

2024年10月25日

於：ホテル味°リタソト`モソ

地方公務員部会第13回総会  
議 案 書

公務労協地方公務員部会

## 目 次

### 第 1 号議案

2024 年度の経過と 2025 年度の取組について（案）

- I 2024 年度地方公務員部会の取組経過について ————— 1
- II 2025 年度地方公務員部会活動方針について ————— 22

### 第 2 号議案

2024 年度会計決算・監査報告 (別紙)

### 第 3 号議案

2025 年度予算（案） (別紙)

### 第 4 号議案

公務労協地方公務員部会＜2025 年度役員体制＞（案） (巻末)

## 2024年度の経過と2025年度の取組について(案)

### I 2024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

###### 2023年

- 1027 公務労協地方公務員部会第12回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1101 第1回幹事会（地方財政確立に関する要請について）
- 1213 第2回幹事会（地方代表者会議議案について）

###### 2024年

- 0117 第3回幹事会（地方代表者会議議案について）
- 0131 公務労協地方公務員部会第12回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0214 第4回幹事会（総務省交渉について）
- 0311 第5回幹事会（全人連要請にについて）
- 0422 第6回幹事会（人勸期方針について）
- 0529 第7回幹事会（2024春季生活闘争の経過と人勸期の取組等について）
- 0703 第8回幹事会（総務大臣申入れ及び全人連要請書について）
- 0809 第9回幹事会（秋期確定闘争期の取組について）
- 0913 第10回幹事会（総務省中間交渉について）
- 1002 第11回幹事会（第13回地方公務員部会総会等について）

##### 2. 交渉等

###### 2023年

- 1114 2024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
- 1124 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

## 2024年

- 0213 2024春季要求に関する全人連要請／議長及び幹事
- 0219 2024春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0306 特別交付税の取扱いに関する総務省申入れ(自治財政局理事官)／幹事
- 0307 2024春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 0318 2024春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 0411 民間給与実態調査等に関わる全人連要請／議長及び幹事
- 0621 総務省「給与分科会」の最終報告に向けた要請／書記長
- 0808 2024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
- 0809 2024給与勧告等に関する全人連要請／議長及び幹事
- 1018 2024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

## 二、2024年度春季生活闘争期以降の経過と課題

### 1. 2024春季生活闘争期の取組

(「2024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。

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。

### 【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じること。

#### 【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ります。

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、対応してまいります。

#### (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。

##### 【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、重ねて通知を発出するなど、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進むよう、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

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。

## 2. 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、真摯な受け止めにされたい。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、十分をお願いしたい」と述べた。

### 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給与分科会」の最終報告に向けた取組

公務労協地方公務員部会は、6月21日、「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」の最終報告に向けて総務省に要請書を提出し公務員部長からの回答を求めた。

### 【地方公務員部会要求内容】

- ① 人事院が検討している「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、国の制度変更にしたがった扱いを自治体に求めないこと。
- ② 現行、給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきとされているが、地方の実態と自主性を尊重した柔軟な対応を可能とすること。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 国基準を上回る手当を支給したことによる特別交付税の減額措置については撤廃すること。

### 【総務省回答】（概要）

「給与制度のアップデートについては、本年の人事院勧告に向けて人事院において、検討が進められている。総務省では、国家公務員の給与制度のアップデートを踏まえた地方公務員の給与のあり方に関する検討を行うため、給与分科会を開催し、議論をいただいているところ。総務省としては、国家公務員の動向や給与分科会での議論を踏まえつつ、地方公務員の給与のあり方について引き続き検討を行ってまいりたい」と回答した。

### 【地方公務員部会 意見・要望】

いずれの課題も給与分科会最終報告のまとめ、並びにそのことと連動した確定事項の周知文書としての総務省通知の扱いなど、7月以降も引き続き、事務レベルを含め、適宜地公部会との継続した協議を求める。

