

# 2024年秋季闘争の経過と2025年春季生活闘争の取組について

## I 2024 年秋季闘争の経過

### 一、会議、交渉等の実施状況について

(2024 年)

- 1018 2024 地方公務員給与改定等に関わる総務省中間交渉（公務員課室長）／幹事  
1025 公務労協地方公務員部会第 13 回総会  
1106 第 1 回幹事会（地方財政確立等に関する要請について）  
1128 2024 地方公務員給与改定等に関わる総務省部長交渉（公務員部長）／書記長  
1120 2024 地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事  
～ （1120 全国市長会、全国町村議会議長会）  
1213 （1125 総務省、財務省、全国都道府県議会議長会）  
（1128 立憲民主党、国民民主党、公明党）  
（1129 全国知事会）  
（1203 社会民主党、全国市議会議長会）  
（1213 全国町村会）  
1217 第 2 回幹事会（2025 年春季生活闘争方針について）

(2025 年)

- 0115 第 3 回幹事会（2025 年春季生活闘争方針について）

### 二、2024 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 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、寒冷地手当法の改正に関する勧告、国家公務員育児休業法等の改正に関する意見の申出、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」を含む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 9 日、全人連に対し、「2024 年給与勧告等に関する要請」を提出した。

## 【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（当時）に対し、「2024年地方公務員給与改定等に関わる申入れ」を提出し、10月18日、要求事項に対する検討状況を質すため中間交渉を行った。総務省からは、3つの要求項目について回答があった。

### ① 2024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である。
- 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いく。

### 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等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・報告では、初任給・若年層近辺に特に重点を置いて、全職員を対象にベースアップが勧告された。
- また、「給与制度のアップデート」として、俸給・諸手当の各種制度について、現下の公務員人事管理の重点課題に対応した措置も併せて勧告された。
- 総務省では、昨年11月から検討会を開催し、関係団体の意見や地方独自の課題を踏まえながら、議論を行ってきたところであり、近日中に報告書が取りまとまる予定である。総務省としては、本年の人事院勧告・報告及び検討会報告書の内容を十分踏まえつつ、検討を行ってまいりたい。
- 特に、地域手当の見直しに関しては、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」などの指摘も踏まえ、都道府県単位を基本とする方向で検討を行うこと。特別交付税の減額措置に関しては、地域手当制度の見直しに合わせて廃止することと考えている。
- なお、地域手当補正後ラスパイレス指数については、地域手当を加味した、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数を参考として算出したものであり、引き続き参考として情報提供していく必要があると考える。

総務省の回答に対し、地方公務員部会は、(ア) 地域手当について、現行 7 級地（支給割合 3%）で見直しにより非支給地となる人口 20 万人以下の地域に対して、賃金指数を示すこと、(イ) 衆院選後の国の給与法案提出等のスケジュール感も含め地方公務員の給与改定についてどう考えているか。また、各地方公共団体が、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容をどのように扱い、施行時期はどうすべきか総務省としての課題認識、(ウ) 地方公務員法第 22 条の 3 による臨時的任用職員において、60 歳を超えての任用の際に、自治体によっては暫定再任用職員や定年延長職員との見合いをはかり、減額しているところもある。このような任用実態に対して、総務省として見解について質問し、総務省の考えを質した。

(ア) 今般の国家公務員の地域手当の見直しに関して、平成 25 年から令和 4 年までの「賃金構造基本統計調査」のデータを基礎に算出された 10 年平均賃金指数によって支給地域が個別に設定されているのは、都道府県を除けば、東京都特別区、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の中核的な市とされている。したがって、人口 20 万人未満の市については 10 年平均賃金指数が算出されていないため、お示しすることはできない。

(イ) 地方公務員の給与は、地方公務員法に規定する均衡の原則にのっとり決定されるべきものであり、国家公務員給与も考慮事項の一つとされている。国家公務員の給与改定は、国会における審議を経て、法改正により、その取扱いは定まるもの。このため、総務省としては、地方公共団体における給与改定の実施について地方公務員法の趣旨に沿うよう、国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本としているところ。国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容と地方公共団体の施行時期については、国における実施時期を念頭に、各地方公共団体の実態を踏まえつつ、適切に対処されるべきものと考えます。

(ウ) 国家公務員においては、60 歳超の職員の俸給月額は、当分の間、60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日以後、7 割水準に設定することとされている。一方、臨時的任用職員については、長期継続雇用を前提とせず定年制も適用されていない職員であり、年齢にかかわらず公務外から必要な人材を任期を定めて任用するという任期制の趣旨等に鑑みると、給与水準の引下げにより人材確保等への支障が懸念されること等を踏まえ、俸給月額 7 割措置が適用されないこととされている。このため、臨時的任用職員について、制度の趣旨及び国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体において適切な給与決定が行われることが重要と考えます。

#### 【地方公務員部会 意見・要望】

○ 政治日程に見通しが持てない中ではあるが、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。
  - 会計年度任用職員については、全ての地方自治体において、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、総務省から各地方自治体への対応をはかられたい。

