

2016年秋季闘争の経過と2017年春季生活闘争の取組みについて

I 2016年秋季闘争の経過

一、会議、交渉等の実施状況について

(2016年)

- 10月28日 公務労協地方公務員部会第5回総会
- 11月12日 2017地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請
 (11/15 自由党／書記長 全国知事会、全国町村議会議長会／幹事)
- 24日 (11/16 民進党、社会民主党、公明党／書記長)
 (11/21 総務省、財務省／書記長)
 (11/22 全国市議会議長会、全国都道府県議会議長会、全国町村会／幹事)
 (11/24 全国市長会／幹事)
- 11月17日 第1回幹事会（地方財政確立等に関する要請行動等について）
- 12月9日 第2回幹事会（2017年春季生活闘争方針について）

(2017年)

- 1月11日 第3回幹事会（2016年春季生活闘争方針について）

二、2016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み

(1) 人事院勧告の取扱いについて

地方公務員部会は、地方公務員給与等の取扱いについて、8月10日の高市総務大臣への申入れ後、10月7日には幹事クラスによる給能室長交渉を行い、要求内容に対する検討状況を質した。10月13日には書記長クラスによる公務員部長交渉を行い、「地方公務員の給与については、各団体の議会において条例によって定められるものであり、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」等の回答を受けた。

政府は、翌14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「人事院勧告どおり改定を行う」、「給与制度の総合的見直しを着実に推進する」とした上で、地方公務員給与について、①既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体は、その適正化を図るために必要な措置を講ずること、②国家公務員における給与制度の見直しを踏まえ、地域民間給与のよりの確な反映などの見直しを着実に推進すること、③適正な

定員管理の推進に取り組むこと、を要請することを確認した。

それを受けて総務省は、同日に総務副大臣通知「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」を发出、各地方公共団体に対し閣議決定の趣旨に沿って、上記①～③等の事項に留意の上、適切に対処すること等を要請した。

(2) 2016人事委員会勧告と地方確定交渉について

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10月下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△1.52%～0.35%、都道府県で△0.28%～1.07%とバラツキが生じたが、多くの自治体で民間給与を下回り、18政令指定都市等、42道府県で月例給の引上げ勧告が行われた。一方、静岡市、京都市、堺市、岡山市、福岡市、東京都、三重県では改定が見送られ、千葉市、名古屋市、大阪府、佐賀県では引下げ勧告となった。なお、熊本市においては調査未実施のため、給与勧告は見送られた。

一時金は熊本市、熊本県、鳥取県を除く全ての政令指定都市等、都道府県で引上げ勧告となり、19政令指定都市等と38道府県が国と同じ4.3月、東京都・特別区では4.4月、横浜市では4.35月と国支給月数を上回った。しかし、福島県は4.25月、山形県は4.2月、秋田県は4.1月、青森県、高知県は4.05月、鳥取県は4.0月、島根県は3.95月と、国支給月数との格差は最大0.35月、地域間格差は最大0.45月となった。

国家公務員の給与法等改正法案は、10月14日に閣議決定、国会提出された。その後、11月2日に衆議院内閣委員会で採択、8日に衆議院本会議で可決、15日に参議院内閣委員会で採択、16日の参議院本会議で可決・成立しており、24日に公布・一部施行された。各構成組織、各単組は、11月・12月議会における給与条例の改正、年度内の差額支給実施に向けた取組みを進めた。

2. 地方財政確立に関わる取組み

11月14日～24日に、書記長・幹事クラスによる政府・政党・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、地方財政を取り巻く環境は依然として厳しいことを説明し、政府・政党に対しては、地方交付税の必要総額の確保等要求項目の実現を、地方六団体に対しては、要求項目の実現に向けた国に対する働きかけを求めた。

