

秋期年末闘争を各支部から総力をあげ闘い抜こう!

賃金確定闘争に関わる
要求書を区長会に提出



10月20日 団体交渉で要求書を区長会当局に手渡し西川委員長

2010 賃金確定闘争他、主な予定 (10月・11月)

2010年10月21日現在

10月	12	火	特別区人事委員会勧告、11:45 区長会要請
	13	水	13:30 公務員連絡会第2次中央行動、17:30 支部代表者会議
	14	木	
	15	金	(区長会総会)、13:30 現業公企統一闘争総決起集会
	16	土	
	17	日	
	18	月	18:30 都本部現業統一闘争総決起集会
	19	火	17:30 中央委員会
	20	水	11:30 団体交渉 18:30 東京地公労秋季闘争学習会
	21	木	18:00 東京清掃第一波総決起集会
	22	金	東京清掃青年部定期大会
	23	土	団結まつり (事前準備)
	11月	24	日
25		月	18:30 東京の有害ごみ問題を考える集会
26		火	15:15 専門委員会
27		水	18:30 狭山事件の再審を求める東京集会
28		木	17:30 拡大闘争委員会
29		金	10:30 専門委員会
30		土	12:30 都市清掃政策委員会、13:00 自治労都本部定期大会
31		日	
1		月	
2		火	(副区長会役員会)、11:20 団体交渉、
3		水	16:30 東京地公労総決起集会
4		木	
5		金	15:15 専門委員会
6		土	
7		日	
8		月	(副区長会総会)
9		火	10:30 専門委員会
10		水	第3地連総決起集会
11	木	(区長会役員会)	
12	金	11:30 専門委員会	
13	土	第5地連総決起集会	
14	日	専門委員会 (予備日)	
15	月	第2地連、第4地連総決起集会	
16	火	第1地連総決起集会	
17	水	(区長会総会)	
18	木	区長会会長要請、18:00 東京清掃第三波総決起集会	
19	金		
20	土		
21	日		
22	月		
23	火		
24	水		
25	木		
26	金		
27	土		
28	日		
29	月		
30	火		

各ブロック (地連) 幹事区長
 第1ブロック 矢田 美英 (中央区長)
 第2ブロック 成澤 廣修 (文京区長)
 第3ブロック 青木 英二 (目黒区長)
 第4ブロック 坂本 健 (板橋区長)
 第5ブロック 山崎 昇 (墨田区長)

わが組合は、10月12日の特別区人事委員会の勧告を受け、10月18日の第1回中央委員会で確認された「2010年度賃金確定交渉に関する要求書」を10月20日に行った21年度給与改定(第2回)団体交渉において提出しました。わが組合の西川中央執行委員長が区長会に要求書提出するなかで、わが組合としての10月12日に出された特別区人事委員会勧告の内容について、あらためて勧告の精査・較差の妥当性、地域手当等について問題点を指摘し、今次賃金確定についての要求を区長会に実現を強く求めました。また翌日には第一波総決起集会を開催し、闘いの意思統一を確認しました。(次号掲載予定)

昨年は保障額表から業務昇給による効果を給与処遇職給料表への切替を勝ち取りに反映させることが可能となり、多くの組合員が昇格や昇給による効果を得ることができた。しかし保障額表から切替の代わりに組合員も存在し、併せて、2011年度には

この要求書に基づき、具体的な各項目について協議を進めることとなります。が、26日から始まる第1回の専門委員会交渉では、特別区人事委員会勧告の精査、業務職給料表の協議を行ないます。

第1回中央委員会は、2010年度賃金確定闘争等に勝利するための秋期年末闘争方針が確認されました。今期賃金確定闘争は工場委託化撤回を含む予算・人員闘争と連動させながら、今また給与改定交渉における

これに対しわが組合からは今回の勧告について、区政の第一線で区民サービスの向上に向けて、連日奮闘を続ける職員の期待を大きく裏切る理不尽な勧告であり、首都圏に暮らす特別区職員の生活実態を無視しており、2年連続月例給与の引き下げと一時金削減は、国・人事院勧告に追随するものであり、特別区人事委員会としての主体性がまったく発揮されない極めて残念な勧告と認識を示しました。そしてこの10年間、労働者の賃金は下がり続け、依然と雇用情勢は一向に改善されておらず、そうしたなか公務員賃金は民間賃金の指標となっており、賃金抑制は、更なる経済の停滞を招く結果となると強い懸念を表明しました。

