ものである。

2　国際情勢の特徴

3　国内情勢の特徴

紙面の都合上、省略。（HP、中央委員会資料等参照）

4　自治体及び清掃労働者をとりまく情勢の特徴

（1）　自治体労働者をとりまく賃金状況

総務省は「平成21年度地方公務員給与実態調査結果の概要（平成21年度4月1日現在）」を昨年12月に発表した。地方公務員の給与水準が2004年から連続で国家公務員を下回り、ラスパイレス指数（全地方公共団体平均）は、98・5で対前年度マイナス0・2ポイントである。主な下降要因は、厳しい財政状況等を背景に、多くの地方公共団体で独自の給与削減措置の影響によるものとしている。平均給与月額（諸手当を含む全職種）についても国が増加している一方、平均年齢が高いにもかかわらず、地方は平均給与月額が国を下回るとしている。特別区のラスパイレス指数は、101・3で対前年度マイナス0・5ポイント。地域手当補正後のラスパイレス指数は、100・4で対前年度マイナス0・1ポイントとなっている。

夏季一時金減額勧告に見られるように、各自治体の人事委員会は独自の調査も行わず、中立・公平な第三者機関としての自立性・主体性を放棄し人事院勧告に追随し、勧告が公正、適正な判断として勧告通りの提案をしてきている。秋季闘争においても社会一般の情勢に適応の原則の下、客観的調査に基づく勧告を尊重するとし給与削減を強行してきた。公務員連絡会による総務省交渉においても当局は2010年も勧告制度を尊重する基本姿勢を維持し、適正な給与水準を確保していくとしている。一方、こうした勧告制度のあり方や協約権の付与を含めた公務制度改革の具体的議論が始まっている。このことにより、自治労率下の多くの労働組合は、現在の職員団体から2年後には労組法適用の労働組合に変わることが予想される。すでにわが組は協約権を有しているが、公務員労働者全体にとって歴史的な大きな転換期となることは確実であり、労働組合にとっていかに反転攻勢に転じるかが問われている。

（2）　自治体労働者とりまく人員状況

新自由主義グローバリゼーションが生み出した「格差社会化」に対する不満や批判の矛先が公務員攻撃にすり替られ、連日新聞やマスコミなどのメディアを利用し、公務員バッシングを繰り返している。

そして、国の強い指導の下、地方自治体は、組織の再編・合理化攻撃により、生活領域全般に亘る地域公共サービスならびに自治体労働者の労働条件切り下げ攻撃を強めてきている。総務省の「2009年地方公共団体定員管理調査」によれば、2009年4月1日現在の地方公務員総数は285万5、106人で、1995年から連続して純減、前年度と比べても▲1・5%（▲44、272人）の純減と発表している。一方、技能労務職員の給与に係る基本的な考え方に関する研究会報告（2009年3月）報告書では、技能労務職員の数は、平成19年4月1日現在、約17万6千人であり、地方公務員全体の6・0%を占めるものである。団体区分別では、市区町村（指定都市を除き、一部事務組合等を含む。）が63・9%、指定都市が20・8%、都道府県が15・3%。職種の小区分別では、清掃職員22・9%、用務員20・7%、学校給食員18・7%等である。また、近年は、民間委託の推進、事業の執行体制見直しに伴う退職不補充等により、技能労務職員数は減少傾向にあり、この5年間で約25%、20年間で約50%の減となっている。

こうした状況の下、民間企業と同様に自治体職場における雇用形態も多様化が進んでいる。組織の独立行政法人化や指定管理者制度の導入、事務事業の民間委託などにより、自治体職場では60万人を超える臨時・非常勤労働者が働き、500万人に及ぶ民間労働者が自治体労働者とともに地域公共サービスに従事している。各自治体当局は、財政難を理由に引き続き人員削減・組織再編・事務事業のアウトソーシング等を意図している。

