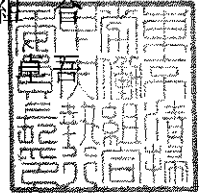


2008年9月22日

特別区長会会長
多田 正見 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 西川



労使交渉のあり方に関わる要求書

日頃の特別区政発展と資源循環型廃棄物行政確立、並びに職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

総務省が本年4月14日に発足させた「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」は、去る8月22日に「中間とりまとめ」を公表しました。

中間とりまとめによれば、現業職員が交渉を職員団体と一体的に交渉していることや同時並行的に行うことが、現業職員の給与決定に影響を与えていると言及しています。地方自治体における労使交渉・労使関係のあり方に干渉することは、不当な介入であり到底認められることではありません。

従いまして、私ども東京清掃労働組合は下記の通り要求いたしますので、みなさんからの誠意ある回答を求めます。

記

1. 総務省や研究会の不当な干渉に左右されることなく、これまでの労使関係・交渉方法を十分に尊重すること。
2. 労働側からの参加がない研究会が、地方自治体における労使交渉・労使関係のあり方を検討し言及することは、労使自治という観点から問題がある旨を、総務省に申し入れること。

以上

平成20年度給与改定（第3回）団体交渉

1. 日 時 2008年9月22日（月）10時47分から10時57分

2. 場 所 東京区政会館203会議室

3. 出席者

区長会：

水島副区長会会長（豊島区）、田中副区長会副会長（墨田区）、
野村副区長（港区）、神子副区長（台東区）、石神副区長（中野区）、
佐藤副区長（江東区）、鎌形副管理者（特人厚）、
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：

金澤副委員長、大島書記長、染書記次長、瀨瀬組織部長、野崎共闘部長、
大和田賃金部長、有田中執、岡沢中執、坂本中執、志村中執、鈴木中執、
斉藤中執、川内谷中執、洞下中執、佐久間中執、張替中執、
山崎(努)中執、横須賀中執、篠田中執

<清掃労組>

それでは、私から申し上げます。

総務省が発足させた、「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」が公表した「中間とりまとめ」は、地方自治体におけるこれまでの労使関係・交渉のありかたに対する不当な介入をするものであり、到底認められることではありません。

地方行政では、行政系職員と技能・労務系職員が共に協力し、行政の両輪となり一体となって業務を遂行しているのが実態です。中間とりまとめではそれらの実態や職務の困難度等については何ら触れられておらず、全く考慮されておられません。

この研究会は、総務省の意向をくんだ委員ばかりで構成されており、労働側の意見を反映しておりません。「中間とりまとめ」は、地方自治体の技能・労務系職員の賃金引き下げを目的とした、極めて偏った不公平なものであると断言しておきます。

現時点において、みなさんと私どものとの労使関係については特段問題

があるとは思っておりませんが、今後についても、総務省の不当な介入等に左右されることなく、適切な労使関係を維持していただきたいと思っています。

「中間とりまとめ」に関わりましては、別紙の通り要求書を提出いたしますので、要求内容に沿った対応を図ることを求めます。

私の方からは、以上です。

(要求書手交)

<当局>

只今、皆さんから「労使交渉のあり方に関わる要求書」が提出されました。

要求書の中で触れられている「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」は、本年4月、総務省に学識経験者等を委員として設置され、同研究会は、8月22日に「中間とりまとめ」を公表いたしました。

この研究会の設置目的は、技能労務職員の「給与決定の原則を踏まえ、給与決定の基本的な考え方の整理及びその具体的な反映手法等について」調査研究するものであると、同研究会開催要綱に述べられております。

特別区の技能系・業務系職員の給与水準につきましては、昨年度、地方公務員法、地方公営企業法等の規定による情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、国、他団体の給与水準、他団体の見直し状況等を総合的に勘案し、見直しを行ったところでございます。

今後も、法律の定めるところに従い、国、他団体の動向を注視しながら、適切に対処してまいりたいと考えております。

次に、私どもから「準定年制度等の廃止及び勧奨退職制度の見直しについて(案)」及び「病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについて(案)」の2件について提案いたします。

まず、準定年制度等の廃止及び勧奨退職制度の見直しについて申し上げます。

定年退職日前に退職した者を定年に準じて取り扱ういわゆる準定年制度は、年齢が58歳以上であれば自己都合により退職する場合や退職勧奨がない場合にも一律に定年退職と同様に扱うものです。

