

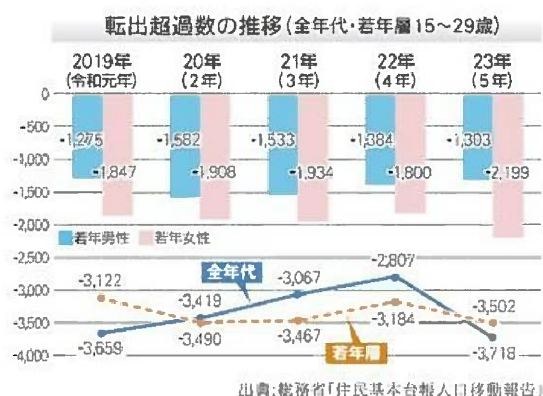
公的部門ではたらく労働者の賃上げを求める請願 資料

【請願の趣旨】

①. 人口流出の阻止が喫緊の課題

人口流出の阻止は、各自治体において最優先の喫緊の課題となっています。各自治体では、子育てしやすい環境の整備や暮らしやすい街づくり、企業誘致などによる雇用の創出など、多額の予算を割きながら地域存続のために様々な努力が展開されています。

しかしながら、人口流出は止まらず、コロナ禍においては流出数が縮小したものの、再び増加傾向となっています。特に、人口流出の主な年代であり、人口増・維持に向けた「鍵」を握る15～29歳の若年層については、コロナ禍においても流出数が縮小しないほど流出が常態化しており、とりわけ若年女性の人口流出は、若年男性のそれを継続的に上回り、少子化を加速させる大きな要因となっています（山口県統計分析課 おもしろ統計・153 コロナ禍から4年より）。

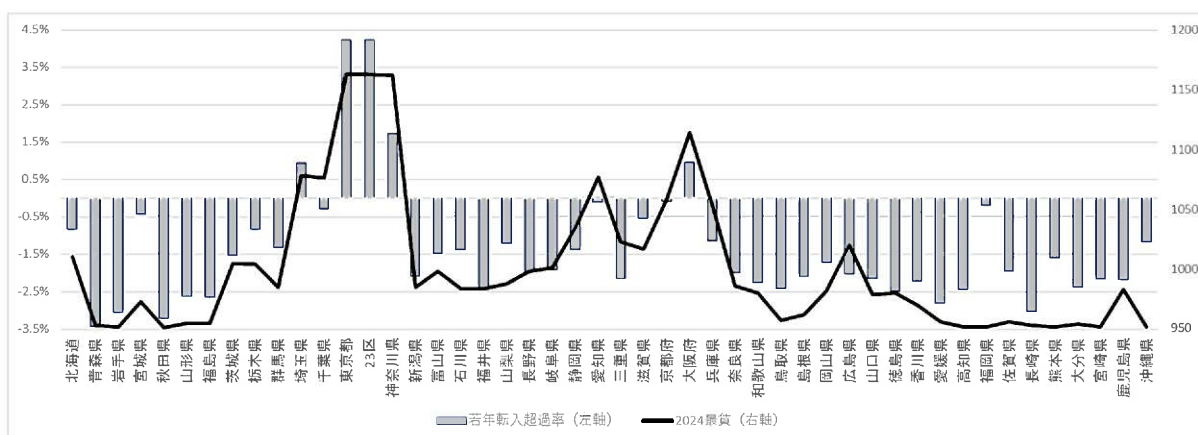


山口県統計分析課 HP より

②. 経済的格差が人口流出の主因

人口流出の要因は様々ありますが、大きな要因が、長年にわたる経済的な地域間格差です。ヒト・モノ・カネが都市部に集中することで、地方から活力を奪い、それがさらなる悪循環を生んできました。

