

2020年秋季闘争の経過と2021年春季生活闘争の取組について

I 2020年秋季闘争の経過

一、会議、交渉等の実施状況について

(2020年)

- | | |
|--------|-------------------------------------|
| 10月30日 | 公務労協地方公務員部会第9回総会 |
| 11月 5日 | 2020地方公務員給与の改定等に関わる総務省交渉(公務員部長)／書記長 |
| 11月 9日 | 2020地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事 |
| | ↳ (11/09 社会民主党) |
| 27日 | (11/12 全国町村会、全国市議会議長会) |
| | (11/17 総務省、全国都道府県議会議長会) |
| | (11/18 全国知事会、立憲民主党) |
| | (11/19 全国町村議会議長会) |
| | (11/20 公明党) |
| | (11/25 国民民主党) |
| | (11/26 全国市長会) |
| | (11/27 財務省) |
| 11月20日 | 第1回幹事会 (2021年春季生活闘争方針について) |
| 12月15日 | 第2回幹事会 (2021年春季生活闘争方針について) |

(2021年)

- | | |
|-------|----------------------------|
| 1月12日 | 第3回幹事会 (2021年春季生活闘争方針について) |
|-------|----------------------------|

二、2020年秋季闘争期以降の経過と課題について

1. 賃金・労働条件に関わる取組

(1) 人事院勧告の取扱いについて

人事院は、「令和2年職種別民間給与実態調査」について、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を考慮し、賞与等の調査については訪問によらない方法で先行して実施(6/29～7/31)、今後の状況を踏まえて実施時期等を判断するとした月例給の調

査については8月中旬より実施(8/17~9/30)した。それを踏まえ、10月7日、政府と国会に対して2020年の国家公務員の「一時金に関する勧告」を先行し、10月28日に、「月例給に関する報告」を行った。

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強く要望した。

10月27日、幹事クラスによる公務員課長・給能室長交渉を行い、要求内容に対する検討状況を質し、11月5日に書記長クラスによる公務員部長交渉を行った。

地方公務員の給与について、総務省は、「地方公務員法の趣旨に沿って、地域の実情を踏まえつつ、条例で定められるもの」「各地方公共団体においては、国民・住民の理解と納得を得られるよう、情報公開を徹底することなど、自主的な取組を進めながら、適切に給与を決定することが肝要」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、労使交渉・協議とそれに基づく労使合意を前提に、地方議会の条例で定めることが原則であり、地方自治体において自主的、主体的に決定すべきものであること、それらを損なうような指導・助言は控えること、を改めて強調した。また、中間交渉において、臨時国会の日程が非常にタイトななか、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、一時金先行の人事院勧告が出されるという異例の状況であり、地方議会での給与条例改正の日程等に大きく影響すると考えられる。11月中の給与条例改正が円滑に進むよう、総務省の各自治体への対応、具体的には、国の取扱い及び給与法案の閣議決定時に発出される副大臣通知において、明確な対応をはかるよう要望した。

11月6日、政府は、第2回給与関係閣僚会議を開催し、2020年の人事院勧告を勧告通り実施する方針を決定した。その後の閣議では「公務員の給与改定に関する取扱いについて」とあわせて、給与法改正法案も決定し、今臨時国会に提出することとした。公務員の給与改定に関する取扱いについて、国家公務員給与については「去る10月7日の人事院勧告どおり期末手当の改定を行うとともに、同月28日の人事院報告どおり月例給の改定を行わないものとする」とした上で、地方公務員給与改定については、①地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること、②既に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は、その適正化を図るために必要な措置を講ずること、③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、④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こと、を要請することを確認した。

それを受けて総務省は、同日、総務副大臣通知「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」を発出し、各地方公共団体に対し閣議決定の趣旨に沿って、適切に対処するよう要請した。一方で、地方議会における給与条例改正の日程が非常に厳しいという状況から、地方公務員部会として、副大臣通知への記述には留意が必要であることを、総務省に対し再三要請してきた。それにもかかわらず、副大臣通知「給与改定に当たっての対応について」には、「国における給与法の改正の措置を待って行うべきもの」との記述があり、地方自治体の誤解を招くような記述となっている。その上、「少なくとも期末・勤勉手当については、その支給基準日までに対応をはかるべきもの」「給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこと」という記述は、国の給与法案成立時期によっては、矛盾する内容である。

