

せいそう 労働者速報

2010年11月18日
NO.1003

東京清掃労働組合
中央執行委員会

教育宣伝部

10賃金確定闘争、本日がヤマ場。第1回小委員会交渉において区長会側の不誠実な対応を強く糾弾した。

本日、午前中に行われた第5回専門委員会交渉を経て、15時28分より平成22年度給与改定（第1回）小委員会交渉に臨みました。しかし、この場においても区長会側は我々の要求に応えることなく、また、依然として不当勧告を「尊重する」姿勢を崩していません。

区長会側は、「勧告内容については尊重すべきものである」とし、引下げ改定を行う考えを明らかにしています。併せて、不利益不遡及の原則を踏まえることなく「所要の調整措置」を強行する態度です。

また、我々の切実な思いである現業系人事・給与制度の改善要求には一切応えず、高齢期の雇用問題に対してのみ「人事・給与制度の総合的な検討」として課題にあげ、「早急に着手する」との不当な考え方を明らかにしました。

このように、区長会側に諸課題の解決にむけた姿勢が全く見受けられない現状では、団体交渉を開催しても妥結に至ることはできないことを強く申し入れてきたところです。

「22年度給与改定」(第1回)小委員会交渉

1. 日 時 2010年11月18日(木)15時28分から15時39分

2. 場 所 東京区政会館17階交渉室

3. 出席者

区長会：

川崎総務部長会副会長(中野区)、小池総務部長会幹事(港区)、高木人事企画部長(特人厚)

オブザーバー：加藤人事担当課長会副幹事長(台東区)、澤田(健)調査課長(特人厚)、澤田(千秋)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、大和田財政部長、山崎組織部長、松本共闘部長、野崎賃金部長、坂本教育宣伝部長

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

はじめに、本年の勧告内容及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の給与改定について申し上げます。

本年の特別区人事委員会勧告の内容については、昨年引き続き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ます。

私どもといたしましては、このような認識のもと、公民較差の取扱いや、期末手当・勤勉手当の年間支給月数については、尊重すべきものと考えております。

期末手当・勤勉手当については、勧告どおり実施する場合には、0.2月分の引下げが必要となりますが、勤勉手当については3月の支給がない

ため、12月支給分の引下げで対応すべきものと考えております。

地域手当と本給の配分見直しにつきましては、給与制度の基本的な構造に関わるものであり、国、他団体との均衡の観点から、改正する必要があると考えております。

公民較差相当分の解消を図るための「所要の調整措置」につきましては、情勢適応の原則や、民間給与水準と均衡させる給与改定の仕組みを踏まえ、これを講じることが妥当であると判断しております。

今年の給与改定につきましては、後ほどの団体交渉でお示しいたします。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、業務職給料表についてです。

業務職給料表に関する私どもの認識につきましては、これまで申し上げてきたところですが、今年の改定については、昨年度の交渉結果を踏まえ、勧告された給料表の改定内容に準じて引下げの改定を行うことが必要であるとと考えております。

また、保障額につきましても、昨年度の交渉結果を踏まえ、行（一）給料表の改定率に基づき引下げの改定をする必要があると考えております。

業務職給料表の改定等につきましては、ただいま申し上げた考え方にに基づき、後ほどの団体交渉の場においてお示したいと考えております。

次に、特例転職の延長について申し上げます。

特例転職につきましては、各特別区によって目的の達成状況に差が生じており、未だ多数の有資格者が存在しているという状況から、延長の判断をいたしました。引き続き特例転職を実施することで、職員の能力の活用が図られ、同時に職員の意欲も高めていけるものと考えております。

次に、超過勤務手当について申し上げます。

超過勤務手当に係る月60時間の超過勤務時間の積算につきましては、人事委員会の勧告に伴う意見や国、他団体の動向を踏まえ、「日曜日又はこれに相当する日」を含める改正を行ってまいりたいと考えております。

また、各特別区が労働基準法に基づく代替休暇制度に準じて、制度を導入した場合の超過勤務手当の額の算定方法につきましても、具体案をとりまとめましたので、皆さんにお示ししたいと考えております。

次に、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法について申し上げます。

派遣される職員の派遣期間中の給与の算定につきましては、国の改正状況を踏まえ、派遣期間中の給与年額と派遣先機関からの報酬年額との合計額が、外務公務員給与に相当する給与年額を超えることがないようにするため、改正を行う必要があると考えております。

超過勤務手当及び外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法の改正内容につきましては、後ほどの団体交渉でお示いたします。

次に、技能系・業務系人事制度につきましては、これまでも申し上げてきたとおり、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。

最後に高齢期の雇用問題について申し上げます。

特別区人事委員会の勧告で示された「定年延長の検討を行うにあたり、職員の採用から退職までの人事制度や給与制度のあり方、また人材育成方針等、制度全体をトータルに捉える視点が重要」との意見を踏まえ、引き続き国の動向等を注視しつつ、人事・給与制度の総合的な検討に早急に着手する必要があると考えております。

