

組織の総力でたたかおう

07確定闘争勝利



第一波総決起集会

集会は、瀬瀬組織部長の司会で始まり、西川中央執行委員長が、賃金確定闘争・一組のアウトソーシング問題・統一交渉をめぐる諸課題を闘い抜く決意を込めたあいさつを行いました。

続いて、大島書記長より賃金確定交渉の経過が、報告されました。

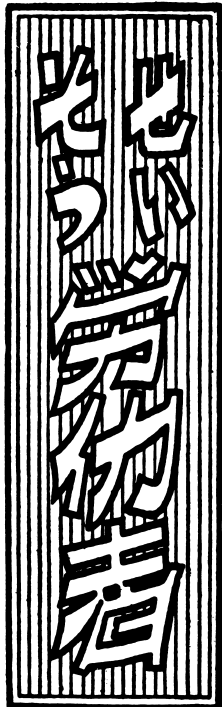
報告は、当日集会で配布された清掃労働者速報を中心に行われ、熱心に耳を傾ける集会参加者の姿が目立ちました。

続いて、各地連代表からの力強い決意、一組総支部岩田委員長から不当なアウトソーシングに対する抗議を込めた決意、青年部からは、星野青年部長より闘う決意が述べられました。

金子副委員長による集会決議（案）を参加者全員の拍手で確認し、西川中央執行委員長による力強い団結ガンバローを三唱し終了しました。

11月2日、午後5時30分より文京シビック小ホールにて2007年賃金確定闘争第一波総決起集会が行われました。集会は、同日、午前10時15分から区政会館にて行われた団体交渉において、提案のあった退職手当支給率の改悪を中心に、この間の経過報告がされ、各地連から力強い決意表明が行われ、一組からは、不当なアウトソーシングに対する抗議の決意が述べられました。

続いて、集会決議を採択して西川委員長による団結ガンバローでの閉会となり、今後の確定闘争を全力で取り組む意思統一の集会となりました。



東京清掃労働組合
千代田区飯田橋3-9-3
TEL (3237) 9995
毎月5日15日25日発行
1部20円

編集責任
教宣部長
木川治

わが組合の綱領

一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。

二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。

三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。

07賃金確定
闘争特集号

退職手当支給率の改正について(案)

1 趣旨

定年退職等に適用される勤続期間ごとの支給率について、所要の見直しを行う。

2 見直しの内容

(1) 対象となる退職の種類

- ア 定年退職
- イ 準定年退職
- ウ 勸奨退職
- エ 公務外傷病退職
- オ 通勤災害退職
- カ 公務外死亡退職
- キ 整理退職等（整理退職・公務災害退職）

(2) 支給率

別紙「改正案支給率表（定年退職等）」のとおり。

3 施行日等

平成20年4月1日から施行し、同日以後の退職に係る退職手当について適用する。



区長会は
現場の
声をふまえ

提案を撤回せよ！



第6回団体交渉

退職手当の支給率の
改悪は、許せない

11月2日、第6回団体交渉において、区長会から退職手当の支給率の改悪提案が行われました。内容は、定年退職や、準定年退職等について、勤続期間11年から34年までの支給率を0・1月から2・0月の範囲で削減するものです。わが組合からは、国や他

団体の状況だけを根拠に見直しを行うことは、納得できないと反論し、また、中途採用者が多数を占める清掃職員に対する狙い撃ちであると主張したところで

「第二の給与」ともいうべき退職金の見直しは、組合員の退職後の生活設計に

も関わる問題です。年金制度が改悪されているなかで退職手当2ヶ月分が減額されることの改悪提案は納得できません。（左側表参照）

業務職給料表を
早期に提示しろ

区長会は、ことあるごとに、特別区の現業職員の賃金水準は国・他団体と比較して高く、国並みの水準にするべく「第二の給与」ともいうべき退職金の見直しは、組合員の退職後の生活設計に

現場の実態に合った
人事制度に改善しろ

昇任制度については、今年度の統括技能長・技能長の欠員状況、また、一方で技能長昇任有資格者（旧A主任）でありながら、ポスト数の関係で昇任することが出来ない実態を当局に訴え、統括技能長・技能長選考については、統一選考もしくは、統一選考に準じた取り扱いを早急に行うことを求めています。

技能・業務系職員の給与水準・
退職手当の支給率について

があり、半数以上の区が設置基準を満たしていません。4人に1人という設置基準と、職務実態をふまえ、わが組合が求めている2人に1人という要求を考慮し、適切に技能主任を配置の改善を求めました。

