

2016年度の経過と2017年度の取組みについて

I 2016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

2015年

- 1030 公務労協地方公務員部会第4回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1030 第1回幹事会（地方財政確立等に関する要請について）
- 1209 第2回幹事会（2016年度春季生活闘争方針について）

2016年

- 0113 第3回幹事会（2016年度春季生活闘争方針について）
- 0126 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）
第4回幹事会（総務省・全人連要求書等について）
- 0223 第5回幹事会（特別交付税の減額措置に関する申入れ等について）
- 0324 第6回幹事会（全人連要請等について）
- 0412 第7回幹事会（2016春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0511 第8回幹事会（2016春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0531 第9回幹事会（2016春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0719 第10回幹事会（全人連要請、総務大臣申入れ等について）
- 0822 第11回幹事会（地方公務員賃金闘争交流集会等について）
- 0906 第12回幹事会（地方公務員賃金闘争交流集会等について）
- 0908 地方公務員部会学習会（全電通ホール）
2016地方公務員賃金闘争交流集会（同上）
- 1005 第13回幹事会（第5回地方公務員部会総会等について）
- 1019 第14回幹事会（第5回地方公務員部会総会等について）

2. 交渉等

2015年

- 1112 2016地方財政確立等に関する地方団体要請／幹事
(全国知事会)
- 1116 2016地方財政確立等に関する地方団体要請／幹事
(全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国市長会)
- 1124 2016地方財政確立等に関する地方団体要請／幹事
(全国町村会、全国町村議会議長会)
- 1125 2016地方財政確立等に関する政府・政党要請／幹事
(総務省、財務省、民主党、生活の党と山本太郎となかまたち、公明党)
- 1125 2016地方財政確立等に関する政府・政党要請／幹事
(社民党)

2016年

- 0205 2016春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0219 2016春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0302 特別交付税減額措置に関する総務省交渉（自治財政局課長補佐）／幹事
- 0315 2016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
- 0325 2015春季要求に関する総務省交渉（公務員部長）／書記長
- 0412 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
- 0809 2016給与勧告等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0810 2016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
- 1004 2016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
- 1013 2016地方公務員給与の改定等に関わる総務省交渉（公務員部長）／書記長

二、2016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26日の第3回代表者会議で、2016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賃金水準の維持・改善、②労働時間、休暇及び休業等、③特別交付税減額措置への対応、④改正地方公務員法、⑤公立学校教職員の給与、の5つを挙げ、重点課題として取り組むこととした。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. 2016春季生活闘争期の取組み

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。

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、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まいりたい」等回答した。

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. 2016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) 2016人事院勧告の概要について

人事院は、8月8日、月例給を708円(0.17%)、一時金を0.10月引き上げる勧告・報告と両立支援制度を改正する勧告及び意見の申出などを行った。これを受けて公務員連絡会は、①月例給及び一時金の3年連続での引上げは、組合員の期

待に一定程度応えるとともに、賃上げによる経済の好循環をはかるという観点から当然の結果、②月例給与の配分は、昨年同様、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、高齢層にも配慮した措置である。一時金について、3年連続で勤勉手当の引上げに充てたが、非常勤職員等への配慮について課題を残した、③扶養手当制度の見直しは、子に対する手当額を大幅に引き上げる一方、配偶者に対する手当額を半減している。今日の生活環境と働き方の変化に鑑みた見直しであるとともに、扶養手当内での配分の変更であり、経過措置が講じられることに留意する、④両立支援制度改正の勧告及び意見の申出を行ったが、働き方改革の機運が熟しているにもかかわらず、民間制度の改正に即した改正に止めたことはあまりに消極的過ぎる、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両立支援制度の改正勧告と意見の申出について、勧告・申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、係長級職員・係員級職員に対する本府省業務調整手当の手当額について、俸給月額の0.5%相当額を4月に遡及して引き上げるとしている。さらに、2017年度からは、それぞれ1%相当額の引き上げを行うこととされるが、完成には0.5%相当額の引き上げが残ることとなった。

また、両立支援制度改正勧告等については、民間労働法制の見直しに即した措置とし、国家公務員の育児休業法改正の意見の申出と勤務時間法改正勧告を行った。今臨時国会で、改正法案の審議、成立となれば、あわせて地方公務員についても「地方公務員の育児休業等に関する法律」等の改正が行われる予定である。国家公務員の動向を踏まえつつ、国に遅れることなく、地方につ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9日、全人連に対して人事院勧告・報告を受けた地方公務員の給与勧告等に関する要請を行った。要請では「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」、「扶養手当について、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」、「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」、などを強く求めた。これに対して、栗原全人連副会長は、「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」、「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十分努めていきたい」と回答した。

その後、超勤縮減、ワーク・ライフ・バランスの実現に関して、「学校現場における教職員の超勤・多忙化は深刻化し、各人事委員会においても、文科省の報告および通知を踏まえ、学校現場の厳しい状況、教職員の慢性的な長時間労働の実態に問題意識をもって、具体的な策あるいは対応を是非とも講じていただきたい」と意見・要望を行った。

