

2010年11月12日

mail ニュース

No.1・通巻260

自治労連 都庁職

自治労連都庁職員
労働組合
発行人 寺崎 純
TEL 03-5381-0250

2010年対都賃金確定闘争の決着にあたっての書記長コメント

2010年11月12日

自治労連都庁職書記長 寺崎 純

1. 人事院勧告について

人事院は、8月10日に▲0.19% (▲757円) の官民較差があるとして、一時金▲0.2月、行政職(一)6級相当以上で50歳台後半層の職員給与を1.5%削減するとともに40歳台以上の職員給与を0.1%引き下げる勧告を行い、さらに、定年延長に向けた制度見直しの骨格なども明らかにしました。

自民党・民主党・みんなの党などが昨年の総選挙や今夏の参議院選挙のマニフェストに国家公務員の人件費削減を掲げるなど、公務員総人件費削減攻撃が強められるも、比較企業規模の改悪(100人から50人)や実態と合わない標準生計費の設定などにより、この11年間、公務員賃金は引下げまたは据え置かれたままです。

今回、突然、人事院が提起した50歳台後半層の職員給与の一律1.5%削減は、根拠となる明確なデータや論理構成も示されず、全く不当な削減攻撃です。このような公務員労働者の生活実態や生計費原則を無視し、これまで当局や人事院が公務員の賃金決定の原則としてきた「職務給」の原則を踏みじり、年齢差別とも言える行為は決して許されません。また、定年延長については、総人件費抑制を前提とせず、年代に応じた生計費を踏まえた賃金水準と高齢者の働き方を保障すべきです。

2. 都人事委員会勧告について

都人事委員会は、10月7日に公民較差(▲1,235円、▲0.29%)があるとして、年間給与を10.5万円削減する不当な勧告を行いました。一時金は、年間支給月数を0.20月分引下げ(4.15月→3.95月)、平成23年6月期の支給分から勤勉手当の割合を国と同程度まで引き上げることとしています。これで例月給は6年連続、一時金は2年連続の引下げとなります。人事院が公表した地域別賃金では国を1とすれば東京は1.08、国家公務員を100とした場合の都の職員の水準は103.6、民間の水準は全国を100として都は123.3であり、勧告が出ている他団体では神戸、広島、福岡、大阪、北九州より低いという、とんでもない水準です。

人事委員会は、給料表の改定にあたって公民較差相当分と地域手当の引上げ(17%→18%)に伴う給料月額を引き下げ分をあわせて引下げ改定し、採用試験区分I類A(大学院終了程度)の初任給付

近までは引き下げを行わず、管理職層の引下げ幅を緩和して高齢層を強めに引き下げることにしています。その結果、職責を反映した給与水準の確保、昇給カーブのフラット化（0.0%～△1.5% 平均改定率△1.2%）を行なうとして、引き続き高齢層の給与を引き下げるという冷遇をしています。管理職に関しては管理職手当が支給されており、それに加えて給料表で引下げを緩和する手法は、二重に「職責」を評価するものであり認められません。

また、看護職については、昨年と同じで行（一）よりフラット化を強め、中高年層における最大の下げ幅は医療職（二）で▲1.6%、医療職（三）で▲1.7%と強められており、看護師確保対策に逆行するものとなっています。

人事院は昨年自宅に係わる住居手当の廃止を勧告しましたが、人事委員会は住居手当について扶養親族を有する職員に対する加算の廃止（9000円→8500円）を勧告しました。これは、国と都の制度の違いを無視し大都市東京で働く都庁職員の実態を反映しない不当な勧告です。また、扶養手当については3人目以降の子等に係る手当の引上げ（5000円→6000円）としています。

今回も不利益不遡及の原則に反して、公民較差相当分を解消するための所要の調整を行なうことにしています。

人事院が勧告した50歳台後半層を対象とした特別な減額措置は、都では、すでに独自の手法で給与水準を抑制しており必要ないとしました。しかし、国の人事院は高齢期雇用のあり方について、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、再雇用等の継続雇用を中心とした60歳台前半の民間の水準を踏まえて給与水準・体系を設計するとし、50歳台のあり方についても見直しを検討するとしています。これを受けて都人事委員会は、高齢期雇用のあり方について都の人事制度全般について今後の任用・給与制度全体のあり方を展望して検討するとしており、組合員のライフスタイルや要求に合わせた検討を行なわせることが求められています。

いま、労働基本権回復の検討が行なわれていますが、現時点では人事委員会は労働基本権制約の代償措置の機能を発揮していないと批判せざるを得ません。現在、私たち公務員労働者にかけている理不尽な政治的圧力や不当な公務員バッシングにより、この11年間私たちの賃金は据え置かれるか引き下げられてきました。公務員労働者の賃金引下げは民間労働者の賃金引下げに連動し、「悪魔のサイクル」と呼ばれる官民を問わない賃金引下げが繰り返されて、結果として日本経済が低迷する原因にもなっています。

