

## 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）

2008年11月20日

第2回中央委員会

### はじめに

2008年度賃金確定闘争は、わが組合が単組となり3回目の確定闘争である。過去2回の確定闘争では、業務職給料表水準の大幅な見直し、退職手当制度に係る調整額導入や支給割合の変更等、苦渋の判断を余儀なくされた課題もあるが、技能主任職昇任選考資格の改善や級格付率の改善、育児休業や部分休業に係る昇給抑制措置の改善等を勝ち取ってきた。

2008確定闘争勝利に向けて、3月の段階から特別区人事委員会に対し要請を重ねてきた。東京都人事委員会は昨年引き続き「常勤従業員50人以上の事業所を対象に・・・」と不当にも現業系職員の賃金について触れているが、特別区人事委員会は、われわれの度重なる要請を尊重し、今年度についても現業系職員の賃金決定に関わっては労使合意に委ねることを基本に、現業賃金については一切触れることはなかった。

今次確定闘争は、世界的な金融不安、急速な景気の後退、日本の経済も先行き全く不透明と危惧される状況で行われてきた。

これまで、文京シビックホールにおける第一波の総決起集会を皮切りに、11月7日から12日にかけて実施された、第二波にあたる各地連別の決起集会と役員区長への要請行動。11月14日の区政会館における区長会総会での要請と座り込み行動。11月18日の江戸川区内公園での屋外の決起集会と区長会会長要請行動、等々を精力的に取り組んできた。また、職場では、ストライキ批准投票や全組合員及び家族による署名の取り組み。ステッカー闘争。節目節目での職場報告等が取り組まれてきた。

一昨年度、昨年度と過去の2回の確定闘争を闘い抜いた経験を踏まえ、短期間で闘いではあったが精一杯、力強く、悔いを残すことのないよう闘ってきた。

10月10日の勧告日当日の区長会会長要請以降、10月20日の第4回団体交渉での要求書提出から本格的な交渉が始まった。

### 1. これまでの若干の経過

- (1) 10月10日、特別区人事委員会は「職員の給与に関する勧告」を行った。同日、区長会総会において多田会長に要請を行った。その趣旨は、①過去2年間、再三再四に亘り求めてきたが最終段階まで示されなかった現業(業務)職給料表を早期に提示すること。②地域手当の本給扱い。③勤務時間の短縮。④2007確定闘争妥結結果を踏まえた現業系任用制度の改善に向けた考えの早期提示。⑤首都圏におけ

る清掃業務の困難性・特殊性を踏まえた給料表の作成。

- (2) 10月17日の第1回中央委員会で、「2008 特別区人事委員会勧告後の要求」と「2008 賃金確定等に勝利するための闘争方針」を決定した。
- (3) 10月20日、第4回団体交渉を行い、わが組合からは2008年度賃金確定に関する「要求書」を区長会に提出し、区長会側からは、「特別区を取り巻く厳しい状況の下、区民の負託を厳粛に受け止め、あらゆる面で改革を図っていく必要がある。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る。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きた。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る。制度目的から、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。人事委員会勧告に伴う意見でも、成績率制度については、さらなる反映に向けて取り組むべきであると提言がされている。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。勤勉手当は勤務成績に応じて支給される能率給、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。一律拠出割合の対象者と一律拠出割合については、行政系係長職以上に限って適用されているが、対象者について拡大する必要がある。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、取り分け、勤勉手当に係る成績率について厳しい考えが示された。交渉の期間は限られているが、精力的に協議を進めることとした。
- (4) 賃金確定(給与等改定)交渉は、時間内組合活動の大幅な制限の中で交渉を行うことから、昨年度から時間内有給職免を認めている交渉そのものは極力時間内に行うことを求めてきた。今年度についても、このことを保障するために、直接人事委員会勧告に左右されない任用制度や引き続き課題等を中心に3月の早い段階から団体交渉始め各交渉を重ねてきた。
- (5) 10月24日、第5回団体交渉では、「勤勉手当における成績率制度の改正について」と「昇格時における号給決定方法の改正について」の2つの提案がされた。昇格時における号給決定方法の改正については、基本的に改善となる制度であることから受け入れることについて問題はないが、経過措置については、現業系職場の実態を踏まえれば不要であり即刻本則適用をすることを主張してきた。一方、勤勉手当における成績率制度の改正については、国や東京都、及び他団体の実施状況から踏まえれば、白紙撤回を勝ち取ることは極めて厳しい状況が予想された。
- (6) 10月27日、第3回小委員会交渉では、「技能系・業務系人事制度に関する実態調査 集計結果」が示されたが、改善に向けた区長会側としての考え方は示されなかった。
- (7) 11月6日、第6回団体交渉では年末一時金に係る要求書を提出。区長会側から

は、この間の再三再四に亘るわれわれの要求が結実し、現業(業務)職給料表と保障額表が示された。給料表は、地域手当の支給割合の変更に伴い本給を調整したもので、基本的には行政職給料表と同様の考えに基づき作成されたものである。保障額表は、全ての級号給において地域手当の支給割合の変更(1.5%引き上げ)に伴い、同率程度(平均 1.35%)引き下げたものである。

