



11月17日 全電通会館ホール 第三波総決起集会に452人が結集

「昇給調整措置の見直し」により 組合員約500人の昇給を実現

わが組合は、10月22日に要求書を提出して以降、区長会要請、座り込み行動、総決起集会を取り組み、清掃職員の賃金・労働条件の改善を訴えました。各(総)

わが組合は、10月22日に要求書を提出して以降、区長会要請、座り込み行動、総決起集会を取り組み、清掃職員の賃金・労働条件の改善を訴えました。各(総)

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「単組」東京清掃労働組合として、10度目となる節目の闘いとなりました。

10月13日、特別区人事委員会は、2年連続となる月例給・一時金の引上げを勧告する一方、人事評価制度の更なる強化について踏み込んだ勧告を行いました。

これは職員間の差別と分断を強化しようとする当局の考えに意図的に追随したものであり、公平・公正な第三者機関としての機能を失したと言わざるを得ないものです。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

労使の主張は平行線をたどり、膠着状態となった19日夜、局面打開に向け労使による区長会側交渉要員の副区長会正副会長と委員長・書記長による交渉がもたれました。そのなかで区長会から踏み込んだ考え方が示されたため、わが組合の委員長・書記長、特区連委

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「単組」東京清掃労働組合として、10度目となる節目の闘いとなりました。

10月13日、特別区人事委員会は、2年連続となる月例給・一時金の引上げを勧告する一方、人事評価制度の更なる強化について踏み込んだ勧告を行いました。

これは職員間の差別と分断を強化しようとする当局の考えに意図的に追随したものであり、公平・公正な第三者機関としての機能を失したと言わざるを得ないものです。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

労使の主張は平行線をたどり、膠着状態となった19日夜、局面打開に向け労使による区長会側交渉要員の副区長会正副会長と委員長・書記長による交渉がもたれました。そのなかで区長会から踏み込んだ考え方が示されたため、わが組合の委員長・書記長、特区連委

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「単組」東京清掃労働組合として、10度目となる節目の闘いとなりました。

10月13日、特別区人事委員会は、2年連続となる月例給・一時金の引上げを勧告する一方、人事評価制度の更なる強化について踏み込んだ勧告を行いました。

これは職員間の差別と分断を強化しようとする当局の考えに意図的に追随したものであり、公平・公正な第三者機関としての機能を失したと言わざるを得ないものです。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

労使の主張は平行線をたどり、膠着状態となった19日夜、局面打開に向け労使による区長会側交渉要員の副区長会正副会長と委員長・書記長による交渉がもたれました。そのなかで区長会から踏み込んだ考え方が示されたため、わが組合の委員長・書記長、特区連委

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「単組」東京清掃労働組合として、10度目となる節目の闘いとなりました。

10月13日、特別区人事委員会は、2年連続となる月例給・一時金の引上げを勧告する一方、人事評価制度の更なる強化について踏み込んだ勧告を行いました。

これは職員間の差別と分断を強化しようとする当局の考えに意図的に追随したものであり、公平・公正な第三者機関としての機能を失したと言わざるを得ないものです。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。

こうした勧告を区長会

は、「尊重する」としながら「慎重に検討」との姿勢

に終始し、勧告の取扱いを最終局面まで明らかにしませんでした。業務職給料表についても「依然として高い水準にある」との認識を繰り返し、組合員の切実な要求に一切応えることがないまま協議は平行線を辿りました。



全組合員の総力で闘い抜き 2015賃金確定闘争妥結

せず自主的・主体的に決着 律抛出割合の見直し協議に臨む

(1) 2015賃金確定闘争は、政府が進める財政健全化計画「経済財政運営と改革の基本方針(骨太方針2015)」による社会保障費の切り下げや地方交付

(I) 2015賃金確定闘争の経過

税制度の改善を通じた自治体の歳出抑制への圧力、地方公務員の人件費削減、改正地方公務員法の施行に向けた能力・業績主義的人事管理の強化など、公務員の賃金・労働条件に対する攻撃が厳しさを増す情勢の下での闘いとなった。

