

2015年度の経過と2016年度の取組みについて

I 2015年度地方公務員部会の取組み経過について

一、機関会議、交渉等の実施状況について

1. 機関会議等

2014年

- 1031 公務労協地方公務員部会第3回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1031 第1回幹事会（地方財政確立等に関する要請行動）
- 1106 第2回幹事会（地方財政確立等に関する要請行動）
- 1217 第3回幹事会（2015年度春季生活闘争方針について）

2015年

- 0109 第4回幹事会（2015年度春季生活闘争方針について）
- 0127 公務労協地方公務員部会第2回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0303 第5回幹事会（地方公務員災害補償基金支部労働側参与会議等について）
- 0326 第6回幹事会（全人連要請等について）
- 0420 第7回幹事会（地方公務員災害補償基金支部労働側参与会議等について）
- 0521 第8回幹事会（2015春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0602 第9回幹事会（2015春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0612 地方公務員災害補償基金支部労働側参与会議（自治労との共催）（福島グリーンパレス）
- 0702 第10回幹事会（全人連要請、総務大臣申入れ等について）
- 0722 第11回幹事会（全人連要請、総務大臣申入れ等について）
- 0816 第12回幹事会（地方公務員賃金闘争交流集会等について）
- 0901 第13回幹事会（地方公務員賃金闘争交流集会等について）
- 0909 地方財政等に関する学習会（全電通ホール・210人）
2015地方公務員賃金闘争交流集会（同上）
- 1005 第14回幹事会（第4回地方公務員部会総会について）
- 1019 第15回幹事会（第4回地方公務員部会総会等について）

2. 交渉等

2014年

- 1112 2015地方財政確立に関する地方団体要請／幹事
(全国知事会、全国市議会議長会、全国町村会)
- 1118 2015地方財政確立に関する地方団体要請／幹事
(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)

2015年

- 0217 2015春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0218 2015春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0223 特別交付税減額措置に関する総務省交渉（自治財政局理事官）／幹事
- 0319 2015春季要求に関する総務省交渉（公務員課長・給与能率推進室長）／幹事
人事評価制度に関する研究会最終報告説明会（給与能率推進室長）／幹事
- 0325 2015春季要求に関する総務省交渉（公務員部長）／書記長
- 0326 「夏の生活スタイル変革」に関する総務省交渉（公務員部長）／幹事
- 0408 民間給与実態調査等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0807 2015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
- 0810 2015給与勧告等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 1015 2015地方公務員給与の改定等に関わる総務省交渉（給与能率推進室長）／幹事

二、2015年度春季生活闘争期以降の経過と課題

地方公務員部会は、1月27日の第2回代表者会議で、2015春季生活闘争における取組み方針を決定した。地方公務員に関わる課題として、①地方公務員の給与制度の総合的見直し、②特別交付税減額措置への対応、③公立学校教職員の給与、④人事評価制度の導入、⑤新たな高齢雇用対策の充実、の5つを挙げ、重点課題として取り組むこととした。翌28日の春季地方代表者説明会（公務労協主催）で、具体的な取組みの進め方等の周知徹底をはかり、春の取組みをスタートさせた。

1. 2015春季生活闘争期の取組み

地方公務員部会は、2月17日、全人連に対し春季要請書を提出し、経済状況と生活実態における課題、人事委員会勧告の状況、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保の重要性等について言及し、労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の使命が十分に果たされるよう強く求めた。関谷全人連会長は、春闘における賃上げ

の議論や政労使会議での賃金上昇に向けた取組み合意等に触れ、「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、人事院、各人事委員会との意見交換に努める」
「地方公務員の給与を取り巻く環境は、不透明な状況だが、中立かつ公正な第三者機関として、その使命を十分に果たしていく」と回答した。

