

21賃金確定

技能労務職の給与制度見直し課題は継続協議

当局の見直し姿勢は変わらず交渉は平行線 労使合意へ向けた「丁寧で誠実な協議」を確認

確定闘争のヤマ場が迫る中、11月19日、第2回独自交渉が行われた。前回交渉での当局提案は、平均で月額5万円、年収では約百万円もの賃下げとなる内容であり、「提案の白紙撤回」を求め、支部ごとに県民局長及び関係所属への要請行動をはじめ県職労総体で取り組みを実施。追加戦術の「知事・病院事業管理者あて署名」は、現評組合員ほぼ全員分の署名を取り切り当局に提出。こうした取り組みにより、急遽、第2回現業評議会独自交渉が設定されることとなったが、技能労務職の給与制度見直しについて「労使合意を得るためには、一定の時間をかけて協議を行い、皆さんの理解を得られるよう、我々としてもこれまで以上に努力が必要との認識に至った」として、確定交渉の時間的な制約から別途協議を行いたい旨の回答が示された。対して交渉団は、提案自体の白紙撤回を求めたが、国・他府県・民間比較等を理由に「見直しは避けては通れない」と両部局は譲らなかった。これを受け交渉団は協議し、前回の提案は労使協議の最終的な結論ではないことを引き出した上で、労使合意へ向けた、これまで以上の努力を確認し、別途交渉で継続して協議を行うこととした。

☆絆と団結力が表れた緊急署名行動☆

追加戦術として決定したのが9日。提出は17日。署名用紙の郵送作業や返信も考慮すると、取り組み期間が1週間にも満たない状況であった。しかし、現評組合員の約97%の署名が集まり、行政職の応援もあって総数は現評組合員数を超える結果となった。これは、必死に現場業務に汗を流す組合員の強い思いの表れだ。改めて、職員に将来不安を抱かせた当局に怒りがこみ上げる。緊急署名行動に、ご協力いただいた現評組合員の皆さん、県職労組合員・役職員の皆さんにお礼を申し上げます。現業評議会交渉団は、現場から頂いた団結力をもって、いられない現業差別攻撃に断固立ち向かいます。

【当局回答要旨】

前回交渉では、技能労務職給料表の適用を受ける皆さん方の給与制度の見直しについて成案をお示し

した。これに対し、皆さん方からは、職員への影響が非常に大きい内容であり、給与確定交渉の限られた時間で決着することは困難であるとのご意見、またこれまでの労使合意の積み重ねや職員の声を十分に踏まえて再検討するよう要請があった。17日には、現業評議会から268名分の「現業職への大幅賃下げ提案の撤回を求める署名」の提出を受けた。また、県職労全8支部（県病労全7支部）からの「現業職への大幅賃下げ提案の撤回を求める支部要請書」の提出も受け、その際、現場の強い思いも聞かせていただいた。前回交渉以降、皆さんからの要請を踏まえ、今一度検討を行うとともに、上層部とも改めて協議を行ってきたが、本県の技能労務職の給与水準が国・他府県・民間と比較して相当程度高いという事実がある以上、その大きな要因となっている給料表の構造について見直しを避けては通れないとの我々としての考えに変わりはない。

○別途協議について

今回の見直しは皆さんの勤務条件に大きな影響を与えるものであることも事実であり、労使合意を得るためには、一定の時間をかけて協議を行い、皆さんの理解を得られるよう、我々としてもこれまで以上に努力が必要との認識に至った。そこで、今回の見直しに向けた協議については、残された時間が少ない今期の給与確定交渉とは切り離し、別に協議の場を設けて皆さんと引き続き協議したい。我々としても、厳しいお願いをしていることを十分認識した上で、提案させていただいている。一方で、今回の提案については、将来にわたって対外的に理解を得られるものとするために行っているものである。このことを是非ご理解いただき、ご協力をお願いしたい。

【組合追及と回答】

（組合）厳しいお願いであることは認識していると言われたが、我々にも生活がある。また、05年から始まった技能労務職のあり方協議では、我々現業に対し「厳しい社会情勢の中にあっても何とか雇用の確保を行っていく」との回答もあった。しかし、今回の提案は、現場で働く職員に対し、将来不安と恐怖感を与え、見直し反対とした意見も沢山寄せられている。我々としては再度見直しの撤回を求めたい。

（回答）本県の給与水準が国・他府県・民間と比較して相当程度高いという事実がある以上、その大きな要因である給料表の構造の見直しは避けては通れないと考えている。

（組合）今回の提案は、対外的に理解を得られるものとするために行っていると言われたが、今の給料表と給与制度は、現業に対する厳しい社会情勢がある中で、国公行（二）へと見直した際に、当局も対外的に説明できるとして導入したものだ。

（回答）現在の給料表は、平成19年当時、皆さんとの協議を経て、見直しを行ったものであが、その後、総務省からは、給料表の構造について、上位の級に昇格することなく国の5級までの給料月額が支給さ

れることが職務給の原則から見て課題がある」と強く指摘され、これに加えて独自の継ぎ足し部分についても具体的に指摘されている。また、本県が見直しを行った平成19年度当時は、全国の都道府県で11団体が技能労務職の給与水準の見直しを行っていたのみであったが、その後、他団体でも見直しが進み、全国で38団体が給料表の水準を引き下げた結果、ラスパイレズ指数の全国順位は、平成25年度を底に上昇傾向が続いている。このように、平成19年度当時とは情勢が変化しており、事実として、本県の給与水準が国・他府県・民間と比較して相当程度高い状況にある以上、給料表の構造の見直しは避けられないと考えている。

