

区長会は、我々の切実な要求に応えろ



多くの組合員が結集した 2010年賃金確定闘争第一波総決起集会
(10月21日、東京仕事センター)

現業職が果たしている区政への貢献度を正當に評価するべき

今期賃金確定闘争も大きなヤマ場を迎えましたが、労使の主張は依然として平行線のままです。区長会は、給与改定の条例改正の各区議会の日程から、11月18日の団体交渉で、今期確定闘争の決着を図りたい意向を示しています。私たちは、日程ありきの交渉には応じられませんし、仮に決着を図りたいのであれば、職場からの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示すべきです。それ以外に解決の道は無いことを、区長会は認識するべきです。二年続けての月例給と一時金の削減という特別区人勤の取扱い、現業系人事・給与制度では、清掃の職場実態に見合った抜本的な改正を求めています。区長会からは前向きな回答が、いまだに示されていません。

11月19日(金)

始業時から1時間の 実力行使を配置

中央執行委員会は、11月19日 始業時から1時間の実力行使の準備指令を発しました。区長会が歩み寄りを見せなければ、19日は重大な決意で臨まざるを得ません。その責任は、すべて区長会にあります。職場からの要求前進に向けて、正念場が続きます。

清掃業務は単純労務ではない

現業職員は、地方公務員法第57条で「単純な労務に雇用される者」と位置づけられています。しかし、特別区の清掃事業に従事する私たちの職務内容は、「単純労務」という語感とは合致しない実態があります。区民生活に密着した清掃事業は、年を追うごとに多種・多様化を続け、区民からの期待や要望も増すばかりです。改善を要する集積所の調査・指導、排出事業者への指導等、公権力の行使にあたる業務も私たちは担っています。およそ10年の間、労働者の賃金は下がり続け、雇用破壊は拡大し、貧困・格差社会が深まっ

ています。公務としての現業労働者の給与水準も「均衡の原則」を理由として民間や国との比較が行われ、引き下げが断行されてきました。

現業職賃金の社会的立場づけを表す指標として、「賃金センサス(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)」が挙げられます。この「賃金センサス」を指標として、民間よりも公務の賃金が高いという批判が行われ、現業職賃金引き下げの根拠とされてきました。しかし、この「賃金センサス」は、調査方法や準拠基準など多くの問題点が指摘されています。民間事業者は小規模間・非正規雇用が多いことや経験年数が平均して短いことなど、「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。職務・職責が重くなる一方で、給与処遇が引き下げられるばかりでは誰も前向きな気持ちにはなれません。

職務内容に見合った制度改善を

今のままでは、自治体にとって欠くことのできない地域公共サービスである清掃事業を、自信を持って遂行していくことが困難になりかねません。多くの区で技能長や統括技能



公務として不適正排出ごみを調査する

長に欠員が出ています。賃金部調査では、昨年度、統括技能長や技能長に欠員が生じていたのは8区でしたが、今年度は11区に拡大しています。各区の年齢構成や職員構成に違いがあるにせよ、職務・職責と給与処遇が見合っていないことがその背景にあることを、専門委員会交渉などでも強く指摘してきました。現業差別とも言える不当な人事給与制度に、応募をためらう多くの組合員がいるという事実を区長会は受け止めるべきです。また、過大になるばかりの職責を軽減するために、受験資格基準の緩和や08年確定時に改正された設置基準の運用の充実(定数の拡大)を求めています。区長会は「困難」「各区で適正に対応されるもの」という回答を繰り返すばかりです。

特別昇格に替わる制度を

来年度で廃止となる「特別昇格」に替わる新たな制度を求めています。区長会は、いまだ踏み込んだ回答を示していません。技能主任や技能長といった職に就いていなくても、現場での長い知識や経験を基に区民との信頼関係を築き、後進への技術や技能を継承し、職場をまもっている多くの組合員がいます。それらの組合員の努力が給与処遇として反映されるべきです。

特別昇格はそれらの職員の努力を反映させる大きな役割を果たして来ましたが、制度廃止までの経過措置期間にありますが、

過去の実施結果を見ると、ほとんど選考されていないのが実態です。これでは経過措置の意味がありません。専門委員会交渉でも昇格率の改善等、具体的な改善を強く求めています。このことにも明確な回答がまだに示されていません。

