

標題 : 2024確定闘争推進にむけ公務員部長交渉を実施 (10/24)  
発信番号 : 自治労情報2024第0188号  
発信日付 : 2024年10月24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自治体確定闘争推進のため、10月24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、越尾公務員課長、進給与能率推進室長、渡部女性活躍・人材活用推進室長ほか、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、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。とりわけ本年は解散総選挙により、給与法成立の時期が遅れることが想定される。給与制度の見直しもあり課題が多岐にわたる中であり、総務副大臣通知を待たずとも各自治体が主体的に検討し、労使交渉を行うべきと考えるが、公務員部長のお考えは如何に。

### ② 地域手当の見直しとラスパイレス指数比較のあり方

本年の人事院勧告で、地域手当の級地区分を都道府県単位に広域化し、級地区分を7区分から5区分へ再編成することとされた。これにより、近隣自治体間の支給割合の格差は一定解消されたが、支給区分が大きくくり化されたことにより、区分ごとの格差が拡大したこと、また県境では隣接する自治体と大きな格差が生じることなど、新たな課題も引き起こしている。加えて、大都市圏と地方における格差の広がりから、地方からの人材流出と三大都市圏へのさらなる流入も危惧される場所である。地域手当の見直しによって起こるこうした新たな課題について、公務員部長のお考えは如何に。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こと自体は変わっておらず、抜本的な制度見直しが必要だと考える。

地域手当に係る特別交付税の減額措置の廃止については、この間の要請を踏まえたものとして一定評価しているが、寒冷地手当等いまだ残っている措置もあるため、早期の廃止を求める。さらに、人材確保に資する地方公務員独自の給料表の構造や手当支給など、地方の実態・自主性を踏まえた自治体の独自判断の尊重を求めたい。

ラスパイレス指数については、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。100を超える自治体に対して、県の市町村課等から総務省の方針を踏まえた是正指導が行われていると聞くが、人員構成や人事管理上の理由でラスパイレス指数が高めに出ることもあり、数字だけを捉えて、総務省から是正を求められることはないという点について確認しておきたい。

また、指数が高い自治体が注目される一方で、低い自治体については問題にされたことがないと認識している。現下の地方公務員の人材確保難の状況を見れば「低ければよい」という問題認識では不適切だと考えるが、自治体の約2割が95未満であることについて、公務員部長の認識は如何に。

### ③ 安定的に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需要の多様化・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らず、時間外労働の常態化など負担となっている。若年・中堅層における早期退職が後を絶たない状況にあり、組合員からは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で、公務はもちろん民間とも人材の争奪戦となっている。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いることから、人材確保のための処遇面での工夫について好事例を積極的に発信していただきたい。

公務員人件費削減を目的とした集中改革プランが推進され、公務員の削減が行われた時代はすでに終わり、公務における最重要の課題は人員確保であると考えている。改めて、総務省からも人員に対応した財源確保がされていることについて適切な助言をお願いしたい。

また、昨今の大規模災害の頻発を踏まえれば、応援側自治体の公共サービスを守りながら、中長期的に被災地支援業務を実施していくというケースが今後増えていくことも想定される。その場合、応援側自治体の人員がギリギリの状況では、地域全体の公共サービスを守っていくことはできないことから、平時はもちろん非常事態にも対応できるよう、地域防災計画を踏まえた人員体制の確立にむけて、自治体とともに取り組んでいただききたい。

#### 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

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。これらが人材確保難・流出の要因になっていると考えられ、職場環境の整備が重要である。

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。自治体調査においても、法で定められた月1回以上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割に満たないという実態があり、安全衛生委員会を軸とした労働安全衛生体制の確立を推進するよう助言をお願いしたい。

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。

また、労働基準法別表第一に該当する事業場では、時間外労働をさせる場合、36協定を締結しなければならないが、法令遵守の観点から自治体への周知徹底をお願いしたい。

#### ⑤ 高齢層の働き方について

2023年度から定年の段階的引き上げが開始され、2024年4月から実際に60歳を超える職員が職場で働きはじめているが、想定よりも60歳時点で退職を選ぶ職員が多いと聞いている。また、職場に残ったとしても、60歳超職員からは現役時代の7割水準となる給与水準、再任用職員からは級格付けや一時金の低さに対する不満の声が聞かれ、モチベーションの観点から課題があると認識している。さらには今後、人事院において60歳前後の給与カーブの連続性の検討も進められることとなっており、給与水準に大きな影響を及ぼすものであると強く懸念している。

人材確保難の状況において、高齢層の知識・経験を生かす働き方とそれに見合う処遇が必要だと考えるが、公務員部長の課題認識は如何に。

要請に対し、小池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。

地方公務員の給与は、地方公務員法に規定する均衡の原則にのっとり決定されるべきものであり、国家公務員給与も考慮事項の一つとされている。国家公務員の給与改定は、国会における審議を経て、法改正により、その取扱いは定まるもの。このため、総務省としては、地方公共団体における給与改定の実施について地方公務員法の趣旨に沿うよう、国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本と考えている。

