

# 2019年秋季闘争の経過と2020年春季生活闘争の取組について

## I 2019年秋季闘争の経過

### 一、会議、交渉等の実施状況について

(2019年)

- 10月25日 公務労協地方公務員部会第8回総会
- 11月09日 2019地方財政確立等に関する地方六団体・政府・政党要請／幹事  
    (11/12 全国町村会)
- 22日 (11/13 総務省、財務省、立憲民主党、国民民主党)  
    (11/14 社会民主党)  
    (11/15 公明党)  
    (11/21 全国町村議会議長会、全国知事会、全国都道府県議会議長会)  
    (11/22 全国市長会、全国市議会議長会)
- 11月21日 第1回幹事会（地方公務員災害補償基金への申入れについて）
- 12月05日 第2回幹事会（2020年春季生活闘争方針について）

(2020年)

- 1月14日 第3回幹事会（2020年春季生活闘争方針について）

### 二、2019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、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申し入れた。

10月3日、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、10月10日に書記長クラスによる公務員部長交渉を行った。地方公務員の給与については、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ものである。それを損なうような指導・助言は控えるよう、改めて強調した。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、地方により実情が異なることから、地方の自主性、主体性による判断を尊重するとともに、副大臣通知への記述には留意が必要であることを強く申し入れた。

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」とあわせて、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。公務員の給与改定に関する取扱いについて、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。また、交渉の際、強く申し入れ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。

## (2) 2019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 $\Delta 0.05\% \sim 1.78\%$ 、政令指定都市等で $\Delta 0.58\% \sim 0.34\%$ となっており、44道府県、15政令指定都市等で引上げ勧告が行われた。引下げ勧告は特別区( $\Delta 2,235$ 円、 $\Delta 0.58\%$ )、改定が見送られたのは東京都、三重県、鳥取県、札幌市、さいたま市、名古屋市、堺市、岡山市、広島市となっている。

一時金は、42都道府県、21政令指定都市等で引上げ勧告がされ、岩手県、新潟県、長野県、宮崎県、沖縄県、横浜市は見送りとなり、引下げ勧告はなかった。結果として34道府県と21政令指定都市等が国と同じ4.50月、特別区・東京都では4.65月と国支給月数を上回ったが、12県は国支給月数を下回る結果となった(岩手県・福島県・新潟県・長野県・宮崎県・沖縄県:4.45月、山形県:4.40月、秋田県:4.35月、青森県

：4.30月、高知県：4.20月、島根県：4.15月、鳥取県：4.05月)。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。

また、住居手当の見直しについて、何らかの改定を勧告したのが、都道府県で25道府県、政令都市等で6市。そのうち国と同様あるいは国に準じて改定と勧告されたのが全体の約3割となっている。一方で、住居手当の見直しに言及していない、あるいは「慎重に検討」「引き続き研究が必要」など、地方の実情への配慮に言及している団体も5割強となっている。

国家公務員の給与法等改正法案は、10月11日に閣議決定され、国会に提出された。その後、11月7日に衆議院本会議で可決、15日の参議院本会議で可決・成立し、22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12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、財政健全化に伴う地方財政に関して、一般財源総額の確保とともに、社会保障関係費の増加による地方財政への影響、会計年度任用職員制度導入に係る給与改善も含めた財源確保の必要性、また、頻発する大規模災害からの復旧・復興が急務な中で、技術職員等の増員を含めた防災・減災についての総合的な対策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。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】

- 一般財源総額については、今年度と同水準以上を確保するべく努力するとともに臨財債の起債の必要がないようにしていきたい。
- 会計年度任用職員制度の財源については、財務省と折衝をしているところであり、ぜひとも予算を確保したい。
- 災害対応については、職員派遣のシステムが機能しつつある一方で、長期にわたる公共事業の削減の影響もあり、土木関係の職員が減ってきている状況にあるため、対策を検討していきたい。
- 地方創生については、交付金とは別に、地方の自由に使える予算として地財計画で1兆円を積んでおり、引き続き必要な額を確保したい。

