

## 平成 21 年度給与改定交渉スタート！

---

3月11日、18時40分より、平成21年度給与改定（第1回）団体交渉が行われました。前日に開催された第3回中央委員会において確認された要求案を基に、「平成21年度」現業（業務）系人事、任用・給与制度改善要求書を提出しました。

---

要求の内容は、任用制度の改善要求や、賃金（給与）制度全般に関わる改善を求めるもので、確定期に向け要求書に沿った対応を図ることを強く求めたところです。

しかし、当局は、昨年来の世界的な景気後退の深刻化、また、税収や交付金の減収などを理由に、「給与をはじめとする職員の勤務条件については、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、時期を失することなく見直しを行なうことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要である」と主張しました。

こうした当局の姿勢をみれば、今次確定闘争も極めて厳しい協議が予想されますが、要求に沿った勤務条件を勝ち取るため、全組合員の総力を結集し、全力で闘い抜きましょう。

## 平成21年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2009年3月11日（水）18時42分から19時01分
2. 場 所 東京区政会館201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）、野田副区長会役員（大田区）、石神副区長会役員（中野区）、佐藤副区長会役員（江東区）、鎌形副管理者（特人厚）

オブザーバー：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、大島書記長、染書記次長、山崎財政部長、瀬瀬組織部長、野崎共闘部長、大和田賃金部長、木川教育宣伝部長、齋藤賃金部副部長

### 4. 議事録

<清掃労組>

それでは、私から申し上げます。

<要求書を手交>

昨年の春闘では、一部の民間企業において一定の賃金改善が図られました。その後、米国のサブプライムローンの破綻に端を発した世界的な金融恐慌・経済恐慌が起きています。その原因のひとつに、日本がとってきた金融政策にも大きな要因があると指摘する経済学者もいます。

小泉政権による新自由主義政策が行ってきた構造改革政策により、国民はごく一部の富裕層と大多数の貧困層の二極分化状態におかれています。戦後最長の好景気状態といわれながらも、多くの労働者はその実感を味わうことはありませんでした。富は一部の企業に集中し内部留保として蓄えられ、そして株主への配当に回されたのです。しかし、労働者に対する分配は殆ど行われてこなかったのが実態です。

昨秋以降、企業の都合により一方的に解雇された結果、働きたくとも働く場所

もなく住居さえも奪われ路上生活を余儀なくされている人もいるのが実態です。日本が今日のような事態に陥ってしまったのは、米国に追随してきた新自由主義政策の破綻であり、企業優遇の労働法制の改悪による派遣労働を拡大したことが主たる原因です。労働者を低賃金で雇用し必要なくなれば即時解雇する。労働者を単なる機械と同じような物としてしか扱わない。このような実態が今日の社会を招いたことに他なりません。新自由主義政策が破綻しているにも拘わらず、何ら抜本的な対策を講じようとしないうる政府の無為・無策が更なる不況を招いています。このような状況を打破し、改めて社会経済に活況をもたらすのは消費の拡大に他なりません。

私どもも今日の状況は重く受け止めています。しかしながら、そのことにより公務員賃金を抑制・引下げるとは、今以上に民間賃金を押さえ込むことになり更なる経済の停滞を招くことになると強く指摘しておきます。公務員賃金は民間賃金の指標となっている実態もあります。労働者全体の賃金水準を引上げることで内需を拡大し、消費を活性化することで製造業を始めとする企業も社会全体も活性化します。賃金を抑制することは、物の買い控えに繋がり、更なる経済の停滞を招く悪循環に陥ると指摘せざるを得ません。

2009年度（平成21年度）の賃金改定にあたっては、このような状況を十分に踏まえるとともに、やる気を失いかけて重苦しい空気に包まれながら、それでも黙々とまじめに職務に精励している職員が、再度希望をもてるような任用制度・賃金（給与）制度を構築して頂きたいと思っております。

まず、現業（業務）系の任用制度について申し上げます。

第1点目は、現業系任用制度の設置基準についてです。

2006年度（平成18年度）から3年間をかけ、清掃業務の実態に沿った任用制度を構築するよう強く改善を求めてきた結果、2008年度の確定交渉において設置基準の改善が図られました。

