

2024年1月15日

全国知事会 地方分権推進特別委員会

# 地方公務員法関連法令の見直しについて

---

茨城県

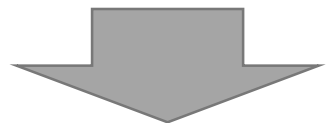
## 1 背景

現在は、**予測困難な「非連続の時代」**

地方公共団体においても、従来の業務の枠を超えて、

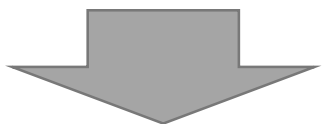
- ・ 海外企業との交渉
- ・ DXの普及推進

など、新たな政策課題への取組が必要



実行するためには...

**高度な専門知識や経験を備えた人材の確保が必要**



優秀な人材確保のためには...

**各団体の創意工夫により、ジョブ型の人事給与制度など、給与や勤務時間を柔軟に設定できることが必要**

## 2 勤務条件に係る本県の取組

### (1) 在宅勤務（テレワーク）

#### ◆ 対象職員

- ・ 庁内ネットワークに接続したPCで業務を行う全職員（会計年度任用職員も含む）

#### ◆ 自宅に居ながら、職員個人のPCで職場PCをリモート操作

（職員が介護を行う要介護者の自宅など、所属長の承認を受けた場所でも可）

★勤務時間 5:00～22:00の間で「7時間45分」を設定

★実施単位 1日、半日、時間単位で実施可能（原則 週4日まで）

※自宅にPCやインターネット環境がない職員には、PCとWiFiルーターを貸出



#### ◆ 制度改正の経過

年度	主な取組
2018年度	4月 テレワークの本格導入：対象職員の拡大 （育児や介護のみ行う正職員のみ⇒全正職員に拡大）
2019年度	3月 実施可能な場所の拡大（自宅⇒自宅＋要介護者の自宅など）
2020年度	4月 対象職員を会計年度任用職員にも拡大 11月 「テレワークハンドブック」の配布
2021年度	5月 職場PC持ち帰りでの在宅勤務＋WiFiルーターの貸出

## 2 勤務条件に係る本県の取組

### (2) 時差出勤

育児・介護等特別な理由以外でも、職員的生活スタイルや業務都合に合わせて、出勤時間を変更できる制度を2018年度から本格導入（対象：全所属の希望者）

◆利用例：育児・介護、通勤混雑緩和、疲労蓄積防止、自己啓発、早朝夜間業務対応等

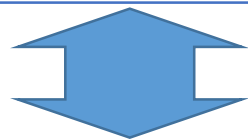
	2017年度	2018年4月～	2020年3月～
実施時期	7月～9月	通年	通年
勤務形態	4パターン	9パターン	13パターン
(早出)	① 早出60分 7:30～16:15 ② 早出30分 8:00～16:45	① 早出90分 7:00～15:45 ② 早出60分 7:30～16:15 ③ 早出30分 8:00～16:45	① 早出90分 7:00～15:45 ② 早出60分 7:30～16:15 ③ 早出45分 7:45～16:30 ④ 早出30分 8:00～16:45 ⑤ 早出15分 8:15～17:00
(遅出)	③ 遅出30分 9:00～17:45 ④ 遅出60分 9:30～18:15	④ 遅出30分 9:00～17:45 ⑤ 遅出60分 9:30～18:15 ⑥ 遅出90分 10:00～18:45 ⑦ 遅出120分 10:30～19:15 ⑧ 遅出150分 11:00～19:45 ⑨ 遅出270分 13:00～21:45	⑥ 遅出15分 8:45～17:30 ⑦ 遅出30分 9:00～17:45 ⑧ 遅出45分 9:15～18:00 ⑨ 遅出60分 9:30～18:15 ⑩ 遅出90分 10:00～18:45 ⑪ 遅出120分 10:30～19:15 ⑫ 遅出150分 11:00～19:45 ⑬ 遅出270分 13:00～21:45
実施単位	1週間単位	1日単位	1日単位
申請手続	紙ベース	システム	システム

