

## 2023年度の経過と2024年度の取組について(案)

### I 2023年度地方公務員部会の取組経過について

#### 一、機関会議、交渉等の実施状況について

##### 1. 機関会議等

###### 2022年

- 1028 公務労協地方公務員部会第11回総会 (Hメトロポリタンエドモント)
- 1108 第1回幹事会 (地方財政確立に関する要請について)
- 1214 第2回幹事会 (2023年春季生活闘争方針について)

###### 2023年

- 0116 第3回幹事会 (2023年春季生活闘争方針について)
- 0131 公務労協地方公務員部会第11回代表者会議(Hメトロポリタンエドモント)
- 0207 第4回幹事会 (2023年春季要求に関する総務大臣申入れ等について)
- 0301 第5回幹事会 (総務省交渉内容について)
- 0324 第6回幹事会 (全人連要請等について)
- 0425 第7回幹事会 (2023年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
- 0529 第8回幹事会 (2023年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
- 0704 第9回幹事会 (総務大臣申入れ及び全人連要請書等について)
- 0904 第10回幹事会 (第12回地方公務員部会総会等について)
- 1003 第11回幹事会 (第12回地方公務員部会総会等について)

##### 2. 交渉等

###### 2022年

- 1114 2023地方財政確立等に関する要請／幹事  
    ) 全国知事会、全国市長会、全国町村会
- 1125 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会  
    立憲民主党、国民民主党、社民党、公明党  
    総務省、財務省

###### 2023年

- 0208 2023年春季要求に関する全人連要請／送付

- 0224 2023春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0302 特別交付税の取扱いに関する総務省申入れ(自治財政局課長補佐)／幹事
- 0309 2023春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 0324 2023春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 0406 民間給与実態調査等に関わる全人連要請／送付
- 0808 2023地方公務員給与の改定等に関わる総務大臣申入れ／委員長
- 0810 2023給与勧告等に関する全人連要請／議長及び幹事
- 1004 2023地方公務員給与の改定等に関わる総務省中間交渉(公務員課室長)／幹事
- 1019 2023地方公務員給与の改定等に関わる総務省部長交渉(公務員部長)／書記長

## 二、2023年度春季生活闘争期以降の経過と課題

### 1. 2023春季生活闘争期の取組

(「2023年春季生活闘争の経過と人事委員会勧告を視野に入れた人事院勧告期の取組について」より)

#### 【全人連要請について】

地方公務員部会は、2月8日、全人連に対し春季要請書を提出し、ロシアのウクライナ侵攻や急激な円安による物価高騰が、職員の生活に大きく影響している中、より質の高い公務・公共サービスを確実に提供するためには賃金・労働条件の改善・確保が不可欠であり、各人事委員会が労働基本権制約の代償機関の立場から、職員の利益保護の役割・使命を十分認識し、要求事項の実現に向け、最大限の努力をするよう要請した。

青山全人連会長は、政府の月例経済報告をもとに、景気の先行きや春闘における賃上げの議論や動向、また時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など働き方改革への対応などに触れ、「社会経済の動向なども踏まえながら、本年の勧告に向けた検討を進めていく」「本年も各人事委員会の主体的な取組を支援するとともに、各人事委員会や人事院との意見交換に努める」と回答した。

#### 【総務省要求について】

地方公務員部会は、2月24日、松本総務大臣に要求書を提出、3月9日の中間交渉及び3月24日の回答指定日(対公務員部長)に向けて総務省交渉を重ねた。

#### (1) 賃金水準の維持・改善について

#### 【地方公務員部会要求内容】

- 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。

**【総務省最終回答】（概要）**

地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨に沿って、国や他の地方公共団体の職員や民間事業の従事者の給与等を踏まえ、条例で定められるもの。各地方公共団体においては、情報公開を徹底するなど、自主的な取組を進めながら、適切に給与を決定することが肝要である。このため、総務省としても、引き続き必要な助言を行っていく所存。

また、令和5年度の地方財政計画における給与関係経費については、保健師や児童福祉司の増を見込むことなどにより、その所要額を適切に計上しているところ。

さらに、「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については、現在、人事院において検討が行われていると承知しているが、総務省としても、人事院における検討の状況を注視しつつ、必要に応じて情報提供を行うなど、適切に対応してまいりたい。

**(2) 労働時間、休暇及び休業等について**

**【地方公務員部会要求内容】**

- 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・啓発がはかられるよう対応すること。

**【総務省最終回答】（概要）**

地方公務員の労働環境の確保に関しては、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発出してきた。具体的には、令和3年度の時間外勤務の状況等については、昨年12月に調査結果を公表し、新型コロナウイルス感染症対策業務の増加により時間外勤務が増加している実態を把握し、これを受け、改めて制度の実効的な運

用に向けた留意点を通知した。今年度新たに、その好事例を取りまとめ、情報提供を実施したところ。

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。国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえ、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、実態を把握しながら、各団体における取組がしっかりと行われるよう、必要な支援を行ってまいりたい。