これに対し、総務省からは「大変厳しい状況ではあるが、国民・住民の生活のためには、行政サービスの質を維持することが不可欠であり、そのために必要な財源の確保に向け尽力していく」、また財務省からは「わが国の財政は非常に厳しく、国や地方の歳入は赤字国債や赤字地方債によって賄っている一方で、近年は地方税収が伸びていることや地方自治体の基金額も増加している。地方財政計画の策定に向け、総務省と議論していく」等、政党からは「住民が安心して暮らすことのできる行政サービスの実現のため、必要な予算確保に向けて取り組んでいきたい」等の回答を引き出し

た。また、地方六団体からは「要請の趣旨はほぼ同様であり理解できる」「消費税増税が先送りされるもとの社会保障の充実策の実施については、地方自治体の財政負担が大きな課題となっており、地方に対する押しつけとならないよう要望している」「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。

3. 両立支援制度改正について

民間の育児・介護休業法が改正されたことに伴い、11月25日、「地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部を改正する法律案」が可決・成立し、2017年1月1日施行された。

法律案審議の衆参総務委員会では、周知徹底の必要性や一般職非常勤職員の育児休業に関わる条例整備について質疑があった。高市総務大臣は、「育児・介護休業などの制度の内容を理解することは重要」「速やかな条例例の発信や、制度の周知に関する様々な取組み事例の紹介、国家公務員の両立支援ハンドブック等を情報提供することによって、各地方団体における職員への周知の取組みを応援したい」「一般職非常勤職員に係る育児休業制度を整備していない団体においては整備を行っていただくようさらに助言を行っていく」「地方公共団体の勤務条件等に関する調査において、来年の4月、今回の助言に対するフォローアップのための調査を行う」と回答している。

地方公務員部会は、介護休業の分割取得や介護のための所定労働時間短縮措置（介護時間）等、現場における制度の円滑な活用に向けて、総務省と交渉・協議を進めた。

4. 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・バランスの確保について

総務省「平成28年度地方公共団体定員管理調査結果の概要」によると、地方公共団体の総職員数は約274万人で、94年をピークに22年連続で減少し、一般行政部門においては、対94年比で△17%と減少している。しかし、近年、行政サービスの多様化、それに対応するための仕事量の増大等、職員の超過勤務・多忙化は一層深刻さを増している。特に、学校現場を取りまく環境の複雑化・多様化は顕著であり、子どもと向き合う時間が十分とれないだけでなく、持ち帰り仕事も常態化している。このような中、公務職場における超過勤務の縮減、多忙化解消は喫緊の課題である。

政府は、2016年3月、河野国家公務員制度改革大臣の下に、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」を設置し、提言をとりまとめた。これを踏まえ、7月には重点取組み方針を決定し、取組みを進めている。また9月には、「働き方改革実行会議」を設置し、働き方改革に関する総理と現場との意見交換会や会議での議論を踏まえ、12月20日、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表した。

地方公務員部会は、総労働時間1800時間体制の確立や休暇・休業制度の拡充等、実効性のある施策を講ずるよう、引き続き総務省に対し求めていく。

(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に伴うストレスチェックの義務化が、2015年12月1日に

施行となり、各職場ではストレスチェックが実施されている。この間、総務省に対し、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、必要な財政措置を求めてきた。総務省は、地方自治体に対し、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等について」を発出し、円滑な施行に向け周知を図っている。職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、ストレスチェックの実施及びその結果に基づく医師による面接指導の実施等について各職場で検証するとともに、職場環境の改善につなげていくことが重要である。

地方公務員部会は、制度の周知徹底や財政措置を講ずるよう、引き続き総務省交渉・協議を進めていく。

(3) メンタルヘルス対策事業等について

2016年度から予算化されている「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」は、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、17年度も継続される。また、2016年4月に発生した熊本地震に対するメンタルヘルス対策については、各共済組合が実施している相談事業の活用や地方公務員安全衛生推進協会の各地方公共団体の安全衛生等の担当者を対象としたメンタルヘルス対策事業を中心に実施されている。

被災地の復興・創生は、未だ道半ばであり、被災地で勤務する職員及び元派遣職員を含めた派遣職員に対するメンタルヘルス対策は極めて重要であることから、5か年事業をはじめとする各事業が円滑に推進されるよう、引き続き総務省との交渉・協議を進めていく。

