

2021年度の経過と2022年度の取組について(案)

I 2021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

2020年

- 1030 公務労協地方公務員部会第9回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1120 第1回幹事会（2021年春季生活闘争方針について）
- 1215 第2回幹事会（2021年春季生活闘争方針について）

2020年

- 0112 第3回幹事会（2021年春季生活闘争方針について）
- 0126 公務労協地方公務員部会第8回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0203 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）
- 0225 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）
- 0315 第6回幹事会（全人連要請等について）
- 0402 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）
- 0511 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）
- 0602 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）
- 0702 第10回幹事会（地方公務員の定年引上げに係る課題と当面の取組について）
- 0719 第11回幹事会（総務大臣申入れ及び全人連要請書等について）
- 0817 第12回幹事会（第10回地方公務員部会総会等について）
- 0915 第13回幹事会（第10回地方公務員部会総会等について）
- 1012 第14回幹事会（第10回地方公務員部会総会等について）

2. 交渉等

2020年

- 1109 2021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
- 1126 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、社民党、公明党
総務省、財務省

2021年

- 0209 2021春季要求に関する全人連要請／事務局長
- 0219 2021春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0301 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
- 0311 2021春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 0326 2021春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 0416 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)
- 0810 2021給与勧告等に関する全人連要請／送付(緊急事態宣言発令中のため)
- 0820 2021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
- 0928 地方公務員の定年引上げに係る総務省交渉(公務員課室長)／幹事

二、2021年度春季生活闘争期以降の経過と課題

1. 2021春季生活闘争期の取組

(「2021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。

【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、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えていくことが重要」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ができるため、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、雇用安定がはかられるよう、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に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。

2. 2021人事委員会勧告期を視野に入れた人事院勧告期の取組

(1) 2021人事院勧告の概要について

人事院は、8月10日、国会と内閣に対して、「月例給については民間給与との較差が極めて小さく改定を行わないこと」「一時金については0.15月引き下げ、引下げ分は期末手当の支給月数に反映する」という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、以下のような声明を發した。

声 明

1. 人事院は、本日、月例給の改定は行わない一方、一時金の支給月数を0.15月分引下げる給与に関する勧告・報告と公務員人事管理に関する報告、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。
2. 公務員連絡会は、6月30日に人事院に要求書を提出し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が収束しないもとでの厳しい社会経済情勢を踏まえ、具体的には、①月例給の水準の維持を最低とすること、②一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、職員の生活を守る支給月数を確保することを求め、われわれとの十分な交渉・協議、合意に基づいて勧告作業を行うよう人事院に求めてきた。そして、2021人勧期署名行動「ネットシグネ」に取り組み、7月13日に50万6,074筆の署名の提出、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を行うなど、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強く取り組んだ。
3. 本年の給与に関する勧告・報告において、①月例給の官民較差が△19円(△0.00%)と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であるとし、月例給の改定を行わなかったことは、民間実勢や国家公務員給与実態を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであるが、公務員連絡会の要求に基づく交渉・協議の結果と受け止める。②一時金について、昨年を引き続き、2年連続での引下げとなったことは、民間給与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である。なお、支給月数の引下げ分を民間の特別給の支給状況(考課査定分の配分状況)等を根拠に機械的に期末手当から全額差し引くとしたことに対して、本年は、とくに民間における業種間の支給実態に増減を含めた差異があることを踏まえると、現在の調査方法そのものの適正さについて改めて課題があることを指摘する。
4. 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の改正は、育児休業の取得回数を原則2回までとすること等を法改正する意見の申出を行ったが、人事院として主体的な責任をもって法律改正まで努力することを求めておく。また、非常勤職員に対する育児休業等の在職期間要件の廃止について、人事院規則事項として、地方

自治体における対応を含め、民間法の施行時期に遅れることなく改正することを求めておく。不妊治療休暇の新設は、給与の取扱いについては評価するが、期間の問題など課題が残ることを指摘する。

