

地方公務員の給与等に関する
調査研究会報告書

令和6年3月

一般財団法人 自治総合センター

はしがき

地方公務員の地域手当については、平成 18 年に導入された後、平成 27 年に給与制度の総合的見直しの一環として、地域の民間給与水準をよりの確に公務員給与に反映させる目的から、地域手当の支給基準が見直されたところ、これまで地方公共団体から様々な意見や要望があるところである。

一方で、国家公務員の地域手当については、令和 5 年の人事院勧告時の報告において、「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」ことから、「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」とされている。

今般、地域手当に関する地方の実態、特に地域手当と人材確保の関係性及び地域手当を含めた地方公務員の給与が地場の中小企業に及ぼす影響について、主に地方公共団体の人事担当者及び中小企業の経営者等への聞き取り調査を通して、論点整理を行った。

このほど計 3 回にわたる本研究会での議論を経て、その結果を本報告書に取りまとめたところであり、本報告書を、地方公務員の給与決定のあり方の参考としてご活用いただきたい。

最後に、研究会の運営及び本報告書を取りまとめるに当たり、専門的な見地からご意見をくださった委員各位、並びに種々のご協力をいただいた各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

令和 6 年 3 月

一般財団法人 自治総合センター
理事長 安田 充

目 次

1	研究の前提	1
2	地域手当の指定基準について	2
3	地域手当と人材確保の関係性について	3
4	地方公務員給与が地場の中小企業 に及ぼす影響について	7
5	まとめ	9
6	おわりに	10

参考資料

設置要綱

委員名簿

検討経緯

1. 研究の前提

地方公務員の地域手当については、平成18年度の制度導入時より、国家公務員の指定基準に基づいて支給地域（市区町村単位）、支給割合を定めるよう総務省から助言がなされている¹。

地方公共団体からは、当該助言に対し、近年、「地域手当の支給割合の高い団体へ人材が流出している」、「近隣市町村との支給割合の差により職員の働くモチベーションが低下している」等の意見が出されているところである²。

一方、国においては、令和7年4月に向けて、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」）に取り組むとして、令和5年人事院勧告時の「公務員人事管理報告」において主な取組事項が示されており³、その中には地域手当についても言及されている。具体的には、「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。

本研究会では過去に、地域手当の支給割合が人材確保に及ぼす影響について着目し、受験者数及び離職率を用いた統計手法による分析を行ったが、いずれにおいても、地域手当の支給割合と有意な相関関係にあるとは立証できなかった。しかしながら、当該分析結果については、本研究会において、「データ上の制約が多い」、「時間的変動や地域固有の変動等が考慮されていない」などの指摘がなされ、定量的観点からの立証には多くの課題があるともされたところである。このような経緯を踏まえ、本研究会では、地方公共団体の人事担当者へのヒアリング調査及び指定都市に所属する職員に対するアンケート調査を実施することにより、定性的観点からの実態把握を試みた。

また、地域手当を含めた地方公務員の給与水準は、原則、当該地方公共団体の域内の民間給与水準及び国家公務員の給与水準を考慮して決定すべきものであると考えられているところであるが⁴、本研究会において地域手当に関する議論を進める中で、「地方公務員の給与水準が地場の民間企業の給与水準を決定する際の1つのメルクマールとなっているのではないか」といった問題提起がなされた。そこで、地方公務員給与が地場の民間企業に与える影響や、給与面での地方公務員と地場の民間企業との人材確保における競合の実態を把握するため、地方の中小企業経営者等に対するヒアリング調査を実施した。

¹ 参考資料1 「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（令和5年10月20日 総務副大臣通知）」を参照

² 参考資料2 「地域手当に対する地方公共団体からの主な要望」を参照

³ 参考資料3 「給与制度のアップデート概要（人事院公表資料）」を参照

⁴ 参考資料4 「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）」を参照

2. 地域手当の指定基準について

給与制度の総合的見直し後（平成27年4月から）の、地域手当に係る国家公務員の指定基準は以下のとおりであり、地方公務員においては、この指定基準に基づいて支給地域及び支給割合を定めることが原則であるとされている。

- 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

(注) 10か年平均賃金指数は、平成15～24年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）により算出。

- 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、上記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%）又は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

