

## 平成 22 年度給与改定交渉スタート！

3月10日、18時50分より、平成22年度給与改定（第1回）団体交渉が行われました。2月22日に開催された第4回中央委員会において確認された要求案を基に「平成22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。

わが組合からは、清掃業務の公務の特殊性や困難度、危険性等を十分に踏まえた給料表を早期に提示し、労使協議することを強く求めました。また、任用制度に関わって、清掃職場は集団によるチームワークで成り立っている職場であり、職責がなくても長年の知識と経験で職場をまとめ、業務に円滑に進める職員が数多くいます。そういった職員の努力が報われる制度の構築を強く求めました。

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22年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2010年3月11日（水）18時55分から19時20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）、三嶋副区長会役員（荒川区）、本間副区長会役員（品川区）、西條副区長会役員（足立）、鎌形副管理者（特人厚）

オブザーバー：高木人事企画部長（特人厚）、荒牧調査課長（特人厚）、澤田勤労課長（特人厚）

清掃労組：

額副委員長、吉田副委員長、染書記長、桐田書記次長、山崎組織部長、松本共闘部長、野崎賃金部長、森田共闘部副部長、斉藤賃金部副部長、張替教育宣伝部副部長

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げさせていただきます。

（要求書読み上げ・手交）

以上の内容は、職場討議を経て2月22日の第4回中央委員会で確認したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただくよう申し上げます。

要求内容は大きく2課題12項目となっておりますが、本日は強調しておきたい事項について述べさせていただきます。

まずは、賃金制度の改善についてです。

総務省が3月2日に発表した「1月の雇用失業情勢の概況」によると、1月の完全失業率は4.9%で前の月よりも0.3ポイント改善され、10ヶ月ぶりの4%台に回復されました。

厚生労働省が同日発表した1月の有効求人倍率は、前の月よりも0.03ポイント高い0.46倍で、これも4ヶ月ぶりの改善となっています。景気の先行きを示す新規求人倍率は前の月を0.04ポイント上回る0.85倍で、2ヶ月連続で改善しました。

輸出産業を中心とする生産活動の持ち直しで、雇用の底打ち感も強まってきたという報道もあります。

しかし、正社員の有効求人倍率は前年同月を0.14ポイント下回る0.29倍で、安定した仕事が見つかりにくい状況は変わっていないようです。

日本経済は株価の状況などにより、金融危機と世界不況をひとまず脱し、経済回復の兆しが見えてきたように宣伝されていますが、今度は円高の追い討ちで深刻化するデフレ状態にあります。

スーパーや量販店、飲食店、食料品などの格安路線が急拡大をしています。消費者は安いものを求め、企業は売り上げ確保のために値下げし、デフレを悪化させる要因となっています。

安定成長の波に乗るのか、デフレの圧力に屈するのか、日本経済は岐路に立っていると言えるでしょう。企業は採算の悪化による純益減を、労働者へのリストラや給与カットを強要し、さらに消費を冷やす悪循環に陥っています。

政府・行政、日本経団連・経営者側は、安定雇用の確保となるセーフティネットの拡充を図ると共に、国内需要を回復させる新たな景気刺激策を直ちに打ち出すべきです。

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。

公務員賃金を抑制・引き下げるとは、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ことを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があります。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社会全体も活性化します。賃金抑制は、更なる経済の停滞を招くだけです。

2010年度（平成22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、区政の先頭に立って住民サービスに従事する職員が、今までどおり自信と誇りを持てる賃金（給与）制度を構築して

いただきたいと思います。

まずは、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、今日の厳しい経済情勢については私どもも十分に承知をしています。

しかし、このような事態を引き起こしたのは、市場原理主義や新自由主義による「構造改革」や「規制緩和」政策が大企業の利益第一主義を先導し、国民に「痛み」を押し付けてきた結果であります。

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なく、莫大な内部留保として蓄えてきたのです。本来は、その内部留保分は労働者に適正に分配されるべきものです。