5. 非常勤職員の休暇については、この間、人事院との間で無給休暇の有給化を含めて休暇制度全般に関わって検証・協議を行ってきたが、今般、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を有給休暇として新設、産前休暇・産後休暇の有給化がはかられたことは、少子化対策・両立支援の観点から評価するが、引き続き、有給化の拡大等、休暇制度の改善を求めていく。
6. 長時間労働の是正及びハラスメント防止対策の課題については、超過勤務手当の全額支給や新型コロナウイルス感染症対策などの取り巻く情勢の変化を踏まえ、引き続き、人事院との協議を継続していく。
7. 以上のように、本年の勧告・報告は、2年連続で一時金を引き下げる厳しい勧告となるなど、われわれの要求にあまねく応えたものとはいえない。公務員連絡会は、政府に対して、勧告等の取扱いを検討するに当たって十分交渉・協議し、合意に基づく対応を求めていくこととする。そして、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

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、「本年の人事院勧告・報告等に関わる要求書」を提出した。

(2) 人事委員会勧告期の取組について

【全人連要請書提出】

地方公務員部会は、8月10日、全人連に対し、「2021年給与勧告等に関する要請」を提出した。地方公務員をとりまく環境は年々厳しさを増し、働き方改革、定年引上げなど大きな課題が山積するなか、各自治体職場においては、新型コロナウイルス感染症への対応をはじめ、公務・公共サービスに従事する労働者として精力的に職務を遂行している現状があり、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、人事院勧告の内容・報告に触れ、「人事院の勧告は、各人事委員会が勧告作業を行う上で、参考となるものであることから、その内容については、十分に吟味する必要があること」「今後、各人事委員会は、皆様からの要請の趣旨も考慮しながら、それぞれの実情等を勘案し、主体性をもって対処していくことになる」

「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。

【総務大臣要求書提出】

地方公務員部会は、8月20日、武田総務大臣に対し、「2021年年地方公務員給与改定と定年の引上げ等に関わる申入れ」を行った。冒頭、二階堂議長は、「人事院は8月10日、政府と国会に対して、2021年の官民較差に基づく国家公務員の給与等に関わる勧告を行った。今後、各人事委員会では、2021年の勧告に向けた作業が本格的に進められるが、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、総務省として適切な対応をはかるとともに、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求める」とした上で、定年の引上げをはかる関係条例の整備等について、すべての地方自治体において、法律の施行日に遅滞することなく円滑で確実な実施が求められることや、自治体の医療、保健、インフラ（水道、下水道）、教育現場では、感染症対策に加え、度重なる豪雨等の自然災害への対応など、住民の生命と暮らしを守るため、昼夜を問わず職務に全力を尽くしているが、その勤務環境は大変厳しいものとなっていることなど、喫緊の課題を強調し、「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。本日提出した申入れ事項の実現に向け、最大限のご努力をいただきたい」と要望した。

これに対し、武田総務大臣は、「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に、その役割を果たしてこられたことに心から敬意を表したい。新型コロナウイルス感染症対策、さらに、昨今の豪雨などによる災害への対応については、地方公共団体が果たす役割が極めて大きいところであり、現場で日々対応に当たられている職員の皆様に心より感謝を申し上げる。要請書については、確かに受け取った。ただいま、二階堂議長より要請内容について伺った件、この各要請事項については、検討の上、しかるべき時期に回答をさせていただく」と回答した。

【主な要求事項】

1. 給与改定における自主的・主体的な決定の尊重
2. 育児休業制度等の改正と不妊治療休暇の新設に関する地方公務員への措置
3. 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等
4. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員制度の全般的かつさらなる見直し（勤勉手当の支給、休暇制度の改善等）
5. 地方公務員におけるパワーハラスメント対策
6. 定年引上げに係る具体的な措置等

＜地方公務員の定年引上げ＞

地方公務員部会は、9月28日、地方公務員の定年引上げに係る総務省交渉を行った。総務省は、要求項目に対し、以下のように回答した。（概要）

○定年引上げ期間中の新規採用の継続及びフルタイムを基本とする暫定再任用職員に

関する定員管理について

各地方公共団体において、「必要な行政サービスを安定的に提供できる体制確保」と「中長期的に見た適正な定員管理」の双方の観点から、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の考え方を検討する必要がある。研究会における議論や地方公共団体の検討状況等を踏まえ、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の基本的な考え方を整理し、定年引上げに係る定員管理に関する留意点を示すことを予定している。また、地方公務員の再任用については、平成25年3月に各地方公共団体に対し総務副大臣通知を発出し、その中で、「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。その上で、地方財政措置については、しっかりと検討してまいりたい。

