

# せいそう 速報 労働者

2011年11月16日  
NO.1020

東京清掃労働組合  
教育宣伝部

## 2011 賃金確定闘争最終局面へ！17日がヤマ場！



**全組合員の総力を結集し、要求実現に向けて最後の最後まで闘おう！！**

11月4日の団体交渉での要求書提出以降、4度の専門委員会交渉において我が組合の要求をくり返し訴えてきました。しかし、それを踏まえて行われた11日の平成23年度給与改定（第3回）団体交渉においても、区長会当局は我々の切実な思いを受け止めないばかりか「勧告を尊重する」、各要求についても「鋭意検討をしている」と具体的な考え方を明らかにせず、現業（業務）職給料表についても依然として示さないという極めて不当な態度に終始しました。

こうした区長会当局の考えを改めさせるため、我が組合は、14日の拡大闘争委員会において、18日（金）始業時から1時間の実力行使を配置することを決定し、各区・一組に通告を行いました。そして、闘いの最終局面に入るにあたり、15日午後、128名の組合員が区政会館に結集するなかで区長会総会に対して座り込み要請行動を行い、18時より第三波総決起集会を開催、要求実現にむけ最後の最後まで全組合員の総力をあげて闘い抜くことを確認しました。

## 全電通会館に 502 名の仲間が集結！東京清掃第三波総決起集会を開催！

第三波総決起集会は、吉田委員長から「全組合員の怒りを結集して、最後まで闘い抜こう」との挨拶で開会しました。

来賓として、自治労東京都本部から名児耶労働局長、我が組合出身の金子副委員長にお越しいただき、「人事院が意図的に一時金を据え置く不当勧告を行い、それに追従した都・区それぞれの人事委員会の対応は極めて重要な問題であり、勧告制度の歴史的な限界性は明らかである。また、都労連や市町村の確定闘争の情勢報告を含め、都本部としても東京清掃の闘いをしっかりと支えていく」との激励を受けました。退職者会の庄司事務局長、戸枝会計からは、「退職者会としても、心の底から共に闘っていく」との力強い挨拶をいただきました。

次に、染書記長から、現段階において区長会当局がまったく歩み寄る姿勢を見せないこと、また、清掃職場の実態に見合った給与水準や制度の構築がされなければ、最終的には区民サービスの低下に繋がりがかねないことから、ヤマ場に向かって意思統一し交渉を強化するとの経過報告がされました。

続いて、各地連、一組、青年部、女性部の代表からそれぞれ決意表明がされました。3年連続となる月例給引下げを含んだ不当勧告には怒りを覚えること、安心して働き続けられる職場を勝ち取ること、全組合員の総力をあげ本部・地連・支部が一丸となって最後まで闘い抜くことなどが力強く表明されたところです。



↑ 青年部が先頭に立って闘うぞ！



さらに、今期より新たに就任した青年部高木執行委員からシュプレヒコールがあげられ、会場の外まで響き渡る声が全参加者から出されました。最後に「全組合員の総力で2011年賃金確定闘争を闘い抜く決議（案）」が全体の拍手で採択がされ、吉田委員長の団結ガンバロウで集会は成功裡に終了しました。

← 全組合員の総力を結集して、2011年賃金確定闘争に勝利しよう！

## 区長会会長要請 各地連代表者より切実な思いをあらためて訴えた！

11月16日、9時35分より、サンパール荒川にて、西川区長会会長に対する要請を行い、闘いのヤマ場に向け、あらためて我が組合の切実な要求を訴えてきました。吉田委員長から、組合員と家族の熱い思いをこめた10,667筆の署名を提出し、各地連代表から課題別の要請を力強く行ったところです。



(吉田委員長)

日頃の特別区政発展と環境保全・資源循環型清掃事業の確立、及び職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。私ども東京清掃労働組合からの要請にお時間をいただいたことに感謝を申し上げます。本日は、2011年度の給与等の改定にあたり、各地連の代表から要請をさせていただきます。

西川会長におかれましても、職場からの切実な思いを込めた要請の実現のためにご尽力をいただきますよう心からお願いいたします。

(第一地連 塚原事務局長)

10月28日、特別区人事委員会は、「職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。昨年・一昨年に続き、月例給のマイナス改定、そして一時金の支給月数の据え置きとする内容のものでした。連合の2011春闘集計において、平均賃金方式による結果は、昨年を119円、0.04ポイント上回る4,924円(1.71%)で、前年比較において賃上げはされていると集計しています。



