

標題 : 2023確定闘争推進にむけ公務員部長交渉を実施(10/26)  
発信番号 : 自治労情報2023第0185号  
発信日付 : 2023年10月27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 石上 千博

自治労は2023自治体確定闘争推進のため、10月26日に総務省公務員部長交渉を実施した。交渉には、総務省から小川公務員部長、細田公務員課長、進給与能率推進室長、久代安全厚生推進室長ほか、自治労からは伊藤書記長、林総合労働局長、亀瀧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ス指数比較のあり方

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。

人事院は、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案として、2023年公務員人事管理の報告の中で、地域手当の級地区分の設定を広域化するなど大括りな調整方法に見直す旨を示した。今後、2024年人事院勧告にむけた議論が進められるが、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、ラスパイレス指数比較については、給料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ス指数比較は、給与実態とかけ離れていく傾向にある。現在のラスパイレス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 安定的な公共サービスを提供するための人員確保

自治体では行政サービスの多様化・複雑化、業務の過密化が進む状況に、現場の人員数が全く見合っており、若年早期退職も多く見られる状況となっており、組合員から人員増を求める声が年々増している。また、技術職員をはじめとした専門人材の不足や、採用試験の応募者の減少なども大きな課題となっている。

本年9月に「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」で議論された人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書がまとめられ、各自治体が「人材育成」「人材確保」「職場環境の整備」の取り組みを具体化する際の検討事項等が示された。今後、各自治体で取り組みが進むよう適切な助言をお願いしたい。

なお、近年自治体でも中途採用が増えているが、初任給決定にあたり前歴が適切に換算されていないことなどにより、同様の職務を担う職員に比べて賃金が低位に抑えられているといった例が散見されることについても指摘しておきたい。

また、定年引き上げに伴う、中長期的な定員管理も課題である。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だと考える。

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。

#### ④ 人事委員会・首長による労働基準監督機関としての責務について

自治体現場では、人員不足による長時間労働、メンタル不調による休職者の増加、パワー・ハラスメント、カスタマー・ハラスメントへの対応など課題が山積している。人材の確保・定着のためには職場環境の整備も重要であり、こうした職場課題の改善にあたっては、安全衛生委員会等の役割がますます重要なものとなっている。

しかし、自治体においては、労働基準法・労働安全衛生法の認識不足の結果、安全面・衛生面にわたり現場に課題が生じていると考えるが、公務員部長の認識如何。安全委員会・衛生委員会の設置状況については以前調査をいただいているが、実質的に機能しているか疑問がある。自治体調査によると、法で定められた月1回の安全衛生委員会が開催されているのは回答のあった組合の3割にしか過ぎないといった実態にある。安全衛生委員会等が適切に機能するように助言をお願いしたい。

また、地方公務員法第58条5項により、労働基準法別表第一の第11、12号職場と、同表に含まれないいわゆる官公署については、人事委員会・市町村長が労働基準監督機関とされている。人事委員会・首長が労働基準監督機関としての責務を適切に果たすことが重要だと考えているが、公務員部長の認識如何。

#### 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

地方自治法の一部が改正され、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となる。2024年度からすべての自治体でフルタイム、パートタイムの会計年度任用職員に常勤職員と同月数の期末・勤勉手当の支給が行われるよう、適切な助言と必要な財源の確保を要請する。あわせて、勤勉手当を支給する代わりに給料、報酬や期末手当の減額がされることのないよう、適切な助言をお願いしたい。

また本年5月に、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取り扱いについて、改定の実施時期を含め、常勤職員の取り扱いに準じた改定するよう通知をお示しいただいている。今年の給与改定については、すべての自治体で会計年度任用職員についても2023年4月に遡及して給与改定を行うべきと考えるが、公務員部長の考えは如何に。通知に基づいた着実な実施と、実態の把握をお願いしたい。

要請に対し、小川公務員部長より以下の通り回答があった。

#### 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、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、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。

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から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、適切に給与を決定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

人事院においては、地域手当について、「市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡であ

る」などの指摘があることから、級地区分設定を広域化するなど大括りな調整方法に見直すことが検討されている。級地区分設定が広域化されれば、市町村間で支給割合が異なることにより生じている不均衡の改善にはつながる一方、大都市等では支給割合が下がる地域も生ずるなど、新たな課題も生じることから、今後、人事院とも連携しつつ、関係団体の意見や地方独自の課題等を踏まえ、総務省設置の検討会において、検討してまいりたい。

