

改正案支給率表
(定年退職等)

勤続 期間	現行		改正案			
	支給率 (月数)	支給割合	支給率 (月数)	支給割合	経過措置	
					平成25年4月1日 から平成26年3月 31日までの間 (月数)	平成26年4月1日 から平成27年3月 31日までの間 (月数)
1年	1.40	140／100	0.85	85／100	1.21	1.03
2年	2.80		1.70		2.43	2.06
3年	4.20		2.55		3.65	3.10
4年	5.60		3.40		4.86	4.13
5年	7.00		4.25		6.08	5.16
6年	8.40		5.10		7.30	6.20
7年	9.80		5.95		8.51	7.23
8年	11.20		6.80		9.73	8.26
9年	12.60		7.65		10.95	9.30
10年	14.00		8.50		12.16	10.33
11年	15.90	190／100	10.15	165／100	13.98	12.06
12年	17.80		11.80		15.80	13.80
13年	19.70		13.45		17.61	15.53
14年	21.60		15.10		19.43	17.26
15年	23.50		16.75		21.25	19.00
16年	25.50	200／100	18.50	175／100	23.16	20.83
17年	27.50		20.25		25.08	22.66
18年	29.50		22.00		27.00	24.50
19年	31.50		23.75		28.91	26.33
20年	33.50		25.50		30.83	28.16
21年	35.50		27.25		32.75	30.00
22年	37.50		29.00		34.66	31.83
23年	39.50		30.75		36.58	33.66
24年	41.50		32.50		38.50	35.50
25年	43.50		34.25	160／100	40.41	37.33
26年	45.50	150／100	35.85		42.28	39.06
27年	47.50		37.45		44.15	40.80
28年	49.50		39.05		46.01	42.53
29年	51.50		40.65		47.88	44.26
30年	53.50		42.25		49.75	46.00
31年	55.00		43.85		51.28	47.56
32年	56.50		45.45		52.81	49.13
33年	58.00		47.05		54.35	50.70
34年	58.60	60／100	48.65	90／100	55.28	51.96
35年	59.20		49.55		55.98	52.76

改正案支給率表
(普通退職)

勤続 期間	現行		改正案			
	給率 (月数)	支給割合	支給率 (月数)	支給割合	経過措置	
					平成25年4月1日 から平成26年3月 31日までの間 (月数)	平成26年4月1日 から平成27年3月 31日までの間 (月数)
1年	1.00	100／100	0.50	50／100	0.83	0.66
2年	2.00		1.00		1.66	1.33
3年	3.00		1.50		2.50	2.00
4年	4.00		2.00		3.33	2.66
5年	5.00		2.50		4.16	3.33
6年	6.00		3.00		5.00	4.00
7年	7.00		3.50		5.83	4.66
8年	8.00		4.00		6.66	5.33
9年	9.00		4.50		7.50	6.00
10年	10.00		5.00		8.33	6.66
11年	11.35	135／100	6.15	115／100	9.61	7.88
12年	12.70		7.30		10.90	9.10
13年	14.05		8.45		12.18	10.31
14年	15.40		9.60		13.46	11.53
15年	16.75		10.75		14.75	12.75
16年	18.25	150／100	12.30	155／100	16.26	14.28
17年	19.75		13.85		17.78	15.81
18年	21.25		15.40		19.30	17.35
19年	22.75		16.95		20.81	18.88
20年	24.25		18.50		22.33	20.41
21年	25.90	165／100	20.60	210／100	24.13	22.36
22年	27.55		22.70		25.93	24.31
23年	29.20		24.80		27.73	26.26
24年	30.85		26.90		29.53	28.21
25年	32.50		29.00		31.33	30.16
26年	34.30	180／100	30.40	140／100	33.00	31.70
27年	36.10		31.80		34.66	33.23
28年	37.90		33.20		36.33	34.76
29年	39.70		34.60		38.00	36.30
30年	41.50		36.00		39.66	37.83
31年	43.15	165／100	37.05	105／100	41.11	39.08
32年	44.80		38.10		42.56	40.33
33年	46.45		39.15		44.01	41.58
34年	48.10		40.20		45.46	42.83
35年	49.75		41.25		46.91	44.08
36年	50.00		—		47.08	44.16

