

2020年度の経過と2021年度の取組について

I 2020年度地方公務員部会の取組経過について

一、機関会議、交渉等の実施状況について

1. 機関会議等

2019年

- 1025 公務労協地方公務員部会第8回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1121 第1回幹事会（2020年度の活動について）
- 1205 第2回幹事会（2020年春季生活闘争方針について）

2020年

- 0114 第3回幹事会（2020年春季生活闘争方針について）
- 0128 公務労協地方公務員部会第7回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0204 第4回幹事会（2020年春季生活闘争方針と総務省・全人連要求書について）
- 0303 第5回幹事会（特別交付税の取扱いに関する申入れについて）
- 0317 第6回幹事会（全人連要請と人事院勧告期の取組について）
- 0624 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）
- 0706 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）
- 0728 第9回幹事会（総務大臣申入れと全人連要請について）
- 0902 第10回幹事会（第9回地方公務員部会総会等について）
- 0925 第11回幹事会（第9回地方公務員部会総会等について）
- 1012 第12回幹事会（第9回地方公務員部会総会等について）
- 1029 第13回幹事会（地方財政確立等に関する要請等について）

2. 交渉等

2019年

- 1112 2020地方財政確立等に関する要請／幹事
 - ） 全国知事会、全国市長会、全国町村会
- 1122 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会
立憲民主党、国民民主党、自由党、社民党、公明党

総務省、財務省

2020年

- 0204 2020春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0205 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
- 0219 2020春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0304 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
- 0306 2020春季要求に関する総務省交渉（公務員課長）／幹事
- 0312 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
- 0319 2020春季要求に関する総務省交渉（公務員部長）／書記長
- 0709 民間給与実態調査等に関する全人連要請／議長・事務局長
- 1009 2020地方公務員給与の改定等に関わる総務大臣申入れ／委員長
- 1027 2020地方公務員給与の改定等に関わる総務省中間交渉（公務員課長）／幹事

二、2020年度春季生活闘争期以降の経過と課題

1. 2020春季生活闘争期の取組

（「2020年春季生活闘争の経過と人事委員会勧告を視野に入れた人事院勧告期の取組について」より）

【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。

【総務省要求について】

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、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の措置状況」「他律的業務」の具体的な部署」「特例業務」

の具体的な業務および「要因の整理、分析及び検証」への対応」「時間外勤務の実態調査の検討状況」等、総務省の見解を質した。

さらに、部長交渉において、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。

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な助言や支援を行っていきたい」「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。

2. 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」ということを前提とし、「全自治体での条例改正の円滑な推進」「役職定年制の導入」「定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制との兼ね合い」等について、提案に関する総務省の見解を質した。

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」に束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たい。」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「今年の算定期間については、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。

三、2020人事委員会勧告を視野に入れた人事院勧告期の取組

1. 全人連要請

地方公務員部会は、7月9日、全人連に対し、「民間給与実態調査等に関わる要請書」を提出した。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、景気動向は全くの不透明な状況の中、民間給与実態調査に関しては、一時金だけでなく、月例給についても早期に調査を始め、精確な官民比較の上で、生活を守るための賃金水準の確保が必要であること、また各自治体職場では、新型コロナウイルス感染症への対応も含め、勤務環境は大変厳しい状況であること、職員が国民・住民の期待に応え、より質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保が不可欠であることを指摘し、労働基本権制約の代償機関としての人事委員会としての使命を十分に果たすよう要請した。

青山全人連会長は、新型コロナウイルス感染症の拡大による世界経済や社会経済に多大なる影響や、景気の先行きについて、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があること等に触れ、「本年は、新型コロナウイルス感染症の拡大が企業業績にどの程度影響を及ぼしているか、労使交渉の動きも含め、引き続き動向を注視する必要がある」「職種別民間給与実態調査」については、各人事委員会において、調査の結果や各自治体の実情等を踏まえながら、本年の勧告に向けて検討していく」「今後も、各人事委員会の主体的な取組を支援するとともに、各人事委員会や人事院などと十分な意見交換に努める」と回答した。

