

標題 : 2024春闘の課題について総務省公務員部長との交渉を実施 (3/1)  
発信番号 : 自治労情報2024第0038号  
発信日付 : 2024年3月4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2024春闘の取り組み推進のため、3月1日に総務省公務員部長交渉を実施した。交渉には、総務省から小池公務員部長、細田公務員課長、進給与能率推進室長らが、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、上野法対労安局長が出席した。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地域手当等の見直しとラスパイレー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すとともに人材流出の要因ともなっており、自治体労使ともに大きな課題だと捉えている。

人事院は、地域手当を大括り化するという方針を示しているが、地方の実情は様々である。給料表の構造や手当について国の制度を基本とすべきとしてきているが、そのことが技術職や専門職の人材確保の阻害要因となっていないか、手当についてもコロナ禍をはじめ多様化する行政ニーズと現場実態にあっていないのではないかと、大胆にこれまでのルールを見直し、地域の実情を踏まえた自治体の裁量を尊重すべきだと考えるが公務員部長のお考えは如何に。

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。

ラスパイレース指数については、表面上の数字のみを捉えて自治体当局、議会、マスコミ等に取り沙汰されがちであると認識している。例えば、高卒程度の採用区分の職員の多くが上位級に在籍している等、当該自治体の人員構成や人事管理上の理由で、ラスパイレース指数が高めに出る場合がある。また、近隣自治体や民間賃金水準との均衡の観点から昇格基準等を見直したことにより、結果としてラスパイレース指数が上昇する場合がある。こうした自治体に対し、数字だけを捉えて指摘がされるようなことはないかと考えるが、公務員部長のお考えは如何に。

#### ③安定的な公共サービスを提供するための人員確保

能登半島地震の被災地では職員による懸命な支援業務が続いているが、被災自治体はもちろんのこと、応援職員を送り出す側の自治体においても人員不足は深刻な問題となっている。持続的に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。

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いない、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も年々増えている。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。とくに専門職においては、民間給与との格差により人材確保が困難となっており、人材確保のための処遇面での工夫について好事例を共有いただきたい。

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。人事院は中途採用者の給与決定等に関する通知を出しており、総務省からも適切な助言をお願いしたい。

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。

#### ④カスタマーハラスメントへの対応について

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ると考え。

自治労が実施した「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」によると、回答者の半数近くがカスタマーハラスメントに該当する行為を受けている実態にある。さらに被害を受けた職員の3分の2が強いストレスを受けており、そのうち7割は出勤を憂鬱に感じ、1割は休職を考へる事態となっている。住民サービスの向上をめざす最前線の職員が、こうしたカスタマーハラスメントに消耗していく現状に対応し、住民の基本的な権利を確保するという公務ならではの課題と両立する法整備やルール作りこそ喫緊の課題ではないかと考へるが、公務員部長の認識如何。

#### ⑤会計年度任用職員の処遇改善について

会計年度任用職員の処遇については、2023年度から常勤職員に準じて給与の遡及改定を行うこととされ、2024年度からは勤奨手当支給も可能となり、改善にむけて一定前進がはかられたと認識している。しかし休暇については、病気休暇をはじめ、今般制度改正が予定されている子の看護休暇制度も無給での措置となっており、常勤職員との均衡がはかられていない。常勤職員に有給で措置されている休暇については、自治体における常勤職員との均衡の観点から有給の休暇とするよう強く求めたい。

これに対し、小池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、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。

#### ②地域手当等の見直しとラスパイレス指数比較のあり方

地方公務員の給与は、住民の負担によって賄われており、住民の納得を得る必要性と、一方で民間企業等と競合する労働市場の中で人材を確保する必要性の両面を調和するため、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を総合的に考へる必要があり、地方公務員法第24条に基づき、地域の実情に応じた取り組みを行うべきものである。

職務の特殊性、職員の生活事情等に応えるため、給料を補完するものとして各種手当を設けており、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する必要がある。諸手当制度については、社会一般の情勢を踏まえ、見直しを行っているところ。

なお、地域手当については、10年ごとに見直すこととされており、2025年4月にむけて、総務省では現在、地域手当のあり方などについて、検討会を開催し、議論を進めている。

地域手当に関する特別交付税の減額措置については、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へられること
- ・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へる必要があること