また勧告の正確性については2006年以降、公民



東京清掃労働組合
 千代田区飯田橋3-9-3
 TEL (3237) 9995
 1部20円
 編集責任 部長 浩明
 教宣部 坂本

わが組合の綱領

わが組合は、社会主義の立場から、労働者階級の利益を擁護し、労働者の団結を推進し、社会正義の实现を期すことを目的とする。わが組合は、労働者の権利の伸張と階級闘争の推進、階級闘争を通じて、社会主義の实现を目指す。

10 賃金確定 闘争特集号

資格付け制度が廃止され1次秋期年末闘争を組織の総職1級制度となることから、3級昇格が益々厳しい状況となります。

この要求書に基づき、具体的な各項目について協議を進めることとなります。が、26日から始まる第1回の専門委員会交渉では、特別区人事委員会勧告の精査、業務職給料表の協議を行ないます。

第1回中央委員会は、2010年度賃金確定闘争等に勝利するための秋期年末闘争方針が確認されました。今期賃金確定闘争は工場委託化撤回を含む予算・人員闘争と連動させながら、今また給与改定交渉における

課題について
 ① 特別転職実施期間を「平成23年」から3年間延長
 ② 月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の積算における日曜日等の取扱
 ③ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法について等が示されました。

清掃労働者の生活実態、職場実態を反映していない勧告

比較対象企業規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げた結果、公民比較が意図的に歪められており、正確な公民比較が反映されたものではないと強く指摘しました。

地域手当の支給割合の拡大は、給料月額については地域手当の支給割合の引き上げ分(1%)と同率程度(平均0.9%)引き下げになり、公民較差分の引き下げに加えると結果的に平均で1.2%もの引き下げになっていると指摘しました。また地域手当支給割合の引き上げによる給料月額の引き下げは、退職金や年金の引き下げをもちいたため、地域手当は廃止をし、本給に繰り入れることを求めました。

また、今回の人事委員会の報告(意見)で出された「高齢期の雇用問題」に関しては、定年延長による労働条件の低下を伴わないように、清掃業務の内容や職場実態を十分に踏まえた検討を求めました。

また、今回の人事委員会の報告(意見)で出された「高齢期の雇用問題」に関しては、定年延長による労働条件の低下を伴わないように、清掃業務の内容や職場実態を十分に踏まえた検討を求めました。

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

今年度の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービス

諸要求実現に向け 闘いに結集しよう!!

2010賃金確定闘争等に 勝利するための秋季年末闘争方針

2010年10月19日
第1回中央委員会

はじめに

2009年特別区人事委員会勧告は、月例給、一時金の引き下げ、給与カーブのフラット化等、首都圏で働く特別区職員の厳しい生活実態を無視し、人事院勧告に追随した不当な勧告であった。区長会は、特別区人事委員会勧告を「民間給与との厳しい状況が職員給与に精確に反映されたものとして、重く受け止めております」とし、業務職給料表の改定についても「勧告給料表に準じた取扱いにするべきも、すでに今年4月からは、保障額表から業務職給料表へ切り替えられ、組合員の6割程度が昇格や昇給による効果を給与処遇に反映させることが可能となった。しかし、4割程度の組合員は、調整期間が長く即昇給に反映しない、最高号給に達し保障額表から切り替えられない状態が続いている。あわせて2011年度には級格付け制度が廃止され、これからの1職2級から1職1級制度となり3級昇格が困難な状況となる。