## 【財務省】

- 災害復旧に必要な点については、被害状況の全体を把握しつつ、しっかりと確保してまいりたい。
- 国の財政事情も厳しく、かつ消費税を引き上げて国民の皆さんにご負担をお願いしている状況なので、地財計画全体の中で、行革努力の姿勢を見せつつ、バランスを取り、どうメリハリをつけて必要なものを確保するのかについて議論していきたい。
- 会計年度任用職員制度については、継続して論点にあがっており、実態は認識している。

## 【政党】国民民主党 立憲民主党 社会民主党 公明党

- 地方公共サービスの充実・強化のためにも地方財政の財源確保は当然重要な課題で、行政需要を反映した地方財政計画に則ってきちんと財源が確保されるようにしたい。
- 一般財源総額の確保はもちろん、地方財政計画策定にあたり地方財政対策がきちんとなされるよう、国会質疑に活かして取り組んでいく。
- 防災・減災の観点からも、土木技術職員の補充も含め、財政支援と労働安全衛生体制充実の両面からの対策が急務だ。
- 被災地の自治体の現状は、復興するにも財政不足や土木技術者の人員不足で業務の負荷も高くメンタルヘルス対策が不十分なことから、対策を講じられるよう取り組んでまいりたい。
- 被災地に勤務する職員は日夜、対応に追われており、労働安全衛生体制の整備が必要だ。また、被災自治体の復興には土木技術職員が欠かせないが、採用予定人員数に満たないケースもある。応援・受援自治体とも災害に対応できる人員が不足しており、十分な財政支援を求めていく。
- 会計年度任用職員制度の導入に係る財源についても、2020年度の政府予算案の中に位置付けられるよう求めていく。
- 教職員の働き方改革についても、長時間労働縮減に向けてしっかり取り組んでいく。

## 【地方六団体】

- 一般財源総額の確保は当然必要で、少なくとも今の骨太方針の考え方に基づいた、必要な水準の確保を求めていく。
- 一般財源総額実質同水準ルールに基づく毎年度の予算編成を踏まえ、地方の一般財源総額が社会保障関係費で圧迫されるようなことがないよう、政府には申入れているところ。
- 社会保障関係費については、幼保の無償化が来年度は地方財政措置になることに

ついて、一般財源総額の同水準の外枠で措置すべきというのがわれわれの主張である。

- 地方交付税については、地方が財源不足である現状は間違いないので、交付税率の引上げを含めた抜本的な改革と、臨財債の縮減・廃止への対応に向け、意見を継続して伝えていきたい。
- 災害対応については、とくに復興や防災にあたる土木技術職員の確保が切実な問題だ。募集をかけてもなかなか集まらない中で、民間と競い合いながらどう人員を確保していくのかについて考えていかなければならない。
- 第二期に入る地方創生については、緊急提言をつくり、政府に対し提言をしたところ。地方の自主性を確保し、現場に必要な財政支援ができるような使い勝手のいい仕組みになるよう要請している。
- 会計年度任用職員制度の導入に伴い、新たに発生する手当や適切な給与支給などの財政措置は、地方財政計画にしっかりと新たな事業として積み上げてもらうことが重要だ。
- 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（第196回通常国会）により、労働基準法（以下、労基法）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。

総務省は、地方公務員について、労基法別表第一の事業に従事する職員は、労基法第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、労基法第33条3項を適用することにより、36協定を締結せずに時間外勤務を命ずることができるが、人事院規則が改正されたことから、自治体では条例を改正し、人事委員会規則等で時間外勤務命令の上限を規定するとした。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、以下のような課題が考えられる。

< 労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員 >

- ・ 36協定の確実な締結と締結内容の見直しの必要性
- ・ 自治体の別表第一の取扱いの違いによる自治体ごとの対応の相違
- ・ 36協定締結や別表第一の取扱いの調査・把握

< 労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員以外 >

- ・ 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の設定

- ・「他律的業務」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

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。総務大臣への要求書提出後の交渉では、特に当面の課題として、労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員における「自治体の別表第一の取扱いの違いによる自治体ごとの対応の相違」について質し、「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いう点については、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」「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」と、今後の交渉につながる回答を引き出した。

また、意見・要望として、労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員以外における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・助言を要請するとともに、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た。さらに、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することを要請した。