(2) 3月19日、第1回団体交渉で「2015年度現業系賃金・人事制度要求書」を提出。5月21日には夏季手当要求第1回団交、6月25日には夏季手当要求第2回団交と、機会を得ること

に人事・給与制度の改善を求め続けた。また、9月24日には特別区人事委員会に対し、全国一生計費のかかる首都圏で暮らす特別区職員の生活実態と、精確な公民比較を踏まえた給料表の改定を勧告するよう要請した。

10月13日に特別区人事委員会は、月例給の公民較差(1.413円、0.35%)を解消するため給料表及び扶養手当の引上げ改定、一時金も0.1月引上げ(勤勉手当に割振り)とする2年連続の給与改善を勧告したが、現在、特別区において

は、持ち家に係る住居手当の廃止の経過措置期間にあることや、民間における春闘情勢等を考えると到底納得できない勧告内容であった。

(3) わが組合は勧告が示された後、ただちに区長会に対する要請行動を実施し、引上げ勧告を踏まえた業務職給料表を早期に提示し、我われとの協議を行うよう求めた。

区長会は、2015勧告の取扱いについて「勧告を尊重する姿勢」としながら、慎重に検討してまいります」と、勧告どおりに給料表の改定を実施することを最終局面まで明確に示なかった。

また、業務職給料表についても「依然として高い水準にある」という認識を示し、「慎重に検討を行ってまいります」と、さらに慎重な姿勢を強調し続けた。我われが最重点課題と位置付けた切替調整措置の終了要求に対しては、「業務職給料表の水準に関わる重要な課題」「非常に厳しいもの」という認識を繰り返し、最終局面まで見直しを拒む姿勢に固執した。

その一方で区長会は、地方公務員法改正の趣旨や人事委員会の意見、国や他団体の動向を理由に「分限処分における降給の整備」「勤勉手当の成績率における一律抛出割合の見直し」、改正地公法に基づく「等級別基準職務表の条例化」「等級等ごとの職員の数の公表」といった自らの提案に適用する。(施行日は平成28年4月1日)

(II) 2015年賃金確定闘争、区長会の最終案について

(1) 勧告給料表の扱い、業務職給料表の引上げ改定

●給与改定について、勧告どおりの実施。

●特別給について、年間支給月数を0.1月引上げ。

●業務職給料表について、行(一)給料表に準じて引上げ改定。

(4) 切替調整措置について

平成28年4月1日以降、昇給区分が「良好C」の場合、

昇給区分が「良好C」の場合、

昇給区分が「良好C」の場合、

2015年賃金確定闘争 区長会の最終提案に対する判断について

2015年11月19日
東京清掃労働組合
第3回中央委員会

固執するばかりで、我われの切実な要求に一切応えようとしない不誠実な態度に終始した。

主体的な決着を求める。
②人事管理上からも大きな問題を含む切替調整措置の廃止を求める。

③一律抛出割合の見直しについては、職場の活性化から逆行するもので容認できない。

④分限降給の整備については、懲罰的要素を強めることで人事管理を徹底しようとする区長会の姿勢は容認できない。

⑤(行政職に係る)採用制度の見直しについては、技術系職員を中心とした人材確保が憂慮すべき状況にあることは労使共通の認識。任期付職員の採用については、地公法に定める「例外または特例措置」であり、慎重な対応を求める。

⑥再任用職員の給料月額の改定、その他の課題も含めて総合的に判断する。

⑦11月20日(金)始業時から1時間の実力行使を配置する。

以上の7点について確認し、区長会が最終交渉と設定した11月19日(木)の翌日の20日(金、始業時から1時間の実力行使の準備指令を発し、膠着状態に陥っている協議の進展と区長会に対し歩み寄りを求めた。

