

2019年度の経過と2020年度の取組について(案)

I 2019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

2018年

- 1026 公務労協地方公務員部会第7回総会（Hメトロポリタンエドモント）
- 1112 第1回幹事会（2019年度の活動について）
- 1206 第2回幹事会（2019年春季生活闘争方針について）

2019年

- 0108 第3回幹事会（2019年春季生活闘争方針について）
- 0122 第4回幹事会（2019年春季生活闘争方針と総務省・全人連要求書について）
- 0129 公務労協地方公務員部会第6回代表者会議（Hメトロポリタンエドモント）
- 0227 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）
- 0319 第6回幹事会（全人連要請と人事院勧告期の取組について）
- 0410 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）
- 0509 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）
- 0530 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）
- 0626 第10回幹事会（人事委員会に対する基本的な要求事項等について）
- 0724 第11回幹事会（総務大臣申入れと全人連要請について）
- 0821 第12回幹事会（第8回地方公務員部会総会等について）
- 1002 第13回幹事会（第8回地方公務員部会総会等について）
- 1016 第14回幹事会（第8回地方公務員部会総会等について）

2. 交渉等

2018年

- 1030 2018地方公務員給与の改定等に関わる総務省交渉（公務員課長）／幹事
- 1105 2018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

- 1109 2019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
立憲民主党、国民民主党、自由党、社民党、公明党
総務省、財務省

2019年

- 0205 2019春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 0220 2019春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
- 0306 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
- 0306 2019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
- 0320 2019春季要求に関する総務省交渉（公務員部長）／書記長
- 0410 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
- 0808 2019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
- 0809 2019給与勧告等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
- 1003 2019地方公務員給与の改定等に関わる総務省交渉（公務員課長）／幹事
- 1010 2019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

二、2019年度春季生活闘争期以降の経過と課題

1. 2019春季生活闘争期の取組

（2019年6月5日提起 「2019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、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。

【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どう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发出しているところ」「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）を发出し、「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に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く。

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を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。

(6) 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かが悩ましいところ。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。

2. 2019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) 2019人事院勧告の概要について

人事院は、8月7日、月例給を387円(0.09%)、一時金の支給月数を0.05月分引上げる給与に関する勧告・報告と働き方改革をはじめとする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。

本年の給与に関する勧告・報告は、①月例給与の官民較差が387円と極めて小さいもとで俸給表の改定を勧告した。具体的には、民間の初任給との水準差を解消し、これに伴い、若年層が在職する号俸に限定して改定を行うものである。このことは、公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善に寄与することから一定の評価はできるものの、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、われわれが求めた全世代への配慮の面からは決して満足 of いくものではない。②一時金については6年連続で支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応える勧告となったが、再任用職員の改定を見送ったことは遺憾である。公的年金の支給開始年齢の引上げ以降の高齢期の雇用と給与のあり方に関わる根本的問題として捉え、定年の段階的引上げをはじめとする対応に改めて全力をあげることにする。また、本年も引上げ分を勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員への配慮を欠くものである。非常勤職員については、改正非常勤職員給与決定指針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。③住居手当の見直しについては、90年代前半から長年にわたり見直しが行われていないことを踏まえ、この間の国家公務員宿舎の削減に伴い、既に使用料が大幅に引き上げられている宿舎居住職員とのバランスをはかる必要に対して、見直しの内容は、手当が減額される職員への一定の配慮がなされたものといえる。基礎控除額の引き上げに伴い手当が減額となる

職員が生じることはなお遺憾ではあるが、交渉・協議の到達点として見直しを受けとめるものである。

長時間労働の是正については、人事管理報告では、本年4月から設定した超過勤務命令の上限等に関して、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導すること等について言及している。本年4月から新たな制度のもとで取組が進められているもと、職場における労使交渉や政党に対する国家公務員の超過勤務時間の縮減に向けての要請行動などの取組を展開してきた。人事院には、各省における他律的業務の部署の指定や上限時間を超えることのできる特例業務の取扱いなどの実態を適時適確に把握し、強力な指導助言を行うなど、実効ある超過勤務の縮減に向けた、より一層の対応を強く求める。

