

2019年春季生活闘争期の経過と人事委員会勧告期を視野に入れた 人事院勧告期の取組について

公務労協地方公務員部会

I 2019年春季生活闘争期の経過

一 会議、交渉等の実施状況について

1. 会議等

- 1月29日 公務労協地方公務員部会第6回代表者会議(リモート)
- 2月27日 第5回幹事会(特別交付税の取扱いに関する総務省申入れについて)
- 3月19日 第6回幹事会(全人連要請等について)
- 4月10日 第7回幹事会(2019年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
- 5月9日 第8回幹事会(2019年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
- 5月31日 第9回幹事会(2019年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)

2. 交渉等

- 2月5日 2019年春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 2月20日 2019年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 3月6日 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
2019年春季要求に関する総務省交渉(公務員課)／幹事
- 3月20日 2019年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
- 4月10日 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

二 2019年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月29日の第6回代表者会議で、2019年春季生活闘争における取組方針を決定した。地方公務員に関わる重点課題として、①賃金水準の維持・改善について、②労働時間、休暇及び休業等について、③臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について、④雇用と年金の確実な接続について、⑤公共サービス基本法に基づく適正な労働条件の確保等について、⑥特別交付税減額措置への対応について、を挙げ取り組むことを確認した。翌30日の春季地方代表者説明会(公務労協主催)で、具体的な取組の進め方等の周知徹底をはかり、春の取組をスタートさせた。

1. 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、社会保障費の増加等による地方財政の厳しい状況、地域公共サービスの実態に見合った財源確保、実効性のある超過勤務縮減策等の構築、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を十分に果たすよう要請した。具体の事項では、賃金水準の引上げはもちろんのこと、特に臨時・非常勤職員の待遇改善における人事委員会としての対応、定年引上げの確実な実現等を強く求めた。また、最後に、教職員の時間外勤務の縮減に関し、意見・要望を訴えた。

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、また働き方改革関連法への対応や公務員の定年引上げに関する法案の取扱いへの注視などに触れ、「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. 総務省要求について

地方公務員部会は、2月20日、石田総務大臣に要求書を提出し、3月6日、中間交渉をし、3月20日の回答指定日（対公務員部長）に向けて総務省交渉を重ねた。

(1) 賃金水準の維持・改善について

総務省は、2019年度の賃金改善等について、「平成31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いく所存」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（以下、部長交渉）においては、「地方公務員の給与は、労使交渉・協議を経てその自治体の自主的・主体的判断のもと決定されるべきものである」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」、「各地方公共団体に対して、「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」を周知し、これに基づき適切に対応するよう要請するとともに、職員の時間外勤務のより一層の縮減に取り組むよう要請」、「長時間労働の是正は、重要な課題と考えており、今後も各団体における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、中間交渉において、以下の通り総務省の見解を質した。

【中間交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

○36協定締結義務のある職員について

- ・ 36協定の締結やその内容については、「労働基準監督機関の権限のもと対応」、また別表第一の取扱いについては「労働基準監督機関と相談するなどして事業所の事業内容に即して判断」としていることについて、地方自治体の判断ということだが、総務省の責任として調査・把握をすべきではないか。
- ・ 上限設定について、時間外勤務命令の上限を超えないというのが大前提であることは承知している。上限を超えた場合、各自治体における別表第一の取扱いが異なることで、各自治体によって罰則の適用有無が異なるという事態が生じると思うが、その点について総務省はどう考えているのか。

→労働基準法別表第一に掲げる事業に従事する職員には、労働基準法に基づく上限規制が適用になるため、その旨の周知・徹底を行ってまいりたい。36協定は労働基準監督署等に提出され、監督機関の権限の下、対応がなされているものと認識している。36協定の締結については、引き続き各種会議等の場で助言してまいりたい。また、総務省としても、別表第一に該当する事業場において、時間外勤務を命令する場合には、適切に36協定を締結することが重要と認識している。平成31年2月20日付で、各団体の別表第一に該当する事業における36協定の締結について、各都道府県労働局へ相談していただく等、適切に対応するよう通知を発出したところである。いずれにしても、36協定の締結については、引き続き各種会議等の場で助言してまいりたい。

○36協定締結義務のない職員について

- ・ 各自治体の条例を改正し、人事委員会のない団体については、自治体の規則で上限を設定すると助言しているが、上限設定については勤務時間に関わるため、交渉事項に該当することから、労使交渉・協議、合意の上で設定するということがよいか。また、総務省として、全地方自治体が確実に規則で上限設定をしているかどうかについて把握する予定はあるか。