(5) その後の協議でも双方の主張は平行線を辿り、区長会が最終交渉日とした



第五地連山本議長



11月16日「130名が区政会館に座り込み要請行動」

19日夜、局面の打開に向けて中央執行委員長・書記長と区長会側交渉委員の責任者である副区長会会長・副会長との会談が持たれた。

区長会交渉委員側からは、「勧告の完全実施と業務職給料表の勧告給料表に準じた引上げ改定」「一律抛出割合の見直しについては当初提案どおり(実施時期については見直し)」「切替調整措置の調整について、現行4号から3号に緩和」といった踏み込んだ考え方が示されたため、清掃労組中央執行委員長・書記長、特区連委員長・書記長の四者会談を持ち、両組織とも提案を受けることを確認した。その後の専門委員会交渉での説明を経て、23時05分から開催された第4回団体交渉で区長会提案を最終案として受けた。区長会の最終案は以下の内容である。



国からの圧力に屈 対処方針を立て

●適用日：平成27年4月1日
(勤労手当に限り)

(勤労手当に限り)

上は既定

(2) 分限処分における降給の整備について

●公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、分限処分における降

給を整備する。
●降給した前日に受けてい

給とする。
●実施時期：平成28年4月

(3) 勤労手当の成績率における一律抛却割合の見直しについて

●一律抛却割合の適用対象者。全ての一般職員を一律

る。
●一律抛却割合：現行1%以内を、4%以内に拡大す

る。
●経過措置として平成29年

6月支給分の勤労手当から

(Ⅲ) 区長会最終提案に対する判断について

(1) 勤労給料表の扱い、業務職給料表の引上げ改定について

(1) 勤労給料表の扱いについて

本年の特別区人事委員会

に2年連続で月例給・一時金ともに引き上げるとし

た。持ち家に係る住居手当廃止の経過期間中にあるこ

(2) 業務職給料表の引上げ改定について

「業務職給料表は依然として高い水準にある」とする区長会は、業務職給料表の改定について慎重な姿勢を強調し続けた。区長会の

認識を改めさせるべく、専門委員会を通じ官民比較や国公比較の不当性を主張したが、認識を改めさせるには至らなかった。しかし、

(2) 切替調整措置の取扱いについて

区長会は、「業務職給料表が依然として高い」という認識の基、切替調整措置の見直しを否定する頑なな態度に終始していたが、中央執行委員長・書記長と副

区長会会長・副会長との会談を設定し、区長会から我々の主張に大きく歩み寄る提案内容を引き出すに至った。切替調整措置の終了を決断させることができな

(3) 分限処分における降給の整備、一律抛却割合の見直しについて

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を目的とする改正地公法、本年の特別区人事委員会の意見、国や他団体の動向を鑑みれば極めて

厳しい情勢にあった。全体として当初提案とおりの引上げ改定、子等に係る引上げ、その他の課題も含

(4) その他の課題について

技能・業務系再任用職員の引上げ改定、子等に係る

扶養手当の月額500円の引上げ、その他の課題も含

昇給に基いて適用する切

合・1号昇給する)

替調整号数の限度を3号とする。(勤務成績に応じた

ただし、年齢による昇給の抑制(55歳以上)の適用

(5) その他の主な改定について

(1) 扶養手当について

子等に係る手当の月額を500円引き上げ、6、0

(2) 技能・業務系再任用職員の賃金改定について

すべての級で一律1、100円の引上げ改定を行う

(3) 採用制度の見直しについて

行ことによりとする

有為な人材を確保するため、採用基準の見直しを行う。具体的には、採用基準

の年齢要件として、

①I類：現行22〜27歳を22歳以上32歳未満とする。

②II類：現行22〜27歳を20歳以上38歳未満とする。ま

た、初任給決定における加

「マイナンバー制度対応業務」や、「オリンピック関係業

務」に対応するため、「地

最後に (今後の取り組みについて)

多くの要求項目について、納得できる回答が得られなかったことは不満が残るが、最重要課題と位置付けた切替調整措置について、最終局面で大きな歩み寄りを引き出したことは、これまでの支部における要請行動等の取り組みと本部統一交渉が有機的に結びつき、大きく実を結んだものとして評価が出来るものである。

