

## 総括を組織全体のものとするために(案)

2008.7.8 第5回中央委員会

### はじめに

昨年11月21日、第7回給与改定団体交渉で区長会から最終提案を受け、第2回中央委員会で「第7回団体交渉での区長会の最終提案に対する判断について(案)」を議論した。この区長会提案は、「給料表を平均で9.0%引下げ、給与カーブのフラット化を行った結果、最大では10.8%の引下げを行う」ものであった。中央委ではいくつかの基本的な質問が出されたが、執行部提案は了承され最終団交に入り妥結した。

その後、11月27日から1月25日までの間、さまざまな意見や要望などが、「抗議文」や「申し入れ」、「支部意見」、「要求書」等々の形式で支部から出された。ここでは、「厳しく総括する」との西川委員長答弁を踏まえて、わが組合として、「必要なこと、今やらなければならないことは、『何を総括することが求められているか』ではなく、『何をどう総括しなければならないか』の基本的スタンスに立った総括」を行なうこととする。いうまでもなく、上記の支部意見等のみならず広く総括を行い、わが組合としての組織強化、より一層の今後の団結強化を図ることを基本とする。

では、「何を総括することが求められているか」ではなく、「何をどう総括しなければならないか」とは、わが組合の歴史の中で区移管の実施とは何を意味したのか、今次確定闘争も、そしてほとんどの区移管以降の個別課題も区移管の結果と不可分の関係で生じた課題である以上、2000年の事業移管以降に乗り越えてきた一連の課題をそれぞれバラバラに切り離すのではなく、その関係性とのうえで歴史的・包括的な視点から総括しなければならないということである。また、このことなしには組合役員や組合員がわが組合の将来展望を切り拓くことは出来ないということである。

4月18日の清掃事業の統一交渉の労働協約である「東京清掃労働組合との清掃事業に係る労使交渉等に関する覚書」締結を受けて、2000年4月1日の区移管以来わが組合としての一定の区切りを迎えた。わが組合に結集する組合員が、何を労働組合に期待し、何を求めているのかの視点に立ち、東京清掃労働組合としてどうあるべきかを明確にするとともに、役員や組合員が共有すべきものは何かを明らかにすることが求められている。端的に言えば、組合員が望むもの期待するものは、賃金や任用などとともに定年まで働き続けられることでもある。

労使関係が現に存在する中で、社会的な種々の規制を受けながら働いているのが現実であり、団体交渉においては相手の存在・主張をも考慮した対応が求められているのが一般的である。この総括では、区移管という現実の前でわが組合ひいては組合員が求めたものが何であったのかをあらためて問い直し、このことを基本として以下の通りに総括する。

### 1. 総括にあたっての基本的な考え方

2000年4月の区移管にあたりわが組合は、東京都や特別区との一定の合意、確認を行ってきた。これらにより派遣期間中の必要な課題はほぼ網羅されていたといえる。それは、「処遇総体の水準低下を招かないことを基本とする」との都区合意・労使合意（この時点では、わが組合と東京都との合意）に象徴的に表わされていた。

一方、派遣期間中に解決すべき課題が多々存在していた。身分移管後に適用される、①人事（任用・給与）制度、②労働組合としての組織・存在の形態、③これに伴う労使交渉ルール、④身分移管時の職員の処遇、等々であった。これらの課題は直接間接に、いずれも組合員の処遇に関わるものであった。身分移管後は使用者となる区長とは当時直接の労使関係はなかったのであるから当然のこととは言え、2000年4月にはそこまでは決まっていなかった。

労働組合組織は、組合員の要求に基づき、組合員の意見に沿って、組合員の判断によって、運営されなければならない。区移管という組合員個人や労働組合組織にとって極めて重大な取り巻く変化を受ける事象を経験して現在に至っている。今回の総括においては個々の課題だけを総括するのではなく、区移管を潜り抜けるにあたり解決しなければならなかった諸課題を総合的に総括することが、何よりも組合員のためには必要であると判断した。

また、派遣期間後に関わっては、2000年7月4日開催の第69回臨時大会（いわゆる滝野川大会）の議案として、「組織整備方針」として「派遣期間中の闘いと組織のあり方について」を提案、決定している。この方針では、「11.派遣期間終了後の組織形態について」のなかで、①基本的労働条件の統一を継続させる必要がある、②派遣期間終了後の区職労加入は各区ごとの分裂状態におちいらざるを得ない、――として、「引き続き単一労働組合として存続することとする。」と結論付け、必要な規約規程改正等も行ったのである。

なお、事業執行にも関わる予算人員や処遇に関わる課題の総括は、別途並行して提起するものとする。

## 2. 総括するうえで必要な検証すべき課題

### ① 事業移管と身分移管

事業移管（2000年4月）と身分移管（2006年4月）とは6年間のタイムラグがあり、この期間は派遣期間とされていた。この期間における処遇を含めた様々な取扱いは事前に決められていた。派遣期間終了後については、「引き続き単一労働組合として存続することとする。」ことは組合の判断として決まっていたもののそれ以外の具体的なものは未確定であった。このような事情から以下各項に扱う課題に関わりいろいろな問題、大激論などが生じた。

2000年7月の第69回臨時大会での決定は、現在に至っては至極当然のごとくに受け止められるものである。しかし、この大会での議論は淡々と行われたもの

の、大会後の中央執行委員会でいろいろな形で激論となったことも度々ある。その直接的な主な理由は、単一労組として残ることへの不安や困難との過度の思い、さらに知識や認識の不十分さなどが挙げられる。

地公労法に対する知識や認識・理解、地公法との違いや職員団体と労働組合との基本的な違い、この違いに基づく具体的な対応など、この間の組織集会で認識を深めてきた事柄に関することである。これらについては、労働基準法や労働安全衛生法等の活用とともに、引き続きの理解が必要となるものである。

## ② 清掃会館問題

清掃会館問題とは、旧清掃会館(渋谷)に代えて自治会館(仮称:当時、現東京区政会館)周辺に物件を購入し、移転すると決めたことに関わる問題である。

2003年3月11日、清掃会館あり方検討委員会は、「清掃会館改修と事務局の統合」を検討・調査し中間答申に基づき調査概要をまとめた。また、「清掃会館を解体し、新たな建物を建設する」ことも検討対象としていた。

