

# 交渉レポート

## 1. 新年度人員協議

### 1) 各職場の協議について

#### ①学校給食管理員制度構築に向けた新年度の体制について

学校改革検討会の中間まとめを基本に、給食管理員の業務内容、権限、責任、研修体制等新年度に向けて整備します。

臨職併用方式に置ける臨時職員を(任期付)短時間職員制度導入を前提に、学校改革を推進する地域雇用についても検討しています。

#### ②会計課の主幹職配置について

平成19年の4月に収入役を廃止し、会計管理者を配置し会計課長を兼務することで出納課から会計課に変更してきました。業務を進める中で出納事務に係わる所管課長との調整、金融機関との折衝及び資金運営における事務処理を効率的に行えるよう会計課長を配置したいと提案がありました。出納課から会計課への経過を検証した上で協議していきます。

#### ③総務部総務課(統計担当)国勢調査に向けての職員体制について

2010年国勢調査に向けた職員体制の整備を進めています。当局側から任期付職員(任期のあるフルタイム)の配置について提案がありました。任期付職員については育事休業に限り導入しました。国勢調査も2年間と任期の定めはありますが、他にも期間を定めた事業は数多くあり、当局の都合で認めていくわけにはいきません。どの範囲を対象とするのか慎重に協議していきます。

#### ④学校事務職への任期付短時間職員の配置について

任期付職員の協議を進めていく中で、任期付短時間職員の取り扱いについても協議していくべきとしてきました。今回、学校事務への任期付短時間制度を導入したいとの考え方が示されました。

組合側は、学校事務への任期付短時間職員の導入については、学校改革検討会で学校職員の役割を検討している中で、学校給食調理の臨時職員も同様に考えるべきとしました。引き続き、嘱託職員や臨時職員によって担われている業務について、任期付短時間職員の導入を検討していくこととし、当面学校事務職場への導入も検討することとしました。今後、提案を受けて協議に入ります。

#### ⑤再任用・再雇用について

- ①再任用の採用通知を1月に発送しました。
- ②具体的な職場配置について考え方を早急に提示される予定です。
- ③その上で、再雇用職場の確定(再任用配置の目途がつき次第)後募集します。
- ④再雇用配置の決定は、2月初旬を目指して協議を進めることとします。
  - \*一般嘱託配置についても平行して確定し、職員の確保を求めます。

## 2. 嘱託職員・臨時職員と任期付職員制度「職の整理」について

### 嘱託職員等の職の整理について

正規職員の他に、嘱託員、臨時職員、任期付職員と様々な職が配置され行政サービスが行われています。正規職員の担うべき職域のうち、①専門的な部分＝嘱託員、②臨時的な部分＝臨時職員、③高齢者の活用＝再任用、再雇用嘱託員と、整理しながら職員の活用を図ってきました。しかし、ここで任期付職員の導入や任期付短時間職員導入の考え方があるなかで、職の役割の整理が必要となり労使で職を整理し確認しました。

### 「特別職」と「一般職」

非常勤職員(嘱託員)＝「特別職」という位置づけで「一般職」の概念はなかった。しかし、正規職員の業務範囲の一部を専務的、補助的な仕事を嘱託員として任用してきました。本来「一般職」の職域であり「任期付短時間勤務職員」の範囲である。

### 「再任用」と「再雇用」

再雇用制度は行政経験を活かした短時間嘱託員として、再任用制度と併用してきました。しかし、再雇用嘱託で埋まらないところは「一般嘱託」を配置してきました。「一般職」の職域であり、再雇用嘱託は廃止し一般職である再任用を配置する。

### 「臨時職員」と「任期付職員(フルタイム)・任期付短時間勤務職員」

臨時職員については、制度上、一時的業務や職員の代替(特例臨時職員)として「補助的業務に従事する」と位置付けて運用してきました。任期付職員・任期付短時間勤務職員を導入する中で、正規職員と同等の業務範囲とする職については「任期付職員・任期付短時間勤務職員」を配置する。(労使が基本的に一致した場合)

## 3. 2010年度以降の再任用・再雇用制度の考え方

再任用制度は、年金制度が改悪され、年金支給開始年齢が60歳から段階的に65歳に引き上げられ、2026年には60歳定年退職者は「無賃金・無年金」状態が生じます。従って、定年退職後、年金支給開始期間までを一般職員として再任用するものです。

