

2017秋季闘争の経過と2018春季生活闘争の取組について

I 2017秋季闘争の経過

一、会議、交渉等の実施状況について

(2017年)

10月27日 公務労協地方公務員部会第6回総会

11月13日 2017地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事
} (11/13 全国町村議会議長会、社民党)

22日 (11/14 公明党)

(11/15 全国市議会議長会、全国町村会、民進党)

(11/16 全国知事会、全国都道府県議会議長会、総務省)

(11/20 財務省)

(11/21 全国市長会、自由党、希望の党)

(11/22 立憲民主党)

11月16日 2017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

11月17日 第1回幹事会（地方公務員部会拡大幹事学習会等について）

12月19日 地方公務員部会拡大幹事学習会

第2回幹事会（2018年春季生活闘争方針について）

(2018年)

1月10日 第3回幹事会（2018年春季生活闘争方針について）

1月23日 第4回幹事会（2018年春季生活闘争方針について）

二、2017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

(1) 人事院勧告の取扱い及び退職手当の見直しについて

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9日の野田総務大臣への申入れ後、9月22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。11月16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」、「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考えている」等の回答を受けた。

これに対し、地方公務員部会は、「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」、「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」との考え方を改めて強調した。

11月17日、政府は、給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、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完成させる」、「退職手当については、官民均衡を図るために設けられている調整率の改定により、平成30年1月1日から支給水準の引下げを行う」とした上で、地方公務員給与について、①給与改定及び退職手当の引き下げについては、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること、②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、③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的確な反映などの見直しを引き続き推進すること、④行政の合理化、効率化を図り、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」を発出、各地方公共団体に対し閣議決定の趣旨に沿って、上記①～④等の事項に留意の上、適切に対処すること等を要請した。また、地方公務員の退職手当については、「各地方公共団体において地方公務員法の趣旨を踏まえ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて適切な措置を講ずること」を前提としつつ、「なお、やむを得ず年内に条例を成立させることが困難な場合には、前回の退職手当の支給水準の引下げ時に、いわゆる「駆け込み退職」とされる事例が生じたことを踏まえ、各地方公共団体において、行政運営に支障が生じないよう必要な措置を講ずること。その際、各地方公共団体は議会及び住民への説明責任を十分果たすこと」とし、通知と同時に、給与法等改正法案等の状況を踏まえ、「本年度の給与改定の取扱いについては、給与法改正案及び退職手当法案の成立を待たず、条例改正案を議会に提出することはやむを得ない」とした給与情報を発出した。

(2) 2017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△0.18%～0.27%、都道府県で0.02%～0.98%と、14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、さいたま市、横浜市、相模原市、静岡市、京都市、大阪市、福岡市、秋田県、東京都、三重県、山口県、佐賀県では改定が見送られ、新潟市では引下げ勧告となった。

一時金は、鳥取県、山口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36道府県が国と同じ4.4月、特別区・東京都では4.5月、横浜市では4.45月と国支給月数を上回った。しかし、浜松市、岩手県、福島県、福岡県は4.35月、山形県、山口県は4.3月、青森県は4.2月、秋田県は4.15月、高知県は4.1月、島根県は4.05月、鳥取県は4.0月と、国支給月数との格差は最大0.4月、地域間格差は最大0.5月となった。

国家公務員の給与法等改正法案及び国家公務員退職手当法案は、11月17日に閣議決定、国会提出された。その後、12月5日に衆議院本会議で可決、8日の参議院本会議で可決・成立し、15日に公布された。各構成組織、各単組は、給与条例の改正、年内・年度内の差額支給実施、退職手当の見直しに向けた取組を進めた。

2. 地方財政確立に関わる取組

11月13日～22日に、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、財政問題が一層深刻化する中、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の議論の動向等による地方交付税の圧縮や地方公務員給与への影響が危惧されること、また、行政ニーズは多様化し地域の財政需要と自治体の役割は増大し続けている中、地方財政計画の拡大、一般財源総額の確保が必要であること等を説明し、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「地方交付税については、交付税特別会計剰余金の活用が見込めないなど、取り巻く環境はより厳しいものとなっていることから、創意工夫しながら安定的な行政運営を行うための一般財源総額の確保や地方交付税の質の改善に取り組んでまいりたい。また、地方自治体の基金に対する指摘がなされているところだが、基金残高の増加のみをもって地方財政に余裕があるといった議論は承服できない旨発言してきたところ。引き続き、先日公表した調査結果等に基づき、総務省の考え方を主張してまいりたい」、また財務省からは「地方自治体が住民に対する必要な行政サービスを安定的に提供していくことが重要であると認識している。他方、国・地方あわせた財政健全化も重要な課題であることから、これらを踏まえつつ、地財計画の策定に向けて総務省との折衝を行ってまいりたい」等、政党からは「社会保