2. 全人連との意見交換

地方公務員部会は、9月8日、全人連との意見交換を行った。新型コロナウイルス感染症拡大に伴って、人事院の民間給与実態調査が一時金先行で行われるなど、人事院勧告の見通しが持てない中、全人連としての考え方を確認した。

全人連は、今後のスケジュール感について、「賞与の調査をし、月例給調査をやって、この先どのようなスケジュールになるのか、国の動きが見えないこともあり心配している」「全人連傘下の各団体も不安になっているため、人事院にも申し入れているところ」「人事院と情報交換、連絡を緊密にしながら、少しでも前に進めていきたい」と回答した。また、人事院勧告の回数や民間給与実態調査の回収等について、「人事院勧告の時期が遅くなると、地方では冬の一時金に間に合わない可能性もあるので、二段階もあるのではないかと考えている地方団体も多い」「全人連としても、2回に分けた勧告も想定した中でやらざるを得ない」「調査もなかなか厳しいが、説明責任を果たしていかなければならないし、完了しないと調査の信頼度も確保されないと考えている」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「民間の状況から、一時金はマイナス勧告と想定すると、12月の一時金で減額調整する必要がある、これが実施できないと、年度を超

えてしまう可能性がある」「11月中に確定しないと12月一時金に間に合わないため、地方のことを考えると、人事院勧告後の人事委員会勧告を早期に行っていただきたいというのが実情である」「新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、既に給与カットを含めて、自治体では交渉が始まっているところもあるが、政治的あるいは首長のパフォーマンスで給与が減額されることのないよう、また、勧告の時期にもよるが、勧告が出てそのまま議会に送るということにならないよう、少なくとも客観性を持った勧告のもとで労使決着をはかり、議会に送付していくという流れにしていけない」と、強く要望した。

最後に、二階堂議長が、「いずれにしても、勧告の在り方をどうするかは人事院だと思うが、是非全人連としてもそういう状況を加味して対応いただきたい」と締めくくった。

3. 2020人事院勧告の概要について

人事院は、10月7日、国会と内閣に対して一時金を0.05月引き下げる給与勧告と公務員人事管理に関する報告を行った。これを受けて、公務員連絡会は、以下のような談話を発した。

一時金に関する人事院勧告に対する談話

人事院は、本日10月7日、俸給表をはじめとする「月例給に関する勧告」に先んじて、一時金の支給月数を0.05月引下げ、年間4.45月とする給与勧告と公務員人事管理に関する報告を行った。一時金の支給月数の引下げは、新型コロナウイルスの感染拡大による経済状況と比較されることの多いリーマンショックによる景気の低迷を受けた2009年（△0.35月）及び2010年（△0.2月）以来となり、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえ、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものではあるが、新型コロナウイルスの感染拡大に対し国民の命と暮らしを守るため職務に奮闘している職員の努力を踏まえると、支給月数の引下げは残念である。

ところで、1948年以降70年余の人事院勧告の経過において、個別の俸給表等への勧告を除き、一年に複数回の勧告が行われたのは、1974年と2009年のみである。1974年は、第一次オイルショックの影響を受けた狂乱物価のもと、官民較差に基づく勧告に先んじた期末手当の特別支給と俸給月額の一律増額が各々に勧告されている。また、2009年は、リーマンショックによる民間賞与の大幅な減額を踏まえ、政権交代等の政治的な背景により、夏季一時金引下げの臨時・暫定勧告が行われている。

一方、本年について9月末を調査期限とした月例給に関する民間給与実態調査の結果を踏まえて月例給に関する勧告が行われることとなれば、過去の複数回勧告とは、その背景・事情を異にすることとなる。それは、新型コロナウイルスの感染拡大に対する社会的配慮の必要から、郵送による一時金調査を先行し、訪問を必要とする月例給調査を追加して行ってきたことは、当然の措置として理解するが、そのことが直ちに一時金と月例給を分けた勧告とする必然もないことから疑問が残らざるを得ない。