わが組合は、23区・清掃一組という複数の自治体を貫く単一労働組合という組織形態を選択し、賃金確定闘争を自らの闘いと位置付け、10回目の賃金確定闘争を組織の総力を挙げて取り組んだ。今期賃金確定闘争の到達点は、各地連や職場

からの闘いを積み上げた結果であり、全組合員の奮闘に対し心から敬意を表するものである。

全ての昇給調整措置の終了や現業系人事制度の改善について、今期賃金確定闘争で区長会の決断を得られなかったことは不満が残る。区長会側はこれらの課題について「業務職給料表は依然として高い水準にある」という認識を繰り返すばかりである。今後の各区段階での取り組みや各区職労との共闘が重要となる。現業職員の構成や「活用」状況等は、区によって大きく異なっている。今後の具体的な取組を提起したい。また、行政系人事制度の見直しの課題も特区連とも綿

密な打ち合わせを重ねながら、注視をしていく必要がある。各(総)支部、地連の取り組みを強化し、支部交渉と本部(統一)交渉を有機的に結合させることで、困難な課題の前進に結び付けなければならない。2015年賃金確定闘争の取り組みについては、一律抛却割合の見直しに対する対処方針も含め、改めて総括を行うこととする。

闘いは継続する。依然として厳しい情勢下ではあるが、引き続き今後の闘いに全力を傾注することを確認して2015年賃金確定闘争の区切りとする。

以上



11月17日、西川区長会会長に要請する

業務職給料表の改定2015年4月1日実施

業務職給料表

2015. 4. 1適用

再任用職員以外の職員	職務の級		1 級		2 級		3 級		4 級	
	職員の区分	給 号	給料月額	円	給料月額	円	給料月額	円	給料月額	円
		1	132,500		201,800		223,300		227,000	
		2	133,500		203,500		225,300		228,800	
		3	134,500		205,400		227,100		230,600	
		4	135,500		207,300		229,000		232,700	
		5	136,500		208,900		231,000		234,600	
		6	137,500		210,700		233,200		236,400	
		7	138,600		212,400		234,900		238,400	
		8	139,700		214,100		236,800		240,300	
		9	141,000		215,300		238,800		242,300	
		10	142,000		217,700		240,700		244,200	
		11	143,100		219,300		242,700		246,200	
		12	144,100		221,200		244,600		248,300	
		13	145,400		222,400		246,600		250,200	
		14	146,400		224,500		248,500		252,400	
		15	147,500		226,100		250,400		254,300	
		16	148,600		227,900		252,300		256,300	
		17	149,900		229,200		254,200		258,200	
		18	151,100		231,300		256,100		260,600	
		19	152,400		233,200		258,100		262,600	
		20	153,700		235,000		260,000		264,600	
		21	154,600		236,600		261,700		266,400	
		22	156,200		238,300		263,600		268,500	
		23	157,700		240,000		265,600		270,500	
		24	159,400		241,700		267,600		272,500	
		25	161,100		243,200		269,700		274,300	
		26	162,100		244,900		271,500		276,500	
		27	163,200		246,700		273,500		278,600	
		28	164,200		248,300		275,300		280,700	
		29	165,300		249,900		277,100		283,000	
		30	166,500		251,500		279,100		284,800	
		31	167,800		253,100		281,100		286,800	
		32	169,100		254,700		282,900		288,800	
		33	170,200		256,300		284,800		290,500	
		34	171,400		257,900		286,600		292,500	
		35	172,700		259,400		288,300		294,600	
		36	173,900		261,000		290,100		296,500	
		37	175,200		262,500		291,800		298,300	
		38	176,600		264,200		293,500		300,300	
		39	178,000		265,700		295,100		302,100	
		40	179,600		267,200		296,900		304,200	
		41	181,200		269,200		298,400		306,000	
		42	182,700		270,500		300,000		307,800	
		43	184,300		271,800		301,700		309,700	
		44	186,000		273,400		303,300		311,700	
		45	187,500		274,700		304,900		313,500	
		46	189,200		276,000		306,400		315,400	
		47	191,000		277,300		307,600		317,100	
		48	192,700		278,700		308,900		318,800	
		49	194,500		280,100		310,500		320,500	
		50	196,100		281,200		311,800		322,300	
		51	198,000		282,500		313,100		323,900	
		52	199,700		283,900		314,300		325,600	
		53	201,600		285,200		315,500		327,300	
		54	203,000		286,400		316,500		328,800	
		55	204,800		287,700		317,400		330,100	
		56	206,400		289,200		318,400		331,300	
		57	208,100		290,500		319,200		332,500	
		58	209,800		291,600		320,200		333,800	
		59	211,400		292,700		320,900		335,000	
		60	213,200		293,800		321,700		336,000	
		61	215,100		294,800		321,900		337,200	
		62	216,200		295,700		323,400		338,300	
		63	217,800		296,500		324,200		339,500	
		64	219,500		297,300		324,900		340,600	
		65	221,900		297,900		325,400		341,800	
		66	222,600		299,200		326,000		342,700	
		67	224,100		300,000		326,700		343,600	
		68	225,700		300,800		327,500		344,500	
		69	227,500		301,600		327,800		345,300	
		70	229,100		302,300		328,700		346,200	
		71	230,700		303,100		329,300		346,900	
		72	232,200		303,700		329,900		347,600	
		73	233,900		304,000		330,500		348,300	
		74	235,400		304,700		331,000		348,900	
		75	237,000		305,400		331,600		349,600	
		76	238,600		305,800		332,200		350,200	
		77	240,000		306,200		332,600		350,900	
		78	241,500		306,700		333,400		351,500	
		79	243,000		307,200		334,000		352,100	
		80	244,500		307,600		334,600		352,600	

