

賃金要求書を区長会に提出 11賃金闘争始まる



3月10日本部と特別区区長会との間で、団体交渉が行なわれ、特別区区長会に対し、「『平成23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23年度」賃金等の要求に応えるように求めました。要求書は2面に掲載

職場実態を反映した
現業（業務）系人事任用・給与制度を
勝ち取ろう！



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 坂本浩明
教宣部 坂本浩明

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。

特別区区長会との団体交渉では東京清掃労働組合本部を代表して西川委員長から、来年度賃金改定にあたって、公務員賃金を抑制することに社会に及ぼす影響があること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任用・賃金（給与）制度を構築すべきと強く求めました。

具体的には給与制度の改善について

①給料表水準に引き上げること ②職責や職務（特殊性や困難性、危険性）等を踏まえた賃金水準とすること ③初任給格付を改善の課題 ④経験・知識とも豊富な貢献度を給与処遇に反映させること ⑤高年齢職員の昇給抑制制度問題

⑥昇格率の改善 ⑦臨時職員の賃金について 以上7点について 任用制度等については

①保障額表から業務職給料表への切替えに係る課題 ②統括技能長、技能長の選考制度、設置基準を含む現業系人事制度の抜本的な改善 ③再任用職員の職の設定の課題 ④「定年延長」問題をも含む高年齢職員の雇用について ⑤公務員制度改革を巡る課題 以上5点併せて12点にわたりについて

わが組合の考え方を示した上で要求しました。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、組合要求に沿った回答せず、また任用制度等については各区での運用で対応しているとし、特別区区長会としての回答は示されませんでした。

区長会再三にわたり、税収が落ち込みで厳しい財政状況を強調し、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。

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、本部を、この時代に生き残るべきことの大切さ等々を、この時代に生き残る人間として、生き残って人間として、合掌。

「東北地方太平洋沖地震・災害特別カンパ」の取り組みについて

3月11日に発生した標記地震は未曾有の被害をもたらしました。未だに被害状況の全貌が把握出来ず、死者・行方不明者を合わせると二万人を超えるものと報道されています。

亡くなられた方のご冥福をお祈りし、被害を受けた皆様にお見舞いを申し上げますとともに、東京清掃労働組合は標記カンパの取り組みを行うことを決定しました。ご協力をお願いいたします。

目的	東北地方太平洋沖地震で被災された方達への支援、および被災地の復興支援
カンパ目標額	組合員一人 1,000円以上を目標に
納入方法	支部で集約後、下記口座に振り込んで下さい。 中央労働金庫一ツ橋支店普通預金 口座番号 8156763 口座名 東京清掃労働組合
カンパ第一次集約	4月1日（金）

ひとこと

今年の春は桜や新緑を待ち望む気持ちになれない。陰鬱でつらい春である。▼3月11日に起きた「東日本太平洋沖地震」は私たちの気分を萎縮させている。▼この大震災で家族や親戚、友人が被災された組合員の皆さんが少なからずいると聞く。心中察するに余りある。▼被災された皆さんに心からお見舞いを申し上げますと同時に一日も早い復興を祈りたい。また被災地の復興に向けて、わが組合の多くの仲間も動きだしている。わが組合も最大限の対応を行なっていきたい。▼それとは別に私は今回の大震災の惨状やまたそれに伴う福島原発の被災、計画停電、燃料食料不足騒動等の出来事は一過性のことと捉えたくない。そこにある普遍性を帯びたものとして、これらのことをどう感じ、どう考えたか、有形無形を問わず、自らのなかに刻んでいきたい。自然の脅威とそれに対する人間の無力さ、文明・科学への過信の危うさと依存性、人間の再生する力、共に生きることの大切さ等々を、この時代に生き残る人間として、生き残って人間として、合掌。

