

2021年度公務労協情報 No.3

2020年11月 5日

公務公共サービス労働組合協議会
地方公務員部会

地方公務員部会が公務員部長交渉を実施し、 給与改定等に関わる最終回答を引き出す-11/5

公務労協地方公務員部会は、11月5日、地方公務員給与の改定等に関わり、総務大臣に提出した申入書に対する最終回答を引き出すため、総務省交渉を実施した。地方公務員部会からは鬼木企画調整委員代表（自治労書記長）ら書記長クラス交渉委員が出席し、総務省からは山越公務員部長らが対応した。

冒頭、鬼木企画調整委員代表が、地方公務員部会の要求に対する最終回答を求めたのに対し、山越公務員部長は以下のように答えた。

(1) 地方公務員の給与については、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である。

このため、総務省としても、引き続き必要な助言を行っていく所存。

(2) 技能労務職員等の給与については、一般行政職と異なり、人事委員会勧告の対象とはならず、労使交渉を経て労働協約を締結することができるが、その決定に当たっては、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して定めることが法律上求められている。

また、技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額となっているのではないかとの国民等の厳しい批判が今までもあったところ。

各地方公共団体においては、給与に関する情報の開示を進めながら、住民の理解と納得が得られる適正な給与とすることが重要と考えている。

(3) 長時間労働の是正は、職員の心身の健康や士気を確保する観点から重要な課題であると認識している。

これまで、時間外勤務の上限規制の導入や勤務時間の適切な把握など、時間外勤務縮減に向けた取組の積極的な推進について、通知や各種会議などにおいて要請す

るとともに、各団体の取組事例などの情報提供を行ってきた。

時間外勤務の実態について、現在、すべての地方公共団体を対象として、平成30年度及び令和元年度の状況については、調査をしており、現在とりまとめ中である。

時間外勤務削減の取組は重要な課題であり、今回の調査結果等を踏まえ、引き続き、各団体への情報提供や必要な助言を行ってまいりたい。

- (4) 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（制度創設）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、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。

会計年度任用職員の給料・報酬については、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などは、制度の趣旨に沿うものではないと指摘し、適切に対応していただくよう、地方公共団体に対しこれまで強く助言しているところであるが、引き続き職員当事者、住民・議会を含め、理解と納得が得られるものとしていただきたいと考えている。

- (5) 今回、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、地方公共団体の職場にも事業の縮小や職員の休業など、様々な影響が生じたことは承知している。

これに対しては、各地方公共団体において、業務内容や場所・方法の変更・業務研修の実施などにより、引き続き職員が働く場を確保できるよう検討し、組織全体として必要な業務体制を構築していくことが重要と考えており、総務省から地方公共団体に対し、繰り返し助言してきたところである。

一方、やむなく職員を休業させることとなる場合には、労働基準法第26条の定めるところにしたがい、休業手当を支給する必要がある、地方公共団体において個別具体の事情に応じて適切に対応するよう、様々な助言を行ってきたところである。

各地方公共団体において、新型コロナウイルス感染症への適切な対応が図られるよう、引き続きしっかりと取り組んでまいりたい。

- (6) 令和2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。

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発出するほか、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。

直近で発出した10月2日付け通知では、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きたい。

- (7) 地方公務員の定年引き上げについては、これまで総務省としては、地方公共団体に対し、ブロック会議等を通じて、法案の内容を踏まえた必要な検討・準備を進めるよう促してきたところ。

地方公共団体においては、それぞれの実情等を踏まえ、必要な検討・準備を進めていただきたいと考える。

また、法案の成立後は、施行期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等、今後も引き続き丁寧に助言や支援を行っていききたい。

地方公務員の再任用については、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」を要請している。

平成30年度における再任用職員数をみると、フルタイム勤務が55,652人、短時間勤務が58,848人となっている。再任用職員数は年々増加してきており、その中でもフルタイム勤務が増加傾向にある。

再任用職員の職務内容や勤務時間に関しては、それぞれの地方公共団体の実情を踏まえて、適切に決定していただくものと考えている。

また、再任用職員の給与については、常勤職員と同様、地方公務員法の職務給の原則や均衡の原則等を踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定められるべきものと考えている。

これに対し、鬼木企画調整委員代表は次のように意見・要望を述べた。

- (1) 地方公務員の給与については、言うまでもなく、地方自治の本旨と地方分権の理念に基づいて、当該地方自治体の条例で定めるべきものであり、その自治体の自主的・主体的判断で決定されるべきものである。それを損なうような指導・助言は控えるよう、その点を改めて強調しておく。

また、今年は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、2回にわたる人事院勧告・報告という異例の状況であり、それを受けて地方議会における給与条例改正の日程等、非常に厳しい状況にある。その上で、給与改定については、地方の自主性、主

体性による判断を尊重するとともに、副大臣通知への記述には留意が必要であることを申し上げておく。

- (2) 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、「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」の実施については、現在とりまとめをされているということであるが、今後は、総務省として、その結果を分析し、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よう求めておく。

また、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よう求めておく。

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の労使交渉を強化しているところだが、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おく。

- (3) 会計年度任用職員の勤勉手当については、未だに支給されていない状況にある。「期末手当の定着状況等を踏まえた上で」ということであるが、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よう求めておく。

今年は、会計年度任用職員制度導入の初年度ということもあり、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となる。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、雇用安定がはかれるよう、情報交換しながら、ともに努力していきたいと考えている。

- (4) 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。

- (5) 定年引上げについては、国の実施に遅れないよう確実に実現するよう強く求める。また、定年引上げまでの間は、全自治体での再任用制度の確立と職員の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求めておく。

今後、第2回給与関係閣僚会議において本年の人事院勧告の取扱い方針が協議され、閣議において公務員給与改定の取扱い方針、給与法等改正法案が決定される見込みである。これを受け、地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて、総務副大臣通知が発出される予定である。