

2010年秋季闘争の経過と2011年春季生活闘争の取組みについて

I 2010年秋季闘争の経過と総括

1. 会議開催・交渉等の経過

(2010年)

- 10月20日 地公部会第15回代表者会議
- 10月27日 第1回幹事会(地財確立、秋季確定闘争の取組等)
- 11月2日 地公の育休法等改正に関わる総務省公務員課説明会
- 11月2日 「精神疾患認定に関する研究会」に係る地公災害補償基金との協議Ⅱ
- 11月8日 第2回幹事会(地方財政確立、臨時・非常勤職員に係る取組等)
- 11月11日 2010地方財政確立等に関する地方6団体要請／地公幹事
- 11月15日 2010地方財政確立等に関する各政党要請／地公書記長
- 11月17日 2010地方財政確立に関する総務省・財務省大臣政務官要請
- 11月30日 第3回幹事会(臨時・非常勤職員に係る取組等)
- 12月8日 「精神疾患認定に関する研究会」に係る地公災害補償基金との協議Ⅲ
- 12月17日 「精神疾患認定に関する研究会・報告案」に係る地公災害補償基金との協議

(2011年)

- 1月11日 第4回幹事会(第16回代表者会議議案等)
- 1月12日 「精神疾患認定に関する研究会」に係る地公災害補償基金との協議Ⅳ
- 1月18日 地公部会企画調整会議(地方公務員を巡る全体状況等)
- 1月25日 第16回代表者会議(春闘方針決定)

2. 地方財政確立等に関する政党、地方6団体要請行動、総務省・財務省交渉の実施

公務員連絡会地方公務員部会(地公部会)は、11月11日および15日の両日、2010地方財政確立に関わる地方6団体、各政党への要請を実施した。また、17日には総務・財務両省大臣政務官要請を行った。

要請行動では、①地域公共サービスの実態に見合った財源保障、②安定した地方税

財源確保のための制度改革など地方自治の確立、③自治体の自主的・主体的な財政健全化の支援、④地方公務員の総人件費の十分な確保、⑤地方税制について地方が対等な立場で協議する場の設置、等の実現に向け、関係省庁・政党へ働きかけるよう申し入れた(資料参照)。

その概要は以下の通り。

<政党要請の概要>

各政党への要請には、地公部会から岡本企画調整代表(自治労書記長)ほか各構成組織書記長らが参加した。

(1) 民主党要請の概要

民主党は、山根企業団体対策委員長(参議院議員)が対応した。

要請に対して、山根議員は「要請の趣旨については理解している。これから予算編成の本格的な議論が始まるところ。地方への予算措置や社会保障制度に鉈を振るおう(大幅に削減しよう)とは考えていない。ただし、今ある予算を配分することになるので実際の判断は難しい」と答えた。

さらに、地公部会からは、「職場では毎年人員が削減され、不安と不満でいっぱいである。公共サービス、セーフティ・ネットを重視した配分をお願いしたい」、「地方の教育現場では、非正規の官製ワーキングプアといわれる教職員が増加していることを踏まえて欲しい」などを重ねて要請した。

(2) 社民党要請の概要

社民党は、重野安正幹事長、吉田忠智参議院議員が対応した。

要請に対して、重野幹事長は「尖閣諸島問題のため国会審議が遅れ、補正予算の採決が本会議まで行き着くか微妙な状況であり、これが採決されるか定かではないが、国会では手探りの状態である。地方主権改革3法案は、まだ提案もされていない厳しい状態。社民党は、労働組合の思いも含めて国会で意見反映をしていきたい」と述べた。

吉田参議院議員は、「今回の要請の主旨を踏まえて、国会に意見反映していきたい。最近では交付税にしても、消防職員の団結権問題などに関しても、トーンが下がってきていることを実感する。ぜひ今後ともご意見をお聞かせ願いたい」と述べた。

(3) 公明党要請の概要

公明党は、西博義衆議院議員、佐藤茂樹衆議院議員が対応した。

要請に対し、西衆議院議員は「地方からの多くの要望があり、私どもはもっと地方交付税を多くすべきと思っている。今回の交付税の補正は、地方に必要なものであるから賛成する。要望をいただいている地方主権改革3法案については、全く動きがな

い状態で、政権の情熱が見えてこない」と述べた。

佐藤衆議院議員は「補正予算そのものは反対。ただし、関連法案は条件付賛成である。反対する理由として、①民主党は事前に野党の要望を聞くと言っていたが、そのようになっていない、②中小企業、地方、農業などに冷たい補正予算案で欠陥がある、③デフレ・円高にある現下の経済状況で、対策に財源があるにもかかわらず十分に使い切れていない、ということがある。われわれも労働者の立場を重視して、政策に反映させていきたい」と述べた。

