

2007賃金確定闘争の総括と今後の課題の中間総括（案）

はじめに

2007年特別区人事委員会勧告は、例月給の公民較差を38円（0.01%）と算定したものの、公民の均衡が図られていることから給与改定は行わないとし、一時金については勤勉手当を0.05月引き上げるとする勧告を行いました。あわせて、地域手当の支給率を国と同様1.5%引き上げ、14.5%とするとしたことから、特区連は、勧告後の中央委員会で2007年賃金確定闘争の課題として、一時金の引き上げと退職手当や年金等に影響が出る地域手当の支給率引き上げ反対や、引き続き協議事項である技能系・業務系人事制度の改正をはじめとする闘争方針を確立しました。

また、国からの「指導」に屈した区長会は、春闘期から技能系・業務系職員の給与水準の是正について意思表示をしてきたことから、警戒を強めていくこととしました。

確定交渉期に入り区長会は、11月2日の団体交渉で退職手当の支給率の改正を、また例年であれば最終団交である11月21日の団体交渉において業務職給料表の引き下げを提案してきました。そのため今次確定闘争の性格は、統一交渉の基本である賃金水準の決定、給料表の改定に直結する、業務職給料表の水準改悪が提案されたことにより、交渉期限を延長させ協議せざるを得ないものとなりました。

特区連は、この区長会提案が現業職員に過酷な影響を及ぼすことから、東京清掃労組が提案当日に妥結するという事態の中で、撤回を求めて統一の場合、各区において粘り強く闘い、交渉期限を4回にわたり延長させながら協議を重ねてきました。しかし力及ばず、苦渋の選択として業務職給料表の平均9%、フラット化を行った結果最大10.8%の引き下げを受け入れることとなりました。

区長会提案は、現業職員にとって特区連の歴史上例を見ない、また他の大都市においても例のない過酷な提案で、特区連はこれを受け入れざるを得ませんでした。この間の闘争経過を明らかにし、今年度の闘いで失ったものを次年度以降の闘いで少しでも取りもどしていくことを目指し、今次確定闘争の結果を深刻に受け止め、厳しい総括を行います。また、この攻撃が現業・非現業の分断、特区連と区職労の労働運動の弱体化をも狙いの一つとしていたことにも留意し、団結の強化に力を尽くします。

I 2007年賃金確定闘争の経過

一業務職給料表引き下げ反対を中心とした今次確定の闘い一

1. 交渉経緯

(1) 特区連は、公民較差38円（=0.01%）一時金0.05月増、地域手当1.5%引き上げを主な内容とする人事委員会勧告を受け、9課題45項目の要求を10月19日の中央委員会で決

定し、10月25日の団体交渉において区長会に提出しました。

(2) 10月25日の団体交渉で区長会は、今年度の給与改定について、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、国、他団体の動向も勘案しながら、区民の理解と納得が得られるよう検討を行うとしました。加えて従前から問題意識を持っているとしてきた、技能・業務系職員の給与水準について、国の技能・業務系職員とのラスパイレス比較で30.9パーセント高いとし、同時に退職手当支給率についても他都市と比較して高いことを強調し、時機を失することなく見直したい考えを明らかにしました。

(3) 特区連は、春闘期から総務省の「指導」を注視し、賃金構造基本統計調査（賃金センサス）との比較を行うことは、勤続年数が大きく異なることをはじめ同種同等の原則から大きく逸脱することであり、認められないとし、行（一）横引き体系や水準で労使合意してきたこの間の経緯を踏まえた対応を行うよう強く求めてきました。また、国との比較についても任用制度や業務実態が大きく異なることから、さらに、ラスパイレス比較は絶対的なものではなく、一比較方法でしかないことから、単純に比較すべきではないことを主張してきました。

(4) 特区連は、今期の特別区業務職給料表見直しについては、都労連交渉の結果が決定的な影響を持つと判断し、区長会との交渉を進めるとともに、都労連交渉の推移を注視しました。