3. 国家公務員給与の閣議決定をめぐる動き

11月1日に国家公務員の給与の取扱いが閣議決定されましたが、能力・実績に基づく人事管理の徹底や自律的労使関係制度構築にむけての法案提出、その実現までの間の人件費削減措置の検討など、見過ごせない事項が含まれています。さらに、総務副大臣通知で各自治体に対して、国の給与改定に準じた措置を行ない、それ以外の対応は是正することを求めています。

4. 都労連・都庁職の取り組み

都労連は10月12日に第1回中央委員会を開催し、10賃金確定闘争にむけて闘う体制確立を図りました。

都人事委員会勧告を受けて開催された10月7日の団体交渉の席上、都側は、「勧告内容について検討に入る。これまで同様、勧告を尊重」するとした上で、「職責・能力・業績をより一層処遇に反映させる人事制度改革を引き続き推進する」と発言し、都労連は「理不尽な勧告は認められない。都労連要求を真摯に受け止め交渉で解決」を求めました。

項目整理のために開かれた10月13日の小委員会で都側は、①勧告は「都の実情を踏まえた適切な内容」であり「重く受け止め」て検討していく、②特別給への業績反映の度合いを高める、③現業系任用制度改善は極めて困難、④メーデー職免の廃止 を表明しました。これに対して都労連は、①不当な勧告は断じて認められない、②成績率拡大は断固反対、③現業系職員の意欲や働きがいに応える任用制度の再構築、④メーデー職免廃止反対の見解を明らかにし、都労連要求に対する回答を求めました。

10月19日の小委員会で都側は、①成績率適用範囲を小中学校事務職員等と主幹教諭に拡大、原資を国並みに拡大、②義務教育等教員特別手当及び給料の調整額の引下げ、③宿日直手当の年始加算廃止を提案してきました。都労連は、提案のすべてが改悪内容であり撤回を求める、①一方的な成績率拡大提案は認められない、②教員の人材と処遇の確保を考え、国庫負担金の確保・増額を政府に働きかけるべき、③年末年始の業務の困難性は明らか、加算措置の意義を否定する提案に反対し交渉の進展を求めました。

10月20日の団体交渉で都労連は年末一時金要求を提出し、「一時金の削減、勤勉手当の割合を拡大する勧告は認められない、都労連要求に基づき労使交渉での決着を求める。成績率見直しを押し付けるようとする都側の姿勢を批判し、一方的に押し付けるのであれば、提案を撤回して人事考課制度の労使協議を行なうよう迫りました。

5. 東京自治労連・自治労連都庁職の取り組み

自治労連都庁職は産別労働組合の立場から、都労連・都庁職とともに10賃金確定闘争に取り組みました。10月15日には自治労連（現業）全国統一行動の一環として「10秋季年末闘争勝利！東京自治労連・自治労連都庁職10・15都庁前総決起集会」を約500名の参加で成功させ、集会終了後、新宿駅西口で都民宣伝行動を実施しました。

この間、自治労連都庁職は東京自治労連とともに、官民の共同行動を推進する立場で取り組みを進めてきましたが、賃金確定闘争山場の11月2日に民間労組から自治労連都庁職に対して「不当な都人事委員会勧告に抗議し、都職員の闘いに連帯するアピール」が寄せられました。東京春闘共闘・東京地評傘下の民間28単産から寄せられたアピールでは「公務労働者と民間労働者の相互に対して『悪魔のサイクル』と言われるような賃金抑制・労働条件の切り下げ攻撃が繰り返されている。このような不当な勧告が実施されれば、東京で働く民間労働者や公務関係職場の臨時・パート労働者への悪影響ははかりしれない。2010年賃金確定闘争勝利・秋季年末闘争での要求実現をめざす自治労連都庁職の闘いに深い敬意と熱烈な連帯の意志」を表明しています。

11月2日に行なわれた現業要請行動で自治労連都庁職を代表して要請した矢吹副委員長は、「05年から5年間の4.6%を削減目標とした『集中改革プラン』により総定数純減方針と自治体現業人件費抑制が押し進められ、退職不補充方針により業務の民間委託・民営化が拡大された。その結果、偽装請負・違法派遣と官製ワーキングプアが増大した。都はすみやかに現業職員の採用を」と強調しました。

