

そいつが
弱肉強食

- 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。

のなっています。フルタイム再任用を基本として、個別の事情を踏まえて短時間勤務とすることができません。わが組合は、賃金水準等引き続き協議することを

・勤勉手当）は、民間の特
別給（賞与）の支給割合と
おおむね均衡していること
から改定なし（現行3・95
月）としています。

住居手当／借家・借間のみの改善に向けた協議を約束させるなど一定の前進を勝ち取ることができました。

今期確定闘争は、給与・一時金の諸要求はもとより、実在者賃金調査に基づく具

な状況を理由に、具体的な改善に向けた考えは示されませんでした。

人事院勧告 改定なし

8月8日の人事院の報告では、月例給と一時金を改定せず、2年連続据え置きとしました。2006年から実施した給与構造改革から8年経過し、情勢が変化したため、「給与制度の総合的見直し等」を報告しました。50歳台後半層職員の

前提に、当面の対応として合意しました。この統一交渉での合意を生かして各区域交渉を進めます。

地連代表も人事委要請

9月13日には、各地連の代表者も参加をし、特別区人事委員会に対し、勧告作業に関する要請を行いました。東京清掃労働組合は労組法適用の労働組合であり、給与改定は労使交渉で決定することが基本です。

今までの住居手当制度を廃止し、新たな住居手当制度を勧告しました。支給対象は、借家・借間に居住し、月額27,000円以上の家賃を負担する世帯主等とし、持ち家の職員は除外されます。手当の月額は8,300円とし、若年層に考慮し、年度末年齢満27歳までの者には18,700円、満28歳から満32歳までの者には9,300円を、それ

体的な要求によって当局と対峙し、保障額表から現業（業務）職給料への切替で生まれた課題の解決や、定年後も安心して生活できる給与水準と労働条件の確保などの要求実現に向け闘いを展開します。

「2013賃金確定闘争等に勝利するための秋季年末闘争方針」、「2013年特別区人事委員会勧告後の要求」を、10月17日に開く

た給与カーブの見直しを主張しています。技能労務関係職種との給与のあり方では、民間の技能労務職員の給与水準を考慮した見直しの検討を不当にも指示してざるを得ないことも事実です。人事院勧告に追随することなく、中立・公正な第三者機関として、特別区で働く職員の生活実態を精確に把握し、生活を守るために2014年4月1日（必は2014年4月1日）（必要に応じて経過措置を要にに応じて経過措置を要）としました。

首都圏で生活する職員の厳しい生活実態を全く考慮していないマイナス勧告です。わが組合の要求を区長会に突き付ける団体交渉が24日に予定され、その後専門委員会交渉を中心とした具体的な闘いに突入します。

います。国の動きが区長会に与える影響にも注目しつつ、今次賃金闘争闘い抜かなくてはなりません。

5年連続 マイナス勧告

の賃金水準の確保を適切・適正に判断するべきことを強く求めています。

す。勤勉手当成績率の適正な運用を促し、持ち家の住居手当を廃止し、借家・借間の家賃手当を第一波総決起集会を連合会館で行い、翌週以降に各地連による第二波の集

現行制度基本に雇用確保
雇用と年金の接続
9月6日には、第2回団体交渉を行い、区長会より
高年齢雇用問題（雇用と年
組合の要請を受け入れたも
体性に欠けるものです。
背景に、中央執行委員会

10月9日、特別区人事委
設けるなど、この間の区や
会と要請行動を準備してい
ます。各区における区長要
請や署名の取り組みも行い
含まれ、中立・公平な第三
者機関としての自立性・主
体性に関する勧告を行いま
した。勧告の内容は、わが
員会は、2013年職員の
都の動きに追隨した内容が

金の接続について）に関する基本的考え方が示されました。内容は、現行再任用制度を基本として、ほぼ例外なく希望者全員を採用するという雇用を保障するものではありません。月例給与は、職員給与が民間給与を上回っているとして、公民較差△588円（△0・14％）を解消するため引下げ改定。特別給（期末手当せ、現業系人事・給与制度

2013確定
全力で闘おう
2012年の確定闘争では、55歳以上の職員の切替調整系数を事実上廃止させ、現業系人事・給与制度

全力で交渉に臨みます。全組合員の総力を結集し、2013賃金確定闘争勝利に向け闘いましょう！



の制度的な対応、⑤清掃職場の実態を踏まえた高齢期雇用制度の確立等です。

わが組合の切実な要求に対し、区長会からは、景気の低迷、税収減による財政の危機的

います。国の動きが区長会に与える影響にも注目しつつ、今次賃金闘争闘い抜かなくてはなりません。

現行制度基本に雇用確保
雇用と年金の接続

9月6日には、第2回団

体交渉を行い、区長会より高齢期雇用問題（雇用と年金の接続について）に関する基本的考え方が示されました。内容は、現行再任用制度を基本として、ほぼ例外なく希望者全員を採用するという雇用を保障するも

