、中核的な市以外の市でも地域手当の一覧を掲げております別表に掲載されるという場合も生じることになります。見直し後の支給地域、支給割合は次のページにございますが、人事院のホームページでも公表しておりますので御覧いただければと思います。

それから、支給割合が現行よりも引上げとなりまして道府県を上回る級地区分となる中核的な市につきましては道府県よりも 1 段階上位の級地区分とすることといたしております。

支給割合の引下げは最大で4ポイントございますけれども、これにつきましては、職員の生活への影響などを考慮しまして1年に1ポイントということにしまして4年間で段階的に実施をいたします。支給割合の引上げは引下げにより生ずる原資の範囲内で段階的に実施をいたします。

また、現在10年ごととしております地域手当の見直しの期間につきましては短縮を図ることを検討してまいります。また、地域手当に対しましては最大で20%という支給割合の差が過大ではないかといった指摘もございますことから、支給割合の差の在り方につきましても今後とも検討していくことにしております。

それから、地域手当の異動保障でございますが、これについては、現行2年目までの支給となっているところを3年目についても支給するということとしまして、その支給割合は、現行が1年目100%、2年目80%ということなのですが、3年目は異動前の60%を保障するという枠組みといたしております。

資料の6ページは、先ほど申し上げました地域手当の支給地域、支給割合の一覧表でございます。

次のページが諸手当の見直しでございますが、まず一番左上、扶養手当の見直しでございます。扶養手当については、政府全体として配偶者の働き方に中立となるように制度の見直しに向けた取組が進められておりますほか、民間企業あるいは公務の配偶者に係る手当の支給状況などを踏まえまして、配偶者に係る手当は廃止をした上で子に係る手当額を増額して、子1人当たり1万3,000円といたします。これは配偶者に係る手当の廃止によって生じる原資を用いて子に係る手当を増額するというものでございまして、扶養手当内での配分見直しということでございます。なお、手当が減額となる職員への影響を考慮しまして、配偶者に係る手当の廃止、子に係る手当の増額ともに2年間で段階的に実施をいたします。

右に行っていただきまして通勤手当でございます。全国各地で行政サービスを提供するために広域的な異動を円滑に行う必要があるわけですがけれども、共働きで育児を行っている職員など転勤が困難な事情を有する職員が近年特に増えてきておりまして、人事配置が困難になっているという状況が生じてきております。一方で、新幹線鉄道網の整備などによりまして新幹線等の利便性が高まりまして通勤可能な範囲が拡大をしてきております。それに伴って転勤に伴う転居を回避するための手段として新幹線などによる通勤ニーズが高まってきている状況がございます。これを受けまして、民間の通勤手当の支給状況など

も勘案しまして、通勤手当の支給限度額を在来線の運賃、新幹線の特別料金を合わせて1か月当たり15万円に引き上げることとしております。新幹線等の特別料金につきましても支給限度額の範囲内で全額を支給するものでございます。

それから、新幹線等に係る通勤手当、単身赴任手当につきまして採用時から給与を支給することを可能にするということで、制度導入当初は採用志望者は勤務地をあらかじめ考慮した上で採用に応じているので、給与面での対応を行う必要性は相対的に低いということでこれまで措置をしていなかったものでございますけれども、近年人材確保の困難性が高まっていること、それから、民間人材の採用促進、採用試験の合格有効期間の延伸といった取組が進む中で採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされるという職員が生じております。そのような者につきまして、距離等のほかの支給要件を満たす場合にはそれぞれ新幹線特例による通勤手当、単身赴任手当を支給することとしております。

それから、新幹線等に係る通勤手当につきましては、新幹線を通勤に利用しやすくなるように支給要件を見直すこととしております。具体的には、新幹線等の利用によって通勤時間が片道当たり30分以上短縮されるということが要件として求められておったのですが、これについては要件を廃止いたします。ただし、通勤距離60km以上、または通勤時間90分以上などとしている要件は引き続き残ります。また、異動直前の住居からの通勤を求める要件などを緩和しまして、育児・介護等のやむを得ない事情により転居し、新幹線等により通勤を必要とする職員で、異動により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要のある者に対しても支給できるように要件の緩和を図っていくことを検討しております。

続きまして、左下でございます。管理職員特別勤務手当でございます。管理職員は、近年災害への対処など他律的な事由で深夜に及ぶ勤務を相当程度行っているという実態が見られまして、管理職の負担感が相当程度増してきているということで、管理職員特別勤務手当につきまして、平日深夜に係る手当の支給時間帯を午後10時からということでこれまでよりも2時間拡大をいたします。また、対象職員に指定職職員などを追加するということを措置することを考えております。

それから、右下でございます。再任用職員への手当の拡大ということで、高齢層職員の能力・経験の活用が進められてきておりまして、60歳前の職員と同様に、再任用された職員が公務上の必要性によって転居を伴う異動を行う場合があるなど人事運用が変化してき

ているということを踏まえまして、異動の円滑化に資する手当といたしまして、そこにご  
ざいますような、例えば住居手当ですとか、特勤勤務手当ですとか、寒冷地手当ですとか、  
そういったものを支給するということといたしております。

次の8ページに参ります。ボーナスでございます。一般職員と特定管理職員の勤勉手当  
に係る「特に優秀」区分の成績率の上限を引き上げまして、最大で平均支給月数の3倍の  
手当を支給することを可能といたします。

それから、下の段でございますが、特定任期付職員のボーナスの拡充ということで、特  
定任期付職員のボーナスにつきましては、特定任期付職員業績手当を廃止いたしまして期  
末勤勉手当に再編をいたします。これによりまして、勤務成績の優秀な職員については、  
期末勤勉手当の合計で現行の期末手当と業績手当の合計を上回る水準を設定することが可  
能となるような形となります。実施時期につきましては、先ほど冒頭でも申し上げました  
とおり、令和7年4月から実施をいたしますが、新卒初任給の引上げを含む若年層の給与  
水準引上げにつきましては、人材確保の困難性などを踏まえまして今年の官民較差に基づ  
く給与改定の中で先行して措置をいたします。

なお、地域手当、それから扶養手当の見直しは、御説明しましたとおり、段階実施とい  
うこととなります。

それから、異動保障の延長につきましては、令和7年4月以降に異動した職員を適用対  
象とするということを考えております。9ページの資料はその全体像をまとめたものと  
いうことになっております。

一旦ここで資料を切り替えますので少しお待ちください。

給与勧告についてまず御説明しましたが、今年的人事院勧告・報告の全体像についても  
最後に御説明させていただきます。

今年的人事院の報告では、冒頭の総論部分におきまして国家公務員の人材確保の現状が  
依然として危機的な状況にあるという課題認識を示しまして、その要因として、勤務環境  
や給与面での魅力の低下、あるいは働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化な  
どを挙げております。また、これまで公務職場では政策の企画立案、その実施が重視され  
がちであったけれども、今後は職員一人一人がよりやりがいを持って働けるようなマネジ  
メントについても真剣に取り組んでいく必要があるということなどについても述べており  
ます。

各論は2部構成となっております。第1部では、今申し上げたような状況を踏まえま

して昨年と同様に3つの観点、そこにございますような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3つの観点から国家公務員の人材確保の状況を改善させるための具体的な施策を示しております。その施策がそれぞれの箱ごとに、給与制度のアップデートは全体横断的にいろいろ措置を講じるものですが、それ以外の試験制度の見直しですとか、研修関係、あるいは勤務環境の整備ということでそれぞれの箱に個別の課題が書いてあるというものでございます。

