

2022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 2022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25日 公務労協地方公務員部会第10回代表者会議(リモート開催)
- 2月 4日 第4回幹事会 (2022年春季要求に関する総務大臣申入れ等について)
- 3月 1日 第5回幹事会 (総務省交渉について)
- 3月31日 第6回幹事会 (全人連要請等について)
- 4月27日 第7回幹事会 (2022年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
- 5月24日 第8回幹事会 (2022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 7日 2022年春季要求に関する全人連要請／送付
- 2月22日 2022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)／送付
- 3月14日 2022年春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 3月24日 2022年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 4月 4日 民間給与実態調査等に関わる全人連要請／送付

二 2022年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月25日の第10回代表者会議で、2022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7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企業の働き方改革への対応などに触れ、「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

地方公務員部会は、2月22日、金子総務大臣に要求書を提出、3月14日、中間交渉をし、3月24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

【地方公務員部会要求内容】

- ① 地方公務員の賃金水準の改善のために、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。

【総務省最終回答】

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、国や他の地方公共団体の職員や民間事業の従事者の給与等を踏まえ、条例で定められるもの。各地方公共団体においては、情報公開を徹底するなど、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と考えている。このため、総務省としても、引き続き必要な助言を行ってまいる。

また、令和4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。

【最終交渉における地方公務員部会の意見・要望】

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。

とくに、今回の給与改定について、国家公務員と同じ6月一時金で調整するという団体をはじめ、その取扱いはばらつきが出ている。今もなお、労使交渉・合意・最終決着をめざし奮闘している団体もある。

先に、申し上げたように、それぞれの団体の最終的な結論に対し、介入・制裁を行う事はあってはならない。このことは、特別交付税措置への対応も含まれるもの

である。自主的・主体的判断を尊重するよう強く申し添えておく。

(2) 労働時間、休暇及び休業等について

【地方公務員部会要求内容】

- 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、福利厚生の充実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。

【総務省最終回答】

- 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
育児休業については、昨年8月10日の意見の申出を踏まえた国家公務員育児休業法に係る改正案と同様の措置を講ずるため、本年2月1日に、地方公務員育児休業法等の改正法案を閣議決定し、国会に提出している。また、不妊治療休暇の新設などについては、国の人事院規則の改正等の内容を踏まえ、総務省において、条例例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、随時必要な助言、情報提供を行ってきている。

引き続き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ます。

- ② 時間外勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保について

地方公務員の時間外勤務の状況については、毎年度、地方公共団体の勤務条件等に関する調査の中で把握しているが、昨年12月に公表した令和2年度の状況を踏まえ、まず、本年1月に、適切な勤務時間の把握や、時間外勤務の要因の分析や検証など、上限規制や健康確保措置の制度の実効的な運用に当たっての留意点を自治体に通知したところである。

これに加え、本年度は、コロナ禍における時間外勤務の状況を把握するため、令和3年4月から6月までの期間について、上限時間を超えて、時間外勤務を実施した職員の状況を特別に調査したところである。

この特別調査の結果を踏まえ、本年2月に、「上限を超える時間外勤務を最小

限にとどめるべく、業務分担の見直しや、人員の適正な配置などの時間外縮減対策に取り組むべきこと」や、「医師による面接指導の効果的な実施方策」などについて、地方公共団体に通知したところである。

総務省としては、引き続き、実態を丁寧に把握しながら、各団体における取組がしっかりと行われるよう、必要な支援を行っていく。

③ 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

職員の健康管理及び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、体制の整備が進められているものと認識している。

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。

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、全ての職員を対象に実施すること」「高ストレス者に対する医師の面接指導を勧奨すること」「ストレスチェックの結果を集団分析し、これを踏まえて職場環境の改善に積極的に取り組むこと」等について、重ねて通知を発出するなど、助言を行っているところである。

また、今年度、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の現状や対策等を把握するため、初めて、全ての都道府県・市区町村を対象にアンケート調査を実施するとともに、関係団体と連携し、メンタルヘルス対策に関する研究会を開催し議論してきたところである。

アンケート調査結果や、研究会での議論を踏まえ、年度内に、地方公共団体のメンタルヘルス対策についての考え方をとりまとめ、助言してまいりたい。

④ パワーハラスメント対策について

パワーハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、総務省では、改正労働施策総合推進法に基づく厚生労働大臣指針や人事院規則などを踏まえ、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など、機会を捉えて助言を行っている。

