

自治労八王子市職員組合

交渉レポートNo. 1

11月4日発行

交渉レポートの発行について

10月15日第64回市職定期大会が開催され、向こう1年間の運動方針が決定されました。2009年度の部会も新体制でスタートしたと思います。前年度まで執行委員会レポートを発行していましたが、今年度から執行委員会の報告だけでなく、拡大闘争委員会や職場委員会、部会の取り組みなどを交渉レポートとして報告しますのでご覧ください。配布対象者や配布方法については下記のとおりです。

記

■配布対象について■

部会役員（職場委員、拡大委員も含む）、現評役員、補助機関（青年部、安全衛生対策会議、反核平和委員会、男女平等参画推進委員会、他）

■配布方法■

- 企画・総務部会、財務・出納部会、税務部会、産業振興部会、都市計画部会、区画整理部会、道路事業部会、補修中野部会、環境部会、下水道部会、公企評の各部会は役員人数分を印刷し、各部会部長宛に組合交換で送付します。なお配布担当者を決めていただければそちらに送付します。
- 市民生活部会、健康福祉部会、こども家庭部会、教育委員会部会は、出先機関を除いた本庁役員分を各部会部長宛に送付します。なお配布担当者を決めていただければそちらに送付します。上記4部会の出先機関の役員には組合交換で直接職場宛に送付します。
- 清掃部会、北野衛生部会は各施設職場に直接送付します。
- 保育園部会、児童館・学童保育所部会は各園、各館ごとに直接送付します。
- 学校関係は、各校に直接送付します。
- 補助機関（青年部、反核平和委員会、安全衛生対策会議、確定申告対策委員会、男女共同参画推進委員会、現業評議会、地域交流事業事務局等）の委員の皆さんには、組合交換で直接職場に送付します。なお、部会役員を兼ねている場合は、部会送付ルートを優先します。
- 女性委員会、選挙管理委員会、会計監査の皆さんには、組合交換で直接職場に送付します。

【報告事項】

1. 東京都人事委員会勧告（10月16日）

平成20年人事委員会勧告等の概要

ポイント

～平成12年以降、9年連続給料表のプラス改定なし～

- 職員給与が民間従業員給与を上回る公民較差（△372円、△0.09%）を是正
 - ・地域手当の支給割合の引上げ（14.5%→16%）に伴う引下げ分と合わせて、給料月額を引下げ
 - ・特別給（一時金）は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし
- 職責の反映と昇給カーブのフラット化を重視した改定
 - ・初任給付近を据え置き、若年層・管理職層の引下げを緩和
 - ・職務の級を区分する意義が乏しい1・2級を統合
- 新たな教育職給料表を勧告
 - ・「小学校・中学校教育職員給料表」と「高等学校等教育職員給料表」を一本化
 - ・主任教諭の設置に伴う職務の級を新設
- 勤務時間について、意見を申出
 - ・1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることが適当

※八王子市職としての賃金交渉は、東京都人事委員会勧告の改定率を基本に、また、「給与構造改革」問題や現業職の大幅賃金引下げ問題など賃金任用制度は自主交渉を基本に取り組みます。

08 確定闘争の日程

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| ①市長会長要請行動 | 10月20日（月） |
| ②要求書提出基準日 | 11月4日（火） |
| 東京都地公労 08 秋季年末闘争勝利！決起集会（5%動員） | |
| ③回答指定日 | 11月10日（月） |
| ④29分時間内集会（三多摩の各市町職） | 11月14日（金） |
| ⑤1時間ストライキ | 11月21日（金） |

2. 現業統一闘争

1) 要求書提出時の確認

- ①10月16日に団体交渉で都本部統一要求書を提出しました。その際に「都本部統一要求の指標」についてはこれまでの考え方とは変わらないことを確認しました。
- ②また、八王子の労使間で協議を進めている脱単純労務職化への取り組みを確実なものとするため、体制の継続的な確立のためにも現業職員の新規採用を直ちに踏みきるべきとの申し入れを行いました。
- ③さらに、現業職の賃金引き下げの考え方は、国が示した現場業務と八王子の現業業務との水準は比較にならないものと認識している。単純な引き下げは応

じられない。としました。

2) 交渉内容と妥結基準

①その後、事務折衝を重ねる中で、都本部指標及び新規採用、現業賃金の考え方について文書で整理したものを回答案として示させることとしました。(別紙回答案)