報告の第2部のほうでは、人事院が開催しております各界有識者による人事行政諮問会議におきまして今年の5月に取りまとめられた中間報告の内容を踏まえまして今後取り組んでいく内容について記載をしております。この資料でいいますと一番下の部分でございますけれども、中間報告を受けまして職員の判断のよりどころとなるような国民の信頼を得るに当たって必要となる行動規範を検討するですとか、あるいは中間報告では、優秀な人材を確保するためには、採用年次あるいは年齢にとられない職務をベースとした人事制度やその運用、あるいはそれを踏まえた適切な報酬水準の設定が公務には求められるという御指摘を頂いておりますので、そのために整備すべき事項といたしまして、昇格における要件の1つでございます在級期間に係る制度・運用の改善、見直しの検討を行っていくということ、それから、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まして、官民給与の比較対象となる企業規模につきまして引き続き諮問会議でも検討あるいは各方面の御意見などを聞きながら人事院として検討していくということで資料の一番下の部分に記載をさせていただいております。これが本年の人事院勧告・報告の全体像ということになります。

私のほうからの御説明は以上でございます。ありがとうございました。

○司会 森谷課長、ありがとうございました。

## 5 給与及び定員管理の諸問題について

○司会 次に、総務省公務員部給与能率推進室長、進より給与及び定員管理の諸問題につきまして御説明いたします。

○進総務省公務員部給与能率推進室長 皆さん、こんにちは。総務省の公務員部で給与能率推進室長をしている進でございます。どうぞよろしく願いいたします。少し長くなってきまして、私の後で休憩が入る予定となっておりますので、もうしばらくよろしくお願

いたします。

私のほうからですけれども、資料については今画面上表記しておりますが、「給与及び定員管理の諸問題について」という資料に沿って説明させていただきます。全体で大きく8点ございます。少し多岐にわたる話にもなりますけれども、お付き合いいただければと思います。

まず1ページめくっていただきますと、一番最初が令和6年における人事院勧告の留意点等についてでございます。この人事院勧告の内容については今人事院の課長さんのほうから詳しく御説明いただきましたので、私からは、簡単に概要を確認しながら、人事院勧告を受けてからの制度の動き、また今後の情報を含めた留意点等、特に国の人事院勧告を受けて地方公務員としてはどのように考えていくのかといったところについて御説明をさせていただきますたいと思っております。

まず1ページと2ページについてでございます。こちらは先ほど御説明があったと思いますが、本年の人事院勧告については8月8日に行われました。同日に第1回給与関係閣僚会議が開催されまして国家公務員の給与の取扱いについて協議を開始するとされたところでございます。この会議におきまして総務大臣からは地方公務員制度を担当する大臣という立場から3点発言がございました。まず地方公務員の給与については、地方公務員法の定めるところにより国家公務員の給与等を考慮して決定すべきものであり、本年度の地方公務員の給与改定についてはこのような考え方に立って対処するものと考えている。また、国家公務員給与において勧告・報告された給与制度のアップデートについては、その内容等を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討したいと考えている。また、地方公共団体における適正な定員管理や給与の適正化につきましてもこれを引き続き推進してまいりたいと考えている。この3点発言があったところでございます。

今後ですけれども、また、この給与関係閣僚会議においてその検討状況を踏まえましてこの会議自体はしかるべき時期に開くこととされてございます。この動向には十分御留意いただければと思っております。

また、人事院勧告の内容は御覧の1ページの資料のとおりでございます。月例給、特別給ともに引上げ改定が勧告されたところでございます。皆様方のところでいきますと、新卒のところも一般職（大卒）というところを御覧いただければ、12.1%、2万3,800円の引上げでございますが、初任給が大幅に引き上がっているところでございます。

その下のポツですけれども、若年層に特に重点を置きつつというところ、一方で、全て



の職員を対象に全俸給を引き上げられているというところにも御留意いただければと思います。

また、ボーナスについては0.1月分官民較差を踏まえまして増額されているというところ です。

それから、寒冷地手当につきまして10年に1回の見直しの時期となつてございまして、それを踏まえた見直しがされております。月額11.3%引上げと。また、支給地域につ きまして新たな気象データに基づいて見直しがされておりますので御注意いただきたいと 思います。

これらの改正・見直しにつきましては国において閣議決定で方針を決定し、また、その 後必要な法律改正という手続となつてまいります。国における一般職給与法の改正の措置 の状況にも御留意いただきながら対応いただきたいと考えております。

また、地方公務員の給与改定の取扱いについては、これは例年ですけれども、国におけ る取扱い方針が閣議決定された段階で給与改定に関する総務副大臣通知を發出しておりま す。今年度も同様の取扱いをしていく予定となつてございます。

1枚おめくりいただきまして、続いてアップデートに関する留意点でございまして。先ほ ども説明があつたと思いますが、本年の人事院勧告では例年同様の勧告とは別に様々な見 直しがなされております。ここにもありますように、現下の人事管理上の重点課題に対応 し、俸給及び地域手当、通勤手当、ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備 というものでございます。こちらについては全体的には来年の4月、令和7年4月の実施 の内容となっております。ただし、中に先ほど見ていただきました初任給・若年層の水 準引上げというものもございまして。こちらは6年4月ということで先行実施となつてい るところでございます。

この給与制度のアップデートの内容につきましては、この内容等を踏まえつつ地方公務 員における対応方針について現在検討しているところでございます。特に、これは冒頭公 務員部長のほうから発言があつたと思いますが、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の中でも特に給与分科会というものを開催して、給与制度 のアップデートをはじめとする社会情勢等の変化に対応した地方公務員の給与の在り方を 議論いただいているところでございます。

3ページの資料にありますように、直近では(2)給与分科会の第8回ということで令 和6年8月21日に開催されております。地方公務員を取り巻く環境やこのたびの人事院

勧告・報告の内容を踏まえて、地方公務員の給与における対応の基本的方向性について議論がなされたところでございます。今後最終取りまとめに向けて議論が進められ、こうした議論も踏まえて総務省としても検討を進めていくというところでございますが、本日はこの基本的方向性についての議論の内容について御紹介をしていきたいと思っております。また、昨日議論が行われましたこの基本的方向性に係る資料については、早ければ来週にも総務省ホームページに掲載していきたいと考えておりますので御確認いただければと思います。

では、まず給料の関係でございます。資料4ページでございます。

人事院勧告・報告では、新卒初任給・若年層の俸給水準の大幅な引上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額最低水準の引上げなどの措置内容が示されました。この分科会におきましても、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に新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げること、若手・中堅職員の早期に昇格した場合のメリットの拡大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とは適当であるのではないかといた御議論を頂いているところでございます。

また、同じページの左下ですけれども、人事院勧告・報告では管理職員に適用される8～10級の俸給表について見直しがされております。こうした見直しは既に地方団体でも同様な取組を行っている団体もあるところではございますが、この分科会におきましても議論がなされております。地方公共団体においても、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っていく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ということ、そのため、管理職員に係る給料表の在り方については、給与制度のアップデートの措置内容を踏まえた取組を行っていく、地方団体でこうしたことを踏まえた取組を行っていくという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らるという御議論を頂いているところでございます。

なお、その際におきましてですけれども、当然地方公共団体の給料表の構造や職務内容に応じた給与の設定等は地方団体ごとに様々であるということがございますので、この点には十分留意する必要があるであろうと。各地方公共団体においてしっかりと検討していくことが必要なのではないか、こういった議論がされているというところでございます。

続きまして、手当についてでございます。5ページ以降となります。

まず5ページ、6ページでは地域手当についての内容となっております。こちらはまず人事院勧告・報告の内容でございます。今回は最新の民間賃金の反映、平成25年～令和4年の民間賃金の反映ということでございます。それと併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分、支給割合を、この現行という資料のところでございますが、これまで3%～20%まで7級地区分でしたが、そこから下のほう、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する措置内容が示されております。

また、上の箱の左側のポツの3つ目ですけれども、支給割合の変動に伴い激変緩和も講じられております。具体的には、チェックが2つありますけれども、現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制する。また、その4ポイント以内に抑制した中でも1年に1ポイントずつ引下げを段階的に実施していくということが示されたところでございます。

では、これを踏まえまして給与分科会でどのような議論がされているかということでございますが、この級地区分、支給割合につきましては、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たといった御議論、また、支給地域について、こちらは多くの御議論を頂いております。しかし、その中でも近年人材獲得競争が非常に厳しくなる中で、近隣市町村との人材確保の公平性の観点から、現行の市町村単位で支給地域を決定している、支給地域がなっているということは様々な人材確保の公平性の観点から問題があるなどの指摘が多くあったところでございます。また、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たところでございます。こうしたことを踏まえますと、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のではないかとといった議論がありまして、この点をしっかり重視していく必要があるといった御議論となっております。