(組合) 前からと言って、前回の案はあまりにひどすぎる。これまでの労使合意の積み重ねへの考慮が感じられない。労使合意する気が無いのか。

(回答) 給与制度の見直しにあたっては、将来にわたって対外的な説明に耐えられるよう、しっかりと制度とする必要があり、国行(二)の給料表を基本とした提案をさせていただいた。まずは、我々の提案を受け止めていただくのがスタートであり、これから労使協議の最終的な結論に向けて、一定の時間をかけて協議を行い、皆さんの理解を得られるよう、我々としてもこれまで以上に努力してまいりたい。

(組合) 当局の提案は来年4月から実施というものであったが、先ほど、「ここから労使協議の最終的な結論に向けて、一定の時間をかけて協議を行う」と言われた。そうであれば、少なくとも来年4月からの実施は無理ではないのか。

(回答) 現時点での我々の提案は、前回申し上げた見直しを来年4月から実施するもので

ある。繰り返しになるが、実施時期も含めた最終的な結論に向けて、一定の時間をかけて協議を行い、皆さんの理解を得られるよう、我々としてもこれまで以上に努力してまいりたい。

(組合) 来年の4月までだとあと4ヶ月しかない。「ここから一定の時間をかけて協議を行い、我々の理解を得られるよう」「これまで以上に努力していく」のであれば、時間的な猶予があまりになく、現実的ではない。その上で、「これまで以上の努力」とは何か。

(回答) これまでになく大きな勤務条件の変更であるため、皆さんの理解を得るために、より丁寧で誠実な協議が必要と考えており、そのために努力してまいりたい。

【再追及と回答】
(組合) 給料表の構造の検討について、当局からの継続協議の申し出について確認するが、

前回の案は労使協議の最終的な結論ではなく、あくまで我々と交渉してから結論を出すということだな。

(回答) はい。ここから一定の時間をかけて協議を行い、皆さんの理解を得られるよう、これまで以上に努力してまいりたい。

(組合) 労使合意の姿勢に変わりはなく、また今回の協議については、労使合意に向けて、これまで以上に努力することだな。

(回答) はい。皆さんの理解を得るためには、より丁寧で誠実な協議が必要と考えており、そのために努力してまいりたい。

(組合) 今期の現評独自課題の交渉で、我々は現業差別賃金の撤廃を求めてきたが、当局からの提案は真逆のものであった。今回、現場からは、大半の意見が将来へ

の不安であったり、現場で頑張っている職員への報いが全くない、といった切実な意見が出ている。しかし、今後一定の時間をかけて協議を行い、我々の理解を得られるよう、労使合意に向けてこれまで以上に努力していくとの当局の姿勢を確認したので、給与制度の検討については給与確定交渉とは切り離して、継続協議とすることを承諾する。先日の要請行動でもお伝えしたが、我々の思いを無視した拙速な見直しには、決して合意できない。当局には、現場の実態を直視し、これまでの労使合意の積み重ねと職員の生活を今一度よく考えていただき、我々が合意できるよう丁寧に協議していただきたい。では、現評独自課題については、これで区切りとさせていただくが、今年度の給与改定については、合同交渉でお返ししたい。

現業評議会要請 (11月17日当局要請行動)

先ず、労働協約書に基づいた対応をお願いしたい。現業評議会は、労働協約書第1条に基づき、あり方交渉では、現場組合員の声に向き合いながら労働組合として真摯に対応し、基本協約にある業務の効率化と、賃金についても、対外的な説明責任が可能な業務を考え、部局間で労使確認し、実践してきた。当局は、職員の生活安定に努めるべきである。9日の独自交渉での提案は、まさに、コロナ禍、現場で頑張る職員の汗を踏みにじるものであり撤回を要求する。また、当局は、労使交渉に真摯に向き合い、忖度の無い現場の声をくみとり、対策を考え、実行するのが、本来有べき姿だ。コロナ禍、職場状況が一変した。パンデミック、生命の危険に怯えつつ、経済は冷え込み、民間は生きるか死ぬかの環境のなか、公務員への優遇批判がある。我々は、物言えない現場環境の中で、コロナ禍、現業職員は、存在意義を見いだすためにも、エッセンシャルワーカーとして、各自の受け持ち現場で、日々、職責を果たそうと精進している。医療現場で、県民医療を守るとの、その強い志で、医療従事者の一員として、家族を含めて対応しているのは、現業職員も同じである。そうした中で、この提案。組合員からは、生活破綻となり、生きるのがつらいと言いだす職員もいる。職にかける誇りを、これでもかと壊したのは、当局である。なぜ、現業だけ賃下げなのか。あり方では対外的な説明責任も意識し、各部局と議論し、実践してきた。技能労務職の給料に関しては、地方公営企業法第三十八条に「その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能力が十分に考慮されるものでなければならない。」とされ、現在の給料表はまさに、労使間でこれを確認し、創設された給料表である。また、「生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。」とされているが、生計費が第一に書かれている。改めて、当局には、国とは違い、本県では現業職だけで完結する業務ではなく、我々は、現場で、行政職と一緒に組織として業務をしていること。また、労使協議経過を重く受け止め「行政職見合い」という、この間の考え方に立ち、労働協約書にある、職員の生活安定の確保をお願いする。

(参考) 労働協約書から抜粋

兵庫県知事(以下「甲」という)は、地方公営企業労働関係法及び労働組合法に基づき、知事の事務部門に勤務する地方公務員法第57条に規定する一般職に属する単純な業務に雇用される職員(以下「職員」という)の労働関係その他の身分扱いに関し、兵庫県従業員労働組合(以下「乙」という)との間に次のとおり協約を締結する。

第1条 甲は、乙の健全な発展を尊重するとともに職員の生活安定につとめ、乙は、職員が秩序及び規律を遵守するとともに業務の能率を増進するようつとめるものとする。