○施行日の修正により繰下げとなる職員について

暫定再任用制度においても、先に述べた通知と同様に、任命権者は、公的年金の支給開始まで、再任用を希望する職員を常時勤務を要する職に再任用することが基本となるものと考えている。この趣旨については、今後発出する予定の運用通知等において地方公共団体に助言することを検討している。

○定年前再任用短時間勤務の選択及び職務の創設等について

定年前再任用短時間勤務制は、職員本人が短時間勤務を希望する場合にのみ、本人の意思により一旦退職した上で採用されるものである。また、定年前再任用短時間勤務職員の具体的な職務内容については、各団体の行政課題や組織形態、各職種の特長や年齢構成、また個々の職員の能力、適性などに応じて具体的に検討し、判断していただく必要がある。現行の再任用短時間勤務制度においても、専門的知見や組織運営上の知見を継承し、若手を支援、育成する業務や、これまでの職務経験や人脈を生かした各種相談業務など、各団体において、その地域の実情に応じ、工夫した取組が見られる。総務省としても、好事例を収集し横展開を図るなど、地方公共団体に適切に助言、支援していきたいと考えている。

○管理監督職勤務上限年齢制の例外的適用について

役職定年制の例外的取扱いとして、職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより役職定年を原則どおりに適用することが著しく不適当な場合には役職定年制の対象外とする、あるいは60歳を超える役職定年年齢を定めることができるなどとされているところ。各地方公共団体においては、それぞれの直面する行政課題、職種ごとの年齢構成や人材確保の困難さ、その団体の組織形態などの状況に応じて、法律の規定に基づき、適切に対応いただくべきものと考えている。各団体において、地域の実情を踏まえつつ、法の趣旨に沿って、役職定年制の導入等を円滑に行えるよう、総務省としては、今後示される国家公務員の役職定年

制に関する情報を適切に提供するほか、地方公共団体が役職定年制に係る規定の整備を行う際に参考となるような質疑応答集や条例例を提供するなど支援を行ってまいりたい。

○高齢者部分休業に係る関係条例整備への対応について

現時点では、制度の導入団体や活用実績は一部にとどまっている状況にあるが、この高齢者部分休業制度は、65歳への定年の引上げが行われるに際しても、高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つである。先般発出した運用通知及び質疑応答集、また各種の施策説明等の場においても、地方公共団体に対して、その制度の趣旨を改めて周知しているところであり、今後も適切に助言してまいりたい。

○円滑な実施に向けた関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づく対応について

地方公共団体の当局と職員団体が交渉・協議を行う場合にあっては、地域の実情を踏まえ、真摯な交渉・協議が行われることを期待している。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に立ち、必要な助言を行ってまいりたい。

【総務省交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

6/25の説明会で提起されたスケジュール想定から変更はないか。人事院規則の改正の関係で、条例例発出時期に幅があるが、総務省として発出時期をどう考えているか。

- 現時点では、6月25日の説明会においてお示しした想定スケジュールについて特段変更はなく、人事院規則の改正等が行われた後、それを踏まえた上で、条例例を発出したいと考えている。

定年引上げ期間中の定員管理等について、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」が開催されているが、目的・意図は何か。年度内に報告書を取りまとめるということだが、報告書の内容如何に関わらず、定年引上げ期間中の新規採用の継続及び暫定再任用職員に関する定員管理は当然と考えるが総務省の見解如何。

- 各団体において、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な視点での採用・退職のあり方について検討する必要があることから、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」

では、各団体における今後の検討に資するため、定年引上げに伴う定員管理に関する留意点について調査研究を行うこととしている。

段階的に引上げとなる定年年齢が、施行日の修正により繰下げとなる職員について、どのような配慮を考えているか。

- 各団体に対し、地方公務員の雇用と年金を確実に接続するための助言を行っており、引き続き各団体において適切な運用が図られるよう対応してまいりたい。

定年前再任用短時間勤務制について、希望しても任用されない場合があるのか、あるとすればどのような場合なのか。

- 定年前再任用短時間勤務職員の任用は、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則等で定める情報に基づく選考により任命権者が行うものであり、希望者数に対して短時間勤務の職が十分に確保できない場合などには、選考の結果採用されない職員が生ずることも想定される。
- 他方、退職し短時間勤務の職に再任用されることを希望する職員のうち、フルタイムであっても引き続き勤務することを希望する職員については、再任用の手续やスケジュールを工夫することにより、短時間勤務の職に就けない場合にはフルタイムで勤務継続できるよう、適切な措置が講じられる必要がある。

