

# 2022年秋季闘争の経過と2023年春季生活闘争の取組について

## I 2022年秋季闘争の経過

### 一、会議、交渉等の実施状況について

(2022年)

- 10月28日 公務労協地方公務員部会第11回総会
- 11月 8日 第1回幹事会（地方財政確立等に関する要請について）
- 11月14日 2022地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事  
（11/14 財務省）
- 25日 （11/16 全国知事会、全国市議会議長会、立憲民主党）  
（11/21 全国都道府県議会議長会、全国市長会、全国町村会、全国町村議会議長会）  
（11/22 総務省、国民民主党、公明党）  
（11/25 社会民主党）
- 12月14日 第2回幹事会（2023年春季生活闘争方針について）

(2023年)

- 1月17日 第3回幹事会（2023年春季生活闘争方針について）

### 二、2022年秋季闘争期以降の経過と課題について

#### 1. 賃金・労働条件に関わる取組

##### (1) 人事院勧告の取扱いについて

人事院は、8月8日、国会と内閣に対して、月例給を0.23%（921円）引き上げ、初任給をはじめ若年層の職員に限定して俸給表を改定するとともに、一時金の支給月数を0.10月分引き上げ、勤勉手当に配分する給与に関する勧告・報告と、公務における働き方改革推進をはじめとした公務員人事管理に関する報告を行った。

人事院勧告を踏まえ、地方公務員部会は、8月8日、全人連に対し、「2022年給与勧告等に関する要請」を提出し、働き方改革、定年引上げなど大きな課題が山積する中、各自治体職場においては、新型コロナウイルス感染症への対応をはじめ、公務・公共サービスに従事する労働者として精力的に職務を遂行していること、引き続きコ

コロナ禍において、職員が国民・住民の期待に応え、より質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保が不可欠であることを指摘し、今後、各人事委員会が勧告作業に取りかかることから、専門機関としての機能を発揮するとともに、地方公務員が置かれている現状を十分踏まえ、各要請事項の実現に最大限の努力を払うよう要請した。

また、8月9日には、金子総務大臣（当時）に対し、「2022年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」を提出し、地方公務員の労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告制度が機能するよう、総務省として適切な対応をはかるとともに、労使間の十分な交渉・協議を通じた自主的な給与改定を尊重すること、働き方改革、定年引上げなど大きな課題が山積するなか、自然災害をはじめ、新型コロナウイルス感染症の第7波による爆発的な感染拡大が続いており、各自治体職場においては住民の生活と命を守るため、休日を返上して昼夜を問わず、職務に全力を尽くしているが、その勤務環境は大変厳しいものとなっていることなど、喫緊の課題を強調し、「引き続くコロナ禍において、職員が国民・住民の期待に応え、より質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保が不可欠である。本日提出した具体的な要求事項の実現に向け、最大限のご努力をいただきたい」と要請した。

地方公務員部会は、9月30日、「2022年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」の要求事項に対する検討状況を質するため中間交渉を行い、10月5日の最終交渉（対公務員部長）に向けて総務省交渉を重ねた。

**※交渉経過については、「地方公務員部会第11回総会議案書」参照のこと。**

## (2) 2022人事委員会勧告と地方確定交渉について

各都道府県・政令指定都市等では、9月5日福岡市をスタートに、順次人事委員会勧告が行われた。

月例給については、全都道府県及び1市を除く政令指定都市等で引上げ勧告となった。なお、公民較差は、都道府県で0.03%～1.93%、政令指定都市等で0.11%～0.39%となっている。

一時金については、全都道府県・政令指定都市等で引上げ勧告となり、38道府県、21政令指定都市等が国と同じ4.40月、東京都と特別区は4.55月で国の支給月数を上回っている。国支給月数を下回っているのは8県で、青森県（4.30月）、秋田県（4.30月）、山形県（4.35月）、福島県（4.35月）、奈良県（4.35月）、鳥取県（4.10月）、島根県（4.15月）、高知県（4.20月）であった。

地方公務員部会は、この間、地方公務員の給与について、地方自治体の自主的・主体的な決定を尊重するよう総務省との交渉・協議を強化し、また、各構成組織においては、地方公務員の生活を守るため、給与水準の引上げを求めるとともに、自主的・自律的決着を求め、地方自治体当局との確定期の交渉に決着をはかるよう、早期に取

