

2011賃金確定闘争の妥結内容について

一部課題で前進を引き出し、実力行使は回避 引き続き高齢者雇用問題などで協議は継続

2011年 賃金確定闘争 第三波総決起集会

東京清掃労働組合



闘いの最終局面に向けた意思統一（第3波総決起集会）



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 幸司
教宣部 斉藤

わが組合の綱領

- 一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。
- 二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。
- 三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。

11賃金確定 闘争妥結号

り、極めて重い意味を持つものとし、こうした経緯を無視し、給与勧告を強行した人事院の姿勢は、自らの保身と言わざるを得ないと批判した。

10月28日、政府は給与関係閣僚会議を開いて、本年の人事院勧告を実施するための給与改正法案は提出しないことを確認し、その後の閣議で正式に決定した。公務員連絡会は、この閣議決定に対し、「人事院勧告を実施しない方針を正式に決定したことは、この間の労使合意に基づく当然の判断」とした上で、自律的労使関係制度の実現に向け、関連法案の成立に取り組むこととした。

人事院は、例年5月1日から行っている民間給与実態調査について、東日本大震災による甚大な被害等を踏まえて、6月24日から8月10日までの期間で調査を行った。

こうした国の動きの影響を受けて、各地方自治体の給与勧告の時期も例年よりも遅れることとなった。特別区人事委員会は10月28日、各区長と各区議会議長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。月例給に関する勧告は、職員給与が民間給与を上回っており、これを解消するための引き下げ改定というものであった。また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与）と概ね均衡しているため改定なしとした。

月例給は、三年連続の引き下げ改定であり、日本一生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活実態をまったく考慮していないばかりか、職員の利益保護という第三者機関としての役割を放棄した自主性・主体性に欠ける勧告であった。

国の動きにも顕著なように、公務員総人件費の削減方針は、東日本大震災を口実として削減そのものが目的化した主張がされている。特別区においても、各区の新年度予算編成における財源不足の顕在化を受け、国に追随した人件費削減攻撃がかけられている。その攻撃は、公務労働者のあり方に対する攻撃であり、区民生活に密着した清掃事業のあり方にかかわる攻撃である。

特別区人事委員会勧告が10月28日に示した「職員の給与に関する報告及び勧告」の主な内容は、① 公民較差（△842円、△0.20%）を解消するため給料表の引下げ改定、② 特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給とを団体交渉や専門委員会等で厳しく糾してきた。

への対処として、具体的な方策等は示されなかったが、高齢期雇用に係る諸問題の検討にあたり、組織活力の維持・向上の視点や、培った知識や経験、技術を次代に継承するため高齢職員の活用の視点に留意し、検討にあたっては、高齢期の職員の働き方だけでなく、採用から退職までの人事・給与制度全体のあり方を検証し、公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、任命権者とともに国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討とした。

10月28日の勧告後の区長会に対する要請、団体交渉、専門委員会などで勧告の問題点や不当性について指摘をし、勧告に左右されることがなく、誠意ある対応を求るよう求めた。また、業務職給料表については、本来労使交渉で決定するものである。給料表そのものを示さず、「業務職給料表は依然として高い水準にある」「勧告された給料表の改定内容に準じた検討を進めておきます」という考え方を示すだけの区長会の姿勢は、事実上わが組合との協議を拒否する姿勢であることとを団体交渉や専門委員会等で厳しく糾してきた。

10月28日に示された特別区人事委員会勧告以降、わが組合は、11月1日の第一波総決起集会を皮切りに、各地連における総決起集会、職場における報告集会やステッカー闘争、家族も含めた署名行動を取り組んできました。また、15日には、区長会総会に対する座り込み行動と第三波総決起集会を打ち抜き、最終の訴えを行った区長会会長要請など大衆行動を全力で展開しました。

11月4日の団体交渉で勧告後の「要求書」を提出して以降、厳しい日程の中、土曜日も含め連日協議を行い、区長会当局の考えを改めさせるために幅広い視点から激しい論戦を重ねました。

