

せいそう 労働者速報

2010年11月19日
NO.1004

東京清掃労働組合
中央執行委員会

教育宣伝部

2010賃金確定交渉妥結。 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、ストライキは回避。

交渉のヤマ場と位置付けた18日から19日にかけて、断続的に開催した各交渉の場で、あらためて我々の切実な要求を繰り返し強く訴えてきました。その結果、午前0時過ぎから行われた平成22年度給与改定（第4回）団体交渉において、区長会側より、諸課題の解決に向け前向きな発言を引き出すに至ったことから、10賃金確定交渉の妥結を判断しました。

わが組合は、各交渉と同時並行的に中央委員会を断続的に開催し、状況報告を行いながら、区長会側の最終提案内容について検討をしました。

諾否の判断を行った中央委員会は深夜にまで及びましたが、交渉のみならず大衆闘争を全組合員の総力で闘い抜いた結果と受け止め、2年連続となる月例給・一時金の削減、さらに所要の調整を行う等、極めて厳しい内容もある一方、任用制度、人事・給与制度等の改善に向けた協議を約束する発言を引き出したことから、取り巻く状況等を総合的に判断し、区長会側の最終提案を了解することとしました。

2010 賃金確定闘争 主な妥結結果について

○勧告に関わる事項は、勧告どおり実施

① 給与改定については、勧告どおりの実施。

月例給（平均 0.30%）、一時金（0.2 月分）ともに引下げ。

地域手当支給割合 18%に。引上げ同率程度（0.9%）の給与引下げ。

② 業務職給料表は、行（一）給料表の改定に準じて引下げ。

③ 公民較差相当分の解消を図るため、3 月期の期末手当にて所要の調整を実施。

○改善や前進を勝ち取った事項

④ 級格付対象者の昇格率を改善させることが出来た。

⑤ 業務職給料表の号給の切替えに係る課題については、定年の延長も踏まえるとしながらも、今後の協議を約束させた。

⑥ 08 賃金確定による設置基準の改善は、「職務内容に応じて技能長を設置することを可能としたもの」であることをあらためて確認した。

① 職務内容に応じて技能長を設置できることをあらためて確認

08 確定闘争による設置基準の改善と併せ、各区における交渉の強化により、現在ではほとんど区において設置基準を大きく上回る技能主任が配置されています。しかし、この設置基準の改善が、技能長にはほとんど適用されていないのが現状です。

また、わが組合は「技能長補佐職」の設置を求めています。区長会当局は「各区からそのような声はあがってこない」ことから、「新たな職を設置する必要はない」とし、明確に要求を否定する態度に終始しています。

しかし、そうであるならば、「任命権者が必要と認める場合」との設置基準に基づいた技能長配置を各区に対し促すのが区長会当局の責務であるはず。このことについて、わが組合からの「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。」との問いに対し、区長会当局から「そのようにご理解いただいて差し支えありません。」と、あらためて確認をする発言を引き出すことが出来ました。

現在すでに、現場定数内の技能長を配置している区もあります。本庁へ配置されている区も存在します。こうした各区における清掃職場の実情に合わせ、区民本位の清掃事業を円滑に運営する為の統括技能長・技能長の配置を勝ち取りましょう。

② 業務職給料表への切替えに係る課題について

09 賃金確定闘争により勝ち取った「保障額表から給料表への切替え」に係って、個々の職員を長期間の比較で分析すると、最終的に「追い越し」が生じてしまうケースもあることが、少なくはない支部から報告がされています。また、多大な調整号数が生じることによって、切替えがされても実質的に昇給がない職員も多く存在します。こうした矛盾の解消についても、号給増設や給与水準の向上と併せ、当局の責務で改善すべき課題です。

これについては、11月2日に行われた第3回団体交渉の場において、区長会側から「業務職給料表の号給の切替えに係る課題につきましては、定年の延長も踏まえ、今後協議してまいりたいと考えております。」との発言を引き出しました。「定年延長を踏まえ」としていることから、今後の協議も厳しいものとなることを想定しなければなりません。解決への道筋を確保出来たことは大きな成果です。

③ 全組合員の総力を結集して闘った成果と受け止め、妥結を判断

区長会当局へ圧力をかける大衆行動として、10月21日の第一波総決起集会を皮切りに、各地連による第二波総決起集会、そして、11月17日の第三波総決起集会を打ち抜き、各職場では署名行動やステッカー闘争、報告集会等による課題の共有化や闘う意思統一を全力で行っていただきました。