地方公共団体の定員については、各団体において自主的にご判断いただくことが基本であるが、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つつ、適正な定員管理の推進に取り組むよう、助言しているところ。総務省としても、令和5年度 地方財政計画において、このような職員数が増加している実態などを勘案した上で、職員数全体で2,618人の増としており、今後とも、必要な対応を行ってまいりたい。

職員の健康管理及び職場の安全衛生管理の体制の確立については、任命権者が労働安全衛生法の趣旨にのっとり、主体的に実施するものであり、各地方公共団体において、体制の整備が進められているものと認識している。特に、ストレスチェックについては、「事業場の規模に関わらず、全ての職員を対象に実施すること」「高ストレス者に対する医師による面接指導を勧奨すること」「ストレスチェックの結果を集団分析し、これを踏まえて職場環境の改善に積極的に取り組むこと」等について、重ねて通知を発出するなど、助言を行っているところである。

また、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策を推進するため、令和3年度から関係団体と連携して研究会を開催し、研究会の報告書も踏まえて通知により助言しているところであり、今年度の研究会においては、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰、更には再発防止までの取組をとりまとめた計画を、各地方公共団体が自主的に策定できるよう、標準的な計画のモデルを作成することとしている。今月末を目途に、地方公共団体に情報提供するなど、地方公共団体のメンタルヘルス対策がより一層推進されるよう助言してまいりたい。

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、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、各種会議における働きかけなど、機会を捉えて助言を行っている。パワーハラスメントの防止に必要な措置を講じていない団体に対し、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」等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、助言してまいる。

### (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

#### 【地方公務員部会要求内容】

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。

#### 【総務省最終回答】（概要）

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法案については、3月3日に閣議決定され、今国会に提出されたところ。今回の法案が成立した場合には、勤勉手当の支給に関して、地方公共団体に対し調査を行うことを考えており、その結果も踏まえ、地方財政措置について、しっかりと検討してまいりたい。

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。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り。

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、体制構築・確保に苦慮する中、各団体においては、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发出し、各団体に助言をしている。

#### (4) 雇用と年金の確実な接続について

##### 【地方公務員部会要求内容】

- 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。

### 【総務省最終回答】（概要）

総務省では、これまで、各地方公共団体において、令和5年4月1日の施行に向けて必要な準備行為が計画的に実施されるよう、運用通知等の発出、質疑応答集の拡充、条例例の提供等を行ってきたが、引き続き、必要に応じて助言等を行ってまいりたい。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、定年の段階的な引上げ期間においては、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、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、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。

### (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

#### 【地方公務員部会要求内容】

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。

#### 【総務省最終回答】（概要）

公共サービス基本法第11条において、地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保や労働環境の整備に関して必要な施策を講ずるよう努めるものとされている。これに関し、総務省としては、「会計年度任用職員制度を創設し、新たに期末手当を支給可能とするなど、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保」や、「時間外勤務の縮減と上限規制、年次有給休暇の取得推進、女性職員の活躍や各種ハラスメント対策など、地方公務員の働き方改革の推進に向けた助言など」を通じ、地方公共団体に対する支援に取り組んでいる。

また、これまでも、地方公共団体に対し、公共サービスの実施に関する業務の委託に当たり、受託事業者等において労働条件への適切な配慮がなされるよう留意すること等について助言を行っており、今後とも、公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、必要に応じて、助言等を行ってまいりたい。

総務省の回答に対し、地方公務員部会から、①「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への総務省の対応について、②会計年度任用職員の勤勉手当の支給及び給与改定時期について、③地方公務員の定年引上げについて質問し、総務省を質した。

### 【総務省回答】（概要）

① 「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については、現在、人事院において検討が行われていると承知しているが、総務省としても、必要に応じて、地方公共団体の意見を人事院と共有してまいりたい。

② 総務省としては、令和6年度の施行に向けて、各地方公共団体がしっかりと対応できるように、人事評価をはじめ、各地方公共団体において検討すべき事項について、必要な助言や情報提供を行ってまいる。

常勤職員の給与表が改定された場合には、会計年度任用職員についても、その取扱いに準じて改訂することが基本であると考えている。実際の給料報酬水準の反映の時期については、「会計年度任用職員は、その任用期間内の賃金等の勤務条件を示した上で任用しているものであること」「4月に遡って改定を適用する場合、既に退職した職員に増額分を支給することは困難であるなど、実務上の負担が大きいこと」等の事情を考慮した上で、地方公共団体において適切に判断していると承知している。

③ 本年1月時点で各市区町村における条例整備の状況を確認しており、すべての団体に、今年度内に整備が行われる予定であると承知している。都道府県と政令指定都市においては12月までにすべての団体に整備が完了している。