(注) 通勤者率は、国勢調査（総務省）の結果に基づき算出。

3. 地域手当と人材確保の関係性について

「地域手当の支給割合の高い団体へ人材が流出している」といった地方公共団体からの意見があることを踏まえ、指定都市及び当該指定都市と比較して支給割合の低い周辺市町村の人事担当者に対し、ヒアリング調査を実施するとともに、指定都市に所属する一部職員に対しアンケート調査を併せて実施した。

(1) 地方公共団体の人事担当者に対するヒアリング調査

【対象】

関東地方2県及び西日本地方1県に所在する指定都市及び当該指定都市周辺の市町村から数団体を選定した。

地域	対象団体	地域手当支給割合
X県 (関東地方)	A市(指定都市)	15%
	B市	6%(10%)
	C市	6%(9%)
Y県 (関東地方)	D市(指定都市)	15%
	E市	3%
	F市	6%
	G町	3%(0%)
Z県 (西日本地方)	H市(指定都市)	10%
	I市	6%
	J市	3%(6%)

(注)「地域手当支給割合」欄の括弧内の数値は、当該団体において独自に設定している支給割合を示す。

【ヒアリング内容】

対象団体が抱えている人材確保上の課題や地域手当に関する問題意識を中心とした設問を設けた。

また、「地域手当の支給割合の高い団体へ人材が流出している」というこれまでの地方公共団体からの意見の具体的な事例として、「採用後、数年経た職員が地域手当の支給割合が高い団体に転職している」といったものが挙げられていることから、対象団体の人事担当者を通して、他の市区町村からの転職者の転職理由等の把握を試みた。

さらに、後述の地方公務員給与と地場の民間企業の給与との関係性に関する実態把握の一環として、人事委員会のない地方公共団体が、地場の民間企業の給与水準を把握した上で給与決定をしているかを併せて聴取した。

ヒアリング内容
① 人材確保上の課題（対民間・対公務）
② 人材確保のための当該団体における取組
③ 国の「地域手当の大きくくり化」に対する所感
④ 他の市区町村からの転職者が対象団体を志望した理由・他市区町村からの転職者がなぜ引き続き公務を選んだのか
⑤ 毎年の給与改定方針を決定する際に考慮している要素・給与を決定する際に、地場の民間企業の給与を反映しているか
⑥ 地域手当の支給割合を独自に設定している理由

（注1）④は、対象団体の人事担当者を通じて他市区町村から対象団体へ転職した職員の一部に対し聞き取りを行った。

（注2）⑤は指定都市以外を対象団体に対してのみヒアリングを実施した。

（注3）⑥は地域手当の支給割合を独自に設定しているB市、C市、G町及びJ市に対してのみヒアリングを実施した。

【ヒアリング結果】⁵

- ・ 特に技術系において、大手民間企業の給与水準が高く人材確保に苦慮しているとの意見があった。
- ・ 指定都市以外の市町においては、近隣の給与水準の高い地方公共団体や中核的な市に人材が吸収されており、特に、関東地方においては、指定都市も含めて、給与面で東京都内の市区町村との人材獲得競争で不利となっているとの意見があった。
- ・ 地域手当の大きくくり化については、いずれの地方公共団体においても広域化の方向性は、市町村間の人材獲得競争を緩和させる効果があるなど、妥当なものであるが、地方独自の圏域を考慮してほしいとの意見があった。
また、指定都市においては、地域手当を含めた給与水準全体で人事委員会が民間との給与較差を勧告しているため、地域手当の支給割合が変動しても、給料で調整されるのではないかとの意見もあった。
- ・ 他の市区町村からの転職者に対し、対象団体の人事担当者から転職理由を聴取したところ、主な理由としては「家族（パートナー）の事情・出身地域」、「通勤距離」が挙げられた。
- ・ 独自に地域手当の支給割合を設定している対象団体において、高く設定している団体は、「周辺自治体との均衡及び人材確保のため」、低く設定している団体は、「近隣市町村が非支給地であるのに、当該団体が支給地域と

⁵ 参考資料5「地方公共団体ヒアリング結果の概要」を参照

されていることについて、議会の納得を得られなかった」といった意見があった。

(2) 指定都市職員向けアンケート調査

【対象】

(1) のヒアリング対象団体のうち、指定都市（A市、D市及びH市）に所属する一般行政職（事務技術関係職種）の職員から下表の者を対象とした。

対象団体	対象職員
A市	① 平成 30 年 4 月から令和 5 年 4 月までの間に採用された者（以下「新規採用者」という。） ② 平成 25 年 4 月から令和 5 年 4 月までの間に他の市区町村の職員から転職してきた者（以下「公務転職者」という。）
D市	
H市	