の賃金水準の確保を適切・適正に判断するべきことを強く求めてきました。

5年連続 マイナス勧告

10月9日、特別区人事委員会は、2013年職員の給与に関する勧告を行いました。勧告の内容は、わが組合の要請を受け入れたものではありません。月例給与は、職員給与が民間給与を上回っているとして、公民較差△588円(△0・14%)を解消するため引下げ決定。特別給(期末手当

す。勤勉手当成績率の適正な運用を促し、持ち家の住居手当を廃止し、借家・借間の世帯主等の住居手当を設けるなど、この間の国や都の動きに追随した内容が含まれ、中立・公平な第三者機関としての自立性・主体性に欠けるものです。

2013確定

全力で闘おう

2012年の確定闘争では、55歳以上の職員の切替調整号数を事実上廃止させ、現業系人事・給与制度

22日には闘争開始宣言として第一波総決起集会を連合会館で行い、翌週以降には各地連による第二波の集会と要請行動を準備しています。各区における区長要請や署名の取り組みも行います。こうした大衆行動を背景に、中央執行委員会は全力で交渉に臨みます。全組合員の総力を結集し、2013賃金確定闘争勝利に向け闘いましょう！

2013年 特別区人事委員会勧告に対する声明

10月9日、特別区人事委員会は、各区長と各区議会議長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。月例給に関わる勧告は、公民較差が率にして0.14%、金額で588円 職員給与が民間給与を上回っており、これを解消するための引下げ改定というものである。また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与）とおおむね均衡しており改定なしとした。また、新たな住居手当制度として、支給対象を「借家・借間に居住し、一定額以上の家賃を負担する世帯主」とし、持ち家に居住する職員の住居手当については廃止とした。

月例給は、5年連続の引下げ勧告である。日本一生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を考慮していないばかりか、職員の利益保護という第三者機関としての役割を放棄した自主性・主体性に欠ける勧告と言わざるを得ない。労働団体の本年春闘妥結結果の集計によると、若干ながらも前年を上回る回答が引き出されているという報告がされている。本年の特別区人事委員会勧告は、民間企業の春闘結果を精確に反映したものではない。また、住居手当は、大都市における特殊事情や住宅事情を考慮して、住居費の一部を補うために支給される生活給的手当であるが、首都圏に居住する特別区職員の住宅事情が改善されたわけではない。多くの自治体で住宅手当の見直しが実施されているが、特別区長会は首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた慎重な検討こそ行うべきで、拙速な見直しは認められるものではない。

勧告では再任用職員の給与について、「雇用と年金の接続に係る国の検討状況や民間の動向を引き続き注視」とし、具体的な給与水準について先送りした。公的年金支給開始年齢の引上げは、今年度退職者から開始されている。高齢期の雇用問題は“雇用と年金”を確実に接続することで職員の生活を保障することが本来の趣旨である。現行の再任用賃金水準は、一部年金が支給されることが前提となっている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはならない。本年の勧告は、職員の利益保護という第三者機関としての責任をも放棄したものである。

2020年のオリンピックが東京で開催されることが決定した。公務・公共サービスとしての質の高い特別区の清掃事業を内外に示す好機と認識し、関係者全てが一丸となって努力しなければならない。未曾有の被害をもたらした東日本大震災は、公共サービスの質の維持のために自治体が果たすべき責任を問い直した。また、車付雇上に代表される非正規労働者の活用の拡大は、特別区の清掃事業の質を危うくしている。公共サービスとしての清掃事業の質の低下は、最終的にサービスを受けている住民に被害を及ぼすことになる。

住民要望に応えようと日夜奮闘を続ける職員が、自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準・人事制度の確立は、喫緊の課題である。首都・東京に働く清掃労働者の権利の確立、わが組合の要求実現をめざして、2013賃金確定闘争を特区連や都労連との強固な共闘関係と全組合員の団結を基礎に、組織の総力を挙げて闘い抜く決意を表明する。

