

標 題 : 2023春闘の課題について総務省公務員部長との交渉を実施(3/3)
発信番号 : 自治労情報2023第0030号
発信日付 : 2023年3月3日
宛先(団体) :
宛先 : 各県本部委員長様
送信者(団体): 全日本自治団体労働組合
送信者 : 中央執行委員長 川本 淳

自治労は2023春闘の取り組み推進のため、3月3日に総務省公務員部長交渉を実施した。交渉には、総務省から大沢公務員部長、野村公務員課長、櫻井給与能率推進室長らが、自治労からは伊藤書記長、森本総合労働局長、八巻労働条件局長が出席した。

冒頭、伊藤書記長からのあいさつに続き、以下の5点について要請を行った。

①給与決定に関する国の関与

自治体における賃金決定については、地方公務員法第24条第2項の趣旨を踏まえるとともに、自治体自らの判断を尊重すべく、人事委員会や自治体当局に対し、国からの「圧力・強制」ともとらえられる干渉や一方的な指導等を行わないこと。また、地方自治の本旨に基づき、労使の自主交渉・合意、とりわけ技能労務職員と企業職員の給与については、労使交渉・労働協約によって決定する権利を尊重し、不当な指導等を行わないよう要請する。

②地域手当の見直しとラスパイレ指数比較のあり方

地方公務員は全国で同様の職務を行っているにも関わらず、地域手当の支給割合に0~20%もの大きな格差がある。とくに現行の指定基準では一体的な生活圏を持つ近隣自治体間においても格差があるため、人材確保に支障をきたしており、自治体労使ともに大きな課題だと捉えている。この点について公務員部長のご認識は如何に。

人事院は、地域手当を含めた給与の見直しについて、2023年夏に骨格案、2024年夏に成案を示すとしている。制度設計にあたっては自治体の実態を踏まえた対応が必要であり、人事院に対して近隣自治体間の格差縮小を求める地方の意見を的確に反映いただきたい。また、制度見直し後においても、国の制度を画一的に強制することなく、地域の実情を踏まえた自治体の裁量を尊重すべきである。

加えて、手当の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して行われている特別交付税の減額措置については、自治体の給与決定に対する介入・制裁であることから、ただちに廃止するよう要請する。

また、ラスパイレ指数比較については、手当も含めた給与全体の比較と受け止めているマスコミ・世論が大勢である。地域手当は自治体の4分の3が非支給であることに加え、国家公務員にのみ支給される広域異動手当や本府省業務調整手当などの比較対象とされていない給料調整の意味合いを有する手当の給与に占める割合が増加しており、国家公務員の所定内給与に占める給料額の割合は8割を下回っている。給料表上の額のみを比較する現在のラスパイレ指数比較は、給与実態とかけ離れていく傾向にある。現在のラスパイレ指数比較については、給与全体ではなく給料のみに着目したものであることを、引き続き総務省として丁寧にマスコミ等に対して情報提供することを求める。

③定年引き上げの実現

定年の段階的引き上げが2023年4月に施行される。円滑に、実効性ある制度を導入していくため、労働組合とも十分に意思疎通を図りながら、着実に準備を進める必要があると考える。具体的な運用等については、各自治体の実情を踏まえて行われるものであることから、自治体労使の合意、決定を尊重するよう要請する。

定員管理に関しては、定年引き上げ期間中だけでなく、中長期的な観点が必要だと考えている。人員構成と業務量に見合う必要人員の中長期的なシミュレーションを行い、計画的な新規採用と業務量に応じた適切な人員を確保することが重要と考えるが、公務員部長の考えは如何に。

すべての自治体で国と同時期に定年引き上げが行われるよう、引き続き、丁寧な情報提供をお願いしたい。あわせて、高齢者部分休業の条例化についても、取り組みが進むよう積極的な助言を要請する。

また、定年引き上げが開始された後の60歳以降の職員のラスパイレ比較について、検討が進んでいけばお聞かせ願いたい。

④安定的な公共サービスを提供するための人員確保

人員確保上の課題としてまずあげられるのは、専門人材の確保に関する課題である。とくに災害時やインフラの維持・更新にあたる技術職員の不足については、都道府県による派遣支援なども制度化していただい

