

2018年度の経過と2019年度の取組について(案)

I 2018年度地方公務員部会の取組経過について

一、機関会議、交渉等の実施状況について

1. 機関会議等

2017年

- 1027 公務労協地方公務員部会第6回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1117 第1回幹事会（2018年度の活動について）
- 1219 第2回幹事会（2018年春季生活闘争方針について）

2018年

- 0110 第3回幹事会（2018年春季生活闘争方針について）
- 0123 第4回幹事会（2018年春季生活闘争方針と総務省・全人連要求書について）
- 0130 公務労協地方公務員部会第5回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0220 第5回幹事会（特別交付税の取扱いに関する申入れについて）
- 0326 第6回幹事会（全人連要請と人勧期の取組について）
- 0411 第7回幹事会（2018年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について）
- 0604 第8回幹事会（2018年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について）
- 0626 第9回幹事会（定年引上げにおける今後の対応等について）
- 0719 第10回幹事会（総務大臣申入れと2018地方公務員部会学習会について）
- 0806 第11回幹事会（総務大臣申入れと全人連要請について）
- 0829 第12回幹事会（当面の課題と2018地方公務員部会学習会について）
- 0925 第13回幹事会（第7回地方公務員部会総会等について）
- 1010 第14回幹事会（第7回地方公務員部会総会等について）
- 1024 第15回幹事会（地方財政確立に関する要請について）

2. 交渉等

2017年

- 1113 2018地方財政確立等に関する要請／幹事
) 全国知事会、全国市長会、全国町村会
- 1122 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会
 民進党、立憲民主党、自由党、希望の党、社民党、公明党
 総務省、財務省
- 1116 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

2018年

- 0205 2018春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0221 2018春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0308 特別交付税の取扱いに関する総務省申入れ（自治財政局課長補佐）／幹事
- 0308 2018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
- 0322 2018春季要求に関する総務省交渉（公務員部長）／書記長
- 0411 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
- 0810 2018給与勧告等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0820 2018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

二、2018年度春季生活闘争期以降の経過と課題

1. 2018春季生活闘争期の取組

（2018年6月5日提起 「2018年春季生活闘争の経過と人事委員会勧告を視野に入れた人事院勧告期の取組について」より）

【全人連要請について】

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、政府の「経済・財政再生計画」における歳出改革強化に伴う地方財政の厳しい状況、公務職場における超過勤務縮減・多忙化解消のための実効性のある具体的施策の必要性、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、経済状況、春闘における賃上げ及び長時間労働是正の議論、政府における定年引上げの動向等に触れ、「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。

【総務省要求について】

2月21日、野田総務大臣に対する春季要求提出以降、3月8日に現段階における検討状況として中間交渉を行い、3月22日の回答指定日（対公務員部長）に向けて交渉を積み重ねてきた。

(1) 賃金水準の維持・改善について

2018年度の賃金改善等については、「平成30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である」、「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きたい」と回答した。

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は、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べき」と総務省に強く求めた。また、公務員部長回答交渉においては、「地方公務員の給与は、労使の協議を経て当該地方自治体の条例で定めるものである」ことを改めて強調した。

(2) 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

公務職場における超過勤務縮減・多忙化解消が喫緊の課題であることを踏まえ、総務省に対して、「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」を求めた。

総務省は、「時間外勤務の適正な管理のためには、各地方公共団体において、職員の勤務時間を的確に把握することが重要」、「総務省からは昨年2月8日に、各地方公共団体に対して、厚生労働省の発出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知するとともに、これに基づき適切に対応するよう要請」、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっていることから、総務省としても、是正に向けた取組は重要と考えており、各団体の時間外勤務縮減の取組を支援してまいりたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「政府では、働き方改革の議論がされているが、民間だけでなく公務職場においても超過勤務縮減、多忙化解消等は喫緊の課題である。とくに長時間労働の是正に関わり、職員の勤務時間管理や超過勤務縮減目標の設定等が十分でないことから、地方自治体における具体的な施策あるいは適切な対応が必要だ」と強調した。

②ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策について

総務省は、「職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立については、任命権者が労働安全衛生法の趣旨にのっとり主体的に実施するものであり、各地方公共団体において着実に実施されてきているものと認識」、「地方公共団体における労働安全衛生法の遵守やメンタルヘルス対策に資するため、地方公共団体に対して情報提供や助言を行ってきている」、「特に、メンタルヘルスに対し注目が高まる中、これまでも事業場の規模に関わらず、全ての職員にストレスチェックを実施するなど、対策の推進をお願いする旨の通知を発出しているところ」と回答した。

総務省調査によると、地方公共団体におけるストレスチェック制度の実施状況は、義務化されている50人以上の職員を使用する事業場では99.2%、努力義務である50人未満の職員を使用する事業場では87.2%、このうち、ストレスチェックの受検状況は、義務化されている事業場で87.9%、努力義務である事業場で71.5%となっている。ストレスチェック制度の実施状況を部局別で見た場合、とくに義務化されている町村の教育委員会、努力義務である市区の教育委員会部局で実施率が低くなっている。教育現場における長時間労働の是正等働き方改革が課題となっている中で、さらなる制度実施の徹底が必要である。

このような状況を踏まえ、地方公務員部会は、ストレスチェックの実施率は全体として高い数値が並んでいるが、メンタルヘルス不調を未然に防止する観点から、50人未満の事業場も含め、全ての職員に実施するよう強く求めた。

(3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

地方公務員部会が、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たのに対し、総務省は、「臨時・非常勤職員について、統一的な「会計年度任用職員」制度が整備されることは、適正な任用や勤務条件の確保に向けて継続的な改善を図っていく上での重要な制度的基盤になるものと認識」、「昨年8月には、臨時・非常勤職員の適正な任用や勤務条件を確保するという改正法の趣旨を踏まえ、運用上の留意事項等を示した「事務処理マニュアル」を地方公共団体に提供するとともに、都道府県ごとの説明会の場などを通じて、その周知を図っている」、「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。

これに対し、地方公務員部会は、中間交渉において、周知過程での地方自治体の反応や制度の円滑な導入への対応を質した上で、2019年度中の条例改正に向け、地方の実情に即した制度改正の積極的な検討、公営企業職員や技能労務職員など協約締結権のある職に対する当局の理解が必要であることを意見として述べた。また、部長交渉においては、制度の円滑な導入に向けたさらなる周知徹底、臨時・非常勤職員の待遇改善につながるような支援、厳しい財政状況の中での必要な財源の確保を強く要請した。あわせて、労働組合としても、臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定に向け、積極的に自治体当局との交渉・協議を強化していく決意を述べた。

(4) 雇用と年金の確実な接続について

①定年の引上げについて

政府は、2月16日、「公務員の定年の引上げに関する検討会 論点整理」に基づき、人事院に対し、「分限及び給与に関する事項」について検討要請を行った。論点整理には、地方公務員の定年引上げについて、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況などは地方公共団体ごとに様々であることから、各地方公共団体の実情も踏まえつつ、国家公務員との均衡等を勘案し、今後検討する必要があるとされている。

総務省は、地方公務員の定年について、「国家公務員の定年を基本として決定すべきもの」、「今後、人事院における検討や国家公務員の制度設計を踏まえ、地方公共団体の意見も伺いながら適切に検討を進めてまいりたい」と回答した。

地方公務員部会は、中間交渉で、現時点での定年引上げに係る対応を質し、総務省から、「定年引上げについて、人事院における検討等を注視しつつ、地方公務員における課題整理等を行うとともに各自治体の意見も伺うなど、国家公務員に遅れることがないよう、今後、適切に検討してまいりたい」との回答を引き出した。さらに、部長交渉では、定年の引上げに関わっては、国に遅れないよう制度設計を進めるとともに、地域の実情等も把握した上での対応が不可欠だ、と強調し、今後も、地方公務員部会との協議や情報交換を強く求めた。

