

標題 : 大都市共闘が公務員部長交渉を実施 (2023年12月11日)
発信番号 : 自治労情報2023第0219号
発信日付 : 2023年12月27日
宛先(団体) :
宛先 : 関係県本部委員長様, 関係単組委員長様, 各大都市共闘幹事様
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

自治労大都市共闘は2023年12月11日(月)、総務省公務員部長交渉を行った。総務省からは小池公務員部長らが、自治労からは木村副委員長、郷強化拡大局長(大都市共闘事務局長)ほか、大都市共闘村松議長、佐々木副議長、井上副議長、川口副議長が出席した。村松議長が要請書を手交して、重点項目5点について要請し、小池公務員部長らから下記の通り回答を受けた。

なお要請書全文は別添の通り。

1. (3) 地方交付税は、財源保障機能と財政調整機能の堅持・強化により、自治体の安定的財政運営に必要な財源を確保すること。その際、大都市特有の財政需要に応じた措置を講じること。(◎)

○ 地方の一般財源総額については、「骨太の方針」において、令和4年度から6年度までの3年間、令和3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することとされている。

○ 令和6年度の地方財政対策に向けて、社会保障関係費や人件費の増加が見込まれる中で、地方自治体が、住民のニーズに的確にこたえつつ様々な行政課題に対応し、住民に身近な行政サービスを安定的に提供できるよう、「骨太の方針」を踏まえ、必要な一般財源総額を確保するとともに地方交付税総額を確保してまいる。

○ 地方交付税の算定においては、大都市特有の財政需要についても、制度改正の内容や大都市の決算等を踏まえ、毎年度の算定に反映しているところであり、今後とも、大都市を含めた各地方自治体のご意見等も踏まえながら、適切な算定に努めてまいる。

2. (1) 2023人勸で示された「地域手当の大きくり化」については、地方の独自性を尊重し、現行水準が下がることのないよう措置を講じること。(◎)

○ 総務省では現在社会情勢の変化に対応した地方公務員制度のあり方について議論をするために、「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」を開催している。とくに地方公務員の給与については早急に議論を行う必要があるので「給与の分科会」を設置し国の地域手当の大きくり化への対応を含めた地方公務員の給与のあり方に関する議論が行われている。

○ 総務省としては国家公務員の地域手当の見直しの内容や有識者の意見を踏まえつつ必要な検討を行ってまいりたい。

2.(3) 低く抑えられている処遇などの理由で公務職場をめざす学生が減少し、各自治体とも職員採用に苦慮しているところである。とくに、土木、建築などの技術系職員の採用は、技術系職種を志す学生が減少し、民間企業や自治体間での人材の奪い合いが起きているなど、より困難となっていることから、公務をめざす人材の確保について具体の対策を講じること。(◎)

○ 行政課題が複雑・多様化するなかで、人口減少・少子高齢化が進む中、地方自治体における有為な人材の確保が課題になっていると総務省としても認識をしている。各自治体の採用においては、受験上限年齢を引き上げるとか多様な人材確保のための試験区分を申請するといった様々な工夫がされているほか、近年では中途採用とか経験者採用を積極的に取り組む自治体も増えている。本年9月には、職員の育成確保等について検討する研究会の報告書がとりまとめられたところ。

○ 総務省としても本報告書の内容をふまえて遅くとも年明けまでには専門人材を含めた人材の育成・確保等に関して自治体が行き届く際の参考となる指針をお示しし、各自治体における人材育成・確保の取り組みが着実に進むよう基本方針の改正等を促してまいりたい。各自治体において有為な人材が確保されるよう今後とも必要な情報提供や助言を行ってまいりたい。

2.(4) 地方公務員の定年引上げにあたって、加齢困難職種における働き方について、実態の把握に努めるとともに情報提供を行うこと。

高齢層の賃金水準については、職務遂行の困難度、職務の内容と責任などに応じた改善とモチベーションを維持できる仕組みとするよう適切な助言を行うこと。また、制度完成までの期間についてフルタイムでの任用を基本に希望者全員の再任用が行われるよう、適切な助言を行うこと。(◎)

○ 加齢困難職種の実態について、加齢困難職種における働き方については地方公務員の定年引き上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会の報告書および定年引き上げに伴う消防本部の課題に関する研究会の報告書において、高齢期職員に期待される役割と役割を果たすための人事配置、高齢期職員の活躍促進のための取り組みや工夫、現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取り組みについて留意点を取りまとめたほか、再任用制度における好事例等を掲載し、それぞれ令和4年3月と11月に各団体に周知をした。

○ 定年引き上げ後の60歳超の給与水準については、国家公務員において当分の間60歳前の俸給月額7割水準に設定することとされているので、地方公務員の給与月額についても国家公務員の取り扱いに準じて必要な措置を講じて頂きたいと考える。

○ フルタイムでの再任用については、定年引き上げ期間に定年退職する職員が再任用を希望する場合、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をする旨令和4年3月に通知をしている。