教宣部長 坂本 浩明

2011年3月10日

特別区長会長
多田 正見 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 西川 卓吾

2011年度 賃金・労働条件等に関する要求書

日頃、特別区政発展と資源循環型廃棄物行政の確立に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

経済情勢は、内閣府が2月14日に発表した2010年10～12月期の実質GDPの成長率は、マイナス0.3%（年率マイナス1.1%）となりました。また、日銀が発表した「企業短期経済観測調査」では、リーマンショックによる景気後退後、09年春から続いた景気回復が足踏みし「踊り場」に入ったとしています。新自由主義的政策の影響で企業利益ばかりが最優先され、結果としてリストラや格差の拡大、デフレなど様々な問題を引き起こしています。国税庁の民間給与実態調査によると、ここ10年間で労働者の収入は、年収ベースで約55万円強もの減収が続いています。

このままでは国民の暮らしや生活に蔓延する閉塞感は打破出来ません。輸出依存型の日本経済を内需主導型に転換させることが重要であり、賃金の引き上げなど労働条件の復元と格差の是正に取り組むことで、日本経済をデフレ循環から脱却させ、活力ある社会へ転換させることが今こそ必要なのです。

特別区職員の給与についても、公民比較企業規模の改善等で不当な給与削減が続けられています。公務員賃金は民間賃金の指標となっている実態があります。労働者全体の賃金を引き上げることで社会全体も活性化します。賃金抑制は、更なる経済の停滞を招くことにはなりません。

区長会に対しても、全国一の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の生活実態にふさわしい給与水準の実現や、公務公共サービスとして、年々複雑性や困難度が増す清掃事業の職務実態を反映した給与水準や任用体系の改善などを求めて来ましたが、昨年の給与改定交渉で区長会は技能系・業務系の職について「今後も各特別区における運用状況を踏まえ、必要に応じて適切な検討を行ってまいりたいと考えております」と回答をいただきました。

昨年の妥結結果を踏まえ、下記の各項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に精励できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

賃金制度の改善について

- 1 これ以上の賃金引き下げを回避し、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料表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は、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）等を踏まえた賃金水準とすること。
- 3 過酷で困難な清掃業務職務の実態を十分に考慮し、公務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を改善すること。
- 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を廃止すること。

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人とすることができるとのこと。

7 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。現行23区の臨時職員の賃金は各区事項となっている。年末年始や年度末の対策期間の臨時職員の応募状況は、賃金に差があることから各区により大きくばらつきが生じている。任命権者の違いはあるが特別区の清掃業務は各区において基本的に同様の職務を行っている。同一労働・同一賃金の観点からも、常勤職員は統一交渉で同一で決定していることを踏まえて、臨時職員の賃金を23区統一とし、報酬額等の改善を図ること。

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ている。統括技能長・技能長の退職状況や、2011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を確立すること。現在の各区選考に柔軟性を持たせ、選考方法及び区間交流や派遣制度などを積極的に活用出来る制度的な対応を図ること。
- 2 年々、複雑性や困難度が増す技能長職を補佐するために、技能長と技能主任職との間に技能長補佐職を新設すること。
- 3 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年度統一交渉妥結の内容を各区が尊重すること。
- 4 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。
- 5 2009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年となった。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を鑑み、過大な負担がかからないよう、働き続けられる労働条件を求める。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、業務にも従事できるよう再任用制度における対象職域を拡大すること。
- 6 定年延長の協議にあたっては、現行の再任用制度の実態を踏まえ、現行の給与水準を下回らないことを基本とすること。

以上



日隅弁護士

わが組合は日隅さん、西島さん、岡垣さんの3名の顧問弁護士がいます。日頃法律相談等活躍していただいておりますが、今回から「せいそう労働者」の紙面で「ワンポイント法律相談」（仮称）として出来るだけ定期

的に掲載していきたいと思えます。まずは日隅弁護士から最近電車の広告等で見かける「債務問題」について書いていただきます。

自己紹介

東京共同法律事務所(新宿)所属。一般民事事件、家事事件、刑事事件のほか、名譽棄

損事件、表現の自由の侵害などに関する事件を多く担当しています。元新聞記者で、マスメディアの変革が社会の変革の前提になると考えておる。News for the People in Japan (NPJ) というインターネットメディアなどにも関わっています。

