

2007年9月3日

特別区人事委員会

委員長 北本 正雄 殿

東京清掃労働組合

中央執行委員長 西川 卓吾

2007年 特別区人事委員会勧告にあたっての要請書

日頃、特別区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。

本年8月8日、人事院は国家公務員に対し2007年の給与勧告を行いました。昨年、人事院は、官民比較方法の見直しは行わないよう労働側の強い申し入れにも拘わらず、官民比較企業規模を100人以上から50人以上へと一方的な見直しを行い、本年についても比較企業について昨年同様の規模であり極めて問題であると言わざるを得ません。

2007年人事院勧告の具体的内容は、月例給を引き上げるとともに一時金の支給割合を引き上げるものであり9年ぶりに国家公務員の給与を改善するものです。

厚生労働省が8月3日発表した2007年版「労働経済の分析」(労働経済白書)において、「戦後最長におよぶ景気回復にもかかわらず、実質賃金は減少し、労働時間も延びるなど労働環境が改善されていない実態」が明らかにされました。白書はその原因として、非正規雇用や成果主義、裁量労働制などの拡大をあげています。

白書の分析は、私たちが前回の要請の際にも申し上げました「経済成長がまったく実感できない」との労働者の思いが正しいことが、期せずして証明されたこととなります。史上最長の景気回復といわれながら労働者の賃金は、2002年第

1 四半期に比べ 2006 年第 4 四半期は従業員 500 人以上の大企業でも 0.3%増でほぼ横ばい、100～499 人の中堅企業では 1.2%減、5～29 人の小規模企業では 5.3%減と、むしろ悪化しているのが実態です。

一方、各専門誌に掲載された記事によれば、昨年後半の段階で、2001 年からの 5 年間で企業の経常経費は 1.8 倍となり、役員報酬も 2.7 倍、株主配当も 2.8 倍に増大しています。その結果、労働者は成果主義の下で競争させられ、総額人件費抑制で「賃下げ・低賃金」に置かれています。このような現実が「格差社会」となっている一因なのです。

私たち特別区職員の給与についても同様であり、比較企業規模の一方的な見直しや地域手当の導入といった国・総務省の意向に沿った対応は認められるものではありません。このような状況は、職員の士気を低下させ、また労働基本権制約の代償措置としての人事委員会制度を空洞化させるものであるといわざるを得ないことにならないような対応を求めます。貴職の主体性をもった地公法第 24 条 3 項の趣旨を踏まえた対応を強く求めます。

また、人事院は来年の勧告を目途に所定勤務時間を短縮する方向で見直すことを明らかにしましたが、来年の勧告を目途としていることに私たちは極めて不満をもっています。特別区人事委員会として国に追随することは容認できません。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 16 分も下回っていることが明らかになっています。このことは、年間の勤務日数で換算すれば、大凡 7.3 日にもなります。ヒートアイランド現象や地球温暖化の影響をまともに受けた首都東京での清掃作業は、まさに猛暑地獄のなかでの作業となっています。屋内での作業でさえ厳しい状況がある中で、収集作業は屋外の炎天下のアスファルト路上であり、その温度は 50 度～60 度にも達します。更には、高温になった収集車や他の通行車輛のエンジンの放射熱や廃棄ガスの熱の影響もあります。屋

外で日陰すら自らは選べない過酷な作業を強いられているのが実情です。このような実態から、作業中の水分・塩分等の補給は必要不可欠です。併せて、熱中症対策のための冷却シート等これらにかかる出費も多額なものとなっています。こうした熱中症の予防措置を図りつつも熱中症に倒れる組合員が多くいるのが実態です。国家公務員にはこのような実態の職場は存在しません。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ると強く申し上げておきます。

貴職におかれましては、特別区職員の労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の果たすべき役割を十分に認識され、下記事項の実現に向け最大限の努力を払われますよう強く要請いたします。

また、私ども東京清掃労働組合は、労働協約締結権が認められていることを踏まえ、労使交渉に基づく自主的・主体的な決定を尊重することをも合わせて求めておきます。

記

1. 特別区職員の処遇改善となる元気が出るような勧告を行うこと
 - (1) 2007年給与実態調査において、比較企業規模を100人以上とすること
 - (2) 地方公務員労働者の月例給与の水準を改善する勧告を行うこと。少なくとも、2007年人事院勧告における措置を最低ラインとし引き上げること
 - (3) 一時金の公民比較は比較企業規模100人以上とするとともに、同種・同等比較すること
 - (4) 一時金の支給月数増の改善を行うこと。少なくとも、2007年人事院勧告に

おける措置を最低ラインとし引き上げること

- (5) 一時金の支給月数増は評価制度が実施されて間もないことから勤勉手当ではなく期末手当で行うこと
 - (6) 一時金の支給月数増を期末手当で行えない場合には標準者の支給月数の引き上げに厚く配分すること
 - (7) 月例給の公民格差の配分については、給料表への配分を基本とすること
 - (8) 扶養手当については、2007 人事院勧告を踏まえ、改善すること
 - (9) 地域手当を本年 4 月に遡って引き上げることをしてしないこと
 - (10) 非常勤職員等の処遇改善を実現すること。
 - (11) 非常勤職員の処遇は、格差社会のなかで公務でも重要な課題であり、踏み込んだ具体的な改善につながる報告をするべきである
 - (12) 労働組合の合意に基づいた勧告を行うこと
2. 所定勤務時間を短縮するため、以下の必要な措置を講ずること。
- (1) 勤務時間の短縮は長年の課題でもあり首都東京での職務実態を反映し、今年こそ実現すること
 - (2) 勤務時間の短縮は少なくとも具体的な意見を申し出ること
3. 年間総労働時間を短縮すること。
4. 育児や介護など家族的責任を有する職員の支援策を拡充するため以下の必要な措置を講ずること。
- (1) 育児休業制度における、子の対象年齢を引き上げること。
 - (2) 育児休業期間中でも有給とすること。
 - (3) 期末手当の支給期間における在職期間及び勤勉手当の支給期間における

勤務期間の算定にあたっては、育児休業期間は除算期間の対象としないこと。

- (4) 退職手当の在職期間の算定にあたっては、育児休業期間は除算期間の対象としないこと。
- (5) 介護を行う職員の短時間勤務制度を実現すること。

以 上

地方公務員法第 24 条 3 項

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。