

**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3回
事務局資料**

目次

1	地方公務員の給与決定に関する諸原則	1
2	均衡の原則について	2
3	地域手当について	4
4	国の「給与制度のアップデート」について	6
5	(参考)	9

地方公務員の給与決定に関する諸原則

情勢適応の原則

- 地方公共団体は、この法律に基いて定められた**給与**、勤務時間その他の勤務条件が**社会一般の情勢に適応**するように、随時、適当な措置を講じなければならない（地方公務員法第14条第1項）
- 人事委員会は、随時、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる（地方公務員法第14条第2項）

職務給の原則

- 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**（地方公務員法第24条第1項）
- 各給料表における級の区分、勤勉手当や管理職手当などの職務関連手当に体现

均衡の原則

- 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**（地方公務員法第24条第2項）

条例主義

- **職員の給与**、勤務時間その他の勤務条件は、**条例で定める**（地方公務員法第24条第5項）
 - 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない（地方自治法第204条第3項） 等
- 地方自治法第203条の2で非常勤の職員の報酬等が、同法第204条で常勤の職員の給与の種類が明示

目次

1	地方公務員の給与決定に関する諸原則	1
2	均衡の原則について	2
3	地域手当について	4
4	国の「給与制度のアップデート」について	6
5	(参考)	9

均衡の原則について

1 均衡の原則で考慮すべき5つの事項

(出所：平成18年3月「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」より引用)

生計費

地方公共団体の職員も労働者である以上、**職員及びその扶養親族の生活維持がなされるべき**であり、これを考慮する必要がある

国

国家公務員は地方公務員と同様に憲法第15条第2項に言う「全体の奉仕者」として法令等に基づき公務に従事する者であり、かつその給与は国民、住民の負担を財源にしている点で両者は近似していることから、これを考慮する必要がある

他の地方公共団体の職員の給与

職務の近似性、類似性、一般的な地方公務員の給与の相場観という観点から、これを考慮する必要がある

民間事業の従業者の給与

地方公務員の採用も労働市場で行われており、適材を確保するために民間に匹敵する給与を支給する必要があるという観点と、**給与の財源を負担する国民、住民の納得を得られる水準にする**という2つの観点から、これを考慮する必要がある（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である）

その他の事情

一般的には・・・、**地域の経済事情**（地場産業の景況、中小企業等の状況）や**当該地域における職員採用の難易**などが考慮の対象となると考えられる

均衡の原則について

2 均衡の原則の解釈の変遷

平成17年度以前

給与制度及び給与水準の両面で国に準じる（国公準拠）

→ **国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、給与制度及び給与水準の両面でこれに準じることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡がとれる**こととなり、地方公務員法第24条の規定の趣旨に最も適合することとなる

平成18年度以降

〔出所：平成18年3月「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」より引用

※ 下線部は、令和5年10月20日「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（総務副大臣通知）より引用

A **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

B **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
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との均衡に十分留意**すること

目次

1	地方公務員の給与決定に関する諸原則	1
2	均衡の原則について	2
3	地域手当について	4
4	国の「給与制度のアップデート」について	6
5	(参考)	9

地域手当について

1 現行の国の地域手当に関する解釈

(出所：学陽書房「公務員給与法精義 第五次全訂版」より引用)

支給地域の決定指標

支給地域の決定指標については・・・、**民間賃金を基本**とすることが明確にされている。これは、この手当が全国共通の俸給表の水準の下、**民間賃金の地域差を地域ごとに適切に公務員給与に反映させることを目的としている**ことに由来している※

※ 地域手当の考慮要素として「物価等」が法定されているが、「物価等」については、**基本的には民間の賃金水準に反映されている**と考えられていることから、現時点ではこれを**直接の判断指標として用いてはいない**。今後、賃金と物価の傾向に大きな乖離が生じた場合などに、生計費的観点から物価を補完的考慮要素とする余地のあることを示したもの

支給地域の考え方

支給地域の指定は・・・**市町村単位**で行われている。「地域」をどう把握するかについて・・・、「**都道府県**」を単位とした場合には、**一の都道府県内での地域による賃金格差を反映することができない**・・・、また、「**経済圏**」、「**生活圏**」等を単位とする方法は・・・、**客観性、合理性のある既成基準が存在しない**等の問題がある

原則、「人口5万人以上の市」を指定している理由

当該地域の民間賃金水準を当該地域の公務員給与に反映させるために俸給表の水準を補完する趣旨の給与であることから、**地域の民間賃金水準が安定的、継続的に測定できる**ことを前提とする必要があるため、民間事業所が一定程度集積し、経済活動が安定的に行われていること等が認められる地域を指定するという趣旨によるため

通勤者率（パーセントリップ）補正

大都市部や地域の中核都市においては、**一の市の地域を越えて雇用圏、生活圏等の広がりが見られる**ことから、**地域の一体性を考慮した補正**を行う趣旨で、・・・**国勢調査データに基づき算出される当該市町村に居住する就業者の中核的な市への通勤者率（パーセントリップの率）**がこれらの中核的な市の級地区分（支給割合）に応じて、・・・**条件を満たす市町村**・・・については、**6級地又は7級地**の指定が行われている