6. 都側回答の概要

(1) 11月11日午前中に小委員会が開催され都側から以下の内容の修正案が提案されました。

- ①技能主任職昇任選考の受験資格を現行58歳未満を2歳引上げ60歳未満とする。(経過措置2011年度は59歳未満、2011年4月1日実施)
- ②三宅島に所在する公署に係る特地勤務手当の支給割合を19%から23%に引き上げる。(2011年4月1日実施)
- ③三宅島に係るへき地手当の級地を3級地から4級地に変更し支給割合を19%から23%に引き上げる。(2010年4月1日実施)
- ④再雇用職員及び専務的非常勤職員の子どもの看護休暇の付与日数の見直し。小学校3年生までの子が複数いる場合の付与日数を、再雇用職員及び月15日又は16日勤務の専務的非常勤職員については年6日、月11日から14日勤務の専務的非常勤職員は年4日。(2001年4月1日実施)
- ⑤短期の介護休暇の新設。付与日数は、再雇用職員及び月15日又は16日勤務の専務的非常勤職員については年3日、要介護者が複数いる場合は年6日、月11日から14日勤務の専務的非常勤職員は年2日、要介護者が複数いる場合は年4日とする。なお、報酬については勤務しない時間については減額。(2001年4月1日実施)
- ⑥超過勤務手当に係る見直し。月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める。(2011年4月1日実施)
〔都労連の態度〕納得できない。

(2) 副知事・都労連委員長会談(11月11日21時40分)以下の内容の修正提案が行なわれました。

- ①勤勉手当(成績率)の見直し
勤勉手当の抛出月数の見直し(0.06月→0.04月)
- ②現業系職員の「認定技能職員制度(仮称)」の創設
- ③現業系職員の給与(業務職給料表の号給増設・昇給調整措置の見直し)
- ④島しょ公署・都外公署へ異動する職員に対する異動保障措置
- ⑤「人事制度検討会(仮称)」の設置
- ⑥メーデー職免
- ⑦メンタルヘルス対策
- ⑧パワーハラスメント対策

7. 妥結にあたっての書記長コメント

都労連は都労連委員長と副知事との会談で都側から提起された修正案をもって11月12日2時15分に妥結を決定し11月12日に予定していたストライキを中止しました。その後、4時45分より団体交渉が行なわれました。

(1) 今回の妥結の評価と今後の取り組みについて

- ①公務員人件費削減攻撃が強められ、都側の頑なな交渉姿勢という大変厳しい状況の中で、都労連・都

庁職は勧告制度の押しつけを許さず、自らの賃金・労働条件は労使交渉で自主解決を図る闘いを進めた。

- ②勧告事項については、残念ながら押し戻す事が出来なかった。
- ③都側の「職責・能力・業績をより一層処遇に反映させる」とした勤勉手当の見直しについて、原資の拠出月数については当初提案を変更させた。
- ④現業系任用制度について今確定闘争で都側から譲歩を引き出すことは出来なかったが、「認定技能職員制度（仮称）」の創設により、今後の現業系任用制度改善の足掛かりをつくった。また、業務職給料表の号給増設・昇給調整措置の見直しを行なわせた。
- ⑤定年延長を見据えて人事制度の課題の整理を行なうために「人事制度検討会（仮称）」を設置させた。今後、現業系任用制度改善などの検討も含めて行なわせる取り組みを強める必要がある。

(2)産別としての活動強化について

「公務労働者と民間労働者の相互に対して『悪魔のサイクル』と言われるような賃金抑制・労働条件の切り下げ攻撃を止めさせるには、大企業の内部留保を吐き出させることが求められています。民間企業の賃金が1年間で平均23万円も減り、中小企業からも悲鳴が上がっているのに、大企業は内部留保を1年間で11兆円も増やして244兆円も溜め込み、手元資金だけでも52兆円という「空前の金余り」状態になっています。大学生の就職問題では、大企業が1年間に増やした11兆円の内部留保のわずか3.4%を使えば新卒者15万7000人を雇用できるとの試算もあります。労働者・国民の生活を守るために、2011国民春闘を闘う中で、いまこそ大企業が内部に溜め込んでいる巨額の資金を使って日本経済を建て直し、労働者の雇用を守り、国民の家計を直接応援する政策を実現するために、民主党政権の政策を変更させ、大企業に社会的責任を果たさせる取り組みを大きく展開しましょう。

また、都政がその持てる力を発揮して、都民の暮らしと雇用を守り、福祉を充実させるなど都民の生活を守ることを最優先して取り組む都政を実現し、また、都庁で働くすべての労働者の暮らしと権利を守り、特に非正規労働者の均等待遇を保障し、当面、最低賃金1000円以上を実現する、そのために、来春に予定されている東京都知事選挙で革新都政を実現するために取り組みを強めます。

自治労連都庁職は、今後、予算人員要求の実現や非正規労働者の労働条件を守る取り組み、都民の暮らしを守る取り組みを全力で取り組みます。