2013年10月9日
東京清掃労働組合



▲2012年確定闘争 11.19 第三波総決起集会



▲2012年賃金確定闘争 10.12 第一波総決起集会

平成 25 年 特別区人事委員会勧告の概要

平成 25 年 10 月 9 日（水）
特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

- 1 月例給
○公民較差（△588 円、△0.14％）を解消するため、給料表を引下げ改定
・Ⅰ類初任給までの号給等は据置き
・管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級の引下げを緩和
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
○民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しており改定なし（現行 3.95 月）
- 3 新たな住居手当制度
○支給対象は、借家・借間に居住し、一定額以上の家賃を負担する世帯主等
○一定年齢層（当該年度末現在、満 27 歳まで・満 28 歳から満 32 歳まで）の職員に
加算措置を実施
- ◎ 職員の平均年間給与は、約△9 千円

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成 25 年 4 月）

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
58,638 人	30,654 人	407,376 円	42.8 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成 25 年 4 月）

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の事業所
事 業 所 数	特別区内の 1,095 民間事業所を实地調査（調査完了 833 事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
406,788 円	407,376 円	△588 円（△0.14％）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
3.97 月分	3.95 月	0.02 月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ
- ・Ⅰ類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級の引下げを緩和
- ・任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引下げを緩和

(2) その他の給料表

- ・医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし
- ・医療職給料表（二）、医療職給料表（三）及び幼稚園教育職員給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

2 行政職給料表（一）の初任給

- ・Ⅰ類（大学卒程度）、Ⅲ類（高校卒程度）ともに据置き

（参考 1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△499 円	—	△89 円	△588 円

（参考 2）改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,558 千円	約 6,549 千円	約△9 千円

（参考 3）モデルケースによる試算

○ケース 1 係員（1 級 29 号給、25 歳）

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 千円

○ケース 2 係長（4 級 61 号給、40 歳）

扶養手当：配偶者、子 2 人（教育加算無）、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
449,176 円	448,822 円	△354 円	7,204 千円	7,198 千円	△6 千円

○ケース 3 課長（6 級 69 号給、45 歳）

扶養手当：配偶者、子 2 人（教育加算無）、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
633,728 円	633,256 円	△472 円	10,132 千円	10,124 千円	△8 千円

○ケース 4 部長（8 級 55 号給、50 歳）

扶養手当：配偶者、子 2 人（内教育加算 1 人）、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
757,038 円	756,448 円	△590 円	12,202 千円	12,192 千円	△10 千円

3 実施時期等

- ・給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・平成 25 年 4 月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、引下げ改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除き、本年度中に支給される期末手当の額において平成 24 年の勧告に準じ、所要の調整を実施

III 新たな住居手当制度

1 支給対象

- ・世帯主等である職員のうち、自ら又は単身赴任手当受給者の配偶者等が居住するため住宅等（公舎等を除く。）を借り受け、月額 27,000 円以上の家賃等を支払っている者

2 支給額等

- ・有為な人材を確保するとともに、給与に占める家賃負担割合が高い職員に配慮するという観点等から、一定年齢層の職員に加算措置を実施
- ・手当の月額を 8,300 円とし、当該年度末現在、満 27 歳までの者には 18,700 円を、満 28 歳から満 32 歳までの者には 9,300 円を、それぞれ月額に加算
- ・単身赴任手当受給者の留守宅に係る月額等は、それぞれ上記の半額程度に設定

3 実施時期等

- ・平成 26 年 4 月 1 日から実施（必要に応じて経過措置を実施）

IV 今後の給与制度

- 1 職務・職責が的確に反映された給与制度
 - ・ 職務の困難性や職責の重大さに応じた給与水準を設定していく観点から、管理職及び係長職の給料等について適宜見直しを図ることが必要
 - ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しの検討状況を踏まえ、職務・職責を的確に反映した給与制度を構築することが必要
 - ・ 区民の理解が得られる適正な給与制度を構築するという観点から、給料表や諸手当等について必要に応じた見直しを検討
- 2 諸手当（勤勉手当制度）
 - ・ 成績率の運用について、昨年から改善が図られた区もあるものの、一部の区では依然として制度趣旨に合致しない状況。制度の導入目的を踏まえ、適正に運用を行っていくことが必要
- 3 50歳台の給与のあり方
 - ・ 特別区においては、給与カーブのフラット化等により、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制
 - ・ 国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視し、今後の雇用と年金の接続に係る給与のあり方も見据え、給与制度全般にわたり一体的に検討することが必要
- 4 再任用職員の給与
 - ・ 雇用と年金の接続に係る国の検討状況や民間の動向を引き続き注視