(5) 区長会は、11月2日の団体交渉において「退職手当支給率の改正について（案）」を提案してきました。特区連は、11月8日の委員長・書記長会議で特区連重点「課題と要求」5項目に絞り、今後の闘争を進めていくことを確認しました。

(6) 都労連は、11月15日未明に、東京都業務職給料表については、引き続き協議とすることを含めて07賃金確定闘争妥結を判断しました。

(7) 区長会は、技能・業務系職員の給与水準について、東京都の労使交渉において引き続き協議となったにも関わらず、11月21日の団体交渉で、「情勢適応の原則」をタテに、国と比較して特別区の技能・業務系職員の給与水準が高いことを主な理由として、平均9%、最大10.8%引き下げるとする具体案を示しました。交渉期限については11月30日に第4回区議会定例会の会期末を迎える区があることから、それまでに回答するよう求めてきましたが、具体的な期日については明示しませんでした。

(8) この提案に対し特区連は、国の「指導」に追随し、技能・業務系職員に多大な影響を与える削減提案の撤回と十分な協議を求めました。11月30日までに会期末となっている区を考慮し、その後も協議を継続することを前提に、交渉期限を11月28日とさせました。また、拡大闘争委員会声明を発し、提案撤回まで総力を挙げて断固闘うことをアピールしました。

同様の提案を受ける東京清掃労働組合に対し、11月21日に「業務職給料表の水準引き下げ提案に対し『共に闘う』呼びかけ」を行いました。東京清掃労働組合は、同日深夜に妥結の判断をしました。

(9) 11月28日の団体交渉において、特区連は、現給保障がされるとはいえ平均9%引き下げることにより、①50歳以上の職員の大半が定年退職まで昇給しなくなる、②業績評価が多く

の現業職員に反映されなくなり、業績評価制度が実質的に崩壊する、③技能主任や技能長に昇任しても昇任メリットが反映されなくなり、受験意欲は削がれ、任用制度も崩壊する、等を理由に提案の撤回を求めましたが、区長会は、他団体の動向、区民の理解と納得というこれまでの主張を繰り返し、23区の議会日程を考慮し12月5日までという新たな協議期限を示しました。

(10) 特区連は、11月28日同日開催した拡大闘争委員会において、あくまでも協議を尽くしながら、提案の不当性、理不尽さを徹底追求し、提案の撤回を求めていくことを確認し、特区連執行部としては、専門委員会交渉や区長会・副区長会の三役等への要請に取り組むこととし、各区においては、それぞれの創意工夫により各区当局に対し、使用者責任を追及することを確認しました。あわせて、12月6日に早朝29分職場大会を戦術配置することも確認しました。

(11) 12月5日の団体交渉でも区長会の頑な姿勢は変わらず、12月10日という新たな交渉期限が示されました。同日と翌日開催された拡大闘争委員会で、特区連は引き続き11月28日の拡大闘争委員会で確認した闘争方針を追求していくことを確認しました。併せて拡大闘争委員会声明を発し、引き続き奮闘することを誓いました。

(12) 12月5日の団体交渉以降、交渉責任者である副区長会長との折衝や、各区長に対する要請を行ってききましたが、区長会の態度を変えることができませんでした。12月10日に行われた拡大闘争委員会では、この間の闘争結果や区長会の態度を踏まえ、さらに協議を進めていくことを確認した上で団体交渉に臨み、12月13日という新たな交渉期限を引き出しました。

団体交渉終了後の拡大闘争委員会では、区長会総会が12月14日ということから、協議期間の延長はリミットを迎えており、不当にも区長会による責任執行の声が強くなっていることから、今後の闘争方針として、交渉団との折衝を中心に行い、提案撤回の姿勢を堅持しつつも、業績評価結果や昇任・昇格の処遇への反映等を求めていくこととし、具体的な内容については、特区連委員長・書記長に一任することを併せて確認しました。また、同様のことを各区長に求めていくこととしました。(最終的な要求内容は別掲)

