

# 2021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 2021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26日	公務労協地方公務員部会第8回代表者会議(リモート)
2月3日	第4回幹事会(2021年春季要求に関する総務大臣申入れ等について)
2月25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15日	第6回幹事会(全人連要請等について)
4月2日	第7回幹事会(2021年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
5月11日	第8回幹事会(2021年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
6月2日	第9回幹事会(2021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9日	2021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19日	2021年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
3月1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11日	2021年春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
3月26日	2021年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
4月16日	民間給与実態調査等に関わる全人連要請／送付(まん延防止等重点措置適用のため)

## 二 2021年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月26日の第8回代表者会議で、2021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新型コロナウイルス感染症対策、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、⑤雇用と年金の確実な接続について、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、⑦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、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9日、全人連に対し春季要請書を提出し、新型コロナウイルス

ルス感染拡大の収束の見通しが立たない中、厳しい勤務環境や、より質の高い公務・公共サービスを確実に提供するための賃金・労働条件の改善・確保の必要性等を述べた上で、各人事委員会が労働基本権制約の代償機関の立場から、職員の利益保護の役割・使命を十分認識し、要求事項の実現に向け、最大限の努力をするよう要請した。

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、またコロナ禍における働き方改革への対応や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、武田総務大臣に要求書を提出、3月11日、中間交渉をし、3月26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、2021年度の賃金改善等について、「令和3年度の地方財政計画における給与関係経費については、保健師や児童福祉司の増を見込むことなどにより、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、各地方公共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・合意を尊重するべきもの」「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。

#### (2) 労働時間、休暇及び休業等について

##### ①時間外勤務縮減、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、「総労働時間の短縮に向け、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、上限規制を含むより実効性のある時間外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、「地方公務員の働き方改革を進め、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を整えることは、職員の勤務意欲の向上や、優秀な人材の確保につながり、ひいては地方公共団体において質の高い住民サービスの提供を可能とするもの」とした上で、「時間外勤務の上限規制制度の導入、上限時間を超えて命じた場合の要因検証、客観的な記録による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を積極的に推進するよう要請」「特に、長時間の時間外勤務の職員が存在する地方公共団体においては、その要因

についてしっかり検証し、時間外勤務の縮減に取り組むよう要請していく所存」と回答した。また、地方公務員における勤務時間、休暇等の勤務条件については、「民間法制の適用や国家公務員制度との権衡について必要な対応を図るべく、助言してきたところ」、地方公共団体の定員管理については、「各団体において自主的にご判断いただくことが基本であり、行政の合理化、能率化を図りながら、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理に努め、変化する行政需要に応じていくことが重要」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】

総務省調査で、時間外勤務の上限規制措置の未設置団体が101団体、最新1月1日現在では81団体あるが、これについての総務省の見解と対応如何。

- 時間外勤務の上限規制については、地方公共団体に対して導入を求めてきたところである。
- 本年1月1日時点の導入状況についてフォローアップしたところ、未だ導入していない団体は81市町村あり、これらの団体については、直ちに導入いただく必要があると考えている。
- 2月3日付けで時間外勤務に関する通知を発出し、改めて速やかな導入を求めたところである。
- 総務省としては、引き続き、未導入の団体に対してフォローアップすることにより、早期の導入を促してまいりたい。

上限規制措置がされている中で、本来であれば、時間外勤務の時間数の減少が期待されるが、総務省調査結果では、時間外勤務の時間数が前年度より増加している。改正労働基準法が施行されてから2年近くが経過している中、この結果について、総務省の見解と対応如何。

- 大規模災害への対処等の重要な業務であって、特に緊急に処理することを要する場合には、設定した上限時間を超えて、業務に従事する場合があると考えている。
- 令和元年度において、時間外勤務が増加した要因については、「統一地方選挙、参議院議員選挙」「東日本台風や豪雨の災害対応」などによる影響が大きいと承知している。
- もとより、時間外勤務については、必要最小限にとどめるとともに、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないものであるため、特に時間外勤務の上限時間を超える時間外勤務を命じた場合には、当該時間外勤務命令に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など