また、8月10日、高市総務大臣に対し、「2016年地方公務員給与等の決定に関わる申入れ」を行い、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。とくに、扶養手当の見直しについて、地方では、地域の実情や自治体における支給実態等を勘案し、検討されるべきものであることを強く訴えた。

総務大臣申入れ後、10月4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のが原則であり、扶養手当の見直しも含め、地方自治体において自主的、主体的に決定すべき」と改めて強調した。

10月13日、書記長クラスによる公務員部長交渉を行い、最終回答を引き出した。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」、また、臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定については、「年末に予定されている研究会の報告などを踏まえ、地方の臨時・非常勤職員等の適正な任用・勤務条件の確保に向けて取り組んでまいりたい」等回答した。これに対し、「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、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」、「扶養手当の見直しについて、地域の実情や地方自治体の支給実態等が異なることから、地方自治体における自主的、主体的な決定を尊重すべきである」と質した。また、「臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定について、臨時・非常勤職員が、質の高い住民サービスを提供する上で、欠かせない存在となっているにもかかわらず、いわゆる「法の谷間」に置かれている」と意見を述べ、研究会の議論が、地方及び職員団体からの意見も踏まえ、臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定につながるものとなるよう、強く要請した。

10月14日、政府は、第2回給与関係閣僚会議を開催し、本年の人事院勧告を勧

告どおり実施する方針を決定し、その後の閣議で国家公務員の給与改定に関する取扱いを決定した。これを受け、総務省は、「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」を発出した。

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、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くとしている。

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。しかし、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）に伴うストレスチェックの義務化にあたっては、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、改めて正式な通知を发出すること、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、総務省との交渉・協議を進めていく。

(4) 両立支援制度改正について

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、人事院は、8月、国家公務員の育児休業法改正の意見の申出と勤務時間法改正勧告を行った。9月からの臨時国会で、改正法案の審議、成立となれば、地方公務員についても育児休業法等の改正があわせて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发出を検討している。

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・協議を進めている。

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ている。

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

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。これに先立ち、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に、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。

今後、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、引き続き現場の取組みを支援するため、総務省対策を強化していく。

5. 公立学校教員の給与について

地方公務員部会は、全人連に対し、2016春季要請及び民間給与実態調査等に関わる

要請において、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の作成・提示を求めるとともに、作成にあたり、関係労働組合との交渉・協議、合意に基づき進めるよう求めた。

全人連が示すモデル給料表は、あくまで参考であり、地域の実情等により各人事委員会の判断で改定すべきものであることを踏まえた対応が必要である。

6. 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。

現在、「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について（通知）」（2014年7月4日付総行公第59号）（以下、2014総務省通知）を活用した労使交渉が現場では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ことから、現場での交渉強化が引き続き重要である。

5月27日、総務省は、2014総務省通知を踏まえた見直しの取組み状況等の調査を実施した。調査結果によると、地方自治体や公教育の現場で働く臨時・非常勤職員の数は、全国で約64万人、2012年調査から約4万5千人増加している。任用根拠別では、特別非常勤職員から一般非常勤職員への移行等に伴い、特別職が約1万人減少する一方、一般職は約4万人増加している。勤務時間別では、フルタイム約20万人、フルタイムの4分の3超約21万人、フルタイムの4分の3以下約24万人となっている。

また、7月26日には、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」（以下、研究会）を立ち上げ、前述の調査結果や関連する新たな動きを踏まえ、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方について検討を行うとした。これまで、地方公共団体に対し、臨時・非常勤職員等の任用等については、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保できるよう、2014総務省通知で改めて留意すべき事項を示し、各地方公共団体において取扱いを再度検証した上、必要な対応を図るよう要請していることも踏まえ、今後、年末に向け数回開催し、論点整理等を経て、報告書を取りまとめるとしている。

調査結果及び研究会の議論が、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・協議を強化していく。

一方、10月21日に開催された民進党「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等を進めるため、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。

7. 地方財政確立に向けた取組み

(1) 2017地方財政をめぐる現状

2015骨太方針で示された「経済・財政再生計画」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としながら、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た。

しかし、安倍首相は、2016年5月26～27日の「伊勢志摩サミット」で、現在の経済情勢がリーマン・ショック前と似ていることを指摘し消費増税先送りを示唆し、6月1日、正式表明した。

他方、6月2日、政府が閣議決定した2016骨太方針では、「経済再生なくして財政健全化なし」と謳い、消費増税先送り後も、「600兆円経済の実現と2020年度の財政健全化目標の達成の双方の実現を目指す」としている。また、「経済・財政再生計画」における歳出・歳入両面の取組みを進めるとし、歳出改革にあたっては、先進的優良事例の展開促進、国と地方の連携強化、「見える化」の徹底・拡大を通じて、国・地方を通じたボトムアップの改革を推進、あわせて、国庫支出金や義務的経費を含め、歳出全般について経済再生と財政健全化に資するよう、ワイズ・スペンディングの仕組みの強化を進めるとしている。

