東京清掃労働組合
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

執行委員長
岡沢　徹
副委員長
教宣担当
内山健司
編集
教宣部長
福田雄一

各支部、組合員各位の慎重な議論意見を集約しよう!

技能長職の設置提案

実施である工場職場の経過を重視せよ!

提案　技能長職の設置及び昇任選考

実施日
平成二十年一月二十八日
（月）十六時より
場所　十四階職員課
打合室

出席者
当局側：尾崎参事（職員課長）松本労務担当課長
組合側：箱田副委員長・内山副委員長・藤川副委員長・岩田書記長　中里書記次長・細貝現業部長
小久保組織部長

当局側：技能長職の設置及び昇任選考の実施についての提案を行います。

この間、清掃一組にとって、技術・技能の継承や人材育成が急務となっていることは説明をして参りました。技能長職の設置により業務の執行体制を充実し、これらの課題をより着実に進めてまいる所存であります。ご理解をお願いするところです。

なお、選考事務等の都合上、回答は二月二十二日までにお願いします。

組合側：提案についてお聞きしました。

私たちは「清掃工場運転管理業務の委託」についての最終回答の中で、設備管理職員の職や任用制度のあり方の整備について質問をしました。

そして、アウトソーシングのもとで、設備管理職員の新規採用は全くされていないこと。しかも、技能主任の選考合格倍率が十倍を超えている現実をみるに、私どもは掛かる現状下での合格数の拡大を求めてきたところであります。

しかし、このような状況下では当局のいうところの人材育成とはいかがなるものか、技能系職員のモチベーションは下がることはあっても高まりようもないことを指摘してきました。

そこで設備管理職員が将来に希望を持てるよう、「職種の見直し」「職のあり方」「任用制度等の課題整理」の検討を求め、組合としても技術補助職の新設など問題提起を当局に行ってきた経過もあります。

工場の設備管理職の作業は区の現業には存在しないため、工場における設備管理職とは「何か？」と考え方を整理する必要があるからです。これまでの経緯を踏まえ、そのことと、今回の技能長職設置提案とどのような関連性があるのかお聞きします。

次に技能長設置については区移管以前から工場協議会等で議論してきました。

その中で技術職員が同じ係に同一の目的を持って複数配置されていること、職場に差別分断を持ち込むことなどから組合としてもこれを導入するという結論にいたらず、設置されなかった経過があります。

なぜ急に、この時期に設置する必要があるのかお聞きします。次に設置に関わる問題ですが、技能長は集団の単位が概ね二十人に一人と統一交渉ではなっています。このことからすると設置はしたものの、設備管理職員が、一係で二十名を超える職場がないため、実質上配置はないことになります。

そのことについてお聞きします。

当局側：質問がありました件についてお答えしておきます。

まず、設備管理職員に係る「職のあり方」や「新たな職の見直し」等に関する問題点の整理も含め、中、長期的な課題と理解しております。今後も引続き取り組んでまいります。

一方、技能長職の設置は、技能系業務の執行体制の充実を図ること。併せて、清掃一組の緊急課題である技術・技能の継承、人材育成をより着実に遂行しようとするものです。

二点目は、ベテラン職員の大量退職が続くなかで、技術・技能の継承を確実に実施するには、この時期を逃すことは出来ないということです。

そのために、「人材育成と清掃工場の基幹部門の充実を図るために必要な措置を図る。」予定であることは昨年十一月に、申し上げたとおりです。

三点目、清掃工場等の技能長は、先に説明した、別紙一の二「技能長の職務」の遂行の必要性に応じて設置することを考えております。

組合側：当局の考え方はお聞きしました。

技能長設置について、今まで様々な議論が総支部内にあり、各支部から賛成・反対意見を含め疑問点などがあると思います。

一組総支部として今後、検討を行いますので当局との充分なる協議を行なうよう求めるところであります。

当局側：協議には誠意をもって応じる所存です。

2月20日開催予定の支部委員会で最終判断!

