

「19年度給与改定」(第6回) 団体交渉

1. 日 時 2007年11月2日(金) 10時16分から10時26分

2. 場 所 東京区政会館17階交渉室

3. 出席者

区長会：

水島 副区長会会長(豊島区)、山田 副区長会副会長(北区)、
田中 副区長会副会長(墨田区)、高橋 副区長(中央区)、
小祝 副区長(文京区)、佐々木 副区長(目黒区)、
高崎 副区長(江戸川区)、小林 人事企画部長(特人厚)、
荒牧 調査課長(特人厚)、中田 勤労課長(特人厚)

清掃労組：

西川 中央執行委員長、金澤 副委員長、金子 副委員長、大島 書記長、
染 書記次長、山崎 財政部長、瀬瀬 組織部長、野崎 共闘部長、
大和田 賃金部長、吉田 現業部長、木川 教宣部長、武藤 中執、
有田 中執、坂本 中執、志村 中執、恵良 中執、鈴木 中執、平田 中執、
斉藤 中執、相原 中執、川内谷 中執、洞下 中執、渡辺 中執、
松本 中執、佐久間 中執、張替 中執、山崎(努) 中執、横須賀 中執、
秋元 中執、篠田 中執

〈清掃労組〉

本日は、2007年年末一時金に関し、別紙の通り要求いたします。

(要求書手交)

〈当局〉

只今、皆さんから「2007年年末一時金等に関する要求書」をいただきました。要求の内容につきましては、直ちに各区長に報告し、事務局にも所要の検討に入らせたいと思います。

さて、前回、団体交渉の場で申し上げましたとおり、区民は給与水準をはじめとする職員の勤務条件に対し、強い関心を寄せております。

職員の勤務条件が社会一般の情勢に適合しているかどうか常に点検し、改めていくべきものは、区民の理解を得られるよう、時機を失することなく改めていくことが必要であると考えております。

定年退職等に適用する退職手当の支給率につきましては、最高支給率到達前の支給率が国を上回る、いわゆる「中ぶくれ」の状態となっております。

今般、退職手当支給率の改正について、私どもの考えがまとまりましたので、別紙「退職手当支給率の改正について（案）」のとおり、お示しいたします。

改正の内容は、定年退職や準定年退職等につきまして、勤続期間11年から34年までの支給率を、0.1月から2.0月までの範囲で削減するものでございます。

また、本改正案は、平成20年4月1日から施行し、同日以後の退職に係る退職手当について適用するものでございます。

今後、皆さんと、精力的に協議を行ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

前回の第5回団体交渉におきまして2007年度賃金確定交渉に関わる要求書を提出しました。この間の専門委員会交渉でも精力的に協議を重ねているところです。

只今、みなさんから定年退職等に適用する退職手当の支給率について、適用日を来年4月1日とし、勤続期間11年から34年までの支給率を最大2か月減じるとの改悪見直しが提案されました。また、先日、私たちが提出した要求書では様々な課題について要求したところですが、退職手当の改悪見直しのみについてみなさんから今回示されたことは極めて不満であると申し上げておきます。

昨年度の賃金確定交渉の際にも再三にわたって、みなさんに求めてきましたが、一刻も早く現業（業務）職給料表を示すことをあらためて求めま

す。給料表は賃金の基本です。今回示された退職手当についてもその基本は給料表です。賃金のベースとなる給料表を示したうえで個々の課題について協議するのでなければ、協議そのものが成り立たないと考えます。早急に現業（業務）職給料表を示すことを本日の交渉の最初に求めておきます。

「定年退職等に適用する退職手当の支給率につきましては、最高支給率到達前の支給率が国を上回る、いわゆる『中ぶくれ』の状態となっております。」とのみなさんの主張は、専門委員会交渉でも国や他団体の状況の資料を示されるとともに繰り返されました。私たちは、国や他団体の状況だけを根拠として見直しを行うことは納得できないと申し上げてきたところです。

退職手当については、昨年度は地域手当の1%引上げに伴い制度が変えられ、経過措置は設けられましたが退職手当調整額の導入は事実上、私たち現業職員に対する狙い撃ちに等しいものでありました。それからわずか1年後の団体交渉において、みなさんから支給率の中ぶくれを無くすためとの見直し提案は、これまた中途採用者が多数を占める現業職員に対する狙い撃ちであると受け止めざるを得ないものです。

