

一組総支部通信

一組総支部
事務局
一組本庁支部内
fax6238-0504
tel6238-0502
e-mail
seisou-ichkumi
@w7.dion.ne.jp
一組総支部
執行委員長
岩田正隆
副委員長
教宣担当
山下秀男
編集
教宣部長
福田雄一

何かも
役立つ
組合員の
ための事業

中央
労働金庫
全労済
東京都本部
セレモア
つくば
詳細は
支部役員へ

人事考課制度

今後の労使協議を条件に 今回の提案事項を了承

人事考課制度の定期評定に係る「本人開示・苦情相談」について（回答）
平成十九年一月十九日（金）
区政会館 打合せ室

出席者

尾崎参事（職員課長）
松本労務担当課長
岡沢副委員長・山下副委員長・箱田書記長・中里会計・山崎組織部長・会場現業部長

当局側…
昨年、十二月二十二日に人事考課制度の定期評定に係る「本人開示及び苦情相談制度」について提案をいたしました。この件について

では、皆さん方からは、解明要求等を頂くなど交渉を行ってきたところですが、本日は提案に対する回答をお願いいたします。

組合側…人事考課制度導入の趣旨について、一組当局は組織の活力を最大限発揮するために、職員一人、一人の能力の向上は欠かせないものであると主張しています。

が作り上げられることとなります。私たちはこの制度について様々な角度から検討を行ってきました。その結論として、一歩間違えば一人ひとりの能力開発・成績に依じた賃金制度と言葉ではいいものの、実は職員を差別、分断し、お互いが協力しない体制を作り上げ、やる気を失わせかねないような、個人にとつては逆効果となり、円滑な組織運営と全く正反対になる危険性をはらむものになると指摘せざるをえません。

入れ替わり尚且つ、不当なアウトソーシングが職員に押し付けられる中で、大変な状況にあります。その中で、職員は力を合わせ共同作業で困難な状況の克服に努力していることはいままでもありません。このような状況下で個々の職員の評価を決めつけ、格差をつけていくことは全体にとつてプラスになるとはとても思えません。

より、関係者が立ち会う場

行動予定と取り組み

予定変更あり

- 1月7日 一組総支部執行委員会
8日 一組総支部委託検討
検証委員会
16日 常任委員会
21日 一組総支部執行委員会
22日 一組総支部支部委員会

今後の課題

昼休み搬入問題、予算人員、組合帰属問題、配置定数、廃プラ焼却、新会社設立問題
定数等、委託検討委員会、互助活動、文厚部活動の予算
人員確保新規採用
退職予定者把握
世田谷工場開設に伴う
異動問題

合もあり得ると考えてよいのか。

三点目は、第一次評定における評語Cの説明は「職務遂行ができない場合」との表現になっているが、今後見直しの労使協議に必ずすること。

四点目は一次評定D評価が育成シート作成の条件となっている以上、C評価以上の職員は普通昇給付号昇給）以上と認識してよいのか。

五点目は所属課長が指導・育成の観点から開示が必要と判断した職員については、どの程度の頻度で職員と面接し、報告書を所属部長に提出していくのか。六点目は苦情相談についてであるが、苦情申し出者の申請により、関係者が立ち会う場

より、関係者が立ち会う場

組合側…お答えいたします。一点目は、制度の目的は人材育成・能力開発を図ることです。個々の職員の職務遂行能力を向上させることにより、組織の活力が増し、共同作業も円滑に進むものと考えております。

二点目は、公平性、客観性、透明性、納得性が図れるよう評定者研修等を実施します。また、被評定者全員の対象とした「本人開示、苦情相談」等を導入することと対応していきたいと考えております。

三点目は、今後も必要な協議は行なうまいります。四点目は、そのように考えております。

五点目は、面接は「本人開示に伴う面接」、および次年度の「四半期ごとの面接」を行います。また、育成シートは、各面接の終了後、部長に対し提出することになっております。

六点目は、苦情申し出者から、苦情相談員が内容を聴取します。また、場合によっては、苦情申立者の承諾を得て関係者等からの

事情聴取を行うことなどして対応する所存です。七点目は、基本的には同一基準での評価を行います。当然、目標に向けて前向きな努力をすることで評価されるものと考えております。八点目は、社会貢献や地域貢献は、直接は評価対象になりません。九点目は、十九年四月昇給の昇給区分等は昨年と同様と考えております。なお、二十年度以降については早急に提案できるようなしたいと考えております。

組合側…一組職員の多くは都の時代からこれに似た制度が実施されていたが私たちはこれを歓迎する意見を聞いたことがあります。これが偽らざる組合員の気持ちであると思います。