これ以上の賃金引下げは回避し、消費の拡大・内需の拡大こそが求められています。

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」が昨年3月にまとめた報告書では、技能労務職員の法的な位置付けについて「現在の技能労務職員の業務の実態は、『単純な労務』との語から一般に受ける語感とは合致しない部分もあることには留意が必要である」と言及しています。また、「職務給の原則を徹底する観点からは、職種の小区分ごとに職務内容等が異なれば、個々に給料表を作成することも考えられる」とし、「均衡の原則」に関わっては、「国の行政職俸給表（二）適用職員の職務内容は全てが一致するものではない」ともしています。

都区制度改革の大きな柱として、清掃事業が東京都から23特別区へ移管され、今年度末で10年となります。移管以降、特別区の清掃事業は大きく様変わりをしました。

言うまでも無く、清掃事業は区民生活に密着した事業であり、区民からの期待や要望は増え続ける一方です。これら区民の期待や要望に適切に応えることは区政の責務でもあります。

2007年度の賃金確定で現業（業務）職給料表の大幅な引下げが行われ、2009年度の賃金確定では、2003年以来6年ぶりに月例給・一時金ともに引き下げるという特別区人事委員会勧告に対し、区長会は「重く受け止めております」として勧告通りに実施、業務職給料表の改定につ

いても勧告給料表に準じた取り扱いとなりました。

移管以降、サーマルリサイクルの実施を始めとして年度を重ねるごとに多種多様化する清掃事業に対し、職員の職務職責はますます増大するばかりです。その一方で賃金は引き下げられるのでは、職務職責のバランスは大きく崩れることになり、職務に対するモチベーションの維持が困難となります。

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を踏まえることと同時に、民間従業員との賃金比較をする以上、職責や職務内容（公務としての特殊性や困難度、危険性）等を十分に踏まえた現業（業務）職給料表を早期に提示し労使協議することを強く求めます。

次に、過酷で困難な清掃職務の実態を十分に考慮した初任給格付けの改善を求めます。

重量物を扱うことや無理な姿勢による作業、屋外が中心となることから常に危険を伴う作業環境などから、腰痛や怪我などの公務災害が後を絶ちません。

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も相変わらず頻発しています。これらの事故は一步間違えば、職員のみならず通行車両や通行人等も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職員の初任給格付けの改善を図るよう求めます。

次に、年齢による昇給抑制制度についてであります。現行制度は55歳を迎えた翌年度以降は昇給区分Cの場合1号しか昇給しません。

過酷な労働環境に耐えながら長年職務に精励してきた高年齢職員に対し、年齢が高いというだけで昇給が3号抑制となっていることには、とても納得が出来ません。高年齢職員は何物にも代え難い長年の知識と経験を有しているのです。年齢による昇給抑制制度は廃止することを求めます。

退職金に関わり、清掃調整額の代替措置の一部13,000円が本給に組み入れられたことにより、退職時まで13,000円が保障されず年度

を追うごとに目減りの実態が想定されることを指摘し続けていますが、いまだに必要な措置が講じられていません。その取り扱いについて、十分に私たちとの協議を行い必要な措置を講ずることを求めます。

次に、臨時職員の賃金についてであります。現行23区の臨時職員の賃金は各区ごとに異なっています。国や都は統一した基準が設けられていますし、常勤職員には同じ給料表が適用されていることも踏まえると、基本的に同様の職務に従事しながら各区ごとに賃金が違うということは、同一労働・同一賃金の観点からも問題であり、統一すべきであると考えます。

次に任用制度の改善についてであります。

まず、統括技能長・技能長選考に関わり、身分切替後の各区独自選考によって2007年度（平成19年度）以降、多くの区において欠員が生じる事態が生じています。また、区ごとの年齢のアンバランスにより、統括技能長に年齢の若い職員が昇任し、人事の停滞に繋がっているケースも生じています。

このような問題に対しては、現行の各区選考制度では自ずと限界があると考えます。現行の各区選考に柔軟性を持たせるなど、昇任選考の改善を果たすことが出来るよう、選考方法及び区間交流などを活用するなどの制度的な対応を図ることを求めます。