一例として、現在、都道府県別となっている最低賃金の多寡は、若年人口流入率（マイナスは流出を示す）と強い相関関係にあります。

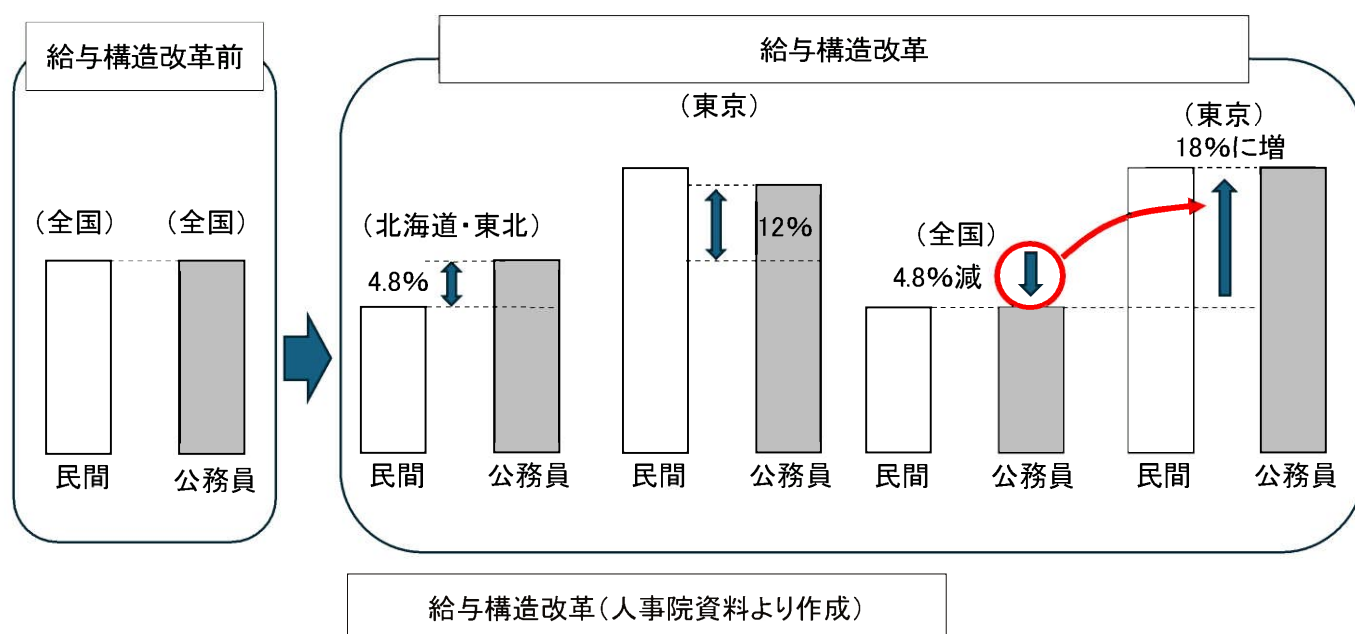


若年転入超過率と最低賃金（総務省・統計局資料より作成）

最高額の東京都で時給 1,163 円の方で、山口県では時給 979 円であり 20%近くの格差が生じています。全国展開するコンビニエンスストアなどで同じように仕事をしながら、月額賃金（1日8時間・週5日勤務）にして3万2千円弱の格差が生じるのでは、人口が都市部に集中するのは当然です。近年は、人口流出への危機感から、最低賃金の低い自治体ほど引上げ率は高くなっていますが、依然として大きな格差が存在するというほかありません。

③. 格差を拡大・維持する公務員賃金

公務員賃金は、人事院・人事委員会が民間労働者の賃金と比較し、官民較差を解消するよう、勧告を行います。旧来、全国同一の行政水準確保の観点から、全国平均の官民較差をもとに給料表が定められていました。



しかし、2005（平成 17）年人事院勧告では、「給与構造改革」として、全国を 7 ブロックに分けて民間との賃金水準を比較し、民間が最も低いとされた北海道・東北ブロックに給料水準を合わせるとして平均 4.8%、高齢者部分では最大 7%の引き下げが行われました。一方で、物価水準の違いを基礎とした調整手当（最大 12%）を廃止し、地域の民間給与の違いを基礎とした地域手当（当時最大 18%）を導入。公務員賃金自体が経済的地域間格差を拡大・維持する役目を担わされることになりました。

山口県では、地域手当が付与されたのは周南市の 3%のみで、そのほかの自治体では最も給料水準が低い北海道・東北ブロックなみの平均 4.8%の賃金引き下げになりました。

さらには、2014（平成 26）年人事院勧告では、「給与制度の総合的見直し」として、民間賃金の低い 12 県（青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、佐賀、長崎、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）に給料水準を合わせるとして平均 2%、高齢者部分では最大 4%の引き下げが行われるとともに、地域手当は最大 18%から 20%へと格差が拡大しました。

また、2024（令和6）年の人事院勧告で示された「給与制度のアップデート」では、給料表の引き下げ自体は行われなかったものの、これまで市町単位で指定されていた地域手当支給対象について、都道府県を基本に指定することになりました。これにより、同一都道府県内での地域手当の違いによる職員確保の困難性などは一定解消されたものの、従来支給されていた周南市を含めて地域手当ゼロ%となった山口県は、県外への人口流出に拍車をかける事態になっています。

