

2024年春季生活闘争期の経過と人事委員会勧告期を視野に入れた人事院勧告期の取組について

公務労協地方公務員部会

I 2024 年春季生活闘争期の経過

一 会議、交渉等の実施状況について

1. 会議等

- 1月30日 公務労協地方公務員部会第12回代表者会議(Hメロポリタンエドモント)
- 2月14日 第4回幹事会(総務省交渉について)
- 3月11日 第5回幹事会(全人連要請等について)
- 4月22日 「中間論点整理案」総務省説明会
- 4月22日 第6回幹事会(2024年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
- 5月29日 第7回幹事会(2024年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)

2. 交渉等

- 2月13日 2024年春季要求に関する全人連要請／幹事
- 2月19日 2024年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 3月6日 特別交付税の取扱いに関する総務省申入れ(自治財政局)／幹事
- 3月7日 2024年春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 3月18日 2024年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 4月11日 民間給与実態調査等に関わる全人連要請／幹事

二 2024 年春季生活闘争期の経過

地方公務員部会は、1月30日の第12回代表者会議で、2024年春季生活闘争における取組方針を決定した。地方公務員に関わる重点課題として、①賃金水準の維持・改善、②「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応、③能登半島地震の復旧・復興への対応、④労働時間、休暇及び休業等、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、⑥段階的な定年引き上げについて、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、⑧特別交付税減額措置への対応について、を挙げ取り組むことを確認し、春の取組をスタートさせた。

1. 全人連要請について

(1) 地方公務員部会は、2月13日、全人連に対し春季要請書を提出した。資源価格の高止まりや円安進行による物価高騰が実質賃金を低下させ、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、能登半島地震の被災地において、対応にあたっている全国の自治体職員に敬意を表すとともに、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テレワークの活用など働き方改革への推進などに触れ、「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。

(2) 4月11日、民間給与実態調査等に関する要請書を提出した。能登半島地震の復旧・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従事する職員の継続的な人的支援及び要員の確保。公務・公共部門で働く全ての職員の待遇改善。各人事委員会が、労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分に果たすよう求め要請した。

田中事務局長は、要望受け止めさせていただいた。職員の給与を巡る状況や柔軟な働き方などの社会経済の動向を注視していきたい。本日いただいた要請書については全国人事委員会連合会の会長及び全国の人事委員会にも共有をさせていただき、後日書面で回答をさせていただくと答えた。

4月26日、全人連会長から以下の回答があった。

1月に発生した令和6年能登半島地震の被災地において、引き続き対応にあたられている全国の自治体職員の皆様に敬意を表します。4月11日の要請につきましては、早速、全国の人事委員会にお伝えしたところです。最近の経済状況を見ますと、去る4月23日に発表された政府の月例経済報告では、「景気は、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」とし、「海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。」としています。本年の春季労使交渉では、多くの大手企業で、満額回答やそれを超える水準での早期妥結がみられる一方、中小企業の賃金引上げには、労務費を含む適切な価格転嫁が重要であると考えられています。中小企業では引き続き多くの企業で労使交渉が続いており、春季労使交渉の結果が公民較差や特別給の状況に影響を与えることから、今後の行方を注意深く見てまいります。こうした民間における賃金の状況を的確に把握するため、毎年、各人事委員会は、人事院と共同で民間給与実態調査を行っており、本年の調査期間は4月22日から6月14日までとしております。この度、要請のありました個々の内容は、各人事委員会において、調査結果や各自治体の実情のほか、社会経済の動向等を踏まえながら、本年の勧告に向けて検討していくことになるものと思います。私ども人事委員会の重要な使命は、中立かつ公正な第三者機関として、公務員の給与等の勤務条件について、社会情勢に適応した、適正な水準を確保することであると認識しております。全

人連といたしましては、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との意見交換に努めてまいります。

2. 総務省要求について

地方公務員部会は、2月19日、松本総務大臣に要求書を提出、3月7日の中間交渉及び3月18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。

【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、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ります。

また、地方公務員の賃金水準を引き上げるための経費については、令和6年度の地方財政計画において、給与改定に要する経費約3,300億円を計上することとしている。

(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

【地方公務員部会要求内容】

- 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。
 - ア 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。
 - イ 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。

