

# 2020年春季生活闘争期の経過と人事委員会勧告期を視野に入れた 人事院勧告期の取組について

公務労協地方公務員部会

## I 2020年春季生活闘争期の経過

### 一 会議、交渉等の実施状況について

#### 1. 会議等

1月28日	公務労協地方公務員部会第6回代表者会議(リモート)
2月4日	第4回幹事会(2020年春季要求に関する総務大臣申入れ等について)
3月3日	第5回幹事会(特別交付税の取扱いに関する総務省申入れについて)
3月17日	第6回幹事会(全人連要請等について)
6月24日	第7回幹事会(2020年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
7月6日	第8回幹事会(2020年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)

#### 2. 交渉等

2月4日	2020年春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
2月5日	地方公務員の定年引上げに関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
2月19日	2020年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
3月4日	特別交付税の取扱いに関する総務省申入れ(自治財政局課長補佐)／幹事
3月6日	2020年春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
3月12日	地方公務員の定年引上げに関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
3月19日	2020年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長

## 二 2020年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月28日の第7回代表者会議で、2020年春季生活闘争における取組方針を決定した。地方公務員に関わる重点課題として、①賃金水準の維持・改善について、②労働時間、休暇及び休業等について、③臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について、④雇用と年金の確実な接続について、⑤公共サービス基本法に基づく適正な労働条件の確保等について、⑥特別交付税減額措置への対応について、を挙げ取り組むことを確認した。翌29日の春季地方代表者説明会(公務労協主催)で、具体的な取組の進め方等の周知徹底をはかり、春の取組をスタートさせた。

### 1. 全人連要請について

地方公務員部会は、2月4日、全人連に対し春季要請書を提出し、社会保障費の増

加等による地方財政の厳しい状況、働き方改革や頻発する大規模自然災害への対応、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保の重要性等について指摘し、労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の使命を十分に果たすよう要請した。

具体の事項では、賃金水準の引上げはもちろんのこと、特に臨時・非常勤職員の待遇改善やパワー・ハラスメント対策における人事委員会としての対応、定年引上げの確実な実現等を強く求めた。また、最後に、学校現場の長時間労働是正に関する意見・要望を訴えた。

青山全人連会長は、政府の月例経済報告をもとに、景気の先行きや春闘における賃上げの議論や動向、また働き方改革への対応や教員の長時間労働の是正、公務員の定年引上げに関する法案の取扱いへの注視などに触れ、「社会経済の動向なども踏まえながら、本年の勧告に向けた検討を進めていく」、「本年も各人事委員会の主体的な取組を支援するとともに、人事院、各人事委員会との意見交換に努める」と回答した。

## 2. 総務省要求について

### 【春季要求交渉】

地方公務員部会は、2月19日、高市総務大臣に要求書を提出し、3月6日、中間交渉をし、3月19日の回答指定日（対公務員部長）に向けて総務省交渉を重ねた。

#### (1) 賃金水準の維持・改善について

総務省は、2019年度の賃金改善等について、「平成31年度の地方財政計画における給与関係経費については、その所要額を適切に計上しているところ」「地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、各団体の議会において条例で定められるべきもの」「総務省としては、国民・住民の理解と納得が得られる適正な内容とすべきものとの考え方に立ち、必要な助言を行っていく所存」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「地方公務員の給与については、各団体の議会において条例で定められるべきものであり、地方自治の本旨に基づいたそれまでの労使交渉・合意を尊重し、地方の自主性・主体性を損なうような、いわゆる技術的助言は控えるべき」と総務省に強く求めた。また、公務員部長回答交渉（以下、部長交渉）においては、「地方公務員の給与は、労使交渉・協議を経てその自治体の自主的・主体的判断のもと決定されるべきものである」ことを、改めて強調した。

#### (2) 労働時間、休暇及び休業等について

##### ① 超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保について

公務職場における超過勤務縮減・多忙化解消が喫緊の課題であることを踏まえ、総務省に対して、「総労働時間の短縮に向け、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策が講じられるよう地方自治体を支援すること」を求めた。

総務省は、地方公務員の長時間労働の是正は、ワークライフバランスを実現するうえで重要な課題であると認識しているとした上で、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置が適切に行われるよう、また職員の時間外勤務のより一

