

2021年秋季闘争の経過と2022年春季生活闘争の取組について

I 2021年秋季闘争の経過

一、会議、交渉等の実施状況について

(2021年)

- 10月29日 公務労協地方公務員部会第10回総会
- 11月 2日 2021地方公務員給与の改定及び定年引上げ等に関わる総務省交渉
(公務員課長)／幹事
- 11月 5日 第1回幹事会(総務省交渉、地方財政確立等に関する要請について)
- 11月11日 2021地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事
} (11/11 全国知事会、全国町村会、全国市長会)
26日 (11/12 総務省)
(11/17 全国市議会議長会、立憲民主党)
(11/18 全国町村議会議長会)
(11/19 財務省)
(11/24 社会民主党、公明党)
(11/25 国民民主党)
(11/26 全国都道府県議会議長会)
- 11月22日 2021地方公務員給与の改定及び定年引上げ等に関わる総務省交渉
(公務員部長)／書記長
- 12月14日 第2回幹事会(2022年春季生活闘争方針について)

(2022年)

- 1月11日 第3回幹事会(2022年春季生活闘争方針について)

二、2021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、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。

人事院勧告を踏まえ、地方公務員部会は、8月20日、武田総務大臣（当時）に対し、「2021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。

今年は、衆議院議員選挙が10月31日に行われたことにより、例年秋に開催される臨時国会は12月6日召集となり、期間も2週間程度で補正予算案の審議が中心となった。

国家公務員については、11月24日に、2021年度の期末手当の引下げに相当する額については、2022年6月の期末手当から減額することで調整を行うとの「公務員の給与改定に関する取扱いについて」が閣議決定されたが、給与法等改正法案の閣議決定と臨時国会への提出は見送られた。

地方公務員給与については、上述の閣議決定後に「地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応すること」との総務副大臣通知が発出されたが、多くの自治体で人事委員会勧告どおり12月の一時金で調整することとされ、12月1日の期末・勤勉手当の支給基準日に間に合わせるため、臨時議会や12月議会において、条例改正が行われるなど、自治体によって対応が分かれる結果となった。

この間、11月2日に幹事クラスによる公務員課長交渉を行い、要求内容に対する検討状況を質した。総務省は、「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」「総務省としても、引き続き必要な助言を行っていく所存」等の回答を受けた。

【総務省中間交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

昨年勧告では、一時金△0.05月、今年は一時的に△0.15月、あわせて△0.20月、それも期末手当からの引下げとなり、期末手当支給のみの会計年度任用職員にとっては、同様の措置をすべしとなると、非常に負担が大きいと考えるが、総務省の見解如何。

- 会計年度任用職員に支給される期末手当について、基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱いなどの具体的な支給方法は、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて各地方公共団体で適切に定めるべきものである。
- 各地方公共団体においては、地域の実情を踏まえつつ、総務省より発出した「事務処理マニュアル」や「留意事項通知」などの趣旨に沿って、適切な対応を図るべき

ものであると考えている。

昨年交渉で、「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」としているが、今回の国家公務員非常勤職員給与決定指針の改正と会計年度任用職員の勤勉手当の支給との関係について、どう考えているか。

- 勤勉手当の支給に関しては、国の期間業務職員への勤勉手当支給の取組等も踏まえ、各団体における期末手当の定着状況などを注視しながら検討すべき課題と認識している。

【総務省中間交渉における地方公務員部会からの意見・要望】

- 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強調しておく。
- その上で、政治日程の関係もあり、現時点で、国家公務員の給与に関する勧告の取扱いについて未だ見通しが持てない中ではあるが、地方自治体における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、明確な対応をはかられたい。また、先ほども申し上げたが、昨年以上に一時金の下げ幅が大きく、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員にとっては非常に負担が大きいため配慮が必要と考える。あわせて、全地方自治体における期末手当の支給を実現するとともに、勤勉手当の支給を早期に検討するよう求めておく。
- 育児休業制度等の改正及び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、関係法律の整備とともに条例整備が円滑に進むよう地方自治体への支援を強く求めておく。あわせて、各地方自治体における常勤職員との権衡の観点から、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の休暇制度の改善を検討するよう求めておく。

