せいそう労働者

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
教宣部長
木川治

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。

08賃金確定闘争特集号

団体交渉にて要求書を提出

全組合員の力を結集して確定闘争を勝利しよう!

10月10日に出された特別区人事委員会勧告を受け、20日に行われた団体交渉においてわが組合は、17日の第1回中央委員会での確認に基づく「要求書」を提出し、区長会からは基本的な「考え方」が示されました。

今次確定闘争は、総務省の不当な介入や圧力に屈することなく、首都東京に働く清掃労働者の勤務条件・労働条件確立のため、清掃業務の特殊性・困難性を考慮した納得できる賃金制度、人事・任用制度と勤務時間短縮の早期実現に向け、単組として組織の総力を挙げて闘い貫きましょう。

首都東京に働く者にとって極めて不満な勧告

10月10日に特別区人事委員会が23区長と23区議会議長に対して出した給与等に関する勧告は、月例給は公民較差75円（0・02%）、一時金はおおむね均衡しているとの勧告でした。地域手当については、現行の14・5%から16%に引き上げ、給与月額を同率程度(平均1・35%）引き下げ、また昨年見送られた勤務時間の短縮について、1日あたり7時間45分、1週あたり38時間45分に改定することが適当であるとしています。

この間、わが組合が特別区人事委員会に対して行ってきた要請を一定程度は踏まえつつも、比較対象企業規模を50人以上とするなど、首都東京で働くわれわれにとって極めて不満な勧告です。

10月20日団体交渉にて要求書を提出

10月17日の第1回中央委員会で、給与改定期における「2008年度賃金確定等に勝利するための闘争方針」および区長会に対する「要求書」、具体的な行動計画や日程が確認されました。この中央委員会での確認に基づき、10月20日、団体交渉の場で西川委員長より要求書を当局に対し提出しました。

当局からは、給与改定交渉における基本的な考え方と課題について示され、①本年度の勧告の取り扱いについては勧告制度の趣旨を踏まえ、勧告を尊重する姿勢で検討を行う。②業務職給料表については、勧告内容を踏まえ検討を進める。③勤勉手当の基礎から扶養手当をはずし成績率の原資とする。④勤勉手当の一律拠出割合の対象者と割合について拡大すべきと認識している。⑤昇格メリットの加算方法の改正⑥技能長職の設置基準の見直し⑦勤務時間の短縮等の考え方が示されました。

勤勉手当の基礎額から扶養手当が除外され、成績率の原資とすることや、一律拠出割合の対象者と割合の改悪は断じて許すことができません。全組合員の力を結集して闘い貫きましょう。

今後の取り組み

昨年に引き続き、地域を中心軸とした総決起集会の開催やブロック幹事である役員区長への要請行動等の取り組みも重要となります。また、署名行動、スト権の批准投票やステッカー闘争、第1回中央委員会で確認されたあらゆる大衆行動を配置して取り組みます。

2008年10・11月確定闘争行動予定表

日付	曜日	予定
10月20日	月	団体交渉午前　副区長会役員会
21	火	専門委員会交渉
22	水	
23	木	
24	金	団体交渉10:45
25	土	
26	日	
27	月	総務部長会　小委員会交渉13:45
28	火	
29	水	
30	木	専門委員会交渉
31	金	専門委員会交渉
11月1日	土	
2	日	
3	月	
4	火	
5	水	専門委員会交渉（予備日）
6	木	副区長会総会　団体交渉
7	金	専門委員会交渉（予備日）　支部書記長会議
8	土	第2波総決起集会
9	日	各地連総決起集会
10	月	区長会役員会
11	火	専門委員会交渉
12	水	
13	木	人福委
14	金	区長会総会　要請座込　専門委員会交渉
15	土	
16	日	
17	月	専門委員会交渉
18	火	17:00区長会会長要請　18時～第3波決起集会 江戸川区内
19	水	
20	木	副区長会役員会
21	金	人担課長会
22	土	
23	日	
24	月	
25	火	総務部長会
26	水	
27	木	

スト批准（10月21日～31日）

第1波総決起集会　文京シビック（11月4日）

お詫びと訂正

せいそう労働者919号掲載の、地域手当の引き上げに伴う給与月額の引き下げ率に誤りがありました。

誤　平均13・5%
正　平均1・35%

自らの闘いで勝ち取ろう！

２００８年度賃金確定等に勝利するための闘争方針

2008年10月17日
第1回中央委員会

はじめに

２００7年度賃金確定闘争は、単組として二度目の取組みとして展開した。

財界主導のもと、自民党政治が進めてきた新自由主義的構造改革路線は、多くの「貧困層」を生み出し、日本に格差社会をもたらした。こうした情勢下、批判をかわすための意図的な世論誘導による公務員攻撃が行われ、国・総務省の厳しい指導による公務員の人員削減や賃金水準の引き下げが進行している。

特別区長会は、こういった国の指導に追従する姿勢を示し続け、とりわけ現業賃金水準については改悪に向けた強い問題意識を示し、「早期に現業（業務）職給料表を提示せよ。」というわが組合の当然の要求に応えようともせず、客観性や正当性に欠ける国や民間給与との比較や他団体の動向についての言及を繰り返すばかりであった。