組を進めてきた。

## 2. 地方財政確立に関わる取組

11月14日～25日に、幹事クラスによる政府及び政党、地方六団体要請を実施した。

地方公務員部会は、急激な円安の進行や物価高騰の影響により日本経済の状況が極めて深刻な状況な中において、新型コロナウイルスへの対応等により、地方財政が逼迫していることを踏まえ、「安定的な行政サービスを提供していくための人員・人件費の確保」「会計年度任用職員に係る必要な財源確保」「地方の一般財源総額の確保」「地方自治体の財政状況を踏まえた必要な財源保障」などを強く求めた。また、大規模自然災害の復旧・復興等については、特に、「被災地に勤務する職員の労働安全衛生体制の充実」「職員派遣に係る財政支援」「防災・減災についての総合的な対策の構築」などについて、引き続き十分な予算措置を行うよう強調し要請した。

### 【政府（総務省・財務省）及び政党（立憲民主党・国民民主党・社民党・公明党）】

総務省は、「大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症の拡大、また、現在経済対策が審議されている物価高騰等の環境が重なり、地方財政が厳しいことはよく理解している」とした上で、「住民に行政サービスをしていただいているのは地方公共団体であり、今後も、地方財政について様々情報交換をしていきたい」と回答した。

財務省は、「財政制度等審議会のテーマに働き方改革が入っているが、人員を増やすのか、あるいは働き方改革を進め待遇改善を図っていくのか、国、地方を含めしっかりと取り組まなければいけない」「会計年度任用職員については、徐々に待遇改善されていると認識している」「コロナ対策等についても、補正予算案に盛り込まれているので、法案成立次第、速やかに執行していく。また、大規模自然災害の復旧・復興や地方創生については、毎年の地財折衝で議論していく必要がある」と回答した。

政党については、「要請いただいた内容について、党としてしっかりと受け止め、対応してまいりたい」とした上で、一般財源総額の確保、会計年度任用職員の待遇改善、効率化を推進するためのデジタル化、ふるさと納税が地方財政に与える影響、自治体における災害派遣の手当額・支給条件の違い、地方自治体DX推進とデジタルデバイト（情報格差）問題等について意見交換を行った。

### 【地方六団体】

「要請内容については、同じような趣旨で政府や政党に要望している」とした上で、一般財源総額の確保、会計年度任用職員の待遇改善及び財源措置、大規模災害等への予算措置、「デジタル田園都市国家構想推進交付金」の活用、マイナンバーカードの交付率の地方交付税算定への反映、地域のデジタル化に係る財政需要などについて、

意見交換を行った。とくに、全国知事会においては、「新型コロナウイルス感染症、原油高、物価高騰等が影響し、地方財政が極めて厳しい状況にあることは共通の認識であり、住民の安全・安心を支える基礎的な行政サービスの確保に向け、必要となる一般財源総額の確保・充実が必要不可欠である」「地方財政計画について、令和4年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保し、充実すべきである」等を強調しながら回答した。

### 3. 労働時間、休暇・休業等について

#### (1) 超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保等について

地方公務員部会は、地方公務員の長時間労働の是正に関し、総務大臣に対し、「公務における働き方改革を着実に推進するため、地方自治体における長時間労働の是正については、厳格な勤務時間管理や時間外勤務縮減目標等の設定など、実効性のある時間外勤務縮減策を講じられるよう地方自治体を支援するとともに、休暇・休業制度の拡充、労働時間短縮のための人員確保等の施策を構築すること」を要求した。

これに対し、10月5日の公務員部長交渉では、「地方公務員の労働環境の確保に関しては、平成30年の働き方改革関連法と、これに関連する人事院規則の改正を踏まえ、総務省として、時間外勤務の上限規制や、健康確保措置の強化に取り組んでいただくべく、地方公共団体に対して通知を发出」「休暇・休業制度については、民間の状況やそれを考慮する国家公務員の動向に注視しながら、適正な勤務条件の確保を進めることが必要と考えており、国家公務員の休暇制度との権衡を踏まえ、これまでも適切に対応するよう助言を行ってきた」「総務省としては、引き続き、各地方公共団体における実態を把握し、取組がしっかりと行われるよう、必要な支援を行っていく」、また、「自治体の定員については、各自治体において、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえ、適正な定員管理に取り組むことが重要と考えている」との回答があった。

なお、総務省が12月26日に発出した通知「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の推進について」の調査結果中、時間外勤務の状況については、以下のようにコメントしている。