地方行財政改革については、窓口業務の適正な民間委託等の加速、自治体クラウド等のICT化・業務改革をはじめとする様々な取組みの全国展開等を基本的な考え方とし、いわゆるトップランナー方式の導入や地方行財政の「見える化」の拡充、歳出効率化についてコストや財源内訳等の公表を促している。

2016骨太方針では、公務員人件費の削減については言及されていないが、消費増税先送りにより、歳出改革の重点分野として取組むとされている地方財政への影響はさらに色濃くなり、一般財源総額及び地方交付税の確保が危惧される。

(2) 2017年度概算要求について

8月2日、「2017年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について」が閣議了解され、「引き続き、「経済財政運営と改革の基本方針2015」で示された「経済・財政再生計画」の枠組みの下、手を緩めることなく本格的な歳出改革に取り組む」としている。また、地方交付税交付金等については、「「経済・財政再生計画」との整合性に留意しつつ要求、予算の重点化を進めるための「新しい日本のための優先課題推進枠」を措置、行政事業レビューの結果の反映と実効性あるPDCAの推進など、施策の優先順位を洗い出し、無駄を徹底して排除しつつ、予算の中身を大胆に重点化する」としている。

これを踏まえた2017年度予算の概算要求額は、高齢化に伴う医療費などの増加等により、3年連続で100兆円を超えた。一般会計予算の3分の1を占める社会保障費は要求ベースで31兆円を超え、公共事業などへの支出を含めた政策経費は、77兆円程度に膨らんでいる。消費税増税先送りによる社会保障・税の一体改革への影響も含め、財政問題は一層深刻化することが予想される。

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こととし、前年度比0.1%増の62.1兆円を要求している。また、地方交付税については、本来の役割が適切に発揮されるよう総額を確保することとし、前年度比4.4%減の16.0兆円を要求するとともに、引き続き巨額の財源不足が生じることから、交付税率の引上げについて事項要求としている。しかし、2016年度予算額では、前年度の繰越金によって16.7兆円の地方交付税総額の確保と臨時財政対策債の発行が抑制できたが、2017年度は、前年度の繰越金が見込めないため、前年度比7,000億円減という厳しい要求内容になっている。今後、社会保障費の増加に伴い、地方財政について、歳出が膨らむのに対し歳入が追いつかないという財源不足が懸念される。

厚労省概算要求では、前年度比2.7%増の31.1兆円で、高齢化の進行に伴う社会保障費の増加など、子育て関連予算を合わせた実質的な要求額は過去最大となっている。「働き方改革」には特別会計を含め877億円を計上し、「ニッポン1億総活躍プラン」や成長戦略を実施するための特別枠で2,167億円、待機児童対策には1,169億円、社会保障・税一体改革で決めた施策は、消費税増税の再延期を受けて、年末の予算編成過程で必要額を調整している。

文科省概算要求では、前年度比9.5%増の5.8兆円で、学ぶ意欲と能力のある全ての子ども・若者、社会人が質の高い教育を受け、一人一人がその能力を最大限伸ばせる社会の実現等をめざし、「一億総活躍社会」の実現に向けて強力で推進している。「次世代の学校」指導体制実現構想として、2017～26年度までの10年間に公立小中学校の教職員定数を29,760人増やす計画を盛り込み、2017年度の要求額は1.5兆円で、教職員定数3,060人の増員を計上している。

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。

Ⅱ 2017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・バランスの実現のため、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) 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。
- (4) 両立支援制度について、関係法案の早期成立を求めるとともに、円滑な活用に向けて総務省と交渉・協議を進める。
- (5) 公共サービス基本法に基づいて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。

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

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求めるとともに、抜本的な処遇改善に向けた取組みを進める。とりわけ、2014総務省通知の趣旨の周知を徹底するよう求める。

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、希望する定年退職者全員のフルタイムを基本とした雇用が確保されるとともに、再任用職員的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 2016秋季確定闘争の取組みについて

9月8日、地方公務員部会は、2016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、「2016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と扶養手当の見直し、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総労働時間の縮減、休暇及び休業等の制度拡充、④臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定、の4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。また、扶養手当、特に配偶者手当の見直しについては、地域の実情や地方自治体の支給状況を勘案し、検討を進めるよう求める。

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

円高・株安、世界経済の先行き不透明な状況、さらには消費税増税先送りによる影響等、財政問題が深刻化する中、地方財政は歳出削減の重点分野とされており、地方交付税の減額や地方歳出の一方的な削減が危惧される。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「2016年度給与改定所要額」を含めた給与費の増額を確実なものにすることと、2017年度の地方の一般財源総額の確保である。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、地方六団体、政府、政党要請を行う。