ただし、支給地域を広域化する必要があるといっても、圏域単位、都道府県単位など様々ありますが、御議論では、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、市町村を超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こと、また、その上で、規模の大きな都市については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。こうした議論がなされているところでございます。

すみません、少し話は戻りますが、こうした議論の前提としましては、冒頭申し上げましたように、支給地域について国のほうでは地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえるということで見直しがされているわけですが、都道府県については地域をまたぐ異動があるものの、市町村ではなかなか地域をまたぐ異動というのはどうなのだろうかといったところから今御紹介しましたような議論に至っているということでございます。

こうしたことを踏まえますと、支給地域については、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、地方公務員においても広域化し、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、こうした見直しを行うことが適当であると考えるところでございまして、こうした御議論を頂いているところでございます。

また、都道府県単位での級地区分、支給割合を基本としながらも、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のではないかと、その場合には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つつ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なのではないかと、こうした議論を頂いているところでございます。

地域手当については以上でございます。

次に、扶養手当について、7 ページでございます。人事院勧告におきましては、左上でございますけれども、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という扶養手当の見直しが示されたところでございます。この分科会におきましては、近年共働き世帯は増加傾向にあり、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ということ、また、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が適当であると考えるところでございまして、こうした御議論を頂いているところでございます。

また、その他手当の見直しがございます。通勤手当の引上げの支給要件の拡大、また、管理職特勤の支給対象拡大、また、再任用された職員への手当支給の拡大、それから、勤勉手当の成績率の上限引上げや特定任期付職員のボーナス拡充、こういった見直しが示されているところでございますが、これらの措置内容は、地方公務員におきましても関係す

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、地方公務員のこれらの諸手当においても、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るとの御議論を頂いているところでございます。

給与分科会におきましては、今後この基本的方向性を基にして、今の予定では9月下旬になるとお思いますけれども、給与分科会としての取りまとめに向けて議論が動かれる予定でございます。総務省といたしましては、この給与分科会における議論、それから人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえつつ地方公務員における対応方針について検討をしてみたいと考えております。

なお、特定任期付職員のボーナス拡充のところを御覧いただきますと、特定任期付職員業績手当を廃止というところがございます。この廃止につきましては地方自治法の改正を予定してございます。この場合、各地方公共団体におかれては人事評価結果の勤勉手当への適切な反映が必要になるため御留意いただきたいと思います。とさせていただきます。

続きまして、地方公務員の給与の適正化について御説明させていただきます。

まずラスパイレス指数の状況でございます。この資料にございますけれども、令和5年4月1日現在の全国平均のラスパイレス指数は98.8%となっております。この資料の一番下、ラスパイレス指数の推移を見ていただきますと、全国平均のラスパイレス指数は平成16年に初めて100を下回り、97.9となっております。その後はずっと99前後で推移しているという状況でございます。ただ、その上の(2)を見ていただきますと、全体としては99前後で推移してございますけれども、個別に見ると高いところもまだまだあるところでございます。

このラスパイレス指数は、地方公務員の給料について、給料表、昇給・昇格制度などが適正に運用されているか確認する上で有効な指標であると考えております。皆様方におかれましては、ラスパイレス指数も参考として自らの給与制度及びその運用が適正であるかを御確認いただくとともに、引き続きその説明責任を果たしていただきたいと思います。とさせていただきます。

次に、給料表についてでございますが、給料表の構造につきましては本来国の俸給表の構造を基本とすることが望ましいものでございます。独自構造の給料表を用いる場合には国よりも職務給の原則を徹底したものであることなど厳格な合理性が求められます。独自の給料表がラスパイレス指数の高止まりの要因となっている場合には不適正な給料表と言

わざるを得ず、早急に見直しを図っていただきたいと思います。

次に、高齢層職員に係る給与抑制措置等についてでございます。このページにございますとおりの取組を今行っているところでございますけれども、この昇給制度の見直しについて、令和5年4月1日現在で国と同様の措置を講じていない団体は、都道府県で1団体、指定都市で7団体、市区町村で793団体となっております。また、ここで都道府県1団体とありますけれども、この1団体につきましては令和6年4月時点で国と同様の措置を講じられたため、現在は都道府県では全ての団体で国と同様の措置が講じられてございます。

また、その下の昇格抑制についてですけれども、こちらも都道府県で1団体、指定都市で6団体、市区町村で420団体が国と同様の見直しがなされていない団体でございます。全体の2割を超える団体において国と同様の措置が実施されていない状況となっております。

この高齢層職員の昇給・昇格抑制の取組につきましては、見直しが遅れば遅れるほどラスパイレス指数を上昇させていくものでございます。あわせて高齢層職員の高止まり、給与の高止まりは定年引上げとこれに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、速やかに取組を進めていただきたいと思います。

続きまして、「わたり」及び級別職員構成についてでございます。

まず「わたり」についてですけれども、こちらは平成21年度から調査結果を公表しておりますが、令和5年4月1日現在において「わたり」の制度がある団体は2団体となっております。また、経過措置が残っている団体については、都道府県で11団体、指定都市で2団体、市町村が15団体となっているところでございます。対象者の退職や昇任による自然解消ではなく、経過措置の廃止時期を明示するなど、計画的な経過措置の廃止に取り組んでいただきたいと思います。人事委員会の皆様におかれましても必要な対応をぜひお願いできればと思っております。

また、級別の職員構成につきましては、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図っていただきたいと思います。適正な級別の職員構成を維持するために級別定数管理を人事委員会規則等に基づき実施することが望ましいと考えております。引き続き取組をよろしく願います。

次に、諸手当についてでございますけれども、総務省では従来から諸手当の適正化につ

いて要請してきたところでございます。例えば自宅に係る住居手当の支給をはじめ、退職手当の超過支給や徒歩で通勤した場合の通勤手当の支給、制度の趣旨に合致しない特殊勤務手当の支給などがございます。引き続き諸手当の制度とその運用の適正化について推進していただくようお願いをいたします。

続きまして、給与等の公表、人事評価についてでございます。地方公務員の給与等の公表につきましては、地方公務員法 58 条の 2、また 58 条の 3 に基づき各団体で適切に対応していただいているものと認識しております。特に等級及び職責上の段階ごとの職員数の公表につきましては、ここがございますが、平成 26 年の地方公務員法の改正により義務づけられたものであり、総務省としましては、部長通知において、同一の職制上の段階に属している職の内訳の公表について公表様式を示して要請しているところでございます。総務省の公表様式に沿った形での公表を行っていない団体におかれては速やかに公表していただくよう強く要請をいたします。

人事評価につきましては、会計年度任用職員も含め実施が義務づけられ、任命権者はその結果を任用、給与等へ活用することとされております。人事評価を実施したものの、その評価結果を給与に活用せずに勤勉手当、昇給の一律支給を行うことは違法と判断される可能性が相当程度あると考えられます。また、今般の定年の引上げに当たり高齢期職員の活用と組織活力の維持を両立するためには、若手時代から定年年齢までを通じ能力・実績主義を徹底していく必要があります。まだ人事評価の結果を昇給、勤勉手当等に反映していない団体にあっては速やかに反映するよう強くお願いをいたします。

次に、技能労務職員の給与についてでございます。地方公共団体の技能労務職員等の給与につきましては、民間の同一または類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度運用とすることに御留意いただくようお願いいたします。

以上、給与の適正化について述べてまいりましたけれども、これらの事項につきましては毎年発出しております副大臣通知、昨年のもを資料に載せてございますけれども、ここで要請しているものでございます。各団体におかれましては、国の見直しの状況を踏まえ、適切に見直しを実施していただく必要があると考えております。人事委員会の皆様におかれましてもいまだこれら見直しについての勧告を行っていない場合には速やかに勧告を行っていただくようお願いをいたします。また、人事委員会では見直しを勧告しているものの、当局において実施に至っていない場合には、引き続き人事委員会から実施に向けた勧告を行い、当局に実施を促していただくようお願いするとともに、当局においては適