【総務省最終回答】（概要）

現在、総務省においては、社会情勢の変化等に対応した地方公務員の給与のあり方について検討するため、「給与分科会」を開催している。総務省としては、国における「給与制度のアップデート」への対応について、国の動向を注視しつつ、「検討会」及び「給与分科会」での議論を踏まえ、検討を行うとともに、

地方公務員部会に対し、適宜、必要な情報提供や意見交換を行ってまいりたい。

地方における地域手当のあり方については、現在、総務省で開催している「検討会」及び「給与分科会」での議論を踏まえ、検討してまいりたい。地域手当に関する特別交付税の減額措置については、地域の民間賃金水準などに基づいて定められている国家公務員の地域手当の指定基準を超え、独自に地域手当を支給している地方公共団体は、

- ・国家公務員の基準を超えた地域手当を支給できるほどの財政収入があると考えられること
- ・特別交付税の衡平な配分のためにはそうした財政収入を考慮する必要があることから、超過支給額に応じて特別交付税の減額を行っているものであり、ご理解いただきたい。

国の「給与制度のアップデート」の措置内容には、

- ・本府省課室長級について、各級の俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを基本的に解消するとともに、各級の中の俸給額の刻みを大きくくり化し、勤務成績が優秀な場合は、給与水準が大きく上がる仕組みとすること
- ・定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員に支給される手当について、人事運用の変化を踏まえて、手当の支給範囲を拡大することが検討されている。

総務省としては、国の動向を注視しつつ、検討会及び給与分科会での議論を踏まえ、検討してまいりたい。

(3) 能登半島地震の復旧・復興への対応

【地方公務員部会要求内容】

- 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。

【総務省最終回答】（概要）

被災自治体では、一日も早く、被災者の生活再建や地域の復旧・復興を進めていく必要があり、その中心となって災害対応を行っている自治体職員の心身の健康管理には十分配慮しなければならないと考える。そのため、総務省では、各共済組合が実施する健康相談事業や、地方公務員安全衛生推進協会が行うメンタルヘルス対策の支援専門員派遣事業などを積極的に活用し、健康確保に努めていただくよう先日改めて周知している。この支援専門員派遣事業については、総務省から要望調査を行い、自治体からの要望を受けて、3月から順次臨床心理士による個別面接などを行う予定である。今後も、職員の健康確保が図られるよう、必要な対応を行ってまいる。

大規模災害からの復旧・復興に対応するため、地方公共団体における職員の確保は重要な課題と認識している。技術職員については、大規模災害時の中長期派遣要員を確保する「復旧・復興支援 技術職員派遣制度」において、登録された職員に係る人件

費に対して、地方交付税措置を講じてきたところであるが、この取組を強化するため、今年度から定年引上げが始まることも踏まえ、地方交付税措置を拡充するとともに、技術職員の確保に計画的に取り組むよう、要請しているところ。

令和6年能登半島地震における復旧・復興に向けた中長期の技術職員の被災市町からの派遣要望については、「復旧・復興支援 技術職員派遣制度」を活用するとともに、多くの技術職員を有する指定都市等とも連携して調整を行い、2月28日付けで派遣決定した。その他の職員の派遣要望についても、全国知事会・全国市長会・全国町村会と連携した派遣制度などにより調整しているところ。なお、地方自治法に基づく職員派遣の受入れに要した費用については、特別交付税措置がされる。

今後も丁寧に被災自治体のニーズを把握し、対応してまいらる。

(4) 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、福利厚生等の充実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。

【総務省最終回答】（概要）

時間外勤務の縮減については、職員の心身の健康の維持、ワーク・ライフ・バランスの確保等の観点から重要な取組であると認識しており、これまでも積極的に取組を進めるよう、自治体に対し助言を行ってきた。昨年12月には、令和4年度の時間外勤務の状況を踏まえ、改めて制度の実効的な運用に向けた留意点を通知するとともに、時間外勤務縮減に向けた自治体の好事例も併せて情報提供している。

休暇・休業制度については、国家公務員の動向を注視しながら、適正な勤務条件の確保を進めることが重要であると認識しており、これまでも適正に制度を整備するよう、自治体に対し助言を行ってきた。昨年12月には、令和4年度の休暇・休業制度の状況を踏まえ、定年の段階的な引上げを踏まえた「高齢者部分休業」について積極的に制度整備を検討いただくようお願いしたところ。

総務省としては、引き続き、実態を把握しながら、各自治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、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、適正な定員管理に努めていただくことが重要と考えている。総務省としても、地方公共団体の職員数の実態などを勘案して地方財政計画に必要な職員数を計上し