11月11日、衆議院内閣委員会において、後藤祐一議員が、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものとはどういうことか、今年の一時金支給基準日は12月1日か、また、11月6日に閣議決定されていることを踏まえ、給与条例の改正については柔軟に解釈することはできないか、と質し、国の給与法案成立より先に条例改正をした場合、当該地方自治体に対し不利益な扱いをしないことを確認・要請をした。

これに対し、熊田副大臣は、「地方公務員の給与については、地方公務員法上、均衡の原則にのっとり決定されるべきものであり、民間事業の従事者の給与などとともに、国家公務員給与も考慮事項の一つとされている」「地方公共団体における給与改定の実施については、法の趣旨に沿うよう、国における給与法の改正の措置を待って行うよう助言しているところであり、ここで言う改正の措置とは、現在提出されている給与法改正案の成立を意味するもの」「本年は非常に短期間で給与改定を実施する必要があることから、給与法改正案の成立を待たず条例改正案を議会に提出することも考えられる旨、地方公共団体には助言をしているところ」「国における給与法の改正の措置を待たずに地方自治体が給与条例を改正したことを理由に、交付税の算定上、何らかの対応を行うことは考えていない」と答弁した。

国家公務員の給与法等改正法案は、11月19日の衆議院本会議で可決され参議院に送られた。24日の参議院内閣委員会で法案の趣旨説明が行われ、26日に審議ののち、賛成多数で原案通り可決された。27日、参議院本会議で賛成多数で可決・成立し、公布・施行されることとなった。

(2) 2020人事委員会勧告と地方確定交渉について

各都道府県・政令指定都市等では、10月中旬以降、順次人事委員会勧告が行われた。

今年は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、人事院が一時金に関する勧告を先行、月例給については10月28日に報告されたことを受け、人事委員会の多くは、一時金と

月例給について、2回に分けた勧告・報告を実施した。

一時金については、全都道府県・政令指定都市等で勧告・報告が行われ、引下げ勧告は、43都道府県、全政令指定都市等、また、据置は、岩手県、高知県、宮崎県、沖縄県の4県であった。結果として、36道府県、20政令市が国と同じ4.45月、東京都（4.55月）と特別区（4.60月）では国の支給月数を上回っている。国支給月数を下回っているのは、10県及び1政令指定都市で、青森県（4.25月）、秋田県（4.30月）、山形県（4.35月）、福島県（4.40月）、新潟県（4.40月）、長野県（4.40月）、奈良県（4.40月）、鳥取県（4.00月）、島根県（4.10月）、高知県（4.20月）、浜松市（4.40月）であった。

月例給については、引上げ勧告はなく、47道府県、20政令指定都市等で据置となり、引下げ勧告となった地方自治体は、仙台市（ $\Delta 0.12\%$ ）、名古屋市（ $\Delta 0.24\%$ ）であった。なお、公民較差は、都道府県で $\Delta 0.07\% \sim 0.03\%$ 、政令指定都市等で $\Delta 0.24\% \sim 0.02\%$ となっている。

地方公務員部会は、この間、地方公務員の給与について、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との交渉・協議を強化し、また、各構成組織においては、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、地方議会の日程が非常に厳しい中、地方自治体当局との確定期の交渉に決着をはかるよう、早期に取組を進めてきた。

2. 地方財政確立に関わる取組

11月9日～27日に、幹事クラスによる政府・政党・地方六団体要請を実施した。

地方公務員部会は、「今年は新型コロナウイルスの感染拡大によって異例な年になり、地方財政は逼迫している。地方税等の大幅な減少が見込まれるなか、安定的な行政サービスを提供していくためには、人員・人件費の確保、一般財源総額の確保が必要だ。補正予算で地方創生臨時交付金が3兆円計上されているが、地方からはそれでも不足するという声もある。また、近年頻発する大規模自然災害の中、復旧・復興・創生事業の推進や、被災自治体職員が安心して働き続けられる環境整備や技術職員の確保のための財政支援が必要だ」等と説明したのち、行政サービス水準の維持・向上のための人員・人件費の確保、会計年度任用職員に係る財源の確保、一般財源総額の確保や地方交付税率の引上げ等を強く求めた。また、今回の要求項目以外に、学校現場の教職員の長時間労働の是正等、働き方改革に関する課題が山積している中、教職員定数・加配定数改善等の財源確保の必要性もあわせて要請した。主な概要は以下の通り。