在勤地主義

民間賃金水準は民間企業の所在地ごとの水準として算出されており、**賃金水準の違いによる人材確保等への影響を踏まえると職員の勤務先に従って支給することが適当**と考えられるし、仮に居住地によっては同一の勤務官署内で机を並べている者の取扱いに差異が生じたり、**超過勤務手当の単価等が異なることとなる**という問題がある。加えて**支給事務への影響等を勘案すると勤務地に従って支給するのが適当**

(参考) 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号） 第11条の3 第1項

「地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員に支給する」

地域手当について

2 地域手当に関する過去の検討会の報告内容

平成18年3月「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」より

地域手当については、国家公務員における制度の趣旨や内容等を踏まえつつ、その必要性や支給内容について、**地域住民の理解と納得を得られるものとなるよう適切に判断する必要**がある

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

地域手当は当該地域の民間賃金の水準を基礎とするものである以上、その指定は、専門的な第三者機関である人事院において、客観的なデータに基づいて行われており、これ以外の要素を考慮して客観的な支給地域や支給割合を示すことは技術的に困難な面がある。**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を踏まえると、地方公務員給与においても、人事院が作成した基準にのっとりて支給地域・支給割合を定めることが原則**※

※今後、…各地域の実情を十分に分析し、関係機関と連携しながら地域手当のあり方について将来に向けて研究を行っていくことが望まれる

3 地域手当に関する総務省からの助言

(出所：令和5年10月20日「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」(総務副大臣通知)より引用)

- **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**

目次

1	地方公務員の給与決定に関する諸原則	1
2	均衡の原則について	2
3	地域手当について	4
4	国の「給与制度のアップデート」について	6
5	(参考)	9

国の「給与制度のアップデート」について

- 国においては、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、現状の課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとして、令和5年人事院勧告において、その主な取組事項が示された
- 今後、令和6年人事院勧告で成案が示され、令和7年4月に新制度が施行される見込み

(出所：令和5年人事院勧告時報告資料)

給与制度のアップデート 概要

公務員人事管理に関する報告の中で記述

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

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

- ① 新規卒者、若手・中堅職員の処遇
 - ・ 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
- ② 民間人材等の処遇
 - ・ 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)
 - ・ 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

- ① 役割や活躍に応じた処遇
 - ・ 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)
- ② 円滑な配置等への対応
 - ・ 地域手当の大きくくり化
 - ・ 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、職員を選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 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)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

国の「給与制度のアップデート」について

主な取組事項の背景と内容 (出所：令和5年人事院勧告別紙第1「公務員人事管理に関する報告」より一部を抜粋して記載)

新卒初任給の引上げ

(背景)

- ・ 特に地域手当が支給されない地域などにおいて民間水準を大きく下回る

(内容)

- ・ 初任給や係員級の俸給額を引き上げ、一般職試験に係る初任給について民間並みの水準を確保する

係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ

(背景)

- ・ 令和2年度公務員白書で報告された公務職場に関する意識調査によると、20歳台後半から30歳台の職員の給与の満足度が低い
- ・ 民間人材等の採用時の給与水準に影響

(内容)

- ・ 係長級から本府省課長補佐級について、それぞれの俸給額の最低水準を引き上げることにより、若手・中堅の優秀者層の給与水準を引き上げる

特定任期付職員のボーナスの拡充

(背景)

- ・ 高度専門人材の確保に当たっては、民間における給与水準を踏まえると、更に競争力のある年収水準が必要との指摘がある

(内容)

- ・ 特定任期付職員のボーナスを拡充し、勤務成績の反映により年収水準の引上げを可能とする

国の「給与制度のアップデート」について

本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し

(背景)

- ・ 毎年の漸進的な給与上昇を前提とする点で昇給制度の基本は非管理職員層に類似している

(内容)

- ・ 本府省課室長級については、各級の俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを基本的に解消する
- ・ 各級の中の俸給額の刻みを大きくり化し、勤務成績が優秀な場合のみ昇給する制度とする

扶養手当の見直し

(背景)

- ・ 共働きの増加等を受けて、近年、公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合は、いずれも減少傾向にある

(内容)

- ・ 配偶者等に係る手当を見直す一方、子に係る手当を増額する

地域手当の大きくり化

(背景)

- ・ 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

(内容)

- ・ 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

目次

1	地方公務員の給与決定に関する諸原則	1
2	均衡の原則について	2
3	地域手当について	4
4	国の「給与制度のアップデート」について	6
5	(参考)	9

(参考) 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

(令和5年12月21日 地方制度調査会長)