総務省では、これまで各地方公共団体に対し、定年引上げの施行に向けて必要な情報提供等を行っており、質疑応答については昨年12月までに第8版を発出し、運用について詳細な内容をお示ししてきた。各地方公共団体においては、基本的にはこうした情報等を踏まえてご対応いただきたいと考えているが、定年引上げに伴う定員管理について、昨年発出した通知に基づき、各地方公共団体において、現在、中長期的な観点から検討が行われているものと承知しており、引き続き必要な支援を行ってまいりたい。

現時点において、各団体から特定の課題等について問い合わせが多く寄せられているといったことはないが、基本的には、総務省からこれまで提供した情報等を踏まえてご対応をいただきたいと考えている。

### 【地方公務員部会 意見・要望】

#### ① 賃金改善について

自治体職員は、住民への安定的な行政サービスを提供するために、日々懸命に努力しているが、物価高騰が続く中、賃金が追いついていないというのが現状である。住民の信頼と期待に応え、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、積極的な賃金引上げが不可欠だ。

地方公務員の給与については、地方自治の本旨と地方分権の理念に基づいて、当該地方自治体の条例で定めるべきものであり、その自治体の自主的・主体的判断で決定されるべきものである。それを損なうような指導・助言は控えるよう、その点を改めて強調しておく。

また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、人事院は社会や公務の変化に応じた人事管理上の課題に対応するため、今後の国家公務員給与の在り方について意見を聴取するための有識者との意見交換を実施するとし、具体の検討をはじめようとしている。給与制度の見直しについては、月例給及び各種手当を取り扱う総合的な見直しであり、地方公務員にも大きく影響することから、必要な情報提供をお願いしたい。あわせて、地方公務員部会としても、課題を整理していく予定であるので、適宜意見交換をお願いしたい。

## ② 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

会計年度任用職員制度導入から3年が経過しようとしている。これまで地方公務員部会として求めてきた勤勉手当の支給について、その支給を可能とする地方自治法改正法案が国会に提出された。これまでの総務省のご尽力に感謝するとともに、今国会での円滑な審議となるよう、総務省としての対応を求めておきたい。また、勤勉手当の支給を始めとする必要な財政措置もあわせてお願いしたい。

また、総務省の実態調査からも、依然として、常勤職員との均衡がはかられていない実態や、国の期間業務職員との権衡もはかられていない実態があることは否めない。会計年度任用職員制度に関連する諸課題については、引き続き、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、情報交換しながら、努力していくよう求めておく。

## ③ 雇用と年金の確実な接続について

定年引上げについては、それにかかる地方公務員法がこの4月から施行となる。円滑なスタートが切れるよう、総務省として改めての対応を求めておく。

また、定年の段階的な引上げが完成するまでの間、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及び適切な労働条件を確保すること、そして、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。

## 2. 2022年度特別交付税の取扱いについて

地方公務員部会は、3月2日、総務省に対し、2022年度特別交付税の取扱いについて、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申し入れた。

### 【地方公務員部会要求内容】



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こと。

#### 【総務省回答】

算定のスケジュールについては、例年と同様3月20日前後を予定している。

特別交付税については、今年度も3月の交付に向けて、算定作業を行っているところ。諸手当の給与水準の取扱いについては、従前より、財源の均衡化をはかることが法律上定められている。そのため、一定の基準を超えて手当を支払っている団体については、他の団体と比べ財源に余裕があると考えられるため、一定の減額措置をしている。制裁あるいはペナルティということではなく、公平な配分をはかるという観点からの措置としてご理解いただきたい。特別交付税を配分する際には、大雪などの災害被害を受け財政運営に支障が出ている団体などに対しては、比較的、相対的に重たい措置をしている。

特別交付税について、各地方公共団体から、様々な事情があり配分を増やして欲しいというご要望はあるものの、総額が法律で定められていることから、法律を超えて配分することができない。限られた金額をどのように公平に配分していくか、心を砕きながら算定を行っていることをご理解いただきたい。

総務省の回答に対し、地方公務員部会は、「国の支給基準を下回っている自治体の財源不足は調整せず、国の支給基準を上回っている自治体だけに減額措置をするということは、自治体からすると、ペナルティ的なイメージが強い。様々な要素も考慮しながら検討されたい」「公務労協では、公共サービスキャンペーンの取組として、「危機調査」を実施し、『危機への対応を可能とする公務・公共サービスの実現』に向けて、危機的状況における業務等の実態を把握した。それを踏まえ、東日本大震災で被害を受けた岩手・宮城・福島の東北3県の復興状況やこの間行われてきた施策などについて、直接職場からの意見・要望等の集約を行い要求化し、政府との交渉等につなげてきた。被災地のヒアリングでは、復旧・復興の大きな課題として人員と予算の問題が取り上げられたことから、今後も必要な財源確保にご尽力いただきたい」「特別交付税は配分の問題ではあるが、現行の省令のみにとらわれることなく、地域の実情にも配慮し、措置を決定するよう作業を進めていただくとともに、今後も地方公務員部会との協議等を十分に求める」と述べた。

