

第4章

あいまいな賃金，手当

1 一般行政職員より低くなる賃金

「市役所に勤めている隣のうちのBさんとの比較になるんですが、10年前は、Bさんのうちがメザシで、私のうちはサンマ、10年後のいま、Bさんのうちは刺身に変わったが、私のうちはいまだにサンマですわ」——7年前、M市消防署を訪ねた時、Cさんから聞かされた笑い話を思い出しました。話の内容は、なぜ職員協議会をつくらなければならなかったか、九州弁をまじえたもっと面白いものでしたが、筋はざっとこんなものでした。

こんな古い話を思い出したのは、N消防署のFさんの報告のほか、これに類似する報告が数多く寄せられ、その内容が、消防職場に普遍的に存在し、消防職員の賃金にかかわる共通した課題であるからです。

まずFさんの報告から聞いてみましょう。

「私は今年1月、中学校の同窓会で、同じN町役場に勤務するO君と久しぶりに顔をあわせました。私は工業高校から消防署へ、O君は普通高校から役場へ、同時に採用されました。採用後12年、2人も職場ではすでに中堅クラスです。2人は同じ役場の職員ということもあって、たまたま昨年来の人勧凍結が話題にのぼり、お互いの現在もらっている給与の話しになり、私よりO君の給与の方が高いことがわかりました。その時はそれで終わったのですが、あとから考えてみると、彼の給与が私より高いというのは、どうも納得がいかないのです。私が消防署勤務を選んだ理由は、採用条件に、O君のような役場の事務系職員（一般行政職員）よりも、初任給が2号俸高い、とあったからです。採用時に私の方が高かった給料が12年経ったいま、逆にO君の方が高いというのはどういうことでしょうか」

Fさんの例のように、最初は消防職員の方が、一般行政職員より給与が高いのが、何年か経つと逆転してしまう事例もきわめて多数です。また一方では、逆に「一般職員は週44時間、消防職員は48時間（拘束72時間）という変則勤務なのに、給料、その他の条件が一般職員と同じか低いというのはどういうことでしょうか」という疑問も、同じくらいあります。こうした疑問は、消防の業務や勤務条件の特殊性を、賃金その他によって保障している、と当局からいわれてきたからです。

Fさんの報告にある「一般職員より2号俸上位の初任給格付」という、N消防署の採用条件（N町条例）の根拠は、次のような国家公務員の一般職の職員の給与に関する法律にもとづいたものです。

第10条 人事院は、俸給月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の等級に属する他の官職に比して著しく特殊な官職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基き、俸給月額につき適正な調整額表を定めることができる。

この国家公務員の特殊勤務者に適用される法律が、地方公務員である消防職員にも準用され、「24時間拘束勤務・隔日勤務」「夜間勤務」「危険度」「不快・不健康な勤務」など、消防職員の「職務の特殊性」「勤務条件の特殊性」に対し、一般行政職員よりも初任給で1～2号俸上位に格付されてきました。このような給与制度の運用を自治省も認めてきたのです。

ところが実態は、Fさんの所属するN消防署のように、初任給で2号俸上位に格付したものの、10年前後で一般行政職員に追いつき、追い越されて逆転してしまいます。Fさんのように「特殊性」が最初のうちだけでも認められている職員はまだよい方で、初任給はまったく同じで格差が拡大する、という消防職員が大半です。ひどいところでは、逆に一般行政職員より1～2号下位に初任給が格付されているところもあるのです。

こういう実態だからこそ、職務内容、勤務条件の特殊性は、いったいどこで保障しているのか、消防職員の賃金は一般行政職員より高い、というのは初任給だけではないか、という不満の声があがります。

2 同じホースを握っても基準が違う

1972年（昭和47年）、O市と周辺の5町村が共同で広域消防組合（一部事務組合）を発足させました。発足当初は、常備消防であったO市消防職員は出向職員という形をとり広域消防組合へ移行、補充職員は、広域消防組合が独自に採用し、全体の職員が構成されました。その際の消防職員の賃金は、O市出向組はO市の給与規定を、独自採用組は広域消防組合の給与規定が適用されるという変則的な扱いとなりました。消防行政に限らず、広域行政組合（一部事務組合）の常として、勤務条件は構成市町村の平均水準か、あるいはそれを下回る人が多いのです。O広域消防組合の場合も、水準の高いO市を除く5町村の平均水準に合わせて規定がつくられているため、同じ消防で、同じ仕事をしていても、O市出向職員と独自採用職員との間に格差が拡大する結果となりました。