切に見直しを実施していただくようお願いをいたします。

また、都道府県の人事委員会におかれましては、人事委員会の勧告、また勧告に基づく各都道府県の給与制度が都道府県給与を参考としている県内市町村にも影響を与えることも十分踏まえ、住民の理解と納得が得られる適切な対応をぜひお願いいたします。

各人事委員会の皆様におかれましては、地方公務員の給与制度の趣旨、とりわけ職務給の原則や均衡の原則を十分踏まえた上で適切な勧告が行われるよう、また、中立的・専門的な第三者機関としての役割、説明責任を十分果たせるよう引き続き御尽力いただくようお願いをいたします。

続きまして、会計年度任用職員についてでございます。会計年度任用職員につきましては、令和2年度に制度を導入して以降、これまで制度の見直しを順次行ってきてございます。今年度からは勤勉手当の支給が可能となっております。また、昨年度からは給与改定の実施時期について遡及していくということを基本とする見直しを行ってございます。

制度改正が続いておりますので皆様方も御苦勞があるとは思いますが、適切な運用についてお願いしたいと思っております。

まず勤勉手当でございます。こちら、留意事項につきましては、令和5年6月9日付の運用通知においてお示しをさせていただいております。勤勉手当の支給に当たっては、期間率や成績率の取扱いなど具体的な支給方法については常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要があること、単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや新たに勤勉手当を支給する一方で給料・報酬や期末手当について抑制を図ることは改正法の趣旨に沿わないものであること等を助言しております。

しかし、この資料でございますように、令和6年度から支給する予定の団体は1,676団体ございました。ほとんどの団体が支給する予定ということではございましたけれども、支給月数について常勤職員と異なる支給月数という団体が266団体ございました。勤勉手当を支給しない予定の団体も112団体ございます。こうした団体におかれましては適切な対応をお願いしたいと思っております。

また、給与改定の実施時期についてでございます。こちらにつきましても、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いにつきまして、改定の実施時期を含め常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする旨これまで助言をさせていただいているところでございます。

御覧のとおりでございますが、下のほうでございます。皆様方の取組状況としては、実



実施する予定の団体が 986、実施しない予定の団体が 802 となっております。実施しない予定とされている団体におかれましては、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた取扱いとなるよう適切に対応をお願いいたします。

続きまして、地方公共団体の定員管理についてでございます。令和 5 年 4 月 1 日現在の地方公共団体の職員数は約 280 万 2,000 人となっております。部門別に見ますと、地方独立行政法人化等の影響で公営企業等会計部門の職員数が大きく減少してございますが、一般行政部門の職員数は平成 26 年を境に 9 年連続で増加しているという状況でございます。各団体の定員管理につきましては、それぞれの地域における行政需要の変化に対応したためり張りのある人員配置を行うなど、地域の実情に応じた効率的で質の高い行政の実現に向けた取組を行うことが重要であり、今後とも行政の合理化・能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ自主的に適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたいと考えております。

続きまして、定年引上げの関係でございます。資料 34 ページを御覧ください。定年引上げに伴う給与につきましては、従来から説明させていただいている内容ではございますが、給料月額 7 割措置につきましては、こちらは民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、国家公務員においてもでございますが、地方公務員におきましても 7 割としていただくことが適当と考えてございます。各団体におかれましては適切に対応いただくようお願いいたします。

また、定年引上げに伴う定員管理につきましては、一昨年、基本的な考え方及び留意事項等について通知を発出したところでございます。これらの通知等を踏まえまして多くの団体で新規採用職員数の平準化を図るなど、適切に御対応いただいているものと承知しております。引き続き中長期的な観点からの定員管理をお願いいたします。

なお、皆様方のそうした取組を踏まえまして、令和 6 年度地方財政計画におきましては、定年引上げに伴う一時的な職員数の増を含め、職員数全体で約 1.4 万人の増としているところでございます。

36 ページでございます。人材育成についてでございますが、こちらについては昨年人材育成・確保基本方針策定指針を策定させていただきました。昨年 12 月に策定し、皆様方に通知したところでございます。既に一部の団体におきましてはこの新指針を参考に基本方針を改正もしくはその作業に着手していただいているという旨をお聞きしているところでございますが、未改正の団体、見直しを図っていない団体におかれましては、この新たな

指針を参考に自団体の基本方針を見直し、リスキリングやスキルアップによる計画的・体系的な人材の育成や多様な人材の採用等を戦略的に進めていただきたいと考えてございます。

ここにございますように、地方公共団体を取り巻く状況は非常に大きく変わってきております。人材育成・確保の重要性が高まってございますので、これを機に改めて皆様方の人材育成・確保の考え方を見直していただきたいと思っております。

なお、総務省では、各団体の人材育成・確保の取組が円滑に進むよう基本方針改正に向けた参考事例集の作成を検討しており、今年度末を目途に提示させていただきたいと考えております。また、今年度より人材育成・確保の取組を進めるに当たって地方交付税措置を拡充・創設してございます。具体的には御覧のとおりでございますけれども、各団体が複雑・多様化する行政課題に対応できる人材を育成するための研修経費、また、小規模市町村を中心に配置が困難な専門人材を都道府県等が確保するための人件費等を対象としてございます。皆様方におかれましては、当該交付税措置も踏まえ、人材育成・確保の取組を着実に進めていただくようお願いいたします。

最後に、旅費制度の見直しについての御連絡でございます。国家公務員等の旅費制度につきましては、国内外の経済社会情勢の変化に対応するとともに、事務負担を軽減するため、宿泊料を定額支給方式から上限つきの実費支給方式に変更するなど、旅費の計算等に係る規定の簡素化や旅行者に対する旅費の支給に代えて旅行代理店に対する直接の支払いを可能とするなど支給対象の見直しを行うほか、国費の適正な支出を図るための規定を整備する等の措置を講ずることとされてございます。旅費法が改正され、この改正された旅費法につきましては令和6年5月に公布されております。令和7年4月に施行でございます。具体的な関係の政令については現在パブリックコメントが行われており、9月中旬の制定の見込みとなっております。また、年内には省令についてその内容が示されることが予定されているということでございますので、この動きについて各地方公共団体においては御留意いただきまして取扱いを検討いただきたいと考えてございます。

以上、給与を中心に留意点を説明させていただきました。今非常に時代が動いてきておりまして、給与面での様々な見直し、また、会計年度任用職員についても様々な見直しが行われてきてございます。人事当局の皆様、また人事委員会の皆様方におかれましては、この時代の大きな流れを踏まえまして給与制度について適切な見直しを行っていただくようお願いをいたします。その際におきましては、地方公務員法の定める給与決定の原則に

のっとり、人事委員会の皆様方におかれましては勧告を行っていただくこと、または、不適正な給与制度運用がある団体においては、地方公務員法の趣旨に沿って速やかに見直しを行い、地域住民の理解と納得が得られる給与制度運用を図っていただくことについて強くお願いを申し上げまして私の説明を終わらせていただきます。

以上でございます。ありがとうございました。

(休 憩)

## 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

### (1) 検討会

第1回 2023年10月17日

第2回 2024年2月1日

第3回 2024年5月20日

### (2) 給与分科会

第1回 2023年11月7日

第2回 2023年12月11日

第3回 2024年1月31日

第4回 2024年4月12日 中間論点整理（案）の議論

4月24日 中間論点整理（案）の公表

第5回 2024年5月27日

第6回 2024年6月24日

第7回 2024年7月31日

第8回 2024年8月21日 基本的方向性（案）の議論

## 給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性（案）

令和6年8月 給与分科会

### 1 はじめに

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、これまで計7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い、『中間論点整理』として公表したところである。

中間的な論点の整理後も検討を重ね、また、この度の令和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、ここで、今後の分科会の取りまとめに向けて、基本的方向性を整理することとした。

### 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改めて整理する。

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、近年、官民を問わず人材確保が困難となっている。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。