### 3. 地方自治法の一部を改正する法律案の成立について

3月3日、会計年度任用職員について、国の非常勤職員の取扱いとの均衡の観点から、勤勉手当の支給を可能とする内容を含む地方自治法の一部を改正する法律案が国会に提出され、4月26日に参議院本会議で可決、成立した。「法改正の意義」「会計年度任用職員の処遇改善」「勤勉手当の支給及び地方財政措置」等、会計年度任用職員制度における課題を含め審議され、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本になることが明確となった。

また、参議院においては、「会計年度任用職員の勤勉手当の支給について、2024年度から、全ての地方公共団体において支給が開始されるよう努めること」等の附帯決議がなされた。

地方公務員部会は、引き続き、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員制度について、さらなる制度改善に向けた見直しを検討するよう求めるとともに、当面、総務省に対し、各地方自治体における期末手当及び勤勉手当の適切な支給、必要な地方財政措置について対応をはかるよう求めていく。

#### 4. 2023人事委員会勧告期を視野に入れた人事院勧告期の取組

##### (1) 2023人事院勧告に対する公務員連絡会の声明等について

人事院は、8月7日、国会と内閣に対して、月例給を0.96%（3,869円）引き上げ、初任給・若年層に重点を置きつつ俸給表全体を改定、また一時金の支給月数を0.1月分引き上げ、年間4.5月とする給与に関する勧告・報告を行うとともに、公務における柔軟な働き方を実現するための制度改革の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。これを受けて、公務員連絡会は、以下のような声明を発出した。

### 声 明

1. 人事院は、本日、①月例給の0.96%（3,869円）の引上げと一時金の支給月数の0.10月分引上げ等に関する勧告、②勤務時間に関する勧告、③「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」および柔軟な働き方等を含む公務員人事管理に関する報告を行った。
2. 公務員連絡会は、6月21日に人事院に要求書を提出して以降、全国の組合員参加による署名（総計683,141筆）と地方代表者を中心とした提出行動、4年ぶりとなる中央行動等を背景に、幹事クラス、書記長クラスによる交渉を複数回行ってきた。  
本年の人勤期における重要課題は、①全職員に対する月例給を引上げさせること、②一時金の支給月数を引き上げ、期末・勤勉の適正な配分を行わせること、③初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図らせること、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、地方で働く職員にも十分配慮したものとさせること、⑤再任用職員への生活関連手当の支給を含め高齢層職員の処遇の見直しを図らせること、⑥更なる非常勤職員の待遇を改善させること等であった。
3. 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げ、初任給以外の号俸については、若年層に重点を置き、そこから改定率を

通減させる形で全職員の引上げを行うとしている。②一時金については、0.10月分の引上げ、今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、来年度以降については、6月期及び12月期が均等になるよう配分するとしている。

4. 以上の本年の勧告について、①月例給に関しては、交渉において人事院が例年以上に厳しい認識を示すもと、粘り強く「全職員の引上げ勧告」を求めた結果、若年層に重点を置きつつも俸給表全体の改定を勝ち取ることが出来たことは、課題は残るところではあるが、この間の交渉の到達点として受け止めるものである。特に、職員全体のモチベーションの維持・向上の観点からすれば、今後の配分に関しては、一層十分な交渉・協議、合意によることを人事院には強く求める。なお、初任給を始め若年層の大幅な処遇改善は、人材確保や非常勤職員の待遇改善にも繋がるものとして理解したい。②一時金に関しては、2年連続の引上げを勝ち取るとともに、期末手当については、97年勧告以来となる引上げとなった。③これら月例給および一時金の引上げは、この間大規模自然災害や感染症対策などで奮闘する現場の職員の労苦に応えるべきであること、また引き続き物価高騰が全職員の生活を圧迫している事態を重視すべきであること等を昨年の勧告以降今日まで主張し続けた我々の要求に、人事院が一定程度応えたものと受けとめるものである。

5. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、「骨格案」として、①「人材確保への対応」として、新卒者、若手・中堅職員の処遇やミッドキャリア人材等の処遇の改善、②「組織パフォーマンスの向上」として、役割や活躍に応じた処遇や、地域手当・再任用職員に関する手当の見直しなど円滑な配置等への対応、③「働き方やライフスタイルの多様化への対応」として、扶養手当、新幹線通勤に関わる手当、単身赴任手当の見直しなど、の三つの柱が示された。いずれの項目も、新設される「在宅勤務等手当」を除き、来年の勧告で示される予定の「措置の成案」に向けて今後具体化されていくことから、検討にあたっては、その必要性及び合理的な理由を明確にした上で、職員の理解と納得が得られる内容となるよう、引き続き、人事院との交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていく。

