

2014年秋季闘争の経過と2015年春季生活闘争の取組みについて

I 2014年秋季闘争の経過と情勢

一、会議、交渉等の実施状況について

(2014年)

- | | |
|--------|---|
| 10月31日 | 公務労協地方公務員部会第3回総会 |
| 10月31日 | 第1回幹事会（地方財政確立等に関する要請行動） |
| 11月6日 | 第2回幹事会（地方財政確立等に関する要請行動） |
| 11月12日 | 2015地方財政確立に関する地方団体要請
（全国知事会、全国市議会議長会、全国町村会） |
| 11月18日 | 2015地方財政確立に関する地方団体要請
（全国町村議会議長会、全国都道府県議会議長会、全国市長会） |
| 12月17日 | 第3回幹事会（2015年度春季生活闘争方針について） |

(2015年)

- | | |
|------|----------------------------|
| 1月9日 | 第4回幹事会（2015年度春季生活闘争方針について） |
|------|----------------------------|

二、2014年度秋季闘争期以降の経過と課題

1. 賃金・労働条件に関わる取組み

政府は、10月7日に給与関係閣僚会議を開催し、公務員の給与改定に関する閣議決定を行い、国家公務員給与については、「2014年度の給与改定を行う」「地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点から給与制度の総合的見直しを実施する」とした上で、地方公務員給与について、①その適正化を図るため必要な措置、②国家公務員における給与制度の見直しを踏まえ、人事委員会機能を発揮することなどにより地域民間給与のよりの確な反映など適切な見直し、③適正な定員管理の推進、等を要請することを確認した。

それを受けて総務省は、同日に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出、各地方公共団体に対し、国における給与制度の総合的見直しを踏まえた適切な見直しを行うこと等を要請した。

この間、公務員連絡会は、被災地をはじめ地域において全力で奮闘している現場実態がある中で、「地域配分の見直し」は職員の士気の低下を招くこと等から、給与制

度の総合的見直しを実施しないよう人事院に強く要請してきた。

また、地方公務員部会としても、各地方自治体における給与決定に関して、国と同様の取扱いを一律的に求めることなく、地域の実情や労使間の十分な交渉・協議を通じた自主的・主体的な給与決定を尊重するよう、総務省対策を進めてきた。

(1) 2014人事委員会勧告について

各政令指定都市等・都道府県では、ほぼ例年通り9月上旬から11月上旬にかけて人事委員会勧告が行われた。公民較差（独自給与カット前）は、月例給が政令指定都市等で $\Delta 0.04\% \sim 3.05\%$ 、都道府県で $\Delta 0.09\% \sim 1.65\%$ とほぼ軒並み民間給与を下回り、18政令指定都市等、44都道府県で月例給の引上げ勧告が行われたが、4政令市（札幌市、横浜市、川崎市、相模原市）、3県（秋田県、鳥取県、高知県）では格差が少なく、改定が見送られた。

一方、一時金は全ての政令指定都市等、都道府県で引上げ勧告となり、20政令指定都市等、36府県が国と同額の4.10月、特に、東京都・特別区では4.20月、横浜市でも4.15月と国支給月数を上回った。しかしながら、北海道・福島県は4.05月、宮城県・鳥取県は4.0月、青森県・岩手県・秋田県・山形県・高知県は3.95月、島根県は3.8月と、国支給月数との格差が拡大し、最大で0.4月もの地域間格差となった。

給与制度の総合的見直しについては、政令市等の人事委員会では、国や他自治体の動向を見ながら検討を進めるとした一方で、多くの都道府県の人事委員会は、国に追従する形での見直し勧告となった。しかし、総合的見直しに関する勧告を行った自治体においても、実質的な給与水準を維持するため、各級の在職実態に応じた号給増設や現給保障の取扱い、国公に準じて改定した給料表に一定率を乗じて民間給与との水準調整をはかるなど、国と異なる措置が行われたものもあり、一部ではあるがこの間の人事委員会対策の一定の成果が見られる。

また、当初、新潟市・特別区以外の政令指定市等では、給与制度の総合的見直しに関する勧告が検討・見送り等とされたが、札幌市・千葉市の2市では、国に準じた見直しを行うよう追加勧告を実施した。総合的見直しを勧告しなかった、もしくは国と異なる勧告を行った自治体に対し、引き続き「技術的助言」と称した総務省指導が行われることが想定され、今年度は検討・見送りとなった他の地域でも、国に準じた見直しが今後行われる可能性は否定できない。

