

2007年度
給与改定
第1回団体交渉

「現業系給与制度」「現業系任用制度」要求書提出



わが組合は、3月5日の第13回中央委員会決定した「平成19年度現業系賃金制度」要求書及び「平成19年度現業系任用制度」要求書を3月6日（火）午後4時5分からの給与改定（第1回）団体交渉において提出しました。

わが組合は、この日の交渉で対応である。③昨年、特別で賃金全般について①高区人事委員会は一方的に官物価の首都圏での生活費は民比較方法の見直しを行っ家賃をはじめ食費全般にわた。民間相場を正確に反映たり高く職員の重い負担とした地方公務員給与の改善が必須であると主張しました。

経営側は景気の好調や企業業績にかかわらず賃金水準を一律に引き上げる余地はは昨年の交渉で賃金制度が大幅に改定され、退職手当

現業系任用制度については、成23年度以降の本則技能主任選考の下限年齢42歳を引き下げることを強く求めました。

これに対し区長会は、給与制度について年功的な要素を縮小し、職員の能力、業績及び職責を的確に反映させるため、人事・給与制

特別区人事委員会に要請書提出

わが組合は、つづく3月20日特別区人事委員会「要請書」を提出し、2007年度勧告作業に関する内容を要請しました。

昨年の勧告は、人事院及びその他自治体の人事委員会勧告に追随し、意図的に公務員賃金を引き下げよう

わが組合の綱領

- 一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。
- 二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。
- 三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。

主な内容

- | | |
|-------|-------------|
| 1面 | 給与改定第1回団体交渉 |
| 2面・3面 | 自治体選推薦候補 |
| 4面 | 自治労組織内候補他 |

度改革をさらに推進することが必要であり特別区を取り巻く状況を充分に見極めつつ適切に対処する考えを明らかにしました。また任用制度については今年の給与改定交渉期には一定の結論を得られるよう精力的に協議するつもりです。さらに給与改定に関わる課題として、特別区の技能・業務系職員の給与水準は国と比べて高水準であり強い問題意識を持っていること。退職手当については現行の支給力へのあり方を含め検討をしていく必要があるとの考え方を示しました。

わが組合は、現業系職員の給与水準や、退職手当を今年度の課題としていることについて断じて認められないと強く反論しました。賃金闘争は人勤期以降の闘いとなっていますが、現業賃金の見直しの問題もあり、わが組合に関わる課題が多くあることから確定期を待たずに4月以降、基本的立場を踏まえ専門委員会や小委員会交渉の場で協議を進めることになります。

奮む中高年層に配慮すること。⑥最高号給到達者が多数存在する級については、実質改善となる号給を増設すること。⑦再任用職員給料表は定年前職員に準じて改善すること、等を強く求めました。

なお、要請書に対する回答は、2007年の勧告準備作業に入る時期を目途に、概ね6月末頃には行うよう求め、今回の要請を終えました。



〈特別区人事委員会〉

それに対して人事委員会は、わが国の今日の社会経済情勢は、「景気は、消費に弱さがみられるものの、回復している。」とされています。このような中、本年の春闘を見ますと、労働側は賃上げ要求について「昨年を上回る賃金改善」と「月例賃金への配分」を強く求めているのに対し、経営側は、「業績回復の成果は一時金で還元すべき」とした上で、「賃上げは、それぞれの企業が生産性や中長期的な戦略を踏まえて決めるもの」としており、既に回答している企業について

も、基本給の引上げは抑制傾向となっているなど、依然として、民間の従業員の給与は厳しい状況にあると理解しています。

最初に、地域手当についてですが、従前から、地域手当等を含めた給与水準を、民間の給与水準と均衡させるのと同時に、支給割合については、国との制度的な均衡を図ってきたところであり、今後、この考え方を基本に対応していきます。次に、民間企業の給与実態調査の対象規模について、昨年、民間企業の給与実態調査の結果、50人以上の多くの企業において、公務と同種・同等の役職段階を有し、職員との比較が可能であることが判明しました。そのため、同種・同等の業務を行う民間従業員の給与とをできる限り広く把握し、以上です。



また、基本給の引上げは抑制傾向となっているなど、依然として、民間の従業員の給与は厳しい状況にあると理解しています。最初に、地域手当についてですが、従前から、地域手当等を含めた給与水準を、民間の給与水準と均衡させるのと同時に、支給割合については、国との制度的な均衡を図ってきたところであり、今後、この考え方を基本に対応していきます。次に、民間企業の給与実態調査の対象規模について、昨年、民間企業の給与実態調査の結果、50人以上の多くの企業において、公務と同種・同等の役職段階を有し、職員との比較が可能であることが判明しました。そのため、同種・同等の業務を行う民間従業員の給与とをできる限り広く把握し、以上です。