清掃事業は年を追うごとに多種多様化を続けています。それらのことに対応する統括技能長や技能長の職務職責は増大傾向にあり、職務自体も多種多様化しています。

次代を担う職員が夢と希望を持って職務に邁進出来るような制度改善を求めます。

次に、2008年度の賃金確定で技能主任の設置基準の算定基礎に「再任用・再雇用等を含むことができる」という改善が図られました。

清掃業務の集団的な業務遂行という実態を踏まえた、私どもの要求に応えたものとして評価できるものです。

これらの改善内容が各区段階で適格に対応されるよう、改めて求めます。

次に、再任用職員の職の設定に関する問題です。現行制度では再任用職

員の職務は、定年前の職務とされています。

2009年度末（平成21年度）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年となります。

清掃業務は定年年齢の60歳を超えた職員にとっては極めて過酷な業務となります。とりわけ真夏の猛暑の中、屋外での作業は若い職員でも熱中症等によって倒れたり、体調を崩して長期の病気休暇を取得せざるを得ない実態があります。

再任用職員の職の設定にあたっては、収集作業だけではない清掃職域全体を基本として柔軟な対応が可能となるような改善を求めます。

以上、何点かにわたって賃金制度、人事・任用制度の改善に関わる私どもの要求について申し上げました。私どもの組合員の切実な思いを込めた要求であることを受け止めていただき、是非とも改善に向けた検討をしていただきたいと思います。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「平成22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。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に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、2月の月例経済報告では、「景気は、持ち直してきているが、自律性に乏しく、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にある。」と述べており、基調判断を7か月連続で据え置いております。

先行きについては、「雇用情勢の一層の悪化や海外景気の下振れ懸念、デフレの影響など、景気を下押しするリスクが存在することに留意する必要がある。」とし、今後の景気の持ち直しについて、予断を許さない状況にあるとの見方を示しております。

今春闘は、このような状況下で、雇用の確保を中心とした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、春闘の動向を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、都区財政調整交付金の原資となる法人住民税が1,457億円、22.6%の大幅減収となるうえ、特別区民税についても699億円、8.7%の減収となる見通しであります。

平成22年度の財政調整交付金の総額は、前年度比7.3%減の8,782億円となる見込みであり、この減少額は、過去最大であった昨年度を上回る692億4千万円となっております。

各特別区は、かつてない厳しい財政状況に直面するなか、基金の繰入等により予算編成を行っておりますが、平成23年度以降、引き続き特別区民税や財政調整交付金を中心に減収となることも予想され、今後、さらなる執行体制の見直し等の必要に迫られることが想定されます。

一方、長く続く景気の低迷を背景に急増する生活保護受給世帯への対応や保育所入所待機児童対策等、喫緊の諸課題に、迅速かつ的確に全力を挙げて取り組んでいかなければなりません。

このように区政を取り巻く環境が極めて厳しい状況のなか、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。

私どもは、各特別区が直面する課題の解決に向け、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、使命感をもって全力で職務に取り組めるよう、能力・業績及び職責に応じた人事給与制度の構築に、引き続き取り組んでいく必要が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、業務職給料表についてです。

業務職給料表については、国・他政令指定都市と比較して極めて高い水準にあったことから、平成19年度給与改定交渉期において、平均9%の引下げを行うとともに現給保障の措置を講じることといたしました。

また、昨年度の給与改定交渉においては、行（一）給料表の改定に準じ

て業務職給料表及び保障額の引下げを行うとともに、職員の士気の向上を図る観点等から、業務職給料表の号給の切替えを実施することといたしました。

業務職給料表につきましては、今後も、国、他団体の給与水準、他団体の見直し状況等を踏まえつつ、水準見直しの考え方に基づき、適切に対処してまいりたいと考えております。

皆さんから要求のあった、その他の賃金水準の改善等に関する事項につきましては、国、他団体の動向等、特別区を取り巻く様々な状況を十分に見極めつつ、慎重に検討していく必要があると考えております。

また、臨時職員の賃金につきましては、各特別区の実情を踏まえて、各特別区において決定されるべきものと認識しております。

次に、技能系・業務系任用制度について申し上げます。

統括技能長職及び技能長職の昇任選考は、統一の昇任選考基準に基づき、各特別区において実施されるものでございます。欠員への対応や技能主任設置基準の運用などにつきましても、各特別区の人事管理の考え方、事業方針等に基づき各特別区において対応されるものであります。

