

2022年度自治体労働者の 賃金・労働条件に関する統一要求

目 次

2022人事院報告・勧告の特徴と賃金確定闘争の展開	1
第1部 2022年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求	
2022年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書	6
1. 基本賃金・諸手当等	
(1) 2022年度の給与改定	22
(2) 給料表・初任給の改善	30
3. 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善について	
(1) 地域医療体制の確立	32
(2) 福祉提供体制の確立	35
第2部 定年引き上げ制度の整備にむけた要求	
定年引き上げ制度の整備にむけた要求書	54
(1) 制度導入について	56
(2) 給与について	63
(3) 職場環境の整理について	70

【2022人事院報告・勧告の特徴と賃金確定闘争の展開】

- (1) 人事院は8月8日、月例給について、官民較差0.23%（921円）に対する俸給表の引き上げ、初任給について、総合職試験および一般職試験（大卒程度）は3,000円、一般職試験（高卒者）は4,000円引き上げることとし、このことを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について引き上げの改定を行うこととしました。一時金は、民間の支給月数が4.41月と集計されたことを踏まえ、0.1月引き上げ、民間企業における一時金の人事考課に基づく割合が公務員より上回っていることを理由として、勤勉手当に配分（期末手当2.40月→2.40月、勤勉手当1.90月→2.00月、計4.40月）する勧告を行いました。
- (2) 月例給については、物価上昇の影響を受けるなかで、すべての級の引き上げとならず、再任用職員も据え置きとなっています。さらに、この間、民間との差が広がり続けた初任給は、今回の引き上げでもその差は解消できていません。

また、一時金の引き上げについては、勤勉手当を引き上げ、その一部を用いて上位の成績区分にかかる原資を確保するとしており、現在の勤勉手当の支給率を、人事評価を行っている国家公務員と同じ0.92月としている場合、引き上げの成果が全員に行きわたらない可能性もあるほか、勤勉手当を支給されていない会計年度任用職員は一時金が引き上げられない可能性もあります。
- (3) また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として言及されたなかで、俸給表はもとより、各種手当の見直しを検討すること、定年引き上げの附則に明記された60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しが示されました。方向性については未定ですが、2024年の時点で成案を示していることから、給与水準の引き下げ、格差の拡大につながることはないよう、今後の検討状況を注視する必要があります。
- (4) 公務員人事管理に関する報告では、2021年に新設された出生サポート休暇（不妊治療休暇）や育児休業取得の柔軟化について、活用にむけた周知啓発を行うとしており、地方公務員においても休暇の整備だけでなく、活用にむけて取り組む必要があります。
- (5) また、会計年度任用職員と常勤職員との賃金労働条件の均衡の課題については、病気休暇や子の看護休暇等の有給化などの改善を行う必要があるほか、2021年7月に国家公務員の「非常勤職員の給与支給に関する指針」（給実甲第1288号）が改正され「職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当および勤勉手当にかかる支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮のうえ支給すること」と改定され、国家公務員における非常勤職員の勤勉手当支給が確立したことを踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた法改正などを求めていく必要があります。
- (6) 公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、2021年5月の第204回通常国会で成立しました。2023年4月1日の施行日以降、2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度には定年年齢が65歳となります（65歳で定年退職する職員が生じるのは2032年度以降）。

地方公務員については、改正地方公務員法で前年度までの定年対象者への情報提供・意向確認が規定されていることを踏まえて、関係条例および規則の改正を行う必要がありますが、総務省の条例例の発出が遅れ、当局の整備にむけた準備が整わず、総務省が1月と5月に行った条例改正時期調査では6月や9月と答えていた当局も12月に延期するところが増えました。単組も2021年人勧の取り扱いや医療・社会福祉職場の処遇改善、参議院選挙闘争などの課題、取り組みが集中していたこと、制度導入が

定年引き上げ当該者のみならず、組合員全体の人員確保や賃金課題になりえることをとらえきれないこともあり、協議や交渉を実施する単組は限られました。

こうした実態を踏まえて、道本部は地方本部と連携し、制度理解と課題、このたたかいが組合員全体のこれからの賃金労働条件の改善につなげる取り組みとなることを伝えるとともに、当局より有利な状況で協議・交渉に臨むことができるよう学習機会をつくり、単組における職場議論を活発化させ、要求を確立し賃金確定闘争のヤマ場を目途とする決着をめざし、今から当局との協議、交渉を始めていくことを提起するとともに単組実態の把握と、情報共有をしていきます。

また、条例改正し、制度の整備を終えた以降も、組合員や職場の声から運用上の課題を明らかにして改善を求めていくこととします。あわせて、2年に一度定年年齢が引きあがることにより、定年退職者も隔年で発生することになることから、当局が採用抑制を目論む可能性もあります。6月24日に総務省が発出した「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」では、「業務量に応じて人員を適正に配置する」ことを定員管理の趣旨としており、将来の行政運営に支障が生じると見込まれる場合には、定年引き上げ期間中の退職者数を上回る採用も許容していることとしていることから、このことを当局に確認させ抑制をさせず、毎年度の計画的な採用を確立することなど、取り組むことが必要です。

さらに、改正高年齢者雇用安定法の適用を受ける公共民間職場等においても、高年齢職員が安心して働き続けられるよう取り組みを進めていくことが必要です。

(7) 2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善事業については、2022年10月以降、処遇改善に必要な費用を診療報酬などに組み込む形で措置されます。特に、公立の保育士の処遇改善分については、10月以降、地方交付税措置されます。処遇改善分の財源を公務で働くすべての職員の処遇改善につなげることを基本目標に取り組みを進めます。

(8) 2016年4月より人事評価制度の導入が義務化され運用されています。例年、国家公務員の給与改定に関する取り扱いの閣議決定ののちに発出される「地方公務員の給与改定等に関する取り扱い（総務副大臣通知）」においても、人事評価結果を勤勉手当の支給や昇給等に反映させるよう記述されています。2023年4月から定年の段階的な引き上げを控え、総務省や北海道が一層の圧力を強めてくることが想定されることから、自治労本部に対し、総務省対策を強化するよう求めるとともに、道本部として、北海道（市町村課）、地方本部として、総合振興局（振興局）対策を強化し、自治体への給与等への反映圧力となる不要な指導・助言を行わないよう引き続き対策を強めます。

人事評価制度自体は管理運営事項ですが、政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件は交渉の対象となる」との考え方が確立していることから、あらためて評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため労使交渉事項であることを確認します。そのうえで、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合がしっかり関与することが不可欠です。

(9) 今後は、政府による勧告の取り扱いが焦点となります。昨年の人事院勧告の取り扱いは大変遅れ、今年の6月一時金で減額調整が行われる前代未聞の状況となりました。この時の取り扱いにかかる公務員連絡会との交渉では、二之湯国家公務員担当大臣は「人事院勧告が出された場合は速やかに法案を提出することが基本であることは全く変わらない。今回は例外中の例外であり、本来あるべき人事院勧告制度の早期実施というものは堅持していかなければならない」との政府の基本姿勢を明確にしていることから、本年はこのような状況とならないよう、政府・人事院・与党側の動向を見極め、内閣人事局や人事院・総務省などとの交渉・協議を進め、速やかな要求の実現をめざしていくことから、公務労協・自

治労に結集し、政府に対して本年の官民較差に基づく給与引き上げの早期実施と定年引き上げにむけた対策を強く求めていくことが必要です。

人事委員会を設けている自治体では、すでに札幌市人事委員会が9月22日に勧告し、北海道人事委員会は10月7日に勧告することが予定されています。このほかの自治体もこうした諸勧告の内容を参考にして、国と同様に一時金の支給基準日を見据えた条例改正を見込むものと考えられます。早期に労使交渉を開始し、月例給および一時金の引き上げにあたって、公民較差分は確実に広範な給料表引き上げの実施、初任給引き上げをはじめとする賃金水準の改善、定年引き上げへの対応、医療・社会福祉職場の処遇改善、人事評価結果の給与等への反映、会計年度任用職員等の賃金・労働要件の改善、長時間労働の是正などの要求実現を求める必要があります。

- (8) 「統一要求の解説と交渉の手引き（2022年2月、2022年10月）」は、2022賃金確定闘争を進めるにあたっての「統一要求書」の解説と交渉上の留意点を明らかにしたものです。各単組において、学習会を開催するなど、対自治体当局交渉の前進にむけて活用してください。

【2022賃金確定闘争－具体的な取り組み】

政府の2022人事院勧告の取り扱い決定時期は不透明ですが、2022賃金確定闘争における具体的な闘争戦術については、以下の取り組みを基本として全単組において実践します。

(1) 要求書の一斉提出日および回答指定日

- 要求書の一斉提出日 10月24日（月）
- 回答指定日 11月2日（水）

※ 回答は必ず文書で示させるよう求めます。仮に文書回答を示さないという当局があった場合は、速やかに地方本部に報告するとともに、地方本部として、単組と合同で当局への申し入れを追求します。なお、要求書提出時に諸戦術の通告(口頭を基本)を必ず行うこととします。

※ 道本部作成の「自治体労働者の統一要求書（案）」の内容を単組段階で精査・検討したうえで、必要な項目をピックアップして、再精査した要求書を作成・当局に提出し、重点交渉期間に必ず交渉を配置します。特に2022春闘段階で、要求書の提出ができなかった単組にあつては、今次賃金確定闘争における職場課題の点検と要求書の作成、交渉の実施を、地方本部と連携して取り組みを進めます。

(2) 重点交渉期間と統一交渉日の設定

文書回答後は、ヤマ場にむけて要求の実現と諸課題の解決をめざし、組合員参加の当局交渉を配置します。重点交渉期間は以下のとおりとします。なお、地方本部ごとに統一交渉日を設定するなど、情報を全体化しながら単組の交渉促進が可能となるよう創意工夫したスケジュールを検討します。

- 重点交渉期間 11月7日（月）～11月16日（水）

(3) 道本部統一行動日およびヤマ場までの前段戦術

各単組における前進回答をめざして、次の前段戦術およびストライキ（要求書提出時に必ず事前通告する）を背景にしたたたかいを推進します。また、組合員が戦術を行使できるための環境整備を整えることを追求します。なお、これまで単組独自に行っているワッペンやリストバンドの活用、その他の取り組みは継続することとし、引き続き、単組の創意工夫ある戦術を配置します。

① 組合旗掲揚

要求書の提出日である10月24日（月）～闘争終結まで

(ヤマ場日程が前後する場合は要求書提出日から闘争終結まで)

② 腕章着用

11月14日(月)～闘争終結まで

(ヤマ場日程が前後する場合はヤマ場の3日前から闘争終結まで)

③ 超勤拒否

11月15日(火)～11月17日(木)

(ヤマ場日程が前後する場合は、ヤマ場前日から闘争終結まで)

④ 出張・諸会議拒否

11月17日(木) <ストライキ当日にかかる出張・諸会議>

(ヤマ場日程が前後する場合は、その当日にかかる出張・諸会議)

⑤ 道本部統一行動日(産別統一闘争への結集)

11月17日(木) 1時間を上限とするストライキ戦術の配置

※ 全単組は、道本部統一行動日への結集を最大限追及することとします。

なお、統一行動日への結集が難しい単組については、その理由も含めて、地方本部・道本部と必ず協議し、ヤマ場を調整します。

(4) 交渉事項の書面協定化の取り組み

交渉妥結の際に確認した労使合意事項について、過去、労使交渉の結果が議会において変更されるケースが生じていることや、独自削減を行わないことや、人事評価結果の賃金等への反映は、労使協議事項であることの確認行為は、今後、労使交渉の大きな争点となることが想定されるため、全単組において、必ず書面にて確認行為を行い、労働協約もしくは書面協定として整理することを追求します。また、地方公営企業法適用労働者による労働組合・評議会(現業評議会、公営企業評議会、水道労働組合、法全部適用の病院労組など)が結成されている単組では、連名で確認行為を行い、条例・規則より効力のある労働協約を締結します。

第 一 部

2022年度自治体労働者の賃金・労働条件 に関する統一要求

2022年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書

1. 基本賃金・諸手当等

(1) 2022年度の給与改定

- ① 給料表の改定については、人事院勧告を最低限として改善し、4月に遡って差額分を支給すること。また、官民・公民較差を踏まえ較差解消のために適切に対応すること。
- ② 期末・勤勉手当については、人事院勧告を最低限として0.10月改善し、最低でも支給月数を年間4.40月に引き上げること。また、再任用職員についても生活給の観点から支給月数を引き上げること。さらに、期末手当に一本化し、勤勉手当の成績率の拡大および勤務成績の反映は行わないこと。

(2) 給料表・初任給等の改善

- ① 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とし、医療職(二)、(三)表など他の給料表使用の場合もこれと同一水準以上で取り扱うこと。
- ② すべての在職者が定年まで昇給が可能となるよう、号給を増設すること。
- ③ 初任給基準については、国公8号上位相当額(高卒行(一)1級13号給[160,100円]、大卒1級33号給[195,500円])とし、必要な在職者調整を実施すること。
- ④ 高校卒の試験区分に合格した者で、専門士の称号を有する者(年間授業数が680時間以上で2年以上の専門課程卒業生)は、短大2卒区分として初任給を決定すること。また、専門士以外の者についても、給実甲326の第14条調整により、修学年数調整(8号給)を人事院規則の運用規定に準じて適用すること。
- ⑤ 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、昇格・昇給の運用について改善すること。また、初任給決定にあつては、経験年数換算10割を基本に最低でも8割とし、調整率を全期間2分の2(12月4号)計算とすることとし、職員を対象にした在職者調整を行うこと。
- ⑥ 自治体独自の年齢別最低保障賃金制度を確立すること。その際、最低保障水準を標準入職者の9割以上とすること。
- ⑦ 給料の調整額は、支給対象職種の拡大、調整数の改善を行うこと。

(3) 格差解消、昇格・昇給基準等の改善

- ① 賃金水準の改善にあたっては、国公行政職(一)表水準で最低でも、次の年齢別ポイント級号給以上とすること。
18歳1-13(160,100円)、22歳1-33(195,500円)、30歳3-15(252,100円)
35歳3-40(294,300円)、40歳4-43(344,800円)
- ② 級別の格付け基準など昇格・昇給基準を短縮・改善することとし、最低非役付職員の国公行政職(一)表5級到達を実現すること(具体的には、1級在級8年、2級在級4年、3級在級4年、4級在級2年)。また、医療職(二)、(三)表など他の給料表も同一水準以上で取り扱うこと。特に、自治体における「初任給・昇給・昇格に係る規則」を下回る運用を行っている団体は、速やかに規則に基づく運用改善をはかること。

- ③ 現業・非現業の昇格・昇給基準の差別を廃止し、非現業と同一取り扱いとすること。また、行政（二）表は導入しないこと。さらに、初任給格付けおよび昇給・昇格差別を廃止し、すべて、非現業と同一の取り扱いとすること。
 - ④ 4号給を超える昇給区分の原資（8号給5%、6号給20%相当分）を確保し、実施にあたっては、全職員を対象に公平・平等に取り扱うこと。
 - ⑤ 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ることとし、十分な交渉・協議により、国どおりの分限処分の厳格化を一方向的に導入しないこと。
 - ⑥ 人事評価結果の昇給等への反映については、労働組合との十分な交渉・協議・合意を前提とし、安易な処遇への反映は行わないこと。
 - ⑦ 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。
 - ⑧ 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。また、賃金は、国公行（一）4級再任用賃金（274,600円）以上とすること。さらに、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、上位級を適用するなど、賃金水準の引き上げを行うこと。
- (4) 給与の独自削減、給与構造改革などの回復
- ① 財政危機を理由とした独自の基本賃金等の削減および一切の賃金合理化をしないこと。
 - ② 2006年給与構造改革および2015年給与制度の総合的見直しにともなう給与水準の引き下げ、昇給号給の抑制の段階的回復を行うこと。
 - ③ 2006年給与構造改革および2015年給与制度の総合的見直しにともなう現給保障については、昇給などによりすべての組合員において解消するまでの間、継続するとともに、運用改善等によって水準を確保すること。
 - ④ 50歳台後半職員の昇給・昇格抑制を行わないこと。
- (5) 諸手当等の改善
- ① 期末・勤勉手当については、地方公務員の生活を維持・改善できる水準とすること。また、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当への一本化を基本とし、それまでの間、期末手当の割合に重点を置くこと。さらに、勤勉手当への成績率の一方向的な導入（再任用含む）・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によることとし、勤務成績の反映は行わないこと。
 - ② 扶養手当については、職員の生活実態や支給状況、民間の支給実態を踏まえ、支給額、支給基準を改善すること。また、血族要件を廃止すること。
 - ③ 借家居住者の住居手当については、宿舍の設置状況や手当の支給実態等が国と地方では異なることから、継続協議の自治体にあっては、2019人事院勧告に基づく見直しは行わず、地域事情に応じた十分な交渉・協議、合意に基づく改善・見直しをはかること。
また、自宅所有者については、定住促進等のため措置されてきた経過を踏まえ、手当の継続・復元を含めて改善すること。
 - ④ 新型コロナにかかる防疫等作業手当（特殊勤務手当）については、国の特例措置（3,000円、4,000円）と同等の処遇を確保すること。また、保健所職員や消防職員、新型コロナの業務に従事する職員（宿泊療養施設への派遣職員含む）についても特例措置の特殊勤務手当を措置すること。
 - ⑤ その他の特殊勤務手当について、特に税務手当などは国家公務員との給料表との差異を埋める

ために措置されていることから、国と同様の業務を行っている職員に対して、条例・規則を改正し、特殊勤務手当を支給すること。

- ⑥ 通勤手当は全額実費支給とし、非課税とすること。また、交通用具使用者の手当を実態に見合った額に改善すること。さらに、下肢障害者のためマイカー通勤をしている者については、必要経費を完全に保障すること。
- ⑦ 離島など生活の不便な地域に勤務する職員に対し、特地勤務手当を支給すること。
- ⑧ 時間外・休日勤務手当は、100分の150(深夜100分の200)、休日勤務手当は100分の200とし、夜間勤務手当は100分の50に支給率の改善をはかること。最低でも、労基法改正にともなう水準以上(月60時間を超える部分は100分の150)とすること。また、時間外勤務手当月60時間超の法定休日の取り扱いについては、国と同様に算定時間に含めること。さらに、月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を100分の30以上とすること。
- ⑨ 時間外勤務手当の基礎となる1時間当たりの賃金は、労基法と同法施行規則に基づき、住居手当や寒冷地手当等を加えた合計額とすること。特に、寒冷地手当の算入は、他県において、労基法違反として摘発されている実態があるため、法令遵守の観点から速やかに改善をはかること。
- ⑩ 宿日直を廃止すること。当面、その回数を減らすとともに宿日直手当を大幅に増額すること。増額がはかられていない自治体は、人事院勧告を尊重し速やかに改善すること。
- ⑪ 夜間看護等手当について、国家公務員は2018年4月から増額改定されていることから、未改定の自治体にあつては、速やかに改善するとともに、2018年4月に遡及して差額支給すること。
- ⑫ 管理職員特別勤務手当は、一部特定職員のための優遇措置であり、制度化および運用しないこと。
- ⑬ 寒冷地手当については、現行の支給地区分を維持し、増額すること。
- ⑭ 広域な人事異動を余儀なくされている自治体にあつては、国家公務員に支給されている広域異動手当が支給されず、国との不均衡が生じていることから、地方自治法を改正し国同様に手当を支給するよう国に対して働きかけること。
- ⑮ 生活関連諸手当の支給における世帯主要件や男女間での取り扱いが異なる規定がある場合は見直すこと。
- ⑯ 再任用者に対する期末・勤勉手当は、常勤職員と同様の支給月数に改善すること。また、扶養手当、住居手当、寒冷地手当を支給すること。

(6) 退職手当の改善

- ① 退職手当の増額をはかること。また、早期退職募集制度の導入については、これまでの勧奨退職制度を精査し、国の割増率を最低基準として導入すること。
- ② 定年前退職者については、個別勧奨退職制度を確立し、退職時特別昇給の実施・拡大など退職条件の改善をはかること。

(7) 医療・社会福祉職場の処遇改善について

- ① 国が展開する医療・社会福祉職場の処遇改善事業を活用し、当該職員の賃金、手当の措置や引き上げをはかること。
- ② 事業対象としていない職員に対しても、賃金、手当の措置や引き上げをはかること。

2. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善

(1) 任用

- ① 現在、自治体で働く会計年度任用職員等の雇用を継続すること。
 - ② 本来、常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。
 - ③ 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週 35 時間以上勤務の短時間の会計年度任用職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。
 - ④ 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用(面接・書類選考等)とするとともに、再度の任用回数に上限は設けないこと。
 - ⑤ 会計年度任用職員の職名については、基本的に現行の名称を使用するものとし、業務の実態にあわせた設定とすること。
 - ⑥ 新型コロナウイルス感染拡大にともなう公共施設の休校・休業により、会計年度任用職員等が勤務を要しない日として無給の状態とならないよう、総務省および文科省通知に基づき、柔軟な対応によって引き続き業務に従事させること。
- (2) 給料(または報酬の基本額)
- ① 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること。
 - ② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員との均等・均衡をはかるため同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。また、給料(報酬)の格付けにあたって、上限が設けられている場合は撤廃すること。
 - ③ 会計年度任用職員の職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表(一)における 1 級在級期間は 9 年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。
 - ④ 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額(フルタイム職員の場合の給料額に相当)に手当相当額を加え、勤務の量(時間数)に応じて支給すること。
 - ⑤ 会計年度任用職員の給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。
 - ⑥ 2022 年 10 月より要件を満たす短時間の会計年度任用職員も地方公務員共済の短期給付・福祉事業の対象となることを踏まえ、時給制、日給制の職員については、掛金算定等の事務を簡素化し安定的に事業が進められるよう月給制とすること。
 - ⑦ 任期付職員および臨時的任用職員の給料および諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。
- (3) 一時金
- ① 期末手当は、最低でも、常勤職員の支給月数(現行 2.4 月)以上を支給することとし、今年度の人事院勧告による引き上げ(0.10 月)を最低限として引き上げること。
 - ② 期末手当の支給月数が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。また、理由なく差が設けられている場合は、地方公務員法・地方自治法の改正の趣旨と異なるため、そもそもの期末手当の改善をはかること。
 - ③ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして期末手当を支給すること。

(4) 諸手当

- ① 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。
- ② 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。
- ③ 手当支給が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。
- ④ 要件を満たす会計年度任用職員に対して、退職手当を支給すること。

(5) 休暇(休業)制度

- ① 常勤職員との均等待遇に基づき、次の休暇等を制度化すること。
 - i) 年次有給休暇（年次繰り越しを含む）
 - ii) 病気休暇
 - iii) 忌引き休暇
 - iv) 短期介護休暇
 - v) 子の看護休暇
 - vi) 育児・介護休業（休暇）
 - vii) 生理休暇
 - viii) 夏季休暇
 - ix) 結婚休暇
 - x) 特別休暇
- ② 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。また、以下の休暇については、速やかに措置すること。
 - i) 2022年1月から国の非常勤職員に有給で措置されている、不妊治療休暇(10日、時間単位の取得も可)、配偶者出産休暇(2日)、育児参加のための休暇(5日)、産前・産後休暇、また、2022年4月から措置されている、育児休業取得要件の緩和については、常勤職員と同様に措置(日数・期間など)すること。