定年前再任用短時間勤務制及び高齢者部分休業制については、全自治体での条例化を推進すると考えてよいか。

- 定年前再任用短時間勤務制については、定年の引上げ後、60歳以降の職員については健康上、人生設計上の理由等により、多様な働き方を可能とすることへのニーズが高まると考えられることから、国家公務員及び地方公務員の双方について導入することとしたものであり、各団体においては、この法改正の趣旨に沿って必要な条例整備等を行っていただきたいと考えている。
- 高齢者部分休業制度については、今回の法改正で措置したものではないが、高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つであることから、様々な機会を通じ、各団体に対して制度の趣旨を改めて周知しているところであり、今後も適切に助言してまいりたい。

管理監督職勤務上限年齢制で降任した職員、定年前再任用短時間勤務職員等、60歳超の職員の職務の内容や職務の創設についてどう考えているか。

- 地方公共団体が複雑高度化する行政課題に的確に対応していくためには、役職定年により降任等する職員をはじめとする高齢期職員に、その豊富な知識、技術、経験等を最大限活用して能力を十分に発揮いただくことが重要であると考えている。
- 高齢期職員の具体的な職務内容は、各団体の行政課題や組織形態、各職種の特性や年齢構成、個々の職員の能力・適性などに応じ、任命権者が判断することになるが、総務省としても、現行の再任用制度における好事例等を収集し、横展開を図るなど、地方公共団体に適切な助言・支援を行ってまいりたい。

定年引上げに係る検討等状況調査の時期はいつ頃か。

- 今月開催したブロック会議に合わせて、各都道府県及び指定都市に対して、条例案等の議会上程予定等について調査を行ったところであり、現在、市区町村に対しても同様の調査を行っている。今後、必要があればさらに調査を行うことも考えている。

【総務省交渉における意見・要望】

＜地方公務員部会＞

- 管理監督職勤務上限年齢制の例外の適用については、自治体の実情が異なることから、各自治体の意向を充分把握の上対応し、自主的・主体的な判断に委ねるよう求めておく。
- 定年引上げ期間中の職場には、常勤職員、60歳超の常勤職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員、臨時・非常勤職員が混在するが、当該職員が定年まで安心して従事できる職場環境等を整えられるよう、地方自治体を支援するよう求めておく。
- いずれにしても、地方公務員の定年引上げについては、改正地公法を踏まえ、全自治体において様々な検討の上、条例整備を行う必要があることはいうまでもない。総務省としても、検討等状況調査を行うとともに、人事院規則改正時期が未確定ではあるが、早期に条例例を提供できるようご尽力いただきたい。

＜各構成組織＞

- 新規採用の継続に関して、教職をめざす学生にとっては、新規採用の継続があるかは極めて重大である。一方、教職員の賃金については、国庫負担定数で定められて

いることから、「原則定年者なし」となったとき、国による財政措置がなければ立ちゆかないと考える。また、再任用短時間勤務は「定数外」となるが、自治体の財源は苦しくなる。こちらも国による財政措置が必要だ。

- 学校現場では、定年延長は「雇用と年金の接続」に関してありがたい制度だが、一方、働き続けることができるのかという懸念もある。制度の確立と同時に、現場の働き方改革も進めていく必要がある。
- 再任用職員の定員について、フルタイムと短時間は別に定員管理を行っているが、引き続き同様の対応を望む。
- 定年前再任用短時間について、60歳まで働くのが困難だといういわゆる加齢困難職種が一定数ある。そういった職場では、65歳までフルタイムで働くのは難しいという実態があり、職務の設定について、十分な検討が必要だ。また、フルタイムで働くことが困難な加齢困難職種において、定年前再任用短時間を希望しても任用されなかった場合、雇用と年金が確実に接続されないということが生じかねない。法律の建て付けは理解するが、自治体に対して助言をする際には、再任用短時間については確実に雇用する義務はないということが前面に出てきてしまうような、ミスリードにならないような配慮が必要である。

