

スクラム

東京清掃労働組合墨田支部機関紙
2008年10月11日(土)
第36号
教育宣伝部発行/教直部長 岡崎広

08 賃金確定闘争を全力で闘い抜こう!

10月10日、支部書記長会議にてわが組合の要求、闘争方針を議論

10月10日、特別区人事委員会勧告が出され、本格的な08賃金確定闘争がスタートすることとなりました。わが組合は、同日早速支部書記長会議を開催し、「2008年特別区人事委員会勧告後の要求(案)」ならびに「2008年度賃金確定闘争等に勝利するための闘争方針(案)」について本部より提案、議論を行いました。両案については、翌週行われる第1回中央委員会で確定し、闘争方針に基づき闘いを進めることとなります。

特別区人事委員会「平成20年職員の給与に関する報告及び勧告」 特徴点

1. 月例給は公民較差75円(0.02%)、期末勤勉手当は4.51月でともに概ね民間と均衡しているとし、改定しない。
2. 地域手当は、現行の14.5%から1.5%引き上げ16%とする。引き上げ分と同率程度(平均1.35%)本給を引き下げる。
3. 勤務時間については、本年を含む過去3年間の特別区内民間企業の実態を踏まえ、15分短縮し1日あたり7時間45分、1週あたり38時間45分とする。ただし、休息時間は早急に廃止すべき。

※勤勉手当への成績率のさらなる反映

能力・業績主義をよりいっそう推進する観点から、各区においては国等の動向も注視しながら、勤勉手当への成績率のさらなる反映に向けて取り組むべきである。

08賃金確定闘争では、人事委員会勧告に関わる課題をはじめ、人事任用制度、給与制度等についても、同時に交渉を行うこととなります。また、9月22日の団体交渉において提案された、「準定年制度等の廃止及び勧奨退職制度の見直し(案)」、「病気休職者に係る給与の支給期間の見直し(案)」についても、既に専門委員会交渉において協議を開始しています。「2008年特別区人事委員会勧告後の要求(案)」ならびに「2008年度賃金確定闘争等に勝利するための闘争方針(案)」の概要は下記の通りです。

「2008年特別区人事委員会勧告後の要求(案)」ならびに「2008年度賃金確定闘争等に勝利するための闘争方針(案)」の概要

1. 現業給料表について

我々の勤務条件の根幹であることから、昨年、一昨年と再三再四に亘り早期の提示を求めてきた。早期に提示させたい一方で、提示して終わりではなく個別課題として

協議させる。また、清掃業務の特殊性・困難性を考慮し作成させることを迫及する。

2. 所定内勤務時間について

勧告では、1日あたり7時間45分、1週あたり38時間45分だが、過去3年間の特別区内の民間事業所の平均時間は7時間39分~40分で既に20分の差が生じている。年間で日数に換算すると9日以上も民間企業従業員より長く勤務していることとなっている。

また、全国の17ある政令指定都市では既に10の都市で時間短縮が行われ、また、今年度も5つの都市で勧告が出されている。

こうした状況を踏まえ、国の動向に捉われず、勧告どおり早急を実施することをもとめる。また、実施時期は2009年1月1日とすることも求める。

3. 人事・任用制度について

技能主任、技能長、統括技能長が各区選考となったことから、現在、技能長、統括技能長が欠員となっている区がある。また、年度を重ねるごとに拡大していくことは明らかである。こうしたことは都の時代は考えられなかった事態である。したがって、都時代のように統一的な選考方法を求めると同時に、必要な改善を求める。

- ① サーマルリサイクルの全区・全域展開により、統括および技能長の業務は益々多種多様化していることや、区民の期待や要望に十分応える体制を整えるため、統括および技能長の設置基準を改善し増員すること。
- ② 統括・技能長の昇任選考は23区統一選考とすること。
- ③ 技能長職と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合わせ概ね2人と1人とすること。また、設置基準の分母に臨時職員・派遣職員等、清掃業務に携わる全ての職員を含めること。
- ⑤ 技能VおよびVIの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

4. 給与制度等について

昨年の給料表の改悪によって、残念ながら定年まで昇給が見込めない、また数年間は昇給が見込めないなどの事態が生じている。また、昇任や昇格しても賃金の改善に結びつかない実態もある。