層の縮減に取り組むよう、助言を行っているところ」「働き方改革の推進に資する実践的な取組手法や先進的な取組事例について、調査研究事業や自治体職員間の意見交換に基づく検討結果をガイドブックとして取りまとめ、各地方公共団体に周知している」「今後とも、時間外勤務の上限規制を含め地方公共団体における時間外勤務縮減の取組をしっかりと支援していきたい」と回答した。また、地方公務員における勤務時間、休暇等の勤務条件の在り方については、「民間法制の議論や、国の動向も踏まえた上で、対応する必要がある」とし、地方公共団体の定員管理については、「行政の合理化、能率化を図り、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、適正な定員管理に取り組むよう助言している」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、中間交渉において、以下の通り総務省の見解を質した。

## 【中間交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

### ＜36協定締結義務のない職員について＞

時間外勤務命令の上限設定等について、現時点での措置状況はどうなっているか。概ね今年度中には措置される見込みか。

○昨年実施した10月1日時点の状況について調査したフォローアップ調査では、ほぼ全ての団体が令和2年4月1日までに導入予定となっている。

2019年2月12日の事務連絡で、「他律的業務」の例として「地域住民との折衝等に従事するなど」とし、部署の範囲を定めた場合の職員への周知方法まで記しているが、具体的にはどのような部署なのか。

○他律的業務に該当する部署については、業務の量や時期が任命権者の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得ると考えている。平成31年2月12日の事務連絡では、「地域住民との折衝等に従事するなど」と例示しているところだが、団体によっては、議会对応部署や対外機関との折衝等が多い部署なども想定されるが、いずれにしても、どの部署が該当するか否かについては、各団体において、業務の状況等を十分に考慮して、適切に指定していただきたい。

地方自治体において、「特例業務」とは具体的に何を指すのか。また「要因の整理、分析及び検証」としているが、地方公務員への対応をどう考えているか。

○特例業務は、重要な業務であって、特に緊急に処理することを要するものであると考えている。公務においては必要な行政サービスの提供を中止することはできないことから、例えば、大規模災害への対処、重要な政策の立案、住民の生命、

身体及び財産の保護のため緊急に対応することなどが考えられるが、このような業務を命令する場合にあっても、職員が従事する業務の状況等を十分に考慮して必要最小限としていただきたい。

- 時間外勤務命令を命じる具体的な・詳細な要因は、各団体やその部署ごとに異なるものと考えられることから、どのように検証を行うかについては、まずは各団体において適切に検討した上で対応いただきたい。
- 総務省としても、各団体の制度の運用状況などを把握するなどし、必要に応じて、助言してまいりたい

#### <時間外勤務の実態等調査について>

夏の交渉で、「時間外勤務の実態等の把握については今後検討」ということであったが、現時点での検討状況はどうか。

- 時間外勤務の実態等の調査について、来年度に実施する方向で考えているところだが、その具体的な方法等については、引き続き検討してまいる。

長時間労働の是正に関わり、部長交渉において、鬼木企画調整委員代表は、以下の事項について強く要望した。

- 長時間労働の是正については、民間・公務ともに超過勤務命令の上限に係る制度が施行されて1年が経過しようとしている。
- そのような中、制度改正により、時間外勤務の縮減につながっているのかを見極めるためにも、「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」の実施を求める。
- また、別表第一に掲げる事業に従事する職員について、36協定の締結やその内容、各地方自治体における別表第一の取扱いの把握を行うとともに、別表第一に掲げる事業に従事する職員以外については、地方の実情が異なることから、「他律的業務」及び「特例業務」に該当する業務を明確化、また、「特例業務」における上限を超えた場合の要因の整理・分析・検証への対応を、地方自治体へ周知するよう求める。
- 給特法が適用される教育職員については、改正給特法により、各地方自治体への「勤務時間の上限に関するガイドライン」の義務づけや「一年単位の変形労働時間制」の適用が可能となったことから、制度改正が教育職員の長時間労働の是正を担保するものとなるよう、引き続き、文科省と連携しながら推進するよう求める。

#### ②職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立

地方公務員部会は、職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立等の一層の推進、全ての職員へのストレスチェックの実施及び財政措置を求めたのに対し、総務省は、「職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立については、任命権者が労働安全衛生法の趣旨にのっとり主体的に実施するものであり、各地方公共団体において着実に実施されてきているものと認識」「総務省においては、従来