(注) 新規採用者には公務転職者は含まない。

【アンケート内容】

新規採用者及び公務転職者において、採用先を決定した際に考慮すると考えられる要素を列挙した。

新規採用者については、受験時に併願した市区町村を聴取し、当該団体と人材獲得面において競合している範囲の把握を試みた。

公務転職者については、転職前に勤めていた市区町村の勤続年数を聴取し、採用から離職に至るまでの期間の把握を試みた。

対象職員	アンケート内容
新規採用者	(i) 受験時に併願した市区町村 (ii) 最終的に採用先を決定した際の考慮要素 (出身地域、業務内容、給与の良さ、その他) (iii) 地域手当の支給割合を採用先決定時に考慮したか
公務転職者	(i) 転職前の市区町村の勤続年数 (ii) 転職先の市を決定した際の考慮要素 (出身地域、業務内容、給与の良さ、その他) (iii) 地域手当の支給割合を転職時に考慮したか

(注 1) (ii) は複数回答可としている。

(注 2) (iii) は(ii) で「給与の良さ」と回答した者のみ回答を求めた。

【アンケート結果】⁶

(新規採用者)

- ・ 採用先を決定した要素としては、いずれの対象団体の職員においても「出身地域」及び「業務内容・やりがい」を重視している傾向が見られる一方、「給与の良さ」についても一定数の回答が見られた。
- ・ 「給与の良さ」を考慮要素として回答した者のうち、7～8割が地域手当を考慮しており、新規採用者であっても、採用先決定時に地域手当の存在を認知していた。
- ・ 関東地方の指定都市においては、多くの者が東京都内の市区町村を併願先として考慮していた。

(公務転職者)

- ・ A市及びH市の公務転職者のうち、およそ半数は「給与の良さ」を考慮要素として挙げており、そのうち、すべての者が地域手当の支給割合を考慮していた。
- ・ A市及びD市（関東地方）の公務転職者は採用後10年以内で転職した者が多い一方、H市（西日本地方）の公務転職者は、採用後11年以上で転職した者が多かった。

(3) 地域手当と人材確保の関係性における論点整理

(1) 及び(2)の調査結果を踏まえ、本研究会の議論を通して、以下のとおり論点整理した。

(ア) 指定都市及びその周辺自治体における人材確保上の課題

- ・ 技術系においては、給与面で大手の企業と人材確保で競合するのは困難となっている実態があるのではないかと。
- ・ 事務系においては、一定の採用数を確保できているものの、優秀な人材は地域の規模の大きい（給与水準が高い）企業に吸収されている実態があるのではないかと。
- ・ 転職市場においても、地域の規模の大きい企業が給与面で優位にあることから、地方公共団体が民間からの中途人材を取り込むことができず、結果、他の地方公共団体からの中途採用者が増えているのではないかと。
- ・ 関東地方では、給与水準も高く、採用予定数も多い東京都内の市区町村と人材確保で競合関係にあるのではないかと。

⁶ 参考資料6「指定都市職員向けアンケート結果」を参照

(イ) 地域手当の支給割合と人材確保の関係性

- ・ 新規採用者については、採用先決定時に、多くの者が「自身の出身地域」や「業務内容・やりがい」を重視しているが、「給与の良さ」も一定数が考慮しているのではないか。
- ・ また、公務転職者の多くは「給与の良さ」を選択しており、地域手当の支給割合の差は転職先を決定する要素の1つとなっているのではないか（ただし、転職動機としては「家族の事情」や「業務内容」等の給与以外の理由が前提としてあり、その上で、転職先の給与水準を考慮している可能性があることに留意しなければならない）。
- ・ 独自に支給割合を引き上げている団体は、周辺自治体との均衡や人材確保のために、引き上げざるを得ない実態があるのではないか。
また、所属職員の給与面での処遇を悪化させないためや離職者を増やさないために、一度引き上げた支給割合を下げられなくなっているといった実態もあるのではないか。

(ウ) 地域手当の大きくくり化に対する地方での課題

- ・ 地方公務員においても、主に人材確保における公平性の観点から広域化は必要ではないか。
- ・ 広域化を検討するに当たっては、地方独自の圏域を考慮することも考えられるが、制度として確たる基準を示すことは多くの課題（画一的な圏域の考え方が存在しない等）があるのではないか。
また、地方独自の圏域を考慮するのであれば、国の地域手当の見直し内容との整理が必要ではないか。