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。

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、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、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してきたところである。

同様の問題意識から、国も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<sup>1</sup>、今後の地方公務員の給与を考えるに当たっては、こうした地方公務員を取り巻く環境を十分踏まえる必要がある。

### 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。

#### (1) 給与改定（月例給・特別給）

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<sup>2</sup>。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。

#### (2) 給与制度のアップデート

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などを挙げている。そうした中、「多様

<sup>1</sup> 例えば、人事院の『公務員人事管理に関する報告』（令和5年8月）では、「国家的課題とも言える公務人材の確保は、今、危機的な状況に直面している。国家公務員採用試験の申込者数が減少傾向にある一方で、若年層職員の離職者数は増加傾向にある。（略）公務組織の人材確保の極めて厳しい状況（略）は、組織パフォーマンスの発揮に影響を与えており、早急に対応しなければ、公務組織の持続可能性に対する懸念が増大するおそれがある。」（p.1-2）と、国家公務員の給与制度のアップデートに取り組む背景が説明されている。

<sup>2</sup> 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。

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。

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、その具体的な措置内容は、別紙のとおりである。

## 4 地方公務員給与における対応の方向性

前述の地方公務員を取り巻く環境やこの度の令和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」（地方公務員法第14条第1項）、「職務給の原則」（同法第24条第1項）、「均衡の原則」（同法第24条第2項）、「条例主義」（同法第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。

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<sup>3</sup>。
- ・ 「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。

そもそも、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つの相反する要請を調和させるものが本原則とされている(橋本勇『新版 逐条地方公務員法<第6次改訂版>』p. 392-393)。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、前述の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。

## (2) 各論

以上の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、対応の具体的な方向性について次のとおり整理する。

### ① 給料

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などの措置内容が示された。

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は適当であると考える。

<sup>3</sup> 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。



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を重ねるを解消し、役割の上昇に見合った給与上昇を確保する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っていくことは、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。

各地方公共団体の給料表の構造に留意が必要であるが、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重ねるを解消するなど、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られる。

## 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。

### ア 地域手当

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、最新の民間賃金の反映（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）と併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分を7級地（3%～20%）から5級地（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する措置内容が示された。また、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、激変緩和のための措置として、支給割合の低下幅が4ポイントを超えない級地区分とすることや、こうした見直しを段階的に実施する措置内容も示された。

このうち、まず、級地区分については、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を基本とすることが適当であると考えられる。

次に、支給地域についてであるが、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、人材獲得競争が厳しくなる中、分科会では「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」などの指摘があり、また、「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」との懸念も示されたところである。

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のではないかと考えられる。

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。

その上で、規模の大きな都市については、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、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を、地方公務員においても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。

なお、都道府県単位での支給割合（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した割合）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、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っ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、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。

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必要がある。

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」（人事院規則 9—49 第 16 条）とされている地域手当の支給地域等の見直し期間や級地区分・支給割合（現行：7 級地・3%～20%、令和 6 年人事院勧告・報告：5 級地・4%～20%）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区分の見直し」というようなことについても、配慮が必要ではないかと考えられる。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の意見があることや、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。」(『職員の給与に関する報告』p. 50) 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ていく必要がある。

## イ 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。」(『職員の給与に関する報告』p. 51) とされている。

近年、共働き世帯は増加傾向にあり、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。

## ウ 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〕
- ・ 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、国家公務員と同様に取り組むことが適当であると考ええる。

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回議事概要  
(自治労作成・未定稿)

日時 2024年8月21日(水)  
15時00分～17時00分

事務局から「基本的方向性(案)」の説明があったのち、意見交換が行われた。

○議論の前提となる質問

・県庁所在地以外の市町村の支給割合を考える場合、市町村単位の数字を示す必要があると思うが、明らかにしていただけるのか。(知事会・杉本)

→市町村単位の数字について、機械的にリストを出すことはできると思う。どういった形で示すかについては検討したい。(総務省・給与能率推進室長)

・国家公務員が在勤していない市町村の支給割合についてはどこが示すのか。(慶応大・大屋)

→総務省が提示する。(総務省・給与能率推進室長)

・特別交付税の減額措置についてはどうなるのか説明を。(町村会・井上)

→「基本的方向性」は、給与制度としてのあるべき姿の基本的方向性を整理するものであり、そのあるべき姿を実現するための政策ツールについては、基本的方向性を固めたのちに、総務省としての対応を整理してはどうかということで、ここには記載をしていない。検討会で議論はあったので、今後総務省としても検討していく考えである。(総務省・給与能率推進室長)

・「現行の支給割合に比して著しく上昇する場合」に「住民の理解と納得」が必要と書かれているが、(国の基準によるもので自治体が決めたわけではないものなのに、)どこに主体があって誰が説明することになるのか。なぜここでわざわざ言及されたのか。(自治労・林)

→都道府県単位とすることによって0%から12%、16%に一気に上がる自治体を想定しており、国の制度を機械的に当てはめるのではなく、自治体職員としての適切な支給割合を検討の上、対応してほしいという趣旨である。制度改正の際にはこれに近い表現を副大臣通知で出しており、それに倣ったものである。(総務省・給与能率推進室長)

・人事院報告の中では下がる場合は1ポイントずつ、上がる場合は段階的にと書かれている。国の経過措置の動向をよく見て自治体に周知する必要があるのではないか。(地方自治研究機構理事長・三輪)

→下がる場所は4%以内という激変緩和措置があり、上がる場所は4年か

けて完成するように上げていくこととされている。上げ幅についてはさまざまなパターンがあるため丁寧に説明していきたい。(総務省・給与能率推進室長)

#### ○「基本的方向性(案)」全体について

・基本的方向性の地域手当の部分についてはこれまでの議論経過を踏まえたものだと受け止め。ただ、中間論点整理に記載されていた地方の実態や自主性に関する言及がかなり省略されている。最終報告には記述をお願いしたい。(自治労・林)

・この間のヒアリングにより、人材確保のために自治体が処遇上のさまざまな創意工夫を行っていることが明らかとなった。報告においても、現行ルール内で工夫されていることが確認できた、という程度でも触れておくべきではないか。現下の人材確保競争が続くことが明らかなか中、これまで通り総務省の護送船団の中にいるかのような状況ではいられない。自治体の経営責任者へのメッセージとして、人材確保のための工夫・努力が求められるという状況認識を前面に出すべきではないか。それぞれの自治体が現場で何らかの対応ができるよう、もう少し補記していただきたい。(自治労・林)

・前回の検討会で「均衡の原則」について、時代の要請によって考え方を整理すべきという趣旨の発言をしたが、4ページの中ほどに「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」と明記され、地方公務員法の法的な位置づけを整理していただいた点は大変良かった。(地方自治研究機構理事長・三輪)

・地域手当については地方の実態、独自性を意識した記述があるが、給与全体について独自の措置をとる場合の考え方についても整理して示すべき。(地方自治研究機構理事長・三輪)

・人事院勧告をベースにこれまでの議論と重なる形でまとめられているという印象。そのうえで、自治体における給与上の取り組みで参考になりそうなものがあれば、示していけるといいのではないか。諸手当についても国の方向性をベースにしつつ、地方公務員の独自性を加味する形をいかに示していくかが今後の課題である。(亜細亜大・権丈)

#### ○地域手当について

・地域手当を都道府県単位に一元化し、県庁所在地等は別扱いということになっているが、小さな市でも給与水準が高いところが現実にある中で、地方自治の観点からそれが許されるのか。また都道府県単位とした結果、支給割合を下げられた自治体が非常に多くなっており、結果として大都市圏と地方における給与格差を広げることになるのではないか。(知事会・杉本)

・支給割合が4%単位に見直されると、地方にとっては個別の状況を反映しにく

くなる。人事委員会勧告で公民較差を反映する形で支給割合を設定することについて柔軟に認めるべきではないか。また、地域手当が高い自治体に囲まれている場合は、近隣との給与格差を考えて支給割合を設定することを認めるべきではないか。以上2点については、特別交付税のペナルティを外すとともに、財源についての配慮も検討いただきたい。介護士・保育士について、都市圏との給与格差による人材流出が起こっており、公定価格に地域手当を反映するのはやめるべき。(知事会・杉本)