から地方公共団体に対し、労働安全衛生法の遵守などメンタルヘルス対策の推進に係る情報提供や助言を行ってきたほか、特に、ストレスチェックについては、事業場の規模に関わらず、全ての職員に対して実施するようお願いする旨の通知を发出しているところ」「ストレスチェックの実施に要する経費については、各地方公共団体の標準的な財政需要として、普通交付税による措置を講じている」と回答した。

### (3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

地方公務員部会は、臨時・非常勤職員制度のさらなる制度改善に向けた見直しを引き続き検討することを前提とし、「会計年度任用職員制度の円滑な導入とともに、必要な財政措置を講ずること」「国家公務員非常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当の支給をはじめとする諸手当の改善をはかること」を求めた。

総務省は、「会計年度任用職員制度の導入に当たり、「事務処理マニュアル」やヒアリングなどを通じて、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件が確保されるよう、繰り返し助言してきた」「会計年度任用職員に対する期末手当の支給などに要する経費については、来年度の地方財政計画において、地方公共団体の所要額を適切に計上しており、新制度への円滑な移行に必要な財源を確保している」「会計年度任用職員への勤勉手当の支給については、平成29年5月の法改正当時において、国家公務員の期間業務職員などへの支給実績が広がっていなかったことから、国家公務員との均衡の観点も踏まえ、支給しないこととしたところ」「今後、国や民間の支給状況や、施行後の各地方公共団体における「期末手当」の定着状況なども踏まえた上で、検討すべき課題と受け止めている」「今後とも、改正法の趣旨を踏まえ、各地方公共団体において適切な給与決定が行われるよう、引き続きしっかりと助言していく」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、中間交渉において、以下の通り総務省の見解を質した。

#### 【中間交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

4月から会計年度任用職員制度が導入されることについて、改正地方公務員法等の趣旨は、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化と待遇改善であるが、一部自治体では、新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬をその分減額するという措置を検討していることについて、総務省の見解は如何。

- 会計年度任用職員の給料・報酬については、マニュアルの趣旨や各地方公共団体の実情などを踏まえた形で給料や報酬が決定した場合に、結果的にその水準が変動することはあり得るものである。
- しかしながら、単に財政上の制約のみを理由に、新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬を削減することは適切でないと考えている。
- このような点については、今年度も、各種会議やヒアリングの場等において、繰り返し助言しているところ。

- 加えて昨年12月には、来年度の地方財政措置の内容とあわせて、改めて円滑な制度施行に向けた留意事項として各地方公共団体に対して通知した。
- 今後とも、各地方公共団体において適切な給与決定が行われるよう、引き続きしっかりと助言してまいる。

地方公務員部会は、部長交渉において、「4月から会計年度任用職員制度が導入されるが、その待遇について、一部自治体では、新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬をその分減額する措置を検討しているという話を聞いている。これは、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化と待遇改善という改正地方公務員法等の趣旨にそぐわないと考える。あらゆる場での総務省としての指導・助言の徹底を求める」と強く要求した。

#### (4) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等について

地方公務員部会が、公共サービス基本法に基づいて、自治体における公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件の確保や環境整備を求めたのに対し、総務省は、「地方公共団体の職員が、個々人のライフステージに応じ、実力を存分に発揮できる環境・仕組みを作ることは、質の高い行政サービスの提供を図る上で必要なものと考えている」「総務省としては、①超過勤務の縮減と上限規制、年次有給休暇の取得推進、女性職員の活躍や各種ハラスメント対策、職員のワークライフバランスに向けた取組など、地方公務員の働き方改革を推進するため、各種会議等の場で助言するとともに、優良事例等の情報提供をすること、②臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けて会計年度任用職員制度を導入することなどを通じ、地方公共団体に対する支援に取り組んでいる」「これまでも、地方公共団体に対し、公共サービスの実施に関する業務の委託に当たり、受託事業者等において労働条件への適切な配慮がなされるよう留意すること等について助言を行っており、今後とも、公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、必要に応じて、助言等を行ってまいりたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、公共サービス基本法第11条は、「公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保、その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努める」ことを求めている。各自治体職場においては、災害への対応をはじめ、それぞれの持ち場で日夜自らの職務に全力を尽くしているが、その労働環境は大変厳しいものとなっている。昨秋の台風被害をはじめ、近年大規模災害が頻発する中で、必要なときに必要な質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、公共サービス基本法第11条に基づく職員の適正な労働条件確保や労働環境の整備が不可欠であることを改めて強調した。