2月18日には総務大臣に要求書を提出し、回答指定日に向けて総務省交渉を重ねた。3月19日の中間交渉では、とりわけ、給与制度の総合的見直しについて、「国と異なる勧告や今後の検討課題とした人事委員会・自治体に対し、総務省が行ったヒアリングは受け取り方によっては地方自治の本旨に反するものになる」と、総務省を質した。3月25日の部長交渉では、「地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、各団体の議会において条例で定められるものである」とする一方で、「総務省としては、有識者検討会の提言や、国家公務員給与の見直し方針を踏まえ、地方公務員給与についても、地域民間給与のよりの確な反映など適切に見直しを行うよう要請しているところであり、各団体において適切に対応いただけるよう、あらゆる機会を通じ、必要な助言等を行っていく所存である」等回答した。

2. 2015人事委員会勧告期を視野に入れた人事院勧告期の取組み

(1) 2015人事院勧告の概要について

人事院は、8月6日、月例給を1,469円、一時金を0.10月引き上げる勧告・報告とフレックスタイム制の拡充を内容とする勧告を行った。月例給、一時金のいずれも2年連続の引上げ勧告となったのは24年ぶりのことである。

これを受けて公務員連絡会は、①月例給及び一時金の2年連続引上げは、組合員の期待に一定程度応えたとともに、民間の賃上げ動向を踏まえた当然の結果、②一時金について、昨年に引き続き勤勉手当の引上げに充てたが、育児休業者や非常勤職員等への配慮に課題が残る、③給与制度の総合的見直しが段階的に進められ、現給保障が行われているもとにあって、俸給月額幅広い改善は現給保障解消後の給与水準を引き上げるものであり、経過措置廃止時の影響を緩和するとともに退職手当に反映されることから、高齢層に配慮したものと受け止める、④一方、結果として原資の多くを地域手当の4月遡及改定に充てたことは制度上やむを得ないとしても、不満が残る、などを内容とする声明を発した。

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、「本年の給与改定勧告及びフレックスタイム制の拡充勧告について、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」を要求した。

本年の人事院勧告では、2015年4月から段階的に実施されている給与制度の総合的見直しに関連し、「地域手当の支給割合の改定」「単身赴任手当の支給額の改定」について所要の措置を講ずるとしている。地域手当の支給割合については、

給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ0.5～2%引き上げ（2015年4月に遡及改定）、2016年4月1日から給与法に定める支給割合に引き上げるとし、単身赴任手当についても未実施分を全て実施することとした。

また、職員の勤務時間に関する勧告・報告において、働き方改革の一つであるフレックスタイム制の拡充が勧告された。これは、各省各庁の長が、「公務の運営に支障がないと認められる場合」に、職員の申告を経て勤務時間を割り振ることができる仕組みであり、育児・介護を行う職員についてはより柔軟な勤務を可能とするための特例も設けられることとなる。今後、国家公務員にフレックスタイム制を導入するための法改正等が行われるが、地方における取扱いは、国の法改正等の動向を踏まえた上で、総務省通知等が発出される見込みである。

人事院勧告の取扱いに関しては、公務員連絡会に結集し、早期完全実施をめざし対応していく。

(2) 人事委員会勧告期の取組み

地方公務員部会は8月7日に総務大臣に、8月10日に全人連に人事院勧告・報告を受けた地方公務員給与等の取扱いについて申入れを行った。

高市総務大臣に対し、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図るとともに、地域の実情や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したのに対し、総務大臣は、「要請の内容は承った。各要求事項は検討の上、しかるべき時期に回答させていただく」と回答した。

また、全人連に対し、「各人事委員会で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」、「給料表の改善を中心に公民較差を解消すること」、「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」などを強く求めたのに対し、藤田全人連事務局長は、「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ものと考えている」と回答した。

総務大臣申入れ後、10月15日に、幹事クラスによる給能室長交渉を行った。地方公務員部会の要求内容の検討状況に対する考え方を質し、「地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、各団体の議会において条例によって定められるもの。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、との考え方に立ち、必要な助言を行っていく」等回答した。それに対し、「必要な助言」によって、地方自治体の自己決定に支障が出るとすれば、

