

せいそう 速報 労働者

2018年11月5日
No. 1132
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成30年度給与改定（第3回）専門委員会交渉

技能・業務系人事制度の改善について

- 労使合意に基づく担当技能長職の確実な配置！
- 技能主任職の任用資格基準の緩和！

11月5日、今期3回目の専門委員会交渉を行い、技能・業務系人事制度の改善を図るため、担当技能長職の確実な設置と技能主任職の任用資格基準の緩和を区長会に求めるとともに、業務職給料表の現状認識を確認しました。

○ 担当技能長職の確実な配置について

昨年の賃金改定団体交渉において区長会は、「担当技能長職は、例えば、収集現場におけるグループのリーダーとしての円滑で安全な業務運営維持や不法投棄されたごみの対応や苦情処理対応など、豊富な知識や経験が必要とされる場合に配置ができるものとする。担当技能長職を設置することにより、技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られるものとする」としていたこと。2級職のままで班長やグループ長を担い、職責だけが増していること。これらの職員の処遇改善と多種・多様化する特別区の清掃事業の実態や技能長職の職責が増している実態を踏まえ、技能長職の負担軽減につながる新たな職として、担当技能長職が設置されたことを質しました。

さらに、担当技能長職の設置基準は、「技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要性が認められる職場に設置する」であり、職員人数を括りとする設置基準になっていないこと。技能長職と担当技能長職の職責は同等でも、それぞれが担う職務

内容は異なることを訴えました。

区長会は、「担当技能長職については、すでに皆さんと妥結しておりますので、各区において、この考え方を踏まえた適切な対応がなされるものと考えている」という曖昧な回答をするのみでした。

各区は、統一交渉で確認した内容に添って、確実な担当技能長職の配置を行うべきです。

○ 技能主任職の任用資格基準の緩和について

現行の技能主任職の任用資格基準は、1級職歴16年以上であり、新規採用後最初の昇任機会が生ずるまで6年間の前歴持込みをした最短の場合でも10年を要すること。また、現業系職員は、高年齢での採用が多く、40歳台半ばで初めて任用資格が発生する職員も少なくないこと。退職手当の調整額ポイントの評価期間「退職年度を含む退職前20年度間」の取得が不可能になる職員が出ること。行政系職員の昇任機会と比べて現業系職員が不利な状況になっていることを訴え、技能・業務系職員のモチベーションアップにつながる任用資格基準の早期緩和を求めました。

○ 業務職給料表の現状認識しについて

今年度の特別区人事委員会勧告は、過去最大の引下げとなりました。特別区に働く職員とその家族の生活を脅かす理不尽極まりないものであり、かつ、民間企業の賃金改善状況や国および他団体の引上げ勧告と比較しても、到底納得できるものではありません。

わが組合は、現業系職員を主体とした労組法適用の労働組合であり、本来は、労使交渉に基づいて賃金改定が図られます。しかしこの間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて行われてきた事実もあります。

11月2日の「平成30年度給与改定（第4回）団体交渉」において区長会から、「業務職給料表について、依然として高い水準にある」という認識が、改めて示されました。そこで、現時点における業務職給料表に対する区長会の認識を質しました。

これに対する区長会の回答は、「国や東京都を始めとする他団体との均衡を図る必要がある」というものであり、特別区職員の生活実態を理解しようとしないうる姿勢を固持しました。

引き続き、我われが納得できる回答を引き出すため、交渉を強化していきますので、「せいそう労働者速報」を活用し、職場での情報共有と意思統一をお願いします。