(13) 12月13日の交渉団との折衝において、業績評価結果や昇任・昇格時の昇給が処遇へ反映させるためにも、保障額表を活用した昇給を最後まで追求しましたが、給与条例に規定されていない保障額表の活用は違法であるとする考え方を覆すことはできず、交渉団から①昇格メリット及び2級への特別昇格基準改正については、来年度の給与改定交渉期までに実施に向けて検討を行う、②特別昇格率の拡充、③技能長を全区で設置すると共に、設置基準の見直しに向けた検討、④退職手当支給率改正の1年間の経過措置、⑤技能主任職昇任選考における受験資格の経過措置短縮が示されました。これら区長会の回答を受け、拡大闘争委員会に提案しましたが、諾否について一致が見られず、苦渋の判断として、執行部責任において中央委員会に提案し、採決の結果、妥結することが確認されました。

(14) 12月14日の8時から行われた団体交渉において、特区連は、上記内容の他「5年程度を

展望した提案であると受け止めている」と確認を求めたことに対し、「今回の業務職給料表の見直しが技能系・業務系職員にとって大きな影響があることは理解しております。本年の給与改定交渉の結果につきましては尊重してまいります」との回答があり、他都市等で、より大きな引き下げがあったとしても、すぐには見直しをしない旨確認しました。

Ⅱ 到達点について

1. 主要5課題の到達点

(1) 技能・業務系人事制度の改正

技能主任職昇任選考の受験資格における1級職歴19年を16年に短縮と下限年齢の廃止(経過措置4年)が改正となった。要求の重点課題であった行政系と同様の複線化(短期・長期)等については実現できず。

(2) 退職手当の見直し

勤続期間が11年から34年間の間で0.1から2.0月削減(1年間の経過措置)

(3) 所定内労働時間の短縮

「勤務時間の短縮については、区民サービスの影響をはじめ、多角的な視点から慎重に検討する必要がある」

(4) 現業系給与水準の維持

①平均9.0%の給料月額引き下げ、②給与カーブのフラット化を行う、③2級について号給の増設を行う、④現給保障を行う。平成19年12月31日現在の級号給に対応する保障額表の額。ただし、今後の地域手当の支給割合の改定に伴い、それに相当する額を控除する(年度毎交渉事項)。⑤2008年1月1日実施

(5) 地域手当拡大に反対し、期末・勤勉手当の改善

地域手当の支給割合を13%から14.5%、2008年1月1日実施

一時金支給月数を4.45月から4.50月に改正、0.05月分は勤勉手当に割り振る。

2007年度は3月期に0.05月を支給、2008年度は6月期、12月期に0.025ずつ引き上げ

2. 特区連要求全体の主な到達点

(1) 賃金水準の改善について

給料表の号給の増設、昇給抑制措置の廃止、昇給制度等の不利益措置の改善→号給増設は業務職給料表2級のみ、昇給抑制措置は、民間企業、国等に比べて中高年令職員の給与の抑制が不十分であることを理由に現状では困難。

昇給制度等の不利益措置について、育児休業及び部分休業取得については除外

(2) 一時金の改善について

加算措置、期末・勤勉手当からの除算項目及び期間について改善→加算措置の改善については、昨年改正されたこともあり改善されず。育児休業等・介護休暇取得時について改善を求めたが改正されず。

(3) 退職手当について

基本額の支給率引き上げ→国、他団体との均衡から困難

(4) 例月支給諸手当の改善について

住居手当の改善→引き続き研究していく

(5) 賃金決定基準等の改善

無給職免・組合休暇の取得による勤勉手当からの除算は行わないこと→見直しは困難

(6) 労働時間短縮の促進・休暇制度の拡充

自己啓発休業制度の導入→人事委員会報告（意見）の主旨を踏まえ、各特別区において国の制度、各区の実情を勘案して検討されるものとする

(7) メンタルヘルス対策の充実について

「心の病」の原因の究明と職場環境の整備を→各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策が実施されるものとする