4. 地方公務員給与が地場の中小企業に及ぼす影響について

地方公務員の給与水準を決定するに当たっては、当該地域に所在する民間企業の給与水準を重視して決定すべきと考えられているところ、具体的には、人事委員会が、当該地域における50人以上の規模を持つ民間企業から公務と同等の職種（事務・技術関係職種）の従業員の給与水準を調査し、ラスパイレス方式による公民給与比較を行うことで、公務の給与水準を民間と均衡させている⁷（人事委員会のない地方公共団体は、国又は都道府県の勧告内容等を考慮している）。

一方で、本研究会においては、地方公務員給与が当該地域の民間企業、とりわけ中小企業の給与制度や給与水準の決定指標となっている側面もあるのでは

⁷ 参考資料7「人事委員会勧告の仕組み」を参照

ないかといった意見があったことから、地方公務員給与が地場の民間企業に与える影響や、給与面での地方公務員と地場の民間企業との人材確保における競合の実態を把握するため、中小企業経営者等に対するヒアリング調査を実施した。

(1) ヒアリング方法

甲信越地方及び九州地方に所在する様々な企業規模及び業種の中小企業の経営者又は人事担当者に対し、人材確保上の課題（公務と人材確保面で競合関係にあるか）や地場の公務員の給与制度及び給与水準をどの程度考慮しているのか聴取した。

企業規模	企業	事業内容	ヒアリング内容
50人未満	A社	・イベント企画 ・イベント用品リース	① 人材確保上の課題 ② 自社の給与を決める際に考慮している要素 ③ 地場の公務員の給与水準や給与制度を参考にしているか
50人以上 100人未満	B社	・切削部品加工 ・システム開発	
100人以上	C社	人材育成、能力開発、セミナーに関する業務等	
	D社	不動産開発、総合建設等	
	E社	フッ素樹脂製品等の製造、加工	

(2) ヒアリング結果⁸

- ・ いずれの企業においても人材確保に苦慮しているが、地場の地方公務員と人材確保上、必ずしも競合関係にあるとは言えないといった意見があった。
- ・ 自社の給与を決定する際に、地方公務員の給与制度や給与水準は特段考慮していないとの意見があったが、地方公務員の給与水準は、当該地域の企業の給与水準と比較すると高い水準にあるといった意見もあった。
- ・ 技術系の企業において、初任給水準は地方公務員と同程度ではあるが、生涯年収で比較すると、年功的要素の強い地方公務員のほうが高いとの意見もあった。

⁸ 参考資料8「中小企業ヒアリング結果概要」を参照

(3) 地方公務員給与が地場の中小企業に及ぼす影響に関する論点整理

(2) の結果を踏まえ、本研究会での議論を通して、以下のとおり論点整理した。

(ア) 地方の中小企業における人材確保上の課題（公務との競合があるか）

- ・ 地方の中小企業も人材の確保に苦慮している状況は公務と同様だが、公務との業種の違いなどが影響しているためか、人材確保の観点で、公務と競合関係にあるとまでは本研究会の調査結果からは把握できなかった。
- ・ 一方で、地方銀行などの公務に近い職種や規模の大きい企業、都市圏の企業では、今回の調査結果とは異なる可能性があるのではないか。

(イ) 地方公務員給与が地場の中小企業に及ぼす影響

- ・ 今回の調査結果からは地方公務員の給与が、地場の中小企業の給与に影響を及ぼしているとの実態は把握できなかった。
- ・ 一方、上記（ア）と同様、地方銀行などの公務に近い職種や規模の大きい企業、都市圏の企業では、今回の調査結果とは異なる可能性があるのではないか。
- ・ 地方公務員の給与は、地場の中小企業の給与よりも高い水準となっている側面もあるのではないか。
- ・ 今回の論点について議論するに当たり、人事委員会のない市町村が地場の民間企業の給与水準を把握しているのか、3（1）の対象団体に対して聞き取りを行ったが、人事委員会のない市町村が地場の民間企業の給与水準を把握することは困難である実態があるのではないか。