11月28日には、最終交渉（対公務員部長）を行い、全ての要求項目に対し回答があった。（①②については、中間交渉と同様のため省略、④⑤⑥⑦については、後述）

### 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・報告では、初任給・若年層近辺に特に重点を置いて、全職員を対象にベースアップが勧告された。
- また、「給与制度のアップデート」として、俸給・諸手当の各種制度について、現下の公務員人事管理の重点課題に対応した措置も併せて勧告された。
- 総務省では、昨年11月から検討会を開催し、関係団体の意見や地方独自の課題を踏まえながら、議論を行ってきたところであり、本年10月には、これまでの議論を踏まえた、報告書が取りまとめられた。
- 総務省としては、本年の人事院勧告・報告及び検討会報告書の内容を十分踏まえつつ、検討を行ってきたところ。
- 地域手当の見直しに関しては、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」などの指摘も踏まえ、国における地域手当の指定基準等と同様、市町村を越える客観的な圏域である、都道府県単位を基本とする方向であること。特別交付税の減額措置に関しては、地域手当制度の見直しに合わせて廃止することとしている。
- なお、地域手当補正後ラスパイレス指数については、地域手当を加味した、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給割合を用いて補正したラスパイレス指数を参考として算出したものであり、参考として情報提供しているものである。
- その他の手当の見直しに関しては、通勤手当については、国において、支給限度額が引上げられるとともに支給要件が緩和された見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること、定年前再任用短時間勤務職員等については、国において、生活関連手当（住居手当、寒冷地手当）や特地勤務手当等を支給することとされた取扱いを踏まえ、適切に対

処すること、扶養手当については、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げつつ、経過措置を講じている国の見直しを踏まえ、適切に対処することが必要であると考えている。

#### 【地方公務員部会 意見・要望】

##### 賃金改善について

- 公共サービスに従事する地方公務員は、大規模自然災害への対応、社会保障の充実等を含め、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。しかしながら、日々奮闘する働きに対し、依然として物価高騰は続き、賃金水準が追いついていない現状にある。地公部会としては、こうした中、総じて、同一労働・同一賃金の観点も含め、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も、積極的な賃金引上げ、底上げが不可欠であると認識している。
- 給与法改正の閣議決定や改正法の成立の動向を見据えつつ、9月以降の各県・政令市などの人事委員会勧告を受けて、月例給、一時金の引上げ実施にむけて、労使での交渉で既に決着を図った単組も出ている。
- これらは、人事委員会勧告を踏まえたものであり、我々としては地方自治体の主体的判断で決定したものと考える。また、人事委員会のない市町村においても、当該都道府県庁の動向を参考にするという自治体も少なくないが、これについても、同様に地方自治体の判断で決定したと考える。
- こうした状況を踏まえ、今、回答にもあったように、地方公務員の給与は、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、当該自治体の自主的・主体的判断で決定されるべきものである。国家公務員給与の取扱い決定後に発出される、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについての総務副大臣通知」も、そのことを損なうような指導・助言は控えるよう、強調しておく。
- 勧告の内容については、特に月例給について、昨年度に引き続き全職員の引上げ勧告として、一定の評価はできつつも、若年層と中高年齢層職員の改定率には大きな開きがあることについては問題意識を持つものである。その上で、内容に不満はありながらも、生活を支える賃金の底上げは急務。労働基本権の代償措置として出された引上げ勧告の取り扱いについては、最低限の手立てとして、国の給与法並びに地方議会での早期決定ができるよう総務省としてのご努力、働きかけを求めておく。併せて、若年・中堅はもちろんのこと、高齢層職員・再任用職員の人材確保、60歳前後の給与水準の連続性の課題も重要であるとの観点を持ちながら、根本的な待遇改善、積極的な賃金改善に向けた総務省の努力も期待する。
- 臨時国会における補正予算審議の日程から給与法案がどのように影響を受け

るのか、見通しは不透明な中であるが、「総務副大臣通知」については、地方の自主性、主体性を尊重する内容となるよう求めつつ、少なくとも今日的な状況を十分踏まえた対応を強く要請しておく。

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

- 今回の人事院勧告は、寒冷地手当の支給地域の見直しや、人材確保への対応や組織パフォーマンスの向上などに対応すべき給与制度のアップデートとされながら、配偶者に係わる扶養手当は廃止、地域手当の支給割合が引き下げとなったり、支給対象外となってしまう地域もあり、あらゆる物価が高騰し続ける状況下で賃金改善とならない状況も懸念される。
- 地域手当については、人口 20 万人未満の市については 10 か年平均賃金指数が算出されていないため、示すことはできないとしているが、自治体ごとの賃金指数が示されなければ、支給対象外となる 20 万人未満の市においては、納得いかないもの。賃金指数の算出と明示を求める。
- 我々が要求し続けた地域手当の特別交付税の減額措置について廃止となることは評価するが、寒冷地手当、期末・勤勉手当等の削減措置についても廃止することも求めておく。
- あらためて、地方公務員の給与制度のアップデートについては、地域の実情及び職員の職務や生活実態を踏まえた自治体の裁量を尊重するよう強く求める。

11 月 29 日には、副大臣通知「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」が発出され、給与改定に当たっての対応について、「地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則にのっとり行うべきものであり、その時期は、国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること」とされた。また、同日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」では、地方公務員の給与改定について「国家公務員における俸給及び諸手当にわたる給与制度の整備を踏まえ、地方公務員給与についても、適切に見直しを行うよう要請するものとする」とされた。

## (2) 2024 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 4 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 2.29%~3.30%、政令指定都市等で 2.23%~3.01%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、42 道府県、21 政令指定都市等が国と同じ 4.60 月、東京都と特別区は 4.85 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4県で、青森県・高知県（4.55月）、島根県（4.40月）、鳥取県（4.35月）であった。定年前再任用短時間勤務職員の期末手当・勤勉手当の支給割合について、鳥取県では、2022年の勧告において定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の期末手当・勤勉手当の支給割合と同月分とされているが、新たに新潟市においても、常勤職員と同じ支給月数分とする勧告が行われた。