に取り組んでいただきたいと考えている。総務省としても、引き続きヒアリングなどを通じて対応を促してまいりたい。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、各自治体職場においては、感染防止対策への対応に伴う勤務環境は依然として厳しい状況に置かれている。コロナ禍での時間外勤務の時間数増が懸念される中、人員の不足が大きな課題となっている。人員確保について総務省の見解如何。

- 地方公共団体の定員管理は、各団体において自主的にご判断いただくことが基本であり、行政の合理化、能率化を図りながら、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理に努め、変化する行政需要に応じていくことが重要と考えている。
- なお、新型コロナウイルス感染症対策に関して、新たに発生した業務や、既存の業務の一部に会計年度任用職員等を採用し、従事させる場合の人件費については、地方創生臨時交付金を充てることのできるため、各団体においては、この交付金を適切に活用し、マンパワーの確保に努めていただきたい。
- また、今般の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、来年度、必要な地方財政措置を講ずることとしており、これを踏まえ、各地方公共団体においても、早急に取り組んでいただきたいと考えている。

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、時間外勤務命令の上限に係る制度が施行されて2年が経過しようとしているが、昨年12月の総務省調査結果を見る限り、時間外勤務の上限規制の未設置自治体があることや一向に縮減されない時間外勤務の時間数等、不十分であるといわざるを得ない。
- 時間外勤務の上限規制が全自治体で措置されるよう徹底するとともに、特に、2020年度は、新型コロナウイルス感染症防止対策ということで、相当な時間外勤務の時間数となることも踏まえ、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、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、「特例業務」となりうる新たな業務が発生していることから、「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・徹底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。

## 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、特に新型コロナウイルス感染症が拡大する中、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」「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重ねて通知を発出し、メンタルヘルス対策をより一層推進するよう助言しているところ」と回答した。

### (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

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、「国家公務員非常勤職員や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、雇用者責任の立場から、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。

総務省は、会計年度任用職員制度については、臨時・非常勤職員の適正な任用と適正な処遇を確保する観点から導入したものであり、各地方公共団体において、その制度の趣旨に沿った運用が図られることが重要とした上で、「昨年4月に開始された制度の施行状況に関しては、各団体における最も代表的な職について確認を行い、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られているが、一部にまだ対応が十分でない団体もあった」「最も代表的な職にとどまらず、全ての臨時・非常勤の職について、制度の趣旨に沿った運用を図ることが重要であることから、令和2年12月21日付けで、地方公共団体に対して発出した通知において、全ての臨時・非常勤の職について、適正化のための対応を行うよう、改めて助言を行った」「引き続き、ヒアリングなどの機会を活用して、個別に適切な対応を行うよう促してまいりたい」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】

前回秋の交渉において、勤勉手当等の支給を求めた際、「期末手当の定着状況を踏まえた上での検討課題」ということであったが、年末の調査結果における期末手当の支給状況について、総務省の見解如何。

○臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという観点から、会計年度任用職員についても期末手当の支給を可能とする法改正がなされたところであり、期末手当を適切に支給するよう助言を行ってきた。

- 総務省が本年度に実施した「施行状況調査」によれば、期末手当を支給しないとする団体が9団体あったほか、支給対象範囲が事務処理マニュアルで示すものよりも狭い団体もあったところ。
- 総務省としては、制度の趣旨に沿って適切に支給するよう、引き続き、丁寧に助言してまいりたい。

会計年度任用職員の期末手当の支給について、自治体判断ではあるが、支給していない自治体や支給している自治体でも支給月数に格差があるなどの実態もあることを踏まえ、総務省の対応如何。

