



# 14春闘を全地連が力を合わせ闘い 賃金の引上げで内需の拡大を

2014年2月25日  
第1回支部代表者会議



東京清掃労働組合  
千代田区飯田橋3-9-3  
TEL (3237) 9995  
1部20円  
編集責任者 野崎優三

わが組合の綱領  
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。

2014年現業系賃金・  
人事制度の改善要求について

人事院は、国家公務員の「給与制度の総合的見直し」で、2013年8月「早急に結論を得る」と報告し、11月の政府の閣議決定をうけ、検討を本格化させています。政府・自民党は労働基本権制約を前提に人事院を利用し、人事院は第三者機関の役割を放棄し政府・自民党に追随しています。秋闘に続き現業系人事制度等の改善要求の取組みを進めるとともに、地方公務員給与と地方交付税の削減に直結するこの国の動きを阻止しましょう。

## 「給与制度の総合的な見直し」導入を阻止しよう

政府は、2014年度の地方財政計画を2013年12月24日に発表しました。歳入・歳出規模は3,700億円増(前年度比+1.8%)であり、地方交付税を含めた一般財源総額は、60兆3,577億円、約6,000億円(前年度比+1.0%)の増額となっています。一方で、社会保障制度をはじめとして自治体の権限委譲や行政への住民ニーズの高まりなど、地域に必要な需要は増加しており、地方財政の確立は喫緊の課題です。

一昨年の衆議院選挙で政権に返り咲いた自民党は、昨年7月の参議院選挙の公約『自民党J-ファイル』の中で、「(公務員の)給与体系について、国、地方を通じて抜本的に改革」として、引き続き総人件費抑制の考え方を明らかにしました。同年8月、人事院は、「給与制度の総合的見直しについて早急に結論を得る」

の方針に追随する人事院の姿勢です。形を変えた給与制度を政府が人勸制度のもとで実施し、地方公務員給与と地方交付税を削減しようとするものです。

本来、給与制度は、職務実態、雇用と生活条件の変化に応じて、公平性・公正性を高める観点から見直すものです。当然にも重大な勤務条件の変更として、労使間の十分な交渉・協議、合意に基づくものでなければなりません。地方公務員賃金の大幅な引下げ圧力になりかねない「給与制度の総合的な見直し」には、断固反対の立場で、導入阻止の方針で取組を進めます。

2014年1月15日、経団連は、今春の方針を示す「経営労働政策委員会報告」を正式発表し、ここ数年と異なる対応の選択肢として、6年ぶりにベースアップによる賃上げについて容認する方針を明記しました。なお、個別具体的な賃上げは、個別労使間の交渉で決めることとしています。

公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、民間では高齢者等の雇用安定等に関する法律が改正されましたが、適用除外となっている地方公務員においては、同様の内容を盛り込む地方公務員法の改正は見送られ、現行再任用制度の範囲内



での対応を強いられました。また、現行再任用制度は、公的年金の一部支給を前提として職務・職責、給与水準が設定されていることから、公的年金が支給されない中で、雇用と年金の確実な接続には、生活を維持するための賃金水準の引き上げが欠かせません。

憲法に謳う健康で文化的な最低生活を営む権利を保障するためには、大幅な賃金の引き上げ、消費の拡大・内需の拡大が不可欠です。この20年間は「失われた20年」とも言われますが、その間、内部留保は16.8兆円増えています。労働分配率は低下し、給料は下落し、消費購買力は上がらない。若年層の非正規労働者が増え続け、拡大するワーキングプアの状況は、結婚や子育てもままならず、少子化は一層進み、景気回復の大きな力となる内需拡大はほど遠いものとなっています。日本全体が景気の上がりようがない展開に陥っています。このような状況を改善していくためには、賃金・労働条件の大幅な改善と安定した雇用の創出が必要です。

昨年の妥結結果を踏まえ、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務にまい進出来るよう、下記の項目について区長会に「要求書」として提出します。



