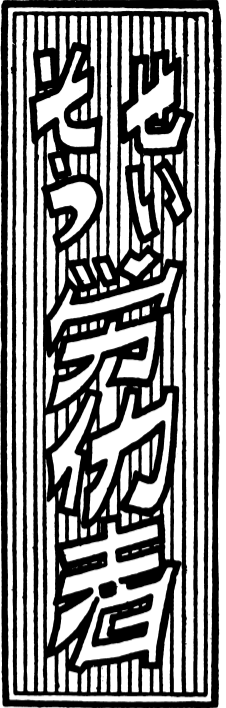


# 単組として2年目となる賃金確定闘争を

# 07賃金確定闘争

# 組織の総団結で勝利しよう!



**東京清掃労働組合**  
千代田区飯田橋3-9-3  
TEL (3237) 9995  
毎月5日15日25日発行  
1部20円

編集責任者 長治  
教宣部 木川

2007年10・11月確定闘争行動予定表

10月23日	火	第1回中央委員会
24	水	
25	木	16:30団体交渉
26	金	8:45専委交渉
27	土	
28	日	スト批准
29	月	15:15専委交渉
30	火	8:45専委交渉
31	水	10:30専委交渉
11月1日	木	第1派総決起集会(1割)
2	金	副区長会役員会 団体交渉10:15
3	土	
4	日	
5	月	13:30専委交渉
6	火	10:30専委交渉 副区長会総会
7	水	10:50小委員会交渉
8	木	8:45専委交渉
9	金	区長会役員会
10	土	
11	日	
12	月	15:15専委交渉
13	火	
14	水	13:10専委交渉 人福検討委
15	木	8:45専委交渉
16	金	区長会総会 区長会要請・座込行動
17	土	団体交渉
18	日	第2波総決起集会(350:)江戸川区
19	月	
20	火	副区長会役員会
21	水	
22	木	
23	金	
24	土	
25	日	
26	月	総務部長会
27	火	
28	水	
29	木	
30	木	

確定闘争の行動日程は闘争方針に基づき設定。  
支部書記長会議適宜開催：人勸内容&組合要求、交渉状況説明等  
ブロック幹事区長：1港、2荒川、3品川、4豊島、5江東  
区長会 会長 江戸川、副会長 新宿・台東

昨年引き続き、地域を中心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、高率を目指すスト権の批准投票やステッカー闘争、署名行動などの大衆行動を配置して取り組みます。

## 今後の取り組み

単組として組織の総団結で闘い貫きましよう。

技能・業務系職員の給与水準・退職手当の支給率の見直し等は、われわれの賃金水準に密接に関係しており断じて改悪は許されません。

10月16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

## 国に追随したきわめて不満な勧告

10月16日に出された特別区人事委員会勧告を受け25日に行われた団体交渉で、わが組合は、23日の第1回中央委員会での確認にもつき「要求書」を提出し、区長会から基本的な「考え方」が示されました。

今次確定闘争は、総務省が地方公務員の現業系職員の賃金について大幅に引き下げるよう各自治体に強力な圧力をかけてきています。現行制度を基本として納得できる賃金制度、人事・任用制度構築に向け単組として組織の総力をあげて闘い貫きましよう。

10月16日に特別区人事委員会は、0・05月引き上げ4

民較差(額で38円率で0・01%)が少ないことから改定を見送り、特別給については、0・05月引き上げとな

ら、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、国に追随した内容でありきわめて不満な勧告です。

本部、直ちに区長会会長へ要請

本部三役及び、賃金部長は勧告がだされた後、直ちに区長会会長に対して要請を行い、勧告に準じて(現行給料表を基本に)策定される現業給料表を早期に示し、十分な協議を保障することを強く求めました。区長会からは、「近年、給与水準をはじめとした職員の勤務条件に対する区民の目は、大変厳しいものがございます。

10月23日の第1回中央委員会で、給与改定期における「2007年度賃金確定」の必要があるとの考えが示されました。

10月25日団体交渉にて要求書を提出

10月25日団体交渉にて要求書を提出

## 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。

## 07賃金確定 闘争特集号

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、国に追随した内容でありきわめて不満な勧告です。

本部、直ちに区長会会長へ要請

本部三役及び、賃金部長は勧告がだされた後、直ちに区長会会長に対して要請を行い、勧告に準じて(現行給料表を基本に)策定される現業給料表を早期に示し、十分な協議を保障することを強く求めました。区長会からは、「近年、給与水準をはじめとした職員の勤務条件に対する区民の目は、大変厳しいものがございます。