再任用職員以外の職員	再任用職員	再任用職員以外の職員	職務の級		1 級		2 級		3 級		4 級	
			職員の区分	給 号	給料月額		給料月額		給料月額		給料月額	
再任用職員以外の職員	再任用職員	再任用職員以外の職員	81		246,100		307,900		335,100		353,100	
			82		247,700		308,300		335,600		353,600	
			83		249,200		308,700		336,100		354,100	
			84		250,700		309,100		336,600		354,700	
			85		252,200		309,500		337,000		355,200	
			86		253,700		309,900		337,500		355,700	
			87		255,100		310,300		338,000		356,200	
			88		256,800		310,600		338,400		356,700	
			89		258,200		311,300		339,000		357,200	
			90		259,600		311,400		339,400		357,700	
			91		261,100		311,700		339,900		358,200	
			92		262,400		312,100		340,300		358,700	
			93		263,800		312,400		340,800		359,200	
			94		264,800		312,800		341,200		359,600	
			95		265,900		313,200		341,600		360,200	
			96		267,000		313,500		342,200		360,700	
再任用職員以外の職員	再任用職員	再任用職員以外の職員	97		268,300		314,000		342,600		361,200	
			98		269,400		314,100		343,100		361,700	
			99		270,500		314,400		343,500		362,100	
			100		271,500		314,700		344,100		362,600	
			101		272,800		314,900		344,500		363,000	
			102		273,700		315,300		344,900		363,600	
			103		274,600		315,500		345,400		364,100	
			104		275,500		315,900		345,900		364,600	
			105		276,500		316,400		346,200		365,200	
			106		277,300		316,600		346,700		365,400	
			107		278,000		316,900		347,300		365,800	
			108		278,800		317,200		347,800		366,400	
			109		279,600		317,500		348,100		366,800	
			110		280,300		317,800		348,500		367,200	
			111		281,100		318,100		348,800		367,600	
			112		281,800		318,400		349,200		367,900	
再任用職員以外の職員	再任用職員	再任用職員以外の職員	113		282,500		318,700		349,400		368,400	
			114		283,000		319,000		349,700		368,700	
			115		283,400		319,300		350,000		369,100	
			116		283,700		319,600		350,300		369,600	
			117		284,100		319,900		350,500		370,000	
			118		284,500		320,200		350,700		370,400	
			119		285,000		320,500		351,100		370,800	
			120		285,500		320,800		351,400		371,200	
			121		285,900		321,100		351,700		371,500	
			122		286,400		321,300		352,100			
			123		286,700		321,500		352,500			
			124		287,200		321,700		352,900			
			125		287,600		321,900		353,300			
			126		288,000		322,100		353,700			
			127		288,400		322,300		354,100			
			128		288,700		322,500		354,500			
再任用職員以外の職員	再任用職員	再任用職員以外の職員	129		289,000		322,700		354,900			
			130		289,300		322,900		355,300			
			131		289,600		323,100		355,700			
			132		290,000		323,300		356,100			
			133		290,600		323,500		356,500			
			134		290,800		323,600		356,900			
			135		291,000		323,700		357,300			
			136		291,300		323,800		357,700			
			137		291,800		323,900		358,100			
			138		292,000		324,000		358,500			
			139		292,300		324,100		358,900			
			140		292,700		324,200		359,300			
			141		293,000		324,300		359,700			
			142		293,400		324,400		360,100			
			143		293,700		324,500		360,500			
			144		294,000		324,600		360,900			
再任用職員以外の職員	再任用職員	再任用職員以外の職員	145		294,300		324,700		361,300			
			146		294,600		324,800		361,700			
			147		294,900		324,900		362,100			
			148		295,200		325,000		362,500			
			149		295,500		325,100		362,900			
			150		295,800				363,300			
			151		296,100				363,700			
			152		296,400				364,100			
			153		296,700				364,500			
			154						364,800			
			155						365,100			
			156						365,400			
			157						365,700			
			再任用職員		210,800		222,000		242,800		273,500	

