

心軸とした運動展開も

2006年度賃金確定等に 勝利するための闘争方針

2006.10.23
第6回中央
委員会

はつめい

本給の引き下げなど大きな改悪となるものばかりである。更には、勧告に連動する退職手当の改悪や昨年度の確定交渉の積み残しでもある職務段階別加算の見直し等々、極めて重大な課題が山積している。

今年4月1日、東京清掃労働組合に結集する多くの組合員は東京都職員から各特別区職員あるいは清掃一部事務組合職員に身分が切替えられた。給与や任用などの労働条件(いわゆる任用・給与制度)についても基本的な項目が昨年、昨年の妥結を踏まえて都制度から区制度に替わった。このことに伴って勧告元も東京都人事委員会から特別区人事委員会に替わった。更に、昨年度までは、職員団体として都庁職清掃支部として都労連に結集し賃金確定を闘ってきたが、今年度からは地公労法適用の労働組合として闘うことになる。

国家公務員に対して出される人事院勧告も東京都人事委員会勧告や特別区人事委員会勧告も対象を行政系職員としている。その意味では、多くの組合員が現業系職員であるわが組合にとっては、直接的に勧告が意味をもつわけではない。これは現業系職員については、労使対等の立場から労使合意を前提として労使協議を行い労使自治の基に賃金・労働条件は決めることとされているからである。しかし、残念ながら、人事委員会の勧告に大きく影響を受けているのが実態である。

10月12日に特別区人事委員会は勧告を行ったが、賃金交渉の基本となる現業系組合員に適用する賃金表(給料表)は、当然にも含まれてはいない。今年度の勧告は、賃金の引き下げやフラット化、地域手当の2010年度本格実施とそれに伴う段階的導入、地域手当導入に伴う

1-昨年には清掃人事制度の交渉が行われた。昨年は身分切替に関わる多くの課題についての交渉を行い妥結した。妥結したそれぞれの項目には、評価できるもの、やむを得ないと判断したもの、不満を残す結果となったもの、更には妥結後の改めの提案で不満を残したものがあ

1、10月12日の特別区人事委員会 勧告と取り組むべき課題

完全移管となり、上部組織に交渉団体をもたない今、わが組合始まって以来の賃金確定闘争を担うことになる。様々な課題が山積する中、地公労法適用組合としての真価を問われることとなる。

理すべき必要が生じた項目、②想定していた全く新たな項目としての賃金確定に関わる項目、③勧告の内容に伴って既決着課題に影響を及ぼしかねない課題——などが出ることが十分に予想されたために、以下の対応を図ってきたところである。

以上のほか人事・任用制度とは異なる課題も賃金確定期に闘うこととなった。これらについても同時期の課題として取り組むことが必要となっている。

(1) 身分切替えに関わって解決すべき諸課題

5月30日の「18年度夏季手当(第1回)小委員会交渉」で「皆さんとの統一交渉において、『移管に際して、処遇総体の水準低下を招かないことを基本とし、また、都区合意・労使合意を尊重するとの立場から対応した結果となった。しかし、各区事項とされたい



第6回中央委員会で「闘争方針」 「要求書」、行動計画等を確認

地連を中



が適用されていますが、級格付率や退職手当等々に
いて今後の賃金確定の時期の交渉となるもののほかに、
700円の特種勤務手当に関わる問題や技能主任Aに
関わって整理しておくべき昇任選考の問題なども、緊
急課題としてあります。」として「改めて求めます。」
との発言を行った。

この団体交渉を受けた、9月25日の「18年度給与改
定(第1回)小委員会交渉」では、「身分移管に伴う
以下の点について確認をしたい」とした。「級格付け
や退職手当、最高号給到達者等の取扱いについては、
今後、給与改定期に改めて要求をしたい」としたうえ
で、「技能長昇任選考については、……統一選考また
はそれに準じた措置が講じられるべき」、「旧技能主任
A選考合格職員の技能長昇任選考については、……統
一選考、または、統一選考に準じた取扱いをすること
が、必要である」、「技能主任配置については……多くの
区は基準を満たしておりません。……年度の各区の清

掃職場における技能主任選考については、最低でも設
置基準を守るよう」、「査定昇給に関わり、……各区に
おける取扱いについては、労使協議を踏まえ対応をす
ることを徹底していただきたい」と具体的に求めた。
「再任用制度」、「再雇用制度」についても、2006
年3月31日と4月1日を跨ぐ職員の制度については統
一交渉で基本的に確認してきた。しかし、再任用制度
は統一交渉となる項目が多いものの、再雇用制度自体
は基本的に各区事項とされている。このことから各区
において様々な提案も考えられる。基本的に各区の認
識の不十分さが原因と考えられるが、これらの各区の
動きに対しては単組として統一的に取り組むことが必
要である。