(注) は、支給率の上限であることを表す。

(注) は、支給率の上限であることを表す。

退職手当の調整額におけるポイントの設定について

区分		第四号 区分	第五号 区分	第六号 区分	第七号 区分	第八号 区分
在職 一年度当たり のポイント	現行	90	70	60	50	0
	改正案	本則	180	150	130	120
		経過措置 平成25年4月1日 から平成26年3月 31日までの間	120	96.7	83.4	73.4
		経過措置 平成26年4月1日 から平成27年3月 31日までの間	150	123.4	106.7	96.7
適用区分	行政系職員		総括係長	係長	—	主任主事
	技能・業務系職員		—	統括技能長	技能長	技能主任
	幼稚園教育職員		副園長	—	—	主任教諭



▲染書記長より闘争方針を提案

2 職務・職責に応じた貢献度の反映として、調整額を拡充する
区長会提案は、単に退職手当の引下げに留まらず、調整額ポイントにより、退職手当への職責差による反映度を高め、支給額格差の拡大につなげようとするもので、職責・能力・業績

は、国と軌を一にした退職手当の引下げを押し付けられる正当な理由はありません。

わが組合は、特別区と国の制度の違いや組織実態や人事制度等の違いを踏まえ、5回団体交渉が持たれ、区

2013年1月17日に第5回団体交渉が持たれ、区

の情勢でした。

「(一)退職手当の基本額／国の改正内容に準じて、最高支給率や支給率カーブを設定し、いわゆる『中ぶくれ』を解消する」

今回の区長会提案は、国や他団体の状況を踏まえ、昨年示された人事院調査に基づく官民較差の是正としていますが、特別区内の民間の退職給付額の調査が行われたわけではありませ

区長会は、2012年賃金確定期の最終団交（11月21日、第4回団体交渉）で、退職手当について「早急な見直しが必至の情勢にある、現在、鋭意検討を進めている」「具体的な見直し内容がまとまり次第、速やかに、皆さんにお示ししたいと考えております」と発言しました。

1 国や他団体の見直し状況を踏まえ、特別区においても官民較差を解消する

はじめに

「(二)退職手当の調整額／在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映できるようポイントを引き上げ、調整額を拡充する」としました。

第5回
中央委員会
満場一致で確認

退職手当引下げ・制度改悪反対闘争方針

当面の日程（1月、2月）

月	日	曜	日 程
1月	1	火	署名取組期間（区長会会長、各区長）
	2	水	
	3	木	
	4	金	
	5	土	
	6	日	都労連旗開き 自治労都本部旗開き 特区連旗開き
	7	月	
	8	火	
	9	水	各区長への要請行動
	10	木	
	11	金	退職手当削減反対学習総決起集会（連合会館203号会議室）
	12	土	新社会党旗開き、公共清掃旗開き
	13	日	
	14	月	
	15	火	自治労賃金労働条件担当者会議、建設旗開き、東交旗開き
	16	水	区長会総会、都市整備環境旗開き、横浜清掃旗開き
	17	木	団体交渉10：45～ 要請行動
	18	金	1・18東京清掃・特区連総決起集会（文京シビック大ホール）
	19	土	特区連三役合同研究集会／箱根路開雲
	20	日	都市清掃第216回幹事会／大阪
	21	月	自治労中央本部組織集会 第1地連決起集会&要請行動
	22	火	都本部現評定期総会 第2地連、第5地連決起集会&要請行動
	23	水	小委員会交渉16～ 東京清掃旗開き
	24	木	第5回中央委員会
	25	金	第3地連、第4地連決起集会&要請行動
	26	土	
	27	日	
	28	月	専門委員会交渉15：15～
	29	火	専門委員会交渉15：15～
	30	水	専門委員会交渉19：45～
	31	木	自治労第85回臨時大会
2月	1	金	各区長への（二回目）要請行動
	2	土	自治労都本部春闘討論集会
	3	日	
	4	月	小委員会交渉（午後）
	5	火	専門委員会交渉15：15～、第6回中央委員会、拡大闘争委員会
	6	水	専門委員会交渉（予備）
	7	木	
	8	金	自治労大都市共闘総会&清掃部会
	9	土	
	10	日	要請&座り込み行動
	11	月	
	12	火	区長会役員会、2・12東京清掃・特区連総決起集会（中野サンプラザ）
	13	水	
	14	木	自治労安全衛生集会／仙台
	15	金	
	16	土	下請関連協総会&旗開き／熱海
	17	日	
	18	月	

評価の徹底を狙う「制度改悪」です。職務による職責の違いがあるにせよ、区政に対する貢献度は、すべての職員がそれぞれの職務ごとに責任を持ち、貢献をしています。上位の職務でなければ貢献度が低いとするような区長会の主張は、認められるものではありません。区長会提案は、職務による調整額ポイントの格差から、上位職ほど引下げ額が少なく、下位の職ほど引下げ額が大きくなるものです。技能・業務系職員のほとんどは、1級もしくは2級で退職を迎えます。職員構成や職層構成の実態から、上位の職務に昇任したくても昇任できない実態な

