

2017年度の経過と2018年度の取組みについて

I 2017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

2016年

- 1028 公務労協地方公務員部会第5回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1117 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（2017年度春季生活闘争方針について）

2017年

- 0111 第3回幹事会（2017年度春季生活闘争方針について）
- 0118 第4回幹事会（総務省・全人連要求書等について）
- 0124 公務労協地方公務員部会第4回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0221 第5回幹事会（特別交付税の取扱いに関する申入れ等について）
- 0323 第6回幹事会（全人連要請等について）
- 0412 第7回幹事会（2017春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0516 第8回幹事会（2017春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0530 第9回幹事会（2017春季生活闘争の経過と人勸期の取組み等について）
- 0615 第10回幹事会（臨時・非常勤職員制度改正に関する総務省交渉について）
- 0719 第11回幹事会（全人連要請、総務大臣申入れ等について）
- 0821 第12回幹事会（2017地方公務員部会学習会について）
- 0908 第13回幹事会（第6回地方公務員部会総会等について）
- 0927 第14回幹事会（第6回地方公務員部会総会等について）
- 1019 第15回幹事会（第6回地方公務員部会総会等について）

2. 交渉等

2016年

2017地方財政確立等に関する要請／幹事

1115 自由党、全国知事会、全国町村議会議長会

1116 民進党、社民党、公明党

1121 総務省、財務省

1122 全国市議会議長会、全国都道府県議会議長会、全国町村会

1125 全国市長会

2017年

0203 2017春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事

0215 2017春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長

0306 2017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

0313 特別交付税の取扱いに関する総務省交渉（自治財政局課長補佐）／幹事

0327 2017春季要求に関する総務省交渉（公務員部長）／書記長

0413 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

0530 公務災害の認定等に関わる申入れ／幹事

0627 臨時・非常勤職員制度改正に関わる要請／幹事

0809 2017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 2017給与勧告等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事

0922 2017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
地方公務員の退職手当の見直しに関わる申入れ（給与能率推進室長）／幹事

二、2017年度春季生活闘争期以降の経過と課題

1. 2017春季生活闘争期の取組み

地方公務員部会は、2月3日、全人連に対し春季要請書を提出し、社会保障費の増加等による地方財政の厳しい状況、学校現場をはじめとした公務職場における超過勤務・多忙化の深刻化、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指摘し、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、景気の先行きや、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15日には高市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6日の中間交渉では、現段階における検討状況が、3月27日の部長交渉では、全ての要求項目について、最終的な回答が示された。特に、2017年度の賃金改善等については、「平成29年度の地方財政計画における給与関係経費については、その所要額を適切に計上している」、「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べきもの」、「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まいりたい」と回答し、臨時・非常勤職員の雇用確保と処遇の改善については、「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」報告書を踏まえ、3月7日に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案」（以下、改正法案）の国会への提出及び改正法案の概要が示された。

これに対し、地方公務員部会は、地方公務員の給与について、各団体の議会において条例で定められるべきものであり、地方自治の本旨に基づいたそれまでの労使交渉・合意を尊重し、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は控えるよう、総務省に強く要望した。また、臨時・非常勤の処遇改善等について、改正法案により課題の全てが解決するものではなく、今後のさらなる見直し・検討の必要性、地方自治体において円滑な具体化が図られるための丁寧な助言及び支援、あわせて、厳しい地方財政の現状を鑑み、財政措置の検討を強く求めた。

2. 2017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) 2017人事院勧告の概要について

人事院は、8月8日、月例給を631円（0.15%）、一時金を0.10月引上げる勧告・報告と公務における働き方改革をはじめとした公務員人事管理に関する報告を行った。これを受けて公務員連絡会は、以下のような声明を発した。

