

2018年秋季闘争の経過と2019年春季生活闘争の取組について

I 2018年秋季闘争の経過

一、会議、交渉等の実施状況について

(2018年)

- 10月26日 公務労協地方公務員部会第7回総会
- 11月09日 2018地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事
〈 (11/09 全国都道府県議会議長会、全国町村議会議長会)
22日 (11/12 全国町村会)
(11/14 国民民主党、立憲民主党、社会民主党、自由党)
(11/16 全国知事会)
(11/20 全国市議会議長会)
(11/21 財務省、総務省、全国市長会)
(11/22 公明党)
- 11月12日 第1回幹事会 (2019年春季生活闘争方針について)
- 12月06日 第2回幹事会 (2019年春季生活闘争方針について)

(2019年)

- 1月08日 第3回幹事会 (2019年春季生活闘争方針について)
- 1月22日 第4回幹事会 (2019年春季生活闘争方針について)

二、2018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

(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20日の野田総務大臣への申入れ後、10月30日に幹事クラスによる公務員課長・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5日に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、地方公務員法の趣旨を踏まえ、各地方公共団体の議会において条例で定められるもの」、「各地方公共団体においては、国民・住民の理解と納得を得られるよう、情報公開を徹底するなど、自主的な取組を進めながら、

適切に給与を決定することが肝要」、「総務省としても、引き続き必要な助言を行っていく所存」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」、「それを損なうような指導・助言は控えるよう、その点を改めて強調しておく」との考え方を改めて強調した。

11月6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取扱いについて閣議決定を行い、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」とした上で、地方公務員給与改定については、①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適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制すること、④行政の合理化、能率化を図り、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、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、適切に対応すること等を要請した。

(2) 2018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。月例給について、公民較差（独自給与カット前）は、都道府県で $\Delta 0.50\% \sim 0.49\%$ 、政令指定都市等で $\Delta 2.46\% \sim 0.36\%$ となっており、44道府県（三重県：地域手当）、16政令指定都市等（仙台市：扶養手当）で引上げ勧告が行われた。引下げ勧告は大阪府（ $\Delta 1,914$ 円、 $\Delta 0.50\%$ ）、特別区（ $\Delta 9,671$ 円、 $\Delta 2.46\%$ ）、改定が見送られたのは東京都、鳥取県、さいたま市、川崎市、名古屋市、京都市、北九州市となっている。東京都は初任給・初任層への配分のみの改定で実質改定見送りという結果となった。

一時金は、鳥取県を除く全ての都道府県、政令指定都市等で引上げ勧告となり、38道府県と20政令指定都市等が国と同じ4.45月、特別区・東京都では4.60月、横浜市では4.50月と国支給月数を上回ったが、8県は国支給月数を下回る結果となった（福島県、山口県：4.40月、山形県：4.35月、青森県、秋田県：4.25月、高知県：4.15月、島根県：4.10月、鳥取県：4.00月（見送り））。国支給月数との較差は最大0.45月、地域間格差は最大0.60月となった。

国家公務員の給与法等改正法案は、11月6日に閣議決定、国会提出された。その後、11月20日に衆議院本会議で可決、28日の参議院本会議で可決・成立し、30日に公布・施行された。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9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、国の財政問題が一層深刻化する中、「新経済・財政再生計画」における歳出抑制や社会保障関係費の増加による地方財政への影響、地方一般財源総額の確保の必要性、また、頻発する大規模災害からの復旧・復興が急務な中での地方公務員の職務の遂行状況等を説明し、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。今回の要求項目以外に、学校現場の教職員の長時間労働の是正等、働き方改革に関する課題が山積している中、教職員定数・加配定数改善等の財源確保の必要性もあわせて要請した。主な概要は以下の通り。

