

2023年秋季闘争の経過と2024年春季生活闘争の取組について

I 2023年秋季闘争の経過

一、会議、交渉等の実施状況について

(2023年)

- 10月27日 公務労協地方公務員部会第12回総会
11月 2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 2023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 立憲民主党）
 24日（11/15 総務省、国民民主党）
 （11/17 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）
 （11/20 社会民主党、公明党）
 （11/21 全国町村会、全国市長会）
 （11/24 全国知事会、財務省）
12月13日 第2回幹事会（2024年春季生活闘争方針について）

(2024年)

- 1月17日 第3回幹事会（2024年春季生活闘争方針について）

二、2023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。

【全人連要請書提出】

人事院勧告を踏まえ、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。

【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（当時）に対し、「2023年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」を提出した。人事院勧告に対する評価をはじめ、働き方改革等喫緊の課題を強調し、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とした上で、具体的な要求事項の実現に向け、最大限の努力をするよう要請するとともに、「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た。

最後に、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強調した。

地方公務員部会は、10月4日、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19日、最終交渉（対公務員部長）を行った。

(2) 2023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1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・政令指定都市等で引上げ勧告となった。公民較差は、都道府県で0.74%～1.21%、政令指定都市等で0.56%～1.06%となっている。

一時金についても、全都道府県・政令指定都市等で引上げ勧告となり、39道府県、21政令指定都市等が国と同じ4.50月、東京都と特別区は4.65月で国の支給月数を上回っている。国の支給月数を下回っているのは7県で、青森県（4.40月）、秋田県（4.45月）、山形県（4.45月）、福島県（4.45月）、鳥取県（4.20月）、島根県（4.30月）、高知県（4.35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、早期に取り組を進めてきた。

総務省は、部長回答交渉において、「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る」と回答した。

(3) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応について

地方公務員部会は、総務大臣への要求事項として、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する今後の人事院の検討について、地方公務員部会との十分な協議を行うよう求めた。とくに、地方公務員給与への対応措置を、国家公務員給与への対応措置と照らし合わせた上で留意事項としてあげた。

総務省は、「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、総務省設置の検討会において必要な検討を行ってまいる」、「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」と回答した。

2. 地方財政確立に関わる取組

11月14日～24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、昨年を上回る物価高騰や円安進行、政府の少子化対策や防衛費増額、社会保障費の増大等により日本の財政事情は深刻な状況にあることを指摘した。また、地方財政は人口減少と高齢化が進む中、社会保障の維持やアフターコロナ、大規模自然災害への対応等で極めて厳しい状況にあるとした上で「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、「要請内容は十分理解できる。現状課題も多く、要請通りにいかない面もあるかと思うが、最大限応えられるよう努力してまいりたい。まずは来年度の地方財政対策に向けて取組んでいきたいと考えている。また、人手不足の問題など地方公共団体の実態について聞かせていただきたい」と回答した。

財務省は、「公務員だけでなく様々な職種が人手不足だと認識している。全てを増やすことはできないので、増えない前提で考える必要もあるのではないか。公務員だけが極端に減らないようにする必要はある。少しずつ減っていく中でも業務や公務サービスが滞らないようにしないとイケない。会計年度任用職員の件については承知している。遡及のための財源確保についても理解している。住民税と所得税の定額減税に関して、地方公共団体が困ったことにならないようにしたい」と回答した。

4 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、人材確保の観点からの地方公務員の採用状況、公務公共サービスの質を保つための必要な財政措置、会計年度任用職員の待遇改善、自治体DXに向けた取組、扶養の範囲内で働く職員の実情等について意見交換を行った。また、公明党は、「所得税と住民税の定額減税、新たな給付金については地方自治体の行財政に影響が出ないようにするということは重要な要望として取り組んでいく」と回答した。

【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などについて意見交換を行った。「全国的な賃上げの動きに対応して、今後、地方公務員の給与引上げが想定されているところ、地方公務員給与は地域経済にとっても重要である」、「人材確保については、民間との人材の取り合いの競争等の課題がある中で、確保できるような環境整備を整えていく必要がある」、「物価高騰等も的確に反映して地方交付税等の一般財源総額を確保してほしいことを強く求めていきたい」などの意見があった。

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、総務省は、公務員部長交渉において、「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発出」「休暇・休業制度については、国家公務員との均衡を考慮し、適切に対応するよう助言を行ってきた」「地方公共団体の定員については、各団体において、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」「総務省としては、引き続き、実態を把握しながら、各地方公共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いく」との回答があった。