#### (5) 雇用と年金の確実な接続について

地方公務員部会は、「定年の引上げに関わっては、人事院の意見の申出を踏まえ、地方自治体においても国に遅れないよう制度設計を進めること」、「全ての自治体での再任用制度の確立と賃金・労働条件の確保」を求めたのに対し、総務省は、「地方公務員の定年の引上げに関する地方公務員法の一部を改正する法律案について

は、国家公務員法等の一部を改正する法律案と同日（3月13日）に国会に提出されたところ」「この法案の成立後は、施行日までに全地方公共団体が円滑に新制度へ移行できるよう、条例案を可能な限り速やかに提示するなど、今後も引き続き丁寧に助言や支援を行っていききたい」「今般の定年引上げは、行政課題への的確な対応に向けて、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用することを主たる目的とするものであるが、その趣旨は現行の再任用制度にも通ずるものと考えている」「地方公務員の再任用について見れば、平成25年3月の総務副大臣通知の中で、定年退職者が再任用を希望する場合、任命権者は、公的年金の支給開始まで、常時勤務を要する職（フルタイム職）に当該職員を再任用することを基本とすることを要請したところ」「再任用職員数は年々増加してきており、平成30年度には、フルタイム勤務が55,652人と再任用職員の半数を占めている」「総務省としては、定年の引上げ期間中においても、フルタイム勤務の再任用（暫定再任用）が活用されるよう助言してまいりたい」と回答した。

地方公務員部会は、定年引上げまでの間は、再任用制度の確実な運用が重要だが、職員の希望通りの再任用となっていない自治体も見受けられることから、全自治体における適切な制度確立と希望通りの再任用の実現とともに、高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件が確保されるよう要望した。

### 3. 地方公務員の定年引上げについて

#### <公務員課長、給能室長交渉>

地方公務員部会は、2月5日、地方公務員の定年引上げに係る法改正等について総務省交渉を実施し、「地方公務員の定年引上げについて、総務省における現時点での検討状況及び今後のスケジュール感を明らかにしていただきたい」と求めた。

総務省は、「これまで一昨年夏の人事院の意見の申出を踏まえ、地方公務員の基準となる国家公務員の検討状況を踏まえて検討をすすめてきた。地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例に定めることになるので、年齢そのものは法律には書き込まない。それに伴い、地方公務員に関連する諸制度を地方公務員法に規定することを考えている」とし、「①組織の新陳代謝の確保、また組織活力の維持のため、役職定年制を導入すること、②60歳から定年までの間に職員の希望がある場合には、短時間勤務を可能とするような定年前再任用短時間勤務制を導入すること、③60歳に達する前年度に60歳以降の任用や給与、退職手当に関する情報提供を行い、それ以降の勤務の意思を確認する制度を法律事項として新設すること、を規定したいと考えている」「こうしたものを盛り込んだ地方公務員法の一部を改正する法律案を準備し、提出法案としてエントリーしたところ。現在、国家公務員、地方公務員とも令和4年度に法律を施行し、令和4年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和12年度から65歳定年となるスケジュールを考えている」「給与に関する措置について、基本的には国家公務員の給与及び退職手当について講じられる措置を見ながら、条例にさせていただくというのが基本であると考えている」と現時点での検討状況を回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「提案された定年制については、国家公務員の

定年を基準として条例で定めることとし、その他、役職定年制の導入、定年前再任用短時間勤務制の導入、情報提供・職員の意向確認制度の新設等については、国家公務員の措置を踏まえ、自治体条例において必要な措置を講ずるということだと受け止めた」とし、続いて提案に関する総務省の考えを、以下の通り問いただした。

#### 【定年引上げ交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

地方公務員法の基本法という性格上、国に準じて条例で定めることになっているが、定年引上げについても、いくつか条例改正が必要となる。全自治体での条例改正を円滑に進めるため、総務省としてどのような姿勢で臨むのか。またどのような手立てを考えているのか。