区長会側が最終妥結日を17日（木）と想定したことから、18日（金）の始業時から一時間の実力行使を配置し、我々の要求に対し踏み込んだ回答を行うよう、区長会の判断を求めました。最終のヤマ場となった17日（木）は、朝から専門委員会交渉、小委員会交渉が開催されましたが、踏み込んだ回答を示さない区長会に対し、このままでは団体交渉を持つ意味がない」と通告し、再考を求めました。

区長会は、深夜に開催された第4回団体交渉で、ようやく踏み込んだ回答・提案を示したことから、提案を持ち帰り中央委員会に提案の受入れを諮りました。

提案内容については、行（一）給料表は勧告どおりの引下げ改定、業務職給料表も勧告に準じた引下げ改定と、決して満足のいく内容ではありませんが、統括技能長の設置基準の改善などを引き出したことなどを総合的に判断し、2011年賃金確定闘争については区長会提案を受入れ、妥結することを中央委員会として判断、ストライキは回避することとしました。

わが組合が改善を求めている人事・給与制度は、高齢期雇用問題と総合的に検証をしていくこととなります。今後も闘いは継続します。引き続き要求実現に向けて、全組合員の総力で闘っていきましょう！

2011賃金確定闘争 区長会の最終提案に 対する判断について

9月30日、人事院は国会に提出された。公務員に対する給与勧告を連絡会は、労働基本権が制約されている代償として人改定を巡る動きは、5月の 事院勧告制度が措置されて労使交渉により国家公務員 きたことからすれば、5月給与の取扱いについて合意 の労使合意は、本来あるべき姿を表したものであるし、「臨時特例法」として

1面から続く
 区長に対し、職場からの切
 実な要求に誠意をもって対
 応するよう求めたものであ
 る。

11月14日には拡大闘争委
 員会を開催し、区長会が最
 終妥結時期と想定する17日
 の交渉の前進に向けて、18
 日始業時から一時間の実力
 行使の配置を確認した。我
 われの切実な要求に一切応
 えようとせず、早期の解決
 だけを求める区長会の姿勢
 を改めさせるための行動配
 置であった。

11月15日の区政会館にお
 ける区長会総会に対する要
 請行動と座り込み行動、同
 日の全電通会館ホールでの
 第三波総決起集会にも多く
 の組合員が結集し、要求前
 進に向けた全組合員の意思
 統一を図った。翌日の11月
 16日には区長会会長への要
 請行動を実施し、各地連代
 表者から職場実態を訴え、
 区長会会長として踏み込ん
 だ対応を求めた。

職場では、全組合員及び
 家族による署名やステッカ
 ー闘争、適時の職場報告集
 会等が取り組まれた。
 特別区人事委員会の勧告
 が例年よりも遅れた一方
 で、区長会は、議会日程を
 理由に例年どおりの妥結時
 期を求めた。交渉スケジュ
 ールありきの協議は、容認
 しないことを前提としなが
 らも、厳しい日程での交渉
 期間を組織の総力を挙げて

区長会側が交渉期限とし
 た11月17日の専門委員会、
 その後の小委員会でも踏み
 込んだ回答が示されず、「こ
 のような内容では団体交渉
 をしても、妥結などできな
 い」ことを通告し、ぎりぎ
 りの判断を求めた。
 区長会の最終提案について
 (1) 11月17日の第4回団体
 交渉で、区長会側は勧告の
 扱いについて、「昨年に引
 き続き、引下げ改定となる
 厳しい内容であり、その取
 扱いについて検討してまい
 りましたが、本年の給与改
 定につきましては、勧告の
 とおり実施することとした
 します」とし、業務職給料
 表についても「昨年の交渉
 結果を踏まえ、行(一)給
 料表の改定に準じて引下げ
 を行う」という姿勢を崩さ
 ず、勧告どおりの提案とな
 った。
 (2) 職責が増すばかりの統
 括技能長の職責の軽減のた
 めに、設置基準の改善を求
 めたことに対し、統括技能
 長の設置基準について「職
 務内容に応じて任命権者が
 必要と認めた場合に設置す
 る」という新たな一項が加
 わる改善が図られた。
 区長会の最終提案に対する
 判断について
 以上のように、区長会の
 最終提案については、多く
 の項目で組合要求にこたえ



