**講座３**賃金闘争を進めるにあたって（序論）

１．はじめに

　道本部活動家育成講座で賃金闘争関係を担当することとなりましたが、私も道本部の賃金労働部長のポストに８年間もいますから、他にもこの任務を担う人材を発掘することが至上命題でして、この３年間ぐらいはそのようなことばかりを考えて対応してきたところです。こうした講座は昨年度から始めており、今年は２回目ですが、昨年は給与制度の総合的見直しがまさに焦点化しており、各自治体単組において交渉がどんどんと行われてきたところですが、結果を見ればどうしても、単組における交渉力のある・なしによって、大きな単組間格差が出てきているという現実的な問題に直面していると思います。

　全道庁や都市単組にあっては、専従者が確保できているということもあるのか、それなりの結果を導いてきていますが、専従者の確保ができない町村職にあっては、７年ぶりの給与改定と引き替えに「給与制度の総合的見直し」を導入妥結するという形にならざるを得なかった単組が数多くありました。レジュメにも書きましたが「賃金と労働時間は労働条件の２本柱」ということは、至極当然のことですが、このことを決定するためのプロセスに労働組合の関与がなかなかでき切れていないという問題だということをまず話をしておきたいと思います。

　昨年は６回にわたる講座でしたが、今回は２回に分け、集中的に講座を行うという取り組みとしました。当初は３０名程度を予定していましたが、２０数名程度に収まりましたので、私の方としてはやりやすい感じがしますが、３分の２以上が私の受け持つ講座ですが、是非おつきあいをいただきたいと考えます。

２．日本の公務員制度の特徴と民間労働者との違い

　最初は序論ということで少し公務員労働者の労働条件関係について、全体的な話をします。レジュメの２．ですが、「公務員制度の特徴と民間労働者との違い」というところですが、昨日の講座において、公務員制度における労使間の様々な課題について学んだと思いますが、日本の公務員制度は非常に面倒な仕組みとなっています。その一番の理由は、すでにおわかりのとおり、「労働基本権制約」という問題です。この制約の趣旨は1947年まで遡りますが、敗戦直後の混乱期に公務員制度をどのような形で進めるかという議論があり、労働争議が頻発した事態に対して、占領軍による圧力もあって、公務員労働者の労働基本権が制約されることとなったことを起因としています。今では制限をかけている国の方が珍しいという世界各国の動向であり、国際労働機関であるILOも日本の公務労働者の基本権問題については注目をしているところです。

労働基本権というのは皆さんもわかっているように、労働組合を作ったり加入した入りする権利である団結権、そして、労働条件などを交渉する権利、つまり交渉権ですが、もっといえば、交渉して労使間の合意が得られた場合は、それを労働協約として締結する権利が２つめです。さらに争議権ということで、争議行為を行うこと、つまり労働争議を行っても罰せられないということが３つ目で、これを労働三権といいますけど、これらの一部が公務員労働者に制限されているということです。この話は多分昨日の話で細かく話されたと思いますから、これ以上は省きますが、こうした制限があるからこそ、公務員労働者の自主的な労使間における賃金労働条件の決定が不可能であるがために、労使でない第三者の人事院勧告制度が設けられているのだという理解をしていただきたいと思います。つまり、労働基本権を制限するということは、交渉による決定が予定されないので、その代わりに別な仕組みで勤務条件を整理するという仕掛けを考えた訳です。その意味で人事院勧告制度は「労働基本権制約の代償措置」であるということを是非あたまに入れてください。

次に（２）労働組合としての権利問題のところですが、民間では労働組合法が適用される労働組合が結成できることとされていますが、公務員の場合はどうかというと、労働組合を結成するための職員における法律の適用条件、例えば一般職の非現業の公務員であれば国家公務員法や地方公務員法ですし、そうしたグループには「職員団体」をけっせいするということ、そして、国営企業や公営企業の職員であれば、例えば北海道企業局や水道事業を行っている部門では、国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律及び地方公営企業法の適用となりますので、一般職の非現業職員とは異なり「労働組合」が結成できることとなっています。職員団体の方は協約締結権は認められていませんが、国営企業や公営企業等は協約締結権が認められていることが大きな違いといえますが、このような違いはありつつも、私たちの職員団体は、事実上の労働組合としての役割を歴史的に果たしてきていることを、たたかいの歴史から学ぶ必要があります。