ようやく11月21日の第7回団体交渉で、現業（業務）職給料表を最終提案として提示してきたが、特別区の清掃事業の特殊性や困難性を正当に評価せず、都現業賃金を意識した大幅な水準見直し（平均9％削減）という極めて不当な提案であった。

わが組合は同日開催した中央委員会で、区長会の提案は到底認められるものではないとしつつも、現給保障を担保させ、「任用上の扱い」に関わる考え方や事業関係統一交渉に関わる区長会としての対応について考え方を示させること等を条件とすることとした。任用に関しては、「技能系・業務系の人事制度における技能主任職等の設置基準につきましては、技能系職場の実態を調査し、その結果に基づいて、見直すべき必要があれば、早期に見直しを行なう」との考え方が示された。また、事業統一交渉に関しては、「特別区の清掃事業の実態を踏まえ、早期に適切な解決が図られるよう、清掃主管部長会からこの間の状況を聴取した上で、副区長会会長として十分に努力してまいりたい」との発言がされた。これらの団体交渉における発言・約束に加えて、わが組合を取り巻く様々な情勢を総合的に判断し、妥結を判断した。

その後、さまざまな意見や要望などが支部等から出され、08年6月7～9日に開催された第33回組織集会でも確定闘争の妥結を巡っては、機関会議の持ち方や組合役員の役割等、わが組合の今後の組織のあり方や闘いの展望も含めた活発な議論が行われた。

賃金確定闘争を始め多くの課題を「自らの闘い」との認識の下に闘ってきたわが組合にとって、長い歴史の中で区移管の実施とは何を意味したのか、交渉権を有する単一労組として存続し続けるためにはどうあるべきなのか、困難な課題を乗り越えるためにはどうすべきなのか、多くのことを考えさせる契機でもあった。

区長会は「国公準拠」や「他団体の動向」を繰り返し主張している。自らの闘いにのみ力を注ぐだけでは今日状況を突破することは困難である。幅広く共闘の輪を広げる必要がある。特に東京都の賃金水準は、特別区の水準に与える影響が大きい。従って、都における賃金確定闘争との連携は必要不可欠であり、都労連闘争との連帯、共同行動等に取組むことが重要である。もちろん、同じ区長会を相手に確定闘争を闘う特区連・各区職労との連携や共同した行動も積極的に取組んでいくこととする。

特区連は定期大会において役員体制が大きく変わるとの状況を踏まえ、役員体制が確定する定期大会後の9月12日、わが組合から共闘関係を構築するための話し合いを行う申入れについて、特区連に連絡を取った。16日、18日にも特区連や自治労東京都本部と連絡を取りつつ調整を行った。結局この時点で特区連側からは、申入れは産別でのすり合わせの上でとの要望が出され、わが組合としても了承した。その後10月6日の顔合わせの際、それぞれの窓口を設定しようとのことであったが、残念ながら設定はされず今に至っている。

10月10日、特別区人事委員会は「平成20年　職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。その内容は、これまでもわが組合が求めていた比較対象企業規模１００人以上に、地域手当は廃止せよなどについては基本的に人事院勧告に追随する内容であり、評価できるものではない。特別区人事委員会勧告を受け、08賃金確定闘争は労使の攻防が本格的に展開されることになる。既に3回の団体交渉と2回の小委員会交渉が持たれ、専門委員会交渉の場でも激しい議論が展開されている。労使の主張は平行線を辿り、今次確定闘争も激しく厳しい闘いとなることは間違いない。

単一労組として経験してきた一昨年、昨年の闘いから得た多くの教訓を活かしながら、「自らの労働条件は自らの闘いで切り拓く」という気構えのもと、迫力ある大衆行動を背景として労使交渉等を積み重ね、不当かつ理不尽な区長会提案をはねかえし、諸要求の実現に向け取組みを強化していかなければならない。

１　２００８特別区人事委員会勧告の概要と問題点

(1)　勧告前の取組み

組合員の切実な声を勧告に反映させるべく、3月19日、特別区人事委員会への要請を取組んだ。「組合の意見を聞く場を設けること」「公民比較対象企業の規模の見直し」など、職場実態や生活実態を踏まえた勧告を行うよう、12項目にわたって要請を行った。この要請に対し、6月26日に特別区人事委員会からの回答が示されたが、「皆さんからの意見を聴く機会を設けていきたい。」としつつも、具体的な要請項目については納得できる回答が示されず、改めて、第三者機関としての特別区人事委員会としての役割を果たすよう求めてきた。

一方、区長会に対しては、3月6日、第1回団体交渉を行い、『平成20年度　現業（業務）系人事・任用、賃金制度　改善要求書』を提出し、任用制度の改善と賃金制度の改善を求めた。9月22日の第3回団体交渉では『労使交渉のあり方に関わる要求書』を手交し、総務省が本年4月14日に発足させた「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」が8月22日に公表した「中間とりまとめ」は、地方自治体におけるこれまでの労使関係・交渉のあり方に対する不当な介入であることを指摘し、総務省の不当な介入に左右されることなく、これまでの労使関係・交渉方法を十分に尊重すること等を申し入れた。