中途採用者が多く、国並みの支給水準となれば組合員は圧倒的に損害を被ることとなります。退職手当の支給率が引下げられれば、退職後の生活設計を大きく変えざるをえないこととなり、納得できるものではありません。退職を近い将来に控えた組合員にとっては、その被る損害を組合員の責任だけで対応することとなり、困難です。みなさんからは専門委員会交渉において、最高で国と5月の差があるなどと単純な比較で言われていましたが、金額に直せば大きな額となり、仮に60歳でその金額を得るためには、どのくらいの労働が必要になるかの認識をされているのかと疑問を持たざるを得ません。

また、中途採用者は、任用制度上の配慮がほとんどされていないことから、退職調整額の対象が短期間となってしまいます。そのうえに、さらに支給率の引下げまで行われれば、その損害は甚大なものとなります。みなさんはことあるごとに、特別区の現業職員の賃金水準は国・他団体と比べて高く、国並みの水準にすることにより他団体との均衡が保てると主張しています。しかし、特別区は基礎的自治体ですから他団体との均衡を意識

するよりも、自らの職員の労働環境や労働実態を踏まえた賃金水準とするべきであると考えます。

「第二の給与」ともいうべき退職金の見直しは、組合員の退職後の生活設計にも関わる問題です。年金制度が改悪されているなかで退職手当2か月分が減額されるとの見直し提案は納得できるものではありません。今後の専門委員会交渉のなかで、その他の課題とともに協議をしてみますが、私たちが十分に納得できる説明を求めておきます。

また、その他の課題についても、協議する時間が限られていることから、早急に協議に足りる具体的な内容を示すことを求めておきます。

〈当局〉

皆さんの主張は主張としてお伺いいたしました。

定年退職等に適用する退職手当の支給率につきましては、退職手当も職員給与の一部である以上、国や他団体との均衡といった視点を十分に踏まえる必要があるものと認識しております。ご理解いただきたいと思います。

その他の課題につきましては、現在、鋭意検討を行っておりますので、考えがまとまり次第、皆さんにお示しいたしますので、よろしくお願いいたします。

退職手当支給率の改正について（案）

1 趣旨

定年退職等に適用される勤続期間ごとの支給率について、所要の見直しを行う。

2 見直しの内容

（1）対象となる退職の種類

- ア 定年退職
- イ 準定年退職
- ウ 勸奨退職
- エ 公務外傷病退職
- オ 通勤災害退職
- カ 公務外死亡退職
- キ 整理退職等（整理退職・公務災害退職）

（2）支給率

別紙「改正案支給率表（定年退職等）」のとおり。

3 施行日等

平成20年4月1日から施行し、同日以後の退職に係る退職手当について適用する。

改正案支給率表(定年退職等)

勤続期間	改正案		現行		差
	支給率(月数)	支給割合	支給率(月数)	支給割合	
1年	1.4	140/100	1.4	140/100	0.0
2年	2.8		2.8		0.0
3年	4.2		4.2		0.0
4年	5.6		5.6		0.0
5年	7.0		7.0		0.0
6年	8.4		8.4		0.0
7年	9.8		9.8		0.0
8年	11.2		11.2		0.0
9年	12.6		12.6		0.0
10年	14.0		14.0		0.0
11年	15.9	190/100	16.1	210/100	▲ 0.2
12年	17.8		18.2		▲ 0.4
13年	19.7		20.3		▲ 0.6
14年	21.6		22.4		▲ 0.8
15年	23.5		24.5		▲ 1.0
16年	25.5	200/100	26.6	200/100	▲ 1.1
17年	27.5		28.7		▲ 1.2
18年	29.5		30.8		▲ 1.3
19年	31.5		32.9		▲ 1.4
20年	33.5		35.0		▲ 1.5
21年	35.5		37.1		▲ 1.6
22年	37.5		39.2		▲ 1.7
23年	39.5		41.3		▲ 1.8
24年	41.5		43.4		▲ 1.9
25年	43.5		45.5		▲ 2.0
26年	45.5	150/100	47.5	110/100	▲ 2.0
27年	47.5		49.5		▲ 2.0
28年	49.5		51.5		▲ 2.0
29年	51.5		53.5		▲ 2.0
30年	53.5		55.5		▲ 2.0
31年	55.0	60/100	56.6	50/100	▲ 1.6
32年	56.5		57.7		▲ 1.2
33年	58.0	60/100	58.2	50/100	▲ 0.2
34年	58.6		58.7		▲ 0.1
35年以上	59.2	60/100	59.2		0.0

注

- 1 59.2は、支給率の上限であることを表す。
- 2 整理退職等における短期勤続者の最低保障については、従前のとおり。