### (3) 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 給与分科会 報告書」について

給与分科会は、10月に報告書を公表した。自治体の地域手当について、2025年度から国に合わせ、支給率の設定を現在の市町村単位から都道府県単位を基本に変更することが適当とした。

その上で、民間給与の高い県庁所在市、20万人以上の中核的な市は支給率を個別に補正する必要性を提言。人事院が8月の勧告で国家公務員の在勤する地域の支給率を示したが、それに加えて、埼玉県蕨市や千葉県習志野市・我孫子市、静岡県裾野市、愛知県日進市、京都府長岡京市の支給率を12%、埼玉県狭山市・新座市・桶川市、富士見市、鶴ヶ島市、ふじみ野市、千葉県八千代市・四街道市、兵庫県高砂市を8%、宮城県富谷市を4%とする個別の支給率も示された。

また、地域の実態を踏まえ、自治体独自で支給率を設定する場合は、同手当の趣旨にのっとった支給率とすることを留意点として挙げた。特に基本となる支給率を上回る場合は、根拠を明確にし、住民への情報公開や説明を徹底する必要性にも言及した。

## 2. 地方財政確立に関わる取組

11月20日～12月13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、依然として厳しい地域経済の活性化をはじめ、社会保障の充実や頻発する大規模自然災害からの復旧・復興、災害に備えた防災・減災対策、感染症への対応や環境対策など、地域の財政需要と自治体の役割が増大し続けている中で、「社会保障の維持、子ども・子育て支援や地域医療の確保、大規模自然災害への対応等にむけた財源の安定的な確保」「人事院勧告に準じた給与改定の実施、会計年度任用職員への給与の4月遡及改定や勤勉手当支給」「学校における働き方改革の推進のための支援スタッフの充実」などについて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、「民間の給与を踏まえた賃上げを地方公務員としてもしっかりとやっていけないといけないと思っている。人勧の引上げについてしっかりと措置していきたい。人員についても、最近は、横ばいから微増となっている。地方の実態を踏まえて対応している。また、人員確保が難しいことを認識している。特に小規模市町村で人材確

保が厳しい。都道府県で人材を支援するような取組み措置もしている。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、「現在の予算編成で総務省と協議しながら、地方財政対策を進めている。人件費は人事院勧告を踏まえ、適切に対応する必要があると認識している。公立学校教職員の特別調整額や税制改正の議論も注視し、必要な対応を検討していく。地方財政計画については総務省と連携し、重要性を共有しつつ対応を進める方針である。災害対応や職員派遣も経済対策の一環として適切に手当されており、地方創生も現政権の下で着実に進めていきたいと考えている」と回答した。

4 政党については、「要請内容について、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、人材確保の観点から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に必要な財政措置、また自治体における地域間格差や職場実態、自治体の指定管理・委託職場における価格転嫁の対応、会計年度任用職員の4月遡及等について、意見交換を行った。国民民主党は、「103 万円の壁に関して地方財源に影響がないように国に対して確保するように訴えている」と回答があった。

### 【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。「給与改定に伴う財政措置についても、早急に追加的な地方財政措置を講じるよう要請している」「地域手当の広域化があり地方や市町村でも考えがあったようだが国と同じようにやっていくと聞いている」「人材確保の課題は上下水道に限らず、他の分野にも共通しており、早急な対応策が求められている」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、11月28日の公務員部長交渉において、以下のように回答した。

○ 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重ねて通知を発出してきた。

- 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地方公共団体の好事例を取りまとめ、情報提供を実施したところである。
- 現在、令和 5 年度の時間外勤務の状況について調査を行っているところであり、この結果を踏まえて、地方公共団体に対して助言を行っている。
- 休暇・休業制度については、これまで、国家公務員との権衡を踏まえ、適切な対応を行うよう助言してきたところ。
- 昨年 12 月には、地方公務員独自の制度である「高齢者部分休業」についても、定年の段階的な引上げに合わせて、積極的に制度整備を検討いただくよう助言を行った。
- 総務省としては、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、これからも必要な支援を行っている。
- 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と考えている。
- 総務省としては、引き続き、地方公共団体に対して、必要な助言を行ってまいりたい。

なお、総務省が 12 月 26 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 11.8 時間、年間 141.1 時間となっており、いずれの団体区分においても前年度から減少。
- 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 4.8%、うち月 100 時間以上の職員の割合は全体で 0.3%となっており、いずれの団体区分においても前年度から減少。団体別に見ると、都道府県が大きく減少している。

通知では、「安衛法に基づき選任・設置が義務付けられている各種管理者等又は衛生委員会等の調査審議機関を選任等していない事業場を有する地方公共団体にあっては速やかに改善していただきたいこと。また、事業場における各種管理者等による巡視や衛生委員会等の開催など、これらの安全衛生管理体制を有効に活用していただきたいこと」としている。

また、同日に発出されている「令和 5 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等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)では、「勤務時間、休暇等については、(中略)各種制度を整備していただきたいこと。とりわけ、国家公務員について措置されている特別休暇であって、労働関係法令にも同様の定めのある休暇について措置していない団体においては、特に留意すること」となっている。