- 職員1人当たりの時間外勤務時間は、全団体で年間148.2時間となっており、前年度比で15.4時間増加している。
- 時間外勤務の時間数が月45時間超の職員の割合は全体で5.6%（前年度比+0.8%）、うち、月100時間以上の職員の割合も全体で0.5%（前年度比+0.1%）となっており、いずれの団体区分においても前年度に比べて増加している。
- 時間外勤務は、都道府県、指定都市、市区町村の順に多く、特に他律部署で多くなっており、都道府県の他律部署では、月45時間超の時間外勤務をした職員の割

合が17.6%（うち100時間以上の割合が2.0%）となっている。

## （2）職員の健康管理体制の充実、職場の労働安全衛生体制の確立等について

12月26日、総務省は、「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」の結果を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）を発出した。安全衛生に関する事項については、「職員の健康確保措置については、安衛法に基づくストレスチェックや長時間勤務者等に対する医師による面接指導などのメンタルヘルス対策に取り組んでいただいているところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたい」とし、職員の健康確保措置に関する詳細が別途通知されている。

総務省は、今回はじめて「メンタルヘルス不調による休職者の状況」を調査しており、以下のようにコメントしている。

○令和3年度の地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者は、38,467人であり、在籍職員数に占める割合は、指定都市が1.5%と最も高く、次いで都道府県及び市区が1.2%、町村が1.0%となっている。

○休務者の性別について、地方公務員全体の男女別の比率（参考値）とを比較すると、女性は地方公務員全体の男女別の比率よりも休務者の性別の比率の方が高い。

また、「メンタルヘルス対策の取組状況」について、都道府県及び指定都市では全部局で、市区町村ではほぼ全部局で何らかの取組が実施されているが、その取組内容は、「職員等への教育研修・情報提供」が多い。その上で、「問題点を解決するための計画の策定と実施」、「実務を行う担当者の選任」、「事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供」及び「ストレスチェック後の相談対応など面接指導を受けやすい環境の整備」といった取組は、都道府県・指定都市と市区・町村で取り組んでいる割合に差がある」としている。

新型コロナウイルス感染症の影響により、自治体等での勤務環境が大きく変化し、職員にとっては非常に厳しい状況となっている。この間、地方公務員部会は、職員の健康管理体制の充実、職場の労働安全衛生体制の確立、福利厚生の実を求め、総務省と交渉・協議を継続してきた。引き続き、新型コロナウイルス感染症の拡大が懸念される中、長時間の時間外労働との兼ね合いも鑑み、職員の健康確保の観点から、メンタルヘルス対策に万全を期すよう求めていく。

## （3）パワーハラスメント対策について

地方公務員部会は、この間、パワーハラスメント対策について、改正労働施策総合推進法及び人事院規則を踏まえ、地方公務員における措置について、地方公務員部会との十分な交渉・協議、合意に基づいた対応をはかることや、すべての地方自治体におけるパワーハラスメント対策に関する規定、方針等の明確化及び職員への周知・啓発がはかれるよう対応することを、総務省に対し求めてきた。

総務省は、10月5日の公務員部長交渉において、「パワーハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、総務省では、改正労働施策総合推進法に基づく厚生労働大臣指針及び人事院規則を踏まえ、パワーハラスメント防止に必要な措置を講ずるよう、各種会議において要請するなど、機会を捉えて助言を行っている」とした上で、「本年1月に公表した各種ハラスメント対策の取組状況調査結果においては、パワーハラスメント対策について、全ての措置を履行している団体は、前回調査と比べ大幅に増加（552団体・30.9%→1,215団体・68.0%）しているところである」「パワーハラスメント防止のために必要な措置を講じていない団体に対しては、速やかな対応を要請するとともに、措置の内容を文書により定めた上で、職員に周知すること、周知・啓発に係る措置は、人事院及び厚生労働省作成のリーフレット等も活用し、早急に講じることについても助言している」「今後とも、地方公共団体におけるパワーハラスメント防止の実効性が確保されるよう助言していく」と回答した。

パワーハラスメント対策については、改正労働施策総合推進法及び人事院規則10-16を踏まえ、地方公務員における措置について、すべての地方自治体におけるパワーハラスメント対策に関する規定、方針等の明確化及び職員への周知・啓発がはかれるよう、引き続き取組を進めていく。

#### 4. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

地方公務員部会は、人事院勧告後、総務大臣に対し、臨時非常勤職員制度のさらなる制度改善に向けた見直しを引き続き検討することを前提とし、(1) 会計年度任用職員について、国家公務員の非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当を適用する法整備を行うこと及び、期末手当の支給等に必要な財政措置を行うこと、(2) 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、有給を基本とした各種休暇制度の改善を検討すること、(3) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、雇用者責任という立場から、臨時・非常勤職員の待遇や雇用を確保するよう地方自治体を支援するとともに、業務の休止や財政の窮迫等により、雇止めや給与の引下げ等、不当な措置が生じないよう、地方自治体への財政支援等を行うことを申し入れた。