中間論点整理案での中長期的に検討すべき課題について、その事例として、①「技術職や専門職などの専門人材の確保が困難な中、給料表において適切な処遇を確保する必要があるのではないか」②「人材確保で競合関係にある企業や地方公共団体の組織規模等を考慮し、比較対象とする企業規模についても再考する必要があるのではないか」この2例が示されている。この2例をはじめ、その他の課題についても、検討会での継続した協議を通して、早期課題解決につなげることを求める。

各地方公共団体では人材確保が非常に困難な状況となっている。採用試験の募集をしても応募が少ない、あるいはまったく応募がないという状況も散見されている。公務に対する「魅力」が依然乏しいことに変わりは無く、募集は困難な一方、ベテラン職員の離職も多くなりつつある。このため地方公共団体各分野における技術継承が危ぶまれている。持続可能な地域公共サービスの実現のため、引き続き各地方公共団体における人材確保に対して、総務省のご支援を強くお願い申し上げたい。

昨今では、教員の過酷な勤務状況が露呈し、精神疾患による休職者や離職者が相継ぎ大きな問題となっている。この問題は、教員のなり手不足に繋がり、現場に慢性的な人材不足を引き起こしている。この状況の中、民間企業に勤務している者が工業や農業、水産、商

業といった分野では教員免許を持たなくても、教育委員会が臨時免許を発行して、正規教諭として中途採用されている状況がある。しかし、待遇面では、同年代の職員と比較すると、勤務経験や年数が十分考慮されない給与体系となっている。人材確保の観点からも、中途採用が不利益となるのではなく、同等の給与水準が確保されるか、むしろ、民間企業経験者に付加価値のある制度となるよう改善が進まなければ、人材不足と教育の質を担保するという課題解決につながらない。

今回の地域手当の見直しは、地域をまたぐ人事異動時の影響の緩和や給与事務負担の軽減を図る観点からの見直しであり、給与構造改革や給与制度の総合的見直しの時のように、給料表を引き下げてその原資を用いて地域間配分を行うという見直しとは違うと認識している。中間論点整理で示されているように、今後「地方の実態に即した地域手当の制度を実現するための支給地域の設定・補正のあり方や地方公共団体における独自の支給割合の設定のあり方も含め、引き続き検討」されることと思うが、あらゆる物価が高騰し続け厳しい生活が強いられている中、職員の給与に大きな影響を及ぼすことがないように、検討いただきたい。併せて、この地域手当の取扱いについても、各自治体において、地域の実情をふまえた柔軟な対応が可能となるよう検討いただきたい。

#### 4. 2024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) 2024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8日、国会と内閣に対して、月例給を2.76% (11,183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4.6月とする給与に関する勧告・報告を行うとともに、「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。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2.76% (11,183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寒冷地手当法の改正に関する勧告、③国家公務員育児休業法等の改正に関する意見の申出、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(勧告)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19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団体署名及び職場決議の実施と全国3ブロックの代表者を中心とした提出行動、寒冷地手当に関する申し入れ、全国から2,000人の参加によ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実施してきた。

本年の人勧期における重要課題は、①好調な民間春闘結果を反映した全職員に対する月例給及び一時金の引上げ、②初任給など地域における民間賃金との格差の解消、③職



員の意欲を維持・向上させる方向での「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の実施、④再任用職員への手当支給の拡大を含めた高齢層職員の処遇の見直し、⑤常勤職員との権衡に基づく非常勤職員の処遇改善等であった。

3. 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、一般職の大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400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、そこから改定率を逡減させる形で全職員の引上げ、②一時金については、0.10月分を引き上げることとし、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等の内容となっている。

4. 以上の本年の勧告について、

①月例給に関しては、人事院が本年も、初任給及び若年層の賃金引上げに重点を置く方針を当初段階から示す中、粘り強く「全級・全号俸の賃金改善の上で、初任給の官民格差の解消など若年層の引き上げを行うべき」ことを主張した結果、若年層に重点を置きつつも昨年を上回る水準で俸給表全体を改定させることが出来た。給与改定の考え方については課題が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。

