

2022年度の経過と2023年度の取組について(案)

I 2022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

2021年

- 1029 公務労協地方公務員部会第10回総会 (Hメトロポリタンエドモント)
- 1105 第1回幹事会 (地方財政確立に関する要請について)
- 1214 第2回幹事会 (2022年春季生活闘争方針について)

2022年

- 0111 第3回幹事会 (2022年春季生活闘争方針について)
- 0125 公務労協地方公務員部会第10回代表者会議(Hメトロポリタンエドモント)
- 0204 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)
- 0301 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)
- 0331 第6回幹事会 (全人連要請等について)
- 0427 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)
- 0524 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)
- 0712 第9回幹事会 (総務大臣申入れ及び全人連要請書等について)
- 0901 第10回幹事会 (第11回地方公務員部会総会等について)
- 0926 臨時幹事会 (総務省交渉について)
- 1006 第11回幹事会 (第11回地方公務員部会総会等について)
- 1021 第12回幹事会 (第11回地方公務員部会総会等について)

2. 交渉等

2021年

- 1111 2022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

2022年

- 0207 2022春季要求に関する全人連要請／事務局長
- 0222 2022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
- 0314 2022春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 0324 2022春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 0404 民間給与実態調査等に関わる全人連要請／送付
- 0808 2022給与勧告等に関する全人連要請／送付
- 0809 2022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
- 0930 2022地方公務員給与の改定等に関わる総務省中間交渉(公務員課室長)／幹事
- 1005 2022地方公務員給与の改定等に関わる総務省部長交渉(公務員課長)／書記長

二、2022年度春季生活闘争期以降の経過と課題

1. 2022春季生活闘争期の取組

(「2022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。

【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らる。

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、その取扱いが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。

【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り。

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发出し、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発出、質疑応答集の発出・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。

2. 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。

3. 2022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) 2022人事院勧告の概要について

人事院は、8月8日、国会と内閣に対して、月例給を0.23%（921円）引き上げ、初任給をはじめ若年層の職員に限定して俸給表を改定するとともに、一時金の支給月数を0.10月分引き上げ、勤勉手当に配分する給与に関する勧告・報告と、公務における働き方改革推進をはじめとした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、月例給を0.23%、921円引き上げ、一時金の支給月数を0.1月分引き上げる給与に関する勧告・報告と、長時間労働の是正や、テレワークをはじめとする柔軟な働き方等を内容とする公務員人事管理に関する報告を行った。
2. 公務員連絡会は、6月20日に人事院に要求を提出して以降、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、給与両局長交渉を複数回行うなど、特に、勧告期終盤において焦点化した勤勉手当の上位の成績区分に関わる原資の問題について、人事院との交渉・協議を粘り強く取り組んだ。

本年の人勧期における重要課題は、①急激な物価上昇のなか、民間春闘や全印刷・全造幣における中労委調停による3年ぶりのベア獲得などの成果を引き継ぎながら、公務員の月例給及び一時金の引上げを勧告させること、②初任給の改善等により若年層における民間との格差の解消を図ること、③再任用職員への手当の拡充を含め高齢層職員の処遇の見直しを図ること、④特例業務や他律的業務のあり方見直しなど実効性ある超過勤務の縮減策を実現すること、⑤常勤職員との権衡に基づく更なる非常勤職員の待遇を改善させること等であった。
3. 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、官民較差を埋めるためとして、初任給及び30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸に限って引き上げることとしている。②一時金については、0.1月分の全てを勤勉手当の引上げに充てるとした上で、勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図るとしている。
4. 以上の本年の勧告に対して、①月例給に関しては、若年層の処遇改善は我々も要求してきた内容であり、また公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善にも寄与することから、一定の評価ができる。しかし、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、我々が求めた全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない。②一時金に関しては、3年ぶりに支給月数増となることは、コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、組合員の期待に一定程度応

えたものと受けとめたい。しかし、上位の成績区分に係る原資に配分する点については、交渉を通じて各期ともに0.01月分の最小単位に止めさせたものの、最近の物価上昇等の世代を問わない影響、また新型コロナウイルス感染症の感染拡大のもと、懸命に職務に従事している職員の実情からして極めて遺憾である。