そして最終的に、①組合団結のシンボルとして清掃会館については移転する、②移転先は自治会館(仮称)周辺とし、物件を購入することとする、の2点を基本に「清掃会館の移転について(案)」を決定し、プロジェクトチームを立ち上げた。

2003.4.2の第16回中央執行委員会において「清掃会館移転P.T.の設置」を確認し、会館移転に向けた諸準備を開始した。移転P.T.は、支部や組合員からの意見集約を「清掃会館あり方検討委員会」と密接な連携のもとに行った。

ここに至るまでの間、様々な意見が出されていた。2003年3月12日、第2回支部代表者会議では、「第12回中央執行委員会での議論のなかで、組合の形態云々が報告されている。このことの意味が理解できない。組合のあり方は組織整備方針で2006年以降も東京清掃労働組合としてやっていくと決めている。どんな議論がされているのか。」や「清掃会館は東京清掃労働組合の団結のシンボルとして、あるいは砦として当然必要である。そうした立場で積極的に進めるべきである。現在、事務局と会館で三分散されている状態は早急に一極集中にすべきである。」との意見が出される一方で、「組合がどうなるか分からないのだから大会議室は要らない」とか「事務局はレンタルでもいい」とかの意見も出た。また、「2003年度問題が未解決である。4月以降2003年度問題について本格交渉が始まる。清掃会館を購入するには2003年度問題の解決が絶対必要である。調整額がどうになってしまうのか決まらないなかでは組合員が賛成してくれるわけがない。2003年度問題の解決が絶対必要条件である。」との意見も出されていた。

しかし、わが組合の団結の象徴、わが組合の闘いの砦として清掃会館を位置付け、東京清掃労働組合が2006年度以降も引き続き存在し続けることを組織内外に明らかにし、2003年度問題の解決を促進させようとの考え方であったのであ

る。また、清掃人事制度確立の闘いを決着させた後、2006年4月1日の身分移管を控えた2005年2月24・25日に開催した第74回定期大会において、「2006年度区職員への身分切替以降の本格的な闘い前段にあたり、これらの闘いの成果<sup>1</sup>を踏まえ、わが組合は組織のあり方として改めて23区・一組・都を貫く単一組合として存在し続けることを明らかにするものである。」との大会宣言を採択したのも、まったくこれと同じ趣旨であった。

以上の議論とは異なり、「渋谷の清掃会館は売ることが出来ない」とする意見も一方で強く主張されていた。しかし、「売ることが出来ない」か「売ることが出来る」かの主張の違いは、「組合がどうなるか分からないのだから大会議室は要らない」とか「事務局はレンタルでもいい」とかの意見に見られるように単一労組確立は実現可能であるのかを巡っての、従って運動・組織の展望・決意のあり方を巡る考え方の違いが根底にあったのである。この曲解を払拭するための対応を、星野委員長(当時)もP.T.メンバーも行って<sup>2</sup>。しかし、結局、「売ることが出来ない」と主張する方々には最後まで理解されることはなかった。残念であるが、この点は中央執行委員においても同様な事態があった。いうまでもなく事実はすでに明らかかな通りである。

### ③ 清掃人事制度確立と身分切替

清掃人事制度確立とは、清掃職員が特別区に存在しなかったことから清掃職員に適用する制度をどうするのかの問題である。一番の焦点は、「調整額」の取扱いの問題であった。調整額については、2002年に2003年から特別区が採用する清掃職員に適用する制度の確立のために「2003年懇」が始まった時からの最大課題であった。言うまでもなくこの2003年懇は、非公式の意見を言うだけの場であった。今では信じられないことではあるが、わが組合は、正式にはおろか非公式にも交渉相手とはされていなかったのである。

2002年4月の区長会総会で「調整額は措置しない」と決め、さらに9月の総会で「特殊勤務手当を措置する」と決めていたことを、わが組合が知ったのはずっと後のことである。この年の10月、わが組合がオブザーバー参加した特区連の団体交渉に向けた水面下の攻防のなかで、「調整額が措置されないことを考慮し、特殊勤務手当を措置する」との文言を消した代わりに、「東京清掃も含めた交渉テーブルを設置する」の文言を議事録に入れさせたのであるが、制度を作ること

<sup>1</sup> 「本格的な闘い前段にあたり、これらの闘いの成果」とは、「調整額の取扱い」を含めた2004年の清掃人事制度確立の闘いでの「成果」のことであり、2006年度身分移管後の労働組合の位置付けや労使交渉体制・ルールを決める闘いが、「本格的な闘い」を指している。

<sup>2</sup> 当該の契約書や都の制度、規則、規程の専門家(弁護士)による調査・研究等も行いつつ、関係者への確認も行っていった。

まではかなわなかった。

この翌 2003 年度には、6 月から 9 月まで「清掃職員の勤務条件専門委員会」を 5 回にわたり行い、曲がりなりにも「交渉」＝三者協議は始まったが、内容的には平行線を辿るばかりであった。結果として制度確立は出来なかったが、新たな局面を展開することが出来た。一つは、この年から区長や区長会への対策を積極的に本部として行ったことである。いま一つは、12 月開催の第 2 回小委員会において、区長会としての考え方を示させたことである。

すなわち、①平成 18 年度以前に区の責任において欠員補充をする区清掃職員の処遇問題と平成 18 年度の都派遣職員の身分切替に関わる処遇問題については、一体のものとして新制度を確立し問題の早期解決に当たる、②来年の 9 月を目途に労使協議を整え、新制度の確立について結論を得た上で出来るだけ早期に実施したいと考えております。来年の 9 月を目途に決着をつけたい、③困難度や特殊性について理解できる。このことを踏まえ、今後の交渉に臨む、④「移管に際して処遇総体の水準低下を招かない」という都区合意を、平成 18 年度での区への身分移管にあたっては十分に配慮されるべきもの、⑤調整額の取扱に、なんらかの方策で「移管に際して処遇総体の水準低下を招かない」という都区合意との整合性をもてるようにしたい、⑥平成 18 年度以降の中間処理のあり方及び事業運営形態について、11 月区長会で、一部事務組合による 23 区の共同処理の方針が確認された。本来の一部事務組合の運営に必要な人事権の確立などについて整理したい、——との区長会としての考え方を示させたのであった。