同じケースでもっと複雑な報告もあります。S市とA町の場合です。S市とA町が、それぞれ出向職員によって広域消防組合を発足させました。前のO市と同じく、賃金はそれぞれの自治体の規程が適用されてきましたが、増員にともなって、広域消防組合の独自採用職員があらたに加わり、一つの広域消防組合内に、三様の給与規程が適用される職員が存在する結果となりました。そして、最近、給与規程を統一する動きがあるわけですが、その統一は基準の低い部分へ統一していくというものです。給与が何の正当な理由もなく下げられる職員もでてくることになるのです。

広域消防組合の問題点は第1章に述べたとおりですが、現実には、同じ職場で、同じ消防車にのり、救急車にのっている職員の間には賃金の格差があり、適用される給与規程がそれぞれ違うという実態があり、給与規程が一本化されるときには、基準の低い方に合わされるといふ事態が生じるのです。

3 前歴換算も当局の胸三寸

一般的に常備消防の発足が比較的新しいため、消防職員には中途採用が多く存在します。

K消防署のAさんとBさんも、この中途採用者です。AさんとBさんは同じ年齢で、高校卒業後10年間で、Aさんは民間会社の事務員を、Bさんもある民間会社のセールスマンを経て同時に消防署に採用されましたが、給与はBさんの方が高くなっています。

国家公務員の経験年数換算表 （規則9－8別表第4）

経歴		換算率
国家公務員，地方公務員 又は公共企業体，政府関係機関若しくは外国政府 の職員としての在職期間	職員の職務とその種類 類似する職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失する場合は100/100以下）
民間における企業体，団体等の職員としての在職期間	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
兵役期間（その期間に引き続き海外によく留された期間を含む）	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
学校又は学校に準ずる教育期間における在学期間（正規の修学年数内の期間に限る）		100/100以下
その他の期間	教育，医療に関する職務等特殊の知識，技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で，その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つとして認められるもの	100/100以下
	技能，労務等の職務に従事した期間で，その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの	50/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失する場合は80/100以下）
	その他の期間	25/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失する場合及び教育職俸給表の適用を受ける職員に適用する場合は50/100以下）

※地方公務員もこれに準じている。

問題は、採用前の10年間の前歴がどのように評価をされたか、ということです。中途採用者の初任給については、別表のような基準があるわけですが、その基準にもとづいて評価されているのかが問題になるわけです。「不公平に扱われている」「基準どおりになっていない」という報告が多く、この前歴の評価がまちまちで基準どおりに行われていない事例が多いのです。当局の恣意的な評価が行われ、職員間の給与が不均衡になってしまっています。中でも、「採用の際、議員や市の幹部などの紹介状によって前歴が不当に高く評価されている」という報告もあります。消防の人事管理がいい加減で、不当に低い給与のままで、長く働いている職員も多いのです。

4 低すぎる手当

B市で、消防職員の災害出動手当などの引上げ案が検討されていました。これに対し、保守系議員が

ら、「消防職員は出動するのがあたりまえ、そのために、一般職より1号上位ではないか」という発言がありました。これは、国も認めている「出動手当」そのものが不要とも受けとれる発言です。当の消防職員は、「とにかく1回火災出動してみればわかります。火災出動から帰署して、車の整備など、次の出動準備を終えるとモーレツに腹が減って、ラーメンの1杯でも食べたいんです。普通の人のような勤務ならこんなことはないんです。ラーメン代にもならない出動手当なんです」——。消防職員は異句同音に「24時間待機の状態、その上夜間勤務が加わると、4食も5食も食べるんです」と、出動にかかわらず、特殊な勤務体制からくる「空腹」を訴えています。通常勤務であれば必要のない出費をしいられるのです。また別の職員は、「出動から帰署すると汗ビショリ、汚れた作業服や下着の洗濯代が馬鹿にならないほどかかります」と言っています。1回の出動手当が100円とか200円では、ラーメン代、洗濯代にもなりません。

一般的に、看護婦の白衣にしても、清掃作業員の作業服にしても、給食調理員の白衣にしても、洗濯は当局の責任で行なわれるのですが、消防職員は、その維持管理は自己負担というのがほとんどです。出動手当は、それらの余分な費用のほんの一部にしかありません。