## (2) 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、公務員部長交渉において、以下のように回答した。

- 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厚生労働大臣指針並びに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自治体に対して助言を行ってきたところである。
- 昨年12月に公表した各種ハラスメント対策の取組状況調査の結果によれば、昨年6月1日現在で都道府県や指定都市については全て措置済みとなっているものの、市区町村については、12.1% (208 団体) が一部又は全て未措置となっている。
- この調査結果を受けて、必要な措置が講じられていない自治体に対し、各種ハラスメント対策は、団体の規模や職場の状況の如何を問わず、必ず講じなければならないものであることから、速やかに対応するよう要請してきたところである。
- また、地方公務員におけるカスタマーハラスメント対策については、厚生労働省のパワーハラスメント防止指針において、「事業主が行うことが望ましい取組」とされている。
- 一方、国家公務員は、人事院規則等において、カスタマーハラスメントに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ることが各省各庁の責務とされており、地方自治体においても、公務職場に特有の要請に応える観点から、国家公務員と同様の対応を行っていただくよう要請してきたところである。
- その上で、カスタマーハラスメント対策については、措置を講じている団体が年々着実に増加しており、都道府県や指定都市については全て措置済みとなっているものの、市区町村において必要な措置が講じられていない団体が4割程度 (695 団体) となっていることから、未措置の市区町村においては、速やかに必要な措置を講じていただくよう要請している。

- 今後とも、地方自治体における取組状況を調査し、特に未措置団体の実施状況については随時フォローアップ調査を行うとともに、新たにカスタマーハラスメントの発生事案を含めたハラスメントの実態調査やその対策を実施する好事例の収集等を実施し、必要な情報提供を行うなど、各種ハラスメント対策の実効性が確保されるよう取り組んでまいります。

総務省は、12月26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）を発出した。通知は、これまでの各自治体総務部長・人事委員会事務局長宛のものから、首長及び人事委員会委員長宛となっている。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、前回調査（12.1%）から措置を講じた団体数が増加したものの、全体の1.6%に当たる28団体で必要な措置が講じられていない状況がある。通知では、「地方公共団体に適用される関係法律及び各厚生労働省指針において示されている次の事業主の措置義務及び責務等について、改めて認識し、対応に万全を期していただきたいこと」として、「各種ハラスメントの防止に係る事業主の措置義務及び責務等」の項目が追加されている。

さらに、各種ハラスメント対策の実効性の確保として、「地方公共団体をめぐる各種ハラスメントに関する課題については、特に今年度に入り、国会審議において度々取り上げられたり、報道が行われたりするなど、関心が高まりを見せていることから、各種ハラスメントを防止するための措置を講じている団体においても、体制を整備して終わりではなく、継続的に研修を実施するなど日頃から職員の意識啓発等を行って、各種ハラスメント問題に対する職員の実質的な関心と理解を深めるとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講ずること」が謳われた。

#### 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、公務員部長交渉において、以下のように回答した。

- 会計年度任用職員の期末・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ります。
- 会計年度任用職員に係る人件費については、所要額を地方財政計画に計上しており、制度改正等があった際には、必要な財源を確保してきたところ。

- 今後も、各地方公共団体が会計年度任用職員制度を適正かつ円滑に運用できるよう、適切に対応してまいりたい。
- 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。

総務省の「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等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）では、「会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものであること」とされ、公民権行使を事由とする休暇や妊産疾病を事由とする休暇などについて、「それぞれ、措置を行っていない部門・職種が存在する団体においては特に留意すること。さらに、育休法に基づく「育児休業」及び「部分休業」について、会計年度任用職員が取得するための条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたいこと」と通知されている。

また、12月27日に総務省が発出した、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（通知）において、「必要な行政サービスの提供体制の確保」の項目が追加され、「各地方公共団体において、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、個々の職にどのような職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべきものであること」となっている。

## 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こと。職員が定年延長せずに退職してしまう現状について対策を検討するよう申し入れた。

総務省は、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っては、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、地方公務員法に定める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。
- 定年延長せずに退職してしまう現状について、総務省においては、現在、今年度初めて実施している定年引上げに関する実態調査の中で、令和5年度において60歳に達した者に関する4月1日時点の異動・退職等に状況について調査を実施しているところであり、まずは、その結果の取りまとめを行い、状況を把握したいと考えている。

## Ⅱ 2025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

被災地では現在もなお深刻な状況が続いている。石川県の発表によると、12月末時点の道路の通行止めは10路線19箇所。仮設住居には、6,410戸が入居している。国土交通省が9月末に公表した「上下水道地震対策検討委員会最終とりまとめ」によれば、特に被害の大きかった珠洲市や輪島市では、約5カ月という長期にわたって生活用水の確保が困難な状況が続いたと報告されている。また、総務省の報告では、石川県内14市町、富山県内3市及び新潟県内1市に対し、63都道府県市から対口支援方式（カウンターパート方式）による支援チームが延べ11万5,959人派遣されたとある。

復旧、復興に向けた支援として全国の自治体から中長期での職員派遣がされたものの、当初要望の7割約360人であり、業務量が増大している中で被災自治体職員の負担は重いままとなっている。

#### 2. 2025 政府予算・地方財政について

2024年12月27日、政府は2025年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は、前年度比2.6%増の115兆5,415億円で、過去最大となった。

