

大都市共闘が公務員部長交渉を実施 -2024年12月9日

自治労大都市共闘は2024年12月9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、高橋副議長、井上副議長、川口副議長、小原副議長が出席した。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。(◎)

- 社会保障関係費、人件費の増加や物価高などが見込まれる中で、地方自治体が、様々な行政課題に対応しつつ、安定的に行行政サービスを提供していくためには、地方が自由に使える一般財源総額の確保が大変重要である。
- 令和7年度以降も、引き続き、地方自治体の皆様の期待に応えられるよう、「骨太方針2024」を踏まえ、必要な一般財源総額の確保に向けて、しっかりと取り組んでまいる。
- 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、制度改革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) 地方公務員の労働条件の決定は各自治体における労使交渉と合意を尊重し、その決定に対して介入を行わないこと。とくに、技能労務職員と企業職員の給与は、憲法・法律で保障された労使交渉で決定する権利を有し、国及び大都市間の水準との権衡を失しないよう定められるべきことを前提に、民間給与との単純比較に基づく抑制を推進しないこと。(◎)

- 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、国や他の地方公共団体の職員や民間事業の従事者の給与等を踏まえ、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、情報公開を徹底することなどの取組を進めながら、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の国民等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、住民の理解と納得が得られる適正な給与とすることが重要と考えている。

(2) 各自治体は、人員不足に加え、公務員受験者の減少や若年層の離職が増加し、職員採用に苦慮している。特に、土木、建築などの技術系職員は、専門技術の履修を選択する学生が漸減しており、且つ、民間企業や自治体間での競争が激化し、人材の確保がますます困難な状況となっている。公務をめざす人材の確保について自治体独自の取り組みを尊重すること。(◎)

- 行政課題が複雑・多様化する一方で、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認識している。
- 各自治体においては、
 - ・教養試験の代替として民間の適性検査の導入
 - ・デジタル人材など専門人材の採用のための試験区分の新設
 - ・同じ団体に復職する「キャリアリターン制度」の導入といった様々な工夫をされているほか、中途・経験者採用に積極的に取り組む自治体も増加している。
- 総務省では昨年、地方公共団体が人材育成・確保を戦略的に進めるための指針として、「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定し、有為な人材を確保するための自治体の取組として、
 - ・SNS やインターンシップなどを活用した公務の魅力の発信
 - ・通年募集枠の設置や共同採用方式の実施といった多様な試験方式の工夫
 - ・経験者採用を含めた多様な人材の採用などに関する検討事項をお示ししたところ。
- 加えて、人材育成・確保に積極的に取り組む地方公共団体の優良事例について、今年度内に事例集を作成し、横展開を図る予定としている。
- 今後とも、地方公共団体における人材育成・確保の取組が着実に進むよう、自治体を支援していく。
- 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。
- 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いる。

(3) 地方公務員の定年引上げにあたって、高年齢層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。

高年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。(◎)

- 総務省においては、現在、今年度初めて実施している定年引上げに関する実態調査の中で、
 - ・令和5年度において 60 歳に達した者に関する本年4月1日時点の異動・退職等の状況
 - ・管理監督勤務上限年齢による降任等後の職位、職務内容
 - ・定年前再任用短時間勤務職員の職位、職務内容、勤務条件、応募理由

などについて、調査を実施しているところであり、今年度中にその結果の取りまとめを行い、各団体に情報提供を行うとともに公表する予定である。

- 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割水準に設定していることを受け、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。
- 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、国の取扱いを踏まえ、適切に対処するよう助言したところ。
- 定年の引上げにより、再任用制度が廃止されたが、定年の段階的な引上げ期間においては、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、再任用制度と同様の暫定的な再任用制度を設けたところである。
- 暫定再任用制度では、平成25年3月に発出した総務副大臣通知（「地方公務員の雇用と年金の接続について」）において示している再任用を希望する職員の取扱いと同様、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、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する旨、令和4年3月に通知している。

(4) 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36協定を締結するよう指導すること。一方、労働基準法別表第1に該当しない職員においては、各自治体の条例等で時間外労働の上限時間が定められているものの、「他律的業務の比重が高い職場」や「特例業務」の指定について、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合を超えて運用されている実態があり、厳格な運用を自治体に求めるとともに、実態把握にむけて必要な調査を行うこと。