5. 報告で指摘された「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」は、俸給表はもとより、地域手当など各種手当の見直しを検討すること、その際に、定年の段階的な引上げに関する改正国公法附則に明記された、60歳前後の給与水準を連続的なものにするを含め、若年層及び再任用職員を含む高齢層職員の処遇のあり方の見直しを一体的に取り組むことを示したものと言える。これについては、その内容・方向性ともに定かではないが、これらはいずれもこの数年で検討対象になるものであり、我々としても課題として受け止める必要があるものと認識する。その上で人事院は、2023年に骨格案、2024年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目標としているが、この間の交渉の中で、我々との協議を行うことを明言していることを踏まえ、交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていく。
6. 長時間労働の是正については、「勤務時間管理・指導室」による新たな取組をはじめ、人事院には、主体的な役割を積極的に果たすことを強く求める。公務員連絡会としても、新型コロナウイルス感染症への対応という平時ではない状況下の今だからこそ、特例業務や他律的業務部署の指定の範囲等も含め、各府省労使間で真摯に超過勤務縮減に向けた議論を行う等必要な対応をはかっていく。
7. 柔軟な働き方については、報告において、テレワークに関連する手当の検討が示された。さらに、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化策を本年度内に措置すること、テレワーク等の推進に伴う課題や勤務間インターバルの確保等について検討を行った上で、必要な措置を行うとしている。これらについては、職場実態と組合員の生活実態に基づく意見反映に向け、引き続き人事院との交渉・協議を進める。
8. 非常勤職員の休暇関連については、この間の我々との協議のもと、両立支援制度の拡充などが図られてきたが、引き続き、無給休暇の有給化をはじめ、常勤職員との権衡を図らせるとともに、制度の改善を求めていく。また、両立支援策のさらなる拡充やハラスメント防止対策の強化についても、人事院との協議を継続していく。
9. 以上のように、本年の勧告・報告は、3年ぶりとなる月例給・一時金の引上げを勧告するものではあったが、我々の要求にあまねく応えたものとはいえない。今後、政府に対して、本年の人事院勧告を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく速やかな給与の改定に係る措置を図るよう求めていく。

さらに、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。

2022年 8 月 8 日
公務員労働組合連絡会

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8日、全人連に対し、「2022年給与勧告等に関する要請」を提出した。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こと、引き続くコロナ禍において、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、今後、各人事委員会が勧告作業に取りかかることから、専門機関としての機能を発揮するとともに、地方公務員が置かれている現状を十分踏まえ、各要請事項の実現に最大限の努力を払うよう要請した。

青山全人連会長は、人事院勧告・報告の内容に触れ、「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もの」「各人事委員会においては本年も、中立かつ公正な人事行政の専門機関として、その使命を果たしていくもの」「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9日、金子総務大臣に対し、「2022年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」を行った。冒頭、二階堂議長は、「人事院は、8月8日、政府と国会に対して、2022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、都道府県、政令市等の各人事委員会では、2022年の月例給および一時金に関する勧告に向けた作業が本格的に進められているが、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要請する」とした上で、働き方改革、定年引上げなど大きな課題が山積するなか、自然災害をはじめ、新型コロナウイルス感染症の第7波による爆発的な感染拡大が続いており、各自治体職場においては住民の生活と命を守るため、休日を

返上して昼夜を問わず、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、「引き続くコロナ禍において、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。本日提出した具体的な要求事項の実現に向け、最大限のご努力をいただきたい」と要望した。

これに対し、金子総務大臣は、「公務労協地方公務員部会の皆様方におかれては、地方自治の確立・発展のため、また、地方自治体で働く地方公務員のため、その役割を果たしてこられたことに心より敬意を表したい。そして、新型コロナウイルス感染症対策においては、地方自治体の果たす役割が極めて大きいところであり、現場で日々対応にあ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。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。

【総務省交渉の経過】

地方公務員部会は、9月30日、「2022年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」の要求事項に対する検討状況を質するため中間交渉を行い、10月5日の最終交渉（対公務員部長）に向けて総務省交渉を重ねた。

1. 2022年の地方公務員の給与改定について

2022年の地方公務員の給与改定については、地公法第24条2項の趣旨を踏まえた自治体の自主的な決定が尊重されるよう対応すること。

<中間交渉における地方公務員部会の意見・要望>

国家公務員の給与の取扱いについて、人事院勧告どおりの実施を閣議決定し、給与法案が国会に提出されるよう、大臣はじめ総務省として尽力されることを強く求める。また、地方自治体においては、給与条例改正が円滑に進むよう、総務省の各地方自治体への対応をはかられたい。