月例給・一時金ともに4年連続の引上げとなったが、月例給については民間の動向をも踏まえた結果である一方、一時金については産業構造が急激に転換していく中で、各種調査が製造業に偏って集計されていたものであるとともに、ウエイトが高まっている非製造業が前年同期比増と堅調であったことを反映し、引上げとなったものである。いずれにしても、組合員の期待に一定程度応える勧告となった。

昨年を下回るとは言え、月例給与の配分は、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、較差が小さい中ですべての公務員に配慮した措置と理解するが、

一時金の引上げ分を4年連続で勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠くものである。

長時間労働対策が働き方改革実行計画ロードマップに明記される中、人事院はその重要性を前面に打ち出したものの、勤務時間管理や上限規制などを含めた、より実効性のある具体策に踏み込まなかったことは、職員の健康安全や人材の確保、働きやすい職場づくりの観点から見ても、残念なことである。あわせて、公務の勤務時間法制と労働基本権制約のもとでの代償制の問題を改めて明確にしたと言える。

雇用と年金の接続に関わって、政府が骨太方針に「公務における定年延長の具体的検討」を明記し、再任用制度の限界も極まりつつある中で、人事院の改めての主体的な対応が求められたが、積極的提起を見送ったことは機を失するものである。

(2017年8月8日 公務員連絡会「声明」より一部抜粋)

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」、「職員の希望に基づく再任用の実現と定年延長の早期実施、超過勤務の確実な縮減等に向けて、直ちに具体的措置を講じること」を要求した。

本年の人事院勧告では、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は900円、係員級は600円、本年4月に遡及して引き上げるとともに、2018年度から、それぞれ基準となる俸給月額額の6%、4%相当額に引き上げることとしている。

一方、2015年4月に行われた俸給表水準の引き下げに伴う現給保障は、2018年3月で廃止、また、2010年度から実施されている「55歳を超える職員（行政職（一）表6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置」についても、現給保障の終了時期に合わせて廃止される。その際、経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、2018年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を1号俸上位に調整することにより、2015年1月に抑制された昇給の回復を行うとしている。

(2) 人事委員会勧告期の取組み

地方公務員部会は、8月10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」、「臨時・非常勤職員の任用や処遇改善に関

する指針を示すこと。また、改正法を踏まえ、人事委員会として必要な対応を図ること」、「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、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。

また、8月9日、野田総務大臣に対し、「2017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。

総務大臣申し入れ後、9月22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、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。公務員部長最終回答まで、引き続き交渉・協議を強化していく。

一方で、第194回臨時国会の冒頭に衆議院が解散されたことに伴い、人事院勧告の取扱い方針は決定されていない。また、勧告を実施するための給与法改正法案の閣議決定及び国会提出も不透明な状況であることから、地方公務員給与の決定にも大きく影響することは否めない。予断を許さない国会情勢のもと、公務員連絡会に結集し、人事院勧告通り実施するための改正法案の早期成立に向けて追求していかなければならない。

(3) 退職手当の見直しに係る取組み

4月19日、人事院は、「民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解」を公表し、「退職一時金と企業年金（使用者拠出分）を合わせた退職給付額での官民比較は、78.1万円（3.08%）公務が上回る」との結果とともに、「官民均衡の観点から、退職給付水準について見直しを行うことが適切」と見解を示した。

これを踏まえ、内閣人事局において退職給付の見直しが検討されつつあることから、8月8日、公務労協は、梶山国家公務員制度担当大臣に対して「退職手当の見直しに関わる要求書」を提出した。その後、8月17日、9月8日に書記長クラス交渉を行い、内閣人事局に対して、「退職手当については、勤続報償的性格のみならず、民間の退職金と同様に賃金後払い、生活保障の要素がむしろ中心にあること」、「雇用と年金の接続にも課題がある中、退職後の生活への配慮は不可欠で