10月23日の第1回中央委員会で、給与改定期における「2007年度賃金確定」の必要があるとの考えが示されました。

10月25日団体交渉にて要求書を提出

10月25日団体交渉にて要求書を提出

# 件は、自らの闘いで守り抜こう

## 2007年度賃金確定等に 勝利するための闘争方針

2007年10月23日  
第1回中央委員会

### はじめに

2006年度賃金確定をめぐる闘いは、地公労法適用組合であるわが組合にとり、身分切替後、初の取組みとして展開された。

公務員賃金制度の抜本的改悪を意図する特別区長会は、現業賃金改悪にむけた強い問題意識を示すのみならず、従来からの「能力・成績主義」をより一層推進すべく、「職務段階別加算」の見直しや「調整額導入」による退職手当改悪等を行った。

わが組合は、「自前の賃金闘争」との認識の下、地連別総決起集会や各ブロック幹事区長への要請をはじめ、区長会会長区である大田区において区長要請ならびに総決起集会を開催するなど、要求実現にむけ全力で取り組んだ。

一連の行動を背景に、専門委員会交渉・小委員会交渉・団体交渉等、労使交渉がもたれ、区長会に対し提案の不当性を追及しその撤回を求めるとともに、「業務職給料表」の早期提示、諸要求の実現を求めてきた。とりわけ、退職手当に関わる「調整額」については、いわゆるポイント付与期間と現行の現業人事制度との「制度欠陥」を指摘し、区長会は最終団交の席上、「今後、人事制度全体の協議の中で検討してまいりたい」と回答せざるをえなくなった。

2007年度賃金確定をめぐる闘いは、10月16日の特別区人事委員会勧告を受け、労使の攻防が本格的に展開される。同時に、事業執行に関わる「協議・調整」、統括技能長・技能長の23区統一選考、清掃工場運営に関わるアウトソーシング等の重要課題についても全力で取り組んでいかなければならない。「自らの労働条件は自らの闘いで守り抜く」との気構えのもと、迫力ある大衆行動

の展開と団体交渉等を積み重ね、不当かつ理不尽な区長会提案をはねかえし、諸要求の実現にむけ取組みを強化していかねばならない。

### 1、2007人勧 課題と取組み

#### (1) 勧告前の取組み

生活実態をふまえた組合員の切実な声を反映させるべく、わが組合初の特別区人事委員会への要請が二度にわたり取組まれた。①「勧告」作業にあたっては、わが組合の意見・要望を「聞く場」を設けること、②公民比較調査対象企業規模を50人から100人に改めること、③高い物価の首都圏での生計費、民間給与等を精確に反映させること、④地域手当を本給組入れ、ないし本給扱いとすること、⑤最高号給到達者が多数存在する級については、実質改善となる号給を増設すること等について誠意かつ責任ある対応を求めた。

一方、区長会に対しては、本年3月6日以降、4回にわたり「給与改定」に関わる団交を行ってきた。区長会は「技能・業務系職員の給与水準については強い問題意識を持っていることを執拗に強調しているが、なかでも5月15日に行われた「夏季手当」に関わる団交の席上、4月6日に公表された総務省通知を引き合いに「清掃職員の給与水準は、民間よりも指定都市平均で5割程度高い」「職務・職責をより明確にさせるための見直しを行っていく」等と発言し、2007年度賃金改定にむけた不当極まりない決意を明らかにしている。民間労働者の雇用形態や労働実態を無視し、現業賃金切り下げのために作られた政府資料を意図的

に利用しているといわざるをえない。

#### (2) 2007勧告の概要と問題点

10月16日、特別区人事委員会は2007年度賃金等に関する勧告を行った。①給与の公民比較では民間434,600円に対し職員434,562円であり、23区職員給与は民間に比べ平均で38円(0.01%)下回るものの改定を見送る。

②地域手当については、現行13%から1.5%引き上げ14.5%とし、同率程度、給与を引き下げる。

③期末手当については現行4.45月から0.05月引き上げ4.50月分とする。

④人事制度では「職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため」として、評価制度を給与処遇への反映のみならず、任用管理等へも活用するなど機能の充実が必要である。等としている。

以上が勧告の概要であるが、先にふれたように、この間、わが組合が特別区人事委員会に対し行った切実かつ正当な要請を一定程度は踏まえつつも、国に追従した内容であり不満な勧告である。

特別区人事委員会は勧告のなかで自らの役割にふれ、「時代の変化にも的確に対応してきた」、「さらに機能強化と充実に努め、特別区の専門的な人事行政機関としての使命を果たしていく」と自画自賛しているが、その実態は国の指導(干渉)に追従したものとわざるをえない。