「第3 地方公共団体相互間の連携・協力及び公共私連携」より抜粋

- 地方公共団体相互間の連携・協力の取組については、柔軟な連携を可能とする仕組みとして設けられた連携協約をはじめ、様々な事務の共同処理の仕組みが整備され、**地域の実情に応じ、地方公共団体が多様な手法の中から最も適したものを自ら選択できる環境が整えられており、ごみ処理や消防など、様々な分野で取組が進んでいる**
- 一方、人口構造の変化により、今後は、インフラの老朽化や人手不足といった様々な資源制約の更なる深刻化が予想される。地方公共団体には、持続可能な形で住民生活を支えていくため、それぞれが有する資源を融通し合い、共同で活用していく視点がますます求められることになる
- しかしながら、こうした課題に対応するための連携の取組が十分に進んでいるとは言い難い。その要因としては、**合意形成や利害調整に責任を持つ主体が不明確で、意見の集約や役割分担が困難な場合があること、責任主体が明確であったとしても、合意形成・利害調整に困難を伴うという懸念から連携への取組が進まないこと、実際に連携に取り組もうとしたものの、地域の実情の相違により合意形成・利害調整に苦心することなど、合意形成・利害調整の難しさが指摘されている**
- このような、合意形成が容易ではない課題にも積極的に対応し、取組の内容を深化させていくためには、連携する市町村において将来のビジョンを共有した上で、各市町村が連携事業に積極的に関与し、それぞれの意見を十分に踏まえた丁寧な合意形成を行うことが重要である。特に、連携中枢都市圏・定住自立圏においては、丁寧な合意形成を図るための方策として、市町村の自主性・自立性を尊重することを前提とした上で、例えば、関係市町村間で、連携協約や協定に合意形成過程のルール等を記載しておくことも考えられる
- …国には、**地方公共団体の自主的な連携の取組を適切に支援していくことを前提に、先進事例の収集や取組の横展開などによる連携の促進**のほか、各府省による広域連携に関する様々な政策について、府省間での適切な調整と連携を図っていくことが求められる

(参考) 職員の共同活用に係る対応方策について

(出所：総務省「第32次地方制度調査会第34回専門小委員会」資料より抜粋)

- 現行の地方自治法（以下「法」という。）において、A自治体の職員がB自治体の事務を支援する場合、以下のように多様な方策が考えられ、当該職員の身分取扱いや給与負担者はそれぞれ異なる。

A自治体の職員がB自治体の事務を支援する場合の方式

1. 役割＝A自治体 事務＝A自治体（B自治体の事務処理支援）

A自治体の役割・事務として、A自治体の職員がB自治体の事務処理を支援

⇒ 職務命令による事務従事

(例) 連携中枢都市圏の中心市が連携市町村分を含めて産業連関表を作成して連携市町村に提供

職員はA自治体の身分取扱いで、A自治体が給与を負担

2. 役割＝B自治体 事務＝B自治体→A自治体

B自治体の役割だが、B自治体からA自治体に事務処理権限を移して、A自治体が管理執行

(A自治体の職員が処理)

(例) B自治体の常備消防に係る事務について、規模が大きく、人員体制や装備の充実しているA自治体に委託

⇒ 「事務の委託」 (法第252条の14第1項)

職員はA自治体の身分取扱いで、A自治体が給与を負担

3. 役割＝B自治体 事務＝B自治体

(1) B自治体の名において、A自治体が管理執行 (A自治体の職員が処理)

⇒ 「事務の代替執行」 (法第252条の16の2第1項)

(例) B自治体が処理する公害防止に係る事務のうち、専門性が高く、町単独での事務処理が困難なものについて、A自治体が代替執行

職員はA自治体の身分取扱いで、A自治体が給与を負担

(2) A自治体とB自治体が協議会を設置して、B自治体の名において、協議会が管理執行

(協議会の事務に従事する職員(≒A自治体の職員)が処理)

(例) A自治体とB自治体を含む近隣の複数市町村で下水処理場を共同管理するための協議会を設置し、A自治体が事務局として事務処理

⇒ 「管理執行協議会」 (法第252条の2の2第1項)

職員の身分取扱い及び給与負担は規約による

(3) A自治体とB自治体が内部組織を共同設置して、B自治体が管理執行

(当該内部組織に属する職員(≒A自治体の職員)が処理)

(例) A自治体とB自治体を含む近隣の複数市町村で広域福祉課、広域まちづくり課等を共同設置し、A自治体が幹事市として事業者向け許認可や監督等の事務を共同処理

⇒ 「内部組織等の共同設置」 (法第252条の7第1項)

職員の身分取扱い及び給与負担は規約による

(4) A自治体の人的資源の提供を受けて、B自治体が管理執行

⇒ 「職員の派遣」 (法第252条の17第1項)

(例) 連携中枢都市圏の中心市の技師が、委託契約に基づき、連携市町村の建築施設点検報告書、長期修繕計画を作成

職員はA・B両自治体の身分を併有し、B自治体が給与を負担

事務処理への
B町の関わり 小

事務処理への
B町の関わり 大