なお、国民新党への要請については、17日に地公部会事務局が行った。

<地方6団体要請の概要>

地方6団体には、地公部会幹事クラスメンバーが要請を行った。

(1) 全国知事会要請の概要

全国知事会は、重松調査第一部長らが対応した。全国知事会からの回答の概要は以下の通り。

- ① 要請内容は、ほとんど知事会の主張と同じ。地方財政の確立に向けて、与党支持団体である皆さん方からも働きかけをお願いしたい。
- ② 地方では、労使一体でぎりぎりの節約を行い、組合員の理解を得てやむを得ず給与カットまでして公共サービスを維持するよう努力している。このことが住民に十分に理解されていないというのは残念であり、住民に対する説明不足を反省し、住民・国民の皆さんに理解していただけるよう地道な努力が必要であると考えている。
- ③ 税制改革については公平で納得のいく抜本的税制改革が必要である。法人税の引下げなどは一部大手企業が恩恵を受けるだけで、地方の中小企業は全く恩恵によくない。
- ④ 福祉・教育・環境・農業等の維持向上には地方分散型経済の立て直しが必要であり、そのための投資ができるよう、国に対して予算拡充の要請をおこなっている。

(2) 全国市長会要請の概要

全国市長会は、山本財政副部長らが対応した。全国市長会からの回答の概要は以下の通り。

- ① 概算要求で地方交付税が1兆円伸びているが満足していない。法定率を上げた上での確保など、交付税については本質的な議論が必要だと考えている。
- ② 地方主権改革3法案については早期成立を要請している。
- ③ 財政健全化法については運営しやすい基準緩和を求めている。

- ④ 公共サービスを維持するには、人件費については給与カット、定数削減はこれ以上できないという実態を理解していただくよう政府に対してお願いをしている。

(3) 全国町村会要請の概要

全国町村会は、小川財政部副部長らに対応した。全国町村会からの回答の概要は以下の通り。

- ① 三位一体改革による後遺症から完全に復元しておらず、恒常的に財源不足であり、借入りに頼らない予算編成をめざしたい。
- ② 地方主権改革3法案については未成立であるが、成立すれば国と対等の立場で協議していきたい。
- ③ 今年12月の全国町村大会で決議された意見を政府等に働きかけていく予定である。
- ④ 特に定数削減については国以上に進めている実態を示し、理解を求めていく。定数が減少しているにも関わらず、子ども手当等新たな業務が発生し、現場からは不満の声も噴出しているのが実態だ。

(4) 全国都道府県議会議長会要請の概要

全国都道府県議会議長会では、松岡調査第一部長らに対応した。全国都道府県議会議長会からの回答の概要は以下の通り。

- ① 要望書については、大枠では同じ考えである。「平成23年度政府予算編成に関する提言」を10月にまとめたところであり、近々政府等に要請する予定である。
- ② 交付税については恒常性のある地方交付税の法定率を引き上げることで対応するように求めている。
- ③ 地域の実情に合わせた条例が制定できることを重視し、権限委譲、一括交付金についての要請を行っている。

(5) 全国市議会議長会要請の概要

全国市議会議長会への要請は、16日に地公部会事務局が行い、市議会議長会側は上市副部長に対応、「要請内容については私どもと同じ考えだ。その実現に向けて取り組んでいる」と述べた。

(6) 全国町村議会議長会要請の概要

全国町村議会議長会は、松浦企画調整部副参事が対応した。全国町村議会議長会からの回答の概要は以下の通り。

- ① 11月17日の大会において特別決議を含め決定事項を要望していく予定である。
- ② 地方主権改革3法案については従来より早期成立を求めている。
- ③ 税財源の充実強化として交付税の引き上げ、特に、過疎、離島の割増を求めている。

くとともに過疎・離島については一括交付金からはずすように要望していく。

④ 子ども手当については地方と協議の上、全額国庫負担とするよう要請していく

⑤ 森林資源等規制がないため、外国資本が乱入してくる恐れがあることから、外国資本規正法案の成立も求めている。

<総務大臣政務官要請の概要>

総務省への要請は、17日9時30分から実施した。要請には地公部会から岡本企画調整代表ほか構成組織書記長らが参加、逢坂総務大臣政務官が対応した。

要請に対し、逢坂政務官は、「①地方交付税制度が法律の趣旨に沿った運用がされておらず、少しでもあるべき姿に戻していきたい。厳しい財政状況にあるので、すぐにはいかないが少しずつでも進めていきたい。②地域主権改革3法案の早期成立については、私も尽力しているところ。③自治体財政健全化法の運用については、基本的には自律的に財政運営ができるようにすることであり、平時から国がどうこう言うものではないと思っている。④給与法の一部改正について、片山大臣は、地方公務員が必ずしも国と同様でなければならないとは考えていない。⑤国と地方の協議の場を設けることについては、私も頑張りたい」と述べた。

最後に地公部会側から要請内容への最大限の努力を求め、要請を終えた。

<財務大臣政務官要請の概要>

財務省への要請は、17日11時から実施し、吉田財務大臣政務官が対応した。

要請に対し、吉田政務官は、「地方税制については、総務大臣は自治体が独自で税率を決めることができるようにすべきというのが持論であるし、私もそれが本来の地方自治だと考えている。人件費を数年をかけて2割削減とされているが、給与の2割カットだけが唯一の手段ではないが様々な議論があり、有権者にあらたな負担をお願いする前提として検討されている」と述べた。

それに対し、地公部会からは「国の事情は承知しているが、組合との話し合いをしっかりとお願いしたい」と強く求めた上で、「一定のサービスを確保するためには、一定の人材を確保することも必要である。給与をただ下げればいいということにはならない」と主張した。