ており、令和6年度 地方財政計画においては、職員数全体で約1.4万人の増としている。今後とも、地方公共団体の実態などを十分に踏まえ、必要な対応を行ってまいらる。

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、各地方自治体において、体制の整備が進められているものと認識している。

総務省においては、従来から地方自治体に対し、労働安全衛生法の遵守など、メンタルヘルス対策の推進に係る情報提供や助言を行ってきたところである。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、重ねて通知を发出するなど、助言を行っているところである。また、地方自治体におけるメンタルヘルス対策を推進するため、総務省では、産業医や臨床心理士などを委員とする研究会を開催し、検討内容を踏まえ、各自治体に対し、メンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定を要請するなどの取組を進めてきており、今後も地方自治体における実態を把握し、メンタルヘルス対策が着実に行われるよう、必要な対応を行ってまいりたい。

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な取組であると考えている。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。昨年12月に公表した各種ハラスメント対策に関する調査結果においては、措置を講じている団体が年々着実に増加し、前回の1,274団体から1,580団体に増加したところである。このような中、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
- ・特に、ハラスメントに係る言動を行った者に対して、厳正に対処する方針及び対処の内容については、文書に規定することが義務付けられていることから、速やかな対応を要請したところ。

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。

(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

【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、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。

【総務省最終回答】（概要）

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、これまでも、通知を発出するなど、助言を行っているところ。今後とも、適切な対応を促してまいりたい。必要な財源については、期末手当等の経費について、令和2年度の地方財政計画において、1,738億円を計上、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、また、勤勉手当等の経費について、令和6年度に、4,812億円を計上する見込みとなっており、制度を円滑に運用できるようしっかり確保している。

会計年度任用職員の休暇制度については、これまで、国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえ、適切な対応を行うよう助言してきたところ。国家公務員の非常勤職員の休暇制度については、業務の必要に応じその都度任期や勤務時間が設定され任用されるという非常勤職員の性格を踏まえ、民間の状況などを考慮し、必要な措置が行われていると承知している。

引き続き、国家公務員の動向を注視しながら、適正な勤務条件の確保を進めてまいりたい。

(6) 段階的な定年引上げについて

【地方公務員部会要求内容】

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。

【総務省最終回答】（概要）

総務省としては、地方公共団体において必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するためには、定年引上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要と考えており、一昨年、各地方公共団体に対して、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について助言を行ったとこ

ろ。また、定年引上げの影響が生じる令和6年度地方財政計画においては、定年引上げに伴う一時的な職員数の増を含め、職員数全体で約1.4万人の増としており、地方公共団体が新規採用を行う財源を確保しているところ。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、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、各地方公共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。

(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

【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、テレワークの導入、男性職員の育児休業等の取得促進、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」への対応について、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、雇用安定について質問し、総務省を質した。

【総務省回答】（概要）

① 人事院とは、国の「給与制度のアップデート」の検討状況、総務省において開催している、検討会（給与分科会）での議論の状況等について、適宜、情報交換

を行っている。中間論点整理に関しては、これまでの検討会や給与分科会での議論を踏まえ、地域手当を中心とした、地方公務員の給与制度及び給与水準のあり方について、中間論点整理としてまとめる予定である。

- ② 会計年度任用職員の勤勉手当については、令和5年12月1日時点における状況を調査したところ、令和6年度から支給する予定の団体は1,673団体(93.6%)、支給しない予定の団体は112団体(6.3%)となっている。

会計年度任用職員への勤勉手当の支給に当たって、各地方公共団体において、適切に対応いただいていると考えているが、一部、令和6年度に支給しない予定としている団体もあることから、総務省としては、引き続き、適切に対応するよう促してまいらる。

【地方公務員部会 意見・要望】

①. 賃金改善について

改めて、今ご回答があったように、地方公務員の給与については、言うまでもなく、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、その点を強調しておく。

②. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応について〇

人事院は「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体的な措置について検討している。一方、総務省においても人材確保の観点から地方公務員給与のあり方等について、「給与分科会」で議論され、3月末あるいは4月はじめには、中間論点整理案がまとめられると聞いている。まずは、あくまで「論点」として整理するとともに、その内容等については、地方公務員部会との十分な協議・意見交換を求めておく。

