

せいそう 労働者速報

2008年11月20日
NO.979

東京清掃労働組合
教育宣伝部

平成20年度給与改定（第4回）小委員会交渉が行われた。区長会側、極めて不誠実な対応。

交渉の山場と位置付けた本日、午前、午後2度の専門委員会交渉を経て、15時44分より平成20年度給与改定（第4回）小委員会交渉が行われました。この場においても、区長会側は我々の主張を何ら考慮せず、協議は平行線のままです。

区長会側は、「区民の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件について時機を失することなく見直しを行い、納税者である区民の納得が得られるものに改善していくことが、重要である」とし、諸課題について考え方を示しました。

すべての項目について、この間の各交渉において提案したとおりであると、また、先程の専門委員会交渉同様に、わが組合の要求に対する回答（別紙資料）を明らかにしましたが、我々の切実な要求のほとんどが考慮されておらず、この内容では団体交渉を開催しても労使合意でき状況にはありません。

以下は、小委員会交渉におけるやりとりです。

「20年度給与改定」(第4回)小委員会交渉

1. 日 時 2008年11月20日(木)15時44分から15時53分

2. 場 所 東京区政会館17階交渉室

3. 出席者

区長会：

野口総務部長会副会長(新宿区)、古川総務部長会ブロック幹事(渋谷区)、大藤総務部長会ブロック幹事(杉並区)、小林人事企画部長(特人厚)
オブザーバー：大羽人事担当課長会幹事長(練馬区)、吉田人事担当課長会副幹事長(葛飾区)、荒牧調査課長(特人厚)、中田勤労課長(特人厚)

清掃労組：

金子副委員長、大島書記長、染書記次長、山崎財政部長、瀬瀬組織部長、野崎共闘部長、大和田賃金部長、吉田現業部長、木川教育宣伝部長

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。

本年の公民較差は、地方公務員法により設置された、人事行政に関する専門機関である特別区人事委員会が、民間の賃金を精確に調査した結果であると考えております。

また、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、勧告のとおり改定してまいりたいと考えております。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

現在の厳しい経済情勢の下、区民は特別区の施策に強い期待を寄せる一方、区行政に携わる職員の勤務条件に対して厳しい目を向けております。

区民の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件について時機を失することなく見直しを行い、納税者である区民の納得が得られるものに改善していくことが、重要であると考えております。

ただ今申し上げた基本的な考えに基づき、諸課題について申し上げます。

まず、準定年制度等の廃止及び勸奨退職制度の見直しについて申し上げます。

準定年制度につきましては、先日の団体交渉において提案したとおり、各特別区の職員構成等の実情や高齢層職員をより一層活用する必要性の増大等を踏まえ、勸奨退職制度を整備したうえで廃止することが必要であると考えております。

また、いわゆる勸奨退職扱いについても、退職の要件を明確にするため廃止したいと考えております。

次に、病気休職者に係る給与の支給期間について申し上げます。

先日の団体交渉において提案したとおり、現在の病気休職者に係る給与の支給期間については、国との均衡を欠いており、他団体においても見直しが行われていることを踏まえ、早急に見直すことが必要であると考えております。

次に、勤勉手当における成績率制度について申し上げます。

勤勉手当における成績率制度の改正につきましては、先日の団体交渉において提案したとおりであります。

勤勉手当への成績率のさらなる反映につきましては、特別区人事委員会の意見においても言及されており、勤務成績に応じて支給するという勤勉手当本来の趣旨に基づき、勤務成績をより一層給与処遇に反映していくための制度改正が必要と考えております。

具体的には、国等の状況や能率給である勤勉手当の性格を踏まえ、扶養手当を基礎額から控除し、相当額を成績率の原資とするとともに、現在行政系の係長級以上の職員のみ適用されている一律拋出適用対象者及び一律拋出割合の拡充を図ってまいりたいと考えております。

次に、昇格時における号給決定方法の改正について申し上げます。

昇格時における号給決定方法の改正につきましては、先日の団体交渉において提案した改正内容により、上位級への昇格による職務、職責の高まりに対し、職員が等しく給与上のメリットを享受できるようになるものと考えております。