（3）　清掃労働者をとりまく状況

清掃事業は都市部を中心に直営で行われているが、この間の民間委託などの攻撃により、全国の清掃労働者は4万人にまで減少している。東京では清掃事業の区移管を大きな契機として、資源回収や粗大ごみ収集等の委託化が進んでいる。さらに当局の退職不補充方針の強要により、可燃、不燃作業まで事実上委託と同様な車付雇上が導入されている。職場では派遣労働者や臨時・非常勤職員とともに働いており、非正規労働者の存在抜きには事業が成り立たない状況にある。この間、数区での新規採用は勝ち取ってきているものの、移管時には8、000名といわれていた組合員数も5、000名をきろうとしている。とりわけ派遣労働者や臨時・非常勤職の組織化に向けた取組みが大きな課題である。

2000年の「循環型社会形成推進基本法」を柱に順次、品目別リサイクル法等が制定され、2008年3月には「循環型社会形成推進基本計画」（平成20年3月25日閣議決定）を国会に報告し廃棄物分野の排出削減対策の取組目標として、1人1日あたりの排出するごみの量を約10%削減、事業系ごみは約20%削減する。新たなモニタリング指標としてごみ処理有料化実施自治体率、一般廃棄物リサイクル率、集団回収量、リサイクル取組上位市町村、容器包装の分別収集の実施自治体率、各品目別の市町村分別収集量等などを新たに導入するとしている。2009年3月に閣議決定された第二次循環型社会形成推進基本計画の進捗状況等では、廃棄物の排出量は減少傾向で、リサイクル率や減量処理率は上昇傾向にあり、着実に目標に近づいているとしている。容器包装リサイクル法に基づく分別収集の全市町村に対する実施率が2007年度に98%に達し、人口カバー率も99%を超えた。家電リサイクル法に基づく家庭用機器の再商品化率は、既に目標を上回っており、着実に向上していることが報告されている。しかし現場では、ごみのポイ捨てや分別の不徹底の排出が多く見られる。また、粗大や家電リサイクル法に基づく家庭用機器不法投棄なども後を経たない状況である。

引き続き廃棄物行政の末端で働く清掃労働者が循環型社会形成を推進する立場で、廃棄物関連法規の実効性確保、公的関与の強化、廃棄物処理に係る企業責任の強化や費用負担の適正化等を求めていくことが必要である。

5　連合・自治労・全労協の春闘方針の特徴及び経団連の態度

（1）　連合方針の特徴

連合は、大手労組の賃上げの指針である統一的なベア要求を見送り、パート労働者らの待遇改善を進め雇用維持を優先する方針を決定した。ただし、定昇制度がない中小企業労働者のために要求額を月額5、000円と明示し賃上げを求める。また初めて本格的に非正規労働者の待遇改善要求として、パート労働者の時間給を30円程度引き上げと「誰もが時給千円」を求める。非正規から正社員への転換制度の促進なども要求している。最低限実現すべき課題として（1）賃金カーブ維持分（定期昇給）の確保（2）非正規労働者を含めた全労働者を対象とする待遇改善（3）企業内最低賃金協定の締結拡大（4）総実労働時間の短縮などで雇用の安定と創出を図るなどである。

そして、日本経済・社会の底割れに歯止めをかけ、社会経済システムの再構築をはかり、賃金水準の低下を阻止し、引き続き労働者の生活の維持・防衛をはかる取組みを展開するとしている。

