

交渉レポート

08 賃金確定闘争

【賃金改定協議経過】

11/06 08 賃金改定統一要求書提出

都本部統一要求について誠意をもって回答を求める。三多摩各市では地域手当がらみの外圧（地域手当を増やせば、その分地方への交付税を減額する等）があるようだが、八王子はこれまでのように労使自主交渉での決着が前提であることを確認。

14日を山場とした交渉は現行賃金水準維持・確保が争点となる。

21日の週に向け誠意ある回答を求めた。

当局側 都本部の要求には誠意ある回答を示したい。

昨年からの交渉継続の課題もあるが、改定協議と賃金水準議論を切り離して協議したい。その上で、改定についての考え方を示したい。

11/10 事務折衝

当局側 改定については都人事委員会の勧告水準を参考に考えたい。具体的にはマイナス0.09%の改定とし、所要の調整を昨年と同様の取り扱いとしたい。

ただし、他市が地域手当への配分を増やし、本俸が引き下げられている中、八王子も何らかの対応をしないと来年のラスパイレス指数が突出するので対策が必要である。

具体的には、賃金改定原資で「その他の扶養手当」に1000円分を増額したい。

このことにより、手当て部分を除く基本給の引き下げ幅は平均で0.28%（0.00%～0.75% 最大3000円弱）としたい。

この他に、給与構造改革の見直しとして、給料表の枠外の廃止、行政専門幹の導入、役職加算の変更、昇任制度の見直し、業務副主査昇任の廃止

期末・勤勉手当の役職加算制度の見直し、技能労務職4級制→3級制、育児休業及び部分休業取得等に係る昇給基準の見直し、療養休暇日数の休暇期間の計算方法の見直し、忌引日数の見直し、育児短時間勤務職員の導入について継続協議とする。

11/12 事務折衝

組合側 改定協議の交渉をしているのに、給与構造の見直し協議も合わせて協議することにはならない。給与構造協議をするなら全てのどの協議よりも優先される。団体交渉を直ぐに申し入れる。

当局側 改定協議と給与構造改革を切り離して協議する考え方であり、その他の協議は引き続きの課題として協議する。

組合側 団体交渉のなかで理事者から考え方を確認したい。

当局側 団体交渉を開催する。

11/13 団体交渉

当局側 給与構造改革に伴う賃金引下げと地域手当の導入問題もあるが、今次賃金改定協議では、人事委員会を持たない八王子市の現状では、「不本意ながらも東京都人事委員会の勧告を基本とせざるを得ない。従ってマイナス 0.09%の範囲で改定に臨みたい。また、マイナス勧告にともなう、所要の調整についても昨年と同様に取り扱い、年内の手続きとしたい。
配分等の協議にあたっては、民間の状況を踏まえ、内容も考慮しながら事務的な調整に入りたい。

組合側 社会情勢も含め苦しい状況にあるが、三多摩の各市では財政状況を理由とした職員給の引き下げの動きがある。しかし、こうした時こそ、使用者側の姿勢が問われる訳で、当局は職員の盾となって臨んでもらいたい。

改定の考え方について、マイナス 0.09%の範囲内との考え方を受けとめる。ただし、給料表の具体的な作り方や配分の考え方については、来週中に決着することとしたい。

また、配分協議では高齢層の見直しを考えている様だが、組織の中枢を担っている層だけに、単に民間賃金との比較ということだけでなく、働き方など人事政策的にも考慮するべきである。

当局側 三多摩各市の状況についてはいくつかの副市長から要請もあったが、副市長会の会長市として、地域給の矛盾について東京都に要請し、副市長会として研究機関を設けるなどしている。今後三多摩人事委員会的な構想も含め検討していく必要がある。

組合側 三多摩各市でもさまざまな課題を同じように抱えている。賃金制度以外でも研究していく必要がある。賃金制度については具体的な協議機関の設置を市長会事務局にも要請して来ている。理事者側も受けとめて働きかけることを確認し、団体交渉を終了した。

●執行部は、都の勧告の範囲内での改定をすると言う当局側の考え方を受け、第2回拡大闘争委員会で前段の交渉指標である現行賃金水準維持の確認が出来たと判断し、14日の戦術について回避することとした。

11/17日～19日事務折衝

組合側は、

①今回の国や東京都の財政制裁をとまなう賃金改定への介入について、基礎自治体として市民サービスを責任もって遂行する職員の権利を守るためにも、八王子市当局に対して、国や東京都に明確な態度をとるよう求めた。