ワンポイント法律相談第一回「法改正後の債務について」

借金できる総額が急に減額されたという話をお聞きになった方は多いと思います。2006年に、貸金業の規制等に関する法律等の一部を改正する法律が制定され、2010年6月、貸金業者による20%を超える高金利に対する刑事罰の設置及び借入できる金額を年収の3分の1とするいわゆる総量規制が施行されたのです。

この一連の法改正によって、利息制限法で定められている元本10万円未満の利息年利20%、10万円以上100万円未満の利息年利18%、100万円以上の利息年利15%を守らない場合は刑事罰が下されるようになります。これまでは、一定の金利までは、利息制限法を上回っても処罰まではされなかったため、いわゆるグレーゾーンとして、高金利による貸し付けがされてきたため、消費者には朗報と言えます。ただし、これまで借り入れを年収の3分の1以上している方にとっては、ちょっと厳しい事態にもなっています。つまり、これまでは、返済分をひねり出すために、新たな借り入れをしていただけですが、これからは返済する一方なわけですから、帳尻が合わなくなってしまうのです。利息が減った以上、全体での返済は減るので歓迎すべきことであるにもかかわらず、頭を抱えている人がいるのではないのでしょうか。

特に公務員は、安定した業種であり、退職金も確実に支払われることから、年収の3分の1を超えて貸し付けを受けている人も少なくありません。そのような場合には、直ちに、私たちに相談ください（相談内容は組合にも秘密です。組合には、弁護士に直接説明したいと言えは大丈夫です）。弁護士に相談することで、遡って、金利を低くして再計算することによって、全体の支払額を減額することができるため、家計に大きな影響なく返済をすることができます。とともに、場合によってはいわゆる過払い（低金利に計算し直すと本来元本を返済に計算し直すも本来元本を返済を継続しており、逆に借り手が返済を要求できるケース）が発生していることも考えられます。

なお、車内広告などで宣伝している法律事務所の中には、報酬を過大に請求したり、簡単に処理できる部分だけ担当して残りを放置したりすることがありますので、お気を付け下さい。

第66回都市清掃定期大会報告

2月23日から25日、東京墨田区の第一ホテル両国において第66回都市清掃定期大会が開催されました。顧問委員長を大会議長に選任後、西川議長の主催者あいさつに続き、自治労働本部池谷委員長、山崎墨田区長より来賓あいさつをいただきました。相模原、佐賀の新規加盟単組承認及び代表者挨拶を受け、各単組・出席者紹介を行い一日目が終了しました。

2日目は、自治労働局長の挨拶を受け、芳本事務局長より一般経過報告・染事務局長より政策委員会報告・松本会計より会計決算報告・原田会計監査より会計監査報告を受けました。

各都市からの特別報告は旭川、札幌、東京、横浜、和歌山、大阪市従、神戸市従、鹿児島、および東日本、関西、九州よりブロック報告がされました。

とりわけ札幌からは有料化等を伴う「スリムシテイ札幌計画」による取り組みの結果、焼却ごみ量は16年度実績70・2万tから23年度見込み24万tの大幅減り、篠路清掃工場の委託化1年後に建替え廃止決定をするなど、370億の経費削減につながり、併せて処理量減に伴った事業形態の変更が今後予想される等の報告がされました。

また東京清掃からは練馬区より、非常勤職員制度導入経過と組織化に至る経過と練馬区都市整備公社設立に伴う粗大・容器包装プラ事業の委託について報告がありました。



横浜からは2010年度4月当初の「低価格入札」による委託業者の「取り残し」の混乱、それに伴う直営応援による超勤、委託契約違反による損害賠償請求、今後の入札方法の見直し等が報告されました。

