

2023 賃金確定闘争！大綱妥結！

常勤職員給与 初任層を重点に全職員給料月額を引上げ！

会計年度任用職員 来年度から勤勉手当を支給！

給料表の改定と期末勤勉手当の支給率が決定しました。給料表については、若い職員に重点を置きながら全職員の給与を平均 0.88% (3,569 円) 引上げることとなりました。初任給について大卒者は 8,300 円、2 年制短大卒者は 7,900 円、高卒者は 7,900 円引き上げられることとなります。給料表 (2) が適用される現業職員、生活環境職員についても給料表の引上げがあります。

給料表の改定については 2023 年 4 月に遡り、差額分は 2024 年 1 月分の給与と同時に支給されます。

期末勤勉手当については年間の支給率が 0.1 月分引き上げられ 4.65 月となります。再任用職員の期末勤勉手当は 0.05 月引上げられ年間支給月数は 2.45 月です。

支給日については 12 月 15 日に改定前の月数が支給され、引き上げ分については 12 月 21 日に支給されます。なお、2024 年 6 月の期末・勤勉手当については、今回決定した年間支給月数の半分か支給されます。

会計年度任用職員については来年度から勤勉手当を支給し、支給率は常勤と同等とすることを確認しました。

支給月数は次のとおり



11 月 16 日 拡大闘争委員会



はちおうじ

自治労
八王子市
職員組合
教育宣伝部

2023年	年間支給月数			2023年6月支給済の月数			2023年12月15日の支給月数			2023年12月21日の支給月数		
区分	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計
職員	2.4	2.25	4.65	1.2	1.075	2.275	1.2	1.075	2.275	0	0.1	0.1
暫定再任用職員	1.35	1.1	2.45	0.675	0.525	1.2	0.675	0.525	1.2	0	0.05	0.05
会計年度任用職員	2.4	0	2.4	1.2	0	1.2	1.2	0	1.2	0	0	0

賃上げも物価高騰に追いつかず！

2023 賃金確定闘争は民間における連合春闘の賃上げ率が 30 年ぶりの高率となり、公務職場においても人事委員会、東京都人事委員会での全職員を対象に賃上げがなされること等、これまでにない好条件でのスタートでした。しかしその結果は、私たちの給料表の参考とされている東京都の給料表に対する東京都人事委員会勧告は連合春闘の賃上げ率に遠く及ばず、全職員の賃上げを行うとしたものの高齢層の賃上げ幅は 500 円程となりました。翻って社会の状況を見てみると物価高騰が続き生活は厳しさを増す一方です。国家公務員の給与に関連する人事院勧告では一時金の引上げ分については期末手当と勤勉手当の両方に振り分けられました。これまで一時金については、その額が増加する場合は勤勉手当で措置がされ、減額される場合は期末手当で行われていたことから、会計年度任用職員の制度が導入された 2020 年以降、会計年度任用職員の一時金は下がることはあっても上がることはありませんでした。そのため今回の人事院勧告は現状で一時金を期末手当しか得ていない会計年度任用職員にとって期待の持てる勧告でした。

しかし東京都人事委員会は、私たちの期待を裏切り一時金の増額について勤勉手当のみ行う勧告をしました。このことは生活をしていくうえで物価高に苦しむ労働者を勤勉手当が出るものと、出ないものに分断する措置であり、許すことはできません。



2025 年の給与制度改革に注視

昨年度の人事院勧告で示された「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として示された給与制度のアップデートでは、65 歳定年を見据えた 60 歳前・60 歳超の給与カーブの見直しが取り組み事項として明示されていました。これは定年引上げに伴い、60 歳以降の賃金を 60 歳までの 7 割にするという現行の制度を、定年引上げの制度が完成するまでに 60 歳前後で連続的な給与水準となるよう、所要の措置を講ずることが示されていました。

組合は給与カーブの見直しにより 60 歳までの賃金総額が減少することを警戒しています。しかし、今年の人事院勧告では給与カーブについては「高齢層職員のモチベーション維持についても人事管理の様々な面から対応を考える必要がある。」とされ、少しトーンダウンした表現になっています。少子高齢化の進む中、人材獲得が困難な状況にあり、高齢職員のモチベーションを保つためにも、高齢期の職員の給料を引き下げようような考え方を示した場合、高齢職員の離職につながり、良質な公共サービスを提供することが困難な状況になることを見据えた考え方と思われます。

