

総行給第97号
総行公第100号
総行女第30号
令和6年11月29日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

】 殿

総務副大臣 富樫 博之
(公 印 省 略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙1のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 本年の給与改定について

国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、平均3.0%の引上げ改定を行うこととされたところである。

また、国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.1月分引き上げることとし、本年度の12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、令和7年度以降は6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。

各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、例えば、高卒程度の採用区分の職員の多くが上位級に在級していること等適正な人事管理による結果である場合を除き、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、必要な是正措置を速やかに講じること。

仮に民間給与が著しく高い地域であつたとしても、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。

さらに、期末・勤勉手当については、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。

2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日から、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(平成25年1月28日付け総行給第1号)及び令和5年度の定年引上げとこれに伴う諸制度の施行を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 等級別基準職務表に適合しない級への格付を行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、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ること。

特に、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準

職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

- (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については、その適正化を図ること。

寒冷地手当について、国においては支給月額の上上げと新たな気象データを用いた支給地域の見直しを実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。

- (4) 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

- (5) 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

- (6) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

このことを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。

特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (7) 技能労務職員の給与については、民間の同一又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。

3 給与改定に当たっての対応について

- (1) 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、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も十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

- (2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則にのっ

とって行うべきものであり、その時期は、国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

国家公務員給与においては、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、人材確保に資する処遇の改善、役割・活躍に応じた処遇の実現、円滑な配置等のための処遇面の取組、多様なワークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組について、特記するものを除き、令和7年4月1日から実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

1 給料

- (1) 国家公務員給与においては、民間における初任給の動向や、公務における人材確保の困難性等を踏まえ、令和6年4月1日に遡及して、初任給を始めとする若年層の給与水準の引上げを行うこととされた。

また、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、行政職俸給表(一)において3級から7級までの初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額の引上げ等を行うこととされた。

各地方公共団体においても、国家公務員の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。

- (2) 国家公務員給与においては、行政職俸給表(一)において8級から10級の隣接する級間での俸給月額の重なりを解消する等、職務や職責をより重視した俸給体系とすることとされた。

各地方公共団体においては、給料表の構造等に留意しつつ、国の見直しの趣旨を踏まえて十分検討の上、必要な見直しに取り組むこと。

- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。ただし、国においては、既に職務に応じた簡素な俸給体系となっている俸給表は除くとされたことに留意すること。

2 地域手当

国家公務員給与においては、賃金構造基本統計調査に基づく最新の民間賃金データの反映と併せ、級地区分を設定する地域の単位について、都道府県を基本に見直すとともに、級地区分及び支給割合について、現行、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%

及び7級地3%の7区分とされているところ、4ポイントの等間隔で5区分に再編成し、1級地20%、2級地16%、3級地12%、4級地8%、5級地4%とすることとされた。また、支給割合の見直しについては段階的に実施し、異動保障の期間を延長することとされたところである。

各地方公共団体においても、これを踏まえ、次の事項に留意しつつ、地域手当について所要の見直しを行うこと。

- (1) 国における地域手当の指定基準及び令和7年度の級地別支給割合に基づき、支給地域及び級地区分・支給割合を定めることが基本であること（別紙2、3）。なお、上記の支給割合によれば、著しく給与水準が上昇する場合にあっては、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こと。
- (2) (1)の基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすること。また、特に(1)の基本となる支給割合を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと。

3 その他の月例手当等

(1) 扶養手当

扶養手当について、国においては、民間企業において配偶者の働き方に中立となるよう配偶者手当の見直しが進められてきていること、近年、官民ともに配偶者に係る手当が縮小傾向にあること、また、少子化対策が推進されていること等を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を10,000円から13,000円に引き上げることとされ、配偶者に係る手当の廃止は、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施することとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

(2) 通勤手当及び単身赴任手当

ア 通勤手当の支給限度額

国においては、近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、採用や人事配置の円滑化、離職防止にも資することから、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げることとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

イ 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

国においては、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進等が進む中で、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職員が生じていることを踏まえ、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

を満たした職員に対しても手当を支給することとされるとともに、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とする観点等から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

(3) 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、国においては、近年、災害への対処など深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られること等を踏まえ、管理職員に対して勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、支給対象時間を午後10時から午前5時まで拡大することとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

4 特別給

(1) 勤勉手当の成績率

勤勉手当について、国においては、職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、勤務成績の適切な給与への反映によりモチベーションを高め、人材確保等にもつなげる観点から、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直しを行うこととされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に実施すること。

(2) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナスについて、国においては、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であること、民間における専門人材の給与水準を踏まえ競争力のある年収水準が必要との指摘もあり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、人材の確保にも資することを踏まえ、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとされた。

特定任期付職員業績手当の支給根拠となっている地方自治法第204条第2項は、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号。以下「任期付職員法」という。）の改正と同時期に改正を行い、同手当は廃止される予定であるので、各地方公共団体においては、任期付職員法及び地方自治法の改正等を踏まえ、適切に対処すること。

5 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国においては、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、

高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきていること等を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員について、給与面での更なる支援のため、現在支給されていない手当のうち、住居手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む）、寒冷地手当等について、新たに支給することとされた。各地方公共団体においても、国の取扱いを踏まえ、適切に対処すること。

第3 その他の事項

1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、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むこと。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日付け総行給第48号）及び「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」（令和4年12月23日付け総行給第85号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

3 会計年度任用職員については、「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（第2版）」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和5年12月27日付け総行公第141号・総行給第78号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。

また、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（令和5年5月2日付け総行給第21号）等を踏まえ、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与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。