この第 2 回小委員会も、勿論、特区連との三者で行われたものであったが、特区連はこの区長会の発言部分を交渉とは認めず、議事録を改ざん(後に、この件に関して区長会事務局にどちらの議事録が正しいのかを問い質した。区長会事務局からは、署名捺印した議事録が正式のものであるとの公式の考え方を確認している。)して「参考」という扱いをしていたのである。一方、区長会は 2004 年 9 月に制度を確立することを約束し交渉を行うこととしたことから、両組合側で要求と妥結についての考え方の一致が必要となっていた。

三者協議とは言うまでもなく、区長会と特区連そしてわが組合の三者のことであるが、組合側の要求が異なれば当然主張も異なってくる。さらに、妥結の判断は当然に異ならざるを得ないものである。そうならないための協議を、2004 年 1 月末からわが組合の星野委員長(当時)、大島書記長と特区連の軍司副委員長(当時)、中條書記長との間で数回にわたり行われた。わが組合は「処遇総体の水準低下を招かない」との都区合意がされており、前年の 12 月 24 日の第 2 回小委員会においてこの都区合意を尊重するとの回答を区長会が行っていたことから調整額を含めた現行(当時)制度を基本に要求するとし、一方の特区連は行一横引きを基本にそのうえで調整額を要求するとしていた。残念ながらこの話し合いはまと

まらず、最終的に妥結時点の判断について2004年2月9日付で「覚書」の形で大島、中條両書記長間で協定を締結したのである(「資料1」参照、p.18)。

2004年度に制度が確立されることになるが、調整額の扱いが労使双方にとって最も重要な課題であったことから、区長会側の窓口を担当する人事企画部の課長段階で先ず問題が起こっていた。このように労使の闘いは極めて厳しい緊迫した状態となっていたのである。また、このことと連動して杉並問題が起きたのである。これらの公式、非公式の動き<sup>3</sup>は、表面的には労使間の闘いであったが、実のところは区長会と助役会(当時)との対立でもあった。助役会会長区の区長が10月8日の区長会役員会で暴れまくり区長会会長を激怒させたとか、助役会副会長が直接当該区出身の課長に「指示」し、課長は上司には全く相談せずに「労務情報」を全区に流させられたとかの異常な状態であった。

「労務情報」の件は、区長会事務局(具体的には特人厚総務部長、人事企画部長)立会いの下に、人企の課長が正式にわが組合に謝罪ししかるべき時期にしかるべき責任を明らかにすることで、また、区長会役員会が混乱しわが組合との約束を果たせなかったことについては、「区長会正副会長コメント」を出しプレス発表することで、わが組合との関係は整理することとしたのである。

この構図は翌2005年度も続くことになった。人事制度が出来れば身分切替交渉は坦々と事務処理するだけとの労使共通の認識はもの見事に崩された。再任用・再雇用問題となって現れてくるのである。また同時に清掃事業に関わる統一交渉協議も同時並行に進むことになった。

#### ④ 事業に関わる統一交渉

「事業交渉に関する区長会提案に対する判断と今後の取組みについて」でも明らかにしたとおり、2005年4月の区長会総会において清掃事業に関わる交渉は統一では行わず、各区で交渉するとの報告を受け、助役会に具体的な検討を下命していたのである。助役会は清掃主管部長会に、清掃主管部長会は清掃主管課長会に下命した。結局、課長会→部長会→助役会と逆を辿り8月の区長会総会に報告し了承され確定した。

これ以降の顛末は、記憶に新しいことからここでは省略するが、当時の助役会

---

<sup>3</sup> これらの一連の動きは、清掃労組が区長会との協議を行わずあたかも「祝日作業返上」の決定を行ったかのように扱ったものであった。実際には区長会との協議を行っている最中にもかかわらず、協議の窓口である人事企画部が「祝日作業拒否」は違法であるとする「判例」を各区に労務情報として提供したのであった。このことは、たとえ結果的にあれ、わが組合との約束を反故にしようと狙ったに等しいものである。これと同様な狙いをもって杉並区では、「一部の職員のみを祝日出勤対象とはせず、他のほとんどの職員を『保安』名目で出勤させる」という事実上のスト破りを、区当局により画策されたものである。本文にもあるように、「協議中」であったことから最終的には「区長会正副会長コメント」をプレス発表することでこの段階としての決着することになったのである。

での議論などについては触れざるを得ない。人事制度交渉は決着したものの、助役会正副会長を中心に様々な思惑があったとのことである。人事制度の妥結を踏まえて交渉委員会では、「2006 年度以降は清掃労組とも特区連と同様に統一交渉を行わなければならないようだ」との声が出ていたようである。

そのうえで、清掃労組を認める代わりに事業交渉は各区とすることや、あくまでも職員団体に抑えることをも考えていた委員もいたようである。清掃労組を忌み嫌うというのではなく、清掃の団結力をよく承知していた彼らは、事業交渉までをも与えてしまうことは鬼に金棒を渡すようなものと考えたようである。

現実には、地公労法適用の労働組合として活動を続け、この 4 月には都労委への不当労働行為救済申立を名実ともに決着させ、労働協約を締結した。具体的にはこれからの取組み次第ではあるが、わが組合が求めていたことのスタートラインに立ったことだけは事実である。

## ⑤ 賃金確定闘争

昨年 11 月 21 日の第 2 回中央委員会に提案した「第 7 回団体交渉での区長会の最終提案に対する判断について(案)」では次の通りであった。

### 3. 区長会最終提案に対する判断について

以上のように、区長会の最終提案は認められるものではないといわざるを得ない。とりわけ、現業(業務)職給料表の引下げは納得できないものである。

区長会側は、国・総務省の動きや政令都市を中心とする他団体の状況について説明してきた。現実の問題として、特別区の現業職員のラスパイレス指数が 130.9 であり、東京都の現業職員のラスパイレス指数は 123.2 であり、今年度の給料比較では区が都に対し平均で 9,232 円高いとする現実や、勧告通り実施となった東京都においてはマイナス勧告だったこともあり、また 3 年連続となる給料表カーブのフラット化を行ったことから都区の較差は更に大きくなっているのが残念ながら実態である。