統一交渉で労使合意された内容については、各区においても十分に踏まえた対応を図られることを改めて求めておきます。

第2点目は、統括技能長職・技能長職の昇任選考についてです。

身分切替後の各区独自の昇任選考によって、2007年度（19年度）以降、多くの区において統括技能長職・技能長職が欠員となる事態が生じています。この間の私どもの調査でも、2年間にわたり統括技能長が欠員となっており来年度も欠員になることが判明している区もあります。こうした結果は重く受け止めざるを得ません。また、多くの区で2009年度も技能長に欠員状況が生じることが想定されます。このような事態は数年前までは到底考えられなかったことです。各区が、清掃現場における職員の苦労を本当に理解しているのかと疑問を持たざるを得ませ

ん。

将来にわたり安定的に統括技能長職や技能長職の欠員を補充できるよう、現行の各区選考に柔軟性を持たせ欠員が生じることの無いよう、実質的に昇任選考の改善を果たすことができるような選考方法、及び区間交流や派遣制度などを積極的に活用する制度的な対応を図ることを強く求めます。

第3点目は、再任用職員の職の設定についてです。

現行、再任用職員の職務は定年前の職務とされています。しかしながら、清掃業務の実態は大変過酷な労働です。体力的な問題等で再任用職員としての雇用を辞退せざるを得ない職員もいます。また、再任用期間を満了することなく本人の意に反し退職を余儀なくされている職員もいます。平成21年度末に定年退職した職員から再任用職員として雇用される期間は5年間になります。清掃職場における再任用職員も清掃職場以外の現業職員や行政系職員同様に、再任用期間を全うできることが年金との関係からも必要であると考えています。これらのことから、職員がそれまで培ってきた知識・経験を活かすことができる清掃職場内の他の職域、収集業務以外の関連業務にも従事できるよう再任用制度における対象職域の拡大をして頂きたいと思えます。

次に賃金制度の改善について申し上げます。

第1点目は、現業（業務）職給料表についてです。

冒頭にも申し上げましたが、昨秋からの世界的な経済不況については私どもも十分に承知しています。このような事態を引き起こしたのは米国や米国に追随する国々による新自由主義政策の破綻によるものであることは明白です。われわれ労働者には何の責任もありません。企業は好景気時にも労働者にその利益を適正に分配することもなく莫大な内部留保として蓄えてきました。本来は、その内部留保分は労働者に対する分配と株主に対する配当として還元されなければならなかったはずのものです。これらを踏まえれば、現時点における民間企業賃金水準は企業による不当な扱いによって適正な水準から大きく引下げられていると指摘せざるを得ません。

不況だからと労働者を解雇したり賃金を抑制しても、一時的に企業が生き延びるだけで何の解決にもなりません。それどころか益々購買意欲が失せ経済は更に冷え込むことは明白です。経済を活性化するのは国民総体の消費による内需の拡大が最も効果的であると思っています。

現業（業務）職給料表は、2007年度（平成19年度）の確定交渉で大幅な引下げが行われています。多くの職員は昇給・昇格しても賃金が上がらず住宅購入を始めとした将来の生活設計を大幅に見直さざるを得ませんでした。このような状況で更なる引下げを行えば、職員のやる気は皆無になってしまいかねません。

現業（業務）職給料表は、これらのことを十分に考慮された上で作成されるとともに、早期に提示し労使協議することを強く求めます。

第2点目は、職員の職務能力についてです。

現業系の人事制度は、級格付制度で成り立ってきた長い歴史があります。特別区に現業系の任用制度が導入されてからまだ5年しか経過しておりません。現行の現業系職員の半数以上は、一級職の職員、いわゆる無冠の職員という実態は何ら変わっておりません。

長年まじめに職務を遂行している職員の知識や経験は、清掃事業における作業計画策定や収集コースの作成、現場の割り振りのための地図作成、住民対応やコミュニケーション作り等に欠かすことはできません。それらの職員の知恵や知識は一朝一夕には習得できるものではありません。収集現場等で様々な経験を積みなければ絶対に習得できない知識・知恵・ノウハウです。それらの職員の知識・知恵を活用することによって、清掃事業の安定的かつ効率的、合理的で円滑な運営が確保されているといっても過言ではありません。清掃事業は住民と行政との十分な信頼関係に基づく理解と協力が得られなければ成り立ちません。職責のみが信頼関係を築くわけではありません。清掃事業に携わる職員一人ひとりの長年の努力のうえに築き上げられてきたものです。

職責の有無のみに着目するばかりではなく、長年まじめに職務を遂行している職員の知識・知恵・技能、清掃事業における貢献度を職務能力として処遇に反映すべきであると強く申し上げます。