なお、総務省が12月25日に発出した「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」（通知）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、全団体平均で月間12.5時間、年間149.6時間となっており、前年度からほぼ横ばい。

○時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の割合は全体で5.4%、うち月100時間以上の職員の割合は全体で0.4%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わずかに減少している。

(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4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」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、「メンタルヘルス不調による休職者の状況」について、「令和4年度の地方公務員のメンタルヘルス不調による休職者は、43,688人であり、在籍職員数に占める割合は、指定都市が1.6%と最も高く、次いで都道府県及び市区が1.4%、町村が1.2%となっている」とコメントしている。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、団体区分別では「セルフケアを実施するための教育研修・情報提供」、部局別では「事業場内での相談体制の整備」が多い。その上で、「メンタルヘルス対策に関する計画の策定」、「実務を行う担当者の選任」、

「職場復帰における支援の実施」などといった取組は、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。

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、福利厚生の充実を求め、総務省と交渉・協議を継続してきた。引き続き、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) ハラスメント防止対策について

地方公務員部会は、この間、地方自治体における各種ハラスメントの防止について、総務省「各種ハラスメント対策の取組状況調査結果」を踏まえ、規定及び基本方針等の明確化、職員への周知・徹底をはかるなど、必要な措置を講ずるよう、総務省に対し求めてきた。

総務省は、10月19日の公務員部長交渉において、「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るとともに、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くものでもあることから、地方公共団体におけるハラスメント対策は重要であると考えている」とした上で、「総務省としては、関係法律及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針並びに各人事院規則を踏まえ、各種ハラスメントを防止するため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、これまでも機会を捉えて地方公共団体に対して助言を行ってきた」、「各種ハラスメントを防止するために必要な措置が講じられていない団体に対しては、法律上の義務が履行できていない状態であることから、速やかに必要な措置を講じなければならないこと、措置の内容を規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知することについて、速やかな対応を要請した」、「今後とも、地方公共団体における取組状況をフォローアップしつつ、各種ハラスメント対策の実効性が確保されるよう助言していく」と回答した。

総務省は、12月27日、「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」（通知）を発出し、地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果から、都道府県及び指定都市では、既に全団体で措置が講じられている一方、市区町村においては、いまだに12.1%の団体で必要な措置が講じられていない状況であることを踏まえ、各種ハラスメントの防止に向けて速やかに対応するよう要請している。

ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格や尊厳、職員の勤務環境等を害するため、地方公務員部会として、すべての地方自治体における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、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を申し入れた。

総務省は、10月19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期末・勤勉手当支給と必要な財政措置

- 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。
- 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る。

これに対し、伊藤企画調整委員代表は、「この間、会計年度任用職員制度に関連する諸課題について、改正地公法等の趣旨に即した待遇改善、雇用安定がはかられるよう、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、努力いただくよう求めてきた」とした上で、「私たちの要求に対する総務省の努力もあり、来年4月

から、会計年度任用職員への勤勉手当が支給される法改正へにつながったが、まずは、期末手当の支給同様、全地方自治体で漏れることなく、きちんと支給されるよう、条例化に向けた総務省の適切な対応を求めている、**「勤勉手当の支給に関して必要な経費については、所要の地方財政措置を講じるとともに、地方交付税の算定に適切に反映すべきことを強く求めておく」**、さらに、**「今年の人件費削減では、一時金の引上げも削減されたが、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に配分することからすれば、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。常勤職員との均衡を図る立場からも、各地方自治体・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く」**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、段階的な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とともに、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、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よう申し入れた。

総務省は、10月19日、公務員部長交渉において、以下のように回答した。

- 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、地方公務員法及び各地方公共団体の条例等に基づき、定められたものである。その運用にあたり、地方公共団体の当局と職員団体が交渉・協議を行う場合にあつては、地域の実情を踏まえ、真摯な交渉・協議が行われるものであると考えている。
- 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、再任用制度が廃止されたが、定年の段階的な引上げ期間においては、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、再任用制度と同様の暫定的な再任用制度を設けたところである。
- 暫定再任用制度では、平成25年3月に発出した総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」において示している再任用を希望する職員の取扱いと同様、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、原則として常時勤務を要する職に再任用する旨、令和4年3月に通知している。
- 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、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。