## (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（平成29年度）」によると、地方公務員の長期病休者数は、10万人率2,519.5人で、前年度より3.53%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1,409.3人で、前年度より5.34%増加しており、10年前の約1.4倍、15年前の約2.8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、55.9%であり、2012年度から50%を超え、年々増加している。

12月24日、総務省は、「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」を公表した。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）実施についても100%に至っていない。

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、事業場の規模に関わらず、全ての職員への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。

#### 4. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

2019年8月8日、石田総務大臣に対する「地方公務員の給与改定等に関する申入れ」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とともに、会計年度任用職員制度導入に係る必要な財政措置を講ずること」を申し入れた。10月10日、書記長クラスによる最終交渉で、公務員部長は、「臨時・非常勤職員制度の改善に向け、総務省としては、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」を策定し、全国の地方公共団体に対し周知するなど、必要な助言を行ってきたところ」「改正法施行後の措置については、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、検討してまいりたい」「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、現在、移行準備状況調査を行っているところであり、当該調査の結果などを踏まえ、法改正の趣旨が実現できるよう、検討してまいりたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「会計年度任用職員制度導入に係る必要な財政措置については、「令和2年度地方財政収支の仮予算」において、「2020年度の予算編成過程で必要な検討を行う」とあるように、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」「臨時・非常勤職員制度については、国家公務員非常勤職員との権衡という観点からも、手当・休暇等を含めたさらなる見直しを検討していただきたい」と強く要望した。

## Ⅱ 2020年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. 2020政府予算・地方財政について

2019年12月20日、政府は2020年度予算案を閣議決定した。一般会計総額は2019年度当初（101兆4,571億円）比1.2%増の102兆6,580億円で、過去最大規模の予算案となった。歳出増は、高齢化に伴う医療費増や消費税増税に伴う幼児教育の無償化など社会保障関係費の増大、宇宙・サイバー・電磁波といった新たな領域での防衛力強化などを盛り込んだ防衛費の増大などが主な要因である。

2020年度政府予算案では、一般歳出は、消費税増税の影響を緩和するための「臨時・特別の措置」1兆7,788億円（前年度比△2,492億円、△12.3%）を計上し、あわせて63兆4,972億円（前年度比1兆5,333億円、2.5%増）となっている。

社会保障関係費は35兆8,121億円（前年度比1兆7,495億円、5.1%増）で、概算要求段階において自然増を5,300億円と見込んでいたが、医療で薬価を実勢価格の動向を反映して引き下げたり、介護保険で総報酬割が拡大することで国費を抑制したりするなどして、自然増を4,111億円に抑えた。しかし、昨年10月の消費税増税に伴う社会保障の充実として、幼児教育・保育の無償化（3,410億円）、高等教育の無償化（4,882億円）、年金生活者支援給付金の支給（4,908億円）などにより、これまで以上に膨らんだ。

消費税増税後の景気対策としては、昨年度に引き続き「臨時・特別の措置」として、1兆7,788億円計上し、キャッシュレス・ポイント還元事業に2,703億円、マイナンバーカードを活用した消費活性化策に2,478億円、「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」の着実な実行として1兆1,432億円を充てる。

一方、税収は63兆5,130億円で、消費税増税による増収分（2兆3,270億円）を含め、過去最大となった。また、新規国債発行額は32兆5,562億円（△1,043億円、△0.3%）で、10年連続のマイナスとなった。とはいえ、2025年度までに基礎的財政収支を黒字化するとする政府の財政健全化目標について、一般会計の基礎的財政収支は、△9兆2,047億円となり、2019年度当初予算に比べ524億円収支が悪化したことから、目標達成はさらに遠のいた。

地方財政については、同日、総務省が2020年度地方財政対策を公表した。地方財政計画の規模は90兆7,400億円程度（前年度比1兆1,500億円程度、1.3%程度増）で、幼児教育・保育の無償化や会計年度任用職員制度の施行への対応等で歳出が膨らみ、8年連続で増加した。

地方交付税は、入口ベースでは15兆6,085億円、地方法人税等の交付税特会を含んだ出口ベースでは16兆5,882億円（4,073億円、2.5%増）とするとともに、臨時財政