今後、区長会に対しては、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職給料表を早急に提示すること等を強く求めていく。

#### (3) 「引き続き課題」の解決にむけた取組み

身分切替に伴い最高号給に到達した組合員の不利益を解消するために、号給の増設および上位級への格付け等を求めていく。

また、清掃調整額の代替措置として本給に組入れた13000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「13000円が補償されない実質的な目減り」を余儀なくされる点があり、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。

なお、9月19日の団体交渉で「技能系・業務系人事制度の改正について(案)」として、技能主任職昇任選考に関わる受験資格基準の変更提案が示されたが、「制度欠陥」を解消するだけの内容でしかなく、再提案にむけ、引き続き取組んでいく。

### 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

事業執行に関わる統一対応を求める取組みは、昨年3月の都労委提訴以来、一年半を経過する事態となっ (3めんへ続く)

# 支部連の総決起で 自らの労働条



(2めんより)

ている。年末年始作業ならびに「20年度」作業計画への対応が急務であることから、清掃部長会に対し、真に「実質的かつ実効性ある協議・調整の場」とすべく最終的まとめを行うよう取組みを強化する。

「技能長補佐」の新設、技能主任設置基準の変更については、その実現にむけ、引き続き取組む。

(2) 清掃工場のアウトソーシングに反対する取組み

9月18日、東京二十三区清掃一部事務組合当局は、来年度から「北・墨田・江戸川各工場の運転係業務、及び技術系の受付業務等を委託」することを提案してきた。これまでは「新設工場の人員配置を内部努力に

より行う」ことが主たる委託理由であったが、今回は、まさに「委託のための委託」ともいえるべき提案である。

この間、練馬・有明・大田・杉並の各工場の一部委託が導入されてきたが、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。

安全かつ円滑な清掃工場の稼働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)

2007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) 賃金確定闘争勝利にむけた取組み

- ① 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開催するとともに全職場で意思統一を行う。
  - ② 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。
  - ③ 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。
  - ④ 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。
  - ⑤ 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。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。

⑥ ステッカー等の取組み  
要求実現にむけ、全職場でのステッカー貼付等に取組む。

⑦ 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。

⑧ 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。

(2) 諸課題への取組み

諸課題に関わる具体的な対応については、適宜、提起することとするが、基本的には賃金確定闘争勝利にむけた諸行動との有機的な結合をはかり、取組みの前進を期すこととする。とりわけ、清掃工場のアウトソーシング反対にむけた闘いにおいては、上記(1)の取組みと同時並行で取組むこととする。

### 4、今後の主な予定 (10月・11月)

「2007年10・11月確定闘争行動予定表」を参照(一面に掲載)

#### 写真説明

2P右下と3P左上..第5回団体交渉  
3P下..昨年の区政会館総決起集会



**2007年度賃金確定及び新たな人事・任用制度に関わる要求書(案)****2007年10月23日東京清掃労組第1回中央委員会**

2007年10月16日、特別区人事委員会は「平成19年 職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。勧告当日の区長会総会において、今年度の給与改定交渉を進めるにあたっての私たちの基本的な考え方について要請してきました。ここでは具体的な要求を確定し、今後、精力的な協議を行い、私たちが満足できる回答を求め、精力的に闘い抜くこととします。

**記****1. 給与等について**

現業(業務)系給料表作成にあたっては、特別区人事委員会の勧告内容を踏まえ、現行の給料表を基本とし、高物価の首都圏における生活費等を考慮するとともに、特別区清掃業務の特殊性、困難性を十分に考慮した給料表に改善することを求めます。

同一労働・同一賃金の観点から、身分切替職員との均衡を図るため技能Ⅴ及び技能Ⅵの初任給を引き上げるべきであると申し上げておきます。また、非常勤職員・臨時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要求します。

現行の任用制度では、一定の職員しか昇任できない構造になっています。職員がどんなにまじめに頑張っても一定数しか任用されない現行制度では、昇任できないまま最高号給に達する職員が今後も多数生じてくと想定されます。従って、職員が労働意欲を失うことの無いよう現在最高号給に達している職員が多数存在する級においては、号給を増設することを要求します。

級格付制度に関わり、現行制度では格付者数から昇任者数を差し引くことになっています。級格付制度は給与上の取扱いであり、昇任制度は任用上の取扱いです。従って、現行の級格付制度は2つの制度を混在させた矛盾を孕んだ制度であることから、改めて制度の主旨に沿った改善をすることを要求します。