また、吉田政務官から「今回の予算編成では、財政規律をきちんとさせることが必要である。足りないからと配分していたのではキリがなく、それが800兆円の赤字につながっている。地方においてサービスと収入のバランスを取る仕組みを作ることが必要ではないか」との発言があった。それに対して、地公部会は「自治体間の財源には、不均衡がある。その是正にも理解と配慮をいただきたい」と述べた。また、「高校の教育現場では非正規職員が半分くらいになっている状態にある。この状態を改善するための配慮をお願いしたい」、「公営バスの存続にむけて、地元とともに頑張っ

ている。しっかりとした支援をお願いしたい」と要請した。

(資料) 地方財政確立等に関わる政党・地方6団体への要請事項

1. 地方財政計画の策定については、自治体との十分な協議のもとに、少子・高齢化、地域医療確保、環境保全など地域の行政需要を的確に反映させ、地域公共サービスの実態に見合った財源保障を実現すること。また、恒常的な財源不足にもかかわらず長年据え置かれてきた地方交付税の法定率を引き上げること。
2. 地方主権改革3法案を早期に成立させるとともに、安定した地方税財源を確保するための制度改革を急ぎ、地方自治の確立を図ること。
3. 自治体財政健全化法の運用については、国の関与は最小限に止め、自治体の自主的・主体的な財政健全化に向けて一層の支援を行うこと。
4. 医療・福祉・介護、教育、環境などの公共サービスの水準を維持・向上させるため、地方公務員の総人件費(定数・給与)の十分な確保を行うこと。
5. 地方税制について、地域主権の時代に相応しい税制を構築するため、国と地方が対等な立場で協議する場を設けること。

3. 2010年地方確定闘争の経過と到達段階

(1) 2010地方確定の重要課題と取組み

地公部会は10月20日の第15回代表者会議で、秋季確定闘争の推進にあたっては、地方公務員の生活を守るための賃金水準を確保することを基本におき、各構成組織の緊密な連携のもと、以下の重要課題について取組みをすすめていくことを決定した。

- ① 月例給、一時金の水準については、人事院勧告を基本とし、地方公務員の生活を守るための賃金水準を確保すること。
- ② 50歳台後半層、行(一)6級以上の職員給与を一律に引き下げる措置については、以下の考え方で交渉・協議をすすめる。
 - ア. 職務給や能力・実績主義という公務員給与の基本原則に反することから、その実施を認めないこと。
 - イ. 公民較差がマイナスの場合は、配分の問題として労使交渉により決着をはかること。
 - ウ. 実施が避けられない場合は、地方自治体によっては、50歳台後半層の行(一)6級相当級に在級する職員数が多いことを踏まえること。また、行(一)6級相当級に組合員が在級する場合には、少なくとも組合員層への影響を避けること。
- ③ 独自の給与減額措置が行われている自治体については、2010年4月に遡って現

行の削減措置を廃止させた上で、人事委員会勧告の取扱いに関わる労使交渉をすすめること。

- ④ 2011年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改定原資を用いて、若年・中堅層にこれまで抑制してきた昇給を1号給回復することを基本に対応すること。年齢設定については、昇給を1号給回復する若年・中堅層は43歳未満としている国の考え方を基本としつつ、当該自治体の現状を踏まえたものとする。また、1号給抑制をしなかった地方自治体においても若年・中堅層への配分を重視すること。
- ⑤ 自宅に係る住居手当については、あくまで公民較差の配分の問題であることを基本に対応すること。
- ⑥ 公営企業・現業7職種の給与引下げを行わないこと。
- ⑦ 臨時・非常勤職員の雇用安定と処遇改善を行うこと。
- ⑧ 労基法改正に伴う時間外手当の割増率の引上げ等を踏まえた対応を行うこと。
- ⑨ 国家公務員の育児休業法改正、介護のための両立支援策の改正（人事院規則）にあたっては、民間・国と同様に各自治体が所要の措置を講ずること。

山場については、11月条例改正、12月実施を前提とした取組みを行うこととし、自治体における集中交渉のゾーンは、11月8日の週を中心に設定して取り組んだ。

中央行動については、公務員連絡会が、人事院勧告が完全実施されたことから見送ったことを受け、地公部会としても実施しなかった。

(2) 総務省交渉などの経過と課題

2010年地方確定に関わる中央段階の取組みは、人事院勧告を受け8月の全人連申入れ、総務省給能室交渉などの取組みからスタートした。

10月18日、地公部会は本年の地方公務員の給与決定等に関して、総務省公務員部長との交渉を実施した。交渉には、岡本企画調整委員代表（自治労書記長）はじめ地公部会構成組織書記長が出席した。

冒頭、岡本企画調整委員代表が要請書(別紙)を手交、申入れの各事項に対する総務省の回答は次の通り。

- (1) 地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨に則り、地域の実情を踏まえ、条例で定められるべきものである。総務省としても、地方公務員法の趣旨を踏まえ、本当に必要と考えられるものについて助言をしてまいりたいと考えている。また、地方公務員法第24条第3項により、地方公務員の給与は、国家公務員の給与等を考慮して定めなければならないとされているところであり、各地方公共団体においても、この均衡の原則を踏まえた対応をお願いしたいと考えている。
- (2) 短時間公務員制度について、任期の定めのない常勤の職員を中心とする公務の

