

## 【参考資料 1】

東京都・特別区現業労働者の賃金任用制度改悪問題の直近経過

2009年4月18日

三多摩現業懇談会学習会用東京自治労連作成

### 【特別区】

1 2004/12/14：現業給料表の行（一）横引き体系崩される。任用制度導入。

（1）現業給料表の行（一）横引き守れず

2005年4月から改悪給料表導入。移行時の現給保障と特別昇格率水準維持

（2）任用制度導入

役職名	昇任要件	設置基準	備考
技能主任	1級職歴16年以上、年齢58歳未満	技能系職員が集团的に職務を遂行する職場において、概ね4人程度の技能系職員を単位として設置 その他、職務内容に応じて任命権者が必要と認める場合に設置	昇任率については、23区統一で「3年間、10%」
技能長	技能主任職歴4年以上、年齢58歳未満	技能系職員が集团的に職務を遂行する職場において、概ね20人程度の技能系職員を単位として設置	
統括技能長	技能長職歴3年以上、年齢42歳以上58歳未満	技能長を多数設置している技能系職場に1名設置する。	

\* 区長会がポスト管理に固執していた技能主任について、一人職場でも設置可能であることの確認。

2 2005/12/20：現業系級格付制度廃止（給与構造改革、評価結果に基づく昇給導入など）  
現業系級格付制度は、2011年度（平成23年度）をもって廃止。

\* 既格付者について、昇格前の級の最高号給で昇給停止を行うという提案は撤回を実現。

3 2006/11/21：退職手当制度改悪問題

地域手当引き上げに伴う本給削減の退職金への影響に関わる対応で、退職前20年間の役職に調整額ポイント導入へ。

4 2007/12/14：現業給料表平均9%削減

（1）業務職給料表平均9.0%の給料月額引き下げ、2008年1月1日適用

（2）2級について、若干の号給増設

（3）現給保障の実施：2007年12月31日現在の級号給に対応する保障額表の額

（4）技能系・業務系人事制度の改正

技能主任選考：選考資格下限年齢（現行・42歳）の廃止、1級職歴を16年に変更（現行19年）、2008年度選考から実施

統括技能長選考：選考資格下限年齢42歳以上（現行・基準なし）、2008年度選考から実施

（5）級格付の昇格率（07年度）：行政系は前年度と同率、技能系・業務系は率を拡大

5 2008/11/20：任用制度の一部改善

- (1) 技能長職の設置基準改善：現行の「概ね 20 人程度の現業職員を単位に設置」に、「その他、職務内容に応じて任命権者が必要と認める場合に設置する。」を加える。
- (2) 技能長職及び技能主任職の設置基準における基礎人員算定は、各任命権者の判断により再任用短時間勤務職員・再雇用職員等を含めることができる。

【東京都】

都労連 2008 年賃金確定交渉（2008/11/18）

- (1) 平均で 8%削減。当初提案の 15%（昇給無しが 6 割に及ぶ）を押し返す。（交通局現業系職員に適用する給料表については、2006 年度の交渉経過を尊重し、現行どおり）
- (2) 実施時期は、2010 年 4 月 1 日（当初提案を 1 年先送り）
- (3) 号給足延ばし：1・2 級は 90 号、3・4 級は 60 号の足延ばしを実施
- (4) 調整額に給料表見直し分は反映させない。（従来どおり、人事委員会勧告による給料表の平均改定率を踏まえた改定。）
- (5) 現業任用制度問題：  
 技能主任昇任選考の短期と長期の統合。  
 技能主任昇任選考受験資格見直し：1 級職歴を 16 年以上、年齢 58 歳未満。（職歴及び下限年齢を段階的に引き下げ、2011 年度以降を本則）～現行は、短期「1 級 15 年以上、49 歳未満」、長期「1 級 19 年以上、42 歳以上 58 歳未満」  
 任用制度改善は引き続き協議（公営企業や少数職場では、3・4 級への昇任の道が確保できていない）

< 参考 >

東京都現業職員の任用制度（2008 年賃金改定交渉前）

役職名	技能主任		技能長	統括技能長
	技能主任選考 A	技能主任選考 B		
	(技能長設置局のみ実施) 1 級職 15 年以上、49 歳未満	(各局異動基準に基づく異動) 1 級職 19 年以上、42 歳以上 58 歳未満	(設置局のみ) 技能主任 4 年以上、58 歳未満	(設置局のみ) 技能長 3 年以上、42 歳以上 58 歳未満

級格付制度は、2007（平成 19）年度で廃止

【参考資料 2】

現業賃金問題に関わる主な経過

- 2005/3/29 「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」
- 2006/10/17 「地方公務員の給与改定に関する取扱等について」  
 < 内容 > 民間同職種との均衡に留意し、適正化給与制度・運用となるように
- 2007/6/19 「経済財政改革の基本方針 2007」  
 < 内容 > 特に地方の技能労務職員をはじめとして地域民間給与を一層反映させることとし、2008 年度からの実施に取り組む
- 2007/7/6 「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」  
 < 内容 > 民間の同一又は類似職種従事者との均衡に留意。取組方針を 2007 年度中を

目途に策定・公表。

- 2008/8/22 「『技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会』中間とりまとめ」（2008/4/14 総務省に研究会設置）\*最終報告 2009/3/19  
＜内容＞労働協約締結権を持つ現業労組が職員団体と一体的に交渉していることが賃金水準引き上げの要因と労使関係のあり方にまで言及

### 【参考資料 3】

偽装請負問題における最近の動き

- (1) 請負作業場に、作業者が 1 人しかいない場合は、偽装請負と判断

厚生労働省職業安定局長通知 職発第 0331007 号 2009 年 3 月 31 日「37 号告示に関する疑義応答集」より

#### 4、管理責任者の兼任

＜中略＞さらに、請負作業場に、作業者がひとりしかいない場合で当該作業者が管理責任者を兼任している場合、実態的には発注者から管理責任者への注文が、発注者から請負労働者への指揮命令となることから、偽装請負と判断されることとなります。

文部科学省「学校用務は、『派遣契約が適切』」。

2009/6/18 自治労連の文部科学省交渉における文部科学省発言

「学校用務員の採用は法的に任用であり、設置者である教育委員会が権限と責任を負うものであって、学校が指導を行えば請負契約では偽装請負となり、派遣契約が適切と考える。十分留意が必要であることは指摘のとおりで、違法の実態があれば必要な措置を講じるよう教育委員会に対し指導を行う。」

- (2) 詳細な作業工程指示は、文書でも、請負側責任者に対するものでも偽装請負

「37 号告示に関する疑義応答集」より

#### 7、作業工程の指示

＜中略＞したがって、発注者が請負業務の作業工程に関して、仕事の順序・方法等の指示を行ったり、請負労働者の配置、請負労働者一人ひとりへの仕事の割付等を決定したりすることは、請負労働者が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っていないので、偽装請負と判断されることとなります。

また、こうした指示は口頭に限らず、発注者が作業の内容、順序、方法等に関して文書等で詳細に示し、そのとおりに請負事業主が作業を行っている場合も、発注者による指示その他の管理を行わせていると判断され、偽装請負と判断されることとなります。

委託業務の専門性の定義

2008 年 7 月 15 日、自治労連の厚生労働省職業安定局需給調整事業課労働者派遣事業係交渉における厚生労働省発言

「発注者が自分のところでできないから高い専門性を持つ事業者に独立して請け合わせるものであり、逆に言えば発注者が指揮命令できるような業務は専門性があるとは言えない。」