

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2回

令和5年12月11日

【稲継分科会長】 それでは定刻となりましたので、ただいまから第2回社会の変革に対応した地方公務員制度の在り方に関する検討会給与分科会を開催いたします。

まず初めに、前回御欠席されておりました委員について改めて御紹介いたします。亜細亜大学経済学部の権丈教授です。

【権丈委員】 権丈でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【稲継分科会長】 よろしくお願ひします。

また、本日は杉本委員が公務のため御欠席されておりますので、前回から引き続き鷺頭副知事に御参加いただいております。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 鷺頭です。よろしくお願いいたします。

【稲継分科会長】 本日は第1回分科会において委員の皆様から御発言いただいた内容を踏まえ、地域手当を中心に地方公務員の給与制度に関する課題等についてより詳細に御議論いただきたいと思います。

まずは事務局から本日の配付資料の御説明をお願いしたいと思います。

【事務局】 ※資料説明

【稲継分科会長】 ありがとうございます。それでは、ただいまの事務局からの御説明を踏まえて意見交換を行いたいと思います。どなたからでも御意見を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。

井上委員、お願いします。

【井上委員】 ちょっとお聞きしたい点がございました。というのは、先ほどお話があったように、埼玉西部消防組合では、いわゆる地域手当の差がばらついている中で7.5というような数字を一部事務組合の中で決めて出されているようなお話を聞きましたが、この話というのはなかなか私たち、町村長、首長のほうにそういったやり方というのがあまり伝わってなかったのかなと思いました。というのも、私、毛呂山町ですけれども、埼

玉県の私たちのごみ処理は、鶴ヶ島、毛呂山、そして鳩山、越生、1市3町の事務組合でやっています。今までは鶴ヶ島でごみ処理の施設がございましたから、鶴ヶ島に準拠して地域手当が出ていたと、それに充てられていたわけです。

それが今度は鳩山に移ったんですね。鳩山に移ったんでありますけれども、1年間は鶴ヶ島の地域手当でいきましょうという話になったんですが、そのときに越生がゼロなんです。越生の町長さんから、鳩山に移ったんだから鳩山の6%でやるべきじゃないかという話になりました。こういった一部事務組合の中でも地域手当を大体首長さん同士の会議の中で決められるというのがあれば、事務方のほうが分かっているのであればそういった話ができただけですけども、そういう話が結局できなかったんです。結構討論になりまして、結局のところ、鳩山町に移ったけれども、しばらくの間、鳩山に任せる前に1年間は鶴ヶ島のほうでやりましょうということになったから、鶴ヶ島の地域手当のほうで給料が払われることでこの前は決定しました。

ですから、こういった埼玉西部消防組合のような話をもっと事前に私たち分かっていたら、そういった平均的なところの決め方というのができたんじゃないかと思うんですけど、この点については、地域手当について全国的にももう少し細かく知らされていけばそれなりの会議ができたんじゃないかなと思うんですけども、それについてはどうなのでしょう。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。事務局からお願いします。

【進室長】 今、御指摘の部分ですけども、都道府県については、この地域手当の在り方というのは、要は財源の中である程度いろいろ色分けしていくというやり方について明示して言っていますが、この一部事務組合については、我々から明示して皆様方にお知らせするといったことはしておりません。

今、町長さんのほうからございましたけれども、やはり一部事務組合なり、広域行政を広げていこうということもありますので、ここについてはもう少し我々としても調べていくことが必要かなと思っております。

【稲継分科会長】 はい、どうぞ。

【井上委員】 平成17年の平成の大合併のときには結構合併を進めたわけでありましたけれども、結局合併できなかったところというのは、これからまた合併しようという雰囲気というのは今ないわけです。特に町村についてはまだまだ規模が小さいものですから、令和の合併というようなお話があればまたそういった話も進むんでしようけれども、合併

特例債が今ないわけですから、そういった合併に対する取組というのは今薄れているわけですよ。ということは、合併が進まないんであれば広域行政をどうしても進めようという気持ちになりますよね。ですから、今、特に消防関係もごみ関係も様々な一部事務組合の広域行政が増えているわけなんで、この広域行政でそういった地域手当の決め方というのが、そういったことをどんだんお話ししていただければ、もっと広域行政の中で進めていけるので、ぜひそういった、いわゆるお話をどんだんしていただかないと困るなと思います。

【進室長】　そこはおっしゃるとおり対応したいと思います。

【稲継分科会長】　ありがとうございます。今、地方において給与実態調査を都道府県、市町村などでやっておられるんですけども、そのときには市町村の話だけを聞いている感じですか。

【事務局】　分科会長がおっしゃったように、把握というか、数字上は聞いてはいるんです。ところが、市町村の皆様との共有ができていなかったというところがございますので、そこはちょっと工夫していきたいと思います。

【稲継分科会長】　ありがとうございます。ほかに御発言、御質問のある方、どうぞお願いします。

では、林委員、お願いします。

【林委員】　数点ございます。まず前回、「人事院が民間企業から採用した場合の初任給の考え方を示したが、地方はなかなか追いついてない」という話を私どもからしたリターンとして、事務局資料の3ページに、人事院の通知を周知しているということをお示しいただいたのだと思うんですけども、これはどういう形での周知だったのでしょうか。私どもとしては、より積極的に、こういう人事院のやり方を参照したらという周知があればという趣旨での発言でした。

というのも、ある県庁の現場のやり取りで、これは人事院が国家公務員に向けて言っている話で、県庁職員は関係ありませんと職員団体に対する回答で言っているとのことで、現場ではそういうふうに理解されているので、念のため、総務省さんからの技術的助言ではなく情報として流しただけなんじゃないんですかねという、その確認が1点です。

これも確認ですが、資料の1ページに戻っていただいて、薬学に関する専門的知識を必要とする職で初任給調整手当を支給している事例について、「医療局長が認めた」というのは、当該自治体での話であって、国が認めるものではないですよというところ。

それから、建築士と電気事業主任技術者の処遇についても事例をご紹介いただいています。これは資格としても相当高いレベルなんです、特に電気については初めて知ったので、こういう事例があると分かると、とりわけ大規模な施設をお持ちの自治体さんからすると随分助かるのではないかなと思ったということです。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。御質問が1点と、あと確認事項が2つございました。事務局のほうから御回答をお願いします。