東京都においては今年度で級格付制度は廃止となる。これに関わっては引き続き協議となっており、級格付制度廃止に伴う具体的な対応は出ていない。特別区においては、23 年度まで級格付制度があるものの制度の廃止そのものは決まっていることからこの点に関わる対応を求めることが必要だと判断する。従って、区長会提案に対する回答にあたっては、任用上の扱いに関わる考え方を示すことを条件として妥結の判断をすることとする。

なお、合わせて給与改定事項ではないが、事業関係の統一交渉に関わる対応についても、団体交渉の場で求めることとする。

昨年11月21日の第2回中央委員会とその後のいくつかの支部の対応については、冒頭部分に書いたとおりである。支部の意見についての是非をここでは問題とはしない。その多くは、この間、開催してきた支部書記長会議等で明らかにされていると判断する。ここでは、総括することに必要な項目を羅列的に扱うこととし、いくつかの個別課題については後段で扱うこととする。

- 都労連、都庁職を離れ、特区連の傘下にも入らず、賃金確定闘争を主体的に闘うとは何を意味しているのか

⇒ 基本的に今回の総括の中止的な課題でもあり、「3. わが組合の今後の課題と取組む方向性」の「③ 自ら主体的に賃金確定闘争を担う組織」で扱う(p.13)。

- 組合員の要求、求めるものとは、具体的に何か

- どうすれば組合員の要求を実現することが出来るのか

⇒ これらの2つの課題は、移管前、派遣期間中、身分切替後の現在に共通する課題であり、「3. わが組合の今後の課題と取組む方向性」の「① 単一の労働組合の確立」「② 交渉権を有する労働組合の確立」「③ 自ら主体的に賃金確定闘争を担う組織」で扱う(p.11~13)。

- ストライキは、我々公務員労働者にとってはどんな意味があるのか

⇒ いうまでも無く私たち地方公務員には地方公務員法によってストライキは禁止されている。その是非はここでの議論の対象とはしないが、必要な部分についてのみふれる。これらのことは地公労法が適用されているわが組合においても何ら事情は異ならない。

では何故、ストライキを構えたり、ストライキ批准投票を行うのか。

私たち公務員がストライキそのものためにストライキを行うことは極めてまれである。何らかの要求があり交渉を有利に展開するためにストライキを構えて交渉に臨むことになる。そのためにはストライキの批准率は高ければ高いほど良いことになる。批准率が高いことは、組合員が組合要求を支持していることを表すからである。一方、批准率が低いことは組合要求を組合員が支持していないことを表すことになる。

また、高い批准率であることのみでストライキを打つべきであろうか。民間労働組合との決定的な違いでもあるが、地方公務員にはストライキは禁止されている。従って、ストライキを打つどころか打つ準備することも「違法」とされている。このことを前提として考慮せざるを得ないのである。民間では組合要求に対する会社側の回答を引上げさせるためにストライキを打つことはある。ストライキを

打つことによって会社側にダメージを与え、それとの引き替えに回答を引き出そうとするのである。

しかし、残念ではあるがストライキがそもそも違法とされている公務員世界では、ストライキを当局回答を上げさせるために打つことはほとんど不可能であるといわざるを得ないのが現状である。公務員攻撃をしていれば事足りるとする社会状況の下で、ストライキを打つと同時に交渉は決裂として扱われ、それ以上の回答を引き出すどころではなくなってしまうのである。従って、ストライキは交渉決裂を判断した場合にのみ実施せざるを得ないのである。

- 国の現業労働者への対応は、いかなるものか
- 他都市とりわけ政令都市の状況は、どうなっているのか
- 東京都における状況は、どうなのか

⇒ 以上の3点については、12月以降の支部書記長会議でも資料を基にあらためて説明を行ってきたものであり理解されていると考えるため、ここでの説明は省略する。

- 共闘はどうあるべきか

⇒ 「3. わが組合の今後の課題と取組む方向性」の「④ 交渉権を有する組織としての共闘」で扱う(p.14)。

- 先行妥結とは何か

⇒ 「先行」には、①他にさきだつて行くこと。さきだつこと、②先に行われること、——の意味がある。また、「妥結」には、①双方が折れあつて交渉をまとめること、②交渉がまとまること、——である。文字通りには、11月21日のわが組合の妥結は、「先行妥結」といえる。

しかし、昨年(2015年)の11月21日を交渉決着の日とすることは、果たして「さきだつて」、「先に」といえるものであったのか。わが組合が11月22日をストライキ実施の日として設定したのは11月8日の第6回中央執行委員会であった。このことを中央執行委員会に議案とすることを決めたのは、11月5日の第8回常任中央執行委員会であった。確定闘争は始まっていたものの11月5日まで期限が明確にはなっていなかったのである。一方、特区連は10月段階で「当面の日程」として11月22日を「統一実力行動」の日として予定していたのである。

これ以降、それぞれの組織として11月22日に向けて精力的に交渉や大衆行動に取り組んできたのである。11月14日深夜(事実上は15日未明)には都労連が確定闘争を決着させたのであったが、決着の日の変更はなかったのである。確かに結果的には妥結の日が異なったが、ともに決着の日と同じ日を設定

していたのである。

また、一般的に「先行妥結」とは以降のすべての組織の妥結内容を縛るものとされ、妥結内容の変更は行われなことを意味している。事実はどうであったのだろうか。確かに、給料表の引下げや退職手当の見直しそのものは変更されなかったが、退職手当の経過措置や昇任選考の資格基準等については変更されたのである。特区連が妥結しなければ現実化しなかったものではあるが、いわば「先行妥結」結果を変更させたものである。このことから一般的に言われる「先行妥結」には当たらないものであることは明らかである<sup>4</sup>。

- 専門委員会メンバーや直接交渉に携わるメンバーをどう見るべきか  
⇒ 言わずもがなのことである。労働組合が組織である以上は任務を分担して日々活動している。勿論、その任務分担も協議事項として確認のうえで行われていることである(p.13 参照)。
- 今現在の公務員とりわけ現業職員の状況をどう見るか  
⇒ 今年度を含めたこれからの課題である。すでに昨年度から財務省は新たな角度から公務員攻撃を始めている。それに対応するかのように総務省も対応を変えている。