あること」等を踏まえた対応を求めた。

国家公務員の退職手当の見直しは、地方公務員にも大きな影響を与えることから、地方公務員部会は、9月22日、総務大臣に対して、「地方公務員の退職手当の見直しに関わる申入れ」を行い、「地方公務員の退職手当の見直しについては、勤務条件の変更であり、組合との十分な交渉・協議・合意を尊重すること」を要求した。総務省は、「退職手当は勤続報償を基本的性格とするものであるが、その見直しについては退職後の職員の生活設計に大きな影響を及ぼすことから、各地方公共団体において、職員の理解と納得を得ながら円滑に制度改正が行われることが重要」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、国公準拠といわれる地方公務員の退職手当の見直しについての総務省の考え方、円滑な制度改正の具体について総務省を質した。総務省は、「退職手当を含めた地方公務員の給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視して、均衡の原則を適用し、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきもの。閣議決定がなされれば、各地方公共団体において国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置が講じられるよう助言してまいりたい」、「退職手当制度の見直しにあたっては、各地方公共団体において職員への十分な周知を図ることが重要。国家公務員の退職手当制度の見直しに関して閣議決定が行われれば、速やかにその内容を各地方公共団体に通知するなど、それぞれの団体において職員に周知を図りながら適切かつ円滑に制度改正が行われよう努めてまいりたい」と回答した。

退職手当は、地方自治体に働く労働者の退職後の生活設計の根幹をなすものであり、その水準見直しは労働条件の大きな変更となる。今後、地方自治体においても、退職手当の見直しが検討されるが、地方自治の本旨に基づいた労使交渉・協議・合意に基づく実施を前提とするとともに、地方自治体の自主的・主体的な決定が尊重されるべきであることを、強く要請した。公務員部長の最終回答に向け、引き続き総務省との交渉・協議を強化する。

3. 労働時間、休暇及び休業等について

(1) 超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保について

地方公共団体の総職員数が年々減少しているにもかかわらず、行政サービスの多様化、それに対する仕事量の増大等、職員の超過勤務・多忙化は一層深刻さを増し、喫緊の課題であることは言うまでもない。

政府は、2016年9月、働き方改革実現会議を設置し、本年3月28日、非正規雇用

の処遇改善や長時間労働の是正などを盛り込んだ「働き方改革実行計画」をとりまとめ、今後、10年先の未来を見据えたロードマップに則し具体的な施策を効果的に実施するため、ニッポン一億総活躍プラン等と連携して取り組むことを明記した。

働き方改革の議論を踏まえ、総務省は、3月29日、地方公務員のワーク・ライフ・バランスの推進等に資するための基礎資料とした「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」（都道府県・政令指定都市・県庁所在市）を公表した。時間外勤務について、「対象団体の時間外勤務時間は、民間労働者とほぼ同等であり、国家公務員より少ない状況」、「①本庁での時間外勤務が多く、年間360時間を超えている団体もあること、②月60時間超の職員が、全体では2.8%、本庁では5%超存在すること、③「出退勤時間把握方法」を「職員からの申告」とする団体が少なからず存在すること等も明らか」と分析している。しかし、これらの数字について、地方公務員では各地方公共団体の出退勤記録等に基づく時間外勤務時間であること、国家公務員では実際に超過勤務手当が支払われた時間数に基づくものであることから、数字に表れていない超過勤務が存在していることに留意が必要である。

【時間外勤務の時間数】

	時間／月	時間／年	14年度比増減(%)
全体	13.2	158.4	0.1
本庁	18.3	219.6	0.2
出先機関等	9.9	118.8	▲0.1
国家公務員	233時間／年、本府省363時間／年、それ以外206時間／年		
民間労働者	154時間／年、所定外労働時間、30人以上事業所		

【時間外勤務の多い職員の数】

	調査対象延べ 人数（年間）	60時間超		
			80時間以下	80時間超
全体	4,770,644	131,936[2.8]	81,138[1.7]	50,798[1.1]
本庁	1,778,199	95,397[5.4]	56,212[3.2]	39,185[2.2]
出先機関等	2,992,455	36,539[1.2]	24,926[0.8]	11,613[0.4]