6. 柔軟な働き方については、「研究会」最終報告を踏まえ、「職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日）の追加」「勤務開始後の割振り変更」「勤務間インターバル」「非常勤職員のフレックスタイム制」「夏季休暇の使用可能期間の拡大」「年次休暇の15分単位での使用」について、現時点での考え方や法令・通知等の改正の方向が示された。要員不足など職場の現状と組合員の生活実態に基づく意見反映に向け、引き続き人事院との交渉・協議を進める。

7. 長時間労働の是正については、超過勤務に関する「上限規制超え」や超勤手当の支払い等に関して課題が多く残されていることが明らかになっており、人材確

保にもマイナスの影響が出ている。他律部署の指定基準の明確化や特例業務の範囲の厳格化などを含めて、人事院として精力的に対応することを求めるとともに、各府省労使間で真摯に超過勤務縮減に向けた議論を行う等必要な対応をはかっていく。

8. 非常勤職員については、この間、各種休暇制度の改善や、「給与指針」の改正等が図られてきているが、特に本年は、勧告に基づく給与法改正により常勤職員の給与を4月に遡及して改定することになった場合には、指針に基づく遡及改定が徹底されるよう人事院には各府省に対する指導を求めておく。なお、報告において新たな取組を開始することが示されたことも踏まえつつ、制度の改善を求めていく。また、両立支援策のさらなる拡充やハラスメント防止対策の強化についても、人事院との協議を継続していく。

9. 以上のように、本年の勧告・報告は、我々の要求に全て応えたものとは言えず、今後の具体的検討に委ねられる課題も多いが、まずは、政府に対して、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出することを求める。

さらに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2023年8月7日  
公務員労働組合連絡会

あわせて、政府（国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣）に対して、「本年の人事院勧告・報告に関わる要求書」を提出した。

## (2) 人事委員会勧告期の取組について

### 【全人連要請書提出】

地方公務員部会は、8月10日、全人連に対し、「2023年給与勧告等に関する要請」を提出した。物価高騰が続き、職員の生活に大きな影響が出ている現状について認識を述べた上で、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、積極的な賃金の引上げ及び労働条件の改善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、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、「この内容は、当然地方公務員にも影響することから、その検討の動向を踏まえて、関係組合との十分な交渉・協議に基づいて対応いただきたい」とあわせて述べた。

中西全人連会長は、人事院勧告・報告の内容に触れ、「人事院の勧告は、各人事委員会が勧告作業を行う上で、参考となるものであることから、その内容については、十分に吟味する必要があること」「今後、各人事委員会は、皆様からの要請の趣旨も

考慮しながら、それぞれの実情等を勘案し、主体性をもって対処していくことになるもの」「各人事委員会においては本年も、中立かつ公正な人事行政の専門機関として、その使命を果たしていくもの」「今後も、各人事委員会の主体的な取組を支援するとともに、各人事委員会や人事院などと十分な意見交換に努める」と回答した。

### 【総務大臣要求書提出】

地方公務員部会は、8月8日、松本総務大臣に対し、「2023年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」を行った。冒頭、古矢議長は、「人事院は、8月7日、政府と国会に対して、2023年の官民較差に基づく国家公務員の給与等に関わる勧告を行った。月例給、一時金のいずれについても引上げ勧告となり、特に月例給では、若年層に重点を置きつつ、すべての職員の改定を行うとしたことは、課題は残るものの、職員の期待に応えたものと一定評価できる。しかし、あらゆる物価が高騰し、職員の生活に大きな影響を与えている中、働き方改革をはじめ、地方公務員をとりまく課題は山積している」とした上で、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、積極的な賃金の引上げ及び労働条件の改善が不可欠であること、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、この内容は、当然地方公務員にも影響することから、地方公務員給与への対応措置について、地方公務員部会との十分な協議を強く求めておく、と強調した。

最後に、今後、都道府県、政令市等の各人事委員会では、2023年の月例給および一時金に関する勧告に向けた作業が本格的に進められているが、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よう要請し、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」と述べた。

これに対し、松本総務大臣は、「公務労協地方公務員部会の皆様方におかれては、日頃から地方公務員の組合員の方々のために、また、地方自治の発展のために様々な役割を果たしていただいていることに敬意を表したい。また、このところ続く災害の中で、大変ご尽力いただいているほか、住民のみなさまからの要望も大変高度化・多様化してきている中、様々な課題に対応していただいている地方自治体の職員の皆様に御礼を申し上げたい。具体的な要請内容については、申し入れ書をいただいた。各要請事項について検討し、しかるべき時期に事務方の方から回答を申し上げたい。人事院勧告におきましても物価を含めて、働き方、賃金水準などかなり大きく変わってきていると認識している。ご要請いただいたことを受け止めたい」と回答した。

### 【総務省交渉の経過】中間交渉（対公務員課長及び給与能率推進室長）

地方公務員部会は、10月4日、「2023年地方公務員の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、中間交渉を行った。総務省からは、4つの要求項目について回答があった。