【総務省】

- 一般財源の確保、施策がきちんと講じられるようにしっかりと対応したい。
- 地方団体の財政状況が厳しいという認識は同様であり、また、自治体によって財政事情が異なることも承知している。交付金を含めて財源措置をしてくれているが、今年度と来年度は本当に厳しいと思っているので、一般財源の確保に向けて取り組んでまいりたい。
- 災害対策についてはさまざまな財政措置をし、人員派遣についても公務員部が対応しているが、始まったばかりの制度で、地公部会から意見をもらう場面もあるのではないかと。
- 会計年度任用職員については、財政的なサポートをしてまいりたい。

【財務省】

- 地方創生臨時交付金について、3兆円という規模は今までにないもので、本来はこれを有効に活用していただくことが理想だが、課題があることも承知をしている。
- 税収の見通しが不明瞭ななかで、地方だけでなく、国全体として「無い袖は振れない」という状況を招きかねないという危機感があり、その点はこれまでとは少し違う段階に入ってきている。国も地方も財政状況が厳しい中で、どこまで何ができるのかということを実に議論していきたい。

【政党】立憲民主党 国民民主党 社会民主党 公明党

<立憲民主党>

- 各要請項目については党としてしっかりと受け止め、実現できるよう取り組んでいく。各地方自治体の現場で、皆さんが相当苦勞されていることは承知している。新型コロナウイルスが流行する中で公共サービスの重要性が改めて浮き彫りになった。われわれも国会の中でそのことをしっかりと議論してまいりたい。
※発言後、地域医療体制や地方の税収減対策、大規模自然災害への対応、被災職員のメンタルヘルス対策、会計年度任用職員制度等について意見交換をした。

<国民民主党>

- 先日政令指定都市の自治体から要請を受けたが、コロナ禍でいずれも大変な状況にあるなか、「臨財債での対応ではなく、地方交付税の法定率を上げていくべき」という意見があり、権限を地方に委ねる際はきちんと財源もセットで考える必要がある。今回は地方創生臨時交付金をまずは確保することを党として提言している。
- このコロナ禍において、感染症棟の課題が浮き彫りになる中で、公立病院をはじめ、公助の必要性が再認識されていると感じている。地方の重要性は今後も高ま

と思うので、引き続き地方の実情についてご意見をいただきたい。

<社会民主党>

- 今年度税収は大幅減が想定され、財源不足の可能性を危惧していたが、更に落ち込むことが想定されることから、地方に財政負担を押し付けてはならないし、しっかりと国の責任を追求していきたい。
- 会計年度任用職員の一時金について、所要額から措置されているとのことだが、現場からは不足しているという声も聞いているので、引き続き実態を聞きつつ、問題点を指摘していく。
- 大規模自然災害について、特別交付税の6%では足りないと国会で指摘し、別に予算を立てるべきだと質したところだ。災害派遣専門の技術職員を採用する制度が創設されたが、まだ人数が十分ではない。現場実態を聞いた上で、勤務労働条件の責任の所在や、財源措置のあり方など、課題をしっかりと把握した上で適正な制度運用となるよう注視していきたい。

<公明党>

- 根幹となるのは地方財政措置、地方交付税だという思いは同じだ。地方創生臨時交付金については知事会からの要望相当を上乗せすることが決定している。地方の皆さんがコロナ対応で尽力されている労苦に報いたい。
- 公共サービスは日常に当たり前にあるものと思われていて見えにくい部分もあるが、公務職場で働く人たちが支え、生活に必要不可欠であるということをきちんと社会に理解してもらう必要があると感じている。

【地方六団体】

- 一般財源総額の確保は毎年の主要要望事項だが、今年はコロナの影響で更に地方財政が厳しいというのは共通の認識であり、人件費の確保、安定的で質の高い行政サービスに影響しないよう、国と地方の協議の場、政党ヒアリングなどの機会をとらえて、強く要望している。
- 総務省の地方財政収支の仮試算では内訳で交付税総額は減り、臨財債が2倍になっている。しかし、地方交付税は地方固有の財源であることから、総額を確保・充実すべきであり、臨財債に頼ることのない抜本的な改革の必要性を訴えている。
- 大規模自然災害の対策では、国土強靱化緊急対策事業債等の継続・拡充を主張し、復興支援に向けた補正予算を含めた機動的な対応等も要望してきた。地方創生については、知事会として約1兆円の各種交付金の拡充・継続を求めており、ふるさと納税や地方創生応援税や企業への税制優遇措置の強化等も主張している。
- 被災地への支援派遣については、町村会や総務省と連携を取って取り組んでいる