5. まとめ

本研究会では今回、上記3及び4のとおり、地域手当と人材確保の関係性及び地方公務員給与が地場の中小企業に及ぼす影響について調査研究を行い、以下の結論を得た。

(1) 地域手当と人材確保の関係性について

- ・ 新規採用の職員及び他の地方公共団体からの転職者において、地域手当を含めた給与水準を採用先決定時に考慮する者が一定数おり、特に、転職者にとっては、転職時の重要な考慮要素の1つとなっているのではないか。
- ・ 独自に地域手当の支給割合を引き上げている団体は、人材確保や職員の

処遇の維持のために引き上げざるを得ない実態があるのではないか。

- ・ 地方公務員においても、主に人材確保における公平性の観点などの実態を踏まえると、支給地域の広域化は有効な手段であると考えられるが、客観的な圏域の設定や国の制度見直しとの整理が必要ではないか。

(2) 地方公務員給与が地場の中小企業に及ぼす影響について

- ・ 地方公務員の給与が、地場の中小企業の給与に影響を及ぼしている実態は、今回の調査結果からは把握できなかった。
- ・ 一方で、地方銀行などの公務に近い職種や規模の大きい企業、都市圏の企業では、今回の調査結果とは異なる可能性があるのではないか。
- ・ 地場の中小企業にとって、地方公務員の給与水準は高く、参考とすること自体が困難となっている実態もあるのではないか。

6. おわりに

本研究会では、地域手当と人材確保の関係性及び地方公務員給与が地場の中小企業に及ぼす影響について、ヒアリング調査やアンケート調査を実施することで、その実態把握を試みた。

今後の地方公務員給与の検討に当たり、本研究会の調査研究の結果を踏まえた検討が進められることを期待したい。

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（抄）

令和5年10月20日 総務副大臣通知

2 給与の適正化について

- (3) 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。

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。

地域手当に対する地方公共団体からの主な要望

要望項目	主な要望理由
<p>支給地域の広域化 〔都道府県単位、生活・経済圏考慮等〕</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 支給割合の高い地域への人材の流出 ● 近隣市町村との支給割合の差による職員のモチベーションの低下 ● 交通・通信網の発達による、近隣市町村との一体性の強化 ● テレワークの普及など、通勤せずとも働ける環境が整備されている中で、パーセントリップのみでは補正が不十分
<p>見直し期間(10年)の短縮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済情勢の変化に対応できていない ● 近隣市町村との格差が固定化される
<p>特別交付税の減額措置の廃止</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保の観点から支給割合を引き上げているのに、財政的余裕があるときみなされ、特別交付税が減額されるのはおかしい ● 支給割合の決定は各自自治体の判断に委ねるべきであり、特別交付税の減額措置はその障壁となっている

※ 令和2年度以降の総務省に対する主な要望内容を記載

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、
分かりやすいインクルーシブ(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 新規学卒者、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、職員の選択を後押し

- ・ 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とカーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

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）（抄）

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

(略)

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

(略)

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である。(略)

この場合、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。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

② 民間給与を考慮する場合の考え方

(略)

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事者については、原則として当該地方公共団体の区域内の民間事業の従事者の給与と考えるべきである。

(略)

他方で、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、当該団体の区域を超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。具体的には、公務類似の民間事業の従事者が少ない地域において、郡内や都道府県内の民間事業の従事者の給与を考慮することなどが考えられる。但し、この場合には、このような考慮を行うことについて、住民等への説明責任が徹底されることが前提となるべきである。