#### ①2023年の地方公務員の給与改定について

地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨に沿って、地域の実情を

踏まえつつ、条例で定められるもの。各地方公共団体においては、国民・住民の理解と納得を得られるよう、適切に給与を決定することが肝要である。このため、総務省としても、引き続き必要な助言を行ってまいらる。

## ②公営企業および技能労務職員の給与について

技能労務職員等の給与については、一般行政職と異なり、人事委員会勧告の対象とはならず、労使交渉を経て労働協約を締結することができるが、その決定に当たっては、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して定めることが法律上求められている。また、過去には、技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額となっているのではないかとの国民からの厳しい批判があったところ、各地方公共団体においては、給与に関する情報の開示を進めながら、適切に給与を決定することが重要と考えている。

## ③「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

本年の人事院勧告において示された「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）における個々の措置内容については、国の動向を注視しつつ、関係団体の意見や地方独自の課題を踏まえながら、総務省として必要な検討を行ってまいらる。なお、新設を勧告された「在宅勤務等手当」については、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減するための手当であり、その支給額は、民間の同種の手当の支給状況等を勘案して設定されているものである。地方においては、今般の国における在宅勤務等手当の新設を受けて、同趣旨の手当を支給可能とするよう、地方自治法の改正を予定しているところ、各地方公共団体におかれては、国の制度改正などを踏まえながら、適切に対応いただく必要があると考えている。

## 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、雇用安定について

総務省としては、期末・勤勉手当について、各地方公共団体において適切に支給されることが必要であると考えており、今後とも、ヒアリングの機会等を活用して適切な対応を促してまいらる。また、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、1,738億円を計上し、令和3年度以降、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、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。勤勉手当の支給に関する必要な経費については、各地方公共団体に対し調査を行っており、その調査結果を踏まえ、地方財政措置について、しっかりと検討してまいらる。

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。令和4年度に順次施行された非常勤

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ため、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、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り、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。

総務省の回答に対し、地方公務員部会は、①「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について総務省としての課題認識、②会計年度任用職員への期末手当及び勤勉手当の支給について質問し、総務省の考えを質した。

① 本年の人事院勧告において示された「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）の骨格案に挙げられた具体的な検討事項の背景については、地方にも共通する部分があると考えている。

一方、地域手当の大きくくり化などについては、地方独自の課題も踏まえた対応も必要であるため、引き続き国の動向を注視しつつ、総務省として必要な検討を行ってまいらる。

② 会計年度任用職員に対する期末・勤勉手当については、常勤職員との権衡を踏まえ、その支給月数を基礎として、勤務実績等を考慮の上、支給することが適当であると考えている。総務省としては、地方公共団体に対して期末・勤勉手当を適切に支給するよう助言を行っており、今後とも、ヒアリングの機会等を活用して適切な対応を促してまいらる。

### 【地方公務員部会 意見・要望】

○ 国家公務員の給与の取扱いについて、人事院勧告どおりの実施を閣議決定し、給与法案が国会に提出されるよう、大臣はじめ総務省として尽力されることを強く求める。また、地方自治体においては、給与条例改正が円滑に進むよう、総務省の各地方自治体への対応をはかられたい。

○ 9月より、人事委員会勧告が出されているが、地方公務員の給与については、労使交渉・協議とそれに基づく労使合意を前提に、地方議会の条例で定めることが原則であり、地方自治体において自主的、主体的に決定すべきものであること、それらを損なうような指導・助言は控えることを強調しておく。

○ 会計年度任用職員の期末手当及び勤勉手当の支給については、全地方自治体で適切に支給されるよう、総務省の対応を強く求めておく。

今年の人事院勧告においては、一時金の官民較差を期末・勤勉手当への配分という改定であったことから、人事委員会勧告でも同様の改定となると想定されるが、現時点では会計年度任用職員には期末手当のみの支給となっている。会計年度任用職員の待遇改善ということからすれば、配慮が必要だと考える。

また、会計年度任用職員に係る給与改定の実施時期については、当該常勤職員の

給与改定に係る取扱に準じて改定するよう対応いただきたい。

- 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、人事院の検討状況をうかがいながらということになると考えるが、適宜情報を提供いただくとともに、地方公務員部会との協議をお願いしたい。

## 5. 地方財政確立をめぐる情勢

### (1) 「経済財政運営と改革の基本方針2023」および概算要求

6月16日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2023」を閣議決定した。方針は「新しい資本主義」を加速し、「家計所得の増大と併せて、持続可能な社会保障制度の構築、少子化対策・こども政策の抜本強化、質の高い公教育の再生等に取り組むことを通じ、分厚い中間層を復活させ、格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、持続可能な経済社会の実現につなげる」としている。

