

2016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みについて

公務労協地方公務員部会

I 2016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26日 | 公務労協地方公務員部会第3回代表者会議(ヒアリングイベント) |
| | 第4回幹事会(総務省・全人連に対する要求書案について) |
| 2月23日 | 第5回幹事会(特別交付税の減額措置に関する申入れについて) |
| 3月24日 | 第6回幹事会(総務省部長交渉及び全人連要請について) |
| 4月12日 | 第7回幹事会(2016年春季生活闘争の経過と人勧期の取組み等について) |
| 5月11日 | 第8回幹事会(2016年春季生活闘争の経過と人勧期の取組み等について) |
| 5月31日 | 第9回幹事会(2016年春季生活闘争の経過と人勧期の取組み等について) |

2. 交渉等

- | | |
|-------|---------------------------------------|
| 2月5日 | 2016年春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事 |
| 2月19日 | 2016年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長 |
| 3月2日 | 特別交付税減額措置に係る総務省申入れ(自治財政局課長補佐)／幹事 |
| 3月15日 | 2016年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 |
| 3月25日 | 2016年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長 |
| 4月12日 | 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 |
| 5月30日 | 熊本地震の復旧・復興に係る人的支援等に関わる要請(安全厚生推進室長)／幹事 |

二、2015年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月26日の第1回代表者会議で、2016年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特別交付税減額措置への対応について、④改正地方公務員法について、⑤公立学校教員の給与について、の5つを挙

げ取り組むことを確認した。翌27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. 賃金・労働条件に関わる取組み

地方公務員部会は、2月5日、全人連に対し春季要請書を提出し、財政健全化計画の初年度となる政府予算案や地方財政の削減による格差拡大への危惧、越年した国家公務員の給与決着による地方の確定闘争への影響、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。青山全人連会長は、政府の月例経済報告をもとに最近の不透明な経済状況や、春闘における賃上げの議論や動向等に触れ、「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、人事院、各人事委員会との意見交換に努める」と回答した。

2月19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15日の中間交渉では、国家公務員の給与決着が越年し、地方公務員の給与決定に大きく影響したことに対する認識を再度質すとともに、地方の自主性・主体性を損なうような、いわゆる技術的助言を控えるよう、総務省に強く要望した。これに対し、総務省は、「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、地方公務員法上、民間事業者及び国家公務員給与も考慮事項の1つとされていること、国家公務員給与は国会審議を経て法律で定められることを踏まえ、「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は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであって、国に先行して行うことがないように、助言をしている」と回答した。

引き続き、地方公務員給与は、地方自治体の条例で定められるべきものであり、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ことを総務省に強く求めていく。あわせて、全人連に対しては、民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するよう求める。

他方で、2017年4月に予定されていた消費税率の引上げ延期により、財源問題が浮上し、地方財政計画の見直しが予想される。良質な公共サービスを実現していくためには、地方の安定的な財源の確保が必要であることから、政府の動向に注視し、地方財政確立に向けた取組みを強化していく。

2. 労働時間、休暇及び休業等について

(1) 地方公共団体へのフレックスタイム制の導入について

第190回通常国会において、国家公務員における給与法とあわせて勤務時間法の改正等が行われ、本年4月より原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制

が拡充された。これを受けて、総務省は、2月25日、「フレックスタイム制を拡充することに伴う条例参考例等の送付について」、4月1日、「地方公共団体におけるフレックスタイム制の運用について」、通知を発出した。総務省は、「各地方公共団体においては、まず条例による制度を設けていただくことが重要」とし、円滑な導入に向け、先進事例の提供も含め、必要な助言・情報提供等を行っていきとしている。

働き方改革の1つとされるフレックスタイム制は、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、勤務時間の自由度が高くなるとともに、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ている。あくまで職員の申告が前提であり、その導入に関しては制度趣旨の周知徹底と労使の十分な協議が必要である。今後も、円滑に導入されるよう現場の実情を踏まえつつ、総務省に対し必要な対策を行っていく。

(2) ストレスチェック制度について

労働安全衛生法の一部改正（2014年6月25日公布、2015年12月1日施行）に伴い、労働者50人以上の事業所にストレスチェックの実施が義務づけられることになった。自治体の規模はさまざまであり、労働者50人未満の自治体も少なくない。そのため、ストレスチェックの義務化にあたっては、施行後1年以内の実施が求められており、労働者50人未満の事業所も含めた全ての職員を実施対象とするとともに、必要な財政措置を講ずるよう求めてきた。

