

標題 : 地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求めて総務省に署名提出・要請行動を実施(6月17日)  
発信番号 : 自治労情報2024第0112号  
発信日付 : 2024年6月18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、6月17日、地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求めて署名提出・要請行動を実施した。4月から約2カ月取り組んだ署名は、最終的に56万1,403筆を集め、総務省に提出した。

要請には、総務省から小池公務員部長、細田公務員課長ほか、自治労からは伊藤書記長、林総合労働局長、亀瀧労働条件局長および地方代表として北海道本部山木書記長、兵庫県本部戎副委員長が出席した。

冒頭、伊藤書記長からのあいさつに続き、以下の内容について要請を行った。

6月下旬にさしかかり、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、人事院の検討も佳境に入ってきている。ただ、現時点で、依然として具体的かつ詳細な内容まで示されていないという現状である。一方で、総務省におかれても、「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」の中間論点整理が示された。結論にむけてさらに議論が進められているものと承知しているが、そのことに対する自治労の全国の組合員からの要求としてその思いを提出させていただいた。

1つが、人事院が検討している社会の変化に応じた給与制度の整備の具体化にあたっては、国の制度変更に向けた扱いを自治体に求めないこと、2つに、現行の給与制度は国家公務員の給与制度を基本とすべきとしている中で、地方の実態と自主性を尊重した柔軟な対応を可能とすること、3つに、国基準を上回る手当を支給したことによる特別交付税の減額措置については撤廃することである。

さらに、今後の具体化にあたって2点ほど求めておきたい。

1点目は、給与分科会の最終報告にむけた継続的な協議の確保について、2点目は中間論点整理案に記載されている中長期的に検討すべき課題ならびに今後の総務省検討会のあり方について、こちらについても継続した協議を求めておきたい。

続いて、地方からの訴えとして北海道本部山木書記長が以下のとおり発言した。

道内の町村は、管内単位の町村会主催の一次試験(筆記)により行われているが、年々受験者が減少している状況が北海道町村会との意見交換からも明らかとなっている。都市部近郊への希望が多く、合格者の小規模自治体への希望がない自治体もある。社会人枠採用は、すでに数年前から常態化しているが、それでも確保に苦慮している自治体も多く、毎月のように随時採用の形態をとっている自治体も多数存在する。さらには、中途退職者も増加をしてきている。理由は様々だが、新規採用者だけではなく、中高年齢層、管理職も含めて退職が多くなってきている状況である。こうした状況の中、国公どおりにこだわり、自治体横にらみの状態に変化はなく、それぞれの自治体で「対策」にも限界が生じており、有効な手立てが打てない現状が見て取れる。道本部のアンケートにおいても、職員が希望する改善項目は、業務多忙による「人員確保」と「賃金改善」が、数年来上位の要望事項になっている。募集しても応募者がいない状況を改善するためには、賃金の底上げが重要な一考要素であり、中途退職者の離職対策にもつながると考えている。

この間、地方紙(北海道新聞)で取り上げられている「持ち家手当」支給報道は、国にない手当の支給を批判的にとらえている内容であり、総務省のコメントも「改善を呼びかける」など、総務省も否定しているような記事となっている。持ち家手当の支給については、それぞれの自治体ごとに、労使合意によって、行政事情や住宅事情を加味して決めているものである。そして、賃金・労働条件は労使合意によって条例で定めるものであると私どもは認識している。総務省においても一方的な報道は、意図するところではないと考えるため、その対応を慎重に行ってほしい。

また、北海道は積雪寒冷地であり、生活する上では寒冷地手当は生活に欠かせない手当となっている。そうした実態にあるにもかかわらず、再任用職員や会計年度任用職員には支給されておらず、支給対象とするよう求めておきたい。あわせて、北海道の広域性を考慮し、国家公務員に支給されている「広域異動手当」を地方公務員にも支給できるよう、地方自治法の改正も求めておきたい。

さらに、北海道、とりわけ札幌市においては、地域手当の動向について、「なくなるのではないか」という不安の声も多く寄せられている。北海道における地域手当がなくなることは、実質的な賃金削減になりうる課題であり、社会的な賃上げムードに逆行する対応はないように求めている。

こうした課題解決のため、さらには地域における実態を踏まえるためには、労使合意を前提とした、国公によらない対策が重要になっている。制度は国でも、地方の現状に沿った対応が重要だろうと考える。地方における賃金・労働条件の決定に際しては、地方独自の裁量を強く求めている。