「当面の経済財政運営と令和6年度予算編成に向けた考え方」において、持続的な成長と分配の好循環の実現に向けて、生産性の向上とともに、賃上げを車の両輪として一体的に進めるとした上で、「構造的賃上げの実現、官民連携による投資の拡大、少子化対策・こども政策の抜本強化を含めた新しい資本主義の加速や防衛力の抜本的強化を始めとした我が国を取り巻く環境変化への対応など、重要政策課題に必要な予算措置を講ずること等により、メリハリの効いた予算編成とする」等とした。

7月25日に閣議決定された「令和6年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について」において、経済財政運営と改革の基本方針2023、2022及び2021に基づき、経済・財政一体改革を推進するが、重要な政策の選択肢をせばめることがあってはならず、歳出全般にわたり、施策の優先順位を洗い直し、無駄を徹底して排除しつつ、予算の中身を大胆に重点化するものとしている。

これらを踏まえた2024年度予算の概算要求では、一般会計の要求総額は114兆円程度で、「新しい資本主義」関連政策を対象とした「重要政策推進枠」や、物価高や少子化対策は現時点で金額を示さない「事項要求」も多く、また、少子化対策と防衛費増額の財源確保や、物価高騰対策、行政サービスのデジタル化など幅広い項目に及んでおり、年末の予算案の規模はさらに膨らむと考えられる。

総務省の2024年度概算要求は、一般会計総額が17兆8,641億円（前年度比5.9%増）で、地方交付税などを除いた一般歳出は2.7%増の4,758億円、重要政策推進枠の要望額は473億円とした。主要施策では、地域DX推進の経費として、624億2,000万円を計上し、マイナンバーカード関連では、運転免許証など各種カードとの一体化や、市町村の出張申請受け付けの推進・交付体制の強化などを通じ、カードの利便性向上や円滑な取得に向けた環境整備を進めるとしている。新規事業では、自治体と住民との接点となる「フロントヤード」の充実を図るための支援経費や、来庁予約システムや1カ所で複数の手続きが完結する「ワンストップ窓口」といったサービスを組み合わせ導入するモデル事業を実施するとしている。また、自治体情報システムの標準化・共通化に関して3億9,000万円を、地域DXの推進に必要なデジタル人材の育成・確保に関しては1億円を計上している。



総務省は、同日、「令和6年度の地方財政の課題」及び「令和6年度地方財政収支の仮試算」を公表した。

「令和6年度の地方財政の課題」において、通常収支分として、「活力ある多様な地域社会の実現等の重要課題への対応」「地方の一般財源総額の確保等」「地域DXの推進と財政マネジメントの強化」を掲げ、地方交付税の概算要求について、要求の考え方として、①一般財源の総額について、令和5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、②地方交付税については、18.6兆円を要求するとともに、交付税率の引上げを事項要求、③東日本大震災の復旧・復興事業等について、通常収支とは別枠で整理し、地方の所要の事業費及び財源を確実に確保するとしている。

これに基づき、「令和6年度地方財政収支の仮試算」では、歳出について、人事院勧告が国家公務員の月例給を平均0.96%引き上げるなど大幅なプラス改定となったことを踏まえ、給与関係経費1.8%減の20.3兆円とした。また、一般行政経費は1.7%増の42兆8,000億円で、通常国会で成立した改正地方自治法に基づき、会計年度任用職員に対し勤勉手当を支給するための経費などを含む単独事業は、1.5%増の15兆2,000億円と見込んでいる。歳出総額は0.9%増の92兆9,000億円で、公債費などを除いた一般歳出は1.4%増の77兆6,000億円となっている。また、歳入については、地方交付税の総額は、自治体に配る「出口ベース」で、18兆5,690億円（前年度予算比1.1%増）とし、交付税法定率分の原資となる国の税収が増え、地方税収の伸びも見込んだことで、財源不足を補う臨時財政対策債は7,000億円に抑制される。

厚生労働省の要求額は、高齢化による社会保障費の増加などを受け、一般会計総額で33兆7,275億円となった。医療や介護の報酬改定に絡む経費などは金額を示さない「事項要求」としており、最終的な予算額はさらに膨らむ見通しである。来年度予算に向けた基本方針として、人口減少や超高齢化社会を見据えた医療・介護の充実や、岸田政権が進める構造的な賃上げに向けた支援強化を柱に据え、多様な働き方に対応した就業環境の整備や、仕事と子育ての両立支援にも重点配分している。コロナ禍の経験を踏まえた感染症対策強化、構造的な賃上げを後押しするための中小企業などへの支援拡充、非正規雇用労働者の処遇改善、多様な働き方に対応した就業環境の整備するほか、仕事の子育ての両立支援も引き続き展開するとしている。