- 地方公務員法の定年引上げに係る改正については、国家公務員法の改正と同様、令和4年4月1日から施行することとしている。
- 各地方公共団体においては、約2年弱という短期間で改正法施行に向けた準備を行う必要があるが、総務省としても、平成30年8月の人事院の意見の申出以降、各種会議の機会を通じ、必要な対応の検討を促してきた。
- また、任意の団体から聴取したところでは、準備に必要な情報が得られれば、十分間に合うスケジュールであるとの意見もあったところ。
- 施行日までに全地方公共団体が円滑に新制度へ移行できるよう、条例案を可能な限り速やかに提示するなど、今後も引き続き丁寧に助言や支援を行っていきたい。

いわゆる役職定年制は、新陳代謝の確保、組織活力の維持が目的となっているが、そもそも自治体に制度を導入する必要があるのか。総務省の見解を求める。

- 役職定年制は、定年を65歳に引き上げる中で、若手・中堅層職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するために設けるものである。
- いずれの地方公共団体においても、定年が引き上げられ、それに伴い組織の新陳代謝を確保する必要があることは同様であるため、役職定年制については、全ての地方公共団体で一律に導入するものとしている。
- 一方、地方公共団体ごとに組織形態や職員の年齢別構成、人事管理の状況などの事情は様々であることから、役職定年制の対象となる年齢及び職については、国や他の地方公共団体の職員との権衡を考慮しつつ、各地方公共団体の条例で定めるものとしており、各地方公共団体の実情に合わせて対応が可能な制度とする。

「職員の希望に基づく短時間勤務」としているが、職員の希望通りの任用となるのか。職種によっては希望者が膨らむという可能性があるが、そういうことへの配慮は考えているのか。また、定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休



業制度について、働き方と休み方という制度上の違いがあるが、どちらも定年前の制度ということで、当該職員にとっては1つの選択肢となる。これらの兼ね合いについて、現時点でどう考えているか。

- 地方公務員の任用は、能力実証に基づいて行うことが根本基準であり、現行の再任用制度においても、従前の勤務実績等に基づく選考の方法により任命権者が採用することができることとしており、希望者全員が当然採用されることを保証するものではない。一方で、意欲と能力のある高齢期の職員を引き続き公務内で活用できるようにするという定年前再任用短時間勤務制の趣旨に鑑みれば、職員が、短時間勤務の職に再任用されることを希望して退職した場合には、その期待を尊重する必要があるものと考えている。高齢期の職員が能力及び経験を生かすためにふさわしい採用手続について、国の検討状況も踏まえながら、丁寧に助言や支援を行っていききたい。
- 定年前再任用短時間勤務制は、定年に達する前に退職した職員を従前の勤務実績などに基づく選考により、定年に達するまでの任期で短時間勤務の職に再任用することを可能とする制度である。
- 他方、高齢者部分休業制度は、高年齢のフルタイムの常勤職員が勤務条件の一形態として、その勤務時間の一部を勤務しないことを可能とする制度である。
- いずれの制度も、60歳以降の職員の健康面や介護など、高齢期における様々な事情を踏まえ、多様な働き方のニーズに応えるという点においては同一であるものの、常勤職員としての職責を前提として短時間勤務を実施するか、一旦退職して職責の内容を新たに切り替えて短時間勤務を実施するかという点で効果が異なる。
- いずれにせよ、高齢期の職員がニーズに合った働き方を選択できるよう、今回設けられる職員への情報提供・勤務意思確認制度の中で、各地方公共団体において、60歳以降に適用される人事管理に関する諸制度について幅広く提供されることが望ましい。

2年に1歳ずつ定年年齢を引き上げる際に、定年退職者と新規採用のバランスが極めて重要になると考えているが、その点についてどう考えているのか。また、定年前再任用短時間勤務は定数外という理解でよいのか。現行の再任用制度においても、短時間での再任用職員は定数外になっているが、さまざまな事情から、短時間勤務を希望してもフルタイムでの勤務を頼まれたり、再任用短時間勤務職員を複数人配置し、定数に組み込まれている実態もある。定数外とする場合の自治体への支援をどのように考えているのか、現時点での見解を伺う。

- 新規採用については、人事院の意見の申出においても、定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続することができるように必要な措置を検討するとされており、それを踏まえ、国家公務員の制度が現在検討されている。