準定年制度は、昭和 60 年の定年制導入に伴い制度化したのですが、各特別区の年齢別職員構成の違いや高齢層職員を活用する必要性の増大などを勘案し、平成 20 年度をもって同制度を廃止いたします。

次に、勸奨退職制度の改正についてです。準定年制度の廃止に伴い、平成 21 年度より勸奨退職の適用者に、定年が 60 歳の者で退職日の属する年度末現在の年齢が 58 歳以上の者が任命権者の勸奨を受けて退職したものを加えることといたします。

また、勸奨退職要件に該当し退職を申し出た者を勸奨退職に準ずる者として任命権者が認めて退職する場合のいわゆる勸奨退職扱いにつきましては、退職の要件を明確にするため平成 20 年度をもって廃止いたします。

なお、引き続き協議事項としている勸奨退職特例措置の各区事項化につきましても、併せて協議してまいりたいと考えております。

次に、病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについて申し上げます。

現在、心身の故障により長期の休養を要するため休職とされた者に対しては、休職期間が満 2 年に達するまで、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び寒冷地手当のそれぞれ 100 分の 80 に相当する額を支給することとしております。

しかしながら、現行の有給期間の 2 年については、国等との均衡を欠いており、見直しが必要と考えております。

見直しの内容は、病気休職期間が満 2 年に達するまでとしていたものを、満 1 年に達するまでとするものでございます。

施行日は、平成 21 年 4 月 1 日とし、施行日以後の新たな休職発令から適用するものといたします。

なお、平成 21 年 3 月 31 日以前から病気休職に係る給与の支給を受けている者が、施行日以後も引き続き病気休職に係る給与の支給を受ける場合は、従前の例により、病気休職期間が満 2 年に達するまでといたします。

詳細は別紙（案）のとおりです。

私どもといたしましては、提案内容に基づき、今後、皆さんと精力的に協議を進めてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私の方からは以上です。

<清掃労組>

只今、皆さんから私どもが提出した「労使交渉のあり方に関わる要求書」に係る考え方が示されました。

みなさんの回答ですが、残念ながら要求に対する明確な回答にはなっておりません。今回、総務省の研究会が公表した資料は現時点における中間とりまとめですが、今後示される最終報告の内容次第では、地方自治体現業職員の給与決定に大きな影響を及ぼすことも十分に考えられます。従いまして、改めて申し上げますが、特別区職員の業務職給料決定にあたっては、これまで通り労使自治の原則を堅持することと地方自治体に対する総務省の不当な介入を止めるよう申し入れることを求めておきます。

また、皆さんからは「準定年制度等の廃止及び勸奨退職制度の見直しについて」及び「病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについて」の提案がありました。この2件について、私どもの考えを申し上げます。

まず、提案の1件目、「準定年制度等の廃止及び勸奨退職制度の見直しについて」ですが、清掃事業に従事する職員は、劣悪な労働環境の下で過酷な肉体労働を30年～40年も続けています。50代後半を迎える職員の多くは長年肉体を酷使してきた結果、少なからず健康上の問題を抱えながらも何とか職務をこなしているのが実態です。公務災害についても他の職種と比較して圧倒的に多いのが清掃職場です。このような状況から、定年年齢を直前に控えながらも過酷な肉体労働の限界を感じて、定年退職の日を迎えることなく、やむを得ず年度途中での退職を決断している職員もいます。

準定年制度の廃止に関わり、みなさんの主張する定年制導入に伴う制度化から今日の職員層を取り巻く環境の変化等、については一定の理解はできますが、清掃職場における労働環境の実態は年度を増す毎に過酷になる一方であることはこの場で申し上げておきます。また、区によっては大きな事情の違いもあります。

今後は、これらの問題について専門委員会の場において勸奨退職制度と併せて十分に協議を尽くしていただきたいと思っています。

次に、提案の2件目、「病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについて」ですが、清掃職場においても心身の故障により長期の休養を要する