具体的には、新型コロナウイルスの感染拡大による民間の雇用と賃金への影響が深刻化している状況において、勧告の度に、国家公務員給与に対する社会的・政治的評価を受けることは、労働基本権制約の代償措置とされる給与勧告制度のもとの公務員給与の決定に、意図的な批判に基づく無秩序で法外な影響を及ぼしかねないことにある。

公務員連絡会は、本年の給与改定について、国家公務員及び地方公務員そして独立行政法人等の職員における客観的な民間実態に基づく早期の安定化をはかるとともに、今後の人事院との交渉・協議について、はじめてインターネット等を活用し短期間ながら497,717筆を集約した署名を踏まえ、引き続き、水準維持を最低とした月例給の勧告等への対応に全力をあげることをとする。

以上

あわせて、政府（国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣）に対して、「一時金に関する人事院勧告等に関わる要求書」を提出した。

4. 総務大臣要求書提出

地方公務員部会は、10月9日、武田総務大臣に対し、「2020年地方公務員給与の改定等に関わる申入れ」を行い、地方公務員の労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告制度が機能するよう、適切な対応をはかるとともに、地域の実情や労使間の十分な交渉・協議を通じた自主的な給与改定を尊重するよう申し入れた。また、働き方改革、定年引上げなど大きな課題が山積するなか、今年は新型コロナウイルス感染症への対応も含め、その勤務環境は大変厳しく、引き続きコロナ禍において、職員が国民・住民の期待に応え、より質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保が不可欠であることもあわせて要望した。

これに対し、武田総務大臣は、「公務労協地方公務員部会の皆さま方が地方自治の確立・発展のために、また、地方公共団体で働く地方公務員のため、その役割を果たしてこられたことに敬意を表したい。新型コロナウイルス感染症対策においては、

地方公共団体の果たす役割が極めて大きいところであり、現場で日々対応にあたられている職員の皆さまに心から感謝を申し上げたい。ただいま、二階堂議長より要請書を受け取り、要請内容についてうかがった。各要請事項については、検討の上、しかるべき時期に回答させていただく」と回答した。

最後に、二階堂議長が「現場では、新型コロナウイルス感染症対策や自然災害など、日々職員は奮闘している。国民生活の安心・安全を守るために引き続き職務に精励するが、同時に職務環境の改善に向け、要求事項の実現に向けた最大限のご努力をお願いしたい」と求め、申し入れを終えた。

地方公務員部会は、主な要求事項として、「給与改定における自主的・主体的な決定の尊重」「長時間労働の是正における実効性のある時間外勤務縮減策の構築支援及び時間外勤務の実態調査」「会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員制度の引き続きの見直しと待遇・雇用の確保」「地方公務員におけるパワーハラスメント対策」「定年引上げの早期実現」を挙げ、公務員部長による最終回答まで、引き続き交渉・協議を強化していく。

5. 地方財政確立をめぐる情勢

(1) 経済財政運営と改革の基本方針2020（骨太方針2020）と経済情勢

7月17日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2020」を閣議決定した。現下の情勢下では政府として新型コロナウイルス感染症への対応が喫緊の課題であるとした上で、今後の政策対応の大きな方向性に重点を置いたものとしている。

感染拡大防止と社会経済活動の両立を図っていくとした基本方針は、課題やリスクとして、「行政分野のデジタル化・オンライン化の遅れ」「経済機能等の国の中枢機能の一極集中へのリスク」「デジタル専門人材等の不足」「弱い立場の者へのしわ寄せによる格差拡大および社会の分断」等を挙げるとともに、社会保障と財政の持続可能性に係る構造的な問題も指摘している。