Ⅱ 2024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. 能登半島地震の復旧・復興について

1月1日以降発生している能登半島地震からの復旧・復興にあたり、被災地では、相次ぐ余震や終わりのない避難生活に苦しむ被災者も多く、現在もなお深刻な状況が続いている。被災自治体の職員は、自らも被災している中、多くの被災者の切実な声を受け止めつつ、復旧・復興業務や避難所の円滑な運営など懸命の努力を続けており、心身ともに疲弊している。また、半島被災独自の復旧・復興の困難さから、ライフラインや各種行政サービスの早期復旧とともに必要な物資の供給が求められている。

被災地の早期の復旧・復興を進めるためには、職員が過労で倒れたり、惨事ストレスによるメンタルヘルスを低下させたりすることなく職務にあたることが重要であるとともに、余震等による第二次被害を避けることが必要である。

地方公務員部会は、人的・財政的な課題を共有し、復旧・復興に従事する職員の安全衛生体制に配慮するための措置の構築や復旧・復興に従事する職員の継続的な人的支援及び要員の確保等に向け取組を進める。

2. 2024政府予算・地方財政について

2023年12月22日、政府は2024年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度比2.0%減の112兆717億円で、12年ぶりの減額編成となった。

一般歳出は、67兆2,764億円（前年度比7.5%減）で、このうち社会保障関係費は、37兆7,193億円（前年度比2.3%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、診療報酬改定で薬価を引き下げたことなどにより、概算要求段階で5,200億円程度見込んでいた社会保障費の伸びを3,700億円の増加に抑えた。社会保障関係費以外の主要経費について、防衛関係費は、7兆9,172億円（前年度比22.1%減）、公共事業関係費に6兆828億円、文教科学振興費に5兆4,716億円を計上するとしている。また、物価高騰対策などに充てる予備費を5兆円から1兆円に減額した。一方、借金である国債の償還や利払いに充てる国債費は27兆90億円（前年度比7.0%増）と4年連続で最大を更新した。

歳入については、税収が1,680億円増の69兆6,080億円、税外収入などが1兆8,035円減の7兆5,147億円で、歳入不足を補う新規国債発行額は34兆9,490億円（前年度比1.9%減）と3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31.2%となっている。

同日、総務省は2024年度地方財政対策を公表した。地方財政計画の規模は前年度比

1.7%程度増の93兆6,400億円程度となった。地方交付税は、入口ベースで4,720億円増の16兆6,543億円で、2023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、3,060億円増の18兆6,671億円（前年度比1.7%増）とした。また、地方一般財源総額は6,445億円増の65兆6,980億円（前年度比1.0%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20兆2,300億円（前年度比1.6%増）、一般行政経費は約43兆6,900億円（前年度比3.8%増）で、少子化対策充実の「加速化プラン」実施に伴う24年度の地方負担分（2,250億円程度）を全額計上した。一方、単独分は、自治体独自の少子化対策のソフト事業を実施できるよう1,000億円を増額、また新たに「こども・子育て支援事業費（仮称）」を500億円計上し、「こども・子育て支援事業債（仮称）」を創設する。さらに、会計年度任用職員に勤勉手当を支給できるようにする改正地方自治法が施行されることを踏まえ、支給に要する経費として1,810億円を計上した。

なお、定額減税による減収への対応として、個人住民税の減収は、地方特例交付金により全額国費により補填するとともに、地方交付税の減収は、繰越金・自然増収による法定率分の増により対応する。減収の影響も含めても適切に地方財源を確保し、さらに後年度0.2兆円の加算を実施するとした。

地方六団体は、地方財政対策について、「令和6年度地方財政対策等についての共同声明」を発出し、「引き続き物価高への対応や少子化が深刻化する中、社会保障関係費の増加はもとより、人件費の大幅増、こども・子育て政策の強化やデジタル化・脱炭素化・地方創生の推進、防災・減災対策等に係る歳出増を踏まえ、「地方の一般財源総額」について、定額減税による減収懸念を払拭し、水準超経費を除く交付団体ベースで前年度を0.6兆円上回る62.7兆円を確保している。また、地方交付税総額については、前年度を0.3兆円上回る18.7兆円を確保し、かつ、臨時財政対策債の発行額を過去最低の0.5兆円にまで抑制し、残高も大きく縮減し、地方財政の健全化も図られている」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。

3. 「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」及び

「給与分科会」の議論の内容について

総務省は、10月17日、新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用のあり方について、社会情勢の変化や関連する制度・運用の変遷、地方公共団体における取組等を踏まえつつ、総合的な見地から検討を行うとし、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」（以下、検討会）を立ち上げた。検討会は、18人