中央報告は、山下自治労働局長からあり、また自治労働政策委員より環境審議会報告を含む情勢の記念講演がありました。

その後方針討議に入り、第1号議案より第4号議案が確認されました。

最終日は役員選考委員会報告を受け、新旧役員挨拶、次期大会開催都市の神戸から神戸市従の挨拶後、西川議長の音頭で団結カンパローを三唱し閉会しました。

2010賃金確定闘争 総括

2011年1月28日
東京清掃労働組合
第3回中央委員会

はじめに

国家公務員に対する給与報告である人事院報告が8月10日に示された。同日開かれた給与関係閣僚会議では、「労働基本権制約の代償措置である人事院報告制度は尊重すべき」とする意見の一方で、「現下の厳しい経済社会情勢、財政状況を踏まえれば、公務員給与については厳しい姿勢で臨むべき」と報告以上の引き下げ（深掘り）を目指すべきとする意見も出され、この日の会議では引き続き検討となった。以降、人事院報告の取扱いを巡っては、約3ヶ月にわたって政府方針の決定がずれ込むという異例の事態となった。

公務員連絡会は中央行動を背景としながら、総務省交渉の強化を図った結果、11月1日の第2回給与関係閣僚会議、その後の臨時閣議で、本年の国家公務員の給与改定については人事院報告通り実施する政府方針が決定され、国会審議においても11月18日に衆議院、11月26日に参議院で賛成多数で可決され、国家公務員の給与改正法案は成立した。報告制度を無視した「深掘り」は回避されたものの、

環境学習等、区民の期待に応えようと現場で奮闘する組合員の努力は特筆に値する。その一方で毎年続く賃金引下げや人事制度の改善で、職場は疲弊感や無力感に覆われている。昇任選考への応募を躊躇する組合員も多く、技能長等が欠員状態の区も増えるばかりである。

現実職場に大きな役割を果たしてきた「特別昇格制度」も2011年度(平成23年度)をもって廃止が決定している。わが組合は、職別区においても、各区の新務・職責の有無に係らず区民との直接のふれあいで区政に貢献し、職場をまとめたいという組合員の努力を正当に評価し、それらの努力が報われるよう「特別昇格制度」に代わる人事制度の抜本的な改善を求めてきた。

今年賃金確定闘争は、区政における清掃事業の職務内容を正当に評価し、職員が「依然として厳しい民間給与の状況が、職員給与に反映された結果として重く受け止めており、報告の内容を実施する方向で検討を行っている」とし、業務

特別区人事委員会が10月12日に示した「職員の給与に関する報告及び報告」の内容であった。

09年賃金確定闘争において、保障額表から業務職給料表への切替えを最終局面で区長会に決断させた。昇給・昇格の効果を生かすこと、それを協賛すること、それまでの間実施すること、これを窓口で確認するに止まらな

給料表への切替えを最大限追及したという経過の下で「昇給調整は、定年延長が予定される2013年度以降の取扱いについて見直しを協議すること、それまでの間実施すること、それを窓口で確認するに止まらな

09年賃金確定交渉時に、これらの課題について「特別昇格制度」が現業職場に果た

区移管から10年余を経過し、特別区の清掃事業は年々多様化を遂げ、困難度や複雑性も増すばかりである。高齢者や身体の不自由な方を対象とした訪問収集、各戸収集や時間帯収集、公権力を伴う要改善集積所の調査や不適正排出者への指導、啓発活動を中心とした

掘り」は回避されたものの、環境学習等、区民の期待に応えようと現場で奮闘する組合員の努力は特筆に値する。その一方で毎年続く賃金引下げや人事制度の改善で、職場は疲弊感や無力感に覆われている。昇任選考への応募を躊躇する組合員も多く、技能長等が欠員状態の区も増えるばかりである。

現実職場に大きな役割を果たしてきた「特別昇格制度」も2011年度(平成23年度)をもって廃止が決定している。わが組合は、職別区においても、各区の新務・職責の有無に係らず区民との直接のふれあいで区政に貢献し、職場をまとめたいという組合員の努力を正当に評価し、それらの努力が報われるよう「特別昇格制度」に代わる人事制度の抜本的な改善を求めてきた。