地方自治の本旨、地方分権の理念とは一体何なのか。地方公務員の給与は、地方議会の条例で定めるのが原則であり、地方自治体が自主的、主体的に決定すべき」と改めて強調した。地方公務員部会は、今後実施する公務員部長交渉での最終回答において、要求項目についての前向きな検討を求めている。

なお、10月23日現在、44の都道府県、21の政令市等の人事委員会勧告が行われている。多くの人事委員会で本年の公民較差にもとづき月例給・一時金の引上げ勧告が行われる一方、給与制度の総合的見直しについては、昨年勧告を見送った4県、16の政令市等において国に準じた勧告が行われた。

(3) 総務省「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

2014年12月に取りまとめられた検討会報告書では、「①人事委員会機能のあり方、②市町村における適正な給料表の構造や給与水準、③地方公務員に適用される給料表、地域手当のあり方、④国と地方の給与比較の方法といった課題や論点を整理し、将来に向け引き続き検討・研究していく」とされた。検討会は報告書取りまとめ後も継続して開催されており、地方自治体での総合的見直しの検討状況や、地域手当の指定基準、ラスパイレス指数などに関する議論が進められている。引き続き総務省対策を強化するとともに、検討会での議論に注視していく必要がある。

3. 臨時・非常勤職員をめぐる取組み

これまで、①非常勤職員への諸手当の支給を可能とする法整備、②パートタイム労働法や労働契約法の趣旨の適用、③労働基準法の遵守など、臨時・非常勤職員の雇用安定・労働条件改善に向けた取組みを進めてきた。

2014総務省通知が7月に発出され、現場では通知を活用した労使交渉が進められているところである。一定の前進は見られるものの、時間外勤務手当や、費用弁償である「通勤手当」が支給されていない自治体が未だ存在しており、勤務労働条件が十分整備されていない実態がある。

総務省に対する春季要求において、2014総務省通知のさらなる周知を求め、「総務省としては、会議等の場を通じて通知の内容のさらなる周知徹底をはかるなど、制度の適切な運用がなされるよう、今後も引き続き、必要な助言等を行ってまいりたい」という回答を引き出した。しかし、小規模の自治体など、通知の周知が徹底されていない状況も散見されることから、引き続き、総務省に対し2014総務省通知の周知・徹底を求めるとともに、現場での交渉を強化していかなければならない。

一方、7月7日に開催された民主党「官製ワーキングプア」問題解決促進議員連盟（以下、「議連」）総会を契機に、臨時・非常勤職員の処遇改善を進めるための新たな

法的枠組みづくりとともに、地方への財政措置の確立に向けた活動を進めている。議連所属議員との情報交換等に努め、引き続き課題解決に向け取り組む必要がある。

4. 地方財政確立に向けた取組み

(1) 2016地方財政をめぐる現状

2015年6月30日、政府は骨太の方針2015を閣議決定した。財政健全化計画として示された「経済・財政再生計画」では、今後5年間の計画期間のうち当初3年間で「集中改革期間」と位置付け「経済・財政一体改革」を集中的に進め、2018年度にプライマリーバランス赤字を対GDP比1%程度に縮減するという中間目標を設定している。

方針では、実質GDP成長率2%程度、名目GDP成長率3%程度を上回る経済成長によって、税収が大幅に増えることを前提にしているが、継続的な経済成長は至難の業と言わざるを得ない。