②その結果、都本部統一指標である

(ア) 労働協約の確立

(イ) 労働条件の変更等は事前協議

(ウ) 退職者の原則補充

(エ) 現業職員の賃金については、引き続き賃金任用制度労使協議会で議論していく

(オ) 新規採用については、脱単純労務職化の具現化を早期に再構築していくなかで、その必要性を認識しているとの回答内容を引き出しました。

3) 戦術行使と今後の取り組み

①したがって、今次の現業統一闘争については、都本部指標の水準に到達していると判断し、24日の戦術行使は回避することとしました。

②ただし、賃金水準については0.8賃金改定協議のなかで、現業職のみならず行政職も含め最大の争点となることも予測されます。賃金任用制度労使協議を進めながら交渉を強化して行きます。【10月23日の拡大闘争委員会で確認】

「2008 現業労働者に関する統一要求書」に対する回答書（抜粋）

1. 現業労働者のもつ地公労法上の団体交渉権・労働協約締結権を尊重し、現業労働者の労働条件はすべて労働協約を締結すること。

また、労働条件の変更についてはすべて事前協議とし、一方的変更は行わないこと。

【回答】

地方公営企業労働関係法第7条の労働条件については、事前に協議し、合意が成立したものについては協定を締結する。

2. 現業労働者の賃金に関しては、次のとおりとすること。

(1) 現業賃金の改悪は、行わないこと。

(2) 一般行政職（非現業）との賃金格差を解消し、現業職種間についても改善を行うこと。

(3) 昇格運用は、一般行政職と同一基準で実施すること。

【回答】

現行制度は、給与制度の全般的な見直しを行った中で実施しているものであるが、第二次賃金任用制度検討会の中間まとめを踏まえ、脱単純労務職の具現化に対応した昇任制度の再構築について、引き続きその確立に向け協議していく。

3. 総務省の通知にもとづく現業労働者の見直しにかかわる「取組方針」の実施は、団体交渉事項であることを十分に認識し、労使での交渉合意を前提に丁寧な交渉を行うこと。

【回答】

本市の「取組方針」である脱単純労務職化の具体化については、引き続き賃金任用制度検討会等で協議し、実施に当たっては、勤務労働条件の変更に関わるものについては、事前に提案し協議していく

4. 住民生活の基礎である清掃・学校給食・警備・社会福祉・道路整備・病院などの自治体固有業務は、直営で行うこと。

現業職場の直営を堅持し、公共サービスの拡充・質の向上にむけて人員と予算の確保をはかること。

また、一部事務組合方式で行う事業に変更が生じた場合は、その職員の身分保障について、これを確保する協約協定をはかること。

【回答】

第二次賃金任用制度検討会での中間のまとめをふまえ、公的サービスの役割や効率的かつ合理的な運営及び社会的な政策課題の推進などを図る中で、委託化の必要性が生じた場合は、事前に協議して実施することを労使間の基本姿勢とする。

後段については、一部事務組合も地方自治体であるので、職員の賃金・労働条件及び地方公務員法上の身分保障は確保される。

5. 現在の欠員に対する補充と定年退職に伴う欠員の補充は、必ず新規正職員で行うこと。あわせて、労働実態に基づいた職種ごとの職員配置を行い定数化すること。

【回答】

定年退職及びその他の要因により生じた欠員は原則として補充することを基本とする。現在、第二次賃金任用制度検討会での中間のまとめによる「脱単純労務職」の具現化に向け、組織・業務のあり方や職員の新たな働き方については、早急に再構築すべく協議しているところであり、新規採用の必要性については認識しているところであるが、体制については、それらを踏まえて整えていく。