【進室長】 まず、最初の御質問で、3ページの通知についてですけれども、人事院の通知を給与情報という形で総務省から地方団体へ流しています。そのため、そういった御発言にもつながってきているのかなと思います。

それから、この1ページ目の資料については、これは全て国ではなくて自治体の事例の集まりになっていますので、それぞれどこかの自治体でやっているという状況でございます。

【稲継分科会長】 よろしいでしょうか。

【林委員】 ありがとうございます。

【稲継分科会長】 ほかにいかがでしょうか。

太田委員、お願いします。

【太田委員】 ありがとうございます。

手元資料のほうだったと思うのですが、市町村別の支給割合について、実際に支給している割合が通常決められたものよりも高い地域と低い地域を示していただいています。私はこれを見て、ある程度の数の地方公共団体で、ある意味、通常のものよりも少し外れた形での地域手当の設定がなされているように見受けました。恐らくプラスとマイナスで理由は異なるのではないかなと推測しているのですが、例えばプラスのほうで、通常設定されているものよりも高い設定をしているケースとして人材確保や物価水準等様々理由は指摘されているのですが、その辺り、総務省のほうで市町村ごとの理由についてどの程度把握されているかどうかという点を少しお伺いできればと思います。

逆のほうも同じで、なぜ低くしているのかということ、そこもやはり一応把握しておく必要があるのかというふうに思いますので、もしよろしければ御教示いただければありがたいです。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。事務局からよろしくをお願いします。

【進室長】 各自治体に地域手当の級地をなぜその率にしているかというのを全て調査している状況ではございません。例えば、前任地の関係で2つほど少し聞いていたところで行きますと、32ページ、一番後ろのほうから2つ目に資料として掲載しておりますけれども、福岡県ですと福岡市が中心的な都市になりますが、これが10%で、その周辺が6%となっています。その中で薄い青についてはもともと国の基準ですと3%という級地になりますが、ここは6%になっている。ここはやはり人材獲得の関係、また、地域の一体性といいますか、生活圏域など圏域を考えると、我々のこの町は福岡市とは言わなくても、福岡市都市圏の一部として周りの濃い青、6%のゾーンと一緒にじゃないかという意識は強いということは個別に聞いておりました。

また、ちょっと戻っていただきまして、8ページ、千葉県になります。各市に聞いたわけではないですが、県の方と話している中では、千葉市の周りは、例えば、本来、習志野も15%ですけど13%、また佐倉も10%を9.2%、印西についても16%を10.2%と下げております。こうしたところも、やはり圏域全体の中で、特に千葉市より高いというのは実態としてどうなのかというような話があったと、聞いております。

一部の団体に対してのヒアリングだけになります。以上です。

【太田委員】 ありがとうございます。すいません、ついでに、こういった国基準よりも上げているところ、下げているというところは、そこそこの数があるというふうに考えてよろしいですかね。ぱっとグラフを見た際には、そういった感じがしたのですが、ということは、実態上、地域手当に関しては地方公共団体で相当操作されているという印象を受けましたが、その辺りいかがでしょうか。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 今、ざっと確認すれば出てきますので、数は並行して確認させていただきます。全体として、やはり都市部の高い中心市の周りとかについて少し独自に設定している傾向はあるとは思いますが。その割合は今確認させていただければと思います。

【太田委員】 ありがとうございます。

【稲継分科会長】 太田委員よろしいですか。

それでは、笠井委員、どうぞお願いします。

【笠井委員】 前回とは別の角度から、広域の部分で資料をつくっていただきましてありがとうございます。非常に分かりやすいし、どこの組合せが一番良いかということで、今、資料を見えています。

参考資料 6 ページの二次保健医療圏は物理的には範囲が広いと感じています。この規模ですと、財政規模に非常にばらつきがあって、統一感というのはなかなか難しいのかなと率直に感じました。

一方で、参考資料 10 ページの一部事務組合は実際に業務を一体になってやっているところが多いと感じています。地域手当を決める際には、それぞれの組合の管理者、副管理者が協議を行い地域手当の内容を決めている状況です。ですから、実務的には一部事務組合の枠というのはすんなり落ちるのかなと思いました。一方で、一部事務組合がないところもありますので、先ほどありました二次保健医療圏というのもなかなか良いのではないかと感じています。

いずれにしても財政規模で考えていますとなかなか結論は出ませんので、実際にどの組合せが一番適しているのか、働く人たちにとってどれが一番良いかで決めるべきかなと思いました。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

特に事務局から何か求めているものはございませんですかね。よろしいですかね。

ありがとうございました。

大屋委員、お願いします。

【大屋委員】 御説明ありがとうございました。先ほど太田先生からも言及のあった部分ですけれども、大まかに言うと、やっぱり地方と都市部で相当状況が違うというのがあると思います。というのは、御承知のとおり、特に平成の大合併では財政措置でインセンティブを掛けましたから都市部では合併が進まなかったんです。逆に地方に行くと、かなりの自治体が合併で大規模化をしていて、その結果として、例えば、職業とか教育に関する人口流動が自治体内で閉じるケースが結構多くなっているだろうと。それに対して都市部では、むしろ自治体をまたいで通学なり通勤なりをしているほうが常態であるという状態になっているわけです。

例えば愛知県なんか見てもそうなんですけれども、実態としては、周辺市に住みながら名古屋市に勤めているとか、豊田市に勤めているという方がとても多い中で、自治体の単位が小さ過ぎることによって数字が暴れている。つまり、たまたま工場があることによって上がっていたり、企業の本社があることによって上がっていたりというのがあって、どうも働いている人の実感に合致していないのだろうと。特に愛知県の場合は、自治体に比

較的財政力がありますから、図で見ても、安城とか岡崎とかその辺、やっぱり追加で出しているというような状態があるように思われます。

というわけで、地方においては、要するに、もう一度言うと、合併を通じて自治体のほうはおのずから大きくくり化されているので、それほど問題だと思われていないのかもしれないんだけど、3大都市圏プラスアルファみたいなところでは、やっぱり今の自治体を単位とする級地付け自体がかなり違和感を持たれている状態にあるのではないかと思います。