→36協定の締結義務のない職場については、超過勤務命令の上限を定めることなどは、職員の勤務条件と考えられ、職員団体との交渉等も踏まえ、適切に設定していただきたい。総務省としても、条例・規則により超過勤務命令の上限を定めることなどは、長時間労働の是正において重要な取組と認識しており、各地方公共団体の取組状況について把握することを検討しているところである。

・人事院規則にある「特例」について、事務連絡で「地方公共団体においても、特例業務は、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとする必要がある」としているが、具体的にどのような業務を想定しているのか。

→上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずることができる場合とは、特例業務が発生した時期や状況によるが、当該職員が従事し、又は従事していた業務の一部に特例業務が含まれていることでは足りず、あくまでも特例業務の処理が原因となって当該職員に上限時間等を超えて超過勤務を命じざるを得ないときであると認識している。また、特例業務については、実際に職員が従事する業務の状況等を考慮して個々に判断するものであり、事前にどの業務が特例業務に該当するか否かを決定することは難しいと考える。

・また、人事院は「特例」により、上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、「1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要」としているが、地方公務員はどのように対応するのか。

→地方公務員においても、上限を超えて超過勤務を命じる場合には、上限を超えた超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要があると認識しており、国家公務員の取扱いを踏まえた対応を行っていただくよう、助言している。各地方公共団体においては、各任命権者がそれらの対応を行うことが適切だと考えている。

また、長時間労働の是正に関わり、部長交渉において、福島企画調整委員代表は、以下の事項について強く要望した。

○長時間労働の是正については、民間・公務ともに超過勤務命令の上限に係る制度が4月1日より実施される。

○地方公務員については、36協定締結義務のある職員、ない職員、給特法が適用される教育職員に、それぞれ対応が必要であり、総務省として、昨年10月以降、通知や事務連絡を発出し、周知徹底に努めていることは承知している。しかし、別表第一に掲げる事業に従事する職員について、36協定の締結やその内容、各地方自治体における別表第一の取扱いについては、地方の判断に任せず、地方公務員制度を所管する総務省が把握すべきだと考える。

○また、労基法が適用される職員は、学校現場においても、事務職員、学校栄養職員、技能労務職員等が該当するため、教育委員会を通じて十分浸透されるよう、

文科省と連携したさらなる周知徹底を求める。

- 別表第一に掲げる事業に従事する職員以外については、いわゆる特例業務の具体をたびたび追求してきたが、具体的な回答は示されていない。地方の実態が異なることや4月1日以降、実際に運用されてみないと明らかにならないため、今後の課題であることを確認しておきたい。
- 給特法が適用される教育職員については、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、1月に文科省が「上限ガイドライン」を策定した。国家公務員の人事院規則はもとより、人事委員会規則等と比べれば、法令の代償となり得るのか、また、これにより長時間労働が是正されるのかが課題となるため、引き続き、文科省と情報共有・情報交換をしながら推進していくことを求める。
- 長時間労働の是正については、今回の制度改正が、あくまでスタートであるという認識のもと、今後浮かび上がる課題への対応を求めるとともに、この改正が長時間労働の是正につながらなければ本末転倒であることを確認しておく。

②職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立

地方公務員部会は、職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立等の一層の推進、全ての職員へのストレスチェックの実施及び財政措置を求めたのに対し、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」、「ストレスチェックの実施に要する経費については、各地方公共団体の標準的な財政需要となるため、普通交付税による措置を講じている」と回答した。

3月26日、総務省が発出した「平成29年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」によると、安全衛生管理体制の整備状況及び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）の実施状況はともに増加しており、働き方改革推進とあわせて意識が高まっていると読み取れるが、未整備・未実施の地方自治体も存在する。

また、2月1日、総務省は、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について」（通知）を発出し、「地方公共団体においては、原則地方公務員にも適用される、最低基準を定める改正後の労働安全衛生法を遵守しつつ、地方公務員の勤務条件について国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の一部改正を踏まえ、地方公務員の健康管理に努める必要」があるとし、①産業医・産業保

健機能の強化、②長時間労働したものにかかる医師の面接指導の強化、③客観的な方法による労働時間の状況把握等について十分留意し対応を行うよう要請している。

地方公務員部会は、部長交渉において、地方公務員安全衛生推進協会の調査における「精神及び行動の障害」の長期病休者全体に占める割合が年々増加しているという結果を踏まえ、メンタルヘルス不調を未然に防止し、職員の健康確保をはかる上でも、客観的な勤務時間管理、全ての職員へのストレスチェックの実施など、具体が講じられるよう、引き続き地方自治体への支援を求めた。