が、やはり技術職員が不足している。支援体制強化のための新制度が整い、地財措置もなされているので、少しでも地方の課題解決にむけて前進することを期待している。

- コロナ禍にあって、行政サービスの必要性がきちんと国民に理解され始めてきており、これは現場や労働組合が着実に発信を続けてきた努力の結果だと思う。
- コロナ禍という異常な状況にあって、従来にない発想で行財政運営をしなければならぬ状況にある。各職場では、通常業務と並行してコロナ対策の業務も担っているため、メンタルヘルス対策は特に重要と考えている。
- 今年度の税収が落ち込むことは確実なので、まずは一般財源総額の確保にむけて、地方六団体で取り組むとともに、地方創生臨時交付金、地方創生関係交付金のいずれも増額を求めており、その動向を注視している。
- コロナ禍で税収が厳しいなか、われわれも一般財源総額の確保を国に対して要請している。交付税の法定率についても継続的に要望しているが、国も地方も財源がない中で、なかなか厳しいのが実感だ。
- 国に対しては、一般財源総額の確保、交付税の法定率の引上げも要望しており、向いている方向は同様である。公立病院や水道など、公務公共サービスの必要性がコロナ禍で再認識されている。公共サービスが地域にきちんと行き届かせていくためにも、借金である臨財債ではなく、地方交付税としてしっかりと財源を確保したい。

3. 労働時間、休暇・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

「働き方改革関連法」により、労働基準法（以下、労基法）が改正され、民間労働者は、いわゆる36協定で定める時間外労働の上限等が定められ、2019年4月1日から施行されることになった。

この間、地方公務員部会は、地方公務員の長時間労働の是正に関し、総務省と度重なる協議を行ってきた。総務大臣への要求書提出後の中間交渉では、長時間労働の是正について、「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」の実施及び結果、それに基づく今後の対応を質し、「時間外勤務の状況に関する調査については、現在、各団体からの回答のとりまとめ、数値等の確認作業中である。今後、今回の結果等も踏まえ、引き続き、各地方公共団体への情報提供や必要な助言を行っていきたい」という回答を得た。これに対し、地方公務員部会は、「時間外勤務命令の上限の設定等の措置の導入状況等については、ほぼ100%という数字が出ているが、コロナ禍での業務等もあることから、長時間労働の是正は現場において非常に切実な問題である」とし、時間外勤務の実態調査の結果及び分析も含め、実効性のある時間外勤務縮減策を講じ

られるよう地方自治体を支援するよう強く求めた。

また、部長交渉においては、鬼木企画調整委員代表が、「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」の結果を分析し、実効性のある時間外勤務縮減策を講じるよう地方自治体を支援すること、別表第一に掲げる事業に従事する職員以外について、「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こと、給特法が適用される教育職員については、地方公務員を所管する総務省としても、引き続き、文科省と連携しながら長時間労働の是正を推進すること、を強く要請した。

(2) 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等について

地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状態等の現況（平成30年度）」によると、地方公務員の長期病休者数は、10万人率2,551.3人で、前年度より1.26%増加している。そのうち精神及び行動の障害による長期病休者数は、10万人率1,472.5人であり、前年度より4.48%増加しており、長期病休者全体に占める割合は、57.7%であり、2012年度から50%を超え、年々増加している。

12月21日、総務省は、「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」を公表した。安全衛生に関する事項について、ストレスチェックの実施状況は、全体で97.2%と高い割合となっているが、市区（96.9%）町村（92.1%）においては、若干低くなっている。総務省は、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模にかかわらず、すべての職員に対して実施、「高ストレス者に対する面接指導の勧奨」「集団分析」「集団分析結果の活用」の取組等の実施、職場環境の改善、安衛法に基づく産業医・衛生管理者等の選任及び衛生委員会等安全衛生管理体制の整備などを求めている。また、長時間の時間外勤務が継続した場合の長時間勤務者に対する医師の面接指導、それに係る例規・指針等の整備についても言及している。