昨年は、総務省のさまざまな動きに対して自治労本部として東京都本部として事実上なんら有効な取組みは行われなかったことからすれば一定の取組みの前進とはなっている。昨年の闘いを教訓として更なる取組みの強化が求められている。

(2)　２００８勧告の概要と問題点

10月10日の特別区人事委員会勧告は、

① 職員給与は民間給与とほぼ均衡(公民較差は75円、0・02％）しているため、月例給与の改定なし。期末手当・勤勉手当も民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

② 地域手当の支給割合を、現行の14。5％から16％に引き上げ、給料月額を引き上げ分と同率程度引き下げ

③ 職員の勤務時間は、民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当。休息時間は早急に廃止すべき

を概要とするものであった。

この間、わが組合が特別区人事委員会に対して行ってきた正当かつ切実な要請には応えていない内容である。中立的な第三者機関であるべき特別区人事委員会としての自立性・主体性に欠けるものである。

勤務時間については、「1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当。」としたことは唯一評価できるものであり、区長会に対しては一刻も早い実現を迫る。また、労使交渉を通じ、我々の要求に真摯に対応するとともに、勧告を踏まえた現業(業務)職給料表を早急に提示したうえで個別課題の協議を行うよう強く求めていく。

（3めんへ続く）

自らの労働条件は、

（2めんより）

2 諸課題への対応と取組み

(1) 23区の「統一対応」を求める取組み

身分切替以降、昇任選考は各区選考とされ、統括技能長・技能長選考にあたっては、数区において欠員状況となっている実態を踏まえ、23区統一選考またはそれに準ずる選考を求めていく。これらの課題については清掃課長会との間で行われる意見交換の場をも活用し実現を図ることとする。また、サーマルリサイクルの本格実施等、技能長の業務量は増大している。多種多様化する区民からの要望に応え円滑な事業執行のために、技能長を補佐する技能長補佐職の新設を求めていく。技能主任の設置基準は、概ね4人に1人となっている。昨年度の妥結時の約束を履行させ、業務の実態を踏まえ、2人に1人とするよう設置基準の見直しの実現を求めていく。

また、清掃調整額の代替措置として本給に組入れた13、000円相当額については、最高号給への到達・格付け廃止等による「13、000円が補償されない実質的な目減り」を受ける組合員が生じる可能性があり、退職金算定にあたっては「実損回避」にむけ具体的な措置を求めていく。技能Ⅴ・Ⅵの初任給格付けについても引き続き、要求実現にむけ取組んでいく。

上記以外の課題についても、10月20日の団体交渉で提出予定の『要求書』を基本としながら、諸要求の実現に向けて全力で取組む。

(2) 事業関係の統一交渉に関わる取組み

事業執行に関わる統一対応を求める取組みは、本年4月18日に中央執行委員長と区長会会長の間で『覚書』が調印され、統一交渉が成立した。交渉項目は「不燃ごみ中継所廃止に伴う職員身分の取り扱い」の一点のみとなっているが、「統一交渉事項については、……協議により変更できる」とし、今後統一交渉項目を増やせることを区長会は認めている。

「平成21年度」作業計画の基本的な考え方については、窓口とされている清掃課長会との間で、前年度と同様の考え方の区については交渉を簡略に行い各区交渉に入ることを確認し、対応を図ってきた。作業計画が予算編成日程に整合性を持たせるためにも、10月の中央委員会（遅くとも11月の中央委員会）で全区がそろって了解できる内容であることを確認し、当局に回答を返すことを追求する。

また、正式に統一交渉項目と確認されている「不燃ごみ中継所廃止に伴う職員身分の取り扱い」についても、予算編成が本格化するこの時期に正式交渉項目として浮上させ、団体交渉を申し入れていくこととする。具体的には、清掃課長会との情報提供・意見交換の場を十分活用するとともに、中継所問題に関わっては予備交渉に切り替えて団体交渉につなげることとする。組合員一人ひとりの身分に関わる課題であり、組合員の権利を最大限守るため奮闘することとする。

引き続き、統一交渉が有する効率的な交渉のあり方についても区長会に理解を求め、交渉項目を増やすことを支部、総支部、地連と一体になり最大限追求する。

（3） 清掃工場のアウトソーシングに反対する取組み

清掃工場の安全で安心な操業という立場から、業務委託についての問題点や危険性を指摘してきた。本年7月に開催された『委託検証検討委員会』で一組総支部が提出した資料は、委託化された工場の現場で起きている問題を個別集約した資料となった。その実態は一組総支部が「偽装特命随意契約」と指摘しているように、人員の配置状況、緊急時への対応等、多くの問題をはらむものとなっている。今後はこれらの資料活かし、当局も認める客観的な事実とさせ、委託下の客観的な事実としての資料の有効活用を図ることとする。

安全かつ円滑な清掃工場の稼動には日々の作業を通じての技術・技能の熟練度の向上及びその確実な継承が不可欠であり、新たな委託提案に反対するとともに、新規採用による人員配置を求めていく。