連合東京の各地協と連携を取りながら、地連、支部単位で地域の取組みを強化することが重要である。

（2）　自治労方針の特徴

自治労は2012年の労働協約締結権の回復を見据えた足場固めの時期と2010春闘を位置づけ、全単組での春闘期における「要求書の提出」「交渉・協議の実施」、「交渉・協議結果の書面作成または協約締結」などに徹底した取り組みを行うことを重点に方針提起している。臨時・非常勤等職員、公共サービス民間労働者を含むすべての公共サービス労働者の処遇改善と賃金の底上げをめざし、5項目の要求を設定している。取り組む要求課題は、①生活向上のための賃金・労働条件改善②自治体最低賃金および企業内最低賃金の確立③非正規労働者をはじめとするすべての労働者の雇用確保④ワーク・ライフ・バランスの実現⑤地域社会を支える公共サービスの質と厚生労働基準の確保であり、春闘を1年の賃金・労働条件のスタートと位置づけ直し、民間の賃金闘争と歩調を合せ闘いを進める。具体的には、春闘で基本要求を確認し、確定期に個別の課題を決定するという賃金闘争のサイクルの確立を目指すとともに、労働協約締結権の回復を見据え、全単組で「要求一交渉一妥結」のサイクルを確立するため、書面による確認を徹底し、集中して取り組むことが大きな獲得目標である。労働基本権をめぐる状況は、今後、政府への働きかけも極めて重要となる。自治労としてもこれまで以上に具体的な対策を強化することを決定した。

そして新政権に関わっては「政策・制度」の実現は連合を通じた取り組みと並行し「当面の方針」で具体化するとし新しい自律的労使関係制度の開始と人勧制度の廃止を控え、自治労運動の再構築がさらに求められている。自治労東京の各地協と連携を取りながら、地連、支部単位で地域の取組みを強化することが重要である。

（3）　全労協方針の特徴

全労協は、10春闘を労働者が団結し反転攻勢に打って出る広場と位置づけ闘いを進める。「生きる権利」の侵害を許さず、生活のできる大幅な賃上げの獲得、働きがいのある人間らしい仕事の実現を基本とし、世界的大不況を理由に日本経団連や企業は一層のリストラと賃下げ攻撃を強め、社会的責任を放棄し内部留保を取り崩さない状況である。全労協は賃上げの要求基準を、①月給者は一律17、400円②時給労働者は時間100円の引き上げ③全ての労働者に月額170、000円、時給1、200円の最低保障を求めることを要求としている。企業のリストラ・解雇攻勢と一層対決し、安定雇用と生活できる賃金の確保、派遣法の抜本改正、均等待遇実現、労働者保護の労働法制の実現、憲法を守り核廃絶、反戦、反基地の実現、国鉄闘争勝利をはじめとするあらゆる争議の勝利的解決などのスローガン掲げている。さらにパート・派遣・外国人労働者などの非正規労働者、中小零細企業で働く未組織労働者の組合加入を勝取り、全ての労働者と団結を強化し、闘う春闘の大きな拡がりを作り出すことを目標に掲げている。東京全労協各ブロック組織と地連、支部単位で地域の取組みを強化することが重要である。

（4）　日本経団連の態度

日本経団連は、今春闘で経営側の指針とする2010年版「経営労働政策委員会報告」を発表した。厳しい収益環境を踏まえ「賃金より雇用を重視する」との基本姿勢を強調している。統一のベア要求を見送った労働側が完全確保を目指す「賃金カーブの維持（定期昇給）」についても、「実態に応じた話し合いを行う必要がある」として、一時的な凍結などが議論の対象になるとの認識が示されている。

二番底に陥る懸念も根強い中で、経営側が賃金抑制を打ち出したことで、景気の足をさらに引っ張る恐れもあり、春闘の形骸化を狙った経団連・経営側の考え方を強く糾弾するものである。労使協議の重要性はさらに高まっており、労働組合が闘争態勢をしっかりと固めることが問われている。

6　2010賃金確定闘争に向けた取組む課題

（1）　春闘期における取り組み

民間労組の春闘の闘いは大変厳しいものが予想される。民間労組の春闘での賃上げが、2010賃金確定闘争に大きな影響力があることから、民間労組の闘いに積極的に支援、連帯すると同時に、区長会との交渉や特別区人事委員会要請を強化することが必要である。平成22年度　現業（業務）系人事・任用、賃金制度　改善要求書」を提出し取組みを強化する。現業職給料の早期提示やなどの課題も春闘期から求め、あわせて各区事項の取組みも本部と地連、支部との連携をとり対応する。