本年1月には、各種ハラスメント対策の取組状況調査結果を踏まえ、適切に措置していない団体においては、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、職員に周知いただきたいこと」「周知・啓発に係る措置は、人事院や厚生労働省作成のリーフレット等も活用し、早急に講じること」などについても助言している。

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、助言を行っていききたい。

(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

【地方公務員部会要求内容】

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。

【総務省中間回答】

- ① 勤勉手当をはじめとする諸手当の適用及び期末手当の支給等に必要な財政措置について
会計年度任用職員に対する期末手当の支給については、今回の調査では、支給しないあるいは、年間支給月数が理由なく常勤職員と異なり、制度の趣旨に沿わない運用をしている可能性がある団体が未だ一定数存在していることが確認できたところである。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適切に対応するよう、令和4年1月20日付けで地方公共団体へ助言の通知を発出したところである。

勤勉手当に関しては、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。

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などの経費については、令和3年度地方財政計画において、制度の平年度化による経費の増分を加え、2,402億円を計上し、新制度を円滑に運用できるよう必要な財源を確保している。なお、令和4年度においても、必要となる財源を確保している。

今後も、各地方公共団体が会計年度任用職員制度を適正かつ円滑に運用できるよう、総務省としても適切に対応してまいりたい。

【中間交渉における地方公務員部会質問】

これまでの交渉で、「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」と繰り返し言われているが、先日の調査結果から、期末手当を支給していない自治体が20団体（0.7%）、当然その自治体には指導・助言が必要であるものの、勤勉手当の支給について、いつ法整備をするのか等具体の検討に入る時期ではないのか。

【質問に対する総務省回答】

勤勉手当に関しては、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。今回の調査結果や国の状況も踏まえ、どう対応すべきか考えたい。

【中間交渉における地方公務員部会の意見・要望】

会計年度任用職員の勤勉手当の支給については、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ように検討に取りかかるべきだ。前回の交渉でも申し上げたが、今回の人事院勧告のように、一時金の引下げ分を期末手当の支給月数に反映された場合に、期末手当支給のみの会計年度任用職員にとっては冷酷無情であり、到底納得できるものではない。それを避けるためにも勤勉手当の支給は急務であることを強調しておく。

また、3月24日の部長交渉において、公務員部長は、以下のように回答した。

【総務省最終回答】

① 会計年度任用職員への勤勉手当の支給について

勤勉手当に関しては、国の期間業務職員への期末・勤勉手当の支給に係る各省庁の最近の運用状況等も踏まえ、検討すべき課題と認識しており、会計年度任用職員制度の創設に当たり地方公共団体との意見交換等を行った経緯も考慮し、まずは、地方公共団体のご意見を改めて伺うこと等に着手してまいりたい。

(期末手当の支給状況及び財政措置については、中間交渉と同回答)

② 休暇制度の改善の検討について

地方公共団体の非常勤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ると考えている。

今般の非常勤職員に係る制度改善についても、国家公務員との均衡を図るよう、各地方公共団体において必要な措置を講じていただく必要があり、総務省においては、人事院規則の改正内容を踏まえて、条例例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、情報提供を行ってきた。

総務省としては、これまでも毎年度、各団体における休暇制度の措置状況を把握し、国家公務員の非常勤職員に措置されている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をしてきているところであるが、引き続き、適正な処遇の確保に向け取り組んでまいらる。

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

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、体制構築・確保に苦慮する中、各団体においては、「職員の業務内容を見直して優先順位の高い業務に従事させる取組」

「職員を新たに発生した業務に従事させるとともに会計年度任用職員等を採用して既存の業務の一部に従事させる取組」等、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。

総務省では、各団体における取組事例を周知するとともに、こうした事例を参考にさせていただきながら、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發出し、各団体に助言をしている。

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。

【最終交渉における地方公務員部会の意見・要望】

会計年度任用職員制度導入から2年が経過しようとしているが、依然として、常勤職員との均衡が図られていない実態や、国の期間業務職員との権衡も図られていない実態にある。

したがって、こうした現場の実態も踏まえ、会計年度任用職員制度に関連する諸課題については、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、努力していくよう求めておく。