総務省は、10月5日の公務員部長交渉において、以下のように回答した。

##### (1) 会計年度任用職員の勤勉手当支給と、期末手当支給等に必要な財政措置

○会計年度任用職員への勤勉手当の支給に関し、地方公共団体に対して、ご意見を伺っているところ。

○会計年度任用職員制度の導入に伴い新たに必要となる期末手当等の経費については、令和2年度の地方財政計画において、1,738億円、令和3年度においては、制度の平年度化による経費の増を踏まえ、2,402億円を計上しており、新制度を

円滑に運用できるよう必要な財源を確保している。

## (2) 臨時・非常勤職員の休暇制度の改善

- 地方公共団体の非常勤職員の休暇制度については、地方公務員法第24条第4項の規定により、国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえた措置としていただく必要があると考えている。
- 今般の非常勤職員に係る制度改善についても、国家公務員との均衡を図るよう、各地方公共団体において必要な措置を講じていただく必要があり、総務省においては、人事院規則の改正内容を踏まえて、条例例を作成し地方公共団体に示すなど、地方公共団体における円滑な施行に向けて必要な助言、情報提供を行ってきた。
- 総務省としては、これまでも毎年度、各団体における休暇制度の措置状況を把握し、国家公務員の非常勤職員に措置されている休暇制度を措置していない団体に対して速やかに適正化を図るよう助言をしてきているところであるが、引き続き、地方公務員の非常勤職員の適正な処遇の確保に向け取り組んでまいらる。

## (3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定

- 昨年度調査の結果、給与や期末手当の支給について、制度の趣旨に沿わない運用をしている可能性がある団体が未だ一定程度存在していることが確認されたところ。
  - 引き続き、実態を丁寧に把握しつつ、ヒアリングの機会等を活用して、地方公共団体に対して助言を行うなど、任用と処遇の適正化が図られるよう取り組んでまいりたい。
  - 今回の新型コロナウイルス感染症への対応は、これまで想定していない業務に緊急に対応しなければいけない状況の下、体制の構築・確保に苦慮する中、各団体においては、職員の業務内容を見直して優先順位の高い業務に従事させる取組、職員を新たに発生した業務に従事させるとともに会計年度任用職員等を採用して既存の業務の一部に従事させる取組を行う等、地域の実情に応じ、様々な工夫が行われてきたものと承知している。
  - 総務省では、各団体における取組事例を周知するとともに、こうした事例を参考にさせていただきながら、業務内容や勤務場所の変更といった柔軟な対応により、非常勤職員を含む組織全体としての業務体制を確保していただくよう通知を發出し、各団体に助言をしている。
  - 総務省としては、臨時・非常勤職員の雇用確保の観点からも、引き続き、職員全体の働く場の確保を図るよう地方公共団体に必要な助言を行ってまいりたい。
- これに対し、伊藤企画調整委員代表は、「会計年度任用職員制度導入から2年が経過しているが、依然として、常勤職員との均衡が図られていない実態や、国の期間業務職員との権衡も図られていない実態にある」とした上で、「引き続き、こうした現場の実態も踏まえた対応はもとより、会計年度任用職員制度に関連する諸課題につい

ては、改正地公法等の趣旨に即した待遇改善、雇用安定がはかれるよう、全般的かつさらなる見直しに向け、情報交換を適宜行いながら、努力していただくよう求めておきたい」「総務省調査の結果を踏まえ、取り急ぎ要請すべき事項としては、ひとつが、全ての地方自治体において、適切に期末手当が支給されるよう地方自治体へあらためて助言を行うこと、ふたつに、これまでの交渉でも申し上げているように、国家公務員の非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当について早期に適用をはかるよう法整備も含め、具体の検討に取りかかるよう求めておきたい」「今年的人事院勧告では、一時金の引上げ勧告とはなったが、引上げ分を勤勉手当に配分するとすれば、期末手当の支給のみの会計年度任用職員にとっては、賃金改善とはならない」「こうした矛盾を解消する上で、各自治体・団体等の労使交渉によって工夫した対応などに対しては、自主的・主体的判断を尊重するよう求めておきたい」と強調した。