また、本部による区長会交渉と平行して、地連による各ブロック幹事

区長への要請行動、さらに各支部による各区長への要請行動により、名実共に全組合員の総力を挙げて闘いを展開していることを区長会当局に強く意識させることが出来ました。

こうしたことを踏まえ、月例給・一時金の引下げ、所要の調整、地域手当の本則化など、極めて厳しいものがありますが、本部・地連・支部を貫く全組合員の総力を挙げて闘った結果、区長会当局から前向きな発言を引き出すことが出来たことから、中央委員会は受け入れを判断し、19日午前2時過ぎからの回答交渉にて妥結となりました。したがって、本日予定していました1時間の実力行使は回避することとします。

※妥結内容の詳細については、近々に支部代表者会議を招集し、説明を行う予定です。また、「せいそう労働者」についても早急に発行をしますので、ご参照下さい。併せて、各区・一組担中央執行委員と連携していただき、組合員への報告・意思統一をお願いします。

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考				
行政職給料表(一) 医療職給料表(二) 医療職給料表(三)	勧告のとおり実施する。	平成23年1月1日 から実施				
地域手当	支給割合を次のように改める。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>現行</td> <td>改正後</td> </tr> <tr> <td>17%</td> <td>18% (本則)</td> </tr> </table>	現行	改正後	17%	18% (本則)	平成23年1月1日 から実施
現行	改正後					
17%	18% (本則)					
特別給	支給月数を次のように改める。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>現行</td> <td>改正後</td> </tr> <tr> <td>4.15月</td> <td>3.95月</td> </tr> </table> <p>(0.20月の引下げ分は、0.15月を期末手当に、 0.05月を勤勉手当に割り振る。) 別紙のとおり</p>	現行	改正後	4.15月	3.95月	
現行	改正後					
4.15月	3.95月					
業務職給料表	別紙のとおり	勧告給料表の実施時期				
特例転職の延長	小委員会での提案のとおり					
超過勤務手当の支給割合等の改正	別紙のとおり					
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について	別紙のとおり					
級格付の昇格率	専門委員会で示したとおり					

II 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	平成23年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。
勸奨退職特例措置の各区事項化	平成23年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

期末手当及び勤勉手当に係る支給月数の改正について

1 平成22年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.20月	1.30月	0.10月	2.60月
勤勉手当	0.70月	0.65月	—	1.35月
計	1.90月	1.95月	0.10月	3.95月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.75月	0.05月	1.45月
勤勉手当	0.35月	0.30月	—	0.65月
計	1.00月	1.05月	0.05月	2.10月

2 平成23年度以降に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1. 15 月	1. 20 月	0. 25 月	2. 60 月
勤勉手当	0. 675月	0. 675月	—	1. 35 月
計	1. 825月	1. 875月	0. 25 月	3. 95 月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0. 65 月	0. 70 月	0. 10 月	1. 45 月
勤勉手当	0. 325月	0. 325月	—	0. 65 月
計	0. 975月	1. 025月	0. 10 月	2. 10 月

業務職給料表の改定について (案)

1 改定方針

行政職給料表(一)における公民較差の解消及び地域手当の支給割合の変更による引下げにあわせて、現在の業務職給料表(平成22年1月1日適用)の給料月額を、行政職給料表(一)の引下げと同率程度引き下げる。ただし、行政職給料表(一)と同様、初任給付近等の号給については、引下げを緩和する。

2 業務職給料表

別紙のとおり

3 適用日

平成23年1月1日

業務職給料表（案）

別紙

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円
	1	130,900	204,700	226,400	230,200
	2	131,900	206,400	228,300	232,100
	3	132,900	208,300	230,100	233,900
	4	133,900	210,000	231,900	235,800
	5	134,900	211,700	233,800	237,700
	6	136,000	213,400	235,700	239,600
	7	137,100	215,200	237,500	241,500
	8	138,200	217,000	239,400	243,400
	9	139,400	218,500	241,400	245,400
	10	140,500	220,500	243,200	247,400
	11	141,600	222,500	245,200	249,400
	12	142,600	224,300	247,200	251,500
	13	143,800	225,800	249,100	253,300
	14	144,900	227,600	251,100	255,400
	15	146,000	229,400	253,000	257,400
	16	147,000	231,300	255,000	259,400
	17	148,300	233,100	256,900	261,300
	18	149,600	235,000	258,900	263,400
	19	150,800	236,800	261,000	265,500
	20	152,100	238,700	262,900	267,400
	21	153,400	240,500	264,800	269,300
	22	155,100	242,200	266,700	271,300
	23	156,700	243,800	268,700	273,400
	24	158,400	245,600	270,700	275,500
	25	160,000	247,200	272,700	277,400
	26	161,400	249,000	274,800	279,600
	27	162,700	250,800	276,800	281,700
	28	164,100	252,600	278,700	283,800
	29	165,500	254,200	280,600	286,000
	30	167,000	255,900	282,600	288,000
	31	168,400	257,600	284,600	290,100
	32	169,800	259,300	286,500	292,100
	33	171,100	260,900	288,400	294,000
	34	172,500	262,600	290,300	296,100
	35	174,000	264,300	292,100	298,200
	36	175,500	266,000	294,000	300,200
	37	177,000	267,600	295,800	302,100
	38	178,600	269,200	297,600	304,200
	39	180,300	270,800	299,300	306,200
40	182,100	272,500	301,100	308,300	

