

緊急メール情報

2007年3月8日 第18号

発行・東京清掃労働組合教育宣伝部

19年度給与改定（第1回）団体交渉

現業系給与制度・現業系任用制度について要求書を提出

3月6日（火）午後4時5分から、19年度給与改定（第1回）団体交渉に於いて昨年の賃金確定交渉での妥結結果を踏まえた「19年度現業系賃金制度」・「19年度現業系任用制度」（資料参照）の要求書を提出しました。わが組合は、賃金全般について①高物価の首都圏での生活費は家賃をはじめ食費等全般にわたり高く職員は重い負担となっている。②07春闘では経営側は景気的好調や企業業績にかかわらず賃金水準を一律に引き上げる余地は無いとし、昨年を上回る賃上げを目指している労働側を強くけん制しており、不当な対応である。③昨年、特別区人事委員会は一方向的に官民比較方法の見直しを行った。民間相場を正確に反映した地方公務員給与の改善が必須である。と主張しました。現業系任用制度については、昨年の交渉で賃金制度が大幅に改定され、退職手当制度は手当を削減することのみが目的で欠陥制度の提案であると指摘してきた。現業系任用制度については退職手当の調整額を算定する評価期間との関係で、整合性のとれる内容に改善することを強く求めました。

これに対し区長会は、給与制度について年功的な要素を縮小し、職員の能力、業績及び職責を的確に反映させるため、人事・給与制度改革をさらに推進することが必要あり特別区を取り巻く状況を十分に見極めつつ適切に対処する考えを明らかにしました。また任用制度については今年度の給与改定交渉期には一定の結論を得られるよう精力的に協議するとしました。給与改定にかかわる課題については、技能・業務系職員の給与水準について国と比べて高水準であり強い問題意識を持っていること。退職手当については、現行の支給率カーブのあり方を含め検討を深めていく必要があるとの考え方を示しました。

わが組合は、現業系職員の給与水準や、退職手当を今年度の課題としていることについて見直すことは断じて認められないと反論しました。

今後は、専門委員会や小委員会の場で協議が始まりますが、私たち公務員を取り巻く情勢下での交渉は厳しいものになることは必至です。東京清掃の総力を挙げて闘いましょう。

添付資料

- 1、 交渉議事録
- 2、 「平成19年度現業系賃金制度」要求書
- 3、 「平成19年度現業系認容制度」要求書

「19年度給与改定」(第1回) 団体交渉

1. 日 時 2007年3月6日(火) 16時10分から16時30分

2. 場 所 東京区政会館17階会議室

3. 出席者

当局:

小林助役会会長(杉並区)、山田助役(北区)、平谷助役(世田谷区)、
水島助役(豊島区)、鎌形副管理者(特人厚)、
櫻田総務部長会副会長(江戸川区)、小林人企部長(特人厚)、
石川調査課長(特人厚)、大滝勤労課長(特人厚)

清掃労組:

西川中央執行委員長、北原副委員長、大島書記長、染書記次長、
金子財政部長、吉田組織部長、桐田共闘部長、大和田賃金部長、
額額現業部長、大熊教宣部長、藤川中執、押田中執、横須賀中執、
斉藤中執、野崎中執、相原中執、洞下中執、南中執、伊本中執、
内山中執、川内谷中執、鈴木中執、岩田中執、篠田中執

〈清掃労組〉

それでは、私から申し上げます。

まず、賃金全般についてです。

生活する上で欠かせない費用がありますが、とりわけ高物価の首都圏での生活費は家賃をはじめとして、食費等全般にわたり高いものであり職員にとって重い負担となっています。更には、社会保障制度等の後退で益々生活実態は苦しくなるばかりです。戦後最長の景気拡大とか好調な企業業績とかいわれながら、そのような生活実感はまったくありません。

一方、2007年春闘に向けた経営側の交渉指針を示す日本経団連の経営労働政策委員会報告では、「激化する国際競争の中では競争力強化が最重要課題であり、賃金水準を一律に引き上げる余地はない」と、景気の好調や企業業績にもかかわらず、不当にも賃上げを求める労働組合側を強くけん制しています。労働側は今春闘で、昨年を上回る賃金改善を目指していますが、政府のすすめる構造改革路線と相まって経団連の賃上げに対する

不当な姿勢はますます格差・二極化社会を助長させるものです。

大企業を中心に好調な業績が続いていますが、中小企業の業績や労働者の賃金には波及されていません。昨年、特別区人事委員会は、一方的に格差・二極化社会を前提にしたかのような官民比較方法の見直しを行いました。民間相場を正確に反映した地方公務員給与の改善が必須です。官民比較方法については、賃金を決める基本であることから、人事委員会として労働組合との意見調整を必要不可欠なものとしていると、改めて考え方を述べておきます。

次に、現業系任用制度に関わって申し上げます。

昨年の交渉においては賃金制度が大幅に改定されました。とりわけ退職手当制度は抜本的な改定が行われました。新たな退職手当制度は、事実上は手当を削減することのみを目的とした、現業系の任用制度そのものや経緯を全く無視した内容であり断じて認めることのできない欠陥制度の提案であると、私どもは指摘してまいりました。