今年賃金確定闘争は、区政における清掃事業の職務内容を正当に評価し、職員が「依然として厳しい民間給与の状況が、職員給与に反映された結果として重く受け止めており、報告の内容を実施する方向で検討を行っている」とし、業務

特別区人事委員会が10月12日に示した「職員の給与に関する報告及び報告」の内容であった。

09年賃金確定闘争において、保障額表から業務職給料表への切替えを最終局面で区長会に決断させた。昇給・昇格の効果を生かすこと、それを協賛すること、それまでの間実施すること、これを窓口で確認するに止まらな

給料表への切替えを最大限追及したという経過の下で「昇給調整は、定年延長が予定される2013年度以降の取扱いについて見直しを協議すること、それまでの間実施すること、それを窓口で確認するに止まらな

09年賃金確定交渉時に、これらの課題について「特別昇格制度」が現業職場に果た

区移管から10年余を経過し、特別区の清掃事業は年々多様化を遂げ、困難度や複雑性も増すばかりである。高齢者や身体の不自由な方を対象とした訪問収集、各戸収集や時間帯収集、公権力を伴う要改善集積所の調査や不適正排出者への指導、啓発活動を中心とした

掘り」は回避されたものの、環境学習等、区民の期待に応えようと現場で奮闘する組合員の努力は特筆に値する。その一方で毎年続く賃金引下げや人事制度の改善で、職場は疲弊感や無力感に覆われている。昇任選考への応募を躊躇する組合員も多く、技能長等が欠員状態の区も増えるばかりである。

現実職場に大きな役割を果たしてきた「特別昇格制度」も2011年度(平成23年度)をもって廃止が決定している。わが組合は、職別区においても、各区の新務・職責の有無に係らず区民との直接のふれあいで区政に貢献し、職場をまとめたいという組合員の努力を正当に評価し、それらの努力が報われるよう「特別昇格制度」に代わる人事制度の抜本的な改善を求めてきた。

今年賃金確定闘争は、区政における清掃事業の職務内容を正当に評価し、職員が「依然として厳しい民間給与の状況が、職員給与に反映された結果として重く受け止めており、報告の内容を実施する方向で検討を行っている」とし、業務

特別区人事委員会が10月12日に示した「職員の給与に関する報告及び報告」の内容であった。

09年賃金確定闘争において、保障額表から業務職給料表への切替えを最終局面で区長会に決断させた。昇給・昇格の効果を生かすこと、それを協賛すること、それまでの間実施すること、これを窓口で確認するに止まらな

給料表への切替えを最大限追及したという経過の下で「昇給調整は、定年延長が予定される2013年度以降の取扱いについて見直しを協議すること、それまでの間実施すること、それを窓口で確認するに止まらな

09年賃金確定交渉時に、これらの課題について「特別昇格制度」が現業職場に果た

区移管から10年余を経過し、特別区の清掃事業は年々多様化を遂げ、困難度や複雑性も増すばかりである。高齢者や身体の不自由な方を対象とした訪問収集、各戸収集や時間帯収集、公権力を伴う要改善集積所の調査や不適正排出者への指導、啓発活動を中心とした

掘り」は回避されたものの、環境学習等、区民の期待に応えようと現場で奮闘する組合員の努力は特筆に値する。その一方で毎年続く賃金引下げや人事制度の改善で、職場は疲弊感や無力感に覆われている。昇任選考への応募を躊躇する組合員も多く、技能長等が欠員状態の区も増えるばかりである。

現実職場に大きな役割を果たしてきた「特別昇格制度」も2011年度(平成23年度)をもって廃止が決定している。わが組合は、職別区においても、各区の新務・職責の有無に係らず区民との直接のふれあいで区政に貢献し、職場をまとめたいという組合員の努力を正当に評価し、それらの努力が報われるよう「特別昇格制度」に代わる人事制度の抜本的な改善を求めてきた。