①　2010賃金確定闘争総括（別途議論）

②　平成22年度　現業（業務）系人事・任用、賃金制度　改善要求書の作成は、09確定期期提出の要求項目を基本に実現できなかった要求や新たな要求を整理しまとめる。

③　給料表切り替えに基づく取組みや組合員への周知。

④　査定昇給への取り組み強化。

⑤　特別昇格への取組み強化。

⑥　特殊勤務手当て支給根拠の確定。

⑦　技能長・技能主任選考に対する取組み強化。

（2）　特別区人事委員会への要請

涉項目の対応

事業執行に関わる統一交渉は1項目であるが確立した。清掃課長会との意見交換の場も定例的に開催され、各区が共通に取組む協議課題や情報提供も逐次受けている。平成22年度」作業計画の基本的な考え方についても統一的な対応を求め、清掃課長会が窓口となり、わが組合と各区が確認し各区交渉に入っている。

引き続き、統一交渉が有する効率的な交渉のあり方を区長会に求め、交渉項目を増やすことは喫緊の課題である。当局への反撃の突破口とすべく本部・地連・総支部（支部）の緊密な連携をもとに、交渉力を強化していくことが重要である。

①　年間作業日の確定。

②　ごみ推計量に対する取組み。

③　車両架装基準等の改善。

（3）　民間委託攻撃に反対する取組み

区移管以降、資源回収や粗大ごみ収集等が委託された。さらに当局の退職不補充方針の強要により、可燃、不燃作業まで事実上委託と同様な車付雇上が導入さている。一組では、品川清掃工場で若干21歳の下請けの派遣労働者が搬送コンベアに巻き込まれ死亡するという悲惨な労働災害が発生した。一人で作業を行うこと自体が不合理極まりないことであり、一組当局の責任は重大であると言わざるを得ない。こうした悲惨な大事故が発生したにもかかわらず当局は「港清掃工場」と「千歳清掃工場」の運転管理等の委託を不当にも強行した。新規採用は数区であるものの、組合員の減少傾向は止まらない状況であり、大会、中央委員会などで本部としての対処方針も問われている。10作業計画交渉の総括会議などを本部、地連、支部と連携をしながら開催し、議論を強化する。

7　2011予算要求に向けた取組む課題

（1）　2011年度予算要求に向けた取組み

予算要求は、作業計画に引き続き、統一交渉が有し各区交渉に入っている。

り、わが組合と各区が確認

（2）　2011予算要求に向けた取組み

①　2010年度予算要求の総括。

②　2011年度予算要求書の作成。

③　労働安全衛生週間などを利用し、期間を定め全支部で一斉に職場環境・作業環境などの点検を取組む。

（2）　事業執行の統一交渉項目の対応

事業執行に関わる統一交渉は1項目であるが確立した。清掃課長会との意見交換の場も定例的に開催され、各区が共通に取組む協議課題や情報提供も逐次受けている。平成22年度」作業計画の基本的な考え方についても統一的な対応を求め、清掃課長会が窓口となり、わが組合と各区が確認し各区交渉に入っている。

引き続き、統一交渉が有する効率的な交渉のあり方を区長会に求め、交渉項目を増やすことは喫緊の課題である。当局への反撃の突破口とすべく本部・地連・総支部（支部）の緊密な連携をもとに、交渉力を強化していくことが重要である。

①　年間作業日の確定。

②　ごみ推計量に対する取組み。

③　車両架装基準等の改善。

8　わが組合の具体的な取組み

（1）　組織財政方針の具体化にむけて

第76回定期大会（07年9月30日）で『組織財政方針』が確認された。これからの運動を進めるにあたっての基本的な方針として確立されたが、残念ながら多くの点が具体化に至っていない。時間内組合活動に対する締め付けなど労働組合を取り巻く状況が厳しさを増す中、公務員制度改革の議論と併せ、文字通り労働組合としての力量が問われている。早急に、単組・東京清掃としての組織を強化し、運動を前進させるための具体的な組織整備に向けての討議を積極的に進める。