ハラスメント防止対策については、人事管理報告では、現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、パワー・ハラスメントに対する新たな防止策を措置することについて言及している。ハラスメント対策については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、民間法制度が先行しているもと、とくにパワーハラスメントの定義や実効ある紛争解決機能の措置に向けて、労働政策審議会の動向を踏まえた人事院規則等の改定に向け人事院との交渉・協議を継続していく。

非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇が新設されることとなった。同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、引き続き、人事院には、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業制度に関しての総点検の実施と公務員連絡会との協議に基づく改善を求めていく。

以上のように、本年の勧告・報告は、われわれの要求にあまねく応えたものとはいえないが、労働基本権制約のもと、公務員連絡会は、政府に対して、給与改定を勧告通り早期完全実施することを求める。また、長時間労働の是正やパワハラ防止対策、昨年意見の申出に基づく定年引上げの着実かつ確実な早期実施を求めて取組を強化していく。

公務員連絡会は、勧告等の完全実施と、すべての職員の労働諸条件の改善、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の取組において、全力を尽くすものである。

(2019年8月7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

<総務大臣要求書提出>

地方公務員部会は、8月8日、石田総務大臣に対し、「2019年地方公務員給与の改定等関わる申入れ」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ことを大前提に、住居手当の見直しについては、地方自治体における宿舍の設置状況や手当の支給実態等、地方の実情を勘案し対応するよう要請した。さらに、「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導入に係る必要な財政措置」「パワーハラスメント対策」についても要求項目にあげ、前向きな検討を申し入れた。

その後の中間交渉において、特に給与改定関係では、「住居手当の見直し」について、以下のように総務省を質し、意見・要望を訴えた。

【中間交渉における地方公務員部会からの質問及び回答】

○国家公務員の住居手当の見直しについて、人事院は、基礎控除額の参考指標を「公務員宿舍使用料」とし、その上昇を見直しの根拠としている。一方で、地方に公務員宿舍はほとんど存在しないことを踏まえると、地方公務員の住居手当の見直しについては、国と同様の措置は当然あり得ない。「各団体の実情を考慮した上で」と先の回答にあったが、それは「地方の自主的・主体的判断でよい」ということか。

→住居手当については、ご指摘の通り、宿舍の状況はさまざまであると考えており、宿舍使用料も地域によって異なっている。先程申し上げたとおり、国の見直しの趣旨を踏まえつつ、各団体の実情を考慮した上で決定いただくということ。そういった考え方について、今後発する副大臣通知でお示しをしたい。

【中間交渉における地方公務員部会からの意見・要望】

○住居手当の見直しについて、今年の人事委員会勧告・報告では、「慎重に検討していく必要がある」「引き続き、住居手当の在り方について研究を行う必要がある」など、地方の実情への配慮に言及している団体も多い。地方自治体における宿舍の設置状況や手当の支給実態等、地方により実情が異なることを踏まえ、安易に「国公準拠」と言える状況にはないこと、また、国家公務員の給与改定に関する取扱いの閣議決定後、副大臣通知が発出されるが、地方の自主性、主体性による判断を尊重するよう、記述には留意が必要であることを申し上げておく。

10月11日、政府は、第2回給与関係閣僚会議を開催し、2019年の人事院勧告を勧告通り実施する方針を決定し、その後の閣議では「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を決定するとともに、給与法改正法案も決定し、今臨時国会に提出す

ることとした。

総務省は、閣議決定後、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」を発出した。「住居手当の見直し」については、「国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること」としている。

＜全人連要請書提出＞

8月9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、地域の実情を勘案した住居手当の見直し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」「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」「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」などを特に強調した。

これに対して、青山全人連会長は、人事院勧告の内容、勤務環境の整備、障害者雇用に関する取組、定年の引上げなどに触れ、「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。

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

2018年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。これにより、労働基準法が改正され、民間労働者は、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。

国家公務員については、労働基準法は適用除外であることから、人事院は人事院規則を改正し、労働基準法に定める時間外労働の上限規制を踏まえ、超過勤務命令の上限を定め、「上限時間を超えて超過勤務を命じた場合には、その要因の整理、分析及び検証を行うものとする」としている。