上記調査結果は、2018年度及び2019年度の結果としてまとめられているが、2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大により、自治体等での勤務環境が大きく変化し、職員にとっては非常に厳しい状況となっている。この間、地方公務員部会は、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、福利厚生の実施を求め、総務省と交渉・協議を継続してきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、長時間の時間外労働との兼ね合いも鑑み、職員の健康確保の観点から、メンタルヘルス対策に万全を期すよう求めていく。

(3) パワーハラスメント対策について

地方公務員部会は、この間、パワーハラスメント対策について、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、地方公務員部会との十分な交渉・協議、合意に基づいた対応をはかるよう求めてきた。

総務省は、6月11日、地方自治体に対し、改正法施行後における地方公共団体のパ

ワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置等の取組状況について調査を依頼し、10月2日に、取組状況の結果を公表した。

地方公務員部会は、確定期の交渉において、この結果を踏まえ、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・啓発がはかれるよう対応するよう追求した。

部長交渉において、公務員部長は、2020年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法により、地方公共団体においても、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じる義務を負っている、とした上で、「総務省としては、改正法に基づく厚生労働大臣指針の制定を受け、雇用管理上講ずべき措置等の実施に遺漏のないよう地方公共団体に対して助言通知を发出するほか、これまでも機会を捉えて、パワーハラスメントの防止について必要な措置を講ずるよう助言してきた」「直近で发出した10月2日付通知では、本年6月1日時点におけるパワーハラスメント対策の取組状況の調査結果を踏まえ、未だ措置が適切に講じられていない地方公共団体に対して速やかな対応を要請するとともに、措置の内容を文書により定めた上で、職員に周知することが望ましいこと、周知・啓発に係る措置については、厚生労働省作成のリーフレット等を活用し、早急に講じることについても助言している」「今後ともパワーハラスメント防止の実効性が確保されるよう、積極的な助言等を行っていきたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「パワーハラスメント対策については、改正労働施策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、地方公務員部会との十分な交渉・協議、合意に基づいた対応をはかるとともに、総務省「パワーハラスメント対策の取組状況調査」の結果を踏まえ、全地方自治体において、規定及び基本方針等の明確化、職員への周知・徹底をはかるよう求めておく」と、強く要請した。

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、雇用安定について

改正地方公務員法との審議及び附帯決議を踏まえ、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員制度の改善に向けた全般的かつさらなる見直しを引き続き検討することを前提とし、総務省に対し、「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こと」「新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、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こと」を求めた。中間交渉においては、国家公務員の非常勤職員の多くは勤勉手当が支給されていることを踏まえ、「会計年度任用職員の勤勉手当支給について、「期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討課題」ということであるが、何をもって「定着」と判断するのか」

と質し、公務員課長から、「新たに支給が可能となった期末手当について、まずは各地方公共団体が適切に支給をするよう、総務省としては、引き続き助言をし、その上で、勤勉手当の支給に当たっては、当該調査により把握した各団体の状況なども踏まえながら、総合的に検討すべき課題と受け止めている」との回答を得た。

また、部長交渉においては、「会計年度任用職員の勤勉手当については、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、早期に適用をはかること」「今年は、会計年度任用職員制度導入の初年度であり、現場においては様々課題も見られることから、全般的かつさらなる見直し等、今後の検討が必要」「今回の給与改定も含め、改正地公法等の趣旨に即した待遇改善、雇用安定がはかられるよう、情報交換しながら、ともに努力していきたい」と強く要望した。

Ⅱ 2021年春季生活闘争の課題と取組

一、地方公務員をめぐる諸情勢について

1. 2021政府予算・地方財政について

2020年12月21日、政府は2021年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度比3.8%増の106兆6,097億円で、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、感染拡大防止や経済の落ち込みに対応するための歳出が大きく膨らみ、過去最大を更新した。