(2) 地方確定交渉について

給与法改正法案等は、10月29日に衆議院内閣委員会で審議入りし、11月4日衆議院、11月12日参議院それぞれの本会議で賛成多数で可決成立、11月19日に公布された。

閣僚の相次ぐ辞任による混乱と、解散含みの国会情勢の下、公務労協は協力政党と連携して早期決着の方針で取り組み、結果、衆参両院で附帯決議が採択され、「地方公務員の給与改定及び給与制度の総合的見直しに関しては、地方公務員法に基づき地方公共団体における自主的・主体的決定が適正になされることを旨とすること」が明

記された。

各構成組織は、人事院・人事委員会勧告を踏まえた月例給・一時金の引上げ及び、4月からの遡及適用を求めるとともに、地域間格差の拡大、給与水準の引下げに繋がる給与制度の総合的見直しについては強く反対し、同一価値労働同一賃金の実現をはかることを基本に、自主的・自立的決着を求めつつ、賃金確定の取組みを進めてきた。

人事委員会勧告が出されて以降、順次交渉が開始され、結果、月例給・一時金については、勧告どおりの引上げと4月遡及実施を、継続協議中の一部を除けば概ね全単組で合意した。また、給与制度の総合的見直しについては、2013年勧告からの継続した取組みにより、2014年給与改定と切り離して粘り強く交渉を進めた結果、多くの単組で確定期には合意せず越年して交渉を継続とし、今後春闘期の取組みと連動させて決着をめざす。2015年4月実施で妥結した単組においても、1号昇級抑制の阻止をはじめ、国とは異なる給料表の改定（削減率の圧縮）や国を上回る現給保障期間・給料表の号給増設など、一定の成果を出している。

(3) 地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会について

12月22日、総務省は、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」報告書（最終報告）を公表した。この報告書は、8月に公表された「基本的方向性」（中間報告）をベースに加筆したもので、「今後に向けた課題」として5点（①人事委員会機能のあり方、②市町村の給与、③地方公務員に適用される給料表、④地域手当のあり方、⑤国と地方の給与比較）を掲げている。

具体的には、「人事委員会機能のあり方」に関し、機能強化に向けた具体的課題4点を対応策として列記した上で、さらなる検討を進めるとし、また「市町村の給与」に関しては、当該地域民間給与との関係について、団体の規模や組織構成に応じた適正な給与水準や、適正化を進めるため都道府県との連携方策についても考えていく必要があるとした。

さらに、「地方公務員に適用される給料表」に関し、各団体が用いている給料表のあり方や運用方法について検証する必要があるとして、とりわけ技能労務職や専門職の給与水準について触れるとともに、大都市が適用している独自給料表についても、級構成や構造の適正性、妥当性の評価方法について、その検討に言及した。

「地域手当のあり方」に関しては、支給地域や支給割合の指定方法について、この間我々や地方団体が繰り返し指摘している、地域の実情を適切に反映していないのではないかと、等々様々な疑問・意見に対し、現時点で、これと異なる客観的な基準を設けることは困難と結論付け、将来の研究課題とした。

「国と地方の給与比較」に関しては、給与全体に占める手当割合が上昇し、比較方法について問題指摘されている点に触れ、格差内給与の範囲内での検討を示唆しつつ、比較の目的や住民の分かりやすさの観点からの検討が必要であるとした。

最終報告の取りまとめをもって、検討会は解散したが、今回の結論が総務省として

の今後の方向性を示したものと言え、引き続き、総務省対策を強めていく必要がある。

(4) 地方公務員の退職手当の見直しについて

国家公務員の退職手当に関して、給与制度の総合的見直し実施が退職手当支給水準に影響を及ぼすため、「現行の退職手当の支給水準の範囲内で、職員の在職期間中の公務への貢献度をよりの確に反映させる」として、退職手当調整額の改正を主な内容とする国家公務員退職手当法の一部改正が行われた。

これに伴い総務省は、2014年11月19日、同法の改正に準じて地方公務員の退職手当に関し「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案(等)について(通知)」を発出したことから、各自治体では、総務省通知に基づく条例改正が必要となる。

2. 臨時・非常勤職員の処遇改善・雇用安定を求める取組み

2014年総務省通知及び質疑応答集を出させたことについて、地方公務員部会の取組みの1つの到達点として評価しつつ、総務省に対し、この通知の趣旨を各自治体に周知徹底するよう求めてきた。

