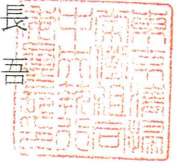




2010年10月20日

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



## 要 求 書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

特別区人事委員会勧告の当日、今年度の給与改定交渉を進めるにあたっての私どもの基本的な考え方について申し上げましたが、本日は項目別に具体的な要求をさせていただきます。

### 現業（業務）職給料表について

2006年以降、給料表は勤務条件の根幹であり早期に提示すべきであると再三に亘り主張してきました。現業組合であるわが組合が単組として確定闘争を担って以降、2008確定で初めて最終段階以前に提示されました。今年度も引き続き早期に提示されたいうえで、基本給をベースとして個別課題の協議を行うよう強く申し入れます。

2007確定で実施された現業（業務）職給料表水準の平均9%引き下げは、到底納得できない内容でしたが、現給を保障させたこと、任用制度の改善や事業関係統一交渉の回復に道筋を付けたことをもって総合的に受け入れを判断しました。しかし現給保障が担保されたものの、昇任・昇格をしても、人事評価制度で高い評価を受けても、実質的な昇給ができない構造となり、職員の士気に影響を与えていました。

2009確定では、保障額表から現業（業務）職給料表への切替が実現され、昇格や昇給による効果を直接処遇に反映させることが可能になりました。組合員の6割程度が昇給できる状態に置かれました。

しかし調整が続き、長期間昇給が始まらない組合員もいます。最高号給を超えた組合員は、勧告に準じて引き下げられた保障額の水準にとどまることになりました。職務に対するモチベーションを引

き上げるために、すべての組合員に対する昇給の確保と給与水準の引き上げを求めます。

現業（業務）職給料表作成にあたっては、首都圏では生活費が嵩む実態や2010春闘結果等を踏まえるとともに、清掃業務の特殊性・困難性を踏まえた給料表の提示を求めます。

- ① 現業（業務）職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。
- ② 現業系職員の賃金水準について、総務省の「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告で、年齢・経験年数区分別の給与水準比較でも、職種間の給与水準に開きがあることが報告されている。特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性、危険性）等を十分に勘案した給料表を早期に提示すること。
- ③ 長期間昇給のない事態を解消するため、すべての級で号給増設を行うこと。

### 人事制度について

2007年度以降、統括技能長や技能長に欠員が生じている区があります。応募者が少ないという課題もあります。主たる原因としては、現行の各区選考制度にあります。この傾向は年度を追うごとに拡大する可能性を否定できないどころか、ますます明らかになっています。従って、引き続き統一的な選考方法を求めると同時に、技能長補佐職の新設等、必要な改善を求めます。

また、技能長の増員や技能主任の増員等、設置基準の改善という2008確定交渉妥結結果を尊重した取り扱いを各区に強く求めます。

- ① サーマルリサイクルの全区・全域展開により、統括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様化している現実や区民の期待や要望に十分応える体制を整える必要がある。過大な職責により心の病を患う技能長が増えている。統括技能長及び技能長の設置基準については更なる改善を図り、職責の分散・軽減を図ること。あわせて積極的に応募できる環境を整えること。人材育成の観点から技能長業務の研修期間等を考慮した配置をすること。メンタル面での困難を抱える技能長が生じることがないよ



うに万全な予防策を講じること。

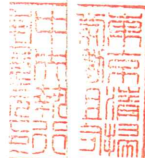
- ② 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、2007年度から2010年度までの欠員状況の実態を踏まえ、23区統一的選考を行うこと。もしくは清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化すること。
- ③ 技能長職と技能主任職の間に技能長補佐職を新設すること。
- ④ 設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008統一交渉妥結の各区での遵守を求める。
- ⑤ 技能V及びVIの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

### 給与制度等について

清掃事業は区民の協力と理解及び信頼関係に基づいて成り立っています。長年清掃業務に従事している職員は、職責の有無にかかわらず豊富な経験と知識はもとより区民との絶大な信頼関係を築き、区政に貢献しています。彼らについて職務能力として正當に評価し、給与等に反映すべきです。

級格付制度の廃止に関わり、それに代わる処遇改善に繋がる制度として、任用制度上の技能長補佐職の新設を求めることと合わせて、現業職場とりわけ清掃職場の実態を反映した職務能力給としての新制度の確立を求めます。

- ① 地域手当は廃止し本給に組み込むか、本給扱いとすること。
- ② 技能V・VIに関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員と同様困難な清掃業務を担う以上、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。
- ③ 職責の有無のみにかかわらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
- ④ 全級における昇格率を改善すること。2級格付も3級格付も、算出した昇格者数が1人に満たない場合は、昇格者数を1人とすることができる対応とすること。
- ⑤ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一し全職員を改善の対



象とすること。

- ⑥ 勤勉手当に関わり、一律拋出適用者の拡大は行わないこと。
- ⑦ 調整額の代替措置として本給に加算されている 13,000 円は、年度を経過する毎に目減りする実態が生じている。従って、退職金の算定にあたっては、13,000 円を目減り分を考慮すること。
- ⑧ 査定昇給に関わり、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。
- ⑨ 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を改善すること。
- ⑩ 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

#### その他の諸制度について

- ① 再任用職員の職務は、現行、定年前職員と同じ職務とされている。清掃業務は、定年年齢を超えた再任用職員には過酷な労働であり 65 歳の任期を全うできずに退職を余儀なくされている職員も存在する。従って、清掃職場に勤務する再任用職員の職務のあり方について、改めて労使による十分な協議をすること。
- ② 扶養手当等を改善すること。
- ③ 住居手当を改善すること。
- ④ 臨時職員の賃金は、国や都は統一した基準が設けられているが、現行では各区事項とされ、各区により違いがある。夏期対策及び年末対策や年度末対策で臨時職員の応募者数が区ごとに偏り、確保が困難な区も生じている。同一労働・同一賃金の観点からも、常勤職員賃金は統一交渉で同一で決定していることを踏まえて、臨時職員の賃金は 23 区統一とし報酬額等も改善すること。

以上