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、この場でも強調しておく。とくに、今年的人事院勧告における勤勉手当への配分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保をはかることについても、地方自治体の自主的・主体的判断であると考えている。

<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、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まいらる。

＜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、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。したがって、そのことを損なうような指導・助言は控えるよう、その点を強調しておきたい。

とくに、今年的人事院勧告における勤勉手当への配分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保をはかることについても、地方自治体の自主的・主体的判断を尊重するよう強く申し添えておきたい。

また、人事院は、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」において、給与制度の全般的な見直しの検討を行っていくこととしている。このことは、当然地方公務員にも影響することから、総務省として適宜必要な情報提供、および地方公務員部会との意見交換・協議等を踏まえ、適切な対応をはかるよう求めておきたい。

2. 公営企業および技能労務職員の給与について

公営企業および技能労務職員の給与については、当該職員に労働協約締結権が保障されていることを踏まえ、労使交渉に基づく自主的・主体的決定を尊重すること。

＜総務省最終回答＞

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、過去には、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国民等の厳しい批判があったところ。

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. 地方自治体における長時間労働の是正等について

公務における働き方改革を着実に推進するため、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とともに、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。

＜総務省最終回答＞

地方公務員の労働環境の確保に関しては、平成30年の働き方改革関連法と、これに関連する人事院規則の改正を踏まえ、総務省として、時間外勤務の上限規制や、健康確保措置の強化に取り組んでいただくべく、地方公共団体に対して通知を发出

してきた。

具体的には、本年1月及び2月に、勤務時間の適切な把握や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などの制度を適切に運用し、時間外勤務縮減に向けた取組を図ることや、医師による面接指導の効果的な実施、といった制度の実効的な運用に当たっての留意点について、改めて自治体に通知したところ。

また、休暇・休業制度については、民間の状況やそれを考慮する国家公務員の動向に注視しながら、適正な勤務条件の確保を進めることが必要と考えており、国家公務員の休暇制度との権衡を踏まえ、これまでも適切に対応するよう助言を行ってきた。

総務省としては、引き続き、各地方公共団体における実態を把握し、取組がしつかりと行われるよう、必要な支援を行っていく。

自治体の定員については、各自治体において、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえ、適正な定員管理に取り組むことが重要と考えている。例えば、令和3年度は、新型コロナウイルス対応や子育て支援への対応のため、前年度と比べ、一般行政部門の職員が全国で6,872人増えている。

総務省としては、引き続き、自治体に対して、必要な助言を行ってまいりたい。

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

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、勤勉手当を適用する法整備を行うこと。また、期末手当の支給等に必要な財政措置を行うこと。
- (2) 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、有給を基本とした各種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とともに、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、地方自治体への財政支援等を行うこと。

<中間交渉における地方公務員部会質問>

- 勤勉手当の支給について、現在、地方自治体への意見聴取を行っていると思うが、意見聴取後の見通しや検討の方向性について、どう考えているか。
- 期末手当の支給について、未支給及び常勤職員よりも下回る支給月数を支給している地方自治体への対応如何。

＜質問に対する総務省回答＞

- 現在、会計年度任用職員への勤勉手当の支給に関し、地方公共団体に対して、ご意見を伺っているところであり、今後の方向性については、現時点ではお答えを控えさせていただきたい。
- 会計年度任用職員の期末手当については、任期が相当長期にわたるものに対し、適切に支給する必要がある、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある。
- さらに、財政上の制約のみを理由として、会計年度任用職員に対する期末手当の支給について抑制を図ることは改正法の趣旨に沿わないため、適切な措置を講ずるよう助言してきたところ。
- 一方で、昨年度行った「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」では、期末手当を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。
- この結果を受け、改めて、会計年度任用職員の期末手当について、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、本年1月20日付けで地方公共団体へ通知で助言したところ。
- 総務省としては、今後も実態を丁寧に把握しつつ、ヒアリングの機会等を活用して、会計年度任用職員制度の適切な運用が図られるよう取り組んでまいりたい。

＜中間交渉における地方公務員部会の意見・要望＞

会計年度任用職員について、今年的人事院勧告のように、一時金の引上げ勧告が行われても勤勉手当に配分するとなれば、期末手当の支給のみの会計年度任用職員にとっては、賃金改善とはならない。早期に勤勉手当を適用する法整備を行うべきだと考える。

