

10月24日の区長会要求の根拠と解説

1、「現業(業務)職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。」

現業職給料表の早期提示を求めています。行政職給料表は人事委員会勧告によって示されています。現業(業務)職給料表は、労使間で協議・交渉することになります。賃金のベースとなる具体的な給料表の提示がなければ協議することは不可能です。

2、「現業(業務)職給料表の作成にあたっては、現行給料表を基本とし、以下の各項目を踏まえること。」

現行の現業職の給料表を基本に作成を求めています。今回の勧告では、給料表構造の根幹に関わる内容が出されています。具体的には、給料表のフラット化や地域手当の導入などがあります。これらの課題についても労使による団体交渉で確定することになっています。月例給(昇給査定の本格実施)や特別給(成績率の導入)の議論や退職金や職務段階別加算などにも関わる課題ですから私たちにとても極めて重大な課題です。

3、「地域手当は本給に組入れるか、本給と同等な扱いとすること。」

地域手当は、以前の調整手当に代わるものです。

国は、全国の地域を0%地域と18%地域に指定しています。

特別区は、国の制度との均衡を図るために導入したのですが、全国に職員が散在している国家公務員と、基本的に在勤地に違いない我々とは条件が全く異なるものです。勤務地の違いによる物価や、住居費等の生活給として地域手当を支給する国の制度は根拠がありますが、特別区の場合は基本的に在勤地等に違いがありませんから首都圏での生活給として、本給として扱うべきです。

国が23区部を18%地域と指定していることもこれらのことを証明しています。何ら区分けする必要が無いからです。民間との比較したものをそのまま本給にすれば事足りません。他の諸手当のように、例えば住宅手当では、一人の生活か扶養はいるのかなどで区分けしています。地域手当はそのような属人的な区分けはしていないことから本給に組入れるか、本給と同等な扱いとすべきです。

4、「地域手当の支給割合の見直しによって引き下げられる分を原資として支給される退職金加算分への配分については、一般職員も含め全職員を支給対象職員とすること。また、配分率については激変緩和の意味から当分の間、同率とすること。」

考えられるのは、国と同様に本給を引き下げることによって得られる原資を役職の重さによって支給割合を変えて退職金に加算すること。特に部長級や課長級の幹部職員に手厚くすること。幹部職員ほど優遇する措置となります。係長級から下の全組合員は退職金が大幅に減額になると予測されます。

国を参考にして予測すると、退職時の本給が仮に40万円だとすると削減されるのは本給の1%の約4千円で、減額になる退職金は4,000円×支給率です。特別区の最高支給率で59.2月ですから4千円×59.2月で約24万円が減額になります。役職に就いていない一般職員は加算額の支給対象にはならず、削減されるだけとなってしまいます。

勧告では、18年度の地域手当を1%引き上げ、当分の間13%にし、22年度までに段階的に18%(本則)に改定するとしています。勧告通り地域手当が18%に改定されれば、本給は地域手当を引き上げた分の6%が削減になります。従って、前述の例に照らせば、一般職員の削減は単純に計算すると約144万円の減額となります。

注：人勧の仕組みは、民間の賃金と地域手当や諸手当を含む公務員の給与等の総額とを比較します。従って、総額が変わらなければ地域手当の引き上げと同時に、本給が引き下げられます。

注：退職金に関わる重要な課題として、地域手当の支給割合引き上げによる本給引き下げに加え、調整額代替措置の13、000円が本給組入れされた結果、最高号給に到達した組合員などが、本給組込みではなく調整額として措置されたならば保証されていたはずの昇給分が失われることとなります。

それにも拘わらず区長会は退職金の算定にあたり、都職員時の都歴(入都後平成18年3月31日)から13,000円と経過措置の経過措置額を差し引くとしています。その根拠は、現行の給料表には13,000円と経過措置の経過措置額(今年度は14,900円)が入っています。退職金の計算は、本給×支給率=退職金ですが、本給に入っている13,000円と経過措置額も同時に入都時に遡って都歴・区歴を合算して支給率が算定されます。従って、本給として調整額の代替措置である13,000円と経過措置額が退職金の算定基礎になります。同時に都職員時代の調整額も都歴に合わせて退職金に加算されて支払われます。