運営の原則は維持されるべきものであり、平成21年の地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告においても、この原則は維持しつつ、検討することが必要であるとの基本的考え方が示されている。

任期の定めのない短時間勤務職員については、これまでの検討を踏まえて考えると、長期的な人事配置をはじめ、長期的な人事管理に困難が予想されること等難しい課題があると考えられる。民間でも契約期間の定めのない短時間正社員制度のような雇用形態は、現時点ではまだ一般的とは言い難く、国家公務員においても、そのような制度はないところである。平成16年に、常勤職員と同様の本格的業務に従事することができ、給料及び手当が支給可能な「任期付短時間勤務職員制度」が地方独自の制度として導入されており、その活用が更に図られるよう、制度の周知、活用事例の紹介等を進めるとともに、地方の実情をお聞きしながら、制度・運用の改善についても幅広く検討してまいりたいと考えている。

地方公務員については、地方公務員の勤務条件等は法令、条例等で定められており、民間事業主が自主的に雇用管理の改善等を行うことにより短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的とする、パートタイム労働法の趣旨になじまないことから、この法律の適用から除外されている。

一方、臨時・非常勤職員の任用に当たっても、民間労働法制の動向も十分に念頭に置く必要はあると考えられることから、引き続き、各地方公共団体に対して、臨時・非常勤職員の任用や処遇の適切な在り方について、必要な助言、情報提供を行ってまいりたいと考えている。

非常勤職員の手当支給については、地方自治法上、常勤職員には、給料と手当を、非常勤職員には報酬と費用弁償を、それぞれ支給することとされている。非常勤職員が、常勤職員と異なるのは、本来、非常勤職員が、任期を限って臨時的・補助的業務に任用されるという性格であることによるものである。非常勤職員の報酬の水準は、各地方公共団体において、職務の内容と責任に応じ、適切に定めさせていただきべきものと考えている。

(3) 病気休暇制度については、人事院は、「公務員人事管理に関する報告」において、1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直しを行うとしているところである。地方公共団体の職員の休暇等の勤務条件は、地方公務員法第24条第5項の規定により国等の職員との権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないものである。今後、国の病気休暇制度の見直しが行われた場合には、各地方公共団体においては、地方公務員法の趣旨にのっとり、適切に対応していただきたいと考えている。

(4) 段階的定年延長については、地方公務員の定年は、地方公務員法第28条の2第2項において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。」と規定されているところである。国家公務員の定年に関しては、国

家公務員制度改革基本法第10条において「政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため」、また、「雇用と年金の接続の重要性に留意して」、講ずる三つの措置の一つとして、「定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討すること。」と規定されている。この度、人事院勧告時の報告において、定年延長に向けた制度見直しの骨格と今後の課題が示され、あわせて、本年中を目途に成案を得て、立法措置のための意見の申出を行っていくとされたところである。地方公務員についても、雇用と年金の接続の重要性に留意をしながら、国家公務員の検討の動向や地方自治体関係者の意見を十分踏まえた上で、その対応を検討してまいりたいと考えている。

続いて、岡本企画調整委員代表より、「現場では、地方公務員法の趣旨以上に、総務省の助言指導にもとづいた対応がなされているが、各地方公共団体の自己決定を尊重していただきたい」と求めたのに対し、佐々木公務員部長は、「地方公務員法の趣旨、諸原則を踏まえ必要な助言を行っているところである」と回答した。

各構成組織からの意見として、都市交からは、「地方公営企業は厳しい経営状況のなか、存続のため自ら賃金を削減するなど独自の取組みをしてきた。給与決定について、単純な国公準拠は避け、各地方公営企業独自の取組みを考慮して判断をいただきたい」と述べた。

全水道からは、「黒字経営であっても賃金削減が行われている現状がある。国公準拠の一方で、地方自治体の自己決定も地方公務員法の趣旨であるとも言えることを理解していただきたい」と要請した。

また、日高教は、「年金と雇用を接続する方法として定年延長を進めていただきたいが、学校現場では、担任や部活の顧問など毎日子どもと向き合わなければならないなどの業務に特殊性がある。文部科学省と連携しながら、制度設計を図っていただきたい」と述べた。併せて日教組から「業務の多忙化やモンスターペアレントへの対応を理由に、50歳台の半数以上の教員が定年前に辞めている。定年延長については意欲があっても体力の面から働くことに不安を感じている者も多い。導入の際には、制度設計の段階で話合いの場を設けて欲しい」と要請した。

これに対し、佐々木部長は「定年延長については大きな制度の話であり、人事院の意見の申出の前ではあるが、色々な論点があると感じている。文部科学省を含め、よく色々な方々の話も聞きながら、検討してまいりたい」と述べた。

岡本企画調整委員代表は、臨時・非常勤職員の雇用安定、処遇改善について、地公部会が署名をはじめとした取組みを実施することを述べた上、前向きな検討を要請し、現在の地方公務員の育児休業等の検討状況について質した。