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3年しか経過しておりません。現業系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。級格付制度が廃止されることによって、職員の勤務意欲を失わせることに繋がりがねません。長年まじめに職務を遂行してきた職員の努力が正当に報われるよう級格付制度に代わる何らかの措置を講ずることを要求します。

**2. 任用制度について**

今年度の統括技能長及び技能長に欠員が生じています。この間の専門委員会交渉で明らかにしてきましたが、今年度、多くの区で統括技能長及び技能長の欠員状況が生じています。私たちは、このような実態に陥ることを懸念し清掃人事制度交渉時に統一選考を実施すべきだと強く主張してまいりました。しかし、みなさんが、都制度における旧技能主任Aについては制度の主旨も含めて特別区が引き継ぐとしたことや、区々間交流の清掃特例の活用も考えられることから、不満ながら合意してきた経過があります。残念ながら、私たちが危惧していたことが現実となりました。現行制度のままでは、更に欠員状況が拡大することは明らかです。従って、統一選考若しくは統一選考に準じた取扱いをするべきです。

特別区清掃事業に寄せる区民の期待や要望は年度を経るごとに多くなっています。更には、平成20年度からのサーマルリサイクルの全区展開を控え、統

括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様にならざるをえません。従って、区民の期待や要望に十分応える体制を整えるため、今後、益々多種多様化する区民の要望等に応え、特別区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、将来の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を要求します。

清掃職場の代表的な職務である収集業務は2人1組で行っています。職員のどちらかが現場で責任ある立場となり、安全に留意するとともに、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、技能主任は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。

**3. 退職手当について**

退職手当の支給率については、現業系職場は中途採用者が圧倒的に多数を占めています。区政への貢献度は在職年数で計られるものではありません。現行の支給率は中途採用職員の貢献度についても一定の配慮がされているものであり拙速な見直しは行わないよう強く求めます。

**4. その他の諸制度について**

人事院による本年を含む過去4年間の調査によれば、民間企業の1日あたりの平均所定労働時間は7時間44分であり、公務員の所定労働時間を大幅に下回っていることが報告されました。年間の勤務日数に換算すれば、大凡7.3日にもなります。

また、東京都人事委員会は、昨年を引き続き、東京における民間企業の一日当たりの労働時間が7時間40分だという調査結果を明らかにしました。一日単位で15分以上の労働時間短縮が可能な状況にあることを示しています。

首都東京での夏季の清掃作業は、まさに猛暑地獄の中で熱中症と闘いながらの作業となっています。清掃職場はこのような作業実態であるが故に、特別区は国に先んじて勤務時間の短縮や何らかの措置を行う必要性があります。

**5. 具体的な要求について**

課題ごとに具体的を要求を以下に掲げます。

**<給与等について>**

- ① 現業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、特別区人事委員会勧告を踏まえ、現行給料表を基本とし、以下の③、④、⑤の要求にも沿った給料表を作成すること。
- ③ 地域手当は本給に組込むか、本給扱いとすること。
- ④ 人事委員会勧告の公民較差については、少額であっても精確に給料表に反映するとともに全職務給の給料表を引上げること。
- ⑤ 給料表の号給を増設すること。

- ⑥ 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改善すること。
- ⑦ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映し改善すること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 期末・勤勉手当における除算項目及び期間を改善すること。
- ⑩ 最高号給に到達した職員が多く存在している。これらの職員が退職するまでの間、職務に精励できるよう上位級へ格付けすること。

- ⑪ 職員が意欲を持って職務に精励できるよう級格付制度に代わる何らかの制度を構築すること。
- ⑫ 級格付制度に関わり、級格付者数から昇任者数を差し引く現行の制度を改め、制度の主旨に沿って実質的に級格付制度に改善すること。
- ⑬ 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。
- ⑭ 職員の労働意欲を維持・高揚させるとともに、年齢による昇給抑制制度を改善すること。
- ⑮ 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本質が違うものです。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。
- ⑯ 扶養手当等を改善すること。

**<任用制度について>**

- ① 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、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 新たな職務として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 技能主任の設置基準を業務の実態に基づいて概ね2人に1人とすること。

**<退職手当について>**

- ① 現行の支給率を設定した経緯を十分に踏まえて、退職手当の支給率の見直しは行わないこと。
- ② 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、年度を経過するごとに目減りすることが想定されます。従って、調整額に関わる退職金の調整にあたっては、13,000円の目減り分を考慮し、措置すること。