対策債の発行を3兆1,398億円とし、国と地方で負担する「折半ルール」の対象は、昨年度に引き続き生じなかった。

また、地方における事業について、地方団体が単独事業として実施する河川等の浚渫を推進するための「緊急浚渫推進事業費」(900億円)、地方法人課税の新たな偏在是正措置で生じる財源を活用する「地域社会再生事業費」(4,200億円)を新規で創設するとともに、引き続き「まち・ひと・しごと創生事業費」に1兆円を計上した。

2020年4月施行の会計年度任用職員制度への対応として、期末手当の支給等にかかる経費について約1,700億円を計上した。

2020年度政府予算案では、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、国の財政問題とともに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することからも予断を許さない状況である。引き続き、地方財政確立に向けた取組を強化していく。

## 2. 長時間労働の是正について

長時間労働の是正について、労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員の課題及び交渉内容は経過と課題に記載したとおりで、引き続き課題解決に向けて総務省交渉・協議を強化していく。

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、当面の大きな課題としては、「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」である。

総務省「時間外勤務命令の上限の設定等の措置の導入状況等に関する調査結果」によると、10月1日時点で、全自治体の8割が施行済となっており、4月1日時点と比べると1割ほど増えている。また、前回「未定・検討中」と回答した自治体が160団体(8.9%)であったのに対し、今回は3団体(0.2%)となっているが、未だに上限設定が措置されていない自治体が全体の2割近く存在する。罰則が適用されない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、上限設定の措置は、長時間労働の是正につながる一手段である。すでに施行されていなければならない状況を踏まえ、総務省交渉・協議を強化し、早急に全自治体において導入されるよう求めている。

また、制度改正後、約1年ということからも、「他律的業務」及び「特例業務」に該当する業務の明確化や、「特例業務」における上限を超えた場合の要因の整理・分析・検証への対応についても、引き続き総務省の考え方を質していくとともに、時間外勤務に関する実態調査の実施を強く求めている。

給特法が適用される教育職員については、「学校の働き方改革」に関する文科省中教審答申(19年1月)を受け、第200回臨時国会に「給特法改正法案」(以下、改正法案)が提出された。「勤務時間の上限に関するガイドライン」に法的な根拠を持た

せることや、教員を対象に「一年単位の変形労働時間制」の導入を可能とする改正法案は、衆議院文部科学委員会で11月15日に採択、同月19日に衆議院本会議において可決、参議院文教科学委員会で12月3日に採択、同月4日に参議院本会議で可決、成立した。

この間の教育関係構成組織の国会対策等の取組により、改正給特法施行後の学校現場の課題や懸念を踏まえ、衆参ともに附帯決議があわせて採択された。改正給特法が教職員の長時間労働是正を担保するものとなるよう、引き続き、教育関係構成組織と連携し取組を進めていく。

＜参考＞時間外勤務命令の上限の設定等の措置の導入状況等に関する調査結果  
(2019年10月1日時点)

	団体数	施行済	年内 施行予定	年度内 施行予定※	2020.4.1 施行予定	未定・ 検討中
都道府県	47	44	2	1	0	0
	(割合)	93.6%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%
	(累計割合)	93.6%	97.9%	100.0%	100.0%	100.0%
指定都市	20	18	0	1	1	0
	(割合)	90.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%
	(累計割合)	90.0%	90.0%	95.0%	100.0%	100.0%
市区町村	1,721	1,375	43	65	235	3
	(割合)	79.9%	2.5%	3.8%	13.7%	0.2%
	(累計割合)	79.9%	82.4%	86.2%	99.8%	100.0%
全合計	1,788	1,437	45	67	236	3
	(割合)	80.4%	2.5%	3.7%	13.2%	0.2%
	(累計割合)	80.4%	82.9%	86.6%	99.8%	100.0%

※「年度内施行予定」の団体については、「2020年1月から3月までの間に施行予定」と回答した団体を計上している。

### 3. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

改正地方公務員法等により、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化や会計年度任用職員制度の導入が、2020年4月1日より施行される。