これについては、「国家公務員における検討状況を踏まえながら、地方公務員についての必要な措置について検討してまいりたい」と佐々木部長は回答した。さらに、

藤川地公部会事務局長は、「地方公務員の育児休業法改正については、給与法の閣議決定と同時期に決定されるのか。すべての臨時・非常勤職員が育休を取得できるよう制度設計をしていただきたい」と要請した。

佐々木部長は、「基本的には、国家公務員に関する制度改正がなされれば、特段の事情がない限り、それに合わせて対応してまいりたい」と回答した。

最後に、地公部会側から引き続き十分な交渉・協議を要請し、交渉を終えた。

11月1日の給与法改正法案閣議決定に併せて、地方公務員の給与決定に関する総務副大臣通知が発出された。昨年度までの人事院勧告の取扱いに関わる閣議決定では、地方自治体に対して、地方公務員の給与改定に当たっては、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にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずること、地方における民間給与水準への準拠の徹底、技能労務職員の給与については引下げをねらった「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する、とされていた。今年度の閣議決定では、地方公務員給与決定に関わつて地方自治体への要請内容は明示されなかったが、総務副大臣通知では、従来から総務省が各自治体に対して求めてきた事項が示されている。地方公務員の給与決定に際して、地方自治体での労使交渉による自主決定の尊重という面からの課題は残されている。

給与法改正法案、育児休業法改正法案の2法案は、11月26日の参議院本会議で可決、成立した。なお、育児休業法改正法案に関わつては、両院の総務委員会において、自治体の非常勤職員の勤務条件について、その実態に即した環境の整備に向け検討を求める附帯決議が採択された。

(3) 2010地方確定結果と今後の課題

2010地方確定は、各自治体における集中交渉ゾーンを11月8日の週を中心に設定して取り組まれた。

① 月例給に関わつては、多くの自治体で人事院勧告と同様の内容で妥結した。50歳台後半層に限定した給与削減措置は、都道府県では25都府県が未実施、22道県が実施という結果になった。実施となった道県のうち7県が国と同様の内容で実施となったが、佐賀を除く他県では引下げ率などを圧縮させることができた。半数以上の都道府県で未実施という結果になったのは、職務給や能力・実績主義という公務員給与の基本原則に反すること、公民較差がマイナスの場合は、配分の問題として労使交渉を進めた成果と言える。さらに、労使交渉により、給与独自削減を行っている都道府県においては、そのうちほぼ6割が年間調整の未実施という成果があった。

2006年度の給与構造改革に伴う現給保障の取扱いが、2011人事院勧告期に向けて課題となっている中、大阪府においては、昨年9月、当局は現給保障の廃止などの人件費削減の提案を行った。1月20日の最終交渉の結果、現給保障廃止などの導入で

給料の月額が下がる場合は、特例減額期間中（11年4月～14年3月）は、11年3月の実支給額を下回らないよう保障することで決着した。粘り強い労使交渉の成果と言えるが、国及び他の地方自治体への影響について十分注視して行かなければならない。

② 一時金に関わっては、多くの自治体が国と同様の支給月数の引下げとなった。

県人事委員会が国の支給月数を下回る支給割合を勧告した県内の市町村などにおいては、地場賃金重視の圧力やそれぞれの自治体の財政状況を反映し、国準拠、県準拠と対応がわかれた。

③ 特例条例による給与削減について新たな提案があった自治体が相当数にのぼっている。その中でも、労使交渉の結果、削減率や削減期間の圧縮となった自治体もあり、交渉を通じた給与決定が必要であると言える。

④ 臨時・非常勤等職員の処遇改善については、要求書提出と交渉の強化に取り組んだ。2009年度確定においては、要求書提出、交渉に取り組んだ組合が大幅に増加する成果があったが、2010年度においては、提出・交渉をすすめた組合が若干減少するという結果になった。これは、臨時・非常勤職員の処遇改善が組合の最重要課題の一つであるという認識が十分に浸透しているとは言えず、大きな課題である。

以上のような2010確定闘争の特徴から、地公部会として統一的な取組みが一層重要となっている。

自治体財政の逼迫を理由とした給与カットがほぼ6割の自治体で実施されており、労働基本権制約の代償措置とされる人事委員会勧告制度の機能不全が続いている。春闘期から中央・地方段階で地公部会の各級組織が一体となって全人連交渉、人事委員会交渉の強化などを一層進めていく必要がある。一方、勧告制度の廃止、協約締結権の確立を視野に入れ、これまで以上に春闘期における要求書提出、労使交渉という取組みが課題となる。

Ⅱ 2011春季生活闘争の課題と取組み

一、自治体労働者に関わる情勢

(1) 地方財政計画

地方財政計画案の規模は、82兆5,200億円程度で、前年比3,900億円の増額となっている。地方一般歳出は、66兆8,400億円で、前年比+3,200億円の増額となった。本年度16.9兆円の地方交付税が17.4兆円と0.5兆円増額された。地方交付税は、民主党を中心とする政権となって以来、大きく増額している。