これらのことは、調整額の代替措置の13,000円と経過措置額を本給分として支払い、調整額も都歴に応じて換算する

ことは、ダブルカウントで支払うこととなります。そのために都歴の調整額から13,000円と経過措置額を差し引いて調整することになりました。しかし、13,000円が本給に組込まれましたが、将来にわたってこの13,000円が補償されてはいません。13,000円分は一職一級や枠外昇給の停止等によって、確実に目減りしてしまいます。その差額は表1、表2の通りです。

※ 参考例：身分切替時 50歳2級29号↓切替後2級121号

最高号給に到達した組合員を参考にした例です。本給組み入れ分の13,000円を、昨年度までのように調整額として扱った場合(56歳まで昇給があったと仮定)と、本給に組入れられた結果最高号給に達し、昇給が無くなった場合の年度ごとの退職金の差額。

注意：5年間の経過措置加算額(年度ごとに異なる)は含まず。

5、「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質が違うものであり、査定昇給制度や勤勉手当に成績率を導入すること自体が不適切です。従って、制度廃止も含めて、改めて労使による協議をすること。」

文字通り我々の職務は成績を目的とする職務ではありませんし、判定などできません。査定昇給制度や、勤勉手当への成績率の反映は撤回するよう要求しています。

6、「技能V・VIに関わる初任給格付は、身分切替職員との均衡を考慮し、改善すること。」

身分切替職員は、調整額の一部13,000円が本給に組込まれました。同一労働、同一賃金の観点や地公法や労基法などの

表1 本給組込みによる損害額

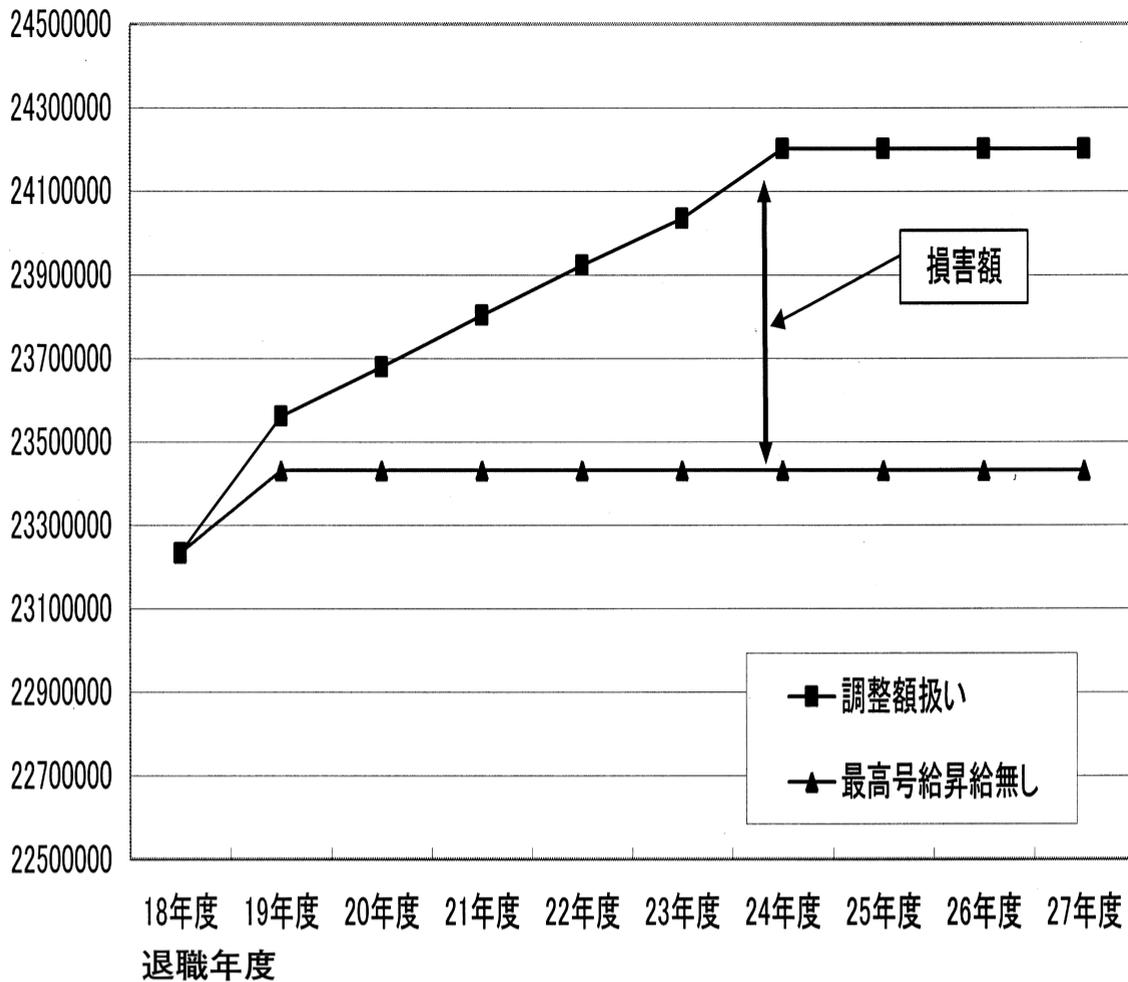


表2

退職年度	年齢	調整額扱い	最高号給昇給無し	差額
18年度	51	23,233,460	23,233,460	0
19年度	52	23,561,600	23,431,360	130,240
20年度	53	23,680,000	23,431,360	248,640
21年度	54	23,804,320	23,431,360	372,960
22年度	55	23,922,720	23,431,360	491,360
23年度	56	24,035,200	23,431,360	603,840
24年度	57	24,200,960	23,431,360	769,600
25年度	58	24,200,960	23,431,360	769,600
26年度	59	24,200,960	23,431,360	769,600
27年度	60	24,200,960	23,431,360	769,600

調整額代替措置の1万3千円を本給に組み入れられなければ、昇給するはずの昇給額を加算した年度ごとの退職金の差額