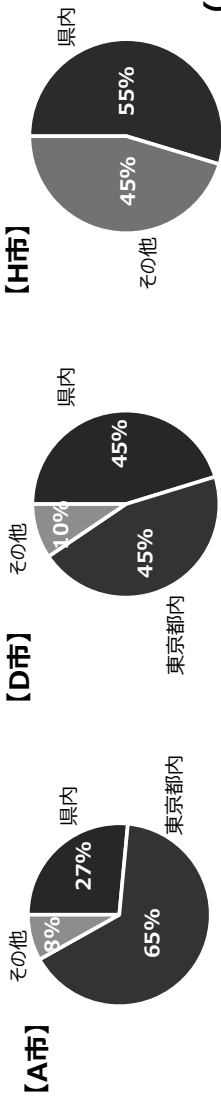
地方公共団体ヒアリング結果の概要

ヒアリング結果	
設問	
①	<p>【対民間】</p> <ul style="list-style-type: none"> 内定の時期が早いため人材確保において不利【D市・H市・I市】 採用後も含めて、給与の高い民間企業に多くの人材が採られている（特に若手・中途）【B市・C市・D市・E市・F市・G町・H市】 技術系においては初任給含めて民間企業の給与水準に大きく劣る【D市・F市・I市・J市】 <p>【対公務】</p> <ul style="list-style-type: none"> 近隣の給与水準の高い（＝地域手当の支給割合の高い）自治体、中核的な自治体に人材が採られている【A市・B市・C市・D市・E市・F市・G町・I市】
②	<ul style="list-style-type: none"> 採用試験の簡素化、試験日程の前倒し、受験可能年齢の上限の引き上げ【A市・B市・D市・I市】 採用後のフォローアップ【B市・E市】 社会人経験者採用者の給与決定を有利にする【H市・J市】
③	<ul style="list-style-type: none"> 地方独自の圏域に配慮してほしい【B市・C市・E市・G町・I市・J市】 指定都市に地域手当は不要（地域手当を含めた給与水準で民間と比較して人勧を出しており、支給割合が下がれば本給が上がるだけ）【A市・D市・H市（指定都市）】 支給割合が下がることによる人材確保への影響を懸念【A市・D市・F市・J市】
④	<p>【志望理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族（パートナー）の事情【A市を除く全団体】 自身、家族（パートナー）の出身地域【A市・E市・J市】 職場環境の改善【A市・B市・E市・G町】 通勤距離【A市・C市・D市・F市・G町・J市】 地域手当の支給割合を考慮【A市・B市】 <p>【公務から公務の理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 前職の経験を活かしたい【A市・E市・F市・G町・I市】 元々、公務（当該団体）を希望【C市・D市・H市・J市】
⑤	<ul style="list-style-type: none"> 国又は県の勧告内容に準じて方針を決定【A市・D市・H市（指定都市） 除く全団体】 域内の民間企業の給与水準は把握していない【A市・D市・H市（指定都市） 除く全団体】
⑥	<p>【引上げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 周辺自治体との均衡、人材確保のため【B市・C市・J市】 <p>【引下げ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 議会の納得を得られなかったため【G町】

指定都市職員向けアンケート結果

新規採用者

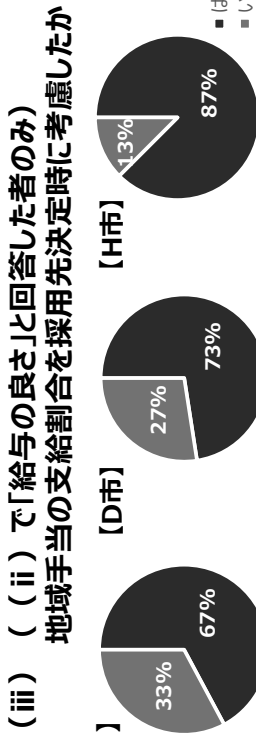
(i) 受験時に併願した市区町村



全体	A市	D市	H市
有効回答者数	510	339	136

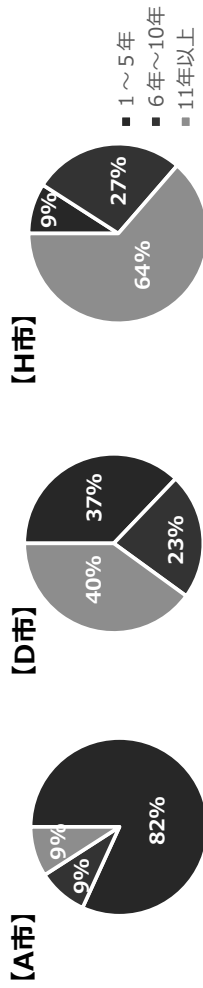
(ii) 最終的に採用先を決定した際の考慮要素 (複数回答可)

	給与の良さ	出身地域	業務内容・やりがい	その他
A市	131 (26%)	293 (57%)	124 (24%)	112 (22%)
D市	51 (15%)	194 (57%)	157 (46%)	83 (24%)
H市	16 (12%)	68 (50%)	63 (46%)	43 (32%)