- 会計年度任用職員に対する期末手当の支給に当たり、支給月数を含む具体的な制度設計については、常勤職員との権衡等を踏まえて定めることが適当であることから、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当を支給しないことや抑制することなどは、制度の趣旨に沿うものではないと指摘し、適切に対応するよう助言を行ってきた。
- 総務省としては、各団体が期末手当を適切に支給するよう、引き続き助言してまいりたい。

部長交渉において、公務員部長は、以下のように回答した。

①会計年度任用職員への勤勉手当の支給について

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。平成30年7月時点における国の期間業務職員に対する勤勉手当の支給割合は9割を超えているが、その一方で、期末手当の支給月数を含め、実際の運用は各省庁によって統一的ではない点もある。いずれにせよ、勤勉手当制度については、今後、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。

②会計年度任用職員制度の導入に伴い新たに必要となる期末手当等の経費について

全国の地方公共団体に対して所要額の調査を行っており、その結果を踏まえ、令和2年度の地方財政計画において、1,738億円を計上しており、新制度に円滑に移行できるよう必要な財源を確保している。また、令和3年度においては、制度の平年度化による期末手当の支給月数の増によって生じる経費について、664億円を増額し、期末手当等の経費として2,402億円を計上することとしており、引き続き、必要な財源を確保している。

③コロナ禍における臨時・非常勤職員の待遇や雇用の確保について

総務省では、地方公務員の臨時・非常勤職員について、学校の臨時休校や施設の一時閉鎖など、感染防止のための措置に講ずる場合であっても、各地方公共団体に、職員の業務内容や勤務場所の変更といった柔軟な対応により、非常勤職員を含む職員全体の働く場の確保を図るよう繰り返し助言を行ってきた。また、臨時・非常勤職員を含む職員をやむなく休業させる場合には、休業手当の取扱いに

ついて、労働基準法の規定に従い、適切に運用するよう助言を行っている。さらに緊急事態宣言の発出（令和3年1月7日）に合わせ、改めて、地方公共団体に対し、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた組織全体としての業務体制の確保に万全を期すようお願いするとともに、ワクチン接種に向けた庁内体制の拡充についても取組を進めていただくよう助言を行ったところである。今後、ワクチン接種が開始されることとなるが、各団体においては、こういった行政需要も踏まえつつ、必要とされる業務提供の体制を整え、適切に対応いただきたい。総務省としては、臨時・非常勤職員の雇用確保の観点からも、引き続き、職員全体の働く場の確保を図るよう地方公共団体に必要な助言を行ってまいりたい。

地方公務員部会は、「昨年12月の総務省調査結果から、会計年度任用職員の期末手当を支給していない自治体、あるいは支給はするが支給月数が少ない自治体など、少なからずあることについて、制度の趣旨からも、適切に支給するようさらに徹底すべきである。あわせ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、勤勉手当について早期に適用をはかるよう検討に取りかかるべきだ」「会計年度任用職員制度導入から1年が経過しようとしているが、引き続き、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、全般的かつさらなる見直しに向け、情報交換しながら、ともに努力していきたい」と意見・要望を述べた。

#### (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、「公共サービス基本法第11条において、地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保や労働環境の整備に関して必要な施策を講ずるよう努めるものとされている」「総務省としては、会計年度任用職員制度を創設し、新たに期末手当を支給可能とするなど、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保や、時間外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など、地方公務員の働き方改革の推進に向けた助言などを通じ、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、「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」「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の確保や労働環境の整備が不可欠である」「特に、今年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、自治体職場は感染防止対策への対応等、厳しい労働環境である」ことを強調した。