今年賃金確定闘争は、区政における清掃事業の職務内容を正当に評価し、職員が「依然として厳しい民間給与の状況が、職員給与に反映された結果として重く受け止めており、報告の内容を実施する方向で検討を行っている」とし、業務

特別区人事委員会が10月12日に示した「職員の給与に関する報告及び報告」の内容であった。

09年賃金確定闘争において、保障額表から業務職給料表への切替えを最終局面で区長会に決断させた。昇給・昇格の効果を生かすこと、それを協賛すること、それまでの間実施すること、これを窓口で確認するに止まらな



昨年11月17日 江戸川区で行なわれた 第三波決起集会

してきた役割を鑑み、「特別昇格制度」に代わる新制度の確立を求めてきた。また、多くの区で技能長等に欠員が生じている実態の解消を求めると、現業系人事・給与制度の抜本的な改善要求は、移管以降、多種多様化を続ける清掃事業の実態と、人事制度の果たす役割が大きく乖離していることが明らかになっていくことを訴えたものである。

10月20日の団体交渉で区長会に対し「要求書」を提出、翌21日には、東京仕事センターで第一波総決起集会を開催、多くの組合員の結集で開催された第一波総決起集会は、本格的な論戦が開始される前の闘争開始宣言の集いと位置付けられた。

第二波総決起集会にあたる地連別の決起集会は、11月9日の第三地連を皮切りに、11月11日に第五地連、11月12日に第二地連、第四地連、11月15日には第一地連でそれぞれ開催された。決起集会と同時に実施した各ブロックの役員区長への要請行動は、拡大闘争委員会が意思統一した重点課題について、職場からの切実な声であることを訴え、役員区長の尽力を訴えたものである。

11月16日の区政会館における区長会総会での要請と

と③ 定年延長を含む高齢期の雇用問題については、特別区における現行制度の活用状況や清掃職場の実態等を踏まえて検討する踏み込んだ対応を求めた。同日、江戸川区総合文化センターで第三波総決起集会を開催するなど、組織の総力を挙げて精力的な取り組みを進めた。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。各(総)支部による各区長への要請行動は、地連毎のブロック区長への要請と同じ課題について取り組みを展開した。

① 業務職給料表への切替えに係る課題について、正式な交渉の場では今後の協議を担保させる。② 特別昇格制度の廃止に代わる制度の確立を含めた人事・給与制度の改善を求める。具体的な要求として、i) 技能長補佐職の新設、ii) 特別昇格資格基準の緩和、iii) 全級における昇格率の改善、iv) 08年妥結(設置基準の改善)の再確認、などを重点課題として追求を図ることとした。

区長会は、勧告で示された一時金の勤勉手当からの削減について、「12月支給分の引下げで対応すべき」とし、11月2日の第3回団体交渉では、各特別区条例改正の日程を理由に一方的に交渉期限を示唆する発言がされた。わが組合からは、「交渉期限ありきの協議に応じるつもりはありませんが、仮に交渉期限を想定するならば、私どもの切実な要求に誠意をもって応える以外に解決の道は無いことを認識すべき」ことを通告し、区長会側に踏み込んだ対応を決断するよう強く求めた。

各区・地連の要請で求めた「技能長等の設置基準の運用の充実」については、08年の改正内容の「職務内容に就いて任命権者が必要と認める場合に設置する」という確認について、最終局面の団体交渉で「これは従前の設置基準にこだわることなく、各区の任命権者の判断により、職務内容に応じて技能長を設置することを可能にしたものと理解するが、それよろしいか」と確認を求めたことに対し、区長会から「そういうご理解で結構です」という回答を改めて引き出し、設置基準の運用の充実については、各区の判断が尊重されることの再確認をした。

妥結内容とその判断について

18日深夜に持たれた第4回団体交渉で区長会は最終提案を行った。その後の中央委員会で、いくつかの重要課題について今後の協議を担保させたことなどを評価して妥結の判断をいただいた。