## 5. 地方公務員の定年引上げについて

地方公務員部会は、総務大臣に対し、定年の引上げについては、「地方公務員法の一部を改正する法律」を踏まえ、早期に各地方自治体の条例改正が円滑に進むよう、引き続き地方自治体を支援するとともに、定年引上げの実施に伴い生じる諸課題については、円滑な実施に向け、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき対応するよう地方自治体に対し促すこと、また、定年引上げまでの間は、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件を確保することを申し入れた。

総務省は、10月5日、公務員部長交渉において、以下のように回答した。

- 定年の引上げを実施するためには、各地方公共団体において、適切な時期に関係条例や規則を整備していただくことが不可欠。そのため、総務省としても、各団体がしっかりと、対応できるよう、これまでも、団体向け説明会の開催や、質疑応答集の拡充、条例例の提供など、必要な助言や情報提供に努めてきた。各団体において、令和5年4月1日の施行に向け、必要な準備行為が計画的に実施されるよう、引き続き必要な情報提供や助言をしっかりと行ってまいりたい。
- 定年引上げに係る地方公務員の給与・勤務条件については、地方公務員法の趣旨に沿って、各地方公共団体の議会において条例で定められるものであるが、その内容に関し、地方公共団体の当局と職員団体が協議を行う場合にあっては、地域の実情を踏まえ、真摯な協議が行われるものと考えている。
- 総務省としては、国民・住民の理解と納得が得られる適正な内容とすべきものとの考えに立ち、必要な助言を行ってまいりたい。
- 定年の引上げにより、現行の再任用制度が廃止されるが、定年の段階的な引上げ期間においては、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同

様の暫定的な再任用制度を設けることとしている。暫定再任用制度では、平成25年3月に発出した総務副大臣通知（「地方公務員の雇用と年金の接続について」）において示している現行の再任用制度と同様、定年退職する職員が暫定再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、原則として常時勤務を要する職に再任用する旨を令和4年3月に通知している。

- 暫定再任用職員の給与については、地方公務員法の均衡の原則等に基づき、現行の再任用職員の給与制度を基本として設計されている国家公務員の取扱いを踏まえ、各団体の条例において適切に定められるべきものと考えている

これに対し、伊藤企画調整委員代表は、「定年引上げについて、地方自治体における条例改正案の議会上程にむけ、各地方自治体の実情を踏まえた条例整備等が円滑に進むよう求めてきた中で、総務省におかれては、地方自治体の検討状況等をしっかりと把握し、まだ必要な条例改正を行っていない自治体に対し、早期に条例改正案の議会上程ができるよう、適切な対応をはかるよう求めておく」「定年引上げに伴い、生じる諸課題については、関係労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて、地方の実情を踏まえた地方自治体の自主的・主体的な検討、判断を尊重するよう求めておく」「定年引上げ期間中においても、とくに、公務労協の調査、各産別の調査からも公務職場は慢性的な人員不足の状態との報告を受けている。総務省調査でも同様と認識しているが、必要な新規採用が継続できるよう、定員管理の弾力的な運用等を含め、地方の実態を踏まえた適切な助言と財政措置を求めておく」と強調した。

## Ⅱ 2023年春季生活闘争の課題と取組

### 一、地方公務員をめぐる諸情勢について

#### 1. 2023政府予算・地方財政について

2022年12月23日、政府は2023年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度比6.3%増の114兆3,812億円で、11年連続で過去最大を更新した。

一般歳出は、72兆7,317億円（前年度比8.0%増）で、このうち社会保障関係費は、36兆8,889億円（前年度比1.7%増）を計上しており、高齢化に伴う社会保障費の自然増分については、薬価改定や後期高齢者の医療費窓口負担割合の見直しなどにより、概算要求段階で7,800億円程度見込んでいた社会保障費の伸びを6,154億円の増加に抑えた。社会保障関係費以外の主要経費について、防衛関係費は、6兆8,219億円（前年度比26.3%増）に膨らみ、防衛省の施設整備や船舶建造を建設国債の発行対象に加えることから、防衛省関係で4,343億円の国債を発行する。そのため、過去に発行した国債の償還や利払いに充てる国債費も3.7%増の25兆2,503億円に増える。また、公共事業関係費に6兆600億円、文教科学振興費に5兆4,158億円を計上するとしている。

歳入については、税収が法人税、消費税などの増収で6.4%増の69兆4,400億円と過去最高となるが、一方で、借金なしには歳出をまかなうことができず、新規国債を35兆6,230億円（前年度比3.5%減）発行した。2年連続で減額とはなるが、歳入に占める借金の割合を示す国債依存度は31.1%となっている。