②一時金に関しては、3年連続で引き上げさせるとともに、昨年に続き、期末手当の月数増を実施させることができた。この点も、我々の長年の要求の成果である。

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、また物価高騰のもと2年以上に亘り勤労者の実質賃金の前年比マイナスが続き、職員の生活を一層圧迫している事態を重視すべきであること等を事あるごとに訴え続けてきた我々の要求に、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（アップデート）」の措置内容としては、

(1) 月例給について、新卒初任給及びその周辺の俸給月額引上げ等、(2) ボーナスについて、勤勉手当における「特に優秀」区分の成績率上限の引上げ等、(3) 手当について、地域手当の都道府県単位での大きくくり化のもとでの級地区分及び支給割合の見直し等が盛り込まれた。また、その実施時期については、2025年4月を基本とした上で、地域手当及び扶養手当の見直しは段階的に実施すること等とされた。

「アップデート」について、公務員連絡会は、昨年の「骨格案」における課題と到達点を踏まえつつ、人事院に対して前広な情報提供を求め、人事院との間で真摯に交渉・協議を継続し、様々な形で組合員の声を届けてきた。その結果、我々が懸念した点が回避された部分や、我々の求めに応じて豊富化された部分などもあった。また、廃止・削減となる項目については激変緩和措置や経過措置を実施することを求め、それが一定反映された形となった。これらについては、決して十分と言える内容ではないが、およそ2年に亘る取組の結果であったとして受け止めるものである。

6. 寒冷地手当については、前回見直し時の経緯等も踏まえ、本年の民調結果を正確に反映することを求めた結果、増額改定が行われた一方で、気象庁による「メッシュ平年値2020」を反映した結果を踏まえ、級地区分の見直しが行われることとなった。非支給となる職員について、これまでの見直し時と同様に、一定の経過措置を講じさせたことは、この間積雪寒冷地の切実な生活実態等について人事院に訴えてきたことや、地域独自で様々な運動に取り組んだ結果として受け止める。
7. 本年の勧告では、本年5月に、民間労働者を対象とする育児・介護休業法等の一部を改正する法律が成立したことを踏まえ、国家公務員育児休業法等の改正を政府に求める「意見の申出」が行われた。子の看護休暇の対象範囲の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化など、我々がこの間要求してきた内容も含まれる見込みであり、政府が速やかに改正法案を国会に提出すること及び法案の早期成立を求める。
8. 以上のように、本年の勧告・報告は、我々の要求に対して一定応えたものとは言えるものの、不満が残る部分や民間も含めた今後の賃金動向を注視する必要がある部分も少なくない。さらに、2031年に向けた60歳前後の給与カーブの在り方について、人事院は、公務における人事管理の在り方の変化や、民間における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討するとしており、9月以降改めて人事院と向き合っていく必要がある。
- その上で、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とともに、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。

2024年8月8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】

公務労協地方公務員部会は、8月9日に全人連に対し「2024年給与勧告等に関する要請」を行った。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。職員の士気を確保し、良質な公務・公共サービスを提供していくためにも、各人事委員会が、専門機関としての機能を発揮されるよう期待する。また、人事院は勧告された、『社会と公務の変化に応じた給与制度の整備』については、当然地方公務員にも影響することから、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、要請した。

中西全人連会長は、人事院勧告・報告の内容に触れ、「皆様からの要請について確かに承った。早速、全国の人事委員会に伝える」「国家公務員と地方公務員の立場の違いはありつつも、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」「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」「各人事委員会としては、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。全人連としても各人事委員会の主体的な取組を支援するとともに、人事院、各人事委員会との意見交換に十分努めていきたい」と答えた。

### 【総務大臣要求書提出】

公務労協地方公務員部会は、人事院勧告・報告後、各人事委員会が勧告作業に取りかかることを受け、8月8日に総務大臣に対して「2024年給与勧告等に関する申入れ」を行った。

### 【松本総務大臣への申入れの経過】

松本総務大臣への申入れは、8月8日に行われ、古矢地方公務員部会議長ほか委員長クラス交渉委員が出席した。

冒頭、古矢議長は、「人事院は、8月8日、国会及び内閣に対して2024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。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だ。『社会と公務の変化に応じた給与制度の整備』については、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。今後、都道府県、政令市等の各人事委員会では、2024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くが、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する」と述べた。