改正案支給率表(定年退職等)

(別紙)

勤続期間	改正案		現行		差
	支給率(月数)	支給割合	支給率(月数)	支給割合	
1年	1.4	140/100	1.4	140/100	0.0
2年	2.8		2.8		0.0
3年	4.2		4.2		0.0
4年	5.6		5.6		0.0
5年	7.0		7.0		0.0
6年	8.4		8.4		0.0
7年	9.8		9.8		0.0
8年	11.2		11.2		0.0
9年	12.6		12.6		0.0
10年	14.0		14.0		0.0
11年	15.9	190/100	16.1	210/100	▲ 0.2
12年	17.8		18.2		▲ 0.4
13年	19.7		20.3		▲ 0.6
14年	21.6		22.4		▲ 0.8
15年	23.5		24.5		▲ 1.0
16年	25.5	200/100	26.6		▲ 1.1
17年	27.5		28.7		▲ 1.2
18年	29.5		30.8		▲ 1.3
19年	31.5		32.9		▲ 1.4
20年	33.5		35.0		▲ 1.5
21年	35.5		37.1		▲ 1.6
22年	37.5		39.2		▲ 1.7
23年	39.5		41.3		▲ 1.8
24年	41.5		43.4		▲ 1.9
25年	43.5		45.5		▲ 2.0
26年	45.5	150/100	47.5	200/100	▲ 2.0
27年	47.5		49.5		▲ 2.0
28年	49.5		51.5		▲ 2.0
29年	51.5		53.5		▲ 2.0
30年	53.5		55.5		▲ 2.0
31年	55.0	60/100	56.6	110/100	▲ 1.6
32年	56.5		57.7		▲ 1.2
33年	58.0		58.2	50/100	▲ 0.2
34年	58.6	60/100	58.7		▲ 0.1
35年以上	59.2		59.2		0.0

注 1 は、支給率の上限であることを表す。
2 整理退職等における短期勤続者の最低保障については、従前のとおり。

「19年度給与改定」 (第6回) 団体交渉

1. 日時 2007年11月2日(金)
10時16分から10時26分
2. 場所 東京区政会館17階交渉室
3. 出席者

区長会

水島副区長会長(豊島区)、山田副区長(墨田区)、田中副区長(中央区)、小祝副区長(文京区)、佐々木副区長(目黒区)、高崎副区長(江戸川区)、小林人事企画部長(特人厚) 荒牧調査課長(特人厚)、中田勤労課長(特人厚)

清掃労組

西川中央執行委員長、金澤副委員長、金子副委員長、大島書記長、染書記次長、山崎財政部長、瀬田組織部長、野崎共闘部長、大和田賃金部長、吉田現業部長、木川教宣部長、武藤、有田、坂本、志村、恵良、鈴木、平田、斉藤、相原、川内谷、洞下、渡辺、松本、佐久間、張替、山崎(努)、横須賀、秋元、篠田の各中執

〈清掃労組〉

今日は、2007年 年末一時金に関し、別紙の通り要求いたします。

(要求書手文)

〈区長会〉

只今、皆さんから「2007年 年末一時金等に関する要求書」をいただきました。要求の内容につきましては、直ちに各區長に報告し、事務局にも所要の検討に入らせたいと思います。

さて、前回、団体交渉の場で申し上げましたとおり、区民は給与水準をはじめ

先日、私たちが提出した要求書では様々な課題について要求したところですが、退職手当の改悪見直しのみにしてみなさんから今回事されたことは極めて不満であると申し上げておきます。

昨年度の賃金確定交渉の際にも再三にわたって、みなさんに求めてきました。が、一刻も早く現業(業務)職給料表を示すことをあらためて求めます。給料表は賃金の基本です。今回示された退職手当についてもその基本は給料表です。賃金のベースとなる給料表を示したうえで、協議そのものが成り立たないと考えます。早急に現業(業務)職給料表を示すことを本日の交渉の最初に求めておきます。

「定年退職等に適用する退職手当の支給率につきましては、最高支給率到達前の支給率が国を上回る、いわゆる『中ぶくれ』の状態となっております。この改正の内容は、定年退職や準定年退職等につきましては、勤続期間11年から34年までの支給率を、0・1月から2・0月までの範囲で削減するものでございませう。