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、従事する業務によって規定が異なる。

労働基準法別表第一の事業に従事する職員は、労働基準法36条により、36協定締結義務を負うとともに上限規制及び罰則が適用される。それ以外の職員（教育職員を含む）は、労働基準法第33条3項を適用することにより、36協定締結せずに時間外勤務を命令することができるが、人事院規則が改正されたことから、自治体条例を改正し、人事委員会規則等で時間外勤務命令の上限を規定することとした。ただし、教育職員における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」のみ該当す

るため、文科省は、「限定4項目」以外の時間を含め「在校等時間」とし、「上限ガイドライン」で勤務時間の上限の目安時間を提示した。

時間外勤務命令の上限時間の設定に係る制度の構築は一定評価するものの、労働基準法別表第一の事業に従事する職員については、36協定の確実な締結や自治体の別表第一の取扱いの違いによる罰則適用の有無、またそれ以外の職員については、人事委員会規則等改正による確実な上限時間の設定や「特例業務」における上限を超えた場合の要因の整理、分析及び検証への対応などが課題となる。

地方公務員部会は、総務大臣への要求書提出後、総務省と交渉を継続してきた。

【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協定の締結・届出について、地方自治体あるいは都道府県労働局・人事委員会から問題や課題等を聞いているか。

→ご承知の通り36協定を締結するときには労基署に提出し、労基署が監督機関として適切に対応していると認識している。個別に公務員部に対して問い合わせがあるというようなことは現時点ではない。

○別表第一の事業について、地方自治体での取扱いが異なることによる対応の相違、つまり上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の罰則適用の有無が生じるが、総務省としてそれを了とするのか。自治体によって、見解の相違が生じ、罰則が適用される職員、されない職員が出てきても、あくまで自治体等の判断とするのか。

→36協定を締結する職場の範囲について、取扱いが異なっているのではないかとこの点については、私どもも問題意識を持っている。制度の建付けとして、別表第一に該当する事業場においては、超過勤務を命令するためには適切に36協定を締結する必要があると考えている。職場の実態はさまざまだが、仮にその姿が同じであれば、取扱いを同じくするべきであると考えている。その点については総務省、労働基準監督署、あるいは厚労省も同様の認識をしている。このため、今年の2月に別表第一に該当する事業所における36協定の締結について、適切に対応してもらいたい旨を各地方自治体に要請をしている。今後とも要請にとどまらず、各種会議等で徹底をはかってまいりたい。

【中間交渉における地方公務員部会からの意見・要望】

○現場では、タイムカードやICT等を活用し、厳格な勤務時間管理のもと、時間外勤務の縮減に取り組むところが増えてきている。一方で、管理職が職員の時間外勤務の状況を把握できていないところもあると聞く。職員の勤務時間管理は管理職の責務であり、管理職へのマネジメントも含め、総務省としても引き続き周知、必要な指導・助言等を徹底していただきたい。

○時間外勤務命令の上限の設定等の措置については、早急に全自治体において導入さ

れるよう、周知徹底及び指導・助言を要請する。また、長時間労働の是正につなげるためにも、時間外勤務に関する実態調査の実施を強く求める。

○給特法が適用される教育職員について、いわゆる「在校等時間」が公務における「時間外勤務命令の上限規制」に給特法上含まれないことや1年単位の変形労働時間制の導入等の課題がある中、地方公務員である教育職員の働き方改革についても、引き続き、文科省と連携を強めながら推進していただきたい。

4. 臨時・非常勤職員をめぐる取組

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の円滑な導入に向け、地方自治体を支援するよう求めてきた。

2020年4月1日、会計年度任用職員制度施行を控え、それに伴う必要な財政措置が大きな課題となっていることについて、総務省交渉で、「現在、地方自治体での交渉は大詰めを迎えているが、財政措置の見通しが明らかでないことから、制度についての労使交渉が進まないという実態もある。先日の概算要求に明記されなかったことから、所要額を地方財政措置に計上するとともに、地方交付税の算定に適切に反映すべきことを強く求める」と要求した。

引き続き、総務省に対し、制度導入に係る必要な財政措置を行うよう求めるとともに、地方財政確立を目的とした要請行動を強化しなければならない。また、国家公務員との権衡という観点からも、全般的かつさらなる見直しについて、さらに検討を進めるよう求めていく。