文科省の要求額は、一般会計総額で5兆9,216億円（前年度比11.9%増）で、長時間労働が問題となっている教員の負担を軽減することに重点を置き、小学校高学年を対象にした教科担任制の強化計画は1年前倒しするとともに、教員業務支援員の配置は126億円を要求している。また、保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求について、学校運営上の大きな課題となっていることから、教育委員会に「学校問題解決支援コーディネーター」（仮称）を置くモデル事業を開始するとしている。GIGAスクール構想の着実な推進と学校DXの加速化として、「1人1台端末の着実な更新」「運営支援センター機能強化、自治体への伴走支援の強化等」「生成AIの活用を含む次世代の校務デジタル化の推進」「小中学校等における英語等のデジタル教科書の導入」などへの要求をした。

## (2) 地方六団体の考え方

8月24日、地方六団体は、「自由民主党総務部会関係合同会議」において、令和6年度予算等に関する要望を行った。

具体的には、主要要望項目として、「我が国の景気は、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかに回復しているものの、物価高騰等の影響で依然として厳しい状況にあり、今後の地方財政運営は相当厳しいものになることが想定される」とした上で、「こども・子育て政策の強化」「当面の経済対策等」「新型コロナウイルス感染症対策」「地方の安定的な財政運営に必要な地方交付税等の一般財源総額の確保・充実」「デジタル化の推進」「地方税財源の確保・充実」等について要請している。

「こども・子育て政策の強化」では、「こども未来戦略方針」の推進に向けては、地方の実態を十分に踏まえたうえで検討を進めることや、「こども・子育て支援加速化プラン」で示されたような全国一律で行う施策の実施に必要な財源については、地方負担分も含めて国の責任において確実に確保することなど、地方財源の確保・充実をはかるよう要望した。

「当面の経済対策等」では、今後の景気や物価高騰の状況に応じて、地域の実情を踏まえた必要な対策を機動的に講じることや、地方に対する交付金については、今後の感染状況や経済状況等も踏まえ、必要な財源措置を講じること、賃金引上げについては、今後も物価上昇が続く懸念があるほか、若年層の子育て世帯の所得を増やすためにも、引き続き賃上げ政策を促進することなどをあげている。

「地方の安定的な財政運営に必要な地方交付税等の一般財源総額の確保・充実」では、物価上昇の状況も踏まえ、地方の安定的な財政運営に必要となる一般財源総額の確保・充実、地方交付税の総額の確保・充実をはじめ、臨時財政対策債に頼らず、安定的に交付税総額の確保を図るとともに、引き続き発行額の縮減・抑制に努めることや、国庫補助金等については地域の実情を踏まえて補助金の自由度を高め、要件の緩和や手続の簡素化を図ることなどを求めた。

また、地方自治法改正を踏まえた会計年度任用職員への勤勉手当の支給について、必要となる人件費を地方財政計画の歳出に適切に計上し、必要な一般財源を確保することがあげられている。

## II 2024年度地方公務員部会活動方針について

### 1. 賃金・労働条件に関わる取組

- (1) 公務員連絡会と連携し、賃金確定期、春季生活闘争期、人事院勧告期などにおいて、賃金・労働条件の改善に向け、取組を進める。あわせて、地方の人事委員会勧告期における現場での交渉・協議を支援するため、総務省と交渉・協議を進める。
- (2) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」は、地方公務員を含めた公務・公共部門全体に影響を及ぼすことを鑑み、総務省に対し、適宜必要な情報提供、および地方公務員部会との意見交換・協議等を踏まえ、適切な対応をはかるよう求める。
- (3) 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、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。人事院の「テレワーク等研究会」最終報告で示された「より柔軟な働き方」をはじめとした勤務時間等の検討については、国家公務員への措置を踏まえ、必要な対応をはかるよう求める。
- (4) 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、福利厚生の実施等について、一層の推進を求める。とりわけ、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。
- (5) 地方自治体における各種ハラスメントの防止については、関係法律及び各厚生労働省指針に基づき、総務省「各種ハラスメント対策の取組状況調査結果」も踏まえ、地方公務員への必要な措置を講ずるよう対応を求める。
- (6) 公共サービス基本法に基づいて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。

### 2. 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、雇用安定に関わる取組

会計年度任用職員をはじめとする臨時・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、労働条件およ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、全地方自治体で期末手当及び勤勉手当を適切に支給するよう対応をはかるとともに、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、有給を基本とした各種休暇制度の改善を検討するよう求める。

### 3. 地方財政確立に関わる取組

国の財政問題の深刻化や、あらゆる物価が高騰し職員の生活に大きな影響を与え

ている中、地方分権を重視し、一般財源総額の確保など、地方財政の確立をめざし、連合とも連携しながら取組を進めるとともに、地方六団体、政府・政党に対する要請行動を強化する。

#### **4. 労働基本権確立等に関わる取組**

協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立を引き続きの課題とし、公務労協、連合に結集し、国家公務員制度改革基本法に定められた自律的労使関係制度の措置等の公務員制度改革に取り組む。

#### **5. 定年引上げに関わる取組**

定年の段階的引上げの実施に伴い生じる諸課題については、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取組を進めるとともに、再任用職員の待遇改善に向け、取組を進める。