これに対して松本大臣は、「地方公務員の皆様には、日頃から、住民のために大変ご尽力いただいていること、行政サービスの根幹の対象が住民であり、人によるサービスが大切である中、これを効果的、効率的に行うためにDXなども皆様と相談しながら進めているところであるが、公務員の皆様の活動というのが最も大事であるということは認識をしており、敬意を表したい。本年は、元日の能登半島地震に加えて、東北地方でもつい先日、大きな災害が発生しており、それぞれの自治体での業務が大変な中で、応援にも行っていただいております。また、経済・社会が発展し、ニーズが多様化している中での対応にご尽力いた

だしていることに感謝を申し上げたい。いただいた内容につきましては、しっかり受け止めてまいりたい。人事院勧告におきましては、賃金水準の引上げが必要である旨の主旨であったと理解している。これを受け、人事委員会勧告、労使間の話し合い等も踏まえてということになるかと思うが、総務省としても十分に賃金が引上げられるような財政的なバックアップが何より重要であると考えている。また、ご説明にあったように、物価水準の高騰や働き方に求められるものが、大きく変わった環境に対応すべく、総務省としてできる限り努めてまいりたい。それぞれの要請事項については、しっかりと検討し、事務方から回答させていただきたい。改めて、今日のご要請を総務省として受け止めさせていただく」と述べた。

### 【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、「2024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ため、10月18日に中間交渉を行った。

#### (3) 地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止について

松本総務大臣は、9月10日の記者会見において、「人事院勧告にありましたように、国家公務員の地域手当に伴って、地方公務員についても一定程度地域手当があり、更にそこから公定価格を通じて介護や保育士など、公的な費用にも関連することで、近年、関係する先、自治体や、今申し上げたような介護や保育の分野からも、地域手当については制度そのものについても見直しの声が出ておりまして、私も議員として様々そのような声を受け止めてきたわけではありますが、総務省では、昨年から地方公務員の地域手当について検討してまいりました。

人材確保が大変厳しくなっている中で、市町村単位の支給地域については、近隣市町村との人材確保の公平性の観点から問題があるなどの指摘もいただいたところで、都道府県単位を基本とする方向で検討を進めてまいりたいと思っております。

また、先ほど申し上げたような制度が取り入れられた時代背景もあって、地方公務員の地域手当に関しては、現在、国における指定基準を超えて独自に支給割合を設定している地方公共団体については、特別交付税の減額措置を講じてきたところでありまして、一部の自治体の皆さんからはペナルティーではないかというような声もあったところでもあります。

今申しましたように、人材確保が大変難しくなっている地域があることも踏まえまして、総務省としては、地域手当に関する特別交付税の減額措置については、地域手当制度の見直しに合わせて廃止することにいたしたいと思っております」と述べた。

## 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2024」および概算要求

6月21日、政府は、中小企業等の賃上げの実現で「家計所得の伸びが物価上昇を上回る状況」を確実に作り出し、成長分野への集中投入によって「新たな経済ステージへの移行」をめざすとする「経済財政運営と改革の基本方針2024」を閣議決定した。

「中長期的に持続可能な経済社会の実現～『経済・財政新生計画』～」において、「地方の安定的な財政運営に必要となる一般財源の総額について、2024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て、地域における賃金と物価の好循環の実現を支える地方行財政基盤の持続性を確保・強化する」等とした。

「当面の経済財政運営と令和7年度予算編成に向けた考え方」では、「春季労使交渉による賃上げの流れを中小企業・小規模事業者、地方等でも実現し、医療・介護など、公的価格に基づく賃金の引上げ、最低賃金の引上げを実行する。その上で、定額減税により、家計所得の伸びが物価上昇を上回る状況を確実に作り出す。あわせて、来年以降に物価上昇を上回る賃金上昇が定着することを目指し、持続的・構造的な賃上げの実現に向けた三位一体の労働市場改革、生産性向上に向けた国内投資の拡大等を通じて、潜在成長率の引上げに取り組む」とした。