【総務省】

- 自然災害の被災自治体が財政的な困難を抱えることのないよう、迅速な対応をしてきた。
- 「一般財源総額確保」には、「新しい需要が制度的に生じた際には、別途対応する必要がある」という意味を含んでおり、対応が必要である。
- 幼児教育無償化等「人づくり革命」について、社会保障の担い手である地方自治体が納得して公務を担えるよう調整する所存。
- 会計年度任用職員に関する制度改正分の経費は、引き続き課題として検討。
- 教職員の働き方改革の課題についても、教員の働き方が世の中から見ても適切かどうか問われている。

【財務省】

- 一般財源総額については、「新経済・財政再生計画」に沿って必要な財源を確保したい。
- 災害対応について、必要な状況が生じれば適切に対応していく。予備費や補正予算など被害にあった地方自治体の運営に必要な措置をしていきたい。
- 幼児教育無償化等「人づくり革命」について、国・地方相互に実りある結論に落ち着くことが理想である。
- 財源に関しては、地方が円滑に施策を打てるよう協力していきたい。

【政党】 国民民主党 立憲民主党 社会民主党 自由党 公明党

- 地方分権、地域主権の推進には、地方自治体の創意工夫による充実した行政のための財源が不可欠である。
- 自然災害の被災自治体では財源が不足しており、とても既存の特別交付税ではまかないきれない。国からの十分な財政措置を求めていく。
- 会計年度任用職員制度導入にあたり、全国から財政不足の声があがっており、財

源確保をはたらきかけてまいりたい。

- 教職員の長時間労働、メンタルヘルスによる休職、離職の状況は承知している。教職員定数、加配定数を増やしていくことは重要だ。
- 教員の働き方改革については、教員としての本来業務に専念できるよう環境整備を行う必要がある。
- 国民の生活を支えている地方自治体の職員の方々が安心して仕事ができるようにはたらきかけてまいりたい。

【地方六団体】

- 給与関係経費も含め、地方自治体の安定的財政運営のための一般財源総額の確保が必要だ。
- 人件費や社会保障、地方独自の施策について、適切に地方財政計画に積まれるべきであり、必要なものは確実に措置するように要請していきたい。
- 会計年度任用職員については、制度の適正かつ円滑な導入に向けて、期末手当の支給などの適正な勤務条件確保のための財源が必要だ。
- 2019年度の税制改正大綱決定に向けて、ゴルフ場利用税の堅持や車体課税の見直し等、地方財政に影響を与えるような見直しとならないよう意見反映を行っている。
- 財務省や財政制度等審議会は社会保障関係費の次に大きな交付税をターゲットにしてくるはず。動向を注視しなければならない。
- 教職員の働き方改革についても大きな課題であると受け止め議論を行っており、定数・加配についても要望している。

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

2018年6月、働き方改革関連法案の成立に伴い、労働基準法（以下、労基法）が改正された。民間企業には36協定における時間外労働の上限時間等が定められ、これを受けて、人事院は国家公務員について、超過勤務命令を行うことができる上限時間を人事院規則で定めることとした。

一方で、地方公務員については、労基法が原則適用とされるものの一部適用除外とされ、職種によって取扱いが異なっている。「労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員」については、民間企業と同様に労基法第36条が適用されることから、36協定締結義務があり、そこで定める上限に対し罰則が適用される。しかし、「労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員以外」については、労基法第33条3項が適用され、36協定の締結義務はなく、時間外労働の上限時間も設定されない。また、「給特法が適用される教育職員」については、給特法第5条により読み替えて労基法第33条3項

の規定を適用するとしている。

ここで、課題となるのは、以下のような内容である。

別表第一に掲げる事業に従事する職員	別表第一に掲げる事業に従事する職員以外	給特法が適用される教育職員
・事業場における36協定が締結されているか ・別表第一の事業の具体的な基準が明確でない ・地方自治体で別表第一の取扱いが異なる	・「臨時の必要がある場合」が明確でない ・使用者の裁量で超過勤務命令が出せるため、法律上、無制限に超過勤務が可能となる	・給特法適用の教育職員は文科省の管轄である ・勤務時間管理が適切に行われていない ・長時間労働が慢性化している