- ①再雇用制度は再任用制度の導入とともに再任用満了後65歳までの雇用確保の制度として継続してきましたが、2010年度をもって再任用が5年間となり

再雇用制度の整理をすることとしています。

②ただし、退職時に再任用を選択しない場合で引き続き働く意欲がある場合などどのような対応が出来るか検討する必要があります。

③さらに、再任用も現在 32 時間を基本としていますが、40 時間や短い時間での組み合わせなども検討する必要があります。

④組合側はこうした協議を早急に進めることを前提に、今年度の再雇用の配置について進めていくこととします。

## 5. 脱単純労務職化を基本とした現業職員の新規採用について

脱単純労務職化にともなう業務水準確保、人材育成は、悪化する財政状況の中でも公共サービスの水準を維持するために不可欠な取り組みです。

「市民の命と生活を守るセーフティネット確保」のため現業公共サービスを最大限有益に発揮するための新規採用として交渉を強めます。

## 6. 臨時非常勤職員の取り組み

- 1) 格差是正闘争本部を基本に、嘱託職員と臨時職員のあり方、組織的な位置づけ、責任、権限、雇用期間の考え方、現状における法的位置づけなど基本的な考え方を整理します。
- 2) 上記で整理した、基本的な考え方を前提に新年度に向けた賃金、休暇制度、雇用期間、労働安全衛生、福利厚生等具体的な処遇改善に向けた協議を進めます。
- 3) 協議、交渉に当たっては、当事者(臨職組合=小林委員長)が参加できる体制を整えます。

## 7. 各検討委員会中間まとめ

### 1) 健康福祉あり方検討会

12月26日に全体会を開催し、各分科会の報告を受け「中間まとめ」を確認しました。今回のまとめは、中長期的な課題や現状の問題点を明らかにすることにより、健康福祉部の今後の業務のあり方、必要な組織体制について、現段階における方向性を示したもので、引き続き検討を継続します。

なお、新年度に向けた短期的な課題と中・長期的な課題とに分けて、より現実的に対応します。

また、健康福祉部全体で中間まとめを共有化するため、報告研修会を2月3日・5日で開催しました。

### 2) 学校改革検討会

12月25・26日に学校職員全体の検討会報告を行ないました。

この報告会に踏まえ、各地域単位での具体的な検討を2月に実施します。各地域は当面「基本構想・ゆめおりプラン」にある6地域とします。

なおこの検討は、学校改革検討会を構成する、学校職員、保育園、児童館、清掃に加え各地域の事務所など、地域の公共サービス機関全体の取り組みとします。

## 2) 水行政あり方検討会

1月28日に第1回水行政あり方検討会開催し、検討会の設置と取り組む内容について確認し、水再生事業検討分科会・下水事業検討分科会・水道事業検討部会の3分科会で議論を進めていくことを確認しました。今後、分科会で協議を進めていきます。

## 3) 地域サービス労使検討会

12月19日に、「地域サービスあり方労使検討会」を開催し、検討会の設置と検討事項について確認しました。

従来 of 事務所業務の延長としてではなく、地域サービスのあり方検討委員会の提言にある「こども」「高齢者」「障がい者」「コミュニティ」「相談業務(こども家庭支援センターや地域包括支援センターなどとの連携)」といった地域サービスの拠点としての地域総合事務所とすべきであり、また、①学校改革検討会や健康福祉部あり方検討会との関連②環境や地域の「産業振興」も含めた地域サービス体制の構築③八王子駅南口再開発と(仮称)中央地域総合事務所の先行的な整備も検討会で進めていくべきとしました。

## 8. 賃金任用労使検討会での議論

### 1) 勤務時間の見直しについて

#### ①勤務時間短縮に対する考え方

ア、国家公務員や東京都が07年度に休息時間の廃止を決定したことをうけ、八王子市は08年1月から休息時間廃止を確認してきました。

イ、一方、勤務時間の短縮については08年人事院勧告で実施の考え方が示され、国や都は09年4月に向けて実施することとしています。

ウ、組合側はこの間の交渉において、休息時間の見直しも1月実施を決断した経過からも時間短縮は1月から実施すべきと主張してきました。

エ、これに対して当局側は、勤務時間が短縮されることによる制度変更が多岐にわたる中で、国の動向を見極める必要があるとして、先行しての実施について消極的でした。

オ、組合側は、引き続き早期実施を迫るとともに、実施された場合の課題についての協議を進めています。

#### ②解決すべき課題

ア、1日当たりの勤務時間の確認(7時間45分とすること)