給料表改定については勧告どおりの取扱となり、業務職給料表についても勧告給料表に準じた改定となった。不満なものではあるが、国において勧告以上の引き下げ(深掘り)が議論され、公務員を取り巻く現状の情勢を踏まえれば、勧告尊重の立場でやむを得ないものと判断した。

率」の改善を区長会に決断させた。今期確定闘争の要求の中心とした現業系人事・給与制度の改善について、18日午後の小委員会交渉でも技能系・業務系人事制度につきましても、職の設置基準の改正など所要の見直しは図られているものと認識しております」という頑なな姿勢から、最終局面の団体交渉では「各特別区における運用状況を踏まえ、必要に応じて適切な検討を行ってまいりたい」とし、ぎりぎりの段階で今後の踏み込んだ対応を約束した。

以上のように、妥結内容については組合要求に応えない多くの項目があったことは、極めて不満なものであるが、わが組合にとつて最大の課題である現業系給与・人事制度や、業務職給料表切替えに係る課題については、今後の協議を約束させたことは、大きな前進である。あくまでも現段階では今後の協議を約束したもので、具体的な内容は今後の課題となる。しかし、わが組合からの主張に対し、区長会から踏み込んだ対応(検討)を約束させたことは、評価できるものと言えらる。

また、業務職給料表への切替えに係る課題については、11月2日の第3回団体交渉で「定年延長も踏まえ、今後協議してまいりたいと考えております」と、今後の協議を担保させた。特別昇格制度の廃止、経

率の改善を求めたことに対しては、最終段階で「昇格

については、今期通常国会に自律的労使関係制度を措置するための法案(国家公務員法改正案)が提出され、交渉を通じた給与改定の実現が図られる見通しである。しかし、政府の有識者懇談会は、自律的労使関係構築の上での争議権の意義について、昨年12月17日の報告書で「争議権付与の是非には、難しい課題が多く、国民の意見を適切に踏まえていくことが必要」とし、最終的な判断を政府に委ねた。

本年1月11日には総務相が「国民的合意を得る必要がある」「一足飛びに争議権までいくより、団結権と団体交渉権まで実践してみるのが段階的という意味で現実的ではないか」と先送り示唆する発言がされた。1月18日には自律的労使関係制度についてのパブリックコメントの結果が発表されたが、84.4%が争議権付与に反対という意見を踏まえ、公務員制度改革担当相は「意見を慎重に精査し、検討の貴重な資料にしたい」と述べ、「法案作成を」急がないといけないわけではない」と慎重な姿勢を示すなど、公務員制度改革については今後の推移について予断を許さない状況である。

国の動向を注視しつつ、特別区に与える影響等を勘

案した準備を進める必要がある。今期確定闘争で現業系人事・給与制度や、業務職給料表切替えに係る課題について、今後の協議を約束させたことは大きく評価できるとして、今後の協議でも区民による行政評価で議を約束させたもので、具体的な内容は今後の課題となる。組織内での十分な議論が必要となる。公務員制度改革や定年延長の議論の方向性も考えるが、給与・人事制度の抜本的な見直しとなり、交渉のあり方も大きく変わることが予想される。現業職員の賃金が抑制されている根拠の一つとして、公務員法第57条で「単純労務」と位置

付けられている現業職員の法的な位置付けについても見直しの議論がされている。公務員、とりわけ現業系職員を取り巻く情勢は依然として厳しいが、この区でも区民による行政評価で、清掃事業は大きく評価をされている。区政の第一線で働く清掃労働者として、公務・公共サービスを守る気概で労働条件の改善や職場闘争の前進に向けて、全組合員が東京清掃労働組合に結集を図り、力強くこれからの闘いを進めなければならない。真の自治、区民との共同による清掃事業のために奮闘する清掃労働者の努力が報われる給与・人事制度の確立に向けた闘いを進めなければならない。

各地連ごとの役員区長への要請や各区長への要請、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

闘いは継続する。中央執行委員会として心から敬意を表するものである。

争の総括とする。