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	41	183,700	274,000	302,800	310,100
	42	185,400	275,600	304,600	312,100
	43	187,100	277,200	306,300	314,000
	44	188,800	278,700	307,900	316,100
	45	190,500	280,100	309,500	318,000
	46	192,300	281,500	311,100	319,800
	47	194,000	282,900	312,500	321,800
	48	195,800	284,400	314,100	323,700
	49	197,600	285,700	315,700	325,500
	50	199,400	287,100	317,000	327,300
	51	201,200	288,400	318,300	329,100
	52	203,000	289,800	319,600	330,900
	53	204,800	291,100	320,800	332,700
	54	206,600	292,500	321,900	334,300
	55	208,400	293,900	323,000	335,700
	56	210,200	295,300	324,000	337,100
	57	211,900	296,600	325,000	338,400
	58	213,700	297,600	325,800	339,700
	59	215,400	298,900	326,600	340,900
	60	217,100	300,300	327,400	342,100
	61	218,700	301,700	328,200	343,300
	62	220,300	302,300	329,100	344,400
	63	222,200	302,800	329,900	345,600
	64	223,900	303,400	330,800	346,900
	65	225,800	304,900	331,500	348,000
	66	227,000	305,800	332,100	349,000
	67	228,700	306,700	332,900	349,900
	68	230,500	307,600	333,700	350,900
	69	232,200	308,300	334,400	351,800
	70	233,900	309,000	334,900	352,600
	71	235,600	309,800	335,500	353,400
	72	237,300	310,400	336,100	354,100
73	238,900	311,000	336,700	354,800	
74	240,400	311,600	337,300	355,500	
75	242,100	312,200	337,900	356,200	
76	243,700	312,600	338,500	356,800	
77	245,200	313,100	339,100	357,500	
78	246,700	313,600	339,700	358,100	
79	248,300	314,100	340,300	358,800	
80	249,800	314,500	340,900	359,300	

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	81	251,500	315,000	341,400	359,700
	82	253,100	315,500	341,900	360,200
	83	254,600	316,000	342,400	360,900
	84	256,200	316,400	342,900	361,500
	85	257,700	316,800	343,500	362,000
	86	259,200	317,200	343,900	362,500
	87	260,900	317,700	344,400	363,000
	88	262,400	318,000	344,800	363,500
	89	263,800	318,400	345,400	364,000
	90	265,300	318,800	345,800	364,500
	91	266,800	319,300	346,300	365,100
	92	268,300	319,600	346,700	365,600
	93	269,600	319,900	347,300	366,100
	94	270,800	320,300	347,800	366,500
	95	271,900	320,700	348,300	367,100
	96	272,900	321,100	348,800	367,600
	97	274,200	321,400	349,300	368,100
	98	275,400	321,700	349,800	368,600
	99	276,600	322,000	350,200	369,000
	100	277,600	322,400	350,700	369,500
	101	278,800	322,700	351,200	370,000
	102	279,900	323,000	351,700	370,600
	103	280,800	323,400	352,100	371,100
	104	281,700	323,700	352,600	371,600
105	282,600	324,100	353,000	372,000	
106	283,500	324,400	353,500	372,500	
107	284,300	324,800	354,000	372,900	
108	285,100	325,000	354,500	373,500	
109	286,000	325,400	354,900	373,900	
110	286,800	325,700	355,200	374,200	
111	287,600	326,000	355,600	374,700	
112	288,400	326,300	355,900	375,000	
113	289,100	326,600	356,200	375,500	
114	289,600	326,900	356,400	375,900	
115	290,200	327,200	356,800	376,300	
116	290,600	327,500	357,100	376,800	
117	290,900	327,800	357,400	377,100	
118	291,400	328,100	357,600	377,600	
119	291,900	328,400	357,900	378,000	
120	292,400	328,700	358,300	378,400	

