

# 切替調整措置を廃止せよ 給料月額引下げ断固反対

## 平成26年度給与改正(第2回団体交渉)

### 一時金の7年ぶり引上げ勧告

10月22日、19:12より行われた平成26年度給与改正(第2回)団体交渉で、「2014年度 賃金改定に係る要求書」を区長会に提出し、わが組合の要求と具体的な考え方を訴えてきました。15年ぶりの給料月額引上げ・一時金の7年ぶり引上げ勧告は一定評価できるものの、率・額とも国を大きく下回り、多額の生計費が必要な首都圏で暮らす職員の生活改善に繋がりません。過酷な清掃職場の実態に見合った業務職給料表を早期に示し真摯に協議をすること、追い越しが生じている切替調整措置の廃止を強く求めました。地域手当の引上げに伴う給料月額の引下げに断固反対であることをも伝えました。また、昇給制度や降給制度の見直しに言及した区長会に対し、懲罰ばかりの見直しではなく、人材育成や指導の重要性を訴えました。

区長会は、「今後精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいります」としたものの、「国、他団体との均衡」や「情勢適用の原則」など、この間同様の主張に終始し、わが組合の主張に対する区長会からの具体的な回答は示されませんでした。

今次確定闘争では、「引上げ改定した業務職給料表の早期提示」、「職務・職責に見合う給与水準」、「早期の切替調整号数の廃止」、「地域手当引上げに伴う給料月額の引下げ阻止」、「懲戒処分への昇給の取扱い」、「分限処分への降給制度の導入」などが大きな課題となります。



納得できる回答求め要求書を読みあげる吉田委員長(10月22日区政会館)

### 引上げ改定した給料表を早期に提示せよ

15年ぶりの月例給引上げ勧告です。わが組合は、労働組合法適用の労働組合で

に引上げ改定した業務職給料表を区長会に提示するべきです。

しかし、区長会は業務職給料表について「勧告された給料表の改定内容に準じた検討」と繰り返すばかりです。最終局面で始めて勤務条件の根幹である業務職給料表を提示する区長会の姿勢は、事実上私達との協議を拒むものです。早期

は、区長会の責務です。2015年4月1日からの地域手当の支給割合の引上げ、同率程度の給料月額引下げが、勧告通りに実施されれば、給料月額を基本として計算される退職手当基本額や年金支給額等、生涯賃金の大幅な引下げに直結します。昨年の2月に退職手当制度の厳しい見直しを行ったばかりです。退職手当の引下げ等に繋がる地域手当引上げ、給料月額

の引下げには断固反対です。



### 切替調整号数の廃止を今期確定闘争で決断せよ

業務職給料表は、2000年に平均9%の水準引下げを余儀なくされました。2012年4月に保障額表から給料表へ切替が実現しました。しかし切替調整号数の保有者は、2013年4月の賃金実態調査結果を見ても明らかのように、最も高号給を超えた現給保障者を除き、組合員の約4割にも上ります。実質的な昇給のない組合員は、その多くが40歳代から50歳代のベテラン職員であり、職場の中心を担う人々です。しかも職層が高い人ほど、高い

比率で切替調整号数保有者がいて、ここにも職務・職責に見合わない給与の実態が示されています。

職歴の短い職員の給料号数が、多くの切替調整号数を保有している職歴の長い職員の号給を追い越してしまっている例も起きています。こうした制度矛盾の事例は、切替調整措置を5年間も行ったからです。人事管理上も、職場の秩序の観点からも大問題です。

東京都は、2010年4月に業務職給料表の水準を引下げましたが、引下げ率

を平均8%とすると同時に大幅な号給増設を行い、あわせて号給切替者への延伸措置を最大11号にとどめました。都では2013年度の昇給・昇格にあたり、号給切替による足踏みを続ける職員も、昇任・昇格メリットが得られない職員も、ほぼ皆無です。特別区の技能・業務系職員の置かれている状況は、都と比べてもあまりに過酷です。

区長会に対し、切替調整号数の廃止を今期確定闘争で決断することを強く求めました。

### 2014年賃金確定闘争を全組合員の総力で闘いぬく決議

10月8日、特別区人事委員会は2014年の「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。

勧告内容は、月例給の公民比較について、民間給与が率にして0.20%、金額で809円、職員の給与を上回っており、これを解消するため、本年4月1日に遡及して引上げ改定を実施するものとした。また、特別給については、民間支給割合が職員の支給割合を0.27月上回っているため、職員の年間支給割合を0.25月引上げ4.20月とし、改正条例の公布の日から実施するとした。

特別区職員の賃金は、15年間もの長きに渡り削減や抑制が続いたことにより、年間平均賃金の削減額は90万円を超えている。本年の勧告で、0.20%の賃金改善が示されたこと自体は評価しつつも、昨年まで行われてきた減額には到底及ぶものではない。

一方、給料表や特別給の引上げを勧告する傍ら、地域手当の支給割合を2%引上げ20%に設定し、給料月額については地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げ、実施時期を2015年4月1日から実施するとした。このことは、人事院が8月7日に勧告した「給与制度の総合的見直し」に追随するものであり、到底容認できるものではない。

国家公務員は全国に勤務地が存在するが、特別区職員の勤務地は基本的に23区内である。地域手当には何ら合理的な理由も認められるものではない。地域手当の支給割合を引上げ、本給を同率程度引下げることにより、本給を算定の基礎とする退職手当は大幅に減額されることになる。また、年金など生涯賃金の削減にも直結するものである。地域手当の支給割合を変更するのであれば、地域手当は本給として扱うべきである。

また、「50歳台の給与のあり方」について、国公の世代間の給与配分の適正化の検証や民間賃金事情を引続き注視するなどし、高齢層職員の賃金引下げを目論んでいる。高齢層職員が培ってきた知識や経験は円滑な清掃事業運営にはなくてはならない貴重な財産である。その高齢層職員の賃金水準を引下げることなど断じて認めることはできない。さらに、再任用職員の賃金については、「雇用と年金の確実な接続を図るため、引続き国の検討状況や民間の動向を注視」などとし、未だに賃金水準を示さないのは、使用者としての責任を放棄するものであり厳しく糾弾する。

2010年4月に保障額表から現業給料表への切替を実現させることができた。しかし、切替に伴う号給調整措置により追越事例が判明している。職歴の長い職員が職歴の短い職員に給料が追い越されることである。このことは、既に給与制度そのものが破綻していると言わざるを得ない。この制度矛盾に対し、区長会側はまったく目を向けようとしない。わが組合は、今次確定闘争の最重要課題として切替調整措置の廃止を区長会側に強く要求する。

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や社会的地位の向上など、わが組合の諸要求獲得をめざして、2014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、組織の総力を結集し闘い抜くものである。

以上、決議する。

2014年10月24日 東京清掃労働組合  
2014賃金確定闘争第一波総決起集会