消防職員には、「夜間勤務手当」「出動手当」「出火出動増割手当」「夜間特殊業務手当」など国で認めた特殊勤務手当があり、これに対し、国は、毎年一定の基準額を決めて、地方自治体に交付金を支出しますが、実際に消防職員に支給される手当は、「基準額を下回っている」「ここ10年くらい手当は引上げられていない」といった報告が相次いでいます。

特殊勤務手当の単価

火災出動手当	機関員 はしご隊員 その他	410円（1回） 300円（ 〃 ）
救急出場手当	機関員 その他	300円（ 〃 ） 190円（ 〃 ）
夜間特殊業務手当		520円（1日）

特殊勤務手当以外でも、ひどい実態があります。超過勤務手当（時間外手当）の場合です。

超過勤務手当の時間単価の計算

隔日勤務消防職員＝基本給×12（月）／48時間（一週の勤務時間）×52（週）

一般行政職員＝基本給×12（月）／44時間（一週の勤務時間）×52（週）

と、基礎となる一週の勤務時間は自治体によって、多少違いますが、いずれにしても消防職員の勤務時間は長いわけですから、分母が大きくなり、時間単価は低くなる、という結果になります。長く働けば働くほど時間単価が安くなる仕組みで、これについては、さすがの消防当局も矛盾を感じるらしく、一部では超勤手当にかぎって、数字の上では一般行政職と同じ44時間労働の単価計算を行なっているところもあります。しかし、大部分は、休憩時間、仮眠時間に出動した場合、当然超勤手当が支払われるべきなのに、休憩時間、仮眠時間を勝手に移動させて、超勤手当を支払わなかったり、一部の時間しか

支払わなかったりするところが多いのです。

5 基準はあっても不平等な運用

一般行政職員と消防職員、あるいは消防職員の間における、賃金、諸手当などの格差、不平等な扱いは、消防職員の将来にわたる生活設計にかかわる問題だけに深刻ですし、同時に、職場における不信感や対立を生みやすく、それが消防行政にマイナスに作用することは間違いありません。

N消防署のFさんの疑問は、特殊の事例ではなく、全国的に共通する問題です。

消防業務の特殊性を考慮し（考慮されていないところが大部分ですが）、一般行政職員より初任給2号俸上位（金額は昨年度の人事院勧告でわずか5,800円）でスタートした消防職員が、その後追いつき、追いこされるという逆転現象は、もともと、その後の賃金制度の運用が、一般行政職員と消防職員とでは、その運用の仕方が違うところから起っているのです。

一般行政職員の場合、①一定の在職年数を経ると、基準にしたがって自動的に昇格（上位等級へ移行）、②制度、運用などの改善は、労使の交渉で改善される——のに対し、消防職員の場合は、①階級制度があり、その階級の昇任試験に合格しなければ昇格しない。昇任試験は上位階級のポストに欠員が生じないと実施されない。いつでも試験が実施されるとは限らない、②団結権がないため、労使交渉による改善ができない。一般職が改善しても消防職員は除外される——など、格差が拡大するようになっています。Fさんの報告でもっとも注目すべき点は、同じ自治体の職員であってもこのような全く異なる制度の運用がされているということを、Fさんが12年後に初めて気がついたことです。その点についてFさんは、「採用時にはそんなこといわれなかったし、同じ役場の職員だから、同じように運用されていると思っていた」と述べています。Fさん以外の消防職員も同じように思っています。労働基準法第15条では「労働条件の明示」義務を当局側に課しているにもかかわらず、自分の賃金がどのように運用され、一緒に働いている仲間の賃金がどのようになっているのか、まったく明らかにされないし、そのことに疑問を感じ、調査をしようものなら、上司ににらまれる、というのが消防職場の実態なのです。

一本の消火ホースを握り合う消防職員が、賃金の適用基準が違い、賃金格差があるという、広域消防組合の矛盾。同じような前歴の持ち主の職員の、採用時の前歴換算が、担当者のその日の気分によって違ったり、有力者の後押しの有無によって差異が生じたり、S市消防では、これまでの賃金格付が間違っていたのか、基準にもとづかない昇給なのか定かではありませんが、結婚を間近に控えた若い職員が「今の賃金では結婚できない」と直訴したら、「1号上げてやる」と消防長の独断がまかりとおるなど、賃金など勤務条件に関する運用が、恣意的、差別的に行なわれているのが実態です。このように、その運用が明らかに恣意的、差別的に行なわれた場合、一般行政職員は、労働組合がチェックし、労使交渉で改善されますが、消防職員の場合、そのような方法がとれません。唯一の方法は、公平委員会か、公平委員会をもたない自治体は県人事委員会へ訴える以外にありません。