7月29日に閣議決定された「令和7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、「令和7年度予算は、『経済財政運営と改革の基本方針2024』に基づき、経済・財政一体改革を推進する。ただし、重要な政策の選択肢をせばめることがあってはならない。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」とされた。

これらを踏まえた2025年度予算の概算要求は、一般会計の要求総額は117兆6,059億円となった。

総務省の2025年度概算要求は、一般会計総額が18兆8,327億円（前年度比3.4%増）で、地方交付税などを除いた一般歳出は68.8%増の7,163億円となった。地域DX関連では、自治体情報システムの標準化について、手順書改定などに要する経費に2億8,000万円、デジタル基盤改革支援補助金を事項要求とした。住民との接点となる自治体窓口などで行う「フロントヤード改革」関連は9億4,000万円、人口減少を踏まえた地域へのデジタル技術の実装に向けた「地域社会DX推進パッケージ事業」は15億円、マイナンバーカード関連は計919億7,000万円を計上している。能登半島地震を踏まえた災害対応では、緊急消防援助隊の充実強化に56億2,000万円が計上された。

また同日に、「令和7年度の地方財政の課題」が公表された。通常収支分として、「地域経済の好循環・持続可能な地域社会の実現等に向けた重要課題への対応」「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「経済・財政新生計画」等を踏まえ、交付団体を始め地方の安定的な財政運営に必要となる一般財源の総額について、令和6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、本来の役割が適切に発揮されるよう総額を確保することとし19.0兆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。

厚生労働省の要求は、高齢化に伴う社会保障費の増加などを受け、一般会計総額24年度比1.4%増の34兆2,763億円となった。物価高騰対策や賃上げ促進などの関係経費は金額を示さない「事項要求」としている。年金や医療といった経費は32兆4,375億円。内訳は年金

制度の運営が約13兆4,000億円、医療保険制度の国庫負担が約12兆2,000億円、介護サービスや福祉関連が約6兆9,000億円。高齢化に伴う社会保障費の自然増は政府全体で4,100億円が見込まれ、このうち、年金・医療などが3,700億円で、残り400億円がこども家庭庁所管の子育て支援経費となる。医療・介護サービスのデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進経費に358億円が計上された。マイナンバーカードと健康保険証が一体化した「マイナ保険証」の関連費用は、額を示さない事項要求とした。地方や一部の診療科で医師が不足する偏在問題の対策や地域医療の充実には915億円が盛り込まれ、医療従事者の勤務環境の改善や、医師の指示を待たずに一部の診療行為を担える看護師の養成を図るとされた。仕事と育児・介護の両立を支援する事業費として1,415億円が要求され、テレワークや職種・職務を限定した多様な正社員制度の導入促進、中小企業の労働時間の削減など、勤務環境の改善が支援される。

文科省の要求額は、一般会計総額で24年度予算比11.5%増の5兆9,530億円となった。公立学校教員の処遇改善や、業務負担の軽減に向けた指導體制の充実に重点が置かれ、義務教育費国庫負担金は、前年度比180億円増の1兆5,807億円を計上した。教員の処遇改善策として、基本給の4%を上乗せ支給している「教職調整額」を13%に引き上げるほか、学級担任の特別手当を月額3,000円、校長や教頭らに対する管理職手当も月額5千～1万円増額する。教職員定数は、小学校5、6年生で実施している教科担任制を3、4年生に拡大するため1,750人増。新卒が受け持つ授業時間を減らす目的の教科担任は410人、中学校生徒指導担当は1,380人、小学校の35人学級推進で3,637人増やす。GIGAスクール関連の事業は、新規で88億円を要求した。授業で学習用端末のさらなる活用が見込まれる中、学校の通信速度改善を支援する。