(8) 福利厚生制度の充実について

→各特別区の福利厚生については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものとする

3. 区長会提案課題

(1) 育児短時間勤務に係る給与の取扱い

→勤務時間に応じて40時間勤務職員との均衡を考慮して、昇給基準等を統一的に定める

(2) 育児休業及び部分休業に係る昇給抑制措置の見直し

→育児休業及び部分休業取得者については昇給抑制から除外する

(3) 特例転職の延長

→2008年度から2010年度まで3年間延長する

(4) 技能系・業務系職員の給与水準における給与決定方法の見直し

→業務職給料表が引き下げられたため、行政系職種への転職において、行（一）給料表に移行するときに、今までの措置と比較して不利にならないよう改正する。

4. 業務職給料表関連の到達点と課題

(1) 到達点

①保障額表を活用

「給与条例に規定されていない保障額表をもって昇格・昇給等を行うことは、給与条例主

義に反するためできない」

「昇格時における号給決定方法の見直しについては、来年度の給与改定交渉期までに、実施に向けて検討する」

②特別昇格制度の延長と昇格率の増及び3級昇格に伴う技能主任歴の削除

「級格付基準の延長は困難である」

「今年度の昇格率は別途のとおりとする。なお、昇格率の遵守については各区に徹底する」

「3級格付けの資格基準については、来年度給与改定交渉期に協議する」

③技能長設置基準の見直し

「技能長については、各特別区の実情を踏まえ、平成21年4月1日までに全区で設置するよう準備を進める」

「技能主任職等の設置基準については、技能系職場の実態を調査し、その結果に基づいて、見直す必要があれば、早期に見直しを行うよう努めていく」

④退職手当支給率改正に経過措置期間の設定

「1年間の経過措置を設ける」

⑤給与水準引き下げの施行日の1年間延長

「社会一般の情勢に適応していくためには、改めるべきものは、時機を失することなく改めていくことが必要であり、延期は困難である」

⑥技能主任職昇任選考における受験資格の経過措置の短縮

「平成26年度までの経過措置期間を平成23年度までに変更する」

(2) 業務職給料表関連に係わる今後の協議課題

2007年度の交渉到達点を踏まえ、以下4点について、喫緊の解決すべき課題として位置付けます。

①昇格メリット協議

2級特別昇格基準の08年度改善を求めるとともに、昇給停止期間をできるだけ短くするため昇格時の昇給号数の拡大を求めます。また、枠外者を含め「昇任・昇格時に、実際の昇給が起こる」よう、特段の対応を求めます。

②経過措置期間中の昇格率

単年度協議事項であるため、経過措置期間中の昇格率の拡大は実現できませんでしたが、少なくとも今年度水準を確保できるよう求めていきます。

③技能長の設置基準の改正

特別区の職場実態に見合った設置基準の実現を求めます。

④保障額表の扱い

業務職給料表が勧告事項ではなく、労使協議に基づいて確定するものである事の性格を踏まえ、保障額表の運用・改善を含めた対応を求めます。

5. 今後の賃金確定闘争における技能系・業務系の課題

業務職給料表が引き下げられ、行（一）横引き水準からも大きく引き離されたことにより、勧告制度との関係では、組織論的・運動論的検討が必要となります。しかし、業務職給料表は勧告ではなく、交渉で決定する事になっており、業務職給料表の水準の妥当性について、新たな理論武装をし、引き続き改善を求めて闘うことが求められています。また、昇格メリットの確保や任用制度の改善など、失ったものを少しでも取り戻す闘いがあります。さらに、昇任率や業績評価制度など、各区で運用する課題について交流していくことが、全体の改善に結びついてきます。あわせて、技能・業務系職員のおかれている条件（人数・年齢・業務範囲等）が区ごとに大きく異なっていることから、どの部分を統一交渉事項とし、どこまでを各区交渉事項とするかについて、特区連として踏み込んだ検討を進めていかなければなりません。特区連として改善要求を作り、区長会との交渉で粘り強く実現を目指します。