また、育児休業および介護休暇、育児時間、介護時間の取得要件のうち、「引き続き、在職した期間が1年以上ある」との要件は2022年4月から廃止されているので、これを踏まえ対応すること。
 - ii) 子の看護休暇、短期介護休暇の取得要件を緩和すること。
 - iii) 育児休業の取得回数制限が常勤・非常勤・男女問わず緩和(原則1回まで→原則2回まで)され、また、男性職員は、原則2回までの取得に加えて、子の出生後8週間以内に再度2回を限度に育児休業を取得することができるとされたことから、最低限、国を下回らないよう改善すること。
 - iv) 病気休暇や子の看護休暇が無給とされている自治体は、常勤職員と同等の制度とすること。

また、病気休暇については、最低でも年10日間の有給化を速やかに措置すること。
 - v) ワクチン接種に対しては、常勤職員同様、総務省通知に基づき、職務専念義務免除とし、副反応により業務することができない場合も同様に職専免とすること。

(6) 社会保険などの適用および労働安全衛生について

- ① 要件を満たす会計年度任用職員について、共済、社会保険および労働保険の加入を確実に行うこと。特に地方公務員等共済組合法の改正により、2022年10月から自治体で勤務する短時間労働

- 者(週 20 時間以上勤務等)に公務員共済の短期給付が適用されることから、確実に加入すること。
- ② すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。
 - ③ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。
 - ④ 業務上必要となる研修を実施すること。
 - ⑤ 常勤職員との均衡の観点から福利厚生を適用させること。

3. 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

(1) 地域医療の確立

<地域医療関係>

- ① 地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。
- ② 新たに公表された公立病院経営強化ガイドラインの策定について、議会、マスコミ報道が先行することがないよう組合と事前協議すること。また、経営形態の変更についても事前協議を行うこと。
- ③ 定年延長にむけて、体力的にも精神的にも負担が大きい医療従事者が、定年まで働き続けることができる職場・労働条件の構築について協議すること。
- ④ 地域医療の充実のため、医療従事者の確保に努めること。また、時間外労働の縮減、平均ではなく個々の月夜勤回数の減少に努めること。
- ⑤ 2019年9月26日に厚生労働省が公表した「公立、公的病院の再編統合の再検証」の病院名について、新型コロナ禍で検証は中断しているが、地域事情等が考慮されていない内容であることから、地域医療を守るため、それに基づいた病院再編・統合は行わないこと。
- ⑥ 持続可能な医療提供体制を維持するため、自治体から安定した繰り出しを行うこと。
- ⑦ 医療従事者の確保策として、子育て世代の医療従事者が働きやすくなるよう、常に子供の預け先が確保できる院内保育園の充実を努めること。

<新型コロナ関係>

- ① 新型コロナ対応している医療従事者に対し、従事している職員とその家族の安全・安心のため、定期的にPCR検査を実施すること。
- ② 政府が打ち出した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」による処遇改善について主旨を理解し、確実に実施すると共に、支給対象となっていない職種についても、支給範囲の拡大に努めること。
- ③ 新型コロナ対応にあたっている医療従事者に対する差別、誹謗中傷に対し、行政として対策を講じると共に、メンタルヘルス対策についても行うこと。
- ④ 長期化する新型コロナ禍で、院内で感染者や濃厚接触者が増加することにより、人員が不足している状況を認識し、不測の事態に備えた余裕のある人員確保に努めること。
- ⑤ 従事する職員、関連する業務に従事する職員の特別勤務手当（防疫作業手当）について、2020年3月18日の総務省からの通知のとおり、適切に対処すること。

(2) 福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ① 地域住民のニーズに見合う保健・福祉・介護・保育サービスの充実と、より質の高い社会保障を提供するため引き続き直営で行うこと。また、老朽化が進んでいる社会福祉施設の建て替えに

- については、社会福祉施設整備債の対象となっていることから財源を確保し実施すること。
- ② 2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善事業は、2022年10月以降、保育所の処遇改善原資については、公立は地方交付税（民間は公定価格）で措置されていることから確実に実施すること。特に、会計年度任用職員など非常勤職員の処遇改善と人材確保をはかること。また、幼稚園・認定こども園も同様に、人材を確保するために賃金を改善すること。
 - ③ 保育と教育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る人員配置等を行い、必要な人員を確保すること。特に予算が確保されている3歳児の職員配置を20：1から15：1に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の3歳児配置基準改善については、公定価格で加算対象となることから、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。
 - ④ 幼児教育・保育無償化の実施にともなう待機児童の増加や保育士の労働環境の悪化、保育士不足等の課題を把握すること。また、保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化やICTを導入するなど対応すること。
 - ⑤ 放課後児童クラブ（学童保育）の受け皿を整備するため、放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の活用など処遇と人材確保、保育環境の改善をはかること。特に、経済対策による処遇改善については、10月以降は子ども子育て交付金により財源が対応されることから、着実な実施と賃金等の改善を行うこと。
 - ⑥ 児童の安全な放課後の居場所を確保するため、放課後児童支援員の人員・資格基準が「従うべき基準」から「参酌する基準」に見直しされたことにともなう条例改正を行わないこと。
 - ⑦ 国が待機児童対策で導入した、各クラス1人以上の常勤保育士を2人の短時間勤務の保育士に変えられるものとした規制緩和（新子育て安心プラン）は、保育の質低下となることから導入はせず、正規の常勤保育士の配置とすること。
 - ⑧ 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算を確実に取得し、介護労働者の賃金を改善し人材を確保すること。
 - ⑨ 介護予防・日常生活支援総合事業にかかる事務等を含む高齢者保健福祉に従事する職員について増員配置すること（2017年度から交付税措置）。
 - ⑩ ケースワーク業務の外部委託について、面接・生活指導等の業務は、保護の決定・実施といった公権力の行使に深く関わる生活保護の根幹業務と表裏一体で不可分なものであること、また、外部委託にともなう個人情報の漏洩の危険性や本来保護が必要とされる者の受給の抑制を生む恐れがあることから行わないこと。
 - ⑪ 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。また、職員の配置にあたっては、必ず社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。
 - ⑫ 被保護者健康管理支援事業については2021年1月からすべての福祉事務所で必須事業となっていることから、必要に応じて体制を強化すること。
 - ⑬ 生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。特に、子どもの学習支援・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。
 - ⑭ 市町村児童相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、児童虐待防止の役割

が大きくなっている市町村の保健師について、正規職員も交付対象とされる子ども・子育て支援交付金における利用者支援事業の母子保健型等を有効活用しながら、増員をはかること。あわせて、改正児童福祉法（2024年4月1日施行）において、児童相談所や市町村支援窓口等の強化が示され、新たな施策による業務負担が求められることから、負担増に見合う人材を確保すること。

- ⑮ 社会福祉施設における医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。
- ⑯ 社会福祉施設においては、震災、災害、急病（夜間を含む）による避難等を想定した人員を配置すること。
- ⑰ キャリアアップの仕組みを整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。

<社会福祉協議会職員および介護労働者等の処遇改善>

- ① 社会福祉協議会職員の賃金・労働条件を自治体職員並に改善すること。
- ② そのため、委託費、補助金等で必要な財政措置を行うこと。
- ③ 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算により、介護労働者の処遇改善をはかるとともに、人材確保をはかること。

<新型コロナ関係>

- ① 医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用するなど自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを十分に把握するなど、適切に新型コロナ対策に活用すること。
- ② 新型コロナ禍における自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置の見直しや、職員増などによる体制の強化を早急に行うこと。
- ③ 医療・福祉従事者などへの新型コロナに関する差別・偏見について、住民に適切な理解を求めするため、啓発活動などを行うこと。
- ④ 消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。

(3) 委託先民間労働者等

- ① 「公契約」に基づく民間委託労働者の賃金および労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等の社会的価値を実現するため、「社会的価値の実現に資するための自治体契約制度のあり方に関する基本条例」を制定すること。
- ② 業務委託に関する入札にあっては、入札価格において人件費相当分を明記した最低制限価格を設定すること。
- ③ 最低でも委託先民間職場から労働基準法・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）違反や、労働保険・社会保険の有資格未加入といった法違反を一掃すること。そのため、自治体として委託先民間職場の労働条件を把握するとともに、法違反があった場合の是正指導や指導に従わない場合は委託先から除外する等の対応をとること。
- ④ 委託料の積算について、委託先民間労働者の賃金引き上げを自治体職員と同様にすること。また、委託契約にあっては、賃金・労働条件を明確にし、自治体職員との格差をなくすこと。
- ⑤ 委託清掃職場から労働災害を一掃するため、「清掃事業における安全衛生管理要綱」（平成5年3月2日付け基発第123号）の徹底をはかること。

4. 人事評価制度等

- (1) 人事評価制度の運用・導入にあたっては、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、労使交渉を踏まえた定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則2要件(公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立)を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。
- (3) 職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。また、上位昇給の活用にあたっては、旧特別昇給の取り扱いを基本に賃金水準の改善の観点から検討し見直すこと。
- (5) 労働組合が関与した苦情解決制度を整備すること。
- (6) 国家公務員は、2020年10月施行でC評価者も原則、分限処分(降任・降給)の対象とするなど、勤務成績の不良な職員に対する対応を改正したが、総務省は事務連絡により参考送付にとどめていることから、国どおりの分限処分は導入しないこと。
- (7) 人事院規則が改正され、2020年12月期から、人事評価結果の下位評価者の勤勉手当の成績率が引き下げられることとなったが、国と地方の人事評価制度の運用実態が異なることから、機械的に国どおりの見直しは行わないこと。
- (8) 国家公務員は、2022年10月から評価区分が5段階から6段階に変更されるが、地方においては、国と地方の人事評価制度の運用実態が異なることから、機械的に国どおりの見直しは行わないこと。
- (9) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議に基づき、法律で定める「職制上の段階ごと」に公表し、職名ごとの公表は行わないこと。
- (10) 現業職員・公営企業職員については、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名(職制上の段階)ごとの職員数の公表」は義務付けられていないことから、条例化・公表を行わないこと。また、労働協約締結権の尊重を確認すること。

5. 労働時間・休暇等の改善

- (1) 年間総労働時間 1,800 時間の実現
 - ① 「改正労働安全衛生法(第66条の8の3)」を踏まえ、厚生労働省のガイドラインに基づき、正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全・衛生委員会の活用も含め、労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
 - ② 労働時間の短縮にむけた年間行動計画を策定すること。
 - ③ 休憩時間については、育児・介護の責任を有する職員の実態等を総合的に考慮し検討するとともに、変更にあたっては、労使合意を前提とすること。また、変則・交替制勤務職場においても同様に労働時間を短縮すること。
 - ④ 週休日に勤務を命じる場合に、事前に週休日の振替手続きを行うこと。
 - ⑤ 事前に週休日の振替を行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当を支給すること。
 - ⑥ 事前の振替手続きを取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と休日勤務

手当を支給すること。

⑦ 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じる場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。

(2) 時間外労働の上限規制および 36 協定締結の推進

① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則（1月 45 時間、1 年 360 時間）を上限として、適切に運用すること。

i) 自治体で改正した時間外労働の上限規制の条例・規則等を遵守すること。

ii) 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。

iii) 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、業務・部署等の範囲について、労使協議・合意に基づき指定すること。また、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、労使協議により必要な見直しを行うこと。

iv) 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務（大規模災害対応・新型コロナ対応など）や職員の範囲についても、労使協議・合意に基づくものとする。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。

v) 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。特に 1 月平均 80 時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず、医師による面接指導を実施すること。

② すべての職場において、36 協定の締結、改定を行うこととし、36 協定の上限時間は、1 年間 150 時間、3 ヶ月 50 時間、4 週間 24 時間、1 日 2 時間とすること。なお、労働基準法別表第 1 に該当しない非現業の官公署においては、36 協定またはそれに準ずる文書（書面協定）を締結すること。また、兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の 36 協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

③ 労働基準法第 33 条第 3 項の「公務のために臨時の必要がある場合」について、厳格な運用をはかること。

④ 改訂「過労死等防止対策大綱」において、官公署（別表第 1 の第 11、12 号含む）の職場に過重労働の疑いがある場合、人事委員会を置かない団体は、地方公共団体の長が監督指導の徹底に努めると明記されていることから、その役割・機能を果たすこと。

⑤ 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバルを導入すること。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間について制限を設けること。

⑥ 看護職員の夜勤の上限を月 64 時間または 8 回以内とすること。

⑦ 交代制等勤務職員の休息時間（おおむね 4 時間ごとに 15 分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22 時～5 時）を含む 8 時間以上の勤務では、少なくとも 1 時間の休息時間を設けること。

⑧ 時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

⑨ 時間外労働の縮減のため、毎週 1 回（水曜日を基本）のノー残業デーの設定をはじめ、定時退

庁の促進を徹底すること。

- ⑩ 育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日勤務を含む）は年間 150 時間を上限とすること。また、深夜労働の制限を設けること。

(3) フレックスタイム制の導入

- ① 自治体の実態を踏まえ、時間外勤務の縮減や職員側の都合を契機とする職員の発意で申告が行われ、申告どおりの勤務時間割振りによるフレックスタイム制となる確証が得られるまで導入しないこと。また、導入する場合は、その可否も含めて十分な交渉・協議を行うこと。
- ② 特に時間外勤務手当の圧縮を目的とした制度導入は行わないこと。

(4) 休暇制度等の改善

- ① 人事院通知（2018 年 12 月 7 日）を最低基準として、5 日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。また、年次有給休暇の取得拡大にむけた実効ある施策を講じること。
- ② 病院等変則交替制職場の週休 2 日制の確立のため、必要な人員配置や予算措置など諸条件を整備すること。また、シフト問題（年休の強制組み込み）に対して、適正な運用とすること。
- ③ 最低年 5 日以上を基本とする夏季休暇を制度化すること。
- ④ リフレッシュ休暇制度、有給教育休暇、ボランティア休暇および骨髄バンク提供職員に対する特別休暇を新設するとともに、既存の特別休暇・病気休暇について日数拡大をはかること。
- ⑤ 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。特に、2021 人事院勧告の報告において、不妊治療休暇の新設（1 年につき 5 日、最大 10 日、時間単位可）に言及されたことを踏まえ、国に遅れることなく速やかに規則改正を行い、不妊治療と仕事の両立を支援すること。また、特別休暇の名称については、「家族支援休暇」「健康管理休暇」など、取得しやすい名称を整備すること。さらに、取得手続き（申請）について、「不妊治療連絡カード」などの提示により取得可能となるよう、できるだけ簡素化し、取得しやすい環境をつくること。

(5) 両立支援のための休暇等の新設・拡充、政策の実現

- ① 介護休暇を 4 原則（有給・選択制・現職復帰・代替の確保）で制度化すること。また、期間については、合計 6 ヶ月以上とすること。
- ② 育児休業を 5 原則（有給・選択制・現職復帰・代替の確保・男女対象）で制度化すること。
- ③ 民間の育児・介護休業法等の改正や、国家公務員の育児休業等の制度改正を踏まえ、以下のとおり改善すること。

※（2022 年 10 月 1 日施行、地方公務員育児休業等に関する法律の改正関係）

- i) 育児休業の取得回数制限の緩和として、職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、常勤・非常勤等を問わず原則 2 回まで取得することができることとされたことから、国と同様に改善すること。また、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定にあたっては、子の出生後 8 週間以内の育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないとされたことから、自治体においても同様の算定とすること。
- ii) 男性職員の育児休業の取得回数制限の緩和については、配偶者同様に原則 2 回までの取得に加えて、子の出生後 8 週間以内に再度 2 回を限度に育児休業を取得することができることとされたことから、最低限、国と同様に改善すること。

※（2022 年 4 月 1 日、人事院規則改正関係）

- iii) 非常勤職員の取得要件について、育児休業および育児時間は在職期間要件を廃止する、また、子の看護休暇は在職期間要件を緩和するとされたことから、国に遅れることなく同様に改善すること。
- iv) 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進するための啓発活動を行うこと。また、男女ともに育児や介護に関する研修を受ける機会を保障すること。
- v) 男性職員の育児参加の促進と家庭責任を果たすための支援策として、育児参加特別休暇の新設・配偶者出産休暇制度拡充すること。
- vi) 特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子どもの育児にも使える育児目的休暇を新設すること。

※ (その他)

- vii) 3歳未満の子を持つ職員に対し、職員より申請があった場合は時間外勤務をさせてはならない規定を新設すること。
 - viii) 子の看護休暇の期間・取得について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。さらに、休暇の取得要件に疾病の予防をはかるために必要な子の世話を加えること。
 - ix) 育児休業取得の際の専業主婦（夫）除外規定を廃止すること。また、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、超過勤務の制限および免除についても、同様とすること。
 - x) 介護のための短期の休業制度（特別休暇）を新設すること。要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の範囲内の期間とすること。
- ④ 育児・介護を行う職員への早出・遅出勤務制度を整備すること。
 - ⑤ 育児のための短時間勤務制度について
 - i) 国家公務員の制度を最低とし、条例化にあたっては事前協議・交渉・合意を前提とすること。
 - ii) 代替職員は原則正規職員とすること。
 - iii) 育児休業の復職時調整は100/100で換算し、号俸調整を行うこと（育児休業を取得した職員の職務復帰後における給与は、育児休業をした全期間を引き続き勤務したものと見なして調整すること。あわせて、在職者調整を行うこと）。
 - ⑥ 介護など家族的責任を有する男女労働者の時間外労働の制限を徹底すること。
 - ⑦ 介護を行う職員のための短時間勤務制度を導入するとともに、後補充の仕組みを明確にすること。
 - ⑧ 保育（育児）時間は最低120分とするとともに、男女とも取得できる制度とし、拡充すること。
 - ⑨ 育児休業および介護休暇に関わる期間の給与上の取り扱いは、全期間勤務したものとみなし、昇給・昇格・一時金・退職手当に関する不利益を解消すること。最低限、期末手当については、人事院規則改正を踏まえ、早急に改善すること。
 - ⑩ 次世代育成支援対策推進法を踏まえ、自治体においては事業主として、両立支援策に関わる「行動計画」の着実な実施をはかること。
 - ⑪ 配偶者同行休業制度について制度化し、国内異動にも適用すること。

6. 女性労働者の労働条件等の改善

- (1) 『女性差別撤廃条約』の理念に基づき、地公法13条・改正均等法を遵守し、採用から退職に至る

までの実質的な男女平等の職場とすること。特に、婚姻、妊娠、出産を理由とした退職強要はなくすこと。

- (2) 労働基準法、母子保健法等を積極的に活用し、諸権利の整備をはかること。とりわけ、下記事項の実現をはかること。
 - ① 産前産後休暇を、産前8週間(多胎14週間)、産後13週間で制度化をはかること。また、代替職員を完全に配置すること。
 - ② 母子保健法に基づく保健指導や健康診査を、回数ではなく1日単位の通院休暇として制度化すること。また、妊産婦に対する母性健康管理措置の制度化をはかること。
 - ③ 妊娠障害休暇を最低14日とし制度化すること。
 - ④ 妊産婦の通勤緩和措置制度を拡充すること。
 - ⑤ 妊産婦に対する軽易業務への転換制度を確実なものとする。
 - ⑥ 労基法66条に基づく妊産婦の請求による時間外労働・休日労働・深夜労働の禁止措置にともなう代替要員の確保等の条件整備をはかること。
- (3) 「女性職員の採用・登用拡大計画」の策定または拡充し、年次計画・数値目標を含む採用・登用等の改善にむけた計画の策定を行うこと。
- (4) 女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を、男女平等とワーク・ライフ・バランスの視点で、しっかりと検証し、より実効性のある計画となるよう改善するとともに、計画の進行管理を行うこと。

7. 労働基本権の確立

- (1) 2018年6月、結社の自由委員会が、日本の公務員が長年にわたり労働基本権が著しく制限されていることについて、日本政府に対し11度目の勧告を行った経過を踏まえ、労働基本権の確立をはじめとする以下の事項の実現にむけて、政府や国会へ働きかけること。
 - ① 争議権を法律で保障すること。
 - ② 「職員団体のための職員の行為の制限」(役員の専従制限条項)を撤廃すること。
 - ③ 消防職員などすべての官公労働者に団結権や協約締結権を保障すること。
- (2) 組合役員の人事異動にあたっては事前協議制を確立すること。
- (3) 管理職員の範囲はILO87号条約の精神に基づき、不当な拡大を行わないこと。また、団体交渉事項とすること。

8. 組織・機構・定数等

- (1) 欠員補充・定数拡大・直営堅持
 - ① 欠員不補充、定数削減等を行わず、中長期の新規採用計画を策定すること。また、組織、機構の見直しについては、組合との交渉・協議・合意に基づく実施を前提とすること。
 - ② 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見合う人員体制を確保し、的確に予算に反映すること。特に、消防職員、保育士、ホームヘルパー等介護職員、看護職員等の確保と大幅増員をはかること。
 - ③ 任期付採用制度に関する条例化と運用については、十分な労使協議と合意を前提とする

に、具体的な採用の必要性が生じた段階において条例化を行うこと。また、部内の人材活用および育成を基本として、それにより賄うことが著しく困難な職種について適用すること。

- ④ 業務の民間委託化、一部事務組合化等、住民サービスの低下、住民自治の否定につながる合理化は行わないこと。また、現行委託業務等は、直営化すること。
- ⑤ 地方独立行政法人制度の導入は行わないこと。特に公権力の行使を含む窓口関連業務は直接住民と接し、ニーズや状況を的確に把握するための重要部署であることから、安易な民間委託や地方独立行政法人化など外部化させないこと。仮に、導入を検討する場合は、十分な労使協議と合意を前提とすること。
- ⑥ 公共施設等の管理については、直営堅持を基本とすること。やむを得ず指定管理者制度を検討する場合は、十分な労使協議と合意に基づくこと。また、現行の管理委託制度からの切り替えについても、拙速な切り替えを行わず労使協議を行い、最低限、現在の委託先への切り替えを行うこと。

(2) 分限・派遣等

- ① 地方公務員法第 28 条に基づく自動失職の特例を定める「分限条例」を制定すること。また、特例に見合う内容を協約化していても速やかに条例化すること。
- ② 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。
- ③ 公益法人等への職員の派遣については、本人の同意を前提とするとともに、賃金労働条件が本人の不利益とならないよう対応を行うこと。また、制度に関する条例化と運用については、労使協議と合意に基づくこと。

9. 労働安全衛生等および快適な職場づくり

- (1) 労働安全衛生法を遵守し、安全委員会および衛生委員会の会議を原則月 1 回以上定期的に開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。
- (2) ストレスチェックについては、引き続き、結果の集団集計・分析を行ったうえで職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。また、50 人未満の事業場を含め、すべての事業場において実施すること。
- (3) 労働災害、公務災害の災害補償制度の上積みをはかること。特に死亡災害については、自賠責なみとすること。
- (4) 職員の健康管理体制の充実をはかること。特に、受診率の向上と受診後の健康管理、指導・教育などへの方策を行うこと。
- (5) 新型コロナ禍を踏まえ、エッセンシャルワーカーである医療従事者、福祉、清掃、学校、保育、介護、交通、消防、保健所、窓口業務などの職員に対して、公費負担によるインフルエンザ予防ワクチンの接種を行うこと。
- (6) 災害地支援のために被災地に派遣される職員に対して、事前・事後に公費負担による PCR 検査を行うこと。また、災害時の対応マニュアル等に職員のメンタルヘルス対策を盛り込むなど、適切な対応を図ること。
- (7) あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、