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	121	292,800	329,000	358,500	378,700
	122	293,200	329,200	358,900	
	123	293,600	329,400	359,300	
	124	294,000	329,600	359,700	
	125	294,500	329,800	360,100	
	126	294,900	330,000	360,500	
	127	295,400	330,200	360,900	
	128	295,700	330,400	361,300	
	129	296,000	330,600	361,700	
	130	296,300	330,800	362,100	
	131	296,700	331,000	362,500	
	132	297,000	331,200	362,900	
	133	297,600	331,400	363,300	
	134	297,800	331,500	363,700	
	135	298,000	331,600	364,100	
	136	298,300	331,700	364,500	
	137	298,800	331,800	364,900	
	138	299,200	331,900	365,300	
	139	299,500	332,000	365,700	
	140	299,900	332,100	366,100	
	141	300,200	332,200	366,500	
	142	300,600	332,300	366,900	
	143	300,900	332,400	367,300	
	144	301,200	332,500	367,700	
	145	301,500	332,600	368,100	
	146	301,800	332,700	368,500	
	147	302,100	332,800	368,900	
	148	302,400	332,900	369,300	
	149	302,700	333,000	369,700	
	150	303,000		370,100	
	151	303,300		370,500	
152	303,600		370,900		
153	303,900		371,300		
154			371,600		
155			371,900		
156			372,200		
157			372,500		
再任用 職員		210,800	225,700	247,000	278,800

超過勤務手当の支給割合等の改正について（案）

1 趣旨

国及び他団体の状況等を勘案し、月 60 時間の超過勤務時間の積算の基礎について改正を行う。あわせて、代替休暇制度（超勤代休時間）を導入した場合の給与上の取扱いについて定める。

2 改正内容

（1）日曜日又はこれに相当する日の取扱い

日曜日又はこれに相当する日の超過勤務について、月 60 時間の超過勤務時間の積算に含めることとする。これに伴い、月 60 時間を超えた日曜日又はこれに相当する日の超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を、現行の支給割合 100 分の 135 から 100 分の 150 に引き上げる。

（2）代替休暇制度（超勤代休時間）に係る給与上の取扱い

代替休暇の取得日に現に勤務しなかった場合の超過勤務手当については、月 60 時間を超える超過勤務をした全時間のうち代替休暇に代えられた時間一時間につき、勤務一時間当たりの給与額に、代替休暇の取得に用いる換算率に相当する割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

3 施行日

平成 23 年 4 月 1 日

ただし、代替休暇制度（超勤代休時間）の導入については、各区事項となるため、上記 2（2）に係る施行日は各区で定める。

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について（案）

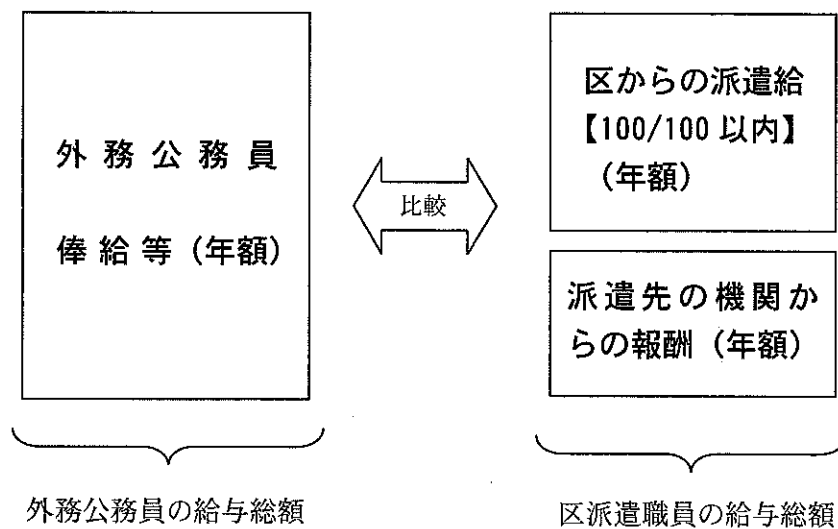
1 趣旨

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与につき、国の制度改革を踏まえ、区からの派遣給※と派遣先機関からの報酬との合計額が外務公務員給与を超えないようにすることを目的とする。

※ 派遣給とは、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当の合計をいう。

2 改正内容

現行制度では、派遣先機関からの報酬額の多寡にかかわらず、最低でも100分の70の派遣給が区から支給されることとなっており、派遣先の機関からの報酬と区からの派遣給をあわせた派遣職員の給与総額が外務公務員給与を上回る場合であっても調整の余地がないことから、区からの派遣給の支給割合を100分の100以内に改正する。



3 施行日

平成23年4月1日