区長会当局は真摯に対応するべきだ

ものではなく不満が残るも
 のではあるが、区長会は、
 統括技能長の設置基準の改
 善や特別昇格率の改善な
 ど、いくつかの項目で我わ
 れの要求に対する踏み込ん
 だ回答を最終段階で示した
 ことは評価ができる。

(1) 特別区人事委員会勧告
 の取扱いについて
 勧告給料表及び業務職給
 料表は、勧告どおりの改定
 となった。三年連続の月例
 給の引下げなど、不満な内
 容ではあるが、勧告制度が
 これまで果たしてきた役割
 や、公務員を取り巻く現下
 の情勢、労使による自主決
 着を図ることを踏まえれば、
 やむを得ないものとする。

(2) 現業系人事・給与制度
 について
 わが組合からの中心課題
 である現業系人事・給与制
 度の改善については、専門
 委員会等での「所要の見直
 しは各区において適切に図

は、特別区における現行制
 度や清掃業務の内容や職場
 実態を踏まえ、十分な労使
 協議を基に我われの意見を
 反映することを求める。
 未曾有の被害となった東
 日本大震災の復旧・復興支
 援活動では、多くの課題が
 明らかになった。自治体職
 場のスリム化、とりわけ現
 業職場の制限のない合理化
 は、住民に身近な公共サー
 ビスの質の低下につながっ
 た。支援を受け入れた自治
 体側も、その支援を十分に
 活用できない事態が生ずる
 など、自治体の責任として
 災害に強い公共サービス、
 質の高い公共サービスのあ
 り方が、今ほど問われてい
 る時代はない。
 わが組合にとって最大の
 課題である現業系人事・給
 与制度や業務職給料表への
 切替えにかかわる課題につ
 いては、高齢期雇用の課題
 と併せて、総合的な検証・
 協議が開始される。組織内
 の議論も十分に行いなが
 ら、11月11日の第3回団体
 交渉で「所要の見直しは図
 られている」という認識が
 されているものと認識して
 おりますが、今後も皆さん
 と協議してまいりたいと考
 えております」と今後の協
 議を約した。
 (3) 高齢期雇用問題につ
 いて
 特別区人事委員会から
 は、具体的な方策等につ
 いて言及はされなかったが、
 区長会からは、「高齢期の
 雇用問題につきましては、
 特別区における再任用等の
 実態を踏まえつつ、採用か
 ら退職までの人事・給与制
 度全体のあり方について、
 総合的な検証を行う必要が
 ある」と国における関連法
 案の検討状況等を注視しつ
 つ、早急に検討を進めてま
 いりたい」という考え方が
 示された。高齢期雇用の問
 題は、職員の生活設計に直
 接結びつく重要な課題であ
 り、今後の検討にあたって

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考
行政職給料表 (一) 医療職給料表 (二) 医療職給料表 (三)	勧告のとおり実施する。	平成24年1月1日から実施
業務職給料表	別紙のとおり	勧告給料表の実施時期
統括技能長職の設置基準 について	「その他、職務内容に依 じて、任命権者が必要と認 める場合に設置する。」を加 える。	平成24年4月1日から実施
級格付の昇格率	専門委員会で示したとおり	

II 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用 制度の各区事項化	平成24年度給与改定交渉期 までには結論が得られる よう引き続き協議事項とす る。
勧奨退職特例措置の各区事 項化	平成24年度給与改定交渉期 までには結論が得られる よう引き続き協議事項とす る。

各地連ごとの役員区長へ
 の要請、総決起集会への多
 くの組合員の結集、署名行
 動やステッカー闘争など、
 職場からの闘いを積み上げ
 た全組合員に対し、中央執
 行委員会として心から敬意
 を表するものである。
 闘いは継続する。中央執
 行委員会としては、今期確
 定闘争以降も続く多くの課
 題に対し、総力を挙げるこ
 とを約して、今期確定闘争
 の区切りとする。
 以上