次に、業務職給料表等について申し上げます。

業務職給料表及び保障額表につきましては、先日の団体交渉においてお示ししたとおり、行政職給料表（一）における地域手当の支給割合の引上げにあわせて、引上げ分と同率程度引き下げる等の内容で実施してまいりたいと考えております。

次に、技能系・業務系人事制度について申し上げます。

技能系・業務系人事制度につきましては、変化しつつある技能・業務系職場の実態を踏まえ、多角的な観点から検討しているところであります。

次に、勤務時間の改定について申し上げます。

勤務時間の改定について区民の理解を得るためには、区民へのサービスの提供に支障を生じさせない適切な勤務体制の整備、公務能率の一層の向上と休息時間の廃止が必要であります。

あわせて、国、他団体との均衡を考慮し、諸制度を改めていくことも、区民の理解を得るためには必要不可欠で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が、内容はお手元にお配りしたとおりです。

最後に、その他の給与改定諸項目につきましては、別紙のとおりいたします。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考えでございます。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います。

なお、現在皆さんと協議をしている事項につきましては、相互に関連するものであり、本年の給与改定交渉において、一体として解決を図るべきものであると考えております。

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、よろしくお願いいたします。

私の方からは以上です。

〈清掃労組〉

ただ今、みなさんから、最終的な考え方及び検討結果が明らかにされました。私どもの考えについて申し上げます。

一点目は、9月22日の第3回団体交渉でみなさんから提案のあった「準定年制度等の廃止及び勸奨退職制度の見直し（案）」と「病気休職者に係る給与の支給期間の見直し（案）」です。

まず、「準定年制度等の廃止及び勸奨退職制度の見直し（案）」についてです。清掃業務に従事する職員は、長年過酷な肉体労働を続けてきた結果、そのほとんどが職業病とも言われている慢性の腰痛（ぎっくり腰）に悩まされています。誰しもが元気に健康なまま働き続け、定年退職の日を迎えようと努力していますが、毎年、定年退職の日を目前にしながら、身体的な理由で職場を去る仲間もいます。また、勸奨退職制度を事実実施していない区もある中で、準定年制度を廃止する提案については合意できないと申し上げます。

次に、「病気休職者に係る給与の支給期間の見直し（案）」についてです。病気休職扱いの前段では病気休暇を取得することになります。病気休暇は各区事項扱いです。本来ならば、病気休暇制度のあり方と一体として

扱うべきです。

二点目は、勤勉手当に係る成績率についてです。勤勉手当が能率給であるというみなさんの主張を 100% 否定するつもりはありませんが、これまで措置されていた経過や、組合員の生活実態を踏まえれば、到底受け入れられる内容ではありません。職場における組合員の声の大部分が成績率制度に関わるものであり、断じて認められないといった声が圧倒的です。また、私どもの調査では、全国 17 の政令市における成績率の実施状況は、一律拋出について全職員を対象にしている都市はたったの 4 市です。下位からの拋出については約 1/3 の都市。扶養手当を原資にしている都市もたったの 4 市のみといった実態が明らかになっています。また、一律拋出・下位からの拋出・扶養手当の 3 点を全職員に適用しているのは、僅か 1 都市のみです。政令市におけるこのような状況からも到底受け入れることはできないと断言しておきます。

第三点目は、技能系の任用制度についてです。任用制度改善に関わっては、清掃職場における統括技能長や技能長の欠員状況や清掃作業の実態を踏まえ、一昨年度・昨年度と 2 年間に亘り改善の要求をしてきました。昨年の 11 月 21 日の団体交渉において、「技能系職場の実態を調査し、その結果に基づいて、見直すべき必要があれば、早期に見直しを行なうよう努めてまいりたい」との考え方が示されました。この回答を受けて私どもは最終的な妥結の判断をいたしました。

今年の 5 月連休を挟んで実態調査は行われ、その後、各職場実態を十分に分析していながら、団体交渉で提案することもなく、今回の小委員会交渉でも「変化しつつある技能・業務系職場の実態を踏まえ、多角的な観点から検討している」とするのみで、何ら具体的な考え方を示そうとしない対応は極めて不誠実です。