・地域手当の都道府県単位化は、課題を一定解消するものではあるが、格差が県境に移動し、新たな課題を生じさせることについては、記載した方がいいのではないか。(自治労・林)

・引き下げとなる市町村においては激変緩和措置や経過措置等の配慮が必要。また引き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。(市長会・笠井)

・これまでの地域間の差がだいぶなくなり、地方からすれば評価できる。(町村会・井上)

・級地が5区分に見直された上で最大値の20%は固定されたままであり、1段階ごとの格差はむしろ大きくなっている。地域は大きくくり化するとしても、級地区分は小刻みに設定することについて、自治体の工夫として認められるべきではないか。(地方自治研究機構理事長・三輪)

・人材確保面を強調するのは当然だが、地域間の格差は残るため、公平性の議論を含めてもいいのではないか。5段階になることによって格差が大きくなり、支給割合の高いところに移動するインセンティブがより働いてしまう地域もあるのではないか。(慶応大・太田)

・太田先生からあった懸念について、例えば岐阜では愛知県と接している地域がもともと支給地だったが、県単位になって岐阜市以外は不支給となった。一方愛知は全県8%になったため人材流出の懸念が出されている。(自治労・林)

・自治体ごとの賃金指数が示されるわけではなく、下がる場合は4%以内にとどめているため、実際のところが見えなくなっている。将来見通しを立てるうえで、総務省から資料提供が必要ではないか。(自治労・林)

#### ○地域手当の財政措置について

・均衡の原則と照らして標準をどう定めるかと、標準を外れる場合にどう対応するのかの2つの課題がある。標準については人事院が示した内容でいいと思うが、県境あるいは県庁所在地・中核的な都市と近隣自治体とでの格差がある中で、地域の実情を考えると標準から外れた対応が必要な自治体が出てくる。その場合に交付税上、どこまで措置するのかというのが残された課題である。財政措置

が課題であるということが書いておいていただかないと、自治体からするとゼロ回答だということになりかねないのではないか。(慶応大・大屋)

・国基準を超える支給について、財政的に余裕があるわけではなく、財政難の中でもしっかり人材を確保するために取り組んでいることなので、特別交付税の減額措置の検討にあたっては十分に汲んでいただきたい。(町村会・井上)

### ○その他アップデート事項

・通勤手当を上限 15 万まで上げると遠くから通えることになり、関東圏では東京に人材をとられることになるのではないか。(知事会・杉本)

・通勤手当について、国家公務員の場合は広域異動がある中での課題だが、地方公務員にはそうした課題はなく、むしろ災害対応などを考えるとできり限り近隣に居住していることが望ましい。自治体ごとの実情を踏まえて検討されるべきと書く方が適当ではないか。(慶応大・大屋)

・災害・まちづくりを考えると自治体内に住んだ方がいいのは確かであり、自治体のあるべき姿や職員の役割に着目した制度も検討されるべきではないか。  
(自治労・林)

・本府省課室長級の俸給体系の見直しについて、給料表の設定の仕方は自治体の人事政策にも大きな影響を与えるものであり、自治体によってバリエーションがありうるのではないか。(地方自治研究機構理事長・三輪)

### ○比較企業規模について

・比較企業規模の見直しが必要。福井県では県内企業との人材獲得競争ではなく、東京・大阪に出て行った若者をどう地元に戻すかという問題となっている。  
(知事会・杉本)

・比較企業規模について、人事院報告でも触れられていること、また検討会の中でも議論があったことから、地方公務員の賃金水準の課題として触れていただきたい。(自治労・林)

・比較企業規模は大きな問題。依然として 50 人でさえ大きすぎるといった国会議員・一部民間からの意見はあるが、人材獲得が強く打ち出される状況の中では、強く問題提起をしていく必要がある。(地方自治研究機構理事長・三輪)

### ○今後の取り扱い

・議論内容を反映した修正を行い、座長一任で確認ののち、総務省ホームページに掲載する。次回は「基本的方向性」をもとに、給与分科会としての取りまとめを議論する。(座長・稲継)

# 中間論点整理

令和6年4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

はじめに .....	1
1. 地方公務員の給与制度及び国の給与制度のアップデートの概要 .....	1
(1) 地方公務員の給与制度の概要 .....	1
(2) 国の「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）の概要 .....	3
2. 地域手当 .....	4
(1) 地域手当の概要 .....	4
(2) 現行の地域手当の指定基準 .....	5
(3) 地域手当に関する地方公共団体からの意見・要望 .....	5
(4) 国における「地域手当の大きくくり化」 .....	6
3. 地方の実態・自主性を考慮した地方公務員の給与のあり方 .....	6
(1) 給与制度 .....	6
(2) 給与水準 .....	6
(3) 地方における地域手当の支給地域のあり方に関する論点整理 .....	7
4. 国の給与制度のアップデートの取組事項 .....	8
5. 情報公開の徹底 .....	9
6. 中長期的に検討すべき課題 .....	9
おわりに .....	9
給与分科会委員名簿 .....	10
審議経過 .....	11
参考資料 .....	12

## はじめに

地方公務員の給与については、国における給与構造改革（平成 18 年）及び給与制度の総合的見直し（平成 27 年）を踏まえ、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制等の取組が行われてきており、地方公務員の給与水準全体としては、国家公務員の給与水準と概ね均衡している<sup>1</sup>。

一方、少子高齢化による生産年齢人口の減少<sup>2</sup>の影響等から、近年、官民を問わず人材確保が困難となっているところであり、民間においては、大企業を中心に初任給を中心とした大幅なベースアップがなされ、令和 5 年の人事院及び各人事委員会の給与勧告においても、こうした民間の賃上げの動向を受け、初任給近辺に重点を置いた大幅なベースアップが勧告されているところである<sup>3</sup>。民間における賃上げは今後も続くことが見込まれ、引き続き、公務においても給与面で適切な処遇を確保することは、有為な人材を確保するためにも重要な課題であると考えらる。

このような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、総務省では、「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」の下に、「給与分科会」（以下「分科会」という。）を開催し、これまで計 4 回の議論を重ねてきた。

本報告は、昨年 11 月の第 1 回以降の議論を通して、地方公務員の給与のあり方に関して、今後さらに検討を深めていく主な論点について、中間的な整理を行うものである。

## 1. 地方公務員の給与制度及び国の給与制度のアップデートの概要

### （1）地方公務員の給与制度の概要

論点整理を行うに当たって、まず、地方公務員の給与制度の現状を整理する。

地方公務員の給与については、社会一般の情勢に適応するように、地方公共団体は、随時、適当な措置を講じなければならないとされている（「情勢適応の原則」地方公務員法第 14 条第 1 項）。その上で、地方公務員の給与決定には、以下の 3 つの原則が定められている。

<sup>1</sup> 参考資料 1 ラスパイレス指数の推移

<sup>2</sup> 参考資料 2 内閣府（2022）「令和 4 年版高齢社会白書」資料

<sup>3</sup> 参考資料 3 第 1 回給与分科会資料「地方公務員の給与について」

① 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ない」とされ、これは、給料表における級の区分や、職務関連手当である勤勉手当、管理職手当等で体现されている。

② 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」とされている。この原則は、地方公共団体における具体の給与改定や給与水準の決定に際し重要なものであるが、その解釈に当たっては、平成 18 年 3 月の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（以下「平成 18 年報告書」という。）において、「給与制度」及び「給与水準」の両面において国家公務員の給与制度及び給与水準に準拠するという、いわゆる「国公準拠」の考え方の刷新が提言されている<sup>4</sup>。

具体的には、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・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきである」とされた。

一方、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、「地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである」とされた。ただし、この場合であって、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである」とされた。

平成 27 年の国における給与制度の総合的見直しが行われた際の総務省における検討においても、この考え方に基づいた具体の検討がなされるべきとされたところであり<sup>5</sup>、例年、総務省から各地方公共団体に対し発出されている「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（総