その他の課題についても、別紙の要求書に沿った対応を図られることを強く求めますのでよろしくお願い致します。

私からは以上です。

〈区長会〉

ただいま、皆さんから「平成21年度現業（業務）系人事、任用・給与制度改善要求書」をいただきました。早速、内容について各特別区長に報告し、事務局にも検討に入らせたいと思います。

さて、最近の経済情勢についてみると、昨年来の世界的な景気後退により企業収益は大幅に減少しており、消費や雇用の悪化が顕著になるなど、景気後退は一段と深刻化しております。

2月の月例経済報告では、「景気は、急速な悪化が続いており、厳しい状況にあ

る。」と述べており、基調判断を5か月連続で下方修正しております。

企業の輸出や生産が低迷しているほか、個人消費や設備投資も減少しており、昨年10月から12月期の国内総生産の成長率は、戦後2番目の落ち込みとなる年率12.7%の減となっております。

また、企業倒産が増加するとともに雇用情勢も急速に悪化しつつあり、昨年12月の完全失業率は4.4%と前月に比べて0.5ポイント上昇し、41年ぶりの大幅な悪化幅となっております。

先行きについても、「景気をさらに下押しするリスクが存在する。」とし、景気後退が長引く可能性を示しております。

今春闘は、このような状況下で、厳しい交渉が行われていると報じられております。私どもは、春闘の動向について、引き続き注視してまいります。

一方、特別区の財政についてみると、都区財政調整の調整3税の一つである法人住民税は1,500億円、19%の大幅な減収となる見通しであり、平成21年度の財政調整交付金の総額は6年ぶりに減少し、前年度比6.8%減の9,474億円となる見込みです。減少額の692億円は過去最大となっております。

各特別区では、区民の暮らしと地域経済を支えるための緊急経済対策等に取り組むため、基金の繰入等により予算編成を行っており、財政状況は一段と厳しさを増してきております。

平成22年度以降も、基幹的な歳入である特別区民税、財政調整交付金を中心にさらなる減収が見込まれ、これまでの歳入の増加傾向から一転して、かつてない厳しい財政状況に直面するものと想定しており、執行体制の見直し等が避けられないものと考えております。

このように区政を取り巻く環境が厳しさを増す中、職員の勤務条件に対する区民の関心は非常に高いものがあります。

給与をはじめとする職員の勤務条件については、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する

信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

今後も、限られた財源や人材を最大限に活用し、各特別区が直面する課題の解決を図っていくため、職員の能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の一層の整備に努め、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限に引き出していくことが必要であると考えております。

ただいま申し上げた基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のあった主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、統括技能長・技能長の昇任選考について申し上げます。

統括技能長職及び技能長職については、各特別区における人事管理・事業方針等に基づき、選考が実施されております。欠員については、各特別区において対応すべき課題であると認識しております。

次に、再任用職員の担当職務については、職員がこれまで培ってきた知識・経験の活用や各特別区の実情を踏まえ、各特別区において勤務形態や具体的な職務内容を定めることが適切であると考えております。

次に、業務職給料表については、一昨年、地方公務員法の規定による情勢適応の原則及び地方公営企業法の規定による均衡の原則に基づき、国、他団体の給与水準、他団体の見直し状況等を総合的に勘案したうえで見直しを行いました。

今後も、この考え方にしたがって、適切に対処してまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、慎重かつ総合的に検討したいと考えております。

今後、これまで築いてきた信頼関係の下、真摯に協議を進め、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私の方からは以上です。

### 〈清掃労組〉

ただいま、皆さんから私どもの要求書に対する現時点での考え方が示されました。

改めて申し上げますが、このような事態に陥った責任は国の間違った施策の結果であり、労働者側には全く責任は無いことだけは申し上げておきたいと思っております。

まず、任用制度について申し上げます。

2006年度（平成18年度）から各区による選考が実施されてきました。2007年度（平成19年度）から2008年度（平成20年度）の統括技能長職及び技能長職の欠員状況や、2009年度（平成21年度）における欠員状況の予測や2010年度（平成22年度）以降における技能長等の配置状況の推測等、これらを総合的に勘案した場合現行の各区選考制度の限界性は明らかです。将来に亘り、特別区の清掃事業を円滑に運営していくためにも、清掃業務における昇任選考制度については何らかの対応が必要であると思っています。