これまでの総務省交渉において、「通知発出に当たっては、関連する各種通知や事例なども示しながら、都道府県・市町村を問わず十分にその趣旨が徹底されるようにしていきたい」「全国会議のみならず、各種ブロック会議などの場もしっかりと活用し、丁寧に説明していきたい」などの回答を引き出しており、2014年総務省通知が、臨時・非常勤職員の勤務条件の向上と、当該職員の雇用不安の解消に繋がるよう、総務省交渉を継続していく必要がある。

3. 地方財政確立に関わる取組み

11月12日～18日に、幹事クラスによる地方六団体要請を実施した。

地方公務員部会は、超高齢化社会の進行、東日本大震災からの復旧・復興、社会保障の充実など自治体の役割は増大し続けている中であって、概算要求では景気回復による地方税収の増加を見込み、地方交付税が8,000億円強少なく3年連続の減額となっていることや、中期財政計画ではリーマンショック後の危機モードから平時モードへの切替えが謳われ、歳出特別枠・地方交付税の別枠加算の見直し等について言及されているが、地方における経済環境は依然として厳しい状況にあること等から、地方交付税の必要総額の確保等を強く求めた。

これに対し、いずれの団体からも「要請の趣旨は理解できる」「地方公務員部会の求めている内容はだいたい同じ」「引き続き国に対する働きかけを行う」等の回答を引き出した。

4. 労働基本権確立等をめぐる状況

自律的労使関係については、2014年4月11日の政府提出の改正国家公務員法案成立

時の「職員団体と所要の意見交換を行いつつ合意形成に努める」との附帯決議をもとに、国会対策等、公務労協に結集し取組みを進めてきた。

地方公務員の自律的労使関係の確立等に関わる「地方公務員の労働関係に関する法律」及び「地方公務員法等の一部を改正する法律案」（ともに民主党提出）は2014年11月21日の衆議院解散に伴い、審議未了、廃案となったが、次期通常国会での再提出等に向けた国会対策など、公務労協の取組みに結集しつつ、総務省対策も含め継続的な取組みが必要である。

5. 改正地方公務員法に対する取組み

総務省に設置された「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」は、10月に「中間報告」を公表、報告には、研究会における計3回の議論整理と、小規模団体をはじめ人事評価制度が未導入の団体向けの「人事評価実施規程」「人事評価記録書」「人事評価実施要綱（運用の手引き）」等が参考例として記載されている。

地方公務員部会は、地方公務員法一部改正を受け総務省対策を強め、①人事評価制度の導入にあたっては、4原則2要件の担保、組合との十分な交渉・協議、合意に基づくこと、②処遇への反映にあたっては、より納得性のあるものとするため十分な試行期間を設けること、③実施状況を検証し必要な制度見直しを行うよう各自治体へ周知を図ること、④等級別基準職務表の条例化及び職名ごとの職員数の公表にあたっては、自治体の規模・組織構造に違いがあることから、各自治体の主体的判断を尊重することなど、総務省交渉を通じ求めてきた。

特に、中間報告取りまとめに際し、地方公務員部会幹事クラスは、総務省からその説明を受け、「あくまで参考資料として地方に情報提供されるものであること」を確認した。研究会は、年度内を目処に報告書を取りまとめるとしている。

II 2015春季生活闘争の課題と取組み

一、地方公務員をめぐる諸情勢について

1. 2015政府予算・地方財政について

2015年1月14日、政府は2015年度当初予算案を閣議決定した。一般会計の総額は前年度当初（95兆8,823億円）比0.5%増の96兆3,420億円で、過去最大規模となった。政府は、歳出増は子育て支援をはじめとした社会保障の充実、地方創生の推進などを主な要因としている。

しかし、社会保障費については、介護報酬の引下げなどで、高齢化による自然増の大幅な抑制をはかるとともに、消費税率10%の引上げを延期したことから、介護や年金の低所得者対策などの社会保障の充実策を先送りするなど社会保障・税一体改革を後退する内容となっているなど、アベノミクスによる経済対策の失策の付けを支払う形となっている。

消費税や法人税などの税収増により、基礎的財政収支の赤字は4兆5,675億円改善し、中期財政計画に示された15年度に赤字を半減させる財政健全化目標は達成する見通しとなったとしているものの、2020年度黒字化の目標はさらに遠のいたといわざるを得ない。

税制改正についても、最大の焦点となった法人実効税率を2016年度までに3.29%引き下げ、2年で約4,200億円程度の先行減税を行うこととした。今後、さらに20%台に引き下げるとしている。贈与税についても、非課税枠を新設・拡大を行うなど、黒字大企業、富裕層への優遇税制が打ち出され、一層の格差拡大が懸念される。地方財源の確保の観点から、代替財源の確実な確保と所得再分配機能強化にむけた税制改革を進めるべきである。