一般歳出は、68兆2,452億円（前年度比0.7%増）で、このうち社会保障関係費は、薬価の引き下げや高額療養費制度の見直しを進めて経費を抑制としたが、少子化対策や高齢化の進展が影響し、38兆2,778億円（前年度比1.5%増）となった。社会保障関係費以外の主要経費について、防衛関係費は、8兆6,691億円（前年度比9.5%増）、公共事業関係費に6兆858億円、文教科学振興費に5兆5,496億円を計上した。

地方一般財源総額は、人事委員会勧告に伴う人件費などで、1兆1,000億円増の63兆8,000億円となった。勧告に伴う職員の給与改定に必要な財源として、8,000億円を確保。今後も賃上げが続き、25年度の人事委員会勧告もプラス改定が見込まれるとして、給与改善経費2,000億円も計上された。この他、自治体のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するため、デジタル活用推進事業を創設し、1,000億円が盛り込まれた。

地方交付税交付金は、国税の法定率分が増加することから、入り口ベース（一般会計から交付税特別会計への繰入金）で2兆2,305億円増の18兆8,848億円となり、過去最大となる。

公立学校教員に対し、基本給の4%を上乗せ支給している「教職調整額」は1%引上げ5%とされた。また、小学校5、6年生で実施している教科担任制を4年生に拡

大するなど、業務負担の軽減に向けて教員を5,827人増員。国が教職員給与の一部を負担する義務教育費国庫負担金は、前年度比583億円増の1兆6,210億円を計上した。

予算案とあわせ、「年収103万円の壁」を123万円に引き上げることなどが盛り込まれた25年度税制改正大綱も閣議決定された。この改正を1年適用した場合の税収は国税が6,610億円減、地方税は839億円減となる見込みとされている。地方財政は、人件費に加え、社会保障関係費の伸びや物価高への対応など、歳出の増加が見込まれるなかで、財源を確実に確保することが求められている。

地方六団体は、地方財政対策について、「令和7年度地方財政対策等についての共同声明」を発出し、「物価高が引き続き、人口減少が深刻化する中、社会保障関係費の増加はもとより、人件費の大幅増、地方創生の再起動、子ども・子育て政策の強化やデジタル化・脱炭素化、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、水準超経費を除く交付団体ベースで前年度を1.1兆円上回る63.8兆円を確保している。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19.0兆円を確保し、かつ、臨時財政対策債は制度創設以来初めて新規発行額が計上されないことに加え、交付税特別会計借入金の償還繰延べ分2.2兆円の償還が計上され、地方財政の健全化が大きく図られている」と、評価した上で、「地方財政は依然として巨額の借入金残高を抱えており、今後の財源不足に対しては、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、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. 育児、介護に関する休暇制度等の改正について

民間労働法制において、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が5月24日に成立した。政府は、5月31日付で各都道府県・指定都市に対し、改正法の周知を行い、子の看護休暇の改正等の2025年4月1日施行などについて助言した。1月9日には、総務省から、「仕事と生活の両立支援の拡充に関する事項（令和7年4月1日施行予定分）に係る条例（案）改正予定事項の送付等について」条例の改正など所要の措置を講じるよう、事務連絡が発出された。

人事院は、給与勧告・報告とあわせて国会及び内閣に対して国家公務員育児休業法に関する意見の申出を行った。12月17日、育児のために勤務時間を1日当たり最長で2時間短縮できる制度を拡充し、年間10日相当の範囲内で、1日単位で勤務しないことも選べるようにした「改正国家公務員育児休業法」が成立。12月24日には、国家公務員に準じ、「改正地方公務員育児休業法」が成立し、1月8日に交付された。

### 4. 新しい地方経済・生活環境創生本部の設置

政府は、10月11日、「新しい地方経済・生活環境創生本部の設置について」閣議決定した。若者・女性の都市部への流出に歯止めをかけるため、地方の働き方改革に取り組むとされ、自治体の雇用改善、会計年度任用職員の「在り方見直し」や、地方公務員の副業・兼業の弾力化などが議論されている。有識者会議として「新しい地方経済・生活環境創生会議」も設置されている。12月11日に開催された第2回会議で、委員の連合芳野会長は、以下のように発言している。

- 資料に「地方自治体の『会計年度任用職員』の処遇改善や地方公務員の兼業・副業の弾力化を図る」と記載されていますが、国民にとって住みやすく魅力のある地方にしていくためには、地方公務員が地域のために全力で働ける職場環境をつくっていくことが重要と考えています。
- そのため、会計年度任用職員については、処遇改善に加え、正規化をはじめとする雇用の安定こそが必要だと思えます。
- また、地方公務員については、兼業・副業の弾力化ではなく、地域を支えるという働きに見合った処遇の改善が重要だと思えます。
- 「地方における人材育成のための環境整備」について触れたいと思えます。現場からは、「子どもに関わる支援は重要だが、地方行政では限界がある」「地方は教員不足が顕著となっている」など、地方を支える人材育成の課題を訴える声が多く寄せられています。
- 特に、家庭の貧困による教育格差が貧困の連鎖を生んでいるとも指摘されていますので、幼児教育から高等教育にかかる費用を無償化し、社会全体で子どもの学びを支えていくことが必要だと思えます。
- あわせて、人財育成を担う教師が子どもたちと向き合い、きめ細やかな教育を行う時間を確保するためにも、教職員の定数改善などによる配置増、業務の見直しや、週の持ちこま数減による業務削減、学校の働き方改革による長時間労働の是正が必要だと思えます。
- なお、教員のメンタル疾患による休職者は2年連続で過去最多を更新していますので、教職員の健康と福祉を確保するためにも、労働基準法第37条を適用する、安全配慮義務を課すなど、給特法の抜本的な見直しについても検討していく必要があると思えます。