※[]内の数字は、「調査対象延べ人数（年間）」に占める割合（%）

※総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果（概要）」より作成

一方、総務省は、先の実態調査において、「ゆう活」をはじめとする時間外勤務縮減の取組事例を公表した。「ゆう活」については、「時間外勤務が対前年同月比で約15%減少」、「実施者の定時退庁率が約95%」等、効果があるとしている一方で、「窓口業務等には一定の人数を配置する必要があり運用が困難」等、実施されにくい意見もあげられている。直接住民等に対応する市町村においては、「ゆう活」の

実施は困難という傾向がある。

このような結果を踏まえ、総務省は、4月28日、「時間外勤務縮減等に向けた取組の一層の推進及び平成29年の「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」の実施について」（総行公第58号公務員部長通知）を発出し、地方公共団体に対し、時間外勤務縮減等に向けた取組みや「ゆう活」及び「ゆう活」の趣旨に則した取組みの実施を働きかけた。

また、文科省は、4月28日、「教員勤務実態調査の集計」を公表した。この集計から、小学校教員で月約70時間、中学校で月約93時間の時間外勤務を強いられており、教員の超過勤務、多忙化が浮き彫りとなった。文科省は、「看過できない深刻な事態」とし、中央教育審議会初等中等教育分科会に「学校における働き方改革特別部会」を設置し、有識者や関係団体からのヒアリングの実施、今後検討すべき論点整理を行っている。8月29日、第3回部会では、業務の適正化・役割分担等に関する具体的な論点について議論され、「学校における働き方改革に係る緊急提言」として、①校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること、②全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組みを強く推進していくこと、③国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること、があげられた。今後、長時間労働の是正に向けた実効性のある具体とともに、教職員定数改善をはじめとした文科省予算にも注視していく必要がある。

(2) 非常勤職員の休暇・休業について

3月31日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」の成立により、10月1日から、原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入ることができない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長が可能となった。あわせて、育児休業給付の支給期間が延長された。

総務省は、9月15日、各都道府県及び各政令都市総務部長、各人事委員会事務局長宛に「人事院規則19-0（職員の育児休業等）の一部改正に伴う条例参考例の送付について（通知）」を発出し、各地方公共団体において条例改正等の所要の措置を講ずるとともに市町村等に対して周知することを助言した。

4. 臨時・非常勤職員をめぐる取組み

5月11日に可決・成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」（2020年4月1日施行）（以下、改正法）により、臨時・非常勤職員の任用根拠が厳格化され、会計年度任用職員制度が創設された。今後、地方自治体では、施行に向けた条例の整備などが進められることから、臨時・非常勤職員制度改正の円滑な具

体化や当該職員の処遇改善をめざし、6月27日、「臨時・非常勤職員制度改正に関わる要請書」を提出し、総務省交渉を行い、①臨時・非常勤職員制度改正を受け、地方自治体での円滑な具体化が図られるよう、十分な助言・支援及び全ての職員への周知を徹底すること。特に、現行の臨時・非常勤職員から会計年度任用職員への移行にあたっては、不利益を生じることなく適正な労働条件の確保に留意すること、②臨時・非常勤職員制度改正の趣旨を踏まえ、処遇改善を回避する手段として地方公務員法第17条による一般職非常勤職員制度の運用等を行わないよう促すこと、③臨時・非常勤職員制度改正に係る条例改正や労働条件の設定等については、自治体における労使交渉・協議、合意の尊重を図るよう促すこと、④会計年度任用職員制度の新設等、制度改正の趣旨である臨時・非常勤職員の処遇改善について、必要となる財源の確保に努めること、⑤引き続き、臨時・非常勤職員の課題の解決に向け、全般的かつ必要な検討に努め、適宜見直しを行うこと、について要請した。