ため休職を取っている職員がいます。清掃職場はその業務の特性から肉体的な故障により長期病気休暇を取得せざるを得ない職員もいますが、一方で、心の病により長期病気休暇を取得せざるを得ない職員もいます。肉体的な故障は一定期間の治療・療養をすることで、多くの職員は職務に復帰することは可能と思われませんが、心の病は長期になる場合が殆どで、現行の制度でも十分とは言えません。

心の病による休職者は、今後増える傾向にあると思われれます。それらの職員を切り捨てるのではなく、メンタルヘルスケア制度を十分に充実させる取り組みを行うことで、休職に至る前段での対策を講じることにより心の病による長期休職者を減らすことは可能であると考えています。

また、国の制度との違いについてですが、特別区は特別区としての事情があり国の制度との均衡を図る必要性は全くないと申し上げておきます。

今後、専門委員会の場合において十分に協議を尽くすことを求めています。

<当局>

ただいま、皆さんからご指摘のありましたように、私どももメンタルヘルス対策を充実させていく必要があると考えております。

現在、各特別区においては、各区の実情を踏まえ、職員健康相談体制の充実や職場復帰支援プログラムの策定など、メンタルヘルス対策に真摯に取り組んでいるところでございます。

また、技能系・業務系職員の給与については、地方公営企業法において、「同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与」等を考慮のうえ定めるべきものと規定されております。

先程も申し上げましたように、今後も法律の定めるところに従い、適切に対処してまいります。

以上

準定年制度等の廃止及び勸奨退職制度の見直しについて(案)

1 趣旨

58歳以上(定年が65歳の者は60歳以上)で定年退職日前の退職を定年に準じて取り扱う、いわゆる「準定年」は、定年制の導入に伴い定められたものである。

各区の職員構成の違いや高齢層職員の活用など、退職制度を取り巻く社会情勢に変化が生じてきている中で、年齢要件のみで定年退職と同様に取り扱う意義は薄れてきている。

一方、「勸奨退職に準ずる者と任命権者が認めて退職したもの(いわゆる「勸奨退職扱い」)」についても、退職の要件が不明確である。

このため、準定年制度及び勸奨退職扱いについては廃止をし、勸奨退職制度について下記のとおり見直しを行う。

2 改正内容

- (1) 準定年制度を廃止する。
- (2) 勸奨退職制度に「退職日の属する年度末年齢58歳以上」の場合を加える。
- (3) 勸奨退職扱いを廃止する。

【新旧対照表】

【現行】

退職種別	要件	
	年齢	在職期間
定年退職に準ずる退職	退職日の属する年度末年齢58歳以上で定年の前日までに退職	制限なし
勸奨退職	退職日の属する年度末年齢55歳以上58歳未満	20年以上
	退職日の属する年度末年齢50歳以上55歳未満	25年以上
勸奨退職に準ずる者と任命権者が認めて退職したもの	勸奨退職に同じ	

【改正案】

退職種別	要件	
	年齢	在職期間
定年退職に準ずる退職	廃止	
勸奨退職	退職日の属する年度末年齢58歳以上	制限なし
	退職日の属する年度末年齢55歳以上58歳未満	20年以上
	退職日の属する年度末年齢50歳以上55歳未満	25年以上
勸奨退職に準ずる者と任命権者が認めて退職したもの	廃止	

※定年が65歳の者(医師及び歯科医師)については、「58歳」は「60歳」である。

3 実施時期

平成21年4月1日

病気休職者に係る給与の支給期間の見直しについて(案)

