早急に取り組みを行う問題

特別区人事委員会による
夏季一時金勧告に関する声明

2009年5月11日　東京清掃労働組合

1. 特別区人事委員会は、本日、特別区議長会及び区長会に対し勧告を行った。
　勧告は、特例措置として特別区職員の夏季一時金支給を0．2月減額し1．9月、再任用職員は0．1月減額し0，975月とする内容である。また、区長会は、「勧告の趣旨を十分踏まえ、勧告を尊重する姿勢で速やかに検討」するとコメントしている。
2. 今回、特別区人事委員会が異例の勧告を行った背景は、政府与党・総務省の圧力に屈し実施した人事院の特別調査である。人事院は「何らかの調整的な措置を講ずることが適当」との判断から、特別調査の結果として国家公務員一般職員の夏季一時金を0．2月減額（再任用職員は0．1月）と一部凍結を勧告した。特別区人勧は人事院勧告の特例措置をそのまま流用したものである。
3. 人事院は、今回の特別調査結果について「今回の調査結果には、支給実績調査と伸び率調査の違いによる調査結果の相違や、通信調査に伴うデータ確保の精確性等の不確定要素がある」や「本年の夏季一時金の全体状況を精確に把握することができない」と、われわれ労働側の主張を人事院自らも認めている。特別区人事委員会は独自の調査を実施することもなく、信頼性の微塵もない特別調査結果に基づいた人事院勧告をそのまま流用した。このことは、公平・公正な第三者機関としての人事委員会制度上の責務を放棄するものであり、特別区人事委員会の存在そのものを自らが否定するものであり厳しく糾弾されるべきものである。
4. わが組合は、4月22日特別区人事委員会に対し、夏季一時金支給に関わり特別区人事委員会独自の臨時調査実施の有無、実施する場合の精確性・信頼性をどのように担保するのか等について緊急の申入れを行った。その結果、特別区人事委員会独自の調査は実施されなかったものの、人事院勧告をそのまま流用し特別区としての勧告を行った。2008年人事院勧告では、調査対象となった企業事業所）数は約11、000社である。今回、緊急調査の対象となった企業（事業所）数は2、700社であり通常の調査対象の4分の1にも満たない。人事院による特別調査で回答を寄せた企業（事業所）数は、約2、000社で、夏季一時金を決定したとする企業（事業所）数は約340社でしかない。　企業割合をみれば僅か14％程度に過ぎない。今回の特別調査で得られた結果は、「直ちに全産業を代表するものとはいいにくい」と人事院自らが認めている通り極めて精確性に欠けるものである。

5. 公務員賃金は、民間企業従業員賃金の指標になっている実態もある。今回の特例措置により夏季一時金が事実上減額されれば、夏季一時金について未だ労使合意がされていない企業の労働者に対して大いに悪影響を与えることが容易に推測される。人事院勧告に追随しただけの特別区人事委員会勧告の特例措置による2009年夏季一時金の減額に断固反対する。
6. わが組合は、特別区人事委員会に対し人事院や他団体に追随することを止め、公平・公正な第三者機関としての責務を全うすることを強く求める。と同時に、2009年賃金確定闘争に向け引き続き全組合員の総力を結集し全力で取組むこととする。

労使合意が大前提！

さらなる一組組織の確立を

を疑ったのは、「経営改革プラン２００９」（４）目標とする財政効果の「工場運営のアウトソーシング」で、計画の欄に平成２１年度が２０００万円の赤字、平成２２年度が累計６０００万円の赤字、平成２３年度が累計８０００万円の赤字と記載されていることです。

この計画では「赤字になるのに民間委託を進める」ことになります。

これは『赤字になるので、行政の組織力の低下と引き替えにしてまで、民間委託を行う理由はなくなりました』という根拠の計画でこそあれ、それを進める為の計画にはなり得ないと考えます。

「団塊世代の退職で人件費が逓減傾向にあり（民間委託との比較で）財政効果が見えにくくなる」ならば、それこそ、意欲のある若い人件費の相対的に低い直営の職員を採用して職場に配置をするべきです。３月２７日の情報提供の際にこの点に関して当局は、『退職金を含めて考えれば委託の方が経費削減になる』と説明しました。