そして（３）勤務条件法定主義の原則のところです。この意味はこのとおりで、公務員に関する勤務の変更に際してはすべて法律の改変によって行われるということで、常に国会での法律案の審議や地方議会での条例の成立によるという理解をしていただきたいと思います。国会や地方議会は何で決まるかといえば、おわかりになるように議員によって賛成反対の議論が行われて、決まってしまうということですので、極端な話をすれば、どんなでたらめな法律や条令であっても、国会や議会で成立してしまえば、正しいものとなってしまうということですので、ですから、私たちは自治労の組織内議員を各級議会に派遣するという作業が極めて大切です。このことは労働組合が政治闘争と取り組む意義にもなりますし、昨年の衆議院選挙でほとんど組織内国会議員の勢力の拡大ができなかったことや今回の統一自治体選挙において、組織内の道議会議員を減らしているわけですから、国政や道政に対する力学でどうしても弱くなってしまうことになりわけで、政権与党や道議会与党のやりたい放題の条件が作られてきていると見るべきです。少し話がそれましたが、政治闘争は労働組合の取り組みの中でも、賃金労働条件を改善する経済闘争と車の両輪で大切な取り組みであるということを述べたかっただけですので、そのように聞いておいてください。

①に「すべて法律・規則（人勧）で決まるなら労働組合の存在は必要なし」と書きましたが、人事院勧告が出されれば交渉もせずに多くの単組が妥結するような風潮があるのが現実です。道本部は賃金闘争の方針として、人事院勧告はあくまでも参考であり、労使交渉によって賃金労働条件を決定することを常に提起しているところですけれども、このことについて、単組の実態としっかりと向き合って、それぞれの段階で協力しあって、取り組みを前進させることが必要と考えているところです。そのためには②に書きましたが、「国公法、地方自治法、地公法等の関係法律の中身を学習し、具体的な反論を理論構成する。」という作業ができる労働組合にしていかなければならないと考えているところであり、こうした講座がその一助となればと感じながら、これから話を進めていきたいと思います。

さて、「３．給与制度を理解するための準備」についてです。私は結構長くこの業界で賃金問題について扱ってきていますが、どちらかというと我流で勉強してきたという部分が非常に多かったと振り返って思います。そうした経験を踏まえて、以下に述べる３つのことを念頭に入れて考えていれば、もっとスムーズにいろいろなことを蓄積することができたと感じています。

その第１に「（１）給与制度を体系として理解すること」です。給与制度は給料表の金額と諸手当から成り立っていますが、その１つの分野を理解しようとしても、なかなか理解できない仕掛けになっていますので、バランスよく制度全体をしっかりと学習していく必要があるということです。

２つめには「（２）給与の序列を厳格に考えること」ということです。これは何かというと、公務員制度や給与は年功序列型の制度的な体系を取っているとよく言われます。つまり、年齢が上がることによって、処遇が上がって行ったり、給与の額が増えてきたりということが前提となっているところです。現在はこうした年功序列型の制度体系から、勤務成績や実績を基礎にした処遇の在り方に転換が図られてきているところですが、その基礎は年功序列となっていますので、そのことを頭に入れて制度を理解していくことが重要です。特に「給与の序列を乱さない」という考え方はつい最近まで、制度屋と呼ばれる給与制度の担当者は原則的に守ってきていますし、この後、いろいろな課題で説明するところにもこの考え方が飛び出してきますから、少し、注意をして覚えておいてください。