1 趣旨

病気休職者に係る給与の支給期間について、ノーワーク・ノーペイの原則や国及び他団体との制度均衡の観点から、所要の見直しを行う。

2 見直しの内容

病気休職に係る給与の支給期間は、病気休職期間が満1年に達するまでとする。

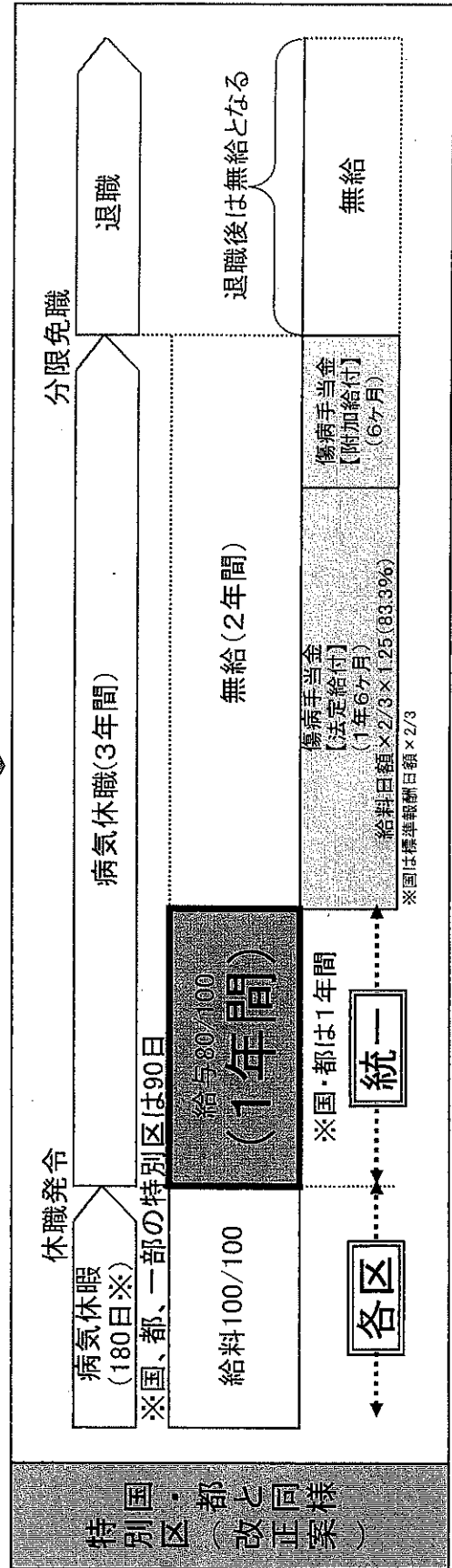
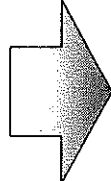
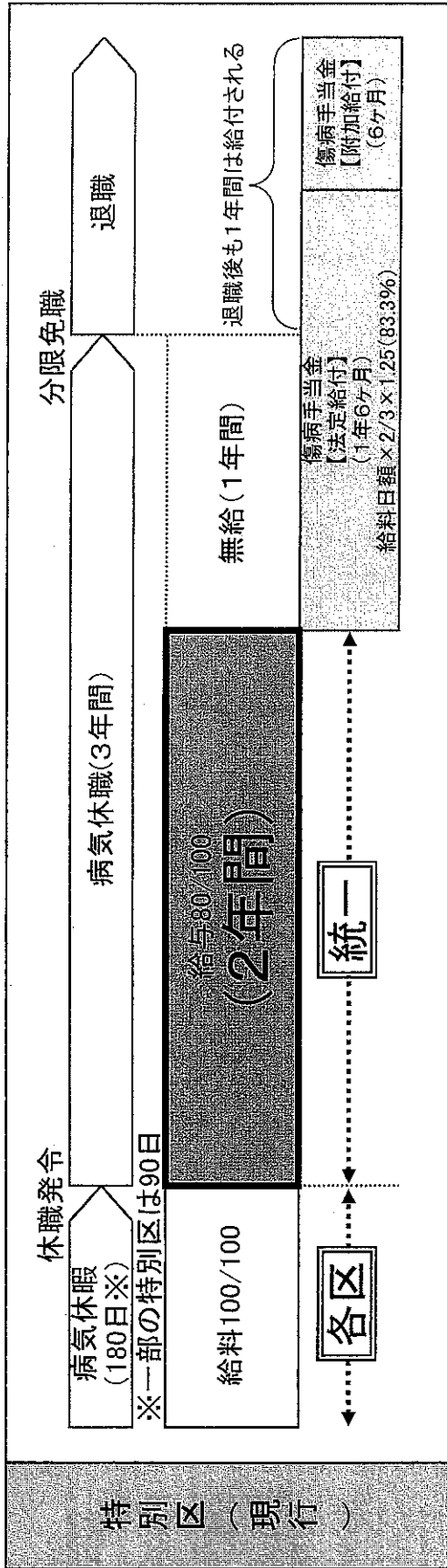
3 施行日等

平成21年4月1日から施行し、同日以後の新たな休職発令から適用する。

(経過措置)

