

賃金確定闘争勝利総決起集会

東京清掃労働組合



11・17第2波総決起集会（大田区民センター）

06賃金確定闘争の妥結内容について

今年度初めての取組みとなった賃金確定交渉の妥結内容のポイントについて説明します。

今次、確定闘争は、比較企業規模の見直しによるマイナス較差や地域手当の引上げなどとともに、主要課題は退職手当制度と職務段階別加算制度でした。

退職手当制度・職務段階別加算制度とも区長会の提案内容は、職責と貢献度を処遇に反映するとし、役職に就いていない職員には、新たに設けられた調整額や現行の職務段階別加算制度の支給対象としないとする提案でした。結果として、改善提案そのものを撤回させることはできませんでしたが、本則に関わる技能主任昇任選考資格基準を協議することや、経過措置を都より有利な内容とさせたことで妥結の判断をしました。



東京清掃労働組合
千代田区飯田橋3-9-3
TEL (3237) 9995
毎月5日15日25日発行
1部20円

編集責任
中央執行委員会

わが組合の綱領

- 一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。
- 二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。
- 三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。

06賃金確定闘争特集号

- ### 退職手当制度
- ① 最低保障ポイント
を、行政職を含む全職員（勤続17年以下の職員を除く）に適用（表1参照）。
 - ② 職責・貢献度のポイントが最低保障ポイントに満たない場合、最低保障ポイントで調整額を算定する（表1参照）。
 - ③ 最低保障ポイントによる調整額の算定は、勤続年数と退職年度に照らし、退職年度の地域手当支給割合に連動する単価を乗じた額を調整額とする（表1、2参照）。
 - ④ 最低保障する経過措置期間中の調整額：都は、現業職員のみ最低保障ポイントを1月2ポイント、1年で24ポイント、最高10年限度で240ポイントとした（表2、別図3参照）。区は勤続年数や退職年度によって異なるが、最高1、000ポイントとさせた（表1参照）。
 - ⑤ 経過措置期間中のポイント単価（本則は1、000円）：都より若干有利な内容とさせた（表2参照）。
 - ⑥ 退職手当の調整額の妥結に至る推移（別図4参照）。
 - ⑦ 現行の現業系任用制度では、最短で技能主任昇任選考資格が42歳（本則）であることから、退職手当の評価期間を20年間とする区長会と真っ向から対立した。すなわち、20年間の評価期間では、現業系職員はポイントが力ウンとされない評価期

間が生じてしまう。これらの矛盾を抱えた提案をしたことについて、区長会は欠陥制度であることを認めている。従って、早急に現業系人事・任用制度の改善を前提とした協議をすることを条件として、今次の確定闘争を妥結した。

- ### 職務段階別加算制度
- ① 「技能1級職」職員への職務段階別加算制度は廃止となったが、19年度から23年度までの5年間の経過措置を設けさせた（別図5参照）。
 - ② 19年度は現行と同率とさせたが、20年度から1%ずつ通減し24年度から本則とする。
 - ③ 都・区の対比表（別図5参照）のように、都は、昨年度妥結し今年度から実施している。内容的には、区が有利となっている。
 - ④ 職務段階別加算制度に係る交渉の経過は、別図6のとおり。

- ### 級格付率
- ① 単年度協議の級格付制度は、今年度は2級格付、3級格付とも30%以内。
 - ② 4級格付は、23区全体でも該当者が少数のため昇格率を乗じてもほとんど正数にはならないことから、今年度は、昇格対象者に昇格率を乗じて算出した昇格者数が1人に満たない場合は、昇格者数を1人とするが、これを確認した。

- ### 特別給（勤勉手当の比率）
- 特別給の勤勉比率は、他自治体は全て国並みの比率となっており、都と特別区のみが低い比率となっていることから国並みに改定
- 扶養手当の配偶者及び配偶者のいない第一子の手当について14、700円から13、700円に1、000引き下げ。第三子目以降は4、500円から1、000円引き上げて5、500円とする（表8参照）。



11・1第1波総決起集会（区政会館）

声 明

今年4月1日、われわれは東京都職員から特別区職員へ正式に身分切り替えがされた。昨年度までは、都庁職清掃支部として賃金確定に関わる交渉を都労連に結集し闘ってきた。今年度以降は単組・東京清掃労働組合として、われわれの賃金・労働条件はわれわれ自身の手で闘い勝ち取らなければならない。公務員を取り巻く社会情勢は年々厳しくなっている。総務省は現業系職員の退職不補充を徹底するよう露骨に各自治体に対し強力に押し付けてきている。また、人事院勧告後、各政令指定都市を始め各人事委員会は、軒並み人事院に追随した内容で勧告を行った。特別区人事委員会も例外ではなかった。本来なら月例給・特別給とも改善されるはずであったべきものを、官民比較企業規模を見直したことによって、これらの改定がされなかったばかりかマイナス勧告となった。

このような状況で、10月24日今年度の改定交渉の幕が切られた。交渉に臨むにあたり、「2006年度賃金確定等に勝利する闘争方針」を、全組合員で確認し具体的な交渉に入った。

交渉課題は、新たな提案と既に提案されていた課題、他に身分切替に関わる懸案事項と、多岐にわたった。とりわけ退職手当と職務段階別加算は、制度そのものを抜本的に改悪するものであり到底認めることのできない内容であった。われわれは当局の主張する「国公準拠、他団体との均衡、行政職との均衡を図る。」との主張に真っ向から反論した。また、役職による職責と貢献度を主張する当局に対し、統括技能長から一般職員までそれぞれの職務を任務分担しながらチームワークで清掃事業が円滑に運営されていることや、勤続年数の長い職員はその豊富な経験や知識を有効に活用しているからこそ日々の作業が滞ることなく進められていること等を主張してきた。その職員が役職に就いていないからといって調整額や職務段階別加算の支給対象とはしないという提案は断じて認められないと声を荒げる場面も度々あった。

行政職との均衡を主張する当局に対しては、任用制度が全く違う行政職と均衡を図ろうとすること自体、矛盾や問題を生じさせることになるかと厳しく追及した。また、交渉当初から賃金の基礎である現業系給料表を早急に示せと要求したが、区長会は妥結当日まで示さなかった。このことは厳しく糾弾されるべきである。

全体的には不満な内容もあったが、制度改悪提案そのものを撤回させることはできなかったが、退職手当や職務段階別加算の経過措置は、都制度よりも有利な内容とさせたことや、現業系の人事・任用制度については、次年度を待たず早急に協議を確認して、妥結の判断をすることとした。

以上

2006年11月21日
東京清掃労働組合

- 00円に改定した(別図5参照)。
- 分までの格差分は3月の期末手当の額で調整することになる。
- 【所要の調整】**
- ① 勧奨退職制度の各区事項化は、引き続き協議事項となった。
- ② 都制度における、旧技能主任A職員の技能長の昇任に関わり、次年度の任用状況を把握の上、必要であれば統一選考に準じた扱いをするよう引き続き要求。
- ③ 都・区の現業職給料表を対比した場合、明らかに2級の最高号給が低く設定されている。従って、引き続き2級の号給増設を要求(表7参照)。
- ④ 13、000円組入れによる、最高号給到達職員の退職金への影響が生じる職員の取扱
- ⑤ 評価制度の扱い。19年1月から始まる、評価期間における評定結果が、20年度の処遇に反映する。評価制度の整備状況について監視。
- ⑥ 技能主任設置基準改
- 善要求や技能長補佐職の新設等を引き続き要求。
- ※次年度以降も、各課題について引き続き粘り強く要求していきます。



11月21日第6回団体交渉(区政会館)