

2010 賃金確定 区長会の最終提案に対する判断について

2010年11月19日

東京清掃労働組合第2回中央委員会

情勢について

9月14日の民主党代表選で菅首相が再選され、17日には第2次菅内閣が発足した。菅首相は、代表選挙立候補の政見で「国家公務員人件費の2割削減に向け、人事院勧告を超えた削減を目指す」との考え方を示した。

例年、8月上旬に示される人事院の国家公務員に対する給与勧告の取扱いは、8月下旬には取り扱い方針が閣議決定される。しかし、本年8月10日に示された人事院勧告の取扱いを巡っては、数ヶ月にわたって政府方針の決定がずれ込むという異例の事態となった。

8月10日に示された人事院勧告の主な内容は、① マイナス較差（757円、0.19%）を解消するための月例給の引き下げ改定、② 期末・勤勉手当の0.2月分の引き下げ、③ 55歳を超える職員の俸給及び俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引き下げ改定、というものであった。同日開かれた給与関係閣僚会議では、「労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度は尊重すべき」とする意見の一方で、「現下の厳しい経済社会情勢、財政状況を踏まえれば、公務員給与については厳しい姿勢で臨むべき」と勧告以上の引き下げ（深掘り）を目指すべきとする意見も出され、この日の会議では引き続き検討となった。

公務員連絡会は、中央行動を背景としながら総務省交渉を強化、11月1日の第2回給与関係閣僚会議、その後の臨時閣議で、本年の国家公務員の給与改定については人事院勧告通り実施する方針が決定され、国会審議が始まっている。しかし、11日の総務委員会質疑の中でも「公務員総人件費2割削減」の議論に終始し、一部野党からの給与法改正法案の対案提出の動きが伝えられるなど、国会審議の行方は予断を許さない状況である。

経過について

国の動きにも顕著なように、公務員総人件費削減方針は削減そのものが目的化した主張がされている。特別区においても、各区の新年度予算編成における財源不足の顕在化を受け、国に追随した人件費削減攻撃がかけられている。その攻撃は公務労働者のあり方に対する攻撃であり、区民生活に密着した清掃事業のあり方に係る課題である。

特別区人事委員会が10月12日に示した「職員の給与に関する報告及び勧告」の主な内容は、① 公民較差（△1,259円、△0.30%）を解消するため給料表の引き下げ改定、② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引き下げ（△0.2月分 現行4.15

月分→3.95月分) ③ 地域手当の支給割合の見直しとして、現行17%から18%に引き上げ、引き上げ分と同率程度、給料月額を引き下げるというものであった。昨年に引き続き月例給・一時金ともに引下げるというもので、勧告が実施されれば職員の年間平均給与は、約10万8千円(△1.6%)の減額という厳しい内容であった。

10月12日の勧告後の区長会に対する要請、団体交渉、専門委員会などで勧告の問題点や不当性について指摘をし、勧告の扱いについては、誠意ある労使協議で対応するよう求めて来たが、区長会は「依然として厳しい民間給与の状況が、職員給与に反映された結果として重く受け止めており、勧告の内容を実施する方向で検討を行っている」とし、業務職給料表についても「勧告給料表の改定内容に準じた検討を進めております」という回答を繰り返すばかりであった。

昨年の賃金確定闘争において、保障額表から業務職給料表への切替えを最終局面で区長会に決断させた。昇給・昇格の効果を給与処遇に直接反映させることが可能となり、6割程度が昇給出来る構造となった一方で、依然として号給調整が続き昇給が始まらない組合員や、最高号給を超えた組合員は引き続き保障額水準(現給保障)に止まることになっている。

09年賃金確定交渉時に、これらの課題についての一括解決も求めたが、「昇給調整は、定年延長が予定される2013年度以降の取扱いについて見直しを協議することとし、それまでの間実施する」ことを窓口で確認するに止まり、業務職給料表への切替えを最大限迫及したという経過があった。

