1.賃金闘争の再構築

～実態把握と到達目標の確立、要求・交渉の徹底

|  |
| --- |
|  |
| 　2023民間春闘では、組合員の生活安定や「人への投資」と月例賃金にこだわった労働組合の粘り強い交渉の結果、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げを勝ち取るなど社会全体の賃上げのムードが高まってきています。　一方で、自治労の賃金闘争の現状は、組合活動の担い手不足や役員任期の短期間化などを背景に賃金闘争の基幹となるべき担当役職員の育成が進まず、各種制度内容や闘争の基本に対する理解も不足しており、危機的状況にあると言わざるを得ません。地方公務員の賃金は、人事院・人事委員会勧告に影響を受けますが、最終的には運用も含めた労使の交渉を基本に決定されます。多くの自治体で国家公務員に倣った給料表が用いられていますが、実際の賃金水準は初任給や昇給昇格運用が自治体ごとに異なり、近年では、人事評価結果の賃金反映などによって職員間の格差も広がっています。公務員労働者の生活を維持・改善させるためには人勧制度だけに頼らない単組の組織力と交渉力の強化が重要です。　これまで自治労は、２度にわたる大きな制度の見直しを受けて、約20年の間、引き下げ前の賃金水準を賃金闘争の具体的な目標として設定してきましたが、目標に到達できている単組は少なく、現場の実態や時代に合った目標となり得ているかにも疑問があります。また、産別一丸となって目標達成をめざす到達闘争を提起してきたものの、全国で統一的に展開できているとは言い難い状況にあります。　2022年の人勧において2024年人勧での給与カーブや手当も含めた給与制度の見直しが示され、また、2023年４月からは定年引き上げがスタートするなど、処遇や働き方に変化が生じています。他方で、現在の到達目標設定の際に「賃金到達目標は物価変動要因を踏まえて更新していく」とされていますが、この間のデフレ下においては、見直しは行われていませんでした。今般の物価高騰、2023民間春闘での賃上げの状況も踏まえつつ、時代の変化にあわせた賃金水準や賃金政策の確立をめざし、組合員が結集できる自治労の賃金闘争を再構築するための議論をスタートします。　【重点課題】①　自治労総体で取り組む賃金闘争と時代にあわせた賃金政策の確立にむけた議論をスタートし賃金闘争の再構築をめざします。②　賃金制度の学習の強化と職場実態の把握を踏まえ、組合員実態に基づく要求実現にむけ統一闘争へ結集します。③　すべての世代の職員がモチベーションをもって働き続けられる賃金水準の改善をめざします。 |
|  |

【社会的横断賃金の形成】

1.　労働者全体の賃金相場を決定する春闘の意義を再確認し、全単組・全組合員が主体的に取り組み、社会的横断賃金の形成をめざします。

　①　あらゆる賃金格差の解消と賃金水準の底上げをめざし、連合春闘に結集します。また、中小・非正規の仲間との連携を強化します。

　②　民間春闘の結果が人事院勧告・自治体確定期へと大きくつながっていくことを改めて認識し、公務・民間が一体となって地域経済の底上げ・中小・地場賃金の底支えに積極的に取り組みます。

　③　地域公共サービスを担う労働者の賃金底上げをめざし、日頃から賃金制度の点検と検証を行い、春闘期から組合員の賃金実態を踏まえた要求づくりを進め交渉を積み上げます。県本部は、単組の賃金実態の把握を行い、要求書提出や交渉実施状況について迅速に調査・点検するとともに、要求実現にむけた単組オルグや交渉支援を強化し、自治体単組は、全国統一闘争をはじめとするたたかいに結集します。

　④　本部は、地方公務員給与に大きな影響を与える国家公務員給与については、公務員連絡会に結集し、人事院・内閣人事局等への対策を強めます。

　⑤　全国一般・公共民間の各単組は、生活向上・格差是正を求め、要求書の提出・交渉・決着をめざします。とくに自治体準拠型の民間労組は、自治体単組と連携して処遇改善をはかります。