5. 地方財政確立に向けた取組

(1) 2020地方財政をめぐる情勢

6月21日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2019」を閣議決定した。「第3章 経済再生と財政健全化の好循環」において、「新経済・財政再生計画」（以下、新再生計画）の着実な推進を通じて、デフレ脱却・経済再生の取組の強化と同時に、歳出改革や歳入改革に当たっても経済再生に寄与する改革とすることが重要とし、「社会保障改革による保険料負担の伸びの抑制・労働参加の促進」「人的投資をはじめとする民間投資の喚起」「規制・制度改革を通じた公的分野への民間参入・官民連携」をあわせて実現していく、としている。

「経済財政運営と改革の基本方針2018」で示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G D

P比は、2025年度に0.4%となり、2026年度に概ね収支均衡する」「公債等残高対GDP比は、成長実現ケースでは今後、低下が見込まれるが、ベースラインケースでは2020年代半ば以降下げ止まる」としており、達成は困難という見方が強い。

また、「次世代型行政サービスを通じた効率と質の高い行財政改革」において、「国・地方自治体を含め、政府横断的な取組により、行政サービスのデジタル化を早急に推進する」としており、デジタル・ガバメントによる行政効率化、効率的・効果的な予算執行の推進、EBPMをはじめとする行政改革の推進について、具体的な取組を示している。とくに、地方自治体のデジタル・ガバメントを実現するため、ICTやAI等の活用、業務プロセスやシステムの標準化等による業務効率化を進めるとともに、行政分野への働き方改革の徹底するとし、公務員の定年引上げについては、「平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」としている。

主要分野ごとの改革の取組では、社会保障の基本的な考え方について、「団塊の世代が75歳以上に入り始める2022年度までに、社会保障制度の基盤強化を進め、経済成長と財政を持続可能にするための基盤固めにつなげるため、給付と負担の見直しも含めた改革工程表について、進捗を十分に検証しながら、改革を着実に推進する」とし、「幅広い世代の視点を踏まえつつ、人生100年時代に対応した全世代型の社会保障制度を構築し、世界に冠たる国民皆保険・皆年金、そして次世代への継承を目指す」と明記している。また、地域医療構想の実現に向け、全ての公立・公的医療機関等に係る具体的対応方針について、医療機能の再編、病床数等の適正化に沿ったものとなるよう、適切な基準を新たに設定した上で原則として2019年度中に対応方針の見直しを求め、「病床の転換や介護医療院への移行等が着実に進むよう必要な対応を検討する」としている。

地方行財政改革については、「Society 5.0時代の到来や人口減少を見据え、2040年頃までに顕在化する諸課題に今から対応する観点から地方行財政制度の在り方について検討し、必要となる取組を実行するとともに、国・地方で基調を合わせた歳出改革や効率化を積極的に推進する」とし、地方歳出についても、2020年度において、新経済・財政再生計画に定める目安に従って、国の取組と基調を合わせて歳出改革等の加速・拡大に取り組む中で、臨時財政対策債等の発行額の圧縮、さらには、臨時財政対策債などの債務の償還に取り組み、財政健全化につなげるよう求めている。

また、人口減少に対応するためにも、地方自治体の業務改革と新技術の徹底活用を通じた住民視点に立った利便性の高い「次世代型行政サービス」への転換を積極的に推進するとともに、社会保障関係費の増加、人口減少・高齢化の下での新たなサービス需要の増加といった課題に引き続き対処し、地方自治体が、より自立的かつ自由度高く、行財政運営できるよう、税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築や地方行財政の持続可能性向上に向けて取り組むとしている。

一方で、総務省「令和2年度地方財政収支の仮予算」では、注書きとして「会計年度任用職員制度施行に伴い必要となる歳出については、予算編成過程で必要な検討を行う」とされており、今後会計年度任用職員の給与改善に要する財政措置を含めた給与関係費の確保が課題となる。

いずれにしても、「主要分野での歳出改革を推進するとともに、その他全ての歳出分野においても、類似事業の整理・統合や重複排除の徹底、事業の効率化など、聖域なく改革を進める」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) 2020年度概算要求について