当然のこととして受け止めている昨年の確定闘争の妥結で「現給保障」についても各都市の人事委員会に対して注文をつけようとしている。

こうしたなかで闘われる 2008 年度賃金確定闘争ではあるが、この総括を活かしてわが組合が一丸となって闘わなければならない。

## ⑥ 時間内組合活動の規制と組合財政問題

昨年 6 月からそれまでは認められてきた勤務時間内の機関運営が国の指導によって認められなくなった。これへの対応は、組織財政検討委員会を設置し検討報告を受けるとともに組織集会でも議論を行い、最終的に定期大会において組織財政方針を確認して、現在も対応しているところである。

討論する中で様々な意見が出された。この問題についてもこれまでの課題と同様に考慮することが必要であると考えます。

時間内組合活動は、有給で行える限りは労働者の権利といえるものである。しかし、時間内に行えるとしても無給扱いでは最早権利と呼ぶにはふさわしくないものである。組合の財政が無限か無限にほぼ等しければ無給も権利といえるが、現実にはそんなに甘いものではない。現在のところ、確かにわが組合の犠牲者救済

<sup>4</sup> 公式には 12 月 17 日の第 9 回団体交渉での修正提案であり、これに関する事情は、この間の中央執行委員会や支部書記長会議、中央委員会において口頭にて説明してきた通りである。

資金は 20 億があるとは言え、使うことを決めて蓄えることを決めないのであれば、いずれはなくなってしまうことを意味する。

確かに、わが組合がいつまで存在し続けられるのかは、誰も断言できない。しかし、20 代の若い組合員が定年退職を迎えるまでは少なくとも存続し、闘い続ける手立てを考え、実効ある措置を講じなければならない。まさに総括することに直接結びつく課題でもある。

### 3. わが組合の今後の課題と取組む方向性

前項 2 で「総括するうえで必要な検証すべき課題」について記述してきた。ここではこれらの各項目を個別にではなく全体の流れの中で改めて捉え直すこととする。清掃事業の区移管という現実の前でわが組合ひいては組合員が求めたものが何であったのか、組合役員はどう対応したのかを先ず検証する。

#### ① 単一の労働組合の確立

区移管は、わが組合にとって組合創設以来の反対闘争の課題として常に存在し続けた。その区移管が現実のものとなり、清掃局の職員で構成されていたわが組合に結集する組合員は何を求め、組合役員は何を考え対応してきたのか。組合員は、先行き不透明なこととも重なって、個々人が各区に身分が切り替えられることから、わが組合に結集する力が、それまでとは違い確実に薄くなっていたと思われる。このことは多かれ少なかれ本部を含めた組合役員にも少なからず存在したのも事実である。

しかし、先ず直面したのは都から区への派遣だったこともあり、おもな勤務条件(労働条件)はそれまでと同様に都労連・都庁職が決める状況下であり、事業交渉も基本的な部分を統一交渉で決める確認がされていたことから、組合本部への結集力の低下が顕著になることはなかった。ところが、派遣期間が残り少なくなるとともに調整額の取扱いや身分問題(特に一組)に象徴される様々な課題の決着が難航したこともあり、組合に対する信頼も大きく揺らぐことになり、組合結集力すなわち組織力の低下となって顕われて来た。第二組合の現出や組合脱退の動きなどがそれらにあたる。

区移管にあたり組合員、組合役員が求めたものは、清掃局時代と同様な勤務条件を守りつつ停年まで働き続けられること、そのための取組み、活動を労働組合に期待することだったはずである。組合員個々にとってはこのことが実現されれば、労働組合組織は何であるのかは問わないというのが実際の思いだったと思われる。一方、中央委員会発言にもあったように清掃互助会に対する要望も強かったことから、人間関係もあることから清掃局職員としてのまとまりを期待されていたと思われる。

#### ② 交渉権を有する労働組合の確立

わが組合は、すでに触れたように 2006 年度以降も単一労働組合として存続すること

を2000年6月の滝野川大会で決めていた。このことを実現するためにはいくつかの条件をクリアすることが必要であった。その条件は、自らの努力や活動・運動によって達成できるものばかりではなく、相手との関係で決まるものが多かった。単一労働組合として存続することを大会で決めたことは、これらの条件をすべてクリアすることを前提にしていたとは言え、予定調和的なものとして考えていたわけでは勿論なかった。

その条件クリアの相手とは区長や区長会であり、23区職労・特区連もその一つである。また、自治労都本部も結果的にそのうちの一つとなった。というのは、そもそも労働組合組織をどのようにするのかはそこに結集する組合員が決定すべきものであり、他のいかなる者、組織の判断にも左右されるものではない。勿論、他の者・組織へのいかなる配慮をも排除するものではないが、基本的な考え方はこのとおりである。

実は、都労連や都庁職さらに自治労都庁職とはややこしい問題は一切生じることはなくこれまで来た。区職労とは23すべてではないものの問題が生じていたし現在も解消されているとはいえない状態である。特区連との関係は、前項2の中でも触れた状況にある。自治労都本部とは一定の整理をしているが、まったく問題がなくなったわけではない。自治労都本部との関係は後述する。また、特区連との関係は、「共闘」の関係であらためて考え方を示す。

相手として最も重要なのは区長会及び各区長である。組合組織に直接介入してくるわけではないが(不当労働行為になってしまうため直接的ではなく、結果的間接的にはあるが…)、組合組織の性格を結果的に決められる立場にある。自らを単一組織と位置付け存在し続けたとしても区長会が交渉に応じなければ、事実上は交渉権を持たない組織になってしまう。地公労法や労組法の適用問題は、区長会や各区長に依存するものではないので統一交渉が行われなくても、各23区長と一手に本部が交渉することは法的には可能である。しかし、現実問題としては支部、総支部の立場や本部としてどこまでやり切れるのかの問題があり、非現実的といわざるを得ない。組合組織の性格を結果的に決められる立場にあるのが区長会、各区長であるというのは、本部が事実上は交渉権を持たない連合体にならざるを得ないのか、それとも支部を擁した交渉権を有する単一組織になるのかを、結果的にとはいえ区長会、各区長が決めることが出来るからである。

単一の使用者(任命権者)から24の使用者(任命権者)になったことの違いは、この間の様々な課題の取組みの中で嫌というほど思い知らされてきたところである。清掃人制度確立には、2002年度から2005年度までの4年間を要した。事業交渉について今回の都労委の関係では、2005年度から2007年度の3年間を費やしてきたのである。単一の使用者(任命権者)であったならば1年あれば十分であったと思われる。また、実際には事務的な処理で済んだはずの身分切替交渉は不要であったとも言える。現実には身分切替交渉そのものは、狭義では2006年度の1年のみであったが、都労委への2件の調停申請や事実上は統一交渉をないがしろにする対応をした区などを考慮