Ⅲ 闘われた情勢、獲得目標、闘争手段はどうであったか

1. 公務員を取り巻く状況と区長会の動向

「骨太方針 2006」で明記された公務員の総人件費削減を目論む政府の攻撃は、とどまることなく「給与構造改革路線の拡大」を地方自治体に押しつけてきました。その動きは地方人事委員会勧告に如実に表れました。各都市人事委員会は軒並み国を上回るマイナス勧告を出し、業績評価にもとづく昇給制度をはじめとする給与構造改革の導入について言及し、各都市において厳しい交渉が行われました。さらに、技能系・業務系職員の給与水準引き下げの激しい総務省「指導」が地方自治体に行われ、現在もなお引き続き協議を行っているところもあります。

区長会も例外ではなく、特別区人事委員会勧告について、精緻な民間調査結果である事を強調しながらも、特区連要求には応えず、勧告実施については慎重な姿勢をしめました。また、総務省の強い「指導」をテコに、業務職給料表の給与水準引き下げについては、10月16日の区長会総会で交渉課題とすることを決定し、11月16日の区長会総会で交渉責任者である副区長会に一任することを確認し、確定交渉期限である11月21日に提案を強行し、特区連に対し即日での回答を求め、給与改定と一体での解決を求めてきました。

特区連は、11月15日の都労連の妥結結果は「業務職給料表は引き続き協議」であることを受け、区長会に対し、「業務職給料表の水準引き下げ」提案を行わないよう強く求めましたが、上記のような区長会ならびに人事企画部の動向を十分予測・察知することができず、また、国公とのラス比較の問題点の分析及び追及も不十分で、「構造改革路線」の人件費抑制の区政運営に、自己の支持基盤があると政治判断している各区長の強硬姿勢の壁は厚く、区長会決定を覆すことはできませんでした。

また、直接の使用者である各区長が自らの責任を棚上げし、区長会・交渉団に事実上白紙委任をしている構造、さらに区長会の統一交渉へ向けた具体的な意思決定のメカニズムが不透明な状況を切り開くことができませんでした。

2. 特区連の闘いは、困難な局面を打開するものであったのか

(1) 要求課題の設定、9 課題 45 項目の要求集約と主要 5 課題

特区連は、経過や到達点で述べたように、特区連重点「課題と要求」5 課題を決定し今後の闘争を進めることを確認しました。また、業務職給料表の給与水準引き下げが提案された場合は、改めて闘争態勢、戦術等について提起することを確認しました。

この時点で、区長会が東京都の交渉状況を注視しつつ、特別区独自で業務職給料表引き下げを実施する意向を固めてきていたことを、早期に察知し、早期に闘う方針と体制が十分準備しきれなかったことは、特区連執行部の指導責任として反省すべき点であると考えます。

(2) 業績評価に基づく「新たな昇給制度」の適用ができない区長会提案の不合理性の徹底的追求は、統一・各ブロック・各区でなされたか

取り組みの中で技能系・業務系職員の給与水準問題は、給与水準の引き下げありきを区長会で決定したことから、各区の実情に当てはめると 7 割から 8 割の職員が定年退職まで昇給しなくなる事態が生じ、このことを理解していない区長もいたことが明らかとなりました。また提案の整合性、合理性がなく使用者責任を迫及し提案自体を撤回させるために、各区長交渉に重点を置いて取り組みました。これに対し理解を示す区長もいましたが、統一交渉に委ねていることを口実に、交渉局面全体を動かすまでには至らず区長会決定の壁は非常に厚いものでした。