これに対して、総務省は「文科省とも協力して進めていく」「定年前再任用短時間については、対象者の希望状況をみて、職務をつくり出していく努力が必要である」と回答した。

最後に、加藤事務局長は「定年引上げは現場の職員の関心が高い。各自治体の円滑な条例整備をはじめ、定年まで安心して働ける環境整備に向け、引き続き地方公務員部会との十分な交渉・協議を踏まえて進めていただきたい」と強く求めた。

3. 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2021（骨太方針2021）

6月18日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2021」を閣議決定した。「内外の変化を捉え、構造改革を戦略的に進め、ポストコロナの持続的な成長基盤を作る」とし、感染症の克服と経済の好循環を見据え、ポストコロナの持続的な経済成長を実現するための4つの原動力として、グリーン社会の実現、デジタル化の加速、活力ある地方創り、子ども・子育て支援を掲げ、これらに予算を重点的に配分する方向性を打ち出している。

一方で、財政健全化については、「感染症で顕在化した課題等を克服する経済・財政一体改革」において、「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において策定された財政健全化目標を堅持し、経済・財政の一体的な改革を引き続き推進する。ただし、感染症で未だ不安定な経済財政状況を踏まえ、本年度内に、感染症の経済財政への影響の検証を行い、その検証結果を踏まえ、目標年度を

再確認する、としている。特に地方財政については、「地方の歳出水準については、国の一般歳出の取組と基調を合わせつつ、交付団体を始め地方の安定的な財政運営に必要となる一般財源の総額について、2021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する」とし、引き続き、一般財源総額の実質同水準ルールが継続される。

また、「当面の経済財政運営と令和4年度予算編成に向けた考え方」では、「当面は、感染症の感染拡大防止に引き続き万全を期す中で、厳しい経済的な影響に対して、雇用の確保と事業の継続、生活の下支えのための重点的・効果的な支援策を講じ、国民の命と暮らしを守り抜く」とした上で、感染症の影響等の経済状況に応じて、躊躇なく機動的なマクロ経済政策運営を行うことにより、経済の下支え・回復に最優先で取り組むとともに、生産性向上と賃金所得の拡大を通じた経済の好循環の実現をはかるとしている。

7月7日、「令和4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。「令和4年度予算は、「経済財政運営と改革の基本方針2021」及び「経済財政運営と改革の基本方針2018」で示された「新経済・財政再生計画」の枠組みの下、手を緩めることなく本格的な歳出改革に取り組む。歳出全般にわたり、平成25年度予算から前年度当初予算までの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する」とし、新年度予算において、ポストコロナの持続的な経済成長を実現するための4つの原動力の重点化を進めるため、「新たな成長推進枠」を措置する、としている。

(2) 概算要求

「経済財政運営と改革の基本方針2021」を踏まえた2022年度予算の概算要求では、過去最大の111兆円超となった。高齢化による社会保障費の増加や新型コロナウイルス対策による国債の発行増などが大きな要因で、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」も多く、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2022年度概算要求は、一般会計総額が16兆4,837億円（前年度比0.7%減）で、新型コロナウイルスの感染拡大で顕在化した課題を解決するため、デジタル・トランスフォーメーションの加速や、地方への新たな人の流れの強化、消防防災力の充実強化に重点を置くとし、主要施策においては、デジタル社会の基盤となるマイナンバーカードの普及・利活用の促進に1,230億2,000万円を、自治体の情報システム標準化・共通化には4億7,000万円を要求している。

総務省は、同日、「令和4年度の地方財政の課題」及び「令和4年度地方財政収支の仮試算」を公表した。

「令和4年度の地方財政の課題」において、通常収支分として、「感染症への対応、活力ある地域社会の実現等の重要課題への対応」「地方の一般財源総額の確保」「デジタル・ガバメントの推進と財政マネジメントの強化」を掲げ、地方交付税の概算要

求について、要求の考え方として、①一般財源の総額について、令和3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、17.5兆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。