しかしそれは、運転管理等業務委託の契約金額が基本的に現行の水準で推移し、かつ私達公務員の給与水準も現行の水準であることを前提に想定されたものに過ぎません。人事院勧告制度の民間給与実態調査は企業規模５０人以上を対象にしており、運転管理等業務委託が特命随意契約によるものならば、本来その人件費を含む経費は、私達公務員のそれに比べて、委託してまで業務を民間に委ねるメリットは見いだせない筈のものです。それが「経営改革プラン２００９」にあるとおり、平成１８～２０年度累計で２億６０００万円の経費削減になったのは、運転管理等業務委託の現場に、受託したプラントメーカー等以外の非正規の人達が配置されてきた結果、もたらされたものだからです。

これまでも申し上げてきましたが、現在３７％を超えると云われる非正規で働く人達の処遇を引き上げていかないと、この国は税収不足、内需の萎縮、少子化の一層の深刻化、生活保護費の増大等、早晩取り返しのつかない状況になります。

日本総合研究所の寺島実郎さんは、『非正規労働者が問題になっているのは、韓国と日本だけだ』と言っていますが、日本の非正規の働き手に対する法的な保護措置は韓国より遅れていて、その改善は正に喫緊の課題です。

ＥＵ指令により正規・非正規労働者の均等待遇が保障されている、欧州連合がその見本になると思います。ＥＵ指令の出されるずっと前から正規・非正規の均等待遇が実現していて、パート社員、契約社員、一つの職を複数で分かち合う社員など様々な雇用形態があって、賃金はフルタイム従業員の時間給と同じ額が保障されていました。

先進国中で最低水準の非正規の働き手に対する待遇をこのまま放置することは、グローバル化した国際社会からも歪んだ労働市場に依拠した国であると見られることにもなり、今後かなり早いペースで、正規と非正規の均等待遇に向けた議論が進んでくるものと考えられます。そうなれば、運転管理等業務委託の契約金額の水準も、相対的に今よりも高いものになって行かざるを得なくなるでしょう。

一方で私達公務員の給与は、現在多くの自治体が累積赤字を抱える中で、各自治体により様々ですが、何らかの給与の減額措置を余儀なくされています。隣の千葉県もそうです。

給与削減を行っていない自治体の方が少ない現状です。現在の経済危機に対する政府の巨額の緊急経済対策も、いずれ私達の給与の減額につながってくると考えられます。

そもそも一組当局の云う公務員の退職金が、今後も現行の制度どおり支給される保証などありません。職員の退職金の支払いが地方財政を圧迫している現状はマスコミ等で報道されているとおりです。

既に本給を減らして地域手当に配分するように、給与の支給区分も変更されてきており、膨らみ続ける国・地方の財政赤字の現状から、退職金制度が今後更に見直されるような事になれば、工場の民間委託は経費の削減どころか、直営に比べて赤字がずっと続く事態になるのではないでしょうか？

国の国家公務員制度改革の議論で、労働基本権の在り方に関して、協約締結権を付与する職員の範囲について検討されているのは、ＩＬＯの度重なる勧告や連合の要求もさることながら、人事院勧告制度の制約を離れた労使自治の名の下に、国が私達公務員の給与を下げることを狙っている意図が見え隠れしています。

そうした状況からしても、今後、公務員の給与に上昇の展望はなく、清掃工場を民間の手に委ねることの経費上のメリットは殆ど見いだせなくなる事は、いよいよ明白になってきたと私達は考えています。

一方、民間ではこの不況下にも拘わらず、かなりの数の企業が、非正規の働き手を正社員として採用する取組みを始めています。

一致してこれらの企業の幹部が言っているのは、『経費は上昇するが、社員のやる気が引き出され、企業活力の強化につながる』ということです。

もうひとつ考えられるのは、正規・非正規の垣根を越える均等待遇の時代が来ることを見越して、戦略的に今のうちに会社を全員正社員の体制にして、企業の強化を図る先見性がそうさせている面もあると思います。

昨年の都議会で自民党の高島議員が、都庁組織の事業遂行能力や企画力の低下、民間委託後の進行管理能力などが落ちている点を危惧して、『行革のあり方はターニングポイントを迎えている。振りすぎた振り子は戻すことがあってしかるべきだ。』と語り、また、『都庁の執行力を維持する視点で、正規職員の確保が必要』と話しました。