取り急ぎ要請すべき事項として、総務省調査の結果も踏まえれば、ひとつが、全ての地方自治体において、適切に期末手当が支給されるよう地方自治体へあらためて助言を行うこと、ふたつに、これまでの交渉でも申し上げているように、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法整備も含め、先のご回答にあったように、地方の声をしっかりと集約することも含め、具体の検討に取りかかるよう求めておく。

(4) 雇用と年金の確実な接続について

【地方公務員部会要求内容】

- 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年齢制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。

【総務省中間回答】

① 各地方自治体における条例整備等の円滑な推進について

総務省としては、これまで、全ての団体で円滑な施行が行われるよう、運用上の課題についての意見交換等を実施するとともに、運用に当たっての留意事項に関する通知の發出、質疑応答集の發出・充実、条例骨子案の提供等を行ってきた。現在、人事院規則等の内容を踏まえて条例例とこれに伴う運用通知の検証を進め

ているところであり、できる限り早期に発出したいと考えている。地方公共団体において、令和5年4月1日の施行に向け、必要な検討が行われ、準備が円滑に進むよう、引き続き必要な情報提供や助言をしっかりと行ってまいりたい。

② 定年引上げの実施に伴い生じる諸課題について

定年引上げに係る地方公務員の給与・勤務条件については、地方公務員法の趣旨に沿って、各地方公共団体の議会において条例で定められるものであるが、その内容に関し、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つては、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。

地方公務員の役職定年制の対象となる職や年齢については、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定めるものとしている。他方、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當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である。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。

総務省としては、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、必要な支援を行ってまいりたい。

【中間交渉における地方公務員部会質問】

- ① 2月18日、国家公務員の定年引上げ関係についての人事院規則が改正された。地方公務員の定年引上げに係る運用通知及び条例例は未だ発出されていない。自治体当局の条例等整備の参考とすることからも、早急の発出が求められている。先ほどの回答で、「できる限り早い時期に」と言われたが、具体的な時期を明らかにされたい。また、定年引上げ関係の条例改正案の議会上程時期について、現時点で把握されている状況をお聞かせいただきたい。
- ② 管理監督職勤務上限年齢制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・主体的な判断ということによいか。

【質問に対する総務省回答】

① 運用通知及び条例例の発出と条例改正案の議会上程時期について

条例例については、現在発出に向けて作業を進めているところであり、できる限り早期に発出したいと考えている。また、各団体の条例整備の状況について、令和4年1月時点での都道府県及び市区町村の条例整備予定時期の調査で、約8割の団体が今年の9月議会までに条例整備を行うと回答しており、多くの団体では、令和5年4月の施行に向け条例整備の見込みが立っていると考えている。

一方、同調査において、条例整備予定時期を来年度後半以降と回答した団体もあることから、これらの団体の状況に注視しつつ、必要な助言等を行ってまいりたい。

② 管理監督職勤務上限年齢制の例外の適用について

役職定年制の運用については、直面する行政課題などの状況に応じ、法の趣旨に沿って、各団体において適切に対応いただくべきものと考えている。役職定年制におけるそれぞれの例外措置の違いを踏まえ、各団体において円滑な導入等が行えるよう、必要な支援を行ってまいりたい。

【中間交渉における地方公務員部会の意見・要望】

地方公務員の定年引上げについて、2023年4月には施行されることから、遅くとも6月議会までには条例改正案の議会上程をすべきだと考える。そのためにも、地方自治体に対し、条例例を早期に発出するとともに、円滑な条例整備が進むよう地方自治体への支援を求めておく。

また、3月24日の部長交渉において、公務員部長は、以下のように回答した。

【総務省最終回答】

① 地方自治体の条例整備等について

定年の引上げを実施するためには、各地方公共団体において、適切な時期に関係条例や規則を整備していただくことが不可欠。

そのため、総務省としても、各団体がしっかりと対応できるよう、これまでも、団体向け説明会を何回か開催したり、質疑応答集を順次拡充するなど、必要な助言や情報提供に努めてきた。

しかし、総務省が照会した本年1月現在の調査では、条例整備時期について「年度後半以降」又は「未定」との回答が全団体の2割程度で見られることを受け、総務省として、今後とも、引き続き定期的な調査を行うとともに、その結果を踏まえて必要な助言を行うことが重要であると考えている。