総合的な対策を講じること。

特に、パワーハラスメント防止にむけ、以下の措置を講ずること。

- ① 自治体首长より、パワーハラスメントをはじめとしたすべてのハラスメントを行ってはいけない旨のトップメッセージを発信すること。
 - ② パワーハラスメント防止のための基本指針等を作成し、労使交渉を踏まえて、条例・規則でパワーハラスメント防止のための具体的施策を定めること。また、人事院規則 10-16「パワーハラスメントの防止等」第4条において、所属長の責務として、パワハラ事案が生じた場合は、「必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない」とされていることから、人事院規則を遵守し、迅速かつ適切に対応すること。
 - ③ セクシュアルハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員に対して相談窓口の周知を行うこと。
 - ④ 管理職および職員に対して、パワーハラスメントの内容およびその発生の原因や背景を含めた研修・講習等を実施すること。
 - ⑤ カスタマーハラスメント（職場における迷惑行為、悪質クレーム）について、対応ルールの確立や体制整備等を行うこと。
- (8) メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。
- (9) L G B Tなど性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

10. 障害者雇用

- (1) 自治体の障害者の法定雇用率が、2021年3月から2.6%となったことから、法令違反とならないよう、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、あらためて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。
- (2) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。

11. 新型コロナ禍における労働条件の確保

- (1) 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行ったうえで、職員の希望を尊重(前提と)して導入をすること。特に在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。
 - ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握により、労働時間を適切に管理すること。
 - ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
 - ③ 所定労働時間を超える労働については、割増賃金を支給すること。
 - ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については、使用者の負担として確保すること。
 - ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって、成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
 - ⑥ 情報セキュリティ対策について、規程等の整備を行うこと。
- (2) 新型コロナ禍での各種労働条件を確保するため、下記の点を求める。
 - ① 職員が新型コロナに感染をした場合は、職専免として取り扱うこと。また、感染が疑われる場合、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合等については、有給の特別休暇とすること。
 - ② 職員のワクチン接種、およびそれに伴う発熱などの症状がみられる場合には、常勤・非常勤を

問わず、必要な期間について職専免または特別休暇で対応すること。

- ③ ワクチン接種は、あくまで本人の意思に基づき接種するものであることから、職場で接種を強制したり、接種を受けていない人に差別的な取り扱いをしないこと。
- ④ ワクチン接種業務に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかること。
- ⑤ 妊娠中の女性職員については、業務の軽減等の配慮を行うこと。
- ⑥ 新型コロナ対策に従事した職員について、防疫等作業手当を支給すること。
- ⑦ 政府の要請などによって、休校、施設の閉館等を余儀なくされる場合も業務内容の変更等により柔軟に対応し、職員の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合であっても給与の全額を休業手当等として支給すること。
- ⑧ 職場における感染拡大を防止するため、換気の徹底、飛沫感染防止のための備品の購入等、実態に応じた職場環境の整備を行うこと。

〔要 求〕

1. 基本賃金・諸手当等

(1) 2022年度の給与改定

- ① 給料表の改定については、人事院勧告を最低限として改善し、4月に遡って差額分を支給すること。また、官民・公民較差を踏まえ較差解消のために適切に対応すること。
- ② 期末・勤勉手当については、人事院勧告を最低限として0.10月改善し、最低でも支給月数を年間4.40月に引き上げること。また、再任用職員についても生活給の観点から支給月数を引き上げること。さらに、期末手当に一本化し、勤勉手当の成績率の拡大および勤務成績の反映は行わないこと。

〔解 説〕

(1) 2022給与改定について

① 俸給表・一時金

ア) 人事院は8月8日、月例給について、官民較差0.23%(921円)に対する俸給表の引き上げ、一時金は、民間の支給月数が4.41月と集計されたことを踏まえ、0.1月引き上げ(期末手当2.40月→2.40月、勤勉手当1.90月→2.00月)計4.40月とする勧告を行いました。(再任用職員は0.05月引き上げ)

2019年以来、3年ぶりの引き上げ勧告は、月例給較差のうち、俸給表へ配分される原資は921円となり、初任給について、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)は3,000円、一般職試験(高卒者)は4,000円引き上げることとし、このことを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について引き上げの改定を行うこととなりました。また、一時金については、0.1月の引き上げとなったものの、この間、民間企業における一時金の人事考課に基づく割合が公務員より上回っていることを理由として、勤勉手当に配分されました。

イ) 人事院給与勧告・報告「職員の給与に関する報告」によると、ア. 国家公務員給与の状況は、民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員(139,947人、平均年齢42.7歳)の平均給与は405,049円、昨年と比較して若年層の人数が増加したことなどにより、2,104円減少しています。また、イ. 民間給与の状況では、一般の従業員(係員)のベースアップを実施した事業所の割合は31.5%(昨年23.5%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3%(同0.6%)となっており、さらに、一般の従業員(係員)の定期昇給を実施した事業所の割合は、84.0%(昨年82.1%)。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は30.4%(同22.5%)、減額となっている事業所の割合は、2.8%(同8.4%)となっています。

ウ) このように、民間においては、ベースアップを実施した事業所の割合は、昨年に比べ8%増加し、一般の従業員(係員)の80%を超える事業所が定期昇給を実施していることに加え、30%を超える事業所が初任給の引き上げやベースアップを実施しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きもみられる、と人事院が分析しています。

エ) しかし、月例給については、物価上昇の影響を受けるなかで、すべての級の引き上げとならず、再任用職員も据え置きとなっています。さらに、この間、民間との差が広がり続けた初任給は、今回の引き上げでもその差は解消できていません。

また、一時金の引き上げについては、民間における考課査定分が係員で45.9%（下記参照）に対して公務における勤勉手当が44.2%であったことから、勤勉手当を引き上げました。（今回の人勸を反映すると45.5%とほぼ均衡する）しかも、その一部を用いて上位の成績区分にかかる原資を確保するとしており、現在の勤勉手当の支給率を、人事評価を行っている国家公務員と同じ0.92月としている場合、引き上げの成果が全員に行きわたらなくなる可能性もあるほか、勤勉手当を支給されていない会計年度任用職員は一時金が引き上げられない可能性もあります。

第24表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和4年職種別民間給与実態調査)

項目	係員		課長級		部長級（非役員）	
	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
	%	%	%	%	%	%
規模計	54.1	45.9	50.4	49.6	49.1	50.9
500人以上	53.7	46.3	45.3	54.7	44.0	56.0
100人以上500人未満	52.6	47.4	49.1	50.9	48.0	52.0
50人以上100人未満	56.7	43.3	54.8	45.2	53.5	46.5

オ) このことは、処遇改善をめざした法改正によっても、会計年度任用職員の賃金水準改善がかなうものではなく、また、育児休業を取得する職員にとっての配慮も不足していることを指摘せざるを得ません。現在、基準日に育児休業をしている職員については、基準日以前6ヵ月以内の期間において勤務した期間がある職員には、期末手当および勤勉手当が支給されることとされ、勤勉手当の在職期間等の算定にかかる除算については、育児休業の承認期間が1月超となった場合に、育児休業をしている期間については、そのすべてが除算(期末手当は承認期間1月超で2分の1の期間除算)されることになっており、不満が残るものです。

■ 一時金引き下げ改定について

○ 一般職員の支給月数 4.30月→4.40月 ○ 再任用職員の支給月数 2.25月→2.30月

			6月	12月	計
一般職員	2022年	期末手当	1.2月（支給済）	1.2月	2.4月
		勤勉手当	0.95月（支給済）	1.05月	2.0月
	2023年以降	期末手当	1.2月	1.2月	2.4月
		勤勉手当	1.0月	1.0月	2.0月
再任用職員	2022年	期末手当	0.675月（支給済）	0.675月	1.35月
		勤勉手当	0.45月（支給済）	0.5月	0.95月
	2023年以降	期末手当	0.675月	0.675月	1.35月
		勤勉手当	0.475月	0.475月	0.95月

■ 国家公務員における定年前職員と再任用職員の一時金の年間支給月数

	①定年前職員		②再任用職員		支給月数の割合 ②÷①
	支給月数	改定月数	支給月数	改定月数	
2001 (H13) 年	4.70	▲0.05	2.50	▲0.05	53.19%
2002 (H14) 年	4.65	▲0.05	2.45	▲0.05	52.68%
2003 (H15) 年	4.40	▲0.25	2.30	▲0.15	52.27%
2004 (H16) 年	4.40	改定なし	2.30	改定なし	52.27%
2005 (H17) 年	4.45	0.05	2.35	0.05	52.80%
2006 (H18) 年	4.45	改定なし	2.35	改定なし	52.80%
2007 (H19) 年	4.50	0.05	2.35	改定なし	52.22%
2008 (H20) 年	4.50	改定なし	2.35	改定なし	52.22%
2009 (H21) 年	4.15	▲0.35	2.20	▲0.15	53.01%
2010 (H22) 年	3.95	▲0.20	2.10	▲0.10	53.16%
2011 (H23) 年	3.95	改定なし	2.10	改定なし	53.16%
2012 (H24) 年	3.95	改定なし	2.10	改定なし	53.16%
2013 (H25) 年	3.95	改定なし	2.10	改定なし	53.16%
2014 (H26) 年	4.10	0.15	2.15	0.05	52.43%
2015 (H27) 年	4.20	0.10	2.20	0.05	52.38%
2016 (H28) 年	4.30	0.10	2.25	0.05	52.32%
2017 (H29) 年	4.40	0.10	2.30	0.05	52.27%
2018 (H30) 年	4.45	0.05	2.35	0.05	52.80%
2019 (R元) 年	4.50	0.05	2.35	改定なし	52.22%
2020 (R2) 年	4.45	▲0.05	2.35	改定なし	52.80%
2021 (R3) 年	4.30	▲0.15	2.25	▲0.10	52.32%
2022 (R4) 年	4.40	0.10	2.30	0.05	52.27%

※支給月数の単位は「月」とする

※1 2001年に再任用制度がスタートし、2002年勧告では定年前、再任用職員ともに▲0.05月の引き下げ勧告（定年前職員4.65月、再任用職員2.45月）が行われました。また、2007年に定年前職員が4.45月→4.50月に上げられた際には、再任用職員は据え置きとされました。さらに、定年前職員は2009年に▲0.35月引下げ、翌2010年に▲0.2月引下げられましたが、再任用職員は、それぞれ▲0.1月の引下げに止められています。今年の引き下げに対しても、人事院は、「上がる時も下がる時も一定の基準に従って改定、バランス（定年前職員の支給月数との比較割合）をはからなければならない。」との姿勢を示しています。

カ) また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として言及されたなかで、俸給表はもとより、各種手当の見直しを検討すること、定年引き上げの附則に明記された60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しが示されました。方向性については未定ですが、2024年の時点で成案を示すとしていることから、給与水準の引き下げ、格差の拡大につながることはないよう、今後の検討状況を注視する必要があります。

② 実施時期

月例給：2022年4月1日

一時金：法律の公布日

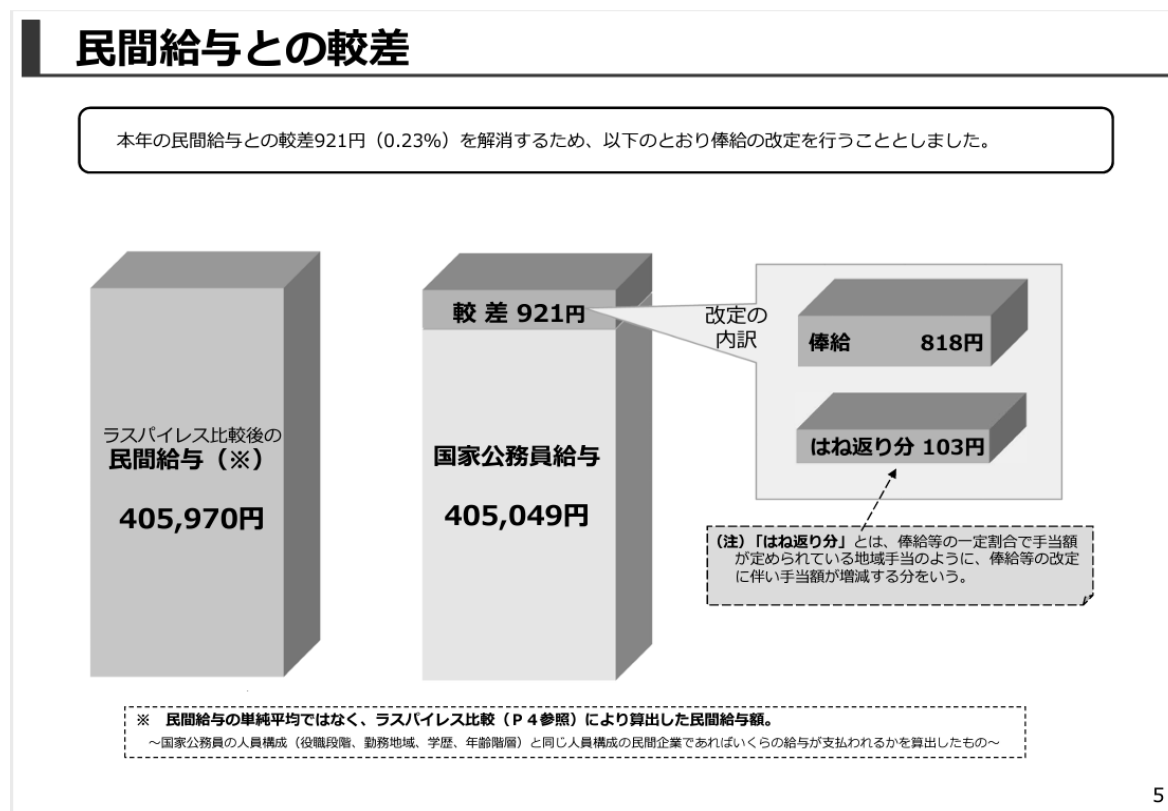
(2) 給与改定原資の考え方について

人事院勧告・人事委員会勧告においては、民間給与と比較を行う際に「給与原資」という考え方を基礎にして比較を行います。今年の勧告は2年連続で据え置きとなりましたが、マイナス較差となつ

た場合は、給与原資総体が減少することとなり、その際の給与原資は一般的に給与改定原資と呼ばれますが、具体的な手法として俸給表や諸手当を減額し、民間との較差の解消を行うことが人事院勧告の役割となります。

市町村ではこうした「給与原資」という考え方を持たずに給与改定を行うために、理解しづらい考え方ですが、プラス勧告となった場合は、俸給および跳ね返り分総額のプラス分が較差となり、これを「給与改定原資」と一般的に呼びます。

※官民較差と給与改定原資



5

資料「給与勧告のしくみと本年の勧告のポイント」（2022年8月人事院）より

(3) 今年の官民較差の意味について

こうした給与原資の考え方を踏まえると、仮に地方公務員において公民較差が官民較差と同じ程度のマイナス較差になったと仮定した場合、その自治体における給与原資がその較差分だけ縮小するという理解にたつて、給料表や諸手当などを減額する必要となります。

しかし、ここ数年、本府省業務調整手当に一部給与改定原資が充てられていたことや、地域手当や広域異動手当が増額され、その結果、俸給月額が2005年86.3%→2022年79.9%と▲6.4%となる一方で、比較内給与項目諸手当は、2005年13.7%→2022年20.1%（本府省業務調整手当、地域手当、広域異動手当は+6.3%）と+6.4%割合が上昇しました。その結果、地方公務員は国ごおりの給料表を適用しただけでは国家公務員との格差解消がはかられず、民間給与との均衡が崩れるということで、人勧制度の基本が守られないということとなっています。これらの結果により、中央省庁を中心とした国家公務員と道内自治体職員との給与格差は、月で約6万円、年間で約70万円にも拡大しており、上位昇給原資を活用した運用改善（初任給、昇給・昇格基準の改善など）をはかり、格差の拡大を縮小さ

せていく絶好の機会ととらえて取り組んでいく必要があります。

(4) 国家公務員との格差解消策について

① 公民比較対象給与費目で調整を行う方法

給料額以外の比較対象給与は、地域手当、扶養手当、管理職手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当等、寒冷地手当となりますが、これらの金額を引き上げることにより、較差を解消することが可能となります。ただし、手当によっては特別交付税の減額となる場合があります。

【参照】特別交付税に関する省令（抜粋）

(道府県に係る十二月分の算定方法)

第2条

各道府県に対して毎年度十二月に交付すべき特別交付税の額は、第一号の額から第二号の額を控除した額（当該額が負数となるときは、零とする。）に第三号の額を加えた額とする。

二 期末手当及び勤勉手当の支給にあたって、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号。以下「一般職給与法」という。）に規定する期末手当若しくは勤勉手当の支給割合を超える支給割合を用い、又は期末手当若しくは勤勉手当の基礎額について同法に規定する方法と著しく異なる方法による加算措置を行っている道府県について、同法に規定する期末手当及び勤勉手当の支給割合並びに当該道府県の期末手当及び勤勉手当の基礎額から当該加算措置に係る額を控除して得た基礎額により計算して得た額の総額を超えて支給された期末手当及び勤勉手当（実質的にこれらに相当する給付を含む。）の額（以下「超過支給額」という。）で前年度までの特別交付税の額の算定の基礎に算入されなかった超過支給額を基礎として算定した額

(市町村に係る十二月分の算定方法)

第3条

各市町村に対して毎年度十二月に交付すべき特別交付税の額は、第一号の額及び第六号の額の合算額に、第三号の額から第四号の額を控除した額（当該額が負数となるときは、零とする。）と第二号の額の合算額から第五号の額を控除した額（当該額が負数となるときは、零とする。）を加えた額とする。

二 次に掲げる額(表示単位は千円とし、表示単位未満の端数があるときは、その端数を四捨五入する。)の合算額

三 前条第一項第二号の二に規定する額の算定方法に準じて算定した額

(道府県に係る三月分の算定方法)

第4条

各道府県に対して毎年度三月に交付すべき特別交付税の額は、第一号の額及び第二号の額の合算額から第三号の額及び第四号の額の合算額を控除した額とする。

三 次に掲げる額の合算額

イ 当該年度の六月分及び十二月分に係る超過支給額並びに当該年度の六月分及び十二月分の特別交付税の額の算定の基礎に算入されなかった超過支給額の合算額を基礎として算定した額（表示単位は千円とし、表示単位未満の端数があるときは、その端数を四捨五入する。以下この号において同

じ。)

ロ 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤する者に対して当該年度に支給された通勤手当の額

ハ 退職することを理由として特別昇給した職員に対して当該年度に支給された退職手当の額のうち、当該特別昇給により増加した額

ニ 当該年度における地方自治法第二百四条第二項に規定する寒冷地手当の支給総額（以下「寒冷地手当支給総額」という。）が、国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）第二条に定める額を当該道府県の条例に規定する寒冷地手当の額とみなして計算した寒冷地手当の支給総額（以下「みなし寒冷地手当支給総額」という。）を上回る道府県について、寒冷地手当支給総額からみなし寒冷地手当支給総額を控除して得た額

ホ 当該年度における地方自治法第二百四条第二項に規定する地域手当の支給総額（以下「地域手当支給総額」という。）が、一般職給与法第十一条の三第二項に定める割合（当該割合が人事院規則九一四九（地域手当）別表第一に定められていない地域にあつては、「地域手当支給基準を満たす地域の一覧について」（平成二十六年九月二日付け総務省給与能率推進室第十号通知）における地域手当の指定基準により算定した割合）を当該道府県の条例に規定する地域手当支給割合とみなして計算した地域手当の支給総額（以下「みなし地域手当支給総額」という。）を上回る道府県（地域手当支給総額がみなし地域手当支給総額以下となる道府県に準ずるものとして総務大臣が認める道府県を除く。）について、地域手当支給総額からみなし地域手当支給総額を控除して得た額

ヘ 各道府県の区域内の市町村について第五条第一項第三号イの表第五十八号の規定により算定した額（農地転用の許可等に係るものに限る。）

（市町村に係る三月分の算定方法）

第5条

各市町村に対して毎年度三月に交付すべき特別交付税の額は、第一号の額に第三号の額から第四号の額を控除した額（当該額が負数となるときは、零とする。）と第二号の額の合算額から第五号の額を控除した額（当該額が負数となるときは、零とする。）を加えた額とする。

四 次に掲げる額の合算額

イ 前条第一項第三号の額の算定方法に準じて算定した額

附則

（道府県に係る三月分の算定方法の特例）

第6条

平成二十八年度に限り、第四条第一項第一号の額は、同号の規定によって算定した額に、次の各号によって算定した額（第三号、第四号、第八号、第十五号及び第二十一号に掲げる額については、これらの規定によって算定した額に、財政力指数が〇.八以上の道府県にあつては〇.二を、〇.五以上〇.八未満の道府県にあつては三分の七から当該道府県の財政力指数に三分の八を乗じて得た数を控除して得た数（小数点以下二位未満は、四捨五入する。）を、〇.五未満の道府県にあつては、一.〇をそれぞれ乗じて得た額とする。）（表示単位は千円とし、表示単位未満の端数があるときは、その端数を四捨五入する。）の合算額を加えた額とする。

5 平成二十八年度に限り、第四条第一項の規定の適用については、同項第三号イの額は、同号の規定にかかわらず、次に掲げる事由により当該年度において過大に支給される給与の額として総務大臣が調査

した額とする。

- 一 一般職給与法に規定する期末手当及び勤勉手当(以下「期末勤勉手当」という。)の支給割合並びに当該道府県の人事委員会の勧告に係る期末勤勉手当の支給割合を超える支給割合を用いること。
- 二 期末勤勉手当の基礎額について一般職給与法に規定する方法と著しく異なる方法による加算措置を行っていること。
- 6 平成二十八年度に限り、第四条第一項第三号ホの規定の適用については、同号ホ中「一般職給与法第十一条の三第二項に定める割合」(当該割合が人事院規則九一四十九(地域手当)別表第一に定められていない地域にあっては、「地域手当支給基準を満たす地域の一覧について」(平成二十六年九月二日付け総務省給与能率推進室第十号通知)における地域手当の指定基準により算定した割合)」とあるのは、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する(平成二十六年法律第百五号)附則第十条の規定により読み替えて運用する一般職給与法第十一条の三第二項各号の人事院規則で定める割合(当該割合が人事院規則九一四十九(地域手当)附則別表に定められていない地域にあっては、「平成二十七年人事院勧告を踏まえた平成二十七年四月一日現在における地域手当支給割合について」(平成二十七年十月二十八日付け総務省給与能率推進室第十一号通知)別紙における平成二十八年度の支給割合)」とする。
- 7 平成二十八年度に限り、第四条第一項第三号の額は、同号の規定によって算定した額に、当該年度における地方自治法第二百四条第二項に規定する退職手当の支給総額(以下「退職手当支給総額」という。)が、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成二十四年法律第九十六号)附則第二条の規定により平成二十五年十月一日から平成二十六年六月三十日までの間に退職手当調整率(国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)附則第二十一項から第二十三項まで及び国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律(昭和四十八年法律第三十号)附則第五項から第七項までの規定に定める率をいう。以下同じ。)として適用される率を当該道府県の条例に規定する退職手当調整率とみなして計算した退職手当の支給総額(以下「みなし退職手当支給総額」という。)を上回る道府県(退職手当支給総額がみなし退職手当支給総額以下となる道府県に準ずるものとして総務大臣が認める道府県を除く。)については、退職手当支給総額からみなし退職手当支給総額を控除して得た額を加えた額とする。

(市町村に係る三月分の算定方法の特例)