また、11月22日、書記長クラスによる公務員部長交渉において、地方公務員部会は、以下のように、意見・要望を強調した。

- (1) 今年政治日程等の関係もあり、国家公務員給与の取扱いについては、11月12日の給閣を踏まえ、来年6月の一時金から減額することで調整を行うことも含めて検討するとうかがっている。一方地方では、人事委員会のある都道府県、政令市においては、労使関係の決着含め、12月の一時金で調整を行う自治体も少なく

ない。これらは、人事委員会勧告を踏まえて行う措置であって、地方自治体の主体的判断で決定したものと考える。また、人事委員会のない市町村においても、当該都道府県の動向を参考に措置をするという自治体も少なくないが、これについても、同様に地方自治体の判断で決定したと考える。

(2) 改めて、地方公務員の給与については、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、当然、その自治体の自主的・主体的判断で決定されるべきものと認識している。そのことを損なうような指導・助言は控えるよう、この点を強く求めておく。

(3) 来年6月の一時金で調整を行うと決めた自治体においては、一部マスコミから「完全実施した場合には人件費の削減につながった」という報道もなれさせていることから、住民感情をはじめとして当該自治体に混乱が生じないように、総務省としても万全の対応をはかるよう求めておく。

(4) 先週の内閣人事局との交渉では、「一時金の調整時期については、異例の状況のもとでの措置として検討している」等の回答があった。

(5) 給与法案提出の先行きが不透明な中、国家公務員給与の取扱い決定後に発出される、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについての総務副大臣通知」については、先に触れた原則とこうした本来の姿ではない異例の対応であることも併せて、「国における給与法の改正の措置を待って行うべきもの」とはならない。繰り返しになるが、地方の自主性、主体性を尊重するよう強く求めておく。

そもそも地方公務員の給与は、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、国家公務員の給与決定の動向如何に関わらず、地方自治体の自主的・主体的判断が尊重されなければならない。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がはかられるよう取組を進めていく。

(2) 2021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、9月3日福岡市をスタートに、順次人事委員会勧告が行われた。

月例給については、引上げ勧告はなく、全都道府県・政令指定都市等で据置となった。なお、公民較差は、都道府県で $\Delta 0.10\% \sim 0.07\%$ 、政令指定都市等で $\Delta 0.05\% \sim 0.02\%$ となっている。

一時金については、全都道府県・政令指定都市等で引下げ勧告となり、37道府県、20政令指定都市等が国と同じ4.30月、東京都と特別区は4.45月、宮崎県は4.35月で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、8県及び1政令指定都市で、青森県（4.20月）、秋田県（4.20月）、山形県（4.25月）、福島県（4.25月）、奈良県（4.25月）、鳥取県（3.95月）、島根県（4.00月）、高知県（4.15月）、浜松市（4.25月）であった。

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11日～26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、新型コロナウイルスの感染拡大により、地方財政が逼迫していることを踏まえ、「安定的な行政サービスを提供していくための人員・人件費の確保」「会計年度任用職員に係る必要な財源確保」「地方の一般財源総額の確保」「地方自治体の財政状況を踏まえた必要な財源保障」などを強く求めた。

大規模自然災害の復旧・復興等については、特に、「技術職員をはじめとする人員の確保」「職員派遣に係る財政支援」「防災・減災についての総合的な対策の構築」などについて、引き続き十分な予算措置を行うよう強調し要請した。

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。

【総務省】

新型コロナウイルス感染症の影響で、それぞれの地域の経済が相当痛んでいるという認識は同様である。きめ細かな施策を実施できるよう財源の確保、地方創生臨時交付金等でしっかりと対応してまいりたい。自治体によって財政事情が異なることも承知しており、個々の状況を見ていくのが総務省の役割であると認識している。防災・減災の対応については、盛り土など新しい事象への対応も含め、来年度もしっかりと対応していく。

大規模災害・コロナ対応に携わる職員に向けたメンタルヘルス研修、職員のサポート人員の確保も重要である。また、学校の教職員の負担軽減に向けた地方財政措置、教職員のICT対応等をサポートできるような働きかけもしていきたい。