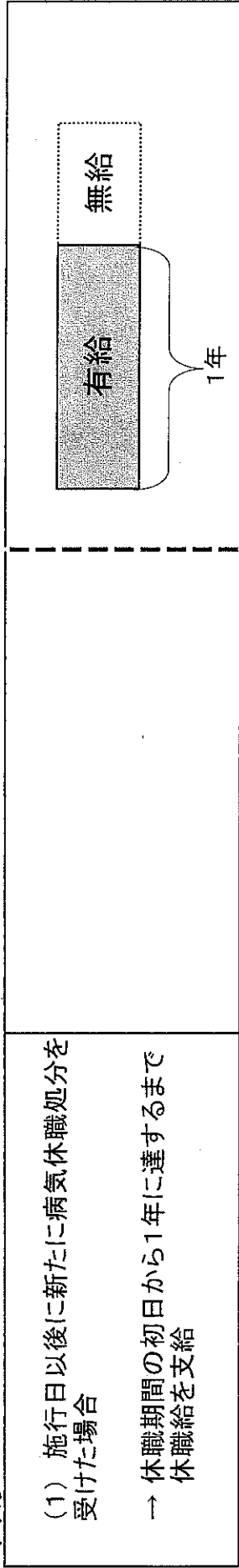
平成21年3月31日以前から病気休職に係る給与の支給を受けている者が、施行日以後も引き続き病気休職に係る給与の支給を受ける場合は、なお従前の例により、病気休職期間が満2年に達するまでとする。

病気休職者給与に係る支給期間の改正案のイメージ図

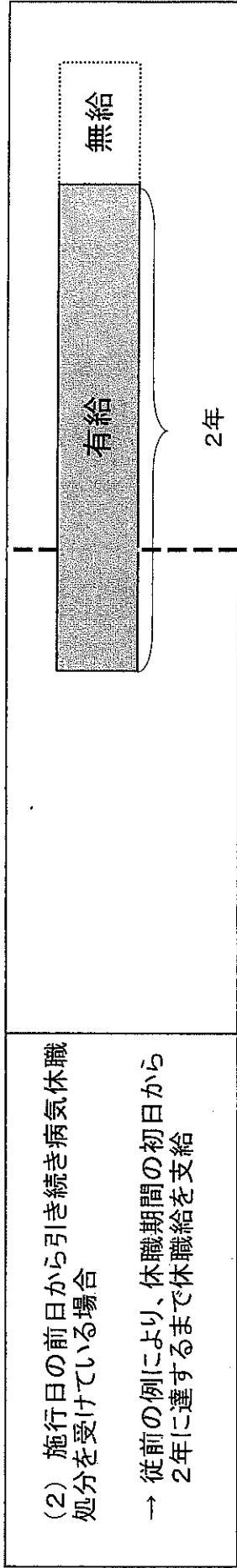


病氣休職者給与の支給期間短縮に伴う経過措置の考え方

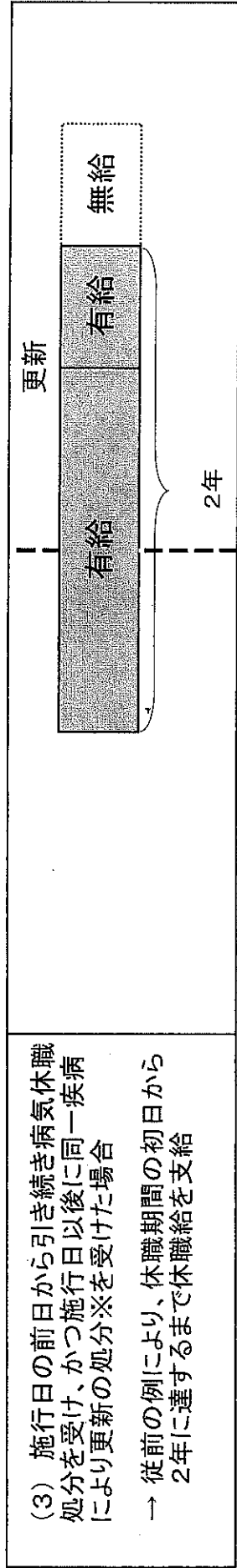
本則



経過措置(1)



経過措置(2)



※ 病氣休職処分の期間を通算する場合を含む