一般歳出は、66兆9,020億円（前年度比8.4%増）、このうち社会保障関係費は、35兆8,421億円（前年度比0.3%増）を計上しており、高齢化に伴う社会保障費の自然増分については、薬剤費の削減等薬価改定により3,500億円に抑えた。また、新型コロナウイルス感染症対策予備費として5兆円計上し、保健所の体制強化に5億6,000万円、国立感染症研究所の体制強化に9億9,000万円を充てた。社会保障費以外の主要経費として、公共事業費として6兆695億円、このうち防災・減災、国土強靱化への重点化を推進するとし3兆7,591億円を充てた。防衛費は5兆3,235億円を計上し、文教及び科学振興費は5兆3,969億円で、小学校35人学級の計画的な整備やGIGAスクールにおける学びの充実などを盛り込んだ。デジタル庁関連では、デジタル庁の設置、情報システム予算の一括計上を進め、約3,000億円規模の予算を設置し、政府全体のシステムを一元的に管理、また、グリーン社会の実現に向け、二酸化炭素の排出削減に取り組む企業に対し、成果連動型の低利融資制度を創設する。

一方で、歳入については、新型コロナウイルス感染拡大に伴う景気の悪化を背景に、税収は57兆4,480億円（前年度比9.5%減）、また、新規国債発行額は43兆5,970億円（前年度比33.9%増）で、その内訳は、赤字国債37兆2,560億円（前年度比46.4%増）、建設国債6兆3,410億円（前年度比10.8%減）7年ぶりに40兆円を超えた。2025年度までに基礎的財政収支を黒字化とする政府の財政健全化目標について、一般会計の基礎的財政収支の赤字が20兆3,617億円と大幅に悪化したことから、目標達成は極めて厳しい状況である。

地方財政については、同日、総務省が2021年度地方財政対策を公表した。地方財政計画の規模は89兆8,400億円程度（前年度比9,000億円程度減、1.0%程度減）で、9年ぶりに減少した。新型コロナウイルス感染拡大により、地方税収が大きく落ち込む中、地方交付税は、地方法人税等の交付税特会を含んだ出口ベースで17兆4,385億円（前年度比8,503億円増、5.1%増）、また、交付税や地方税などをあわせた地方の一般財源総額は63兆1,432億円（前年度比2,886億円減、0.5%減）、水準超経費を除く交付団体ベースでの一般財源総額は61兆9,932億円（前年度比2,414億円増、0.4%増）、さらに、地方の財源不足額は10兆1,222億円（前年度比5兆5,938億円増、123.5%増）で、臨時財政対策債の発行を5兆4,796億円（前年度比2兆3,399億円増、74.5%増）

としている。

歳出では、給与関係費は、国家公務員の給与がマイナス改定となったため、1,000億円減の20兆2,000億円、また、地域デジタル社会の推進として、地域デジタル社会推進費（仮称）に2,000億円、新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、保健所の恒常的な人員体制を強化するため必要な財政措置を新たに講じるとしている。会計年度任用職員制度の平年度化に伴う影響への対応として、期末手当の支給月数の増によって生じる経費について、一般行政経費（単独）に651億円計上した。

地方六団体は、地方財政対策について、「令和3年度地方財政対策等についての共同声明」を発出し、新型コロナウイルス感染症の影響により、極めて厳しい財政状況の中、「地方の一般財源総額」について、水準超経費を除く交付団体ベースで実質前年度を上回る62.0兆円を確保「地方交付税総額については、「臨時財政対策債を可能な限り抑制」したもの」と、評価した上で、「財源不足に対しては、地方交付税の法定率の引上げなど、本来の姿に立ち戻り対処すべきであり、今後とも特例措置に依存しない持続可能な制度の確立を求める」としている。

2. 長時間労働の是正について

12月21日、総務省は、「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」を公表した。長時間労働の是正に係る調査事項は、「時間外勤務命令の上限等の状況」「時間外勤務の状況」があり、「時間外勤務の状況」については、「時間外勤務の時間数の状況」と「時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況」を結果としてまとめている。

これによると、「時間外勤務命令の上限等の状況」については、前回（2019年10月1日時点）調査結果においてはほぼ100%の地方自治体で時間外勤務命令の上限等の設置が施行あるいは予定されていたが、本調査では、未設置の市区町村が101団体存在することが明らかとなった。

【時間外勤務命令の上限等の状況】2020年4月1日現在

区分	団体数	制度あり	制度あり			制度なし
			他律的業務の比重が高い部署の指定	特例業務	要因の整理、分析及び検証	
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	25 (53.2%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	0 (0.0%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	14 (70.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)
市区町村	1,721 (100.0%)	1,620 (94.1%)	1,241 (76.6%)	1,599 (98.7%)	1,589 (98.1%)	101 (5.9%)
合計	1,788 (100.0%)	1,687 (94.4%)	1,280 (75.9%)	1,666 (98.8%)	1,656 (98.2%)	101 (5.6%)