地方公務員においても同様で、実態を踏まえた、必要な新規採用が確保されるように検討をしてみたい。

- 定年前再任用短時間の職員については、定数外の措置になる。希望通りの再任用短時間勤務が実現していないとのことだが、各個人の希望が最大限尊重できるような制度を運用することが基本であり、そういった運用となるよう必要な検討をしてみたい。さまざまな選択肢から選ぶことができるという趣旨が実現するよう検討をしてみたい。

最後に加藤事務局長が「定年引上げについて、本日初めて説明があり、現時点での検討状況が提案された。法案が登録され、今後審議されるが、公務労協としては定年引上げの着実かつ確実な早期実現を求める。国に遅れず、地方においても早期実現するよう尽力いただきたい。地方公務員をとりまく実情は、国家公務員と異なることから、引き続き、地方公務員部会との交渉・協議を継続し、十分な合意に基づく対応を強く求める」と求めた。

### <公務員部長交渉>

地方公務員部会は、3月12日、地方公務員の定年引上げに係る法改正等について2回目の総務省交渉を実施した。冒頭、鬼木企画調整委員代表は、地方公務員の定年引上げについては、2月5日の提案以降、その内容に変わりはないことを確認した上で、定年引上げの早期実現という観点から、下記5点について要望した。

- ・地方公務員の定年制については、国の職員の定年年齢を基準に条例で定めるものとされていることから、「地公法等改正法案」について、国家公務員の定年引上げに遅れないよう法案提出に向けて、大臣はじめ総務省として尽力すること。
- ・定年引上げに係る地方公務員の給与・退職手当及び定年前再任用短時間勤務制、さらに暫定再任用制度については、国家公務員と同等の扱いを最低として対応すること。
- ・定員の取扱いについては、必要な新規採用の継続と職員の希望に基づく暫定再任用に配慮し、実態に基づく弾力的な措置をはかるように対応すること。
- ・高齢者部分休業制度については存置すること。
- ・地方をとりまく実情は、国家公務員と異なることから、役職定年制の導入については、制度から逸脱しない範囲での地方自治体の柔軟な対応を尊重すること。

総務省からの発言（地公部会2020年度交渉情報No. 5参照）を受けて、鬼木企画調整委員代表は、「地方公務員の定年制については、国家公務員の定年を基準として条例で定めることとされている。また、その他の制度・給与等については、国家公務員の措置を踏まえ、自治体条例において必要な措置を講ずることになる。全自治体での条例改正を円滑に進めるためにも、マニュアル・Q&Aを作成し、諸会議等での地方自治体への周知徹底及び指導・助言を強く求める」「職員が65歳まで働き続けられるような環境にしていくためにも、引き続き、定年引上げに係る諸課題について、地方公務員部会との交渉・協議を継続し、十分な合意に基づく対応を強く求める」と強調し交渉を終えた。

政府は、3月13日の閣議で「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」について決定し、国会に提出した。しかし、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」に東ね法案として出された「検察庁法の一部を改正する法律案」が要因となり、5月18日、法案審議・採決見送りが決定した。6月17日、第201通常国会の会期末処理にあたり、衆議院内閣委員会は、閉会中審査案件を議決しなかったことから、会期不継続の原則のもと、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は廃案となった。一方で、衆議院総務委員会は、「地方公務員法の一部を改正する法律案」を廃案とはせず継続審議とした。

### 3. 2019年度特別交付税の取扱いについて

地方公務員部会は、3月4日、2019年度特別交付税の取扱いについて総務省交渉を実施し、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取扱いを理由とした特別交付税の減額措置を行わないよう申し入れた。更に「今回の算定期は、おそらく3月20日頃と考えるが、地域手当や寒冷地手当、退職時特別昇給などが国の基準を超えている自治体に対して特別交付税の減額措置がされていることについて、地方の実情がそれぞれ異なる中で、普通交付税では捕捉できない地域的、臨時的な財政需要に対応するという特別交付税の目的からすれば、国の支給基準のみを勘案して減額措置をとるべきではなく、実態に応じた対応が重要ではないか」と意見を述べ、総務省の見解を質した。