平成23年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求書		当局の考え方
2. 人事制度について		
②	昇任選考に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まれないように予防策を講じること。	○ 昇任選考および研修等の運用面については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
③	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2011年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一的選考を行うこと。もしくは清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化すること。	○ 統括技能長職及び技能長職については、各特別区における人事管理・事業方針等に基づいて選考が実施されている。欠員への対応は各特別区が判断して取り組むべき問題であり、統一選考によって解決を図るものではない。 人事交流については、本人希望と各特別区の人事管理上の判断を前提としている中で、制度的な対応は困難である。
④	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。	○ 現行の4層制の人事制度において、新たな職の分化が見られるとは認識していない。また、任用制度が技能系・業務系職員全てに適用されることも踏まえると、新たな職を設置する必要はないと考えている。
⑤	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年賃金確定の妥結を各区で尊重し、引き続き改善を図ること。	○ 設置基準の算定基礎数に再任用職員・再雇用職員等を含めるかどうかは、各特別区の実態を踏まえ、各任命権者が判断するものである。
⑥	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。	○ 現時点では見直しを考えていない。
3. 給与制度等について		
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。	○ 地域手当は、人事委員会勧告に従って措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
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。	○ 初任給については、行政系、技能系・業務系を含め、総合的に考慮して決定しており、技能Ⅴ・Ⅵの初任給のみを改善することは困難である。
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。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考えている。
④	全級における昇格率の改善を求める。有資格者がいても、1級からの昇任者数、2級からの昇任者数を、昇格者数から差し引く結果、格付者数は少数となっている。2級格付も3級格付も、算出した昇格者が1人に満たない場合は、昇格者を1人として対応とすること。	○ 2級格付及び3級格付は、昇任者を含めて一定の昇格者数を確保していることから、算出した昇格者が1人に満たない場合について対応する必要はないものと考えている。
⑥	勤勉手当に関わり、一律抛出席用者の拡大は行わないこと。	○ 1級職に対する一律抛出席割合の適用については、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から今後も検討していくことが必要であるものと考えている。
⑦	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。	○ 昇給における職員の区分を、技能長以上と技能主任以下とに区分することは、現状では困難である。
⑧	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。	○ この間、年齢による昇給抑制を行ってきたことにより、一定の効果が得られていると認識してきており、引き続き、年齢による昇給抑制が必要であるので、現状での対応は困難である。
⑨	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。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行なっていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力、業績及び職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
4. 高齢期雇用制度について		
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。	○ 再任用職員は、定年前職員と同様に本格的な職務に従事するものである。勤務形態や具体的な職務内容については、各特別区において定められ、適切に運用されているものと認識している。
5. その他の諸制度について		
①	扶養手当を改善すること。	○ 扶養手当は、人事委員会勧告に従って措置したものであり、支給額の引上げ等については、現状では対応困難である。
②	住居手当を改善すること。	○ 支給額の引上げについては、現状での対応は困難である。 ○ 住居手当については、特別区の実情を踏まえ、国、他団体の動向も考慮し、引き続き研究していく。
③	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。	○ 非常勤職員及び臨時職員の報酬額等については、各特別区が決定することとなっていることから、現状での対応は困難である。

経験者採用試験・選考における業務従事歴の見直しについて（案）

1 趣 旨

労働者の雇用形態の多様化や、生産年齢人口の減少が進む中で、経験者採用制度の受験資格である業務従事歴の対象範囲を拡大し、より有為な人材を獲得していく。

2 見直しの内容

(1) 業務従事歴の対象範囲

これまで除外してきた、非正規労働者及び特別区職員の業務従事歴を新たに対象とする。

(2) 業務従事歴として通算可能となる一つの事業に従事した週あたりの時間数

週 29 時間以上とする。

3 実施年度

平成 24 年度（採用予定日は平成 25 年 4 月 1 日以降）

平成 23 年 11 月 17 日（木）
団体交渉資料（清掃労組）

業務職給料表の改定について（案）

1 改定方針

行政職給料表（一）における公民格差の解消による引下げにあわせて、現在の業務職給料表（平成 23 年 1 月 1 日適用）の給料月額を、行政職給料表（一）の引下げと同率程度引き下げる。ただし、行政職給料表（一）と同様、初任給付近等の号給については、引下げを緩和する。

2 業務職給料表

別紙のとおり

3 適用日

平成 24 年 1 月 1 日