障費の増大や多様化する行政需要へ対応するためには、必要な財源を確保することが不可欠であり、ご要望も踏まえ、一般財源総額の確保は当然のことながら、地方分権の観点も含めて国会質疑の中で追求してまいりたい」、「地方自治体の基金残高に対する指摘がなされているが、基金は地方自治体が不測の事態に対応するためのものであり、かつ、この間の様々な施策によって積み立てられてきたものであると承知している。いずれにしても、地方自治体それぞれ実情があるなか、住民ニーズに基づく行政サービスを提供していくためにも、予算編成に向けてしっかりと対応してまいりたい」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」、「厳しい財政状況にあるなか、2019年度以降の一般財源総額の取扱いが決まっておらず非常に危惧しているところ。人口や面積など地方自治体ごとに行政需要が異なっており、それぞれの行政運営に必要な財源を確保することが不可欠であり、引き続き関係機関に働きかけを行ってまいりたい」、「地方自治体の基金残高に対する指摘がなされているところだが、然るべき目的があって積み立てているものであり、数字のみで判断すべきではなく容認できない旨申し上げてきたところ。引き続き、様々な場で訴えてまいりたい」等の回答を引き出した。

3. 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29年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年をピークとして95年から減少していたが、23年ぶりに約5,000人増加した。一般行政部門の増加幅が拡大する一方で、教育部門の減少幅は縮小している。

総務省は、2017年3月、「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果」を公表し、これを踏まえ、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や「ゆう活」及び「ゆう活」の趣旨に即した取組の実施を働きかけた。

10月に公表された「平成29年の地方公共団体における「ゆう活」の取組について」によると、「ゆう活」を実施した地方団体は、表の通りである。また、この他に、「20時一斉消灯の実施」、

地方公共団体における「ゆう活」の取組（実施団体）

	都道府県	政令都市	市区町村
朝型勤務	44 (43)	18 (16)	156 (122)
定時退庁	3	1	210
計	47	19	366

() 内は昨年度「朝型勤務」を実施した団体数

「時間外勤務縮減目標の設定」、「連続休暇の取得促進」等、「ゆう活」の趣旨に即した取組を実施した団体もあり、全体として昨年度に比べ実施団体は増加した。公務職

場における時間外勤務縮減は喫緊の課題であることから、「ゆう活」等地域の実情に即しつつ、効果的な活用が求められる。一方で、「社会全体が朝方勤務に対応していかないと、活用が進まない」、「取引先や住民に理解をいただくための、より一層の周知が必要」、「窓口職場では、朝方勤務を実施した職員が退庁する夕刻以降、体制が手薄になることへの対応が必要」など、課題も挙げられた。

12月12日、中教審「学校における働き方改革特別部会」は、公立学校教職員の働き方改革に関する中間報告案をまとめた。授業準備など教員や学校が本来担うべき業務を明確化し、それ以外の業務は外部への委託を推進するとし、地方自治体の教育委員会に対して、教員の業務量の具体的な削減目標を設定するよう求めている。

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・多忙化など一層深刻さを増していることから、地方公務員部会は、総労働時間1,800時間体制の確立や休暇・休業制度の拡充等はもとより、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策を講ずるよう、引き続き総務省に対し求めていく。

(2) 安全衛生管理体制とストレスチェックの実施について

地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」の2016年度調査によると、地方公務員の長期病休者数は、10万人率2,433.6人で、前年度より1.11%増加している。そのうち精神及び行動の障害による長期病休者数は、10万人率1,337.8人で、前年度より2.80%増加しており、10年前の約1.4倍、15年前の約3.0倍となっている。また、「精神及び行動の障害」の長期病休者全体に占める割合は、55.0%であり、前年度より0.9%増加しており、2012年度からは50%を超えて推移している。

12月26日、総務省は、「平成28年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（下表）を踏まえ、「地方公共団体における安全衛生管理体制の整備及び心理的な負担の程度を把握するための検査実施について」を発出した。

