



# 令和5年度第2回 全国知事会地方分権推進特別委員会 参考資料

---

令和6年1月15日

広島県

# 均衡の原則の意義・理由

(逐条地方公務員法第5次改訂版382頁)

## 【意義】

- ・ 一般の企業における賃金の決定には、かなり明確な尺度がある。それは労働と利益の相関関係であり、賃金全体の枠については費用に占める賃金の割合が適正であるかどうかということが一つの物差しとなるし、個別の賃金については、労働によって得られた附加価値あるいは利益が上限となる。
- ・ (略) これに対し、公務の場合は、このような明確な内在的尺度は存在しない。公務の目的である公共の福祉は、金銭によって表示し得ないものであり、利益以外の基準によって決定せざるを得ない。そこで、現行公務員法の下でとられている方式が均衡の原則であり、民間企業の賃金や他の公務員との比較によって給与を定める方法である。この方式は、二つの考え方を背景に持っている。

## 【理由】

- ・ その一つは、公務員の採用も国全体の労働市場の中で行われており、民間や他の公務員に匹敵する給与を支給しないと労働力の確保が困難になるということである。
- ・ その二は、公務員の給与について、国民、住民の納得を得なければならないということである。公務員の給与は、国民または住民の負担によって賄われており、もし公務員の給与が著しく世間一般の水準を超えるようなことがあれば、国民や住民の納得を得ることが困難となり、当該地方公共団体に対する信頼を損ねることになりかねないのである。
- ・ 前者の人材確保という観点から給与水準が高いことが望ましく、後者の国民、住民の負担という観点からは給与水準が低いことが望ましい。この相反する要請を調和させるものが均衡の原則といってよいであろう。

# 手当の限定列挙の意義・理由

## (逐条地方公務員法第5次改訂版383頁)

### 【意義・理由】

・地方自治法第204条第2項は、昭和31年の改正により、第204条の2の新設と関連して新設されたものである。(略) 第204条の2※の規定により普通地方公共団体の職員に対する給与その他の給与については、法律または法律に基づく条例に基づくことを要することとされたので、常勤職員について支給されるべき諸手当の種類を法文上明記する必要性が生じたためである。

※条例主義に基づく規定の一つと言われている。

### 参考：条例主義の意義・理由

#### 【条例主義の意義】

・民間企業における賃金は、私的自治の原則と労使対等の原則に基づいて、使用者と被用者の合意に基づいて、自由に決定するものであるが、これと条例主義とは著しい対照を示している。職員の給与について条例主義の原則が定められている趣旨は、次の2点にあると考えられる。

#### 【理由】

・その一は、職員の給与については住民自治の原則に基づいて住民の同意が必要であり、議会が団体意思として制定する条例によってこの同意が与えられているということである。

・その二は、職員に対して、給与を保障することである。(略) 公務員はその地位の特殊性に基づいて労働基本権が制限されているため、勤務条件を保障する必要があるが、この代替措置の基本となるものが法令による勤務条件の保障であり、(略) 私人間の契約と異なり、公的な権威によって、勤務条件が保障されることになる。

# 地方公務員の労働時間の特例

(総務省 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会〔第5回〕より抜粋)



元気、  
美味しい、  
暮らしやすい  
ENERGY OF PEACE  
ひろしま

○ 地方公務員に原則適用となる労基法には労働時間の特例が定められているが、地方公務員には、①1か月以内の変形労働時間が適用されているものの、その他(②フレックスや③1年以内の変形労働時間など)は原則適用除外。

(適用除外としている理由)

- ② ・ 始業及び終業の時刻を労働者が自主的に決定する仕組みは公務には馴染みにくいものであること  
・ 国家公務員が採用していないこととの権衡
- ③ ・ 相当長期における業務の繁閑を見通す必要があるが、全ての勤務日及び勤務時間を確定することは困難であること  
・ 国家公務員が採用していないこととの権衡

制度	概要	地方公務員への適用
①1月単位の変形労働時間 (労基法32条の2)	使用者が、 <u>労使協定又は就業規則等により、1か月以内の期間</u> 、その期間を平均して週40時間以内で、週40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる制度。	<b>適用</b> ※ 条例(国家公務員においては人事院規則)で、本人の申告を経て勤務時間を割り振る制度としており、公務員制度では、これを「フレックスタイム制度」と呼称している。 (参考) 導入済(都道府県12、指定都市2、市区町村70) 検討中(都道府県10、指定都市4、市区町村14) 予定なし(都道府県25、指定都市14、市区町村1,507)
②フレックスタイム制 (労基法32条の3)	使用者が、 <u>就業規則等により、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、労使協定により、3か月以内の期間</u> 、その期間を平均して週40時間以内で、週40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる制度。	<b>不適用</b>
③1月を超え1年以内の変形労働時間 (労基法32条の4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者が、<u>労使協定により、1か月を超え1年以内の期間</u>、その期間を平均して週40時間以内で、週40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる制度。</li> <li>・ <u>週の労働時間上限：52時間、1日の労働時間上限：10時間</u></li> </ul> <p>(対象期間が3月を超える場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>対象期間中に週48時間を超えられるのは連続3週以内</u></li> <li>・ <u>対象期間を3か月ごとに区切った各期間で、週48時間を超えられるのは3回以内</u></li> </ul>	<b>不適用</b> ※ 教育職員のみ、給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)第5条により適用(「労使協定」は「条例」と読み替え)されており、本人の申告によらず勤務時間を割り振る運用となっている。

## ①本県が有している課題感

地方公務員の給料は、（均衡の原則などにより）様々な業種を一括りに給料を設定しているので、それぞれの業種の市場性に応じた処遇もできず、高度人材の確保が困難となっている。

⇒**均衡の原則の例外として、高度人材に係る独自の給料表の創設等ができないか。**

## ②①と併せて検討が必要と考えられる課題

（民間と同様な形で）柔軟な勤務形態が認められないことにより、ライフスタイルに合わせた働き方の実現が難しく、高度な人材の確保ができない場合があるのではないか。

⇒**「公務には馴染にくい」という一律の制限ではなく、個別の業務内容を検討し、変形労働時間制の適用拡大をできないか。**