(3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

地方公務員部会は、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とともに、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よう求めた。

総務省は、「これまで総務省では、改正法に係る運用上の留意事項や円滑な施行のために必要と考えられる事項について示した「事務処理マニュアル」の配布をはじめ、都道府県、指定都市に対する準備状況等に関する調査ヒアリングにおける具体的な助言、条例提案時期等の調査や、制度の検討内容を自己点検するためのチェックリストの配布、各都道府県における説明会の実施など、各地方公共団体の施行に向けた準備への支援を行ってきたところ」、「平成31年度は施行の前年度であることから、再度調査を実施して各地方公共団体の準備状況を把握し、必要な助言を行うなどさらなる支援を行ってまいりたい」、「今後とも、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、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、取り組みを進めてまいりたい」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、以下の通り総務省の見解を質した。

【中間交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

○会計年度任用職員制度の導入については、各自治体で任用根拠の明確化及び勤務条件等の検討などが行われているが、現在の検討状況や条例改正案の議会上程予定はどのようになっているか。

→会計年度任用職員制度の円滑な導入については、平成32年4月の施行に向け、各団体において、会計年度任用職員の募集開始時期や制度の周知期間などを勘案して、関係条例案の議会提案時期を定める必要がある。関係条例案の議会提案時期等について、昨年12月1日現在の状況を調査したところ、都道府県・市区町村全体で9割近くの団体が本年9月までに議会提案を予定している。一方で、議会提

案時期を「未定」としている団体が3%弱あり、これらの団体は直ちに全体スケジュール作成の上、条例制定の準備を進める必要があると考えている。総務省としては、今後とも、移行準備が順調に進むよう、各地方公共団体における準備状況を注視し、必要な助言を行ってまいりたい。また、各地方公共団体における施行に向けた検討状況についても同時期に調査したところ、概ね9割の団体が職の再設定、任用、給与や勤務条件等について、「整理済（確定済）」又は「検討・整理中」としているものの、一定程度、市町村を中心に「未着手」の団体があったところ。総務省としては、結果のフィードバック後に進捗が遅れが見られる市町村が多い都道府県の市町村担当課と連携し、市町村に対する説明会等を実施しており、今後もしっかりと支援をしてまいりたい。

○制度改正に伴う必要な財源措置について、総務省の見解を伺う。

→臨時・非常勤職員の給与については、昨年5月の地方公務員法等の改正により、非常勤職員である会計年度任用職員に対して、期末手当を支給できることとしたところ。会計年度任用職員制度に係る必要な財政措置については、今後、移行準備状況の調査を行う予定であり、当該調査の結果などを踏まえ、検討してまいりたい。

○昨年、臨時国会の参議院内閣委員会で、公務員部長は、「来年度に向けて改めて調査を実施する」と答弁しているが、その調査の具体的検討状況を伺う。

→臨時・非常勤職員の実態調査については、今春にも発出したいと考えているが、調査項目については現在検討中であり、現時点ではお答えすることは差し控えさせていただきます。

地方公務員部会は、部長交渉において、会計年度任用職員制度の導入に関して、制度の円滑な導入が推進されるようさらなる周知徹底及び支援をお願いするとともに、あわせて、厳しい地方財政の現状を鑑み、制度改正による必要な財源の確保を強く求めた。

(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

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・労働条件の確保や環境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。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。必要なときに必要な質の高い公務・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。

(5) 雇用と年金の確実な接続について

地方公務員部会は、「定年の引上げに関わっては、人事院の意見の申出を踏まえ、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」、「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、地方公務員の定年引上げについては、「昨年8月の人事院の意見の申出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検討を進めてまいりたい」、地方公務員の再任用については、2013年3月の総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」を受けて、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請しており、「平成29年度における再任用の実施状況をみると、再任用職員数は年々増加してきており、中でもフルタイム勤務再任用が増加傾向にある。都道府県、政令指定都市及び市区町村における条例制定率は、平成30年10月1日現在で99.8%、再任用応募者数に対する採用者数の割合は、平成29年度実績で98.5%となっており、再任用希望者はほぼ全員採用されていることから、概ね全ての地方公共団体で、雇用と年金の接続に向けた再任用の取組が、着実になされているものと考えている。さらに、昨年度に引き続き本年度も、専門家による講演の実施等を通じ、各団体における再任用制度の適切な活用取組を推進してきたところであり、引き続き、地方公共団体に対する助言等を行うこととしている」と回答した。