さらに、先に述べた社会人採用も増えている状況や、その社会人採用者も中途退職が増加している現状を改善していくためには、前歴換算や在職者調整も重要であり、人事院が示している通知（2022年9月12日付人事院通知）を、地方自治体にも総務省より通知いただきたい。

最後に地方財政の総枠の拡大は急務であると考えているため、対応を求めている。

続いて、兵庫県本部戒副委員長が以下の通り発言した。

労働組合の専従役員として各自治体の組合員面談の機会を多く持っている中で、最近特によく聞く課題が、若年層の早期退職、技術職の採用の困難さである。若年層の早期退職については、民間企業へ移るといふ方もいるが、近隣の自治体、特に都市部、それから県への転職が多いと聞いている。

早期退職には様々な要因があるが、大きな要因としてやはり給与水準の格差がある。同じ地方公務員として働く中で、より給与水準の高い自治体を選択されているような状況があり、この格差を生んでいるのが地域手当だと認識している。

兵庫県は、中山間地から日本海側にかけて、それから淡路島という非支給地から阪神間の15%と、大きな格差がある。早期退職で人材が流出するということをよく聞くのが中山間地、都市部に近いところ、阪神間でも6%から15%まで格差があって近隣に高い地域手当の支給地がある自治体からの流出ということも聞いている。

今回、給与制度のアップデートで地域手当の大括り化の方針が出されており、特に人材流出に危機感を持つ自治体の組合役員は、格差が少しでも埋まって、採用の困難さ、中途退職が解消されるのではないかと期待を持っている。現在、総務省の方で検討されている最終報告を受けた措置については、特に現行水準の引き下げにつながらないことはもちろん、できる限りの格差を解消する方向での検討を要請していきたい。

また、人材流出、技術職の採用について、当局が手をこまねいているわけではなく、様々な努力を行っているという現状がある。これら地域の実態を踏まえた対策についても、現状では、特交制裁、それから総務省や県の市町振興課からのラスパイレスや、国の制度を上回る制度について強い助言が行われている状況の中で、自治体が独自に判断できない、独自の政策を打てないというような状況がある。

今回、署名を提出させていただいたが、地方の自主性という署名の主な要求のところについては、柔軟な対応を可能とするような検討を行っていただきたいということを強く要請しておきたい。

最後に、地方財政の拡大について要請をしておきたい。

自治体当局も人材確保について非常に大きな危機感を抱きながら様々な努力しており、我々組合側からの様々な人員や賃金体制に対する要求についても一定理解を示していただいている。ただ、財源という問題が大きく立ちはだかっており、そこに自治体当局もジレンマを感じているというような状況である。

格差が大きな社会問題となっているが、せめて公共サービスの部分では自治体間の格差を生まない、そのためにも地方財政、財源の拡大ということは国としての課題だろうと思っている。ぜひ、先ほど申し上げた要請とともに、財源の問題についても検討をしていただくよう要請する。

これらを受けて、公務員部長は次の通り発言した。

本日こちらにいただいた56万の署名については重く受け止めさせていただきたい。

書記長からお話があった通り、人事院が夏の人事院勧告にむけて地域手当含めた給与制度のアップデートの検討を行っている。我々もまだすべてわかっている状況ではない中で、並行して総務省の検討会で議論を進めているところであり、具体についてはもう少し時間をいただいて、人事院と連携しながら検討していきたい。

一方で、今、北海道、兵庫の状況をお聞かせいただいたが、採用に関する状況などについては、皆様方に限らず様々なところから聞いている話であり、処遇に関する問題もあれば、そもそも公務員志望者が減っているなど様々な懸案があると思っている。我々の方でも阻害要因があれば、なるべくできるところは着手していきたいと思っており、そのために検討会でも先生方や自治体の意見を聞きながら検討しているところ。本日時点で明確にできることはないが、引き続き意見交換をさせていただきたい。

最後に、伊藤書記長が以下の通り述べ、交渉を締めくくった。

地方公務員の給与は、地方自治の本旨と分権の理念に基づけば、当該自治体の条例でしっかりと定めるべきものであり、その前提として、当該労使交渉の自主的・主体的判断による決定は尊重されるべきもの。

それぞれからもあったように、すべての世代のモチベーション向上、さらには人材確保につながりうる賃金労働条件を確立するという立場と、併せて現場実態、地域の実情を踏まえた労働条件を確立する立場からも、その諸条件の決定内容に対しては、これまで以上に地方の判断が尊重される仕組みの確立を強く求めておきたい。ぜひ前向きな対応をお願いします。