V 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

- 1 有為な人材の確保
 - (1) 採用制度の検討
 - ・ 行政課題に迅速かつ的確に対応するため、解決に向けた最初の一步を主体的に踏み出す「自ら考え行動する」人材の確保に向けた努力を継続
 - (2) 受験者獲得策の強化
 - ・ 技術系職種の実験者獲得に向けた様々な取組みを着実に実行するとともに、受験資格の大括り化の検討に着手するなど、有為な人材の確保に向けた受験者獲得策の強化を検討
 - ・ 国や他団体等の動きを踏まえ、任命権者と十分に連携の上、採用試験の日程や能力実証方法の改善等の課題に対して適切に対応
- 2 人材の育成
 - (1) 次代を担う「職員」の育成
 - ・ 次代を担う職員の育成にあたっては、人事評価制度を的確に機能させることが求められ、そのためには、職員の納得性及び評価の公平性を高めることが極めて重要
 - ・ 職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）のあり方の検討を進めるなど、任命権者による職員の自学を促す人材育成の取組みを支援
 - ・ 女性職員の活用や昇任意欲の醸成に向けた各区の取組みを支援するため、指針を策定し、組織活力の維持向上に尽力
 - ・ 管理監督者がマネジメントの全体像や必要性を理解できるよう、小冊子等の配布を検討。任命権者及び特別区職員研修所とさらに密接な連携を図り、職層研修等でのマネジメント力の向上を図るなど、管理職員の能力向上に尽力
 - (2) 職員の努力と成長を支援するための仕組みづくり
 - ・ 職務を通じて職員の努力と成長を支援するためのメリハリある人事・給与制度について、弾力的な任用管理の観点を踏まえ、任命権者と連携し、検討を推進
 - ・ 職務の複雑性と責任の度合いに基づき、職層を「部長職」「課長職」「係長職」「係員」の4つに整理。これらを基本に「職層（職務分類基準）」の見直しを検討
 - ・ 技術系管理職の確保等のため、本年度の管理職選考から、一級建築士の有資格者に対する特例制度等を導入。本改正の効果を検証しつつ、任命権者と連携し、技術系管理職の確保に向けた検討を継続
 - ・ 組織運営に欠くことのできない重要な職責を担っている係長職の確保は喫緊の課題。本人の申込みによらない選考制度の導入など各任命権者の対応を踏まえ、係長職の確保に向け、あらゆる角度から対応
- 3 高齢期職員の活用等
 - ・ 高齢期雇用は、職員の生活にかかわる重要な課題。職員のモチベーションの維持・向上や組織全体の活性化を図る観点で、中長期を見据えた人事制度を検討
 - ・ 以下は早急に取り組むべき課題
 - (1) 採用計画の早期作成
 - ・ フルタイム再任用職員が定数上増加することにより、翌年度の職員採用に大きな影響も想定。高齢期職員の意向等の把握に努め、採用計画を整備することが必要
 - (2) 高齢期職員の能力活用と職場の活力維持
 - ・ 高齢期職員を含めた職員全体のモチベーションの向上に努めるとともに、必要に応じて、職場の執行体制の見直しの検討が必要

II 勤務環境の整備

- 1 職業生活と家庭生活の両立支援
 - ・ 任命権者は、両立支援のための取組みをより一層充実させるとともに、適切に制度の運用を図ることが必要。管理職員は、制度を利用しやすい環境を作るため、職場内での支援体制を整えていくことが必要
- 2 超過勤務の縮減等
 - ・ 任命権者は、超過勤務の要因を分析し、業務体制の見直しを図るなど、縮減に向けた対策に取り組むことが必要
 - ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境の整備に尽力することが必要
- 3 メンタルヘルスの推進
 - ・ 任命権者によるメンタルヘルスケアの体系的な推進が必要。管理監督者等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境の整備などの支援が重要
 - ・ 管理監督者は、日常的に職場環境等の評価と改善を行うとともに、職員との適切なコミュニケーションにより、職場全体の心の健康を良好な状態に保つことが必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 職員は、区民に身近な存在として日々の職務に精励することで、その信頼に応えていくことが義務
- ・ 任命権者は、不祥事の原因及び事実関係を詳細に把握・分析し、組織全体の問題として、再発防止に向けた取組みを行っていくことが必要
- ・ 管理職員は、職場内の連携を密に図り、相談しやすい環境づくりに努めるなど、不祥事を未然に防ぐ取組みを行うことが重要
- ・ 個人情報情報を扱う職員は、紛失等の危険性を常に認識し、職務遂行にあたり細心の注意を払うことが必要。任命権者は、継続的な研修や情報管理体制の整備に努め、個人情報の適正管理を徹底することが必要