

扱いをめぐって 張、依然として平行線



人事委員会勧告は、行政職に対して出されるものですが、業務職給料表にも大きく影響することから、東京清掃として数度にわたって特別区人事委員会に対し、要請を行ってきました。

しかし、10月8日に出された勧告は、前記の概要の通り月例給与、期末手当・勤勉手当をともに引き下げるといふもので、これは2003年以来6年ぶりの厳しい内容です。

正確な公民比較ではない

勧告の公民比較対象の民間企業規模は、06年から「50人以上」としており、小規模民間企業を加えることで職員賃金を低く抑えようという恣意的なものです。これでは正確な公民比較とは言えず、少なくとも以前のように比較対象民間企業を「100人以上」に戻すべきです。

これまでの団体交渉や専門委員会交渉の場で、繰り返しそのことを主張してきましたが、区長会は「勧告の内容については、民間給与の厳しい状況が職員給与に正確に反映されたものとして、重く受け止めております」という認識を示しています。

不当な所要の調整

勧告では「公民較差相当分を本年度中に支給される期末手当の額において所要の調整を実施」するとし、これは『不利益不遡及』の原則に反するものです。

11月2日の(第3回)団体交渉の場で、我われから「正確な公民比較が反映されたものとは受け止められない」とことや「特別区の清掃事業は、公務としての特異性や

れ取られたものは取り返す」ことを確認して苦渋の判断で受け入れたものです。

第1回中央委員会で『要求書』を確認

10月16日に開催された第1回中央委員会で『09賃金確定闘争等に勝利するための秋季年末闘争方針』と『09勧告後の要求』を確認し、10月20日の(第2回)団体交渉の場で正式に区長会に対し、保障額表から給料表への切り替えを求めました。

業務職給料表の位置付けについて

07年確定闘争では行(一)については、給与改定がありませんでした。それに対して、現業(業務)職給料表は給与カーブをフラット化しつつ、平均9・0%、最大で10・8%の給与水準を下げたのです。

このことは、業務職給料表について、当局自らが(一)給料表や勧告との関連性が無いことを認めたとと言えるものです。こうした経緯を考えると、本年度の勧告通りにマイナス改定や地域手当引下げに伴う給与月額引下げを実施することは、認められるものではありません。

繰り返された「国公準拠」「他団体の動向」

当局は07年賃金確定闘争で、「大都市東京の清掃事業の特殊性や困難性を考慮すべき。国の現業職や他団体、民間事業者との比較が当てはまるものではない」という我

われの主張に理解を示そうとせず、「国公準拠」や「他団体の動向」という一方的な主張を繰り返しました。

07年当時、国公ラスは130・9でしたが、09年は120以下と10ポイント以上も急激に落ち込んでいます。

当局は専門委員会交渉の場で「それでもまだ高い」と主張していますが、首都圏で暮らす生活実態や大都市東京の業務実態を考慮すると認められるものではありません。

「保障額表方式」は制度矛盾

05年賃金確定で「職員の能力、業績及び職責を的確に反映した人事・給与制度」として、4分割給料表の導入や昇給制度の見直し(特別昇給と普通昇給の統合)が行われ、勤務成績による5つの昇給区分に応じた昇給制度となりました。

ほとんどの職員が保障額表に留め置かれている現在、昇任・昇格しても、勤務成績が「良好な者」でも「良好でない者」でも事実上の給与処遇が変わらないという実態にあります。

決して業績評価制度を認めるわけではありませんが、これでは制度矛盾とも言えるものです。少なくとも、勤務成績良好の者や昇任・昇格者に対しては、そのことが給与処遇に反映されるべきです。

団体交渉や専門委員会交渉の場でも繰り返して「職員のモチベーションの低下」や「このままでは、モラルの維持が困難になりかねない」と主張していますが、区長会は保障額表から業務職給料表への切り替えを判断するに至っていません。