(4) 公務災害認定基準の見直し等について

自治体職場や学校現場におけるメンタルヘルス問題は一層深刻化し、地方公務員の公務災害認定件数は、依然高い水準で推移している中、10月26日、地方公務員部会は、「地方公務員災害補償基金支部・労働側参与会議」を開催した。労災認定基準の見直しを含め、公務災害認定の現状やかかえる課題等について、都道府県・政令市基金支部労働側参与の学習・研鑽と情報の共有化をはかるとともに、地方公務員災害補償基金との交渉・協議・意見交換等に資することを目的とし、細川潔さん（自治労本部顧問弁護士）による「公務災害認定にかかる地公災制度の問題点」、藤川伸治さん（日教組組織・労働局長）による「地方公務員災害補償基金審査の現状と課題」と題した講演、構成組織の取組み報告及び地方の参与からの意見交換もあわせて行った。

会議後に行ったアンケートでは、公務災害認定基準の厳しさや審査会の運営上の問題などの課題が出されており、これをもとに、災害補償基金との交渉・協議・意見交換等を行うとともに、労働側参与として、公務災害の見直しに関する基本的な知識を身につけられるよう促していくことが必要である。

II 2017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. 2017政府予算・地方財政について

2016年12月22日、政府は2017年度予算案を閣議決定した。一般会計の総額は2016年度当初（96兆7,218億円）比0.8%増の97兆4,547億円で、過去最大規模の予算案となった。歳出増は高齢化に伴う社会保障費の増大や税収減による地方交付税の増加が要因であるが、政府は、「経済再生と財政健全化の両立を実現する予算」と強調し、「成長と分配の好循環」「働き方改革の推進」など、保育士・介護人材等の処遇改善をはじめ、一億総活躍社会の実現に向けた子育て支援や介護サービス等の施策の充実を図るとしている。

2017年度政府予算案では、財政健全化計画に基づき、2020年度の基礎的財政収支の黒字化に向けて、一般歳出は58兆3,591億円（前年度比5,305億円、0.9%増）の増加にとどめ、全体の3分の1を占める「社会保障費」は、過去最大の32兆4,735億円であり、医療・介護分野で高齢者の自己負担を増やすなどして、その伸びを概算要求段階での6,400億円から4,997億円まで圧縮し、経済・財政再生計画の目安である5,000億円以内に抑えた。

また、働き方改革の実現に向けて、賃上げへの助成金として39億円、「勤務間インターバル」を導入する中小企業に対して研修などにかかる費用の一部を支援するとして4億円、同一労働同一賃金の実現に向け、非正規労働者を正社員に転換して待遇の改善を進める企業に対して、最大で72万円を助成する制度などの予算として670億円を計上した。

2017年度は、財政健全化2年目となるが、内閣府が2016年7月に公表した「中長期の経済財政に関する試算」では、消費税率の10%への引き上げが2年半再延期されることを受けて、今後、名目3%以上、実質2%以上の高い成長率を実現したとしても、2020年度の国と地方をあわせた基礎的財政収支は5兆5,000億円の赤字となる見通しである、としている。

一方、地方財政については、「一般財源の総額について、2018年度（平成30年度）までにおいて、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」とした「経済・財政再生計画」を踏まえ、歳入・歳出規模を86兆6,100億円（前年度比1.0%増）、一般財源総額は62兆803億円（前年度比0.7%増）とした。また、総務省概算要求段階では1兆円を超える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であった地方交付税総額は、交付税特別会計の活用により財源確保し、16兆3,298億円（前年度比2.2%減）とした。地方創生については、「まち・ひと・しごと創生事業費」に引き続き1兆円を計上するとともに、地方公共団体が引き続き喫緊の課題である防災・減災対策に取り組むよう「緊急防災・減災事業費」に5,000億円を計上している。歳出特別枠については、地方公共団体が公共施設等の

適正管理や一億総活躍社会の実現に取り組むための歳出を確保（2,500億円）した上で、同額を歳出特別枠（地域経済基盤強化・雇用等対策費）から減額し、1,950億円を確保した。