②再任用制度について

春の交渉において、地方公務員部会が、全ての自治体での再任用制度の確立と賃金・労働条件の確保を求めたのに対し、総務省は、「平成28年度における再任用の条例制定率は99.7%、再任用応募者数に対する採用者数の割合は98.3%となっ

ており、概ね全ての地方公共団体で、雇用と年金の接続に向けた着実な取組がなされている」、「引き続き、地方公共団体に対する助言等を行うとともに、再任用に関する条例が制定されていない残り6団体に対しても、条例の制定について働きかけてまいりたい」、「再任用職員の給与については、国の再任用職員の給与の取扱いに準じた措置を講じるよう助言しているところであるが、最終的には、地方公務員法の職務給の原則や均衡の原則等を踏まえ、各団体の条例において適切に定められるべきもの」、「定年延長後の地方公務員給与については、国の動向も踏まえつつ、今後検討していく」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、未だに再任用制度の条例が制定されていない自治体に対する働きかけの強化と希望通りの再任用となるよう引き続き周知徹底に努めること、再任用職員の生活を支える給与及び適切な労働条件となるよう、自治体を支援することを求めた。

(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

地方公務員部会が、公共サービス基本法に基づいて、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・労働条件の確保や労働環境の整備を求めたのに対し、総務省は、「地方公共団体の職員が、個々人のライフステージに応じ、実力を存分に発揮できる環境・仕組みを作ることは、質の高い行政サービスの提供を図る上で必要なものと考えている」、「地方公務員の働き方改革を推進するため、各種会議等の場で助言するとともに、優良事例等の情報提供を行う、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けた会計年度任用職員制度の導入などを通じ、地方公共団体に対する支援に取り組んでいる」、「地方公共団体に対し、公共サービスの実施に関する業務の委託に当たり、受託事業者等において労働条件への適切な配慮がなされるよう留意すること等について助言を行っており、今後とも、公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、必要に応じて、助言等を行ってまいりたい」と回答した。

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。つまり、公共サービスの質は、労働条件や労働環境に大きく左右されるということである。各自治体職場においては、災害への対応をはじめ、それぞれの持ち場で日夜自らの職務に全力を尽くしているが、その労働環境は大変厳しいものとなっている。質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、公共サービス基本法第11条に基づく職員の適正な労働条件確保や労働環境の整備が不可欠であることを改めて強調した。

(6) 2017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8日、2017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、「現在、算定実務を行っているところだが、本年も九州北部豪雨や豪雪など災害が多発し、特別交付税で算定すべき財政需要が増加している。特別交付税については決められた総額の中で配分しなければならない、災害等の特殊な財政需要に対応するためには自治体の財政の余裕度を考慮せざるを得ない。こうした観点から、国の基準を超えて手当等を支給したことを一つの指標として算定を行っているところであり、特定の団体に対する制裁的な意味合いでは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、豪雨・豪雪等の自然災害で多大な被害にあった地方自治体に対し、特別交付税の一部を繰り上げて交付されたことは自治体の財政運営に配慮した対応だとした上で、「総務省令に基づき、地域手当や寒冷地手当、退職時特別昇給などが国の基準を超えている自治体に対して、減額措置がされている。普通交付税では補足できない地域的、臨時的な財政需要に対応するという特別交付税の目的から鑑みれば、国の支給基準のみを勘案して減額措置をとるべきではなく、実態に応じた対応が重要だ」、「地方自治体ごとに地域手当の級地区分が分けられ近隣市町村でも大きく異なっていることにより、人材確保に影響が出ている実情がある。そのため、財政の余裕度とは別の観点で手当支給等をしなければならない自治体も多くあるなど、それぞれに様々な事情があることも考慮すべきだ」と意見を述べ、省令のみにとらわれることなく地方の実情にも配慮すること、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。