この間、地方公務員部会は、地方公務員の長時間労働の是正に関し、総務省と度重なる協議を行ってきた。

【中間交渉での総務省回答】10月30日：公務員課長、給与能率推進室長

- 地方公務員の時間外勤務の縮減は、重要な課題であると認識している。
 - ①各地方公共団体に対し、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置が適切に行われるよう、また職員の時間外勤務のより一層の縮減に取り組むよう、助言を行っている。
 - ②本年3月末には、総労働時間の削減を含む働き方改革の推進に資する実践的な取組手法について報告書を取りまとめ周知した。
 - ③今後とも地方公共団体における時間外勤務縮減の取組をしっかりと支援していく。
 - ④地方公務員についても、国と同様に、2019年4月より超過勤務命令の上限設定を行うよう通知を発出し助言していく。
 - ⑤助言内容としては、当省が作成している「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」に超過勤務命令の上限を定めるための委任規定を設ける改正案を示し、当該委任規定に基づき人事委員会規則等において超過勤務命令の上限を設定することを想定している。
 - ⑥労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員、地方公営企業の職員、特定地方独立行政法人の職員などには、労基法に基づく上限規制が適用になるため、その旨の周知・徹底を行っていく。

【地方公務員部会からの質問及び回答】（概要）

- 企業職員及び技能労務職員等については、その事業場において、36協定の締結義務があるが、確実に締結されているか否か等、締結状況や締結内容の調査が必要ではないか。
 - 36協定の締結内容等について、36協定は労働基準監督機関に提出されるものであり、監督機関の権限の下、対応がなされるものと認識している。
- 別表第一の事業について、具体的な対象の基準がないことから、自治体によって

扱いが異なるため（例えば保育所）、各自治体での取扱い状況の調査を行い、その結果から事業内容を明確にする必要があるのではないか。

→労基法の別表第一に掲げる事業を行う事業所に該当するか否か、また、別表第一のどの号に該当するかは、各地方公共団体において、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すべきものである。

○36協定の締結義務のない職員について、これまで労基法が適用されるにもかかわらず、第33条3項の規定を適用するとしていたが、今の回答では、条例・規則で上限を設定すると言及された。その意味は何か。

→国家公務員においては、法律に基づき人事院規則において超過勤務命令の上限を規定することとされており、国家公務員の取扱いを踏まえ、地方公務員においても、条例に人事委員会規則等への委任規定を設け、人事委員会規則等により超過勤務命令の上限を設定するよう助言をするものである。

○労基法第33条3項の「臨時の場合」について、国家公務員については、上限を超えることのできるいわゆる「特例」を人事院規則で示すとしているが、それとの関係はどうなるのか。

→超過勤務命令の上限の特例については、「公務員人事管理に関する報告」においては、「大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には上限を超えることができる」とされており、地方公務員についても、人事院規則等を踏まえて対応するよう各団体に助言していく予定としている。これらにより、時間外勤務に一定の歯止めがかかるものと考えている。

○教育職員については、給特法第5条により労基法第33条3項を読み替えて適用するということだが、教職員の働き方改革の推進について、総務省と文科省との連携はあるのか。

→文部科学省中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」において、時間外勤務抑制に向けた制度的措置のあり方などについて議論がされていることは承知している。総務省としても、必要に応じて文部科学省と連携をはかっていく。

これに対し、地方公務員部会は、「現場の超過勤務の改善は、すでに職員・職場の施策、意識だけでは実現できない状況である。総務省として、超過勤務命令の上限設定、「臨時の場合」の厳格化等を含め、早期に具体的な条例整備等の通知発出を要請する」と訴えるとともに、公務員部長最終回答交渉（書記長クラス）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。

○36協定締結義務のある事業場については、36協定を締結しなければ労基法違反となり、また別表第一に掲げる事業に該当するか否かで適用規定が異なる。職権の行使は労働基準監督機関であるが、総務省としても、36協定締結の有無や内容、