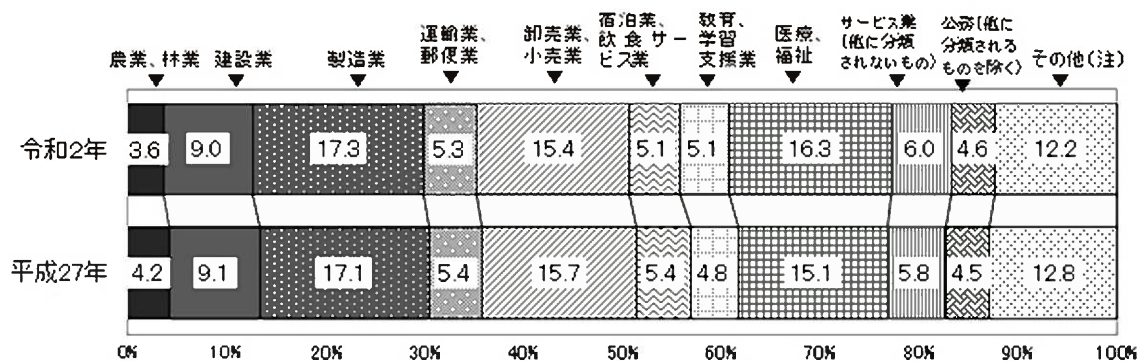
一方で、地域手当が多く付与されている都市部では、地域手当における格差、引き下げが大きな問題となっており、政令7市（さいたま、千葉、新潟、京都、神戸、広島、福岡）は2024（令和6）年10月22日に、国に対して「地域手当の見直しに係る要望」を行っている。

地域手当ゼロ%の地域では、この問題が放置され、地域手当が高い地域でのみ引き上げ・維持が行われるのであれば、地域の持続可能性に深刻で取り返しのつかない状況となりかねません。

④. 公務員賃金が公的部門へ与える影響

介護・医療・保育といった住民生活を支える公的部門ではたらく労働者の賃金は、公務員の賃金体系を基礎に算定されています。上記③で述べた経済的地域間格差の拡大・維持は、このような公的部門でも行われ、人口流出・人材不足に大きな影響を与えています。

県統計分析課ホームページに掲載されている、2020（令和2）年国税調査の結果によれば、「公務（他に分類されるものを除く）」4.6%、「医療・福祉」16.3%に加え、「教育、学習支援業」5.1%の大部分も公的機関として公務員賃金の直接の影響を受けており、全労働者の約4分の1に該当します。



（注）不詳補完値による。

「その他」に含まれるのは、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」である。

④-1. 介護報酬における地域区分

おおむね、公務員の地域手当に準じた級地設定により、3 から 20%の地域区分が設けられています。一方で、「公平性を欠く」場合には特例により、経過措置や支給率が高い地域に

隣接する場合に引き上げを認めることとしています。

地域手当の都道府県化については、公務員の状況を基本としながら、「次期介護報酬改定に向けて市町村の意向を確認しつつ、地域区分の存り方について検討を進める」としています。

④-2. 診療報酬における地域加算

公務員の地域手当に準じた級地設定により、3 から 18%の地域加算が設けられ、周南市で 3%の地域加算が行われています。また、「人事院規則で定める地域に準じる地域」として、山口県では岩国市でも 3%の地域加算が適用されています。

④-3. 保育公定価格、地域区分

保育の公定価格では、人件費算定の基礎が公務員給与とされています。

職種	
所長	福祉職 2 級 33 号
主任保育士	福祉職 2 級 17 号
保育士	福祉職 1 級 29 号
調理員等	行政職(2)表 1 級 37 号

また、公務員の地域手当に準じた給地設定により、3 から 20%の地域区分が設けられています。山口県では、周南市のほかに岩国市、2024（令和 6）年度からは和木町で 3%の加算が行われています。

このように、公的部門では、公務員賃金体系を基礎としながらも、それぞれの分野で特例を設けるなどの措置が行われています。特に、地域手当の都道府県化に対しては、地域の人材確保の観点などから 2025 年度に導入を見送られていますが、見直しの方向性としては、あくまで公務員賃金体系に準じたものにしていくとしています。

⑤. 女性が活躍できる地域に

厚生労働省が公表する「働く女性の状況」によれば、女性雇用者について産業別にみると、もっとも多いのは、「医療、福祉」の 669 万人、女性雇用者総数に占める割合は 24%となっています。なお、産業別雇用者数に占める女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）は、「医療、福祉」で 75.9%になっています。

公務員賃金の削減を通じて、介護・医療・福祉ではたらく労働者の賃金も減らされ、女性の働く場所も低賃金に抑えられてきました。政府の施策として、地方から都市部への人口流出を促し、都市部での労働力を確保・地方を切り捨ててきたと言っても過言ではありません。

このような流れを変えて、全国一律の医療・福祉、行政水準を提供するために、経済的地域間格差を是正し、公的部門ではたらく労働者の賃上げが必要です。

⑥. 国の責任で、地方自治を支える財政保障を

この間の公務員賃金政策により、中央省庁の職員給与の維持・改善のために地方における国家公務員給与が削減されてきました。物価や生活費の違いを主眼に支給されていた 12% の地域手当は、地域の民間賃金を主眼に置くとされる地域手当に代わり、格差は 20% にまで拡大しています。

この政策は、地方財政計画や交付税算定、介護報酬や診療報酬にも影響を与え、地方財政、地域を支える医療・介護などの福祉事業者の収入減少につながっています。労働力人口が減少し、人材獲得が地域の存続にとっても課題となる中で、このような制度の不備を維持しては、地方自治が成り立ちません。国の責任で、地方自治を支える財政保障を行う必要があります。