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も、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な手続きであり、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。
- 地方公務員における時間外勤務の上限規制制度に関しては、総務省から地方公共団体に対し、通知や各種会議などを通じて、適切に対応いただくよう助言しており、引き続き、必要な助言を行ってまいり。
- 労働基準法別表第1に該当しない事業場については、各地方公共団体において、条例等により上限規制制度が設けられているところ。
- 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。

- 総務省では、地方公共団体の勤務条件等に関する調査を毎年実施しており、この調査結果を踏まえ、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繰り返し助言している。
- 引き続き、地方公共団体の実態を把握しながら、上限規制制度が適切に運用されるよう、必要な助言を行ってまいる。
- 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は、地方公共団体の長時間労働の是正に向けて重要であると考えている。
- 過労死等の防止のための対策に関する大綱でも、「地方公務員の勤務条件について、人事委員会等がその職権を有する事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は、人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う」旨が明記されているところである。
- これを踏まえ、これまで通知や各種会議において、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り、引き続き、必要な助言を行ってまいる。

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・要望を述べた。

- ① 人材確保について、今年度、各都市人事委員会の勧告の中でも触れられているが、公務員全体の人材確保競争が非常に熾烈化していると認識。民間や国家公務員との競争、そして地方都市同士での競争が始まっているような状況。先ほど部長の回答にもあったが、今後少子高齢化がさらに進めば労働力不足は今以上に厳しくなる。近年、人材確保に向けて初任給周辺の若年層の給与水準を引き上げており本年は特に給与制度のアップデートということで、今まで以上の引き上げが想定されている。公務員を目指す若者にとっては、初任給は非常に大きなポイントであるが、より重要なのは生涯にわたっての賃金だと考えている。若年層に手厚く、改定率を低減している結果として、賃金カーブがフラット化してきている。これまで年功序列への批判もあったという風に認識しているが、一方で若年層の中途離職についても深刻な課題としてあり、そういう観点からも魅力があり納得いく生涯賃金が得られるような給与水準が求められていると考える。また、自治体間での競争も非常に激化しており、自治体財源の差で初任給・給与表の差が生じ、それが拡大することが非常に懸念される。自治体の財政力の差で人材確保の差につながってしまうということも非常に懸念している。回答の中にもあったが、自治体によっては技術系職種に対する初任給調整手当てが始まったところもあるという風に認識している。どの都市も人材確保に向け創意工夫をこらしているが、財力の差で人材確保が行き詰まることがないよう、総務省として自治体の創意工夫を尊重していただくとともに、安定した地方財源の確保と、何より、今後、地方公務員の給与カーブのあり方については、地方の現場の声をぜひ尊重した上で検討していただくことを求めさせていただきたい。
- ② 高齢層職員の給与水準について、近年、会計年度任用職員の給与・一時金ともに改善されている一方

で、定年前再任用・暫定再任用の改善は、会計年度任用職員と比較して改善の額・率とも下回っている状況。こういったところから、モチベーション低下の声が非常に強くなっています。今年度は会計年度任用職員の勤勉手当が支給されることもあり、いよいよ職種によっては会計年度任用職員が上回っている状況も確認している。雇用と年金の接続は当然だとして、やはり今後の年金制度の動向や、少子高齢化社会を見据えれば、60歳以降も当然ながら働き続ける職員というのはより多くなってくると思われる。同様に、定年延長についても、多くの組合員から、60歳前と行う業務が変わらないにも関わらず、給与が7割水準ではモチベーションが続かないという声が多数聞かれている。60歳以降も定年まで働き続けるのは難しいというのは深刻な状況だと考えている。今後、地方公務員全体の高年齢層職員のあり方、給与制度のあり方について協議、検討していくことと認識しているが、喫緊の課題という風に捉えていただきたい。