歳出改革については、「公共サービスのムダをなくし、質を改善するため、民間の活力を活かしながら歳出を抑制する社会改革」とし、社会保障、地方財政を改革の重点分野として取り組むとしており、地方公務員給与に大きな影響を与えかねない。特に、地方財政に関しては、中間評価の2018年度まで2015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するとしているものの、公的サービスの産業化として、外部委託の拡大やPPP/PFI手法の導入の拡大などに加え、自治体の行財政改革を促進するとしてトップランナー方式の導入等を挙げている。地方の実情が異なる中で低コストの自治体の経費水準を基準として地方交付税の積算に反映するとなれば、地方の特性が活かされず、単に地方交付税の削減につながる恐れがある。公務員人件費については、給与制度の総合的見直し等を着実に進めることにより総額の増加を抑制するとしており、予断を許さない。

(2) 2016年度概算要求について

7月24日に、2016年度予算で各省庁が要求する際のルールとなる「概算要求基準」が閣議了解され、8月31日、各府省は2016年度概算要求を財務省に提出した。

「財政健全化計画」の初年度に当たる2016年度概算要求について、一般会計の要求総額は過去最大の102.4兆円超で、昨年度予算を約6%上回り、中でも高齢化による社会保障関係費の増大に加え、増大し続ける国債の返済費用が膨らんでいる。

総務省概算要求では、地方の一般財源総額について昨年度と実質的に同水準を確保、地方交付税の総額を適切に確保、東日本大震災の復旧・復興事業等地方の所要の事業費及び財源の確実な確保などの考え方を示し、一般財源総額は、0.8%

増の62兆円程度を見込み、地方交付税については、景気回復による地方税収の増加を見込み3,000億円減の16.4兆円、別枠加算については、1,600億円減の700億円を要求している。また、安倍政権の成長戦略の1つである地方創生関連予算は、事業費ベースで、前年度当初比538億円増の7,763億円を計上し、従来の「縦割り事業」を超えた取組みを支援するとして新型交付金1,080億円を合わせると1,618億円増の8,843億円となっており、自治体全体の収支見通しを示す地方財政計画では、「まち・ひと・しごと創生事業費」に前年度と同額の1兆円を確保するとしている。

厚労省概算要求では、要求額は2.5%増の30.7兆円で、高齢化などによる社会保障の自然増6,700億円が含まれる。医療費は高齢者の増加で膨らみ2.8%増の11.5兆円、年金は2.6%増の11.2兆円となっている。また、推進枠では、親の資格取得を通じた技能の向上や、子どもの学習支援にあてる等、子どもの貧困やひとり親家庭の対策に223億円を要求している。社会保障関係費は、事項要求の取扱いとし、概算要求段階では正確な見積もりができないため予算編成過程で検討するとしている。

このような中、地方の活性化は必要不可欠であり、少子・高齢化対策、地域医療の確保、環境保全など、地域の行政需要を的確に反映させ、地域公共サービスの実態に見合った財源保障を実現していかなければならない。

(3) 2014年度特別交付税の取扱いについて

地方公務員部会は、2015年2月23日、2014年度特別交付税の取扱いについて総務省交渉を実施し、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申し入れた。これに対して、総務省は「ご指摘のあったいわゆる「減額措置」については、決して制裁という目的ではなく、特別交付税という共有財源をいかに公平に配分するかという観点から、給与の超過支給をしている団体については財源的に余裕があるということに着目して行っているものだ」と回答した。

5. 改正地方公務員法等をめぐる取組み

地方公共団体における人事評価制度に関する研究会は、昨年10月の「中間報告」に引き続き、3月17日に「平成26年度報告書」（以下、「最終報告」）を公表した。「最終報告」は、人事評価制度の導入にかかる留意事項、人事評価の実施規程や評価記録書等の参考例、人事評価制度の活用についての考え方がまとめられているが、地方公務員部会として、3月19日に総務省から説明を受けた際に、「報告は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」を確認している。

この間、地方公務員部会は、総務省に対し、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、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等を求めてきた。

総務省は、2015年度を試行期間、2016年度から本格実施としており、現場での課題等を踏まえ、より納得性のある制度とするとともに、特に処遇への反映にあたっては、労使の合意を前提とし、自治体の主体的判断が尊重されるよう、総務省対策を強化しなければならない。