最終案

勤労手当の成績率における一律抛
割合の見直しについて(最終案)

1 趣旨

能率給である勤労手当の趣旨に鑑み、勤務成績に応じた成績率制
度の効果的な運用を図るため、次のとおり見直す。

2 見直しの内容

- (1) 一律抛割合の適用対象者
行政系 2 級職以下、技能系・業務系 1 級職及び幼稚園教育職
員のうち教諭の職にある職員を適用対象に加え、全ての一般職
員を一律抛割合の適用対象とする。
- (2) 一律抛割合
現行 1 %以内を、4 %以内に拡大する。

3 施行日

平成28年 4 月 1 日

4 経過措置

上記 2 については、平成29年 6 月支給分の勤労手当から適用す
る。

分限処分における
降給の整備について(案)

1 趣旨

公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、分限処
分における降給を整備する。

2 内容

- 降給の事由及び効果について、以下のとおりとする。
 - (1) 事由
職員の勤務評定規程等に定める第一次評定者の評定が最下位
の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実
績がよくないと認められる場合であって、指導その他の特別区
人事委員会が定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実
績がよくない状況が改善されない場合において、必要があると
認められるとき。
 - (2) 効果
降給した日の前日に受けていた号給より 3 号給下位の号給と
する。
ただし、当該受けていた号給が職員の属する職務の級の最低
の号給の上位 3 号給以内の号給である場合にあつては、当該最
低の号給とする。

3 実施時期

平成28年 4 月 1 日

業務職給料表の号給の切替えに伴う
昇給調整措置の見直しについて(案)

1 趣旨

勤務成績をより適切に昇給に反映させ、職員の士気の維持・向上
を図るため、業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置につ
いて見直す。