### (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、地方自治体においても国の実施に遅れないよう確実に実現すること」「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、「定年引上げに伴う諸制度の導入は、国家公務員の定年引上げとタイミングを合わせる必要があることから、関係省庁において検討中の国家公務員法等改正法案における施行期日を踏まえつつ、適切に対応してまいりたい」「地方公務員の定年引き上げについて、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」「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な助言や支援を行っていききたい」「直近の令和元年度における再任用職員数をみると、フルタイム勤務が 63,401 人、短時間勤務が 58,646 人となっており、再任用職員数は年々増加し、中でもフルタイム勤務が増加傾向にあり、本格的に導入されて以来はじめて短時間勤務の職員を上回った」「再任用職員の給与についても、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」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. 2020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1日、2020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。「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あると考え」と述べた上で、「今回の算定スケジュールの確認」「先日の福島県沖地震をはじめ、豪雨、大雪等、大規模自然災害が頻発し、甚大な被害をもたらしているが、特別交付税に係る総務省の対応」について、総務省の見解を質した。

これに対して、総務省は、「特別交付税については、法律上、財源配分の均衡を図ることを目的とされており、様々な事情を勘案して、それでもなお普通交付税で額が不足すると認められる団体に対して、総務省より定める方法により算定した額を交付することになっている。その中で、国家公務員の基準を超えて手当を支払っている団体については、他の団体と比べ財源に余裕があると考えられるため、減額措置をしている。特別交付税については、災害被害を受けた団体などに対して比較的、相対的に

重たい措置をしており、制裁あるいはペナルティということではない」「算定のスケジュールについては、確定しているわけではないが、例年3月中旬から下旬に、交付決定及び現金給付ということになっている。今年度も、そういったスケジュール感を基本に状況を見ながら判断していくということになる」「近年、非常に大きな被害をもたらす災害が頻発している。ルールに基づいて、団体の財政需要の実態をしっかりと把握し、適切に措置をしていくということを徹底したい。また、熊本地震などの大災害が発生したときには、特別交付税の総額を増額して対応している。当然毎年ではなく、平年ベースを大きく上回る災害、いわゆる巨大災害が発生したときには、柔軟に対応し、被災地の財政事情に応えられるようにしていく」と回答した。

総務省の回答に対し、地方公務員部会は「財源不足から、手当等国の支給基準まで支給できない、あるいはこれまで国の支給基準と同じにしていた自治体が、地域手当を引き下げるという実態も見受けられる。国の支給基準を下回っている自治体の財源不足は調整せず、国の支給基準を上回っている自治体だけに減額措置をするということは、自治体からすると、ペナルティ的なイメージが強い。様々な要素も考慮しながら検討されたい」「大規模自然災害などが頻発する中で、被害を受けた自治体の財政運営に配慮し、迅速に対応されたい」「この3月11日で、東日本大震災から10年の節目を迎える。公務労協では、復興庁の設置期限が10年延長されたことを踏まえ、総合的な防災・復興組織の設置を課題において、現場で従事する職員の意見要望等を反映した東日本大震災からの復興の継続がはかれるよう、直接職場からの意見・要望等の集約を行い、要求化し、政府交渉・政党要請の実施を予定している。新型コロナウイルス感染症の収束の見通しが持てず、大変厳しい地方財政の状況ではあるが、復旧・復興・再生も大きな課題である。とくに、公共事業の重要性と人員確保の問題は切実であることから、今後も必要な財源確保に尽力されたい」と意見を述べ、「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 2021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「2021年人勧期の取組方針」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、民間の厳しい情勢を踏まえつつ、職員の生活を守るため、人事院に対して、賃金・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、勧告まで粘り強い交渉・協議を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、地域の実情及び職員の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症が拡大する中、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、地方公務員における措置について総務省と交渉・協議するとともに、全地方自治体でパワーハラスメント対策に関する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への対応について

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かかる諸手当、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、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・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とともに、会計年度任用職員について、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) 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、「地方公務員法の一部を改正する法律」を踏まえ、引き続き、各自治体の条例改正が円滑に進むよう取組を進める。
- (2) 定年引上げまでの間は、雇用と年金の確実な接続をはかるため、すべ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賃金、適切な労働条件の確保に向け、取組を進める。

### 6. 地方財政の確立について

2022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、全人連に対して要請書を提出する。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、地域の実情及び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。