<sup>4</sup> 参考資料 4 総務省（2006）「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」

<sup>5</sup> 平成 26 年 12 月「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」より一部引用

務副大臣通知) では、前述の平成 18 年報告書の提言を踏まえた技術的助言がなされている。

- ③ 条例主義(地方公務員法第 24 条第 5 項、地方自治法第 204 条第 3 項 等)  
職員の給与は、条例で定めなければならない、法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができないとされている。  
また、地方自治法においても、給料、手当の額及びその支給方法は条例で定めなければならないと規定されている。

## (2) 国の「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)の概要<sup>6</sup>

人事院においては、令和 4 年 8 月の人事院勧告・報告において、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についてもアップデートを図っていく必要があるとし、令和 5 年 8 月の人事院勧告・報告において、その具体的な取組事項が以下のとおり示された。

### ① 人材の確保への対応

「潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大」に取り組むとして、以下のような施策を講ずるとしている。

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

### ② 組織パフォーマンスの向上

「役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化」することに取り組むとして、以下のような施策を講ずるとしている。

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)
- ・ 地域手当の大きくくり化

<sup>6</sup> 参考資料 5 人事院(2023)「給与制度のアップデート概要」

- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

### ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

「働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し」することに取り組むとして、以下のような施策を講ずるとしている。

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設<sup>7</sup>
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）

（１）及び（２）を踏まえ、分科会では、地方公共団体から様々な意見・要望が出されている地域手当の見直しに関する議論を中心に、地方公務員の給与のあり方についての論点を整理した。

## 2. 地域手当

### （１）地域手当の概要

地域手当は、公務員の給与に地域民間給与を適切に反映させるため、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定める地域（市町村単位）に在勤する職員に支給される手当であり、国において平成 18 年 4 月に導入されるとともに、地方においても地方自治法が改正され支給可能となった。

国においては、地域手当の支給地域及び支給割合について、10 年に 1 度見直すことを例とするとされており、次回の見直しは令和 7 年 4 月に予定されている。

地方においては、国における地域手当の指定基準を原則とするよう、例年、総務省から技術的助言がなされており<sup>8</sup>、国の指定基準を超えた支給割合を設定している地方公共団体については、特別交付税の減額措置がなされている。

<sup>7</sup> 先行して、令和 5 年人事院勧告（令和 5 年 8 月）において、「在宅勤務等手当の新設」として勧告がなされ、地方においても同年 11 月に地方自治法が改正されたことにより、令和 6 年 4 月より当該手当の支給が可能となっている。

<sup>8</sup> 都道府県については、「人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとっ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」との技術的助言がなされている。

## (2) 現行の地域手当の指定基準

- ① 人口5万人以上の市のうち、10か年平均賃金指数93.0以上<sup>9</sup>の市を支給地域として指定し、賃金指数が特に高い東京都特別区は1級地(20%)とする。

級地区分	支給割合	10か年平均賃金指数
1級地	20%	(東京都特別区のみ)
2級地	16%	109.5以上
3級地	15%	106.5以上～109.5未満
4級地	12%	104.0以上～106.5未満
5級地	10%	101.0以上～104.0未満
6級地	6%	97.5以上～101.0未満
7級地	3%	93.0以上～97.5未満

- ② 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、①の基準を満たす中核的な市(都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市)への通勤者率<sup>10</sup>が高い地域については、6級地(6%)又は7級地(3%)とする(人口5万人未満の市や町村も対象)。

中核的な市の級地(支給割合)	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6級地に格付け	7級地に格付け
1級地(20%)及び2級地(16%)	10%以上	
3級地(15%)	20%以上	10%以上
4級地(12%)	30%以上	20%以上
5級地(10%)	40%以上	30%以上
6級地(6%)	50%以上	40%以上
7級地(3%)	—	50%以上

## (3) 地域手当に関する地方公共団体からの意見・要望

地域手当に関しては、平成27年の給与制度の総合的見直し時に現行の指定基準へと見直されて以降も、近隣市町村と比較して支給割合の低い市町村を中心に様々な意見・要望が出されている<sup>11</sup>。そのうちの多くは、人材確保の観点からの「支給地域の広域化」の要望となっている。

<sup>9</sup> 平成15年から平成24年までの賃金構造基本統計調査(厚生労働省)の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数(全国平均=100)。

<sup>10</sup> 「国勢調査」(総務省)の結果を用いて算出。

<sup>11</sup> 参考資料6 第2回給与分科会資料「地域手当に対する地方公共団体からの主な要望」

#### (4) 国における「地域手当の大きくくり化」

昨年8月の人事院勧告時に公表された「公務員人事管理に関する報告」において、地域手当について、「市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡であるといった意見を始め、様々な指摘がある。このため、最新の民間賃金の反映と併せ、級地区分の設定を広域化するなど大きくくりな調整方法に見直すことにより、地域をまたぐ人事異動時の影響の緩和や給与事務負担の軽減を図る」とされている。

支給地域や支給割合等に関する具体的な大きくくりの方法については、人事院において現在検討中である。

### 3. 地方の実態・自主性を考慮した地方公務員の給与のあり方

分科会では、主に地域手当の大きくくり化の議論を通じて、地方公務員を取り巻く環境の変化を踏まえ、地方公務員の給与のあり方に関して、平成18年報告書における均衡の原則についての国公準拠の解釈に着目し、以下のとおり中間的な整理をし、引き続き検討する。

#### (1) 給与制度

地方公務員の給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与制度を基本とすることとされている。これに関しては、国家公務員も地方公務員と同様、情勢適応の原則及び職務給の原則の下にあることから、現在においてもこの解釈は合理的であると考えられる。

また、この解釈については、平成18年報告書においても、「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」とされている。このため、国の制度趣旨から逸脱しない範囲で、国と地方の違いから、制度の取扱いが異なることは十分考えられる<sup>12</sup>。

#### (2) 給与水準

地方公共団体が考慮しなければならない地域の民間給与水準について

---

<sup>12</sup> 例えば、令和6年1月19日「災害応急作業等手当の運用について」（総行給第8号・総行派第3号通知）においても、国では想定しにくい地方独自の業務（「避難所運営等の業務」や「罹災証明にかかる家屋調査」等）も、支給対象作業に該当しうるとの技術的助言がなされている。

は、平成 18 年報告書において、「地方公共団体は当該地域にその存立基盤を有すること、給与の財源を負担する国民・住民の納得を得られるようにするという観点からは、考慮すべき対象となる民間事業の従業者については、原則として当該地方公共団体の区域内の民間事業の従業者の給与と考えるべき」とされている。また、「原則として当該地方公共団体の区域内の民間給与を考慮するとしても、実際には、当該地方公共団体の職員の確保について民間事業者及び他の地方公共団体との競合を勘案して、当該団体の区域を越えた一定の範囲に拡大することがやむを得ない場合もあると考える」ともされている。

生産年齢人口の減少等により、従前に比べ人材確保が困難となっている現状を踏まえると、地方公共団体の区域外の民間事業の従業者の給与水準を考慮する必要性が増しているとも考えられる。

### (3) 地方における地域手当の支給地域のあり方に関する論点整理

国の地域手当の広域化の目的である「人事異動時の影響の緩和や給与事務負担の軽減」について、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、人事管理上の観点から支給割合の平準化を図る取組も見られるが、市町村においては、市町村域を超えた人事異動は少数事例であり、広域異動に伴う給与事務負担も基本的に想定しにくいものである。

また、今回の国の地域手当の見直しは、国家公務員総体としての総原資的な給与水準を維持した上での俸給と手当の配分を前提として、検討がなされるものと考えられる一方で、地方における地域手当の見直しは、国のような前提を置くことなく、基本的に各地方公共団体における職員の給与水準に直結するという性格の違いがある。