# 2014年現業系賃金・人事制度の改善要求について

## 1、賃金制度の改善について

- 1 賃金改定にあたっては、首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改善するとともに、地域経済の底上げ・底支えを図るため、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、平均〇〇〇〇円以上を引き上げること。(具体的額については、第1回団体交渉前の中央委員会で確定)
- 2 地域手当は、国家公務員の勤務地調整を目的とする制度である。同じ特別区内に勤務する特別区職員の勤務実態にそぐわないものであり、地域手当は本給に繰り入れること。
- 3 人事院が検討を表明した「給与制度の総合的見直し」については、大きな矛盾をはらむものである。特別区としての主体性を堅持し、国からの不当な賃金抑制の指導に屈しないこと。
- 4 業務職給料表の水準について、特別区の清掃業務における職責や職務内容(公務)としての特殊性や困難性、危険度(等)等を十分に勘案した給料表水準に引き上げること。
- 5 保障額表から業務職給料表への切替で生まれた、長期間事実上の昇給のない状態を解消するため、切替調整号数を直ちに廃止すること。
- 6 職務に対する意欲の維持の観点からも、現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるように全ての級で号給増設を行うこと。
- 7 昇任による昇格メリットを必ず確保すること。
- 8 現業系職員の賃金改定にあたっては、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 9 屋外や工場内での過酷で困難な清掃業務の職務実態を十分に考慮し、初任給格付の改善を図ること。
- 10 職責の有無のみに係らず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として給与処遇に反映させること。
- 11 高齢職員の職務に対する意欲の維持・高揚の観点からも、年齢に

現行任用制度と運用実態を踏まえて、2013年の給料表を適用し推計した標準的モデル賃金で見ると、

26歳採用の場合、初任給 1級24号給  
15万8,400円

45歳技能主任で30万6,900円、55歳技能長で34万9,700円にしか到達できません。(中途採用者の多い実態を踏まえた推計です)

2013年4月実施の賃金調査で、実在者賃金の分布を見ると、

第3四分位数(賃金の高い方から25%目の賃金額)は、

45歳技能主任で31万4,000円、55歳技能長で38万8,000円です。

第1四分位数(賃金の低い方から25%目の賃金額)は、

45歳技能主任で30万2,000円、55歳技能長で37万6,000円です。

今のままでは区採用者は、先輩の賃金水準に追いつけません。技能主任や技能長の賃金水準でも、先輩の賃金水準に追いつけません。

## 2、一時金の改善について

- よる昇給抑制措置を改めること。
- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給水準とすること。
  - 2 勤労手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
  - 3 現行の勤労手当の成績率および査定算給制度を廃止し、客観性・公平性を備えた制度とすること。
  - 4 期末・勤労手当からの除算項目および除算割合について改善すること。
  - 5 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。
  - 6 再任用職員についても定年前職員と同様の制度とすること。

## 3、人事制度の改善について

- 1 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態や、区民の期待や要望に十分にこたえるためにも統括技能長及び技能長の設置基準を改善し増員すること。
- 2 昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
- 3 統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的に欠員を補充できる制度とすること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、23区統一的な選考を実施すること。もしくは清掃特別区や派遣制度の活用等で人事交流の活性化を図ること。
- 5 人材育成の観点からも技能長業務の研修期間等を考慮した配置をする

### 課題が多い現行の現業系人事・給与制度

- ① 現行任用・給与制度では大多数が技能主任止まり(30数万円) 制度改善が必要だ
  - ② 標準的モデル賃金は実在者賃金を(数万円)下回る 若手は先輩賃金の賃金水準に追いつけない
  - ③ 技能長・統括技能長の最高号給が行政職主任主事程度 職責や職務に比べて低すぎる賃金水準だ
  - ④ 切替号給調整6年(24号抑制・技能主任・1万円超) 4割にも及ぶ
- 技能長の2人に1人が、技能主任の3人に1人が職責を果たし実績を積み上げても、実質的な昇給がない 任用制度の破綻だ

## 4、高齢期の雇用制度について

- 1 公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、雇用と年金を確実に接続
- 2 35歳未満まで採用要件とされている実態を踏まえ、技能主任の任用資格基準や前歴通算の任用制度の改善を図ること。
- 3 多種・多様化する清掃業務の実態に対応出来るよう、新たな技能長区分の新設などの改善を図ること。
- 4 設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再任用職員等を含むことができる」とした2008年統一交渉妥結を各区が尊重し、積極的な運用が図られるよう改善すること。
- 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。

## 5、諸手当の改善について

- 1 扶養手当について、少子化対策を

する新たな制度設計は喫緊の課題である。丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度を構築すること。

- 2 「定年延長」であれ、再任用の義務化であれ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないよう、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働の実態を踏まえた制度設計(職場環境の整備)を行うこと。
- 3 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が任用される制度とすること。
- 4 新たな高齢期雇用の賃金水準の検討にあたっては、現行の特別区の再任用制度は、年金の一部支給を前提としていることを踏まえ、60歳前の8割水準を基本とし、少なくとも報酬比例部分が支給されている現行の再任用職員との整合性を図り、雇用と年金の確実な接続につながる給与水準とすること。

## 6、その他

- 1 労働組合活動は憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
- 2 清掃職場では、「車付雇上」に代表される非正規労働者、臨時職員や非常勤職員の活用が拡大の一途である。これらの職員の賃金について各区の実態調査を実施するとともに、賃金・労働条件については、正規職員との均等待遇や同一労働・同一賃金の観点からも23区統一とし、改善を図ること。