2.　非正規労働者をめぐる諸課題については、雇用形態による賃金・労働条件の差別的取り扱いを許さず、不合理な格差の解消や均等待遇に基づく処遇改善を求めます。

3.　賃金要求の基本的考え方は、次の通りとします。

　①　生活保障と同一価値労働・同一賃金の原則を賃金決定の原則として、改めて確認します。

　②　賃金決定にあたっては、十分な交渉・協議を経て、合意のもとに行うことを労使で確認します。

　③　基本給（給料）と諸手当の配分の基本的考え方については、基本給を重視し、諸手当については必要最低限とします。

　④　組合員の賃金実態を把握し、労働者の実質生活を維持・改善するための配分を求めます。また、自治体の財政分析を行い、必要な人件費確保を要求します。

4.　公共サービス基本法の趣旨を活かし、自治体に雇用されるすべての労働者、委託先業者を含めた地域公共サービス民間労働者を対象とする、自治体最低賃金を確立します。

【交渉力の強化による到達闘争の前進】

5.　 本部・県本部は、統一要求・交渉等により賃金・労働条件を向上させるという統一闘争の意義を全体で共有化し強化することにより、人事院・人事委員会勧告への対策を進めます。

6.　統一闘争の推進・強化による到達目標獲得にむけ、本部・県本部は以下の取り組みを進めます。

　①　本部は、賃金実態調査・制度調査結果等を分析し、昇給・昇格モデルラインや自治体区分別賃金データを提供することにより運用改善にむけた単組課題を明確化し、交渉による前進を支援します。また、賃金制度を十分に理解し賃金改善をはかるため、労働条件担当者会議等を活用しながら賃金学習会を開催するとともに、具体的取り組みにむけ、必要な対策を講じます。

　②　本部は、自治体賃金闘争の条件を整備するため、公務労協地公部会に結集し、迅速な政府関係情報の収集とともに、総務省・全人連・地方六団体交渉を行います。あわせて、県本部は県・市長会・町村会との定期的な協議・交渉を実施します。

　③　本部・県本部は、各闘争期における取り組みの状況などについて把握するとともに、取り組めていない状況を放置せず、県本部・単組の状況に応じた支援を行います。統一闘争にあたっては、共通して解決をめざす具体的な統一目標を設定するなど、統一闘争の強化につなげるための方策を検討します。また、各単組における取り組み状況等を共有し、必要な対策を講じます。

　④　県本部は、闘争期における単組課題や獲得目標等具体的な方針を示し、統一闘争を組織的に推進するとともに、積極的に単組交渉への関与・指導を実施します。また、単組の交渉状況などを迅速かつ正確に点検し、目標到達可能な単組グループによる統一闘争・一斉交渉設定も視野に入れて取り組みます。

　⑤　県本部は、県職連合と連携し、日常的に県人事委員会と意見交換を行うとともに、勧告期には県公務員共闘会議に結集し、県人事委員会交渉を実施するなど、県人事委員会対策を一層強化・推進します。あわせて、長時間労働の是正や会計年度任用職員の処遇改善、ハラスメント防止にむけた対応（報告・勧告）を求めます。

7.　単組は、労使関係の基本ルールに基づいた正常な労使関係を確立するとともに、春闘期を１年のたたかいの起点とし、人勧期・確定期を通し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルを確立します。また、職場の標準的な昇給昇格基準について確認し、本部・県本部が示す到達目標や近隣自治体との賃金水準比較などから課題を明確にします。その上で、初任給や昇給昇格運用の改善など具体的な要求へと繋げます。さらに、組合員個々の賃金実態を把握し、人事評価の実態検証とあわせて不合理な格差是正や職場実態を踏まえた手当改善など、組合員の声を集めた要求づくりと粘り強い交渉から組合への求心力と団結力を高め、統一闘争への結集を進めます。