しかし統一交渉で決められた枠組みの中での提案であり、また、清掃工場における共同作業の必要性の認識も示されました。併せて、制度の趣旨からして昇給区分の下位三段階の職員数の率は決まらないこととなっています。以上の状況を勘案し、総支部としては今後の労使協議を条件に、今回の提案事項については了承します。しかし、未だに、昇給の「適用職員割合（分布率）」、勤勉手当の勤務成績割合「評価区分の分布率」が示されていませんので、人事考課制度の全体についての回答を行うことはできません。

当局側…わかりました。早急に未提案となっている部分については提案できるよう努力いたします。

搬入受付時間等の弾力的な対応について

（回答）

平成19年1月12日（金） 15時45分より14階職員課打合室

当局側：小林施設管理部管理課長、松本労務担当課長

組合側：岡沢副委員長・山崎副委員長・箱田書記長・中里会計
山崎組織部長・会場現業部長

当局側：清掃工場等の搬入受付時間については、10月26日に提案させていただきました。その後、様々な事情から回答をいただくのが本日になってしまいました。よろしくお願いします。

組合側：搬入受付時間の弾力的な対応については10月に提案がありました。この問題について総支部は解明要求も含め、当局側と交渉をもってきたところです。そして各支部においても、工場長と交渉をもち問題点の整理をしてまいりました。そのうえに立って、回答する前に何点か確認を求めます。

まず、第1点目は、昼休みの受付実施は勤務時間の割り振りの変更はせず、ズレ勤で試行するという提案です。勤務時間帯は恐らく運転係と同じような割り振りとなると思われますが、実施にあたっては各工場の実情に応じて支部と工場側で交渉して定めてよいということなのかお聞きします。

第2点目は、昼休み時間の搬入受付中にトラブル等が発生し、休憩中の職員が対応した場合には、超過勤務として処理することでのよいのか。3点目は、各工場は職員が少ない中で対応しています。受付・計量には定数すら配置できず、人材派遣の活用すら行っています。仮に人員が確保できないことが判明した場合は新たな人員配置（派遣を含む）を考慮する考えはないのかお聞きします。4点目は、この試行期間について明らかにしていただきたい。また、試行中に問題点が明らかになった場合は試行を中止することを求めます。第5点目は、要望になりますが、解明要求での回答にもありましたが「臨時持込、自動排出機能なし車の搬入はしない」ことの関係各所への周知徹底をお願いしたい。以上。

当局側：確認を求められた事項についてお答えいたします。

1点目、2点目は、そのように考えております。

3点目ですが、仮にそのような事態が発生した場合は、必要な措置は講じなければならないと考えますが、具体的にはその段階で協議したいと考えます。4点目は、試行期間は当面半年程度を考えておりますが、試行の推移を見ながら判断したいと考えております。その時点で組合とは協議してまいります。また、重大な問題が発生した場合は、その状況により判断をいたします。

その際は、組合とも十分に協議いたします。

大田区定例区議会 款別質問

野呂けいこ 区議会議員の質問内容

清掃に関するアウトソーシング、工場運営など

2000年から清掃が区移管されましたが、23区は大変、大きな課題と問題を抱えております。まず、清掃事業が自区内処理を原則にしたけれども、清掃工場の建替えなど整備計画は一切、一組が関与できない。すべて東京スリムプラン21を踏襲するという。そのために、ごみ量が23区総体として減っても、それを整備計画に的確にタイムリーに反映できなかったこと。23区の議会が総意で清掃一部事務組合をつくりましたが、当初の設置期間とされた平成12年から17年までの間、事務職を含めて 固有職員を採用しない、設備管理職員、いわゆる職人的な仕事をする職員の採用をしないことを決定してきました。これらが今、清掃事業を運営するにあたって大きな課題となっていると私は考えております。

区移管の6年間、やがては東京都派遣職員、技術職員が戻ってくると東京都も考えておりましたが、技術職の採用を若干控えていた。都人事委員会に確認したところ、例えば平成10年、機械34名、電気35名。ところが区移管後は16名、9名、8名という状況の中でしか採用してきておりません。2003年11月に清掃一組を当分残すことが決定された後に、東京都へ戻る職員は 東京都が予想していたよりも少なかった、結局、208名の東京都の技術職が一組に残ってくれました。もし、この208名が残らなければ、東京23区22の清掃工場は危機的な棋況を迎えていたということです。