同日、総務省は2023年度地方財政対策を公表した。地方財政計画の規模は92兆400億円程度（前年度比1.6%程度増）となった。地方交付税は、入口ベースで5,166億円増の16兆3,992億円で、2022年度に引き続き、国と地方が折半で負担する財源不足は生じない。地方自治体に配る出口ベースは、22年度までの税収上振れに伴う繰り越し財源も活用し、3,073億円増の18兆3,611億円（前年度比1.7%増）とした。また、地方一般財源総額は1,500億円増の62兆2,000億円（前年度比0.2%増）で、前年度と実質的に同水準を確保した。

歳出では、給与関係経費が約19兆9,100億円（前年度比0.3%減）、一般行政経費は約42兆800億円（前年度比1.5%増）、また地方自治体施設の光熱費の高騰を踏まえた対応として、単独分を700億円増額する。から名称変更した「地方創生推進費（仮称）」は前年度と同額の1兆円を確保。「地域デジタル社会推進費」は「マイナンバーカード利活用特別分」の500億円を上積みし、25.0%増の2,500億円、地方創生推進費と地域デジタル社会推進費を内訳として新設した「デジタル田園都市国家構想事業費（仮称）」は、計1兆2,500億円となった。

地方六団体は、地方財政対策について、「令和5年度地方財政対策等についての共同声明」を発出し、「物価高騰や新型コロナへの対応が引き続き求められる中、社会

保障関係費の増加はもとより、デジタル化・脱炭素化・地方創生の推進、防災・減災対策、人への投資やこども・子育て支援の強化等に係る歳出増を踏まえ、「地方の一般財源総額」について、水準超経費を除く交付団体ベースで実質前年度を上回る62.2兆円を確保」「地方交付税総額については、前年度を上回る18.4兆円を確保し、かつ、臨時財政対策債の発行額を制度開始以来最低の1.0兆円にまで抑制」と、評価した上で、「地方財政における巨額の財源不足及び借入金残高に対しては、地方交付税の法定率の引上げなど、本来の姿に立ち戻り対処すべきであり、今後とも特例措置に依存しない持続可能な制度の確立を目指していただきたい」としている。

## 2. 労働時間等について

12月26日、総務省は、「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」を公表した。長時間労働の是正に係る調査事項は、「時間外勤務の状況」「柔軟な勤務時間制度の導入状況」があり、「時間外勤務の状況」については、「時間外勤務の時間数の状況」と「時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況」を結果としてまとめている。

この調査結果によると、「時間外勤務の状況」では、「職員1人当たりの時間外勤務時間は、全団体で年間148.2時間となっており、前年度比で15.4時間増加」「時間外勤務の時間数が月45時間超の職員の割合は全体で5.6%（前年度比+0.8%）、うち、月100時間以上の職員の割合も全体で0.5%（前年度比+0.1%）となっており、いずれの団体区分においても前年度に比べて増加」「時間外勤務は、都道府県、指定都市、市区町村の順に多く、特に他律部署で多くなっており、都道府県の他律部署では、月45時間超の時間外勤務をした職員の割合が17.6%（うち100時間以上の割合が2.0%）となっている」等と分析している。

この間、地方公務員部会は、公務職場における時間外勤務縮減・多忙化解消が喫緊の課題であることを踏まえ、総務省に対して、厳格な勤務時間管理や時間外勤務縮減目標等の設定など、実効性のある時間外勤務縮減の具体策を講じられるよう地方自治体を支援するよう求めてきた。長時間労働の是正については、実効性のある時間外勤務縮減の具体策が必要であるとともに、総務省に対し、別表第一に掲げる事業に従事する職員以外について、「特例業務」における上限を超えた場合の要因の整理・分析・検証への対応を地方自治体へ周知すること、また、給特法が適用される教育職員についても、地方公務員を所管する総務省として、引き続き、文科省と連携しながら長時間労働の是正を推進するよう求めていく。

## 3. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

これまで、地方公務員部会は、臨時・非常勤職員制度の改善に向けた全般的かつさらなる見直しを引き続き検討することを前提に、会計年度任用職員について、国家公務員非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、全地方自治体における適切な期末手当の支給と、勤勉手当を適用する法整備を強く求めてきた。

総務省は、昨年3月の交渉において、「まずは、地方公共団体のご意見を改めて伺うこと等に着手してまいりたい」と回答し、10月の交渉において、「会計年度任用職員への勤勉手当の支給に関し、地方公共団体に対して意見を伺っている」と回答している。