また、本改正案は、平成20年4月1日から施行し、同日以後の退職に係る退職手当について適用するものでございませう。

今後、皆さんと、精力的に協議を行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。

〈清掃労組〉

前回の第5回団体交渉におきまして2007年度賃金確定交渉に関わる要求書を提出しました。この間の専門委員会交渉でも精力的に協議を重ねているところであります。

只今、みなさんから定年退職等に適用する退職手当の支給率について、適用日を来年4月1日とし、勤続期間11年からの34年までの支給率を最大2か月減じると改悪見直しが提案されました。また、

害を組合員の責任だけで対応することとなり、困難です。みなさんからは専門委員会交渉において、最高で国と5月の差があるなどと単純な比較で言われていたが、金額に直せば大きな額となり、仮に60歳でその金額を得るためには、どれだけの労働が必要になるかの認識をされているのかと疑問を持たざるを得ません。

また、中途採用者は、任用制度上の配慮がほとんどされていないことから、退職調整額の対象が短期間となってしまう。そのうえに、さらに支給率の引下げまで行われれば、その損害は甚大なものとなります。みなさんはことあるごとに、特別区の現業職員の賃金水準は国・他団体と比べて高く、国並みの水準にすることにより他団体との均衡が保てると主張しています。しかし、特別区は基礎自治体ですから他団体との均衡を意識するよりも、自らの職員の労働環境や労働実態を踏まえた賃金水準とするべきであると考えます。

「第二の給与」ともいふべき退職金の見直しは、組合員の退職後の生活設計に行うことは納得できないと申し上げてきたところですよ。

19年度給与改定(第2回) 小委員会交渉における主なやりとり

平成19年11月7日(水)午前10時55分

経過措置として定めております。

本年度、特別区人事委員会から地域手当を14・5％に引き上げる勧告を受けましたが、現在定めている経過措置に地域手当14・5％に対応する調整額単価を定めていないことから、新たに14・5％に対応する単価を設定するものであります。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

今日は、「地域手当の改定に伴う退職手当調整額の単価の改正について(案)」を2件について、別紙のとおり提案いたします。

も関わる問題です。年金制度が改悪されているなかで退職手当2か月分が減額されるとの見直し提案は納得できるものではないかもしれません。今後の専門委員会交渉のなかで、その他の課題とともに協議をしてまいります。私たちが十分に納得できる説明を求めておきます。

また、その他の課題についても、協議する時間が限られていることから、早急に協議に足りる具体的な内容を示すことを求めています。

〈区長会〉

皆さんの主張は主張としてお伺いした。皆さんの主張は主張としてお伺いした。皆さんの主張は主張としてお伺いした。

定年退職等に適用する退職手当の支給率につきましては、退職手当も職員給与の一部である以上、国や他団体との均衡といった視点を十分に踏まえる必要があるものと認識しております。ご理解いただきたいと思います。

その他の課題につきましては、現在、鋭意検討を行っておりますので、考えがまとまり次第、皆さんにお示しいたしますので、よろしく願ひいたします。

扱いについて申し上げます。

1点目の「地域手当の改定に伴う退職手当調整額の単価の改正(案)」については、本年、地方公務員の育児休業等に関する法律が改正され、育児短時間勤務制度が新たに導入されることとなったことから、給与上の取扱いを定めるものであります。

2点目の「育児短時間勤務に係る給与の取扱い」についてですが、育児にかかると費用負担の他に、給与等についても勤務時間に応じて削減されてしまっていることをもって、昇給抑制の対象とはしないことといたします。

これらの取扱いは、国の制度、再任用短時間職員に適用される給与制度及び育児休業や部分休業制度との均衡を図ったものです。

なお、施行日につきましては、平成20年4月1日といたします。

次に、育児休業及び部分休業に係る昇給抑制措置の見直しについて申し上げます。

育児休業及び部分休業につきましては、現在、昇給抑制の対象となっておりますが、国の制度との均衡等を考慮し、昇給抑制の対象から除外することといたします。

また、本改正案は、平成20年4月1日から施行し、平成19年8月1日以後の育児休業の期間及び同日以後に取得した部分休業から適用することといたします。

〈清掃労組〉

ただ今、みなさんから「地域手当の改定に伴う退職手当調整額の単価の改正について(案)」育児短時間勤務に係る給与の取扱い(案)「育児休業及び部分休業に係る昇給抑制措置の見直し(案)」の3点について提案がありました。

1点目の「地域手当の改定に伴う退職手当調整額の単価の改正(案)」については、昨年度の妥結結果を踏まえた提案内容であることを確認しておきたいと思ひます。

2点目の「育児短時間勤務に係る給与の取扱い」についてですが、育児にかかると費用負担の他に、給与等についても勤務時間に応じて削減されてしまっていることをもって、昇給抑制の対象とはしないことといたします。