政府は、12月24日に、「地方創生2.0」に関する基本的な考え方をまとめた。基本構想の5本柱、「①安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生」では、「魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点にした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方(=楽しい地方)」をつくる」



とされ、考えられる施策として、

- ▶ 最低賃金の引上げ、地域間・男女間の賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善（短時間正社員など多様な正社員や時短勤務の活用、同一労働・同一賃金の徹底、会計年度任用職員の処遇改善を含むあり方の見直し、地方公務員の兼業・副業の弾力化など）
- ▶ 女性のL字カーブ解消（出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組、えるぼし認定の地方への普及、「女性活躍推進法」の枠組みの拡充の検討）
- ▶ 男性の育児休業の取得促進、働き方改革の推進（男女の育休取得に関する職場の慣行や意識の変革、業務代替の「同僚手当」や代替要員の確保など）

などの具体策が挙げられた。25年夏にまとめられるとされている「基本構想」で方向性を示すとしている。今後、「会計年度任用職員の処遇改善を含むあり方の見直し」が、処遇改善にむけ、どのように検討されるのか、注視していく必要がある。

会計年度任用職員をめぐるっては、鳥取県知事が1月14日の定例記者会見で「会計年度任用職員の鳥取方式の正規化」について以下のとおり発言している。

- イメージとしては勤務時間が週40時間という正規で今決まっているものがありますよね。それで、ただ、例えば特定の資格を持った人たちを、今、実際我々として確保するのが大変になってきていると。それで、また、片方でそういう職種に典型的に子育てだとか、介護だとか、そうした負担感も出てくるわけです。だからこそそうした非正規っていうふうには世間で言われるような会計年度任用職員を選んでいる方々もいらっしゃると。
- だから、ここを我々として人材確保を図って緊急にやっていく意味で、そうしたある一定の範囲内でそういう40時間に満たずとも正職員と同じように遇していく、そうした意味で鳥取方式の正職員、こういうことができないだろうか。それで、こういう問題意識を我々持っています。それで、若い方々にも共有していただいて、速やかにちょっと話合いをしてみたいということになりました。

## 5. 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 地方公務員の働き方に関する分科会」

総務省の「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」は、「今後、人材確保の困難化が一層進むことで、これまで以上に職員の存在価値が稀少化する中、OJT・OFF-JT双方の成長機会、兼業・副業、主体的キャリア開発などの促進要因を増やしていくことで職員の一人ひとりのやりがいを高めるとともに、時間外勤務、ハラスメント、管理職マネジメントの負担などの阻害要因を除去し、より高いパフォ

パフォーマンスが発揮できるようにすることが必要である。そこで、本分科会においては、個人のパフォーマンスの最大化を地方公共団体で行う上で、課題となる点や配慮すべき点などを整理し、具体的な対応策について検討を行う」とし、新たな分科会を設置した。当初の「個人のパフォーマンスの最大化に関する分科会」から、分科会における議論を踏まえ、「地方公務員の働き方に関する分科会」に名称が変更されている。

9月30日の第1回分科会では、地方公務員の兼業及びハラスメント対策をテーマに意見交換が行われた。

#### 委員からの主な意見

- 地方公務員の兼業が、社会貢献活動という地方自治体側（使用者側）の視点になっていることが世の中の兼業・副業の流れと乖離している。個人の才能をいかに開花させるかという時代。柔軟に兼業・副業を認め、個性的な才能を持つ人材が集まり魅力のある自治体となることで、人材の獲得や定着に繋がるのではないか。
- 役所としては社会貢献活動の方が望ましい感覚は理解できるが、営利目的だからといって兼業してはいけないというのは疑問に思う。兼業許可を得なかったため処分された公務員の方もいて、基準がもう少し緩やかであったり、手続きが明確であれば、本来は申請し認められていただろうと思うものもある。今後、認められた案件という視点よりも、どういったものが、なぜが認められなかったのかという視点での議論があってもよいと思う。
- 労働時間が長くなると、一般的には、不調になる職員の割合が高まったり、公務に影響を与えたりすると思うが、兼業先と通算した労働時間の把握をどのように行っているのか。
- 地方公務員は同質化社会、縦社会、クローズドな社会の中で勤務し、また、住民からの過剰な要求を受けやすい環境にあることから、ハラスメントを受けやすい職場だと思う。更には、ハラスメントがないとされている自治体においても、それがハラスメントと気づいていないこともあるのではないか。
- 行政側のミスがきっかけとなって、カスタマーハラスメントに発展し、職員が病んでしまうことがある。組織として法的措置も含めて防衛策を講じることができる体制構築が必要と感じる。カスタマーハラスメント対策は現場の喫緊の課題となっている。

## 6. 総務省「持続可能な地方行財政の在り方に関する研究会」

総務省は、「人口減少下において、地域の担い手を含めた資源の不足や偏在が深刻化する中で、自治体の行財政のあり方を持続可能なものにしていくため、具体的な課

題の整理及び対応の方策について幅広く議論を行うことを目的として研究会を開催する」とし、「持続可能な地方行財政の在り方に関する研究会」を設置した。2025年夏ごろに報告書を取りまとめるとしている。

