

〈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。
特別区人事委員会勧告は、引き上げではないが引き下げでもない。不満ではあるが、われわれを取り巻く諸般の状況は総務省の意図的な調査資料等、地方公務員現業職員の賃金引き下げ一色であることから、最低でも現行賃金水準を維持するためには今年度の勧告内容と現行給料表を基本とし作成することを求めています。
- 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な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。
昨年度の改定交渉の結果、年齢による昇給抑制制度が緩和され、55歳を迎えた翌年度以降も1号昇給（3号抑制）することに改善しましたが、更に改善を求めています。
- 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。
移管以降、清掃事業に対する区民の要望等は増え続け、統括技能長及び技能長の職務は益々多種多様化しつつあることから、技能長を補佐するとともに、今後、旧技能主任Aに代わる技能長候補を将来安定的に育成・確保する必要性から技能長補佐職の新設を求めています。
- 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人とすること。

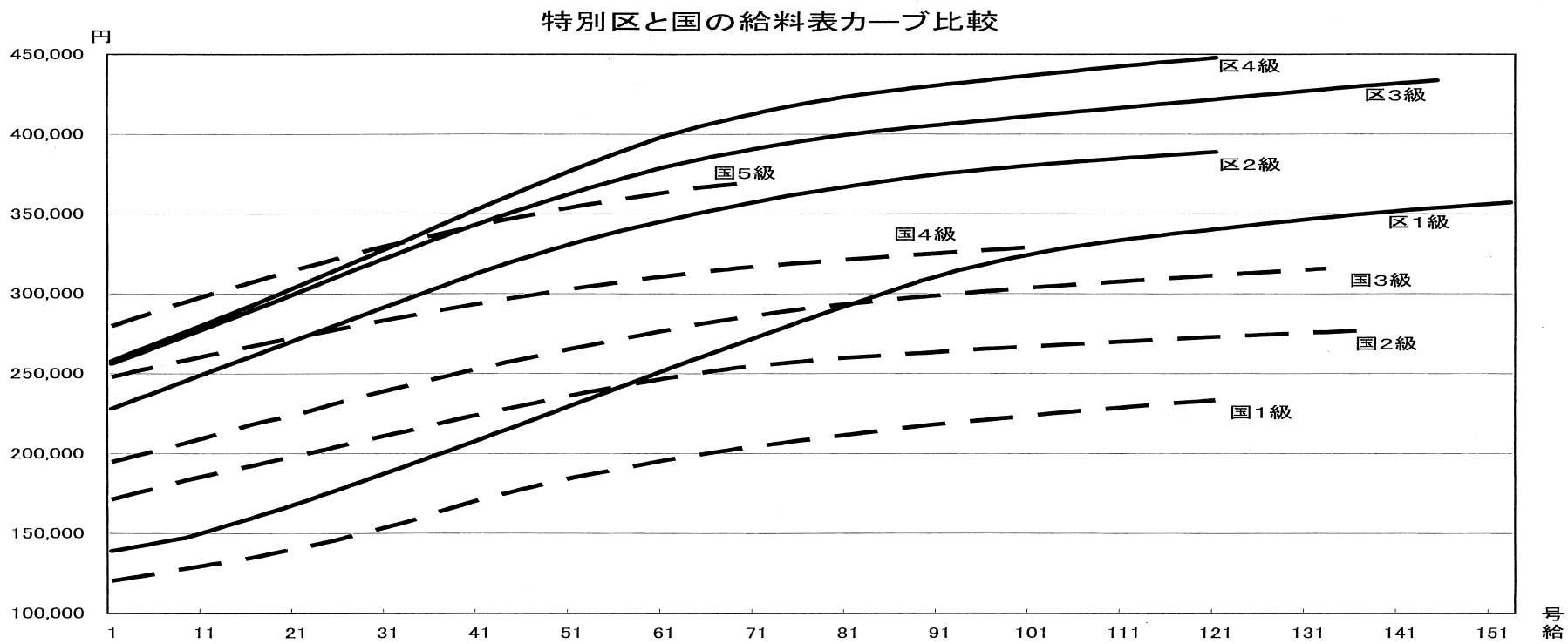
〈退職手当について〉

- 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、年度を経過するこ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円を目減り分を考慮し、措置すること。
13,000円が本給に組み入れられたことにより最高号給に到達した職員は、その後、昇格しない限りは昇給しないことになります。13,000円を従来の調整額として扱った場合は最高号給に到達するまで昇給します。従って、13,000円を組み入れた当初は全額上乘せ分として保障されますが、最高号給到達により昇給が無くなる時点から実質的に13,000円が目減りが生じてきます。従って、退職金の算定にあたっては、目減り分を考慮して算定するよう求めています。

〈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。

以上



特別区と国の給料表カーブ比較について

- 1. 実線は特別区職員の給料表昇給カーブ（1級～4級）、破線は国の給料表昇給カーブ（1級～5級）を示す。
- 2. 国の職員（行二）の職務は、自動車運転、庁舎の監視、機器の運転操作、その他の庁務等で、清掃業務のような特殊性、困難性のある過酷な業務は存在せず、われわれと比較の対象とはならない。