総務省も、目指している方向性は一緒であると認識している。今後も、地方財政について様々情報交換をしていきたい。

【財務省】

本日決定予定の経済対策では、大規模な予算を予定している。地方にとって自由度が高い財源も相当含まれるので、活用していただきたい。また、地方交付税等の財源

についても、総務省と連携して検討していく。

学校現場の教職員については文科省が担当しているが、主計局としても、現場の負担を減らしたい、良い環境で働いてもらいたいという思いは同じである。骨太方針の財政健全化計画については、進捗に応じて、必要があれば修正し、国、地方あわせて、財政の健全化に向けて動いていく。

【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>

近藤昭一衆議院議員より、「新型コロナウイルスはあらゆる所に影響を及ぼしている。地方の財政が厳しい中で、行わなければならない施策が非常に多いこと、重要であることは重々承知している。各要請項目については党としてしっかりと受け止め、取り組んでまいりたい」との発言の後、ふるさと納税が公共サービスに与える影響、大規模自然災害への対応、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行った。

<国民民主党>

玉木雄一郎衆議院議員より、「一年半あまりのコロナ禍において、現場で対応いただいた皆さんの意見や問題意識は、政策制度に最も反映させていかなければならない。財務省は、国のプライマリバランスは厳しいが地方には余裕があると言いつつ、地方に強く行財政改革を求めているが、そんなに簡単な話ではないことも承知している。間もなく始まる臨時国会、また来年の通常国会で、本日要請いただいた内容をしっかりと反映させていきたい」との発言の後、政令市におけるコロナ対応、新型コロナウイルス感染拡大による現場の実態、会計年度任用職員制度等について意見交換を行った。

<社会民主党>

コロナ禍においては、あらゆる対応がすべて地方自治体へと流れ、負担が増大していることは承知している。過疎地の自治体や財源が潤沢でない自治体等、課題もそれぞれ異なることから、引き続き実態をお聞きしつつ、見えにくい現場の課題を指摘していきたい。国も地方も人員増をしないと、根幹からもたなくなっている現状がある。住民の生活に根ざしたことを担っているのが地方自治体であり、公共サービスを充実させることの重要性を、より声高にしっかりと取り組んでいきたい。

<公明党>

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、医療、保健所、給付金等、行政ニーズは部署に関わらず急増している。公務職場の最前線で奮闘する皆さんに心から感謝申し上げる。予算や人的体制、国との連携にリソースが確保されていたとは言い切れず、皆さんの自発的なカバーで成り立っているという現状があるが、それをカバーするのが我

々の役目だ。今後ウィズコロナ、アフターコロナの中でのデジタル化、システムの標準化等、新たな宿題もあるが、災害が起こっても継続的に安定供給できる仕組みづくりをしていきたい。今回いただいた要請を念頭に置いて、補正予算、令和4年度予算に取り入れていきたい。

【地方六団体】

<全国知事会>

新型コロナウイルスの感染拡大が影響し、地方財政が極めて厳しい状況にあること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を提供するためには一般財源総額の確保が必須である。知事会では提言をとりまとめ、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要請を行い、地方交付税の法定率引上げを含めた抜本的な改革の必要性を訴えている。また、地方創生臨時交付金の増額は速やかに行うべきであることから需要調査を行い、計2兆円が必要だとして、国に要請を行った。

大規模自然災害の対策では、早期の復旧・復興には人的支援をはじめとした、被災地に即した支援が必要なことから、防災・減災事業債の期間延長をはじめ、財政措置の継続・拡充を訴えるとともに、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・継続を求めている。

<全国市長会>

各要請項目については、同じような趣旨で政府や国会議員に要望している。ワクチン接種や特別定額給付金の対応等、最前線で行うのは自治体であり、それぞれの現場が実態に即した行政サービスを行えるように考えているので、国には支援体制の強化を求めていく。

一方、新型コロナウイルス感染症や大規模災害に向けた現場のがんばりもあり、行財政改革で人員を減らせという世論の風向きが変わってきたことを実感している。自治体がどんな働きをしているのか、「公務の見える化」が重要だと認識している。

<全国町村会>

いずれの事項も、町村会が政府に要望しているものとはほぼ一致している。人員の確保について、日本はOECD諸国の中でも公務員の数は最低であり、大きな政府では全くない。一方、町村役場は地域最大のシンクタンクであり、雇用の受け皿でもある。

地方財政の動向については、地方六団体が一致して、強力に国に対して働きかけをしている。また、各職場でのメンタルヘルス対策は、制度は整っているが、それが十分に現場で機能しているのか不安な部分がある。新型コロナウイルス感染症に加え、毎年のように大規模災害が起こり激甚化していることから、やはり重要なのは職員の

