

# 当局へ統一要求書を提出！

10月26日市労連は、11月4日を回答指定日とする「賃金・労働条件等の改善に関する要求書」を市当局に提出し、今次確定闘争をスタートさせました。

## 2015給与改定の問題点について

今年の8月に出された人事院勧告は、月例給・一時金ともに24年ぶりとなる2年連続の引き上げとなりました。月例給については、1級の初任給を2,500円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行い、その他はそれぞれ1,100円の引き上げを基本に改定し、俸給表の水準を平均で0.4%引き上げとなりました。また、一時金については、0.10月引き上げて勤勉手当に配分する内容となっています。しかし、今回の給与改定では様々な問題点が潜んでいます。

第一に、現給保障におけるプラス勧告の取り扱いについてです。本年4月に実施した民間との給与調査では、現給保障されている公務員賃金と比較して官民較差が発生していたため2年連続となるプラス勧告となりました。しかし、今回の人勧では、給与への反映を現給保障額にプラスをせず、給与制度の総合的見直しによって引き下げられた額からプラスするという考えに変更しました。これにより、プラス勧告であったにもかかわらず、多くの職員は実際に手取りが増えない（概ね32歳以下の職員、再任用職員、嘱託職員は増額改正）という現象が起こることになります。

第二に、差額支給の取り扱いについてです。これまで官民給与に差額があった場合は、4月1日時点まで遡り、その差額を12月手当に合わせて追給をしていました。しかし、本年の人勧では、第一の理由に加え、官民較差の大部分が地域手当への配分であるとし、官民較差1,469円のうち月例給与へ反映させるのは平均280円分との考えを示しています。しかも、平均280円とは言いますが、実際に引き上げられるのは一部の職員（概ね32歳以下の職員、再任用職員、嘱託職員）であり、多くの職員には差額が支給されないという事態になります。

第三に、さらなる地域間給与格差の問題です。今回の人勧では、官民給与の格差が生じていることから人件費総体としての枠は増えるものの、先に述べた理由で実際には多くの職員に差額が支給されないことから、この財源を地域手当に充てるとしています。これは、現行の地域手当（東京都の場合）18%を1年後には20%へ引き上げ、地方間格差を増大させ

# 組織を強めわれわれの生活を守ろう 2015賃金確定闘争スタート

るばかりか、地方公務員給与を減らそうとする政府の考えに呼応するものであり、許されるものではありません。

## 先行き不透明な国会情勢！？

今回の賃金確定闘争を取り組む上で、例年と状況が大きく異なっているのは、人事院勧告に伴う国家公務員の給与法改正案について、通例であれば秋の臨時国会で審議され改正される所ですが、今年は戦争法案審議のため通常国会が9月27日まで会期が延長されたことにより、臨時国会の召集がいつになるのか先行きが不透明な情勢となっているということです。10月21日民主党をはじめとする野党からは、衆参両議長を通じて安倍総理に臨時国会の召集を要求する文書を提出していますが、安倍政権は首相の外交日程等を理由に臨時国会を開催しない方針でいます。また、このような国会情勢を踏まえ、総務省も地方公共団体に対し、「国の給与改正法施行前に給与条例を施行したりするようなことは厳に行うべきではない」と発言し地方への圧力を強めています。これらの動きに対し、私たちとしても各上部機関や公務員連絡会に結集し、閣議決定後やその後の総務省対策に全力をあげるよう意見反映など、取り組みを進めていくことが重要です。

## 今後の市労連の取り組み等について

今回提出した要求については、市当局から回答を受け次第、対応策等を執行部で協議し、市労連ニュースや職場集会を開催しながら、賃金や労働条件の維持・改善に向けて、今次賃金確定闘争の取り組みを下記のとおり組合員の皆さんと共に進めていきたいと考えておりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

### 【闘争日程】

- 回答指定日 11月4日（水）
- 重点交渉期間 11月4日（水）～11月17日（火）
- 職場集会 11月6日（木）～11月12日（木）予定
- 交渉山場 11月17日（火）予定

### 【戦術】

- ・組合旗掲揚 10月26日（月）～賃金確定闘争終結まで
- ・時間外拒否 11月17日（火）～18日（水）
- ・出張拒否 11月18日（水）＜ストライキ当日にかかる出張＞
- ・1時間ストライキ 11月18日（水）統一行動日