3 具体的な取組み（行動計画）

2008年度賃金確定闘争にあたっては、わが組合の要求を提出し、早急に区長会の考え方を明らかにさせるとともに、要求の実現を求めていく。専門委員会交渉をはじめ区長会との交渉は昨年にも増す厳しさが予測されるが、前年度を上回る闘争体制を構築し、全組合員の総力で闘いを展開していく。同時に、諸課題に対する闘いも全力で取組む。

① 機関会議の適時開催

区長会提案の内容、問題点、具体的な行動計画等について支部書記長会議を適時開催するとともに、全職場で速やかな意思統一を行う。

② 交渉の進捗状況の共有と各級機関役員の任務と責任

交渉の進捗状況をリアルタイムで理解出来るよう、『せいそう労働者速報』を発行し、ホームページも最大限の活用を図る。

また、常任中執、中執、中央委員、さらには支部三役、支部執行委員は、それぞれおかれた立場での任務と責任を自覚し、取組むことに努力する。

具体的には、常任中執は担当する地連を中心に地連出身中執や地連役員と連携を密にして地連内各支部のオルグを積極的に行い、各支部役員や組合員との意思統一を図ることに努めるものとする。

③ 地連単位の行動

昨年同様、地連を単位として各ブロック幹事区長（役員区長）への要請、当該区での総決起集会を開催する。

④ 特区連・各区職労との連帯、共同行動

同じ区長会を相手に闘う特区連との意見交換を行うなど、連帯・共同行動を最大限取組むことをめざす。

⑤ 都労連闘争への連帯、共闘

都労連や都庁職総決起集会に参加するなど、都労連闘争への連帯・共闘を図る。

⑥ 区長会への抗議行動

全支部・地連代表参加による区政会館での集会、座込行動等に取組む。区長会会長区である江戸川区において区長会会長要請を行うとともに、総決起集会を開催する。

⑦ スト権批准投票

諸行動の展開、精力的な交渉の積み上げにより要求の実現を目指すが、最終局面においてはストライキを構え、組織の総力で区長会に「決断」を迫っていく。ストライキの日程等については別途、拡大闘争委員会等に提起し確認することとするが、全組合員による批准投票を10月末を目途に行うこととする。

⑧ ステッカー等の取組み

諸要求実現にむけ、全職場でのステッカー貼付等に取組む。

⑨ 全組合員および家族署名

家族を含めた署名に取組む。集約した署名は各ブロック幹事区長ならびに特別区長会会長への要請行動実施時に手交する。

⑩ その他

不当な提案をはねのけ、要求を実現するために、上記の取組みを全力で行うとともに、職場・支部（総支部）・地連・本部を通じ創意工夫による取組みを行う。

10月17日　第1回中央委員会

2008年特別区人事委員会勧告後の要求

2008年10月17日第１回中央委員会

はじめに

８月11日に人事院の勧告が出され、10月10日、特別区人事委員会からも勧告が出されました。人事委員会勧告は、行政系職員の給与等に対し行われるものですが、現業系職員の給与等の決定に大きく影響を及ぼすことから、身分切替以降の2006年度から特別区人事委員会に対しわれわれの意見を反映するよう要請を行っているところです。

2008年の特別区人事委員会の勧告の概要は、月例給についての公民較差は75円（0.02%）で、期末・勤勉手当については民間企業の支給割合は4.51月で特別区職員と月例給、期末・勤勉手当とも概ね民間と均衡しているとし改定はしないとする内容のものでした。

地域手当は、現行の14.5%から1.5%引上げ16%にし地域手当の引上げ分と同率程度本給を引下げる（本給では平均1.35%の引下げとなる。）とする内容でした。

また、勤務時間については本年を含む過去３年間の特別区内民間企業の実態を踏まえ、15分短縮し１日あたり７時間45分、１週あたり38時間45分とする内容でした。

昨年度、一部の他団体の人事委員会が現業賃金について言及するなど不当な介入を行いましたが、特別区人事委員会は、われわれの意見を一定程度尊重した対応を図っています。しかし残念ながら、基本的に国や他団体に追随する姿勢は変わりません。今後も、必要に応じて人事委員会対策を図る必要があります。

１．現業（業務）職給料表について

一昨年度、昨年度と再三再四に亘り、給料表は勤務条件の根幹であり早期に提示すべきであると主張してきました。残念ながら、現業組合であるわが組合が単組として確定闘争を担って以降も都労連時代と同様に給料表は最終段階まで提示されていませんでした。今年度こそは早期に提示させたうえで、基本給をベースとして個別課題の協議を行うよう強く申し入れます。

また、給料表作成にあたっては、清掃業務の特殊性・困難性を踏まえた給料表を求めます。

①　現業（業務）職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。

②　現業職給料表作成にあたっては、清掃業務の特殊性・困難性を考慮し作成すること。

２．人事、任用制度について

昨年度、今年度と統括技能長や技能長に欠員が生じている区があります。主たる原因としては、現行の各区選考制度にあります。この傾向は年度を追うごとに拡大する可能性を否定できないどころか、ますます明らかになっています。従って、引き続き統一的な選考方法を求めると同時に、技能長補佐職の新設等、必要な改善を求めます。