総務省「会計年度任用職員制度関係条例案の議会提案予定時期等について」によると、2019年9月1日時点で、都道府県・指定都市はほぼ全ての団体が2019年9月までに議会提案を実施または予定する一方で、10～12月に議会提案を予定している団体が市区で4割程度、町村で7割程度あり、募集開始時期や制度の周知期間などのスケジ

ルールを勘案した上で、遺漏なく速やかに条例制定の準備を進める必要がある、としている。

この間、総務省に対し、会計年度任用職員制度については、円滑な導入とあわせて必要な財源措置を強く求めるとともに、政府・政党、地方六団体に対して、地方財政確立に関する要請事項に掲げ、要請行動を強化してきた。その結果、総務省は、2020年度地方財政計画の歳出に関連する経費として、約1,700億円を計上するとしている。

他方、新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬をその分減額するという措置を検討している自治体も一部に見られるが、当然法改正の趣旨にそぐわない対応である。第200回臨時国会において、社民党吉田参議院議員が「期末手当を支給する代わりに月例給を下げる、また月例給を下げるために勤務時間を短縮するというような不適切な事例も聞いている。改めて総務省に改正法の趣旨、勤務条件設定における基本的な考え方について伺いたい」と質したのに対し、大村公務員部長は「財政上の制約のみを理由として、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬を削減することは適切ではない」と答えていることから、非常勤職員の待遇改善のため月例給を維持した上で、新たに期末手当を支給することができるということである。

また、今回の制度改正は、あくまでスタートであり、今後さらなる見直しをはかっていかなければならない。とくに、国家公務員の非常勤職員の大半が期末手当だけでなく勤勉手当も支給されていることから、会計年度任用職員における期末手当等の支給状況を踏まえ、勤勉手当の支給をはじめとする諸手当の改善を求めていく必要がある。

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。

#### 4. 雇用と年金の確実な接続について

第201回通常国会の政府提出法律案に、公務員の定年引上げに関する「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（以下、国公法改正法案）及び「地方公務員法等の一部を改正する法律案」（以下、地公法改正法案）等が登録された。関係法案等の閣議決定後、内閣委員会において国公法改正法案が、総務委員会において地公法改正法案がそれぞれ審議される。

地方公務員の定年については、「国の職員につき定められる定年を基準として条例で定めるもの」（地公法第28条の2第2項）とされており、国に遅れないよう地公法改正法案の早期成立に向けて国会対応を強化するとともに、地方自治体の実情が異なることから、制度導入に関する課題について、総務省との交渉・協議を強化していかなければならない。

## 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

- ① 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、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。
- 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 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、紛争解決のための体制整備等、地方公務員への必要な措置を求める。

#### (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。

- ① 会計年度任用職員制度の円滑な導入とともに、必要な財政措置を求め、総務省と交渉・協議を進める。
- ② 国家公務員の非常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当の支給をはじめとする諸手当改善に向けて取組を進める。

#### (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く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28日の第7回代表者会議で、2020春季生活闘争方針を決定し、29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 日 ( )、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4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21日 「2020春季生活闘争・2020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12日 「2020春季生活闘争中央行動」(公務員連絡会主催)

## ＜別記 1＞

### 2020年春季総務省要求事項

#### 1. 2020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

- (1) 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、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とともに、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等の施策を構築すること。
- (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対応するとともに、必要な財政措置を講ずること。
- (3) 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、紛争解決のための体制整備等、地方公務員への必要な措置を講ずること。

#### 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、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こと。

- (1) 会計年度任用職員制度の円滑な導入とともに、必要な財政措置を講ずること。
- (2) 国家公務員非常勤職員との権衡の観点から、勤勉手当の支給をはじめとする諸手当の改善をはかること。

#### 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く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>

### 2020年春季全人連要請事項

1. 2020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の改正法の趣旨を踏まえ、人事委員会として改善に向けて努力すること。
5. 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。
6. 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. 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、男性の育児休業・介護休暇の取得促進のための必要な措置を行うこと。
8. 定年引上げに関わっては、人事院の「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。
9. 障害者雇用については、障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよ

う対応をはかること。

10. 実効性のあるハラスメント防止策を引き続き推進するため、積極的な対応を行うこと。とくに、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」の報告や国家公務員への対応、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、人事委員会として必要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。