2007年、国、総務省の自治体への締め付け、強い指導の下、自立した地方自治体であるにもかかわらず、国の言いなりになり、

2007年、国、総務省の自治体への締め付け、強い指導の下、自立した地方自治体であるにもかかわらず、国の言いなりになり、

2007年、国、総務省の自治体への締め付け、強い指導の下、自立した地方自治体であるにもかかわらず、国の言いなりになり、

2007年、国、総務省の自治体への締め付け、強い指導の下、自立した地方自治体であるにもかかわらず、国の言いなりになり、

2007年、国、総務省の自治体への締め付け、強い指導の下、自立した地方自治体であるにもかかわらず、国の言いなりになり、

2007年、国、総務省の自治体への締め付け、強い指導の下、自立した地方自治体であるにもかかわらず、国の言いなりになり、



第1回中央委員会「秋季年末闘争方針案」を提案する顧問副委員長

人事院勧告の概要

妥結結果

8月10日の人事院勧告は、「月例給を平均年間給与は633万9千円(平均41.9歳)で勧告前に比べて9万4千円(1.5%)減」とし、「一時金は年間下げ幅を月給の0.2ヵ月分とし、支給月数は3.95ヵ月とした。昭和38年(3・9ヵ月)以来、47年ぶりに4ヵ月割れとなる。さらに50代後半で民間と比べ上昇傾向が著しいため、俸給表の月額を変えずに、一定率(1.5%)を55歳以上の職員の給与を減額する方式をとり、民間との格差は、製造業が前年の賃上げ率より0.06ポイント高い1.86%、非製造業は0.01ポイント高い1.85%と、いずれも2年ぶりに前年を上回った。

9月10日、日本経団連は2010年春闘の妥結結果の最終集計(対象・東証1部上場、従業員500人以上の113社)を発表した。「前年の賃金と比べた賃上げ率(組合員1人あたりの加重平均、定期昇給含む)は1.86%と前年を0.05ポイント上回った。賃上げ率が前年を上回るのは2年ぶりで妥結額は前年比12.8円増の5886円。しかし賃上げは、定期昇給によるもので、実質的に前年と横ばい」としている。内訳は、製造業が前年の賃上げ率より0.06ポイント高い1.86%、非製造業は0.01ポイント高い1.85%

9月10日、日本経団連は2010年春闘の妥結結果の最終集計(対象・東証1部上場、従業員500人以上の113社)を発表した。「前年の賃金と比べた賃上げ率(組合員1人あたりの加重平均、定期昇給含む)は1.86%と前年を0.05ポイント上回った。賃上げ率が前年を上回るのは2年ぶりで妥結額は前年比12.8円増の5886円。しかし賃上げは、定期昇給によるもので、実質的に前年と横ばい」としている。内訳は、製造業が前年の賃上げ率より0.06ポイント高い1.86%、非製造業は0.01ポイント高い1.85%

9月10日、日本経団連は2010年春闘の妥結結果の最終集計(対象・東証1部上場、従業員500人以上の113社)を発表した。「前年の賃金と比べた賃上げ率(組合員1人あたりの加重平均、定期昇給含む)は1.86%と前年を0.05ポイント上回った。賃上げ率が前年を上回るのは2年ぶりで妥結額は前年比12.8円増の5886円。しかし賃上げは、定期昇給によるもので、実質的に前年と横ばい」としている。内訳は、製造業が前年の賃上げ率より0.06ポイント高い1.86%、非製造業は0.01ポイント高い1.85%

9月10日、日本経団連は2010年春闘の妥結結果の最終集計(対象・東証1部上場、従業員500人以上の113社)を発表した。「前年の賃金と比べた賃上げ率(組合員1人あたりの加重平均、定期昇給含む)は1.86%と前年を0.05ポイント上回った。賃上げ率が前年を上回るのは2年ぶりで妥結額は前年比12.8円増の5886円。しかし賃上げは、定期昇給によるもので、実質的に前年と横ばい」としている。内訳は、製造業が前年の賃上げ率より0.06ポイント高い1.86%、非製造業は0.01ポイント高い1.85%

状況であった」としている。治体の各人事委員会勧告の結果にたがひ、地方自

1 2010特別区人事委員会勧告の概要

(1) 勧告前の経過

組合員の切実な声を勧告に反映させるべく、3月18日、特別区人事委員会への要請を取組み、組合の意見を聞く場を設けること「公民比較対象企業の規模の見直しを行うこと」現業職員の「労働基本権の代償措置である人事委員会勧告は、高い物価の首都圏での生活費、民間給与を精確に反映し、職員の給与改善となる勧告を行うこと」など、職場の職場実態や生活実態を踏まえ、13項目にわたって要請した。この要請に対して、「皆さんからの意見を