あとは、先ほど町長さんからもお話がありましたが、その状況で平成の大合併に一段落ということにある程度なっていて、地方制度調査会の議論でも、今、財政措置でこれ以上合併を促進する環境ではなかろうという判断をしている中、やはり広域行政を一部事務組合とかの水平連携、垂直互換でやらないといけないということが強調されてきているわけですね。その状況で今後地域手当のシステムがそのような広域行政の連携を阻害するシステムになってはいけないので、大きくくり化するという方向でもいいと思いますし、個々の自治体の考え方による弾力的な運用を可能にするという方法でもいいと思いますが、ある程度やはり今よりは柔軟な運用が可能になるようなシステムに変えていかないとけないということが資料からも表れているのかなと思いました。

私からは以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

まさに今おっしゃっていただいたように、連携の足かせになる可能性があるということも踏まえないといけませんね。

ほかに御意見、御質問等ございますか。

鷺頭委員、お願いします。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 それでは、私のほうからも幾つか御意見をさせていただきます。

今ほどあった地域手当の大きくくり化の話につきましては、本県の場合にはそんなにばらつきがあるわけではないんですけれども、やはりいろいろな他の都道府県さんの実態を見ていると、ある程度大きくくり化することについては行政の今の在り方と合わせていくという意味で必要な見直しではないかと思っておりますし、どういうロジックで大きくくり化するかということが非常に大きな論点かと思っておりますけれども、今ほどお示しをいただいたような、一部事務組合ですとか、そういった広域行政の単位というのを一つ捉えて大きく

くり化の単位にするということは一定の合理性があると思っております。

その上で、少し参考資料でも出されてはいたけれども、4ページに級地区別の市町村の採用倍率の推移というところがあって、同一県内で級地が異なる場合の採用倍率がそれぞれどういうふうな相関があるかというところについては必ずしも影響があるとは言えないというような資料だったと思うんですけど、都道府県別にプロットしてみると、やはり級地の高いところと、それから福井県のような非常に低いところに関して言うと、我々ちょっと見てみますと、地域手当と競争倍率の関係というのは少し正の相関があるようなところを見ております。やはり都市部のほうに人材流出が加速しているのかなというところもありますし、もちろん地域手当の話だけではないとは思いますが、一定、この都市と大きくくり化することによって全体の格差が広がって、都市部への流出が加速化するようなことが懸念としてありますので、できれば現行の支給水準よりも下がるような、そういう自治体が出てこないようにするという点ですとか、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いうことをお願いさせていただければと思います。

併せて、もちろん初任給との関係もあるかと思えます。先ほど初任給の引上げについてはさらなる引上げが必要であるという国の見解も御紹介をいただいておりますけれども、特に本県のような地域手当の低いところにつきましては、やはり初任給のさらなる引上げというのは、民間に人材がどんどん流出しているという実態もありますので、これは非常に重要な視点であると思っておりますのでございます。

それから、もう一点、すいません、またちょっと違う点で、先ほど少し御指摘のあった民間企業からの採用時の給与決定の国の取組、事務局資料の3ページのところで御紹介をいただいております、本県でも、今、全体の採用の25%程度が民間企業等職務経験者の採用ということになっておまして、いかにそういった形で人材確保に、魅力的な職として公務員を考えていただけるかというところも重要な観点になっております。非常に専門的なのか、直接的に役立つと認められる職務の場合には換算ができるんですけど、ここに書いてあるような、汎用的なスキルを活用して従事していた職務であっても原則100分の100で換算可能というような通知をどういうふうに適用させていくべきかというところは少し、実際の運用面ではまだ迷いがございまして、というのはやはり、例えば土木職などで設計書の作成経験とか、工事監督の経験のない中途採用者の初任給を算定する際にこういった汎用的なスキルをどういうふうに認定して100%で換算するのが、在

職者との均衡を考える上で適当なのか判断が難しいと思っていますので、これは国のほうでもそういったことで今運用されるということでもございますので、ぜひとも具体的な事例とか、適用方法とか、さらには在職者との均衡の整理をどういうふうにするのかとかいうあたりにつきまして、少し情報提供いただくと運用が進むかなと思っていますのでございます。

すいません、以上でございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

今、お話のあった情報提供は今後やっていかれる予定とかはありますか。

【進室長】 今、驚頭代理のほうからありましたように、全国的にも中途採用は非常に進んでおります。そうした中で、今ありましたように、どうした形で格付等していくのか、悩んでいる自治体は多いと思いますので、国の取組をしっかりと情報共有して、また、地方の取組についてもいろいろ確認しながら、こちらも併せて情報共有を図っていくということが大切だと思いますので、そういうことに取り組んでいきたいと思います。

【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、お願いします。

【井上委員】 初歩的なことを伺って申し訳ないんですけども、私たち市町村は基準財政需要額というような交付税の算定基準というもので交付税をいただくわけでありまして、この交付税の関係についても地域手当とかそういったものが加味されている、いわゆる私たちは給料を払うから当然かかる費用がありますよね。財政力指数もあるし、それから、そういったもののやりくりをしていくわけなんですけども、これって総務省から大体交付税が決まってくるわけですけれども、基準財政需要額の中に地域手当の関係の割合とか全部計算されて入ってきているという認識でよろしいでしょうか。

【稲継分科会長】 御回答をお願いします。

【事務局】 普通交付税の個別の団体ごとの算定においては需要額のほうに反映して積算しておりますので、3%でしたら3%分上積みされていますし、6%は各団体の国の基準の分だけちゃんと上積みして需要額に積んでいます。

【稲継分科会長】 井上委員。

【井上委員】 經常収支比率も関係するわけで、結局私たちが、例えば毛呂山は3%ですけれども、中には6%とか、それ以上の10%、12%があるわけですよ。そうすると、いわゆる上げたくても上げられない、それは上げれば当然經常収支比率が上がっちゃうわ

けなので、財政力も決まっていますから、そのやり取りの中ではしようがないんですけれども、結局、そういうふうに国側に決められちゃっているわけですから、私たちがどうにもできないものがあるんですよね。その中でも先ほどあったように、一部事務組合では間を取っていいんですよという話になると、そのところで差がどンドンどンドン変わってきてしまうというのがありますよね。ですから、果たして一部事務組合がオーケーであれば、もうちょっと違う考え方からすれば、例えば川越都市圏といった組織も持っているわけですよ。そうすると、川越都市圏だったら川越都市圏の同じパーセンテージにしちゃってもいいというのであれば、私たちが経常収支比率も考えながらお互いにやりくりをして、それでいいですよというパーセンテージを国は認めてくれるということで考えてよろしいですか。