第7条

平成二十八年度に限り、第五条第一項第一号イの額は、同号イの規定によって算定した額に、次の各号によって算定した額の合算額を加えた額とする。

- 9 平成二十八年度に限り、第五条第一項第四号イの規定の適用については、当該規定による算定額は、第四条第一項第三号ロからホまで及び前条第七項から第九項までの規定に準じて算定した額とする。
- 10 平成二十八年度に限り、人事院規則九一四十九(地域手当)別表第二第二号に掲げる官署の存する市町村のうち、当該年度における地域手当支給総額が、当該官署について人事院が定める地域手当の割合を当該市町村の条例に規定する地域手当支給割合とみなして計算した地域手当の支給総額(以下この項において「特例地域手当支給総額」という。)を上回る市町村(地域手当支給総額が特例地域手当支給総額以下となる市町村に準ずるものとして総務大臣が認める市町村を除く。)にあっては、第五条第一項第四号イ及び前項において準ずるものとされる第四条第一項第三号ホ並びに前条第八項の規定による算定額は、これらの規定にかかわらず、地域手当支給総額から特例地域手当支給総額を控除して得た額(以下この項において「特例地域手当超過支給額」という。)に、第四条第一項第三号ホ及び附則第六条第

八項に準じて算定した額から特例地域手当超過支給額を控除した額(当該額が負数となるときは、盡とする。)に〇.二を乗じて得た額を加えた額とする。

② マイナス較差が生じた時の年間給与の制度調整方式の逆の考え方で調整する方法

人事院勧告における過去のマイナス改定の際には、2003年勧告以降(2005年、2009年、2010年、2011年)は、「官民較差相当分を解消する制度調整方式」が取られてきています。これは、比較が毎年4月1日時点での給与額で比較するため、マイナス較差となった分を職員一人ひとりに対して厳格に遡って調整するというのではなく、4月の官民比較対象給与総額をもって制度的に調整を行いました。特に、2006年の給与構造改革後は、改定がある級号給に在籍している職員や現給保障対象職員のみでマイナス改定分の給与原資を分配するようなやり方になりました。

この手法は地方自治法の改正をとまわずに行われていますが、個々の職員に対して厳格な改定調整ではなく、職員の4月の官民比較対象給与総額をベースに、逆較差の際の年間給与の制度調整の考え方で調整を行うとする方法です。官民較差と公民較差が同じだとした場合に、改定率を制度調整として行うこととなります。

〔具体的な計算式〕

- ① 個々人の本年4月の官民比較対象給与総額×改定率×調整月数(4月から条例改正までの月数)
 - ② 夏季(6月)一時金支給額×改定率
- この(①+②)の額を12月賃金支給日等に精算して、年間給与の調整を行う。

③ 解消できない較差分に対応する調整率を算出して給料表にかけて調整する方法

国家公務員と地方公務員では給料表の各級・各号俸に在籍する職員の数が異なりますので、同じ給料表を適用したとしても、給与原資総体で考えると改定率が国と各都道府県では一致はしません。

給料表の改定を国と同様に行ったうえで、改定に必要な原資を総体の給与原資拡大分から差し引いた残り原資について、全職員で割って、あらためて調整率を算出して、給料表にかけて調整するという手法です。

〔具体的な計算式〕2019人事院勧告の例示

- ① (387円×職員数) - (人勸同様の改定を行ったことで活用した原資(②))
- ③ (①/職員数) / (411,123円(国公官民比較ベース) + (②/職員数))

〔要 求〕

1-(2) 給料表・初任給等の改善

- ③ 初任給基準については、国公8号上位相当額（高卒行（一）1級13号給[160,100円]、大卒1級33号給[195,500円]）とし、必要な在職者調整を実施すること。

〔解 説〕

- (1) 民間と国家公務員の初任給を比較（下図）してみると、総合職以外は、国が民間の初任給を下回る傾向が続いています。公務においても近年、初任給を重視した引き上げ改定を行っていますが、いまだに民間との間に格差が生じています。2022勧告においても初任給を厚めに引き上げ、1級5号俸で4,000円（改定率2.7%）、1級25号俸で3,000円（改定率1.6%）、2級1号俸で1,500円（改定率0.8%）改善されました。また、20歳台半ばまでの職員が在職する号俸に重点を置き、初任の係長級（3級）の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所定の改定を行うこととしています。

新卒初任給にあたる俸給を引き上げることなどとされたものの、時間給換算すると18～24円程度の引き上げにとどまり、民間の初任給水準（高卒、大卒程度）を依然として下回るとともに、給料だけで見ると高卒初任給が最低賃金を下回る地域が生じるなどの状況が生じており、人材の確保にも影響が出ています。

- (2) 全国の2022年度の地域別最低賃金が決定され、2022年10月以降、全国加重平均が961円となりました。現在、高卒初任給1級5号俸（150,600円）に、月162.75時間（7時間45分×21日）で算出すると、時給925円となりますが、2022年度の最低賃金・全国の加重平均961円を下回ることとなります。また、現在、会計年度任用職員の初任給は、1級1号俸（146,100円）を初号とする自治体もありますが、北海道最低賃金（920円）に対して、月162.75時間の時給換算では898円と22円下回り、また、北海道最低賃金を計算する際の1ヵ月平均法定労働時間数は173.8であり、この数字を除した場合、1級1号俸（146,100円）の時間換算額は840円となり、80円北海道最低賃金を下回り人材の確保にも影響が出ています。
- (3) また、2021年5月総務省公表の「地方公務員給与実態調査」によると、国公（行一）大卒の初任給基準（1級25号俸）より高い団体は、都道府県で40団体（85.1%）、市で341団体（43.0%）、町村で15団体（16.7%）となっています。さらに、2021北海道人事委員会報告の道内民間給与実態調査結果によると、民間の新卒事務員・技術者計の大卒および高卒初任給が、国公（行一）大卒初任給（1-25）を18,000円、高卒初任給（1-5）を12,000円それぞれ上回っていることから、人材確保の観点からも改善が急務となっています。
- (4) 今年の人事院給与勧告・報告「職員の給与に関する報告」によると、民間の初任給の状況として、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で50.8%（昨年48.1%）高校卒で28.7%（同29.2%）となっていますが、そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で32.9%（同25.3%）、高校卒で38.6%（同29.3%）、据え置いた割合は、大学卒で66.3%（同74.2%）、高校卒で61.1%（同70.0%）となっています。人事院は、初任給の引き上げやベースアップを実施した事業所の割合は、昨年と比べ伸びており、一般の従業員（係員）について、84%の事業所が定期昇給を実施していることに加え、30%を超える事業所が初任給の引き上げやベースアップを実施しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きもみられる、との分析、見解を示しています。

(5) 以上の観点から、賃金格差を解消するため到達目標達成にむけ、初任給については、国公と地公の業務の性格上、行政の最先端に関わる自治体職員は、国公8号上位が適当であるとの認識で要求を設定します。初任給改善は条例改正事項ではなく、規則改正事項なので、労使交渉で改善できる課題です。

2022 春闘における道市町村課長交渉において、北海道は、「初任給基準を独自に設定している都府県や市町村が相当数あることは承知している」としたうえで「職員団体とよく協議をし、双方が納得して進めることが重要であり、各自治体で判断すべきもの」との回答、見解が示されています。つまり、自治体独自に改善しても、北海道や総務省からペナルティーを受けるものではないということです。人材確保策のためには、インパクトある改善策となるため、労使双方で議論を深める必要があります。

●初任給比較 (2022年 人事院報告・勧告の解説より) (単位:円)

	国 (2022勧告)	民間 (2022民調)	国－民間
大学卒	205,979	209,049	▲3,070
高校卒	169,634	173,877	▲4,243

(注) 1. 人事院調査より作成。国の地域別の採用人員に基づく平均値の比較である。

2. 各採用試験採用者の初任給となる俸給表、級および号俸は次のとおり。

- ・総合職(大卒): 行政(一) 2級 1号俸(俸給表備考(二)に規定する額)
- ・一般職(大卒): 行政(一) 1級 25号俸
- ・一般職(高卒): 行政(一) 1級 5号俸

〔要 求〕

(7) 医療・社会福祉職場の処遇改善について

- ① 国が展開する医療・社会福祉職場の処遇改善事業を活用し、当該職員の賃金、手当の措置や引き上げをはかること。
- ② 事業対象としていない職員に対しても、賃金、手当の措置や引き上げをはかること。

〔解 説〕

(1) 2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善事業については、2022年10月以降、処遇改善に必要な費用を診療報酬などに組み込む形で措置されます。特に、公立の保育士の処遇改善分については、10月以降、地方交付税措置されます。処遇改善分の財源を公務で働くすべての職員の処遇改善につなげることを基本目標に取り組みを進めます。

〔要 求〕

3. 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

(1) 地域医療体制の確立

＜地域医療関係＞

- ① 地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。
- ② 新たに公表された公立病院経営強化ガイドラインの策定について、議会、マスコミ報道が先行することがないよう組合と事前協議すること。また、経営形態の変更についても事前協議を行うこと。
- ③ 定年延長に向けて、体力的にも精神的にも負担が大きい医療従事者が、定年まで働き続けることができる職場・労働条件の構築について協議すること。
- ④ 地域医療の充実のため、医療従事者の確保に努めること。また、時間外労働の縮減、平均ではなく個々の月夜勤回数の減少に努めること。
- ⑤ 2019年9月26日に厚生労働省が公表した「公立、公的病院の再編統合の再検証」の病院名について、コロナ禍で検証は中断しているが、地域事情等が考慮されていない内容であることから、地域医療を守るため、それに基づいた病院再編・統合は行わないこと。
- ⑥ 持続可能な医療提供体制を維持するため、自治体から安定した繰り出しを行うこと。
- ⑦ 医療従事者の確保策として、子育て世代の医療従事者が働きやすくなるよう、常に子供の預け先が確保できる院内保育園の充実に努めること。

〔解 説〕

- (1) 公立・公的病院の情勢について、厚生労働省は、2019年9月26日に開催された第24回「地域医療構想に関するワーキンググループ」で病院の再編統合の「具体的対応方針の再検証」を要請し、該当する公立・公的医療機関名を発表しました。再検証を要請した医療機関は424病院、北海道で対象となった医療機関は54病院となった。その分析方法は、人口100万人以上の区域を除き、全国一律の基準による「診療実績」「類似かつ近接の医療機関の状況」だけで検討しており、過疎地や不採算地区など真の地域医療を担っている公立病院を正確に評価しているものとは言い難いものでした。当初の提案では2020年の9月ころをめどに再検証する方針でしたが、新型コロナの影響で現段階でも延期となり、現在も議論は進んでいません。

しかし、取り消された訳ではなく、国も新型コロナ禍にありながらも病床の削減策や、さらには、公立病院経営強化ガイドラインの策定を求めるなど、地域医療の現状を勘案せず、医療費抑制策を進めています。地域医療を守り、医療従事者の労働環境を守るため、地域事情を勘案しない国の方針をそのまま地域に反映させない取り組みが必要です。

- ① 再編統合などが進むと、医療機関がない地域ができ、医療過疎となります。地域住民の安全・安心を守るためにも地域医療の確保が必要と言えます
- ② 今年の3月、総務省から新たに示された「公立病院経営強化ガイドライン」は行政主導の内容となっていることから、地域医療を支える公立・公的病院の状況を勘案せず作成が進む可能性があります。病院の経営形態変更も含めて、事前に組合と協議するよう病院当局と行政当局に訴える必要

があります。

- ③ 定年引き上げの制度が導入されることとなりますが、医療職場は精神的にも、肉体的にも疲弊する職場環境となっていることから、60歳以降の働く環境は重要となります。さらに人員が不足していることから、現職への拝領も必要となります。一番の課題は、看護職の夜勤、コメディカル職員等の待機当番など不規則な勤務状況が継続できるのかという事にあります。

職場の例としては、看護職であれば、医療の知識を生かすことのできる事務職場（地域連携や医事課）や比較的夜勤の少ない外来、夜勤回数を減らすためには、現職に負担がかかることから、人員を増やすことなどの対応も必要です。コメディカル職員についても、待機当番を免除することは他の職員の負担が増えることになるので、それについても人員を増やすなどの対応が必要と考えますし、技術職であることから、技術の低下や新しいことへの対応もあると考えます。コメディカル職場は異動先が少ないことから、しっかりとした検討が必要といえます。

ポストオフについても、比較的縦社会の要素が強い医療職場においては、配置先は重要となります。現職に影響が少ない部署への配置など現職に配慮した対応を行わないと不足する医療従事者のなかで、負担が増えるようなことが続くと、中途退職が増えるなど人員がさらに不足することも予想されます。

医療職場については、勤務状況、配置先の協議が重要となります。

- ④ 看護師の処遇改善の中で夜勤は大きな課題となります。夜勤回数の縮減についてや、回数に個人差があることから、個々人の夜勤回数を減らすよう対応を求めます。
- ⑤ ※上記の情勢を参照
- ⑥ 公立病院への実際の繰出し額が、基準繰出し額に満たない医療機関が見受けられます。また、新型コロナウイルス禍の経営状況悪化に対し、政策医療の必要経費が交付税措置されていること、地方創生臨時交付金が病院への臨時の繰出しに活用できることになっています。病院の安定的運営に必要な予算を確保するよう繰出し金、交付税額について当局に確認する必要があります
- ⑦ 新型コロナウイルス禍で医療職場に勤務する職員の子どもを預けることを拒む保育園が見受けられました。新型コロナウイルスもまだ収束していませんが、今後もこのような未知のウイルスが蔓延しないとも限りません。有事にそなえ、医療従事者が安心して勤務できる環境をつくるためにも、院内保育園の充実が必要と考えます。

〔要 求〕

3-(1)地域医療体制の確立

<新型コロナ関係>

- ① 新型コロナ対応している医療従事者に対し、従事している職員とその家族の安全・安心のため、定期的にPCR検査を実施すること。
- ② 政府が打ち出した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」による処遇改善について主旨を理解し、確実に実施すると共に、支給対象となっていない職種についても、支給範囲の拡大に努めること。
- ③ コロナ対応にあたっている医療従事者に対する差別、誹謗中傷に対し、行政として対策を講じると共に、メンタルヘルス対策についても行うこと。
- ④ 長期化するコロナ禍で、院内で感染者や濃厚接触者が増加することにより、人員が不足している状況を認識し、不測の事態に備えた余裕のある人員確保に努めること。
- ⑤ 従事する職員、関連する業務に従事する職員の特別勤務手当（防疫作業手当）について、2020年3月18日の総務省からの通知のとおり、適切に対処すること。

〔解 説〕

- (1) 収束の見えない新型コロナ禍において、各医療機関ではこれまでの経験も踏まえ、変異株による感染者の増加に対する病床確保や看護師の配置、ワクチン接種など状況に応じた対応が講じられています。新型コロナが収束していない状況でありながら、比較的医療機関の対応が安定してきていることは、医療従事者の努力と対応力の高さであると言えます。また、北海道については、まだ地域医療が守られていることから他県よりも対応ができていると思われれます。

医療従事者の処遇についても、防疫作業手当の支給や、ワクチン接種による副反応時の休暇、差別偏見への対応など行っていました。現在は政府が示した処遇改善の実施、が課題となっています。医療従事者の人員が不足していることから、地域の病院で格差が起きないように、該当する新型コロナにおける処遇改善策は、確実に実施していく必要があります。

- ① 新型コロナは無症状の時も多く、知らない間に感染を広げることもあることから、現場の職員は常に自分が感染していないか、家族に感染させないか不安のなか勤務をしています。不安の解消のためにも、定期的な職員への検査実施を求めます。
- ② 10月以降は診療報酬による支給となり、金額も変更となることから道本部衛生医療評議会作成の「2022年10月以降の看護職員の処遇改善の取り組みについて」を参照し取り組みを進めてください。
- ③ 長引く新型コロナ禍にあつて、公私ともに負担が続く、医療従事者のメンタル状況の確認が必要といえます。
- ④ 新型コロナ発生時と状況が変わり、現在の医療職場の人員不足は、本人の感染と濃厚接触者となったことにより出勤できないことが大きな原因となっています。さらには今後もこのような感染症が発生しなしても限りません。定員に限らず、有事に対応するためにも余裕のある人員体制を確保する必要があります。
- ⑤ 2年前に新型コロナ対応をしている職員に対し、国と同様の防疫作業手当を支給するよう各単組

で求め、多くの単組で支給がされています。しかし、まだ条例化されていない自治体もあることから、支給されていない単組については確実な支給を求めています。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ① 地域住民のニーズに見合う保健・福祉・介護・保育サービスの充実と、より質の高い社会保障を提供するため引き続き直営で行うこと。また、老朽化が進んでいる社会福祉施設の建て替えについては、社会福祉施設整備債の対象となっていることから財源を確保し実施すること。

〔解 説〕

- (1) 国会質疑で、相原参議が老朽化した公立保育施設の建て替えにかかる予算措置について質問し、あかま総務大臣政務次官が、「国庫補助金が一般財源化され、全額が地方負担となっているが、一般財源化にかかる地方債や社会福祉施設整備債の対象となっており、国庫補助金の一般財源化による影響が生じないように適切に地方財政措置を講じている。

※ 起債を活用することにより、翌年度以降の地方交付税として70%が基準財政需要額に算入される。したがって、翌年度の地方交付税の算定が、当該年度と同様であれば起債の70%が事実上加算されることから、これまでの補助金を活用した公立保育所の施設整備に準じて財源が確保されていると考えて良い。

平成27年3月

○相原参議院議員

国としては、地方公共団体が持っている保育園等々の施設に対する予算の措置というものはあるのかどうか、それが実際にしっかりと周知されているのかどうか、お伺いしたい。

○あかま大臣政務官

公立保育所に係る施設整備費について、三位一体の改革による税源移譲に併せて国庫補助金が一般財源化され、現在は全額が地方負担となっておりますが、一般財源化に係る地方債や社会福祉施設整備事業債の対象となっており、国庫補助金の一般財源化による影響が生じないように適切に地方財政措置を講じているところでございます。

また、このほかにも、市町村の判断により、一定の要件の下で、平成27年度から新たに創設する集約化、複合化、転用に係る地方債、また過疎地域においては過疎対策事業債の活用が可能というふうになる形でございます。

さらに、地域防災計画上、公立保育所の耐震改修、これを進める必要があるとされた事業については、緊急防災・減災事業債、充当率100%、交付税措置70%の対象としておるところでございます。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ② 2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善事業は、2022年10月以降、保育所の処遇改善については、公立は地方交付税（民間は公定価格）で措置されることから確実に実施すること。特に、会計年度任用職員など非常勤職員の処遇改善と人材確保をはかること。また、幼稚園・認定こども園も同様に、人材を確保するために賃金を改善すること。

〔解 説〕

- (1) 岸田首相は2021年末、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を打ち出し、他産業と比べて賃金水準が低位にとどまっている保育・介護職場等の職員、また新型コロナ対応に奮闘した看護師等の給与を引き上げることを示しました。具体的には、保育士等、介護・障害福祉職員収入の3%程度（月額9,000円）の引き上げ、看護については新型コロナ医療を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、2022年2月から収入の1%程度を引き上げ、10月以降は3%程度（月額12,000円）引き上げていくこととしています。

2022年10月以降は、2月～9月に行われた補助制度に代わり、公立保育所は地方交付税、民間保育所は公定価格で措置される。介護は介護報酬にて措置され、学童は子ども・子育て支援交付金（国1/3、道1/3、市町村1/3）道、市町村分は地方交付税にて措置されます。

取り組みの考え方としては、全産業の平均賃金をはるかに下回るこれらの社会福祉職場で急務となっている賃金の底上げにむけ、正規職員、非正規職員（会計年度任用職員）にかかわらず処遇改善の取り組みを進め、公務職場については、すべての自治体で初任給引き上げ、昇給・昇格運用の見直し等による処遇改善を求めます。とりわけ、会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員との均衡となっていない自治体が多いことから、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験や民間の給与水準等が考慮された給与水準となるよう、初任給格付けにおける前歴（経験年数）換算の改善と給料決定（昇給）上限の廃止を求めます。厚生労働省によると保育、幼稚園等の処遇改善事業の2022年度交付申請において、公立保育所の申請のあった自治体数は全自治体数の約3割に過ぎません。当局が処遇改善事業に取り組まないとして挙げた理由（「事業対象外職員との均衡」「地域の保育士の民間給与水準より自治体の給与水準が高い」等）が、今回の交渉・協議に対しても予想されます。理由を精査した粘り強い交渉が必要です。とくに手当支給など条例改正が必要な事項については、9月議会での条例上程が必要なことから、定年引き上げの取り組みと時期を合わせた交渉・協議を進めることが必要です。なお、総務省は2022年7月26日に2022年度の普通交付税交付額等を決定し、報道資料の中で「令和4年度 普通交付税算定のポイント」として、『「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)に基づく、看護、介護、保育、幼児教育などの現場で働く方々の収入を3%程度引き上げるための措置について、令和4年10月以降分の地方負担を算定。』と明記しています。

公共民間職場については、10月からの処遇改善が可能となるよう、労使確認がなされていない介護、障害福祉サービス事業所における単組は、早急な協議・交渉が必要です。また、処遇改善の対象となる職員との均衡の観点などから、同事業団（協議会・法人）内の他事業所など対象外の職員について、社会福祉充実財産（内部留保）等の活用などによる処遇改善を求め、処遇改善を行わない場合であっても、人員確保、超過勤務手当の全額支給など何らかの労働条件の改善を引き出す取り組みが必要です。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ③ 保育と教育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る人員配置等を行い、必要な人員を確保すること。特に予算が確保されている3歳児の職員配置を20：1から15：1に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の3歳児配置基準改善については、公定価格で加算対象となることから、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。

〔解 説〕

- (1) 2015年4月から子ども・子育て支援新制度が本格実施され、保育士の量的拡充と質の改善を行うために、消費税引き上げによる税収増を活用し、3歳児を担当する保育士の配置基準について子ども20人に保育士1人であったものを子ども15人に保育士1人へと改善がされています。2021年10月に自治労本部が実施した調査では、15：1となっている自治体の割合が（5年前の調査と比較して）増えたものの、財政上の問題や人手不足などを理由に6割以上が20：1のままとなっています。改めて公立の場合は配置の有無に関係なく地方交付税措置がされていることを当局に訴え、改善につながる取り組みが求められます。

一方で、賃金・労働条件改善がされないことによる人員確保の課題や建物の規模の問題もあり、改善が進んでいない実態も報告されていることから、あわせて求めていく必要があります。

なお、民間保育所においては、改善後3歳児に配置改善加算を申請することとなっていることから、地方公共団体として改善にむけた指導等の対応を求めます。

- ※ 2021年度消費税増収分の内訳 {社会保障の充実3.89兆円 [子ども・子育て支援新制度の着実な実施(地方分)3,541億円] *上記の子ども・子育て支援新制度には、地方単独事業である公立施設分も含まれている}

参考1) 国の配置基準 0歳児3：1、1～2歳児6：1、3歳児20：1、4～5歳児30：1

参考2) 2016年3月23日の参議院総務委員会での江崎孝参議院議員（自治労組織内）の質疑（抜粋）

●江崎議員

子ども・子育て支援新制度の質の改善として、保育所職員の3歳児の配置を20：1から15：1に改善できるよう財政支援措置が行われるようになっていますが、公立保育所の職員配置改善のために交付税措置されている費用が十分に配置改善されていないことから、一般財源で措置されている費用を確実に反映するよう自治体へ周知徹底すること。