また、「時間外勤務の状況」では、「職員1人あたりの時間外勤務時間は、全団体に年間142.3時間となっており、前年度比で5.8時間増加。国家公務員(R元：219時間/年)より少ない水準」「月45時間超の時間外勤務をした職員は全体の4.8%、月100時間超の時間外勤務をした職員は全体の0.3%で、いずれも前年度比で横ばい。団体区分別では都道府県において、部署別では本庁において、比率が高くなっている」と分析している。

【時間外勤務の時間数の状況】

	平成30年度		令和元年度		H30→R元 増減 (時間/月)	H30→R元 増減 (時間/年)
	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年		
全体	11.4	136.5	11.9	142.3	0.5	5.8
本庁	13.4	160.7	14.0	168.3	0.6	7.6
出先機関等	9.6	115.0	9.9	118.8	0.3	3.8

【時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況の状況】(単位:人)

	平成30年度				令和元年度				H30→R元 増減		
	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上
全体	12,345,117 (100.0%)	592,971 (4.8%)	553,761 (4.5%)	39,210 (0.3%)	12,380,070 (100.0%)	593,944 (4.8%)	554,249 (4.5%)	39,695 (0.3%)	973 0.0	488 0.0	485 0.0
本庁	5,801,495 (100.0%)	387,595 (6.7%)	359,081 (6.2%)	28,514 (0.5%)	5,859,176 (100.0%)	393,277 (6.7%)	363,595 (6.2%)	29,682 (0.5%)	5,682 0.0	4,514 0.0	1,168 0.0
出先機関等	6,543,622 (100.0%)	205,376 (3.1%)	194,680 (3.0%)	10,696 (0.2%)	6,520,894 (100.0%)	200,667 (3.1%)	190,654 (2.9%)	10,013 (0.2%)	▲4,709 0.0	▲4,026 ▲0.1	▲683 0.0

この間、地方公務員部会は、公務職場における時間外勤務縮減・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、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講じられるよう地方自治体を支援するよう求めてきた。

改正労基法の施行は2019年4月1日であり、施行から約2年が経とうとしている中、時間外勤務命令の上限等の設置は、労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員以外にとっては、長時間労働の是正につながる一手段であることから、未設置自治体が存在することは、非常に遺憾である。引き続き、総務省に対し、時間外勤務の上限等の措置を徹底するよう求めていく。

また、時間外勤務の時間数は、2018年度に比べ若干増となっており、時間外勤務縮

減、多忙化解消という観点から予断を許さない。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、学校や保健所をはじめとする自治体職場では、一層の多忙化が切実な課題となっている。

新型コロナウイルス感染症の収束が見えない中、長時間労働の是正については、実効性のある時間外勤務縮減の具体策が必要であるとともに、総務省に対し、別表第一に掲げる事業に従事する職員以外について、「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こと、また、給特法が適用される教育職員については、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、地方公務員を所管する総務省としても、引き続き、文科省と連携しながら長時間労働の是正を推進するよう求めていく。

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

臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化や会計年度任用職員制度の導入等を趣旨とした改正地方公務員法等が、2020年4月1日より施行された。

12月21日、総務省は、「会計年度任用職員制度の施行状況等の調査結果」を公表した。これによると、臨時・非常勤職員の職員数は69.4万人で、2016年度調査から5.1万人増加し、任用根拠の明確化により、会計年度任用職員の職員数は62.2万人、その約9割がパートタイムであり、会計年度任用職員全体の女性の割合は約8割を占めている。また、勤務条件等については、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするための、不適切な空白期間が解消されたこと、パートタイム勤務時間を単に財政上の制約を理由とした設定は見られなかったこと、9割を超える団体が常勤職員の給料表を基礎とし、職務経験を考慮した適切な給料（報酬）を設定していることなどが明らかとなった。しかし、わずかではあるが、期末手当を支給しないとする団体や報酬水準について制度の趣旨に沿わない理由により減額している団体もある。