また、技能長の増員や技能主任の増員等、各職層の設置基準の改善も同時に求めます。

①　サーマルリサイクルの全区・全域展開により、統括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様変化している現実や区民の期待や要望に十分応える体制を整えるため、統括技能長及び技能長の設置基準を改善し増員すること。

②　統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、昨年度及び今年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一選考を行うこと。

③　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。

④　清掃職場における技能主任の設置基準を業務の実態に合わせ概ね２人に１人とすること。

⑤　各設置基準の算定の基礎に、臨時職員・派遣職員等、清掃業務に従事する全ての職員を含めること。

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。

３．給与制度等について

昨年の確定交渉で、現業（業務）職給料表水準の大幅な引下げが行われた結果、定年まで昇給が見込めない、あるいは若い職員は数年間昇給が見込めない等、職員の職務に対するモチベーションの低下が危惧されています。昇任や昇格しても実態として賃金の改善に結びつかない実態もあります。特に低い給料表水準で抑えられている将来の清掃事業を担う若い職員の処遇改善策として、昇任・昇格時にメリットが生じるような新たな制度の構築を求めます。

級格付制度の廃止に関わり、それに代わる処遇改善に繋がる制度として、任用制度上の技能長補佐職の新設を求めることと合わせて、現業職場とりわけ清掃職場の実態を反映した職務能力給としての新制度の確立を求めます。

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。

②　技能Ⅴ・Ⅵに関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。

③　特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一し全職員を改善の対象とすること。

④　勤勉手当に関わり、一律拠出適用者の拡大は行わないこと。

⑤　勤勉手当の算定基礎から扶養手当を控除しないこと。また、扶養手当を成績率の原資にしないこと。

⑥　調整額の代替措置として本給に加算されている13、000円は、年度を経過する毎に目減りする実態が生じています。従って、退職金の算定にあたっては、13、000円の目減り分を考慮すること。

⑦　清掃事業は区民の協力と理解及び信頼関係の基に成り立っています。長年清掃業務に従事している職員は、職責の有無にかかわらず豊富な経験と知識はもとより区民との絶大な信頼関係を築いています。それらの職員によって清掃事業は支えられ成り立っています。職責の有無にかかわらず区政に対する貢献度は全く変わりません。従って、役職に就いていないながらも経験・知識の豊富な職員についても職務能力として正当に評価し給与等に反映すべきである。

⑧　昇任・昇格時における号給決定方法を抜本的に改善し、昇任・昇格時は実質的に処遇改善となる制度を確立すること。

⑨　査定昇給等に関わり、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。

⑩　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。

⑪　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す。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。

４．所定内勤務時間について

特別区人事委員会は、職員の所定内勤務時間について１日あたり７時間45分、１週あたり38時間45分に短縮することを勧告しました。

今年を含む過去３年間の特別区内の民間事業所１日あたりの勤務時間は、７時間39分～７時間40分。既に20分以上もの差が生じています。年間では約74時間、日数に換算すれば９日以上も民間企業従業員より長く勤務していることになります。全国の17の政令指定都市では既に10の都市で時間短縮が行われています。また、今年度５つの都市で勧告が行われています。このような実態を十分に踏まえ、国の動向にとらわれず勧告に沿って早急に勤務時間の短縮を図るよう求めます。

①　所定勤務時間を１日７時間45分、１週38時間45分に短縮すること。

②　実施時期は、国の動向にとらわれず過酷な清掃業務の実態を考慮し2009年１月１日とすること。

５．その他の諸制度について

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ますが、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します。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。

②　扶養手当等を改善すること。

③　住居手当を改善すること。

④　臨時職員の賃金が各区により違いがあることで、夏期対策及び年末対策や年度末対策における臨時職員の応募者数が区ごとに偏る実態が生じ、確保が困難な区も生じている。従って、清掃業務に従事する臨時職員の賃金は23区統一とし報酬額等も改善すること。

以　上

平成20年度給与改定（第4回）団体交渉における主なやりとり

清掃労組
20.10.20

1．日　時　2008年10月20日（月）11時31分から11時55分
2．場　所　東京区政会館203会議室
3．出席者

区長会
水島副区長会会長（豊島区）、山田副区長会副会長（北区）、田中副区長会副会長（墨田区）、野村副区長会役員（港区）、佐藤副区長会役員（江東区）、鎌形副管理者（特人厚）、小林人事企画部長（特人厚）、荒牧調査課長（特人厚）、中田勤労課長（特人厚）

清掃労組
西川委員長、金澤副委員長、金子副委員長、大島書記長、染書記次長、纐纈組織部長、野崎共闘部長、大和田賃金部長、吉田現業部長、木川教宣部長、齋藤賃金部副部長、横須賀教宣部副部長

〈清掃労組〉
それでは、私の方から申し上げさせていただきます。

特別区人事委員会勧告当日、多田区長会会長に対し今年度の給与等改定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日は、確定交渉を進めるにあたり、具体的な内容について別紙の通り要求書を提出いたします。併せて、何点かにわたり申し述べさせていただきます。

