

賃金要求書を区長会に提出

‘10賃金確定闘争始まる

特別区区長会との団体交渉では東京清掃労働組合を代表して額副委員長から、デフレはより深刻化しており、企業は採算の悪化による純益減を、労働者へのリストラや給与カットを強要し、さらに消費を冷やす悪循環に陥っている。このような状況を打破し、改めて社会経済に活況をもたらすのは、消費の拡大ではなく、公務員賃金を抑制・引き下げることが、今以上に民間賃金を押さえ込むことになり、更なる経済の停滞を招くことになることを指摘しました。来年度賃金改定にあたっては、このような状況を十分に踏まえるとともに、区政の先頭に立つて住民サービスに従事する職員が、今までどおり自信と誇りを持てる賃金給



要求実現のため、支部、総支部、地連、本部一体の闘いを強化しよう！

3月10日が組合と特別区区長会との間で団体交渉が行われ、特別区区長会に対し、「平成22年度」現業（業務）系人事任用・給与制度改善要求書を提出し、東京清掃労働組合としての「平成22年度」賃金等の要求に応えるように求めました。また3月18日には特別区人事委員会への要請も行ないました。

特別区区長会との団体交渉では東京清掃労働組合を代表して額副委員長から、デフレはより深刻化しており、企業は採算の悪化による純益減を、労働者へのリストラや給与カットを強要し、さらに消費を冷やす悪循環に陥っている。このような状況を打破し、改めて社会経済に活況をもたらすのは、消費の拡大ではなく、公務員賃金を抑制・引き下げることが、今以上に民間賃金を押さえ込むことになり、更なる経済の停滞を招くことになることを指摘しました。来年度賃金改定にあたっては、このような状況を十分に踏まえるとともに、区政の先頭に立つて住民サービスに従事する職員が、今までどおり自信と誇りを持てる賃金給

また任用制度の改善要求については、統括技能長・技能長選考について、統括技能長、技能長は多くの区において欠員が生じる事態が生じており、現行の各区選考に柔軟性を持たせるなど、昇任選考の改善を果たすことが出来るよう、選考方法及び区間交流などを活用するなどの制度的な対応を図ることを求めました。また「再任用の職の設定」について改善要求等を求めました。

これに対して区長会からは賃金要求については景気の低迷、税収減等の特別区財政の危機的な状況を理由に、組合の要求に対して、基本的な考え方を示すのみで、具体的な回答は示されませんでした。また、任用制度等については各区での運用で対応するものとし、特別区区長会としての具体的な回答は示されませんでした。今後も労使で真摯に協議していくことを確認し、団体交渉を終えました。

この団体交渉をスタートとして、わが組合としては、支部、総支部、地連、本部一体とした、大衆行動を背景に10賃金要求実現に向け、闘いを強化していく決意です。



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 明浩
教宣部 坂本

わが組合の綱領
わが組合は社会を主体的に建設し、生活水準を向上させ、社会の発展に貢献することを目的とする。わが組合は労働者の団結を基盤として、労働者の権利を擁護し、雇用の安定と賃金の向上を期す。わが組合は労働者の生活の安定と向上を期す。わが組合は労働者の生活の安定と向上を期す。

要求書

2010年3月10日

東京清掃労働組合
中央執行委員長 西川 卓吾

特別区区長会会長
多田 正見 様

「平成22年度」現業（業務）系人事、任用・給与制度改善要求書
日頃、特別区政発展と資源循環型廃棄物行政確立、並びに職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。
平成21年度の賃金確定交渉における妥結結果を踏まえ、下記の各項目について要求いたします。貴職の誠意ある回答を求めます。

記

賃金制度の改善について

1. 内需の拡大、消費の活性化こそが求められている。公務員賃金は民間賃金の指標となっている実態を鑑み、高物価の首都圏での高額の家賃負担や生活費全般にわたり重い負担を強いられている現状を踏まえた給与水準に引き上げること。
2. 現業系職員の賃金水準について、総務省の「技能労働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度、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. 過酷で困難な清掃業務職務の実態を十分に考慮するとともに、労働災害が絶えない危険な清掃業務に従事する職員の初任給格付の改善を図ること。
4. 職責の有無のみに拘わらず、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給与処遇に反映させること。
5. 高年齢職員の職務に対するモチベーション維持・高揚を図るため、年齢による昇給抑制制度の改善を図ること。
6. 全級における昇格率の改善を図ること。有資格者がいても、1級及び2級からの昇任者数を昇格者数から差し引く結果、格付者数が少数となっている。2級格付も3級格付も4級格付同様に、算出した昇格者が1人に満たない場合は、昇格者を1人とすることが出来る対応とすること。
7. 退職金の13、000円に関する調整については、組合と十分な協議を尽くし、必要な措置を講ずること。
8. 臨時職員の賃金について、国や都は統一した基準が設けられているが、現行

任用制度の改善について

1. 統括技能長・技能長選考に関わり、身分切替後の各区独自の選考によって2007年度（平成19年度）以降、多くの区において統括技能長職・技能長職に欠員となる事態が生じた。今年度以降の統括技能長・技能長の退職状況や、2010年度（平成22年度）の各区の配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的に技能長の欠員を補充できる制度の確立、現在の各区選考に柔軟性を持たせ、実質的に昇任選考の改善を果たすことができるよう選考方法及び区間交流や派遣制度などを積極的に活用する制度的な対応を図ること。
2. 設置基準の算定基礎数に「再任用・再雇用等を含むことができる」とした2008年度統一交渉妥結結果を各区が尊重すること。
3. 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の撤廃を求める。
4. 再任用職員の職の設定に関わり、清掃事業に従事する職員の過酷な労働の実態から、体力的な問題等で再任用職員としての雇用を辞退、若しくは再任用期間を満了することなく本人の意に反し退職を余儀なくされている職員がいる。再任用職員の従事する職務は定年前の職務を基本としている。2009年度末（平成21年度末）に定年退職した職員から再任用職員として雇用される期間は5年になる。このような実情から、清掃職域における再任用職員も清掃以外の現業職員や行政系職員同様に再任用期間を全うできることが必要である。それまで培ってきた知識・経験を活かすことのできる清掃職域以外の他の職域、本体業務以外の業務にも従事できるよう再任用制度における対象職域の拡大を求める。

以上