

07人事院勧告・報告の問題点

地方人事委員会の動向とたたかひの基本的方向 (案)



2007年9月



京都自治体労働組合総連合

07人事院勧告・報告の問題点、地方人事委員会勧告の動向と たたかひの基本的方向（案）

2007年9月

京都自治体労働組合総連合

1. 人事院勧告と地方人事委員会勧告との乖離 - 新たな情勢でのたたかひ

(1) 人事院は9年ぶりの年収プラスの勧告

人事院は、民間調査による月例給の官民較差は僅少（0.35%、1,352円）であったこと、また、民間における初任給の改善で公務との格差が拡大していることから、配分は全体でなく初任給を中心に行うとし、Ⅱ種、Ⅲ種の初任給を1.2%改善（高卒1-5 1,700円、大卒1-25 2,000円）し、同時にⅠ種初任給を1.1%、2,000円改善し、1級平均1.1%、2級平均0.6%の改善を勧告しました。

同時に、較差分の配分は、これまでの配分比率（本給に80%以上）を覆し、地域手当に41%（560円）もの配分を行い、また、給与構造見直しにともなう増加分（地域手当・広域移動手当など）の原資は、抑制措置（期間中1号抑制）などとするとして05年勧告に反するなど、二重のルール「違反」といえるものです。

一時金については、今年の民調結果（4.51月）から、0.05月（平成19年度は12月に0.05月増、平成20年以降は6月、12月それぞれ0.025月増）の増額勧告を行いました。また、扶養手当について、子等についての支給額を500円引き上げる（子等6,500円、配偶者がいない場合・扶養親族でない配偶者がある場合を除く）勧告を行いました。

また、生活関連手当縮小・廃止の方向の一環として、自宅にかかる手当の廃止を含めた見直しの着手を表明しました。

さらに、05年の給与構造見直し関係で、本府省の課長補佐級から課長級までの水準で専門スタッフ職俸給表を新設、地域手当の暫定支給率について勧告・報告を行いました。

重点要求であった勤務時間については、昨年の民調結果（7時間44分）から、報告で「見直し」に触れましたが、1年間準備を要するとして、勧告は来年に先送りしました。

そして、人事院勧告・報告ではじめて、非常勤職員の待遇改善について、「実態の把握に努めるとともに、実態に見合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討をすすめる」としました。

07年勧告は、以上の内容ですが、その基本的性格は、第1に、官民較差の41%が地域手当に充当されたように05年の給与構造見直し3年目という性格を持っていること、第2に、2.6兆円の人件費削減を決めた06年骨太方針の具体化2年目の性格をもっていること、そして、第3に、「貧困と格差」拡大への国民的批判の広がりや参議院選挙での与野党逆転の政治情勢のもとでの勧告であることです。

(2) 地域民間準拠攻撃に屈しつつある地方人事委員会

9月に入り、政令市人事委員会での勧告が相次いでだされましたが、その最大の特徴は京都や横浜、名古屋市などでのマイナス・ゼロ勧告、プラス勧告でも、千葉市の人勧同率を除き、人勧と大きな乖離のあるものとなっています。この要因について、多くの政令市で国より1年おくれで給与構造見直しが入ったことなどが言われています。しかし、基本的には、「骨太方針」にもとづく総務省からの地域民間水準準拠攻撃が

激しさをまし、それへの屈服がすすんでいることを示しています。

京都市人事委員会は、公民格差は5円であったとし、「改定なし」の勧告を行いましたが、京都市の動向から10月初旬に予定される府人事委員会も厳しい状況も見込まれます。人事院勧告はプラス、地方人事委員会勧告は、ゼロやマイナスという状況は、これまでの賃金闘争にはなかった新たな状況であり、都道府県人事委員会勧告が未だの状況で流動的側面はあるものの、人事委員会を持たない市町村の賃金闘争は、人勧体制と「地方人事委員会体制」ともいえる二重の統制体制のもとでのたたかいを余儀なくされる情勢といえます。