11月21日に開催された第1回研究会における主な意見

- 地方公務員の人材確保について、採用と育成に大きな課題があると思っている。採用について、特に技術職の採用は深刻であり、中でも市町村の人材不足は本当に難しいと思う。都道府県と市町村の連携が不可欠であり、都道府県の機能強化を前提とした役割分担の見直しが必要ではないか。
- 土木、建築等の業務を外部委託することについて、自治体からは業者の確保が困難等の意見がある。この場合、市町村の業務を県に戻すということが考えられるのか。例えば条例による事務処理特例制度のように、市町村職員が行っている事務の権限を県に戻すという仕組みはあり得るのか。
- 公務員として必要なマンパワーがどれぐらいなのかということを考える上で、常勤職員280万人というマンパワーの算定の仕方は、実際には臨時・非常勤職員が70万人よりも多いと言われていることを踏まえると、形骸化しているのではないか。また、待遇の面も考えると、正規、非正規の問題を切り離して考えることはできないのではないか。
- ここまで人口や職員が減少すると、市町村が総合行政のすべての業務を担うことには限界があると分かったとして、畳みながらの分権化や、業務の一部返上、外部への委託といった方向になると思うが、それがどういう意味で自治と言えるかを考える必要がある。
- 人材不足の問題が顕著である介護や保育については、既存サービスに加えて単身高齢者の孤独・孤立対策、ヤングケアラーといった新たなニーズが生じている。こうしたニーズへの対応は、例えばノウハウのある民間主体が地域にどれだけ存在するかによって、自治体がどこまで直接やる必要があるのか地域差があると思う。この点を含めて、今後のヒアリングは議論に生きてくるのではないか。
- 解決方策の一つとして、例えば後期高齢者医療制度のように、個別法において連携の枠組みのフォーマットを指定するというやり方はあり得るのではないか。消費者問題であれば、消費者相談件数は大都市では多いが中小都市ではそれほど多くはないことから、専門職員を抱えることが難しい場合には、一部事務組合等を組織して事務を行うことで、圏域内に一定数の専門職員を確保することができる。こういったことについて、総務省だけではなく政府全体として考

えた方がいいのではないか。

- 地域における安定的な職業としての公務員は、過疎地だけではなく都市部も当てはまるのではないか。人口減少時代において、自治体は、ある種の人材プールとしての役割を担わざるを得ないのではないか。公務員として若者をプールするという発想にそろそろ転換したほうがいいのではないか。もしこの構想を実現するならば、兼業規制のあり方を変える、地方公務員法上の利益相反を回避する仕組みを工夫する等の必要があり、更には戦前のような名誉職的な地方自治、つまり、プライベートな仕事と公務員の両方をやることが標準であるようなモデルへと中長期的には変わっていかざるを得ないのではないか。こうした点でも、今回の研究会の問題設定は非常に現代的で的を射ていると思う。
- 人材育成の問題は非常に重要。学生を含む若年層の意識が変わってきているというのはその通りである。いかに能力を伸ばしていき、社会全体として生かしていくかという視点を、若年層は、強く持っており、こうした視点は重要である。例えば、組織のあり方として、小さな組織でそれぞれに専門家がいる状態は、専門人材の能力を伸ばしていく上であまり好ましいことではないだろう。今までの公務員法の考え方の基本的な部分である公務の中立性などは維持していかなければならないが、全ての制約が必ずしもそこから導かれるわけではない。公務員制度そのものの問題も含めて今後検討していく必要がある。

## 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) 中高年齢層職員及び再任用職員を含めた全世代のモチベーションが維持・向上できる給与水準の引上げを求める。
- (3) 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、教職調整額の引上げについて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。
- (4) 全人連に対し、給与比較企業規模の検討を求める。
- (5) 交通用具使用者の通勤手当に関しては、公務員連絡会に結集し対応する。

#### 2. 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、勤務間インターバルの確保、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) 教員の長時間労働是正にむけ、業務削減や支援スタッフの配置拡充等を求める。
- (3) 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。

#### 3. 能登半島地震の復旧・復興への対応等

- (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) 自然災害発生時の労働条件について、事前協議を求める。

#### 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

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の適切な支給と常勤職員に準じた給与改定を実施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。

## 5. 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う特例定員により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。
- (3) 定年の段階的引上げの完成を見据えた、「60歳前後の給与カーブの連続性確保」に関しては、公務員連絡会に結集し対応する。

## 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

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。

## 7. 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、寒冷地手当をはじめとする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。

2025 春季生活闘争の賃金・労働条件等に関する統一要求基準(案)

(1) 賃金水準等について

- ① 公務・公共部門労働者について、真に生活改善につながる賃金の引上げを図ること。
- ② 若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系を確立すること。
- ③ 公務員給与のあり方に対する社会的合意を得るよう、使用者責任を果たすこと。

(2) 非常勤職員の雇用確保と待遇の改善について

- ① 非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、国家公務員の非常勤職員制度を法律上明確に位置づけること。
- ② 国・地方の非常勤職員の勤務条件等については、均等待遇の原則に基づいて関係法令、規則等を適用すること。
- ③ 非常勤職員の待遇を抜本的に改善すること。2025 年度については、「時給 1,250 円以上」を確保すること。
- ④ 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。

(3) 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- ① 段階的な定年引上げについては、引き続き、役職定年となった職員の具体的な職務を確保するとともに、職務分担や人員配置等において若年・中堅層職員とのバランスを図るなど、円滑に実施できるよう職場環境を整備すること。また、毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。
- ② 定年引上げの完成までの間は、2013 年の閣議決定等に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用等を実現すること。

