

2009年3月26日

特別区人事委員会  
委員長 西野 善雄 殿

東京清掃労働組合  
中央執行委員長 西川 卓吾

### 2009年度特別区人事委員会勧告作業に関する要請書

日頃、特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に改めて敬意を表します。

昨年の10月10日、特別区人事委員会は、平成20年度の特別区一般職の職員の給与について報告（意見）及び勧告を行いました。

特別区人事委員会の報告（意見）及び勧告は、私どもの要請に対し一定の対応が図られました。しかしながら、この間私どもが比較企業対象規模を従前の100人以上とすることを求め続けてきたにもかかわらず50人以上の民間企業割合を増やすなど、基本的には人事院及びその他の自治体の人事委員会に追随するものであり、私どもとして到底納得できるものではありません。

特別区人事委員会は、労働基本権の代償措置機関としての中立的な第三者機関としての責任を果たしていないばかりか、人事委員会制度を利用して特別区職員賃金のみならず、首都圏の労働者全体の賃金水準を引き下げる役割を果たしていると指摘せざるを得ません。

特別区における公民比較企業規模のあり方については、国や他団体の動向に左右されることなく特別区の実態を十分に踏まえ、毅然と対応されることを強く求めると同時に、私ども労働組合の意見も十分に聞き入れ慎重な対応を図られるよう改めて求めたいと思います。

昨年までは戦後最長といわれた好景気状態でしたが、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一部は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。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。今春闘ではトヨタ自動車を始め私鉄やNTT等、多くの企業が定期昇給は維持したもののベースアップについてはゼロ回等という状況です。本来なら、これらの企業が好景気時に蓄えてきた内部留保分は従業員の賃金引き上げに使うべきであると私どもは強く思っています。

昨年の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危機・経済不況により日本経済は急速に悪化しています。このことは、米国の新自由主義路線に追随してきた小泉政権が行ってきた構造改革政策の破綻に他なりません。このような事態に陥っ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政府の無為・無策が更なる不況を招いています。労働者側には何の責任も無いにも拘わらず、不況を口実に公務員賃金を抑制したり引下げることになれば、今以上に民間賃金を押しえ込むことになり更なる経済の停滞を招くことになるかと強く指摘します。わが国の外需依存型から内需主導型への経済構造の転換が今こそ必要です。今日の閉塞した状況を打破し、改めて社会経済に活況をもたらすのは、外需に頼ってきた日本経済を抜本的に改め内需による消費を拡大する以外に他なりません。今春闘でも一定の賃金引き上げが行われているのは内需主導型の企業が中心と連合による調査でも明らかになっています。

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況を取り戻します。労働者の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だけであると指摘せざるを得ません。

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ます。日本が今日のような事態に陥ってしまったのは、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主因です。

貴委員会におきましては、中立・公平な第三者機関としての責務と併せ、上記のような実態を十分に考慮し、改めて社会全体が活況を取り戻すような実質的に処遇改善に繋がるような勧告に向けて作業を進めることを強く要請します。

また、私ども東京清掃労働組合は、現業（業務）系職員が主体の労働組合であり労働協約締結権が認められていることを踏まえ、現業職（業務職）賃金確定に関わっては、これまで通り労使交渉に基づく自主的・主体的な決定を尊重されることをも併せて求めておきます。

## 記

1. 「勧告」作業を進めるにあたっては、引き続き東京清掃労働組合の意見を聞く場を設けるとともに、特別区人事委員会として誠意ある対応を図る

こと。

2. 公民比較調査対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に改めること。
3. 職員の給与は、生計費やその他の事情をも考慮した上で定められるべきものです。首都圏での生活は、住宅事情を始めその他の諸経費を含め、生活する上で多額の生計費を必要とします。また、その他の事情として清掃業務の職務内容は大変危険を伴う職務であり困難な職務です。それらを十分に精査・考慮した上で勧告を行うこと。
4. 給料表の策定にあたっては、査定による昇給とは別に首都圏における消費者物価指数上昇分を最低ラインとし引き上げることと併せ、世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む層に十分に配慮した改善をすること。また、人事院、他団体に追随した給料表昇給カーブのフラット化は行わないこと。
5. 一時金についても月例給と同様に、同種同等比較を原則とすること。
6. 国家公務員は全国各地に勤務地が存在することから、地域手当の合理性は認められますが、基本的に 23 区内に勤務する特別区職員には何ら合理的な理由も道理も認められません。また、給料と地域手当の配分を変更することにより退職金や年金に大きな影響を及ぼします。これらを最小限するために地域手当を本給扱いとすること。
7. 新たな労働基準法が 2010 年 4 月 1 日より施行されることを踏まえ、超