(3)人勧での官民較差での改善を求める

人事院勧告と地方人事委員会勧告との乖離の基本的性格は、水準は地域民間準拠、構造は国公準拠という新たな地方公務員賃金への攻撃といえます。

この攻撃は、賃金闘争の基本である「競争のなかで不当な引き下げ」を防ぐ産業別同一賃金水準、基本的に等しい公務サービスを提供する労働の担保などを否定し、地方と一部都市との格差を拡大するものです。

したがって、人勧体制という問題をもちつつ、地方自治体労働者の賃金水準は、人事院の官民較差を基本に改善するものでなければなりません。

また、地方自治体への給与抑制・削減攻撃のなかで、国公とのラスパイレス比較は、年々低下を続け、平成18年4月1日では、全自治体の平均で98.0、市平均で97.4、町村平均で93.5となり、京都では100を越えている自治体は府、京都市、宇治市だけであり、市町村の指数は、全国平均を下回っています。

したがって、市町村においては、基本的には後で見るように極めて政治的な民間調査である問題点をもっていますが、全国的な「官民較差」埋め、水準を全国レベル引き上げるため「人勧官民較差」での改善を要求します。

2. 07年人事院勧告の特徴と問題点

その1 民間賃金改善の動きを「足止め」し、消費低迷・地域格差拡大に拍車。 比較企業規模（50人以上）を踏襲し、調査対象を更に小規模にシフト

07人勧の第1の問題点は、「比較規模100人以上」の場合の較差を明らかにしていないように、昨年強引に強行した比較企業規模の見直しを無条件に踏襲していることです。今日、大企業が空前の利益を上げながら賃金抑制を続け、中小や地方との格差を拡大し、それに対して、みずほ総合研究所のレポート（個人消費低迷の要因を探る 07年6月12日）の「地方公務員の給与減額が消費低迷と格差拡大の要因の一つ」との指摘や経済財政白書での指摘、また、参議院選挙での「格差拡大」への批判が広がっているにもかかわらず、引き続き総人件費抑制・水準抑制、格差の拡大・固定の路線を続ける不当な勧告です。

【07春闘結果】

	2007年		2006年		2005年		06-07増減	
	額（円）	率	額（円）	率	額（円）	率	額（円）	率
春闘共闘	6,720	2.00	6,331	1.97	6,296	1.96	389	0.03
連合	5,619	1.88	5,237	1.79	4,908	1.68	382	0.09
厚労省	5,819	1.90	5,661	1.79	5,422	1.71	158	0.80
日経連大手	6,202	1.90	5,813	1.76	5,504	1.67	389	0.14
同・中小	4,278	1.68	3,901	1.54	3,743	1.47	377	0.14

上記の春闘結果は、05年、06年、07年と漸増の状況ですが、国家公務員の平均給与と水準は、給与構造見

直しの結果、07年では05年と比して△1.22%低下しており、官民較差0.35%は大いに疑問があります。

【比較対象規模の抽出率の変化】

また、人事院の各規模の抽出比率は、500人以上（40.1%→37.6%）、100人以上（42.9%→42.1%）、50人以上（17%→20.3%）と悪化させています。とりわけ、近畿は、500人以上（45.1%→40.1%）、100人未満（13.7%→20.3%）と、より一層大企業から中小企業に比較企業規模をシフトさせています。

大企業も「業績好調」なトヨタや任天堂などが除外されていることは、500人以上の賃金水準に影響を与えていることは間違いありません。

このことは、抽出後母数に置き直す調整が行われたとしても、規模の大きい企業のサンプルを少なくし、小さい企業のサンプルを多くすることは、より小企業の精度があがり、大企業の誤差率は大きくなり、結果的に全体の水準を低くする方向に作用することは間違いありません。

【比較方式の経過】

	概要
1959年以前	格付号俸方式 代表的職務を比較し、指数曲線式で決定
1959年	ラスパイレス方式を採用 比較企業規模は50人以上 比較は10職種
1964年	太田・池田政労トップ会談で、比較規模を100人以上に
1974年	比較職種を行政職に
2004年	比較職種を行政職I表に
2005年	比較対象から通勤手当を除外、特別調整額を算入
2006年	比較対象規模を50人以上に