中央執行委員会は職場からの問題意識を基に、「今後の協議」を今期確定闘争の交渉の場で正式に明らかにすることを追求した。

その他の重要課題として、現業系人事・給与制度の改善要求がある。2012年度で廃止が確認されている「特別昇格制度」が現業職場に果たしてきた役割を鑑み、新制度の確立を求める課題、多くの区で技能長等に欠員が生じている事態の解消を求めるなど、現業系人事・給与制度の抜本的な改善要求は、移管以降、多種・多様化を続ける清掃事業の実態と、人事制度の果たす役割の乖離が明らかになっていることを訴えたものである。

10月20日の団体交渉で区長会に対し「要求書」を提出、翌21日には、東京仕事センターで第一波総決起集会を開催、多くの組合員の結集で開催された第一波総決起集会は、本格的な論戦が開始される前の闘争開始宣言の集会と位置付けられた。

第二波総決起集会にあたる地連別の決起集会は、11月9日の第三地連を皮切りに、11月11日に第五地連、11月12日に第二地連、第四地連、11月15日には第一地連でそれぞれ開催された。決起集会と同時に実施した各ブロックの役

員区長への要請行動は、拡大闘争委員会で意思統一した重点課題について、職場からの切実な声であることを訴え、役員区長の尽力を訴えたものである。

11月16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17日には区長会会長への要請行動を行い、各地連代表者から職場の実態を含めた訴えを行い、我われの要求に対する踏み込んだ対応を求めた。同日、江戸川区総合文化センターで第三波総決起集会を開催するなど、組織の総力を挙げて精力的な取り組みを進めた。職場では、全組合員及び家族による署名やステッカー闘争、適時の職場報告集会等が取り組まれた。各(総)支部による各区長への要請は、地連毎のブロック区長への要請と同じ課題について取り組みを実施した。

昨年の業務職給料表への切替えを区長会に決断させたのは、本部交渉と各地連・(総)支部による各区長への要請行動が軌を一にした取組みとして、大きな成果として結実したものであった。昨年の取組み成果を教訓として、10月28日の第1回拡大闘争委員会で重点要求項目を確認し、各地連・各区長への要請項目とした。確認した重点要請項目は、① 区政の第一線で奮闘する職員の希望に応える給与改定を行うこと、② 2008年給与改定時に確認された技能長等の設置基準「職務内容に応じて任命権者が認める場合に設置する」の運用の充実を図ること、③ 定年延長を含む高齢期の雇用問題については、特別区における現行制度の活用状況や清掃職場の実態等を踏まえて検討すること、の三点に絞った要請を展開した。

本部交渉では、① 業務職給料表への切替えに係る課題について、正式な交渉の場で今後の協議を担保させる、② 特別昇格制度の廃止に代わる制度の確立を含めた人事・給与制度の改善を求める。具体的な要求として、i) 技能長補佐職の新設、ii) 特別昇格資格基準の緩和、iii) 全級における昇格率の改善、iv) 08年妥結(設置基準の改善)の再確認、などを重点課題として追求を図ることとした。

区長会は、勧告で示された一時金の勤勉手当からの削減について、「12月支給分の引下げで対応すべき」とし、11月2日の第3回団体交渉では、各特別区の条例改正の日程を理由に一方的に交渉期限を示唆する発言がされた。わが組合からは、「交渉期限ありきの協議に応じるつもりはありませんし、仮に交渉期限を想定するならば、私どもの切実な要求に誠意をもって応える以外に解決の道は無いことを認識すべき」ことを通告し、区長会側に踏み込んだ対応を決断するよう強く求めた。

区長会側が交渉期限を11月18日としたことを受け、わが組合は11月19日の始業時から1時間の実力行使を配置し、実力行使も背景としながら区長会側に解決に向けた具体的な方策を示すよう、専門委員会等で迫った。しかし、区

長会側が交渉期限とした 11 月 18 日の専門委員会、その後の小委員会交渉でも具体的な解決策が示されず、「このような内容では団体交渉を開催しても、妥結などできない」ことを通告し、ぎりぎりの判断を求めた。

区長会の最終提案の内容と評価

- (1) 11 月 19 日に開催された第 4 回団体交渉で、区長会側は勧告の扱いについて、「民間給与の状況が職員給与に反映されたものとして、その取扱いについて検討してきたところですが、本年の給与改定につきましては、勧告のとおり実施することといたします」とし、業務職給料表の改定についても「勧告給料表の改定に準じて、引き下げを行う」という姿勢を崩せず、勧告通りの提案がされた。
- (2) 特別昇格制度の廃止、経過措置期間の終了を踏まえ、資格基準の緩和や昇格率の改善を求めたことに対し、最終段階での昇格率の改善が図られた。
- (3) 業務職給料表の切替えに係る課題や、現業系人事・給与制度の改善要求について、2013 年度からの定年延長も踏まえ今後の協議を約束させた。