（要求書読み上げ・手交）

まず、現業（業務）系職員の給料表についてですが、昨年度の交渉で大幅な引き下げを苦渋の選択として受け入れてきました。その結果、今後数年間昇給が見込めない若い組合員や定年まであと10年もありながら今後全く昇給が見込めない組合員、また、昇任・昇格しても給料が全く上がらない等、組合員の職務に対するモチベーションの低下が心配されるところです。過酷な清掃業務を一生懸命まじめに何十年も働き続けた結果、定年退職の日を待たずに身体的理由でやむなく退職を余儀なくされている組合員や、首都東京の通行人が絶え間なく往来する歩道上での作業や通行車輌の大変多い危険な車道上での作業等により、精神的にも大きなストレスを抱えメンタルな病気を患うことになってしまった職員等、清掃事業は肉体的にも精神的にも過酷な労働なのです。その一方で、国や他団体との比較という理由で大幅な賃金引き下げが行われることは、私どもとしては到底納得ができません。

今年度の春闘では、連合やその他の調査におきましても民間企業の賃金は一定の改善が図られています。しかしながら今年の特別区人事委員会勧告では、残念ながらその実態が反映されておらず極めて不満であると言わざるを得ません。

今年度の現業（業務）職給料表作成に当たっては、まじめに働く職員の努力が報われるような給料表を作成することと、今年度こそは私どもの要求通り早期に給料表を提示していただくことを強く求めます。

次に、人事・任用制度について申し上げます。

昨年度同様今年度においても統括技能長及び技能長に欠員が生じている区があります。更に次年度の配置状況をこれまでの技能長職昇任選考応募状況から予測した場合、欠員状況は更に拡大することがわれわれの調査から容易に推測できます。欠員状況は年度を追うごとに拡大する傾向です。

身分切替以前はこのような事態は到底考えられませんでした。身分切替以前の東京都の技能主任は、将来技能長職昇任を目的とした技能主任Aとそれ以外の技能主任Bの2つでした。二つの主任とも選考は実質的に23区統一で行われ、全体の多数の応募者の中から合格者を決定していました。技能主任Aについては将来の技能長候補としてより優秀な人材を統一選考の中で確保してきました。技能主任Aは昇任時異動が基本であり、各区の技能長退職者数により派遣先区変更として事実上の異動・調整が行われていました。また、技能主任Aに昇任した場合は、基本的に昇任後4年間の任用期間（技能長としての訓練期間）を経て、技能長職に昇任してきました。

現行の特別区の技能主任は、都のような技能主任Aはありません。清掃事業において、技能長の職務と技能主任の職務は全く別なものであり、技能主任が技能長職に昇任後すぐに滞ることなく職務を遂行できるような状況ではありません。移管後、清掃事業が様変わりする中で技能長の職務も多種・多様に変化しており、少数の技能長が日々その職務に追われ続けています。従って、技能主任が技能長職に昇任しても十分な訓練期間もないまま即戦力としての任務を求められますが対応しきれないのが実態になっています。清掃事業が特別区に移管されたことで、より身近になった特別区の清掃事業に寄せる区民の要望等は増え続ける一方です。また、現行の4層制の人事制度は、平成18年4月14日の区長会のサーマルリサイクルの実施決定以前の平成16年度に合意した制度です。サーマルリサイクル実施に伴う技能長等の業務量の増大等について当時は想定できませんでした。従って、今後益々多種多様化する区民の要望等に応え、特別区の清掃事業を円滑に執行していくため、日々業務に追われ多忙となることが確実な技能長を補佐するとともに、将来にわたり有能な技能長候補を確実に育成する必要から、技能長補佐職の新設が必要です。

現在、技能長に欠員が生じていない区においても早晩同様な事態に陥ることはこれまでの経過を踏まえれば明らかです。このような事態が続けば、将来特別区の清掃事業は大きな混乱を招くことと なり、同時に区民生活にも甚大な影響をもたらすことになると考えています。

清掃職場の現行の技能主任設置基準は、概ね4人に1人となっています。しかしながら、清掃業務は2人1組で収集作業を行っており、職員のどちらかは現場で責任のある立場となり区政の最先端で区民と接しています。職務上、区民対応等で緊急な判断を迫られる状況も多々あります。従って、業務の実態を踏まえて2人に1人とするよう設置基準を見直す必要があります。

以上のようなことから、任用制度の改善を求めてきました。昨年11月21日の団体交渉の席でみなさんからは「技能系職場の実態を調査し、その結果に基づいて、見直すべき必要があれば、早期に見直しを行なうよう努めてまいりたい」との回答をいただきました。従いまして、実態調査結果を踏まえたみなさんの考えを早急に示していただき、具体的な協議を促進するよう求めます。

2007年11月2日第1波総決起集会（文京シビックセンターにて）

2008年10月10日の勧告日当日の第１回支部書記長会議

給与制度について

現業（業務）職給料表の大幅な引き下げが行われた結果、昇任や昇格しても実態として賃金の改善に結びつかない実態が生じています。このような状況が続けば職員はやる気をなくしてしまいます。全ての職員が希望を持てるような給与制度への改善を強く求めます。