これに基づき、「令和4年度地方財政収支の仮試算」では、歳出については、国家公務員の期末手当を0.15月分引き下げる人事院勧告を反映し、給与関係経費0.8%減の20兆円、一般行政経費は1.3%増の41兆4,000億円などを含め、歳出総額は0.6%増の90兆1,000億円で、公債費などを除いた一般歳出は0.5%増の75兆8,000億円となっている。また、歳入については、地方交付税の総額は、自治体に配る「出口ベース」で前年度予算比0.4%増の17兆5,008億円とし、引き続き巨額の財源不足が生じているとして、法定率の引上げを事項要求している。一方で、交付税や地方税など自治体が自由に用途を決められる一般財源の総額は、0.4%増の63兆4,000億円で、交付団体ベースでは0.2%増の62兆1,000億円となり、前年度と実質同水準となっている。財源不足額は、国税収入の増加に伴う交付税法定率分の増や、地方税・地方譲与税の増収（42兆4,000億円、前年度比6.4%増）により、大幅に縮小していることから、国と地方で半分ずつ穴埋めする「折半対象財源不足」は2年ぶりに解消する見通しである。

厚生労働省の要求額は、社会保障費の自然増などを背景に、過去最大の33兆9,450億円となった。また、新型コロナウイルス感染者を受け入れる医療機関が病床の確保するための支援金創設やワクチン接種体制の構築や治療薬の開発を事項要求としている。

文科省の要求額は、一般会計総額で5兆9,161億円（前年度比11.7%増）で、長引く新型コロナウイルスの影響を受け、教員の負担軽減のため、学校の感染防止対策などを担う支援員の増強や情報通信技術（ICT）への支援に重点を置いている。また、義務教育国庫負担金は1兆5,147億円を計上し、教職員定数は、小学校高学年における教科担任制や公立小学校で段階的に実施している「35人学級」の推進など計2,457人の増員を求めた。

3. 地方六団体の考え方

8月25日、地方六団体は、「自由民主党総務部会関係合同会議」において、新型コロナ対策に係る財政措置について、令和4年度以降における「地方創生臨時交付金」や「緊急包括支援交付金」等、必要となる財源の十分な確保と運用の柔軟化を求めるとともに、感染防止対策をはじめ、経済雇用対策や人口減少、防災・減災対策など地方の実情に沿った行政サービスを十分行えるよう地方交付税等の一般財源総額の確保・充実などを求めている。

具体的には、主要要望項目として、「我が国の景気は、新型コロナウイルス感染症の影響で依然として厳しい状況にあり、今後の地方財政運営は相当厳しいものになることが想定される」とした上で、「新型コロナウイルス感染症対策に係る財政措置等」

「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」「地方創生の推進」「デジタル化の推進」「地方税財源の確保・充実」等を要請している。

地方財政に係る項目について、「新型コロナウイルス感染症対策に係る財政措置等」では、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金については、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の対象地域の内外にかかわらず、地方団体が必要とする額を引き続き確保、さらなる柔軟な枠の見直し、弾力的な運用や期間延長、手続きの簡素化などを図ること、またワクチン接種について、地方自治体や医療機関等が連携して円滑かつ迅速に実施することができるよう、地方自治体が希望する量のワクチンを、必要な時期に確実に供給するとともに、国として医療資源を最大限活用した人材確保、十分な情報提供及び財政支援を行うこと、さらに、引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響や地方税収の動向を注視し、想定を超える大幅な減収が生じた場合には、令和2年度措置も踏まえて、必要な対策を講じることなどが挙げられている。

「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が懸念される中で、2022年度(令和4年度)以降においても、地方一般財源総額実質同水準ルールを堅持し、今後も安定的な財政運営に必要な総額を確実に確保・充実すること、地方交付税は、どの地域に住む国民にも一定の行政サービスを提供できるようにするとともに、「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、また、臨時財政対策債については、極めて厳しい地方財政の現状等を踏まえ、廃止や地方交付税の法定率の引上げを含めた抜本的な改革等を行うべきであり、臨時財政対策債に頼らず、安定的に交付税総額の確保を図ることなどが挙げられている。