特に地域手当については、各委員から、地域の実情を踏まえた対応や自治体の裁量の必要性等を問う意見も多く、我々の要求にもある「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」よう対応するのは当然のことだと考えているのでそのことを求めておく。あわせて、特別交付税の減額措置の廃止を検討すべきとして強く要求しておく。

また、今回、私たちの要求事項で、給与制度のアップデートの主な取組事項にはない「中高年齢層職員及び再任用職員の給与水準引上げ」について触れている。この間、人事院では、とくに若手の給与水準引上げに注目し、そのことを中心にすすめている。しかし、同一の認識と思うが、より質の高い行政サービスの提供には、中高年齢層職員及び再任用職員の能力や実績、経験や技術などは欠かせないものである。

ここ最近、公務労協には、仕事は増えているのに給料は上がらない、10年以上も昇給が止められ労働意欲は低くなっているなど、現場職員からの切実な訴えが増えている。モチベーションを向上させる観点からも、段階的な定年引上げがスタートしたこの時期に、中高年齢層職員及び再任用職員の給与水準を引き上げるべく根本からの底上げを検討する必要があると考える。

つまるところ、この間、給料表の構造や手当は、国の制度を基本とすべきとして

きているが、そのことが結果として、人材確保の阻害要因、人材流出となっていないのか。さらに、手当についてもコロナ禍をはじめ、多様化するニーズと現場実態にあっていないのではないかと懸念されるところ。したがって、これまでのルールを大胆に見直し、地域の実情を踏まえたそれぞれの裁量、決定内容を尊重するように求めておきたい。

③. 能登半島地震の復旧・復興への対応について

能登半島地震発災後、早い段階から「被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置」の事務連絡や、「災害復旧業務に従事する職員の健康管理・安全衛生」および「災害応急作業等手当の運用通知」の発出、また、特別交付税措置など、早期の対応に敬意を表するとともに、感謝申し上げる。

中間交渉でも述べたように、被災自治体の職員、公務・公共サービスに従事する職員は、自らも被災しているにもかかわらず、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いる。

また、応援職員を送り出す側の全国の自治体あるいは地方公務部門の各団体においても人員不足は深刻な問題となっている。こうした状況をみるにつけ、持続的で安定的な公務・公共サービスの提供のためにも、働き続けられるための環境整備と全体的な人員増が必要であると考えます。

是非、総務省とは、今般明らかになった人的・財政的な課題をしっかりと共有し、引き続き、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継続的な人的支援及び要員の確保、根本的には十分な人員体制の確立に向けた対応を求めておきたい。

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

昨年成立した改正地方自治法により、この2024年度から、会計年度任用職員に期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本とされた。

総務省調査でも明らかなように、既にこのことを実行しない自治体も見受けられる。本筋として労働組合として追求していくが、改めて、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も求めておきたい。同時に、必要な経費の確保についても求めておく。

また、会計年度任用職員の給与改定について、制度・財政両面での後押しもあり、多くの自治体で実施されたが、未だ継続協議が続いているところもある。引き続き、4月遡及の課題も含め、会計年度任用職員制度に関連する諸課題については、少なくとも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た情報交換とともに努力戴くよう求めておく。

3. 2024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6日、総務省に対し、2024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】

- ① 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。
- ② 特別交付税の配分については、能登半島地震の被災自治体および支援自治体に対して、「特別の財政需要」を満たすよう、実態を十分に踏まえた措置を講じること。

【総務省回答】

- ① 公務員の給与というのは、法律に基づいて、国民の給与を考慮して決めることになっている。また、地域の民間水準というのは国家公務員の給与も考慮することになっている。その水準を超えて支給している団体というのはそうした財政状況であるということと、特別交付税の公平な配分ということを踏まえ、減額措置という取扱いをしている。
- ② 全国から被災地に応援に入っている。特別交付税の繰り上げ交付を2回（1月上旬及び2月上旬）行っている。これに加え、瓦礫の処理等に特別地方債を充て、そこに対する交付税措置も90%と手厚い措置をしている。応援に入っている団体についても追加調査をし、要した経費を捕捉できるように現在算定している。できるだけ応援していただく団体や被災された団体の財政に支障のないよう算定していきたいと考えている。

総務省の回答に対し、地方公務員部会は、「冒頭申し上げたが、能登半島地震発災後、特別交付税の一部を繰り上げて交付され、迅速に対応していただく等、自治体の財政運営に配慮した対応だと考える。引き続き、適宜ご対応いただきたい。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。総務省「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」の「給与分科会」においても、各委員から、地域手当の見直しを検討する上で特別交付税減額措置の廃止について言及されていることについて、真摯な受け止めをされたい。最後に、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、今後も私たちとの協議等、十分にお願したい」と述べた。