●総務省地方財政局長

交付税算定に認定されている児童一人あたりの単価に改善分が含まれており、引き続き、地方公共団体によく周知していく。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ④ 幼児教育・保育無償化の実施にともなう待機児童の増加や保育士の労働環境の悪化、保育士不足等の課題を把握すること。また、保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化や ICT を導入するなど対応すること。

〔解 説〕

(1) 2019年10月の消費税率引き上げに合わせて幼児教育・保育の無償化が実施され、現場の事務量が増加していることから、保育士が専門的業務に専念できるよう保育に直接的に影響を及ぼさない事務的作業等は保育士以外の者が行うなど事務職員の配置や所長の専任化、ICT化等、保育士の処遇改善にむけた対策が求められています。

人員確保に苦慮する中で、定員を増加するのも困難な保育所も多くあり、無償化にともない待機児童が発生していることも考えられます。また、定員を増やし現場職員の努力によって成り立っている場合も想定されることから、低賃金や休憩、休暇が取れない、サービス残業が多いなどの保育現場での課題・実態を十分に把握し、安心して子育て・子育ちできるための幼児教育・保育の質の向上、保育士の労働条件改善にむけた対応を求める必要があります。

なお、無償化に必要な財源負担については、2020年度以降は、基準財政需要額に算入され、地方交付税措置されています。

従って、公立施設については、地方の負担割合が10/10となるため、民営化の動きが強まることに注意をしなければなりません。

※幼児教育の無償化に係る国と地方の財源負担割合(内閣府子ども・子育て本部資料)

<幼児教育・保育の無償化に係る国と地方の所要額>

(単位:億円)

項目	財源負担割合			令和元年度当初予算				令和元年度補正予算				
	国	県	市町村	国	県	市町村		国	県	市町村		
<新制度> 保育所・幼稚園等	私立	1/2	1/4	1/4	2,059	1,030	515	515	2,361 +302	1,181 +151	590 +75	590 +75
	公立	-	-	10/10	818	0	0	818	1,009 +191	0	0	1,009 +191
新制度の対象とならない幼稚園、認可外保育施設等	1/2	1/4	1/4	1,004	502	251	251	左と同額				
合計※1				3,882	1,532	766	1,584	4,375 +493	1,683 +151※2	842 +76	1,850 +266	

※1 端数処理の関係で合計と内訳が一致しない場合がある。

※2 内閣府の補正予算には、上記(+151億円)のほか、人事院勧告を踏まえた人件費の改定(+108億円)及び既定予算の残余(△101億円)と合わせて158億円を計上。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

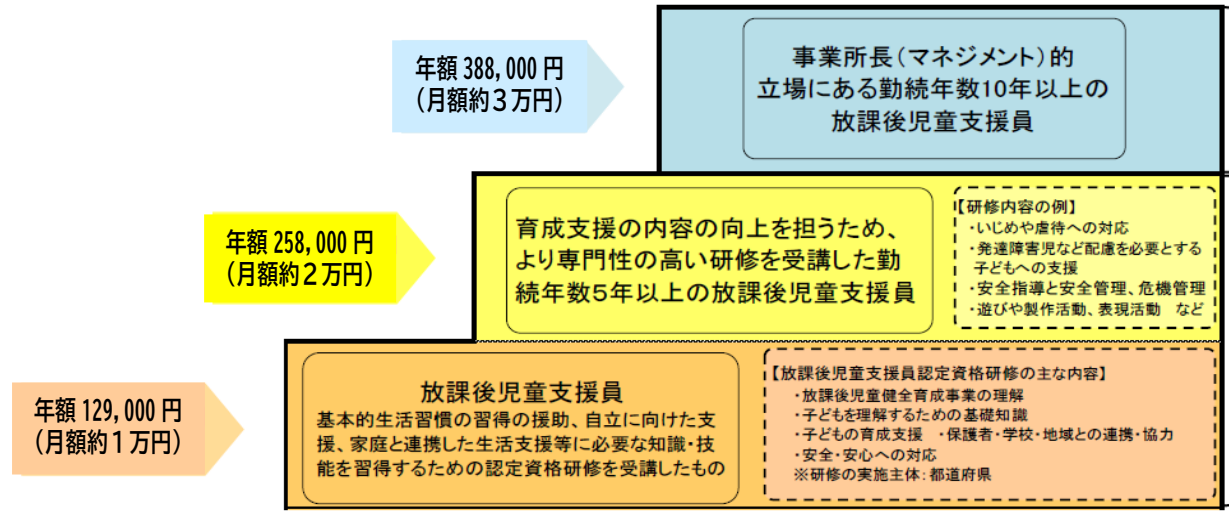
- ⑤ 放課後児童クラブ（学童保育）の受け皿を整備するため、放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の活用など処遇と人材確保、保育環境の改善をはかること。特に、経済対策による処遇改善については、10月以降は子ども子育て交付金により財源が対応されることから、着実な実施と賃金等の改善を行うこと。

〔解 説〕

- (1) 2020年に自治労が実施した調査では、非正規職員の占める割合が学童保育では73%となっており、「子ども・子育て支援新制度」本格実施後も、放課後児童クラブ運営は非正規職員により支えられているのが実態です。また、同調査で非正規雇用労働者の賃金については、年収で見ると200万円未満が放課後児童クラブ（学童保育）では全体の約60%近くとなっており、生活するための十分な賃金を得られていない実態が明らかになりました。また、多くの自治体で、「募集しても人が集まらない」「良い人材が集まらない」「職員が定着しない」「仕事量に対して職員数が不十分」等と、放課後児童クラブ（学童保育）に従事する職員の不足状況を不安視する声が多く出されています。
- (2) 放課後児童クラブにおいては、2017年度、国において、人件費の状況等の運営実態を踏まえ、放課後児童クラブの安定的な運営や必要な職員の確保という観点から、運営費補助基準額の引き上げが実施されるとともに、勤続年数や研修実績等に応じた処遇改善に要する費用を補助する仕組みとして、「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」が新設されました。道内でも18自治体でこの事業による補助を受け、改善がはかられています（2020年度「道政への要求と提言」での回答）。一方で各自治体の改善事業への理解度の低さや市町村負担1/3がネックとなり、なかなか活用が進んでいません。
- 不安定で低賃金な待遇にもかかわらず、対人サービスとしての高いスキルを要求され、重い責任を負わなければならない職場実態にあり、さらに受入れ対象が高学年まで拡大されたため、児童数は増加の一途をたどっています。
- 2022年10月からの放課後児童支援員等の処遇改善の財源は、子ども子育て支援交付金（国1/3、都道府県1/3、市町村1/3：市町村負担分は基準財政需要額に算入可）の新規処遇改善事業となります。

参考1) 放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業

1. 実施主体 市町村
2. 2021年度国庫補助基準額
 - 1 支援の単位当たり年額①～③の合計額
 - ① 129,000円(一人あたり)：放課後児童支援員
 - ② 258,000円(一人あたり)：概ね経験年数5年以上の放課後児童支援員で、一定の研修を受講した者
 - ③ 388,000円(一人あたり)：②の条件を満たす、概ね経験年数10年以上の放課後児童支援員で、事業所長(マネジメント)的立場にある者
- ※1 支援の単位あたりの国庫補助基準額の上限額は904,000円
3. 補助率 国 1/3、都道府県 1/3、市町村 1/3



参考3) 保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ(厚労省資料)

保育士等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(2・3号関係)

研修による技能の習得により、
キャリアアップができる仕組み
を構築

<標準規模の保育園(定員90人)の職員数>
※公定価格上の職員数
園長1人、主任保育士1人、保育士12人、
調理員等3人 合計17人

新キャリアアップ研修の創設

→以下の分野別に研修を体系化

【研修分野】

- ①乳児保育 ②幼児教育
- ③障害児保育 ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援
- ⑦保育実践 ⑧マネジメント

- ※ 研修の実施主体: 都道府県等
- ※ 研修修了の効力: 全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職する場合: 以前の研修修了の効力は引き続き有効

新副主任保育士 ※ライン職

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で5人
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

- 【要件】
- ア 経験年数概ね7年以上
 - イ 職務分野別リーダーを経験
 - ウ マネジメント+3つ以上の分野の研修を修了
 - エ 副主任保育士としての発令

新専門リーダー ※スタッフ職

月額5万円の処遇改善 ※標準規模の園で3人
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/5)

- 【要件】
- ア 経験年数概ね7年以上
 - イ 職務分野別リーダーを経験
 - ウ 4つ以上の分野の研修を修了
 - エ 専門リーダーとしての発令

新職務分野別リーダー

- 【要件】
- ア 経験年数概ね3年以上
 - イ 担当する職務分野(左記①～⑥)の研修を修了
 - ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
- ※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー等
※同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

※各保育園、認定こども園等の状況を踏まえ、副主任保育士・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可。
※上記処遇改善の対象施設等は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。
※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑥ 児童の安全な放課後の居場所を確保するため、放課後児童支援員の人員・資格基準が「従うべき基準」から「参酌する基準」に見直しされたことともなう条例改正を行わないこと。

〔解 説〕

(1) 2014年4月30日に厚生労働省令として、放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準概要(児童福祉法34条)～市区町村が実施する放課後児童クラブ(学童保育)を実施するための認可基準～が示されました。

市区町村においては、国の基準を参考にして条例を定めていることから、基準の内容が、地域の実情や現場の実態を踏まえたものとなっているのか検証し、必要な見直しを求める取り組みが必要です。

また、職員に関する事項が2018年3月31日に改正され、5年以上放課後児童健全育成事業に従事した者であれば、支援員資格の基礎要件を満たすこととなりました。

そして2018年、全国知事会や市長会からの要請を受け、従うべき基準である「職員」の項目について、従うべき基準から参酌すべき基準に変更、すなわち基準の撤廃が行われることになり、2019年

1月からの国会にて法改正が行われ、2020年4月より施行されました。この基準撤廃は、地方の声を反映した政策とはいえども、解釈によっては「無資格者が1人で保育をしても良い」となり、基準の改悪といわざるを得ません。今後、改正された基準に基づき各自治体が今までの条例を変更すること事のないよう求めていく必要があります。

一方、児童館については、新制度における市町村事業とされなかったことや唯一国の補助制度として継続していた民間児童館事業補助関連の予算についても、4大臣合意のもと、2012年度より一般財源化されたことから、今後の事業の充実については、各自治体の取り組みに委ねられています。

また、指定管理者制度の導入や自治体の予算削減によって、正規職員ではなく会計年度任用職員、民間非正規職員による人材確保は、不安定で、劣悪な労働条件のため、担い手不足や定着率の低さを生んでいます。

こうした現状を改善するためには、児童館・放課後児童クラブ（学童保育）の現場の声に基づき、国や自治体の制度・政策の充実をはかる取り組みを進めること、および現場の支援員の社会的評価と職業的地位の向上・確立、処遇改善、人材確保を求める取り組みが必要です。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑦ 国が待機児童対策で導入した、各クラス1人以上の常勤保育士を2人の短時間勤務の保育士に変えられるものとした規制緩和（新子育て安心プラン）は、保育の質低下となることから導入はせず、正規の常勤保育士の配置とすること。

〔解 説〕

- (1) 政府は、2020年12月に新たな待機児童対策として「新子育て安心プラン」（以下 新プラン）を策定しました。新プランは、2021～2024年度までの4年間で14万人分の保育の受け皿整備をめざす、としています。しかし、そのための具体的な手立てが乏しく、特に保育士の確保策として提案された保育士配置に関する規制緩和には大きな問題があります。

新プランでは、「魅力向上を通じた保育士の確保」として、潜在保育士の再就職促進の観点から、保育士配置に関する規制緩和を提案しました。具体的には、待機児童が存在する自治体については、各組・グループに常勤保育士1名以上の配置が必須とする規制を、2名の短時間勤務（パート）保育士に代えることができる、とする内容です。

そもそも、最低基準で規定される保育士は、常勤の保育士が原則でした。保育士の処遇改善が進まず、常勤者の確保が難しくなる中で、1998年に常勤保育士に代えて短時間勤務保育士を配置することを認める規制緩和が導入されました。その場合でも、「常勤保育士が8割以上・各組やグループで常勤保育士を1名以上配置」が要件でしたが、2002年、各組・グループに1名以上常勤保育士を配置すれば、最低基準で規定する保育士として短時間勤務保育士を充てても差し支えない、と変更されました。今回の提案は、この短時間勤務保育士配置の要件をさらに緩和するものです。

保育の長時間化がすすむ一方で、職員の配置に関わる最低基準の改善が進まず、保育所の運営には、短時間勤務のパート保育士が欠かせない現実があります。だからといって、今回の担任全てをパート

保育士に置き換えてもよしとしてしまう規制緩和は問題です。子どもが一日の大半を過ごす保育所で、保育士が次々と入れ替わるようなこま切れ保育では、パート保育士・常勤保育士ともに、負担が増え、保育の質低下は免れません。何よりも、保育の専門性を軽視するものであり、子どもも保護者も、担任すべてをパート化することは望んでいません。

保育士不足は全国的に深刻であり、待機児童解消のためにも保育士確保が緊急の課題です。そのためには保育士不足の根本的な原因への対策が不可欠です。しかし、今回のように、保育士配置の規制緩和で対処しようとするれば、保育士不足を改善するどころか逆に深刻化させ、子どもと保育士に負担を押しつけることになりかねません。保育士不足の根本的な原因は、仕事量や責任の重さに見合った処遇が実現できていないことにあります。配置基準を引き上げるなどして、賃金を含め処遇を大幅に改善することが、保育士不足を解決する近道です。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑧ 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算を確実に取得し、介護労働者の賃金を改善し人材を確保すること。

〔解 説〕

- (1) 介護職員処遇改善加算に加え、「新しい経済政策パッケージ」では処遇改善加算分を他の介護職員などの処遇改善にも充てられるように柔軟な運用を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1,000億円程度を投じ、処遇改善を行うこととされ、2019年10月から介護職員「等特定」処遇改善加算がスタートしています。

10月末時点で道内対象9,862事業所のうち5,416事業所（54.9%）で届け出がされており（2020年度「道政への要求と提言」での回答）、各自治体・施設において確実に処遇改善加算の届出を行い、介護職場全体の賃金改善・人員確保、全産業に比較し賃金水準の低い介護労働者総体の処遇改善につなげる取り組みを展開します。

- (2) 岸田内閣は2021年末、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を打ち出し、「保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を示しました。

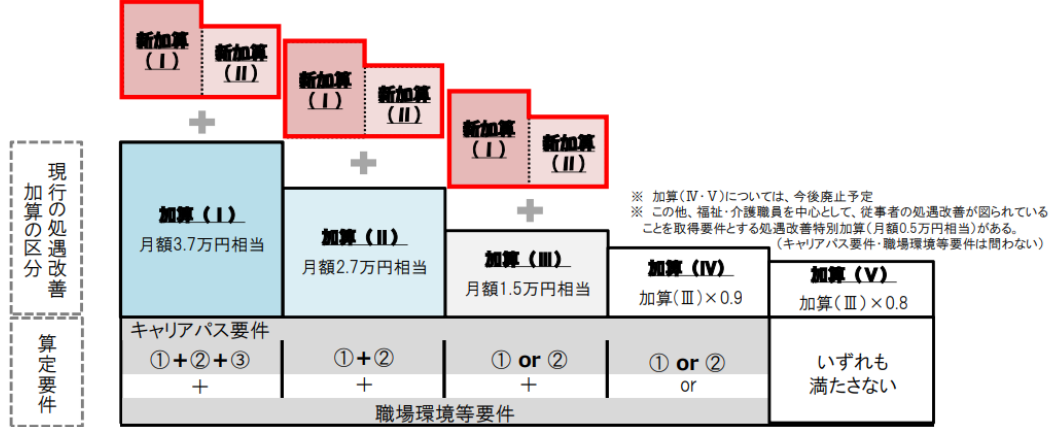
2022年10月以降、介護職員・障害福祉サービス等に従事する職員は、介護報酬、障害福祉サービス等報酬改定により新設される介護職員等（福祉・介護職員等）ベースアップ等支援加算による対応となります。加算分の1割（2割）が利用者負担となること、算定する月の2カ月前までに都道府県に計画書の提出が必要となります。

<福祉・介護職員等特定処遇改善の取得要件>

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得していること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

<サービス種類内の加算率>

- ・ 福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を2段階に設定
 - ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率がその×0.9となるよう設定
- ※ 加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる（1.5倍を超える）場合には、×0.95となるよう設定
 ※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、1段階の加算率に設定



(注) 「キャリアパス要件①」…職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 「キャリアパス要件②」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 「キャリアパス要件③」…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること
 「職場環境等要件」…賃金改善を除く、職場環境等の改善を実施すること

福祉・介護職員処遇改善加算等の請求状況

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 10月サービス 提供分	平成29年 4月サービス 提供分	平成29年 10月サービス 提供分	平成30年 4月サービス 提供分	平成30年 10月サービス 提供分	平成31年 4月サービス 提供分	令和元年 10月サービス 提供分	令和2年 4月サービス 提供分	令和2年 7月サービス 提供分
処遇改善加算（Ⅰ） （37,000円）	—	—	48.8%	51.8%	58.1%	59.1%	62.7%	64.1%	67.5%	67.9%
処遇改善加算（Ⅱ） （27,000円）	55.7%	56.8%	14.8%	12.5%	9.9%	9.6%	8.6%	8.3%	7.4%	7.3%
処遇改善加算（Ⅲ） （15,000円）	16.5%	16.4%	11.8%	11.5%	9.8%	9.6%	8.7%	8.4%	7.2%	7.1%
処遇改善加算（Ⅳ） （Ⅲ×0.9）	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%
処遇改善加算（Ⅴ） （Ⅲ×0.8）	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.7%	0.5%	0.4%	0.3%	0.3%
処遇改善加算合計	73.8%	74.8%	77.0%	77.4%	79.2%	79.8%	81.1%	81.8%	82.8%	83.0%
特定処遇改善加算（Ⅰ）	-	-	-	-	-	-	-	21.5%	28.3%	29.0%
特定処遇改善加算（Ⅱ）	-	-	-	-	-	-	-	11.6%	17.2%	17.5%
特定処遇改善加算合計	-	-	-	-	-	-	-	33.1%	45.5%	46.5%

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑨ 介護予防・日常生活支援総合事業にかかる事務等を含む高齢者保健福祉に従事する職員について増員配置すること（2017年度から交付税措置）。

〔解 説〕

- (1) 2015年の介護保険法改正において、要支援1・2の看護予防訪問介護・通常介護が介護サービスから介護予防・日常生活支援総合事業として市町村の事業に移行することが示され、2017年4月までにすべての市町村に移行されました。これにともない、総合事業等に従事する市町村職員に係る普通交付税措置（標準団体当たり1人の増員）がされています。

各自治体における事業の状況と人員配置を把握・検証し、サービス提供体制の確立に向けた取り組みを進めます。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑩ ケースワーク業務の外部委託について、面接・生活指導等の業務は、保護の決定・実施といった公権力の行使に深く関わる生活保護の根幹業務と表裏一体で不可分なものであること、また、外部委託に伴う個人情報の漏洩の危険性や本来保護が必要とされる者の受給の抑制を生む恐れがあることから行わないこと。

〔解 説〕

- (1) 「令和元年の地方からの提案等に関する対応方針」において、厚生労働省はケースワーク業務の外部委託について、現行制度で外部委託が可能な業務の範囲として2021年3月31日に各自治体に通知し、事例として、通知書類等に係る封入封緘や発送等の事務や生活保護費の返還金等に係る収納事務を例示しました。さらに2021年度に社会福祉推進事業「今後の福祉事務所における生活保護業務の業務負担軽減に関する調査」を委託実施し、業務負担軽減の具体策として、2022年7月8日に厚生労働省社会保障審議会の「生活困窮自立支援及び生活保護部会」でケースワーカーの家庭訪問の回数を弾力化する方向性を示しました。具体的には、現在、家庭訪問の基準は1年に2回以上を原則として、訪問回数は世帯の必要性等に応じ、一定の基準をふまえ、策定されています。さらに個別支援プログラムを活用している者については、関係機関等との連絡等により必要な状況確認ができる場合には、その連絡等を3回目以上の家庭訪問（一定の要件を満たす高齢者世帯については、上記の連絡等を2回目以上の家庭訪問）とみなすことができますが、その家庭訪問とみなすことができる範囲の拡大をはかるものです。

厚生労働省は以下の留意事項を通知等で明示した上で実施するとしています。

- 家庭訪問とみなすことができる場合を示すものであり、該当するケースについて一律に家庭訪問

とみなさなければならないものではない。

- 状況確認が十分にできないと判断される場合には、家庭訪問とみなすことはできない。
- 情報共有等により必要な状況が確認できていたとしても、福祉事務所において、対面による助言・指導等のために訪問が必要と判断した場合においては、適切に訪問を行うことが適当である。
- 会議体における情報共有をもって家庭訪問とみなす場合において、会議に参加している複数の参加者から多角的な情報を共有すること等により、被保護者の必要な状況確認ができる場合に家庭訪問とみなすことができる

しかし、CWの配置基準が満たされない自治体が半数以上を占め、常に業務がひっ迫している生活保護の自治体現場において、これらの留意事項が担保されるのか、本来、必要な人員増を確保しなければならない当局が、削減もしくは現状維持の理由としないか等懸念が残るところです。そして、何よりも生活保護業務にとって、家庭訪問はケースワーク機能の充実と自立支援に必要不可欠なものです。業務負担の軽減はケースワーカーの増員で担うことが基本です。その上で、家庭訪問の基準緩和の留意事項が確実に担保されるしくみが必要です。

令和3年3月31日(事務連絡)
厚生労働省社会・援護局保護課

保護の実施機関における業務負担軽減に向けた方策について

業務の外部委託について

(1) 外部委託の考え方

現行法において、保護の決定又は実施に関わる、いわゆる公権力の行使に当たる業務について、民間事業者への外部委託（以下単に「外部委託」という。）を行うことは認められない。このことは、生活保護法（昭和25年法律第144号。以下「法」という。）第19条第4項において、保護の実施機関は「保護の決定及び実施に関する事務の全部又は一部を、その管理に属する行政庁に限り、委任することができる」とされていることから明らかである。

他方、保護の実施機関においてケースワーカーが行う一連の業務には、保護の決定又は実施に関与せず、明らかに公権力の行使に当たらない業務が相当程度存在する。例えば、被保護者就労支援事業及び被保護者健康管理支援事業の事務の全部又は一部は外部委託が可能である旨が法に明記されているが、これら以外の業務についても、委託元と委託先との間に、作業における指揮命令系統が発生しないことを前提に、以下に挙げる業務については、外部委託が可能と考えている。

なお、「令和元年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和元年12月23日閣議決定）において、「現行制度で外部委託が困難な業務については、地方公共団体等の意見を踏まえつつ、外部委託を可能とすることについて検討し、令和3年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」とされていることを踏まえ、引き続き必要な検討を行う予定であるので申し添える。

(2) 事例1：通知書類等に係る封入封緘や発送等の事務について

毎月の定例処理によりシステムから一括発行される、保護決定通知書、医療券、調剤券、介護券、

要否意見書、返還金納付書等に係る、封入封緘や発送といった事務については、当該事務のみを切り離して行うことを前提に、外部委託することが可能と考えられる。

また、法第 29 条に基づく調査や、戸籍調査に係る依頼書についても、調査対象や調査内容の決定から切り離され、単に封入封緘や発送といった事務のみを行う場合は、同様と考えて差し支えない。