なお、比較企業規模の問題は、1960年まで7年間は、ゼロ勧告が続き、公務員賃金は不当に低く抑えられてきました。労働運動の高まりの下で、当時の三公社五現業の賃金改善のため、当時の労働組合のトップ太田総評議長と池田首相との会談で、民間の基準を50人以上から100人以上とすることが合意され、人事院も企業規模の改善を行いました。こうした歴史的経過をもつものを、まともな交渉抜きに変更を強行したことは、歴史的経過を無視したものです。

【民間調査の問題点】

①比較規模の変更の合理的理由はありません。民間労働者のカバー率は、100人以上で55.0%、50人以上で64.8%ですが、公務の仕事の性格や公務員賃金の社会的役割などを考えると55.0%が、不適切であるという合理的理由は存在しません。

②民間での賃金の成果主義的要素の拡大はありますが、どの賃金資料を見ても経験年数が重要な要素であることには変化はありません。国と地方との比較には、学歴別経験年数別ラスパイレス比較としながら、大元の官民比較で経験年数を除外することは、大きな問題があります。

その2 05人勸からも逸脱し、官民較差（1,352円）の41%は地域手当に。従来8割程度だった「俸給表改善」には、たった29%地方での配分が新たな問題に

従来勧告では、「俸給と手当での配分率」は俸給表改善に8割程度を充ててきました。今回東京都はじめて調整手当から地域手当に変わった際6%以上差がある地域の率改善を前倒し改善のために「官民較差」の原資の41%を配分しています。これは、「官民較差」は全体の給与増に資するべきものであるにもかかわらず、一部地域（圧倒的に本府省職員）の国家公務員のみ配分するという重大な問題です。また、05人勸

での、△4.8%の給与表見直しや抑制措置の原資から地域手当の増加分の原資を補うとした手法から逸脱しているという問題です。「官民較差」の原資から地域手当分の原資に当てる必要が生

	2007年		1999年		1998年	
官民較差額・率	1,352円	0.35%	1,054円	0.28%	2,785円	0.76%
本給	387円	28.6%	979円	92.9%	2,247円	80.7%
地域手当	560円	41.4%				
扶養手当	350円	25.9%				
諸手当					395円	14.2%
はね返り	55円	4.1%	55円	7.1%	143円	5.1%

じたとするならば、「給与構造見直し」5年間（平成22年度まで）以降も保障されるべき「現給保障」が場合によっては「反故」にされかねない危険性が出てきたことを意味します。

今回の勧告は、改めて05勧告と同様に、配分問題が一つの焦点となります。

京都府人事委員会勧告の公民較差は、従来人事院勧告のそれと大きく異なることはありませんでした。07年府人事委員会勧告も同様とするならば、府は地域手当に配分する理由はなく、本給や他の手当に配分しなければなりません。もし、地域手当配分額を差し引いた低い公民較差を出すとすれば、それは、地方人事委員会の地域民間準拠という攻撃に更に近づくこととなります。

その3 「国公法一部改正」受け、「能力・業績主義」徹底への勧告。 「能力業績主義」との闘いは最重要課題に。

「国公法一部改正」を受けた07人勧では、「能力・業績主義人事制度」の推進が打ち出されていることです。一時金支給方法もその一つですが、スタッフ職俸給表の新設とその構造もそのあらわれです。そもそも、「複線型人事管理導入に向けた環境整備」という公務員制度「改革」の一環であるとともに、その俸給表構造も重大な問題をもっています。勧告にあるように、俸給表の構造は3級制ですが、級の重なりはなく1職1級となっており、職務による格付けの一層の厳密化を狙うものであり、成果主義評価制度とも関係し、職務評価による分断をすすめるものとなっています。

また、報告で「能力・実績に基づく人事管理を推進するため、公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し、任用、給与、分限等の人事管理に活用することとなった。」として、総務省など使用者と連携し積極的に人事評価制度の構築とその活用についての方向を人事院として打ち出したものとなっています。

これは、「公務員制度改革」の重要な柱である「能力・成果主義」の「賃金・人事管理」を推進する立場を表明したものと同時に、労働基本権の「代償機関」として「人事院として必要な意見を述べる」ことを、強く強調したのとなっています。

地公法「改正」も、国会で継続審議となっており、国民的な運動とともに、各自治体での「評価制度」との対峙、検証を含めて「能力・成果主義」との闘いが最重要課題の一つとなってきます。