「感染症拡大を踏まえた当面の経済財政運営と経済・財政一体改革」では、これまでの財政健全化目標は消失してはいるものの、「経済再生なくして財政健全化なし」との基本方針の下、骨太方針2018及び骨太方針2019等に基づき、経済・財政一体改革を推進することとし、2020年末までに改革工程の具体化を図るとしている。その具体として、「次世代型行政サービスの早期実現」「社会保障における柔軟で強靱な医療提供体制の構築、デジタル化・オンライン化の実現」「東京一極集中型から多核連携型の国づくり」「社会資本整備のデジタル化・スマート化」「教育の質の向上」等を踏まえ、経済・財政一体改革の着実な推進及び質の高い持続的な成長、中長期的に持続可能な財政を実現していくとしている。また、「当面の経済財政運営と次年度予算編成に向けた考え方」では、「当面は、休業者や離職者をはじめ国民の雇用を守り抜くことを最優先」とし、感染症拡大の動向とその経済・国民生活の影響を見極めつつ、予算編成を行うとしている。

一方で、2020年4～6月期のGDPは年率に換算した実質の伸び率がマイナス28.1%となった。新型コロナウイルス感染拡大の影響で設備投資が急減速し、リーマン・ショック後の2009年1～3月期（年率17.8%減）を超える戦後最悪の下落幅は拡大した。GDPの2割弱を占める設備投資が速報段階の前期比1.5%減から4.7%減に大きく下振れし、経済活動の停滞を受け、製造業・非製造業とも投資意欲が急速に後退した。個人消費は前期比7.9%減（速報値8.2%減）と下落幅が縮小。速報段階に比べレジャーの落ち込みが緩やかだった。ただ、4～5月の緊急事態宣言下で、外食や旅行など消費全体が抑えられ、下げ幅は比較可能な1980年以降で最大となった。

(2) 2021概算要求

7月21日、「令和3年度予算の概算要求の具体的な方針について」が閣議決定された。「政府としては、感染拡大を防止し、事業と雇用を守り抜くため、2度にわたる補正予算の迅速かつ適切な執行をはじめ、引き続き新型コロナウイルス感染症への対応が喫緊の課題」とした上で、「令和3年度の概算要求については、概算要求の段階で予算額を決めることはせず、その仕組みや手続きをできる限り簡素なものとする」とし、具体的には、①要求額は、基本的に、対前年度同額、②新型コロナウイルス感染症への対応など緊要な経費については、別途、所要の要望を行う、③歳出改革の取組を強化するとともに、施策の優先順位を洗い直し、無駄を徹底して排除しつつ、予算の中身を大胆に重点化、④年金・医療等に係る経費の高齢化等に伴ういわゆる自然増、SACO・米軍再編関係経費、厚生年金保険事業に係る国庫負担の繰入れに必要な経費、社会保障の充実等の平年度化に伴う対前年度からの増加の取扱い等については、予算編成過程で検討、としている。

これを踏まえた2021年度予算の概算要求では、過去最大の105兆円超となっており、コロナの収束時期が見えない中、要求額を明示せずに政策項目だけ記載する「事項要求」もあり、年末の予算案の規模はさらに膨らむと考えられる。

総務省の2021年度概算要求は、一般会計総額が16兆8,263億円（前年度比0.3%増）で、新型コロナウイルス感染拡大で表面化した行政のデジタル化の遅れに対し、「自治体デジタルトランスフォーメーション」の推進、また、「ポストコロナ」に向けた地方回帰支援の取組や消防力の強化をはじめとした防災・減災対策も盛り込んでいる。行政のデジタル化を加速させるため、マイナンバーカードの普及・利活用の促進に1,451億円を計上し、市区町村の交付事務に必要な経費を支援する補助金として680億8,000万円、カードの製造や発行に必要な経費に657億7,000万円を盛り込んだ。

地方交付税の概算要求について、要求の考え方として、①一般財源総額について、前年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保、②地方交付税については、16.2兆円を要求するとともに、交付税率の引上げを事項要求、③東日本大震災の復旧・復興事業等について、通常収支とは別枠で整理し、地方の所要の事業費及び財源を確実に確保するとしている。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、国税収及び地方税収が大幅に落ち込むため、