また、再任用職員の担当職務につきましては、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当であると考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さんから現時点における基本的な考え方が述べられました。

昨年の賃金確定で、私どもの要求であった「保障額表から給料表への切替え」を最終的に判断をいただいたことは、皆さん方の踏み込んだ対応として私どもも評価をしています。

改めては申し上げませんが、今後皆さん方が私たちの要求を検討するに

際しては次の点を十分に念頭において検討することを求めています。

皆さん方は、「職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、使命感をもって全力で職務に取り組めるよう、能力・業績及び職責に応じた人事給与制度の構築に、引き続き取り組んでいく必要があると考えております」としています。

皆さん方の考え方を一概に否定するつもりはありません。「能力・業績及び職責に応じた人事給与制度の構築」が重要であるとするのならば、公平で平等かつ民主的な評価や職員が納得できる評価が何にもまして重要だと考えます。

また、皆さん方は「職責に応じた人事給与制度の構築」と言いますが、清掃の職場は集団によるチームワークで成り立っている職場です。技能主任や技能長といった職についていなくても、長年の経験や知識で職場をまとめ、業務を円滑に進める職員が数多くいるのです。

こういった職員の努力が報われる仕組みを構築することが重要であると指摘しておきます。ややもすれば「社会一般の情勢に適応する」ことや「区民の信頼」にばかり気を取られ、結果として職員個々人にのみ努力を強いる仕組みとならないよう、清掃職場の実態を踏まえた対応を図られるよう強く求めています。

〈当局〉

改めて、清掃労組の皆さんの意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議してまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

2010年3月10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22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21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

#### 賃金制度の改善について

1. 内需の拡大、消費の活性化こそが求められている。公務員賃金は民間賃金の指標となっている実態を鑑み、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を踏まえた給与水準に引き上げること。
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度、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. 過酷で困難な清掃業務職務の実態を十分に考慮するとともに、労働災害が

絶えない危険な清掃業務に従事する職員の初任給格付の改善を図ること。

4. 職責の有無のみに拘わらず、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給与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. 全級における昇格率の改善を図ること。有資格者がいても、1 級及び 2 級からの昇任者数を昇格者数から差し引く結果、格付者数が少数となっている。2 級格付も 3 級格付も 4 級格付同様に、算出した昇格者が 1 人に満たない場合は、昇格者を 1 人とすることができる対応とすること。
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. 臨時職員の賃金について、国や都は統一した基準が設けられているが、現行 23 区の臨時職員の賃金は各区事項となっている。年末年始や年度末の対策期間の臨時職員の応募状況は、賃金に差があることから各区により大きくばらつきが生じている。任命権者の違いはあるが特別区の清掃業務は各区において基本的に同様の職務を行っている。同一労働・同一賃金の観点からも、常勤職員は統一交渉で同一で決定していることを踏まえて、臨時職員の賃金を 23 区統一とし、報酬額等の改善を図ること。

#### 任用制度の改善について

1. 統括技能長・技能長選考に関わり、身分切替後の各区独自の選考によって

2007 年度（平成 19 年度）以降、多くの区において統括技能長職・技能長職に欠員となる事態が生じた。今年度以降の統括技能長・技能長の退職状況や、2010 年度（平成 22 年度）の各区の配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的に技能長の欠員を補充できる制度の確立、現在の各区選考に柔軟性を持たせ、実質的に昇任選考の改善を果たすことができるよう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。

2. 設置基準の算定基礎数に「再任用・再雇用等を含むことができる」とした 2008 年度統一交渉妥結結果を各区が尊重すること。
3. 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の撤廃を求める。
4. 再任用職員の職の設定に関わり、清掃事業に従事する職員の過酷な労働の実態から、体力的な問題等で再任用職員としての雇用を辞退、若しくは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がいる。再任用職員の従事する職務は定年前の職務を基本としている。2009 年度末（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 年になる。

このような実情から、清掃職域における再任用職員も清掃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必要である。それまで培ってきた知識・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求める。

以 上