【稲継分科会長】 事務局、お願いします。

【進室長】 現段階でこういう考えですということは申し上げにくいんですけれども、まず、今、我々が一番明示しています都道府県については市町村単位でするので様々な級地区分がある中で、都道府県はある程度、例えば一律にしてもいいですよなどと言っていますが、これは財源の範囲内と言っているんですね。ですから、先ほどの例を見ていただいても、大体真ん中らへんに設定していると思います。それに対して、まだ広域行政の地域手当の在り方についてきっちりと議論はしていません。都道府県の考え方になりますと、広域行政を構成しています市町村の中で、その財源の範囲内で、すごく簡単に言いますと真ん中らへんですね、という設定については考えられるのではないかと思います。

【井上委員】 先ほども出ているように一部事務組合の決め方が認められていて、例えば広域行政をやっている川越都市圏なんかは川越も入っているし、鶴ヶ島も坂戸も毛呂山も越生も鳩山も今度入るという話になってくると、川越とか鳩山なんかは6%なんです。ただ、越生は0%なんです。川越都市圏は同じにしましょうって言って、もし6%に合わせたとすると、今度は越生が0%だったから、いきなり今度6%になっちゃうと、経常収支比率も上がっちゃうものですから、それは越生が大変ですよって話になっちゃうと思うんです。だから、それって大体同じような地域なのにそれだけ差ができてきているわけだから、それをやっぱり、そういった一部事務組合じゃない広域行政のほうでもオーケーをしてくれるかしてくれないかというのは非常に大きな問題点になってくると思うんです。だからそれが認められるのであれば、じゃあ、川越は全体も含めて6%だけど、それを3%にしましょうよと。越生は0%だけど3%だったらいいでしょうみたいな話にな

って、中を取って3%に、もしそれが認められるのであればね。今度は、いわゆる今まで給料高かった川越が3%になっちゃうわけだから給料面が下がるわけですよ。だから、そうすると経常収支も下がってくるんで、川越とすると、それはそれでラッキーかなと思うかもしれない。それが、だから認められるのかどうなのかというのが非常に興味のある問題なんですけど、その辺はどうなんでしょう。

【進室長】 今、井上委員がおっしゃったように、今の例で言ったところが、例えば3%にするということは、確定した考え方がない中で恐縮ですが、考え方としてはあるのではないかと。そのように取り扱うことは、広域行政が進んでいく中で一つの解だとは思いますが。

【小池部長】 補足をさせていただきますと、今の室長の話はちょっと分かりにくかったところがあるかもしれませんが、各自治体が、例えば国の基準だと6%のところを、もう少し上げているところ下げているところありますけれども、それは説明が先ほどありましたように、上げた場合には特別交付税の減額措置が現状ではありますよね。だから、逆に言えば、それを受け入れればできるという仕組みにはなっていて、もちろん下げるほうは、特に何もありませんので下げるほうは独自に下げている。少なくとも我々がお勧めしているかどうかは別にして、少なくとも現状では認めているという状態になっているんですね。

今後、再来年度以降の地域手当をどうするかという議論の中で、それぞれの自由度を上げたり下げたりする自由度をどうするかという議論と、もう一つは、先ほど井上委員がおっしゃった財源措置をどうするかという議論を両方議論しなきゃいけないんだと思うんですよ。例えば国の基準に従って財政措置はします。それぞれ上げたり下げたりは自由だけれども、先ほど御紹介したように特別交付税の減額措置はやめてくれという声が結構ありますので、それをやめるのかやめないのかという議論がまた別途あります。

もし仮に、特別交付税の減額措置をやめるのであれば、かなり自由度が高まりますよね。上げたいところが、さっきおっしゃったように、例えばこの都市圏はみんな6%にしましょうと言って上げることはできるかもしれません。ただ、財政措置のほうは、仮に国の基準であるとしたときに、国の基準のほうは自治体ごとにもしばらばらであれば、手出しが増える部分、またおっしゃったように経常収支が増えるところもあればそうでないところも出てくるということになっている。ただ、国の基準がある程度、例えば都道府県単位で大きくくり化するのであれば、そういう財政基準のほうの影響はないのかもしれない、そ

の辺をいろいろ考えながら多分制度をつくっていくということになると思います。

【稲継分科会長】 よろしいですか。

【井上委員】 確かに言われるとおりで、交付税のほうの減額をされるというのが一番痛いわけですよ。これ、全国町村会のほうでも話はずっと出ていまして、特に私のほうは関東なんですけれども、神奈川のほうでは3%で、それを独自に10%にしちゃおうかという話をすると、結局交付税のほうでペナルティーをもらっちゃうから、その点で苦しいと。だから、結局何でそういうふうにするかということ、やっぱり職員がいいところへ出ていってしまうということ、職員を押さえるためにも自分のところの地域手当を上げていかなければ逃げられちゃうというのが切実にあるんですよ。特に地方に行けば行くほど、いわゆる中心的な大きな市のほうが良いということで皆さんが行ってしまうから、そういった差はつけてほしくないというのがどうしてもありますよね。だから、ペナルティーというのがやっぱり大きいですよ。ぜひなくしてほしいと。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかにかがでしょうか。

三輪委員、どうぞ。

【三輪委員】 広域化の仕方についてのいろんなデータを見てみるのがいいんじゃないかと前回私も発言させていただきまして、大変いろいろな視点からの広域化の現状について資料をまとめていただいております。この間、本当に事務局、御苦労いただいたと思います。ありがとうございました。

まず、そのことについて若干感想を申し上げたいと思うんですけれども、一部事務組合の様子とか、教育とか医療についての行政の広域的な対応ということについて非常に参考になる例が出てきたんじゃないかなと思います。かなり類似したものが違う行政分野においてもやはり設定されているということもよく分かりました。ただ、これは近県の例ということで2県の例が示されただけですので、こういったことが本当に全国的に行われているのかという検証は、もしこれを真剣に議論していくのであればいずれしていく必要があるんだろうなと思いました。