後ページの資料にもあるように、国の俸給表はそもそも、成果主義賃金体系を導入できる構造となっておりません。現行の給料表構造のまま導入すれば、より一層、職員の意欲を損なうものとなる危険があります。

その4 初任給改善（1.2%）も民間水準から見ればあまりにも低い、9年ぶりの差額支給。はじめての差額（青年層）を「まぼろし」に終わらせない運動を

07人勧前のたたかひの重要な要求の一つとして、初任給の改善を掲げてたたかひ、「僅少の較差の配分については、初任給を中心に」という労働組合側の主張は取り入れ、1.2%の改善を行わせたことは一定の評価が出来ます。しかし、改善を行ったとしてもⅢ種高卒では、140,100円、Ⅱ種大卒では、172,200円であり、民間での実態（高卒男 157,600円、大卒男 199,800円 H18年賃金構造基本統計調査 全産業）（高卒156,472円、大卒195,048円 07年民調）と比して、遙かに低い水準であり、とりわけ高卒初任給は、時間給1,000円に遙かに及ばず、不当な低賃金の改善には、ほど遠い極めて不十分なものと言えます。

【厚生労働省H18賃金構造基本調査統計より】

全産業・男女計	企業規模合計		1000人以上		100～999人	
	初任給額	労働者数	初任給額	労働者数	初任給額	労働者数
高卒	154,400	130,590	157,200	34,990	153,400	62760
高専・短大卒	168,500	84,190	172,500	14,550	169,300	35040
大卒	196,300	213,090	197,400	81,650	196,800	100610
大学院修士課程修了	224,800	33,010	227,700	21,680	219,700	9450

今回の人勧が実施されると、9年ぶりに差額支給されることとなります。とりわけ、30歳までの若年層には、一時金での差額以外に給与の差額が支給されることとなります。

この差額を「まぼろし」に終わらせないためにも、人勧官民較差での改善の運動と共に、青年層に対しては、組合員拡大・強化の課題と結合し、要求を結集し、青年層が主体的に当局にせまる運動の組織が重要です。

給料月額の改善がない職員の差額

一時金改善額	基本給（12月時）×（1+地域手当率）×0.05月 + 基本給（12月時）×（1+地域手当率）×加算率×0.05月
扶養手当改善額	（扶養する子の数×500円）×9月（4～12月）
地域手当へのはね返り	（扶養する子の数×500円）×地域手当率×9月
一時期へのはね返り	（扶養する子の数×500円）×（1+地域手当率）×3.0月（期末手当） <u>（扶養する子の数×500円）×（1+地域手当率）×1.5月（勤勉手当）</u>
	※但し、 <u> </u> は勤勉手当の基礎額に扶養を入れている場合

給料月額の改善がある職員の差額

基本給改善額	基本給改善額（1+地域手当率）×9月（4～12月）
扶養手当改善額	（扶養する子の数×500円）×9月（4～12月）
一時金改善額	基本給（12月時）×（1+地域手当率）×0.05月 +（基本給改善額+扶養改善額）×（1+地域手当率）×3.0月（期末手当） +（基本給改善額+ <u>扶養改善額</u> ）×（1+地域手当率）×1.5月（勤勉手当）
	※但し、 <u> </u> は勤勉手当の基礎額に扶養を入れている場合
	+ 基本給改善額（1+地域手当率）×加算率×4.50月
地域手当へのはね返り	（基本給改善額+扶養改善額）×地域手当率×9月
時間外手当へのはね返り	時間外総時間数×時間単価改善額

なお、過去のマイナス遡及の場合は、12月一時金で不利益遡及する必要から12月一時金の基準日まで、条例改正が必要でしたが、利益遡及の場合は、遡及適用は法的に可であり、12月1日までに条例改正する必要は、まったくありません。

その5 民間の改善に及ばない一時金の改善。僅かな改善も成果主義を強める

民間での一時金結果は、下表のようになっています。

加重平均	06年末一時金（05比較）	07夏一時金（06比較）
連合	3.35%アップ（2.44ヶ月）	3.20%アップ（2.36ヶ月）
日経連	2.48%アップ	3.01%アップ