地方財政は、歳入・歳出規模を85兆2,700億円とし、一般財源総額は、前年から1兆2,000億円程度増額し、61兆5,500億円とした。

増額の主な要因として、地域創生については、「まち・ひと・しごと創生事業費」を創設し、1兆円を計上しているが、2014年度に創設された「地域の元気創造事業費」と「歳出特別枠」0.5兆円分を振り替えたことから、新規の財源は0.5兆円であり、算定にあたっては、「地域の元気創造事業費」の算定に用いた「行革努力」に加え、取組みに応じた成果配分をより強化する内容となっており、地方交付税の算定方法として問題である。

2015年度当初予算では、一般財源総額は確保されたものの、政府は2015年度まで一般財源総額の確保を定めた、「中期財政計画」以降の計画について、夏を目処に2020年度黒字化に向けた計画の策定を進めることとしている。

政府予算に占める割合の大きい社会保障と地方財政が計画達成に向けたターゲット

となることが想定されることから、今後も、地方分権を重視し、地方交付税の拡充など地方財政の確立をめざし、地方団体、政府・政党に対する要請行動・協議等の取組みを強化していく必要がある。

2. 改正地方公務員法について

総務省は、第186通常国会において成立した「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」を受け、6月9日に改正地方公務員法の説明会を開催し、自治体当局に対し2015年4月から人事評価制度の試行を開始して2016年4月から本格実施を行うスケジュールを示した。8月15日には、「人事評価制度の仕組み及び整備・運用、退職管理制度の運用に係る留意事項」を発出した。また、6月19日、法の趣旨に則った人事評価制度の円滑な導入や運用に向け、有識者による「地方公共団体における人事評価制度に関する研究会」を立ち上げ、10月には3回の議論を踏まえてまとめた「中間報告」を公表した。「中間報告」には、研究会におけるこれまでの議論の整理、小規模団体をはじめ人事評価制度が未導入の団体での導入の参考となることを念頭に置いた「人事評価実施規程」「人事評価記録書」「人事評価実施要綱（運用の手引き）」が参考例として取りまとめられた。

この間、地方公務員部会は、①人事評価制度の導入にあたっては、4原則2要件の担保、特に労使の十分な交渉・協議、合意に基づくこと、②処遇への反映にあたっては、労使合意を前提としより納得性のあるものとするため十分な試行期間を設けること、③実施状況を検証し必要な制度見直しを行うよう各自治体へ周知を図ること、④等級別基準職務表の条例化及び職名ごとの職員数の公表にあたっては、自治体の規模・組織構造に違いがあることから、各自治体の主体的判断を尊重することなど、総務省交渉を強化してきた。

人事評価制度の導入に関しては、納得性の高い人事評価制度の構築を求めるとともに、4月から各自治体で試行が行われることを受け、現場が混乱しないよう職場の実情に留意した労使交渉を強化していく必要がある。また、評価結果の給与等への反映については、労使交渉による合意を前提とし、慎重に行うことが求められる。

3. 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定について

現在、各自治体における臨時・非常勤職員は、60万人から70万人と推計され、3人に1人が臨時・非常勤職員という状況の中、公共サービスの担い手として、欠かすことのできない存在となっている。しかし、賃金については、年収200万円以下が多数を占めており、手当支給や休暇、福利厚生面でも正規職員との均衡・権衡を欠く状況となっているのが現状である。

このような中、地方公務員部会として、署名行動や院内集会、国会対策、総務省交渉などの取組みを進めてきたことから、2014年総務省通知及び質疑応答集を出させたことは1つの到達点として評価するものの、各地方自治体の規模・構造、臨時・非常

勤職員の位置づけ等の違いから、現場の課題は様々である。今後、各構成組織により、2014年総務省通知等をもとに、地域の実情に即した課題に対する労使交涉及び取組みが進められる。その状況を踏まえ、全国的な課題を洗い出すとともに、2014年総務省通知を実効あるものとするよう総務省との交渉・協議を強化していかなければならない。

また、11月の衆議院解散により、地方自治法改正案が廃案となったことに伴い、非常勤職員の諸手当支給等に関わる新たな取組みを構築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みについて

1. 重点課題

(1) 地方公務員の給与制度の総合的見直しについて

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、衆参両院の内閣委員会で採択された附帯決議（地方公務員の給与改定及び給与制度の総合的見直しに関しては、地方公務員法に基づき地方公共団体における自主的・主体的決定が適正になされることを旨とすること）も踏まえ、全人連・総務省との交渉を強化する。

