

# 2009年特別区人事委員会勧告後の要求

2009年10月16日第1回中央委員会

## はじめに

8月11日に人事院の勧告が出され、10月8日に特別区人事委員会からも勧告が出されました。人事委員会勧告は、行政系職員の給与等に対し行われるものですが、現業系職員の給与等の決定に大きく影響を及ぼすことから、身分切替以降の2006年度から特別区人事委員会に対しわれわれの意見を反映するよう要請を行っているところです。

2009年の特別区人事委員会の勧告の概要は、月例給については、公民較差が△1,605円(△0.38%)で、給料表の引下げ改定とし、期末・勤勉手当については、0.35月引き下げ4.15月とするものでした。平成15年以来6年ぶり、月例給と一時金ともに引き下げるといって極めて厳しいものです。

地域手当は、現行の16%から1%引上げ17%にし、地域手当の引上げ分と同率程度、給料月額を引下げる(本給では平均0.9%の引下げとなる。)とするものでした。

2009春闘は連合が内需拡大による景気回復とベアを求めて闘いましたが、世界同時不況の影響もあり、製造業・輸出産業で実質賃金の低下となりました。月例給は、多くの組合で定期昇給を確保したものの、7月1日連合集計で4,848円1.67%であり、一時金は、4.28月でした。

今夏季一時金では、特別区人事委員会は民間調査を実施することなく削減勧告を出し、それを尊重するとして区長会により0.2月削減が実施されており、多くの組合員が緊急の借入等の対応を余儀なくされました。

2007年は他団体の人事委員会が現業賃金について言及するなど不当な介入を行いました。特別区人事委員会は、われわれの意見を一定程度尊重した対応を図っています。しかし残念ながら、基本的に国や他団体に追随する姿勢に変わりはありません。今後も、必要に応じて人事委員会対策を図る必要があります。

## 1. 現業(業務)職給料表について

2006年以降、給料表は勤務条件の根幹であり早期に提示すべきであると再三に亘り主張してきました。現業組合であるわが組合が単組として確定闘争を担って以降、昨年度の2008確定闘争で初めて最終段階以前に提示されました。今年度も引き続き早期に提示させたうえで、基本給をベースとして個別課題の協議を行うよう強く申し入れます。

2007確定で実施された現業(業務)職給料表水準の平均9%引き下げは、到底納得できない内容でしたが、任用制度の改善や事業関係統一交渉の回復に道筋を付けたことをもって総合的に受け入れを判断しました。現給保障が担保されたものの、多くの職員が昇任・昇格しても、人事評価制度で高い評価を受けても実質的な昇給ができない構造となり、職員の士気に影響を与えています。08確定で昇格メリットが改善されましたが、いわゆる「足踏み状態」を解消するには至っていません。早期に現業(業務)職給料表のあり方についての改善を求めます。

また、現業職給料表作成にあたっては、首都圏では生活費が高む実態や2009春闘結果等を踏まえるとともに、清掃業務の特殊性・困難性を踏まえた給料表を求めます。

- ① 現業職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。
- ② 現業職給料表作成にあたっては、清掃業務の特殊性・困難性を考慮し作成すること。
- ③ 保障額表から現業(業務)職給料表への切り替えを行い、切り替えにあたっては保障額表の額と同額または直近上位で切り替えること。また、業務職給料表の全ての級で号給増設を行うこと。

## 2. 人事・任用制度について

07度以降、統括技能長や技能長に欠員が生じている区があります。主たる原因としては、現行の各区選考制度にあります。この傾向は年度を追うごとに拡大する可能性を否定できないどころか、ますます明らかになっています。従って、引き続き統一的な選考方法を求めると同時に、技能長補佐職の新設等、必要な改善を求めます。

また、技能長の増員や技能主任の増員等、設置基準の改善という08確定統一交渉妥結の各区における尊重も同時に求めます。

- ① サーマルリサイクルの全区・全域展開により、統括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様変化している現実や区民の期待や要望に十分応える体制を整えるため、統括技能長及び技能長が積極的に応募できる環境を整えること。
- ② 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、2007年度、2008年度、2009年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一的選考を行うこと。
- 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。
- ④ 設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008統一交渉妥結の各区での尊重を求める。
- ⑤ 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。

## 3. 給与制度等について

2007確定で、現業(業務)職給料表水準の大幅な引下げが行われた結果、定年まで昇給が見込めない、あるいは若い職員は数年間昇給が見込めない等、職員の職務に対するモチベーションの低下が危惧されています。昇任や昇格しても賃金の改善に結びつかない実態もあります。特に低い給料表水準で抑えられている将来の清掃事業を担う若い職員の処遇改善策として、昇任・昇格時にメリットが生じるような新たな制度の構築を求め、08確定の妥結を受けて2009年度から昇格メリットの改善が図られました。

級格付制度の廃止に関わり、それに代わる処遇改善に繋がる制度として、任用制度上の技能長補佐職の新設を求めると合わせて、現業職場とりわけ清掃職場の実態を反映

した職務能力給としての新制度の確立を求めます。

- ① 地域手当は廃止し本給に組み込むか、本給扱いとすること。
- ② 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。
- ③ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一し全職員を改善の対象とすること。
- ④ 勤勉手当に関わり、一律拠出適用者の拡大は行わないこと。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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等に反映すべきである。
- ⑦ 査定昇給に関わり、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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。

## 4. その他の諸制度について

- 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。
- ② 扶養手当等を改善すること。
- ③ 住居手当を改善すること。
- ④ 臨時職員の賃金が各区により違いがあり、夏期対策及び年末対策や年度末対策で臨時職員の応募者数が区ごとに偏り、確保が困難な区も生じている。同一労働・同一賃金の観点からも、常勤職員賃金は統一交渉で同一で決定していることを踏まえて、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。

以上