地方の財源不足額にも大きく影響すると見込んでいる。歳入について、ベースでの交付税の総額が16兆1,933億円（前年度比3,949億円減）、地方税収は39兆9,000億円（前年度比3兆6,000億円減）、一方で、財源不足を折半で補填する臨時財政対策債の新規発行額は3兆7,000億円増の6兆8,000億円に拡大する。

地方交付税を除いた一般歳出は、27.3%減の6,975億円、その他政策経費については、前年度の国勢調査の経費などが大幅減となったことから、29.6%減の5,606億円となった。

厚労省の2021年度概算要求は、一般会計総額が32兆9,825億円（前年度比34億円増）で、新型コロナウイルス対策は大半が事項要求となり、今後の予算編成過程で調整する。また、不妊治療への支援拡充については、現行の助成の増額を要求した。

要求額の内訳は、年金制度の運営12兆4,615億円、医療保険制度の国庫負担11兆8,620億円、介護サービス関連3兆2,345億円、生活保護の国庫負担2兆8,219億円などを計上し、年金・医療費などの自然増や、消費税引き上げに伴う社会保障の充実については、予算編成過程で検討する。

一方、新型コロナ対応など「緊要な経費」については、感染防止に配慮した医療・福祉サービスの確保や、PCR検査など検査体制の充実、ワクチンの確保といった項目について、別枠で要望するとしている。

文部科学省の2021年度予算概算要求は、一般会計総額で5兆9,118億円（前年度比11.4%増）となった。新型コロナウイルス対策やデジタル化の実現に重点を置くとしている。公立小中学校の少人数学級の実現に関しては、「事項要求」とし、年末までの予算編成過程で具体額を詰めることにした。

要求額の主な内訳は、文教関係が4兆3,011億円（前年度比6.7%増）、スポーツ関係が444億円（前年度比26.6%増）、文化芸術関係が1,588億円（前年度比48.8%増）、科学技術関係が1兆2,427億円（前年度比27.3%増）を計上した。

教職員定数は、指導方法工夫改善定数のうち2,000人を小学校の専科指導のための加配定数に振り替える。基礎定数は発達障害といった障害のある児童生徒への通級指導や外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実などで、差し引き397人の増員を求めた。

学校教育活動の充実と教職員の働き方改革の実現に向け、退職教員や大学生ら外部人材の大規模配置を継続するとともに、学習指導員3万2,000人、授業の準備や消毒作業を手伝う「スクール・サポート・スタッフ」2万4,500人、部活動指導員1万3,200人を盛り込んだ。

(3) 地方六団体の考え方

地方六団体は、9月25日、自由民主党総務部会関係合同会議における要望を行った。「新型コロナウイルス感染症対策はもとより、人口減少の中で地域に雇用を確保し、新しいひとの流れを生み出すことで地方創生を実現するとともに、頻発する大規模な自然災害等への対応や強靱な国土づくり、持続可能な社会保障制度づくりや次世代を

担う「人づくり」などの本来的な課題の解消についても、手を止めることなく進めていく必要がある」とした上で、2021年度予算等に関する主要要望事項を挙げている。

「新型コロナウイルス感染症対策に係る地方税財政措置等」では、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、現時点で既に、全ての都道府県で臨時交付金限度額を超えており不足が見込まれること等を踏まえ、「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金や新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金など地方団体が必要となる財源について積極的に措置すること」などを求めている。

また、「地方の安定的な財政運営に必要な地方交付税等の一般財源総額の確保・充実」では、新型コロナウイルス感染症の影響による経済の下振れやそれに伴う地方の税財源の大幅な減少も懸念される中で、「地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額を確保・充実すること」「地方交付税は、「地方の固有財源」であることから、その総額を確保・充実するとともに、個々の地方団体レベルでの一般財源の確保・充実にも留意し、財源保障機能と財源調整機能の維持・充実を図ること」などを求めている。