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把握及び事業内容の基準を明確に示す必要がある。

- 36協定締結義務のある事業場以外については、労基法第33条3項の規定のみでは、使用者あるいは任命権者の裁量による無制限の勤務命令が懸念されたが、今回、条例・規則による超過勤務命令の上限を設定すること、上限を超える超過勤務命令について人事院規則におけるいわゆる「特例」を踏まえて対応することとしたことは一定評価する。今後、長時間労働の是正に向け、具体の条例等整備が円滑に進むよう、早期に地方自治体への通知等の発出を要請する。
- 給特法が適用される教育職員については、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について、引き続き、文科省と情報共有・情報交換をしながら推進することを求める。

Ⅱ 2019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. 2019政府予算・地方財政について

政府は2018年12月20日、経済財政諮問会議で、「新経済・財政再生計画改革工程表2018」を決定した。6月に閣議決定した骨太方針2018で打ち出された「新経済・財政再生計画」の改革事項について、改革工程を具体化するための計画で、2019年度から2021年度の3年間で「基盤強化期間」として位置付け、その進捗管理、点検、評価を行い、2019年度の骨太方針、予算さらにはKPIの見直し等への反映を行うものとしている。「新経済・財政再生計画」では、財政健全化目標として基礎的財政収支を2025年度に黒字化するとしているが、社会保障関係費をはじめとする歳出改革等、今後の政府予算案、骨太方針等へどのように反映されるかなど動向を注視していかなければならない。

2018年12月21日、政府は2019年度予算案を閣議決定した。一般財源総額は2018年度当初（97兆7,128億円）比3.8%増の101兆4,564億円で、初めて100兆円を超える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関係費の増大、2019年10月の消費増税に備えた「臨時・特別の措置」などが主な要因である。また、企業業績の好調などを背景に税収が伸びることから、新規国債発行額は9年連続減となっている。

2019年度政府予算案では、一般歳出は61兆9,632億円（前年度比3兆674億円、5.2%増）となっており、「臨時・特別の措置」として2兆280億円を計上し大幅増となった。概算要求段階において自然増分約6,000億円と試算していた社会保障関係費は、34兆587億円（前年度比1兆704億円、3.2%増）となっており、診療報酬改定による薬価引下げなどにより約1,200億円抑え自然増分を4,768億円、また社会保障の充実経費を4,808億円とした。

国と地方における経費について議論が激化していた幼児教育無償化には3,882億円を充てた。2019年度は消費税率引上げに伴う地方の税収がわずかであることから国が全額負担することとし、「子ども・子育て支援臨時交付金」（仮称）を創設して2,349億円を地方へ手当てすることとしている。

「臨時・特別の措置」では、「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」のほか、キャッシュレス決済時のポイント還元策に2,798億円、プレミアム商品券に1,723億円、住宅の購入支援に2,085億円を計上している。

一方、地方財政については、昨年6月に閣議決定された骨太方針において、2019年度から3年間は「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」とされたことを踏まえ、一般財源総額を62兆7,072億円（前年度比5,913億円、1.0%増）とした。

景気回復に伴い地方税の増収が見込まれる中で、地方交付税は、入口ベースでは15兆5,510億円、地方法人税等の交付税特会を含んだ出口ベースでは16兆1,809億円（前年度比1,724億円、1.1%増）とするとともに、臨時財政対策債の発行を7,297億円減とし、国と地方で負担する「折半ルール」の対象財源不足は11年ぶりに解消された。

また、12月21日に閣議決定された「平成31年度税制改正の大綱」では、大都市に税収が集中する構造的な課題に対処し、地方法人課税における新たな偏在是正措置を講ずるとしている。具体的には、消費税率10%段階において法人事業税の一部を特別法人事業税（仮称）として国税化し地方に再配分する。大都市からは、「地方が抱える問題の根本的な解決にはつながらない」、「地方分権に逆行する」との意見もあるが、この措置による財源は2020年度の地方財政対策から反映されることになる。これにより、東京都で約4,200億円、大阪府・愛知県でそれぞれ約50億円の減収となる。