ただ、1点、昼夜間人口比率というのがありまして、前回そういう言葉を私自身が申し上げましたので入れていただいたのかと思いましたが、これは東京圏域で昼夜間人口比率を見ると、ほかの地域と果たして同じなのかなと。これはあまりにも東京そのものの吸引力が強いということがほかの一般的な地方に比べると特殊な事情としてあると思いますの

で、今回お示しいただいたデータはデータとして、また別の視点からの検証が要るんじゃないかなという感想を持ちました。

それから、広域化の議論が今回ずっと出ておりまして、それを通じて地方側の意見として広域化というのはありだなという議論が大半を占めていると思うんですが、ちょっと私が危惧しているのは、今既に高い比率のところの意見というのはどうなんだろうなど。資料にも地方公共団体からの主な要望ということでいろんな意見が出ていまして、その中に広域化という要望もあるんですけども、拝見すると、やはり高いところの周辺、23区の隣の三鷹とか、すぐそばは高いんだけど自分のところは低いねというところの意見がほとんどじゃないかと思うんです。もちろんそれを歓迎する意見は非常に強いと思うんですけども、もしこれが広域化されて薄まきになってしまうと自分のところは下がるんじゃないかという危惧を持っておられる自治体も恐らく相当数あるんだろうと思いますので、だから広域化しちやいかんというわけではなくて、そういう人の声にはどう答える必要があるのかと、こういう議論もこの分科会としては一定準備をしておく必要があるんじゃないかなと感じました。そこはそういう意味で、出ている要望というのは、満足しているところはあんまり出さないと思いますから、そういうところの意見をどうやってこれから探っていくのかということについて、事務局サイドでも少し工夫をお考えいただければありがたいなと感じました。

まずは、お示しいただいた資料を拝見しての感想だけ申し上げたいと思います。

以上です。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

では、権丈委員。

【権丈委員】 ありがとうございます。今回からの参加でして、少し確認のようなことで大変恐縮なのですが、広域化の場合の規模感としては、先ほど都道府県化という話も出ておりましたが、どれくらいのを想定されているのかというところを少し伺いしたいと思いました。

今のお話にもありましたけれども、広域化した場合に手当額が上がることを期待しているけれども、原資が拡大されなければ当然下がるところもできますので、そこをどういうふうに考えていくのかという問題もあると思います。

それから、先ほど例として挙げられておりました東京都の三鷹市ですけれども、大学も近いもので気になるのですが、資料を見ていますと、周辺地域に比べ極端に低くなってい

ますが、級地の設定が現状に合わなくなっているということでしょうか。昔はこれでよかったのか分からないのですが、以前は適切な設定だったのが問題が大きくなってきたということになるのかどうか、何か認識されているところでしょうか。

三鷹市は支給地域の広域化の要望を出されているところであり、そして、実際に独自に少し支給額を上げているようですが、近隣地域とほぼ変わらないような実感です。それが、非常に低く出てきてしまうところに課題があるような気もしておりますが、いかがなものでしょうか。ほかにもそういったことがよくあるのでしょうか。

それからもう一つ、別の観点になりますが、保育士、介護士、看護師の人材不足の話です。民間のほうが給与が高いので、採用が難しい、苦慮されているというふうな話がありまして、大変なことだろうと思っているのですが、これは実際に何かデータとして比較可能なものがあるのでしょうか。保育、介護、看護等について処遇改善の動きがあり、民間企業を対象としたデータを見ますと確かに賃金が上がってきているのですけれども、公務員のほうではなかなかそれに追いつかない状況なのか、その辺りを実際のデータを見ることができるのでしょうか。それからまた、人材不足の中で人材確保のために人材紹介会社を活用したりせざるを得なくなっていて、費用が高騰してきているということもあります。現状の把握という意味で、もしデータがあるようでしたら確認できるとよいのではないかと思います。

以上でございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。何点か御質問がございました。事務局で答えられる範囲でお願いいたします。

【進室長】 まず最初の御質問の広域化していくということですが、今日、人事院の取組の資料を事務局資料の2ページ目につけさせていただいておりますが、これは概要になりますが、今まだここまでしか出ていないというところがございます。都道府県とかいう話も出てくるのかもしれませんが、今のところは、この大くくり化としかまだ分からない状況でございます。

それから、三鷹ですけれども、これはほかのページを見ていただいてもぼつんと高いところがあったりします。これは全部御地元の民間企業の賃金データから算出しておりまして、ですから、三鷹は……。

【権丈委員】 地元企業の賃金が低いのですね。

【進室長】 企業が、はい。それによって左右されます。ですから、市町村ごとの賃金

データを使って級地を決めていくのはどうなんだという御意見の中には、たまたまそこに高い企業があったら公務員の給与も高くなるのかと、それはどうなんだという御意見も実際にあるところでありまして、三鷹は、ベッドタウン的な感じですので、そういう企業がたまたまないのかなということが反映されているんだと思います。

看護、介護等の資料データは、民間との比較のデータは現在持ち合わせておりません。

【権丈委員】 もちろん今日ではなくても。

【進室長】 よろしいですか。

【権丈委員】 お願いいたします。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。では、それはまた後日ということによりよくお願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

林委員。

【林委員】 今、皆様の御意見を伺って思ったのは、例えば、富山県を見ると随分合併が進み、既に広域化している中で、これを大きくくりであれ、中くくりであれ、さらに広げるとすればどういう方法があるのかという話と、首都圏で近隣自治体間になんか凸凹あるところの、中くくり化の有り様や如何というのは、本当に同じような議論でいいのかなという点でして、議論するときにはどの辺りをイメージしてするのかというのの一つでございます。

もう一つは、国が都道府県単位で大きくくり化した場合に、地方もそのまま大きくくりになると現行高い支給割合のところは今より低いところで県内統一されてしまう、そのことが是か非かという点。また、何のためにこの議論をするのかというところで、例えば中くくり化したとしても、隣の郡部との間で格差が出ざるを得ないのかなと思うので、決して自治労として県内一般化をしてほしいということではないのですが、やっぱり議論するときには、そもそも何を解消するために地方の独自性とか自由性を生かした制度を目標にしようといったことを意識されながら議論していかないといけないと思いました。