＜総務省最終回答＞

(1) 会計年度任用職員の勤勉手当支給と、期末手当支給等に必要な財政措置

会計年度任用職員への勤勉手当の支給に関し、地方公共団体に対して、ご意見を伺っているところ。

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は、令和2年度の地方財政計画において、1,738億円、令和3年度においては、制度の平年度化による経費の増を踏まえ、2,402億円を計上しており、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。

(2) 臨時・非常勤職員の休暇制度の改善

地方公共団体の非常勤職員の休暇制度については、地方公務員法第24条第4項の規定により、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ている。

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をしてきているところであるが、引き続き、地方公務員の非常勤職員の適正な処遇の確保に向け取り組んでまいらる。

(3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定

昨年度調査の結果、給与や期末手当の支給について、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程度存在していることが確認されたところ。

引き続き、実態を丁寧に把握しつつ、ヒアリングの機会等を活用して、地方公共団体に対して助言を行うなど、任用と処遇の適正化が図られるよう取り組んでまいりたい。

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、体制の構築・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を行う等、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発出し、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。節々で助言あるいは周知の対応をいただいているが、引き続き、こうした現場の実態も踏まえた対応はもとより、会計年度任用職員制度に関連する諸課題については、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、情報交換を適宜行いながら、努力していただくよう求めておきたい。

また、総務省調査の結果を踏まえ、取り急ぎ要請すべき事項としては、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、具体の検討に取りかかるよう求めておきたい。

さらに、今年の人事院勧告では、一時金の引上げ勧告とはなったが、引上げ分を勤勉手当に配分するとなれば、期末手当の支給のみの会計年度任用職員にとっては、賃金改善とはならない。

こうした矛盾を解消する上で、各自治体・団体等の労使交渉によって工夫した対応などに対しては、自主的・主体的判断を尊重するよう求めている。

5. パワーハラスメント対策について

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こと。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」の結果に基づき、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・啓発がはかれるよう対応すること。

<総務省最終回答>

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及び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、各種会議において要請するなど、機会を捉えて助言を行っている。

本年1月に公表した各種ハラスメント対策の取組状況調査結果においては、パワーハラスメント対策について、全ての措置を履行している団体は、前回調査と比べ大幅に増加（552団体・30.9%→1,215団体・68.0%）しているところであるが、パワーハラスメント防止のために必要な措置を講じていない団体に対しては、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、職員に周知すること、周知・啓発に係る措置は、人事院及び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していく。

6. 雇用と年金の確実な接続について

定年の引上げについては、「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、引き続き地方自治体を支援するとともに、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。また、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。

<中間交渉における地方公務員部会質問>

- 定年引上げに係る条例改正の議会上程時期について、現時点でどのような状況になっているか。また、各地方自治体への対応如何。
- 定年引上げに伴い生じる諸課題については、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき、地方の実情を踏まえた地方自治体の自主的・主体的な検討、判断でよいか。

<質問に対する総務省回答>

- 総務省が照会した令和4年9月時点での各団体の条例整備予定時期の調査で、都道府県及び市町村のほとんどが12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1日の施行に向け、条例整備の見込みが立っている。
- 一部の市町村において、今年度中に情報提供・意思確認を実施する必要がある職員がいないこと等から、年度内の整備を予定していると伺っているところはあるが、これらの団体の状況には注視していきたい。
- 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協議を行う場合にあっては、地域の実情を踏まえ、真摯な協議が行われるものと考えている。
- 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。

<中間交渉における地方公務員部会の意見・要望>

定年引上げについて、国家公務員の実施に遅れることなく、全地方自治体において条例改正及び諸課題の検討が円滑に進むよう、地方の実態を踏まえた適切な助言等、総務省として対応をはかられたい。

<総務省最終回答>

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、団体向け説明会の開催や、質疑応答集の拡充、条例例の提供など、必要な助言や情報提供に努めてきた。

各団体において、令和5年4月1日の施行に向け、必要な準備行為が計画的に実施されるよう、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。

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協議を行う場合にあっては、地域の実情を踏まえ、真摯な協議が行われるものと考えている。

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。

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（「地方公務員の雇用と年金の接続について」）において示している現行の再任用制度と同様、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旨を令和4年3月に通知している。