(2) 人事委員会勧告に関わる諸課題

別途、賃金確定要求書に明らかにしたように、今年

度の勧告には多くの問題がある。恣意的な比較対象企
業規模の拡大を行ったマイナス勧告であり、国に追随
する地域手当の導入や、本給引下げによる原資の配分
などがある。既に決まっている級格付制度の廃止とも
関連し、退職手当の削減に繋がるものであり到底認め
ることはできない。

現実職員に関わる諸課題については、清掃職場のみ
が23全ての区において統括技能長、技能長、技能主任
が配置されていることから、技能V・VIの初任給格付
問題だけではなく区長会に要求することが求められる。
勧告では、「能力・業績及び職責に基づく人事・給与
制度の構築が必要である」とし、「今後は、年功的な
給与上昇を抑制し、能力・業績及び職責に応じた適切
な給与制度への抜本的な改革が必要」としている。今
回の勧告にはこの考え方を基に行われていること
からも現実職員に対してもこの考え方は同様であると
言える。

わが組合には4層全てに組合員が存在する。上記の
考え方から今後提案がされることを考えれば、これら
に對置する要求は極めて重要である。十分な対応が求
められる。

(3) 勧告に付随する事項に関わる課題

退職金の算定にあたり、入都から18年3月までの期
間は13,000円を削減することにより調整するこ
とを妥結した。調整額の代替措置として行った本給組
み込みの結果として最高号給到達者が多くなった。一
職一級や枠外昇給の停止、職務段階別加算の見直し、
退職手当の見直しなどにより被害が二重、三重になり
兼ねない。

勧告に関わって職員に対する評価を役職によること
としている。以上の全ての項目については役職を基準
として格差をつけ、上位の役職ほど高い評価を与える

ものとなっている。このようなことを許せばダブルパ
ンチ、トリプルパンチとなり兼ねない。到底認められ
るものではない。

(4) 都労委で係争中の事業関係統一交渉や清掃一組のア ウトソーシング、組織問題に関わる諸課題

事業関係統一交渉を求めて都労委の場で係争中であ
る。区長会は、やっと「要望書」に応ずるとの回答を
決めたが、残された時間が少ないことから早急に対応
しなければならない課題である。現実統一闘争ともし
ンクして取り組むこととする。

区長会は2004年11月、2006年度以降も中間
処理部門について共同処理を行い、その具体的な運営
形態として清掃一組を「当面の間」存続することを決
めた。

元々、清掃一組は2005年度までの暫定的な組織
と位置づけられ、2006年度からは各清掃工場が存
在する各区に移管されることを前提として組み立てら
れていた。このため現行の清掃一組では対応できない
問題が山積しており、ごく当たり前の「普通の一部事
務組合」にするべく「抜本的改革」が検討されてきた。

その検討の結果、昨年4月に「東京二十三区清掃一
部事務組合の人事上の取扱い」を、同9月には「アウ
トソーシングの進め方について」を決定し、昨年は練
馬、有明の2工場、今年は杉並、大田の2工場を具体
的にアウトソーシングすると提案した。一組総支部か
らは要望書が出されている。時期的には賃金確定闘争
と競合することとなるが、この課題も同時並行して積
極的に取り組まなければならない。

また、この何年間か問題として対応してきた組織問
題として光が丘工場の問題がある。これについても中
央執行委員会として統制委員会にすでに送付したとこ

職場の団結で要求実現

ろであるが、この問題の処理と併せて同様な対応が迫られる事態も想定されている。わが組合の組織に関わる重大問題であり精神的に取組むことが求められている。

2、各課題に対するわが組合の基本的な対応について

(1) 地公労法適用の労働組合として

今年2月20日、区長会から勤務条件に関わって今年度以降の労使交渉ルールの提案を受け、妥結した。その結果として、統一交渉については本部と23区長が覚書を締結し、各区・一組においても同様な労働協約を締結した。このような交渉ルールの下で今年度以降の賃金確定交渉も行われる。

これまでは東京都の下で賃金確定闘争については都労連に結集し闘われてきた。今年度以降は単組東京清掃労働組合として闘うことになる。都労連や特区連なども十分に連携しつつ闘いを進めることとなるが、違いがあることも事実である。わが組合に結集する組合員の多くは現業系職員であることから都労連や特区連とは異なる。人事委員会勧告は行政系職員を対象として出されることから、勧告が出された今現在も現業職員の賃金表は示されていないことから明らかな通りである。