**<その他の諸制度について>**

- ① 所定労働時間を短縮し、早期に実施すること。
- ② 育児短時間勤務制度を導入するにあたっては、職員が安心して制度を活用できるように、給与等においても十分に配慮した制度とすること。
- ③ 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。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歳まで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ているのが実態です。従って、再任用期間の延長に伴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。
- ④ 臨時職員等の賃金が各区により違いがあります。夏期対策や年末対策、年度末対策等において、臨時職員の応募者数が区ごとに偏る実態が生じています。臨時職員の確保が困難な区も生じています。従って、臨時職員等の賃金は23区統一とし報酬額等も改善すること。

その他、身分切替に伴って新たに生じている課題や引き続き懸案事項についても、都区合意・労使合意が守られ解決が図られるよう引き続き要求していきます。

# 清掃事業を各区が責任を持って

① 廃プラの資源回収の計画化を追求する。  
 ② 安全作業確立に向けて「安全・権利闘争」を年間闘

III 「20年度」作業計画に関わる  
 具体的な取組みについて

統一交渉事項に関わる本部交渉妥結の後に各区交渉に入ることを前提にして以下の取組みを行う。

作業計画は労働条件そのものであり、労使交渉により決定していかなければならないことが地公労法第7条団体交渉の範囲に明文化されている。各区作業実施計画策定交渉は、曜日変動、季節変動や道路事情等を十分に配慮し一日に排出されるごみを円滑に処理するための人員・器材・搬入先等を計画化することである。このことを改めて再認識し、作業実施計画策定にあたる。策定にあたっては、ごみの重量だけでなく容積や作業形態など様々な観点から判断し、安全かつ円滑に作業を行えるよう地域特性などを考慮した無理のない弾力的な作業実施計画が求められる。また、計画の実施にあたっては、労使確認に基づいた人員・器材の配置と、日常的な作業実態の点検が重要である。

作業実施計画策定交渉が予算編成日程に整合性をもたせることが条件であることから、11月から12月初めの中央委員会ですべての区が了解できることを確認し、各区当局に回答を返すことを最大限追求し取組む。従って、本部段階における計画策定交渉に当たっては19年度同様の基準を前提に交渉する。また、2008年度は廃プラサーマルの本格実施の年度となる。本格実施の時期が、4月実施と10月実施の区があることから、年間のサーマル計画になるところと、前期・後期に分かれるため前期のみのこれまでの計画交渉になる区が出る。

多くの区で、今年10月からモデル実施していることや、廃プラの資源回収を実施しているところ、新不燃ごみを隔週で収集している区など、各区の実情に応じてごみ量予測について十分な労使協議を行うことが求められる。各区においては、区独自のごみ減量対策や資源循環型を求める新たな事業展開が試みられる動きがある中で、労働条件の低下を招かず、直営を前提に計画化することを基本に取組む。

IV 「19年度」年末年始作業に関わる取組み

平成19年度年間作業日の確認交渉でわが組合と各区は、労働協約または議事録で「年末年始作業については別途協議することを確認している。にもかかわらず、年末年始作業について協議することなく一方的に「年末年始期間中のごみ予測量の推計」を各区に求める通達を出し作業を進めている。廃プラサーマルリサイクルのモデル実施が10月に行われたばかりで、ごみの排出量も落ち着いていない時期に予測を求めていることや、ごみ量推計自体が作業計画の基本であり労働条件を決めることにならない。このことから、労使協議を十分に重ね混乱のない計

画作成が求められるところである。従って、区交渉を十分保障するためにも協議・調整の場が整っていない中ではあるが、年末年始作業を混乱なく安全に進めるための現実的対応として、係争中の課題とは切り離し、統一交渉事項に関しては昨年同様本部が交渉を行うこととする。

① 年末年始作業についてわが組合に早急に提案するよう求め、機関で確認後に回答する。  
 ② 職種ごとの要求・要望については、各区当局に申入れる。  
 ③ 実施計画策定にあたっては、安全作業の確立、必要人員及び車両の確保を基本に各区当局と協議を行い、労使合意を前提とする。  
 ④ 清掃工場の連続焼却については「休む権利」「安定搬入の確保」「焼却能力」などに留意し対応する。

以上



# 運営するためには、統一交渉は必要

## 2008年度予算 人員闘争方針

2007年10月23日  
第1回  
中央委員会

### はじめに

2007年度予算・人員の闘いは、各区、清掃一部事務組合、東京都の使用者に対して、事業の円滑な運営、安全確保の立場から事業執行するうえで適正な作業計画を策定するとともに、「作業計画に基づいた人員を確保する」取組みを強めてきた。しかし、各区、一組当局は財政難や自治体改革を口実に、現実合理化、退職不補充の方針を掲げ、今まで以上に人員削減・民間委託攻撃を本格化させる中で、極めて厳しい闘いを余儀なくされてきた。