2. 2018人事委員会勧告期を視野に入れた人事院勧告期の取組

(1) 2018人事院勧告の概要について

人事院は、8月10日、月例給を655円(0.16%)、一時金を0.05月引上げる勧告・報告、働き方改革と勤務環境の整備などの公務員人事管理に関する報告及び「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」(以下、「意見の申出」)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發した。

給与の改定勧告については、民間における賃上げ等の動向を反映し、月例給・一時金ともに5年連続の引上げ・支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応

える勧告となった。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5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といわざるを得ない。昨年の非常勤職員給与決定指針改正で勤勉手当の支給が明記されており、その順守を求めていくものである。

公務における超過勤務時間については、これまでは超勤縮減指針による上限目安時間の設定に止まっていたが、民間における時間外労働の上限規制を踏まえ、命ずることのできる上限時間を人事院規則で定めることは評価する。しかしながら、大規模な災害への対応はともかく、重要な法令の立案、国際交渉その他の重要性・緊急性が高い業務について、各省各庁の長の判断に基づく特例を設けることは問題である。職員の健康安全はもとよりワーク・ライフ・バランスが確保されるためには、なによりも長時間労働が是正されなければならない、上限時間の実効性確保が課題となる。われわれ自身、職場でしっかりと取り組む決意であるが、労働基本権制約のもとで職員の利益を保護するという人事院の使命に基づく関与を強く求めるものである。

非常勤職員の待遇について、同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、改正された非常勤職員給与決定指針の順守はもとより、今回措置される慶弔休暇の適用等に加えて、一層の改善が必要だ。

公務員の定年を上げるための意見の申出は、その給与水準や役職定年制については、われわれの要求を十分に満たすものとはなっていないが、あくまで現時点の環境条件のもとにおける人事院の判断として受けとめる。2011年の意見の申出の取扱いを踏まえたとき、今回の意見の申出が着実かつ確実に実施されることが何よりも重要であり、人事院が早期実施を実現するまで、その責任を最後までしっかりと果たしていくことを求める。

(2018年8月10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」、「定年引上げについて、早期に着実かつ確実に実施すること」を要求した。

(2) 人事委員会勧告期の取組

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。給与改定については、給料表の改善を中心と

した公民較差の解消や一時金のラスパイレス比較等を強く求めるとともに、あわせて、「臨時・非常勤職員の任用や待遇の改善について、改正法を踏まえ必要な対応をはかること」、「定年引上げに関わっては、人事院「意見の申出」を踏まえ、確実に実現することとし、地方の実情に応じ適切に対応すること」「地方自治体においても実効性のある超過勤務縮減策を講じること」などをとくに強調した。

これに対して、栗原全人連副会長は、人事院勧告の内容、働き方改革と勤務環境の整備、定年引上げについての「意見の申出」に触れ、「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20日、野田総務大臣に対し、「2018年地方公務員給与の改定等に関わる申入れ」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、適切な対応をはかるとともに、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。さらに、今年の大きな課題である「長時間労働の是正」、「定年引上げの実現」、「臨時・非常勤職員制度の引き続きの見直しと会計年度任用職員制度の円滑な導入」についても要求項目にあげ、前向きな検討を申し入れた。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。

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

6月、196回通常国会において、「働き方改革関連法案」が成立した。この法律には、長時間労働の是正、多様な働き方の実現等、雇用形態に関わらない公正な待遇確保などが盛り込まれている。中でも、長時間労働の是正について、労働基準法が改正され、いわゆる36協定で定める時間外労働の上限等が定められ、2019年4月1日から施行されることになった。これにより、公務における時間外労働への具体的対応が求められることとなった。

人事院は、8月、「公務員人事管理に関する報告」において、「公務においても職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある」としている。

国家公務員については、労働基準法は適用除外であり、これまで人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」により年間の超過勤務の上限目安時間が示されていた。今回の労働基準法改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を、人事院規則で定めることとし、「上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ず

ることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うもの」としている。

一方で、地方公務員については、労働基準法は原則適用とされるものの一部適用除外とされている。具体的には、労働基準法別表第一に掲げる事業に従事する職員は、民間と同様に、上限規制及び罰則が適用されるが、それ以外の事業に従事する職員は、「公務のために臨時の必要がある場合においては、…労働時間を延長し、…休日に労働させることができる」とした労働基準法第33条3項を適用することにより、36協定締結義務はなく、時間外労働の上限も設定されない。また、教育職員については、給特法第5条により読み替えて労働基準法第33条3項の規定を適用するとしている。

総務省は、地方公務員の長時間労働の是正について、国の動向を踏まえた上で対応することから、人事院規則改正にあわせて、各地方自治体の条例整備を求めするなど、今後も引き続き、現場に混乱が生じないように総務省交渉・協議を強化していかなければならない。

また、教育職員についても、長時間労働の是正は喫緊の課題であり、文科省は「教員の長時間勤務の実態を「看過できない深刻な状況」とし、中教審「学校における働き方改革特別部会」において議論を行っている。17年12月、公立学校教職員の働き方改革に関する「中間まとめ」、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（文部科学大臣決定）を公表し、業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策や勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置などについて取りまとめた上で、各教育委員会に対し、事務次官通知を発出し、「緊急対策」の周知及びそれに基づく必要な取組の徹底を要請した。現在、中教審「特別部会」においては、時間外勤務抑制に向けた制度的措置のあり方について議論され、勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含む「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（仮称）」の策定に向けた検討が進められている。

今後、教育関係労働組合と連携した取組を進める必要がある。

4. 臨時・非常勤職員をめぐる取組

2020年4月1日施行の「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、改正地方公務員法等）を踏まえ、地方自治体は、会計年度任用職員制度の導入に向けた条例の整備をはじめ、人事・給与システムの改修、予算要求等の準備を早期に行う必要があるが、制度導入スケジュール等、各地方自治体の意識に温度差が見受けられることや、期末手当の支給について財政措置を懸念する声もある。

地方公務員部会は、臨時・非常勤職員制度改正に係る改正地方公務員法等の公布以降も、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。引き続き、総務省に対し、ヒアリング及び実態調査結

果から準備状況が芳しくない自治体への指導・助言や、制度改正による影響額調査を実施し、地方財政措置の前向きな検討をするよう求めていく必要がある。また、各構成組織は、会計年度任用職員制度の導入が地方自治体で円滑に推進されるよう、地方自治体当局との交渉を強化していかなければならない。

5. 地方財政確立に向けた取組

(1) 2019地方財政をめぐる情勢

6月15日、政府は、「新経済・財政再生計画」（以下、「新再生計画」）が盛り込まれた「骨太方針2018」を閣議決定した。「新再生計画」では、2016年度から3年間の集中改革期間における中間評価を踏まえ、新たな財政健全化目標として、「2025年度の国・地方を合わせた基礎的財政収支黒字化を目指す」、「同時に債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すことを堅持する」、とした。

今回、2020年度から2025年度へと5年先送りされた財政健全化目標は、実質2%程度、名目3%程度という高い経済成長率と消費増税による税収増、歳出改革努力の継続を前提としているが、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、「成長実現ケースについては、基礎的財政収支赤字対GDP比は、2025年度に0.3%となり、基礎的財政収支黒字化の時期は2027年度となる。公債等残高対GDP比は、今後、低下が見込まれる」としており、財政健全化目標の達成は困難という見方が強い。

「新再生計画」では、とくに団塊の世代が75歳に入り始める2022年度までに、社会保障制度の基盤強化を進め、財政健全化の道筋を確かなものにするため、2019年度から2021年度を「基盤強化期間」と位置づけ、「経済成長と財政を持続可能にするための基盤固めを行う」としている。社会保障関係費については、「3年間で1.6兆円程度の増加にとどめる」という目安は示されなかったものの、「2020年度に向けてその実質的な増加を高齢化による増加分に相当する伸びに納めることを目指す方針とされていること、経済・財政動向等を踏まえ、2019年度以降、その方針を2021年度まで継続する」と明記している。