これに対し、総務省は、①各地方公共団体が、任用や各種勤務条件に関し留意すべき事項等について、「マニュアル」を本年の夏頃をめどに発出するとともに、都道府県ごとに説明会を開催するなど、丁寧に支援を行っていく。現に任用されている臨時・非常勤職員に対しても、新制度の内容について周知を図ることは重要である。今般の改正法の趣旨は、臨時・非常勤職員の適正な任用や勤務条件の確保を図るものであり、例えば、単に財政上の制約を理由として、特別職非常勤職員から会計年度任用職員への必要な移行について抑制を図ること、フルタイムの職について合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、「パートタイムの会計年度任用職員」として任用することについては、改正法の趣旨に沿わないもの、②期末手当の支給等を回避するために、独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨に沿わない不適當なもので、避けるべき、③会計年度任用職員の勤務条件については、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合には、当局はその申入れに応ずべきもの、④今般の制度改正により、必要となる財源については、今後、各地方公共団体の対応などについて調査を行う必要があると考えており、地方公共団体の実態なども踏まえつつ、地方財政措置について検討してまいりたい、⑤会計年度任用職員制度の定着状況や民間の動向、国家公務員に係る制度・運用の状況などを踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に向け、適宜、必要な検討を行ってまいりたい、と回答した。

6月28日、総務省は、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について（通知）」及び「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」（以下、マニュアル）案を各地方公共団体に発出し、改正法の施行に必要な対応を図ることを促すとともに、マニュアル案に対する意見照会を行った。その後、各

地方自治体の意見を踏まえ、8月23日、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第1版）」を発出した。マニュアルは、①総論、②各論、③Q&A、④参考条例、で構成され、特に「会計年度任用職員制度の整備」については、設計に当たっての留意事項が詳細に記された。また、Q&Aは、地方自治体の円滑な施行に向け、21項目についてとりまとめられた。

地方公務員部会は、臨時・非常勤職員の任用や勤務条件について、会計年度任用職員制度の新設を踏まえ、全般的かつ必要な検討がなされ、さらなる前進が図られるよう、引き続き総務省交渉・協議を強化していく。あわせて、厳しい地方財政事情の中、必要となる財政措置を求めるとともに、地方交付税の拡充など地方財政の確立をめざし、地方六団体、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。

5. 地方財政確立に向けた取組み

(1) 2018地方財政をめぐる情勢

骨太方針2015で示された「経済・財政再生計画」に基づき、2016年度からスタートした財政健全化計画は、2018年度までの3年間を集中改革期間とし、2020年度までに国・地方をあわせた基礎的財政収支の対GDP比を黒字化する目標を打ち立てた。この計画は、名目3%、実質2%の高い経済成長率を想定し、税収が大幅に増加するという前提のもと、2018年度には基礎的財政収支の赤字を対GDP比▲1%を目安に中間目標を設定した。しかし、昨年消費増税先送りの影響もあり、7月の経済財政諮問会議で示された「中長期の経済財政に関する試算」によれば、「2018年度においては▲13.4兆円程度（対GDP比▲2.4%程度）、2020年度においては▲8.2兆円程度（対GDP比▲1.3%程度）の赤字が残る姿であり、引き続き、経済・財政一体改革を着実に推進していくことが重要」としている。

骨太方針2017では、2020年度までに基礎的財政収支の対GDP比の黒字化とともに、GDPに対する国と地方の債務残高の比率を安定的に引き下げるという新たな財政健全化目標を示したものの、2018年度の中間評価で目標達成の見込みは薄い。

一方、2017年度政府予算案の編成過程において、「地方財政計画が決算額を上回っている」、「地方公共団体の基金残高が過去最高水準」など、国の財政が逼迫する中、地方財政計画の見直しや地方交付税規模の圧縮等、地方財政の財源確保に圧力がかけられている。また、5月の経済財政諮問会議で、自治体の基金残高に関し、「国・地方を通じた財政資金の効率的配分に向けて地方財政計画への反映などの改善方策を検討すべき」という問題提起があり、財政制度等審議会の建議に