るが、現場では人手不足を解消するに至っていない。専門人材の確保策については「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」においても検討が進められているところであるが、処遇面も含めてしっかりした対応を要請する。

不足しているのは専門人材に限った話ではない。地方公務員総数は近年微増に転じているものの、長きにわたる大幅な人員削減と増え続ける行政需要を鑑みれば、公務職場全般において依然として人員不足が続いている。加えて、職員を募集しても応募が極めて少ない、あるいは応募がないといった状態が広がっている。ICT化や自治体DXの推進により、一部業務においては効率化が図られる面もあるかもしれないが、自治体行政の中心は対人社会サービスであり、住民の生活を支える担い手の確保は重要な課題である。

とくにコロナ禍において、感染者対応、住民の生活支援の対応など、限られた人員体制のもとで、時間外労働の上限を大幅に超えた労働、休日の振替等の確保もできない状況が常態化している。現場の職員、組合員はギリギリの努力を続けているが、人員増を求める声は強まるばかりである。

近年多発する大規模災害等も見据え、持続的で安定的な公共サービスの提供のために、働き続けられるための環境整備と全体的な人員増が必要であると考え、公務員部長のお考えは如何に。自治体が行政需要に応えられる人員の確保を適切に図れるよう、財源の確保と適切な助言を求める。

⑤会計年度任用職員の処遇改善、自治体における同一労働同一賃金の実現

会計年度任用職員制度の賃金・労働条件については、新制度の趣旨・目的とは異なり、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が多く存在する。

会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給を可能とする法改正を早急に行っていただきたい。改正後には、早期にすべての自治体で勤勉手当の支給が行われるよう、自治体に対する適切な助言と必要な財源の確保を要請する。また、同一労働同一賃金と雇用安定をめざしたさらなる制度の見直しについても引き続き検討をお願いしたい。

2022勧告を受けた会計年度任用職員の給与改定について、常勤職員と同様の引き上げを行わなかった自治体、常勤職員と同様に遡及改定しなかった自治体が多く見られた。会計年度任用職員は一般職非常勤職員として労働基本権の代償措置である勧告制度のもとにおかれており、会計年度任用職員も常勤職員に準じた給与改定が行われるべきと考えるが、公務員部長の考えは如何に。国家公務員の非常勤職員においては、内閣人事局通知により各省庁に給与改定期期の改善を求めていると承知しており、総務省としても自治体に対し、少なくとも国家公務員に準じた取り扱いとするよう助言をお願いしたい。

なお、期末手当をいまだ再任用職員並びの支給月数とするなど抑制して支給している例、給与決定基準が常勤並びとなっていない例、フルタイムで行うべき業務量があるにもかかわらず勤務時間をわずかに短く設定している例など、不適切な給与決定・任用を行っている自治体も多く見られる。これらについては早期に是正を図るべきと考えるが、公務員部長の考えは如何に。不適切な事例に対しては、助言にとどまらず、改善が見られない場合には自治体名を公表するなど、より強い対応も必要と考える。

これに対し、大沢公務員部長より以下の回答があった。

①給与決定に関する国の関与

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、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いく所存。

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。

②地域手当の見直しとラスパイレス指数比較のあり方

ご指摘の通り、大都市近郊の地域の地方公共団体を中心に、主に人材確保の観点から、地域手当について様々なご意見があることは承知している。現在、人事院において地域手当の見直しが検討されているため、人事院と議論を深めてまいらる。

なお、地方公務員の給与は、地方公務員法に基づき、国家公務員の給与を考慮して定められるべきものである。その上で、国家公務員の地域手当の指定基準を超え、独自に地域手当を支給している自治体は、

- ・国家公務員の基準を超えた地域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。

ラスパイレス指数においては、国・地方とも手当を含めない本給を比較対象としているが、これは、

- ・国及び地方に共通して全対象者に支給され、給与の基本的部分を占めるものであること
- ・各種手当の算定基礎ともなるものであって、給与水準全体の傾向を示すと考えられること
- ・手当は、国と地方公共団体間でその制度や性質上当然に差異のあるものもあること