総務省は、「今年度も前例にない規模の災害があり、昨年度と同様に特別交付税を増枠し950億円を確保できた。特別交付税の増枠は平成に入ってからでも数例しかなく、また、税収の伸びも少ないなかで、財源を満たすことができた。現在算定を進めているが、今年度に被災した団体には最大限特別交付税が措置できるように考えている」「一方で減額規定については、特別交付税は交付税の6%と枠が決まっている中で、今年度のような自然災害や例年であれば雪害など、被害のより大きいところに多く配分することになる。国の基準を上回って手当等を支給している団体についても、同様の考え方で対応しており、ペナルティのような懲罰的な趣旨で設けているわけではない」「公務員部とともに検討すべき課題であり、特に地域手当についてはご指摘の議論もある中で、国公との均衡原則をどこまで守るべきかという解釈とのせめぎ合いもある。われわれの減額措置も、公務員部の助言に基づく仕組みであるため、まずは公務員部で手当の取扱いをどう整理するのかを検討することが重要だ。ご要望の趣旨を公務員部にも伝えるが、考え方と特別交付税は表裏一体だということをご理解いただきたい。いずれにしても、公務員部と相談しながら引き続き検討してまいります。」などと回答した。

総務省の回答に対し、地方公務員部会は「政府は、新型コロナウイルス感染症への対応に伴う地方負担を含めた「令和元年度一般会計の予備費」を閣議決定し、関係事業費における地方負担額の8割を特別交付税で措置するとしているが、現在の進捗状況あるいはスケジュール感はどのようになっているのか」と質した。

総務省は「今年の算定期については、新型コロナウイルス感染症の対応について

も可能な限り反映することを考えているため、例年より遅れることが想定される。まさに今地方団体に照会をかけており、予備費の補助負担に伴う地方負担額を調査し、3月の交付にできる限り間に合わせたい。把握しきれないものが生じた場合には、来年度に措置をする方向で考えている」と回答した。

最後に、加藤事務局長から「昨秋の台風などによる各地の自然災害の被害について、地方自治体に対し、特別交付税の一部を繰り上げて交付し迅速に対応したことや、昨年末からの新型コロナウイルス感染症への対応に伴う地方負担に対し、関係事業費について、特別交付税による財政措置を講ずることは、自治体の財政運営に配慮した対応だと考える」「公務労協では、公共サービスキャンペーンの取組として、東日本大震災をはじめ大規模災害で被害を受けた各地の復興状況やこの間行われてきた施策などについて、政府交渉・政党要請を行っている。大変厳しい地方財政の状況が続く中、復旧・復興・再生の大きな課題として、公共事業の重要性と人員確保の問題が浮き彫りにされていることから、今後も必要な財源確保を求める」「特別交付税は配分の問題ではあるが、現行の省令のみにとらわれることなく、地域の実情にも配慮し、措置を決定するよう作業を進めていただくとともに、今後も地方公務員部会との十分な協議等を求める」と要望した。

## Ⅱ 2020年人事院勧告期の取組及び人事委員会勧告期に向けて

### 【人事院勧告期の取組】 公務員連絡会「2020年人勧期の取組方針（案）」より

公務員連絡会は、本年の人勧期の取組について、引き続き、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付け、民間における厳しい情勢を踏まえつつ、職員の生活を守るため、中央・地方・職場の取組を一体のものとしてを進めることとしている。その基本は、人事院に対して、労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めるよう求めることであり、勧告まで粘り強い交渉・協議と、新型コロナウイルス感染症拡大防止に基づく効果的な諸行動を強力に展開していくこととしている。

以上のことを踏まえ、人事院勧告期については、地方公務員部会は公務員連絡会に結集し、人事院に対して交渉・協議を強化する。

### 【人事委員会勧告期に向けて】

#### 1. 賃金改善について

- (1) 民間賃金実態に基づく公民較差を精確に把握し、地方公務員の生活を守るための賃金水準を確保するよう求める。
  - ① 公平・公正で客観的な公民比較に基づき、生活確保をはかる水準を維持するよう求める。
  - ② 一時金については、精確な民間実態の把握と公民比較を行い、職員の生活を守る支給月数を確保するよう求める。
- (2) 現業職員・公営企業職員の一方的な給与引下げをさせないよう、労使交渉による自主的・主体的な決定を尊重するよう求める。
- (3) 諸手当の改定については、地域の実情や、新型コロナウイルス感染症拡大防止の関連業務をはじめとする職務や生活実態を踏まえ、組合との十分な交渉・協議に基づき進めるよう求める。