7月31日、「令和2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。「経済財政運営と改革の基本方針2019」を踏まえ、引き続き、「経済財政運営と改革の基本方針2018」で示された「新経済・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」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2020年度予算の概算要求では、一般会計総額は、過去最大の105兆円弱となっており、高齢化に伴う社会保障費の増加、大規模災害を踏まえた公共事業費の大幅増、防衛費の膨張などに加え、国債の償還や利払いなどの国債費が膨らみ、要求額の合計は過去最大となった。

一方で、公共事業費などの裁量的経費と人件費などの義務的経費の削減額の3倍まで要求できる「新しい日本のための優先課題推進枠」は、4.4兆円程度の規模を見込み、経済成長や人材育成につながる事業に重点配分する。

総務省の2020年度概算要求は、一般会計の総額が17兆1,928億円（前年度比3.4%増）で、人口減少や超高齢化でも持続可能な「Society5.0」時代の地域社会の構築に重点を置き、過疎化などの社会課題を技術で解決する基盤を整えるため、次世代の高速移動通信方式「5G」の基地局整備費用を補助して普及を後押しするなど、情報通信インフラの整備費として1,947億円を盛り込んだ。また、マイナンバーカードの普及促進にも1,802億円を計上した。

また、2020年度地方財政収支の仮試算は、前年度比2.0兆円増の91.6兆円を計上し、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、前年度比1.3%増の64.0兆円を要求している。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、16.8兆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、19.2%増の7,682億円、その他の政策的経費については22.9%増の5,487億円を計上した。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、高度無線環境整備推進事業や地域課題解決型ローカ

ル5G等の実現に向けた開発実証などに523億円を計上した。

Society5.0支えるICTインフラ整備に総額1,947.2億円を計上し、そのうち5G・光ファイバ等の全国展開支援に132.9億円を充てた。また、マイナンバーカードの普及とマイナンバー制度の利活用の促進に1,801.5億円を計上し、個人番号カード交付事務費補助金を大幅に拡充し651.9億円とし、市町村のカード交付事務に対する財政支援をすとした。また、人口減少社会を迎える中で、持続可能な形で行政サービスを提供していくため、連携中枢都市圏をはじめとする、地方公共団体間の新たな広域連携を推進するとして、圏域における広域連携の推進等に要する経費に2.0億円を計上している。

2020年4月1日施行の会計年度任用職員制度施行に伴い必要となる歳出の取扱いについては、「予算編成過程で必要な検討を行う」との記述にとどまっている。会計年度任用職員の人件費を地方財政計画にどのように位置付けるのか、地方財政対策における焦点の一つとなることから、予断を許さない。

厚労省の2020年度概算要求は、一般会計総額は前年度比2.1%増の約32.6兆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5,300億円と計上しているほか、重点施策としては、就職氷河期世代への就労支援を653億円を計上しており、民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者への就職支援、地域若者サポートステーションの対象年齢拡大をはかるとしている。

また、働き方改革関係では、長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくりに359億円、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進及び同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に1,449億円を、多様な人材の活躍促進として、女性活躍の推進に222億円、障害者の就労促進に177億円を計上している。

消費財引上げに伴う社会保障4分野の充実については、予算編成過程で検討するとし、保育施設の量的拡充、国民健康保険・後期高齢者医療の低所得者向け保険料軽減措置の拡充などがはかれる予定である。

文科省の2020年度概算要求は、一般会計総額は前年度比12.2%増の6.0兆円で、一人一人の「可能性」と「チャンス」を最大化するための教育政策の推進として、学校のICT化や教員の働き方改革などに重点が置かれた。学校のICT化については、Society 5.0時代の「誰一人取り残すことのない、公正に個別最適化された学び」の実現に向け、学校の効果的な先端技術の活用やICT環境整備に関する実証事業などを盛り込んだ。

また、教員の働き方改革では、公立小中学校の教員について、4,235人の定数増を要求し、専科教員や生徒指導教員の充実をはかるとしている。また、教員以外のスクールカウンセラー・中学校の部活動指導員などの専門スタッフ・外部人材の拡充、特別支援教育専門家の配置なども盛り込んだ。

集団登校中の児童生徒が巻き込まれる交通事故、襲撃事件の発生など学校安全の

確保について新たな課題が生じているため、警察や地域と連携し登下校時の安全確保を中心に、国公立全ての学校において学校安全の取組を更に強化するとして、学校安全のさらなる強化に13.6億円を計上した。