すればはるかに多くの時間と金額、支部・本部を含めた労力を使うこととなった。

このように様々な要因により統一交渉ルールの確立は極めて困難な事柄であった。最終的に区長会が自らの決定を覆したのは、本部・支部・組合員が一体となって闘い抜いた結果であり、このことに我々は確信を持つ必要がある。勤務条件であれ事業であれ統一交渉を実現することの意義は、そこで何を決めるのかだけではなく、23区、一組を横断的に組織する労働組合を当局・区長が認めるのかどうかにある。いわゆる勤務条件、任用給与制度だけに止まらず事業についても統一交渉を実現したことは、組合員のすべてに関わる労働条件を守る基礎ができたことを意味する。今後、この観点から自信と誇りをもって活動することが求められる。

### ③ 自ら主体的に賃金確定闘争を担う組織

2006年4月に身分切替となり、都労連、都庁職を離れて清掃労組として賃金確定闘争を担うことになった。何度も表現してきたことであるが、わが組合が自ら主体的に賃金確定闘争を担っているのである。「自ら主体的に賃金確定闘争を担う」とは、いかなることを意味しているのか。このことの意味を理解することは絶対に必要である。

文字通り本部役員を中心として闘いを構築するという意味では中央執行部としての認識と責任が問われることは言うまでもない。と同時に、支部役員を中心に構成されている中央委員についても同様であり、認識と責任が問われることは言うまでもない。確かに中央委員は支部役員が担ってはいるが、本部組織の構成員であり、大会に次ぐ議決機関の構成員である。実態として中央委員は、各支部組織において三役等の重要な役割を果たしているメンバーが担っている。

規約上は組合員による一票投票の全員投票も規程されていることから、組合員一人ひとりが決定に参加する権利を否定するものではない。しかし、団体交渉事項とされ相手があり一定の時間的な制約がある場合には、責任者として判断することが求められるのである。賃金確定闘争に関わり、全員投票を行わないことが組合民主主義の否定であるとか組合員軽視とかの考え方は決定的な間違いである。何のために大会を代議員制で行っているのか、何のために中央委員会を大会に次ぐ議決機関としているのか、そして何よりも何故に当局は中央委員会を時間内組合活動の対象として認めているのか(現在は無給とされては入るが…)。重要な案件はすべて全員投票で決めるのであれば、そもそも大会は不必要である。まして中央委員会は不要な代物に過ぎないことになる。

しかしながら、いきなりの判断は出来ないことも事実である。2006賃金確定闘争時からホームページを活用しつつ支部役員(執行部)と本部役員(執行部)の共通認識を深めるための取組みを行ってきた。専門委員会交渉も連日のごとくに開かれる実態から、開催日当日に速報発行を原則として行ってきた。速報の職場配布には一定の時間が掛かるもののホームページを活用した結果、ホームページ掲載後直ちに読むこと

は出来る。勿論、このことを全組合員に期待しているわけではない。しかし、支部三役等少なくとも中央委員メンバーには読まれ理解してもらうことは、当然のこととして期待している。専門委員会交渉は毎回異なる課題を交渉していることから即日の速報発行を原則としているのである。今回の確定闘争時から専門委員会メンバーは増加することとなったこともあり、即日発行とより正確に伝えることが出来たと考えていたが、これらについて実際にはどうであったのか、ストライキ戦術を構えていたことと合わせ率直な討論を望むものである。先の組織集会で参加者から出された意見を参考として改善できるものは、今後積極的に改善を図ることとする。

#### ④ 交渉権を有する組織としての共闘

前項 2 の③で若干触れ、⑤では項目として挙げたが、共闘の考え方については、「都本部の『清掃完全身分移管後の交渉形態・組合帰属について』に対する東京清掃労働組合としての基本的な考え方と今後の対応について」(2006.3.24)の通りである。ここでは、共闘の原則として、①相互の独立性の尊重原則(独立した人格として尊重しあう)、②内政不干涉の原則、③要求と課題の一致、④意図的に共闘を破壊する者の破壊活動をやめさせるための共同対処、――の 4 点を一般に言われているものとして挙げた。

これらの 4 点を基本に今後も共闘関係を築くことになる。2007 確定闘争期における 11 月 21 日の特区連からの申入れは、具体的に明示するまでもなくこの共闘原則を満たすものではなく、あくまでも組織事情の違いからくるところの申入れであったと判断している<sup>5</sup>。交渉相手が同一であるとか交渉課題が同じであるとかだけで共闘関係となるものでないことは明らかである。そもそも特区連からの「申入れ」があったのは 11 月 21 日の午前 10 時 15 分頃であり、当日はわが組合が 2 時間ストライキを予定している前日であった<sup>6</sup>。しかも特区連は 22 日に「統一実力行動」を予定していたもののストライキ

<sup>5</sup> 特区連からの申入れの時期について詳細に記述すれば、以下の通りである。前々日の 11 月 19 日に自治労東京都本部と同区職部会(正式には現在、「区職連絡会」)のメンバーが 2 人ずつ計 4 人がわが組合との話し合いに訪れた。都本部からは座光寺副委員長、氏家書記長、区職部会からは渋川さん、中條さんであった。区職部会の 2 人は、特区連の副委員長と書記長の任務も併せて担っている。自治労都本部も同席していることから公式には産別としての話し合いであり、特区連としては関知しない(非公式な)話し合いであった。特区連としては、非公式に清掃労組としての対応を区職部会役員が事前に打診したものであったと理解している。

<sup>6</sup> 確定闘争の最終局面を迎えた 11 月 19 日は、清掃部長会との協議調整を 21 日朝から予定されていたことから、事業統一交渉の局面の打開を図るため西川委員長が板橋区役所に赴き清掃部長会会長と 2 時間以上に亘る話し合いを行っていた。また、特区連から申入れのあった 21 日は、板橋区役所で清掃部長会正副会長との協議調整が行われ、10 時 30 分から専門委員会交渉が予定されている日であった。従って、11 月 21 日 10 時 15 分という時刻は専門委員会交渉に向けてのまさに打合せの真っ最中であった。これらの予定に対応するため、8 時半からの協議調整を早めに済ませ、板橋区役所から急遽 SK プラザに移動し、専門委員会メンバーの打合せを行っていた最中であった。