次に、再任用職員の職務の設定について申し上げます。

現行制度における再任用職員の職務は「恒常的な職務」と統一で定められています。清掃業務における職種・職務は、技能Ⅴは自動車運転Ⅱ及び自動車整備です。技能Ⅵは作業Ⅲ及び清掃工場における設備管理です。清掃業務にはこれらの職務の他に、清掃事業を円滑に運営するための様々な業務が存在しています。これらの業務は清掃事業を円滑に運営する上で欠かすことのできない必要な業務であり、全て恒常的な職務といえます。

これらのことから、再任用職員の職務については定年前の職務に拘らず、それまで培ってきた経験・知識・ノウハウを活用できる職務・業務全てを再任用職員の職務として設定して頂きたいと思っています。

### 〈区長会〉

皆さんからご意見をうかがいました。

統括技能長及び技能長の昇任選考の実施、再任用職員の担当職務の設定については、これまでも申し上げてきたとおり、各特別区が、各特別区の実情を踏まえ、対応すべきものと認識しております。

以上

2009年3月11日

特別区長会会長  
多田 正見 様

東京清掃労働組合  
中央執行委員長 西川 卓吾

## 「平成21年度」現業（業務）系人事、任用・給与制度改善要求書

日頃、特別区政発展と資源循環型廃棄物行政確立、並びに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。

平成20年度の賃金確定交渉における妥結結果を踏まえ、下記の各項目について要求いたします。貴職の誠意ある回答を求めます。

### 記

#### 任用制度の改善について

現業系職員の任用制度に関わり、平成19年度～平成20年度の実態を踏まえ、下記の通り改善を図ることを求めます。

1. 身分切替後の平成19年度、20年度と、多くの区において統括技能長職・技能長職に欠員が生じている実態を踏まえ、退職等による技能長等の欠員補充を将来にわたり安定的に確保するために、統括技能長職・技能長職の選考実施にあたっては、統一選考に準ずる対応を図ること。
2. 技能V及びVIの職種に従事する職員について、希望による転職に関わる年齢制限の撤廃を図ること。
3. 再任用職員の職の設定に関わり、現行制度の「定年前の職務」とすることを改め、知識・経験を活かすことのできる清掃職域以外の他の職域、本体業務以外の業務にも従事できるよう再任用制度における対象職域の拡大を図ること。

#### 賃金（給与）制度の改善について

1. 現業（業務）職給料表については、高物価の首都圏での高額の家賃負担や生活費全般にわたり重い負担を強いられている現状、及び清掃業務における職務内容（危険度・困難度）等を十分に勘案し、査定による昇給とは別に日銀政策委員の大勢見通し消費者物価指数上昇分の1.6%を最低ラインとし引き上げること。
2. 現業系職員の賃金を民間企業従業員と比較をする場合には、特別区内の民間企業における役職関係、年齢、勤務年数、職務の内容（危険度・困難度）等を精確に把握したデータを踏まえた適正な賃金水準とすること。また、総務省の賃金センサスによる到底比較とはいえない一方的で自分勝手なデータは

一切使わないこと。

3. 清掃業務は過酷で困難です。重量物を扱うことが原因と見られるぎっくり腰等の労働災害が絶えません。また、カセットコンロ用のガスボンベやプラスチックライター等が原因と思われる車両火災や爆発等がサーマルリサイクルの本格実施後となった現在も頻発しています。炎や爆風を浴びたことにより火傷等を負った職員もいます。一步間違えば職員のみならず通行車両・通行人等を巻き込んだ大惨事になりかねません。このような危険な清掃業務の実態を十分に考慮し、技能V及び技能VIの初任給格付の改善を図ること。
4. 職責の有無のみに着目するのではなく、経験・知識とも豊富な職員の清掃事業に対する貢献度を職務能力として評価するとともに処遇に反映させること。
5. 高年齢職員の職務に対するモチベーション維持・高揚を図るため、年齢による昇給抑制制度の改善を図ること。
6. 級格付制度が平成 23 年度を最後に終了することに鑑み、職員のモチベーションの維持・高揚を図るため、経過措置期間中における昇格率の改善を図ること。
7. 退職金の 13,000 円に関わる調整については、組合と十分な協議を尽くし、必要な措置を講ずること。
8. 清掃業務に従事する臨時職員の業務は、基本的にどこの区においても同じです。同一労働＝同一賃金の観点や、定年前職員や再任用職員の賃金が 23 区統一で定められていることを十分に踏まえて、少なくとも清掃業務に従事する臨時職員の賃金については 23 区統一交渉事項とすること。

以 上