均等待遇や平等の原則からも13、000円相当額を初任給格付に反映する必要があります。区採用職員に適用される初任給格付けの改善を強く求めます。

7、「調整額の本給組込による最高号給到達者を上位級へ格付すること。」

長年清掃事業に貢献し都政・区政の発展に寄与した実績を踏まえて、無条件で上位級へ格付することを要求します。

8、「身分切替された清掃業務従事職員は、調整額代替措置の13、000円が本給に組入れられたことにより最高号給到達者が多数生じている。従って、号給を増設すること。」

調整額代替措置の13、000円が本給に組入れられた結果、最高号給到達者が多数生じています。本来なら、まだまだ昇給するはずの13、000円相当分を号給の足延ばし(号給増設)をすることで昇給できるように改善を求めています。

9、「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。」

現業系の査定区分は、現行統括技能長から一般職員まで一括りとされています。これでは、ある一定の職層に評価が偏る危険性があります。行政系職員については「管理職」、「係長級」、「その他の職員」と区分けしています。従って行政職員同様、現業職員においても区分する必要があります。

10、「長年まじめに職務を遂行してきた職員の努力が報われるよう、級格付制度とは別の措置を講ずること。」

行政職員は平成19年度、現業職員は平成23年度で級格付制度は終了します。級格付制度に代わる何らかの措置を求めています。級格付制度に代わるものは、一職一級の職務給の徹底は総務省の指導で他の自治体でも行われています。現業職員の級格付制度廃止になるまではまだ一定の時間はありますが、区長会に対して組合の考え方や交渉課題として認識させる必要があります。

11、「現業系任用制度が抜本的に改善されない現状で、職務段階別加算については現行制度を継続すること。また、行政系職員との均衡を図ること。」

現行は、55歳以上で2級格付者以上は、一時金で5%の職務段階別加算制度が適用されています。当局は、職務段階別加算として役職に就いている職員のみを支給対象職員とすることを考えています。

現業系職員の職層は、1級職から4級職の4層しか存在しません。4級職の統括技能長職には、ほんの一部の職員しか昇任できません。3級職の技能長についても極めて限られた職員のみが昇任できる制度です。技能主任についても、清掃職場における配置率は概ね4人に1人と設置基準ではなっていますが、残念ながら多くの区でこの設置基準は満たされていません。全体の6割が一般職員です。

行政職員においても現業職員においても役職のポストは限られています。長年都政・区政に貢献している職員がたまたま役職に就けなかったということだけで加算区分の支給対象職員から除外されるということは認められません。特に現業系職場に

