

2007年度賃金確定及び新たな人事・任用制度に関わる要求書（案）

2007年10月23日東京清掃労組第1回中央委員会

2007年10月16日、特別区人事委員会は「平成19年 職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。勧告当日の区長会総会において、今年度の給与改定交渉を進めるにあたっての私たちの基本的な考え方について要請してきました。ここでは具体的な要求を確定し、今後、精力的な協議を行い、私たちが満足できる回答を求め、精力的に闘い抜くこととします。

記

1. 給与等について

現業（業務）系給料表作成にあたっては、特別区人事委員会の勧告内容を踏まえ、現行の給料表を基本とし、高物価の首都圏における生活費等を考慮するとともに、特別区の子業業務の特殊性、困難性を十分に考慮した給料表に改善することを求めます。

同一労働・同一賃金の観点から、身分切替職員との均衡を図るため技能Ⅴ及び技能Ⅵの初任給を引き上げるべきであると申し上げておきます。また、非常勤職員・臨時職員等についても正規職員に準ずる賃金に改善することを要求します。

現行の任用制度では、一定の職員しか昇任できない構造になっています。職員がどんなにまじめに頑張っても一定数しか任用されない現行制度では、昇任できないまま最高号給に達する職員が今後も多数生じてくと想定されます。従って、職員が労働意欲を失うことの無いよう現在最高号給に達している職員が多数存在する級においては、号給を増設することを要求します。

級格付制度に関わり、現行制度では格付者数から昇任者数を差し引くことになっています。級格付制度は給与上の取扱いであり、昇任制度は任用上の取扱いです。従って、現行の級格付制度は2つの制度を混在させた矛盾を孕んだ制度であることから、改めて制度の主旨に沿った改善をすることを要求します。

現業系の人事制度は、級格付制度で成り立ってきた長い経過があります。特別区に現業系の任用制度が導入されてから僅か3年しか経過しておりません。現業系職員の半数以上の職員が一般職員というのが現状の実態です。級格付制度が廃止されることによって、職員の勤務意欲を失わせることに繋がりがかねません。長年まじめに職務を遂行してきた職員の努力が正当に報われるよう級格付制度に代わる何らかの措置を講ずることを要求します。

2. 任用制度について

今年度の統括技能長及び技能長に欠員が生じています。この間の専門委員会交渉で明らかにしてきましたが、今年度、多くの区で統括技能長及び技能長の欠員状況が生じています。私たちは、このような実態に陥ることを懸念し清掃人事制度交渉時に統一選考を実施すべきだと強く主張してまいりました。しかし、みなさんが、都制度における旧技能主任Aについては制度の主旨も含めて特別区が引き継ぐとしたことや、区々間交流の清掃特例の活用も考えられることから、不満ながら合意してきた経過があります。残念ながら、私たちが危惧していたことが現実となりました。現行制度のままでは、更に欠員状況が拡大することは明らかです。従って、統一選考若しくは統一選考に準じた取扱いをするべきです。

特別区の子業事業に寄せる区民の期待や要望は年度を経るごとに多くなっています。更には、平成20年度からのサーマルリサイクルの全区展開を控え、統

括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様にならざるをえません。従って、区民の期待や要望に十分応える体制を整えるため、今後、益々多種多様化する区民の要望等に応え、特別区の子業事業を円滑に執行していくため、日々業務に追われ多忙となることが確実な技能長を補佐するとともに、将来の技能長候補を確実に育成する必要から、技能長補佐職の新設を要求します。

清掃職場の代表的な職務である収集業務は2人1組で行っています。職員のどちらかが現場で責任ある立場となり、安全に留意するとともに、区政の最先端で区民と接しています。職務上、区民対応等で緊急な判断を迫られる状況も多々あります。従って、技能主任は業務の実態を踏まえて2人に1人とするよう設置基準を見直す必要があります。

3. 退職手当について

退職手当の支給率については、現業系職場は中途採用者が圧倒的に多数を占めています。区政への貢献度は在職年数で計られるものではありません。現行の支給率は中途採用職員の貢献度についても一定の配慮がされているものであり拙速な見直しは行わないよう強く求めます。