制度実施に向けた提案内容

1、目的　　職員課より
東京二十三区清掃一部事務組合に技能長を置くことにより、業務執行体制を充実し業務の能率的運営を図ることを目的とする。
2、技能長の職務
技能長は係長を補佐し、主に次の業務を担い安全と効率的運営に努めるものとする。
①係長の指示を受け、技能系職員とともに業務を遂行すること。
②職員に対する適切な指導・育成に努めること。
③委託業務を含む担当業務の監督等を行うこと。
3、技能長の設置
技能長は、技能系職員を配置している職場等に設置することができる。
4、設置日　平成20年4月1日
5、昇任時異動の考え方
昇任時の異動は、円滑な業務執行及び本人の適性等に留意しつつ、必要に応じて実施する。
技能長職昇任選考
1、受験資格
基準日現在、技能主任の職に4年以上在職し、年齢58歳未満の者
2、受験手続
所定の申込関係用紙に必要事項を記入のうえ、所属長の指定する期日までに提出する。
3、選考方法
ア　筆記（事前提示式課題で期日までにレポート提出（800字～1，000字程度）課題（参考）「あなたが技能長になるにあたっての抱負を述べなさい。」
イ　面接（個別面接15分程度）　勤務評定（日常の勤務実績を評定）
4、合格の決定　筆記・面接及び勤務評定を総合的に勘案し合格者を決定する。
5、合格予定者数　若干名
6、合格者の取扱い
合格の翌年度当初から、技能長職に任用する。
7、選考に係る日程（予定〉
(1) 選考実施要綱発表　平成20年2月25日頃
(2〉　申込み締め切り　平成20年3月3日
(3) レポート提出期限　平成20年3月7日
(4) 面接　平成20年3月10日以降

活動予定と日程

２月１日　一組総支部執行委員会
　８日　一組総支部常任委員会
１３日　一組総支部執行委員会
１９日　一組総支部執行委員会
２０日　一組総支部支部委員会
２２日　中央委員会
２７日　一組総支部常任委員会

主な取り組み
専門委員会交渉、解明要求
文化厚生活動の推進、組織対策、
技能長制度問題
異動問題、安全衛生の課題
職員互助について、
労働災害、アウトソーシング問題、賃金問題、育児休暇等

えんとつ

ベーゴマのルーツである巻き貝を使った江戸時代の「バイゴマ」や、回転を安定させるために貝に流し込まれたとみられる鉛の詰め物などが、大阪市内の蔵屋敷や大坂城下町跡などから相次いで出土している。

数年前に大流行したベーゴマをモチーフにした玩具「ベイブレード」の先祖ともいえる出土品。同市中央区道修町の大坂城下町跡にあった江戸中期の穴から平成十八年春、小さな渦巻き型の鉛製品１個が出土、当初は金具の一部とみられていた。この鉛製品がちょうど入るような半分程度に切断されたバイガイの出土品が、数年前から北区や福島区の蔵屋敷のゴミ捨て場跡などから相次いで出土していたことが判明。形状や貝の加工具合を確かめ、文献をあたった結果、鉛製品はバイゴマの回転を安定させるための詰め物の重りと断定した。

当時のバイゴマも、盤上で回し、はじき出された方が負けという遊び方だったとみられるが、賭博性があることから、子供だけでなく大人も遊んでいたらしい。

西日本を中心に広く流行していたとみられるバイゴマだが、貝が壊れやすいこともあり、バイゴマ本体やその詰め物の出土は、全国的にもあまり例がない。住吉区苅田の江戸時代の遺跡からは、バイゴマの子供用ミニチュアとみられる土製品が見つかっている。

一組総支部の対処方針案

「技能長職の設置及び昇任選考の実施について」の対処方針（案）
二〇〇八年二月一日
第四回
一組総支部執行委員会

一、これまでの若干の経過について

（一）一九九七年二月二十日、当時、工場協議会は「技能長設置問題に関する」事項について、独自で本部へ中間答申を提出した。

この中で、工場職場への「新現業系人事制度にもとづく統括技能長・技能長・技能主任」などの設置について、各支部意見を募ったところ、反対する支部、賛成する支部など議論が定まらなかった。その結果、工場協議会として統一した意見にならず、協議会という性格を踏まえた「中間答申」という形で本部へ上げた経緯がある。その後、本部としては意見のまとまらない任用制度の事案について、工場職場へは導入しないとした結論となった。