現行の現業系任用制度は、技能主任の昇任選考資格基準の下限年齢は42歳となっています。従って、最短で技能主任職に昇任したとしても43歳であり、退職手当の調整額を算定する評価期間の20年を満たさないものであり、到底認めることのできない提案でした。しかしながら、昨年11月21日の最終団体交渉の席で、みなさんからは「技能主任職昇任選考の受験資格につきましては、今後、技能・業務系職員の人事制度全体の協議の中で検討してまいりたい」と回答がありました。その回答を受けて、新たな退職手当制度については、現業系の任用制度の協議を開始することを前提として、提案を受け入れることといたしました。

従いまして、19年度からの現業系任用制度につきましては、退職手当の調整額を算定する評価期間との関係で、整合性のとれる内容に改善することを強く求めておきます。

私どもの基本的な要求は、別紙の通りとなっています。まじめに職務を遂行し、区政の最先端で働く職員の努力が正当に評価され報われるような、賃金制度、任用制度の構築に向け、今後、みなさんと協議することになりますが、十分に真摯な協議を尽くすよう改めて求めておきます。

(要求書読上げ・手交)

要求書に関して一言触れておきます。

昇任、昇格が各区においてどのように行われるのかは現在のところ分かりません。「現業系任用制度」要求書については、昇任、昇格の確定状況によっては改めて要求を付加せざるを得ないことも十分に考えられます。要求書の取扱いについては、このことも含んでいるものでありますのでご承知おきいただきたいと思います。

〈当局〉

只今、皆さんから「平成19年度現業系賃金制度要求書」及び「平成19年度現業系任用制度要求書」をいただきました。早速、内容について各区長に報告し、事務局にも検討に入らせたいと思います。

今春闘では、ご承知のように、戦後最長の景気拡大を受け、昨年以上の賃金改善を掲げる労働側と、企業の競争力を損ねること等から横並びのベアは困難とする経営側とで、論議が行われております。

一方、特別区の財政につきましては、都区間の財源配分は一定の決着を見たものの、三位一体改革に伴う国庫補助・負担金の廃止・縮小や個人住民税のフラット化の影響、今後の税制改正等を考えますと、将来的には非常に厳しい事態も想定しておかなければならないものと認識しております。

このような状況を踏まえ、皆さんから要求のあった技能・業務系職員の給与制度等について、現時点における私どもの考え方を申し上げます。

区政に対する区民の理解と信頼を引き続き得るためには、年功的な要素を縮小し、職員の能力、業績及び職責をよりの確に反映させるため、人事・給与制度改革をさらに推進することが必要であり、これによって、公平な処遇の実現、職員の能力の向上及び意欲の増進に寄与することができるものと考えております。

私どもは、お話のありました賃金水準の改善等につきましては、このことを踏まえ、区の財政状況や国・他団体の動向など、特別区を取り巻く様々な状況を十分に見極めつつ、適切に対処してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系職員に適用する人事制度につきましては、本日いた

だいた要求書の内容について検討に入るとともに、本年の給与改定交渉期には一定の結論が得られるよう、今後、皆さんと精力的に協議してまいりたいと考えております。

続いて、私どもとしての今年度の給与改定に係わる課題について、現時点での考え方について申し上げます。

まず、技能・業務系職員の給与水準につきましては、国と比べて高水準であり、私どもといたしましては、このことに強い問題意識を持っております。

次に、退職手当につきましては、人事院が実施した「民間の企業年金・退職金等の調査」の結果をめぐる議論の動向を注視すると共に、現行の支給率カーブのあり方を含め、検討を深めていく必要があるものと認識しております。

私どもといたしましては、皆さんと、これまで築いてきた信頼関係のもと、これからも誠意を持って協議を進め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。

〈清掃労組〉

ただいまみなさんから、今年度の給与改定に関わる課題についての現時点での考え方が示されました。

具体的な議論は今後の専門委員会等の中で行うこととしますが、格差・二極化社会を容認し、地方公務員の中にも格差・二極化社会を導入するようなことは認められませんので、ここに私たちの態度を明らかにしておきます。

また、皆さんは、現業系職員の給与水準や、退職手当を今年度の課題としていますが、現業系の職員は中途採用の職員が多く存在しています。現行の給料表の昇給カーブや退職手当金の支給率は、それらの職員にも一定の配慮がされた結果であると思いますが、これらを見直すことについては断じて認められないと申し上げておきます。

最後に、2点ほど申し上げます。

この団体交渉が今年の賃金確定に関わる第1回となっています。昨年4

月から私どもは地公労法適用の労働組合として活動し、皆さんとも交渉を重ねてきました。昨年4月1日付で「東京清掃労働組合との労使交渉に関する覚書」も締結しました。この覚書の第6条には、「労働協約は、統一交渉における合意内容を踏まえて、必要な事項について各区長が締結するものとする。」と明記されているところです。