ん。 退職手当は、退職時の賃金水準が直接係ります。切替調整措置の見直しとして調整号数の廃止を求めています。区長会には、私たちの要求に十分に応えていませんし、高齢期の雇用問題という重要な制度構築も喫緊の課題として迫っています。 こうした技能・業務系職員の賃金水準や人事制度相互の関連性を考慮した一体的な検討こそ行わねばなりません。一方的に退職手当の引下げや制度見直しだけを課題とするわけにはいきませ

りません。 3 「中ぶくれ」を解消する 区長会は、国の改正内容に準じて、最高支給率や支給率カーブを設定し、いわゆる「中ぶくれ」について解消するとしています。清掃職員の採用年齢は30歳以降も採用要件となっています。 また、国における現業系職員は、賃金水準が低いことから定年年齢を63歳とする特例定年となっていますが、特別区の定年年齢は、60歳です。採用年齢や退職年齢の違いを無視し、国の引下げ内容に準じて支給率カーブを設定する必要はあ

りません。 4 経過措置について 経過措置については、平成27年4月1日から本則適用とし、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間と、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間で経過措置を実施する」としています。引下げそのものを認めるわけではありませんが、多くの職員は、現行の退職手当水準を前提として住宅ローンの返済を組んだり、老後の生活設計を立てています。職員にとってこれだけ大きな不利益をわずか3年で本則適用とする短期間の経過措置の設定は、極めて乱暴なものです。

今後の協議にあたって 1 削減額の縮減を求める 国や東京都を始めとする他団体の見直しの情勢を踏まえれば、極めて厳しい情勢にあることは率直に確認せざるを得ません。特別区における民間の退職手当水準の調査が行われたわけではありません。「国や他団体の動向」「官民較差の是正」という曖昧な見直しの趣旨の不当性を指摘し、削減額の縮減を求めます。 2 職務による支給額格差を認めない 区長会提案は、「貢献度

の反映」と称し、上位職ほど引下げ額が少なく、下位の職ほど引下げ額が多くなるものです。職務による職責の違いがあるにせよ、区政に対する職務ごとの貢献度に大きな違いがあるわけではありません。職務による退職手当引下げの格差を認めない立場で、技能・業務系職員の賃金水準や人事制度相互の関連性を考慮した一体的な検討を求めます。 3 十分な経過措置を求める 多くの職員は、現行制度を前提として老後の生活設計をたてています。職員にとって大きな不利益である以上、十分な経過措置を求め

綿密な結束と共闘で情勢を切り開こう！

特区連と初の合同集会

1500名が結集

1月18日、18時50分より、文京シビック大ホールにおいて、退職手当削減・制度改悪反対1・18特区連・東京清掃労組総決起集会が開催されました。 この間、賃金確定闘争をはじめ、特区連とわが組合は連携を密にし、区長会を相手に闘いを展開してきましたが、労働条件の根幹である退職手当の削減と制度改悪という、現業・非現業を問わない、特別区職員全体にかけられた共通の攻撃に抗するため、初めてとなる合同での総決起集会を行うこととしました。 具体的な削減提案を受ける前段での集会でしたが、両組合を合わせて1,500名を超える組合員が結集しました。国と東京都が1月から削減を実施しているという過酷な情勢のなか、厳しい闘いに挑むにあたり、全力で闘い抜く意思統一を行うことができました。

中野サンプラザに結集

今後の主な予定としては、2月12日に予定されている区長会役員会に対して、座り込みと要請行動を配置し



▲両組合旗が並んだのは歴史的に初めて



▲1,500名を超える組合員が結集



▲全参加者の闘う気持ちが一つになった

大幅なごみ量の増加が見込まれる。 職員の新規採用が必要不可欠だ！

いま

No.6

清掃事業は・・・

▶▶▶▶ 中央区

現在中央区では区内1支部だが、以前は京橋・日本橋2支部あり、2003年に統合し1支部となった。当初は可燃・不燃・粗大・資源（古紙・びん・缶）を直営収集していた。

中央区では、この間当局より様々な委託・合理化攻撃がかけられてきており、2008年4月より資源収集委託、2009年4月より粗大収集委託、新規事業である容器包装プラスチック回収を半年の試行期間を経て2009年4月より開始したが、実質2年間の直営回収を行っただけで2011年4月より委託、2011年4月より不燃収集が車付雇上（一部直営収集）となっている。