一方、地方財政の関係については、「地方の歳出水準については、国の一般歳出の取組と基調を合わせつつ、交付団体をはじめ地方の安定的な財政運営に必要な一般財源の総額について、2018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」と示されたが、社会保障関係費の動向が、地方財政に大きく影響することからも、今後の予算折衝等が注目される。とくに、「新しい経済政策パッケージ」に基づく「人づくり革命」の取組等については、消費税率引上げ分により財源を捻出するため、必要な財源が地方自治体に措置されるよう地方財政計画に反

映されることが重要である。

また、総務省「平成31年度地方財政収支の仮予算」では、地方税収の増加を見込む一方で、臨時財政対策債については今年度比0.1兆円の増額となっている。これは、元利償還金分等の増加によるもので、臨時財政対策特例加算が、今年度比▲70%弱の517億円（折半ルール分）まで圧縮されたものの、地方における財源不足の将来的不安要因であり留意が必要である。

いずれにしても、「新再生計画」において、「主要分野ごとの重点課題への対応、歳出改革等に向けた取組みの加速・拡大を通して、目標の確実な達成につなげていく」としていることから、公務員人件費を含めた地方財政への影響は必至であり、歳出削減の危険性をはらんでいる。

(2) 2019年度概算要求について

7月10日、「平成31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。「新経済・財政再生計画」の枠組みの下、引き続き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、平成25年度予算から平成30年度予算までの安倍内閣の歳出改革の取組を強化するとともに、施策の優先順位を洗い直し、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」としており、昨年度に引き続き、歳出削減が焦点化されている。

これを踏まえた2019年度予算の概算要求では、一般会計総額は、過去最大の102兆円後半になる見通しとなっており、経済成長や人材育成につながる事業を対象とする「新しい日本のための優先課題推進枠」を前年度よりも約1割多い最大4.4兆円程度に拡大し、時間外労働の上限規制、過労死防止対策、保育の受け皿拡大、幼児教育・保育無償化、公立学校施設の安全対策・防災機能の強化等の推進等の「要求事項」が盛り込まれた。社会保障関係費は高齢化を受けて前年度より6,000億円増の要求額となっている。

【総務省】

「骨太方針2018」で示された「新再生計画」を踏まえ、交付団体をはじめ地方の安定的な財政運営に必要となる一般財源の総額について、前年度比0.9%増の62.7兆円を要求している。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、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することとしている。

地方交付税を除いた一般歳出は、12.3%増の6,533億円、その他の政策的経費については17.2%増の4,043億円を計上した。重点課題に配分する「新しい日本のための優先課題推進枠」については、地方単独事業など決算情報の把握・分析と「見える化」

の推進、自治体戦略2040構想の推進、地方公共団体等の災害等対応能力・応援体制の強化などに、473億円を要求した。

自治体戦略2040構想の推進では、人工知能（AI）に事務作業をさせるなど効率的な行政への転換をめざす「自治体行政スマートプロジェクト」を創設し、2.4億円を盛り込むとともに、「連携中枢都市圏」や「定住自立圏」といった自治体による広域連携の後押しを強化するとして、2.3億円を計上した。

消防分野では、西日本豪雨や大阪北部地震を受け、消防防災体制を強化し、大規模災害が起きた際に各都道府県から出動する緊急消防援助隊について、車両や資機材の充実をはかるとし、緊急消防援助隊設備整備費補助金を含め58億円を計上した。

また、昨年を引き続き、「臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務時間の確保」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として1,000万円を計上しているほか、テレワークの全国的な普及展開の推進として新たに6,000万円を計上している。