この間、地方公務員部会は、総務省に対し、会計年度任用職員制度の円滑な導入及び期末手当の支給等必要な財源措置を強く求めるとともに、勤勉手当の支給をはじめとする諸手当の改善を求めてきた。あわせて、2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、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てきた。また、必要な財源措置については、政府・政党、地方六団体に対して、地方材確立に関する要請事項に掲げ、要請行動を強化してきた。その結果、総務省は、2021年度地方財政計画の歳出に関連する経費「会計年度任用職員制度の平年度化に伴う影響への対応」として、一般行政経費（単独）651億円、公営企業繰出金13億円を計上するとしている。

制度改正から約1年が経過し、概ね制度の趣旨に沿った運用がはかられているが、現場においては様々課題も見られることから、全般的かつさらなる見直し等今後の検

討が必要である。当面は、「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こと」「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こと」「新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、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こと」を中心に、改正地方公務員法等の趣旨に即した待遇改善、雇用安定がはかれるよう、引き続き、総務省との交渉・協議を強化していく。

二、重点課題と地方公務員部会の取組について

1. 重点課題

(1) 賃金水準の維持・改善

- ① 引き続き、各自治体労使が自主的・主体的な決定を行うための環境整備をはかるため、全人連・総務省との交渉を強化する。
- ② 公立学校教員の給与については、引き続き全人連に対しモデル給料表の提示を求めるとともに、関係構成組織の対応を軸に、地方公務員部会として必要な取組を行う。

(2) 労働時間、休暇及び休業等

- 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。
- ② 職員の健康管理体制の充実、職場の安全衛生体制の確立、福利厚生の実施等について、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。
- 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、「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。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」の結果を踏まえ、全地方自治体において、規定及び基本方針等の明確化、職員への周知・徹底をはかるよう求める。

(3) 新型コロナウイルス感染症対策

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。

(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

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、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 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。
- ② 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。

(5) 雇用と年金の確実な接続について

- 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。

(6) 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

公共サービス基本法に基づく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。

(7) 特別交付税減額措置への対応について

特別交付税の配分にあたり、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、総務省に求める。

三、具体的な取組の進め方

1. 方針決定と地方組織への周知徹底

1月26日の第8回代表者会議で、2021春季生活闘争方針を決定し、地方公務労協・地方連合会からの方針に対する質問意見等について、書面等により対応する。

※新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、地方代表者説明会の開催は見送る。

2. 要求提出・交渉配置

- (1) 2月中旬、総務大臣に対して要求書（別記1）を提出し、回答指定日（3月下旬）に向けて総務省との交渉を進める。
- (2) 2月上旬、全人連に対して要請書（別記2）を提出する。

<別記1>

2021年春季総務省要求事項

1. 2021年度の賃金改善について

- (1) 地方公務員の賃金水準の維持・改善のために、所要の財源を確保すること。
- (2) 自治体における賃金・労働条件の決定にあたっては、地方自治の本旨に基づき、労使交渉・協議・合意を尊重すること。

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を構築すること。
- (2) 職員の健康管理体制の充実、職場の安全衛生体制の確立、福利厚生の実施等について一層推進されるよう、地方自治体を支援すること。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こと。
- (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、地方公務員部会との十分な交渉・協議、合意に基づいた対応をはかること。

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

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、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こと。

- (1) 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こと。
- (2) 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こと。
- (3) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、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こと。

4. 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

公共サービス基本法に基づく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・労働条件の確保することとし、環境整備をはかること。

5. 雇用と年金の確実な接続について

定年の引上げについては、国の実施に遅れないよう確実に実現するよう対応すること。定年引上げまでの間は、職員の希望する再任用の実現とともに、高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件を確保するよう対応をはかること。

<別記2>

2021年春季全人連要請事項

1. 2021年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を精確に把握するとともに、地方公務員の賃金水準を維持・改善すること。
2. 公民給与比較方法について、当面現行の比較企業規模を堅持するとともに、社会的に公正な仕組みとなるよう、抜本的に改善すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
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. 公立学校教員の賃金に関わり、各人事委員会が参考としうるモデル給料表を作成する際には、関係労働組合との交渉・協議を行うこと。
6. 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。
7. 実効性のあるハラスメント防止策を引き続き推進するため、積極的な対応を行うこと。とくに、パワーハラスメント対策については、労働施策総合推進法の改正を踏まえ、地方公務員における措置について、人事委員会として必要な対応をはかること。
8. 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休暇・休業制度を確立すること。とくに、妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、新設を含め改善をはかること。また、育児休業に関して男性の取得促進のための必要な措置を講ずること。
9. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。