の委員で構成され、2025年度末を目途に取りまとめを行うとしている。また、座長が必要であると認めるときは、本検討会の下で分科会を開催することができるとしており、検討会での議論を踏まえ、給与制度のあり方については早急に議論する必要があるとして、10人の委員で構成する「給与分科会」（以下、分科会）を設置した。

地方公務員部会は、検討会及び分科会の傍聴をするとともに、公務員部長交渉では、「決定機関ではなく、あくまで参考意見の集約の場」であることを強調した。引き続き、地域手当を含めた地方公務員給与のあり方について、総務省と交渉・協議を強化していく。とりわけ、中間取りまとめに向けて、労働側委員を通して意見反映を行う。

【第1回検討会での議論】10月17日開催

第1回検討会では、座長から「どういったことを議論すべきか」に対し、18人の委員がそれぞれの分野から意見交換を行った。

<委員からの主な意見>

- 人材確保を前提として、優秀な人材をどう確保するか。国公、民間の動向含め、どうシェアし合うか。
- 業務の複雑化への対応、職員の獲得、給与のあり方、地域手当をどう措置するのか。
- 地域手当は大きな課題。物価を考えても同じような生活水準でありながら、地域手当の支給率が異なっている。
- 定年引上げに係る定員管理の中で、新規採用のための財政措置を求める。
- 給与体系、働き方の見直し、そして地域手当をどうしていくかが課題。産官学の連携も必要。
- コロナ禍は災害であり、その業務負荷からのストレス大。また、市民からの苦情、カスハラ対策や勤務環境の整備が必要。
- 地域手当非対象地域が75%、近隣自治体での人材の取り合いは問題意識としてある。特別交付税の減額措置の見直しは必要。
- 地公法にある均衡の原則をどう具体化していくか。時代の変化がある中で、国とあわせるのか、あわせないのか。

【第1回給与分科会】11月7日開催

第1回検討会で提起された課題を踏まえ、地域手当を含む給与制度のあり方について議論された。

<主な課題と意見>

①給与制度

- ・給与カーブをどうするか
- ・年功序列と若手の意識のズレ
- ・給与水準の引上げ

- ・ 国及び地方の財政問題
- ・ 財源確保
- ・ 特別交付税減額措置の見直し

②地域手当

- ・ 同じような地域での支給率の違い
- ・ 地域手当の支給率が人事異動に影響
- ・ 地方の実態は国とイコールではない
- ・ 国と地方がどういう視点で広域化を考えるか
- ・ 見直す場合の経過措置等必要ではないか
- ・ 級地区分の見直しをどのようにするか

③人材確保

- ・ 地域手当の支給率がよい自治体へ流れる
- ・ 土木、建築等専門職、民間との待遇格差
- ・ 人口減少にも目を向ける必要
- ・ 技術職等の欠員
- ・ 保育士、保健師は募集をしても志願者がいない
- ・ 資格所持者は待遇のよい民間に流れる傾向

④その他

- ・ 国の財政は財務省、地方の財政は総務省。何かにつけて財務省は、地方は貯金増えていますよねと言ってくる。しかし、地方全体の財源を確保し、行政をしっかりとやっていくためには、締めていかないと住民の理解を得られない。
- ・ 公務員だから安定しているという意識は若手にはない。そういうことも考えて検討すべき。
- ・ 制度は国、水準は民間とはいえ、自治体の工夫によりやれるような裁量が必要ではないか。情報公開や議会説明はすべきだが、弾力のある制度に設計すべきではないか。

【第2回給与分科会】12月11日開催

第1回分科会の議論をふまえ、地域手当のあり方について、広域化の観点から議論された。

<主な意見>

- 平成の大合併以降、大きな合併がないが、広域行政は増えている。
- 広域行政下で地域手当の支給率を決められるとよい。
- 国よりも高い地域、低い地域があるが、それぞれ理由があるのではないかと？高いところは人材確保や生活水準に配慮したものと考えられるが、各市町村の理由について、総務省は把握しているか。
- 地方においては、合併によってすでに大きくくり化されている。

- 地域手当が、広域行政のシステムを阻害してはいけないし、足かせとなつてはならない。
- 大きくくり化について、広域行政のあり方にあわせていくのはどうか（広域行政を単位）。
- 広域化の現状を把握する必要がある。その上でどういうくりが考えられるか。
- 広域化のあり方について、国、地方それぞれ根拠が必要だが、全国一律というのは難しい。
- 国に右へならえではなく、具体の広域化のやり方が必要ではないか。