抜本的な制度の見直しが急務

清掃職場の実態が反映されず、多くの矛盾や問題点を抱える現在の現業系人事給与制度の抜本的な改善を区長会は判断すべきです。この問題は、職員の労働条件の問題に留まらず、特別区の清掃事業のあり方にも係る、大きな課題なのです。

「重く受け止め」「尊重する」「理由も道理もない！」

考慮せず、公務員賃金を引き上げることを意図した国に追隨した不当な勧告です。

また、地域手当の制度本来の趣旨は、国において勤務地ごとに民間給与を反映させるというもので、同じ勤務地で働く特別区には必要の無いものです。退職手当や年金に影響のある地域手当は、本給に繰り入れるべきです。他にも公民較差を4月に遡って調整するという「所要の調整」は、不利益不遡及の原則に反するものです。

今年の特例給・一時金ともに引き下げるといふものです。給与決定の原則は、生計費を考慮することになっていますが、全国一生活費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を全く

特別区人事委員会勧告【概要】

- ★ 公民較差のマイナス分の解消 (△1,259円、△0.30%)
 - ★ 期末手当・勤勉手当の引き下げ (△0.2月分、現行4.15月分→3.95月分)
- | | 現行 | 勧告 |
|------|--------|--------|
| 期末手当 | 2.75月分 | 2.60月分 |
| 勤勉手当 | 1.40月分 | 1.35月分 |
| 計 | 4.15月分 | 3.95月分 |
- ★ 地域手当支給割合、現行17%→18%

多くの問題点が指摘される本年の勧告を、区長会は「尊重する姿勢で検討を行っている」としていますが、不当な勧告を「重く受け止め」「尊重する」理由も道理ありません

業務職給料表への切替えに係る課題について、今後の協議を明言

「定年延長を踏まえ」

11月2日、第3回団体交渉

昨年「賃金確定闘争で『保障額表』から『業務職給料表』への切替えが実現しました。昇給や昇格の効果を、直接給与処遇に反映させることが出来る構造になった一方で、いまだ多くの組合員が号給調整を受け、最高号給に達した組合員も三割近くいます。これらの課題についての協議を求めてきましたが、区長会は、11月2日の第3回団体交渉で「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」と明言しました。

定年延長については、人事院は本年中に「意見の申出」を行うとし、特別区人事委員会からは「国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ」と報告されています。定年延長の議論では、給与構造の抜本的な見直しの協議となることと予測されます。区長会は、それらの課題と併せて、業務職給料表切替えの課題について協議したいという考えを明らかにしたものです。

【段階的定年延長】

人事院(国)は2009年勧告時の報告で、雇用と年金の接続方法について、既に講じられている「再任用」という仕組みではなく、定年延長という仕組みを採用することが適当であり、本年(2010年)中に「意見の申出」を行うという考え方を明らかにしました。定年延長が適当とした理由としては、再任用の能力を活かす職務を必要だけ用

意することが難しく、安定した雇用に繋がらないことが挙げられていました。

2009年の報告では、定年延長の具体的な方法について、公的年金の支給開始年齢が2013年度(平成25年度)から3年に1歳ずつ引き上げられることから、これに合わせて3年に1歳ずつ段階的に定年延長を引き上げることを提言しています。

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
定年年齢	60	61	→	→	62	→	→	63	→	→	64	→	→	65
再任用	64	65	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	×

(注) 年金支給は2013年度から段階的に引き上げられるが、2012年度の60歳定年退職者は、60歳に達した時点で受給資格が得られなくなることから、2013年度から定年延長が必要となる。なお、この結果、太字の年度の定年退職者はいなくなる。

地連・支部、本部が一体となつて

昨年の確定闘争で業務職給料表への切替えを区長会に決断させたのは、本部交渉と各地連・各区の要請行動が一体となった取り組みが成果として結実したものでした。

今年確定闘争では、**地連・支部、本部が一体となつて** 拡大闘争委員会です。私たちが将来にわたって夢と希望を持ち、毎日の職務に精励できるような人事・給与

制度を構築することは任命権者としての区長の責任です。安易な民間委託や職員の労働条件の切り下げばかりを続けている現状は、特別区の清掃事業の運営が破綻しかねない危機的な状況であることとを各区長は真剣に考えるべきです。本部としてもさらに交渉を強化します。地連・支部、本部が一体となつて要求前進に向けて頑張りましょう!