2 内容

毎年の昇給日に適用する切替調整号数の限度を 3 号とする。

3 適用年月日

平成28年 4 月 1 日

4 その他

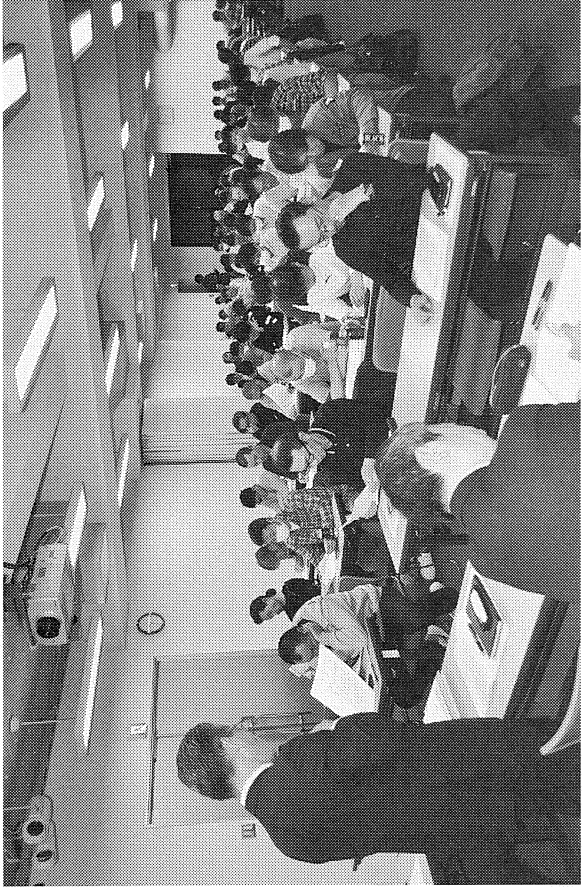
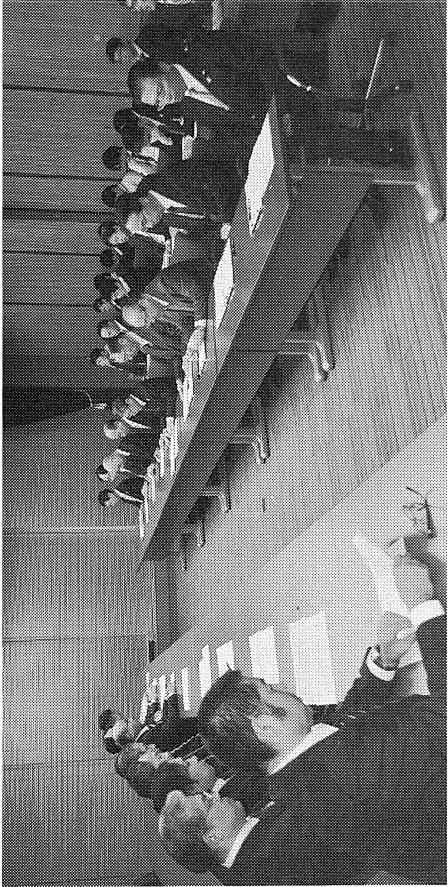
年齢による昇給の抑制の適用を受ける者の取扱いについては、現
行のとおりとする。

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考				
行政職給料表 (一) 医療職給料表 (一) 医療職給料表 (二) 医療職給料表 (三) 幼稚園教育職員給料表	勧告のとおり実施する。	平成27年 4 月 1 日から実施				
扶養手当	勧告のとおり配偶者以外の扶養親族の額（配偶者を欠く一子の額を除く。）を次のように改める。 <table><tr><td>現行</td><td>改正後</td></tr><tr><td>5, 500円</td><td>6, 000円</td></tr></table>	現行	改正後	5, 500円	6, 000円	平成27年 4 月 1 日から実施
現行	改正後					
5, 500円	6, 000円					
特別給	支給月数を次のように改める。 <table><tr><td>現行</td><td>改正後</td></tr><tr><td>4. 20月</td><td>4. 30月</td></tr></table> (0. 10月の引上げ分は、勤勉手当に割り振る。) 別紙のとおり	現行	改正後	4. 20月	4. 30月	
現行	改正後					
4. 20月	4. 30月					
業務職給料表	別紙のとおり	勧告給料表の実施時期				
分限処分における降給の整備について	小委員会で示したとおり					
勤勉手当の成績率における一律抛割合の見直しについて	別紙のとおり					
業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置の見直しについて	別紙のとおり					