「新しい日本のための優先課題推進枠」については、公立学校施設の整備、学校安全推進事業、認定こども園の施設整備などに、約9,300億円を計上した。

(3) 地方六団体の考え方について

地方六団体は、8月28日、自由民主党総務部会関係合同会議における要望を行った。「人口減少の中で地域に雇用を確保し、新しいひとの流れを生み出すことで地方創生を実現するとともに、持続可能な社会保障制度づくりや次世代を担う「人づくり」を進め、頻発する大規模な自然災害等への対応や防災対策の強化、インフラの老朽化対策などの行政課題にも適切に対応していく必要がある」とした上で、2020年度予算等に関する主要要望事項を挙げている。

中でも、「地方の安定的な財政運営に必要な地方交付税等の一般財源総額の確保・充実」では、「地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額を確保・充実すること」「地方交付税は、「地方の固有財源」であることから、その総額を確保・充実すること」「令和2年度から始まる会計年度任用職員制度の適正かつ円滑な導入に向け、期末手当の支給など制度改正に伴う適正な勤務条件の確保に必要な地方団体の財政需要の増加について、地方財政計画の歳出に確実に計上すること」「臨時財政対策債については、極めて厳しい地方財政の現状等を踏まえ、廃止や地方交付税の法定率の引上げを含めた抜本的な改革等を行うべきであり、臨時財政対策債に頼らず、安定的に交付税総額の確保を図ること」などを求めた。

また、「次世代を担う「人づくり」」では、「教育の無償化については、これまでの国と地方の協議を踏まえ、必要な地方財源を一般財源総額の同水準ルールの外枠で全額措置し、国の責任において必要な財源を確実に確保すること。また、その実施に当たっては、引き続き地方と十分協議すること」「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、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」などに言及している。

他方で、全国知事会は、9月27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、新経済・財政再生計画では、2019～2021年度の基盤強化期間内の予算編成に関し、「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」とされており、2020年度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・充実すべきである、地

方交付税の総額確保等については、地方交付税は、「地方の固有財源」であることから、その総額を確保・充実するとともに、個々の地方団体レベルでの一般財源の確保・充実にも留意し、財源保障機能と財源調整機能の維持・充実を図るべきである、等を要請した。

II 2020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) 公務における働き方改革を着実に推進するため、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) パワーハラスメント対策については、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、「紛争解決」の体制整備等、地方公務員への必要な措置を求める。
- (5) 公務における障害者雇用問題について、関係閣僚会議において決定された取組に対して協力と努力をはかる。
- (6) 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、会計年度任用職員制度導入に係る必要な財源を含めた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。

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図るため、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 2019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。また、住居手当の見直しについては、地方自治体における宿舍の設置状況や手当の支給実態等、地方の実情を勘案し対応するよう求める。

【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、住居手当の見直しへの対応も含め、自主的・主体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。

- ・時間外勤務時間の実態調査
- ・労基法別表第一に掲げる業務に従事する職員について、36協定締結の有無や内容の調査、労基法別表第一に掲げる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
- ・上記以外の職員について、「他律的業務」及び「特例業務」に該当する業務の明確化、人事委員会規則等改正による時間外勤務命令の上限設定の確実な措置への対応

○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とともに、人事委員会のない地方自治体については、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。

【各構成組織】

○労基法別表第一に掲げる業務に従事する職員について、36協定の内容の点検・見直しを行い、時間外勤務手続き等の一層の適正化をはかるとともに、労基法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、引き続き自治体当局と確認する。

○上記以外の職員についても、36協定に準じた「協定」の締結を進める。また、人事委員会規則等改正による時間外勤務命令の上限設定の確実な措置を求める。

- 教育関係構成組織は、給特法改正案の審議の動向を注視し、教職員の長時間労働是正の実効性を高める観点から、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、制度改革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円滑な導入及びそれに係る必要な財源の確保について、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】

- 会計年度任用職員制度導入に係る必要な財政措置を含めた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】

- 「2019年度給与改定所要額」を含めた給与費の増額及び会計年度任用職員制度導入に係る必要な財源を含めた2020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。