安全衛生管理体制については、各種管理者及び調査審議機関を事業の種類や事業場の規模に応じて、選任・設置することが義務づけられているが、未だに整備がされていない地方公共団体があることや、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）実施については、事業場の規模に関わらず、特別な理由がない限り全ての職員にストレスチェックを実施するなど、メンタルヘルス対策の推進を要請した。

安全衛生管理体制の整備はもとより、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。

【安全衛生管理体制の整備状況】

2017年3月31日現在

	統括安全衛生管理者	安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者等	産業医	安全委員会	衛生委員会
都道府県	100.0	99.5	98.7	99.8	99.8	99.4	99.2
指定都市	100.0	100.0	99.6	100.0	99.4	100.0	99.5
市区	100.0	98.0	97.0	96.7	97.7	99.3	93.7
町村	—	—	97.1	90.6	94.2	—	91.9
一部事務組合	100.0	100.0	98.4	95.7	98.1	100.0	97.2
合計	100.0	99.1	98.3	96.6	98.7	99.5	97.2

【心理的な負担の程度を把握するための検査の実施状況】

2017年3月31日現在

	常時50人以上の職員を使用する事業場			常時50人未満の職員を使用する事業場		
	事業場	検査を実施した事業場	検査実施事業場率 %	事業場	検査を実施した事業場	検査実施事業場率 %
都道府県	6,269	6,269	100.0	6,029	6,029	100.0
指定都市	1,332	1,332	100.0	7,216	7,065	97.9
市区	3,030	3,004	99.1	44,846	40,058	89.3
町村	977	935	95.7	11,453	8,795	76.7
一部事務組合	437	419	95.8	3,031	1,341	44.2
合計	12,045	11,959	99.2	72,575	63,288	87.2

※総務省「平成28年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成

Ⅱ 2018春季生活闘争の課題と取組

一、地方公務員をめぐる諸情勢について

1. 2018政府予算・地方財政について

2017年12月22日、政府は2018年度予算案を閣議決定した。一般会計の総額は2017年度当初（97兆4,547億円）比0.3%増の97兆7,128億円で、歳出増は高齢化に伴う社会保障関係費の増大や北朝鮮情勢の緊迫化などに伴う防衛費の増加などを背景に、過去最大規模の予算案となった。政府は、「経済・財政再生計画」の集中改革期間の最終年度の予算として、「経済再生と財政健全化を両立する予算」と強調し、「人づくり革命」と「生産性革命」に重点配分するとともに、財政健全化を着実に進展させている。

2018年度政府予算案では、一般歳出は58兆8,958億円（前年度比5,367億円、0.9%増）とし、2016年度から3年間を集中改革期間とした「経済・財政再生計画」に基づき、3年間の一般歳出の実質増を1兆6,000億円程度とする目標に抑制した。

「新しい経済政策パッケージ」に基づく「人づくり革命」では、人生100年時代を見据え、社会保障制度を全世代型社会保障へ転換し、保育の受け皿拡大、保育士の処遇改善、幼児教育の段階的無償化、給付型奨学金の拡充等、人への投資を拡充した。また、「生産性革命」では、持続的な賃金上昇とデフレからの脱却につなげるため、地域の中核企業や中小企業による設備・人材への投資の促進、賃上げや生産性向上等のための税制上の措置の実施、事業承継支援のための措置の拡大、Society5.0の実現に向けた産学官連携での研究開発等の支援など、生産性向上のための施策を推進するとした。

概算要求段階において6,300億円の自然増が見込まれた社会保障関係費は、過去最大の32兆9,732億円で、診療報酬の本体部分を0.55%増、介護報酬を0.54%増とするものの、薬価引下げや薬価制度の抜本改革により、その伸びを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。

働き方改革の実現に向けて、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正や柔軟な働き方がしやすい環境整備等に3,200億円を計上し、働き方改革の着実な実行をめざすとしている。特に、同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援に19億円（前年度6.9億円）、非正規雇用労働者のキャリアアップの推進に827億円（同592億円）、時間外労働の上限規制など長時間労働の是正に82億円（同36億円）、人材投資の強化、人材確保対策の推進として、スキル習得機会の拡大に1,227億円（同675億円）をあてている。

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86兆9,000億円（前年度比0.3%増）、一般財源総額は62兆1,159億円（前年度比0.1%増）とした。