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代替措置としてある。こうした事情からも、わが組合に地公労法が適用されていることは、労働組合法や労働関係調整法の殆どの条文が適用されることを意味している。さらに清掃職場であることから労働基準法や労働安全衛生法の適用も受ける。このような法的な条件を生かして闘いを構築する必要がある。自治労が統一闘争と

して取り組む現業統一闘争とも関連させ、清掃事業関係統一交渉のあり方も含めて取り組むこととする。

(2) わが組合の要求について

「1、10月12日の特別区人事委員会勧告と取り組むべき課題」に記述したように、多くの取り組むべき課題がある。これらの課題については、別途、「要求書」として確認し、10月24日の団体交渉において区長会に提出する。要求書提出以後、要求実現に向けて闘いを展開することとなる。

(3) 区長会提案について

区長会は、10月12日に特別区人事委員会から勧告を受けた。勧告に対して区長会は、「昨年に引き続き、給料表を引き下げる内容であります。民間企業の厳しい給与水準が反映された結果として、重く受け止めております。本年の給与改定につきましては、従前と同様に任命権者として、勧告を尊重するとの基本的な考え方で対応してまいります。」とのコメントを出している。

具体的に区長会としてどのような対応をするのかは分からないが、10月24日の団体交渉に一定の考え方が表明されるものと思われる。団体交渉や小委員会交渉さらには多くの専門委員会交渉も予定されている。大衆的な行動を配置しつつ要求の実現を図ることが大切である。

(4) その他の諸課題について

その他の諸課題についての取り組みは、別途、具体的な方針を提起し取り組むこととするが、定期的に競

合していることから十分に調整を図り対応する。

3、2006年度闘争のポイント

- 闘いのポイントは以下の通りである。
- ① 数波の大衆的な取り組みを行う。
- ② 都労委闘争とも連動させて地連を中心軸とする運動を展開する。
- ③ 組合員、支部、総支部、地連、本部を基本として清掃一丸となって闘う。
- ④ 職場・支部段階においてはステッカー闘争や署名運動を精力的に取り組む。
- ⑤ 上記の運動を有意義なものとするために機関紙、速報等を適宜発行し意思統一を図るとともに、自らの闘いであることの認識を深める。

4、賃金確定闘争勝利に向けた2006年度具体的な行動計画

2006年度賃金確定闘争については以下の取り組みを行う。

- (1) 東京区政会館での集会、座り込み等を適切な時期に実施する。座り込みには全区全支部参加を基本に取り組むこととする。鉢巻きや支部旗も活用する。
- (2) ブロック区長(区長会役員)への決起集会や要請行動を適切な時期に地連を軸に取り組む。なお、この取り組みについては地連役員との連携を十分に図ったうえで、本部を挙げて取り組むこととする。
- (3) 区長会会長の大田区については、区役所での東京清掃労働組合総決起集会や要請行動を実施する。
- (4) スト権批准投票

決着を目指してストライキを背景にした闘いが求められる。従って、ストライキの設定日は別途検討し拡大闘争委員会で確認することとするが、ストライキに対する全組合員の批准投票を10月中に実施することとする。高率での批准を目指して全力で奮闘する。

- (5) ステッカー闘争
「要求書」に対応するステッカーを作成し、決着の日まで、全支部全職場において貼付する。
- (6) 全組合員および家族署名
家族も含めた署名を取り組む。署名提出先は、特別区長会会長、ブロック区長(区長会役員)等とする。
- (7) 要請行動
交渉の進捗状況を見極めながら、区長会会長、区長会総会等への要請行動を実施する。また各ブロック、各区において区長要請行動を実施する。
- (8) 都労委闘争勝利&清掃弁護団
すでに清掃弁護団とも綿密に打ち合わせを行っているところであるが、東京都労働委員会に関わる取り組みも上記の諸行動と併せて取り組む。
- (9) 職場における意思統一と本部オルグの適宜の実施
上記の行動と併せて、区担当中執や地連出身中執、担当常任を中心にして、各支部、各総支部、各地連役員と十分な意思統一の上で実施する。
- (10) その他
創意工夫し考えられる取り組み、戦術についても適宜実施することとする。

5、今後の主な予定(10・11月)

別紙「2006年10・11月確定闘争行動予定表」の通りである。

以上