「次世代を担う「人づくり」」では、現在の教育現場は、特別な配慮を必要とする児童生徒の増加、新学習指導要領の円滑な実施や教職員の働き方改革、新型コロナウイルス感染症対策としてソーシャルディスタンスの確保など、様々な課題が山積している状況にあることをふまえ、「国においては、これらの課題に対処できるよう、少人数編成を可能とする教員の確保を図ること」や、「地方の実情を勘案することなく、国の財政健全化のために教育費の削減を図ることは、義務教育に対する国の責任放棄であり、単に国の財政負担を地方に転嫁することになりかねず、また、強制的な学校の統廃合につながり、地域コミュニティの衰退を招く恐れもあることから、決して行わないこと」等を求めている。

他方で、全国知事会は、9月26日、新型コロナウイルス緊急対策本部において、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急提言」を取りまとめた。「今後の新型コロナウイルス感染症対策」「新型コロナウイルス感染症対策に係る法的措置等」「医療機関等や福祉施設の経営安定化」「社会経済活動の段階的引上げ」「地方財政への支援」など、9項目について提言されており、中でも、地方財政への支援については、「新型コロナウイルスがもたらした影響により、地方税収はかつてない大幅な減収を迫られ、財源難の中の歳出増も予測されることから、令和3年度の地方財政対策においては、地方が新型コロナウイルス感染症防止対策はもとより、各種の行政サービスを提供できるよう、地方一般財源総額及び地方交付税総額の確保・充実を万全に行うこと」

「併せて、地方交付税制度における減収補填の対象となっていない地方消費税等の税目についても減収補填債の対象とするなど、必要な財源補填措置を講じること」を挙げている。

Ⅱ 2021年度地方公務員部会活動方針について

1. 賃金・労働条件に関わる取組

- (1) 公務員連絡会と連携し、賃金確定期、春季生活闘争期、人事院勧告期などにおいて、賃金・労働条件の改善に向け、取組を進める。あわせて、地方の人事委員会勧告期における現場での交渉・協議を支援するため、総務省と交渉・協議を進める。
- (2) 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時間外勤務縮減目標等の設定など、実効性のある時間外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。
- (3) 職員の健康管理体制の充実、職場の労働安全衛生体制の確立、福利厚生の充実等について、一層の推進を求める。とくに、新型コロナウイルス感染が拡大する中、全ての職員へのストレスチェックの実施など、メンタルヘルス対策に万全を期すよう求める。
- (4) 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、「紛争解決」の体制整備等、地方公務員への必要な措置を求める。
- (5) 公務における障害者雇用問題について、関係閣僚会議において決定された取組に対して協力と努力をはかる。
- (6) 公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、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・労働条件の確保及び環境整備を求める。

2. コロナ禍における労働条件に関わる取組

人事院の通達並びに総務省の通知等における新型コロナウイルス感染拡大に係る諸手当、勤務時間、休暇等の措置が確実に実施されるよう取り組むとともに、引き続き、現場の実態を踏まえた適切な対応をはかるよう求める。

3. 地方財政確立に関わる取組

国の財政問題の深刻化や、新型コロナウイルス感染拡大による財政の圧迫する中、地方分権を重視し、会計年度任用職員における期末手当の支給等に必要な財源を含めた一般財源総額の確保などの地方財政の確立をめざし、連合とも連携しながら取

組を進めるとともに、地方六団体、政府・政党に対する要請行動を強化する。

4. 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、雇用安定に関わる取組

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、労働条件および抜本的な待遇改善、休暇制度の改善等、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。

5. 労働基本権確立等に関わる取組

協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立を引き続きの課題とし、公務労協、連合に結集し、国家公務員制度改革基本法に定められた自律的労使関係制度の措置等の公務員制度改革に取り組む。

6. 定年引上げに関わる取組

- (1) 定年引上げについては、公務労協に結集し、国の実施に遅れないよう確実に実現するよう、引き続き取組を進める。
- (2) 定年引上げまでの間は、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保に向け、取組を進める。