を戦術とすることはなくその意志はないといわざるをえないものであった。わが組合も直前の特区連の「申入れ」だけによって翌日のストライキを中止にしたり、延期にすることはできない<sup>7</sup>。この切羽詰った瞬間ともいえる段階での「申入れ」とは何を意味しているのであろうか。

わが組合が先行妥結<sup>8</sup>となったのはわが組合が主体的に確定闘争を闘い、全国の自治体の闘争状況や今日的労働運動の彼我の力関係を乗り越えようとしつつも、総合的に判断した苦渋の選択であり、その結果である。決して特区連との共闘を拒否したり、「先行妥結ありき」ではない。要求や具体的な戦術が異なっていれば単純に共闘に発展するなどということはあるべきではない。従って、要求段階からの「独立した人格として尊重しあう」関係の中で話し合いを行う必要があると考えている。わが組合は特区連とは同一の利用者(任命権者)を相手にするという立場から共闘の一般的原则を踏まえ積極的かつ真摯に対応するものである。

#### ⑤ 唯一の正式の上部団体である自治労東京都本部との関係

②で「自治労都本部も結果的にそのうちの一つとなった。」や「自治労都本部とは一定の整理をしているが、まったく問題がなくなったわけではない。」との表現を使った。具体的な内容についてここで触れることにする。自治労都本部には、今期も役員を派遣しており、これまでの長い間多くの役員をわが組合として派遣してきた。現在は役員派遣のみならず都本部機関での様々な役割を担っている。従って、直接都本部に直接加盟していることから明らかにしておくべきことと判断し以下に記述する。

2006年4月から職員身分が区職員となったことから都本部には直接加盟することとなった。わが組合はこの年の3月3日に区長会を不当労働行為を行ったとして都労委に救済申立を行った。6月には実効確保の措置申立も行い、7月に三委員連名の要望書も出された。申立に対する担当労働者委員には連合東京から出身の労働委員がなったのは報告のとおりである。

要望書とは、都労委の事実上の和解勧告であり、区長会側が勧告に従うのか否かが最大の焦点であった。相手は区長であることから連合東京にも支援体制をお願いす

<sup>7</sup> 実際には、11月19日の話し合いに参加したのはこれらの面々であったことから2007確定闘争の終盤における対応についての率直な話し合いであった。区職部会のメンバーからは、妥結の判断時期を特区連に合わせて欲しいとの話であった。清掃からは2時間ストライキを明日の始業時から構えていることから、ストライキを延期することは絶対に出来ないものではないが、少なくとも最終提案が可変であることの確認が必須であると話した。最終提案は変わらないと区職メンバーとも一致した。話し合いは5分足らずで終わった。都本部からももう終わりですかとの発言があったほど短時間であった。最後に、特区連として申入れを考えているが受けてもらえるかとの質問があり、申入れ自体は受けませんと応えた。

<sup>8</sup> 「先行妥結」の文言については、「2. 総括するうえで必要な検証すべき課題」の「⑤ 賃金確定闘争」の「先行妥結とは何か」の項を参照(p.9)。

ることが解決の近道と判断するとともに、また、同じ任命権者を当局とする区職労にも協力を仰ぐべく、要望書が出された直後に自治労都本部に文書で要請を行った（「資料 2」参照、p.19）。要請には、西川委員長と大島書記長が赴き、都本部遠藤委員長（当時）が対応した（わが組合出身の宮本組織局長（当時）も同席していた。）。当時、自治労都本部区職部会とはいろいろなことがあったため、区職労の協力の件については横山書記長（当時）預かりとし、後日あらためて設定することとなった。

その後、都本部からは具体的な話はまったくなく、わが組合からは文書で要請してあることから都本部からの連絡待ちとして扱ってきた。都本部の正式資料には要請書もまったく掲載されなかったが、区職部会との調整が上手くいっていないと判断し、都本部の大会や中央委員会などの正式の会議でも質問は控えていた。都本部への要請からすでに1年半近く経過した昨年の確定闘争後の12月に、都本部三役（実際の参加者は座光寺副委員長、氏家書記長）が賃金確定の決着についての事情聴取に訪れた際に次のことが判明した。

2007年度賃金確定闘争では、厳しい提案がされていたが、わが組合としては都労委の件の決着を団交の場で求めた。このことに関連して一応の流れを報告したところが、実際には都本部への要請書は「無き物」にされていたことが判明した。

労働組合が使用者との関係で不当な扱いを受けたときに法的に救済を求められる場が労働委員会である。その労働委員会が事実上の要望書という名の和解勧告をだしたことは、上部組織としては当然取組むべきことである。要請書はその意味で出したものでもある。

実際の経緯は把握する由もないが、現在の自治労都本部三役からは二度とこのようなことが起こらないように対応したいとの考え方が示されている。

#### 4. 本部、支部（総支部）および地連を中心として

定期大会で確認、決定した「組織財政方針」では、諮問機関の活動の場を地連に移すとして発展的に解消することにした。勤務上条件の統一交渉は行われてきたが、事業交渉に関わってはこの4月に決着したばかりであることから、事実上は定期大会で決めたことを実行するのは今年度からになる。現在の状況は、本部としてもまた地連としても手探りとも言える状況であり、この夏までに闘う陣形を作ることが必須である。

勤務条件統一交渉と清掃事業統一交渉が出来た今、この間の事業に関わる交渉体制や交渉時期、交渉の枠組みを本来のあるべき姿に戻すことが必要となっている。また、本来の姿に戻すことが出来るようになったといえる。先立つ本部が行う派遣期間中の統一交渉項目に関わる交渉、引き続いての区における作業計画策定交渉、必要人員交渉、予算交渉、賃金確定に伴う各区における交渉などと合わせて、現業統一闘争などにも積極的に取組む必要がある。

これらの闘いを進めるためには地連を軸とした意思統一が必要であることから、地連

担当常任を中心として区担当中執や地連役員、支部・総支部役員との意思統一が重要となってくる。時間内組合活動が規制される中、課題の克服はきわめて難しいことも事実であるが、闘わなければ負けてしまうのも事実である。それぞれの地連の組織的な事情の違いもあることからそれらを踏まえた運動をどのように作っていくのかが問われてくる。