4. その他の諸制度について

人事院による本年を含む過去4年間の調査によれば、民間企業の1日あたりの平均所定労働時間は7時間44分であり、公務員の所定労働時間を大幅に下回っていることが報告されました。年間の勤務日数に換算すれば、大凡7.3日にもなります。

また、東京都人事委員会は、昨年に引き続き、東京における民間企業の一日当たりの労働時間が7時間40分だという調査結果を明らかにしました。一日単位で15分以上の労働時間短縮が可能な状況にあることを示しています。

首都東京での夏季の清掃作業は、まさに猛暑地獄の中で熱中症と闘いながらの作業となっています。清掃職場はこのような作業実態であるが故に、特別区は国に先んじて勤務時間の短縮や何らかの措置を行う必要性があります。

5. 具体的な要求について

課題ごとに具体的を要求を以下に掲げます。

<給与等について>

- ① 現業職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。
- ② 現業職給料表作成にあたっては、特別区人事委員会勧告を踏まえ、現行給料表を基本とし、以下の③、④、⑤の要求にも沿った給料表を作成すること。
- ③ 地域手当は本給に組込むか、本給扱いとすること。
- ④ 人事委員会勧告の公民較差については、少額であっても精確に給料表に反映するとともに全職務給の給料表を引上げること。
- ⑤ 給料表の号給を増設すること。

- ⑥ 技能Ⅴ・Ⅵに関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員との均衡を考慮し改善すること。
- ⑦ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映し改善すること。
- ⑧ 勤勉手当を廃止し、期末手当に統一し、全職員を改善の対象とすること。
- ⑨ 期末・勤勉手当における除算項目及び期間を改善すること。
- ⑩ 最高号給に到達した職員が多く存在している。これらの職員が退職するまでの間、職務に精励できるよう上位級へ格付けすること。

- ⑪ 職員が意欲を持って職務に精励できるよう級格付制度に代わる何らかの制度を構築すること。
- ⑫ 級格付制度に関わり、級格付者数から昇任者数を差し引く現行の制度を改め、制度の主旨に沿って実質的に級格付制度に改善すること。
- ⑬ 査定昇給等に関わり、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。
- ⑭ 職員の労働意欲を維持・高揚させるとともに、年齢による昇給抑制制度を改善すること。
- ⑮ 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本質が違うものです。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。
- ⑯ 扶養手当等を改善すること。

<任用制度について>

- ① 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 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、今年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一選考を行うこと。
- ③ 新たな職務として技能長職と技能主任職の間に技能長補佐職を新設すること。
- ④ 技能主任の設置基準を業務の実態に基づいて概ね2人に1人とするこ

<退職手当について>

- ① 現行の支給率を設定した経緯を十分に踏まえて、退職手当の支給率の見直しは行わないこと。
- ② 調整額の代替措置として本給に加算されている13,000円は、年度を経過するごとに目減りすることが想定されます。従って、調整額に関わる退職金の調整にあたっては、13,000円の目減り分を考慮し、措置すること。

<その他の諸制度について>

- ① 所定労働時間を短縮し、早期に実施すること。
- ② 育児短時間勤務制度を導入するにあたっては、職員が安心して制度を活用できるよう、給与等においても十分に配慮した制度とすること。
- ③ 再任用職員の職務は、現行、定年前職員と同じ職務とされています。清掃業務は、定年年齢を超えた再任用職員には過酷な労働であり、65歳までの任期を全うできずに退職を余儀なくされている職員も存在しているのが実態です。従って、再任用期間の延長に伴って清掃職場に勤務する再任用職員の職務のあり方について、改めて労使による十分な協議をすること。
- ④ 臨時職員等の賃金が各区により違いがあります。夏期対策や年末対策、年度末対策等において、臨時職員の応募者数が区ごとに偏る実態が生じています。臨時職員の確保が困難な区も生じています。従って、臨時職員等の賃金は23区統一とし報酬額等も改善すること。

その他、身分切替に伴って新たに生じている課題や引き続き懸案事項についても、都区合意・労使合意が守られ解決が図られるよう引き続き要求していきます。