2019年度予算案では、一般財源総額はこれまでと同水準が確保され、地方交付税も厳しい財政状況が続く地方の要請に応えたものとなっているが、高い経済成長および景気のさらなる回復が不透明な中で、国の財政問題とともに高齢化に伴う社会保障関係費の増大などの動向が地方財政に大きく影響されることから予断を許さない状況である。今後も、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. 長時間労働の是正について

総務省は、10月31日、「地方公務員における長時間労働の是正について」（事務連絡）を発出した。「労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員以外」の超過勤務命令の上限設定について、「国家公務員の措置等を踏まえた条例の改正等を行う必要があること」、「「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」に超過勤務命令の上限を定めるための委任規定を設ける改正案を示す予定であること」、「人事委員会規則等において、超過勤務命令の上限を設定することを想定」、長時間労働に関する面接指導については、「国家公務員の措置等を踏まえた長時間労働に関する面接指導を行う必要があること」が明示され、「改正人事院規則等の内容が判明し次第、改めて情報提供をする」、としている。

なお、上記事務連絡を踏まえ、12月21日、「超過勤務命令の上限の設定等に係る条例参考例の送付について」（通知）を発出し、「地方公務員についても、地方公務員法第24条第4項における「均衡の原則」により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じていただくとともに、平成31年4月より適用すべく条例の改正等を行っていただくよう」、各地方公共団体に要請している。

また、11月12日、「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について」（通知）を発出した。「労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員」の時間外労働の上限規制については、労基法に基づく上限規制が適用されることから、労基法第36条関係、フレックスタイム制、年次有給休暇等の内容が明記されている。

これまで、総務省として、時間外勤務について、36協定締結義務のない職員には、労基法第33条3項を適用するとしていたが、条例・規則による超過勤務命令の上限を設定すること、上限を超える超過勤務命令について人事院規則におけるいわゆる「特例」を踏まえて対応するとしたことは、結果として解釈の変更と捉え、一定評価する。人事院規則の改正時期が不透明な中ではあるが、人事院規則における「特例」に該当する業務の具体を明確化させる必要がある。

また、先の通知を踏まえ、36協定締結義務のある職員には、整備法の趣旨を周知・徹底するということであるが、総務省との中間交渉では、「36協定の締結内容等について、監督機関の権限の下、対応がなされるもの」、「労基法の別表第一に掲げる事業を行う事業所に該当するか否か、また、別表第一のどの号に該当するかは、各地方公共団体において、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すべきもの」、と回答していることから、36協定が確実に締結されているか、締結内容が適切であるか、また地方自治体によって労基法の別表第一の取扱いの差異について調査・把握し、徹底されていなければ総務省の責任において指導・助言すべきである。

給特法が適用される教育職員の長時間労働の是正については、中教審「学校における働き方改革特別部会」で審議・議論され、12月に答申素案がまとめられ、パブリックコメントが実施された。その後、2019年1月11日、第21回特別部会において、答申案が示された。

答申案には、文科省が策定した「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（以下：上限ガイドライン）」をもとに「超勤4項目」以外の時間外勤務も含めて「在校等時間」として把握すること、客観的な勤務時間管理、一年単位の変形労働時間制の導入、教員が担ってきた業務の整理、外部人材の配置促進等が示された。給特法については、その基本的な枠組みを前提とした上で、勤務時間管理義務と上限ガイドラインのもと学校における働き方改革を確実に実施する仕組みを確立するとし存置する方向を示したが、「引き続きの議論が必要」とされた。教職調整額の水準については、勤務時間縮減のための施策の総合的な実施を優先し、「必要に応じ中長期的な課題として検討すべき」、という言葉及にとどまった。上限ガイドラインを基とした自治体による規則化がはかれるまで、「超勤4項目」以外の時間外勤務が上限とされない状況を危惧する。