なお、職種ごとの職員配置は労働実態に基づいて行っていると考えているが、現業職の職域の見直しについては、引き続き協議していく。

3. 主任職短期昇任選考の実施及び、職員の経験者採用の導入について

1) 主任職短期昇任選考の実施（今年度実施にあたっての確認）

選考対象者範囲

①二級経験4年以上、32歳

②二級経験3年、34歳

③二級経験4年以上、19年度に育児休業で受験できなかった33歳

④二級経験4年以上、18年度19年度に育児休業で受験できなかった34歳

■基本的には誰もが一度は受けられる機会を設けています。

2) 職員の経験者採用にむけた整理（新規採用試験導入）

①目的性 職員採用の年齢制限を無くすため（組合側）
年齢構成のバランスを取るため（当局側）

②対象範囲 35歳から59歳

③対象年齢と級格付け

■原則確認書案（別紙）の範囲を前提として今後、賃金任用制度労使協議で詳細について確認し、実施していくこととします。

④実施にむけて

広報掲載12月1日号 採用試験09年1月予定

確 認 書（案）

八王子市職員・経験者（主任）採用選考の導入にあたり、下記のとおり確認する。

記

1. 職員の年齢構成のバランスの是正等を図るため、従来の採用試験に加え、専門的知識や経験が必要とされる分野について、経験者（主任）採用選考を導入する。
2. 受験資格については、試験日現在において、35才以上60才未満で、民間企業等における職務経験が5年以上である者とする。
3. 職種は一般行政職とし（平成20年度実施受験区分は別紙のとおり）、採用時から主任職とし、給料は行（一）表3級に格付けするものとする。なお、採用後3年目から主査職選考の対象とする。
4. 初任給は、35才職務経験5年の者で、行（一）表3級29号とする。
5. その他、問題が生じた場合は協議する

3) その他の職員採用について（12月1日号広報）

①獣医職の採用

②育児休業代替のための任期付職員（保育士）

【10月23日の拡大闘争委員会で確認】

4. 東京都市町村共済組合、組合会議員選挙の取り組みについて

①実施日 11月12日(水)

②集合時間 12時50分(車両管理事務所前)(※選挙会場は稲城市です)

③対象者 各部会代表者31名

■原則各部会代表で配分しますが、本庁職場を中心とします。部会担当執行部から要請がありましたら選出をお願いします。

【10月23日の拡大闘争委員会で確認】

5. 職員参集訓練の実施について

①目的 東海地震を想定した職員の参集に向けた仕組みの検証

②実施日 11月10日から24日の週

③対象者 日常的に公共交通機関及び自家用車で通勤している職員(2割程度)を対象

■前年度に続き参集訓練を開催します。始業時間に遅れることがあっても通常に勤務したものとみなすこととし当局側と確認しました。また参加者は1時間の代休取得ができることとなっています。

【10月23日の拡大闘争委員会で確認】

6. 友好姉妹都市への職員の派遣について

①台湾の高雄市と友好交流のために職員の派遣を募集し職員を研修派遣することとなりました。

②また、同時期に高雄市の職員2名を研修派遣として受け入れることとします。なお、受け入れ所管は、市民活動推進部学園都市文化課とします。

7. 組合員手帳について

毎年組合員へ配布している組合手帳について利用状況についてアンケート調査を行い、約1800名の方から回答がありました。ご協力ありがとうございました。

集計結果、約5割近い方が組合手帳を愛用していることが分かり、執行委員会として検討した結果、今年度は手帳の内容をさらに使いやすいように変更して発行することとしました。年内には配布予定ですのでご使用ください。

8. 第56回都本部定期大会開催

10月29日(水)調布市の文化会館たづくり大ホールで都本部定期大会が開催され、2009年度運動方針(案)や08賃金確定闘争の当面の闘争方針(案)等が提起されました。練馬区職労から運動方針案について一部修正案が提案されましたが、都本部方針案が圧倒的多数で決定されました。

【11月の主な日程】

- 11月4日(火) 15:00-18:30 地公労秋季年末闘争総決起集会(都庁前)
- 11月6日(木) 8:00-10:30 第2回執行委員会
- 11月8日(土) 12:30-16:00 第69回職場対抗ボウリング大会
- 11月12日(水) 14:00-16:00 共済組合職員側議員選挙
- 18:30-21:30 職場対抗硬式テニス大会
- 16:00-17:00 第2回拡大闘争委員会(予定)
- 11月14日(金) 8:30-10:30 賃金確定統一闘争日(29分時間内集会)
- 18:00-21:00 職場対抗バドミントン大会
- 18:30-20:00 公共労定期大会
- 11月22日(土) 11/22 10:00-11/23 16:00 第10回市職文化祭
- 11月25日(火) 18:30-20:00 連合南多摩地区協議会第18回定期大会
- 11月28日(金) 18:00-21:00 職場対抗バドミントン大会

● 交渉レポートの問い合わせ先
組合事務所(書記次長・岡本)
内線4451