8.　単組の交渉力の強化にむけ、以下に取り組みます。

　①　県本部・単組は本部作成の賃金資料等を活用しながら学習会を重ね、当局に対峙できる役員や賃金担当者の育成をはかります。

②　労使交渉の対象は、地公企労法第７条で規定する事項（交渉の範囲）とし、管理運営事項であっても、労働条件の変更を伴う場合は、必ず労使交渉・合意を前提とすることを求めます。

　③　単組は、妥結結果に基づき書面による協定化を進めます。

　④　協約締結権を有する単組および評議会は、交渉結果の協約締結と、当局責任での条例・規則改正による協約履行を確認します。

【自治体労働者の賃金要求】

9.　自治体労働者の賃金要求にあたっては、次の考え方に基づき、労使の主体的給与決定を重視した賃金水準の確立をめざします。

　①　自治体賃金の地域間格差の解消にむけた賃金ラインの確立、およびすべての世代の生活保障にも即した引き上げを求めます。また、自治体規模、地域間、任用形態、職種間による格差解消をめざします。

　②　自治体ごとに賃金水準・運用が異なっている現状を踏まえ、現状においては、運用改善等によるポイント賃金への到達闘争に取り組みます。また、地域の実情や生活職場実態を踏まえ諸手当の改善を求めます。

　③　中途採用者について、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職種を担う職員に比べて給料が極端に低いケースが存在します。他の職員との均衡や人員確保の観点からも、同学年の新卒採用者の給料を基本として昇格・昇給の改善を求めます。

　④　自治体ごとの到達状況に差があることを踏まえ、各単組の取り組み課題・獲得目標を明確にした上で、全単組で統一闘争に取り組み、賃金水準の全国的底上げを実現し、ラスパイレス比較による給与抑制圧力に対抗します。

10. 賃金闘争の前進をめざし、全国統一闘争において、以下の通り取り組みます。

　①　各闘争期においては、人事院勧告事項などに加え、格差解消・運用改善にむけた指標を示すとともに、統一交渉・行動を配置し、要求の前進をはかります。

　②　運用改善にむけた具体的手法としては、初任給の県行政職の４号上位（高卒１級13号、大卒１級33号）、係長・同相当職の４級到達、課長補佐、同相当職の６級到達、さらに上位昇給原資の確保と公正な活用などにより、運用改善を求めます。

　　　特に、初任給基準が、県職初任給基準（高卒１級９号、大卒１級29号）に達していない単組は、最低でも県職と同等の初任給基準の到達をめざします。

11. 自治体現業労働者の職務は行政サービスの基幹のひとつであり、賃金を類似職種の民間労働者の賃金との比較によって引き下げようとする政治的圧力に対しては、比較ベースや業務内容の違いを明らかにし対処します。

12. 自治体財政の逼迫を理由とした総人件費抑制に対しては、十分な労使協議・合意を前提として取り組みます。また、議会による労使合意への介入を許さない取り組みを強化します。

13. ラスパイレス指数について、地域手当の非支給自治体が多数存在し、国家公務員のみに支給される手当の給与に占める割合が増加するなど、給与実態とかけ離れていることから、本部は引き続き、総務省に対しラスパイレス指数比較のあり方の見直しと丁寧な情報提供を求めます。県本部は、課題の解決にむけて、首長や自治体当局等も巻き込み、単組・県本部・本部が一体となった運動を展開し、組織内・協力議員等とも連携した取り組みを検討します。

14. 本部は、公務員連絡会等と連携し、下記の通り対策を強化します。

　①　総務省に対し、給与決定等にあたって人事委員会、自治体に対して技術的助言による労使自治への介入を行わないよう、対策を強化します。

　②　全人連に対し、各人事委員会の自主性・主体性に基づく勧告を引き続き求めます。

　③　人事院勧告は、地方公務員の賃金・労働条件に大きな影響を与えていることから、公務員連絡会での議論を深化させます。

15. 県本部は県に対し、自治体の給与決定等に対しては、技術的助言と称した不要な労使自治への介入を行わないよう、対策します。

16. 本部は時代の変化にあわせた、賃金水準や賃金政策の確立にむけ、賃金ＰＴを設置し議論を始めます。

【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた対応】

17. 2024年の勧告で成案が示される予定の給与制度の見直しにおいては、民間の初任給および若年層の賃金水準を踏まえたものとするとともに、すべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。