金制度の改善を強く求めました。事実上秋季の10賃金確定に向けた闘いがスタートした。

及び業績の確かな反映等一定の成果があるものの、昇給制度及び勤

人とするよう設置基準の見直しを引続き求めていく。

聴く機会を設けていきたい。」とはしたものの、「公民比較企業の規模」や「地域手当の取扱い」など、具体的な要請項目については納得できる回答が示されず、改めて、第三者機関としての特別区人事委員会が国や他団体の動向に左右されることなく特別区の実態を十分踏まえ、毅然と対応し役割を果たすことを強く求めた。

一方、区長会に対しては、3月10日、第1回団体交渉を行い、『平成22年度現業(業務)系人事・任用、賃金制度 改善要求書』を提出し、任用制度及び賃

特別区人事委員会は10月12日、2010賃金等に関する勧告を行った。その概要は、

① 職員給与が民間給与を上回っており、公民

較差(△1、259円、△0・30%)を解消す

るため、給料表の引下げ改定、期末手当・勤

勉手当(ボーナス)を

現行4・15ヵ月から3

・95ヵ月に引下げ(△

0・2月分)

② 地域手当の支給割合

を、現行の17%から18

% (本則)に引上げ、

給料月額を引き上げ分

と同率程度引き下げ。

今回の改正で本則とな

るが、今後も引き続き

国の動向を注視。

③ 特別区給与構造の改

革における職務給の徹底

により、昇格メリット

の一定加算方式や給与

カーブのフラット化に

より、年功的な給与上

昇の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

の抑制、職務、職責

統括技能長・技能長の昇任選考は各区事項であるが、数区において欠員状況となっており、サマーリサイクルの本格実施等、技能長の業務量は増大している。多種多様な区民からの要望にこたえ、技能長を補佐する技能長補佐職や現場定数の現場技能長職の新設を求め誰もが退職までに3級昇格できる道筋を確立する。

③ 清掃調整額の代替措置として本給に組入れた13,000円相当額については、最高号給への到達・格付け廃止等により「13,000円が補償されない実質的な目減り」を余儀なくされている。退職金算定にあたっては、実損回避にむけ具体的な措置を求めていく。

④ 技能V・VIの初任給格付けについても引き続き、要求実現にむけ取り組んでいく。

2 諸課題への対応と取組み

(1) 23区の「統一対応」を求める取組み

① 技能主任の設置基準

は、一昨年改善させる

ことができたが、概ね

4人に1人を業務の実

態を踏まえ、2人に1

人とするよう設置基準

の見直しを引続き求め

ていく。

統括技能長・技能長

の昇任選考は各区事項

であるが、数区におい

て欠員状況となってい

る。サマーリサイク

ルの本格実施等、技能

長の業務量は増大して

いる。多種多様な区民

ことを追求する。② 作業計画が予算編成日程に整合性を持たせるためにも、11月の中央委員会で全区がそろって了解できる内容であることを確認し、当局に回答を返すことを追及する。

(2) 清掃工場のアウトソーシングに反対する取組み

① 統一交渉が有する効

率的な交渉のあり方や

「23区共通基準」に基

づく交渉項目を増やす

ことを追求する。

② 作業計画が予算編成

日程に整合性を持たせ

るためにも、11月の中

央委員会で全区がそろ

って了解できる内容で

あることを確認し、当

局に回答を返すことを

追及する。

③ 自治労現業公企統一

闘争とも連動させ取組

みを強化する。

れ、多くの新聞やマスコミが一斉に「東京の清掃工場は大丈夫？」などと報道している。大きな社会問題となった。ごみとして搬入されるはずのない「水銀」が搬入された背景にはサマーリサイクルの実施による分別方法などの変更により、何でも燃やせるといふ錯覚が焼却不適物を混入させた可能性もある。未然にこうしたことを防ぐ工場運営を整備することが急務である。

(2) 清掃工場の再稼働には莫大の費用がかかったと同時に、24時間体制で日夜働く工場労働者の労働条件も変更され、肉体的や精神的な疲労は計り知れない。また、単に一組だけの被害ではなく、搬入先変更等余儀なくされた各区の被害も甚大で、収集運搬職場の労働条件等の変更も生じさせたい。これは各区が独自性を発揮し、緊急時へ発揮し個々に清掃事業を運営するとの主張とは逆、東京の清掃事業が、一貫性・統一性・一体性の運営されている証拠である。