また、4月10日に「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の運用（等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数の公表（第25条及び第58条の3）関係）について（通知）」を発出、等級別基準職務表の条例化、等級等ごとの職員の数の公表などについて、それぞれ趣旨や方法等、具体例を含め記されている。

この間、地方公務員部会は、等級別基準職務表の条例化等に関し、地方公共団体の規模や構造等に応じて、等級別基準職務の内容が異なってくるのは当然で、各自自治体の主体的決定を尊重すべきとの立場で、総務省と折衝・交渉を行ってきた。

現在、各地方公共団体では、2016年4月の改正法施行にあわせて、等級別基準職務表の条例化と等級等ごとの職員の数の公表に向けた準備が進められているが、この間、各自自治体の主体的決定を尊重すべきとの立場で総務省との交渉・協議を進めてきたところであり、引き続き現場の交渉・協議を支援するため、対策を強化する必要がある。

6. 労働安全衛生体制の確立(ストレスチェック制度)

2014年6月に「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布（2015年12月1日施行）されたことにより、ストレスチェックの実施が従業員数50人以上の事業場に義務付けられることになった。これに合わせ、国家公務員についてもストレスチェック制度を導入するため、人事院規則の一部改正が予定されており、厚生労働省からは、既に省令・指針・通達が発出されるとともに、実施マニュアルも公表されるなど、法施行に合わせた準備が進められている。

総務省は本年5月、地方自治体に対しストレスチェック制度の周知を目的に安全厚生推進室長通知を発出、その中で50人未満の事業場に関し「当分の間努力義務とされているが、事業場の規模にかかわらず、全ての職員にストレスチェックを実施するよう検討すること」と、厚労省通知には触れられていない公務職場の実情を踏まえた内容を明記した。この間の総務省交渉の成果として評価できるものである。地方公務員部会は、総務省通知を踏まえ、6月1日、総務省からストレスチェック

制度の実施に関する説明を受け、要望等を含めた協議も行った。

施行後1年以内の実施が求められており、50人未満の事業場も含めた全ての職員にストレスチェックの実施と、必要な財政的措置を講ずるよう対策を強化していかなければならない。

7. 雇用と年金の確実な接続をめぐる状況

国家公務員の雇用と年金の接続のための措置については、2013年3月の閣議決定で、当面は、年金支給開始年齢に達するまで再任用希望者を原則としてフルタイムでの再任用を行う、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、2011年の人事院の意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め検討する、とされ、国家公務員法等の一部を改正する法律の附則第42条でも、政府が、2016年度までに人事院の意見の申出を踏まえ、定年の段階的な引上げや再任用制度の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するとされている。

また人事院は、本年の公務員人事管理の報告で、国家公務員の雇用と年金の接続に関して、「平成23年に行った意見の申出を踏まえ、高齢層職員の能力及び経験の活用の観点から適切な措置が講じられる必要がある」とした上で、現状の再任用制度の課題として、フルタイム中心の勤務となっている民間企業の状況と異なり、本年度再任用された行政職(一)再任用職員のうちフルタイム勤務は約30%にとどまることや、今後20年間で多くの職員が定年退職するため、将来的に行政に係る経験知・ノウハウの円滑な継承が困難となること等を明記した。

こうした再任用の実態も踏まえ、①フルタイム中心の勤務を実現することを通じた能力・経験の活用、②定員事情や人員構成の特性等を踏まえた計画的な人事管理、③能力・経験を有効活用できる配置や組織内での適切な受け入れ体制の整備等の取組みが必要とし、「引き続き公務内外における高齢期雇用の実情等の把握に努めつつ、各府省において再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるよう取り組む」「意見の申出を踏まえ、雇用と年金の接続のため、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応を行う」としている。