(3) 事例 2：生活保護費の返還金等に係る収納事務について

地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（令和 2 年法律第 41 号）の規定により、一部改正された法及び関係政省令が令和 2 年 10 月 1 日から施行されたことにより、生活保護費返還金等（法第 63 条の規定による返還金、法第 77 条の規定による徴収金、法第 78 条の規定による徴収金及び生活保護に起因する不当利得の返還金をいう。以下同じ。）の円滑な納付及び各福祉事務所の事務負担の軽減に資するよう、生活保護費返還金等の収納事務の私人委託が可能となっている。

この委託先については、コンビニエンスストアや資金決済事業者といった、収納業務に係るノウハウを持つ事業者が想定される場所であり、既に一部の自治体においては、コンビニエンスストアにおける収納に向けて準備作業を進めていると承知している。

なお、この改正により、法第 78 条の 3 の規定により私人委託を可能とした生活保護費返還金等の収納の事務については、単に返還義務者から生活保護費返還金等を受け入れる行為のみを指すものであり、例えば、行政処分として行われる生活保護費返還金等の決定、公売、差押え、督促、立入調査等を私人に委託することを可能としたものではないので、留意すること。

(4) 個人情報の保護について

生活保護の受給に関する情報は、特に慎重に保護することを要する重要な秘密情報であることから、こうした外部委託の実施を検討する場合には、現行の個人情報保護法令上、個人情報保護条例に、受託した民間事業者及びその従業員に対する規制を追加し、罰則の対象とするなどの必要な規定の整備を行うなど、個人情報の保護に遺漏を生じることがないように、特段の配慮と慎重な取扱いが必要と考えている。また、情報の他用途利用の禁止、委託業務の再委託の禁止、業務内容に限定した端末へのアクセス制限等、委託業務の内容に応じた情報の取扱方法を定めた上で委託契約に盛り込み、民間事業者に遵守させることを徹底することなどにより、情報の厳正な取扱いが確保されるよう、十分に留意されたい。

(※) なお、第 204 回通常国会に提出されたデジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律案において、地方公共団体の個人情報保護制度について法律で全国的な共通ルールを規定し、公布から 2 年以内に施行されることとされているため留意されたい。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑪ 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。また、職員の配置にあたっては、必ず社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。

〔解 説〕

- (1) ケースワーカーの配置基準は 2000 年度から実施された地方分権で法定基準から標準基準へと変わりましたが、1人当たり都市部 80 世帯、郡部 65 世帯という基準そのものは 1950 年から変わっていません。その後の社会情勢の変化により事務処理量は大幅に増加していますが、生活保護の実施体制については、自治体の行財政改革と相まって、都市部を中心に配置基準が充たされておらず、ケースワーカーや査察指導員の負担が大きくなっています。また、生活保護受給世帯の増加とともに担当ケースは増え続けており、自立を支援するケースワークが充分に行えない状況にあります。さらに非正規ケースワーカーも増加しており、実施体制の改善と非正規ケースワーカーの処遇改善は、喫緊の課題となっています。

また、社会福祉主事の資格を持たない高卒初任者を配置する実態もあり、社会福祉法において生活保護現業員は「人格が高潔で思慮が円熟し社会福祉の推進に熱意がある社会福祉主事であればならない」とされていることから、講習など任用資格取得にむけた仕組みや体制強化を求める必要があります。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑫ 被保護者健康管理支援事業については、2021 年 1 月からすべての福祉事務所で必須事業となっていることから、必要に応じて体制を強化すること。

〔解 説〕

- (1) 2018 年の生活保護法改正で「被保護者健康管理支援事業」が 2021 年 1 月から必須事業化されました。

背景には、生活保護受給世帯の約 8 割が何らかの疾病により医療機関を受診しており、傷病・障害者世帯も生活保護受給世帯全体の約 4 分の 1 を占め、若年者を含めて医療を必要とする被保護者が多いことなどがあげられています。

被保護者への健診等の健康増進事業や介護予防・日常生活支援総合事業の勧奨やレセプト等の情報収集・管理・分析など求められる業務は増加するため、人員体制の強化が必要となります。また、医療機関・社会福祉分野との連携強化も必要です。しかし、道内の試行・準備はほとんど進んでいないのが実態で、早急に体制整備が求められます。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑬ 生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。特に、子どもの学習支援・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。

〔解 説〕

(1) 生活困窮者自立支援事業について

概要：生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化をはかるため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給などを行っている。

必須事業……自立相談支援事業、住居確保給付金

(国庫負担 3/4)

任意事業……就労準備支援事業、一時生活支援事業

(国庫補助 2/3)

子どもの学習・生活支援事業、家計相談支援事業、その他
必要な事業

(国庫補助 1/2)

<道内の状況>

道内における2020年度の任意事業実施状況については、実施予定も含め、就労準備支援事業20自治体（56%）、家計相談支援事業19自治体（53%）、一時生活支援事業7自治体（19%）、子どもの学習支援事業20自治体（56%）で一時生活支援事業を除き伸びがみられたものの、依然として全国平均を下回っています。

※2020年度の各事業の実施状況

	就労準備支援	家計相談支援	一時生活支援	子どもの学習支援
道内	56%	53%	19%	56%
全国	60%	62%	34%	64%

自治体名	支援事業				自治体名	支援事業			
	就労準備	家計改善	一時生活	学習支援		就労準備	家計改善	一時生活	学習支援
北海道			○	○	赤平市				
札幌市	○	○	○	○	紋別市		○		○
函館市	○			○	士別市				
小樽市	○	○		○	名寄市		○		○
旭川市	○	○	○	○	三笠市				
室蘭市	○	○		○	根室市		○		○
釧路市	○		○	○	千歳市	○	○		○
帯広市	○			○	滝川市				
北見市	○	○		○	砂川市				
夕張市				○	歌志内市				
岩見沢市	○			○	深川市				
網走市					富良野市	○	○		
留萌市				○	登別市	○	○		
苫小牧市	○	○	○	○	恵庭市				
稚内市	○	○			伊達市	○	○	○	○
美唄市	○				北広島	○	○	○	○
芦別市		○			石狩市	○	○		○
江別市	○	○			北斗市	○	○		

(2) 家計相談支援事業は、自立相談支援事業および就労準備支援事業との一体的実施により国庫補助が2/3となる。

(3) 子どもの学習・生活支援事業（居場所づくり）の必要性

生活困窮世帯における子どもは、関わる大人が保護者のみで社会との関わりが希薄であるというケースが多く見受けられ、将来にわたり貧困の連鎖を生みやすいのが現状です。そのため、小中学生の段階から見守りと必要な支援を行うことで、子どもやその保護者の心身の安定、居場所づくりにつながり、つまりきや虐待等を未然に防ぐことができ、子どもに対する日常生活支援、養育支援、学習支援は効果的である。

また、児童虐待に関する指導措置では支援する側（行政や学校等）がアプローチしにくく拒まれる家庭であっても、学習支援という手段であれば受け入れられやすく、子どもや保護者・世帯に関わるための手法として極めて有効である。

しかし、生活困窮者自立支援法に基づく「子どもの学習・生活支援事業」の実施状況については、2020年厚生労働省委託調査によると、「実施」の割合が、都道府県では86.5%、基礎自治体では61.5%となっているなど、およそ4割程度の自治体が未実施となっている。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑭ 市町村児童相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、児童虐待防止の役割が大きくなっている市町村の保健師について、正規職員も交付対象とされる子ども・子育て支援交付金における利用者支援事業の母子保健型等を有効活用しながら、増員をはかること。合わせて、改正児童福祉法（2024年4月1日施行）において、児童相談所や市町村支援窓口等の強化が示され、新たな施策による業務負担が求められることから、負担増に見合う人材を確保すること。

〔解 説〕

- (1) 市町村においては、2016年の児童福祉法改正で「児童等に対する必要な支援を行うための拠点の整備に努めるものとする」、「要保護児童対策地域協議会の調整機関について、専門職を配置するものとする」、児童虐待についても法改正等を機に、市町村における体制強化と専門性の強化が講じられましたが児童虐待件数は年々増加の一途をたどり、厚生労働省のまとめによりますと、2020年度、18歳未満の子どもが親などの保護者から虐待を受けたとして児童相談所が対応した件数は全国で20万5029件に上がっています。虐待の対応件数は統計を取り始めた1990年度以降増え続けていて、昨年度は前の年度より1万1249件、率にして5.8%増えて過去最多を更新しています。

虐待の内容別にみると、最も多かったのは、暴言をはいたり、子どもの目の前で家族に暴力を振るったりする「心理的虐待」で12万1325件（59.2%）に上り、前の年度より1万2207件、率にして11.2%増えています。

次いで殴るなどの暴行を加える「身体的虐待」が5万33件（24.4%）、子どもの面倒をみない「ネグレクト」が3万1420件（15.3%）、「性的虐待」が2251件（1.1%）となっています。

また児童相談所への相談の経路では、警察などからの通告が増えて10万3619件（50.5%）となり、最も多くなっています。

- (2) 新たに保健師を配置する際には、子ども・子育て支援交付金の利用者支援事業（母子保健型）も有効に活用しながら増員を求めるとします。

配置にあたっては正規職員か否か、自治体職員か民間職員かに関わらず、新たに保健師等の専門職員を雇うことによる人員体制の整備、利用者支援事業に携わる保健師等を配置することが交付の要件とされています。

また、必ずしも新たに雇った保健師等をそのまま利用者支援事業担当として配置せず、新規採用保健師等を別部署に配置し、従前から勤務している保健師等を利用者支援事業担当として配置する場合も人件費が交付されます。

- (3) 2022年6月8日に第208回国会において、虐待など子育てに困難を抱える世帯に対する包括的な支援のための市区町村、児童相談所の体制強化等を行うための「児童福祉法等の一部を改正する法律」が可決、成立しました。自治労として改正法そのものに反対するものではありませんが、地域子ども・子育て支援については、これまで努力義務として2022年度までに全市区町村に整備が求められていた「子ども家庭総合支援拠点（635自治体）」と「子育て包括支援センター（1,603自治体）」の再編により子

ども家庭センターの設置が求められるなど、人員確保も含め、市区町村の混乱や負担が生じるおそれがあること、身近な子育て支援の場による相談機能の整備に保育所等が想定されていることについて、保育所等の現場は、本来業務において、人員不足から仕事の持ち帰りや時間外勤務が常態化している状態であり、配置基準の見直し等現状の課題が解決された上で、新たな業務負担に見合った体制整備、人員確保策が検討されなければなりません。また、児童相談所については、一時保護や入所措置等における子どもの意見・意向聴取等の仕組みの整備、一時保護開始時の司法審査は、児童相談所等の業務負担や人員体制の確保等課題を整理し、検討していくことが必要であること、子ども家庭ソーシャルワーカー（仮）を児童福祉司の任用要件として児童福祉法に位置付けることも、業務がひっ迫する中で100時間の研修を要するなど、2024年4月の施行にむけて、現場の意向や状況を踏まえたものにする必要があります。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑮ 社会福祉施設における医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。

〔解 説〕

(1) 介護職員の医療行為については喀痰の吸引等、一定の研修を受けた者が行うことができ、その分の評価は介護報酬の事業所評価加算となります。

自治労は介護職員の医療行為に対する評価が低いこと、事故との際の責任の所在の不明確さを指摘してきました。また、行為者個人の手当等に反映するよう求めてきました。

本来、医療行為は医療職が行うものであり、十分な医療行為を提供するには医療職種の充実を求めていく必要があります。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑯ 社会福祉施設においては、震災、災害、急病（夜間を含む）による避難等を想定した人員を配置すること。

〔解 説〕

(1) 社会福祉法人が運営する福祉施設の入所者は、災害発生時に自力での身体の安全確保や避難が困難な方が多いため、施設の安全対策を実施し、いざという時に備えて施設環境を整備しておくことが重要です。

(2) さらに夜間は職員配置も日中に比べると少人数となることから、夜間の災害などに備えたマニュアルの作成や避難訓練など、日頃から地域と連携して対応しておくことが求められます。

- (3) 2018年9月に発生した「北海道胆振東部地震」では、地震だけでなくブラックアウト下での対応を余儀なくされました。労働組合として災害時対応の検証作業を進めながら、人員要求と対応マニュアル等への意見反映の根拠とします。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<福祉関係>

- ⑩ キャリアアップの仕組みを整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。

〔解 説〕

- (1) 介護や保育・放課後児童支援に従事する労働者の賃金は、全産業平均に比べて月額10万円以上低い状況（2016年賃金構造基本統計調査）にあります。その要因の一つとして勤続年数の短さ（全産業平均11.9年、ホームヘルパー5.6年、福祉施設介護員5.5年—2013年賃金構造基本統計調査）があります。

働き続けられる職場づくりにむけ、長年の勤務経験に応じた賃金制度の整備が重要となります。

具体的なキャリアアップにむけた解説については<福祉関係>要求項目の②⑤⑦の解説を参照。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<社会福祉協議会職員および介護労働者の処遇改善>

- ① 社会福祉協議会職員の賃金・労働条件を自治体職員並に改善すること。
② そのため、委託費、補助金等で必要な財政措置を行うこと。
③ 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算により、介護労働者の処遇改善をはかるとともに、人材確保をはかること。

〔解 説〕

- (1) 社会福祉協議会職員は、私たち自治体職員と連携しながら、福祉分野の業務に携わる身近な仲間です。しかし、賃金・労働条件を見ると、大半は劣悪な状況に置かれているのが実態です。

社会福祉協議会職員との交流を深め、介護報酬のプラス改定にむけた対策と介護職員処遇改善加算により、賃金面や職場人員配置の充実をはかるとともに、慢性的なサービス残業など、職場課題の明確化・解決にむけともにたたかう体制作りが求められます。

- (2) 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定改善加算については⑤を参照。

〔要 求〕

3-(2)福祉提供体制の確立

<新型コロナ関係>

- ④ 医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用するなど自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを十分に把握するなど、適切に新型コロナウイルス感染症への対策に活用すること。
- ⑤ コロナ禍における自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置の見直しや、職員増などによる体制の強化を早急に行うこと。
- ⑥ 医療・福祉従事者などへの新型コロナウイルス感染症に関する差別・偏見について、住民に適切な理解を求めため、啓発活動などを行うこと。
- ⑦ 消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。

〔解 説〕

- (1) 新型コロナ禍において、公共サービスの重要性は広く認知されたが、「災害大国」日本において、緊急事態が起きた際、住民の命や暮らしを守るといふ、地方自治体の基本的役割を果たすためには、公共サービスを担う人員の確保や設備のさらなる充実が必要であり、そのための財源確保を求めるもの。
- (2) 内閣府では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止とともに、感染拡大の影響を受けている地域経済や住民生活を支援し地方創生を図るため、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策（令和2年4月7日閣議決定（4月20日変更）」、「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策（令和2年12月8日閣議決定）」及び「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日閣議決定）」への対応として、地方公共団体が地域の実情に応じて、きめ細やかに必要な事業を実施できるよう、「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」を創設しています。地方創生臨時交付金は、コロナ対応のための取り組みである限り、原則、地方公共団体が自由に使うことができます。

〔要 求〕

5-(1)年間総労働時間1,800時間の実現

<週休日の振替の適正化関係>

- ④ 週休日に勤務を命じる場合に、事前に週休日の振替手続きを行うこととし、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当を支給すること。また、事前の振替手続きを取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と休日勤務手当を支給すること。
- ⑤ 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じる場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。

〔解 説〕

(1) 週休日 注1) に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われているか職場点検を行い、指定された振替休日を取得できているか確認します。事前に週休日の振替をしても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得もしくは休日勤務手当の支給の徹底を求めます。

注1) 週休日

地方公務員については、労働基準法第35条1項で定める「休日」に該当するものを、勤務時間条例で「週休日」を定め、通常、日曜日と土曜日が週休日として定められています。一方、労働基準法では、週に1回を休日としていることから、労基法が適用となる地方公務員は、日曜日と土曜日のどちらか1日が法定休日となります。地方公共団体では、日曜日を法定休日としているところが一般的と思われませんが、法定外休日である土曜日にも35%の割増手当を支給するのが一般的です。週休日もともと勤務が割り振られていないため、給与の支給の対象とされておらず、週休日に勤務した場合は、土日いずれの場合においても、35%の割増しした時間外勤務手当が支給されます。

また、条例では、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員については、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けるものとされています。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、これにより難しい場合においては、人事委員会等の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設けるものとされます。

なお、週休日(休日)は、原則として歴日による午前零時から午後12時までの一昼夜と解されています。

(参考) 労働基準法

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

第37条第1項使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

※ 週休日の振替

労働基準法の休日の振替と同様、公務職場においても週休日の振替が認められており、あらかじめ「勤務を要しない日」を「勤務を要する日」とし、代わりに他の「勤務を要する日」を「勤務を要しない日（週休日）」に振り替えることをいいます。この場合、手続きは事前に行われなければならない、かつ「勤務を要しない日」を特定して行わなければならない。

また、再度の振替は認められません。

※ 週休日の割り振りの範囲

労働基準法では、週1回の休日または4週4日の休日が確保されていることが要件とされ、できるだけ「勤務を要する日」とした週休日に近い日に「勤務を要しない日」を指定するのが望ましいとされており、具体的な振替日についての規定はありません。一方、地方公務員が週休日の振替をする場合には国家公務員の勤務時間法の規定との権衡の観点から、以下の要件が求められています。

- ① 勤務を命ずる必要のある週休日を起算点とする前4週間・後8週間以内の日
- ② 振り替えた後において、週休日が毎4週間につき4日以上になるようにし、かつ勤務日等（勤務が割り振られた日）が引き続き24日を超えないこと。
- ③ 4時間の割り振り変更を行う場合には、勤務日の始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行うこと。

- (2) 祝日法で定める国民の休日（注2）や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じられた場合には、休日勤務手当が支払われているか、休日代休制度による代休日の取得ができていないかを点検し、本人の希望に基づいた対応を求めます。

注2）休日

休日とは、祝日法に定める祝日や条例等で定められる年末年始の休日をさします。休日は、勤務時間が割り振られていますが、特別に勤務命令がないかぎり勤務することを要しない日とされています。

この日は、給与の支給の対象日になっているため、とくに休日に勤務が命ぜられ、勤務をした職員とその他の勤務をしなかった職員との均衡をはかるために、休日に勤務をした職員に対しては休日勤務手当が支給されます。とくに勤務を命ぜられない限りは、現実の勤務が免除されるという点からみれば、「休暇」と同じ性格を有しますが、とくに勤務を命ぜられない限り、自動的に休みとなる点で、その都度必要な手続きを経た上で勤務義務を課せられている日あるいは時間について勤務に服することが免除されるという一般の「休暇」とは異なる概念となります。

※ 祝日が土曜、日曜であった場合の振替休日（祝日法 第3条）

- 1 「国民の祝日」は休日とする。
- 2 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。
- 3 「その前日及び翌日が「国民の祝日」である日（「国民の祝日」でない日に限る。）は、休日とする。このことから、土曜日と日曜日が週休日とされている職員の場合、祝日法に基づき、祝日と日曜日が重なるときは、日曜日を週休日とし、月曜日が振替休日とされます。

第 二 部

定年引き上げ制度の整備にむけた要求

定年引き上げ制度の整備にむけた要求

(1) 制度導入について

- ① 国に遅れることなく制度が導入できるよう、(今後のスケジュールを明らかにするとともに)速やかに条例改正を行うこと。
- ② 役職定年の対象は、管理監督権限のある職員に限ることとし、本来、時間外勤務手当を支給すべきところ管理職手当を支給している場合などについては、これを機に是正すること。管理職から降任・転任した職員の職務、配置については、自治体の実情も踏まえながら検討すること。また、役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を予め明確に定めること。
- ③ 65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間の、職員の人員構成(毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用などの任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移)について、具体的なシミュレーションを行い、データを開示すること。
- ④ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前再任用短時間勤務制度について制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。特に民間の高年齢者雇用安定法などとの権衡の観点から、分限免職等以外は任用すること。ただし、同制度は一旦退職した後の任用であることに鑑み、職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないこと。
- ⑤ 地方公務員の生涯設計と高齢職員の実情に応じた多様な働き方を確保するため、現行の地方公務員法で規定されている高齢者部分休業制度を条例化すること。すでに条例化されている自治体においては、制度の活用拡大にむけた周知を行い、使いやすい制度とすること。
- ⑥ 職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重すること。

(2) 給与について

- ① 60歳を超える職員の給料について、60歳前の7割水準以上とすること。また、役職定年により降格・降任する場合であっても、60歳前の7割水準を確保すること。
- ② 職員のモチベーション低下を防ぐため、55歳以降の昇給を確保するとともに、定年引き上げ開始後も、職員全体の昇任・昇格スピードについて、最低限維持すること。特に役職定年制の導入にとともに、組合員の到達級の引き下げを行わないこと。
- ③ 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当については、60歳前と同水準とすること。
- ④ 退職手当について、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。
- ⑤ 定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との権衡をはかること。具体的には、再任用職員についても60歳超の職員と同様に、退職時の職務・級格付けを継続することとし、職務の軽減を希望する職員

のみ当該職務に対応した格付けとすること。

(3) 職場環境の整備について

- ① 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備にむけ、職種・職場実態に応じて60歳超職員の知識、技術、経験等を活かす職務内容・職名・配置等について検討すること。組織の新陳代謝を確保するため、60歳以降の職務については、スタッフ職として配置すること。特に、加齢にともなう体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じた検討と工夫をすること。
- ② 労働安全衛生法第62条を踏まえ、中高年層の身体の状態に応じた安全衛生上の配慮を行うこと。
- ③ 定年の段階的引き上げにともなって、係長・課長補佐クラスの職位が増えることが想定されることから、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかること。
- ④ 組織の活力を維持するため、引き続き新規採用者を計画的に募集すること。

〔要 求〕

(1) 制度導入について

- ① 国に遅れることなく制度が導入できるよう、(今後のスケジュールを明らかにするとともに)速やかに条例改正を行うこと。

〔解 説〕

- (1) 公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、第204回通常国会で成立しました。2023年4月1日の施行日以降、2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度には定年年齢が65歳となります(65歳で定年退職する職員が生じるのは2032年度以降)。

定年年齢→ 生年月日↓	2021年度 定年60歳		2022年度 定年61歳		2023年度 定年62歳		2024年度 定年63歳		2025年度 定年64歳		2026年度 定年65歳	
	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2024.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2026.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2028.3.31 退職
1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1	60歳 退職	61歳 現行再任用 (フルor 短時間)	62歳 63歳 64歳 65歳 暫定再任用 (フルタイムor短時間)									
1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	59歳	60歳 退職	61歳 62歳 63歳 64歳 65歳 暫定再任用 (フルタイムor短時間)									
1963年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1	58歳	59歳	60歳	61歳 退職	62歳 63歳 64歳 65歳 暫定再任用 (フルタイムor短時間)							
1964年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 退職	63歳 64歳 65歳 暫定再任用 (フルタイムor短時間)					
1965年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 退職	64歳 65歳 暫定再任用 (フルタイムor短時間)			
1966年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 退職	65歳 暫定再任用 (フルor 短時間)	
1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

- (2) 地方公務員については、昨年6月に地方公務員法が改正されており、当該者への情報提供や意思確認も規定されました。また、2024年度の採用計画を固める関係からも、「定年前再任用短時間勤務」の希望の有無などについて、可能な限り2022年度の早い段階で対象者への情報提供・意向確認を済ませることが望ましいため、早期の制度確立を追求する必要があります。各自治体で混乱なく円滑に定年の引き上げが運用されるよう、対応方針の確定、組合員はもとより、組合員となる対象の管理職への制度説明や職場討議の開催、労使交渉・協議の実施などの取り組みを進めていかなければなりません。