#### 2. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) 公務における働き方改革を着実に推進するため、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、実効性のある超過勤務縮減の具体策をはじめ、休暇・休業制度の拡充、労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築に向け、取組を進める。
- (2) メンタルヘルス対策を含む職員の健康管理体制や職場の安全衛生体制の確立が一層推進されるよう取り組むとともに、全ての職員を対象にストレスチェックが円滑に実施されるよう、総務省と交渉・協議を進める。
- (3) パワーハラスメント対策については、改正労働施策総合推進法の施行を踏まえ、地方公務員における措置について、総務省と交渉・協議を進める。とりわけ、総務省「パワーハラスメント対策の取組状況調査」の結果に基づき、全地方自治体でパワーハラスメント対策に関する規定、方針等の明確化及び職員への周知・啓

発がはかられるよう取組を進める。

### 3. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

会計年度任用職員をはじめ、臨時・非常勤職員制度について、民間労働法制や改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、雇用の安定、労働条件及び抜本的な待遇改善、休暇制度の改善等、に向けて、関係法の改正を含むさらなる制度改善に向けた見直しを引き続き検討するよう求める。

- (1) 国家公務員の非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、賃金をはじめとする労働条件の改善を求める。とりわけ、有給を基本とした各種休暇制度の改善に取り組む。
- (2) 会計年度任用職員について、勤勉手当を含むすべての手当の支給を可能とする法改正の早期実現に向けて取り組む。
- (3) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う業務・施設等の休廃止等に対し、雇用者責任という立場から、臨時・非常勤職員の待遇や雇用を確保するよう求める。

### 4. 地方財政の確立について

2021年度予算編成に関わり、地方交付税総額の確保等、地方財政の確立に向け、地方六団体、政府・政党に対する要請行動等の取組を強化する。引き続き、会計年度任用職員制度における期末手当の支給等に必要な財政措置を求める。

### Ⅲ 具体的な取組の進め方

#### 1. 総務省及び全人連等への要求提出と交渉配置

- (1) 人事院勧告後、総務大臣に対して要求書を提出し、総務省との交渉を進めるとともに、全人連に対して要求書を提出する。要求書については、諸情勢を踏まえ改めて提示する。
- (2) 地方財政の確立を目的とし、地方六団体、政府・政党要請等に取り組む。引き続き、会計年度任用職員制度における期末手当の支給等に必要な財政措置を求める。
- (3) 地方公務員部会による全人連申入れ後、各構成組織は、各ブロック・都道府県・市町村レベルの共闘態勢を確立し、各人事委員会との交渉・協議を進める。

#### 【人事委員会に対する基本的な要求事項】

- ① 民間賃金実態に基づく公民較差を精確に把握し、地方公務員の生活を守るための賃金水準を確保すること。
  - ・公平・公正で客観的な公民比較に基づき、生活確保をはかる水準を維持すること。
  - ・一時金については、精確な民間実態の把握と公民比較を行い、職員の生活を守る支給月数を確保すること。
- ② 諸手当の改定については、地域の実情や、新型コロナウイルス感染症拡大防止の関連業務をはじめとする職務や生活実態を踏まえ、組合との十分な交渉・協議に基づき進めること。
- ③ 勧告に向けた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
- ④ 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の任用や待遇、休暇制度について、改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、人事委員会として改善に向けて必要な措置をはかること。
- ⑤ 公務における働き方改革を着実に推進するため、勤務時間の把握に向けた対策をはじめ、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する施策の構築など、人事委員会として必要な対応をはかること。とりわけ、「特例業務」における上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理・分析・検証を行うこと。
- ⑥ 定年引上げについては、国の実施に遅れることのないよう確実に実現するよう対応をはかること。定年引上げまでの間は、職員の希望通りの再任用を実現するとともに、高齢期の生活水準と適切な労働条件を確保するための対応をはかること。

なお、人事委員会への要求事項については、人事院勧告の内容に応じて確定する。

## 2. 行動強化

勧告をめぐる情勢が緊迫し、それに伴い、公務員連絡会が諸行動等の補強を提起した場合は、これに最大限結集する。