地方公務員部会は、部長交渉において、定年の引上げについては、国家公務員の制度改正を早期に、着実かつ確実に実現されるよう関係府省に強く働きかけること、地方公務員についても、国家公務員と同様に措置するとともに、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行い、合意に基づき対応すること、を強く求めた。また、定年引上げまでの間は、再任用制度の確実な運用が重要だが、職員の希望通りの再任用となっていない自治体も見受けられることから、全自治体における適切な制度確立と希望通りの再任用の実現とともに、高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件が確保されるよう要望した。

3. 2018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6日、2018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、大規模な自然災害や豚コレラの拡大等もあったため、時間を要している。特別交付税の減額項目については、諸手当に限らず、その他の財源超過や公営競技による収入などを含めて算定している。特別交付税は総額が決まっているため、最近では交付税の総額が税収の伸びによって小さくなる傾向にある。総額が減少する中で、自然災害はそれに関係なく発生するので、限られた財源をどのように配分するのが悩ましいところ。ご要望、ご要請の趣旨は承ったが、公務員制度における手当の取扱いと表裏一体の部分もあるため、公務員部としての考え方について、議論しながら検討する必要があると考える。引き続きよりよい算定となるよう努めていきたい」などと回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「この1年、全国各地で大規模な自然災害が頻発し、多大な被害を被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し、迅速に対応されたことは、自治体の財政運営に配慮した対応だ」とした上で、「公務労協では、東日本大震災で被害を受けた岩手・宮城・福島の東北3県の復興状況やこの間行われてきた施策などについて、直接職場からのヒアリングを行ったが、復旧・復興の大きな課題として人員と予算の問題が取り上げられたことから、今後も必要な財源の確保を求めると意見を述べ、省令のみにとら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。

Ⅱ 2019年人事院勧告期の取組及び人事委員会勧告期に向けて

【人事院勧告期の取組】 公務員連絡会「2019年人勧期の取組方針」より

公務員連絡会は、本年の人勧期の取組について、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付け、中央・地方・職場の取組を一体のものとしてを進めることとしている。その基本は、人事院に対して、労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めるよう求めることであり、勧告まで粘り強い交渉・協議と、中央・地方・職場における効果的な諸行動を強力に展開していくこととしている。

以上のことを踏まえ、人事院勧告期については、地方公務員部会は公務員連絡会に結集し、人事院に対して交渉・協議を強化する。

【人事委員会勧告期に向けて】

1. 賃金改善について

- (1) 民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消するよう求める。
- (2) 現業職員・公営企業職員の一方的な給与引下げをさせないよう、労使交渉による自主的・主体的な決定を尊重するよう求める。
- (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・協議に基づき進めるよう求める。

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・バランスの確保に向けて、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、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。

- (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、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。とりわけ、時間外勤務命令の上限時間については、以下のように取り組む。
 - ①総務省に対して、人事院規則における「他律的業務」及び「特例業務」に該当する業務の明確化等を引き続き追求し、時間外勤務時間の実態調査を行うよう求める。
 - ②人事委員会に対して、「特例業務」における上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理・分析・検証を行うよう求める。
 - ③人事委員会のない地方自治体については、時間外勤務時間の上限の確実な設定及び「特例業務」における上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理・分析・検証の確実かつ適切な実施がはかられるよう、実効ある措置を求

める。

- (2) メンタルヘルス対策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取り組むとともに、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) パワーハラスメント対策については、人事院「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の動向等、国家公務員への対応を注視する一方、労働施策総合推進法の改正を踏まえ、地方公務員における措置について、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

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、労働条件及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. 地方財政の確立について

2020年度予算編成に関わり、地方交付税総額の確保等、地方財政の確立に向け、地方六団体、政府・政党に対する要請行動等の取組を強化する。特に、2020年度より改正地方公務員法等が施行されることから、会計年度任用職員制度導入に係る必要な財政措置を求める。

5. 雇用と年金の確実な接続について

- (1) 公務労協に結集し、人事院の意見の申出に基づく定年引上げが早期に、着実かつ確実に実施されるよう取組を進める。
- (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。