3点目の「育児休業及び部分休業に係る昇給抑制措置の見直し(案)」については、昇給抑制措置の見直し以外にも、期末・勤勉手当や退職手当の除算項目の対象についても見直すべきであると考えます。今回の見直しだけでは不十分であると申し上げます。

今後の専門委員会交渉の場で、十分に協議を続けてまいりたいと考えていますので、よろしく願ひいたします。

なお、昨年度から継続協議となっております「勤奨退職特例措置の各区事項化」等につきましては、私どもの考え方に変わりはないことを申し上げます。

〈当局〉

皆さんの主張は主張としてお伺いした。皆さんの主張は主張としてお伺いした。皆さんの主張は主張としてお伺いした。

退職手当調整額の単価につきましては、昨年の皆さんとの合意内容を踏まえ、地域手当の支給割合の改定に応じた額を定めております。

アウトソーシング撤回を求め要請行動

一組当局は、清掃で働く仲間の総意である9115筆の署名を重く受け止める！

11月6日17時20分から東京二十三区清掃一部事務組合にて、アウトソーシング

反対一組総決起集会が行われました。集会は、不当な全運転係の委託提案に抗議をこめて一組総支部を主体に東京清掃全体の問題として取り組んだものです。

集会は、一組当局への要請行動を中心に三部構成となり、第一部では、西川中央執行委員長、岩田一組総支部委員長の挨拶に続き、岡沢一組総支部副委員長によるシュプレヒコールが行

の出来ない財産・責務が危ぶまれるアウトソーシング推進は、許すことは出来ません」旨の要請を行い、清掃各職場で働く仲間の総意を集めた9115筆の署名を手渡しました。

続いて、山下一組総支部副委員長から、安易な委託による事故事例、この間の委託による問題点等を指摘して、アウトソーシングの撤回を求めました。

続いて、北清掃工場支部、の専門委員会交渉の厳しい

は派遣労働者が多く、あま

安易な委託は許さない

一組総支部のたたかい

岩田一組総支部委員長のたたかう決意！

当局は今年またしても不当なアウトソーシングを提案してきました。現在の4工場そして来年度実施提案されている3工場を含めると、一組21工場のうち1/3が委託化されることとなります。仮にこのまま実施されれば、組合員数が10名程度の支部が続出します。機関運営すら危ぶまれる事態となります。まさにアウトソーシングは組合つぶしそのものであります。

同時にこの間の委託工場ではトラブルが続出して何とか残った直営の職員が尻拭いをしている状態であります。それは委託の労働者

やりとりを中心経過報告ました。最後、西村一組執行委員長・武藤一組中央執行委員による決意表明がされ終了しました。



協議調整をめぐる問題について

11月2日、協議調整の場が板橋区役所で開かれました。前回の協議調整の際に組合からの提案として申入れた清掃部長会の回答を受けることが主要な課題でした。10月4日、18日に行われた協議調整の内容を申入書として文書化したものが、10月26日に行われた清掃部長会で議論されました。

清掃部長会に先立って各区の清掃担当部長に要請を行ってきました。各区の要請についてはおおむね順調であったとの報告を受けていました。しかし、清掃部長会の結果は、これに反し「まとまらなかった」との報告でした。部長会正副会長からは、「内容にはまったく問題はない」との発言があったとのことであるが、まとまらなかったとのことでありまったく理解できないものでした。

そもそも協議調整は都労委で係争中であることから、昨年10月の区長会総会において、都労委要望に対する対応として区長会が決めて設置されたものです。従って、今年度の年末年始や来年度の作業計画策定などの個別課題を協議調整するというよりは、交渉ルールを主な課題として設置されたものです。

わが組合としては、昨年12月に部長会へ申し入れた内容を基本に、今回の提案という形で申し入れたものです。しかし、交渉ルールは勿論のこと個別課題についてもまとまらないとの状況を受けて、当面は年末年始作業について昨年と同様に対応せざるをなくなりました。

交渉ルールの確立を基本的に求めながら年末年始や作業計画策定に関して、これまでの統一交渉項目は本部が各区と交渉することになります。とりわけ、今年度の年末年始作業については、全ての区において「別途提案する」としながら、どこの区からも提案を受けてはいません。各区からの提案を本部として受け、了解後に各区交渉に入ることとなります。

2007年11月8日

東京清掃労働組合中央執行委員会