やはり現場を見ると、さっき皆さんからあったように、高いところが下がってしまうパターンの場合にどう説明するのか、相当理屈も必要だし、実態への対応として激変緩和などももちろんあるんでしょうけど、何かないかなと思います。また、誰がどのくくり方を選ぶのか、国が決めないと地財措置などはルール化できないですが、地方がどのくくりが一番本当にじっくり来るかみたいなことを自主選択するのか、あるいは、今の制度の中で

も、ペナルティーは別にしても自主的にやっているところもあるわけで、どの辺りまでを制度の中に組み入れていくのかというのは、この後も国の動向を見据えながら、このためにこれをするんだといったところも議論させていただけたらなと思いました。

結論めいたことではないですが、問題意識として、やっぱり愛知と富山は随分違うよなと見てて思ったところです。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

改革の哲学的なことでしょうか。それが必要だという御意見でした。

大屋委員、どうぞ。

【大屋委員】 大屋でございます。今、富山とかが合併して広域になっているという話と、ちょうど同じのが愛知県にもありまして、豊田市が16%ついているんですが、要するに、南西部のもともとの挙母町の領域にトヨタ自動車及び関連企業があって、そこが要するに引き上げているんですけれども、豊田市はその後、北東のほうの中山間地を大規模に吸収合併したんですね。だから、奥のほうへ行くと長野県境まで達していて、全部山間部で、要するに企業も何もないんですけれども16%になっているんですよ。やっぱり市町村の境界というものが、そのエリアの経済力とか物価を算定する基準として、いろんな意味で当てにならないというのが現状なんだと思います。それは地方でも、都市部でもそうなんだと。

国の立場からすると、とはいえ何らかの基準によって算定の級づけをしないと給料が払えないわけですから、それは何か基準を設けて、とにかくこういう仕切りなんですということによって基準を決める必要があるわけなんですけれども、自治体はそこまでしないとイケないのかというのが前回は申し上げた私の疑問で、どちらかという、自治体については従って、国の級づけを参照しつつ独自のお考えで、三鷹はやっぱりほかと遜色ないよう出さなきゃいけないとか、本社があるからすごく高くなっているけど山間部は減らしてもいいだろうみたいなことを自治体の裁量でできるようにしたほうが真つ当なのではないかと。

ただ、もうちょっとそれを支えるような財政制度にしたほうがよいのではないかというのが一方。ただ、それは野放図にお手盛りでとにかく上げてしまえということにならないように、何らかのガバナンスの仕組みを、それは例えば情報公開であるとか、国を基準としつつ上下何%に収めてくださいねみたいな形でやるとか、そういった仕組みでサポートしていくほうがいいのではないかと思いますという内容です。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかに。

じゃあ、驚頭委員。

【驚頭副知事（杉本委員代理）】 先ほど少し民間企業と公務員との差で、ちょっと福井県のデータで、参考で建設業でいいますと、うち、県の大卒程度で約5万円ぐらいの格差が初任給で生じているような状況がございまして、こういうことがやはり土木職は本当に今欠員で、なかなか応募すらないような状況がありますので、初任給の部分でしっかり引上げをするということも、もちろん地域手当の部分で格差をというところも大事ですけども、初任給の部分、しっかり民間との格差をなくしていくということも非常に重要な視点だと思っているところです。すいません、参考まででございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかには。

三輪委員、どうぞ。

【三輪委員】 ありがとうございます。先ほども少し出ましたけれども、地域手当の見直しは10年を過ぎたのでやるとか、人事院が来年勧告するから、それに合わせて地方もやるとか、重要なきっかけではあるんですけども、そもそも何のためにこれをやるかということは、地方は地方なりの整理というものをきちんとする必要があると思っております。

前回、あるいは最初の全体会議でも私申し上げたかもしれませんが、国の場合は、資料にもありますように、地域手当の大きくくり化というのは、項目としては、円滑な配置等への対応の項目に位置づけられているわけです。何のためにやるかというのはそういう目的のためにやるということがはっきりされているわけなんです。これは私が以前内閣人事局に勤務しておりましたときに、国の出先機関の人事責任者なんかと意見交換をした折に既にそういう話が出ておまして、例えば関東地方整備局から宇都宮とか前橋とかの道路整備事務所とか、そういうふうに出先に行くときに職位がワンランク上がるわけですが、普通ですと。本局の補佐だった方が出先の課長になられると。おめでとうございますと。また、今度は課長で仕事を何年かすると、本局に課長として戻ってくるという人事パターンをずっとやっているんですけども、もう私偉くなる必要ありません、転勤嫌ですというようなことがあって人事の回しができないんですという、そういう非常に困っているという声を複数の省庁から悲鳴のように聞いておったんですけども、地域手当が

広域化したからといってそれが一気に解消するとはとても思えませんけれども、転勤がそもそも嫌な人に対して役職は上がるけど地域手当が下がりますみたいな、ある意味ダブルパンチのようなことは少なくとも避けたいというのは恐らく人事院の発想になるんだろうと思うんですね。

ですから、明らかに国家公務員について広域化するという一つの大きな動機は、まさにさっき申し上げましたように、円滑な配置への対応の手段としてやるということが明確に位置づけられているわけなんですけれども、地方公務員の場合はどういう目的でこのことをやるのか、国がやったから、それを機械的にやりますというのでは、これはなかなか不利益だという人たちに対して説得ができないんじゃないかなと思うんですね。先ほどもありましたし、私も前から申し上げていますが、何のために広域化というものを地方公務員についてやるのかということはしっかりと最初にまず確認をする必要があるんだろうなと思います。

例えば今回広域化の資料をいろいろ示していただきました。その中にヒントがいっぱいあるんだろうと思いますけれども、ますます必要になっている広域行政を円滑にするためなんていうのは、ひょっとしたらその候補になるのかもしれないし、ほかの哲学もあり得ると思いますけれども、そういうことをまずしっかりと考えていくと、おのずと具体的な広域化のやり方についても完全に国の右にならえということでは本当はいいのかと、国はこういう哲学でやるからこういうふうにするんだ、地方の場合はこういう哲学でやるからこういうふうにするんだという方法論も、完全に一致するということまで求める必要はないのかなというような、取りあえずまず一般的な話として感想を持っております。