この間われわれが求めていた「中央区における清掃事業のあり方」を、2010年に当局に提示させることができた。結果、中央区では可燃収集とふれあい指導に特化した作業形態となった。職域を狭めてしまったことについては賛否両論だが、これ以上の委託攻撃に一定の歯止めをかけた事も事実である。しかし、退職不補充による減員減車や、それにとまなかった能率増が考えられ、どのように対処していくかが今後の課題となる。

新規採用については、2007年に5名採用したのを最後に獲得できていない。支部では退職不補充が続き、給与も上がらず、委託が拡大している事に危機感を感じ、モチベーションの低下にもつながっている。毎年求めているが、なかなか採用できないのが現状であり課題となっている。引き続き当局には新規採用を求めている。

支部では肉体的・精神的に収集作業が困難な職員が出てきている。また、病欠勤明けであってもすぐに現場復帰するのが現状であり、定年まで生活を保障する上でも、新たな職域を確保することが必要となっている。また、同様に高齢期の作業についても新たな職域の確保が急務である。考

えられるのは、現在委託されている「庁舎管理要員」や「粗大中継所積み込み要員」であり、今後再直営化させることが必要であり目標にもなっている。

現在区内では、大小様々なマンション建設や地区の再開発が進んでいる。特に、勝どき地区・晴海地区では大規模集合住宅の建設が予定されており、先々大幅なごみ量増が見込まれる。現在の人員・機材・収集形態では、全てのごみを取りきることが不可能であり、職員の新規採用が不可欠である。今後、支部の最大目標として取り組んでいきたい。

（中央区担当
中央執行委員 藤波武志）



▲高齢期雇用を見据え、再直営化を勝ち取りたい

新年号 〈第963号〉 新春シークワード当選者

答え「サンシン」

たくさんのご応募ありがとうございました。
景品は各支部交換箱を通じてお渡しします。
外れてしまった方も次回のチャレンジをお待ちしています。

土屋 貴光 (中 央)	矢島 明弘 (文 京)
西谷 修一 (荒 川)	竹内 善之 (荒 川)
豊田 浩史 (荒 川)	鈴木 信生 (台 東)
米本 正一 (台 東)	矢島 大介 (目 黒)
海老沢 靖雄 (玉 川)	井上 雅博 (玉 川)
雨宮 新吾 (玉 川)	横川 春巳 (豊 島)
狭間 芳晴 (板橋西)	武藤 将一 (葛 飾)
多部田 豊治 (江戸川)	青木 克則 (中央工)
小野 純 (中央工)	阿部 英俊 (渋谷工)
上原 丈史 (千歳工)	中垣 寿文 (大田工)
小山 俊雄 (多摩工)	橋本 大介 (多摩工)
下村 亨司 (多摩工)	小林 孝至 (多摩工)
小沼 大司 (多摩工)	萩谷 篤孝 (多摩工)
金井 恒雪 (多摩工)	三橋 大介 (多摩工)
太田 勝彦 (板橋工)	鈴木 淳也 (江戸工)

今年も団結してがんばろう！

2013年新春団結旗開き

1月23日、18時より、ホテル・メトロポリタン・エドモンドにて、2013年新春団結旗開きを行いました。各支部からの参加者と併せ、多くのご来賓にお越しいただき、今年の運動を始めるに相応しい場とすることができました。

直前の小委員会交渉において、厳しい提案がされたあとの開催となりましたが、だからこそ団結し、全力で闘っていくことを確認したところです。今年も課題は山積していますが、組合員の総力を結集して要求実現にむけてがんばりましょう。



▲区長会・西川会長の挨拶



▲第9代北條委員長のご発声で乾杯



▲支部間の交流も深まった



▲歴代役員と理事者代表による鏡開き

ひとこと

新年あけましておめでとうございます。今年もよろしく願います。

私には三人の子供がいます。日々の成長の早さの中に一年の短さを感じています。言葉遣い一つとっても意外にも的を得る発想力や柔軟な表現力を見つけることが出来ます。

このような子供の豊かな感受性は大人になった私にはなかなか気付くことが出来ません。故に今の自分身に必ず役立つことがあるのではと感じています。またいろいろな出来事を通して思うことを心の内に感じるだけで留めることなく、声に出して誰かに伝えることの大切さを感じ始めています。

今年は特に私にとって初めて経験する課題や取組みが多いと思います。だからこそ何事に対しても自分から仲間に出して発信し、職場をリードする一人でありたいと思います。そして、今年の末には、一年間発信してきた声が、家族や、職場の仲間達と“笑い声”として楽しむことが出来るようになりたいです。

全力で、頑張ります！
(現業部 T・S)