過勤務手当の割増率を大幅に引上げること。

8. 退職金の支給制限及び返納制度に関わっては、公務上及び公務外に関わらず、職員本人の責めに帰すことのできない事情等を十二分に考慮し、不当な取扱いにならないような制度構築を図ること。
9. 住居手当については、国の動向に追随することなく国家公務員及び民間の実態や高物価の首都圏における住宅事情を精確に把握し改善を図ること。
10. 民間企業における高齢者の雇用継続制度の進展に則って、再任用職員の給与等の処遇を改善すること。また、今後の公的年金の受給開始年齢の引上げに伴って無年金期間が生じることから、「年金と雇用の連携」を基本として、高齢者雇用制度の賃金・労働条件などの一層の拡充を図ること。
11. 核家族化が進む現状を踏まえ、育児休業制度における子の対象年齢を大幅に引き上げる等、各種休業制度及び休暇制度等の改善・充実を図ること。
12. 福利厚生事業については重要な労働条件のひとつであり、職員ニーズや民間との精確な比較を行い、抜本的な改善を図ること。
13. 労働基準法、労働安全衛生法などについて厳格に遵守させるために、積極的な対応を図ること。また、公務中の事故等に関わる扱いについては、特例規程を設けること等により対応を図ること。
14. 非常勤職員、臨時職員等については、同一労働・同一賃金の観点から正規職員との均等待遇、平等取扱の原則を基本に抜本的な改善を図ること。

15. 特別区が民間事業者などに業務委託する場合には、公正労働基準を設けること。また、関係法令（職業安定法、労働者派遣法等）を厳格に遵守させるよう対応を図ること。

以 上

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を機に世界的な金融危機・経済恐慌が起きました。日本がとってきた金融政策にもその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、構造改革路線により、国民はごく一部の富裕層と大多数の貧困層に二極分化されています。戦後最長の好景気状態といわれながらも、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。労働者への分配は殆ど行われてこなかったのが実態です。

今春闘では、春闘相場を先導する電機や自動車など大手製造業においても、前年実績を上回る労働側のベア要求に対して、軒並みゼロ回答という結果でした。実質的な賃金カットとなる定期昇給凍結も行われています。昨秋以降、多くの労働者が企業の都合により一方的に解雇され、働きたくとも働く場所もなく住居さえもない生活を余儀なくされている実態があります。このような事態に陥ったのは、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のです。

私どもも今日の状況は重く受け止めています。しかし、このことにより公務員賃金を抑制・引下げることが、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となります。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、社会全体を活性化すると考えます。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。

民間企業従業員との比較においては、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)等を精確に把握するとともに適正な賃金水準とすること。また、民間における支給水準や臨時的給与等の支給実態を精確に把握し勧告に反映すること等も強く要請いたします。

次に、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年しか経っておりません。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です。

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ま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。

デスクワークを主として検討された現在の職責一辺倒の価値のみに着目するのではなく、長年現場でまじめに職務を遂行してきた職員の経験により取得してきた「現場力」である知識・知恵・技能、現場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申し上げます。

最後に、清掃業務における臨時職員の業務は、退職前常勤職員と同様に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、清掃業務に従事する臨時職員賃金は、23区統一であるべきと考えます。

定年前職員の本給を始めとする基本的な部分は、二十三区同じとなっています。また、再任用職員についても同様に措置されています。従って、臨時職員の賃金等の基本的な労働条件は、同じであるべきと考えます。

# 平成 21 年第 1 回清掃労組要請

平成 21 年 3 月 26 日

人事委員会室

- 1 清掃労組要請 委員長より要請書読上げ・手交（要請書 別紙）  
書記長より発言（発言骨子 別紙）
- 2 事務局長回答

要請の趣旨については、承りました。

わが国の今日の社会経済情勢は、「急速な悪化が続いており、厳しい状況にある。」とされ、「当面、悪化が続くとみられ、雇用の大幅な調整につながることを懸念される。」と、これまで以上に厳しい見方がされています。

このような中、本年の春闘の状況を見ますと、多くの企業がベースアップを見送っているうえに、定期昇給を凍結するなど、実質的なベースダウンに踏み切る企業も見られ、民間従業員の給与は更に厳しい状況になっていると理解しております。

最初に、職員給与の水準についてですが、勧告に対する私ども人事委員会の基本姿勢は、区内の民間従業員と特別区職員の給与を比較し、その較差を解消することにあります。区内の生活実態は、民間従業員の給与を精確に把握することで、勧告に反映できると考えています。

次に、現業系職員の処遇についてですが、今後とも情勢適応の原則に基づき、適切に対応していくものと考えています。

次に、臨時職員の労働条件についてですが、各区において適正に定められ、運用されていると理解しています。

現在、私どもは、職員給与と民間従業員給与の調査の準備を進めており、本年の給与勧告につきましても、両調査の結果に基づいて対応します。

本年の勧告にあたりましても、従来と同様、23 区連合の人事委員会としての立場を踏まえ、特別区職員の給与について、区民のより一層の理解を得るためにも、中立的、かつ専門的な人事行政機関としての役割を果たしていきます。

私からは以上です。