その次に、じゃあ、どういう手段で地方については独自にやるかということについては、これはなかなか、例えば一部事務組合とか、何とか圏域とか、県の何とか振興局とか、そういう単位というのは非常に参考になるとは思いますけれども、それを全国一律にこれをやれということではなかなか難しいんだろうなと思います。

先月、実は私、田舎に帰る機会がございまして、田舎の市役所を訪問しまして、今こういう議論しているんだけどどうでしょうねと意見交換を人事の責任者としてきたんですけども、日頃考える周りの市町村の勤務条件ってあるだろうけど、どの辺の市を参考にされるんですかという、こことこことここですねと明確に言っていました。今日お示しいただいた中にぴったり当てはまるものはなかったんですね。恐らくそういうものって全国を見ると本当にいろんな考え方があるんだろうと思いますので、何とか圏域でやれとか、そ

ういう一律の基準って難しいと思いますので、やはり国のやり方ももちろん参考にはしつつ、あとは先ほどもありましたように、地域独自の視点というのも考慮しながら、言ってしまうと総合的に検討していくみたいなの、そういうバッファーというのが地方側にある程度必要なんじゃないかなという気がいたしました。そういう中でも参考になるものとしてこういうものがあるねというのは何かしらお示しをしたほうがいいのかなどは思いつつ、最後の決め決めまで全部というのは結構きつんじゃないかなという感想を持ちました。

以上でございます。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。ほかに。

じゃあ、林委員。

【林委員】 お願いなんですけど、今回、市町村別地域手当支給割合を出していただいていますけど、次回これに県の支給割合を追加いただきたいと思っています。県庁は全域で同じ支給割合の県が多いと思っていましたが、県庁所在地だけ高く、ほかは薄く低くという県が多いようなので、級地区分を全県化したときのイメージということも含めて、次回、県庁の支給割合を欄外にでも入れていただけるとありがたいです。

もう一つは、前回なり、全体会でも申し上げたんですが、もう既に現行、それなりの差がついているということの再確認です。地域手当については、東京都の20%から非支給地までももちろんあるんですが、本給だけ見ても既に国家公務員を100としたときに、1,741の市町村のうち300が5ポイント低い95、ラス100の95以下なんですよね。だから、同じ公務をしているのに地域手当でそこまで差をつけるのかなという問題意識があります。例えば物価でいうと、全国の都道府県で平均100とすれば105と95ぐらいの、10ポイントぐらいしか差がない中で、国家公務員を100としたときのラスパイレズ指数は95、要は5ポイント低いところが300自治体もありまして、もう既にまあまあ差がついているところで、ほとんどそこは全部地域手当ゼロなので、さらに都市部では上乘せされているということになります。東京の地価は確かに高いし、まさに民間の賃金は高いんだと思うんですけど、同じ公務という観点から本当にこのままでいいのでしょうか。先ほど驚頭委員からありましたけども、もともと地域手当は、かなりミクロな市町村単位で見えていますけども、都道府県単位で見てもかなりの差があり、やっぱり大きな差が現状あるということについては、都心から大学生が帰ってきてくれないということにつながっているのではないかとということだけは、改めて申し上げておきたいなと思いました。

【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。

じゃあ、井上委員。

【井上委員】 すいません、今、どこでも採用試験やるわけでありましてけども、昔と違って公務員というものの人気が大分変わってきたのかなと。先ほども出ているように、民間のほうが給料が高いとか、特に初任給がいいとかいうのがあって、いつも採用試験をやると思ったほど少ないね、それだけ民間のほうに流れているのかな、昔は公務員という公務員の成り手がいっぱいいるんだというのがあったのがだんだんと違って来たというのがまず一点。

今、私の場合は毛呂山ですけども、毛呂山の若者が受けてくれるのが大分増えたんですよ。昔、10年前は他の団体から結構人が来ていたんですね。だから今は地元が多いので地元で採用しなければと思ってやっていますけども、昔は結構地方からどんどん入ってきていて、それだけ公務員の成り手というのが、ほかが駄目だったから、ここが採用があるから行こうとか、そういうふうに10年前は来てた。それが今は全然地方からというのは来てないですよ。それだけ公務員って人気だんだんなくなってきたのかなと。それだけ給与面のうまみというのがないのかなと今思っています。やっぱりその辺を民間の、ラスパイレス指数のほうも話してましたけど、安定というのはいま安定しているんですよ。だから競争しても公務員はそれだけいいんだぞ的なものがやっぱり今薄れているのかなというふうに、私自身、今4期目に入っていますけれども、10年前を見ると、そんなふうに今感じています。だから、やっぱり給与面、地域手当の関係とか、そういうのも見直していくべきときなんだなと思っています。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

では、鷺頭委員。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 申し訳ございません。地域手当の話じゃないんですけども、今、おっしゃられたように、本当に給与面でなかなか難しいとか、とにかく人口減少で人材確保が難しいという中で、やはりやりがいとか職務の面白さみたいなことを職員のキャリアアップ制度の中とかでもいろいろ工夫もしております、本県では若手ディレクターというような職を設けて、管理職を名乗って自由に外でいろんな仕事をしていいとか、若手のチャレンジ意欲をかき立てるようなことも、これは杉本知事の肝煎りでいろいろと毎年増やしていて、そういうようなことをやっているんですけど、給与面の部分でも、先ほど国の給与制度のアップデートの中で、職責を重視した処遇を見直してい

くという話もありましたけれども、やはりそうやってやる気のある職員を、チャレンジ意欲をかき立てて公務員のやりがいというようなことを発信していくというのも非常にこれから重要な視点になると思いますので、ぜひともこうした制度改革を、給与面でも何かそういうようなことを後押しできるような見直しがなされるといいと思っております。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。ほかに。

【井上委員】 1点だけ聞いていいですか。パーソントリップ調査という話が出ましたけれども、そういうパーセンテージというのはどうなんですか、14ページに、いわゆる調査として1%という抽出率の、内容的にはすごく低いのかなと聞いていたんですけど、その内容について、それが妥当な数字として取り入れられているのかというのだけ聞かせていただきたいです。