昨年の賃金確定交渉の妥結を得たうえで、当然にも私どもはこの条文に基づいて労働協約を締結することを求めてきましたが、結果的に時機を失した事態となっています。労働協約の締結は法律によって定められたものであり、このことを踏まえた対応を強く求めておきます。

私どもは、昨年度までは東京都職員として都労連の下に賃金確定闘争に参加してまいりました。今年度からは特別区職員として皆さんとの間で賃金確定に関する交渉を行ってまいりました。賃金交渉のみならず、特別区互助組合に関わる交渉も時間内組合活動に関わる交渉もいずれも皆さんからは厳しい提案ばかりがされてきました。最終的には、皆さんからの厳しい提案にもかかわらず苦渋の判断をし、妥結してきたところです。

東京都は2月初め、今年度の賃金確定闘争を理由に多くの役員に対する行政処分を強行しました。特別区においては、賃金確定等に関わる経緯を十分に斟酌し判断することを求めます。間違っても行政処分などの判断がされることが無いように強く求めておきます。

〈当局〉

お話は伺いました。

処分につきましては、各区の権限と責任において行われるものですが、皆さんから申し入れがあったことにつきましては、各区長に伝えてまいります。

以上

2007年3月6日

特別区長会会長
西野 善雄 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 西川 卓吾

「平成19年度現業系賃金制度」要求書

平成18年度の賃金確定交渉における妥結結果を踏まえ、下記項目について現業系賃金制度の要求をいたします。貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1. 職員の賃金については、高物価の首都圏での家賃や、生活費全般にわたる重い負担を強いられている実態を踏まえて対応すること。とりわけ現業系職員の賃金については、中途採用者が多数を占める実態を十分に考慮し、任用制度の導入から間もないことを踏まえて改善すること。
2. 級格付率は年度ごとの協議となるが、現在適用されている級格付に関わる考え方と算出式は、大きな矛盾した結果をもたらすことが予想されることから、任用制度と給与制度を峻別するという制度本来の考え方に基づいた算出式に改めるとともに、実質的な率の改善を図ること。
3. 昨年度の交渉において昇給停止者に関わる昇給抑制が緩和されたが、清掃職場においては多くの職員が最高号給到達者となっており、昇給抑制年齢に達していないにもかかわらず昇給が停止されているのが実態である。20年度のサーマルリサイクルの全ての区における本格実施は清掃事業の根幹に関わることであり、しかも短期間で行うという計画である。このような大変重大な事業変更を控えて、仕事に対する意欲の有無は重要な意味をもっている。昇給停止の救済の意味を含めて、号給増設等の何らかの改善措置を行うこと。

4. 退職手当の支給率については、現業系職員は中途採用者が多数存在する実態を考慮し、また、中途採用職員の区政に対しての貢献度が正当に評価される支給率とすること。
5. 退職手当の 13,000 円に関わる調整については、今後悪影響も予想される。具体的な措置を講ずること。
6. 上記の各項目等について、今後、専門委員会や小委員会などを含めて十分な協議を尽くし、労使合意のうえで実施すること。

以上

2007年3月6日

特別区長会会長
西野 善雄 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 西川 卓吾

「平成19年度現業系任用制度」要求書

平成18年度の賃金確定交渉における妥結結果を踏まえ、今年度の交渉を始めるにあたり下記のとおり現業系任用制度の要求をします。誠意ある回答を求めます。

記

1. 統括技能長の設置は、各区において1人から4人となっており、ほとんどの区が1人の設置です。ポストに欠員が生じない限りは新たな昇任者はされないという実態から、今後、人事の停滞や職員のモチベーションの低下等、人材の有効活用ができるのかなどの懸念があります。したがって、統括技能長及び技能長の昇任選考にあたっては、23区統一選考またはこれに準じた取扱いとすること。
2. 区長会はサーマルリサイクル等のあらたな方針を打ち出しています。これらについては、清掃事業の根幹に関わることであり、さまざまな困難が予想されます。全ての区において20年度から本格実施することから、これらの困難を短期間に克服することも求められます。廃棄物行政が多様化するなかで特別区の清掃事業を円滑に運営・執行していくためには、困難な職務が増大する技能長を補佐する必要が生じています。また、退職する技能長を補充する候補としても技能長補佐を新設すること。
3. 技能主任昇任選考資格基準について現行制度では、退職手当の調整額の対象期間の全てが算定されることにはなっておりません。したがって、平均して30歳代半ばで主任主事に昇任する行政系任用制

度との均衡をとり、技能主任昇任が平均して 30 歳代半ばで行われる制度に改めること。

4. 現行の技能主任の設置基準では、集団的に職務を行う職場においては概ね4人に1人とされています。言うまでもなく清掃職場は集団的に業務を遂行する職場です。基本的に 2 人一組で収集作業を行うという清掃職場の実態に沿って、技能主任設置基準を 2 人に 1 人とする。
5. 上記の各項目等について、今後、専門委員会や小委員会などを含めて十分な協議を尽くし、労使合意のうえで実施すること。

以上