0.05ヶ月アップは、約1.1%アップにすぎません。額の比較ですから、給与増があったとしても民間結果からは低いといえますし、同時に、一時金は、給与とは比較にならないほど企業規模格差があり、ここに比較規模見直しの大きな影響が出ているといえます。

この8年間で、0.8ヶ月も削減されてきた一時金の改善は、今日の一時金の動向からは最低限の改善であり当然の改善ですが、その配分をまたもや勤勉手当に行ったことは、成果主義賃金体系をより強化するものであり見過ごすわけにはいきません。一時金の期末手当と勤勉手当の比率は、95年の期末（4月）、勤勉（1.2月）の比率77%：23%から、06年では67%：33%となり、今回さらに勤勉手当に配分し1/3以上が勤勉手当となっています。また、05年の勧告で0.03月分を評価配分にまわしたのに引き続き、今回も引き上げ分の0.03月を用いて評価配分を強化しようとしています。一律配分の削減と、成果主義配分を許さないたかいを強化しなければなりません。

その6 五人世帯で二十数年前の水準すら下回る標準生計費

人事院は、「標準生計費」を出す唯一の公的機関で、その数値は民間での労使交渉などにも活用されています。しかし、資料の表にもあるように五人世帯の標準生計費は、二十数年間で最低の金額となっており、様々な問題点を持っています。

その第1は、標本数の少なさによる年によるブレ、地域によるブレが大きく、信頼に値しない数値であることです。

一人世帯では、05年には129,650円であったものが、06年には25%も下落し、97,900円となっていますし、五人世帯では、07年が249,750円と1985年の260,570円よりも低くなっています。

また、各地方人事委員会も標準生計費を出していますが、地域による格差は合理的説明の範囲を超えたものとなっています。四人世帯の05年の数値は、京都府で231,370円、奈良市で261,010円、五人世帯では、京都府で267,450円、神戸市で212,660円となっています。

この数値は、2人から5人世帯では、総務省家計調査の数値を使っていますが、並数数値を使用していることや、連続性のない調査項目など、およそその影響力を考えれば、公的機関として出せる数値ではありません。

第2に、総務省の家計調査は、消費実態を示すものであり、収入がすくなくなれば、必然的に「生計費」は少なくなるものであり、公的機関が「標準生計費」と名称をつけて出すべき性格のものではありません。

また、各標準生計費の項目別支出（食料費、雑費など）は、平均世帯の支出に換算乗率をかけて算出していますが、この換算乗率そのものが恣意的といえ、標準生計費を押し下げています。

また、税や社会保険などの非消費支出、貯蓄・ローン返済などは反映しておらず、そうした点でも実態を無視したものとなっています。

京都総評がおこなった最低生計費試算運動の結果と公務員賃金の実態とを比較すると下表のようになります。単身世帯では、試算額2,373,348円（年収・税込み）を基本的に下回ることはありません

子ども二人、専業主婦の層になると、一時金でかろうじて最低生計費を上回ることとなり、子ども二人が大

学生と仮定すると最低生計費に達しないこととなってしまいます。

京都総評試算最低生計費と実態との比較

40歳代夫婦と子ども二人(小、中)

最低生計費試算額は、年収(税込み)で5,786,700円

40歳 新3-53(旧5-13)、扶養手当 妻13,000円、子 6,000円×2=12,000円

住居手当4100円、地域手当0% と仮定して計算。

本給	扶養手当	地域手当	住居手当	計	年収①	年収②
317800	25000	0	4100	346900	4162800	5688260

※年収①は月例給のみ 年収②は一時金含む

この事例では、一時金を含めても最低生計費に及ばないことになる。

40歳後半で、子どもが二人とも大学と仮定すると

最低生計費の増を、大学生一人当たり100万円増とすると、最低生計費試算額を約770万円と仮定

49歳 新4-85(国の最高号俸)として計算

本給	扶養手当	地域手当	住居手当	計	年収①	年収②
415300	25000	0	4100	444400	5332800	7292135

子どものが大学生になると、まったく最低生活はできないこととなる。

ましてや、自宅通学でなければ、更に経費がかり、生活は大きく切りつめなければ成り立たなくなる。

ここから、改めて自らの賃金だけでなく、圧倒的多数の労働者が最低の生活を維持できないことを踏まえ、賃金底上げ、ナショナルミニマムの在り方を重視した、総合的な賃金闘争が求められています。