清掃業務に従事する職員の身分切替にあたり、調整額の代替措置の一部として13、000円相当が本給に組み入れがされました。清掃業務は調整額が措置されていた当時も今日もその業務内容に何ら変わりはなく過酷であり困難な業務です。従って、同一労働・同一賃金の観点から、調整額代替措置としての13、000円相当分は、技能Ⅴ及び技能Ⅵの初任給を引き上げるべきです。このことは、「労働基準法第3条の均等待遇」「地方公務員法第13条の平等取扱の原則」や「日本国憲法第14条の法の下での平等」から見ても措置されるべきです。また、非常勤職員等についても正規職員に準ずる賃金に改善することを求めます。

現業系の人事制度は、級格付制度で成り立ってきた長い経過があります。特別区に現業系の任用制度が導入されてから僅か4年しか経過しておりません。現行の現業系職員の職層は、1級職～4級職の4層しか存在しません。4級職の統括技能長職にはほんの一部の職員しか昇任できません。3級職の技能長についても極めて限られた職員のみが昇任できる制度です。2級職の技能主任についても、現行制度では概ね4人に1人と設置基準ではなっています。現業職員の半数以上の職員が一般職員というのが現状の実態です。長年まじめに職務を遂行してきた職員については、職責の有無にかかわらず知識や技能を職務能力として給与処遇に反映すべきであると強く申し上げます。

所定内勤務時間について

特別区人事委員会の勧告では、人事院と同様に1日あたり7時間45分、1週38時間45分に短縮することが勧告されました。全国17政令市を含めた国、東京都そして特別区の時間短縮実施状況は、既に10の都市に達しています。更に、今年度は9の人事委員会が勧告、意見を行っている状況です。国の動向に左右されることなく早急に勤務時間の短縮を実現していただきたいと思っています。

私からは以上です。

〈区長会〉

ただ今皆さんから「2008年賃金確定交渉に関わる要求書」をいただきました。皆さんからの要求につきましては、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも、要求の内容を検討させたいと考えております。

さて、現在の経済情勢を見ますと、米国に端を発した金融危機が世界に波及し、実体経済にも影響を及ぼしつつあります。

国会において、当面の景気対策を盛り込んだ補正予算が成立いたしましたが、今後の景気の先行きが、大変心配されるところであります。

このような特別区を取り巻く厳しい状況の下、私どもは、区民の負託を厳粛に受け止め、行政のあらゆる面で改革を図っていく必要があります。

職員の人事・給与制度についても、常に点検を行い、より良い制度へと改めていくことが、区民の区政に対する信頼を確保するうえで極めて重要であります。

ただ今申し上げた基本的認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと本年の給与改定交渉における課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の特別区人事委員会の勧告は、職員給与は民間給与とほぼ均衡しており、月例給、期末・勤勉手当とも改定しないとするとともに、地域手当を16％に引き上げ、この引上げ分と同率程度、給料月額を引き下げるというものです。

この勧告内容は、企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の多数の事業所の精緻な調査に基づき、本年4月時点の民間の給与水準が精確に反映されたものと理解しております。

本年の勧告の取り扱いにつきましては、勧告制度の趣旨を踏まえ、勧告を尊重する姿勢で検討を行ってまいります。

なお、ただいま皆さんから要求のございました業務職給料表につきましては、本年の勧告内容を踏まえ、検討を進めてまいります。

次に、本年の給与改定交渉における課題について申し上げます。

はじめに、人事・給与制度について申し上げます。

特別区では、これまで能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めてまいりました。これは、勤務実績や業績等を的確に給与処遇に反映することにより、意欲を持って職務に取り組み、成果をあげた職員を適切に処遇しようとするものであります。

この制度目的からみますと、現行の勤勉手当における成績率制度については、改善すべき点があると考えております。

本年の人事委員会勧告に伴う意見の中でも、成績率制度につきましては、能力・業績主義をより一層推進する観点から、勤勉手当への成績率のさらなる反映に向けて取り組むべきであるとの提言がなされております。

成績率制度について、改善すべき点の一つは、勤勉手当の基礎額に扶養手当が含まれている点です。

勤勉手当は勤務成績に応じて支給される能率給であり、勤務と直接関係のない扶養手当等を基礎にすることは適当でなく、国等の制度と同様に、成績率の原資とするよう改善することが必要であります。

もう一つは、一律拠出割合の対象者と一律拠出割合についてです。

現行では、行政系係長職以上に限って適用されておりますが、国等の状況を踏まえ、対象者について拡大する必要があると考えております。

一律拠出割合についても、現行1％以内としているものを、拡大すべきであると認識しております。

次に、上位級に昇格した際の号給決定方法につきまして申し上げます。

職員が昇格するときには、昇格する職務の職責に応じて等しく給与上のメリットを享受できるようにすることが、高齢層の昇任意欲を高めるうえで必要であると考えております。

私どもは、この考えに基づき、現行の4号加算方式から、昇格後の級の最高間差額の加算を基本とする方式に改めるよう、現在検討を進めており、改正案をできるだけ早くお示ししたいと考えております。

次に、技能長職の設置基準につきましては、技能系職場の実態調査結果の分析を進め、その結果に基づいて、見直すべき必要があれば、早期に見直しを行ってまいりたいと考えております。