数を増やすこと、増員に帰着するのではないかと考えている。

＜全国都道府県議会議長会＞

要望の方向性は、都道府県議会議長会が提言としてとりまとめ、政府・与党へ要請している内容とおおむね一致している。特に地方創生に関わる政策、防災に係るインフラ整備を進めることを強く要望している。間もなく3回目のワクチン接種も始まると聞いているが、政府が速やかに方向性を決めて、地方自治体に運用を任せることが必要だ。方針がなかなか決まらず、自治体に負担を強いている現状は問題だと考えている。

＜全国市議会議長会＞

基本的な方向性は、要請いただいた趣旨とほぼ同様である。先日行われた国・地方協議においても、一般財源総額の確保、特に地方創生臨時交付金について、地方六団体総意で強く要求をしたところである。国の財政が厳しいのは重々承知の上だが、地方で必要な財源を確保するため、継続的に働きかけを行っていく。

＜全国町村議会議長会＞

地方の財政が非常に厳しいという認識は同じである。新型コロナウイルス感染症は国全体が影響を受けていることから、国費・国税で対応してもらいたいという本音もある。また、住民のニーズも多様化している中、それに対応した行政サービスをそれぞれの市町村で実施できるよう、国に対して財源の確保を要望しているが、基礎たるものは地方税、特に町村では固定資産税の安定的確保が必要であると認識している。その上で、調整機能としての交付税をしっかりと確保したい。

3. 労働時間、休暇・休業等について

(1) 「育児休業制度の改正」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

地方公務員部会は、総務大臣に対し、「育児休業制度の改正」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、「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こと」「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にすること」「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・助言等は厳に慎むこと」を求めた。

これに対し、11月22日の公務員部長交渉では、8月10日の育児休業法の改正についての意見の申出に併せて、人事院は、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のため、

人事院規則の改正等により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることを言及するとともに、地方公共団体の職員の勤務時間・休暇等については、国家公務員の措置との権衡を踏まえることが求められていることから、国家公務員に関し一体的に講じられる措置の内容を踏まえ、各地方公共団体において必要な措置を検討いただくことになると考えているとした上で、「総務省としては、国家公務員における検討状況を踏まえて、地方公務員育児休業法の改正の検討のほか、条例例の作成など必要な対応を行うこととしており、人事院規則の改正案等について随時情報提供するなど、地方公共団体における円滑な施行に向けた対応を行ってきているところ。引き続き、今後とも必要な助言・情報提供を行ってまいります」「地方公共団体において不妊治療のための休暇を措置するに当たっては、国家公務員に新設される不妊治療のための休暇の趣旨・内容等を総合的に勘案し、各地方公共団体において検討いただくものになると考えている。総務省としては、これまでも地方公共団体の休暇制度の措置状況について、毎年度実施している地方公共団体の勤務条件等に関する調査の中で把握し、必要な助言を行ってきたところであり、不妊治療のための休暇についても同様の対応を行ってまいります」と回答した。

(2) 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。

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、総務大臣に対し、「地方自治体における長時間労働の是正については、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策を講じられるよう地方自治体を支援すること」「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査を実施すること」を要求した。

これに対し、11月22日の公務員部長交渉では、「地方公共団体における長時間労働の是正については、平成30年に制定された働き方改革関連法と、これに対応する国家公務員に関する人事院規則の改正を踏まえ、各地方公共団体において、時間外勤務の上限規制制度の導入等に取り組んでいただいている」「総務省として、これまでも、時間外勤務の上限規制制度について未導入団体において直ちに措置いただきたい旨を助言しているほか、地方公務員の時間外勤務の状況について、昨年度から地方公共団体の勤務条件等に関する調査の中で把握を始め、今年度も引き続き把握することとしており、時間外勤務縮減など、引き続き地方公務員の勤務環境の整備・改善に資する助言を行ってまいります」との回答があった。

(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（令和2年度）」によ

ると、地方公務員の長期病休者数は、10万人率2,794.6人で、前年度より3.16%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1,713.3人であり、前年度より4.22%増加しており、長期病休者全体に占める割合は、61.3%であり、年々増加している。