Ⅲ 具体的な取組の進め方

1. 総務省及び全人連等への要求提出と交渉配置

- (1) 人事院勧告後、総務大臣に対して要求書を提出し、総務省との交渉を進めるとともに、全人連に対して要求書を提出する。要求書については、諸情勢を踏まえ改めて提示する。
- (2) 地方財政の確立を目的とし、地方六団体、政府・政党要請等に取り組む。特に、2020年度より改正地方公務員法等が施行されることから、会計年度任用職員制度導入に係る必要な財政措置を求める。
- (3) 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、各人事委員会との交渉・協議を進める。

【人事委員会に対する基本的な要求事項】

- ① 民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
- ② 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・協議に基づき進めること。
- ④ 勧告に向けた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
- ⑤ 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の改正を踏まえ、人事委員会として改善に向けて努力すること。
- ⑥ 公務における働き方改革を着実に推進するため、勤務時間の把握に向けた対策をはじめ、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する施策の構築など、人事委員会として必要な対応をはかること。とりわけ、「特例業務」における上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理・分析・検証を行うこと。
- ⑦ 定年引上げについては、地方自治体においても国に遅れることの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。

なお、人事委員会への要求事項については、人事院勧告の内容に応じて確定する。

2. 行動強化

公務員連絡会による7.25中央行動に最大限結集する。

地方公務員 時間外勤務命令の上限時間に関する制度と課題・取組

国家公務員 人事院規則改正（超過勤務の上限等に関する措置について）

【超過勤務命令の上限】

- ・月45時間、年360時間を原則
- ・他律的な業務の比重の高い部署：月100時間未満、年720時間
かつ2～6箇月平均80時間の範囲内

【上限時間の特例・要因の整理分析等】

- ・特例業務の場合は上限時間を超えて超過勤務命令可能
⇒上限を超えた超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証が必要

＜他律的な業務の比重の高い部署＞

- ・業務の重なり時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署
(国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等)
- ・大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって、特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認める業務

＜特例業務＞

労基法別表第一に掲げる業務に従事する職員

労働基準法第36条適用

- ・36協定の締結義務
- ・月45時間、年360時間を原則
- ・臨時的な特別な事情がある場合（※）
年720時間、単月100時間未満
複数月平均80時間を限度に設定
- ・（※）に違反した者への罰則
（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）

労基法【別表第一】

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 製造・加工業 | 2. 鉱業 | 3. 土木・建設業 |
| 4. 交通業 | 5. 貨物取扱業 | 6. 農林業 |
| 7. 畜産業 | 8. 商業・理容業 | 9. 金融・広告業 |
| 10. 映画・演劇業 | 11. 郵便・通信業 | 12. 教育・研究業 |
| 13. 保健・衛生業 | 14. 接客・娯楽業 | 15. 焼却・清掃業 |

制度

労基法別表第一に掲げる業務に従事する職員以外

労働基準法第33条3項適用

- ・36協定締結せずに超過勤務命令可能
⇒国家公務員は人事院規則の改正により時間外勤務命令の上限時間を設定
- 【人事委員会のある自治体】
 - ・自治体条例を改正し、人事委員会規則で時間外勤務命令の上限時間を設定
- 【人事委員会のない自治体】
 - ・自治体条例を改正し、自治体規則で時間外勤務命令の上限時間を設定

給特法が適用される教育職員

- ・一般行政等と同様（給特法を読み替えて労働基準法第33条3項を適用）
- ・人事委員会規則に定める時間外勤務命令の上限時間は「限定4項目」についてのみ
⇒「限定4項目」以外の時間を含め「在校等時間」
文科省「上限ガイドライン」において「時間外勤務」の上限の目安時間を提示
各教育委員会による指針等の策定

課題

- ・自治体の条例及び人事委員会規則等改正による確実な上限時間設定
- ・「他律的な業務」及び「特例業務」に該当する業務の明確化
- ・「特例業務」における上限を超えた場合の要因の整理・分析・検証への対応

地公部会の取組

- 【総務省】
 - 時間外勤務時間の実態調査を行うよう求める。
 - 36協定締結や各自治体の別表第一の取扱い状況について、調査・把握を求める。
 - 「他律的な業務」及び「特例業務」に該当する業務の明確化等を引き続き追求する。
 - 教育職員の働き方改革について、教育関係構成組織と連携し、意見反映等を進める。
- 【人事委員会】○「特例業務」の上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の要因の整理・分析・検証を行うよう求める。
また、人事委員会のない自治体についても実効ある措置を求める。