現業職員の多くが初年度から「新たな昇給制度」の適用外となる提案は、不合理かつ矛盾しているものであり、昇任・昇格しても給料額が変わらないことと併せて、このことの追求が当局提案の撤回の攻防の一つのカギとなりました。評価する管理職も含めた庁内世論を喚起させ、闘いを切り開いていく点での取り組みは、到達点からすれば不十分であったといえます。時間内組合活動の制約や短期間の四度にわたる交渉期限の延長もあり、労使交渉の攻防の焦点を徹底して追求する中で、当局の譲歩を引き出す正当性ある闘いにおいて、闘いの進め方の認識についての共有化と闘いが不十分であったことを教訓化し、今後の闘いに生かされなければなりません。また、区長会が交渉団に委任する前後の時期において、交渉委員であるブロック役員副区長への対応が不十分であったことは、反省すべき点です。また、区長会における意思決定の仕組みのポイントを十分掌握し実効ある取り組みを進めていくという点についても大きく反省しなければなりません。

さらに、各区長は使用者として職員の勤務条件の基本に直接責任を負っているにも関わらず、今回見られたような、統一交渉を理由に、自己の判断と対応についての回答を明確にしないことは許されるものではなく、特区連としては機会ある毎に猛省を求め、責任ある対応を粘り強く追求します。

(3) 情勢に応じた方針・獲得目標の設定が適切だったのか

特区連は、12 月 5 日の団交後の拡大執行委員会で「提案撤回の姿勢を堅持しつつも、業績評価結果や昇任・昇格の処遇への反映等を求めていく」との方針を確認しましたが、それま

では「提案撤回」に絞った取り組みを進めてきました。その結果、情報収集能力や区長会と特区連との力関係などを総合的に見て、攻防のカギとなる「現業職員の多くが初年度から『新たな昇給制度』の適用外となること」などを軸とした当局の譲歩を引き出ししていくことに焦点を集中させることが不十分であったことは否めません。

重要条件の獲得に絞り込んだ闘争展開が遅れた結果、各区・各ブロックにおける交渉の焦点の絞り方が特区連全体として後手を引いたことは、反省すべき点です。

(4) 山場における戦術

29分時間内職場大会を交渉期限との関係で11月20日、22日、29日、12月6日の4波の設置をしましたが、統一戦術として行使したのは、12月6日だけとしました。あくまでも交渉で局面を切り開こうという執行部判断の下このような結果になりました。戦術行使には闘いの意思結集と共通理解を深めていく役割があり、タイミングを見極めたメリハリある提起を行うことが重要です。厳しい交渉状況の中、戦術延期については一部区職労から厳しい意見もありました。また、統一戦術行使という意味では、全ての区で実施できなかったことについては重く受け止めなければなりません。これらの状況を踏まえ、今後戦術の内容、戦術行使の目的、是非についてさらなる議論が必要です。

(5) 最終局面における交渉と執行部判断

特区連は、納得いく回答が示されるまで、決意は「越年」してでも闘う姿勢で臨んでいましたが、最終的には区長会総会の前日である12月13日を交渉期限とせざるを得ないと判断をしました。その主な理由として、①23区の第4回定例会において、大半の区で給与条例改正を上程できなくなり、交渉団の中で、不当にもこれ以上の延長は認めずに責任執行せよとの声が大きくなってきたこと、②引き続き協議にしても、給与水準引き下げという区長会の基本的考え方は変わらず、平均9%以上の引き下げ提案がされる可能性が高くなること、③人事委員会勧告の給与改定実施日が1月1日であるということを理由に「勧告尊重」義務を建前に、区長会、各区長が実施責任を主張してくること、④第4回定例会を終えた区が給与条例改正等のための臨時議会の日程を決めてきたこと、⑤12月区長会総会を越えて労使決着していない場合、マスコミ等も含めた外圧が加わる危険性があること、⑥責任執行がされた場合、現実的対応は各区における条例化の闘いとなり、統一交渉のなし崩しとなっていくことも含め、要求の実現も実損の縮小・回復も、なお一層困難になること。その後の混乱と打開のための新たな闘いを構築していくことは極めて困難であり、率直に現時点における彼我の力関係を見極めた判断と対応をとらざるを得ませんでした。