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＞

まずは、定年引上げについて、地方自治体における条例改正案の議会上程にむけ、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求めてきた中で、すでに10月に入り、いよいよ定年引上げに係る改正地公法等の施行が目前となってきたところ。総務省におかれては、地方自治体の検討状況等をしっかりと把握し、まだ必要な条例改正を行っていない自治体に対し、早期に条例改正案の議会上程ができるよう、適切な対応をはかるよう求めておきたい。

あわせて、定年引上げに伴い、生じる諸課題については、関係労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて、地方の実情を踏まえた地方自治体の自主的・主体的な検討、判断を尊重するよう求めておく。

また、定年引上げ期間中においても、とくに、公務労協の調査、各産別の調査からも公務職場は慢性的な人員不足の状態との報告を受けている。総務省調査でも同様と認識しているが、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きたい。

4. 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2022」および概算要求

6月7日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2022」を閣議決定した。方針では「新しい資本主義」実現に向けた重点分野への投資や、中長期の経済財政運営の方向性などは示されたが、基礎的財政収支黒字化達成の目標年度は明記されていない。

「当面の経済財政運営と令和5年度予算編成に向けた考え方」では、経済・財政一体改革を着実に推進するとした上で、新しい資本主義の実現に向け、「人への投資」、「科学技術・イノベーションへの投資」、「スタートアップへの投資」「GXへの投資」、「DXへの投資」の分野について、計画的で大胆な重点投資を官民連携の下で推進するなどの方向性を打ち出している。

また、7月29日に閣議決定された「令和5年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について」において、経済財政運営と改革の基本方針2022及び2021に基づき、経済・財政一体改革を推進するが、重要な政策の選択肢をせばめることがあってはならず、歳出全般にわたり、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ものとしている。

これらを踏まえた2023年度予算の概算要求では、一般会計の要求総額は110兆円程度で、防衛費の増額や少子化対策、脱炭素などに関する経費については別途、金額を明示しない「事項要求」がなされている。また、新型コロナウイルス感染症対策、原油価格・物価高騰対策、新たな「中期防衛力整備計画」に係る経費、少子化対策・こども政策に係る経費、GXへの投資にかかる経費などが、今後、予算編成過程において検討されることとなり、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2023年度概算要求は、一般会計総額が17兆5,675億円（前年度比6.7%増）で、地方交付税などを除いた一般歳出は13.5%減の5,017億円、重要政策推進枠（特別枠）の要望額は454億円とした。主要施策では、デジタル基盤の整備として、マイナンバーカード関連に763億2,000万円を要求した。このうち新規事業では、カードに氏名をローマ字で表記できるようにするシステム改修などを行う経費に229億6,000万円を計上した。自治体がカードを活用し、独自にポイントを付与する「自治体マイナポイント」の全国展開には12億8,000万円を盛り込んでいる。

総務省は、同日、「令和5年度の地方財政の課題」及び「令和5年度地方財政収支の仮試算」を公表した。

「令和5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、持続可能な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」「自治体DX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4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、18.2兆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5年度地方財政収支の仮試算」では、歳出について、人事院勧告を反映したことと定年引上げに伴う平準化による減を考慮し、給与関係経費0.2%減の19.9兆円（退職手当以外：0.3億円増、退職手当：0.3億円減）、一般行政経費は1.4%増の42兆億円などを含め、歳出総額は1.2%増の91兆6,000億円で、公債費などを除いた一般歳出は0.6%増の76兆4,000億円となっている。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、18兆1,931億円（前年度予算比0.8%増）とし、引き続き巨額の財源不足が生じるとして、法定率の引き上げを事項要求するとしている。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、0.8兆円増の64兆7,000億円で、交付団体ベースでは、0.2兆円増の62兆2,000億円となっている。

厚生労働省の要求額は、一般会計総額で33兆2,644億円となった。新型コロナウイ

ルスなどの感染症に備えたワクチンや治療薬の研究開発を推進するため、関連事業費39億円を計上し、岸田政権が柱に掲げる「人への投資」として、デジタル人材の育成や学び直し支援に関する事業費1,101億円を、また、最低賃金引き上げに向けた施策として、業務改善を図る企業への支援などに62億円を充てるとしている。一方、出産育児一時金の引上げなどの子育て支援策や女性の活躍支援、介護の負担軽減をはじめとした全世代型社会保障構築会議の中間整理に盛り込まれた施策は、内閣官房所管である「こども家庭庁」予算の概算要求に反映されたものの、金額を示さない事項要求も多く、今後の予算編成過程でどの程度確保できるかが課題である。