- (3) 現業職員の定年年齢を、国家公務員に準拠し63歳としている単組においては、国家公務員の現業職員の引き上げ期間に準拠するよう求めます。

〔要 求〕

(1) 制度導入について

- ② 役職定年の対象は、管理監督権限のある職員に限ることとし、本来、時間外勤務手当を支給

すべきところ管理職手当を支給している場合などについては、これを機に是正すること。管理職から降任・転任した職員の職務、配置については、自治体の実情も踏まえながら検討すること。また、役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を予め明確に定めること。

- ③ 65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間の、職員の人員構成(毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用などの任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移)について、具体的なシミュレーションを行い、データを開示すること。

〔解説〕

(1) 組織の新陳代謝を確保し、活力を維持するために導入される役職定年制について、改正地公法でも「導入する」ことが規定されていますが、具体的な「役職定年の対象となる職」・「役職定年年齢」などについては条例で定めることとなります。改正国公法を踏まえ、対象となる職は管理職以上、年齢は60歳とする条例化を求めます。また、公務運営に著しい支障が生じる場合に限定した役職定年の例外として「特例任用」が認められることとなりました。とりわけ小規模自治体では年齢構成の偏りなどによりポストの欠員の補充が困難であるなどの課題もありますが、安易に特例任用を行うことは、組織の硬直化に繋がる危険性や制度の主旨に反することが予想されます。そのため、役職定年制の運用について労使交渉で確認していくことが重要です。

(2) 役職定年の対象となる管理職の範囲については自治体によって違うため、一律に示すことができません。国では、俸給の特別調整額（管理職手当）が支給される職員と定められていますが、自治体では実態的には管理監督職でないにもかかわらず、時間外手当の支給を免れるために管理職扱いとして管理職手当を支給しているケースも多く見られます。また、管理職等の範囲を定める人事委員会（公平委員会）規則で定められている範囲は、職員団体（労使関係）に関わるものとして定められているため、これも実際の管理監督職とイコールではありません。よって、手当や規則を目安として役職定年の範囲を決めるのではなく、真の意味で「管理または監督の地位にある職員」に限定するよう、それぞれの組織・職制の実態に応じて検討することが必要です。

同時に、実態的には管理監督職でないにもかかわらず、管理職手当を支給することにより時間外勤務手当を支給していない自治体については、これを期に是正を求めることも必要です。

特に、「自治労組織基本調査」による道内市町村の管理職員数は、1997年が12,876人（一般職員94,274人）に対して、2017年は12,585人（一般職員数70,880人）となっており、この20年間で、一般職員が23,394人減少しているのに対して、管理職員は、291人しか減少しておらず、いかに管理職員数が増加しているのかがわかります。今回の定年引き上げを機に是正をはかることは喫緊の課題であり、管理職は、真の管理監督権限のある職員に限ることを求めることとしています。

(2) 役職定年の例外については、特定の個人で定めるもの（最長3年）と、特定の職を定めるもの（最長5年）の2種類があるが、安易に定めることは役職の硬直化を招くことから限定をします。

特に、特定の職を定めるもの（いわゆる「特定管理職群」）では、総務省は定年年齢を70歳としている職や役職定年で指定している職を除く、上級職または確保困難専門職（獣医師、技術職など）が従事すべき管理監督職並びに公立学校（幼稚園を含む）校長・副校長・教頭および児童相談所長などについて、年齢構成の偏りにより後任の補充が困難な場合を想定しており、限定されます。

(3) 65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間の、職員の人員構成(毎年度の定年退職者数および新

規採用者数、常勤・再任用などの任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移)について、当局に具体的なシミュレーションを行い、データを開示するよう求め、具体の想定に基づいて交渉・協議を行うことを求めます。

〔要 求〕

(1) 制度導入について

- ④ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前再任用短時間勤務制度について制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。特に民間の高年齢者雇用安定法などとの権衡の観点から、分限免職等以外は任用すること。ただし、同制度は一旦退職した後の任用であることに鑑み、職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないこと。

〔解 説〕

(1) 定年前再任用短時間勤務制度

60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、「定年前再任用短時間勤務制度」を導入することとしています（新国家公務員法第60条の2）。

職員が短時間勤務の職への任用を希望し、60歳に達した日以後、定年退職日前に退職した場合には、当該退職者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、退職日の翌日に短時間勤務の職に採用することができることとされています。加えて、60歳に達した日以後、定年退職日前に退職した者を退職日の翌々日以降にも短時間勤務の職に採用することができることとされています。

なお、国公の現行の再任用制度では、勤続25年以上かつ退職後5年以内であれば60歳前に退職した者であっても再任用が可能とされていますが、今回の定年前再任用短時間勤務制度については60歳前に退職した者は対象としていないため留意が必要です。

また、定年前再任用短時間勤務職員は、60歳を超える職員であることから、基本的には役職定年の対象となる管理監督職に採用することはできません。

さらに、2020年8月31日、総務省は通知(留意事項・質疑応答)を発出し、定年前再任用短時間勤務職員の任用について、「選考の結果、採用されない職員が生ずることも想定される。」と記載しましたが、民間の高年齢者雇用安定法などとの権衡の観点から、分限免職等以外の場合は任用することが求められます。よって、採用されない場合とは、分限免職等に限るとの確認を求めることとします。

(注) 65歳までの雇用継続措置を義務付ける高年齢者雇用安定法があること、さらに雇用と年金の接続のため原則再任用とすることを求める2013年の閣議決定、総務副大臣通知があることを踏まえれば、分限免職に該当する場合などを除き任用することが求められます。閣議決定などを基礎として、意欲と能力がありながら再任用されないケースが起きないように十分交渉・協議を行う必要がある。

(2) 定年前再任用短時間勤務の職員の任期

現行の再任用制度との大きな違いはその任期の取り扱いです。現行の再任用職員の場合、1年間の任期の更新を繰り返しますが、定年前再任用短時間勤務職員の「任期」は、職員が退職しなかったと仮定した場合の職員の定年退職日までとされています（例えば、元々65歳定年予定の職員が、63歳から定年前再任用短時間勤務職員として働く場合は65歳の年度の3月31日まで）。

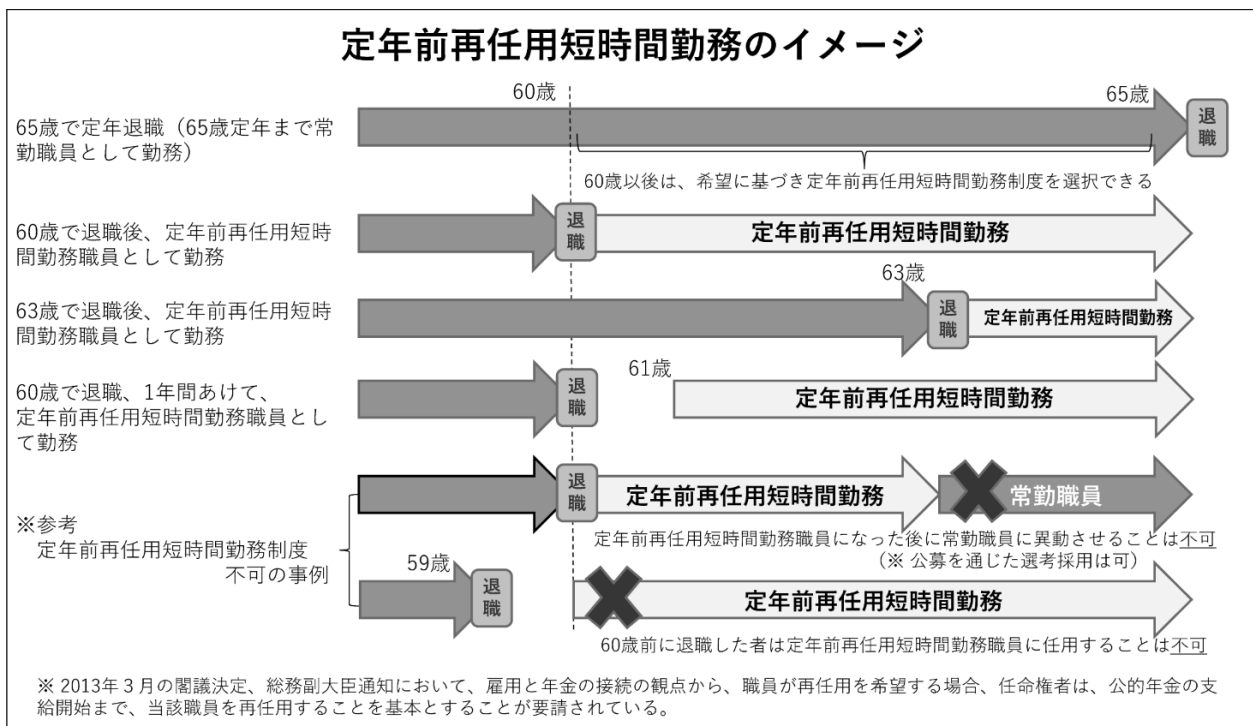
自治体単組は、前提として、定年前再任用短時間勤務職員への任用は、あくまで職員の希望した場合

に限っての取り扱いであることを当局に確認し、こうした原則に基づく運用となっているか制度施行後も注視し続ける必要があります。

このことに関して、公務労協は内閣人事局との交渉（2020年2月25日）において追及しており、内閣人事局は「職員の職業生活設計の支援のため、定年前再任用短時間勤務制を盛り込む方向で考えているが、職員の自主的な選択を尊重しつつ行うべきものであり、強制することは許されず、本人の意に反して定年前再任用短時間勤務職員にするということはないと考えている」との考え方を示しています。

短時間勤務の職務内容や勤務条件等が職員の希望に沿わなければ、退職せずに常勤職員として引き続き勤務することも考えられます。また、下記イメージのように、退職後一定期間をおいた後、退職日の翌々日以降であっても、任命権者が必要と認める場合には採用することができることとされています。

【図表】



(3) 定年前再任用短時間勤務の職員の給与、勤務時間

給与、勤務時間等については、現行の再任用（短時間）勤務と同じ取り扱いとなります。

国公においては、現行の再任用短時間勤務職員と同様、1週間あたり15時間30分から31時間まで（常勤職員の5分の2から5分の4の勤務時間）の範囲内で勤務時間を決めることとされ、年次有給休暇は、その者の勤務時間等を考慮して20日を超えない範囲内で、人事院規則で定める日数になります。

給与については、現行の再任用短時間勤務職員と同じ取り扱いとなりますが、現在は再任用の級を定年前の級よりも相当程度、低位な格付けとするような実態にあるため、今回の法改正が「知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限活用する」ことを目的としていることに鑑み、現在の問題ある運用は見直していく必要があります（60歳超の常勤職員の場合は、基本的に60歳時の級号給の格付けが継続され、100分の70を乗じた給料が支給されますが、現在の再任用と同様に、定年前再任用短時間勤務職員の級格付けは退職時にリセットされ、改めて格付けが行われます。）。そもそも、給料水準については、定年前再任用短時間勤務職員の職をどのように設定するのかと関係してきますが、給料月額＝級格付けが職務内容に比して低い設定となっていないか、他の職員と均衡しているか等を確認し、必要に応

じて改めていくことが重要です。

(4) 定年前再任用短時間勤務の職員の定数上の取り扱い

現行の再任用短時間勤務職員と同様に、「定数外」の取り扱いとなりますが、別途管理されます。

(※ 定年引き上げの職員は常勤職員であるため「定数内」の取り扱い)

(5) 現業職員の定年前再任用短時間勤務制度の適用

上で触れたとおり、定年前再任用短時間勤務を選択できるのは60歳に達した日以後とされています。ただし、国公の労務職員（現業職員）については、定年引き上げに伴って、俸給月額（給料月額）が70%となるのは63歳に達した日以後の4月1日以降（64歳の年度）とされています。また後述のとおり、労務職員の退職手当についてその者の非違によることなく退職した場合に「自己都合」ではなく「定年」として取り扱われるのも63歳に達した日以後とされていることから、定年前再任用短時間勤務を選択できるようにするのも、同じタイミングとすることが適切と考えられます。

〔要 求〕

(1) 制度導入について

- ⑤ 地方公務員の生涯設計と高齢職員の実情に応じた多様な働き方を確保するため、現行の地方公務員法で規定されている高齢者部分休業制度を条例化すること。すでに条例化されている自治体においては、制度の活用拡大にむけた周知を行い、使いやすい制度とすること。

〔解 説〕

(1) 国家公務員にはない地方公務員の独自の制度である「高齢者部分休業制度」については存置されます。

高齢者部分休業制度は、各自治体が条例で定めています。申請要件について「要介護者の介護をするために高齢者部分休業をしている場合において」と定める自治体があることにみられるように、高齢職員のライフスタイルに対応するための部分休業制度として2004年6月に法改正により創設されたものです（地方公務員法第26条の3）。

具体的な制度内容は自治体により様々ですが、一般的には、56歳以上の高齢職員を対象としており、1週間あたりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で休業を行うことができることとされています（公務の運営に支障がなければ任命権者が承認）。勤務しなかった時間あたりの給与等については減額され、退職手当も休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算することとされていますが、常勤職員であるため、給料・手当等については基本的に常勤職員と同じ仕組みで算定することとなります。

(2) 今回、定年引き上げが行われることにより、65歳の定年退職日までの間、「高齢者部分休業」を取得することが可能となります。60歳以降の給料は60歳前の給料月額の70%ですが、60歳以降に高齢者部分休業を取得した場合、給料月額の70%の額を基礎として勤務しなかった時間分について減額することとなります。また、定年前再任用短時間勤務職員となった後に常勤職員に戻ることはできませんが、高齢者部分休業については部分休業の期間終了後にフルタイムの勤務に戻ることにとなります。（部分休業の申請要件に該当するか否かという前提はありますが、）短時間勤務ということだけに着目するなら、60歳以降の職員については、高齢者部分休業と定年前再任用短時間勤務が制度として併存するということとなります。現在、高齢者部分休業制度はあまり活用されていない実態にありますが、高齢職員の多様な働き方を確保するという観点から、活用の拡大にむけて検討、交渉を行うことも大変重要です。

(参考) 解説 高齢者部分休業制度について

制度の目的、導入にいたる経緯

- 2004年6月の地方公務員法の改正により創設され、高年齢として条例で定める年齢に達した職員が申請した場合において、公務の運営の支障がないと認められる場合に、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと＝高齢者部分休業を承認することができるとされている（地方公務員法第26条の3）。国家公務員にはない地方公務員独自の制度である。
- 制度の趣旨について、逐条地方公務員法は、「職員については定年の定めがあるが、現実には、定年年齢に到達する前に勤奨により退職することも多く行われている。また、地域によっては、短時間勤務を希望する住民が多く存在し、地方公共団体がその受け皿になることを期待されているところもある。さらに、高齢者でもある職員の中にも、肉体的、精神的または家庭の事情などによって、勤務時間を減じることを希望する者も現れている。このような状況を総合的に勘案して設けられたのが高齢者部分休業の制度であり、高齢者である職員の担当する職務の一部を外部の者に提供すること（いわゆるワークシェアリング）もその目的の一つであることから、この制度により休業する職員の代替えとして短時間勤務職員を採用することができることとされている（任期付職員採用法五3①）」と解説している。

地方公務員制度調査会がまとめた報告書「分権新時代の地方公務員制度——任用・勤務形態の多様化」（2003年12月）は、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営を引き続き基本としつつ、任期付採用の拡大、短時間勤務など任用・勤務形態の多様化を図るとし、その方策の一つとして、「漸次的現役離職のための部分休業（定年退職前の一定年間前から、地域活動に従事する場合等）」を示し、「ボランティア等地域活動に参画する時間を創出することにもなるなど、単に個人のライフスタイルの域を超えた様々な効果を期待できる」としていた。

しかし、報告書が「職員個人の状況に合わせた生活設計を可能とする制度を検討することは、高齢社会への対応という時代の要請に沿うものとして大きな意味を持つものである」とし、逐条地方公務員法が「高齢者でもある職員の中にも、肉体的、精神的または家庭の事情などによって、勤務時間を減じることを希望する者も現れている」と解説するように、高齢者部分休業の申請理由は、必ずしもボランティアやワークシェアリングなどに限定した運用が想定されていたわけではない。条例において「要介護者の介護をするために高齢者部分休業をしている場合において」と定める自治体があることから分かるように、家族介護など、高齢職員のライフスタイルに対応することが想定されていたものと考えられる。

- 高齢者部分休業が認められる期間は、従前は「定年退職日から5年を超えない範囲内において条例で定める期間さかのぼった日後の日で、当該申請において示した日からその定年退職日までの期間中」とあったのが、「地域の自主性及び自立性を高めるための関係法律の整備に関する法律」による地方公務員法の一部改正によって、現行条文にある「高年齢として条例で定める年齢」に改められた（2014年4月1日施行）。

総務省は通知（総行公第46号・2013年6月14日）において、休業の対象となる高年齢である職員について、「高齢者部分休業の対象となる職員は、第3次一括法による地公法の改正により、『高年齢として条例で定める年齢に達した職員』とされており、各地方公共団体において条例で年齢を定める場合は、一般に『高年』という用語は『年齢の高いこと。老年。』（出典：広辞苑）とされていること、また、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）及び同法施行規則（昭和46年労働省令第24号）においては、高年齢者は55歳以上、中高年齢者は45歳以上とされていること等を参考とし、制度の趣旨を踏まえた年齢とすることが適当であること。」を示している。

制度の概要

実際の高齢者部分休業については、各自治体が条例等により定めることとされているため、対象となる職員の年齢を50歳とする自治体、教員など職種によっては部分休業の取得単位を1日単位とする自治体があるなど、制度のあり方は様々であるが、一般的には総務省の示す条例例に倣い定められ、次のように運用されているものと考えられる。

- ・ 対象職員
年度末年齢56歳以上の職員（55歳に達した日の属する年度の翌年度の4月1日以後の日）
- ・ 取得時間
1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で、5分を単位として行う
- ・ 給与の減額
1時間当たりの給与等を減額
（給与期間の勤務しなかった全時間数によって計算する。1時間未満の端数が生じる場合は、30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる）
- ・ 退職手当
休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算
- ・ 承認の取り消し・短縮
任命権者は、公務の運営に支障があると認めるときは、承認を取り消し、または休業期間を短縮することができる
- ・ 休業期間の延長
公務の運営に支障がなければ承認

〔要 求〕

(1) 制度導入について

- ⑥ 職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重すること。

〔解 説〕

定年引き上げにあたり、任命権者は当分の間、職員が60歳になる前年度に、60歳以降の制度に関する情報提供を行い、職員の意向を確認することとされています。

制度開始は2023年度からとなりますが、その準備として2023年度に60歳になる職員に対して、その前年の2022年度中に制度に関する情報提供・意思確認を行うことが附則で定められました。（制度開始後は、60歳に達した日以後、定年前再任用短時間職員を選択できることから、早めの情報提供が必要）

〔要 求〕

(2) 給与について

- ① 60歳を超える職員の給料について、60歳前の7割水準以上とすること。また、役職定年により降格・降任する場合にあっても、60歳前の7割水準を確保すること。
- ② 職員のモチベーション低下を防ぐため、55歳以降の昇給を確保するとともに、定年引き上げ開始後も、職員全体の昇任・昇格スピードについて、最低限維持すること。特に役職定年制の導入にともない、組合員の到達級の引き下げを行わないこと。

〔解 説〕

定年引き上げにともない、給与については条例・規則の改正が必要になります。給与制度については、地方公務員法第24条第2項に基づき、国家公務員の給与制度を基本として定めることが求められます。

以下は、国公の制度を基本に解説したものです。なお、任期付職員、会計年度任用職員など、定年制度が適用されない職員等の給与は、こうした措置の対象にはなりません。

(1) 職員の任用、級号給の格付け

定年引き上げ後は、改めて任用され職務（級）の位置づけを行う再任用とは異なり、任用・職務は延長された定年退職日まで継続することとなります（後述する役職定年の場合を除く）。具体的には、現行の定年（60歳）に達した日以後の3月末時点で、5級に在級する職員は、4月1日以降も引き続き5級の職務を担うこととなり、従って職員の給料表の位置づけ（級・号給）は4月1日以降も基本的には変更はありません。

例えば、3月末時点で行（一）5級90号の60歳職員は、4月1日以降も、同じく行（一）5級90号に位置づけられます。また、同時点で4級の職員を5級に昇任させることや、以降の昇給日に昇給させる（上位の号給に位置づける）ことも可能とされています。

(2) 給料月額

「特定日」以降の職員（60歳超職員）の給料月額

$$= (\text{当該職員が格付けされる}) \text{現在の級号給の給料月額} \times 70\%$$

現行の定年（60歳）を超える職員の給料月額は、当分の間^(注)、現行の定年に達した日後における最初の4月1日（「特定日」という。）以後、その職員の受ける級号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額とすることとされています。つまり、「特定日」以降は、当該職員が格付けされる級号給の給料月額に70%を掛けた額が支給されることになります。

給料月額に50円未満の端数を生じる時には切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じる時は100円に切り上げます（新一般職給与法附則第8項）。

<例> 行（一）5級90号の職員の給料月額（月額は2019年度の額）

$$= 392,300円 \times 70\% = 274,610円$$

※ 50円未満は切り捨てのため ⇒ 274,600円

(注) 国家公務員法等の一部を改正する法律案の附則第16条に検討条項が設けられているため、当分の間とされている。

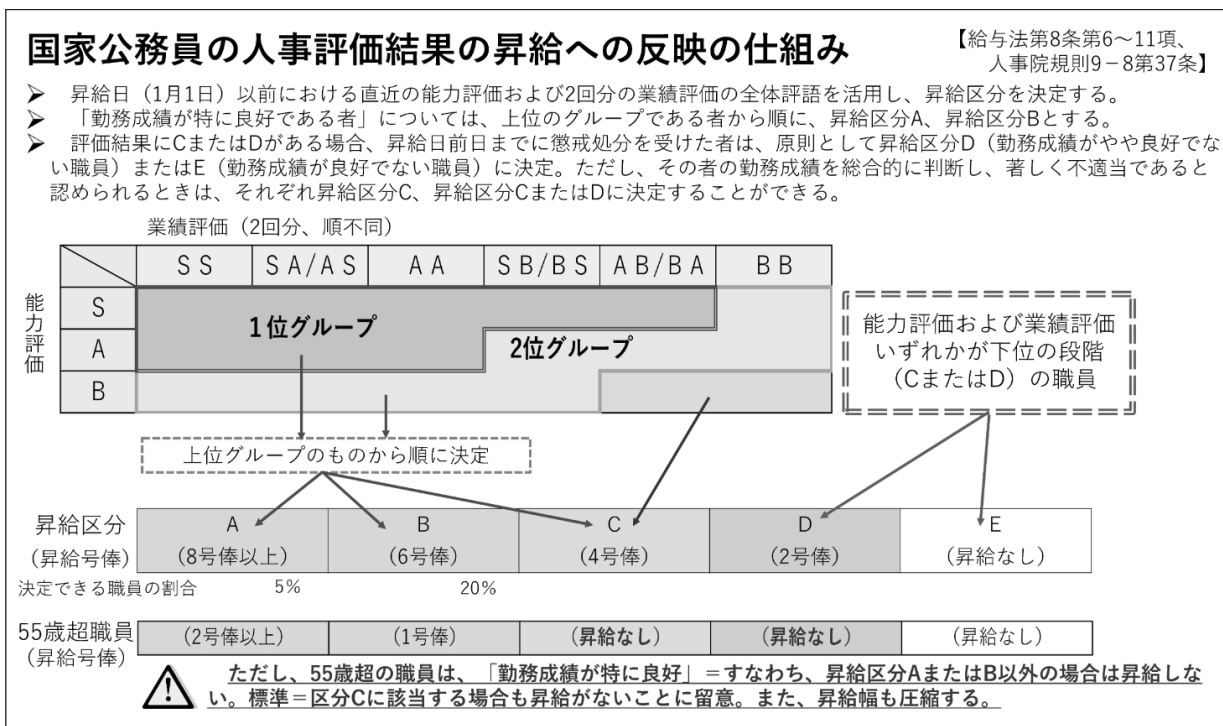
(3) 昇給

国公の場合は、現行の55歳を超える職員と同様に、「勤務成績が特に良好である場合」を除いて、昇給

しないこととされています。なお、現在、国公の人事評価結果の昇給への反映は下図のような仕組みとなっています。55歳を超える職員（ただし、行(二)適用の労務職員は57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととされ、昇給幅も勤務成績が極めて良好である職員であっても2号俸以上の昇給に抑制されています。