また、ひも付き補助金を段階的に廃止し、地域の自由裁量を拡大するため一括交付金（地域自主戦略交付金（仮称））を創設し、5,120億円を計上した。2011年度は、第一段階として都道府県を対象に、投資的補助金の一括交付金化が実施の予定である。また、市町村分は2012年度から実施することが計画されている。これにより、各地方自治体は、一括交付金化の対象となる事業の範囲で、各府省の枠にとらわれず、「自由に事業を選択できるようになる。地域自主戦略交付金は、内閣府から客観的指標に基づいて配分の通知が行われ、自治体はそれをもとに内閣府に申し入れ、交付金は各省から自治体へ配布される。従来は、事業体に直接交付されていたものがいったん自治体に交付され、その使い道については自治体の裁量で決められることになる。今回一括交付金化された投資的補助金には公共サービスを維持するために必要なインフラ整備も含まれており、それらの整備に悪影響を及ぼさないよう、各地方段階において、一括交付金の使途について公共サービスの維持・改善につながるよう首長への要請や議会対策が重要となってくる。

現政権が、地方経済の低迷による厳しい地方税収の減少に的確に対応するとともに、三位一体改革に際し地方交付税が大幅に削減された結果、疲弊してきた地方財政を立て直すため、地公部会がこの間、より強く要求してきた地方交付税の復元・増額の要請に応えたものである。さらに、財政面においても、地域主権改革に向けた見直しが行われることとなったことは、一定の評価ができる。

深刻な景気・雇用情勢が続く中、第一線で住民生活や地域経済を支える地方自治体の果たす役割はますます大きなものとなっている。公共サービスの一線で働くわれわれは、全国どこに住み暮らしても必要な公共サービスが提供される社会の実現をめざし、自治体の自主性に基づく政策が実現できる税財政制度の抜本改革に向けた取組みをさらに強化していかなければならない。

(2) 地方公務員の給与及び定員管理の実態

総務省は2010年12月、「地方公務員の給与及び定員管理の実態について」を公表

した。2010年4月1日の地方公務員全体の給与水準は、ラスパイレス指数で98.8(前年比+0.3%)となり、2004年以来7年連続で国家公務員を下回っている。総務省は、ラスパイレス指数が昨年比より上がった要因として、給与構造改革の期間中、国は地域手当等の原資をつくるため、本給の一部を地域手当等に振り替えてきた(昇給幅の抑制)が、約7割の地方自治体は地域手当を設けていないため、本給からの振り替えは必要なく、地域手当等を含む給与水準が変わらなくても、本給のみを比較するラスパイレス指数が微増したと説明している。

独自の給与削減措置は1,060団体(59.0%)が行っており、5府県で削減率が10%にのぼっている。

地方公務員の総数は、2010年4月1日現在で281万3,875人で、1995年から16年連続して純減している。対前年比では、41,231人(-1.4%)純減している。各部門別の増減数・率は、一般行政部門は-17,824人(-1.9%)、教育部門は-12,038人(-1.1%)、公営企業等会計部門は-12,129人(-3.1%)と大幅な減となっている。また、一方、警察・消防部門は、+760人(+0.2%)と微増している。

片山総務大臣は、年頭にあたっての記者会見において、「集中改革プランという法的根拠の無い仕組みを全国に強いてきたが、解除する。以前進めてきた集中改革プランにとらわれることなく、自治体では、業務と職員とのバランスは自ら考えて、これから定数管理などをやっていただきたい」と述べている。

地公部会が、行きすぎた人員削減により公共サービスに悪影響を与えており、集中改革プランのように国が各地方自治体の行政改革に一定の枠組みをかけるようなことはすべきではないと指摘してきたことを認めたといえる。

しかし、集中改革プランによって職員の業務増、士気の低下、福祉・医療部門の定員不足、定員純減による一般行政部門へのシワ寄せが起こっており、定員純減の取組みが限界に達している自治体や住民サービスへの影響が懸念される自治体が多くある中で、今後の定員管理のあり方について、地公部会は、公共サービスの質の充実という観点から、必要な定員を確保するよう引き続き求めていく。

二、重点課題と取組みについて

1. 重点課題

2011春季生活闘争においては、連合方針を踏まえた公務労協および公務員連絡会全体の方針に結集して取り組む。地公部会として、以下の地方公務員に関わる課題を重点に取り組む。

- ① 民間の賃金実態の精確な把握と賃金水準の維持・改善

- ② 臨時・非常勤職員の均等待遇原則による雇用・労働条件の改善
 - ③ 必要な公共サービスの質と量の充実を実現するための定員確保
 - ④ ILO勧告に基づく地方公務員の労働基本権、団体交渉制度による賃金・労働条件決定の実現
 - ⑤ 公共サービス基本条例、公契約条例の制定
- 上記以外の課題については、第15回代表者会議の方針に基づき取り組む。

2. 地公部会としての主な取組み

人事委員会勧告制度の廃止と協約締結権の回復を見据え、中央・地方段階で地公共闘を強化し、春闘期から要求書の提出、交渉、妥結内容の書面による協定を結ぶなど取組みの充実をはかる。