一方で、内閣府の地方分権改革推進室「有識者会議」で、「会計年度任用職員に対し勤勉手当を支給可能とする見直し」が重点事項として議論され、12月に閣議決定された「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」においては、「会計年度任用職員に係る手当については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和4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」とこととされている。

1月23日、「会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする規定の整備」を含めた「地方自治法の一部を改正する法律案」（3月上旬）が、第211回国会（常会）総務省提出予定法律案として公表された。

このような情勢を踏まえ、総務省に対し、会計年度任用職員の勤勉手当について、早期に適用をはかるよう、引き続き、交渉・協議を強化していかなければならない。

## 二、重点課題と地方公務員部会の取組について

### 1. 重点課題

#### (1) 賃金水準の維持・改善

- ① 引き続き、各自治体労使が自主的・主体的な決定を行うための環境整備をはかるため、全人連・総務省との交渉を強化する。
- ② 公立学校教員の給与については、引き続き全人連に対しモデル給料表の提示を求めるとともに、関係構成組織の対応を軸に、地方公務員部会として必要な取組を行う。
- ③ 人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、公務員連絡会に結集し、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう求める。給与制度の全般的な見直しの検討は、当然地方公務員にも影響することから、地方公務員部会として課題を整理するとともに、総務省に対しては、適宜必要な情報提供を行うとともに、地方公務員部会との十分な協議を行うよう求める。

#### (2) 労働時間、休暇及び休業等

- ① 公務における働き方改革を着実に推進するため、厳格な勤務時間管理や時間外勤務縮減目標等の設定など、実効性のある時間外勤務縮減の具体策をはじめ、休暇・休業制度の拡充、労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築に向け、取組を進める。とくに、人事院の「公務員人事管理に関する報告」を踏まえたテレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間等の検討については、地方公務員への影響が想定されることから、「テレワーク等研究会」の動向に注視し対応をはかる。
- ② 職員の健康管理体制の充実、職場の安全衛生体制の確立、福利厚生の実施等について、一層の推進を求める。とくに、新型コロナウイルス感染症防止対策等緊急な対応が続く中、全ての職員へのストレスチェックの実施など、メンタルヘルス対策に万全を期すよう求める。
- ③ パワーハラスメント対策については、改正労働施策総合推進法及び人事院規則10-16を踏まえ、地方公務員への必要な措置を求めるとともに、全地方自治体において、規定及び基本方針等の明確化、職員への周知・徹底をはかるよう求める。

#### (3) 新型コロナウイルス感染症対策

人事院の通達並びに総務省の通知等における新型コロナウイルス感染拡大に係る諸手当、勤務時間、休暇等の措置が確実に実施されるよう取り組むとともに、引き続き、現場の実態を踏まえた適切な対応をはかるよう求める。

#### (4) 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定

臨時・非常勤職員制度について、民間労働法制や改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、雇用の安定、労働条件及び抜本的な待遇改善、休暇制度の改善等、関係法の改正を含むさらなる制度改善に向けた見直しを引き続き検討するよう求める。

- ① 会計年度任用職員について、国家公務員の非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当を適用する法整備を求めるとともに、期末手当の支給等に必要な財政措置を行うよう求める。
- ② 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、休暇制度の改善を検討するよう求める。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務の休止や財政の窮迫等により、雇止めや給与の引下げ等、不当な措置が生じないように、臨時・非常勤職員の待遇や雇用を確保するための地方自治体への財政支援等を行うよう求める。

#### **(5) 雇用と年金の確実な接続について**

- ① 段階的な定年引上げに係る円滑な制度の実施及び運用に向け、各任命権者における交渉・協議を強化する。なお、条例等未整備の自治体においては、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき、早急に条例改正等が行われるよう取り組む。
- ② 定年引上げまでの間は、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を求める。

#### **(6) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件の確保等について**

公共サービス基本法に基づく良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、自治体における公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件の確保及び環境整備を求める。

#### **(7) 特別交付税減額措置への対応について**

特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取扱いを理由とした特別交付税の減額措置を行わないよう、総務省に求める。

### 三、具体的な取組の進め方

#### 1. 方針決定と地方組織への周知徹底

1月31日の第11回代表者会議で、2023春季生活闘争方針を決定し、2月1日の公務労協主催の地方代表者説明会で周知徹底を行う。

#### 2. 要求提出・交渉配置

- (1) 2月下旬、総務大臣に対して要求書（別記1）を提出し、回答指定日（3月下旬）に向けて総務省との交渉を進める。
- (2) 2月上旬、全人連に対して要請書（別記2）を提出する。