地方における支給地域のあり方については、前述したような国と地方の違いを前提とした上で、地方の実態に即した検討が必要であると考えられる。

特に、市町村における地域手当については、これまで市町村単位で支給地域及び支給割合が定まっていることにより、「近隣の市町村との人材確保の公平性の観点から問題がある」、「地域手当の支給割合が高い地域に人材が流出してしまう」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」、「各地方公共団体において支給地域を調整する等、自主性を考慮した取組が必要ではないか」、「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<sup>13</sup>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

<sup>13</sup> 参考資料 7 令和 5 年 12 月 地方制度調査会長「ポストコロナの経済社会に対応する地方制度のあり方に関する答申」



可能性がある」との意見があることを踏まえると、地域民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨の下で、通勤圏や経済圏等、地域の一体性を反映することは必要な取組であるとも考えられる。

こうした状況を踏まえ、以下の課題について、地方の実態に即した地域手当の制度を実現するための支給地域の設定・補正のあり方や地方公共団体における独自の支給割合の設定のあり方も含め、引き続き検討する必要がある。

(市町村の地域手当に関して検討すべき課題)

- 地域の一体性を反映する場合、国の取組も踏まえ、市町村を越える客観的な圏域として、「都道府県単位」が考えられるが、一の都道府県内の民間の賃金水準をきめ細かく反映できない（例えば、支給割合が高い都市部の地域と支給割合の低い郊外の地域が同一の水準となる）という課題がある。
- 「都道府県単位」以外の支給地域の設定の単位として、分科会では地方における生活圏域等の様々な圏域の事例を挙げ、「都道府県内の圏域単位」について検討を行った<sup>14</sup>。例示された圏域については、圏域毎の設定根拠や目的が異なることから、地域手当の趣旨に沿う客観的・合理的な基準を設定できるかという課題がある。
- 「市町村単位」の場合、当該地方公共団体の区域内の民間事業の従業員の給与を考慮すべきとする原則に則しているが、「地域手当の支給割合が高い地域に人材が流出してしまう」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」といった問題に対応する方法があるかという課題がある。

#### 4. 国の給与制度のアップデートの取組事項

国において示された給与制度のアップデートの取組事項については、例えば、人材確保の観点から、初任給水準及び若手・中堅層の給与水準を引き上げる措置や、能力・実績及び職責に基づく給与を推進する観点から、最優秀者のボーナスの上限を引き上げる、管理職層の俸給体系をより職責重視に見直すといった措置等、地方でもいくつか参考とすべきものがあると考えられる。

分科会においては引き続き国の給与制度のアップデートの取組事項について、地方での実態を踏まえつつ、対応を検討していく。

<sup>14</sup> 参考資料8 「地方における圏域の事例」

## 5. 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る。このため、各地方公共団体においては、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等を行うことが大切である。各地方公共団体において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、こうした取組については、住民等の理解と納得を得られた給与制度を実現するために、引き続き必要な取組であると考ええる。

## 6. 中長期的に検討すべき課題

本報告では、早急に議論を要する論点として、地域手当を中心とした地方公務員の給与のあり方について整理したが、分科会ではこのほかにも、地方公務員の給与に関し、中長期的に検討すべき課題について議論がなされた。

具体的には、「技術職や専門職などの専門人材の確保は喫緊の課題であり、現在でも、給料の調整額等によって、各地方公共団体で処遇改善に取り組んでいる事例があるが、給料表自体で適切な処遇を確保する必要もあるのではないか」といったものや、「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」といった課題が挙げられている。

## おわりに

この度の中間論点整理を踏まえ、今後、地方公共団体等からヒアリングを行うとともに、国の給与制度のアップデートの取組事項についても、今後具体化されていくことから、令和6年の人事院勧告に向けた国の動向等も注視しつつ、引き続き分科会において地方の実態を踏まえ検討を深めていく。

## 給与分科会委員名簿

(50音順・敬称略)

(分科会長)	稲継	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

## 2024 人事院勧告に関する Q & A

### <2024 給与改定関連>

#### 1. 改定の内訳

Q 1 - 1 : 較差 11,183 円の改定の内訳、またはね返り分 (1,267 円) の内訳は  
A : 較差 11,183 円の内訳は、俸給 : 9,836 円、寒冷地手当 80 円、はね返り分 1,267 円。はね返り分 1,267 円の内訳は、地域手当等 : 1,260 円、特地勤務手当 : 4 円、俸給の特別調整額 : 3 円。

Q 1 - 2 : 改定の内訳で、寒冷地手当 80 円が外出しとなっているのはなぜか

A : 来年度から級地区分が下がる地域や非支給となる地域の今年度の増額にかかる原資であり、今年度のみ措置で、来年度から外出しとはしない。

※支給月額改定は 2024 年度から、支給地域の改定は 2025 年度からとなる。

#### 2. 寒冷地手当

Q 2 - 1 : 支給が外れる地域について、本文には「所要の経過措置を講ずる」となっているが具体的にはどうなるのか

A : 人事院によると、3分の1ずつ均等に減っていくイメージとのこと。

Q 2 - 2 : 級地が下がる地域の経過措置はどうか

A : 経過措置は設けられていない。

#### 3. 役職定年調整額の取り扱い

Q 3 - 1 : 給料表の改定があった場合、役職定年者調整額 (管理監督職勤務上限年齢調整額) はどうなるのか

A : 役職定年者調整額は、降任前日の給料月額 7割と特定日 (60 歳に達した日後の最初の 4 月 1 日) における給料月額 7割との差額で金額が確定するため、支給額は固定されることとなる。ただし、降任後の級号給上の給料月額については、給料表の改定により変動する。(総務省「定年引上げの実施に向けた質疑応答 (第 8 版)」問 15-4 参照)

## ＜アップデート関連＞

### 1. 地域手当

#### Q 1-1：国の官署がない自治体の地域手当はどこで規定されるのか

A：「普通交付税に関する省令」別表第三の四に規定されているため、これの改正が必要である。自治体への周知については、9月下旬予定の給与分科会最終報告の際に参考として示すとされており、正式には政府の閣議決定後となる。

#### Q 1-2：地域手当の経過措置について、勧告には2025年度の支給割合しか示されていないが、その後はどうなるのか

A：支給割合が下がる場合は、現行の支給割合から1年ごとに1ポイントずつ下がる。引き上げについては原資の状況を考慮する必要があるため、2026年以降の支給割合については今後の検討となるとのことである。

ただし、支給割合が現行より引き下げとなる自治体は、激変緩和措置として、支給割合の低下幅を最大で4ポイントにとどめることとされており、次回の見直し時にはさらに下がる可能性があることに留意が必要である。

#### Q 1-3：級地区別の指定基準となる具体の賃金指数は公表されないのか。また自治体ごとの賃金指数は公表されないのか

A：指定基準については、「賃金指数93.0以上」「各級地間が等間隔」という点しか示されていない。また、自治体ごとの賃金指数の公表も予定されていない。

今回、支給割合が下がったあるいは非支給となった単組が、国基準を上回る支給を求める取り組みを行うには根拠となる数字が必要という意見があるため、総務省には対応を求めていく。

#### Q 1-4：県職員の地域手当の支給割合算出ルールは、従来通りで変わらないか。

A：従来通りである。

#### Q 1-5：地域手当についてこれまで10年ごとに見直すとされていたところ、今後はより短期間で見直すとされたが、短期間とはどの程度か

A：今回の見直しの完成時期などを踏まえて検討するとされている。

### 2. 通勤手当・単身赴任手当

#### Q 2-1：新幹線等を利用する職員の通勤手当の見直しが示されたが、新幹線

等には何が含まれるか。

A：新幹線のほか、在来線の特急、高速旅客船、高速自動車国道なども含まれる。

Q 2 - 2：新幹線・高速通勤について「片道あたり 30 分短縮」要件が廃止されるが、現在この要件のみを満たしていないために不支給とされている職員についても適用となるか

A：適用となる（通勤距離 60km 以上または通勤時間 90 分要件は残る）。

Q 2 - 3：通勤手当と単身赴任手当の支給要件が改正されたが、現に在職している職員の扱いはどうなるのか

A：既に在職している職員についても要件に該当すれば支給される。

以上