公務転職者

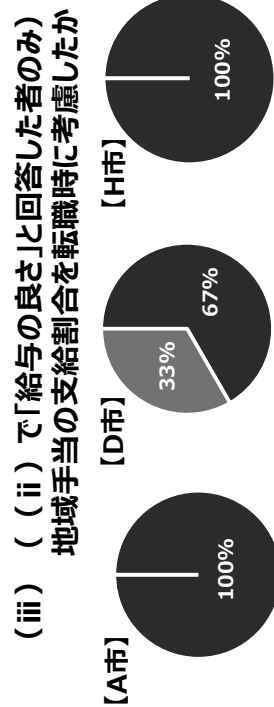
(i) 転職前の市区町村の勤続年数



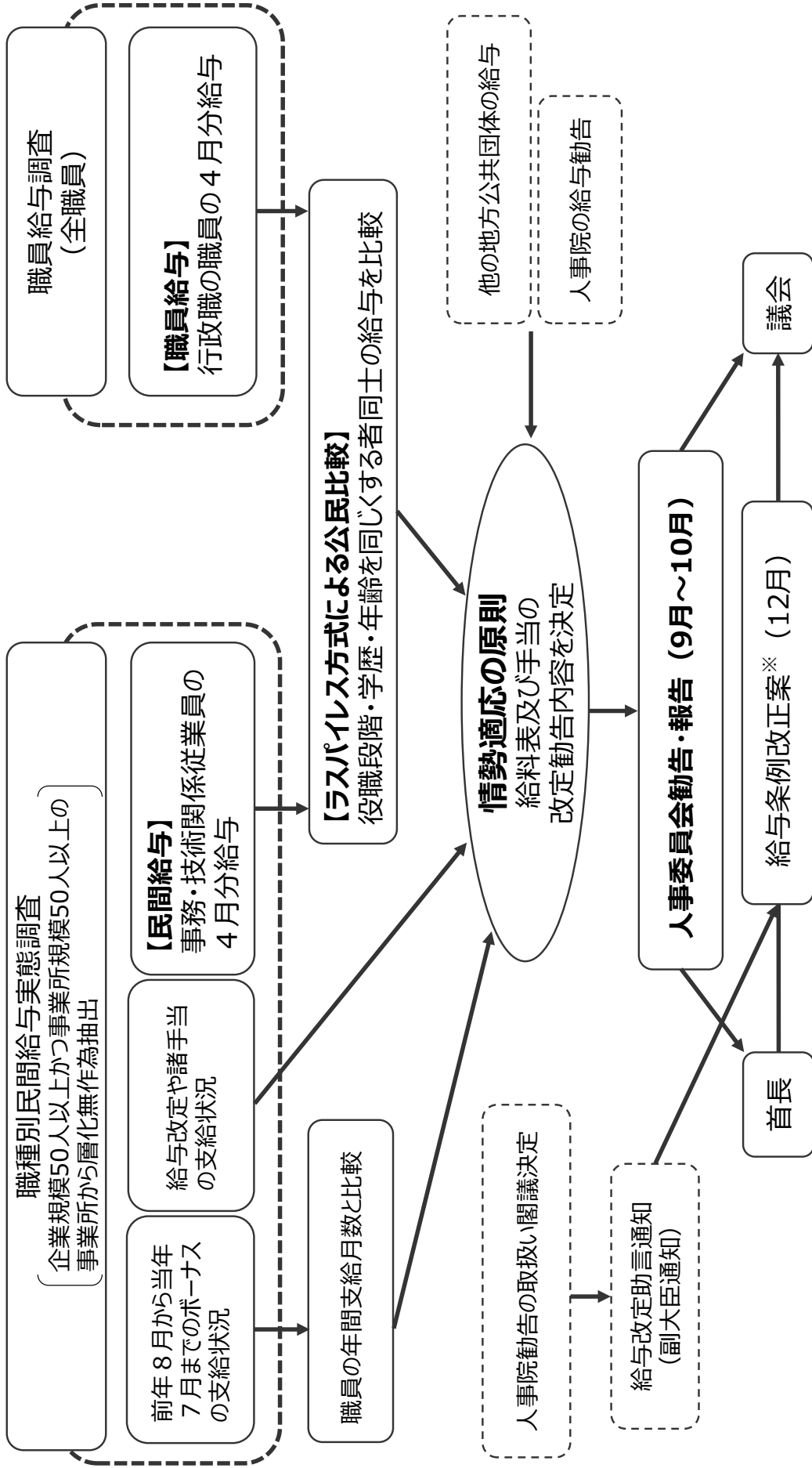
全体	A市	D市	H市
同上	22	35	11

(ii) 転職先の市を決定した際に考慮した要素 (複数回答可)

	給与の良さ	出身地域	業務内容・やりがい	その他
A市	10 (45%)	8 (36%)	9 (41%)	8 (36%)
D市	6 (17%)	18 (51%)	17 (49%)	14 (40%)
H市	5 (45%)	5 (45%)	8 (73%)	4 (36%)