などによるものである。

そのため、ラスパイレス指数は、地方公務員の「給料」について、給料表、昇給・昇格制度、初任給基準等が適正に運用されているか確認するうえで有効なものであると考えている。

ラスパイレス指数が本給を比較対象としていることについては、総務省ホームページや給与実態調査結果の公表資料において解説しているほか、適宜マスコミ等にも説明しているところであるが、今後も引き続き機会をとらえて丁寧に説明してまいりたい。

③定年引き上げの実現

定年引き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。

総務省としては、地方公共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するためには、定年引き上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要と考えている。その際、年度ごとに必要な新規採用職員数については、行政課題等に基づく業務量の増減を見通すとともに、専門的な知見が円滑に継承できるよう、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点から、国家公務員の考え方も参考に2年間を基本としつつ、各団体において、2年間に限らず柔軟に平準化するなど、地域の実情に応じて検討することについて助言している。

総務省では、これまで、各地方公共団体において2023年4月1日の施行に向けて必要な準備行為が計画的に実施されるよう、運用通知等の発出、質疑応答集の拡充、条例例の提供等を行ってきたが、引き続き、必要に応じて助言等を行ってまいりたい。

また、高齢者部分休業制度は、65歳への定年の引き上げが行われるに際し、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となるものと考えており、制度趣旨の周知を含め、今後も適切に助言してまいりたい。

定年引き上げ実施後の60歳以上の職員のラスパイレス比較について、ラス算定の対象に含むことが自然と考えているが、今後、検討を行ってまいりたい。

④安定的な公共サービスを提供するための人員確保

地方公共団体の定員管理については、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つつ、適正な定員管理の推進に取り組むことが重要と考えている。

その上で、各地方公共団体においては、質の高い公共サービスを効率的・効果的に提供する観点から、ICTの活用などによる業務改革を進めるとともに、職務内容に応じ、任期付職員や臨時・非常勤職員など様々な任用・勤務形態を組み合わせることなどにより、効率的な行政体制の実現に努めていただいているものと認識している。

また、新型コロナウイルス感染症や大規模災害のような事態に対しては、全庁的な応援体制の確保や団体間の応援により対処いただくこともあり、各団体において、様々な工夫も交えながら、適正な定員管理に努めていただいているものと認識している。

2023年度地方財政計画においては、職員数全体で2,618人の増としており、総務省としては、今後とも、地方の行政課題に的確に対応しつつ、地方公共団体の実態等を踏まえ、適切な職員数を地方財政計画に計上し、地方公共団体の安定的な財政運営に必要な財源を確保してまいりたい。

⑤会計年度任用職員の処遇改善、自治体における同一労働同一賃金の実現

本日、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする法案について、閣議決定されたところ。今回の法案が成立した場合には、勤勉手当の支給に関して、地方公共団体に対し調査を行うことを考えており、その結果も踏まえ、地方財政措置について、しっかりと検討してまいりたい。

会計年度任用職員の具体の給料等の制度や水準を定める際には、地方公務員法に定める職務給の原則、均衡の原則等に基づき、類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎として決定することや、従事

する職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮して決定することなどについて引き続き助言してまいらる。

また、常勤職員の給料表が改定された場合には、会計年度任用職員についても、その取扱いに準じて改定することが基本であると考えている。

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認識している。今年度実施した調査では、これまでの助言に基づく対応状況について確認を行ったが、概ね、助言内容に基づく適正な運用が図られている一方で、対応が十分ではない状況も一部で見られた。

この調査結果を受けて、改めて、会計年度任用職員制度の適正な運用について助言を行ったところであるが、総務省としては、今後も実態を丁寧に把握しつつ、任用と処遇の適正化が図られるよう引き続き取り組んでまいりたい。

回答を受けて、伊藤書記長は「なお深掘りが必要な課題もあるため、継続した協議をお願いしたい」と述べた上で、最後に、「限られた人員体制のもとで現場の職員・組合員は懸命に職務を遂行している。定年の引き上げも含めて、地方公務員が安心して職務に専念し働き続けられる環境の整備にむけ、引き続き、総務省としてご尽力願いたい」と要請し、交渉を締めくくった。