- ③ 技能労務職員の関係で、職員の平時の仕事はまさに住民の生活と切り離せない大変重要な役割を占めている。例えば清掃、これは収集、運搬、処理、処分を単純にやっているだけではなく、環境問題と密接に関わっている。年間何回もの住民説明会を行って、分別収集の促進に寄与しており、ある意味行政職員と同じような仕事をしていると言っても過言ではない。清掃業務は決して単純労務ではないということを伝えさせていただきながら、そういう重要な役割を担っている清掃職場の状況は、例えば真夏の熱中症特別警戒アラートが発令されるような酷暑の中でも、住民生活を滞らせないため、必死に水分補給し、体調管理を万全にして業務に従事している。この部分については、総務省にしっかりとお伝えし、理解を賜りたい。また、小学校、中学校の給食調理員についても、給食調理室に入ったことのある方は少ないと思うが、非常に高い室温の中で調理をしている。空調やエアコンもないのが本市や他の自治体の状況。給食調理職員の体調を考えると、やはり待遇改善、また施設の改善、エアコンの導入などをしていただけたらということも付け加えさせていただく。本日の要請の2.(1)に「民間給与との単純比較に基づく抑制を推進しないこと」と記載しているが、まさに単純ではない、住民生活と密接に関わっているということなどを踏まえれば、以前、総務省の方の研究会で、「技能労務職員の給与に関する基本的考え方に関する研究会」があったが、単純な比較はしないで頂きたいというのが現場の率直な意見。それぞれの自治体の重要な業務を担っている技能職員にもしっかりと目を向けて頂き、現場を把握して頂きたいということを申し上げておく。
- ④ 労働者不足で人材確保というのが本市でも喫緊の課題になっている。その中で本市では地域手当が減額されるということで、非常に混乱している。他の府県では全域で本市と同水準を維持しているところもあり、本市のように政令指定都市にもかかわらず小規模自治体と同じパーセントになっている、というこの理屈が分かりにくい。今後見直し期間を短くするとも聞いたが、混乱を招かないように丁寧に進めてほしい。また、人材確保のため各地域で色々な工夫をしている。さきほど回答もいただいたが、そういった努力も含めて評価していただき可能であれば、応援していただきたい。

最後に、村松議長から「各都市の状況をお話しさせて頂いた。やはり、人材確保、待遇の改善が喫緊の課題となっているので、引き続きこういった形で意見交換させていただきたい。今後も現場の声を聞いていただいた上で、制度の検討をして頂きたい」とまとめて要請を終えた。

2024年12月9日

総務大臣

村上誠一郎様

全日本自治団体労働組合

中央執行委員長 石上千博

要請書

地方自治の確立にむけた貴職の日ごろからのご尽力に敬意を表します。

さて、政令市を中心とする大都市では、地域の中心都市としての機能充実の課題、さらには待機児童の問題や高齢化対策、生活保護をはじめとする社会保障分野の課題、地域公共交通の維持など、特有の課題も多く抱えています。そのうえ、更新時期を迎える都市インフラの再整備、大規模化する自然災害への対応などの防災・減災対策は喫緊の課題となっています。これらの大都市特有の多様な行政需要に対応するためには、国から地方への税源移譲・権限移譲などの一体的な実施による自主財源の拡充が必要です。

つきましては、新しい時代の大都市制度の確立や地方分権の実現に向けて次の通り要請しますので、貴職の積極的な対応をお願いいたします。(重点課題は、◎としています)

記

1. 地方分権の推進に対応した税財政制度の改革、大都市税源の拡充強化について

- (1) 消費税・所得税など基幹税の税源移譲と自治体の役割に見合った地方税中心の歳入構造をめざすこと。地方法人税のさらなる拡張などは行わないこと。交付税の確保は、地方交付税法に基づき法定率の引き上げによること。
- (2) 地方税財政に関する法改正や地方財政計画の策定、地方交付税総額の決定にあたっては、国と地方の協議の場等で十分な意見の聴取と実質的な協議の上で決定すること。
- (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。(◎)
- (4) 「ふるさと納税」については、①「居住地課税」という課税原則（居住地・所在地における受益と負担）にそぐわないこと、②地域の特産物の適正価格を歪め、地場産業の自治体依存という歪みを生み出すこと、さらに③一過性の予算増加・減少など

税収の不安定さが住民サービスの低下をもたらす危険性がある、という問題があることから廃止すること。

- (5) 社会保障分野の人材確保と処遇改善、環境対策の充実、農林水産業振興、地域交通対策など、増大する地域の財政需要を的確に地方財政計画に反映させるとともに、地方一般財源総額を確実に維持・確保すること。また、「まち・ひと・しごと創生事業費」については、自治体の財政運営に必要な財源となっていることから現行水準を確保すること。
- (6) 高齢化の進展に伴う公費負担の増加や、待機児童対策をはじめとする子育て支援充実への対応、また社会福祉の行政需要の拡大に対応するための財源確保を行うこと。

