

# スクラム

東京清掃労働組合墨田支部機関紙  
2007年10月30日(火)  
第28号  
教育宣伝部発行/教宣部長 岡崎広

区専門委員会交渉報告

## 技能主任昇任選考に関わる昇任率について再提案がされる=合格発表は延長

### 当初提案“当分の間、10%以内とする”

次年度技能主任職昇任選考については、その要綱が前年度と同一であったことから了解し、既にそれに基づき、実施がされました。ただし、昇任率（合格者数）については別途協議とし、この間も協議を続けています。

8月1日に示された当初提案は、「当分の間、10%以内とする」とのものでした。これに基づき合格者を決定した場合、有資格者（66名）の10%であることから具体的な合格者は6名となります。

清掃職場の技能主任設置基準は“概ね4人に1人”（率では25%）であることが、統一交渉で確認がされています。墨田区においては、現在、配置率31.3%であることから、清掃職場の設置基準は満たしていることとなります。仮に当初提案の昇任率10%で行われた場合は、次年度も設置基準を上回る配置率となりますが、ひとりでも多くの合格者を勝ち取るため協議を継続してきました。

一方、清掃以外の現業職場では、この間、統一交渉のなかで16～18年の3年間は10%の昇任率で行うことが確認されていました。したがって、今回から初めて各区での昇任率の協議を行っています。

技能主任の昇任率については、清掃以外10%・清掃10%というように別々の提案がされているものではありません。あくまでの区の現業職員全体の10%というものです。したがって、清掃の設置基準を満たすことはもちろんですが、清掃も含めた区全体の現業職員の問題としての認識も必要です。

こうした背景もあり、要綱にあった合格発表予定の10月末には交渉妥結ができない状況となりました。したがって、当局は墨田支部、区職労双方に再提案を示してきました。内容については、「当分の間、15%以内とする。ただし、清掃、清掃以外それぞれ10%以上の昇任率を確保する」とのものでした。

### 再提案“当分の間、15%以内とする”

この再提案により、当初提案10%から、10%～15%の範囲での昇任へと上乘せとなりましたが、具体的な昇任率の確定交渉については、今後行っていきます。よって、合格発表時期については、延期をせざるを得ません。

10%～15%ということは、今年度の有資格者数から考えれば6名～9名の間の合格者数となります。したがって、いずれにしても清掃の設置基準を下回ることはありませんが、1人でも多くの合格者を勝ち取ることと、提案にある“当分の間”の取扱いの整理なども含め鋭意交渉を行ってまいりますので、ご理解をお願いします。

平成19年10月29日

技能主任昇任選考における昇任率について（再提案）

#### 1 提案内容

技能主任職への昇任率を、当分の間、15%以内とする。

\*なお選考にあたっては、年齢や実務経験歴のみに着目するのではなく、これまで以上に、本人の意欲、業績や勤務評定等を重視し、真に技能主任にふさわしい人材の登用を図るものとする。

\*また、清掃業務に従事する職員とそれ以外の職員の昇任率については、それぞれ10%以上を確保するものとする。

#### 2 提案理由

10%程度の昇任率であっても設置基準を満たすことになるが、技能主任の積極的な登用により、現業職員のモラルアップと職場における業務の円滑化を図るため。

## 07 賃金確定闘争について

10月16日に発行された“せいそう労働者”07 人勧特集号に記載してあるとおり、すでに07 賃金確定闘争が始まっています。スト批准投票については、現在皆さんに取り組んでいただいておりますが、人事委員会勧告のポイントと確定闘争の課題について改めて記載しておきますので、参考にしてください。

### 平成19年特別区人事委員会勧告のポイント

- ・ 公民較差 38 円(0.01%)も、給与改定は見送り
- ・ 一時金は、0.05 月分引き上げ。ただし、増加分は勤勉手当に割り振る
- ・ 初任給 179.200 円を 181.200 円に引き上げ

- ・ 地域手当を 13%から 14.5%に引き上げ(平成 22 年度までに段階的に 18%)
- ・ 地域手当の支給割合の引上げと同率程度の給与引下げ
- ・ 改定による平均年間給与の影響額 約 2 万円(0.3%)

また、身分切替に関わる引き続き課題についても交渉を進めています。それらを含めたわが組合の主な要求は下記のとおりです。

(詳しくはせいそう労働者を参照してください。)

- ・ 現業職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。
- ・ 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項目に沿った給料表を作成すること。
- ・ 地域手当は本給に組込むか、本給扱いとすること。
- ・ 人事委員会勧告の公民較差については、小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き上げること。
- ・ 給料表の号級を増設すること
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 期末・勤勉手当における除算項目及び機関を改善すること。
- ・ 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すること。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 公務労働は民間企業の効率と利益追求を目的とした労働とはその本質がちがうものです。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。
- ・ 扶養手当等を改善すること。
- ・ 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。
- ・ 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。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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 円が目減り分を考慮し、措置すること。
- ・ 所定労働時間を短縮し、早期に実施すること。
- ・ 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。
- ・ 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。したがって、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。
- ・ 臨時職員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。

これらの人事委員会勧告に関わる事項、引き続き課題、その他要求については、既に団体交渉において区長会に提出しています。それに基づく専門委員会交渉については連日精力的に行なわれています。(専門委員会交渉には、本部賃金部副部長として斉藤中執が出席しています。御協力をお願いします。)11月2日の第1波を皮切りに各集会等も多数予定されています。そちらについても全組合員での対応をお願いします。

## 全組員の総力を結集し、07 賃金確定闘争を勝ちぬこう！！

### サンリオピューロランド特別入場割引券の配布について

サンリオピューロランドより、割引券が届きました。

特別入場割引券(優待デー限定)は、2007年11月17日(土)～11月25日までの期間限定です。入場料金¥1,500

また、特別パスポート割引券(優待デー期間外)は、2008年2月29日まで有効です。特別パスポート料金¥3,600

希望される組合員は、執行部までお知らせください。