区長会最終提案に対する判断について

以上のように、区長会の最終提案については多くの項目で組合要求に応えたものではなく、不満が残るものである。

(1) 現業系人事・給与制度について

しかし、今期確定闘争の要求の中心とした現業系人事・給与制度の改善について、18 日午後の小委員会交渉でも「技能系・業務系人事制度につきましては、職の設置基準の改正など所要の見直しは図られているものと認識しております」という頑なな姿勢から、19 日 0 時から開催された第 4 回団体交渉では「各特別区における運用状況を踏まえ、必要に応じて適切な検討を行ってまいりたい」とし、ぎりぎりの段階で今後の踏み込んだ対応を約束させた。

(2) 業務職給料表への切替えに係わる課題について

また、業務職給料表への切替えに係わる課題については、11 月 2 日の第 3 回団体交渉で「定年延長も踏まえ、今後協議してまいりたいと考えております」と、今後の協議を約束させた。

(1) (2) とともに、あくまでも現段階では今後の協議を約束したもので、具体的な内容は今後の課題となる。しかし、わが組合からの主張に対し、区長会から踏み込んだ対応・検討を約束させたことは、評価できるものである。

(3) 設置基準の運用の充実について

08 年賃金確定闘争で確認した設置基準の運用の充実について、第 4 回団体交渉で、技能長等の設置基準について、08 年の改正内容の「職務内容に応じて任命権者が必要と認める場合に設置する」という確認について、「これは従前の設

置基準に拘ることなく、各区の任命権者の判断により、職務内容に応じて技能長を設置することを可能にしたものと理解するが、それでよろしいか」と確認を求めたことに対し、区長会から「そのようにご理解いただいて差し支えありません」という回答を得て、設置基準の運用の充実については、各区の判断が尊重されることの再確認をした。今後、組織内での更なる議論を踏まえることが前提となるが、特別昇格制度が廃止されることを踏まえ、技能主任や技能長等の定数拡大に向けて、本部と支部が一体となった取り組みを進めることとする。

(4) 特別区人事委員会勧告の取扱いについて

給料表改定は、勧告どおりの取扱いとなった。不満の残るものであるが、国における勧告以上の引き下げ（深掘り）が議論され、公務員を取り巻く現下の情勢を踏まえれば、やむを得ないものと判断する。

組合要求に応えない多くの項目があったことは、極めて不満なものではあるが、わが組合にとって最大の課題である現業系人事・給与制度や、業務職給料表切替えに係る課題について、今後の協議を約束させたことは、大きな前進である。

国家公務員の給与改定については、次期通常国会に自律的労使関係制度を措置するための法案（国家公務員法改正案）が提出され、交渉を通じた給与改定の実現が図られる。また、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討され、必要な法案が次期通常国会に提出される見込みで、労使間での合意による削減が想定されている。こうした国の動きは、当然にも各地方公共団体の給与改定交渉にも大きな影響を与えるだろう。文字どおり、労働組合としての機能強化、組織の力量が問われることとなる。

公務員、とりわけ現業系職員を取り巻く情勢は依然として厳しいが、公務員法第57条で「単純労務」と位置付けられている現業職員の法的な位置付けについても見直しの議論が始まっている。区政の第一線で働く清掃労働者として、公務・公共サービスを守る気概で労働条件の改善や職場闘争の前進に向けて、全組合員が東京清掃労働組合に結集を図り、力強くこれからの闘いを進めなければならない。

各地連ごとの役員区長への要請や各区長への要請、総決起集会への多くの組合員の結集、署名行動やステッカー闘争など、職場からの闘いを積み上げた全組合員に対し、中央執行委員会として心から敬意を表するものである。

闘いは継続する。中央執行委員会としても今後の闘いに総力を挙げることをお約束して、今期確定闘争の区切りとする。

以上