においても同様の提言が盛り込まれた。それを踏まえ、骨太方針2017では、「2020年代を見据えた地方行財政の構造改革を推進し、財政資金の効率的配分を図ることを検討する」としている。

「経済・財政再生計画」では、「交付団体をはじめ地方の安定的な財政運営に必要なとなる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」としているが、2019年度以降はこの縛りがなくなり、歳出抑制・削減の圧力がますます強くなる。今後は、国の財政健全化に向けた歳出抑制と地方一般財源総額の方針があわせて議論される可能性があることから、地方財政確立に向けた要請行動等を強化していく必要がある。

(2) 2018年度概算要求について

7月20日、「平成30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」が閣議了解された。「引き続き、「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。歳出全般にわたり、安倍内閣のこれまでの歳出改革の取組を強化し、予算の中身を大胆に重点化する」としており、歳出削減が焦点化されている。

これを踏まえた2018年度予算の概算要求は、一般会計総額は、高齢化などを背景とした社会保障費や北朝鮮情勢に対応するとした防衛費が膨らみ、4年連続で100兆円を超えた。また、予算の重点化を進めるため、「人づくり革命」の実現に向けた人材投資や地域経済・中小企業・サービス業等の生産性向上に資する施策をはじめ、「経済財政運営と改革の基本方針2017」及び「未来投資戦略2017」等を踏まえた諸課題について、「新しい日本のための優先課題推進枠」が措置されたことで、子育てなどで離職した女性が学び直すリカレント教育支援や幼児教育・保育無償化等「要求事項」が盛り込まれた。

【総務省】

一般財源の総額について、2017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0.6%増の62.5兆円を要求している。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2.5%減の15.9兆円を要求するとともに、交付税率の引上げを事項要求としている。昨年度は、交付税特別会計剰余金3,400億円を活用し地方交付税総額の確保と臨時財政対策債の発行抑制ができたが、2018年度は見込めないことから、地方財政対策を取り巻く環境は依然厳しさを増している。

リーマン・ショック後の経済危機に対応するための歳出特別枠は、危機対応モードから平時モードへの切り替えを進めることから、景気回復に伴い段階的に見直し

れ、2017年度は1,950億円にまで縮小されたが、2018年度概算要求では同額を措置している。

また、地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保として、会計年度任用職員制度の円滑な制度導入に向けた支援経費（新規）を2,000万円計上している。

【厚労省】

一般会計総額は前年度比2.4%増の31.4兆円で、「働き方改革」の実現に向けた非正規雇用の待遇改善や、子育て支援策などに重点配分した。高齢化の進展に伴う社会保障費の自然増6,300億円であり、財政健全化の目安となる自然増5,000億円との差額1,300億円について、今後調整を強いられることになる。

働き方改革関連の要求額は2,800億円で、同一労働同一賃金を実現するための相談支援事業や、非正規労働者の処遇改善などをアドバイスする「働き方改革推進支援センター」（仮称）の全都道府県への設置に充てている。

また、待機児童解消に向けた保育施設の整備など子育て支援策は1,397億円を計上し、保育士の人件費など施設運営費については予算編成過程で調整するとしている。

【文科省】

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や、「人づくり」を強力に推進し、誰もが生きがいを持ってその能力を存分に発揮できる「一億総活躍社会」の実現を図るとし、一般会計総額で、前年度比9.9%増の5.8兆円を要求した。

公立小中学校の教職員定数について、専科指導教員や生徒指導担当教員、事務職員を増員し、少子化に伴う自然減を除き3,800人の増員を求めている。また、外部人材の活用として、中学校の部活への指導員配置を支援する補助事業、地域の保護者らが学習プリントの印刷などを教員に代わって行う「スクール・サポート・スタッフ」の配置など、働き方改革に重点化した要求となっている。さらに、「人づくり改革」に対応した大学生向けの給付型奨学金や国立・私立大の授業料減免措置も拡充している。