八王子市職 WEB ご覧ください! Jichiro8.net
ユーザー名 shisyoku8 パスワード since@1947



労働条件 自主交渉、自主決着を原則とする！

今回の闘争における統一要求書のなかで、勤務労働条件についてはこれまでどおり賃金任用制度検討会等の場を活用し事前協議を行っており、今後もその方針を維持していくとの回答を得ました。業務委託や組織改正についても、原則として組合協議を行うことを確認しています。賃金や一時金については、交渉事項であるが、その支給水準と支給方法について、地域の実態を調査し、公務員と比較している東京都人事委員会勧告に準拠しているという回答を得ています。

再任用職員の処遇抜本的な改善を！

再任用職員の賃金水準については、現状の給与水準が極めて低いと考えており、抜本的な改善を求めました。ところが再任用職員の月例給については500円の増に留まりました。当局からは情勢適応の考え方から、地域の状況に準じる必要があるとの見解が示されました。今後、再任用職員を含めた高齢期の職員のモチベーションが向上できるような活用方法を検討していくとの話がありました。組合側からは再任用職員に対する休暇制度の設定などを求め、状況を見ながら検討していくとの回答がありました。

欠員状況の解消を求める！



11月16日 団体交渉

コロナ禍を脱却し経済活動が活発になってきています。市の業務も従前の状況を取り戻そうとしています。しかし、中にはコロナ禍の3年間で業務に影響を与えている職場もあるようです。

職場によってはコロナ禍の3年間に7割の職員が異動により入れ替わっているところがあります。該当する職場の職員は従前の仕事の状況を経験していません。コロナ禍中に行ってきた業務は継続され、加えて上司からはコロナ禍前に行っていた市民対応業務などを命じられている状況があります。

さらに、それらに追い打ちをかけているのが欠員、療養休暇者、育児休業者による実質的な人員不足です。不慣れな業務、上司からの命令、過大な業務に困惑し、精神的にも肉体的にも大きな負担を強いられており、健康に影響が出ている職員もいます。

市民サービスを安定的に供給するためには、余裕ある人員体制が不可欠であると考えています。当局に対し、まずは人員不足の解消を強く求めました。

会計年度任用職員の賃金・労働条件については継続協議！

会計年度任用職員の処遇については、来年度こそ勤勉手当を支給することになったものの今年度については月例給、一時金ともに一切の措置がありませんでした。物価高騰により、足もとの家計が影響を受けている点においては、常勤職員も会計年度任用職員も同じことです。にもかかわらず、常勤職員が今年度の月例給、一時金ともに引き上げられる中、会計年度任用職員の処遇が変わらないというのは、職場の分断につながると捉え、会計年度任用職員の給与等の引き上げを強く求めました。交渉中には、当局側から「会計年度任用職員は職場の最前線で勤務していただいております、いなくては市民サービスの維持が困難な状況になっていくと認識している。」との発言がありました。組合側から、そうであれば今回の賃金確定闘争において、なにかしらの形で報いて欲しいと訴えました。会計年度任用職員の休暇制度について、常勤職員と同等の制度とすることを求め、今後労使協議を行うことを確認しました。



11月16日 団体交渉

16日、拡大闘争委員会で交渉状況を報告、その後、格差是正闘争委員会で内容を確認し、今回の闘争では常勤職員については一定の水準に達していると判断しました。会計年度任用職員の賃金水準については賃金労働条件について継続協議することとしました。

住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立

今年度の賃上げは春闘から始まる労働組合の運動の結果です。八王子市職は全国組織である自治労に加盟し、民間の労働組合のナショナルセンターである連合にも参画しながら、組織内議員とも連携し、市民生活の向上と私たちの労働条件の向上のため取り組みを進めています。要求なくして労働条件の向上はあり得ません。民間の状況が改善すれば公務職場へも波及し、公務職場の労働条件改善が民間に影響を与えます。

業務の中で感じていることを市民サービスの向上に役立てるため、組合員どうし意見交換を行うとともに、職場環境の改善にも取り組んでいきましょう。

会計年度任用職員のみなさん！

八王子市の「会計年度任用職員制度」の内容や勤勉手当などについて、学習会を開催します。※組合未加入者も途中まで参加可能

<臨職組合主催 2023 秋闘学習会>

11月29日(水)18時15分～クリエイトホール視聴覚室にて

申込みは右のQRコードより11月22日(水)までにお願いします。