地方交付税は、入口ベースでは15兆3,606億円で、地方法人税等の交付税特会を含んだ出口ベースでは16兆85億円（前年度比2.0%減）とした。景気回復に伴い地方税の増収が見込まれるため、地方交付税の減を抑えながらも、臨時財政対策債の発行を2年ぶりに減少させた。経済財政諮問会議等で議論となっていた自治体の基金残高の増加について、今回の地方財政対策には影響していない。また、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した。

歳出特別枠については、公共施設等の老朽化対策・維持補修のための経費や社会保障関係の地方単独事業費の増に対応した歳出（1,950億円）を確保した上で、危機対応モードから平時モードへの切替を進めるため廃止した。

2018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。

一般財源の総額について、2019年度以降は「経済・財政再生計画」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. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

地方公務員部会は、臨時・非常勤職員制度改正に係る「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の公布以降も、地方自治体での制度改正の円滑な具体化や当該職員の待遇改善をめざし、総務省交渉を積み重ねてきた。

8月9日、「地方公務員の給与改定等に関わる申入れ」において、「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こと」を、野田総務大臣に申し入れた。これに対し、11月16日、書記長クラスによる最終交渉で、公務員部長は、「従来、制度が不明確であり、地方公共団体によって任用・勤務条件に関する取扱いが区々であったのに対し、統一的な「会計年度任用職員」制度が整備されることは、今後、適正な任用・勤務条件を確保していく上での制度的な基盤を構築するものと考えている」、「総務省としては、「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。

この間、総務省は、8月23日の全国会議において、改正法の運用上の留意事項その他円滑な施行のために必要な事項について、「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）」を提示し、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について（通知）」を発出した。これを踏まえ、地方自治体では、制度改正に向けた検討が進められている。他方、各構成組織においては、秋季確定闘争の中で、地方の実情に応じた制度改正の具体化等について、当局との交渉を強化してきた。施行日が2020年4月1日ではあるが、会計年度任用職員の募集時期等を考慮すると、遅くとも2019年2月議会または3月議会での条例改正等が必要であることから、制度改正を検討する中で、これまで勝ち取ってきた権利の行使や空白期間等を含む課題解決に向けた早い段階からの交渉が不可欠となる。

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・協議等の取組を強化していく。

二、重点課題と地方公務員部会の取組について

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図るため、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。
- ② 総労働時間の短縮に向け、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策を講ずるよう求める。特に、教職員の超過勤務・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。
- 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。

(3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、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とともに、抜本的な待遇改善に向けた取組を進める。とりわけ、改正地方公務員法等の審議及び付帯決議を踏まえ、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。
- ② 地方自治体における臨時・非常勤職員制度の円滑な導入に向けて、引き続き総務省と交渉・協議を進める。

(4) 雇用と年金の確実な接続について

- ① 公務労協に結集し、公務員の定年について、早期引上げを求めて取り組む。
- ② 定年引上げまでの間は、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保に向け取り組む。

(5) 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。

(6) 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

- (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、具体的な取組の進め方

1. 方針決定と地方組織への周知徹底

1月30日の第5回代表者会議で、2018春季生活闘争方針を決定し、31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5日（月）、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 「2018春季生活闘争・2018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15日 「2018春季生活闘争中央行動」(公務員連絡会主催)

4月4日 「連合シンポジウム」(連合主催)

2018春季総務省要求事項

1. 2018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・協議・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) 総労働時間の短縮に向け、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策が講じられるよう地方自治体を支援すること。
- (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待遇改善について

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、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

定年延長に関わっては、国の動向等に注視し、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。定年引上げまでの間は、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を確立するとともに、高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件を確保するよう対応を図ること。

<別記2>

2018春季全人連要求事項

1. 2018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、公民較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・非常勤職員の任用や待遇について、地方公務員法及び地方自治法改正法を踏まえ、人事委員会として改善に向けて努力すること。
5. 定年延長に関わっては、国の動向等に注視し、地方自治体においても国に遅れないよう確実に実現すること。定年引上げまでの間は、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図ること。
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や超過勤務縮減目標等の設定など、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策の構築
 - (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。とりわけ、障がい者雇用促進法に基づき、2018年4月からの精神障がい者に対する新たな措置も踏まえ、障がいの別をこえた雇用促進を図ること。
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。