12月24日、総務省は、「令和2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96.9%、都道府県で99.8%、指定都市で100.0%、市区で97.9%、町村で95.5%となっている。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、原則すべての職員に対して実施を求めている。また、長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況について、面接指導の強化に係る例規・指針等については、都道府県及び指定都市にあつては概ね整備済みとなっているが、市区及び町村にあつてはまだ未整備の部局も多く約78%、面接指導の実施状況については、都道府県及び指定都市にあつては約9割の部局で実施、市区及び町村にあつては実施割合は低い水準となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響により、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。引き続き、新型コロナウイルス感染症の拡大が懸念される中、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。

(4) 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、11月22日の公務員部長交渉において、「改正労働施策総合推進法に基づく厚生労働大臣指針と人事院規則を踏まえ、パワーハラスメント防止に必要な措置を講ずるよう、各種会議における働きかけを行うなど、機会を捉えて助言を行っている」「昨年10月には、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、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」「今年度についても、取組状況について調査を実施しているところであり、今後とも、地方公共団体におけるパワーハラスメント防止の実効性が確保されるよう、助言を行っていきたい」と回答した。

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及び人事院規則10-16を踏まえ、地方公務員における措置について、すべての地方自治体における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・啓発がはかられ

るよう、引き続き取組を進めていく。

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

地方公務員部会は、人事院勧告後、総務大臣に対し、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、「会計年度任用職員について、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こと」「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こと」「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こと」「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に、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こと」を申し入れた。

総務省は、会計年度任用職員については、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されたものとした上で、「会計年度任用職員への期末手当の支給について、現在、より詳細な支給状況等に関する調査を改めて実施しているところ。当該調査結果を踏まえ、速やかに期末手当の適正な運用が図られるよう、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえた適切な対応について、地方公共団体への助言等を進めたい」「勤勉手当に関しても、国の期間業務職員への勤勉手当支給の取組等も踏まえ、各団体における期末手当の定着状況などを注視しながら検討すべき課題と認識している」「地方公共団体の職員の勤務時間・休暇等の勤務条件については、国家公務員に係る制度も踏まえて速やかに条例例等を作成し地方公共団体に示すなど、地方公共団体における円滑な施行に向けて必要な助言、情報提供を行ってまいり」「会計年度任用職員の休暇制度については、国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえた措置としていただく必要があり、各団体における休暇の措置状況を把握し、通知や各団体とのヒアリングにおいて、国家公務員の非常勤職員に措置されている休暇制度を措置していない団体に対して速やかに適正化を図るよう助言しており、引き続き適正な処遇の確保に向け取り組んでまいり」と回答した。

また、コロナ禍における臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用確保については、今回の新型コロナウイルス感染症への対応は、これまで想定していない業務に緊急に対応しなければいけない状況の下、地域の実情に応じ、様々な工夫が行われてきたものと承知しているとした上で、「業務内容や勤務時間の変更といった柔軟な対応により、非常勤職員を含む組織全体としての業務体制を確保していただくよう通知を発出し、各団体に助言をしている」「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」

「地方自治体への財政支援については、「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」が創設され、当該交付金を会計年度任用職員等の人件費に充当することも可能としており、総務省としても地方公共団体への周知に努めてきたところ」と回答

した。

5. 地方公務員の定年引上げについて

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。

※詳細は地方公務員部会第10回総会議案参照のこと

11月22日、公務員部長交渉において、以下の意見・要望を強調した。

- 定年引上げについては、それぞれの地方公共団体・自治体・関連団体などなかなか協議が進んでいないとの状況報告を受けている。まずは、「地方公務員法の一部を改正する法律」を踏まえ、引き続き、各地方自治体の条例整備が円滑に進むよう総務省としての対応をはかるよう求めておく。特に、現在各地方自治体では、条例を整備するための検討が行われつつある中、検討状況等をしっかりと把握し、適切な対応をはかるよう求めておく。
- さらに、そのことを推進する立場からも、総務省として今後の総務省としての対応スケジュール等を明確にし、運用通知や条例例等の個々の対応など、地方公務員部会との十分な協議を踏まえて行うよう求めておく。

Ⅱ 2022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. 2022政府予算・地方財政について

2021年12月24日、政府は2022年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度比0.9%増の107兆5,964億円で、新型コロナウイルス感染症対策や「新しい資本主義」の実現、社会保障関係費などが膨らみ、過去最大を更新した。