また、日本経団連の集計でも大手

企業113社の平均賃上げは、5,842円(1.85%)で賃金カーブ維持によって前年比横ばいか微増の結果となっており、2009年以降、給与改定や定期昇給実施企業は若干改善の傾向にあります。一時金については、連合の7月1日の集計で夏冬型・年間4.41月(昨年4.38月・0.03月増)、日本経団連の夏季一時金集計では前年対比4.42%増と共に微増の結果となっています。また、本年の官民比較対象となる昨年の冬は、厚生労働省調査で前年比0.96%増、日本経団連集計で前年比2.52%増といずれの集計結果も増と

いう調査結果が発表されていただけに、本年の特別区人事委員会勧告は、職員の期待を裏切るものでした。

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。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ないものです。

また、労働条件の根幹である業務職給料表を早期に提示し、私どもとの協議を行うよう求めています。いまだに提示の時期も明らかにされていません。2010年4月1日から、保障額表から業務職給料表への号給切替えが行われました。しかし、依然として長期にわたって昇給調整が続く職員や、最高号給に達した職員が多数存在します。職務に対する意欲の維持からも、号給増設などの改善を図った業務職給料表の提示を求めるとともに、業務職給料表への切替えに関わる今後の協議を求めます。いずれにしましても、首都圏で暮らす特別区職員の生活実態に即した給与改定を行うよう、西川会長のご尽力をお願いします。



#### (第二地連 原田事務局長)

東京都清掃局の時代は、統括技能長が課長補佐級、技能長が係長級、技能主任が主任主事級というように、給与上に明確な「職の対応」がされていました。2000年の区移管



の際にも同様でした。しかし、2007年賃金確定闘争における現業(業務)職給料表の平均9%、最大10.8%の引き下げにより、今日段階では、技能長の最高号給を行政系主任主事の最高号給が上回るという事態になっています。一人の部下も持たない主任主事と違い、技能長は、数十人の部下の監督・指導や、区民からの苦情、問い合わせ、また事業者に向いての対応などの重責を担っているにも関わらず、処遇に反映されていません。また、統括技能長の最高号給は主任主事を僅かに上回る額でしかないのです。

ある区のデータによると、約2,300名の行政系職員における係長及び主査数は、約550名であり、3割を超える配置数となっています。一方、清掃事務所においては、統括技能長と技能長を合わせても1割を下回る配置数でしかありません。この人数の比較も合わせて考えますと、清掃職場における統括技能長、技能長の職責の重さが明らかであるにも関わらず、給与水準については、行政系係長職員の方が遥かに高いという逆転現象が起こっているのです。これらの状況からも言えるように職場実態を踏まえた、職務と職責を全うできる体制を構築し、尚且つ給与水準の向上を図る事を要請いたします。

#### (第三地連 増田議長)

私からは現業系人事制度に関する改善を要請させていただきます。多くの区で技能長等に欠員が出ている実態があります。こうした傾向が今後も拡大することは、十分に予測されます。第二地連の代表からも発言されたように、現業職給料表は大幅な水準の引き下げが行われてきました。清掃事業は区民にとって生活に密着した最も身近な事業であり、区民との直接のふれあいによる信頼関係で成り立っている事業です。特別区の清掃行政に現場の職員が果たす役割や努力が正當に評価されていないのです。



その一方で、特別区の清掃事業は、多種・多様化を続け、職務の複雑性も増しています。とりわけ、統括技能長や技能長は、集団的に遂行される多くの職員の指導や業務内容の掌握、系統的に遂行される毎日の業務の指示、排出事業者や収集事業者への指導など、その職責は年々増すばかりです。多くの区で欠員が生じている実態は、職責の重さと処遇が見合っていないことが大きな要因であることは論を待ちません。

各区の年齢構成や職員構成の違いがあるにせよ、有資格者が昇任選考への申し込みを躊躇していることが背景にあるのです。皆さん方からは「各区で適切に対応されるもの」という認識が示されていますが、各区独自での対応には限界があると言わざるを得ません。給与処遇改善の対応とともに、定数の拡大による職責の軽減や設置基準の運用を充実させ、統括技能長の設置基準に「任命権者の必要と認める場合」を新たに設けること、23区全体での人事交流や派遣制度の活用を検討するなど、抜本的な制度改善を求めます。よろしく願いいたします。