今後、答申に基づいた施策が実施されるが、学校現場の実態に沿った実効あるものとなり、教職員の働き方改革につながるよう、教育関係労働組合と連携し意見反映等、取組を進めていく必要がある。

以上のような情勢及び課題がある中で、地方公務員部会は、より実効性のある超過勤務縮減の具体策となるよう、引き続き、総務省との交渉・協議を強化していく。

3. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

8月20日、野田総務大臣に対し、「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」、「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こと」を申し入れた。11月5日、書記長クラスによる最終交渉で、公務員部長は、「臨時・非常勤職員制度の更なる見直しに当たっては、今後、各地方公共団体におけ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、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、検討していく」、「総務省としては、平成32年4月1日の改正法の施行に向け、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」を昨年8月に発出し、先月18日に改訂版を発出したところ」、「今後とも、臨時・非常勤職員全般について、適正な任用・勤務条件の確保が図られるよう、適切に助言してまいりたい」と回答した。

この間、総務省は、会計年度任用職員制度の導入等について、18年3月、「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」を実施し、それを踏まえ地方自治体当局のヒアリングを行った。10月、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必要な準備等について（通知）」とともに、「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2版）」を発出した。

地方自治体当局においては、事務処理マニュアル第1版が発出された2017年8月以降、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・適正化、会計年度任用職員制度の導入について検討が進められてきた。会計年度任用職員の募集時期等を考慮すると、2019年2月議会または3月議会での条例改正等、2020年4月1日の施行日に向けた早期の準備が必要である。しかし、条例改正等スケジュールを2019年度以降に設定するなど、地方自治体によって、制度導入に係る検討状況が異なっており、円滑な導入に支障をきたす恐れがある。また、会計年度任用職員が期末手当の支給対象となることから、必要な財政措置を懸念する声も聞かれる。そのため、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早期の具体化や必要な財源確保等について、当局との交渉を強化してきた。

このような状況から、公務員部長交渉において、「臨時・非常勤職員制度の改正については、地方自治体において、早期に改正法の趣旨を踏まえた制度構築が必要」、「とくに、会計年度任用職員制度の導入については、地方自治体当局による意識の温度差を解消し、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が必要」、「あわせて、厳しい地方財政の現状を鑑み、制度改正による影響額調査結果から必要な財源の確保を強く求める」と訴えた。

地方財政措置については、第197回臨時国会参議院内閣委員会において、「会計年度任用職員制度導入における地方財政措置」の質問に対し、公務員部長は、「会計年度任用職員制度への移行準備の状況等について、地方公共団体に対し、別途、来年度

に向けて、改めて調査を実施する予定であり、実態を踏まえながら、地方財政措置を検討してまいりたい」と答弁した。

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導入を踏まえ、全般的かつ必要な検討がなされ、さらなる前進がはかれるよう、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、必要となる財源確保を求め、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を行う。

(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、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。

- 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を講ずるよう求める。
- ② 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

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) 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。

(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

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要請後、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29日の第6回代表者会議で、2019春季生活闘争方針を決定し、30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20日（水）、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（火）、全人連に対して要請書（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22日 「2019春季生活闘争・2019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14日 「2019春季生活闘争中央行動」(公務員連絡会主催)

2019年春季総務省要求事項

1. 2019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

民間労働法制や改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、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こと。

4. 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

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、環境整備をはかること。

5. 雇用と年金の確実な接続について

定年の引上げに関わっては、人事院「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とともに、地方公務員部会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。定年引上げまでの間は、職員の希望する再任用の実現とともに、高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件を確保するよう対応をはかること。

<別記2>

2019年春季全人連要請事項

1. 2019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. 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、改正労働基準法及び人事院「公務員人事管理に関する報告」を踏まえ、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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。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。
8. 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。
9. 公務職場における障害者、外国人採用を促進すること。とりわけ、障害者雇用については、関係閣僚会議において決定された再発防止策及び速やかな法定雇用率の達成等の取組に向け、雇用される障害者の立場にたって、職場における環境整備や職員に対する理解を促進するよう努めること。

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。
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。