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へている。したがって、数字のみで判断するのではなく、制度が適正に運用されているかが、大切な視点である。給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るための措置を講じる必要があると考へている。このことについて、2023年10月20日付け副大臣通知においても明記しており、総務省としては、引き続き、給与の適正化について助言を行ってまいらる。

#### ③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については、各団体において、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つつ、適正な定員管理に努めていただくことが重要と考へている。

近年では、一般行政部門の職員数は、地方創生や子育て支援などへの対応のため、2014年を境に、8年連続で増加している。総務省としても、地方公共団体の職員数の実態などを勘案して地方財政計画に必要な職員数を計上しており、2024年度地方財政計画においては、職員数全体で約1.4万人の増としている。

また、働き続けられるための環境整備を推進することは、多様な人材の確保や質の高い行政サ

ービスの提供のためにも重要であり、総務省では、  
・時間外勤務の上限規制の適切な運用や、職員の健康を守るための措置の強化  
・早出遅出勤務・フレックスタイム制の活用、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入などによる、多様で柔軟な働き方の推進  
・男性職員の育児休業等の取得促進  
・ハラスメント防止対策

などについて取り組んでいる。

今後とも、地方公共団体の実態などを十分に踏まえ、必要な対応を行ってまいります。  
多様で優秀な人材の確保という観点からは新卒者に限らない、経験者採用による多様な経験や知識・技能、専門性を持った人材も重要である。そのため、中途採用者の初任給を決定する際に、民間企業等における経験を十分に考慮して給与を決定することは重要と考えている。地方公共団体からは中途採用者の給与決定等の取扱いについて問合せがあったこと等から、中途採用者の給与決定等に関する国の取扱いについても、各地方公共団体に情報提供したところ。  
総務省としては、引き続き、助言等を行ってまいります。

#### ④カスタマーハラスメントへの対応について

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るとともに、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くものでもあることから、地方公共団体におけるハラスメント対策は重要な取り組みであると考えている。

地方公共団体にも適用される労働施策総合推進法により、地方公共団体は、厚生労働大臣指針に定めるパワーハラスメント防止のための必要な措置を講じる義務を負っているが、いわゆるカスタマーハラスメント対策については、「事業主が行うことが望ましい取組」とされている。一方、国家公務員については、人事院規則等において、カスタマーハラスメントに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ることが示されている。これを踏まえ、総務省としては、地方公共団体においても、公務職場に特有の要請に応える観点から、国家公務員と同様の対応を行っていただきたいことを要請してきた。

総務省が行った2023年6月1日現在の各種ハラスメント対策に関する調査結果においては、カスタマーハラスメント対策について、措置を講じている団体が年々着実に増加しているものの、未だ講じられていない団体が695団体（4割程度）見受けられるところ。

これを踏まえ、2023年12月に通知を発出し、

・人事院規則等を踏まえ、カスタマーハラスメントに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、適切かつ迅速に職員の救済を図ること

・その対応にあたっては、厚生労働省が公表している民間企業向けのマニュアル等を活用すること

について、改めて要請したところ。

今後とも、地方公共団体における取り組み状況をフォローアップしつつ、カスタマーハラスメントも含めた各種ハラスメント対策の実効性が確保されるよう助言してまいりたい。

#### ⑤会計年度任用職員の処遇改善について

会計年度任用職員の休暇制度については、これまで、国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえ、適切な対応を行うよう助言してきたところ。

国家公務員の非常勤職員の休暇制度については、業務の必要に応じその都度任期や勤務時間が設定され任用されるという非常勤職員の性格を踏まえ、民間の状況などを考慮し、必要な措置が行われていると承知している。

引き続き、国家公務員の動向を注視しながら、適正な勤務条件の確保を進めてまいりたい。

回答を受けて、伊藤書記長は「地域手当、特交制裁などの継続する課題については、従来以上の連携、協議を強く求めたい」と述べた上で、最後に、「能登半島地震の対応に際しては、災害応急作業等手当の運用について迅速に通知を発出いただき感謝申し上げます。被災自治体職員のメンタルケア対策については、あらためて積極的な取り組みを要請しておきたい。また、全国の自治体から、1,100人を超える職員が行政支援に駆けつけているが、被災自治体からは継続的な支援、増員の要望が上がってきているところ。復旧・復興にむけては、息の長い支援が必要であり、人的支援の継続と増強をお願いしたい。なお、自治労として現在、職員派遣に関する課題を集約中であり、あらためて課題共有の場を設けていただきたい」と要請し、交渉を締めくくった。