以後、技能長の設置問題については、義論はあったものの工場職場への導入については実施されなかった。

（二）二〇〇〇年の清掃事業の区移管に伴い、また、小泉政権の基でのエセ行政改革は、公務員労働者バッシングの嵐の中、景気の停滞と合わさり、世論の動向に抗しきれず、貸金、特に業務職給与の改悪やアウトソーシングによる現業職種の切捨てと供に実施されていった。

（三）工場職場は、東京二十三区清掃一部事務組合となり、〇四年、大井作業場の委託化を端に、その後、今日に至るまで七箇所の清掃工場の運転部門を中心に委託された。

（四）〇五年、工場運転部門に関わる最初の委託提案がされ、その後、専門委員会で議論が行なわれ、現業職の欠員不補充問題を協鼓している中、清掃工場における技能労務系職員の特殊性や必要性にづいて一組当局と白熱した論戦が行なわれた。

また、現業職員の新規採用を行わず、団塊世代の大量退職がこのまま行なわれた場合の清掃工場における技術や技能の継承が危ぶまれていく現実に対しての危機感を専門委員会の中で労使双方が確認した。

（五）〇六年の委託提案の妥結時に、それまで討鼓していた現業職種の新規採用に向けた取組としての、「新たな職種」「技術職員の補佐的職域」等現業職種についての見直しについて、検討するよう当局に問いかけ、学習、研究していくことなどが約束された。

（六）〇七年、新たな三工場の委託提案がされたが、この専門委員会のなかで、一昨年以来の現業職員新規採用に向けた協議がなされた。一組当局は委託提案の中で、「人材育成」計画を提示し、アウトソーシングを推し進めることを条件としながらも、清掃工場における技能労務系職員の必要性と技術技能の継承について、我々の主張していた点も含めた内容で認めるに至った。この中で、人材の育成に向けた「新たな職」についての言及がされた。

（七）一方今年度、〇八賃金確定闘争は「定員管理調査等に係る総務省指摘事項について」に見られるように、給与に関する事項の中で、（二）技能労務系職の給料表については、国に比べて高い水準であり、是正すること。と文書で各地方自治体へ送りつけ、国の方針を遂げようとしている。今回の妥結は、今後さらに厳しい締め付けが予想される中の次善の判断であり、今後の闘いを構築し、運動を準備していかなければならない。

ともあれ、結果、清掃現業において大きな後退局面を向かえ、昇給や昇格が実質を伴わないものになってしまった。

（八）現業職においては平成二十三年度から、級格付け制度、いわゆる「わたり」が無くなり、一職一級制に移行され、職の冠がなければ工場の設備管理職員は技能主任で二級どまりとなってしまうこととなった。

二、提案の内容について

（一）清掃工場における現業職、設備管理職員に係る「職のあり方」や「新たな職の見直し」等に関する問題は、二十三区との調整や問題点の整理も含め、中・長期的な課題と理解し、今後も引続き取組むとしたこと。

（二）技能長職の設置は、技能系業務の執行体制の充実を図ること。併せて、清掃一組の緊急課題である技術・技能の継承、人材育成をより着実に遂行しようとしたこと。

（三）ベテラン職員の大量退職が続くなかで、技術・技能の継承を確実に実施するには、この時期を逃すことは出来ないこと。そのために、「人材育成と清掃工場の基幹部門の充実を図るために必要な措置を図る。」予定であること。

（四）清掃工場等の技能長は、職務遂行の必要性に応じて設置すること。

三、提案への組合見解と問題点について

（一）一昨年確認された「設備管理職員の今後の補充について、その方法の検討を含め一組として最大限の努力をすること」の確認について、約一年間をかけて労使で学習会等を重ね、最終的には今年度「清掃一組の人事上の取り扱いについて」という形で事務職員の固有化と設備管理職員を採用できるという件について区長会の了承を得ることができた。