事項に関する課題について、平成18年度年末年始作業計画「交渉と同様に、歩踏み込んだ現実的な対応として本部が各区当局と交渉を行う決断をした。いうまでもなく、この間、清掃事業は滞ることなく、ごみは円滑に収集、運搬、処理、処分されてきた。このことは事業の一貫性と23区域の大都市行政としての一体性・統一性の確保があつてこそ成り立ってきたものである。また、円滑な事業運営の維持は、労働者が安心して働けられる労働条件の確保がなければ成り立たないものである。以上のことから2008年度予算・人員闘争においては、これまでの取組みを踏まえ、統一要求および一組要求を各区要求に付加し、闘いを進める。

### I 予算・人員闘争の基本的な闘いの進め方

具体的には、事業の「統一交渉」を確保するための方策を確立し、本部・支部(総支部)地連における意思統一を十分に図り、要請行動や決起集会、宣伝行動などの大衆行動を配置し以下のとおり闘う。

1. 区長会は事業執行に関わる事項は、各区事項と主張しながら、我々の労働条件に密接に関わる「廃プラサーマルのモデル実施」は統一的な取り扱いを決め、各区で実施している。7月には、清掃部長会との協議調整に関する緊急申入れを行ない、各区に共通する課題について改めて区長会が統一交渉として行うべきであることを強く求めた。清掃部長会との協議調整の動向を見ながら、要請行動などを配置し統一交渉の前進に向けて取組む。

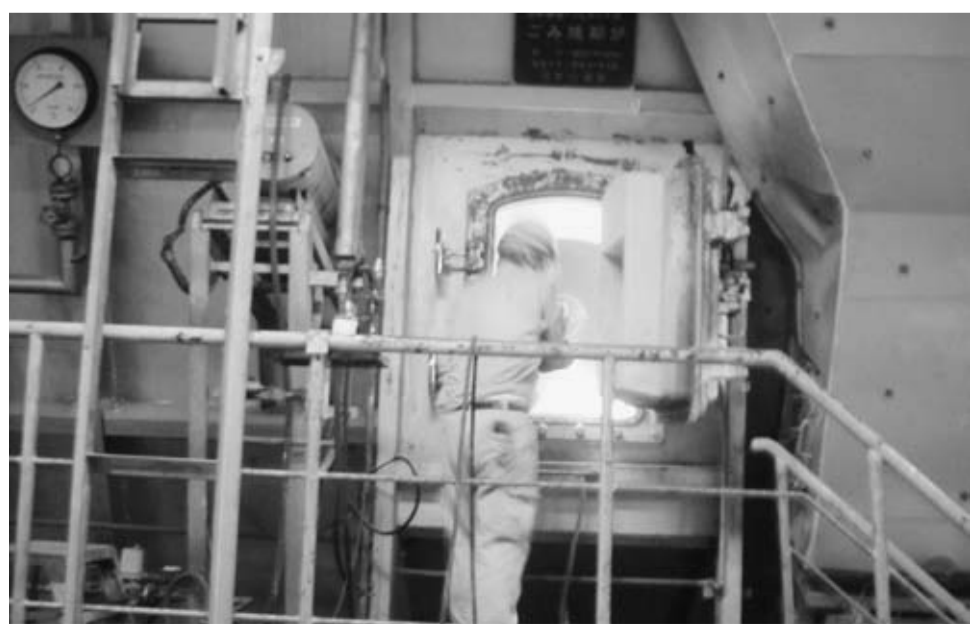
2. これまで統一交渉として行ってきた事項については、

### II 各区要求に付加する一組要求

1. 清掃工場等の中間処理施設の運営は、安全で安定的な稼働と、周辺住民や区民の信頼に依るために、むやみにアウトソーシングを推進するのではなく、直営での工場運営を基本とすること。  
 2. 公害のない安全で安定的な工場の操業を確保するために、特殊な技能をもった設備管理要員を早急に補充すること。また、設備管理職員・事務職員の新規採用