「経営計画」経営改革プラン」に基づき、区長会

の命を受け委託を推し進め

る一組の工場運営は破綻寸

前である。にもかかわらず、

不当にも8月23日豊島工場

の「平成23年度清掃工場運

転管理等業務委託」の提案

を強行した。

安全かつ円滑な清掃工場

の「平成23年度清掃工場運

転管理等業務委託」の提案

を強行した。

安全かつ円滑な清掃工場

の「平成23年度清掃工場運

転管理等業務委託」の提案

を強行した。



10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動

10月19日 清掃工場委託反対座り込み行動



現在われわれが担っている清掃事業は多種、多様である。環境学習風景

現在われわれが担っている清掃事業は多種、多様である。環境学習風景

現在われわれが担っている清掃事業は多種、多様である。環境学習風景

現在われわれが担っている清掃事業は多種、多様である。環境学習風景

特別区長会 会長
多田 正見 様

2010年10月20日

東京清掃労働組合
中央執行委員長
西川 卓吾

要求書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

特別区人事委員会勧告の当日、今年度の給与改定交渉を進めるにあたっての私どもの基本的な考え方について申し上げましたが、本日は項目別に具体的な要求をさせていただきます。

現業(業務)職給料表について

2006年以降、給料表は勤務条件の根幹であり早期に提示すべきであると再三に亘り主張してきました。現業組合であるわか組合が単組として確定闘争を担って以降、2008確定で初めて最終段階以前に提示されました。今年度も引き続き早期に提示されたうえで、基本給をベースとして個別課題の協議を行うよう強く申し入れます。

2007確定で実施された現業(業務)職給料表水準の平均9%引き下げは、到底納得できない内容でしたが、現給を保障させたこと、任用制度の改善や事業関係統一交渉の回復に道筋を付けたことをもって総合的に受け入れを判断しました。しかし現給保障が担保されたものの、昇任・昇格をしても、人事評価制度で高い評価を受けても、実質的な昇給ができない構造となり、職員の士気に影響を与えていました。

2009確定では、保障額表から現業(業務)職給料表への切替が実現され、昇格や昇給による効果を直接処遇に反映させることが可能になりました。組合員の6割程度が昇給できる状態に置かれました。

しかし調整が続き、長期間昇給が始まらない組合員もいます。最高号給を超えた組合員は、勧告に準じて引き下げられた保障額の水準にとどまることになりました。職務に対するモチベーションを引き上げるために、すべての組合員に対する昇給の確保と給与水準の引き上げを求めます。

現業(業務)職給料表作成にあたっては、首都圏では生活費が嵩む実態や2010春闘結果等を踏まえるとともに、清掃業務の特殊性・困難性を踏まえた給料表の提示を求めます。

- ① 現業(業務)職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。
- ② 現業系職員の賃金水準について、総務省の「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告で、年齢・経験年数区分別の給与水準比較でも、職種間の給与水準に開きがあることが報告されている。特別区の清掃業務における職責や職務内容(公務としての特殊性や困難性、危険性)等を十分に勘案した給料表を早期に提示すること。
- ③ 長期間昇給のない事態を解消するため、すべての級で号給増設を行うこと。

人事制度について

2007年度以降、統括技能長や技能長に欠員が生じている区があります。応募者が少ないという課題もあります。主たる原因としては、現行の各区選考制度にあります。この傾向は年度を追うごとに拡大する可能性を否定できないどころか、ますます明らかになっています。従って、引き続き統一的な選考方法を求めると同時に、技能長補佐職の新設等、必要な改善を求めます。

また、技能長の増員や技能主任の増員等、設置基準の改善という2008確定交渉妥結結果を尊重した取り扱いを各区に強く求めます。

- ① サーマルリサイクルの全区・全域展開により、統括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様化している現実や区民の期待や要望に十分応える体制を整える必要がある。過大な職責により心の病を患う技能長が増えている。統括技能長及び技能長の設置基準については更なる改善を図り、職責の分散・軽減を図ること。あわせて積極的に応募できる環境を整えること。人材育成の観点から技能長業務の研修期間等を考慮した配置をすること。メンタル面での困難を抱える技能長が生じることがないように万全な予防策を講じること。
- ② 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、2007年度から2010年度までの欠員状況の実態を踏まえ、23区統一的な選考を行うこと。もしくは清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活性化すること。
- ③ 技能長職と技能主任職の間に技能長補佐職を新設すること。
- ④ 設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008統一交渉妥結の各区での遵守を求める。
- ⑤ 技能V及びVIの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