その7 住居手当の持ち家廃止の方向を打ち出す

住居手当の持ち家(国公の現行2,500円/月、新築5年間)の廃止を含め見直すとしていることは断じて認められません。国家公務員の場合、持ち家率は約20%とされていますが、地方公務員は約60%が持ち家です。住居手当制度は、給与制度全体のなかで地方の独自性が最も強い手当であり、政令市や市の多くでは、独自制度となっており、また、都道府県でも独自の持ち家手当制度が多くあります。したがって、自治体への影響は重大です。これを、民間の支給実態を無視し、手当てそのものを廃止することにより、自治体への大幅な賃金削減をもたらすことを狙ったものといえ、許すことは出来ません。

なお、住居手当の支給状況は下記のようになっています。また、住宅購入、建築は、地域経済や地方税に与える影響は大きく政策的にも、新築や持ち家への住居手当支給の必要性は大きいといえます。

住宅手当の支給状況(2007人勧資料)

		企業規模			
		計	500人以上	100~500人	50~100人
支給・非支給の別	支給	48.7%	57.7%	54.2%	39.3%
	非支給	51.3%	42.3%	45.8%	60.7%
借家・借間、自宅に対して	借家	98.6%	99.3%	98.5%	98.3%
	自宅(持ち家)	77.6%	74.8%	76.8%	80.3%

- * 借家・借間、自宅に対しての支給割合は、手当て支給事業所を100とした割合
- * 2005年勧告の資料によれば、支給・非支給の別は、(58.5%/41.5%)と2年間で住居手当を支給する企業の割合は減少しているが、支給企業のうち自宅(持ち家)に対してへの支給割合は、75.0%から77.6%と増えている。

その8 非常勤職員の処遇改善にはじめて言及。

具体的に踏み込んだものではありませんが、はじめて非常勤職員の処遇改善に関して言及させたことは、運動の第一歩の成果として評価できます。自治体での非常勤職員等の賃金が民間よりも大きく落ち込んでいる要因の一つに、国の非常勤職員の状況があります。今日のワーキング・プアの重要な要因に、大企業などの脱法・違法行為があると同時に、国や自治体などの公共機関の雇用の仕方に対するモラルハザード(低賃金・無権利)があります。これらを是正させるたたかいは、国・地方・企業に向け一体となって強化する必要があります。最低賃金が不十分ながら引き上げられる今年は一層重要な課題となっています。

その9 所定労働時間は民間より長いにも関わらず、勧告は来年おくり

当初「触れない」としていた勤務時間問題について、法改正の勧告は来年に先送りとなったものの、短縮に向け具体的検討にはいるとしたことは、民調結果(7時間44分)や、厚労省就労条件総合調査(H18年全産業計7時間41分)からは当然のことです。

昨年の休息時間廃止問題で、京都自治労連は、民間実態から「労働時間短縮抜きの休息時間廃止は認められない」としてたたかい、多くの単組で継続となっています。このことの正しさに確信をもち、労働時間の短縮を実現していきましょう。同時に、拙速に休息時間を廃止し、労働時間を延長した自治体では、当局の主体性の欠如と判断能力のなさを指摘すると共に、短期間の中に、開庁時間が変更しなければ対応できないという自治体も生まれていますが、労働時間の短縮実現を前提にした交渉を精力的に進めましょう。

その10 退職管理、労働基本権での考えを表明

人事院は、公務員人事管理の報告で、退職管理について、公的年金の支給開始年齢の引き上げにともない、公務においても2013年度を見すえて、雇用継続を図ることの検討を表明し、その方向として第一に、定年制の廃止又は65歳までの延長、第2に、民間企業と同様の再任用の義務化を示しています。

さらに、労働基本権問題に関しては、専門調査委員会が10月には報告する予定のなかで、より慎重な論議の必要性を表明するとともに、労働基本権返還の「理由」付けとしての、「身分保障をなくし民間並みの合理化推進」のためという論議に対し、公務員の身分保障は、行政の中立性確保のためのものであり、労働基本権否定とは直接の関係にないことを強調しています。