- (8) 11月7日、第2回支部書記長会議で現業(業務)職給料表、及び保障額表に関わる説明を実施。第五地連決起集会、及び第五ブロック幹事区長の葛飾区長要請行動実施。
- (9) 11月11日、第二地連決起集会、及び第二ブロック幹事区長の文京区長要請行動実施。
- (10) 11月12日、第一地連、第三地連、第四地連決起集会実施、及び第一ブロック幹事区長の中央区長要請行動実施。第三ブロック幹事区長の渋谷区長要請行動実施。第四ブロック幹事区長の中野区長要請行動実施。
- (11) 11月18日、江戸川区内公園で屋外集会(第三波にあたる総決起集会)及びデモ実施。区長会会長の江戸川区長に対する各地連別(第一地連昇格メリット、第二地連勤勉手当の成績率制度、第三地連職務能力給の確立、第四地連勤務時間の短縮、第五地連現業系任用制度の改善)の要請を実施。会長からは、特別区のおかれている厳しい状況から「他団体の制度との均衡に留意し、時機を失することなく改善していくことが、区民の信頼を確保していくうえで、最も肝要である。」と、各地連代表の訴えに耳を傾けながらも厳しい発言がされた。
- (12) 11月20日、第4回小委員会交渉では、2008 人事委員会勧告に係る考え方と勧告を尊重する考えが示され、個別課題の①準定年制度等の廃止及び勧奨退職制度の見直しについて②病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについて③勤勉手当に係る成績率制度について④昇格メリットについて⑤業務職給料表作成に係る考え方について⑥技能・業務系の人事・任用制度について⑦勤務時間の短縮について。その他、10月20日の要求項目のうち団体交渉で示されるべき項目以外の項目(給与等に係る要求④⑧⑨⑫⑬、任用に係る要求②③⑥、その他諸制度に係る要求①②③④)について考え方が示された。昇格メリットや勤務時間の短縮等一部改善となる提案もあるが、他の何れの項目も、われわれの要求に全く応えていないものである。小委員会では、「このような内容では団体交渉を開催しても合意できない。了解できるよう再考を求める。」と、区長会に対し考えを改めるよう迫った。

## 2. 区長会の最終提案の内容と評価

- (1) 勧告に関わる課題は、勧告を尊重すべきものであるという考えに基づき提案されている。(①月例給及び一時金は改定なし。②地域手当の引き上げとそれに伴う同

程度の月例給の引き下げ。勤務時間の短縮)

- (2) 準定年制度の廃止に係る提案については、勸奨退職制度をより充実した制度として整備し各区において労使協議・労使合意を踏まえた対応をさせることにより、準定年制度を廃止しても実態として大きな影響はないものと判断できる。
- (3) 勸奨退職制度の特例措置の各区事項化については引き続き協議とさせることができた。
- (4) 病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについては、他団体の実施状況等もあり、阻止することはできなかった。
- (5) 勤勉手当に係る成績率制度の改正については、到底認められないものである。しかしながら、実施時期を遅らせたことと、3つの課題とも当初提案から大きく譲歩させたことにより、被害は少なくなったと判断できる。
- (6) 昇格時の号給決定方法については、われわれの求めてきた課題でもあり改善となる提案であり了解できる提案である。当初は4年間の経過措置を設けるとしていたが、即時本則による実施を求めてきた。結果は4年間の経過措置提案を3年間とさせ、1年間短くさせることができた。
- (7) 技能・業務系任用制度は、設置基準の算定の基礎数に再任用職員・再雇用職員等を含めることができるとさせた。技能長についても現行の技能主任設置基準と同様に任命権者の判断により増やせる構造とさせた。
- (8) 2008年度級格付に関わっては、昨年度の実施内容と同様な内容で提案させた。また、2級格付に関わり2011年度までの経過措置期間内の資格基準を緩和させることができた。

### 3. 区長会の最終提案に対する判断について

上記のように、区長会の提案内容は、昨年度の現業(業務)職給料表水準の見直し同様厳しいものであり認めがたいものである。

取り分け、勤勉手当に係る成績率制度の改正については、子育て世代の30歳代～40歳代を直撃する制度であり認められないものであるが、扶養手当の控除を2012年度から実施と経過措置を設け大きく譲歩させた。2012年度は現給保障対象者の6割を超える組合員が新給料表に移行し昇給が始まることで、実質的な損害は少なくできる。また、一律抛出も対象者から1級の組合員を当分の間対象外とさせた。一律抛出については2%提案を1%に圧縮させたことで影響を少なくさせた。また、実施時期については経過措置を設けさせ2010年6月期の勤勉手当からとさせた。

技能・業務系任用制度は、昨年度の確定結果を踏まえ、3月段階から求めてきた課題である。基本的には、技能主任の設置基準を概ね4人に1人を2人に1人に改善することを求めてきた。結果は2人に1人とはならなかったが、設置基準の算定の基礎

数に再任用職員・再雇用職員等を含めることができるとさせた。再雇用職員等とは、清掃業務に従事し職員と一体となり働いている臨時職員や派遣職員も含まれることを示すものである。また、現行の技能主任制度では任命権者が必要と認めれば設置できるもので増やすことができる構造だが、今後は、技能長についても同様に任命権者の判断により増やせる構造になった。

また、都労連の確定交渉における妥結内容は、昨年度の特別区における決着とは違いがあることから、今後、そのことに関わり特別区においても適用できるものがあれば積極的に区長会に求めることとする。

今次確定闘争は、成績率制度の改正等、厳しい提案もあるが実施時期や実施内容を大きく譲歩させたことや、技能系任用制度に係る改善を勝ち取ったこと等、総合的、一体的に判断し、今回の区長会提案を了解することとし妥結の判断をする。

以 上