## 3 民間と公務の勤務条件

地方公務員の勤務条件を民間企業と全く同様とすることは、法令上困難

### 民間企業

- 年俸制や裁量労働制など、給与や勤務時間等を柔軟に設定
- 年功序列型の人事給与制度から、ジョブ型雇用への転換



### 地方公務員

- 地方公務員法や地方自治法などの法令で一定の制約あり
    - ・国、他県、民間企業との給与均衡の原則
    - ・支給できる手当の限定列举
    - ・裁量労働制等の適用除外
- ⇒ 各団体が地域の実情に応じ、勤務条件を自由に決めることは困難

## 4 給与制度に係る課題

### 【地方公務員の給与に係る主な制度と課題】

制度	概要	課題
①均衡の原則 地方公務員法 第24条第2項	職員の給与は国や他の地方公共団体のほか、民間企業の給与等を考慮して定めなければならない。	国の給与制度に準じた制度とならざるを得ない ・年功序列的 ・地方独自のジョブ型給料制度導入は困難
②手当の限定列举 地方自治法 第204条第2項	職員に支給できる手当は限定されている。	地方公共団体が独自の手当を設定・支給することはできない

**【提言】** 勤務年数に応じて給料が上がる現行の年功序列的な制度ではなく、職務や成果に応じたジョブ型の給与制度など、各団体の実情に応じて、柔軟に給与制度を設定できるよう、地方の裁量の拡大を検討

## 5 勤務時間制度に係る課題

- 折衝業務やDX推進業務等、従来の勤務時間に縛られない業務が増加
- 人材確保のためには、業務の成果重視の柔軟な勤務時間を設定可能とした方が有利

【民間企業では適用可とされている勤務時間に係る制度】

制度	概要	地方公務員の 適用可否 <small>地方公務員法第58条第3項</small>
裁量労働制	勤務時間や業務遂行の手段等について労働者の裁量に委ねる制度 (労使協定等で予め定めた時間を勤務したものとみなす)	不可
変形労働時間制	一定の期間を平均して週40時間以内であれば、1日あたりの勤務時間を柔軟に設定して労働させることができる制度	1月以内は可 1月超1年以内は 教員のみ可

【提言】 各団体の実情に応じて、裁量労働制の適用など、より柔軟な勤務時間制度が設定できるよう、拡充を検討

## 【参考1】参考条文

### 地方公務員法（昭和25年法律第261号）

#### （給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

**第二十四条** 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

**2** 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

#### （分限及び懲戒の基準）

**第二十七条** 全て職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

**2** 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、又は免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職され、又は降給されることがない。

#### （他の法律の適用除外等）

**第五十八条** 略

**3** 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項から第八項まで、第四十一条の二、第七十五条から第九十三条まで並びに第一百二条の規定（略）は、職員に関して適用しない。（以下略）

※労働基準法第32条の4・・・1月超1年以内の変形労働時間制  
労働基準法第38条の3及び38条の4・・・裁量労働制

### 地方自治法（昭和22年法律第67号）

**第二百四条** 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員（中略）に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び特定新型インフルエンザ等対策派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。



## 【参考2】全国知事会における提言（令和5年7月26日）

### 「地方分権改革の推進について」

#### 3 地方分権を実感できる改革の深化

##### （6）地方公務員法関連法令の見直し

- ・ 地方公務員の業務内容や勤務環境が大きく変化する中、高度な専門知識や経験を備えた優れた人材を確保していくためには、各地方公共団体が実情に合わせ、給与や勤務時間等を柔軟かつ迅速に設定することができる制度の確立が必要であることから、地方公務員の給与及び勤務時間等の勤務条件について、地方公共団体の裁量をより広範に認めるよう、地方公務員法等関連法令の改正なども含め幅広くに検討を行うこと。