その他、皆さんからの要求事項につきましては、私どもの考え方を先ほどの専門委員会でお示したところです。内容はお手元にお配りしたとおりです。

その他の給与改定諸項目につきましては、別紙のとおりといたします。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考えであります。区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討

を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思えます。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは、以上です。

〈清掃労組〉

ただ今、皆さん方から「最終的」という言い方で考え方及び検討結果が示されました。

皆さん方から示された考え方は、これまでの団体交渉や専門委員会等で主張してきた私どもの考え方をまったく踏まえていないものであり、とても納得できないものであることを申し上げます。

まず、特別区人事委員会勧告についてであります。

2006年度以降、比較対象企業規模を切り下げ、さらに100人未満企業の割合を2006年の3倍以上に増やした結果です。公務員給与の引き下げを策す国・人事院に追随したものであり、精確な公民比較が反映されたものではないということを、繰り返し指摘をしてきました。

給与決定の原則は第一に「生計費」を考慮することになっています。都内民間企業の賃金水準は、都道府県で最も高い状況にあるという調査結果も出ています。本年勧告は、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす、私どもの生活実態が全く考慮されていません。

地域手当についても特別区職員には必要の無いものですし、「所要の調整」は不利益不遡及の原則から逸脱するもので、とても認められるものではありません。

こうした多くの問題点を抱える本年の勧告について、皆さん方は「重く受け止め」「尊重すべきものと考えております」としてはいますが、私どもからの指摘について、いまだ理解・納得できる説明をいただけていません。本年の勧告に基づいて賃金改定を進めることは、断じて認めることはできません。

特例転職の延長について、改めて考え方が示されました。

特例転職は、業務職や異種職務従事者の解消を目的としたものです。清掃の職場には、基本的に資格要件を満たす職員はいないと理解していますが、さらなる延長提案に至った理由として、未だに多数の有資格者が存在しているとするのは、現業職場の際限の無い合理化が全く改められることなく、異種職務従事者を生み出し続けているからに他なりません。

今、本当に求められているのは、区政の第一線で職務に精励する現業職員の能力を、正当な評価の基に積極的に活用することであり、異種職務従事者を生み出さない方策こそ求められているのです。

次に、業務職給料表及び現業系人事制度についてであります。07年の賃金確定期に大幅な給与水準の引き下げを苦渋の判断で受け入れ、妥結に至りました。職場では大きな失望感で受け止められ、職務に対する意欲の維持も困難となり、職場全体が閉塞感で覆われました。

国には、特別区の清掃事業と同様の業務はありませんし、大都市・東京での清掃事業の困難度や複雑性は、他団体との比較が当てはまるものではありません。現業職賃金の社会的位置づけを表す指標である「賃金センサス」が前提とする民間の職務内容と、公務としての特別区の清掃事業が担う職務内容には、大きな差異があるのです。

公務員の人件費削減は、削減そのものが目的化した主張がされています。その攻撃は公務労働者のあり方に対する攻撃であり、区民生活に欠くことのできない清掃事業のあり方に係る攻撃です。

清掃行政を現実に担っているのは、現場の第一線で職務に精励する私たち清掃労働者です。区長会及び各区長はそのことを正しく認識し、区民との直接のふれあいで成り立っている清掃事業の大切さ、現場を担っている公務労働者の位置付けについて、真剣に考えるべきです。

職務・職責が重くなる一方で、給与処遇や人事制度が改悪されるばかりでは、職務に対する意欲の維持が困難になるばかりであり、ひいては、区

民サービスの低下につながることを認識すべきです。

わが組合は、3月10日の第1回団体交渉で「平成22年度現業系人事、給与制度改善要求書」を提出して以降、団体交渉、専門委員会交渉を重ねてまいりましたが、皆さん方からは、問題解決に向けた具体案等について一切示されてきませんでした。もはや課題の先送りは許されません。

次に、高齢期の雇用問題についてであります。

「定年延長」は、公的年金受給開始年齢までの「空白期間」を解消するための措置です。定年延長による労働条件等が、再任用制度を含む現行の労働諸条件を下回るなどということがあれば、本末転倒です。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が図られるべきです。

皆さん方からは、高齢期の雇用問題について「人事・給与制度の総合的な検討に早急に着手する必要がある」という認識が示されました。

私どもからの現業系人事・給与制度の改善要求には一切応えず、一方的に高齢期の雇用問題に係って「人事・給与制度の総合的な検討」を課題として挙げるのは、まったく納得できません。

その他、超過勤務手当の積算基礎に日曜日を含めるという取扱いや、算定方法、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法について、内容について示された後に回答をしたいと考えています。

皆さん方から示された考え方は、職場でまじめに職務に励んでいる組合員の切実な要求に全く応えておりません。このような内容では団体交渉を開催しても、妥結などできないと申し上げます。

私どもが納得できる回答を示されるよう、再考を求めます。

〈当局〉

ただいま清掃労組の皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図っ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。