#### 3. 行動強化

以下の集会等に最大限結集する。

3月14日 「2023春季生活闘争中央集会」（公務員連絡会主催）

## 2023年春季総務省要求事項

### 1. 2023年度の賃金改善について

- (1) 地方公務員の賃金水準を引き上げるために、所要の財源を確保すること。
- (2) 自治体における賃金・労働条件の決定にあたっては、地方自治の本旨に基づき、労使交渉・協議・合意を尊重すること。
- (3) 人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」をはじめとした賃金制度のあり方の検討にあたっては、適宜必要な情報提供を行うとともに、地方公務員部会との十分な協議を行うこと。

### 2. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) 公務における働き方改革を着実に推進するため、厳格な勤務時間管理や時間外勤務縮減目標等の設定など、実効性のある時間外勤務縮減の具体策をはじめ、休暇・休業制度の拡充、労働時間短縮のための人員確保等の施策を構築すること。
- (2) 職員の健康管理体制の充実、職場の安全衛生体制の確立、福利厚生の実施等について一層推進されるよう、地方自治体を支援すること。とくに、新型コロナウイルス感染が拡大する中、全ての職員へのストレスチェックの実施など、メンタルヘルス対策に万全を期すこと。
- (3) パワーハラスメント対策については、改正労働施策総合推進法及び人事院規則を踏まえ、地方公務員における措置について、地方公務員部会との十分な交渉・協議、合意に基づいた対応をはかるとともに、すべての地方自治体におけるパワーハラスメント対策に関する規定、方針等の明確化及び職員への周知・啓発がはかれるよう対応すること。

### 3. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

臨時・非常勤職員制度について、民間労働法制や改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、雇用の安定、労働条件及び抜本的な待遇改善、休暇制度の改善等、関係法の改正を含むさらなる制度改善に向けた見直しを引き続き検討すること。

- (1) 会計年度任用職員について、国家公務員の非常勤職員や常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当の支給に向けて必要な対応をはかること。また、勤勉手当の支給をはじめ必要な財政措置を行うこと。
- (2) 引き続き、常勤職員との権衡の観点から、有給を基本とした各種休暇制度の改善を検討すること。
- (3) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、雇用者責任という立場から、臨時・非常勤職員の待遇や雇用を確保するよう地方自治体を支援すること。

#### **4. 雇用と年金の確実な接続について**

- (1) 段階的な定年引上げに係る円滑な制度の実施及び運用に向け、地方自治体を支援すること。条例等未整備の自治体においては、関係組合との十分な交渉・協議、合意に基づき、早急に条例改正等が行われるよう支援すること。
- (2) 定年引上げまでの間は、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件を確保すること。

#### **5. 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件の確保等について**

公共サービス基本法に基づく良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、自治体における公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、環境整備をはかること。

## <別記2>

### 2023年春季全人連要請事項

1. 2023年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を精確に把握するとともに、地方公務員の賃金水準を引き上げること。
2. 公民給与比較方法について、当面現行の比較企業規模を堅持するとともに、社会的に公正な仕組みとなるよう、抜本的に改善すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
3. 人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」をはじめとした賃金制度のあり方の検討にあたっては、月例給及び各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層からの理解を得られ、その意欲を引き出すものとするとともに、地域の実情を踏まえたものとなるよう検討すること。
4. 諸手当の改定については、地域の実情及び職員の職務や生活実態を踏まえ、組合との十分な交渉・協議に基づき進めること。
5. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の任用や待遇、休暇制度について、働き方改革の推進と常勤職員との権衡をはかる観点から、人事委員会として改善に向けて必要な措置をはかること。
6. 公立学校教員の賃金に関わり、各人事委員会が参考としうるモデル給料表を作成する際には、関係労働組合との交渉・協議を行うこと。
7. 公務における働き方改革を着実に推進するため、厳格な勤務時間管理をはじめ、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する施策の構築など、人事委員会として必要な対応をはかること。とりわけ、人事院における国家公務員への対応等を参考として、「他律的業務」や「特例業務」における上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理・分析・検証を行うとともに、必要な改善措置等の指導を任命権者に対して行うこと。
8. 実効性のあるハラスメント防止策を引き続き推進するため、積極的な対応を行うこと。とくに、パワー・ハラスメント対策について、人事院における国家公務員への対応等を参考として、人事委員会として主体的な対応を行うこと。

9. 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休暇・休業制度を確立すること。
10. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。
11. 定年引上げに係る人事委員会規則の改正については、組合との十分な交渉・協議、合意に基づき進めること。