その11 不払い残業を認め、在庁時間管理に言及

報告で、「正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見られる」と述べ、「在庁時間と超過勤務命令時間の乖離が、そのままサービス残業になるかという必ずしもそうではないが、実態が分からない状態と認識している」と説明しています。

これは、はじめて公式に不払い残業があることを認めたものであり、超過勤務時間の削減のため、計画的に在庁時間の削減に取り組む」としています。

3. 「貧困・格差」を許さないたたかい、働きがいのある職場・賃金・労働条件めざし、秋期年末闘争をたたかおう

基本的立場

07年賃金確定闘争をたたかう基本的立場を、次ぎに3点におきます。

1. 産別闘争を軸に、すべての職員に人勸官民較差にもとづく改善をはからせる。

人勸と府・市人事委員会勧告とで乖離が発生するなかで、当局の「低位水準化」による「悪いとこどり」を許さず、人勸官民較差での改善をはからせる。

また、人勸での配分問題を自治体に持ち込ませず、すべての職員に官民較差改善の効果が行き渡る改善を行わせる。同時に、総務省の統制強化に反対し、退職手当債や特別交付税をテコとした、地域手当などの削減に反対し、現業賃金改悪を許さないたたかいを強める。

そのため、中央・京都段階での産業別統一闘争を強め、全国闘争への参加、規模別統一・集中行動、自治体キャラバン、府自治振興課交渉などを強めます。

2. 非正規労働者の労働条件改善のチャンスをいかし前進をはかる。

人事院勧告ではじめて非正規職員問題が触れられたこと、最低賃金が京都で14円改善など、最低誰でも1,000円という要求から不十分なものの、従来の改善とは異なること、自治体の非正規職員の賃金単価は、民間と比して低水準と同時に、通勤手当の不支給が多数などの実態を直視し、単組の重要課題と位置付け、組織化と結合し前進をはかる。

そのため、自治労連統一行動である10月15日から30日の間に、非正規労働者の賃金・権利改善の単独要求書を提出し、確定期に集中した交渉を配置します。

3. 労働時間について勤務時間7時間45分での実施をめざす。

人事院は、交代制職場などでのツメが必要として、改正勧告は08年度送りとしましたが、実態的には、直ちに実施できるものです。したがって、昨年の当局提案を撤回させ、京都自治労連の06年秋期年末闘争での方針に基づき、労働時間7時間45分の早期実施を要求したたかう。

具体的要求の検討事項(案)

1. 賃金確定要求について

①すべての職員の人勸官民較差改善にむけた検討方向

給料表改善をすべての級号で実施させても、現給保障対象者の多くは実際の改善にはなりません。

また、すべての級号での改善は、独自給料表的要素を持つこととなりますから、簡単な課題ではありません。

したがって、その具体化は、賃金ラインの改善を第一義的要求とすることが重要です。

同時に、配分については諸手当での改善を目指します。

②賃金ライン改善に向けた検討事項

給料表のフラット化は、資料にあるように10年間で大きくすすみました。したがって、従来以上に、「賃金ライン」「昇格」(昇任に伴わない)の重要性が増しています。同時に給与構造見直しにより、単純な新級への切り替えは、実質的に到達級の1級ないし2級の切り下げとなっており、到達級の改善を目指します。

その際、国公準拠の切り替え単組での、過去10年での溯り検証の実施、これまでの水準確保のための

昇格時号数加算など、2006年4月の「対置・改善要求の検討事項（案）」にもとづく、単組の実態分析と要求の具体化を図ります。また、賃金ライン改善は、中期的目標と単年度目標を明確にした要求を確立してすすめることが重要です。

また、経過期間中1号抑制単組での、「廃止」と終了時点での復元を明確にさせます。

初任給改善では、国の不十分な改善にとどめることなく号俸改善を目指します。

③諸手当の改善での検討事項

一時金での評価制度配分を許さず、増加0.05月分の標準配分させます。

同時に、すべての官民較差分の自治体での改善実施をめざし、諸手当での改善を目指します。

通勤手当の改善について、ガソリン代の高騰を踏まえ、実勢価格での支給改善を目指します。

また、新たに地球温暖化防止のため二酸化炭素排出を抑制する立場から、内燃機関を伴わない通勤手段（徒歩、自転車など）について、2km以上の新たなエコ加算を検討要求します。