2017年度予算案では、概算要求段階で見込んだ地方交付税の減少と臨時財政対策債の増加が圧縮され、一般財源総額も確保されたが、高齢化に伴う社会保障費の増加等、地方の財政状況は依然として厳しい状況にある。

地方創生、地方の活性化が求められる中で、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するため、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. 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定について

総務省は、5月、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、その結果の分析等と今後の対応策について検討を行うため、7月26日、「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）」を立ち上げた。研究会では、①地方・国の公務員法制におけるこれまでの経緯や、関連する判例、②地方に係る臨時・非常勤職員の実態調査、国に係る非常勤職員の実態調査、③民間労働法制や民間における「同一労働同一賃金」の議論の動向などについての議論や地方公共団体、経団連、職員組合からのヒアリングが実施された。

12月27日に公表された研究会報告書では、提言として現時点で実現可能である事項に取り組むことを基本姿勢とした上で、①臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けた、「基礎となる制度的基盤を整備」することを目的とし、②その他の課題についても提言する制度基盤に立脚してさらに必要な検討が行われるべきとしている。提言する制度改正等については、「可能な限り立法的な対応を目指し検討されることを期待する」と、制度の立法的措置を視野に入れ、今後さらなる課題解決に向けた検討を進めるという方向性が示されている。

基本的な考え方として、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営」を前提とするものの、地方公共団体において多様な行政サービスへ対応するため、任用・勤務形態が多様化してきている現状があることから、一般職非常勤職員制度の新たな仕組みを構築するとしている。具体的には、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員については法律の趣旨にあわせた厳格な任用を徹底し、労働者性の高い者は一般職非常勤職員に、労働者性が低く専門性の高い者は特別職非常勤職員に、おおむね1年以内の臨時的業務や常勤職員の代替としては臨時的任用職員を充てることとし、職務内容や勤務形態等による線引きを明確にする。その上で、一般職非常勤職員制度の新たな仕組みについて、任用や勤務条件の見直し・整理を行い、立法的な対応を検討するか、あるいは通知等において制度の内容を明確に示すべきとしている。

また、給付体系については、現行地方自治法において、常勤職員については給料及び手当を支給できるとしている一方で、非常勤職員については報酬及び費用弁償を支給することとし、手当を支給することはできないとしている。しかし、各地方公共団

体の実態を見ると臨時・非常勤職員の多くが労働者性が高く、常勤職員と同様の勤務を行う状況にあることから、給料及び手当の支給対象とし、一般職非常勤職員の給与水準を継続的に改善していけるよう検討すべきとしている。

地方公務員部会は、これまで臨時・非常勤職員制度について、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、抜本的な処遇改善に向けた取組みを進めてきた。現行の地方公務員法第17条は職員の任命方法を定めているだけであり、そもそも非常勤職員の任用根拠となり得ていない。1985年の自治省公務員一課長通知以降、現場の実態に対応した形での非常勤職員制度の法制度化が図られず、放置されてきたことからすれば、今回の報告書の提言は、新たな一般職非常勤職員制度を構築し、立法的措置を講ずる方向性であり一定評価できる。しかし、立法的措置が確実なものとなっていないことから、早期に法改正による抜本的な処遇改善を求め、政治情勢や厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、対応を図る必要がある。

加えて、新たに整備される一般職非常勤職員への移行にあたって、現在雇用されている職員が、解雇・雇止め、あるいは賃金をはじめとする労働条件等の切り下げにつながり得ないことを明にさせていかなければならない。

今後、提言については、地方公共団体をはじめ職員団体などからも意見提出を受け、具体的な改革を進めるとしていることから、地方公務員部会として、臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定につながるよう、引き続き総務省と交渉・協議を行うとともに、報告書に基づく立法的措置の実現に向け、連合との連携のもと、取組みを進める。