級格付の廃止も決定していることから、それに代わる処遇改善策として、技能長補佐の新設を求めることと併せ、現業職場とりわけ清掃職場の実態を反映した新制度の確立を求める。

- ① 地域手当は廃止し、本給に組み込むか、本給扱いとすること。
- ② 技能V・VIの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。

- ③ 特別給については、民間企業との支給月数（4.51 月）を精確に反映すること。
また、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。
- ④ 勤勉手当に関わり、一律拋出適用者の拡大は行わないこと。
- ⑤ 勤勉手当の算定基礎から扶養手当を控除しないこと。
- ⑥ 調整額の代替措置として本給に加算されている 13000 円は、年度を経過する毎に目減りするのが実態である。したがって、退職金の算定にあたっては、13000 円の目減り分を考慮すること。
- ⑦ 長年清掃業務に従事している職員は、職責の有無に関わらず、豊富な経験と知識を活かし、区民との絶大な信頼関係を築いている。それらの職員の支えにより清掃事業は成り立っており、区政に対する貢献度は職責の有無とは関わりはない。したがって、役職に就いていなくとも、経験・知識の豊富な職員が正等に評価され、給与等に反映されるよう求める。
- ⑧ 昇任・昇格時における号給決定方法を抜本的に改善し、昇任・昇格時は実質的に処遇改善となる制度を確立すること。
- ⑨ 査定昇給に関わり、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。
- ⑩ 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも年齢による昇給抑制制度を改善すること。
- ⑪ 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もそも質が違うものである。したがって、現行の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、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。そのために十分な労使協議を行うこと。

5. その他諸制度について

- ① 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 歳の任期を全うできずに退職を余儀なくされる職員も多く存在する。したがって、清掃職場における再任用職員のあり方について、改めて労使による十分な協議をすること。
- ② 住居手当、扶養手当等を改善すること。
- ③ 清掃業務に従事する臨時職員の賃金は 23 区統一とし報酬額等も改善すること。

全組合員の総力を結集し闘おう！！！！

具体的な取組みについて

わが組合の要求を提出し、早急に区長会の考え方を明らかにさせることとも、要求の実現を求める。区長会との交渉は昨年にも増し厳しいことが予想されるが、昨年を上回る闘争体制を構築し、全組合員の総力で闘いを展開する。同時に諸課題に対する闘いも全力で取り組む。

1. 機関会議の適時開催

区長会提案の内容、問題点、具体的な行動計画等について支部書記長会議を適時開催するとともに、全職場で速やかな意思統一を行う。

2. 交渉の進捗状況の共有と各級機関役員の任務と責任

交渉の進捗状況をリアルタイムで理解出来るよう、「せいそう労働者速報」を発行し、HP も最大限の活用を図る。また、常任中執、中執、中央委員、支部三役、支部執行委員は、それぞれおかれた立場での任務と責任を自覚し、取り組む。

3. 地連単位の行動

昨年同様、地連を単位として各ブロック幹事区長（役員区長）への要請、当該区での総決起集会を開催する。

4. 特区連・各区職労との連帯、共同行動

同じ区長会を相手に闘う特区連との意見交換を行うなど、連帯・共同行動を最大限取り組む。

5. 都労連闘争への連帯、共闘

都労連や都庁職総決起集会に参加するなど、都労連闘争への連帯・共闘を図る。

6. 区長会への抗議行動

全支部・地連代表者参加による区政会館での集会、座り込み行動等に取り組む。区長会会長区である江戸川区において区長会会長要請を行なうとともに、総決起集会を開催する。

7. スト権批准投票

諸行動の展開、精力的な交渉の積み上げにより要求の実現を目指す。最終局面においてはストライキを構え、組織の総力で区長会に「決断」を迫るため、全組合員による批准投票を 10 月末を目途に行うこととする。

8. ステッカー等の取組み

諸要求実現にむけ、全職場でのステッカー貼付等に取り組む。

9. 全組合員および家族署名

家族を含めた署名に取り組む。集約した署名は各ブロック幹事区長ならびに特別区区長会会長への要請行動実施時に手交する。

10. その他

不当な提案をはねのけ、要求を実現するために、上記の取組みを全力で行うとともに、職場・支部・地連・本部を通じ創意工夫による取組みを行う。