○ これらのことについて総務省としては引き続き必要な助言を行ってまいりたいと考えている。

2.(5) 地方公務員においては、労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する職員には「時間外労働の上限規制」が適用されることから、これらの職場において労基法改正の趣旨に沿った適切な36協定を締結するよう適切な助言を行うとともに、締結状況等について必要な調査を行うこと。労働基準法別表第1に該当しない職員の時間外労働の上限規制については、特例業務の増加によって機能していない実態もあることから、適宜検証が行われるよう適切な助言を行うこと。

また、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、労働時間の適正な把握や長時間労働の縮減に向けた取り組みの徹底等が必要なことから、人事委員会に対し、労働基準監督機関としての役割を果

たすよう指導を行うこと。(◎)

○ 労働基準法別表第1に該当する事業場における36協定の締結は時間外勤務を命ずる場合に必要の手続きであり、監督機関の権限の下、各地方公共団体において適切に対応いただいているものと認識している。

○ 総務省としては、これまで働き方改革関連法における労働基準法の改正について、地方公共団体に対し通知を行い、適切に対応いただくよう助言してきたところ。引き続き、各種会議やヒアリングを通じて助言してまいりたい。

○ 労働基準法別表第1に該当しない事業場については、条例等によって労働時間の上限規制を設けるよう助言をしてきたところ。また、公務員については、公務のため特に緊急に処理することを要する場合に、特例業務として上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっているものの、そのような状況であるからこそ、時間外勤務の上限規制や健康確保措置の制度を厳格に運用し、職員の健康を確保していくことが、極めて重要であると考えている。

○ 総務省としては、時間外勤務の要因の整理・分析・検証など制度の実効的な運用に当たっての留意点等について助言をしてきているところであり、引き続き、実態を把握しながら、各自治体における取り組みがしっかりと行われるよう、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はじめとする職場環境の改善にあたっては、人事委員会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いる。総務省としては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り組みについて助言を行ってきた。引き続き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り組みを支援してまいりたい。

この回答を受けて、大都市共闘から以下の点について意見・要望を述べ交渉を締めくくった。

◎大都市共通の課題として毎年欠員が発生している。この間新卒、既卒などの人材確保は各人事委員会に限らず任命権者でも対策を行っているが、今年度の人事委員会勧告の中でも各都市の初任給周辺の給与水準の引き上げなど行ってきたが、まだまだ課題があると認識している。欠員が生じる要因として、新規採用者の不足もあるが、中途退職者が特に大都市こそ顕著になっていると感じている。民間企業へうつる中堅層職員も多くなっている。

育児等にかかる休暇についてはこの間拡充されてきてはいるが、自治体当局としては交渉の中では国公準拠、国の指導を理由に市としての独自の休暇制度を導入するといったことには厳しい姿勢だ。

また、高齢層職員に関して今年度より定年年齢が引きあがるが、本市においての意向調査の結果、全体の7割が60歳以降も常勤職員としての勤務を希望している、という状況がある。こういったことから引き続き人材確保と定年まで働き甲斐をもてる労働条件の確保といった観点からも休暇と給与水準については総務省による指導は国公準拠ということは理解しつつも適正な指導であるようお願いしたい。

◎今年度から定年年齢が引きあがり、定年退職者が出ない年となってくるが、本市では、新規採用については労使交渉の中で平準化していくことを確認している。ただ、この間のコロナ禍の対応や予期せぬ自然災害が起こりうることもあり、組合として市当局に対し定数のあり方について、災害などの要因を加味して、弾力性のある定数が必要だ、と言ってきた。現在、各都市の定員については通常遂行される業務に必要な最低限な定員数となっていると思うが、各都市では職員の病気休職が多い状況もあり、定員通りに運用されていない現状がある。そこを解消することが組合としても当局としても第一義であることは言うまでもないが、目下おかれている状況を鑑みると、実際に稼働している人員数を念頭においた定員を設定する必要があると考えている。総務省における指導や技術的助言においては自治体が抱える人員課題についてぜひ理解して頂きたい。

◎首都圏でコロナがまん延したことにより、地方からの就職希望者が減少している。要請書に記載はないが、保育士や保健師、介護士などのいわゆる専門職についても、民間と比較されて残念ながら公務が選ばれていない状況がある。また専門性を高める専門学校や工業系の高校など、学生を要請する機関が減ってきている。総務省の管轄でないことは承知しているが、専門人材を要請する機関の確保も重要であることを理解して頂きたい。

◎老朽化するインフラ更新への対応が急務であるが、それを担う技術者の採用が募集をかけても埋まらず、既存の人数でカバーするため職員一人当たりの負荷が増している。人口減少により母数が減っているため、民間と人材の奪い合いになっている。重点項目の「地域手当の大きくり化」によって、給料水準が下がることになれば応募が減るだろうし、職場に定着しないことも想定される。大都市は、とくにインフラの更新時期が重なっているため事情は非常に逼迫している。そういった部分を理解して頂きたい。

◎加齢による困難職種について、地域により職種が多種多様であるが性別にとらわれることなく全ての高齢層職員が働きやすい勤務環境を求める。誰もが安全で安心して働き続けるためにも人員体制の確保や機具・機

材など、予算もふくめて勤務環境の整備をお願いしたい。

添付ファイル：

【情報添付】_大都市共闘・2024総務省要請書.docx

P1160004_手交①.JPG

P1160006_手交②.JPG

P1160007_手交③.JPG