イ、休憩時間の確認(原則1時間、全職場について確認が必要)

ウ、再雇用・嘱託職員・特例臨時職員の勤務時間と賃金の考え方

オ、時間外勤務の対象時間

カ、時間休暇の取得の考え方

キ、本庁におけるチャイムと放送について

## 2) 昇任昇格選考実施要綱の協議

①主任選考での研修の位置づけについて変更（報告レポート評価）

②業務主任選考での研修についてレポート提出を要件に入れる

## 3) エキスパート選考（行政専門幹制度の協議）

①主査職からの新たな選考制度として検討

②業務ラインのなかでの位置づけの明確化が必要

## 4) 療養休暇日数の変更協議

①国や東京都との均衡を図りたいとして、計算根拠に土日・祝日も入れたい

\*現在は、土日・祝日は含まれていない

## 5) 庁内職員公募制度の協議

①職員の人事異動は意向調査などをもとに決定されて行きますが、専門分野での知識や能力の活用が求められる職域に対して、本人の意欲や積極性を評価し人事へ反映させる。

②ジョブローテーションなど複線型人事ルートや意向調査の手法の一つとして確立したい。

## 6) 育児休業の除算の見直し協議

①昇給基準の除算基礎から外す

②退職手当算出根拠での現在1/2除算を1/3除算に見直す

## 9. 本庁舎食堂の運営について

09年7月から11月までの間、庁舎改修に伴い食堂を一時閉鎖することとなります。組合側はその間の対応について、食事を取る場所の確保や弁当業者の取り扱いなど協議していきます。

また、改修を機会に食堂運業者について入札方式を導入することとなります。

組合側はこれまでの福利厚生施設としての食堂であることを基本に協議します。

## 10. 緊急雇用対策本部の設置

①派遣の打ち切りや非正規労働者の解雇など雇用不安が社会問題化するなか、行政として一時的雇用の受け入れも必要であるが、企業支援の面からも雇用安定を図っていく必要があるとし、産業振興部産業政策課にプロジェクト体制として立ち上げる。

②2月1日から事務局を設置、新年度から本格的に事業展開を進めるとして職場の確認のうえ取り組むこととしました。

## 1 1. 09 春闘の取り組みについて

### 1) 都本部春闘討論集会

2月7日(土)に行われた都本部春闘討論集会に於いて、09春闘方針について議論し方針とおりに確認されました。

### 3. 13都本部統一行動指標<基本要素>

1. 東京圏の自治体労働者の生活を維持・改善するため、現行の賃金水準を1.6%(物価上昇分)以上の改善を行うこと。
2. 非常勤・臨時職員の賃金を底上げすること。東京の自治体における最低賃金を月額168,190円(日額8,370円、時間額1,080円)以上を基本に改善すること。
3. 2009年4月1日より、1日の所定労働時間を7時間45分に短縮すること。また、36協定を締結するとともに不払い残業の実態を把握し、労働管理を徹底して不払い残業を解消すること。
4. 自治体が委託する公共サービス関連の事業所について、労働者の賃金を自治体における最低賃金以上とし、雇用の確保に努め、労働基準法・労働安全衛生法・パート労働法・男女雇用機会均等法・育児・介護休業法・雇用保険法など法令遵守させるよう徹底を図ること。また、社会的価値基準・公正労働基準の遵守等を義務づける公契約改革を進め、公契約条例を制定すること。
5. 公契約の受託者における適正な業務履行と公正な労働基準、サービスの質を確保し、ダンピングと低額な再委託を防止するために、総合評価入札制度を導入すること。
6. 地域ニーズに対応できる必要人員を確保し、指定管理者制度等を用いた行政サービスの切り下げや人員削減を行わないこと。また、組織機構改革や指定管理者制度等の活用の是非については、労働組合と事前に十分協議を行うこと。
7. 男女間の賃金上の格差を調査・点検し、情報開示を行うとともに、格差が生じている場合は、是正措置を行なうこと。
8. 「ワーク・ライフ・バランス憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえて、推進体制の確立や労使推進宣言の採択、行動指針の具体化を行うこと。

### 2) 格差是正闘争本部の取り組み

今春闘も格差是正闘争本部(市職・臨職・公共労・現評)で取り組みます。

08賃金改定闘争では、東京都の勧告率を参考に賃金改定を行いました。しかし、勤務時間の短縮の早期実現や現業賃金、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しています。