一般歳出は、67兆3,746億円（前年度比0.7%増）で、このうち社会保障関係費は、36兆2,735億円（前年度比1.2%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、薬価部分の引下げや後期高齢者の医療費窓口負担の引下げにより、概算要求段階で6,600億円程度見込んでいた社会保障費の伸びを4,400億円程度に抑えた。また、変異株による感染拡大等予期せぬ状況変化に備え、新型コロナウイルス感染症対策予備費として5兆円を措置した。社会保障関係費以外の主要経費については、防災・減災、国土強靱化への重点化を推進するとし、公共事業関係費を6兆575億円、また、防衛関係費として5兆3,687億円を計上し、文教及び科学振興費は5兆3,901億円で、教科担任制の推進や外部人材の活用等を盛り込んだ。国債の償還や利払いに充てる国債費は24兆3,393億円を計上した。

一方で、歳入については、新型コロナで落ち込んだ企業の業績が回復する傾向にあることなどから、税収は65兆2,350億円（前年度比13.6%増）となっており、経済成長のペースに沿った増加が想定されている。また、新規国債発行額は36兆9,260億円（前年度比15.3%減）で、その内訳は、赤字国債30兆6,750億円（前年度比17.7%減）、建設国債6兆2,510億円（前年度比1.4%減）となっている。昨年度当初予算から大きく減少し、コロナ予備費5兆円を除けば、当初予算ベースではすでにコロナ前の新規国債発行額を下回っている。

地方財政については、同日、総務省が2022年度地方財政対策を公表した。地方財政計画の規模は90兆5,700億円程度（前年度比7,600億円程度増、0.9%程度増）となった。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18兆538億円（前年度比6,153億円増、3.5%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63兆8,635億円（前年度比7,203億円増、1.1%増）、水準超経費を除く交付団体ベースでの一般財源総額は62兆135億円（前年度比203億円増、0.0%）、さらに、地方の財源不足額は2兆5,559億円（前年度比7兆5,664億円減、74.7%減）で、臨時財政対策債の発行を1兆7,805億円（前年度比3兆6,992億円増、67.5%減）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、1,940億円減の19兆9,600億円と見込んでいる。また、一般行政経費は41兆4,400億円（前年

度比5,576億円増、1.4%増)を計上する。「まち・ひと・しごと創生事業費」に1兆円、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」に2,000億円、「地域社会再生事業費」に4,200億円、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の強化も引き続き必要な財政措置を講じる。

地方六団体は、地方財政対策について、「令和4年度地方財政対策等についての共同声明」を発出し、オミクロン株による新型コロナウイルス感染症の拡大への対策が急務であり、我が国経済の先行きが不透明な中、「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、18.1兆円を確保し、かつ、折半対象財源不足を解消し、臨時財政対策債の発行額を過去最低水準にまで抑制」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目指していただきたい」としている。

2. 長時間労働の是正について

12月24日、総務省は、「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果を公表した。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規制制度の状況」「時間外勤務の状況」「勤務時間管理の実施方法の状況」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。

この調査結果によると、「時間外勤務命令の上限規制制度の状況」については、全ての都道府県及び指定都市が制度として時間外勤務命令の上限等を措置しているが、市区町村においては、31団体(1.8%)が未設置となっており、早急な制度の導入が求められる。

また、「時間外勤務の状況」では、「職員1人当たりの時間外勤務時間は、全団体に年間132.8時間となっており、前年度比で9.5時間減少。都道府県はほぼ横ばいだが、市区町村及び指定都市では時間外勤務が減少」「都道府県の他律部署では、月45時間超の時間外勤務をした職員の割合が16.4%(うち100時間超の割合が1.8%)」等と分析している。

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。

調査結果から、時間外勤務の時間数は、2019年度に比べ若干減となっているが、特に、時間外勤務命令の上限等の設置については、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ことを踏まえ、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引き続き求めていく。

また、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

これまで、地方公務員部会は、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に、会計年度任用職員について、国家公務員非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、全地方自治体における適切な期末手当の支給と、勤勉手当を適用する法整備を強く求めてきた。