【厚労省】

一般会計総額は前年度比2.5%増の約31.9兆円で過去最大の要求額となった。高齢化に伴う社会保障費の自然増を6,000億円と計上しているほか、重点施策としては、関連法が成立した「働き方改革」分野について3,800億円を計上しており、残業時間の上限規制や勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業への支援などに充てるとともに、社会人の学び直し機会の拡充や、外国人就労者の受け入れ拡大に向けた環境整備も推進するとしている。また、子育て分野においては、保育の受け皿を確保する「子育て安心プラン」などに1,248億円、増え続ける児童虐待への対策に1,655億円を計上し、児童相談所の体制を強化するとともに、市町村や児童相談所など関係機関が虐待の兆候といった情報を共有するシステムを構築するとしている。医療分野では、医師の偏在是正対策に120億円、頻発する大災害を踏まえた災害拠点病院の耐震化等に55億円計上している。

【文科省】

一般会計総額は前年度比11.8%増の5.9兆円で、学校の働き方改革や、大阪北部地震によるブロック塀倒壊事故を受けた安全対策などに重点が置かれた。「人生100年時代」や「Society 5.0」の到来を見据えながら、日本を誰にでもチャンスがあふれる国へと変えていくため、教育再生、科学技術イノベーション、スポーツ・文化の振興により、「人づくり革命」を断行し、「生産性革命」を実現するとしている。

学校における働き方改革推進の一環として、公立小中学校の教職員定数について、専科指導教員の確保や生徒指導専任教員の充実、事務体制強化及び複雑化・困難化す

る教育課題への対応のため、少子化に伴う自然減を除く2,861人の増員を求めている。また、公立学校の安全強化のため、校舎の耐震化、ブロック塀の撤去・改修、教室へのクーラー設置などに充てる施設整備事業費に2,432億円を計上している。さらに、科学技術が発展した未来を見据えた「Society 5.0に向けた人材育成」として、小中学校などで人工知能（AI）を取り入れた教育を展開するモデル事業が新規施策に盛り込まれた。

(3) 地方六団体の考え方について

地方六団体は、5月29日、国と地方の協議の場で提示した「骨太の方針の策定等について（地方税財政等）」の中で、「アベノミクスの成果を地域の隅々にまで行きわたらせ名目GDP600兆円を達成するためには、「生産性革命」と「人づくり革命」の推進を地方創生の加速化につなげるとともに、国・地方が一体となって強力な地域経済対策を引き続き講じていかねばならない」とした上で、地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額の確保、地方創生の推進、社会保障の基盤づくり、大規模災害からの速やかな復旧・復興と防災・減災対策の推進、教育分野における財源及び教職員定数の充実確保、地方税財源の確保などの措置を求めている。中でも、地方における財政調整基金をはじめとした基金残高の増加について、「財政運営上の予見が困難な状況の下、地方団体自らが基金の積立て等により年度間調整をせざるを得ないのであり、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、教育分野における財源及び教職員定数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の増加、新学習指導要領の円滑な実施や教職員の働き方改革など、様々な課題が山積していることから、国においては、これらの課題に対処できるよう、地方が必要とする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」、「地方の実情を勘案することなく、国の財政健全化のために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、単に国の財政負担を地方に転嫁することになりかねず、また、強制的な学校の統廃合につながり、地域コミュニティの衰退を招く恐れもあることから、決して行わないこと」と言及している。

他方で、全国知事会は、9月5日、「地方税財源の確保・充実について」の中で、地方一般財源の総額確保・充実について、「経済財政運営と改革の基本方針2018」においては、「交付団体をはじめ地方の安定的な財政運営に必要な一般財源の総額について、2018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」とされたが、「2019年度以降の地方財政計画においても、安定的な財政運営に必要な地方一般財源総額を確保・充実すべき」としている。また、地方交付税の総額

確保等については、「地方交付税は、どの地域の国民にも一定の行政サービスを提供できるようにするとともに、地域間の財政力格差を是正するために必要不可欠なものであることから、その総額を確保するとともに、財源保障機能と財源調整機能の維持・充実に努めるべき」としている。

