

せいそう 労働者速報

2010年10月20日

NO.997

東京清掃労働組合
教育宣伝部

10月20日、給与改定（第2回）団体交渉において、わが組合の『要求書』を区長会に提出しました。月例給・一時金ともに引き下げるという不当な勧告が出される中、本格的な2010賃金確定闘争がスタートしました。

10月12日、特別区人事委員会勧告が示されたことを受け、わが組合は19日の第1回中央委員会において、『2010年特別区人事委員会勧告後の要求』ならびに『2010賃金確定闘争等に勝利するための秋季年末闘争方針』を確認し、本格的な2010賃金確定闘争に突入しました。

昨年の確定交渉において、保障額表から業務職給料表への切替えを勝ち取り、多くの組合員が昇格や昇給による効果を給与処遇に反映させることが可能となった一方、最高号給に達し保障額表から切替のできない組合員や、引き続き長期の号給調整を受ける組合員も存在します。併せて、2011年度には級格付け制度が廃止され1職1級制度となることから、3級昇格が益々厳しい状況となります。

これらの課題について納得のいく改善がされなければ、自信と誇りを持ち、区政の先頭に立って住民サービスに従事することはできません。その他の課題も含めた人事・任用制度、給与制度等に関わる要求を提出、勧告内容の不当性についても強く主張をしてきました。

切実な要求を受け止め、納得できる回答を！

わが組合からは、「2010年賃金確定交渉に関わる要求書」を提出し、今次確定闘争を進めるにあたっての具体的要求を区長会当局に強くぶつけました。

①今回の人事委員会勧告について

最初に現業（業務）職給料表についてです。昨年の確定交渉において、保障額表から現業（業務）職給料表への切替を勝ち取ったとは言え、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となり、また、切替がされたものの号数調整が続き、長期間に亘り昇給が始まらない組合員も多く存在します。さらに、保障額表が適用されたことのない新規採用者の組合員は、切替による変化はありません。こうした積み残された諸課題を明らかに、十分に検証を行ったうえで、職務に対するモチベーションを引き上げるため、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強く求めたところです。

併せて、12日に示された勧告は、昨年に続き月例給・一時金の大幅な削減となっており、特別区職員の年間平均給与は、約108,000円の減額となります。特別区人事委員会は、比較対象企業規模を「100人以上」から2006年以降「50人以上」とし、特別区職員の生活実態とは乖離のある調査結果により、意図的



にマイナス較差を生み出していると言わざるを得ません。また、今回の引き下げが実施されれば、1999年以降の平均年間給与の減額累計が866,000円と莫大な額となります。この間、苦渋の判断で給与等の削減を受け入れてきた我々にとって、生活破壊そのものと言えるものであり、到底受け入れることはできないことを強く主張してきました。

給与改定にあたっての官民比較は「同種・同等の比較」という原則があります。特別区の清掃事業は、日々直接区民と接し、事実上「区政の広報」としての役割を持って作業に従事しているのが実態であり、そもそもこうした特殊性や困難性は単純に民間事業者と比較できるものではありません。したがって、今年度の現業（業務）職給料表の作成にあたっては、安易に勧告を尊重することなく、清掃事業の職場実態を考慮し、日々まじめに汗を流す職員の努力が報われるような給料表を早期に示し、協議することを強く求めました。

また、「人材活用（高齢職員の活用）」に関わる人事委員会の報告（意見）では、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴う、定年延長の検討について言及がされています。高齢期の雇用問題に関しては、特別区における現行制度を踏まえ検討されるべきであり、定年延長による労働条件が、再任用制度を含む現行の労働条件を下回ったり、選択の幅を狭めることは到底認められるものではありません。したがって、清掃業務の内容や職場実態を十分に踏まえた検討をすべきであることを訴えてきました。

② 人事制度についての要求

次に、人事制度の課題です。一昨年の確定交渉において技能主任・技能長の設置基準について一定の改善を勝ち取ったものの、一方ではいまだに統括技能長や技能長に欠員が生じている区が少なくありません。このことは、昇任選考応募にあたっての当局側のサポート体制が未確立なことが大きな要因であることは明らかです。よって、引き続き23区統一的な選考方法を求めることと併せ、昇任選考に積極的に応募できる環境を整えること、さらに08年の確定交渉で改正された設置基準を十分に踏まえ、職場実態に応じた実効性のある運用が図られるよう具体的な改善を要求してきたところです。

③ 給与制度の要求

さらに、給与制度についても大きな課題があります。職責の有無に関わらず、長年の知識や経験、毎日の区民とのふれあいによる信頼関係を基に、第一線で区政に貢献する多くの職員の職務能力が正当に評価され、給与処遇に反映され

るべきであることは、この間繰り返し区長会側に訴えてきています。級格付け制度が 2011 年度をもって廃止となるのであれば、当然にも区長会当局の責任で、級格付け制度に代わる実質的な処遇改善に繋がる制度を確立すべきです。

しかし、こうしたわが組合の要求に対し、区長会側から前向きな発言はなく、現段階では全ての課題に対する認識・考え方には大きな隔たりがあります。よって、今次確定闘争もこの間同様極めて厳しい交渉が予測されますが、要求貫徹にむけ全力で交渉を進めていきます。

明日の第一波総決起集会を皮切りに、すでに全ての地連において総決起集会が設定されています。併せて、区長会長宛て・各ブロック幹事区長宛て署名も早急に皆さんに取り組んでいただき、当局に突きつけ交渉を強化し、最終段階では実力行使を視野に入れながら闘いを展開したいと考えています。

一組当局による豊島工場委託提案撤回闘争も同時平行的に闘い、平成 23 年度作業計画策定交渉を中心とした各区における予算人員闘争も厳しい状況にあるなかですが、本部・地連・支部を貫き、組合員の総力を結集し、全ての要求実現にむけ全力で闘い抜きましょう。