裏面に要求内容を抜粋したものを記載  
苫小牧市職員労働組合連合会

### 2015年度自治体労働者の賃金・労働条件等の改善に関する統一要求書（抜粋）

#### 1. 賃金・諸手当の引き上げと制度改善について

- (1) 2015年の給与改定について
  - ① 給料表の改定については、人事院勧告を最低限として改善し、4月に遡って差額分を支給すること。また、官民・公民較差を踏まえ較差解消のために適切に対応すること。  
期末・勤勉手当については、人事院勧告を最低限として0.10月改善し、また、期末手当に一本化すること。さらに、勤勉手当の成績率の拡大及び勤務成績の反映は行わないこと。
  - ② 給与制度の総合的見直しに関しては、現給保障を確実に実施するとともに、運用改善等によって水準を確保すること。
  - ③ 高年齢層職員の昇給・昇格制度の見直しについては、国家公務員との人員構成や退職までの到達級などの違いを踏まえ、同様な見直しを行わないこと。
  - ④ 管理職手当の削減は行わないこと。
- (2) 人事評価制度の導入については、差別と分断につながるような内容とはせず、労使協議と合意をもって行うこと。
- (3) 財政危機を理由としたさらなる独自の給与削減は行わないこと。
- (4) 職員間賃金格差の解消と賃金体系の改善について
- (5) 賃金決定の基準改善について
- (6) 中途採用者の格差是正
- (7) 諸手当の改善

#### 2. 臨時・非常勤・嘱託・パート職員等の労働条件の改善について

- (1) 恒常的な業務に従事する臨時・非常勤・嘱託・パート職員等については、ただちに正規職員とすること。
- (2) 臨時・非常勤・嘱託・パート職員等の雇用は、労使交渉に基づく協約・協定の内容を踏まえ、当該労働者に賃金、労働時間を明示し労働契約を締結すること。
- (3) パート労働法の趣旨を地方公務員臨時非常勤職員へ適用するとともに、非常勤職員の諸手当支給制限の撤廃（地方自治法203条の2の改正）に向け、国に働きかけること。特に総務省が7月に公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等について」を発出していることを踏まえ以下の事項について改善すること。

- ① 基本賃金の大幅引上げ（最低でも正規職員の8割）と、年齢や経験年数に応じた初任給格付け、定期的昇給制度を確立すること。
  - ② 期末手当（6月、12月）の正規職員並みに完全支給すること。
  - ③ 寒冷地手当の正規職員並みに完全支給すること。
  - ④ その他、業務・生活関連諸手当の支給・制度化、とりわけ最低でも通勤手当（費用弁償含む）や時間外手当（追加報酬）は雇用形態を問わず全額支払いすること。
  - ⑤ 育児休業・介護休業等の諸休暇制度の確立すること。とりわけ、年次有給休暇制度の採用1年目からの公務員並みに確立すること（最低でも労基法基準の6月継続勤務で10日）。
  - ⑥ 退職手当を制度化・支給すること。
  - ⑦ 有資格者全員を社会保険、雇用保険、労災保険へ加入させること。
- #### 3. 自治体関係労働者の労働条件改善について
- (1) 社会福祉協議会・振興公社・体育協会職員の労働条件改善について
- #### 4. 労働時間・休暇等の改善について
- (1) 公務員労働者の労働時間を週35時間とすること。当面、年間の総労働時間1,800時間体制確立に向け、実効ある施策を講じること。
  - (2) 労働者の生涯設計に対応する休暇制度の新設・拡充を図ること。
  - (3) フレックスタイム制の導入について
    - ① 自治体の実態を踏まえ、時間外勤務の縮減や職員の柔軟な働き方が確保される確証が得られるまで導入しないこと。
    - ② 特に時間外勤務手当の圧縮を目的とした制度導入は行わないこと。
- #### 8. 再任用・定年延長・派遣等について
- #### 9. 現業職場・公共施設等の直営について
- #### 10. 労働安全衛生の確立について
- #### 11. 自治体財政の見通しについて
- #### 12. 公営企業の健全な経営化のため、必要な負担金を支出すること。
- #### 13. 老朽化した職員住宅の環境整備を行うこと。
- #### 14. 法に基づく福利厚生事業を、事業主の責務として後退させることなく、その充実に努めること。
- #### 15. 任期付採用制度の導入・条例化は行わないこと。
- #### 16. 消防職場の労働条件改善に取り組むこと。