(2) 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。

(3) 公立学校教職員の給与について

公立学校教職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みを行う。

(4) 人事評価制度の導入について

人事評価制度の導入にあたっては、4原則2要件を担保するとともに、設計段階からの、労使の十分な交渉・協議を追求する。特に、処遇への反映にあたっては、労使の合意を前提とし、主体的判断が尊重されるよう、総務省対策を強化する。

(5) 新たな高齢雇用対策の充実について

公務労協に結集し、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには、人事院の意見の申出等に基づき定年延長の実現をはかる。

希望する定年退職者全員の雇用確保をはかるため、すべての自治体における再任用・再雇用制度を構築するよう、総務省交渉を強化する。

2. 地方公務員部会の取組み

- (1) 春闘期の要求事項を総務大臣及び全人連に対し、要求書を提出する。
- (2) 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、各人事委員会等への要求書提出及び交渉・協議を進める。

三、具体的な取組みの進め方

1. 方針決定と地方組織への周知徹底

1月27日の第1回代表者会議で、2015春季生活闘争方針を決定し、28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17日（火）、全人連に対して要求書（別記2）を提出する。
- (2) 2月中旬、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。

3. 行動強化

公務員連絡会による3.12中央集会に最大限結集する。

2015年春季総務省要求事項

1. 2015年度の賃金改善について

- (1) 地方公務員の賃金の改善のために尽力し、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・合意を尊重すること。とくに、地方公務員の給与制度の総合的見直しの導入に関しては、地方自治体の自主的・主体的な決定を尊重すること。

2. 改正地方公務員法について

- (1) 人事評価制度の具体的制度設計にあたっては、各自治体における主体的決定を尊重すること。また、設計段階から労使の交渉・協議をはかるなど、職員の理解と周知を促進すること。
- (2) 等級別基準職務表の条例化にあたっては、各団体の規模・組織構成が大きく異なることから、各自治体の主体的決定を尊重し、画一的な助言を行わないこと。

3. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充などを実現すること。
- (2) 各自治体におけるメンタルヘルスを含む職員の健康管理体制や職場の労働安全衛生体制の確立等が一層推進されるよう対応すること。

4. 新たな高齢雇用施策の充実について

- (1) 段階的定年延長に関わっては、地方自治体においても国に遅れないよう制度設計を進めること。
- (2) 年金支給開始年齢の段階的引上げにともない、希望する職員全員の雇用を確保するための自治体における制度整備を喫緊の課題として対応すること。

5. 臨時・非常勤等職員の雇用確保と処遇の改善について

- (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、臨時・非常勤等職員制度についてパート労働法等民間労働法制の趣旨をふまえ、法律上明確に位置づけること。
- (2) 勤務条件等について、処遇の改善を進めるため、総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について（2014年7月4日、総行公第59号）」のさらなる周知をはかること。

<別記2>

2015年春季全人連要求事項

1. 2015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、公民格差については給料表を中心に確実に配分するなど、地方公務員の生活を改善するため、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. 2015年の勧告において、給与制度の総合的見直しを見送った人事委員会においては、その自主的・主体的判断を堅持すること。
4. 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。
5. 臨時・非常勤職員の処遇改善に関わって、総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について（2014年7月4日、総行公第59号）」を踏まえ、人事委員会として可能な対応を行うこと。
6. 雇用と年金の接続について、当面、希望する者の再任用と生活水準を確保するため、給与制度の見直しをはかること。また、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延長を実現すること。
7. 公立学校教職員の賃金に関わり、各人事委員会が参考としうるモデル給料表を作成する際には、関係労働組合との交渉・協議を行うこと。
8. 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮し、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 超過勤務規制のために、積極的施策を推進すること。
 - (2) 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、民間企業の実態を踏まえた引上げを行うこと。
9. 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休業制度を確立すること。とくに、家族介護を理由とした離職を防止するための介護休業制度の整備をはかること。また、

育児休業・介護休暇の男性取得促進のための必要な措置を行うこと。

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、必要な施策の確立をはかること。
11. 実効あるハラスメント防止策を引き続き推進するため、実態把握の実施と、それに基づいた必要な対策を講じること。
12. 公務職場における障がい者、外国人採用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め合理的配慮の提供等必要な措置を行うこと。とくに、知的障がい者及び精神障がい者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。
13. 各人事委員会の勧告に向けた調査や作業に当たっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。