(1) 地方公務員の賃金水準の維持・改善に向けた取組み

- ① 2010秋季確定の取組みを踏まえ、公務員連絡会の春闘方針と連動し、地方公務員の給与決定については労使交渉による決着をめざす。とくに一方的な給与削減を許さない取組みをすすめる。
- ② 2010都道府県人事委員会の勧告をみると、地域の民間給与水準の反映、各自治体の職員の実情を踏まえた勧告・報告を行う人事委員会が増えているという特徴がある。地域における民間春闘に連帯し、賃金相場形成に積極的に参加をするとともに、各人事委員会への要求書提出、交渉・協議を進める。また、ブロック人事委員会への要求書を提出する取組みを強化する。
- ⑤ 構成組織は、都道府県・市町村レベルの共闘態勢を確立するよう取組みを強化し、地公部会による全人連申入れ（2月2日）後、直ちに都道府県・政令市等、各ブロック単位の人事委員会および当局に申し入れる。
- ⑥ 特別交付税削減に関わっては、3月中にも取扱いが決定されることから、総務省交渉を強化する。
- ⑦ 公立学校教職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、地公部会として必要な取組みを行う。

(2) 臨時・非常勤職員の均等待遇原則による雇用・労働条件の改善

本格的な短時間勤務制度の具体的検討に着手すること。当面は、臨時・非常勤職員の雇用の安定と処遇改善を中心に取組みを進める。特に、非常勤職員にも諸手当が支給できるようにするため地方自治法第203条の2、第204条の改正が実現するよう春闘期に重要課題のひとつとして取組みを強める。さらに、パート労働法の趣

旨が地方公務員の臨時・非常勤職員にも適用されるよう法整備を求める。

そのため、総務省交渉を強化するとともに、「臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定に向けた法改正を求める署名」に全力で取り組む。

(3) 公営企業職員、現業職員に対する給与削減を許さない取組み

総務省「技能労務職員の給与の基本的なあり方に関する研究会」最終報告を受けた給与削減に対して、労使交渉による合意と納得を求めて取り組む。

(4) 人事評価制度に対する取組み

国家公務員において能力・実績に基づく人事評価管理制度が実施されていることを踏まえ、自治体における評価制度の導入については、納得性の高いものになるよう取り組む。評価の試行等先行している自治体においては、きちんとした点検を行い、評価結果の開示と労働組合が参加する苦情処理制度を内包した制度であり、各自治体に即した実効性のある評価の仕組みとするなど、4原則2要件を具備した制度となるよう十分な交渉・協議を進める。また、人事評価を処遇に反映する場合は、賃金・労働条件の変更であり、労使交渉による合意を前提とすること。

(5) 公務員制度改革に関わる取組み

労働基本権確立・民主的公務員制度の確立に向け、公務労協に結集して取り組む。地方公務員制度の改革については、国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の見直しと同様に、自律的労使関係制度を措置することを基本として、ILO勧告に基づく公務員の労働基本権、団体交渉制度による賃金・労働条件決定とし、本通常国会で法律の整備を行うよう総務省などとの交渉・協議、合意を求めていく。

三、具体的な取組みの進め方

1. 方針の決定・周知

1月25日の第16回代表者会議で2011春季生活闘争方針を決定、26日に公務労協が開く地方代表者説明会で説明し、周知徹底する。

2. 要求提出

(1) 2月2日(水)に全人連、17日(木)に総務省に対して、地方公務員の課題を中心とした要求書を提出する。

(2) 各構成組織は、中央・地方段階においてできるだけ速やかに(2月中)関係当局に

要求書を提出し、春闘全体の取組み課題と構成組織ごとの独自課題の解決に向けた取組みを強める。

ア) 各人事委員会への主な申入れ内容は、次のとおりとする（別記2参照）。

- ① 民間の賃金実態を精確に把握し、地方公務員の賃金水準を維持・改善すること。
- ② 公民比較方法については、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。一時金についても、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とすること。また、特例条例による給与削減措置後の支給額と民間給与を比較すること。
- ③ 現給保障を堅持すること。また、50歳台後半層の給与一律減額措置は直ちに撤回させ、公務員較差を踏まえた配分の問題として、十分な交渉・協議を行うこと。
- ④ 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、職員団体との十分な交渉・協議に基づくこと。
- ⑤ 臨時・非常勤職員の処遇改善に関して、均等待遇原則による必要な対応を行うこと。

イ) 当局への主な申入れ内容は、次の通りとする。

- ① 地方公務員の生活を改善するための賃金水準を確保すること。財政政策を理由とする賃金削減を行わず、労使交渉による決着を図ること。
 - ② 自治体の臨時・非常勤職員について、雇い止めを行わないなど雇用の安定と均等待遇原則による賃金・労働条件の改善をはかること。
 - ③ 自治体が委託する公共サービス関連の事業所について、雇用確保に努め、労働基準法などの法令を遵守させること。また、公契約条例の制定を進めること。
- (3) 地方公務員の自律的な労使関係制度設計に当たっては、総務省交渉、地方6団体との意見交換、協議を強化する。

3. 交渉配置

要求提出後、回答指定日に向けて交渉を継続的に積み上げる。

このほか、特別交付税削減などに関わる総務省交渉をすすめる。

4. 行動強化

- (1) 中央段階では、公務員連絡会が提起する取組みを積極的にすすめる。
- (2) 地方段階では、当局及び人事委員会に対する要求書提出と交渉に取り組む。また、公務員連絡会が提起する時間外職場集会に取り組む。