なお、見直しに当たっては、同一職種内の職務間異動の弾力化についても、検討を行うことが必要不可欠であると考えております。

次に、職員の勤務時間について申し上げます。

職員の勤務時間につきましては、人事委員会から、1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当であるとの意見が表明されました。

あわせて、勤務時間の改定にあたっては、住民

へのサービスの提供に支障を生じさせない適切な勤務体制を整備する必要があること、また、公務能率の一層の向上と、効果的・効率的な事業執行等により、行政コストの増加を招かないことを基本にすべきとことが指摘がされております。

各特別区には、多様な住民サービスを提供するための様々な職場があります。

勤務時間の改定に際しては、これらの職場における勤務体制について、十分に検討する必要があると考えております。

また、区民の理解を得るためには、他団体の多くで、既に廃止されている休息時間を廃止することが、必要欠くべからざる条件であると認識しております。

勤務時間の改定につきましては、今後、これらの点を十分に踏まえたうえで、検討を行ってまいりたいと考えております。

ただ今申し上げた課題の外に、勧奨退職特例措置の各区事項化、任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化につきましても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と課題について申し上げました。

私どもといたしましては、既に提案中の「準定年制度等の廃止及び勧奨退職制度の見直し」、「病気休職者に係る給与の支給期間の見直し」と併せて、皆さんと十分に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

〈清掃労組〉

ただ今、みなさんから私どもの要求に対する基本的認識が示されました。何点かについて、私どもの考えを申し上げます。

まず1点目は、人事・給与制度についてですが、常に点検をし、より良い制度へと改めていくことについては、その通りだと思いますが、その前提として労使による十分な協議を踏まえた合意形成が必要不可欠であると申し上げておきます。客観性・透明性・公平性等が担保され職員に十分に理解された制度でなければ職場に混乱をもたらすだけとであると申し上げておきます。

2点目は、本年の特別区人事委員会の勧告について、みなさんからは「本年4月時点の民間の給与水準が精確に反映されたものと理解しております。」と考えが示されましたが、国に合わせ50人以上の小規模企業の割合を増やす等、特別区内民間企業労働者の賃金水準調査による結果を意図的に低く抑えようとしていることは明白であり、私どもからすれば精確に反映されたものとは受け止められず、極めて不満であると申し上げておきます。

3点目は、勤勉手当の成績率制度に関わる一律拠出適用職員の範囲等ついてですが、国や地方自治体等、全て独立した自治体であり自治体間において違いが生じて当然であり、みなさんの主張するような国に合わせる根拠が見あたりません。

また、まじめに職務に精励している職員も含め全員から一律に拠出するとして、薄くはぎ取ることと自体納得のいかない制度です。従いまして、この間一律拠出適用者の範囲拡大については合意してきませんでした。改めて申し上げますが、成績の優秀な職員に対する処遇とするならば、使用者が原資を確保して手当てするのが当然であると申し上げておきます。

4点目は、勤務時間の改定についてですが、政令指定都市等の半数以上は既に実施しています。また、未実施の政令市でも今年度の勧告により実施されれば、ほとんどの都市が勤務時間の短縮を行うことになります。全国の政令指定都市の中でも特別区の清掃事業ほど特殊で過酷な職場はないと思っています。早急に実施することを強く求めます。

5点目は、昇格した際の号給決定方法についてですが、昇任・昇格時に実態として給与処遇に反映するような、職員のやる気が沸きあげるような制度に改めていただきたいと思っています。今後、専門委員会等でより具体的な協議を進めていただくことを求めます。

6点目は、現業系の任用制度についてですが、調査結果を踏まえたみなさんからの考えが未だに提示されていません。昨年度の確定交渉でのお約束を守っていただきたいと改めて申し上げます。早急にみなさんの考えを示し、具体的な協議に入るよう強く強く求めます。

最後に、その他の引き続く案件についても今後精力的に交渉を重ねていきたいと思っています。

〈区長会〉

皆さんの主張についてはお伺いいたしました。

勤勉手当は、民間賞与における考課査定分に対応するものであり、評価結果に基づく勤務成績を、より一層反映した支給制度に改めていく必要があると考えております。

これまで各特別区では、成績率制度の運用の基礎となる人事評価につきまして、評価の精度を高めるとともに、評価結果の開示や苦情処理制度の整備等を行い、職員の納得性の確保に努めてまいりました。

今後も、評価制度について不断に検証を行い、精度の向上に努めてまいります。

なお、特別給は、原資の総額を民間ボーナスの支給月数と均衡させており、勤務成績が優秀な職員に別原資で勤勉手当を支給した場合、民間との均衡を保つことができなくなります。この点についてご理解願います。

勤務時間の改定につきましては、区民サービスの提供に支障を来たさない適切な勤務体制の整備、休息時間の廃止及び公務能率のより一層の向上を前提にしなければ、区民の理解を得ることは困難であります。

私どもは、この観点から、各特別区が住民サービスを提供する様々な職場について、十分に検討することが必要であると考えておりますので、ご理解いただきたいと思います。

〈清掃労組〉

現時点では双方の認識、考え方には相当の違いがあります。今後、精力的に協議に応じていきたいと考えています。

10月20日　第４回団体交渉