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

23年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。

総務省は、地方自治体に対し、5月2日、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」、6月9日、「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」を発出し、「職員の給与に関する条例等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本」とすることや「パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることにあわせ、令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること」、また「単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること」を周知・徹底した。

会計年度任用職員の4月遡及を含めた給与改定について、23年の確定闘争では、当局との交渉強化により常勤職員の給与改定に準じた取り扱いとなった地方自治体も多いが、未だ奮闘が続いているところもある。

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、会計年度任用職員の給与改定について常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定

するよう現場の交渉・協議を支援する。また、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。

二、重点課題と地方公務員部会の取組について

【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。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

- (1) 人事院が示す措置内容の具現化に向け、公務員連絡会に結集し対応する。
- (2) 総務省に対して、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。特に、地域手当の検討にあたっては、「大きくりの調整方法」をはじめ、支給率及び級地区分のあり方等、地域の実情を踏まえた自治体の裁量を尊重するよう求めるとともに、手当の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して行われている「特別交付税の減額措置」については、ただちに廃止するよう求める。
- (3) 給与水準については、新卒者、若手職員に重点を置きながらも、モチベーションの維持・向上の観点から、中高年齢職員及び再任用職員の給与水準も引き上げるよう求める。

3. 能登半島地震の復旧・復興への対応

- (1) 復旧・復興に従事する自治体職員の安全衛生及び心のケアを含む健康管理に配慮するため、特段の措置を講ずるよう求める。
- (2) 復旧・復興に従事する職員等の継続的な人的支援及び要員の確保とともに、必要な財政的支援を求める。
- (3) 被災地の復旧・復興の中長期化を鑑み、継続的な支援体制を講じるよう求める。

4. 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。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。
- (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。

- (3) 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。

5. 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、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。

6. 段階的な定年引上げについて

段階的な定年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。

- (1) 定年の段階的引上げに伴って一時的に職員数が増加することから、引上げ期間中においても、計画的な新規採用を確実に実施することができるよう求める。
- (2) 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。

7. 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。

8. 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30日の第11回代表者会議で、2024春季生活闘争方針を決定し、1月31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。

2月16日 「2024春季生活闘争・2024年公共サービスキャンペーン開始中央集会」
(公務労協主催)

3月12日 「2024春季生活闘争中央行動」(公務員連絡会主催)

<別記1>

2024年春季総務省要求事項

1. 2024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。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応について

- (1) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、地方公務員への対応措置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、「検討会」及び「給与分科会」の議論はあくまで参考とし、地方公務員部会との十分な協議を行うこと。
- (2) 地方公務員の給与制度の見直しについては、国の制度を画一的に強制することなく、地域の実情を踏まえた措置をはかること。
 - ① 地域手当の検討にあたっては、「大きくりの調整方法」をはじめ支給率及び級地区分のあり方等、地域の実情を踏まえた自治体の裁量を尊重すること。
 - ② 手当の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して行われている「特別交付税の減額措置」については、ただちに廃止すること。
- (3) 給与水準については、新卒者、若手職員に重点を置きながらも、モチベーションの維持・向上の観点から、中高年齢職員及び再任用職員の給与水準も引き上げること。

3. 能登半島地震の復旧・復興への対応

- (1) 復旧・復興に従事する自治体職員の安全衛生及び心のケアを含む健康管理に配慮するため、特段の措置を講ずること。
- (2) 復旧・復興に従事する職員等の継続的な人的支援及び要員の確保とともに、必要な財政的支援を行うこと。
- (3) 被災地の復旧・復興の中長期化を鑑み、継続的な支援体制を講ずること。

4. 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こと。

(3) 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、総務省「各種ハラスメント対策の取組状況調査結果」を踏まえ、規定及び基本方針等の明確化、職員への周知・徹底をはかるなど、必要な措置を講ずるよう対応すること。

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、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。

6. 段階的な定年引上げについて

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、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。

(1) 段階的な定年引上げ期間中においても、計画的な新規採用を確実に実施するよう地方自治体を支援すること。

(2) 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。

7. 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>

2024年春季全人連要請事項

1. 2024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. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応については、国の制度を画一的に強制することなく、地域の実情を踏まえ、関係組合との十分な交渉・協議に基づいて対応すること。
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こと。その際には、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。とくに、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必要な対応をはかること。
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。
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、両立支援制度の円滑な活用や男女間待遇格差の是正など、必要な施策を講じること。