人事委員会勧告の仕組み



※ 人事委員会のない地方公共団体においては、国や都道府県の勧告等を考慮して、具体的な給与改定方針を決定し、議会の議決により給与条例を改正する

中小企業ヒアリング結果概要

規模 設問	50人未満		50人以上100人未満		100人以上	
	A社	B社	C社	D社	E社	
①	<ul style="list-style-type: none"> 毎年1名ずつ程度募集（高卒程度）をかけたが、直近2年は採用がない 人口減少により学生が減っており、大企業との競合もあり 中途での採用も検討 公務員との競合は特になし 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークでの求人メインだったが、人材が集まらず、大手就職サイトなども利用 中堅や大手企業などに人材が採られる 海外に拠点があり、現地から直接人材を誘致している（国内だけでは十分な人材を確保できない） 公務員との競合は特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 募集に対する応募数は減少している 人件費は上げたいが、恒常的には難しい 公務員との競合は特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 地方には若年層の数も少なく、優秀な人材を確保しづらい 県内だけで募集をかけても人材が集まらず、近隣他県も射程に入れていない 公務員との競合は特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年一定数を確保できているが、必要数には及ばない 不特定多数への募集はせず、大学の研究室や高専の学生などにアプローチ ローチ 住居手当や社宅がないため、県外の学生を誘致しづらい 公務員との競合は特になし 	
②	<ul style="list-style-type: none"> 特段考慮している指標はなく、独自に給与を決定 	<ul style="list-style-type: none"> 県内の同業他社を考慮している 同業者との情報交換も実施（ボーナスの支給月数など参考） 	<ul style="list-style-type: none"> 特段考慮している指標はない（同業他社は参程度） 	<ul style="list-style-type: none"> 特段考慮している業界等はないが、地元の銀行の水準を1つの目安にしている（特に中途の採用者） 	<ul style="list-style-type: none"> 県内の同業・同規模の企業を考慮している 初任給水準は大企業も考慮 	
③	<ul style="list-style-type: none"> 市職員の給与は目安にはしていないが、公務員や産業界のベースアップの報道等があると、プレッシャーは感じる 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員給与は特段考慮していない 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員給与は特段考慮はしていない（公務員給与は地元でも高額の部類で、同水準を支給したくてもできない） 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員の初任給や給与水準はあまり考慮しないが、公務からの転職者については、退職前の給与水準を維持するよう給与決定した（公務員の方が高い） 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員給与は特段考慮していない 公務からの転職者は一定数おり（事務系のみ）、給与水準は経過年数等を加味して決定 	

令和5年度 地方公務員の給与等に関する調査研究会 設置要綱

1 目的

令和5年人事院勧告・報告で示された「給与制度のアップデート」（令和6年人事院勧告で成案を提示予定）の主な取組事項の中で、今後、人事院において、国家公務員の「地域手当の大きくくり化」が検討されるが、地方公務員の地域手当を検討するに当たっては、地方独自の課題や実態を踏まえる必要があることから、その検討に資する調査研究を行うことを目的に「地方公務員の給与等に関する調査研究会」（以下「調査研究会」という。）を設置する。

2 調査研究の内容

地方公務員の地域手当に関する調査研究

3 組織

- (1) 調査研究会は、委員8人以内で構成する。
- (2) 調査研究会は、必要があると認めるときは、委員以外の関係者の出席を求めることができる。
- (3) その他調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長がこれを定める。

4 座長

- (1) 調査研究会に、座長を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

5 その他

- (1) 調査研究会の庶務は、一般財団法人自治総合センターにおいて処理する。
- (2) 必要経費 約1,600千円

地方公務員の給与等に関する調査研究会 委員名簿

座 長

太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授

委 員

浅羽 隆史 成蹊大学法学部長

滝澤 美帆 学習院大学経済学部経済学科教授

玉井 亮子 京都府立大学公共政策学部公共政策学科教授

安田 宏樹 東京経済大学経済学部准教授

(五十音順、敬称略)

検討経緯

第1回 令和5年11月17日（金）

地域手当に関する制度概要及び過去の研究会における議論等について説明、意見交換

第2回 令和6年1月22日（月）

実地調査等の結果を踏まえた意見交換

第3回 令和6年2月2日（金）

「報告書（骨格案）」について意見交換、まとめ