(4) 労働時間および人員確保等について

- ① 公務・公共部門労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するため、  
(ア) 公務における年間総労働時間 1,800 時間体制への短縮、  
(イ) ライフステージに応じた柔軟な休暇・休業制度の改善・拡充、  
などをはかること。
- ② 上限超え超過勤務を始め、長時間労働がなお解消されていないことから、

超過勤務手当の全額支給を図るとともに、改めて、超過勤務縮減の実績等を検証した上で必要な対応策を講じること。

- ③ テレワークなど「柔軟な働き方」の推進にあたっては、多岐に亘る職務内容や様々な職場環境の実態を十分に踏まえること。
- ④ 「11 時間を目安とする勤務間インターバル」を確保すること。
- ⑤ 必要とされる業務に、適正な労働条件のもとに必要な定員を配置することを基本としつつ、パンデミックや大規模な自然災害にも即時に対応できるための人員を平時から確保すること。

#### (5) 障害者雇用について

障害者雇用については、2024 年 4 月から官民ともに法定雇用率が引き上げられていることを踏まえ、その達成を遵守するとともに、雇用される障害者が安心・安定して職務に従事するための職場環境の整備や職員全体に対する理解の促進をはかること。

#### (6) 女性参画の推進及び多様性の確保について

- ① 公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取扱いの一掃、男性の育児休業等の促進、などをはかること。
- ② L G B T 理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に努めること。

#### (7) 働きやすい職場づくりについて

- ① ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に実施すること。
- ② パワー・ハラスメントの一掃に向けて、相談・解決のための体制整備をはかること。
- ③ 精神疾患による長期病休者の増加などを踏まえ、「心の健康づくり」対策を強化すること。

#### (8) 公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保等について

公共サービス基本法第 11 条に基づく「従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備」について、具体的な措置を講じること。



### 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28日の第13回代表者会議で、2025春季生活闘争方針を決定し、1月29日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) 総務省に対し、特別交付税の取扱に関する申入れを行う。

#### 3. 行動強化

以下の集会等に最大限結集する。

3月13日 「2025春季生活闘争中央行動」（公務員連絡会主催）

## 連合・公務労協・公務員連絡会 2025 春季生活闘争の取組日程

月	交渉・行動等
1 月	<p>28日 公務労協第37回代表者会議（春季生活闘争方針決定）                      国公関係部会第13回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定）                      地公部会第13回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定）</p> <p>29日 公務員連絡会第3回幹事会議（春季生活闘争方針決定）                      公務労協春闘方針等地方代表者説明会</p>
2 月	<p>6日 地公部会・全人連要請                      （連合）2025春季生活闘争・闘争開始宣言2.6中央集会</p> <p>7日 国公関係部会2025春季生活闘争学習集会</p> <p>17日 公務員連絡会 春季要求提出（国家公務員制度担当大臣）</p> <p>19日 公務員連絡会 春季要求提出（人事院総裁）                      〈第1次全国統一行動（要求提出の翌日20日）〉                      各構成組織要求提出・上申行動                      人事院地方事務局申入れ</p> <p>17日の週で調整中 地公部会・春季要求提出交渉（総務大臣）</p> <p>27日 （連合）全国一斉アクション2.27中央集会</p>
3 月	<p>3日 公務員連絡会幹事クラス交渉（内閣人事局審議官）</p> <p>5日 公務員連絡会幹事クラス交渉（人事院審議官）</p> <p>6日 （連合）国際女性デー集会</p> <p>12日 公務員連絡会書記長クラス交渉（内閣人事局人事政策統括官）</p> <p>13日 国公関係部会2025春季生活闘争決起集会                      公務員連絡会中央行動（日比谷野音：1,000人規模）                      ・決起集会及び交渉支援行動                      公務員連絡会書記長クラス交渉（人事院職員福祉局長・給与局長）                      〈第2次全国統一行動（中央行動に連動）〉                      （連合 第1 先行組合回答ゾーン10日～14日：ヤマ場11日～13日）</p> <p>18日 公務員連絡会 回答指定日（人事院総裁）</p> <p>24日 公務員連絡会 回答指定日（国家公務員制度担当大臣）                      〈第3次全国統一行動（回答指定日の翌日25日）〉</p> <p>17日の週で調整中 地公部会・総務省公務員部長交渉（書記長クラス）                      （連合 3 月月内決着集中回答ゾーン15日～31日）</p> <p>31日 （連合）重点政策討論集会</p>
4 月	<p>4日 （連合）2025春季生活闘争4.4中小組合支援共闘集会</p>

機関会議等で交渉状況等について情報共有し統一的対応に努める

## <別記 1 >

### 2025 年 春 季 総 務 省 要 求 事 項

#### 1. 2025 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、所要の財源を確実に確保すること。
- (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. 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、勤務間インターバルの確保、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、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。

#### 3. 能登半島地震の復旧・復興への対応等

- (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。
- (4) 自然災害発生時の労働条件について、関係組合との十分な事前協議を行うよう地方自治体に対し促すこと。

#### 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

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。

## 5. 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、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。

## 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

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＞

### 2025 年春季全人連要請事項

1. 2025 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、中高年齢層職員及び再任用職員を含めた地方公務員全体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、現行の比較企業規模を少なくとも堅持した上で、比較企業・事業所規模を引上げるなど、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. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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、勤務間インターバルの確保、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。
7. 教員の長時間労働是正にむけ、業務削減や支援スタッフの配置拡充等の施策を任命権者に求めること。
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。