また、交渉の到達点を冷静に評価し、現給保障されたとはいえ、平均9%の給与水準切り下げを余儀なくされ、かつ、誰もが「新しい昇給制度」のもとで昇給できる道を確認できなかったことは極めて残念でありました。しかし、交渉を4回も延期させ、果敢に粘り強く闘った結果、今後の闘いと交渉に委ねられたものもありますが、少なくとも11月21日の当局

回答よりは、前に進めたものであり、ギリギリの到達点であると判断するものです。交渉決裂した場合、築き上げた到達点がゼロとなるリスクも負うことになり、交渉組織としての責任上足がかりは確保しておくことが必要でした。以上のことから総合的に判断し、断腸の思いでやむを得ず妥結することとしました。

07 賃金確定闘争においては「越年」して闘うとの準備が不十分であり、今後「越年」して闘うこととなった場合の取り組みの構築も検討していく必要があります。また、厳しい情勢の中で、交渉期限が細かく切られたことや、通常の交渉形態だけによらず、非公式な要請等を含めて局面の打開を図らざるを得なかったため、正式な団交・小委員会交渉が開かれませんでした。したがって、教訓とすべきことは、結果として組合員に交渉状況を刻々と伝え、認識を共有することは不十分となったことです。とりわけ、最終局面となった13日にかけての執行部対応として、交渉団に最終的政治決断を求めるために、団体交渉形式をとらず、交渉団と特区連三役によるトップ交渉となりましたが、事前に団体交渉メンバーである拡大闘争委員会との十分な意思統一が持てず、23区職労の当該組合員にまで交渉経過が十分に伝わりきれませんでした。また、統一交渉における特区連の最終意思決定にあたり、拡大闘争において妥結決定提案の全員一致の了解を取り得なかったことは、十二分に反省されなければなりません。

さらに、給与水準切り下げの白紙撤回が困難であると判断し、ここだけは勝ち取っていく闘いに切り替えていく判断時点のタイミングの見極め、その共有化と統一・各区で一貫した闘いを構築し切れていなかったことは、特区連執行部として指導責任を明確にして反省する点であり、今後の闘いにこそ生かされなければなりません。

(6) 東京清掃労働組合への対応

技能系・業務系職員の処遇改善に関しては、区長会と同一課題で交渉する立場であり、引き続き課題によっては、区長会に対し共に闘いを進めていく必要があります。2007年の取り組みにおいては、直前に「共に闘う呼びかけ」を行いました。回答のないまま東京清掃労組が即日妥結しました。このことは極めて遺憾であり、残念なことと言わざるを得ません。

従って、今後特区連は、一つの当局（区長会）に対して、地公企労法に基づく労働組合と、地公法に基づく職員団体が存在し、双方の存立根拠・要求根拠が異なる下で、どのように共同闘争を進めるかについて検討を進めますが、日常的に交流するなどの一般論でなく、双方において順序だてた慎重な組織的検討が必要であると考えています。

IV 特区連を取り巻く厳しい環境を切り開く今後の闘いについて

1. 産別・大都市協による政府・総務省との中央交渉の強化

政府・総務省は、露骨に地方自治体当局への「指導」を行い、「給与構造改革」を推し進め、地方公務員の総人件費削減の動きを強めています。この動きがある以上、特別区における労使

交渉も大きな影響を受けざるを得ない状況となっています。

この間、特区連は大都市協の仲間と一体となって、非公式ながら総務省に対し、地方自治体への不当な「指導」は行わないよう申し入れをしてきました。今後も大都市協の仲間と総務省に対し働きかけると共に、正式な交渉窓口を持っている産別と共に取り組みを強化していく必要があります。