給与制度等について

清掃事業は区民の協力と理解及び信頼関係に基づいて成り立っています。長年清掃業務に従事している職員は、職責の有無にかかわらず豊富な経験と知識はもとより区民との絶大な信頼関係を築き、区政に貢献しています。彼らについて職務能力として正当に評価し、給与等に反映すべきです。

級格付制度の廃止に関わり、それに代わる処遇改善に繋がる制度として、任用制度上の技能長補佐職の新設を求めると合わせて、現業職場とりわけ清掃職場の実態を反映した職務能力給としての新制度の確立を求めます。

- ① 地域手当は廃止し本給に組み込むか、本給扱いとすること。
- ② 技能V・VIに関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員と同様困難な清掃業務を担う以上、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。
- ③ 職責の有無のみにかかわらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
- ④ 全級における昇格率を改善すること。2級格付も3級格付も、算出した昇格者数が1人に満たない場合は、昇格者数を1人とすることができると対応とすること。
- ⑤ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一し全職員を改善の対象とすること。
- ⑥ 勤勉手当に関わり、一律拠出適用者の拡大は行わないこと。
- ⑦ 調整額の代替措置として本給に加算されている13,000円は、年度を経過する毎に目減りする実態が生じている。従って、退職金の算定にあたっては、13,000円を目減り分を考慮すること。
- ⑧ 査定昇給に関わり、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。
- ⑨ 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を改善すること。
- ⑩ 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

その他の諸制度について

- ① 再任用職員の職務は、現行、定年前職員と同じ職務とされている。清掃業務は、定年年齢を超えた再任用職員には過酷な労働であり65歳の任期を全うできずに退職を余儀なくされている職員も存在する。従って、清掃職場に勤務する再任用職員の職務のあり方について、改めて労使による十分な協議をすること。
- ② 扶養手当等を改善すること。
- ③ 住居手当を改善すること。
- ④ 臨時職員の賃金は、国や都は統一した基準が設けられているが、現行では各区事項とされ、各区により違いがある。夏期対策及び年末対策や年度末対策で臨時職員の応募者数が区ごとに偏り、確保が困難な区も生じている。同一労働・同一賃金の観点からも、常勤職員賃金は統一交渉で同一で決定していることを踏まえて、臨時職員の賃金は23区統一とし報酬額等も改善すること。

以上

の稼働には日々の作業を通じての技術・技能の熟練度の向上及びその確実な継承が不可欠である。「豊島工場の稼働には日々の作業を通じての技術・技能の熟練度の向上及びその確実な継承が不可欠である。」

3 具体的な取組み(行動計画)

2010年賃金確定闘争にあたっては、わか組合の要求を提出し、早急に区長の考え方を明らかにさせるとともに、要求の実現を求めていく。専門委員会交渉をはじめ区長会との交渉は昨年にも増す厳しさが予測されるが、前年度を上回る

① 機関会議の適時開催
区長会提案の内容、問

② 交渉の進捗状況の共有
交渉の進捗状況をリアルタイムで理解出来るよう、『せいそう労働者速報』を発行し、ホームページも最大限の活用を図る。

③ ストライキ体制の確立
また、常任中執、中執、中央委員、さらに支部三役、支部執行委員は、それぞれにおかれた立場での任務と責任を自覚し、取組む。

④ 地連単位の行動
昨年同様、地連を単位として各ブロック幹事区長(役員区長)への要請、当該区での総決起集会を開催する。

⑤ 特区連・各区職労と
都労連や都庁職総決起集会に参加するなど、都労連闘争への連帯・共同を取り組む。

⑥ 都労連闘争への連帯・共同
都労連や都庁職総決起集会に参加するなど、都労連闘争への連帯・共同を取り組む。

⑦ 区長会への抗議行動
全支部・地連代表参加による区政会館での集会

⑧ ステッカー等の取組み
要求実現にむけ、全職場でのステッカー貼付等

⑨ 全組合員および家族署名
家族を含めた署名に取

⑩ その他
不当な提案をはねのけ、要求を実現するため