文科省の要求額は、一般会計総額で5兆8,949億円（前年度比11.6%増）で、「GIGAスクール構想」推進に向け、学校のICT活用の支援体制強化や、教員の負担軽減を図るため、学習プリントの準備や採点業務などをサポートする教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、児童生徒一人一人にあったきめ細かな対応を実現するための学習指導員等の支援スタッフの拡充に重点が置かれた要求がされた。また、義務教育費国庫負担金については、小学校での35人学級や、教科担任制の推進などに向け、1兆5,108億円を計上し、計5,158人の増員が見込まれているが、自然減の6,132人に届いていないことや、教科担任制の大幅な増員がなかったことなど、不十分であると言わざるを得ないものとなっている。

(2) 地方六団体の考え方

8月24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、令和5年度予算等に関する要望を行った。

具体的には、主要要望項目として、「我が国の景気は、緩やかに持ち直しているものの、新型コロナウイルス感染症やウクライナ情勢に伴う原油価格・物価高騰等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」「当面の経済対策等」「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」「デジタル田園都市国家構想と地方創生の推進」「デジタル化の推進」「地方税財源の確保・充実」等について要請している。

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、各地方自治体が行う感染対策に関する取組に対し、財政措置を含めて強力な支援を行う仕組みを整えることや、今後の感染状況や経済状況等を踏まえつつ、留保されている地方創生臨時交付金2,000億円の早期配分や地方単独事業分の増額など必要な財源措置を講じるとともに、その弾力的な運用を確保す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長期化や燃料価格・物価高騰等の影響による経済の下振れ等に加え、高齢化の更なる進展等に伴う社会保障関係費の一層の増加が懸念される中、地方の実情に沿ったきめ細かな行政サービスを十分担えるよう、地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額を確保・充実することや地方交付税は、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、地域間の財政力格差を是正するために必要不可欠なものであり、「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・充実を図ることなどがあげられている。

II 2023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) 人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度の全般的な見直し）は、地方公務員を含めた公務・公共部門全体に影響を及ぼすことを鑑み、総務省に対し、適宜必要な情報提供、および地方公務員部会との意見交換・協議等を踏まえ、適切な対応をはかるよう求める。
- (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。とくに、人事院の「公務員人事管理に関する報告」を踏まえたテレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間等の検討については、地方公務員への影響が想定されることから、「テレワーク等研究会」の動向に注視し対応をはかる。
- (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及び人事院規則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が圧迫する中、地方分権を重視し、「安定的な行政サービスを提供するための人員・人件費の確保」「地方自治体の財政状況を踏まえた必要な財源保障」「大規模自然災害の復旧・復興等に関わる人員確保や必要な財政支援」「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」等の一般財源総額の確保など、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) 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、内閣府に設置されている「地方分権改革推進有識者会議」の動向に注視し、必要な対応をはかる。また、期末手当の支給等に必要な財政措置を引き続き行うよう求める。
- (2) 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、有給を基本とした各種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) 段階的な定年引上げに係る円滑な制度の実施及び運用に向け、各任命権者における交渉・協議を強化する。なお、条例等未整備の自治体においては、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき、早急に条例改正等が行われるよう取り組む。
- (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 2022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】

○各地方自治体における交渉で、地方公務員の生活を守るため、給与水準の上げを求めるとともに、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. 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、早期に検討を求める。

- ・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

・実効性のある時間外勤務縮減の具体策

- 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、教職員の長時間労働是正の実効性を高めるため、給特法の廃止・抜本的な見直しに向けた取組を強化するとともに、正規の勤務時間内で終了できる業務量とするよう労使交渉を強化する。

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

【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。
 - ・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早期に行うよう求めるとともに、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。
 - ・引き続き、常勤職員との権衡の観点から、有給を基本とした各種休暇制度の改善を検討するよう求める。
 - ・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。

【各構成組織】

- 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、有給を基本とした各種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。

5. 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】

- 「2022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。

6. 定年引上げに関わる取組

【地方公務員部会】

- 段階的な定年引上げに係る円滑な制度の実施及び運用に向け、各任命権者における交渉・協議を強化する。なお、条例等未整備の自治体においては、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき、早急に条例改正等が行われるよう取り組む。
- 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、早期に関係条例案を上程するよう取り組む。