このような中、地方の活性化は不可欠であり、少子・高齢化対策、地域医療の確保、教育環境整備、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なければならない。

(3) 地方六団体の考え方について

地方六団体は、5月31日、国と地方の協議の場で提示した「平成30年度の地方

税財政について」の中で、「我が国の景気は、緩やかな回復基調が続いているものの、個人消費は未だ力強さを欠くなど、その成果が十分に浸透していない地域も見受けられる」「アベノミクスの成果を地域の隅々まで行き渡らせGDP600兆円を達成するためには、国・地方が一体となって、強力な地域経済対策を講じていかねばならない」とした上で、一般財源総額の確保、地方交付税の財源保障機能の確保、地方創生の基盤となる税財源の確保などの措置を求めている。中でも、地方における積立金の増加について、「地方財政計画の歳出の適正化等を速やかに行うべきとの議論があるが、不測の事態による財源不足については、自らの歳出削減や基金の取崩し等により対応を図るほかないことを十分踏まえるべき」、「各地方団体においては、地域の実情を踏まえて、各々の責任と判断で財政運営を行っており、地方の基金残高が増加していることをもって地方財政に余裕があるかのような議論は断じて容認できない」としている。

また、教職員定数と財源の充実確保については、「現在の教育現場は、特別な配慮を必要とする児童生徒が増加する等、課題が複雑かつ困難化している状況にあることから、国においては、これらの課題に対処できるよう、教職員定数を長期的な視点から安定的に確保するとともに、加配定数の一層の拡充や必要な財源の充実確保を図ること」とした上で、「特に、人口減少・少子化と厳しい財政状況の中、国の財政健全化目標の達成のために、加配定数を含む教職員定数の在り方を見直して教育費の削減を図ることは、義務教育に対する国の責任放棄であり、決して行うべきではない」と厳しく言及している。

このような観点からも、地方財政確立等に関する要請行動を強化していく。

Ⅱ 2018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) 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、地方六団体、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、改正地方公務員法等の審議及び附帯決議を踏まえ、臨時・非常勤職員制度の改善に向けた全般的かつさらなる見直しを引き続き検討するよう求める。

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、早期に定年延長が実現するよう取組みを進める。
- (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 2017秋季確定闘争の取組みについて

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。あわせて、退職手当の見直しについて、地方の実情に応じた取組みを進める。

2. 地方財政確立に関わる取組み

財政問題が一層深刻化する中、骨太方針2017において、「国・地方を通じた財政資金の効率的配分を図ることを検討する」としている。また「経済・財政再生計画」において、地方財政は歳出削減の重点分野とされていることや、今後、国の財政健全化に向けた歳出抑制と地方一般財源総額の取扱いについて議論されることから、地方交付税の圧縮が懸念され、地方公務員給与への影響が危惧される。当面、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「2017年度給与改定所要額」を含めた給与費の増額及び2018年度の地方の一般財源総額の確保を重点とし、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。

3. 臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定の取組み

臨時・非常勤職員の任用の明確化等を定めた「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」（以下、改正法）に基づき、会計年度任用職員制度が新設されることから、地方自治体では、施行に向け、労使交渉を踏まえ条例等の整備、必要な財源の確保などが必要となる。各構成組織は、賃金確定交渉とともに、「会計年度任用職員制度の導入にかかる事務処理マニュアル」を活用し、制度改正における条例の整備、労働条件の設定、必要な財政の確保等の取組みを強化する。また、人事委員会に対し、改正法を踏まえ必要な対応を図るよう求める。

地方公務員部会は、総務省に対し、通知や説明会等で留意点を明確に示すなど十分な助言・支援及び職員への周知を求める。