総務省は、地方自治体に対し、受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全ての職員にストレスチェック実施の検討をお願いする旨の通知を発出するとともに、ストレスチェックの実施に要する経費については、各地方団体の標準的な財政需要となるため、事業場の規模に関わらず普通交付税による措置を講ずるとしている。また、会議や研修会の場などさまざまな機会を捉えて、財政措置に係る事項も含め、周知するとしている。

今後、制度の周知徹底や財政措置について、地方段階では当局との交渉・協議が必要となってくることから、それを支援するための総務省対策を行っていく。

(3) 東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業について

この事業は、2016年度から5か年の復興・創生期間に、被災団体が地域の実情に応じて自ら実施するメンタルヘルス対策への支援や経費を講じるもので、5か年で12.5億円の震災復興特別交付税及び特別交付税が予算化されている。

4月12日、総務省より説明を受け、政府予算案が可決・成立したことから、今後改めて正式な通知を発出すること、臨時・非常勤職員も含めた自治体に勤務する地方公務員を対象とすること、被災団体に派遣された派遣元団体に戻った派遣元職員も対象とすることなどを確認した。

実際に実施するのは自治体当局であり、自治体の実情に応じた企画が必要となる

ことから、労使の連携は欠かせない。東日本大震災の復興・再生は未だ道半ばであり、5か年事業が円滑に推進されるよう、総務省交渉・協議を進めていく。

3. 2015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、2015年度特別交付税の取扱いについて総務省交渉を実施し、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。総務省は、「特別交付税は、特別交付税に関する省令に基づいて算定しているところ。基準を超えて支給した分について減額を行うことは、省令の規定上明確にされており、総務省としてはこの規定に基づいて執行していくことにならざるを得ない。しかし、給与決定の原則は全く否定するものではなく、地域それぞれ自治体で定めていただくものと考えている。他方、特別交付税制度は『標準的な行政サービスを保障する』という団体間の実質的な公平を図る観点から、配分上行っているものであり、制裁的な中身・観点でないことをご理解いただきたい」などと回答した。

これに対し、地方公務員部会は、算定期間や国の指定官署がある場合の特例の廃止などについて意見・要望等を述べ、地方の実情にも配慮した省令を策定すること、申入れを踏まえた作業を進めること、今後も地方公務員部会との協議を行うこと、を求めた。

4. 改正地方公務員法について

地方公務員部会は、2月19日、総務大臣要求で、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あたっては、職員への理解と周知を徹底するとともに、各自治体における主体的決定を尊重するよう求めた。3月25日、総務省公務員部長は、人事評価制度について「評価の公正性、透明性、客観性、納得性を確保するため、その枠組みを適切に構築することが重要」「人事評価制度の円滑な導入と運用のためには、職員への十分な周知と理解を踏まえながら進めていくことは重要」、等級別基準職務表の条例化等について「議会審議等を通じて、民主的チェックや住民への説明責任を強化し、地方公務員給与における職務給原則を一層徹底させようとするもの」「地方公務員法における職務給の原則や均衡の原則を踏まえ、適切に職務の格付けを行うよう助言している」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「人事評価制度の導入について、職場の混乱につながらないよう、労使の交渉や協議を通して、十分な周知と理解のもとで、円滑かつ効率的に運用することが肝要と考える。また、等級別基準職務表の条例化等についても、地方公共団体の規模や構造等に応じ、内容は異なってくるのは当然のこと。各自治体の主体的決定を尊重するべきである」、と総務省に対して強く要請した。

2016年4月、改正地方公務員法が施行され、各自治体では、人事評価制度の導入及

び等級別基準職務表の条例化等が本格実施となった。人事評価制度の導入について、制度設計及び制度内容の検証など、現場での課題等を踏まえ、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、等級別基準職務表の条例化等について、この間、各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、総務省対策を強化していく。

5. 両立支援策について

2016年3月、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が可決・成立し、民間の育児・介護休業法等が改正された。これを踏まえ、公務においても両立支援策の見直しについて今後検討されることになる。国家公務員については、国の方針が決まった段階で、育児休業法、勤務時間法等の改正が行われ、あわせて地方公務員についても育児休業法等の改正が行われる予定である。総務省は、国家公務員の動向を踏まえつつ、全国会議等で情報提供するとともに、必要な法改正を踏まえ、条例改正案等の通知の発出を検討している。