3. 各区においては、予算査定などの日程を考慮し、交渉を行うことが必須である。作業実施計画の妥結後は、作業実施計画に必要な人員、機材、その他の人員等についても、安易に人材派遣や車付雇上などの対応を許さず、各区当局の責任で欠員補充を行うことを担保させた協約締結を目指す。  
 4. 同時期の自治労現業統一闘争とも結合させた闘いを展開する。  
 5. 本部としての闘争配置を行う一方、新たな試みとしての各地連ごとのブロック幹事区長や副区長への要請行動や決起集会など大衆行動の配置も重要である。地連の取組みがますます重要となることから、地連内での情報交換や意思統一をさらに強めることとする。  
 6. 清掃一組に対する闘いについては、①工場の安全で、安定的な運転を確保し、住民への信頼に依るために一組のアウトソーシングを早急に見直し、直営で運営すること、②人材育成のためにもはやくアウトソーシングを凍結すること、③緊急事態に対処する特殊な技能をもった設備管理職員の不足は、重大事故につながる可能性があり新規の補充を求め、④事務職員についても、各区との連携やごみ処理行政を円滑に進めるために計画的な新規採用を行うこと一を求める。  
 7. 枝川支部の闘いは、支部要求実現に向け都市整備環境支部と連携を密にし、支援・連帯を強める。  
 8. なお、場合によっては年度末段階で昨年度と同様に作業日に関わる労働協約を23区長と締結することも検討する。

が計画的に行えるよう人事上の体制整備を図ること。  
 3. 都区間交流や清掃特例の人事交流を活用し、希望する職員については、一組での固有化を考慮した人材交流を積極的に行うこと。また、区への復帰を希望する区派遣職員については、速やかに本人の希望を実現させること。  
 4. 医療施設等からの廃棄物(紙おむつ等非感染性廃棄物)や鯉ヘルペス感染の魚、インフルエンザ感染の疑いのある鳥等の持ち込みについては、23区統一的な対応で安全基準を確立すること。  
 5. 道路交通法に違反する過積載で搬入することがないよう、実効ある指導等改善策を講ずること。  
 6. サーマルリサイクルにとまない、特に金属類の搬入は故障や安全上での問題があるため、新不燃ごみに属する不燃物の分別指導の徹底をはかること。また、パッカー火災の増加も考えられ、スプレー缶やその他火種の持ち込みについては今まで通り十分注意すること。



〈給与等について〉

- ① 現業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、特別区人事委員会勧告を踏まえ、現行給料表を基本とし、以下の③、④、⑤の要求にも沿った給料表を作成すること。  
特別区人事委員会勧告は、引き上げではないが引き下げでもない。不満ではあるが、われわれを取り巻く諸般の状況は総務省の意図的な調査資料等、地方公務員現業職員の賃金引き下げ一色であることから、最低でも現行賃金水準を維持するためには今年度の勧告内容と現行給料表を基本とし作成することを求めています。
- ③ 地域手当は本給に組込むか、本給扱いとすること。
- ④ 人事委員会勧告の公民較差については、少額であっても精確に給料表に反映するとともに全職務給の給料表を上げること。
- ⑤ 給料表の号給を増設すること。
- ⑥ 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改善すること。
- ⑦ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映し改善すること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 期末・勤勉手当における除算項目及び期間を改善すること。
- ⑩ 最高号給に到達した職員が多く存在している。これらの職員が退職するまでの間、職務に精励できるよう上位級へ格付けすること。
- ⑪ 職員が意欲を持って職務に精励できるよう級格付制度に代わる何らかの制度を構築すること。
- ⑫ 級格付制度に関わり、級格付者数から昇任者数を差し引く現行の制度を改め、制度の主旨に沿って実質的な級格付制度に改善すること。
- ⑬ 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。
- ⑭ 職員の労働意欲を維持・高揚させるとともに、年齢による昇給抑制制度を改善すること。  
昨年度の改定交渉の結果、年齢による昇給抑制制度が緩和され、55歳を迎えた翌年度以降も1号昇給(3号抑制)することに改善しましたが、更に改善を求めています。
- ⑮ 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本質が違うものです。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。

⑯ 扶養手当等を改善すること。

〈任用制度について〉

- ① 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、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 新たな職務として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。  
移管以降、清掃事業に対する区民の要望等は増え続け、統括技能長及び技能長の職務は益々多種多様化しつつあることから、技能長を補佐するとともに、今後、旧技能主任Aに代わる技能長候補を将来安定的に育成・確保する必要性から技能長補佐職の新設を求めています。
- ④ 技能主任の設置基準を業務の実態に基づいて概ね2人に1人とすること。