先週には条例例を発出したところであり、また、今後制定される予定の国家公務員に関する政令等、国の関係規定を踏まえた運用通知の発出等も速やかに行っていきたいと考えており、令和5年度から、全ての団体において、定年引上げが円滑に実施されるよう、丁寧に取り組んでまいりたい。

② 定年引上げの実施に伴い生じる諸課題について

定年引上げに係る地方公務員の給与・勤務条件については、地方公務員法の趣旨に沿って、各地方公共団体の議会において条例で定められるものであるが、その内容に関し、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。

地方公務員の役職定年制の対象となる職や年齢については、国家公務員との権

衡を考慮した上で、条例で定めるものとしている。他方、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、それぞれの団体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。

総務省としては、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、必要な支援を行ってまいりたい。

③ 再任用制度の確立等について

定年の引上げにより、現行の再任用制度が廃止されるが、定年の段階的な引上げ期間においては、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の暫定的な再任用制度を設けることとしている。

暫定再任用制度では、平成25年3月に発出した総務副大臣通知において示している現行の再任用制度の取扱いと同様に、定年退職する職員が暫定再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、原則として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である。

暫定再任用職員の給与については、地方公務員法の均衡の原則等に基づき、現行の再任用職員の給与制度を基本として設計されている国家公務員の取扱いを踏まえ、各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。

【最終交渉における地方公務員部会の意見・要望】

とくに、定年引上げについては、地方自治体における条例改正案の議会上程にむけて、各地方自治体の実情を踏まえた条例整備等が円滑に進むよう、検討状況等をしっかりと把握し、遅くとも6月議会までには条例改正案の議会上程ができるよう、総務省として適切な対応をはかるよう求めておく。

また、定年引上げ期間中においても、とくに、公務職場は慢性的な人員不足の状態との報告を受けており、必要な新規採用が継続できるよう、定員管理の弾力的な運用等を含め、地方の実態を踏まえた適切な助言と財政措置を求めておく。

(5) 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

【地方公務員部会要求内容】

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。

【総務省最終回答】

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。これに関し、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。

また、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。

3. 2021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、総務省に対し、2021年度特別交付税の取扱いについて、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。(新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点により、外部からの来庁者を最小限に制限していることから、本年度の申入れは、例外的な措置として、メールによる書面送付で行った)

【地方公務員部会要求内容】

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こと。

【総務省最終回答】

算定のスケジュールについては、まだ確定してないが、例年3月中旬から下旬に交付決定及び現金交付を行っており、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まいる。

地方交付税は、地方団体の財源の均衡化を図ることを目的に交付されるものであり、特別交付税は、普通交付税の客観的・画一的な数式による算定では捕捉できない財政需要等を考慮するために交付されるもの。

国家公務員の手当の基準を超え、独自に手当を支給している地方団体は、「国家公務員の基準を超えた手当を支給できるほどの財政収入があると考えられること」「特別交付税の衡平な配分のためにはそうした財政収入を考慮する必要があること」から、超過支給額に応じて特別交付税の減額を行っているものである。

Ⅱ 2022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「2022年人勧期の取組方針」より抜粋

公務員連絡会は、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づけます。

本年人勧期については、低迷する日本の勤労者の賃金を改善することは、「コロナ禍からの回復」という観点も含め、喫緊の課題であるという認識を基本とします。その上で、春季生活闘争における民間の奮闘を引き継ぎつつ、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ます。

そして、勧告までの粘り強い交渉・協議を展開していくこととします。

【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き、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
 - ① 月例給については、引上げ勧告を行うよう求める。
 - 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、支給月数を引き上げるよう求める。
- (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、総務省に対して、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の拡大が懸念される中、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及び人事院規則を踏まえ、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とする臨時・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。

① 会計年度任用職員について、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 有給を基本とした各種休暇制度の改善に取り組む。

(2) 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、早期に各地方自治体の条例改正が円滑に進むよう、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取組を進める。

(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

2023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き、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
 - ・月例給については、引上げ勧告を行うこと。
 - ・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、支給月数を引き上げること。
- 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、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。とくに、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。
- ⑥ 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。

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

公務員連絡会による7.26中央集会に最大限結集する。