給料表の全ての級で号給増設を行え

国を挙げての現業職に対する攻撃は、給与処遇に加えて人員補充でも熾烈を極めていきます。

「退職不補充方針」で何年も新規採用が無いために、多くの職員が給料表の上位級に張りつけられることとなります。

保障額表から給料表に切り替えられても、すぐに最高号給に達しては意味がありません。給料表の全ての級での号給増設を求めたいです。

本部と支部(総支部)が一体となって

本部が担う統一交渉をさらに強化することは言うまでもありませんが、各区の区長に職場の実態を理解させて踏み込んだ判断を求めする必要があります。

中央執行委員会の確認の下に、各区長に対する要請行動も全力で取り組まれています。

今期確定闘争の最大の争点となった保障額表から業務職給料表への切り替えの実現に向けて、本部と支部(総支部)が一体となった取り組みをさらに強化する必要があります。

(3面へ続く)



11・12 第一地連総決起集会 団結ガンバロー



11・12 第一地連総決起集会 副議長あいさつ



11・12 第一地連総決起集会 決議文提案



業務職給料表の取り 労使の主

(2面から続く)

清掃職場の実態を直視し、現状を改善する人事・任用制度、給与制度を求める

身分移管された06年以降、多くの区で統括技能長や技能長が欠員となつています。この傾向は年度を追うごとに拡大する可能性があります。

清掃特例や人事交流といった方法を含めて統一的な選考を求めています。当局は「各区からそういう要望があがっていないし、各区の中で組織運営、人材育成、また区間交流を利用して解決する課題である」として統一的な選考の必要性は無いとしています。

また、区移管以降、サーマルリサイクルの開始や戸別収集など、清掃事業は年を追うごとに多様化し、区民からの要望も増え続けています。

区民サービスを低下させないためにも新たな職(技能長補佐職)の新設を求めています。区長側は、「職層は、職務・職域の差であることから、現行の四層制のなかで新たに『職の分化』に至る状況ではないと認識している」として、任用制度の改善を検討する必要性は無いという態度に終止しています。

超過勤務手当の支給割合の見直し、退職手当の支給制限・返納等の制度導入

その他の課題として、区長側は、労働基準法改正に則り、一ヶ

月に60時間を超える超過勤務に係わる支給割合の見直しや、国家公務員の退職手当法改正に準じて「在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合」に退職手当の支給制限や返納等の制度を導入したいという考えを示しています。

86・34%の高率でスト権を批准。実力行使も視野に入れ、交渉を強化

10月30日を基準日としたスト権批准投票は、86・34%という高率で確立しました。現時点では、労使による自主決着を目指していますが、交渉の進捗状況如何では実力行使も視野に入れなければなりません。区長側は、勧告で示された勤勉手当からの引き下げについて、「12月支給分から対応すべき」「11月末までの条例改正する必要がある」として、11月中の妥結を示唆していますが、わが組合は11月2日の団体交渉において「交渉スケジュールありきの協議には応じられない」「限られた期間内での合意を求めるならば、私どもの要求を真摯に受け止め、誠実な対応をもって応えられるよう」求めました。

これまでの清掃事業を担ってきたベテラン組合員の努力が報われ、これからの清掃事業を担う若い組合員が夢と希望をもって職務に邁進できるよう賃金制度、人事・任用制度の確立を求めて、中

※資料 H21.4.1現在の張り付き状況(清掃のみ) 賃金部作成

職務の級		1級	2級	3級	4級	合計
保障額	(保障額表が適用されていない者)	55	244	28		327
	割合	2.9%	19.7%	4.2%		8.4%
当該級の最高号給以内の者		1,605	580	165	9	2,359
※切り替えにより昇給復活	割合	84.3%	46.8%	25.0%	11.1%	60.7%
当該級の最高号給を超える者		245	416	467	72	1,200
※切り替え、増設により昇給復活	割合	12.9%	33.5%	70.8%	88.9%	30.9%
合計		1,905	1,240	660	81	3,886



決議文を提案する 額副委員長

中央執行部も全力でぶつかります。最後の最後まで本部と支部が一体となって闘い抜きましょう。



来賓の池谷 自治労都本部委員長



11・4第一波総決起集会における地連、一組、青年部の代表者