

総行公第 108 号
総行給第 104 号
令和 6 年 12 月 27 日

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成 30 年 10 月 18 日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「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）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和 5 年 12 月 27 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 5 年度通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

この度、これらの助言に基づく令和 6 年 4 月 1 日時点の対応状況について確認するため、「令和 6 年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（以下「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添 1 から別添 3 のとおりとりまとめました。

今年度調査においても、これまでと同様、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和 5 年度通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 必要な行政サービスの提供体制の確保

各地方公共団体において、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、個々の職にどのような職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、

任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべきものであること。

2 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。

また、常勤職員の給与が改定さ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、常勤職員の給与の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。

さらに、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

なお、会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年 11 月 29 日に公表された「令和 6 年度補正予算（第 1 号）に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されているところ。

3 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。

今年度調査では、1 週間当たりの勤務時間が 37 時間 30 分（フルタイムより 1 日 15 分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員は前年度調査から減少しているものの、依然多くの部門・職種で任用されている。令和 4 年 1 月 20 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 3 年度通知」という。）以降助言しているとおり、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること。

令和 3 年度から令和 5 年度において時間外勤務があったが勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、時間外勤務が発生したのは、保育時間の延長、急患対応等に関連した業務への従事等、一時的・突発的な業務量の増であったこと等が挙げられていた。勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和 3 年度通知以降助言しているとおりであるが、特に、時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要であること。

4 再度の任用について

再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたいこと。

なお、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。

また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の概要 (令和7年法律第5号)

※令和7年1月8日公布

法律の概要

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員の部分休業制度を拡充

※ 人事院の意見の申出に鑑み行われる国家公務員に係る改正法と同様の措置。

改正内容

部分休業制度の拡充

【部分休業制度とは、育児のために勤務しないことを認める制度】

- (1) 部分休業について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とする。

（条例で定める特別の事情が生じた場合は、形態を変更可能）

【現行】

2 h

1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

2 h

① 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2 h 以上（1日単位で取得することも可）

② 1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

- (2) 部分休業の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「3歳に達するまで」を「小学校就学の始期に達するまで」とする。

施行期日

公布の日から起算して1年3月を超えない範囲内において政令で定める日

※ 国家公務員に係る改正法の施行期日と同じ。

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時までに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。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和 6 年 11 月 29 日〕
閣 議 決 定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与については、去る 8 月 8 日の人事院勧告どおり、俸給及び期末手当・勤勉手当等について改定を行い、あわせて、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当・通勤手当等の諸手当にわたり給与制度を整備するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、官職の職務と責任に応じ、かつ、一般職の官職との均衡、特別職の官職相互の均衡等を考慮して定めることが適切といった観点から、1 の趣旨に沿って取り扱うものとする。

なお、内閣総理大臣及び国務大臣等のうち国会議員から任命されたものの給与については、当分の間、据え置くものとする。
- 3 1 及び 2 の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年 7 月 25 日閣議決定、令和 6 年 6 月 28 日一部変更）に沿って、行政需要の変化に対応したメリハリのある機構・定員管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第 4 条第 1 項第 6 号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の趣旨に沿って適切に対応するとともに、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ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における俸給及び諸手当にわたる給与制度の整備を踏まえ、地方公務員給与についても、適切に見直しを行うよう要請するものとする。

さらに、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とともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

地域手当の支給地域及び級地区分・支給割合

級地・ 支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1 級地・20%		東京都：特別区
2 級地・16%	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3 級地・12%	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、蕨市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、習志野市、我孫子市、袖ヶ浦市、印西市 静岡県：裾野市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市、日進市 京都府：長岡京市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4 級地・8%	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、狭山市、上尾市、朝霞市、新座市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、ふじみ野市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、八千代市、富津市、浦安市、四街道市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、高砂市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5 級地・4%	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 宮城県：富谷市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

令和 7 年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 ・支給割合	見直し前の級地 ・支給割合	改定幅	令和 7 年度の 地 域 手 当 の 支給割合 (%)
1 級 地 ・ 20 %	1 級 地 ・ 20 %	0	20
2 級 地 ・ 16 %	2 級 地 ・ 16 %	0	16
	3 級 地 ・ 15 %	+ 1	15
	4 級 地 ・ 12 %	+ 4	14
	5 級 地 ・ 10 %	+ 6	14
	6 級 地 ・ 6 %	+10	10
	7 級 地 ・ 3 %	+13	7
	非支給地 ・ 0 %	+16	4
3 級 地 ・ 12 %	2 級 地 ・ 16 %	－ 4	15
	3 級 地 ・ 15 %	－ 3	14
	4 級 地 ・ 12 %	0	12
	5 級 地 ・ 10 %	+ 2	11
	6 級 地 ・ 6 %	+ 6	10
	非支給地 ・ 0 %	+12	4
4 級 地 ・ 8 %	4 級 地 ・ 12 %	－ 4	11
	5 級 地 ・ 10 %	－ 2	9
	6 級 地 ・ 6 %	+ 2	7
	7 級 地 ・ 3 %	+ 5	6
	非支給地 ・ 0 %	+ 8	4
5 級 地 ・ 4 %	6 級 地 ・ 6 %	－ 2	5
	7 級 地 ・ 3 %	+ 1	3
	非支給地 ・ 0 %	+ 4	2
非支給地 ・ 0 %	7 級 地 ・ 3 %	－ 3	2