幸い、大田区は清掃工場にかかわる電気・機械・化学の職員を採用してきましたが、それでも1工場、多くてせいぜい8人から9人。決して多いとは言えない数。ただ、23区の中では圧倒的に多い採用率。現在、一組に派遣されている大田区職員は機械24名、電気27名、化学5名、そして部長級、事務職をあわせて81名の区職員が行っております。3年で基本的に区に戻る運転係が一人前になるために10年かかると言われています。そうすると、確かな技術をきっちと継承できるには、本当に時間が足りないと考えます。幸い、来年度から、一組として固有職員を採用できることになりましたけれども、その新規の採用が今の段階で約20名。そして中途採用をかけておりますけれども、その中途採用がなかなか確保できないと一組担当の企画の方がおっしゃっておりました。こうした状況から見えてくることは、一組もプラントメーカーも技術職の確保が非常に困難だということです。先に区長会が決定したアウトソーシングのあり方が、今、関わっていると私は考えます。

今年度、練馬と有明がアウトソーシングの第1回目として委託されました。先般、練馬工場を視察してきましたけれども、約80名の職員のうち半分が直営、半分が川崎重工の委託です。運転4係のうち、直営の日勤部分の一係だけが直営で行っており、残りの夜勤等は川崎重工に委託しております。川重の直営から25%、子会社から25%、残りの半数を下請けや孫受け、契約社員という形で、今年の4月から、12名の委託職員がもうやめました。そして先般も募集をかけておりましたが、この7月に練馬の工場でトラブルが、COの基準値を超えたということで、立ち下げを行いましたけれども、運転係の一係を委託の川重が、そのとき運転していたわけです。9名の体制にして当座をしのぐということでやっておりました。

ダイオキシン対策等の法律改正後のプラント更新、バグフィルターを設置などが終了してから、プラントメーカーが工場建設部門の縮小を行い、委託を受けても入手不足で職員確保が難しいと聞いております。直営の一組の工場長が責任者であったとしても委託の業務内容の一つができない、どうしても意思疎通にならざるを得ない。

清掃工場は、一度立ち下げてしまうと500万円から600万円の損害だと言われています。それをしないように焼却炉の不具合があっても応急処置をして、炉を止めずにメンテナンスにあたってきたのが設備管理職員であり、東京清掃局が培ってきた技術だと言われています。

その中で3年間で7工場、15年間で15工場の委託を決定したことは、私は反対をしてきました。大都市東京の清掃工場の安全管理がいかに困難で大変な仕事であるかを考えたときに、コストカット以前に、安全についてのコストという概念をはっきりと確立する必要があると思います。(以降、質問が続きますが、次号より全文連載します)

一組総支部の取り組み

業績評価の本人開示請求の日程

月	日(曜)	定期評定	本人開示(開示面談)	苦情相談
12	26(火)	定期評定の実施(通知)		
1				
	15(月)	評定者 研修		
	16(火)			
	17(水)			
2				
	30(火)	定期評定電出期限 本人開示実施(通知)	本人開示申請	
			本人開示	
	8(木)		開示面談申請受付	
			開示面談	
	14(水)			苦情相談申立期間
	16(金)			苦情相談
3				
	22(木)			
	28(水)			
3				
	30(金)			

本人開示請求をしよう。今までなかった制度を活かすためにも、多くの皆さんが申請してください。

本年1月より評定は始まっています。結果が出てから聞きたい事があっても申請していないとできない制度です。

提出は職員番号と氏名のための申請です。申請すれば、この後、申し立てや面談ができます。

スターオフィスに用紙が入っています。

予定として、20年度から業績評価が入りますが、試行期間として今回、組合は妥結しています。この件に関するすべての細かな制度は、妥結できない状況です。

くみこちゃん

福田ゆういち



くみこの愛車 シーマY32 古いけど調子いいです



18年度 級格付、特別昇格に関わる申し入れを実施

2007年1月19日

東京二十三区清掃一部事務組合 管理者西野善雄殿

東京清掃労働組合 中央執行委員長 西川卓吾
一組総支部 執行委員長 岩田正隆

貴職におかれましては、東京二十三区清掃一部事務組合の発展と環境保全資源循環型廃棄物行政確立に向けたご尽力に敬意を表します。わが組合は、平成18年度賃金改定交渉の妥結内容を踏まえ、標記について 下記の通り申し入れますので誠意ある対応を求めます。

記

1. 長年清掃事業に貢献してきた職員の労苦に報いるためにも、都歴・区歴に配慮し対応すること。
2. 級格付は、労働条件に密接に関わるものであり、組合との協議・要請を受けること。
3. 級格付・特別昇格者の有資格者数・格付者を明らかにすること。
4. ラストチャンス者を優先的に格付けすること。
5. 高年齢者を格付けすること

以上