2. 賃金・労働条件、公務員制度について

- (1) 地方公務員の労働条件の決定は各自治体における労使交渉と合意を尊重し、その決定に対して介入を行わないこと。とくに、技能労務職員と企業職員の給与は、憲法・法律で保障された労使交渉で決定する権利を有し、国及び大都市間の水準との權衡を失しないよう定められるべきことを前提に、民間給与との単純比較に基づく抑制を推進しないこと。(◎)
- (2) 各自治体は、人員不足に加え、公務員受験者の減少や若年層の離職が増加し、職員採用に苦慮している。特に、土木、建築などの技術系職員は、専門技術の履修を選択する学生が漸減しており、且つ、民間企業や自治体間での競争が激化し、人材の確保がますます困難な状況となっている。公務をめざす人材の確保について自治体独自の取り組みを尊重すること。(◎)
- (3) 地方公務員の定年引上げにあたって、高年齢層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。
高年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。(◎)
- (4) 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36協定を締結するよう指導すること。一方、労働基準法別表第1に該当しない職員においては、各自治体の条例等で時間外労働の上限時間が定められているものの、「他律的業務の比重が高い職場」や「特例業務」の指定について、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合を超えて運用されている実態があり、厳格な運用を自治体に求めるとともに、実態把握にむけて必要な調査を行うこと。

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も、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。(◎)

- (5) 被災自治体や被災自治体への派遣元自治体に対し、メンタルヘルス対策の充実をはじめ、職員の健康をサポートする体制の強化とこれに係る財政支援を行うこと。
- (6) 会計年度任用職員の処遇改善について、遡及改定も含め常勤職員に準じた給与改定を行うための財源を確保すること。

3. 地域公共サービスの充実および政策課題について

- (1) 「生活困窮者支援」については、体制整備や「求職者支援制度」の保障水準の引き上げなどの機能を強化することにより改善するよう、関係省庁と協議すること。また、大都市における生活保護の保護率が高いことを踏まえ、ケースワーク機能の充実のための福祉事務所の実施体制を強化するため、地方交付税措置の充実をはかること。
- (2) 子ども・子育て支援新制度、地域包括ケアシステム、生活困窮者自立支援の円滑な推進、児童福祉の向上を推進できる福祉事務所、児童相談所等の体制を強化するために、地方交付税措置の充実をはかること。幼児教育・保育の無償化に伴う自治体の負担増については、財政措置を責任をもって講ずること。
- (3) 都市インフラの整備や老朽化への対応、環境・エネルギー問題への対応に加え、災害時に起こりうる大都市特有の課題である道路・交通網の遮断による帰宅困難者対応や木造密集市街地対策などに必要な財源を確保すること。災害時にも適切かつ安全な医療・福祉提供体制を維持するため、施設の耐震化や補強、自家発電設備の整備等の対策を継続・拡充すること。
- (4) 大規模自然災害が頻発する中、復興に不可欠な建築技術職員・土木技術職員や技能職員等の人材確保対策を講じること。また、災害時には、各都市の既存事業について、期間延長を可能とするなど柔軟な対応をはかること。東日本大震災の被災自治体に対しては、震災復興特別交付税をはじめとした財政措置について引き続き継続すること。
- (5) 自治体にもゼロカーボンシティの取り組みが求められる中、その実現のためには地域公共交通の果たす役割は大きいことから、財政措置の改善をはかること。
- (6) 国家戦略特区において、「産業の国際競争力強化」のために過度の規制緩和が行われると雇用が不安定化するとともに労働条件低下や個人情報保護などの安全性軽視に繋がりかねないため十分配慮すること。
- (7) マイナンバー制度の円滑かつ安全な運用のため、現場の実態をふまえるとともに現場の意見を聴きながら、情報管理機能や人的体制強化のための財政措置を講じること。マイナンバーカードの活用範囲の拡大については、運用状況の検証と国民的合意が大前提であり、また事務量の拡大やサービス低下を招くことのないよう慎重に検討すること。
- (8) マイナンバーカードの交付率を地方交付税の算定方法から外すこと。
- (9) 自治体情報システムの標準化について、各自治体とも移行に向け鋭意努力してい

るところであるが、これまで自治体が独自に構築してきたシステムは、自治体の規模、それぞれの地域における住民ニーズに対応したものとなっており、規模の大きい大都市ほど、その作業は複雑なものになっている。自治体情報システムの標準化に際して、運営費も含め、かかり増し費用が発生する場合は十分な財政支援を行うこと。

- (10) 戸籍等の記載事項への「氏名の振り仮名」の追加においては、自治体において大きな業務負荷また人員不足等を招いていることから、関係省庁と連携し、その財源も含め、より十分な支援を行うこと。

以上