Ⅲ 2020秋季確定闘争の取組について

1. 賃金確定に関わる取組

【地方公務員部会】

- 引き続き、地方公務員の給与については地方自治体の自主的・主体的な決定を尊重するよう、総務省対策を強化する。

【各構成組織】

- 各自治体における交渉で、地方公務員の生活を守るため、給与水準の維持を求めるとともに、自主的・自律的決着を求め自治体賃金確定の取組を進める。
- 地方自治体当局との確定期の交渉に決着をはかるよう、早期に取組を進める。

2. コロナ禍での労働条件に関わる取組

【地方公務員部会】

- 新型コロナウイルス感染拡大に係る諸手当、勤務時間、休暇等の措置が、すべての自治体において確実に実施されるよう取り組むとともに、引き続き、現場の実態を踏まえた適切な対応をはかるよう求める。
- 総務省に対し、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地方自治体を支援するよう求める。

【各構成組織】

- 地方の実情を踏まえ、新型コロナウイルス感染拡大に係る諸手当、勤務時間、休暇の拡充などの労働条件の確保に向け、地方自治体当局との交渉を強化する。

3. 長時間労働の是正に関わる取組

【地方公務員部会】

- 総務省に対し、以下の事項について、早急に検討を求める。
 - ・時間外勤務の実態調査
 - ・労基法別表第一に掲げる業務に従事する職員について、36協定締結の有無や内容の調査、労基法別表第一に掲げる事業における各地方自治体での取扱い状況の調査
 - ・上記以外の職員について、「他律的業務」及び「特例業務」に該当する業務の

明確化、人事委員会規則等改正による時間外勤務命令の上限設定の確実な措置への対応

- 全人連に対し、人事委員会が「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・検証を行うよう求めるとともに、人事委員会のない地方自治体については、確実かつ適切な実施がはかれるよう、実効ある措置を求める。

【各構成組織】

- 労基法別表第一に掲げる業務に従事する職員について、36協定の内容の点検・見直しを行い、時間外勤務手続き等の一層の適正化をはかるとともに、労基法別表第一の事業における各地方自治体での取扱い状況を、引き続き自治体当局と確認する。
- 上記以外の職員についても、36協定に準じた「協定」の締結を進める。また、人事委員会規則等改正による時間外勤務命令の上限設定の確実な措置を求める。
- 教育関係構成組織は、改正給特法のもと、教職員の長時間労働是正の実効性を高めるための労使交渉を強化する。

4. 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、雇用安定に関わる取組

【地方公務員部会】

- 総務省に対し、以下の事項について、早急に検討を求める。
 - ・会計年度任用職員について、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、勤勉手当をはじめとする諸手当の適用をはかるよう求める。あわせて、会計年度任用職員における期末手当の支給等に必要な財政措置を行うよう求める。
 - ・会計年度任用職員について、未だ勤勉手当が支給されていないことを踏まえ、一時金の削減を行わないよう求める。
- 全人連に対し、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よう求める。

【各構成組織】

- 会計年度任用職員における期末手当の支給等に必要な財源の確保について、地方自治体当局との交渉を強化する。
- 新型コロナウイルス感染拡大に伴う労働条件等の課題解決に向け、地方自治体当局との交渉を強化する。

5. 地方財政確立に関わる取組

【地方公務員部会】

- 地方財政の確立をめざし、新型コロナウイルス感染拡大に伴う地方財政への影響を鑑み、地方六団体、政府・政党への要請行動を強化する。

【各構成組織】

- 「2020年度給与改定所要額」を含めた給与費等に必要な財源を含めた2021年度の地方の一般財源総額の確保を重点とし、地方公務労協、連合官公部門連絡会とも連携を強化しつつ、その実現に向けた取組を進める。

6. 定年引上げに関わる取組

【地方公務員部会】

- 定年引上げについては、引き続き、公務労協に結集し、国の実施に遅れないよう確実に実現するよう求める。
- 定年引上げまでの間は、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を求める。

【各構成組織】

- 地方自治体当局の定年引上げについての考え方を確認し、協議するとともに、国の実施に遅れないよう確実に実現するよう求める。