II 2022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) 「育児休業制度等の改正」と「不妊治療休暇の新設」に関する地方公務員への措置については、国家公務員において措置される制度を最低として、関係法律の整備や条例例の策定・提供等の必要な対応を速やかに行うよう求める。
- (3) 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、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。
- (4) 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。
- (5) 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人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）を踏まえ、地方公務員への必要な措置を求める。
- (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。

- (1) 国家公務員非常勤職員給与決定指針の改正を踏まえ、勤勉手当を適用する法整備を求める。
- (2) 人事院の「公務員人事管理に関する報告」を踏まえて措置される国家公務員非常勤職員の休暇制度の改善を最低として必要な措置をはかるよう求めるとともに、引き続き、常勤職員との権衡の観点から、休暇制度の改善を検討するよう求める。
- (3) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務の休止や財政の窮迫等により、雇止めや給与の引下げ等、不当な措置が生じないよう、臨時・非常勤職員の待遇や雇用を確保するための地方自治体への財政支援等を行うよう求める。

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、「地方公務員法の一部を改正する法律」を踏まえ、引き続き、各自治体の条例整備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 2021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. 「育児休業制度等の改正」と「不妊治療休暇の新設」に関わる取組

【地方公務員部会】

- 「育児休業制度等の改正」と「不妊治療休暇の新設」に関する地方公務員への措置については、国家公務員において措置される制度を最低として、関係法律の整備や条例例の策定・提供等の必要な対応を速やかに行うよう求める。とくに、育児休業制度等の改正における非常勤職員の休暇取得要件に関する在職期間の廃止については、民間における改正育児・介護休業法の施行日に遅れることのないよう求める。不妊治療休暇については、すでに関係する制度を有する地方自治体に対して、国家公務員に措置される制度を基準として休暇期間の短縮等を求める指導・助言等は厳に慎むよう求める。

【各構成組織】

- 「育児休業制度等の改正」と「不妊治療休暇の新設」に関して、地方自治体の条例整備等、必要な措置をはかるよう求める。

4. 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、人事院における国家公務員への対応等を参考として、「他律的業務」や「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・検証を行うとともに、必要な改善措置等の指導を任命権者に対して行うよう求める。

【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取扱い状況を、引き続き地方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。

5. 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。
 - ・国家公務員非常勤職員給与決定指針の改正を踏まえ、勤勉手当を適用する法整備を次期国会に向けて行うよう求める。
 - ・人事院の「公務員人事管理に関する報告」を踏まえて措置される国家公務員非

常勤職員の休暇制度の改善を最低として必要な措置をはかるよう求めるとともに、引き続き、常勤職員との権衡の観点から、休暇制度の改善を検討するよう求める。

- ・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。
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務の休止や財政の窮迫等により、雇止めや給与の引下げ等、不当な措置が生じないよう、臨時・非常勤職員の待遇や雇用を確保するための地方自治体への財政支援等を行うよう求める。

○全人連に対し、人事院が「意見の申出」及び「公務員人事管理に関する報告」において指摘した「育児休業制度等の改正」と「不妊治療休暇の新設」に関する職員への措置については、国家公務員において措置される制度を最低とした必要な対応を行うよう求める。とくに、育児休業制度等の改正における非常勤職員の休暇取得要件に関する在職期間の廃止については、民間における改正育児・介護休業法の施行日に遅れることのないよう地方自治体における対応を求める。また、不妊治療休暇については、すでに関係する制度を有する地方自治体においては、国家公務員に措置される制度を基準として休暇期間の短縮等を行わないよう求める。

【各構成組織】

- 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、休暇制度の改善を検討するよう求める。
- 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。

6. 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】

- 「2021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2022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。

7. 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、「地方公務員法の一部を改正する法律」を踏まえ、引き続き、地方自治体の条例整備が円滑に進むよう取組を進める。また、定年引上げの実施に伴い生じる諸課題については、円滑な実施に向け、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき対応するよう地方自治体に対し促すよう求める。
- 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】

- 定年引上げに係る地方自治体当局との交渉・協議については、都道府県・市町村レベルの各構成組織間の共闘態勢を確立し、その上で、地方自治体の条例整備における検討事項について地方自治体当局と交渉・協議するとともに、遅くとも6月議会までに関係条例案を上程するよう取り組む。