①　長期的な組織のあり方や財政の確立。

②　本部、地連、支部（総）との連携方法の確立。

③　一組総支部における組織対策。

（2）　職場改善、安全作業確立にむけた取組み

職場における日常的な点検摘発活動を強化し、職場環境・作業環境の点検を行い、職場環境改善や危険箇所を一掃するために労働安全衛生委員会などを活用し安全作業を確立する。

（3）　職場オルグ、学習会、教宣活動等の実施

全組合員の意思統一を図り、取組みの前進を期して支部・地連等へのオルグの実施や本部、地連、支部での学習会を開催し意思統一する。

（4）　組織集会の開催

現業職場に対する攻撃が引き続くなか、職場を守り、生活と権利を守り抜くために組織集会を開催し闘う体制強化、団結強化にむけ全支部の代表参加により組織集会を開催する。具体的内容は別途、実施要綱を定め、取組む。

（5）　各支部における取組み

各職場段階で全組合員参加による創意工夫した取組みを企画し、地連段階での職場交流等に反映させていくよう取組みを進める。また、地域民間労組からの大衆行動などの参加協力要請には積極的に受け参加する。

4　第81回メーデーの取組み

この間、メーデーの歴史と伝統を守るため「統一メーデー」の開催を求めてきたが、残念ながら分裂開催されてきた。今年で81回目を迎える「メーデー」も分裂開催は確実である。わが組合は、メーデーの闘う伝統を守り、働く者の団結をより強固なものとするために従前の対応で第81回メーデーに臨むこととする。具体的対応については、本部、地連、支部に実行委員会を設置し取り組むこととする。

5　その他の取組み

（1）　国鉄闘争勝利にむけた最終局面の取組み

1987年の国鉄分割民営化・JR発足から23年目に突入した国鉄闘争は、大詰めの段階を迎えている。1月13日の報道によると、民主党、社民党、国民新党の与党3党は、辻元国交省副大臣と会談を行い、「組合員も高齢化し、早急に救済策をまとめる必要がある」との認識で一致し、与党3党が解決策を取りまとめ、今年3月までに解決を目指す方針を決めた。そして、「雇用・年金・解決金」などの取り扱いについて議論することが確認され、解決に向け大きく動き出した。国鉄闘争を24年目に突入させてはならない。

わが組合は、不当に解雇された国鉄労働者1、047名の納得のいく「雇用・年金・解決金」を勝ち取るために、国鉄闘争を支援する全ての仲間と連帯し、大衆行動を基本とした取組みを前進させ、さらに支援の日常的な交流の積み重ね等を通じ、引き続き、信頼関係の確立、働く者としての連帯をより強化していく。

（2）　参議院選挙にむけた取組み

今年7月の参議院選挙は、運動方針に基づき取組む。とりわけ、自治労組織内候補については、万全の体制で取組みを強化する。引続き平和と民主主義を守り、憲法を遵守する政治の大きな流れを作り上げるため選挙闘争を強化する。

（3）　清掃「下請け関連労働者」との連帯強化にむけた取組み

アルバイト社員の組織化に端を発する自治労公共清掃高額支部の闘いは、東京地裁で勝利判決を勝ち取った。しかし、会社側は不当にも上告し闘いが継続していることから、さらに支援・連帯にむけた取組みを強化する。清掃下請け関連労働者と「官・民、正規・非正規を越えた働く者の団結」を視野に入れ、安全作業の確立や作業の改善、職場での日常的な交流の積み重ね等を通じ、引き続き、信頼関係の確立、働く者としての連帯をより強化していく。