②給与構造改革問題は、今年度で終了することにはならない状況を考えて、国や東京都に対して、オール三多摩としての賃金議論が出来る関係を労使ともに検討すべき時期であり、市長会への第三者機関（例えば三多摩人事委員会の設置）等を視野に入れて対応策を検討するよう八王子市は要請すべきである。

③高年齢層の賃金抑制についても、行政の先頭にたって頑張っている職員に対して配慮されるべきであり、組合側は、今後定年退職者が無年金状態を迎えるにあたって、誰もが再任用を受けられる仕組みづくりを目指すべきである。※58歳から65歳まで働き続けられる環境整備

11/20 団体交渉

組合側の考え方（①～③）に対して、当局側は、副市長から組合側の考えを受け入れたとの主旨説明がされた。執行部はこの内容を受けとめるとともに今後市長会を通じ、国や東京都に対して、多摩地域の水準について協議する機関を設けるなど、オール三多摩として対応していく考え方を確認して団体交渉を終了した。

●執行委員会を開催し、団体交渉の確認に踏まえ、賃金表の改定について確認した。

1) 賃金表改定の考え方

- 手当を含めた改定率 $\Delta 0.09\%$
 所要の調整 $\Delta 0.01$ 月分に圧縮（12月一時金で調整）
- 給料表の引き下げ $\Delta 0.00\% \sim \Delta 0.75\%$
- 扶養手当（その他） 1000円増（現7700円 \Rightarrow 8700円）
 （06年都の勧告で第三子へ1000円上乘せの内容が示されたが八王子市は実施せず、基本賃金に配分した経過がある。）

●新給料表は09年1月から

2) その他の課題

①現業職賃金の見直しについては、任用制度協議も含め引き続き賃金任用制度労使検討会で協議していく。

また、新規採用については必要性について認識している。引き続き採用に向け努力する。

②勤務時間短縮については、現在国の動向を見守っている。内容を精査し、出来るだけ早期に対処できる様努力する。

3) 今回の賃金確定協議の整理

①賃金表を含めマイナス0.09%の範囲内で改定することを確認する。②高年齢層の賃金のあり方や再任用の取り扱い。③勤務時間の短縮の早期実現。④現業賃金について引き続き協議。⑤臨時・非常勤職員の処遇改善などの課題解決に向け引き続き交渉体制を継続する。…こととし、第3回拡大闘争委員会で確認し、22日の戦術は回避した。

4) 08賃金確定交渉での問題点

①給与構造改革の一環として、国は基本賃金を一律約5%引き下げ、調整手当を廃止したうえで、地域給を0~18%の範囲で新たに導入した。

東京都は多摩地域も含め、基本賃金を国にならい引き下げた上で、これまで12%だった調整手当を廃止し18%の地域給を導入した。

②これを受けて大半の三多摩各市は、基本賃金を引き下げ、調整手当を地域給に変更し、都にならって地域給を導入しようとした。

しかし、基本賃金を引き下げた分を地域給で補おうとするためには、国が定めた地域給支給率を超えることになり、国は国基準を超えた地域給を支給した地方自治体に対して、地方特別交付税を減額する措置を下した。

③八王子市は、地域給支給基準そのものに矛盾があるとし、調整手当を地域手当に名称変更しただけで、地域給導入を先送りした。このため、基本賃金を引き下げた他市と比較し、ラスパイレス指数が高く算定され、東京都からの総合調整交付金が削減されるといった財政制裁を受ける状況になった。

●これは、(ア)矛盾のある国基準の地域給支給率であっても、それを越えると国の経済制裁があり、(イ)地域給を導入せず賃金の引き下げもさせない場合は、ラスパイレス指数が高く、東京都の賃金水準を上回るとして、東京都の総合調整交付金を削減する。…というもので、結果的には労使自主交渉、さらには地方分権そのものに逆行するものである。八王子市当局は国や東京都に抗議すべき内容である。

●国を上回る地域手当相当額の人件費分に対し、

08年は30%分の交付税カットが実施（八王子は無し）

09年は50%以上カットが予測されている

●東京都も、職員の賃金水準や任用制度、諸手当を都と同様、それ以下の水準を目指すことを示唆し、達成できない自治体に対して制裁を加えるという手法を実施している。（総合調整交付金のうちの15%が経営努力割）

④今後、国や東京都の不当な財政制裁について、地方分権の立場からも強く反対し、多摩地域各市が自立する中で交渉ができる状況をつくりださなければならない。

● 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