

拡大闘争委員会報告

10月28日わが組合は拡大闘争委員会を開催し、2010年確定闘争の主な課題を示し、本部、地連、各(総)支部が具体的に連携しながら諸要求を実現するため意思統一を行いました。

染本部書記長より10月26日の第1回の専門委員会交渉での『人事委員会勧告の精査』や『業務職給料表への切替えに関する検証』を中心に報告がされました。そのなかでわが組合は、「毎年続く賃金引下げや人事制度の改悪で、職場は疲弊感や無力感で覆われている。現場の第一線で区民サービスの向上のために奮闘する職員が、将来にわたって希望が持てる給与制度、人事制度を構築することが、ひいては行政やサービスの質の向上につながる」等を中心とした職場の声を主張しましたが、区長会側は、「『均衡の原則』が給与決定の原則であり、国や他団体との均衡を図る必要がある」といった主張に終始し、両者の主張は平行線のまま第1回専門委員会は終了したことが報告されました。こうしたなか10月20日の団交で提出した『要求書』の諸項目の実現に向け、今後の本部交渉だけでなく、重点要求項目について全体で意思統一を図り、全組合員が一丸となって取り組みが極めて重要であることが示されました。具体的には今期賃金確定闘争の展望を切り開くため、各地連での要請行動や、各(総)支部による各区長への要請行動の強化が提起されました。

以下が提起された主な具体的な課題と取り組み

1. 09年妥結『保障額表』から『業務職給料表』への切替えに係る課題

(1) 「保障額表」から「業務職給料表」切り替えられたが、号給調整が続き、長期間昇給が始まらない組合員や最高号給を超えた組合員(資料①)は、引き続き保障額水準(現給保証)に止まることになっている。09年妥結の検証や様々な矛盾点の整理を求める。

(資料①) 最高号給到達者(賃金部作成)

職層等	1級			2級			3級			4級			合計	
	1級職	1級職	技主	1級職	技主	技能長	技能長	総務課長	計	(比率)				
最高号給以外	1,462	159	862	3	48	199	4	7	2,744	73.7%				
最高号給	210	205	166	55	201	71	30	42	980	26.3%				
(比率)	12.6%	26.7%		56.7%			86.7%							
小計	1,672	364	1,028	58	249	270	34	49	3,724					
合計	1,672	1,392		577			83			3,724				

* 区長会側は、「最高号給到達者が多い現状は、給料表への切替えに係る課題ではなく、業務職給料表の水準(が高い)の問題」という認識である。

(2) 昨年の妥結時点でも、最高号給を超える組合員や号給調整が続く組合員の処遇についての改善を最終局面まで求めた。しかし、区長会側は号給調整については、今後見直しを協議することを示唆するに留まった。最終的に09確定闘争妥結では、業務職給料表への切替えに重点を置くこととし、妥結の判断に至った。今期確定闘争では、2013年度の段階的定年延長に伴う給与構造の見直しに向け、業務職給料表への切替えに伴う諸課題についても、同時に整理・協議を行うことらかにさせる。

人事院は2009年勧告時の報告で、雇用と年金の接続方法について、既に講じられている「再任用」という仕組みではなく、「定年延長」という仕組みを採用することが適当であり、本年(2010年)中に「意見の申出」を行うという考え方を明らかにしました。定年延長が適当とした理由としては、再任用者の能力を活かす職務を必要だけ用意することが難しく、安定した雇用に繋がらないことが挙げられていました。

2009年の報告では、定年延長の具体的方法について、公的年金の支給開始年齢が2013年度(平成25年度)から3年に1歳ずつ引き上げられることから、これに合わせて、3年に1歳ずつ段階的に定年延長を引き上げることを提言しています。

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
定年年齢	60	61	→	→	62	→	→	63	→	→	64	→	→	65
再任用	64	65	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	×

(注) 年金支給は2013年度から段階的に引き上げられるが、2012年度の60歳定年退職者は、60歳に達した時点で受給資格が得られなくなることから、2013年度から定年延長が必要となる。なお、この結果、太字の年度の定年退職者はいなくなる。

【段階的定年延長】(資料② 公務労協資料より)

* 人事院は、定年延長に関わって60歳前後の給与カーブについても見直すことを検討課題としている。高齢者の給与のあり方については、総人件費削減政策の下で、高齢職員の給与を引き下げたいという政府の圧力を背景として浮上する可能性が強く、十分警戒しなければならない。

2010年 特別区人事委員会「人事制度、勤務環境の整備等に関する報告(意見)」

- ・高齢職員の活用による組織力の維持・向上が必要
- ・国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえて検討

2. 級格付け制度の廃止に代わる制度の確立について題

清掃事業は益々多様化し、困難度や複雑性は増すばかりである。職務の実態や職員構成など、制度の基礎となる条件そのものが大きく変化している。職責があろうとなかろうと、現場の第一線で奮闘する組合員の努力が報われるよう、2011年度で廃止となる特別昇格制度に代わる新たな制度の確立を求めるとともに、任用制度上の『技能長補佐職』の新設を求める。また技能長の設置基準の緩和(設置の拡大)を求める取組みを進める。毎日の職務に精励する組合員が、将来にわたって希望が持てる給与・人事制度の確立に向けて、本部と地連・(総)支部が一体となって取組みを進める。

☆ 特別昇格資格基準の緩和を求める

3級特別昇格⇒技能主任歴

技能主任歴：2年以上(本則4年)、2級歴：5年以上
上限年齢：60歳以下(本則58歳以下)、下限年齢：なし

2級特別昇格⇒下限年齢

	種別	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
		技能主任 選考資格	1級職歴 18年以上	18年以上	17年以上	17年以上
	下限年齢	41歳以上	40歳以上	39歳以上	38歳以上	なし
特別昇格 選考資格	1級職歴	19年以上	19年以上	18年以上	18年以上	廃止
	下限年齢	40歳以上	41歳以上	42歳以上	43歳以上	廃止

☆ 全級における昇格率の改善を求める

☆ 08年妥結(設置基準改善)の再確認について

08年確定で改善が図られた設置基準について、各区当局の理解と積極的な運用を促すために、制度改善が図られた主旨の再確認を求める。

今後の各地連・(総)支部での取り組みについて

☆ 昇任制度運用の「充実」について

本部統一交渉で新たな職の設置や、級格付け制度に代わる新制度の確立を求めている。引き続き、本部交渉における制度改善を求めていくと同時に、各区段階での昇任制度運用の充実を各区当局に求める。08年妥結で、現行の配置基準による配置数と合わせて、職場の実態を踏まえた配置数とすることが可能となった。既に技能長設置区分を見直し、本庁への配置や現場定数としての配置が可能とした区もある。

これから予定されている地連別の幹事区長への要請行動や、各(総)支部による区長への要請行動で、現場の実態を訴え、昇任制度運用として職の設置の拡大を求める。要請にあたっての詳細は、11月4日(木)第5回中央執行委員会で意思統一を図る。

各区長への要請 取組み期間
11月5日(金)～11月16日(火)