2. 実質的な各区交渉事項が増えてきた今後の闘争

統一交渉のあり方協議は、区長会の動きが無くいっこうに進んでいません。しかし、任用制度協議を巡っては、制度の概要を23区統一で確認し、運用については各区で行うということになっています。また、育児短時間勤務職員制度をはじめとする新たな勤務形態の運用については、給与や任用について23区統一で確認し、導入の是非については各区で確認するというものとなっています。

このような傾向は、今後もますます増えることが予想されます。しかし、現在の特別区における統一採用形式を前提とするのであれば、給与や任用における23区統一性・一体性の確保は大前提であり、引き続き統一交渉の重要性については、区長会に求めていく必要があります。

任用制度等、給与水準に影響が出てくる各区の運用については、交流し一体性を確保するための取り組みを引き続き行います。

3. 各区・各ブロック・統一交渉の強化

2007年の確定闘争は、政府が推し進める「給与構造改革」に屈した形で区長会の意思形成がされてきました。今後も区長会（副区長会）主導というトップダウン型の交渉体制は、引き続き行われてくるのが必定です。このトップダウン型を跳ね返し特区連要求の前進のためには、専門委員会、小委員会、団体交渉の積み上げが不可欠であり、とりわけ専門委員会としての役割（専門的・科学的な検証）をこれまで以上に充実・強化していくことが必要です。しかしそれだけでは、区長会決定を覆すことは困難であると言わざるを得ません。区長会と互角に交渉を進めていくためには、区長会側の検討課題や検討状況を各区職労と各当局の折衝等を踏まえ事前に把握集約することがこれまで以上に重要となっています。また特区連執行部として各区・各ブロックと連携しながら交渉団副区長等への情報収集を強化していきます。その上で、統一交渉を重ねます。

統一交渉は、労使それぞれが23区から委任をされて行われています。ここ数年の取り組みの中で、各区長交渉を重視して行ってきました。しかし、各区長は交渉委任という構造上の理由から踏み込んだ回答を出すことはありませんでした。これは、区長会の意思決定後に行ったことが要因の一つと考えられます。区長会の意思決定期での情報収集と現場の声を各区長に伝え、それを区長会の意思決定に反映させるなど、形だけの回答に留まるという「形骸化」状況を現出させない取り組みを強化します。

4. 交渉の進捗状況に即応した闘争体制の構築

統一による闘争体制は、交渉期限との関係から 29 分時間内職場大会を戦術として 4 波構えでしたが、交渉状況を踏まえ行使したのは 12 月 6 日だけとしました。しかし、独自の事情から時間外となった区も数区有り、結果として統一的な戦術とはなりません。このような事態を深刻に受け止め、職場事情や闘争課題及び状況を踏まえ、かつ最も有効な闘いは、統一、各ブロック、各区の三位一体で交渉課題の内容追求の実を上げていくことこそが統一的戦術の意義であることはもちろんですが、統一的な戦術として何が相応しいのか検討していきます。

23 区職労の丁寧な意思統一が必要な統一交渉であることを踏まえ、交渉期限の設置を区長会に保障させていくことが大前提ですが、今回のように短期間で交渉期限が再設定された場合、組合員に対する情報の伝達をタイムリーに行うことが困難であったことを考慮し、情報の伝達方法について工夫するよう努力します。

V 残された課題

1. 2007 賃金確定闘争との連なりで（引き続き協議事項）

- ① 勸奨退職の特例措置の各区事項化
- ② 現業系職員の同一職種内における職務間異動
- ③ 任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化
- ④ 昇格時における号給決定方法の見直し

2. 特区連固有の課題

- ① 特区連組織財政のあり方について
- ② 統一交渉のあり方について
- ③ 2008 都区財政調整について
- ④ 特別区制度調査会の動向
- ⑤ 東京自治制度懇談会の動向
- ⑥ 清掃事業の地域処理について

3. 全国的課題

- ① 地方制度調査会答申における道州制
- ② 大都市行政の動向
- ③ 公務員制度改革