Ⅱ 2019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

- (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、上限規制を含む実効性のある超過勤務縮減の具体策をはじめ、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) 公務職場における障害者雇用の促進について、関係閣僚会議において決定された取組の実現に、主体的立場からの協力と努力をはかり、とくに共働と共生の職場環境の改善を進める。
- (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

国の財政問題が深刻化する中、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を強化する。

3. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定に関わる取組

臨時・非常勤職員制度について、民間労働法制や改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、雇用の安定、労働条件および抜本的な待遇改善等、さらなる制度改善に向けた見直しを引き続き検討するよう求める。とりわけ会計年度任用職員制度が円滑に導入されるよう取組を進める。

4. 労働基本権確立等に関わる取組

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. 定年引上げに関わる取組

- (1) 公務労協に結集し、早期に、着実かつ確実に定年引上げが実現するよう取組を進める。
- (2) 定年引上げまでの間は、雇用と年金の確実な接続をはかるため、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、取組を進める。

Ⅲ 2018秋季確定闘争の取組について

1. 賃金確定に関わる取組

【地方公務員部会】

- 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】

- 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、自主的・自律的決着を求め自治体賃金確定の取組を進める。

2. 長時間労働の是正に関わる取組

【地方公務員部会】

- 総務省に対し、以下の事項について早急に検討を求める。

＜企業職員及び技能労務職員等＞ 労働基準法第33条3項の別表第一に掲げる事業に従事する職員

- ・36協定の締結義務を負う職場における締結の有無や内容の調査
- ・労働基準法第33条3項の別表第一の事業における各地方自治体での取扱い状況の調査及び事業内容の基準・明確化

＜一般行政職等＞

- ・人事院規則改正を踏まえた各地方公共団体の条例の整備
- ・人事院規則改正における「特例」と労働基準法第33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の整合及び具体の明確化

＜教育職員＞

- ・上限規制を含む実効性のある超過勤務縮減の具体的施策をはじめとした教職員の働き方改革の推進（文科省への働きかけ）

【各構成組織】

＜企業職員及び技能労務職員等＞ 労働基準法第33条3項の別表第一に掲げる事業に従事する職員

- 36協定の締結義務を負う職場については、36協定の内容の点検・見直しを行い、時間外手続き等の一層の適正化をはかる。

- 労働基準法第33条3項の別表第一の事業における各地方自治体での取扱い状況を自治体当局と確認する。

＜一般行政職等＞

- 36協定の締結義務のない職場についても、36協定に準じた「協定」の締結を

進める。

- 労働基準法第33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」を、人事院規則の「特例」を最低として、交渉によって厳格化させる。

<教育職員>

- 「緊急対策」、「事務次官通知」を踏まえ、業務改善、客観的な勤務時間管理等の超過勤務縮減に向けた実効性のある施策を推進させる。教職員の働き方改革について、交渉・協議を強化する。

3. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定に関わる取組

【地方公務員部会】

- 総務省に対し、会計年度任用職員制度が円滑に導入されるよう地方自治体を支援するとともに、制度改正による影響額調査結果等を踏まえ必要な財政措置を行うよう求める。

【各構成組織】

- 「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」等を活用し、制度改正における条例の整備、労働条件の設定、必要な財源の確保等、地方自治体当局との交渉を強化する。

4. 地方財政確立に関わる取組

【地方公務員部会】

- 地方財政の確立をめざし、地方六団体、政府・政党への要請行動を強化する。

【各構成組織】

- 「2018年度給与改定所要額」を含めた給与費の増額及び2019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を進める。

5. 定年引上げに関わる取組

【地方公務員部会】

- 引き続き、公務労協に結集し、早期に、着実かつ確実に実現を求めていくとともに、地方公務員においても、国家公務員と同様に措置するよう総務省に対し求める。
- 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を求める。

【各構成組織】

- 地方自治体当局の定年引上げについての考え方を確認し、協議するとともに、国家公務員と同様に措置するよう求める。