〈退職手当について〉

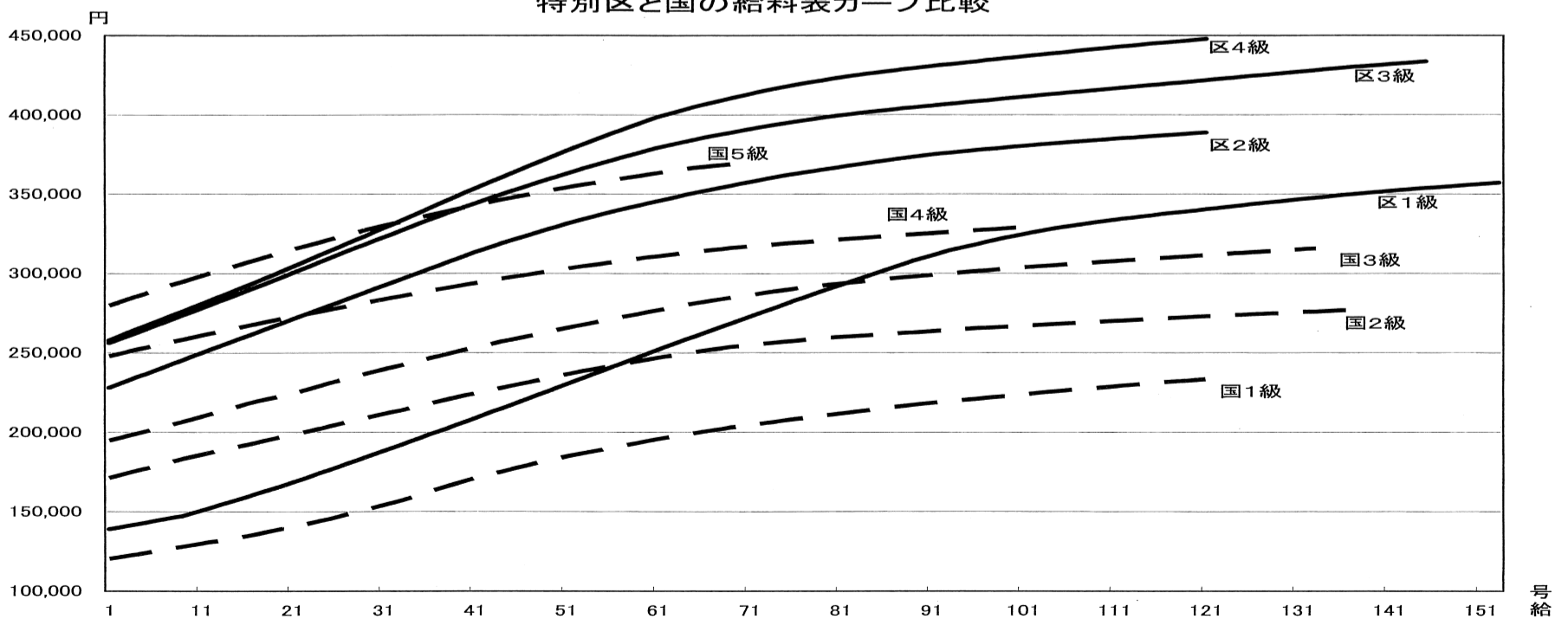
- ① 現行の支給率を設定した経緯を十分に踏まえて、退職手当の支給率の見直しは行わないこと。
- ② 調整額の代替措置として本給に加算されている13,000円は、年度を経過することを目減りすることが想定されます。従って、調整額に関わる退職金の調整にあたっては、13,000円を目減り分を考慮し、措置すること。  
13,000円が本給に組み入れられたことにより最高号給に到達した職員は、その後、昇格しない限りは昇給しないこととなります。13,000円を従来の調整額として扱った場合は最高号給に到達するまで昇給します。従って、13,000円を組み入れた当初は全額上乘せ分として保障されますが、最高号給到達により昇給が無くなる時点から実質的に13,000円が目減りが生じてきます。従って、退職金の算定にあたっては、目減り分を考慮して算定するよう求めています。

〈その他の諸制度について〉

- ① 所定労働時間を短縮し、早期に実施すること。
- ② 育児短時間勤務制度を導入するにあたっては、職員が安心して制度を活用できるよう、給与等においても十分に配慮した制度とすること。
- ③ 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。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歳まで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ているのが実態です。従って、再任用期間の延長に伴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。
- ④ 臨時職員等の賃金が各区により違いがあります。夏期対策や年末対策、年度末対策等において、臨時職員の応募者数が区ごとに偏る実態が生じています。臨時職員の確保が困難な区も生じています。従って、臨時職員等の賃金は23区統一とし報酬額等も改善すること。

以上

特別区と国の給料表カーブ比較



特別区と国の給料表カーブ比較について

- 1. 実線は特別区職員の給料表昇給カーブ(1級~4級)、破線は国の給料表昇給カーブ(1級~5級)を示す。
- 2. 国の職員(行二)の職務は、自動車運転、庁舎の監視、機器の運転操作、その他の庁務等で、清掃業務のような特殊性、困難性のある過酷な業務は存在せず、われわれと比較の対象とはならない。