このエコ加算は、現行2km以上について、交通用具利用金額への加算とします。

さらに、子にかかる扶養手当の独自加算についても検討要求します。

2. 非正規労働者の労働条件改善について

基本は、労働条件について均等待遇の実現、雇用では最高裁判例の四原則の厳守を基本とし、基本的な要求を下記とし、非正規労働者の主体的参加・組織化に留意してすすめます。

①非正規労働者の賃金改善に向けての主な項目

ア. 自治体に働くすべての労働者の時間給を1,000円以上に引き上げること。

イ. 府最低賃金の引き上げをうけ、だれでも最低14円、最低2%の賃金引き上げをおこなうこと。

エ. 社会通念に反する通勤手当不支給を改め支給すること。また、不支給の「根拠付け」になっている地方自治法、地公法等の改正を国に働きかけること。

②非正規労働者の雇用形態の改善に向けての項目

ア. 勤務時間数にかかわらず通算1年を越える雇用に関しては地公法3条3項にもとづく雇用とすること。

イ. 一方的な「雇い止め」をおこなわず、最高裁判例の解雇4原則をまもること。

③非正規労働者の労働条件・福利厚生改善に向けての項目

ア. 休暇等については、労働時間比例での保障をおこなうこと。

イ. 週30時間以上勤務の職員の市町村職員共済組合への加入、雇用保険などの権利を保障すること。

また、互助会等への加入を保障すること。

ウ. 健康診断の実施と受診の保障、研修や職場会議での発言の保障をおこなうこと。

④すすめ方について

請負にならず、非正規労働者の要求の組織、運動への参加を追求する。

10月15日～31日の自治労連統一行動の間に、必ず非正規労働者の改善に限定した要求書を提出する。この統一行動は、要求書提出が主目標であり、交渉は、全体の確定闘争になかに位置付け、集中交渉などを設定する。この交渉に向け、非正規労働者の懇談会や「要求実現に向けた署名」行動の配置、署名提出行動、交渉への参加などを追求し、組織化を目指します。

3. 労働時間短縮について

人事院は、来年の勧告での法改正に言及しましたが、08年勧告となるとその実現は09年4月1日、ないしは、1月1日となります。人事院の民間調査では、すでに数年前から民間より長いことは明らかであったにも関わらず、勧告を政治的に引き延ばしてきたものです。

したがって、07年の秋期年末闘争での重点課題と、労働時間の短縮を、長時間労働や不払い労働の是正とわせ重点課題としたたかいます。

ア、一日の実勤務時間を7時間45分とすること。

イ、休息時間の廃止はやむ得ないが、昼休憩時間は1時間とすること。

ウ、開庁時間は、8時30分から17時15分とするが、窓口時間については変更させず、8時30分から17時00分とすること。

エ、実施については、実施する根拠も明確なことで、すでに7時間45分の単組があること、労働時間は基本的に同一とすべき性格のものであることなどから、07確定期での合意決着とし、08年4月1日から実施させることとします。

4. 資料

1. 「給与構造改悪」に対する対置・改善要求の検討事項（案）（06年4月24日）	-----	P 12
2. 給料表のフラット化（94年と05年の比較）	-----	P 18
3. 現行給料表構造と成果主義との矛盾事例	-----	P 19
4. 人事院標準生計費の年次推移	-----	P 20
5. 民調企業規模の分布率（06年と07年）	-----	P 22
6. 民間初任給の年次推移（賃金センサス）	-----	P 23
7. 所定労働時間の分布と平均一日所定労働時間（H 18年就労条件総合調査）	-----	P 24
8. 人事院勧告の経過	-----	P 25
9. 企業規模別賃金格差推移（賃金センサス）	-----	P 26
10. 都道府県別賃金格差（賃金センサス）	-----	P 27
11. 企業規模別一時金（賃金センサス）	-----	P 28
11. パート労働者の賃金推移	-----	P 29
12. 府内自治体職員（一般職、現業職）の賃金（H 18年総務省）	-----	P 30