　　また、給与制度の運用にあたり、職員間の格差の拡大につながるような見直しには反対します。

18. 本部は、地域手当の見直しにあたり、近接する地域間格差の縮小を求めるとともに、国の制度を画一的に自治体に強制するような指導・助言を行わないよう総務省に要請します。

【人事評価制度等への対応】

19. 定年引き上げや給与制度の見直しを踏まえ、人事評価結果の活用についても中長期的には避けて通れない課題となっています。

　　一方で自治体での人事評価の制度内容について十分に把握できていない実態も見受けられます。改めて、人事評価については、その結果の反映も含めて、給与・処遇等に影響を及ぼすため、重要な交渉事項であるということを労使で確認する必要があります。その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーション向上につながる制度確立にむけて取り組みます。

20. 人事評価制度の処遇反映にあたって、大前提となるのは４原則２要件の確保であることから労働組合が人事評価制度全般にわたり関与を強め、職員の納得が得られる制度内容とすることが求められます。他方、総務省は総務副大臣通知等において、人事評価結果を賃金等へ反映するよう圧力をかけ続けています。本部は引き続き総務省に対し、画一的な助言・指導等を行わないよう対策を強めます。

21. 単組は、現在行っている評価の実態について、制度の内容（対象、人事処遇への活用）、昇給・勤勉手当への反映状況を点検・検証し、人材育成やモチベーションの向上に資する制度となるよう、積極的に関与しながら公平な運用の確立と上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の改善を求めます。

【各種手当の見直しに関する取り組み】

22. 寒冷地手当の見直しにあたっては、寒冷、積雪等の地域に勤務する職員の冬期における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填するという本来の趣旨を踏まえるとともに、2022年４月に公表された「メッシュ平年値2020」による影響の検証結果を踏まえ、手当の維持・改善を求め取り組みます。

23. 地方公務員の退職手当の財源は年度ごとに地財計画に計上されていますが、年齢構成などが異なることから、各自治体の退職手当額との間で増減が生じます。単組は安定的な財源を確保する観点から計画的な積立金を求めます。また、県本部は、退職手当組合との交渉・協議体制を確立します。

24. 扶養手当については、働き方の変化により、配偶者手当を支給する民間事業所の割合、公務における配偶者にかかる扶養手当を受給する割合はいずれも減少傾向にあります。配偶者の扶養をめぐる状況の変化を踏まえ、子どもにかかる扶養手当等の状況も含めての動向について注視するとともに、現場の実態を踏まえた制度となるように求めます。

【定年引き上げに対応する取り組み】

25. 2023年４月１日から定年引き上げがスタートしました。制度開始後においても、運用状況や人員配置・業務の割り振り等を点検し、さらなる制度改善にむけて、引き続き交渉・協議を行います。

26. 定年引き上げが完成するまでの暫定再任用職員の任用について、60歳超の職員間の均衡をはかるため、賃金・労働条件について抜本的な改善を求めます。

27. 本部・県本部は単組における制度状況を確認し、課題と好事例の共有を行い、さらなる制度改善をめざします。

【自律的労使関係の確立】

28. 自律的労使関係の確立に関しては、引き続き法改正にむけ、世論形成をはかりつつ、以下の取り組みを推進します。

　①　日本は公務労働者の労働基本権付与について11度の勧告をＩＬＯから受けています。

　　　消防職員を含む公務員全体の労働基本権の回復にむけて、本部は、政府への対策と世論の形成をはかります。

　②　立憲民主党が公務員制度改革ＰＴにおける経過・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに第211回通常国会に共同提出（議員立法）した、「公務員制度改革関連５法案」（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）について、早期の審議入りと成立をめざします。