困難な課題ではあるが、積極的な議論を期待するものである。

### さいごに

組合の動員への参加状況が低下していることについては、一定程度のやむをえない事情があることも事実である。区に来たことにより、清掃局時代と比べて賃金確定闘争は都労連の下で闘いこれには変わりが無かったが、予算人員闘争はいきなり各区との闘いになった。2年前からは賃金確定闘争も区長会とになり、組合員を動員する機会や場所等に困っている実態がある。1割動員、2割動員が事実上は無くなり、組織としての足腰が急激に弱まってしまう実態にある。これらの現状をいかに改善するのかは、わが組合組織にとって非常に緊急かつ重要な課題である。この夏以降の諸取組みのなかで対応を検討することが求められている。

たとえ困難な課題、常識的には不可能だと思われる課題であっても、要求や思いを実現させるためには最後まで要求や思いを実現させることを諦めずやり抜く強い決意と勇気が必要である。そのことがなければ、組合員の要望を実現するための組合役員としての責任を果たすことは出来ない。交渉権を有する単一組織として存続し続けることも、調整額は変更・改悪を受けたとは言え一定のものを引き出したことや、一組のあり方や身分保障協定、人事上の取扱い、勤務条件・事業交渉の両方の統一交渉を確立したことなどは、どれをとっても実現不可能か極めて困難なものとして、項目によっては大激論の対象にすらなったものであった。しかし、この間の多くの闘いによっていろいろな困難もあり、23もの任命権者がいることにより時間はかかったものの、一つひとつを闘いにより確実に実現してきたのも紛れもない事実である。

時間内組合活動規制の問題も規制されたことに負けてしまえば、労働組合そのものが当局と対峙する前に負けてしまうことになる。財政負担に耐えられなくなって負けてしまうことは論外としても、いわば闘わずして負けることになる。闘ったから勝てるといえるほど時代状況や社会状況は甘くはないのも事実である。しかし、極めて困難と思われたこと、不可能と思われたことを、我々は実現してきたのである。このことに自信と誇りを持ち、今後も引続き教科書には載っていない闘いを創意工夫して取組み、東京清掃労働組合により一層団結して奮闘することをお願いするものである。

以上

## 資料 1

## 覚 書

清掃職員の勤務条件に係わる区長会・特区連・東京清掃労組の三者協議について、以下のことを確認する。

- 1 2006年度以降の新制度に係わる交渉は現都派遣職員の区への身分切り替えにあたっての基本的労働条件であるので東京清掃労組が対応する。
- 2 2006年度以前の清掃従事職員の新制度に係わる交渉は東京清掃労組と特区連が連携し、対応する。
- 3 上記1及び2は、東京清掃労組が労働協約上で「一般的拘束力」（労組法17条）を持つことから、東京清掃労組が判断する。ただし、その結果に係わる諸問題については特区連が判断する。
- 4 2003年6月30日の区長会・東京清掃労組交渉「2006年度に向けた協議について」で当局提案、確認された今後の協議のあり方としての「必要に応じて個別に対応」は引き継ぐものとする。
- 5 この覚書は原則として組織外非公開とする。

以 上

2004年2月9日

東京清掃労働組合書記長

大島 誠



特別区労働組合連合会書記長

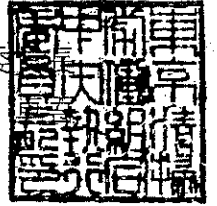
中條 貴仁



2006年7月31日

自治労東京都本部  
遠藤幹夫委員長 様

東京清掃労働組合中央執行委  
西川



### 都労委提訴に関わる要請

日頃の産別運動へのご尽力に敬意を表します。

さて、いよいよ清掃事業は 2006 年度都派遣職員の区職員への身分切替えをもって完全移管となりました。名実ともに清掃事業が区の事業として現在運営されています。

昨年 10 月 12 日の清掃交渉体制(第 1 回)協議会(団体)交渉におきまして、18 年度以降の新たなルールについての協議を行ってまいりました。10 月 26 日、12 月 1 日と 2 回の清掃事業関係部会(小委員会)交渉、12 月 20 日の清掃交渉体制(第 2 回)協議会(団体)交渉を重ねてまいりました。しかし、昨年の 12 月 21 日の清掃交渉体制(第 3 回)協議会(団体)交渉におきまして、区長会から「提案どおり当局責任で実施をさせていただきます」との交渉打ち切り通告を受けました。極めて残念なことであり、私たちにとっては到底納得できない事態であります。

これ以後、区長会及び 23 区長は、私たちの要請や申し入れに対して一切誠意ある責任ある対応をしておりません。最終的に、3 月 3 日、やむを得ずわが組合は東京都労働委員会(以下、「都労委」と略。)に区長会と 23 区長を相手どって、清掃事業関係の統一交渉を求めて団体交渉拒否による不当労働行為救済申立を行いました。この間、都労委において 3 回にわたる調査が行われ、8 月 1 日は証人尋問が始まることになっています。

一方、時間の経過する中で、事実上、2007 年度の作業計画の交渉が始まる時期が迫ってきたことから、6 月 30 日にあらためてわが組合から「実効確保の措置申立」を行いました。これに対して区長会及び 23 区長は、「本件につき実効確保の措置勧告がなされるのは相当でない」との「意見書」を 7 月 14 日に出しました。都労委からは、7 月 26 日付で審査委員、参与委員 3 人の連名で「要望書」が出されました。

本来的に労働委員会は、憲法で保障された労働者の権利を保護し、労使関係の安定を目的としています。労働委員会は一般の行政機関とは違い、独立した行政委員会です。都労委は、事務局は会長の同意の下、都知事が設置し、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者で構成されています。公益委員は、学識経験者等から選ばれた公平な第三者の性格をもっています。法を守り法の精神を尊重すべき地方自治体が、都労委から今回出された「要望書」や今後出されるであろう「命令」に沿った対応をすることは当然のことです。

区長会及び 23 区が、法を守り法の精神を尊重すべき地方自治体である以上、このことを最大限に求める必要があります。自治労東京都本部としてもこのことに沿ってわが組合に対する指導、支援をいただけるようご要請いたします。

以上