3. 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等について

公共サービス基本法第11条は、「公共サービスの実施に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関し必要な施策を講ずるよう努める」ことを求めている。昨年度の春闘回答で、総務省は、「地方公務員のワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、地方公務員の勤務時間の縮減や柔軟な働き方改革について、国家公務員における対応を踏まえつつ、制度改正の推進や必要な助言等を行っている」と回答した。しかし、同法第11条の理念は、国家公務員に準じた地方公務員の勤務条件の取扱いとは次元が異なる。

地方公務員部会は、国民・住民が安心して暮らすことのできる社会の実現をめざし、公民を問わず、公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保と労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう、引き続き総務省に対し求めていく。

一方で、東日本大震災からの復興・創生は未だ道半ばであることや、昨年の熊本地震、台風等の甚大な自然災害が頻発する中で、大規模災害発生時における公共サービスの重要性がますます高まっている。これを踏まえ、公務労協に結集し、公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任と役割を具体化するため、公共サービス基本法に基づく施策の充実に関する職場からの意見・要望等の集約及び要求化し、総務省と交渉・協議を進めていく。

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) 賃金水準の維持・改善について

- 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 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、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。

(2) 労働時間、休暇及び休業等について

- ① 公務における超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保に向けて、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、労働時間短縮のための人員確保などの施策の構築を求める。特に、教職員の超勤・多忙化が深刻化している状況を踏まえ、その解消を早急に進めるよう求める。
- ② 両立支援制度について、円滑な活用に向けて総務省と交渉・協議を進める。
- ③ 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る。とりわけ、全ての職員を対象にストレスチェックが円滑に実施されるよう、総務省と交渉・協議を進める。
- ④ 地方公務員の公務災害認定基準の見直しや公務災害認定に関わる審査会の運営上の課題等について、地方公務員災害補償基金との交渉・協議を進める。

(3) 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。
- ② 研究会報告書に基づく立法的措置の実現に向け、連合との連携のもと、取組みを進める。

(4) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等について

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。

(5) 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。

2. 地方公務員部会の取組み

- (1) 総務大臣及び全人連に対し、春闘期の要求書を提出する。
- (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24日の第4回代表者会議で、2017春季生活闘争方針を決定し、25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。

(2) 2月3日（金）、全人連に対して要求書（別記2）を提出する。

3. 行動強化

以下の集会等に最大限結集する。

2月23日 「2017春季生活闘争・2017年公共サービスキャンペーン開始中央集会」
(公務労協主催)

3月16日 「2017春季生活闘争中央行動」(公務員連絡会主催)

4月14日 「連合シンポジウム」(連合主催)

2017年春季総務省要求事項

1. 2017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。

2. 労働時間、休暇及び休業等について

公務における超過勤務縮減、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。

- (1) 両立支援制度について、制度が円滑に活用されるよう対応すること。
- (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。とりわけ、メンタルヘルス不調を未然に防止するため、全ての職員にストレスチェックを実施するよう対応するとともに、必要な財政措置を講ずること。

3. 臨時・非常勤等職員の雇用確保と処遇の改善について

臨時・非常勤職員制度についてパートタイム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律上明確に位置づけること。とりわけ、研究会報告書に基づく立法的措置を講ずること。

4. 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等について

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・労働条件の確保することとし、環境整備を図ること。

5. 新たな高齢雇用施策の充実について

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。当面、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、全ての自治体における再任用制度の確立を喫緊の課題として対応すること。

<別記2>

2017年春季全人連要求事項

1. 2017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. 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。
4. 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。
5. 雇用と年金の接続について、当面、職員の希望通りの再任用等を実現するとともに、高齢期の生活水準と適切な労働条件を確保するための対応をはかること。また、年金支給開始年齢が63歳になるときまでには定年延長を確実に実現すること。
6. 公立学校教員の給与に関わり、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。
7. 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) 厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減のための積極的施策の推進
 - (2) 年次有給休暇取得の促進
 - (3) 労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築
8. 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。
9. 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。

10. 実効性あるハラスメント防止策を引き続き推進するため、積極的な対応をはかること。
11. 公務職場における障がい者、外国人採用を促進すること。
12. 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。