【進室長】 今御指摘ありました14ページのパーソントリップ調査についてだと思います。まず、抽出率1%というものをそのまま使って国の制度、例えば財政措置も絡むものをつくりますと。国の制度に反映していくというのは、これは難しいと思います。

ちょっと分かりにくいんですが、我々が今使っていますパーソントリップは名前が一緒なんです、違うものですね。これはどちらかというと前回の御議論の中で、買物圏域とかそういうお話があったものですから、買物圏域を表すようなデータがないかといって探したところ、こんなのもあるよということで出させていただきました。

【井上委員】 実態的にはこの数字は違うということですか。

【進室長】 これを使って今のパーソントリップに反映したものじゃないです。

【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。

【進室長】 先ほどデータ確認しますと言っていた級地で、実際、まず地域手当の級地が設定されている団体というのが466ございます。そのうち、国の基準どおりのものが348、上回る団体が60。

【井上委員】 最初からもう一回数字で言ってもらっていいですか。

【進室長】 はい。地域手当の支給団体数が466、同様のものが348、上回る団体が60、下回る団体が59です。1団体は、地域手当の級地には指定されているんですが支給していない団体がありまして、466団体ではなく、合計467となります。

【稲継分科会長】 今、下回るという59の中に入れると、これが60ということですか。

【進室長】 いえ、59に入ってます。今の348と60と59を足しますと467に

なります。

【稲継分科会長】 特別交付税の減額措置はどこまでなされるんですか。上回った分だけ？

【進室長】 上回った分です。その実額です。

【稲継分科会長】 はい、分かりました。ありがとうございます。

【林委員】 直接関連しないんですが、参考資料の4ページで、埼玉と千葉の採用倍率が出ています。これを見ると、支給割合が高い市町村はかなり採用倍率も高いのかなという気がしまして、相関関係はそんなにおっしゃいましたけれども、まあまああると思います。

来る前に調べてきたのですが、東京都さんでは、5年前と今とで、採用倍率が6倍から3倍や4倍から2倍と半分ぐらいまで落ちているので、先ほど井上委員からあったように、公務員の人気はこの5年ですごく落ちているんだなと感じました。ただ、2倍そこそこというのは、福井県さんもそれくらいの数字なので、県庁特有の、やはり広域行政だから敬遠されるというのがあるんだらうと思います。東京は20%都庁が出していたとしても、福井県とそこそこ、実は事務も土木も倍率があまり変わらないというのはやっぱり、都道府県が敬遠されているということで、ここでは市町村中心に話をしてきているので共有化していませんでしたけれども、一定ファクトとしては共有しておいたほうがいいかなと思って申し上げたいと思います。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。都会が東京も大阪も、埼玉のこっちのほう、千葉の西のほうもそうですけれども、本当に連担しているので、5分、10分電車で走れば別の市なので、もう受けられるところは全部受けようというのが、公務員志望者の普通の考え方なんですけれども、田舎のほうへ行くとなかなかそういうわけにはいかないので、どこかターゲットを絞って受けるということになると思うんですよね。だから、そういう違いも相当あるのかなと思います。あと、試験日が同じかどうかというのも。埼玉県は多分いろいろな試験日にばらついているんじゃないですかね。同一試験日というのを設けている場合はどこか1つしか受けられないんですけれども、いろいろあると、うちのゼミ生なんかもそうですけれども、もう受けられるだけたくさん受けていますので、そうすると倍率が必然的に上がりますから、そういった事情も多分背景にはあるのかなと思いました。

【権丈委員】 すみません、そうすると、そういう併願の状況には変化がみられるので

しょうか。以前と変わらないのか、より多くの自治体を受けるようになっているのか、それとも、併願は大分減ってきているのか、その辺りはいかがでしょうか。

【稲継分科会長】 これは多分データがないと思う。

【権丈委員】 ないのですか。

【稲継分科会長】 大学の場合はベネッセだとかが対応していますけれども、これは基本的にないので、各自治体も調べてないんですよ。ただ、公務員予備校が調べているデータはあるかもしれないけど全数では全くないので。TACとLECと何とかと、それぞれが取っている場合はあり得るけれども、多分外に出てない。

ですよ。

【進室長】 はい。

【稲継分科会長】 事務局に言われても多分困ると思うので、そういうデータは全くないので。

【権丈委員】 そうなのですね。

【細田課長】 就職支援課みたいところで把握されてるかどうかだけじゃないですかね。

【稲継分科会長】 大学の就職部には全部届けませんので、多分決まったところだけだと思いますけれども、途中どこを受けたかというのは全然把握できてないです。私も分かりません。個別にヒアリングしないと、どことどこを受けたんだということが分からない状態ですね。

【鷲頭副知事（杉本委員代理）】 実感としては増えている感じはありまして、今年、採用日程を前倒ししてやりましたら、やはり、例えば福井県なんですけれども、鳥取県の方とかすごく遠くから受けにこられる方が、やっぱり併願できるんでということで来られたりというようなことは実態としてはありました。

【井上委員】 いいですか。

【稲継分科会長】 はい、どうぞ。

【井上委員】 埼玉の場合は統一の受験というか、試験なんです。だから結構あちこち受けられないということになっていて、そういうふうに町長の中では、もう分けましようよと。分けたほうが選択肢が増えてくるんで、受験者も増えてくるというふうに考えている人もいますね。だからそれが今難しいところで、一緒にしちゃうべきなのか、分けるべきなのかと言われてます。

あとは、年間に2回、できるだけ早い段階と遅い段階に分けてやったらどうだという話もありますよね。そうじゃないと、なかなかスキルの高い人を採用できないというふうになっていますね。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。オンラインの方もよろしいですかね。

ありがとうございます。

それでは、本日の議論はこの辺りとさせていただきます。委員の皆様におかれては御多忙の中、長時間にわたり御議論いただきありがとうございました。哲学の話から始まって、非常に示唆に富む議論を今日皆さんにさせていただいたと思っております。

最後に事務局より次回の日程等についてお知らせいたします。

【事務局】 ありがとうございました。

次回、第3回につきましては、年明け1月31日、水曜日の午前10時からの開催を予定しております。開催通知につきましては後日送付をさせていただきます。

本日の議事要旨につきましては、前回同様、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。

それでは、以上をもちまして本日の給与分科会を閉会いたします。ありがとうございました。