改正育児・介護休業法の施行は2017年1月1日であり、国に遅れることなく、地方においても、速やかに措置を講ずるよう、総務省と交渉・協議を進める。

また、介護休業給付の給付率の引上げ（40%→67%）については、雇用保険法の一部を改正する法律により、国家公務員共済組合法及び地方公務員等共済組合法も一部改正されており、施行（2016年8月1日）と同時に国家公務員及び地方公務員においても、介護休業手当金の給付率が引き上げられる。

Ⅱ 2016年人事院勧告期の取組み及び人事委員会勧告期に向けて

【人事院勧告期の取組み】

公務員連絡会は、本年の人勧期の取組みについて、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付け、中央・地方・職場の闘いを一体のものとして取組みを進めることとしている。

この考え方に基づき、2016年の人勧期における人事院に対する重点要求課題として、①2016年の給与改定勧告にあたって、官民較差をめぐる厳しい環境のもとにおいても、月例給与及び一時金の引上げ勧告等、②再任用職員の給与制度の改善及び段階的定年延長を実現、③賃金以外の労働諸条件の改善（超過勤務の縮減、育児・介護制度などの両立支援策の見直しなど）、④非常勤職員等の処遇・労働条件を改善、を挙げ、勧告まで粘り強い交渉・協議と、中央・地方・職場における効果的な諸行動を強力に展開していくこととしている。

以上のことを踏まえ、人事院勧告期については、地方公務員部会は公務員連絡会に結集し、人事院に対して交渉・協議を強化する。

【人事委員会勧告期に向けて】

地方において、人事委員会勧告が本格的にスタートするのは人事院勧告後となることから、人事委員会勧告期に向け、以下の事項を地方公務員部会として取り組む。

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し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員のあるべき賃金を勧告するよう取組みを進める。
- (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) 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・協議に基づき進めるよう求める。特に、扶養手当について、見直しを行う場合には、国家公務員の動向を踏まえつつ、地方自治体の支給実態を勘案し、関係組合との交渉・協議、合意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) 公務における超勤縮減、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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の施策の構築を求める。
- (2) メンタルヘルスを含む職員の健康管理体制や職場の安全衛生体制の確立が一層推進されるよう求めます。とりわけ、ストレスチェックの実施、「東日本大震災

に関連するメンタルヘルス対策5か年事業」が円滑に推進されるよう、総務省と交渉・協議を進める。

(3) 地方公務員におけるフレックスタイム制の実施については、職員の申告が前提であり、地方自治体の自主的・主体的な判断・決定を尊重するよう求める。

(4) 育児・介護など両立支援策について、国家公務員の動向を踏まえつつ、速やかに措置を講ずるよう、総務省と交渉・協議を進める。

3. 熊本地震の復旧・復興に係る人的支援等について

熊本地震の復旧・復興を図るため、被災地のニーズを踏まえた人的支援及び確保、健康管理への配慮など、総務省と協議・情報交換を進める。

4. 地方財政の確立について

2017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、地方団体、政府・政党に対する要請行動等の取組みを強化する。

5. 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定について

(1) 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用確保に向け、2014年7月の総務省通知のさらなる周知をはかるよう、総務省交渉・協議を強化する。

(2) 臨時・非常勤職員の実態調査結果が臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定につながるよう、総務省と交渉・協議を進める。

(3) 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、課題の分析や研究等を進めるとともに、諸手当支給制限の撤廃、パート労働法等の趣旨適用などの法改正も視野に入れ、引き続き取組みを進める。

6. 改正地方公務員法について

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、各職場での労使交渉・協議の結果が十分尊重されるよう、引き続き総務省対策を強化する。

7. 新たな高齢雇用施策の充実について

(1) 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・再雇用制度を構築し、希望者全員の再任用の実現に向けて、総務省交渉を強化する。

(2) 公務労協に結集し、年金支給開始年齢が63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が確実に実現するよう取り組む。

Ⅲ 具体的な取組みの進め方

1. 総務省及び全人連等への要求提出と交渉配置

- (1) 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、全人連に対して要求書を提出する。要求書については、諸情勢を踏まえ改めて提示する。
- (2) 地方財政の確立を目的とし、地方団体、政府・政党要請等に取り組む。
- (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。

【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し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員のあるべき賃金を勧告すること。
- ② 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・協議に基づき進めること。特に、扶養手当について、見直しを検討する場合には、国家公務員の動向を踏まえつつ、地方自治体における支給実態等を勘案し、関係労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づき進めること。
- 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 臨時・非常勤職員の処遇改善等に関する指針を示すこと。

なお、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。

2. 行動強化

- (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) 人事委員会勧告期の取組み強化のため、2016年地方公務員賃金闘争交流集会（9月8日）を開催する。