#### (第四地連 嶋根議長)

私からは給与制度について要請をさせていただきます。小泉構造改革以降、日本の雇用情勢は正規雇用から労働者派遣等の非正規雇用に置き換えられ、労働者の賃金は下がり続けワーキングプアの増大や特に自治体での非正規職員の増大による「官製ワーキングプア」等、貧困・格差が拡がり大きな社会問題となっています。そのような中でマスコミに

よる公務員バッシングを背景とした国家公務員の給与構造改革や自治体職員の賃金引下げ、とりわけ私たち現業職員の給与水準については国の現業職員や民間の労働者と比べて「高い水準」とされ、大きく引き下げられてきました。

しかし、東京23区の清掃事業に従事する職員の賃金は、その職務内容と職責から「国や他団体」、賃金センサスの中での「民間の同業種」との単純な比較はできません。東京23区における清掃事業の仕事は国の現業には

ありません。民間の廃棄物処理等と同様なものでもありません。特に清掃事業の区移管以降は、各区において様々な施策を実施してきました。真夏の40度近い猛暑や雨、雪の降りしきる中で収集と運搬をしながら、不適正排出ごみの調査指導や事業者への指導、高齢者訪問収集、小学校等での環境学習をはじめとする普及啓発の業務等、多種多様化する清掃事業に対して私たちは区政の先頭に立って職務にまい進してきました。

現在の現業職の給与制度については、東京23区の清掃事業を担っている職員の職責や貢献度を十分反映しているとは言えません。特別昇格制度は、今年度が経過措置の最終年度となります。今後、特別昇格制度がなくなればこれまで長年培ってきた知識と経験をもとに現場を熟知した清掃職員の貢献度を評価し、給与処遇に反映させる制度はなくなります。役職の有無にかかわらず、それぞれの職層における貢献度を正當に評価する特別昇格に代わるものは今後も必要であります。給与制度に関わる事項について労使で十分協議をし、職員が安心して働き続け、その職責や貢献度を十分に反映した給与制度を構築することを求めます。以上、よろしくお願いいたします。



(第五地連 早瀬議長)

私からは、高齢期の雇用問題について、要請させていただきます。本年、特別区人事委員会勧告の人事制度に関する報告では高齢期雇用への対処として、「任命権者とともに国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討」として、具体的な方策等については示されませんでした。平成25年度からの公的年金支給開始年齢の引き上げを考慮すると、来年度中には制度が整備

されていなければなりません。人事院勧告では、「公的年金の支給開始年齢の引き上げ

に合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが「適当」や「60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%の水準に設定」など、定年を段階的に引き上げるための具体的な意見の申出がされました。年金支給開始年齢の引き上げは目前に迫っております。

いずれにしても、定年延長を含む「高齢期の雇用問題」については、特別区における再任用制度の活用状況や清掃職場の実態等を踏まえ、早急に具体的な検討が図られるべきです。また、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、選択の幅を狭めるようになることは到底認められるものではありません。雇用と年金を接続し、職員の生活を保障するのは使用者の責任であります。以上、よろしくお願いいたします。

(吉田委員長)

以上、職場の代表から、組合員の切実な要求として発言させていただきました。西川会長におかれましては、私どもの思いを受け止めていただき、ご尽力をいただくよう重ねてお願い申し上げます。

こうした要請に対し、西川区長会会長からは、清掃職員の努力により清潔で健康な住環境を区民に提供できていることへの感謝とともに、技能系職員の職責の重さと皆さんの毎日の努力は重く認識していると述べられました。

しかし、厳しい社会情勢下において、「勧告を尊重する姿勢を変えることはできない」、また、技能系・業務系の人事制度については「所要の見直しは図られていると認識しているが、今後も協議していく」と、昨日の区長会総会における要請時と同様の発言がされ、具体的な対応について言及されることはありませんでした。



↑ 11月15日 区長会総会への座り込み要請行動（区政会館）

実力行使を背景に、17日は専門委員会交渉、小委員会交渉、団体交渉を断続的に行い、中央委員会での報告と検討と連携しながら全力で協議に臨みます。可能な限り速報を発行し、協議の進捗状況等について報告をいたしますので、職場における情報の共有化と意思統一、そして交渉の後押しをお願いします。