5. 回答指定日

- (1) 公務員連絡会の回答指定日である3月23日に総務大臣交渉を実施する。
- (2) また、4月に全人連から公民比較調査に関わる見解を回答させるよう取り組む。

6. その他

- (1) 連合の中小企業労働者の闘いにも中央・地方を通じて支援・連帯の取組みをすすめる。
- (2) 地公部会として「地方財政学習会」や情報交換を継続してすすめる。

<別記 1 >

2011年春季総務省要求事項

1. 2011年度の賃金改善について

- (1) 地方公務員の賃金の維持、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、労使の自主的交渉を尊重すること。また、給与決定にあたって地方自治体に対して国と同様の取扱いをするよう求めないこと。

2. 臨時・非常勤職員等の雇用安定・労働条件改善について

- (1) 本格的な短時間勤務制度の具体的検討に着手すること。
- (2) 地方自治法第203条の2、第204条の改正を行い、非常勤職員にも諸手当が支給できるようにすること。
- (3) パート労働法の趣旨が地方公務員の臨時・非常勤職員にも適用されるよう法整備を行うこと。
- (4) 労働基準法が定める賃金・労働条件の改善・確保、法律にもとづく健康診断、社会保険や雇用保険の適用等がはかられるよう、各地方自治体に対して強く要請すること。
- (5) すべての臨時・非常勤職員が育児休業等を取得できるよう、所要の対応を地方自治体に要請すること。

3. 労働時間について

- (1) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、①年間総労働時間1,800時間体制、②時間外労働の縮減と年休取得の促進、③「不払い残業」の解消を地方自治体に要請すること。
- (2) 36協定締結義務職場での締結促進のための施策、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」について厳格に運用するよう地方自治体に要請すること。

4. 人事評価について

自治体における人事・給与制度に係わる新たな評価制度の導入に当たっては、十分な労使協議を行うよう地方自治体に対して必要な対応を行うこと。

5. 新たな高齢雇用施策の充実について

段階的定年延長に関わっては、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。それに当たっては、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。

6. 福利厚生施策の充実について

自治体職場の安全衛生体制を確立するとともに、メンタルヘルス対策に関わる自治体の実態の把握と、その問題点や課題についての改善策を整理し、各自治体に対して、最低限、法令に基づく労働安全衛生体制を直ちに整備するよう強く要請すること。

7. 男女平等の公務職場実現について

- (1) 国の第3次男女共同参画計画にもとづき自治体職場での男女平等・共同参画のための諸施策を推進するよう助言すること。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な推進に取り組むよう地方自治体に要請すること。
- (3) 改正育児休業法及び両立支援策にもとづき、仕事と子育ての両立支援策等を一層進め、男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用環境の整備に取り組むよう地方自治体に要請すること。

8. 労働基本権確立を含む地方公務員制度改革について

- (1) 国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の見直しと整合性をもって検討すること。
- (2) 自律的労使関係制度を措置することを基本として、ILO勧告に基づき公務員の労働基本権、団体交渉制度による賃金・労働条件決定とし、本通常国会で法律の整備を行うこと。
- (3) 労使関係制度以外の課題も含めた、法案の検討に当たっては、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。

9. その他

- (1) 刑事事件での起訴にともなう休職や禁錮以上の刑に処せられた場合の失職のうち、公務にかかわる事項については任命権者の判断で失職させない措置を行えるよう分限条例の改正を促進すること。
- (2) 自治体財政健全化法の運用については、国の関与は最小限に止め、自治体の自主的・主体的な財政健全化を基本とすること。また、公営企業の経営の健全化については、「公営企業の経営に当たっての留意事項について」（2009年7月）による指導関与は最小限に止め、各自治体における自主的・主体的な取組みに委ねること。
- (3) 公契約に際しては、公正労働基準の遵守を必要とすることを地方自治体に要請すること。

<別記2>

2011年春季全人連要求事項

1. 2011年度の給与決定に当たっては、民間賃金実態を正確に把握し、地方公務員の生活を維持・改善するための賃金水準を確保すること。また、現給保障を堅持するとともに、50歳台後半層の給与見直しについて、一律減額措置は直ちに撤回し、公民較差を踏まえた配分の問題として十分な交渉・協議を行うこと。
2. 公民給与比較方法について、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・非常勤職員の処遇改善に関して人事委員会として可能な対応を行うこと。
5. 公立学校教職員の給与の見直しに当たって、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. 新たな高齢者雇用施策については、65歳までの段階的定年延長を実現するため、国に遅れないよう必要な対応を行うこと。
7. 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮し、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 実効ある男女共通の超過勤務規制のための積極的施策の推進
 - (2) 年次有給休暇取得の促進
 - (3) 労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築
8. 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、家族看護休暇およびリフレッシュ休暇・有給教育休暇(リカレント休暇)の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。
9. 育児休業・介護休暇の男性取得の促進のための必要な措置を行うこと。

10. 実効あるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの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。
11. 公務職場における障がい者、外国人採用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。
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。