各区における配置状況と、昇任選考有資格者の一覧表です。

地連	区	統括技能長	技能長	有資格者	技主A総数
1	千代田	1	0	0	0
	中央	0	0	0	3
	港	0	0	0	2
	新宿	0	1	0	3
2	北	1	0	1	2
	台東	0	1	1	2
	文京	0	1	0	0
	荒川	1	2	0	0
3	品川	0	0	5	7
	目黒	0	0	0	1
	大田	0	0	1	6
	渋谷	1	2	0	0
	世田谷	0	0	4	4
4	中野	0	1	1	2
	豊島	0	1	0	1
	練馬	0	1	1	4
	杉並	0	1	3	4
	板橋	1	3	2	8
5	足立	0	1	2	5
	葛飾	0	0	0	4
	江戸川	1	2	2	6
	江東	0	2	2	3
	墨田	0	1	0	0
計		6	20	25	67

※技能長の退職者に、勸奨退職者1名を含みます。

12、「統括技能長・技能長の昇任は、23区統一選考とすること。」

おける職層は4層しかなく、努力している職員が全て昇任できるわけではありません。どんなに努力をしても有能であっても昇任すべきポストがない限り昇任できないこととなります。

また、役職に就いている職員だけ職責が有る訳ではありません。本人の希望等で管理職やその他の役職に就いていない場合もあります。それらの職員についても皆一生懸命職務を遂行しています。職責も十二分に背負っています。職務を通して区政の最前線で区民とふれあうことに意義を感じ、衛生的な住環境を自らの手で作り維持している職員もいます。従って、こうした実情を十分考慮すべきです。今日の状況が大きく改善されない以上、現行制度を見直すことは断じて認められません。

表3は、都制度における技能主任A選考合格職員の各区における配置状況と、昇任選考有資格者の一覧表です。

都制度において任用された旧技能主任A選考合格職員については、将来の技能長に昇任することを前提として任用されてきました。昇任数についても将来の技能長ポストを考慮して決められてきました。2006年4月1日の身分切り替えに関わってこれらの経緯を特別区としても引き継ぐとしました。

今年度末に退職する統括技能長及び技能長がいます。統括技能長の補充は技能長であり、技能長の補充は旧技能主任A選考

合格職員が想定されていますが、上記の一覧表からも明らかのように、各区において、退職する統括技能長や技能長、新たに昇任すべき旧技能主任A選考合格職員の配置数が合致していないのが現状です。旧技能主任A選考合格職員は、各区ごとに退職する技能長を見据えて各区ごとに任用・配置されてきたものではありません。23区全体における技能長候補要員として今年度まで任用されてきました。このことを踏まえれば旧技能主任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す。

現行では、各区事項になっていますが、今年度の技能長昇任選考において既に問題が生じています。具体的には、各区ごとの昇任選考だけでは、同時期に技能主任Aとして任用された職員が一方では技能長として昇任し、一方では、昇任されるべき有資格者であっても当該区の事情・都合で任用されないといった矛盾が生じています。しかも、このことは一覧表からも読み取れるように今年度に限った問題ではありません。

13、「新たな職務として技能長補佐の職務を設置すること。」

当局は、退職金の加算措置や、職務段階別加算は、役職による職責が支給対象職員の条件と考えています。従って、可能な限り何らかの役職に就くことが必要になります。処遇改善の意味もありますが、旧技能主任A選考合格職員が全て技能長に昇任後は、現在の技能主任から選考することになります。スムーズな昇任選考をする必要もあります。また、新たに職を設置することで技能主任のポストを確保することにも繋がります。

14、「統括技能長及び技能長の設置基準を改善すること。」

今後、多様な職務が技能長に求められると考えられます。そのためには、概ね20人に1人の設置基準を大幅に改善し、住民対応等や多様な職務を担う人材を確保する必要があります。設



15、「清掃職場における技能主任の設置基準は、職場実態を反映して概ね2人に1人とする。」

置基準を見直す必要が生じていると考えています。

現行の技能主任の設置基準は、概ね4人に1人となっています。職場の実態からみれば、2人に1人に変更することが必要です。設置基準を職場実態に合わせてるように改善することを求めています。

以上