地域の民間賃金水準などに基づいて定められている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地方公共団体は、

- ・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であり、ご理解いただきたい。

ラスパイレス指数が給料月額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 安定的な公共サービスを提供するための人員確保

各地方公共団体が、複雑化・多様化する行政課題に的確に対応しつつ、効率的で質の高い行政の実現を図るうえで、人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっている。こうした中、総務省では、「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」を開催し、地方の先進的な取組も踏まえ、デジタル人材を含めた人材育成・確保等に関して検討を行い、先日報告書が取りまとめられたところ。本報告書では、人材育成のみならず、人材確保や職場環境の整備を図るという総合的な観点から、総務省において平成9年に策定された「人材育成基本方針策定指針」を、新たに「人材育成・確保基本方針策定指針」として全面的に改正し、各地方公共団体における従来の基本方針の改正等を促すことが必要とされた。本報告書の内容を踏まえ、遅くとも年明けごろまでに新たな指針を示したいと考えており、地方公共団体における人材育成・確保等の取組が着実に進むよう、必要な助言を行ってまいります。

地方公共団体の定員管理に関しては、令和5年10月20日付けで発出した総務副大臣通知においても助言しているとおり、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。各地方公共団体においては、行政需要の変化に対応した、メリハリのある人員配置を行っていただいているものと承知しており、近年では、一般行政部門の職員数は、平成26年を境に、8年連続で増加し、令和4年4月までの間で約2.9万人の増となっている。総務省としても、地方公共団体の実態等を十分に踏まえ、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。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、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、定年引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。昨年、こうした考え方を各団体に通知したところであり、引き続き、必要な助言を行ってまいりたい。

### ④ 人事委員会・首長による労働基準監督機関としての責務について

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、職場課題の改善に向けて、主体的に実施するものであり、各自治体において、その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、自治体に対し、法令の遵守も含めて、職場の労働安全衛生に係る情報提供や助言を行ってきたところである。長時間労働やメンタルヘルス不調による休務者の増加をはじめとした職場課題の改善に当たって、産業医や安全衛生委員会等の役割は重要であり、総務省として、引き続き、安全衛生管理体制の整備や活用について、必要な助言を行ってまいりたい。

職員の長時間労働の是正を始めとする職場環境の改善に当たっては、人事委員会や自治体の長が労働基準監督機関としての権限を適切に行使することも重要であると考えており、これまで通知や各種会議の場において、労働基準監督機関としての役割の重要性や積極的な取組について助言を行ってきたところである。総務省としては、自治体の職員が安心して職務に取り組めるよう、自治体の取組を引き続き支援してまいりたい。

### 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

総務省としては、期末・勤勉手当について、各地方公共団体において適切に支給されることが必要であるとされており、今後とも、ヒアリングの機会等を活用して適切な対応を促してまいります。

なお、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、1,738億円を計上し、令和3年度以降、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、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。勤勉手当の支給に関する必要な経費については、各地方公共団体に対し調査を行っており、その調査結果を踏まえ、地方財政措置について、しっかりと検討してまいる。

また、新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであることを助言してきており、今後とも、ヒアリングの機会等を活用して適切な対応を促してまいる。

会計年度任用職員の給与改定については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする旨、助言している。総務省としては、地方公共団体において、適切に対応いただけるよう、今後とも、ヒアリングの機会等を活用して適切な対応を促すとともに、会計年度任用職員の給与改定について、実態の把握に努めてまいる。

回答を受けて、伊藤書記長から重ねての要請として「住民の理解と納得の得られる立場で決定した労使交渉内容については、尊重していただきたいこと、加えて、特別交付税の減額措置について、我々としては自治体の給与決定についての介入、制裁として受け止めており、引き続き廃止を求めている。最後に、『社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会』が立ち上がり、今後、分科会の中で地域手当も含めて意見が集約されると思っている。地域の実情を踏まえた丁寧な議論がされることを期待しており、あくまでも決定機関ではなく意見集約の場だということで再確認する」と述べ、交渉を締めくくった。