II 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用 制度の各区事項化	平成28年度給与改定交渉期ま では結論が得られ るよう引き続き協議事項とする。
勤奨退職特例措置の各区事 項化	平成28年度給与改定交渉期ま では結論が得られ るよう引き続き協議事項とする。



勤勉手当に係る支給月数の改正について

1 平成27年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1)一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15月	1.20月	0.25月	2.60月
勤勉手当	0.80月	0.90月	－	1.70月
計	1.95月	2.10月	0.25月	4.30月

(2)一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.70月	0.10月	1.45月
勤勉手当	0.375月	0.425月	－	0.80月
計	1.025月	1.125月	0.10月	2.25月

2 平成28年度以降に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1)一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15月	1.20月	0.25月	2.60月
勤勉手当	0.85月	0.85月	－	1.70月
計	2.00月	2.05月	0.25月	4.30月

(2)一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.70月	0.10月	1.45月
勤勉手当	0.40月	0.40月	－	0.80月
計	1.05月	1.10月	0.10月	2.25月

平成27年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求書		当局の考え方
2.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応えるためにも統括技能長及び技能長・技能主任の設置基準を改善し増員すること。また、新たな技能長区分の設置などの改善を図ること。	○ 統括技能長職及び技能長職・技能主任の増員については、各特別区の実態を踏まえ、各任命権者が判断するものである。 ○ 現行の4層制の人事制度において、新たな職の分化が見られるとは認識していない。
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。	○ 昇任選考の運用面については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
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。	○ 統括技能長や技能長の配置については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
④	統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるように、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど23区統一の対応をすること。	○ 人事交流については、本人希望と各特別区の人事管理上の判断を前提としている中で、各区が適切に運用しているものと認識している。
⑤	人材育成の観点から技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど、職場環境の改善を講じること。	○ 人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと認識している。
⑥	精神疾患を抱える職員が生じないよう原因究明に努め、発症防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。	○ 各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策等が実施されるものと考ええる。
⑦	現業系職員の大多数が中途採用職員という実態を踏まえ、前歴加算年数や任用資格基準を抜本的に改善すること。	○ これまでの改正により所要の見直しを図られているものと認識している。
⑧	設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008統一交渉妥結を各区で尊重し、引き続き改善すること。	○ 設置基準の算定基礎数に再任用職員・再雇用職員等を含めるかどうかは、各特別区の実態を踏まえ、各任命権者が判断するものである。
⑨	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。	○ 現時点では見直しを考えていない。

清掃労組要求書		当局の考え方
3.給与制度等の改善について		
①	地域手当は廃止し、本給に組み込むこと。	○ 地域手当は、人事委員会勧告に従って措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
②	技能V・VIに係わる初任給格付にあたっては、身分切替職員と同様に清掃業務を担う以上、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。	○ 初任給については、行政系・技能系・業務系を含め、総合的に考慮して決定しており、技能V・VIの初任給のみを改善することは困難である。
③	職責の有無にかかわらず、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評価し、給与処遇に反映させること。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考ええる。
⑦	査定昇給について、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。	○ 昇給における職員の区分を、技能長以上と技能主任以下とに区分することは、現状では困難である。
⑧	職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を改善すること。	○ この間、年齢による昇給抑制制を行ってきたところである。引き続き、年齢による昇給抑制が必要であるので、現状での対応は困難である。今後とも国、他団体の動向を注視していく。
⑨	公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違ふものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤労成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
4.高齢期雇用制度について		
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。	○ 職場環境の整備については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
③	雇用と年金の確実な接続を保障する観点から、希望者全員が任用される制度とすること。	○ 雇用と年金の接続のための再任用については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
5.その他の諸制度について		
②	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。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あり行為等を処罰すべきものと定められている。今後法に則り適切に対処する。
③	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多用が拡大の一途である。これらの職員の賃金・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、23区統一とし、改善を図ること。	○ 非常勤職員及び臨時職員の報酬等については、各特別区が決定することとなっている。