T消防署の職員が給与条例・規則にもとづいて上位等級へ昇格するよう要求して、県人事委員会へ措置要求しました。およそ1年かかって、当局側が主張していた「裁量行為」を認める結論がだされましたが、消防職員が要求理由の一つとして「近隣自治体の職員と比較して低位におかれ、これらの実態か

らみても不合理」と、近隣自治体の消防職員との比較を要求したにもかかわらず、「これらの主張は本件と直接関係ないので判断する必要はない」と、比較・調査はもちろん、判断そのものを避けました。地方公務員法には「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」と規程しています。人事委員会の結論は、真面目に調査しないばかりか、法違反の疑いさえあり、現在、この結論の取消しを求めて裁判で争っています。

団結権が否認されている消防職員の唯一頼みの綱である公平委員会（公平委を設置していないT消防のようなところは県人事委に委託）がこういう実態ですし、また公平委員会は、国の人事院や県人事委員会のように、賃金、勤務条件などに対する改善の勧告権限をもっていないので、仮に職員の要求が認められたとしても、消防当局が改善の意思をもたないかぎり改善されませんし、交渉権がないため、話し合うことすらできません。結局、消防職員は勤務条件改善の要求や不満をもって行く場所はまったくないのです。

6 合理的な賃金を

消防職員の賃金、諸手当にかかわる問題は、結局①消防業務、勤務条件の「特殊性」が、賃金その他で保障されていない、②賃金、諸手当などの制度が、同じ地方公務員でありながら、一般行政職員と異って運用され、しかも、その運用が消防当局によって恣意的、差別的に行なわれている、③制度の改善や民主的な運用が労使の話し合いによってできない——ところにあります。

消防職員は、1当務24時間の拘束時間すべてを勤務時間とみるよう要求しています。16時間という「勤務時間」は、前にもふれたように、他の職種の職員とのバランスをとった、消防当局が賃金の支払い対象とした机上の数字にすぎず、実際の勤務内容とはかけ離れたものです。

「勤務時間」の項ですでに明らかになっていますが、1当務24時間の拘束時間を消防当局が勤務時間、休憩時間、仮眠時間……と、どのように24時間を割り振ろうと、また、どのような名称の時間をつくろうとも、24時間拘束勤務の事実には変わりはなく、しかも、すべて災害出動に備えた待機時間であり、労働基準法でいう「手待時間」すなわち「労働時間」です。したがって、それらの時間は本来であれば賃金支払いの対象となるべき時間なのです。

昨年末、イギリスの消防職員（救急業務は行わない）の労働組合代表が来日、日本の消防職員と交流をしました。日本の消防職員の関心が集中した「労働時間」と「賃金」について、イギリス代表団は次のように報告しています。

「消防職員の賃金は全国的に交渉され、現状では他の公務員より高い額で、民間企業の技術職の水準になっています。消防職員の労働時間に関しては、週42時間労働で、午前9時から午後6時までの日勤が2日続いたあと、午後6時から翌日の午前9時までの夜勤が2日続き、そのあと4日間の連続休日というのが一つのサイクルになっています。夜勤の際には午後11時から午前7時までは、出動に備えた仮眠時間になっており、この時間も労働時間として賃金が支払われます。もちろん勤務時間とはならない拘束時間ではなく、出動中の継続作業時間を除いては、時間外労働はありません」

私たち消防職員は、「住民の身体、生命、財産を災害から守る」ことを職務とし、24時間昼夜の区別なく、危険をいとわず職務を遂行しなければなりません。そして、「24時間拘束」という、変則的かつ宿命的勤務体制から逃れることができません。消防行政は、市町村の行政の中でも、いわば重要な福祉行政の一つです。そして現実には消防職員は市町村職員の一員ですから、勤務時間、賃金はイギリスの水準に、とはいわないまでも、少なくとも格差のないよう同じ市町村職員の水準を維持し、あらゆる制度の運用は、一般職員と同じ扱いで、しかも、その運用が公開され、民主的に運用されるべきなのです。