2008 年度給与等の改定交渉を進めるにあたり、10 月 20 日の第 4 回団体交渉において課題別に具体的な要求を致しました。それ以降 8 回に亘る専門委員会交渉の場において、私どもは具体的な主張を重ねてまいりました。残念ながら、今回示されたみなさんの考えでは、私どもの切実な要求のそのほとんどが考慮されておりません。このような内容では団体交渉を開催しても合意できないと申し上げておきます。

私どもが了解できるよう再考を求めておきます。

〈当局〉

皆さんの主張についてお聞きしました。

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、よろしく願いいたします。

以上

平成20年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求書	当局の考え方
<給与等について>	
④ 技能V・VIに関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。	○ 初任給については、行政系、技能系・業務系を含め、総合的に考慮して決定しており、技能V・VIの初任給のみを改善することは、困難である。
⑧ 調整額の代替措置として本給に加算されている13,000円は、年度を経過する毎に目減りする実態が生じています。従って、退職金の算定にあたっては、13,000円の目減り分を考慮すること。	○ 新たな措置を講じることは、現状では困難である。
⑨ 清掃事業は区民の協力と理解及び信頼関係の基に成り立っています。長年清掃業務に従事している職員は、職責の有無にかかわらず豊富な経験と知識はもとより区民との絶大な信頼関係を築いています。それらの職員によって清掃事業は支えられ成り立っています。職責の有無にかかわらず区政に対する貢献度は全く変わりません。従って、役職に就いていないながらも経験・知識の豊富な職員についても職務能力として正当に評価し給与処遇に反映すべきである。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考えます。
⑫ 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を改善すること。	○ 年齢による昇給抑制の見直しについては、民間企業、国等に比べ中高年齢職員の給与の抑制が不十分であることから、現状での対応は困難である。
⑬ 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものです。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行なっていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力、業績及び職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要がある。
<任用制度について>	
② 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、昨年度及び今年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一選考を行うこと。	○ 統括技能長職及び技能長職については、各特別区における人事管理・事業方針等に基づいて選考が実施されている。欠員への対応は各特別区が判断して取り組むべき問題であり、統一選考によって解決を図るものではない。
③ 技能長職と技能主任職の間に技能長補佐職を新設すること。	○ 現行の4層制の人事制度において、新たな職の分化がみられるとは認識していない。また、任用制度が技能系・業務系職員全てに適用されることも踏まえると、新たに職を設置する必要はないと考えている。
⑥ 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を撤廃すること。	○ 現時点では見直しを考えていない。
<その他諸制度について>	
① 再任用職員の職務は、現行、定年前職員と同じ職務とされていますが、清掃業務は、定年年齢を超えた再任用職員には過酷な労働であり65歳の任期を全うできずに退職を余儀なくされている職員も存在します。従って、清掃職場に勤務する再任用職員の職務のあり方について、改めて労使による十分な協議をすること。	○ 再任用職員は、定年前職員と同様に本格的な職務に従事するものである。勤務形態や具体的な職務内容については、各特別区において定められ、適切に運用されているものと認識している。
② 扶養手当等を改善すること。	○ 扶養手当は、人事委員会勧告を勘案して措置したものであり、支給額の引き上げ等については、現状では対応困難である。 ○ 特別区における扶養手当のあり方について、民間、他団体の動向に留意しつつ、その方向性についてさらに検討していくよう、人事委員会に引き続き働きかける。

清掃労組要求書	当局の考え方
③ 住居手当を改善すること。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 支給額の引上げについては、現状での対応は困難である。 ○ 住居手当については、特別区の実情を踏まえ、国の動向も考慮し、引き続き研究していく。
④ 臨時職員の賃金が各区により違いがあることで、夏期対策及び年末対策や年度末対策における臨時職員の応募者数が区ごとに偏る実態が生じ、確保が困難な区も生じている。従って、清掃業務に従事する臨時職員の賃金は23区統一とし報酬額等も改善すること。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非常勤職員及び臨時職員の報酬額等については、各特別区が決定することとなっていることから、現状での対応は困難である。