##### ② 地域手当の見直しとラスパイレス指数比較のあり方

総務省としては、今般の地方公務員の地域手当の見直しに関し、人材確保が大変厳しくなってきた中で、市町村単位の支給地域については、「近隣市町村との人材確保の公平性の観点から問題がある」などの指摘も踏まえ、都道府県単位を基本とする方向で検討を行うこととしている。この場合、都道府県境で隣接地の地域手当の支給割合が異なることとなるとの御指摘もある

が、地域の民間賃金水準を行政区域や圏域単位で反映するためには、いずれかの地で差が生じるものとする。

なお、地域手当の支給割合については、本年の人事院勧告・報告においても、「最大20%という支給割合の差が過大ではないかなどの指摘があり、支給割合の差の在り方について今後とも検討していく。」とされているところ。総務省においても、国家公務員の地域手当の今後の検討内容を注視しつつ、引き続き検討を行ってまいりたい。

ラスパイレス指数は、同種同等の地方公務員と国家公務員との間で給与水準を比較する際に用いられる指標の1つであり、地方公務員の給料について、給料表、昇給・昇格制度などが適正に運用されているか確認する上で有効なものであると考えている。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。

総務省としては、各地方公共団体において、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場合は、その適正化を図るため必要な措置を講じていただくよう、助言を行っているところ。また、職務・職責等を踏まえ、適切に給料表を設定、運用することにより、ラスパイレス指数が低くなる団体もあると承知している。

各地方公共団体においては、ラスパイレス指数も参考として、引き続き説明責任を果たしていただきたいと考えている。

### ③ 安定的に公共サービスを提供するための人員確保

専門職種の確保について、給与面での取組として、例えば、建築士、看護師、薬剤師、保育士などの職員に対して給料の調整額を支給している例や、医療職給料表適用職員に対して初任給調整手当を支給している例などを承知している。

先般の総務省の給与分科会においては、地方公共団体に対するヒアリングの際に、各団体から、専門職種の確保に向けた給与面の取組を発表いただいたところ。

こうした給与面の取組について、各地方公共団体において地域の実情を踏まえ、住民の理解と納得を得て取り組まれているものと考えており、総務省として一律に好事例として積極的に発信していくことにはなじまないものと考えているが、給与面の取組について、各地方公共団体からご相談があれば、引き続き対応してまいりたい。

### 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。

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 高齢層の働き方について

定年引上げにより高齢期職員が増加することに伴い、地方公共団体においては高齢期職員の幅広い職務における活躍を促し、かつ、その多様な知識や経験を公務内で、大いに活用していただくことが有意義と考える。このため、総務省は令和3年度に「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会」を開催し、当時の再任用制度において、再任用前に管理職だった職員が、再任用後に管理職以外の職員として活躍した事例などを含む、高齢期職員の活躍事例等を収集し、令和4年3月に各団体に情報提供を行っている。

また、同時に

- ・これまでの経験や培ってきた知見や能力を踏まえた高齢期職員の職務の検討、
- ・高齢期職員向けの研修などを実施することによるモチベーションの維持、
- ・周囲の職員の理解促進を進めることによる職場環境の整備などについて取り組むよう助言している。

地方公共団体において適切な対応が図られるよう、引き続き活躍事例の横展開など、必要に応じて情報提供等を行ってまいりたい。

地方公務員の給与処遇については、地方公務員法に規定する均衡の原則に基づく取扱いとすることが必要である。高齢期雇用の給与水準については、国家公務員において、民間企業の状況を踏まえ、60歳を超える職員の給与を60歳前の7割水準に設定することを受け、地方公務員においても、均衡の原則に基づき、同様の取扱いとすることとしている。また、国において、60歳を超える職員の給与水準の引下げは、当分の間の措置と位置付けられており、60歳前も含めた給与カーブの在り方などについては、民間企業の状況や公務の状況などを踏まえながら、引き続き検討していくこととされており、地方公務員についても、国家公務員の状況を注視しつつ、引き続き検討してまいりたい。なお、高齢層の働き方の多様化を受け、国の再任用職員の給与処遇について、本年の人事院勧告において、住居手当等を支給するとされており、地方公務員についても、同様の見直しを行うよう助言する方向で検討している。

回答を受けて、伊藤書記長から重ねての要請として以下の通り発言した。

最後に2点、申し上げる。ひとつが、冒頭に触れたように、勧告の取り扱いについて、総務副大臣通知はあくまでも技術的助言に過ぎないものであること、国に先行した給与改定の労使合意や条例の上程を行うことがペナルティの対象になるものではないことについて認識を共有したい。

さらに加えれば、官民間わず賃上げムードにある社会情勢も合わせて考慮すれば、人材確保のための処遇改善は喫緊の課題である。あらためて住民理解のもと、地方の実態を踏まえた給与改定にむけ、各自治体が労使で知恵を絞っていく必要があると認識する。

ふたつが、会計年度任用職員を含めた遡及改定所要額および25年度の給与関係経費の確保と、できる限り早期の自治体への通知をお願いし、地域の実情を踏まえた丁寧な議論がなされるよう要請し、本日の交渉を締めくくりたい。