そして最後に「（３）「給与原資」という概念を押さえること」ということです。この「給与原資」という考え方は、国家公務員や都道府県、政令市にあっては、給与制度の基本として考え方にありますが、市町村においては残念ながら無いものです。これはどのようなことかというと、例えば、勤勉手当を例に取ると、勤勉手当はこの後の講座で厳格に学びますが、総額を決める際には算定の基礎に扶養手当を入れていますが、最終的に個人へ配分する際は、扶養手当を算定の基礎から外して、そして定めた成績率によって、配分するという手法が基礎となっています。つまり、配分したけども原資が余る場合はそれを対象の職員へ再度配分するということが取られてきました。昨年の人事院勧告によれば、今年は0.75月分が６月12月の勤勉手当ですが、標準の成績率を0.72として、残りを特に優秀、優秀に配分するという形になっています。皆さんの自治体では、この勤勉手当について扶養手当を算定の基礎に入れて支給していますよね。成績率を拡大して運用はしていませんよね。また、この後、人事院勧告の仕組みなどについて、根本次長から話をしますけども官民較差を算定するときにも、総体の給与原資の比較によって算定されているところですので、そうした考え方を是非学んでいただきたいと考えます。

「４．自治労の賃金闘争の考え方」のところです。これは自治労の運動方針をご覧になっていただければ、常に明記されている内容ですが、私たちのたたかいは「いわゆる公務員労働者」のみのもではないということです。つまり、この間、集中改革プランなどの職員数の過度な削減によって、どのようなことが起こっているかというと、人は減るが仕事は減らないという実態をうけて、臨時や非常勤、嘱託などの職員が定数内の職員に替わって行政サービスを続けているということです。しかも、その処遇は地域最賃並のところも多数あります。このような現実を私たちはどう見るかということです。定数内の皆さんが仕事をしようが、臨時・非常勤の職員皆さんが仕事をしようが同じ行政サービスなわけです。業務の種類によって、定数内の職員とそうでないいわゆる非正規職員の皆さんの業務内容がちゃんと分け隔てができていれば問題はありませんが、実態はどうかといえば、自治体にある幼稚園や保育所の実態を見ればよくわかるように、たまたま非正規となっている職員は安上がりの行政をつくだけのものにしかなっていないことを私たちはしっかりと認識すべきです。また、この間の2006年の給与構造改革や今年から導入されている給与制度の総合的見直しにおいては、地域間や世代間の給与配分の見直しが進められてきており、国家公務員にあっては給与原資の再配分で総額は変わらないけども、地方公務員にあっては民賃の高い地域と低い地域で２０％近い給与差が発生しているということですが、こうした問題に対して、どう立ち向かうかということですが、それには「（１）同一価値労働・同一賃金の原則」ということを基本にたたかいを進めているということです。地域や正規・非正規間の格差をしっかりと縮めていくという取り組みが自治労に課せられているところです。このような取り組みをすべての単組で具体的にできなければ、そうした働く仲間の皆さんは私たちの単組を見放して、様々な公務員バッシングの先鋒になりかねないし、現実に連合などの労働相談に駆け込まれている実態もありますので、しっかりと取り組むべき課題ということです。

そして、「産別統一闘争として、到達闘争を」ということですが、自治体はおわかりになっているようにそれぞれの自治体で取り組みがすべて完結するということです。単組と当局とのやりとりがすべてであり、その意味で「自治労という産別」を意識して交渉等を進めていかなければ、体制からの攻撃に分断されて、木っ端みじんに壊されてしまうということです。それぞれの単組で決定しなければならないけども、例えば管内の動きだとか、議論の仕方だとかを交流し、全体化しながら可能な限り、面で条件を改善していくという取り組み方です。隣の町がここまでできたから、我が町でもここまで頑張ろうよというのが自治労の取り組みです。実はこれが国公の組合や日教組と異なるところといえます。このようなことを意識して自治労の取り組みにしっかりと結集していただきたいということを申し上げておきます。その目的達成のためには、多くの仲間が力を合わせて、取り組みを進めてきているという、自治労としての産別運動を理解していただきたいという思いがありますので、序論ですけども、以上述べさせていただいて、これから本論へ移りたいと思います。