

# 2023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 2023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31日 公務労協地方公務員部会第11回代表者会議(リモート開催)
- 2月 7日 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)
- 3月 1日 第5回幹事会 (総務省交渉について)
- 3月24日 第6回幹事会 (全人連要請等について)
- 4月25日 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)
- 5月29日 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)

#### 2. 交渉等

- 2月 8日 2023年春季要求に関する全人連要請／送付
- 2月24日 2023年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 3月 2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 9日 2023年春季要求に関する総務省交渉(公務員課長)／幹事
- 3月24日 2023年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 4月 6日 民間給与実態調査等に関わる全人連要請／送付

## 二 2023年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月31日の第11回代表者会議で、2023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・改善について、②労働時間、休暇及び休業等について、③新型コロナウイルス感染症対策、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、⑤雇用と年金の確実な接続について、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、⑦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

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。

## 2. 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发出してきた。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、重ねて通知を发出するなど、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る。

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していただきながら、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発出し、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、すべての団体で、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で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版を発売し、

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。

### 3. 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。

#### 4. 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。

## Ⅱ 2023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、引き続き、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置づけ、物価高騰下にある組合員の生活を守るため、全世代にわたる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、人事院勧告後、地方公務員部会として全人連及び総務省に対し要求書等を提出するとともに、適宜必要な情報提供を行うよう求める。
- (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よう求める。

### 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) 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. 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、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。

### **4. 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。

### **5. 地方財政の確立について**

2024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7.26中央集会に最大限結集する。
- (2) 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。
- (3) 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求事項

- (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」の検討については、地方公務員にも大きく影響することから、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。

※人事委員会への要求事項については、人事院勧告の内容に応じて確定する。