

第9回八王子市職拡大闘争委員会

【協議事項】

1. 給与水準の見直しについて

《交渉の経過》

2 / 17

組合側は、給与水準の見直し協議で、当局側が示すこの段階での△3%の考え方については、国の現状や都の動向を配慮したものと理解できないことはないとし、また、給料表以外の課題である、昇任制度の改善、職員採用、退職手当補償の考え方や、臨時・非常勤職員の処遇改善などについて、組合側の主張に理解を示し、一定の改善策を示してきているとし、考え方については了承するが、一律3%の賃金引下げを実施することは職員の生活への影響が非常に大きい。現実的な率を圧縮することとし、当局側に再考を求め、17日午前の交渉を終了しました。

午後、開催された拡大闘争委員会で状況説明をし、引き下げ率の圧縮については執行部に判断を委ねることを確認し、18日に拡大闘争委員会を開催することしました。

午後7時半

交渉を再開し、当局側から引き下げ率の圧縮についての報告を受けるが△3%の数字は変わらず、労使とも一步も引かない交渉が続きました。

組合側は、給料表△4.4%に踏み切り組合員は大きな痛みを受けることになる。△3%では了解できない。組合の姿勢について今一度理事者を説得することで交渉を中断しました。

交渉を再開しても、理事者の回答は△3%を変える考えが示されず、直接理事者と交渉に入りました。

午後9時過ぎ

理事者との団体交渉を開催し、組合側の主張を強く訴えました。理事者は、「八王子だけが突出して給与水準が高くなることは市民感情的にも困難な状況であり、△3%は理事者の責任として職員を守るためには実施しなくてはならない」と考えを変えようとしませんでした。

組合側は「組合員の生活を守る立場から引くことはできない」と平行線が続く中、当局側から△3%から△2.95%の3%に近い数字が示され、納得はしないとしたうえで、交渉を中断し執行委員会で考え方の整理をすることしました。

午後 11 時

執行委員会で議論した結果。少ない数字ではあるが硬直状態が続く中、組合側の主張を受け入れたとし、△2.95%を受け入れることとする一方、職場の職員体制の充実に向けた最大限の努力と非正規職員の処遇改善を確認することを理事者に団交の席で約束させることをもって給与水準の見直しを受け入れることとしました。

再度団体交渉を開催し、組合側の要求を理事者に約束させるとともに実施に向けての確認をし、深夜 12 時に交渉を終了しました。

1) 給与の削減に処置の確認

①職員の給料月額を 22 年 4 月より 2.95%引き下げる

②給料表を 4.4%引き下げる。22 年度で一律△2.95%引き下げ、残りの 1.

45%を現給補償とし、新給料表(△4.4%)による昇給まで経過を待つ

③平成 21 年度の見直しをもって、給与構造改革は終了とする

2) 組合要求 5 項目の確認

《別紙資料 1 参照》

3) 引き下げに対する多様・柔軟な昇給制度等の見直し

①エキスパート選考の前倒し

②専門幹選考の対象年齢前倒し・登用の多様化

③32 歳主任短期と 35 歳主任選考間の主任試験の実施

4) その他の協議事項

①給料表(一) 1・2 級の統合

②給料表(二) 3・4 級の統合

③既格付け者の職責の級への格付け変更(役職加算の見直し含む)

④管理職手当の定額化

2. 労基法基準改正に伴う制度変更について(3 月での条例化)

1) 1 か月 60 時間超えの時間外労働に対する割増賃金の支給割合を 150/100 とする。

2) 代替休暇の導入

1 か月 60 時間を超える時間外労働を行った職員は、割増賃金の支給の代わりに有給の休暇(代替休暇)を取得することができる。

3) 修学部分休業の導入

有給休暇の時間単位付与の上限設定に伴い、大学院等の通学の環境整備を行う。

3. 育児休業・介護休暇の法改正に伴う休暇制度の見直し(3 月での条例化)

《別紙資料 2 参照》

4. その他