現在、地公では55歳を超える職員の昇給について国公と同様の取り扱いとしている場合が多いのが現状ですが、高齢職員のモチベーションを維持する観点から、現役職員と同様の取り扱いとすることをめざすことも含め、昇給のあり方について検討し、交渉・協議を行うことも重要と言えます。

【図表】



(4) 給与改定

職員が格付けされる号給の給料月額が、人勤等によりプラス改定となる場合はプラス改定となった額を基礎に前項(2)の計算をします。マイナス改定の場合も同様の取り扱いとなります。

【要 求】

(2) 給与について

- ③ 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当については、60歳前と同水準とすること。
- ④ 退職手当について、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。

【解 説】

(1) 諸手当について

国公については、以下のとおり整理されています。

- ① 俸給月額（給料月額）と同様に、60歳前の手当等の7割を基本に手当額等を設定

俸給の特別調整額（いわゆる管理職手当）、本府省業務調整手当、初任給調整手当、
管理職員特別勤務手当

② 俸給月額（給料月額）に連動した額

超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、地域手当、広域異動手当、特地勤務手当、
特地勤務手当に準ずる手当、研究員調整手当、専門スタッフ職調整手当

③ 60歳前の職員と同額

扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当

(2) 60歳に達した日以後の職員の退職手当

地方公務員の退職手当については、地方公務員法第24条第2項に基づき、国家公務員の制度等に準じることとされており、総務省は、国家公務員退職手当法に準じて「職員の退職手当に関する条例案」を示し、各自治体が退職手当条例を整備しています。こうしたことから、今回の国公の見直し内容を踏まえて、自治体および退職手当組合は条例改正を行うこととなるため、県本部・単組は下記を踏まえて、交渉・協議を行う必要があります。

① 退職事由は「自己都合」ではなく「定年」としての取り扱い

60歳に達した日以後に、定年前再任用短時間勤務職員になるなど、定年前の退職を選択しても、退職手当が減額されることはありません。

改正後の新国家公務員退職手当法の附則（第12～14項）の規定により、当分の間、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員（ただし、勤続期間11年未満の職員を除く）の退職手当については、職員が不利にならないよう、退職事由を「自己都合」ではなく「定年」を理由とする退職と同様に取り扱い、算定することとされています。

なお、労務職員（現業職員）に関しては、附則第12項第1号イ等の規定により、63歳に達した日以後の適用とされています。

② 手当の算定方法はこれまでと同じ、給料月額の引き下げには「ピーク時特例」を適用

今回の法改正では、退職手当の算定方法の見直しはありません。

現在と同じ方法で算定することになりますが、上記①の対象者が気になるのは、60歳に達した日以後の4月1日（特定日という）以降、俸給月額（給料月額）7割水準となることとの関係についてですが、このことによる退職手当の減額ははありません。

在職期間中に、俸給月額減額改定（いわゆるベースダウン）以外の理由（降格や俸給表間異動など）により、俸給月額が減額されたことがある場合には、現行の国家公務員退職手当法の第5条の2に規定する、いわゆる「ピーク時特例」が適用されます。

定年退職時の俸給月額のみで「基本額」を算定するのではないかと心配する方がいるかもしれませんが、特定日以後の俸給月額の7割への引き下げについては、この「ピーク時特例」が適用され、「基本額」は、現在の定年60歳の年度までの期間と、俸給月額が7割となる特定日以降の期間とに分けて計算します（図表5を参照）。実際の勤続期間をもとに計算してみると分かりますが、定年の引き上げにより俸給月額が7割となることに伴う、退職手当「基本額」のマイナス効果がないことが分かります。なお、「ピーク時特例」とは直接関係しませんが、定年が引き上げられることにより、中途採用などで、勤続年数が35年に満たない場合には（退職手当の「支給率」が最大値に達しておらず）、引き上げられた期間分が勤続年数に加わるため、その分がプラス効果として現れることとなります。

国家公務員退職手当法の第5条の2の「ピーク時特例」に関しては、総務省が示す条例例に基づき、

自治体の退職手当条例にも規定されているはずですが、改めて、条例を確認し、規定されていないという場合には、制度に関する国公との均衡の観点から、早急に条例改正を行うよう求めましょう。

退職手当の基本算定構造

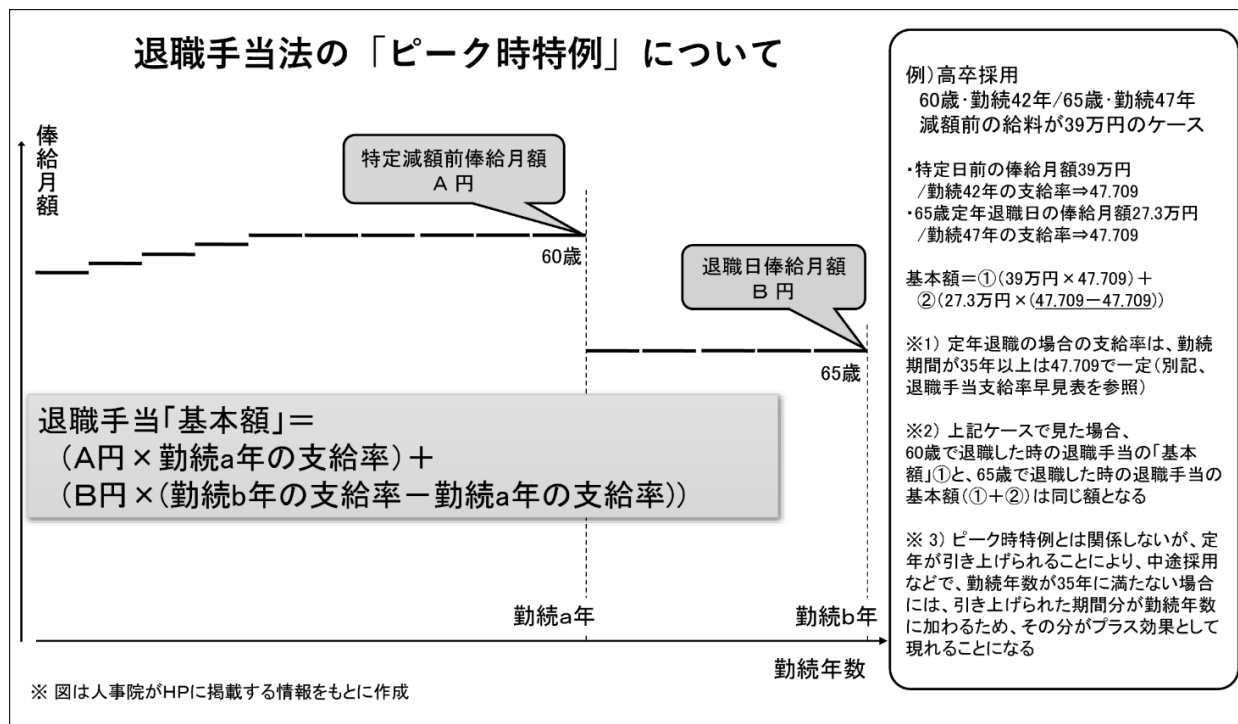
退職手当額 = 基本額 + 調整額

基本額 = 退職日給料月額 × 退職理由別・勤続年数別支給率

調整額 = 調整月額のうちその額の多いものから60月分の額を合計した額

調整月額は職員の区分に応じて定める額（95,400円～0円）

【図表】



(3) 今回の定年引き上げと「早期退職募集」との関係について

国家公務員においては、現行の60歳定年のもとでは、応募認定による定年前早期退職者、いわゆる「早期退職募集制度」について、割増率の対象者を45歳から59歳の者としていますが、今回、その点の変更はありません（国家公務員退職手当法の第5条の3）。つまりは60歳超の期間については退職手当の割増率の設定はなく、60歳超の職員はそもそも早期退職募集の対象外ということになります。

定年の引き上げは、政府の法案概要のペーパーにあるように、「知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限活用する」ことを目的としており、60歳超職員に引き続き勤務し活躍することを期待するものであるため、当該年齢層（60歳～64歳）に新たにインセンティブをつけて退職を促す見直しは行わないということで、国家公務員退職手当法を所管する内閣人事局は、当分の間、対象となる年齢と割増率を維持する考えを示しています。

【図表】

国家公務員退職手当支給率早見表
(2018年1月1日以降の退職)

勤続年数	法第3条			法第4条	法第5条	
	自己都合	(十一年未満勤続) 定年・応募認定退職(一号)・ 任期終了・事務都合退職・ 公務外死亡・通勤傷病等	(通勤傷病を除く) 公務外傷病	(十一年以上二十五年未満勤続) 定年・応募認定退職(一号)・ 任期終了・事務都合退職・ 公務外死亡・通勤傷病等	整理・応募認定退職(二号)・ 公務上死亡・公務上傷病	(二十五年以上勤続) 定年・応募認定退職(一号)・ 任期終了・事務都合退職・ 公務外死亡・通勤傷病等
年						
1	0.5022	0.837	0.837		1.2555 (3.6a)	
2	1.0044	1.674	1.674		2.511 (4.5a)	
3	1.5066	2.511	2.511		3.7665 (5.4a)	
4	2.0088	3.348	3.348		5.022 (5.4a)	
5	2.511	4.185	4.185		6.2775	
6	3.0132	5.022	5.022		7.533	
7	3.5154	5.859	5.859		8.7885	
8	4.0176	6.696	6.696		10.044	
9	4.5198	7.533	7.533		11.2995	
10	5.022	8.37	8.37		12.555	
11	7.43256		9.2907	11.613375	13.93605	
12	8.16912		10.2114	12.76425	15.3171	
13	8.90568		11.1321	13.915125	16.69815	
14	9.64224		12.0528	15.066	18.0792	
15	10.3788		12.9735	16.216875	19.46025	
16	12.88143		14.3127	17.890875	20.8413	
17	14.08671		15.6519	19.564875	22.22235	
18	15.29199		16.9911	21.238875	23.6034	
19	16.49727		18.3303	22.912875	24.98445	
20	19.6695		19.6695	24.586875	26.3655	
21	21.3435		21.3435	26.260875	27.74655	
22	23.0175		23.0175	27.934875	29.1276	
23	24.6915		24.6915	29.608875	30.50865	
24	26.3655		26.3655	31.282875	31.8897	
25	28.0395		28.0395		33.27075	33.27075
26	29.3787		29.3787		34.77735	34.77735
27	30.7179		30.7179		36.28395	36.28395
28	32.0571		32.0571		37.79055	37.79055
29	33.3963		33.3963		39.29715	39.29715
30	34.7355		34.7355		40.80375	40.80375
31	35.7399		35.7399		42.31035	42.31035
32	36.7443		36.7443		43.81695	43.81695
33	37.7487		37.7487		45.32355	45.32355
34	38.7531		38.7531		46.83015	46.83015
35	39.7575		39.7575		47.709	47.709
36	40.7619		40.7619		47.709	47.709
37	41.7663		41.7663		47.709	47.709
38	42.7707		42.7707		47.709	47.709
39	43.7751		43.7751		47.709	47.709
40	44.7795		44.7795		47.709	47.709
41	45.7839		45.7839		47.709	47.709
42	46.7883		46.7883		47.709	47.709
43	47.709		47.709		47.709	47.709
44	47.709		47.709		47.709	47.709
45	47.709		47.709		47.709	47.709

(注1) () 内は、法第6条の5の最低保障である。

(注2) aは、基本給月額であり、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当等(又はこれらに相当する手当)の月額合計額をいう。

(注3) 法附則第21項から第23項まで及び昭和48年法律第30号附則第5項から第7項による退職手当の基本額の調整(83.7/100)を含めた計数である。

〔要 求〕

(2) 給与について

- ⑤ 定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との権衡をはかること。具体的には、再任用職員についても60歳超の職員と同様に、退職時の職務・級格付けを継続することとし、職務の軽減を希望する職員のみ当該職務に対応した格付けとすること。

〔解 説〕

- (1) 無年金期間が拡大、再任用制度が発足した2001年とは状況が大きく異なる状況にあり、再任用職員を低い級に格付けするような現在の運用は見直すことが必要です。

再任用制度が発足したのは2001年4月、段階的に再任用の対象年齢も引き上がり、2013年度以降は65歳となりました。一方で、公的年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられ、1961年4月2日以後の生まれの職員(2022年3月31日定年退職)については、2025年度から、経過的職域加算部分および老齢厚生年金部分の支給開始は65歳となります。制度の発足当時から状況は大きく変化し、無年金期間の拡大により、職員として働かなければ生計を立てることも困難となっています。

高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、高年齢者雇用安定法の一部が改正され、希望する労働者(期間の定めのない労働者)全員を65歳まで雇用する措置を設けることが企業には義務付けられています。これにあわせる形で、政府は「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望者全員を再任用するとの方針を閣議決定(2013年3月26日)しており、地方公務員に関しても総務副大臣通知において、閣議決定の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずるよう要請しています。

つまり、任命権者には、雇用と年金の接続という趣旨から、60歳以降についても、フルタイムでの任用を基本として雇用する責任があるということです。閣議決定、副大臣通知などをもとに、意欲と能力がありながら任用されないケースが起きないように単組として十分交渉・協議を行う必要があります。

また、制度発足時は、経過的職域加算部分(3階)および老齢厚生年金部分(2階)が引き続き支給されることを念頭にその支給停止(調整)の仕組みと、引き上げとなる定額部分(基礎年金部分)の年金額などとのバランス等も踏まえて、再任用者の職務と賃金を決定したことから、低位に位置づけられてきました。そのため多くの自治体では定年時の級よりも相当低い級に格付けされることが多いのが現状です。年金も受給できていた制度導入時と、無年金期間が拡大した現在とでは状況も大きく異なっていることから低い級に格付けするような現在の運用に関しては根本的に見直していく必要があります。

- (2) 常勤職員より少ない再任用職員の期末・勤勉手当の支給月数となっており、また、扶養手当、住居手当なども支給されないなど制度上の差異があります。

これまで触れたとおり、60歳超の職員は任用形態の違いによって、給与の取り扱いについても異なることとなります。65歳までの段階的な定年引き上げの間は、経過期間として、暫定再任用制度(フルタイム・短時間)が措置されることから、より状況は複雑と言えます。

表は2019年度の行(一)の俸給月額から作成したものです。行(一)5級の最高号俸:93号俸の俸給月額の70%は275,100円、道内の多くの自治体が採用している現行の行(一)2級フルタイムの再任用職員の

給料は215,200円と60歳超の常勤職員の方が、月で約60,000円も高く、また、期末・勤勉手当の支給月数の違いや、扶養手当や住居手当、寒冷地手当など支給されない手当があるなど、年間100万円以上の格差となるため制度自体に問題があります。加えて、自治体の再任用時の級の格付けは定年前より低位に置かれる場合が多い（定年延長の場合は60歳の級号給を継続）ことから、定年引き上げによる60歳超職員の勤務の方が給与については極めて優位といえます。

(3) 65歳まで働き続けることを前提とし、職員の知識や経験等を積極的に活用するため、職務内容にふさわしい給料水準としていくことが重要です。

手当支給の差異など再任用制度そのものの見直しも求められるところですが、運用段階においては、定年引き上げの完成時を見据えて、現行の再任用職員、施行以降の暫定再任用職員について、この際、職員の知識や経験等を積極的に活用することとし、そうした職務内容にふさわしい給料水準としていくことが重要です。

60歳超の職員には、フルタイムの常勤職員、高齢者部分休業中の常勤職員、定年前再任用短時間勤務職員が混在し、さらに制度完成までには暫定再任用職員（フルタイム・短時間）の運用が加わるようになります。職務給の原則から、職員の給与は均衡が求められることは当然です。これら職員の職務をどのように設定するのか、並行して、職務に見合った給料（賃金）のあり方をどのようにしていくのか、運用について、早急に労使で話し合う必要があります。

【図表】

	60歳超の常勤職員	現行 再任用職員 (フルタイム勤務)
俸給（給料） 参考 行（一）5級 （*70%を乗じる前の額） 参考 行（一）4級 （*70%を乗じる前の額）	俸給月額70% 202,800～275,100円 （*289,700～393,000円） 184,900～266,700円 （*264,200～381,000円）	単一号俸 3級255,200円 2級215,200円
俸給の調整額	○（60歳前の70%）	○
俸給の特別調整額 （管理職手当）	○（60歳前の70%）	○（再任用職員に係る額）
本府省業務調整手当	○（60歳前の70%）	○（再任用職員に係る額）
初任給調整手当	○（60歳前の70%）	×
管理職員特別勤務手当	○（60歳前の70%）	○
専門スタッフ職調整手当	○	○
地域手当	○	○
広域異動手当	○	○
研究員調整手当	○	×
特勤勤務手当	○	×
特勤勤務手当に準ずる手当	○	×
超過勤務手当	○	○
休日給	○	○
夜勤手当	○	○
期末手当（年間支給月数）	○（240/100）	○（135/100）
勤勉手当（年間支給月数）	○（190/100）	○（90/100）
扶養手当	○	×
住居手当	○	×
通勤手当	○	○
単身赴任手当	○	○
特殊勤務手当	○	○
宿日直手当	○	○
寒冷地手当	○	×

高齢者部分休業職員

- 60歳超の高齢者部分休業の職員の給与の取り扱いについては、60歳超の常勤職員と同じ。1時間当たりの給与等を減額（給与期間の勤務しなかった全時間数によって計算）
- 勤務成績が特に良好である場合には昇給が可能（2号俸）

定年前再任用
短時間勤務職員

- 定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用職員の取り扱いと同じ
- 60歳超の常勤職員に支給される扶養手当や住居手当などが支給されない
- 期末・勤勉手当の支給月数も異なる

※ 俸給月額、期末手当および勤勉手当の年間支給月数は2021年度人勤
 ※ 再任用職員の地域手当のうち特例的に支給されるもの（異動保障等）は不支給
 ※ 再任用短時間勤務職員については、再任用フルタイム勤務職員に支給される手当と同額とすることが合理的でないと認められる手当等（俸給の調整額等）の支給額については、短時間勤務職員の勤務時間数等を考慮した額

〔要 求〕

(3) 職場環境の整備について

- ① 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備にむけ、職種・職場実態に応じて60歳超職員の知識、技術、経験等を活かす職務内容・職名・配置等について検討すること。組織の新陳代謝を確保するため、60歳以降の職務については、スタッフ職として配置すること。特に、加齢にともなう体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じた検討と工夫をすること。
- ② 労働安全衛生法第62条を踏まえ、中高年層の身体の状態に応じた安全衛生上の配慮を行うこと。

〔解 説〕

(1) 高齢になっても働き続けられる職場づくり

2008年に成立した国家公務員制度改革基本法に「定年を段階的に65歳に引き上げ」が規定されて以降、政府・人事院において検討が重ねられてきました。その中で、「いわゆる困難職種」（加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたす職務）の取り扱いについて、国家公務員は刑務官・海上保安官・航空管制官など、地方公務員では消防職員や電車・バスの運転手など、と想定しながら人事院や政府検討会で議論が行われてきました。

しかし、2018年人事院の「定年を引き上げるための意見の申出」および、これを受けて閣議決定した国公法・地公法の一部改正案においては、「いわゆる困難職種」について規定はありませんでした。それは、すべての人が65歳に達しなければ年金の支給はされないことから、いかなる職種であっても年金支給開始まで雇用は確保しなければならず、その対応は国公や地公、各職場の実情に応じた検討や工夫が求められるからだとして想定されます。

以上の観点から、60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし働き続けられる職場環境や業務のあり方について、労使での検討委員会を設置するなどして、労働組合との協議を行うことを求めます。高齢になっても働き続けられる職場環境の整備にむけ、職種・職場実態に応じて、職場討議、当局との意見交換を行い、60歳超職員の知識、技術、経験などを活かす職務内容・職名・配置などについて協議・確認することを求めます。特に、加齢にともなう体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じた検討と工夫を求めるとします。

(2) 労働安全衛生法第62条を踏まえた、中高年層の身体の状態に応じた安全衛生上の配慮

地方公務員の職場でも、職種によっては60歳以降も同じ職務を行うことが困難な場合もあり得ますが、そうした状況の中でも年金への接続のために、いかに仕事と雇用を確保するのが極めて重要となります。総務省も「高齢職員が働き続けられる環境について、労働安全衛生法62条（中高年齢者の身体の状態に応じた安全衛生上の配慮）も踏まえた整備と対応が求められる」と見解を述べています。

単組では、2013年総務副大臣通知（職務の特殊性を踏まえ、公務の円滑な遂行に支障が生じないように必要な措置を検討）も踏まえつつ、厚労省「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」なども活用

しながら、職場の状況を確認し中高年者の身体の状態に応じた具体的な対策、職場改善を行うよう求めることとします。その上で、労働安全衛生法62条も含めて、当該職員が働き続けられる職場環境の整備（職務の見直し・配置）、働き方などについて協議し、それぞれの職場実態に応じた仕事のあり方を検討・工夫しながら雇用を確保していくことが求められます。

〔要 求〕

(3) 職場環境の整備について

- ③ 定年の段階的引き上げにともなって、係長・課長補佐クラスの職位が増えることが想定されることから、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかること。
- ④ 組織の活力を維持するため、引き続き新規採用者を計画的に募集すること。

〔解 説〕

- (1) 定年の段階的引き上げにともない、当分の間、2024年3月31日、2026年3月31日、2028年3月31日、2030年3月31日、2032年3月31日の計5年間、2年に一度は原則的に退職者が発生せず、60歳超の常勤職員が主任・係長・課長補佐などのポストに配置されることとなります。
- (2) 職員のモチベーション低下を防ぐため、定年引き上げ開始後も、職員全体の昇任・昇格スピードおよび到達級について、最低限維持するよう求めます。また、組織の新陳代謝を確保するため、現行の条例定数の見直しや柔軟な運用により、計画的な新規採用を確保するよう求めます。
- (3) 将来にわたって公共サービス提供体制を保つためには、計画的に新規採用職員を確保していくことが必要不可欠です。これについて、総務省は、「各地方公共団体において、必要な行政サービスを安定的に提供できる体制確保と中長期的に見た適正な定員管理の双方の観点から、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の考え方を検討する必要がある」という考えを示しており、令和3年度に「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」を開催しています。今後、総務省は、この研究会の議論や地方自治体の検討状況を踏まえ、定年引き上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の基本的考え方を整理し、定年引き上げにかかる定員管理に関する留意点を示す予定となっています。