

本稿は、8月28・29日に行われた自治労連第44回定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

「賃金・権利比較表」を交渉の場で活用 単組で若年層の昇級年数短縮を勝ち取る

茨城自治労連

私からは、秋季年末闘争方針（案）を補強する立場で、毎年茨城自治労連で作成している加盟単組の「賃金・権利比較表」を交渉の場で活用し、私の出身単組であるA市職労と、B市職労において、若年層の昇級年数の短縮を勝ち取った経緯を報告させていただき、討論に参加いたします。

茨城自治労連では、毎年の定期大会議案書の資料として、加盟10市町と一部事務組合等の年齢別基本給一覧表と、休暇・手当等の比較一覧表を作成し、掲載しております。各単組は、この表を活用し、過去にも例えば特別休暇であれば「子の看護休暇の対象年齢の拡大」「産前休暇の取得期間拡大」といった要求の実現に繋げてきました。

このように、休暇など「権利」面では前進回答に繋がった成果はあったものの、「賃金」面ではやはり予算との絡みがあるからなのか、目立った前進回答を得られていませんでした。しかしながら、これからお話しする取り組みの結果、今年4月の人事異動から、大卒ベースで比較しますと、A市職労では1級から2級に昇級するための在職年数が6年から3年と3年短縮、B市職労では7年から5年と2年短縮、さらに常総では2級から3級への昇

級も在職年数が8年から5年と3年短縮することとなりました。

はじめに、多くの単組で、当局との交渉の場で「国家公務員に準拠」というワードを、毎回のように聞かされていることかと思いません。特に賃金関係でなかなか要求が実らない大きな原因となっているのではないかと感じます。A市もB市も、埼玉・千葉といった南関東に近いという地理的要因から、どうしても賃金の高い近隣他県に人材が流れ、職員募集にも大きな影響を及ぼしているだけでなく、職員の士気低下にも繋がっていることに強い危機感を持ち、労働組合としても重点的に取り組んできました。

話は変わりますが、そのような状況の中、2019年春に開催された都市職・町村職部会の交流集会に出席させていただいた際、C市職労の活動報告の中で「国家公務員の1級の在職年数は大卒で3年」というお話を耳にしました。先ほどお話しした通り、当時のA市の1級在職年数は大卒で6年であり、当局がよく主張する「国家公務員に準拠」からはかけ離れていることに気づき、さっそく茨城自治労連においてもこの情報を持ち帰り、情報共有と分析を行い、昇級年齢が国や他の自

治体と比べ遅い単組については、この問題を重点項目として改善要求を行ってきました。

当局側もここ数年、職員採用試験の志願者数減少等に頭を抱えていたようで、その対策の一つとして若年層の賃金カーブの改善に前向きに検討する姿勢を見せ、幾度にも渡る交渉の中で当局側から「確か、茨城自治労連で作成している、県内の自治体の賃金比較表あったよね？検討資料にしたいから、見せてくれないかな？」という話があり、このたびの昇級年数短縮実現に繋がりました。

このことは若年層だけでなく、3級に昇格する年齢も、A市では大卒で32歳から29歳へ、B市では37歳から32歳へと短縮することとなり、職員のモチベーションの向上に繋がることはもちろん、一時金の役職加算年齢が引き下げられることも大きなプラスとなりました。

また、B市職労においては、今回のとりくみによって、新たに組合に加入いただく職員がいるなど、組織拡大の面でも成果をあげております。

私は団体交渉の中で、当局を動かすためには、組合員の思いに寄り添うこと、絶対に要求実現するんだ！という熱意と共に、相手を納得させるだけの「データ」も重要であると、常々思っております。単組だけではこのデータ作成のため、本来の自治体業務で多忙を極める合間を縫い、国や全国の自治体の情報収集、分析を行うことは限界があり、ここに自治労連という上部組織に加入するメリットがあると思います。今回の取り組みにおいて、機関紙や交流集会などを通じ、貴重な情報入手の場を提供いただいた自治労連と全国の仲間、あらためて感謝したいと思います。本当に、ありがとうございます。

まとめとなりますが、我々のこのたびの取り組みを、これからの秋季年末闘争における賃金改善要求の参考にいただければ幸いです。また、中央本部には引き続き、各単組が「自治労連に加入するメリット」である、国や全国の自治体の賃金・権利関係の比較・分析結果などを享受し、交渉の場で生かし、要求実現に繋げられるようなデータ提供をお願いし、茨城からの発言とさせていただきます。