総務省は、「会計年度任用職員への期末手当の支給について、支給の有無や支給月数の点において、一部にまだ対応が十分でない団体も見受けられたところであり、現在、より詳細な支給状況等に関する調査を改めて実施しているところ」「当該調査結果を踏まえ、速やかに期末手当の適正な運用が図られるよう、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえた適切な対応について、地方公共団体への助言等を進めたい」「勤勉手当に関しても、国の期間業務職員への勤勉手当支給の取組等も踏まえ、各団体における期末手当の定着状況などを注視しながら検討すべき課題と認識している」という回答にとどまっている。

一方で、会計年度任用職員制度がスタートして2年が経過するとともに、昨年7月には、「国家公務員非常勤職員給与決定指針」が改正され、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するとした人事院事務総長通知が発出された。また、2021年の人事院勧告は、「一時金について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」とされたことから、期末手当の支給のみである会計年度任用職員にとっては冷酷無情である。

総務省に対し、会計年度任用職員の勤勉手当について、早期に適用をはかるよう、引き続き、交渉・協議を強化していかなければならない。

4. 地方公務員の定年引上げについて

総務省は、定年引上げに係る「地方公務員法の一部を改正する法律案」の可決・成立後、6月11日に総務大臣通知、8月31日に総務省自治行政局公務員部長通知（運用通知）を発出した。12月28日には、公務員課長及び給与能率推進室長通知「定年引上げに伴う条例例及び規則例等の整備の概要について」を発出し、2023年4月1日の施行に向けて、定年引上げを円滑に実施できるよう準備を進めるよう要請した。また、地方自治体に対し、「定年引上げの検討状況に係る調査」を実施しており、条例改正予定時期や管理監督職勤務上限年齢制の運用に関する現時点の検討状況等について把握を努めている。

地方公務員の定年引上げに係る大きな課題は、改正地公法を踏まえ、全地方自治体が施行期日に定年制度を実施するための円滑な条例整備を進めるよう求めること、また条例整備における検討を早期に実施するよう求めることである。特に、条例整備における検討は、全職種に係ることから、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、遅くとも6月議会までに関係条例案を上程できるよう、当局との交渉・協議を進めなければならない。また、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ことが必要である。

引き続き、総務省に対し、早期の条例例を提供するよう求めるとともに、円滑な条例整備が進められるよう、各地方自治体を支援するよう求めていく。

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 「育児休業制度等の改正」及び「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、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。
- 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防止対策等緊急な対応が続く中、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及び人事院規則10-16を踏まえ、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、勤勉手当を適用する法整備を求めるとともに、期末手当の支給等に必要な財政措置を行うよう求める。

- 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に、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) 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、遅くとも6月議会までに各地方自治体の条例整備等が円滑に進むよう、引き続き取組を進める。
- ② 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。とりわけ、管理監督職勤務上制限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・主体的判断に委ねるよう求める。
- ③ 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を求める。

(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25日の第10回代表者会議で、2022春季生活闘争方針を決定し、26日の公務労協主催の地方代表者説明会で周知徹底を行う。

2. 要求提出・交渉配置

- (1) 2月下旬、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。

3. 行動強化

以下の集会等に最大限結集する。

2月18日 「2022春季生活闘争・2022年公共サービスキャンペーン開始中央集会」
(公務労協主催)

3月15日 「2022春季生活闘争中央行動」(公務員連絡会主催)

<別記1>

2022年春季総務省要求事項

1. 2022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) 「育児休業制度等の改正」及び「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、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。
- (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を構築すること。
- (3) 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。
- (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及び人事院規則10-16を踏まえ、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. 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とともに、期末手当の支給等に必要な財政措置を行うこと。
- (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. 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、遅くとも6月議会までに各地方自治体の条例整備等が円滑に進むよう、引き続き地方自治体を支援すること。
- (2) 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こと。とりわけ、管理監督職勤務上限の例外の適用については、各々の地方自治体の実情に応じた自主的・主体的な判断に委ねること。
- (3) 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、適切な労働条件を確保すること。

5. 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・労働条件を確保することとし、環境整備をはかること。

<別記2>

2022年春季全人連要請事項

1. 2022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、働き方改革の推進と常勤職員との権衡をはかる観点から、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、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、人事院における国家公務員への対応等を参考として、人事委員会として主体的な対応を行うこと。
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。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。

10. 定年引上げに係る人事委員会規則の改正については、組合との十分な交渉・協議、合意に基づき進めること。