## (2) 地方六団体の考え方

8月27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7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。しかしながら、地方財政は、物価高や社会保障関係費の一層の増加に加え、こども・子育て政策等の人口減少対策、デジタル田園都市国家構想・地方創生の推進、頻発する自然災害への対応など、重要課題に対応するための財政需要も見込まれ、相当厳しいものになることが想定される」とした上で、「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」「こども・子育て政策の強化」「総合経済対策等について」「デジタル田園都市国家構想・地方創生の推進」「デジタル化の推進」「脱炭素社会の実現に向けた取組」「防災・減災対策の推進と強靱な国土づくり」「持続可能な社会保障の基盤づくり」「次世代を担う『人への投資』」「多様な人材が地方議会に参画するための環境整備の推進」「地方税財源の確保・充実」について要請している。

「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、「社会保障費の一層の増加が見込まれる中、地方が責任をもって、こども・子育て政策等

の人口減少対策、国土強靱化などの重要課題への対応をしつつ、安定的に行政サービスを提供できるよう、令和7年度においても、一般財源総額について、令和6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、充実すること。その際、物価高や民間の賃上げ等に伴う人件費、行政サービス・施設管理等の委託費、公債費等の増加を確実に措置すること」「令和6年人事院勧告等に準じた給与改定等を適切に実施できるよう、必要額を地方財政計画の歳出に確実に計上し、一般財源の確保を図ること。また、地方公務員給与のあり方については、令和6年人事院勧告を考慮し、地方の実態を踏まえつつ慎重に検討すること」等を要望した。

「こども・子育て政策の強化」では、「『こども未来戦略』の推進に向けて、地方の実態を十分に踏まえた上で着実に実施できるようにすること」「保育士の職員配置基準の改善や乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）の実施に当たっては、地方自治体によって保育士の人材不足の状況や施設の収容状況等がそれぞれ異なるため、地域の実情も十分に踏まえ、各自治体が円滑に取り組める制度にすること」等が要望された。

「総合経済対策等について」では、「現下の物価高から地域の生活・経済を守るため、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」を着実に実施するとともに、今後の経済状況等も踏まえ、引き続き必要な対策を適時的確に講じること」「地方に対する交付金については、地域の実情に応じた幅広い対策を継続的かつ機動的に講じることができるよう、今後の経済の状況等も踏まえ、必要な財源措置を講じるとともに、適正な事業期間で効果的な施策を展開するための繰越要件の緩和、基金積立要件の弾力化、対象事業の拡大など、機動的な運用や手続の簡素化などを図ること」等が要望された。

「次世代を担う『人への投資』」では、「現在の教育現場は、教師の長時間勤務やいわゆる「教師不足」、特別な配慮を必要とする児童生徒の増加など、様々な課題が山積している状況にあることから、教師の働き方改革や処遇改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進すること」「教師の処遇改善は、教育現場における『人への投資』であり、教師に優れた人材を確保し、学校教育の水準の維持向上を図るため、教師の勤務状況や職務等が大きく変化している実態等を踏まえ、抜本的な改善策を講じるとともに、教師の業務の内容や負荷は様々であるため、職責や負担に応じたメリハリある処遇の改善を図ること。その際、必要な財源のあり方を適切に検討した上で、所要の財政措置を講じること」等が要望された。

## Ⅱ 2025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、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に係わる地方公務員への措置等、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) 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。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。
- (3) 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。
- (4) 地方自治体におけるいわゆる「カスタマーハラスメント」をはじめ、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) 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、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。
- (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。

第4号議案

公務労協地方公務員部会  
 <2025年度役員体制>(案)

役 職	名 前	出身組織
部会議長	古矢 武士	全水道
部会副議長	石上 千博	自治労
	梶原 貴	日教組
	小野山享宏	日高教
	粟田 義隆	自治労連
企画調整委員	○伊藤 功	自治労
	山木 正博	日教組
	村上 彰一	全水道
	落合 正彦	日高教
	西 卓也	自治労連
部会事務局長	和田 賢一	日教組
部会事務局次長	林 鉄兵	自治労
幹 事	亀瀧 真人	自治労
	早坂 淳史	日教組
	川原 一知	全水道
	池澤 知秋	日高教
	澤重 大	自治労連
会計監査	岩倉 朋視	全水道

○は企画調整代表