総支部としては早期採用を求めたものの、経営計画・経営改革プランの遂行も担保に取られ、満足のいくものでは無いが、現業労働者をほとんど採用しないという現社会的状況の中で一定の成果とせざるを得ない。

また、設管の採用について　当局自身も言っているように、組合の要求が少なからず投影されたものとなっている。

（二）具体的には、技能長の設置から行い「人材育成」や「技術・技能の継承」を推し進めていく下地となり、現業職種の将来にわたって採用と存続についての可能性を高め、設備管理職員の位置づけが明確にされる見通しがついたこと。

（三）問題点としては、一、労務管理の強化に利用されやすいこと。二、昇格する人数が固定化される危険があり、「誰でもが三級で」という東京清掃が掲げてきた方針が頓挫すること。三、異動について、適材適所という名のもとに強制的な異動が行なわれてしまう可能性があること。

四、提案に対する対処方針について

（一）現業職種の給与面でのほんの一部ではあるが打開策であり、早晩一職一等級に固定される昇格問題に対応できるものであること。また将来的には二十名に一名程度としている技能長枠を拡大し、三級昇格対象者を増やすことを目指せる事。

（二）現在、高齢化に伴い技能主任選考が十倍近い状況を多少なりとも選考合格者を増やせること。

また、技能主任の枠の拡大は東京清掃の方針として区長会と交渉事項として求めている。

（三）今回の技能長職の設置は「人材育成」計画に基づく現業職種の必要性と有用性を強く意識した職の設置であり、新規採用を念頭に置いた生き残り策であること。

（四）課題について

① 設備管理職種の中に新たな差別・分断をもちこませないために、技能長の職域や役割を明確にさせ、新たな人事管理強化に結びつかないようにする。

② 選考方法の民主化や異動問題については組合と充分協議すること。

③ 総括技能長や技能長、技能主任の間に新たな職等、今後の闘いによっては、給与面での活路が開ける可能性を追求すること。

以上を基本に、今回の「技能長職の設置及び昇任選考の実施について」の提案は、今後の各職場で鼓論した上で解明要求を行うものとする。

そして、設備管理職員にとって将来の幅を拡大するものであれば、課題についての当局交渉等での確認をもって、受入れていく方向で考えたい。以上。

各支部の早急な議論が必要であり、将来に向けた、新たな制度に対して、慎重に対応しなければならない。

人事任用、賃金改悪、すべてが生活に影響していく。

1月30日、千代田区総合体育センター（神田）で、第1回一組卓球大会が実施されました。

今大会は、一組卓球部の尽力により、清掃一組の福利厚生事業の一環として、東京清掃労働組合一組総支部の共催で実現したものです。

参加者は　支部26名で、目黒工場からは女性の参加もありました。

午前は個人戦、午後はダブルスの試合を行いました。

個人戦の優勝は、一組本庁の芝崎さん、ダブルスの優勝は、一組本庁の武田さん、江戸川工場の渡辺さんペアでした。

参加賞は、一組総支部で用意した商品券の他、千代田区に本社がある卓球用品メーカーからタオルをいただき、皆さんにお配りすることができました。

次回はもっと多くの方が参加し、職場の活性化に繋がるよう、引き続き一組卓球部の活動を支援してまいります。

写真は個人戦優勝の柴崎さん（後姿）

一組卓球大会開催！

知っ得 随意契約

随意契約とは、国や自治体が特定の業者を直接指名して契約するもので、行政と業者の癒着を招いたり、高額の契約によるムダな支出や正を生む温床となり防衛装備品の調達など、防衛省汚職事件では、随意契約の横行突きない問題となりました。

労働分配率

GDPと同様に、日本の給与所得はこの十年間、ほぼ横ばいを続けています。

労働分配率とは、企業利益のうち労働者に分配される人件費の割合ですが、〇一年をピークに下落しています。

特に大企業では利益分配に当たって、人件費より設備投資や株主配当を優先する傾向が顕著です。政府が企業側に積極的に働きかけることなどを通じて労働分配率を向上させれば、個人消費を促し、経済全体の底上げにもつながります。

くみこちゃん

福田ゆーいち