II 2024年人事委員会勧告期を視野に入れた人事院勧告期の取組

本年人勧期について、公務員連絡会は、昨年を上回る大幅な賃上げが必要であるとの認識のもと、30年ぶりの成果を上げている民間春闘や、全印刷・全造幣における妥結結果を引き継ぎ、全職員の賃金引上げを勝ち取ることを基本目標としている。その上で人事院に対して、賃金・労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めるよう求めるとともに、勧告までの間、組合員参加の大衆的な取組と粘り強い交渉・協議を展開していくこととしている。

以上のことを踏まえ、地方公務員部会は、公務員連絡会に結集し、人事院勧告期（全人連要請提出及び総務大臣への要求書提出まで）の取組として以下を強化する。

1. 賃金改善について

- (1) 民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
 - ① 月例給については、全職員に対する引上げ勧告を行うよう求める。
 - ② 一時金については、精確な民間実態の把握と公民比較を行い、支給月数を引き上げるとともに、期末手当・勤勉手当への適正な配分を行うよう求める。
- (2) 現業職員・公営企業職員の一方向的な給与引下げをさせないよう、総務省に対して、労使交渉による自主的・主体的な決定を尊重するよう求める。
- (3) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、公務員連絡会に結集し、人事院に対する取組を強化する。国家公務員の給与制度の見直しは、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6月に総務省公務員部長交渉を行い、人事院勧告後は、全人連及び総務省に対し要求書等を提出し、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とすることを求める。
- (4) 諸手当の改定については、寒冷地手当の維持・改善など、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よう求める。

2. 能登半島地震の復旧・復興への対応について

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の特段の措置、継続的な人的支援、要員の確保、必要な財政的支援を求める。

3. 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、実効性のある具体策をはじめ、勤務間インターバルの確保、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。
- (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

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を行うとともに、「令和4年度総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書」を踏まえ、メンタルヘルス対策に万全を期すよう求める。

- (3) 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。
- (4) 学校の働き方については、教職員の業務削減・定数改善、給特法の廃止・抜本的見直しを求め取り組む。

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

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。とりわけ、会計年度任用職員について、均等待遇原則に基づき、全ての地方自治体において、給与の引き上げ時における4月遡及改定の実施と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。また、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。

5. 定年の段階的引上げに伴い生じる課題への対応について

- (1) 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。
- (2) 定年の段階的引上げが完成するまでの間は、雇用と年金の確実な接続をはかるため、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賃金、適切な労働条件の確保に向け、取組を進める。

6. 地方財政の確立について

2025年度予算編成に関わり、地方交付税総額の確保等、地方財政の確立に向け、地方六団体、政府・政党に対する要請行動等の取組を強化する。引き続き、会計年度任用職員制度における必要な財政措置を求める。

Ⅲ 具体的な取組の進め方

1. 行動及び要求提出等

- (1) 公務員連絡会による7.24中央集会に最大限結集する。
- (2) 「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 給与分科会」の最終報告に向けた総務省公務員部長交渉を6月に行う。
- (3) 人事院勧告後、総務大臣に対して要求書を提出し、総務省との交渉を進めるとともに、全人連に対して要請書を提出する。要求事項については、人事院勧告の内容等諸情勢を踏まえ、8月に開催予定の「人事院勧告地方担当者説明会」において提示する。
- (4) 地方公務員部会による全人連申入れ後、各構成組織は、各ブロック・都道府県・市町村レベルの共闘態勢を確立し、各人事委員会との交渉・協議を進める。

2. 6月時点での人事委員会に対する基本的な要請事項

- (1) 民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
 - ・月例給については、全職員に対する引上げ勧告を行うこと。
 - ・一時金については、精確な民間実態の把握と公民比較を行い、支給月数を引き上げるとともに、期末手当・勤勉手当への適正な配分を行うこと。
- (2) 諸手当の改定については、地域の実情及び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。
- (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、組合との十分な協議を行うこと。
- (4) 勧告に向けた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意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、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) 公務における働き方改革を着実に推進するため、勤務時間の把握に向けた対策をはじめ、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。

※人事委員会への要請事項については、人事院勧告の内容に応じて確定する。