公務労協は、本年度定年退職者から支給開始年齢が62歳に引き上げられることを踏まえ、6月、内閣人事局と交渉し、政府の検討状況を質すとともに、公務職場における再任用の実態を踏まえ、「直ちに定年延長に移行すべき」ことを要求したが、政府方針は未だ取りまとめられていない。引き続き、公務労協に結集し、定年延長の実現に向けた取組みを強化していく。

Ⅱ 2016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み

- (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、取組みを進める。あわせて、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) 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、超過勤務縮減、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、取組みを進める。
- (3) 地方自治体におけるフレックスタイム制の実施について、現場の実情を踏まえ、導入の是非も含め各自治体における自主的判断であることを前提に総務省交渉・協議を進める。
- (4) メンタルヘルスを含む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。また、全ての職員にストレスチェックを実施するよう求める。
- (5) 改正地方公務員法による人事評価制度の導入及び等級別基準職務表の条例化等について、各現場での労使協議の結果を十分尊重するよう求める。

2. 地方財政確立に関わる取組み

地方分権を重視し、一般財源総額の確保などの地方財政の確立をめざし、連合とも連携しながら取組みを進めるとともに、地方団体、政府・政党に対する要請行動等の取組みを強化する。

3. 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定を求める取組み

- (1) 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定に向け、総務省と交渉・協議を進める。とりわけ、14総務省通知の趣旨の周知を徹底するよう求める。
- (2) 関係議連と連携し、国会対策を強化するとともに、臨時・非常勤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踏まえ、雇用の安定と均等待遇原則に基づく労働条件となるよう法整備を検討する。

4. 労働基本権確立等の取組み

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. 雇用と年金の確実な接続に向けた取組み

- (1) 公務労協に結集し、引き続き段階的定年延長の実現をはかる。
- (2) 定年延長実現までの間、雇用と年金の確実な接続を図るため、すべての自治体で再任用制度を確立し、再任用を希望する定年退職者全員の雇用を確保するとともに、再任用職員の生活水準引上げ及び労働条件の改善に向け、取組みを進める。

Ⅲ 2015秋季確定闘争の取組みについて

9月9日、地方公務員部会は、2015秋季確定闘争をめぐる情勢と取組みの共通認識を目的とし、「2015地方公務員賃金闘争交流集会」を開催した。重点課題として、①月例給及び一時金の給与水準の引上げ、②地方財政計画における給与費及び地方財政総額の確保、③自律的労使関係制度の確立と、労使合意に基づく人事評価制度の確立及び等級別基準職務表の条例化等への対応、④総労働時間の縮減、休暇及び休業等の制度拡充、⑤臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定、の5つを提起した。中でも、賃金確定及び地方財政確立に関わる取組みに焦点を絞り、明示しておく。

1. 賃金確定に関わる取組み

地方公務員部会は、引き続き地方公務員の給与については地方自治体の自主的・主体的な決定を尊重するよう、総務省対策を強化する。

各構成組織は、各自治体における交渉で、地方公務員の生活を守るため、給与水準の引上げを求めるとともに、同一価値労働同一賃金の実現を図ることを基本に自主的・自律的決着を求め自治体賃金確定の取組みを進める。

2. 地方財政確立に関わる取組み

財政健全化計画における削減のターゲットの1つが地方財政であることは言うまでもない。重要課題は、8月の人事院勧告に準じた給与改定を行うとした場合の給与費の増額を確実なものにすることと、歳出特別枠・交付税の別枠加算を含めた一般財源総額を確保するとともに地域における景気動向により地方税収を通じた行財政格差を拡大させないようにすることである。あわせて、全ての職員のストレスチェックを実施するための財政措置を求めていく必要がある。

地方公務労協、連合官公部門連絡会とも連携を強化しつつ、その実現に向けた取組みを進めるとともに、地方公務員部会として、地方財政の確立を目的とし、委員長・書記長・幹事クラスによる地方六団体、政府、政党要請を行う。