市職の課題や臨時・非常勤職員の処遇改善や時間単価の引き上げ、特例臨時職員の配置の位置付けや嘱託職員の報酬、職種のある方、公共労の職場での公契約制度による入札の実施や指定管理者の検証、二巡目に向けた対応、委託先で働く組合員の処遇改善に向け取り組みます。

## 闘争本部体制

本部長	藤岡市職執行委員長
副本部長	小林臨職組合委員長 小泉公共労委員長 鈴木現業評議会議長
事務局長	青木市職書記長
事務局	杉崎臨職組合書記長 檜山公共労書記長 岡本市職書記次長 富澤現評事務局長
闘争委員	各執行委員、各部会代表、各支部、職場代表

### 3) 春闘オルグ

春闘期における方針の考え方の提起や取組について基本的には各部会、職場単位でのオルグを実施します。

なお、学校協議会では「学校改革検討会」の中間まとめをもとに、地域集会を開催します。本庁以外で地域ごとに配置されている保育園や事務所、子育て支援センターや保健福祉センターなどの職場へも呼びかけ、地域サービスのネットワーク作りを進めていきます。地域ごとの集会に参加をお願いします。

### 4) 批准投票の実施

春闘期から賃金確定期までの間のスト権の行使判断を自治労本部に委譲するための批准投票を実施します。全員の「○」で確認ください。

●投票方法 全組合員に対して投票用紙を配布します。

基本的に職場単位での投票袋を同時に職場配布しますので、直接投票袋へ投票をお願いします。

職場委員（拡大闘争委員）の方には全員が投票できるように取りまとめをお願いします。

●投票期間 2月19日（木）までに組合事務所へ提出をお願いします。

#### 日程及び行動

- 2月 7日（土）都本部 2009 春闘討論集会（総評会館）
- 10日（火）連合 2009 春季生活闘争開始宣言集会（日比谷公会堂）
- 10日（火）から19日（木） 批准投票期間
- 25日（水）連合三多摩春闘集会（立川市民会館）
- 3月 2日（月）春闘要求書提出基準日
- 4日（水）四団体春闘集会（本庁食堂）
- 9日（月）要求書回答日
- 10日（火）春闘総決起集会（中野ゼロホール）
- 11日（水）公共労・臨職組合春闘学習会（学園都市都市センター）

## 1 3 日（金）戦術設定（29分時間内食い込み集会）

### 1 2. 地域集会の開催

「学校改革労使検討会」「健康福祉部あり方検討会」「地域サービスあり方検討会」「水行政あり方検討会」など、市民の身近な行政サービスに関連する職場での協議を進めています。そしてこれらの業務は関連性があり、お互いに連携していくことで、より質の高い行政サービスを実現することが可能となります。

そのために地域の行政施設で働く職員同士が、お互いの役割を認識し、顔がわかる関係が不可欠です。

春闘活動の一環として、地域ごとに集会を開催し、お互いの業務について理解を深め交流の機会とするとともに、公共サービスをめぐる社会情勢や公務員制度改革問題など、最新情報をお知らせします。組合員の積極的な参加をお願いします。

地区(6地域)	事務所管内	日程	会場	開始時間
東部地区	由木・由木東・南大沢	2月10日(火)	北野清掃工場	午後6時00分開始 全会場
北部地区	加住・石川	2月12日(木)	戸吹清掃工場	
東南部地区	北野・由井	2月13日(金)	市民体育館	
西部地区	元八・恩方・川口	2月16日(月)	職員会館(本庁)	
西南部地区	浅川・横山・館	2月19日(木)	館清掃事業所	
中央地区	本庁管内	2月23日(月)	職員会館(本庁)	

いします。地域ごとの会場と日程は下記の通りです。

#### **参加対象者** 【地区内の公共施設の組合員全員】

○各地域の学校職員 ○保育園、児童館、子育て支援センターなどの子育て支援施設の職員

○事務所や健康福祉関連施設の職員 ○図書館、生涯学習支援課など生涯学習支援関連施設の職員

○環境部の各施設の職員および各地域収集担当者

■各会場とも午後6時00分からの開始となります。

■会場の駐車場に限りがありますので各施設乗り合わせでの参加をお願いします。

■原則各地域を指定しますが、勤務シフトの関係で指定日に参加不可能な場合は他の地域での参加をお願いします。

●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