今こそ、これまで進めてきた工場運営の舵を大きく切り替える時です。一組当局は、地方自治法の本旨に則り、真に住民の福祉の増進を担う行政組織を目指すべきです。昨日２７日に、政府は２００９年度の国内総生産（ＧＤＰ）成長率を実質で前年度比マイナス３．３％とする「政府経済見通し」の異例とも言える改定試算を閣議了解し、正式発表しました。政府は１月時点では０９年度の実質成長率を０％と見込んでいましたが、急激な世界的に波及する景気悪化を受けて大幅に下方修正し、実質・名目とも過去最悪の水準となりました。

「政府経済見通し」は、政府が経済財政運営の前提としている目標です。このような極めて厳しい状況を踏まえて我々地方の自治体がなすべきは、自らの組織を見つめ直してその力をフルに生かした無駄を省いた行政運営を行うことです。

今は、清掃工場の運営をこれ以上民間に委ねて人員削減により組織の足腰を弱め、しかも委託をして赤字になるなどという事が許される時ではないはずです。

こうした観点からも、私達は「経営改革プラン２００９」の「工場運営のアウトソーシング」を見直し、直営による、本来の意味で安全で安心な清掃工場の運営をされる事を強く求めたいと考えます。

以上。

アウトソーシング見直し要請に対する一組当局回答

皆さん方には、清掃工場等の安定的運営にご協力を戴きありがとうございます。お礼を申し上げます。

ただいま、東京清掃の金澤副委員長をはじめ、組合員の皆さんの要請をお聞きしました。皆さん方の申入れの主旨は、早速、管理者及び副管理者に報告させていただきます。

言うまでもなく、「経営計画」及び「経常改革プラン2009」は清掃一組の将来にわたる経営方針を示したものであり、経営委員会、評議会及び全員協議会において審議・承認を経たものです。言い換えれば清掃一組として、23区と23区区民の皆さんにお約束をしたものですので、それを実現していくことが私どもの責務であると認識しております。

皆さん方の申入れにあります「経営改革プラン2009」は、18年1月に策定した平成32年度までの15年間の清掃一組の「経営計軌 を具体化するものです。したがって、基本的な考え方はいままでの「経営改革プラン」と変るものではありません。

これから、改革プランに基づき様々な施策を展開してまいることになりますが、勤務条件に係る事項につきましては、これまで同様に、その都度皆さん方とは充分な協議を行ってまいる所存ですが、私どもを取り巻く状況は極めて厳しいであることは皆さん方もご承知のことと思います。

これまでも、各区はバブル崩壊後の税収減の中にあって、少子高齢化等に係る行政需要に対処するため、徹底した事務事業の見直し・効率化が行われてきましたが、昨今の世界同時不況の下で、区税収入や特別区交付金の減少が見込まれ、さらなる事務事業の見直し効率化を図らざるを得ないものと考えます。我々、清掃一組も、23区行政の一端を担うものとして、事務事業の見直し、事業執行の効率化を図らなければなりません。もちろん、それは清掃工場の安全で安定的な運営が絶対条件でなければならないことは言うまでもありません。

この間の交渉等での皆さん方からの発言にもあります「人材育成」「技術・技能の継承」は清掃一組の重要な課題の一つです。そのため、昨年度は2年間の限定ではありますが、職場研修の充実を目的として一定の職員配置を行いました。また、10月には「清んｂ掃技術訓練センター」を開設し、本年度から本格的に事業を開始いたします。現在、設備管理職員を対象とする運転管理コースを進めている旨の報告を受けております。この訓練センターと日常の業務のなかで行われる職場研修の連携により、これまで蓄積されてきた様々なノウハウが継承され、工場の安全・安定的稼動に繋がるものと確信しております。

最後に、皆さん方の強い要望であります設備管理職員の採用に関しては、検討・整理をすべき事項が多々あります。私どもとして一定の結論に至った時点で、皆さん方にもお示しし、ご意見等もお聞きしたいと考えております。いずれにいたしましても、これまで培った労使の信頼関係に基づいて、十分に協議を尽くしながら対処してまいりますので、よろしくお願いいたします。