

## 平成22年度給与改定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2010年10月20日（水）11時24分から11時58分

2. 場 所 東京区政会館201会議室

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）、大山副区長会役員（千代田区）、小祝副区長会役員（文京区）、古川副区長会役員（渋谷区）松沼副区長会役員（杉並区）柏崎副区長会役員（葛飾区）、鎌形副管理者（特人厚）

オブザーバー：高木人事企画部長（特人厚）、澤田（健）調査課長（特人厚）、澤田（千秋）勤労課長（特人厚）

清掃労組：

西川委員長、瀬瀬副委員長、吉田副委員長、染書記長、桐田書記次長、大和田財政部長、山崎組織部長、松本共闘部長、野崎賃金部長、森田共闘部副部長、斉藤賃金部副部長、

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げさせていただきます。

特別区人事委員会勧告当日、多田区長会会長に対し、今年度の賃金確定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日はこれからの交渉を進めるにあたり、具体的な考え方について、別紙のとおり要求書を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただ今皆さんから、給与改定に関わる要求書をいただきました。皆さんからの要求につきましては、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも、要求の内容を検討させたいと考えております。

さて、10月の月例経済報告では、「景気は、このところ足踏み状態となっている。また、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にある。」とし

て、持ち直しの状況にあった基調判断を1年8か月ぶりに下方修正しております。

各特別区においては、財政調整交付金の大幅な減額や、特別区民税の減収見込みなどから、かつてなく厳しい財政状況に置かれております。

このように区政を取り巻く環境が依然として厳しい中、区民は安全で安心して暮せる地域づくりに向けた区の施策に対し、強い期待を寄せる一方、区政を担う職員の勤務条件については、これまで以上に強い関心を向けております。

給与を始めとする勤務条件については、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが、区民の区政に対する信頼を確保していくうえで極めて重要であります。

ただ今申し上げた基本的認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上で、私の私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の特別区人事委員会の勧告は、職員の給与が民間給与を0.30%上回っていることから、これを解消するため給料表を引下げ改定することとし、これに合わせ、地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度、給料月額を引き下げるといふものです。

また、特別給の年間支給月数についても民間の支給割合を上回っており、期末手当・勤勉手当を合わせて0.2月分引き下げることとしております。

この勧告内容は、民間の給与水準が、昨年引き続き依然として厳しい状況にあることが反映された結果として、重く受け止めております。

本年の勧告の取扱いにつきましては、勧告制度の趣旨を踏まえ、勧告を尊重する姿勢で検討を行ってまいります。

次に、本年の給与改定交渉における課題について申し上げます。

はじめに、特例転職について申し上げます。

特例転職は、職務実態と処遇上の不均衡の解消を目的として平成17年度から実施し、当初3年間の予定でしたが、平成20年度から3年間期間を延長して実施してまいりました。しかし、いまだ十分に目的を達成していない区が存在しているため、特例転職の実施目的を実現し、能力・経験ある職員の有効活用を図るとともに職員の士気高揚に資するよう実施期間を延長し、引き続き特例転職を実施いたします。

延長期間は、平成23年度から平成25年度までの3年間といたします。転職資格要件その他の実施内容につきましては、これまでと同様といたします。詳細は、別紙「特例転職（期間の延長）について(案)」のとおりです。

次に、超過勤務手当について申し上げます。

超過勤務手当につきましては、労働基準法の改正等を踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げ、本年4月1日から実施しているところです。

現在、月60時間の超過勤務時間の積算に際しては、「日曜日又はこれに相当する日」の勤務を除いておりますが、特別区人事委員会の勧告に伴う意見では、国の動向を踏まえ、これらの日を積算の基礎に含める取扱いとすることが適当であるとしております。

私どもは、月60時間の超過勤務時間の積算における日曜日等の取扱いにつきまして、特別区人事委員会の勧告に伴う意見や国、他団体の動向を踏まえ、検討してまいりたいと考えております。

また、先の労働基準法の改正により、月60時間を超える超過勤務に対する引上げ分の割増賃金の代わりとして、代替休暇制度を設けることができることとなりました。

私どもは、各特別区がこうした制度を導入した場合の超過勤務手当の取扱いについても、今後検討を進め、皆さんと協議してまいりたいと考えて

おります。

次に、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法について申し上げます。

派遣される職員の派遣期間中の給与の算定につきましては、原則として支給割合を100分の70としておりますが、国においては、派遣期間中の給与年額と派遣先機関からの報酬年額との合計額が、外務公務員給与に相当する給与年額を超えないようにするため、支給割合の規定の改正を行い、本年10月1日から実施しているところです。

特別区の職員が、外国の地方公共団体の機関等に派遣される場合の給与の算定方法については、国の算定方法に準じていることから、算定方法の改正について検討のうえ、今後皆さんにお示ししたいと考えております。

ただ今申し上げた課題の外に、昨年度から引き続きの課題となっている事項につきましても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と課題について申し上げます。今後も皆さんと十分に協議を行い、解決を図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。

私の方からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年度賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識、考えや課題について示されました。

皆さん方の基本的なスタンスを含めて、わが組合として、要求書提出に際しての考え方やポイントについて、何点かにわたり申し述べさせていただきます。

まず「勧告の取扱い」についてです。

特別区人事委員会には、労働基本権が制約されている代償としての第三者機関としての責任と機能を求めてきましたので、公正な勧告が行われるものと期待をしておりました。

しかし、本年勧告は、区政の第一線で区民サービスの向上に向けて、連

日奮闘を続ける職員の期待を大きく裏切る理不尽な勧告であり、首都圏に暮らす特別区職員の生活実態を省みないもので、断じて認めることはできません。

国・人事院勧告（マイナス0.19%、757円）を上回る月例給与の引き下げと、昨年に続く大幅な一時金削減は、国・人事院勧告に追随するものであり、特別区人事委員会としての主体性がまったく発揮されない極めて残念な勧告と言わざるを得ません。

皆さん方からは、勧告について、「民間の給与水準が依然として厳しい状況にあることが反映された結果として重く受け止め」「勧告を尊重する姿勢で検討を行ってまいります」という認識が示されました。

連合の10春闘集計は、全体3,239組合の賃上げ平均は、4,805円（1.67%）で、前年比較では下回ったものの、賃上げはされていると集計しています。

また、日本経団連の集計でも大手企業113社の平均賃上げは、5,886円（1.86%）で昨年よりも額で128円、率にして0.05ポイント上回る結果となっています。中小企業の集計では、360社の平均賃上げが3,842円（1.52%）で昨年よりも額で205円、率で0.10ポイント上回る結果となっています。

日本経団連は、10春闘に対して「賃金よりも雇用重視」とし、「ベア困難」「定昇見直し」と総人件費攻撃を強めてきました。雇用重視が言われながら、輸出企業・大手企業を中心に景気回復が言われるなかでも雇用情勢は一向に改善されていません。

この10年間、労働者の賃金は下がり続け、雇用破壊と不安定雇用、派遣・非正規労働者の拡大、ワーキングプア層の拡大、貧困・格差社会が深まってきています。今こそ「雇用と賃上げ」のために、企業は、膨大に貯めこんだ内部留保資金を繰り出すべきなのです。

公務員賃金は民間賃金の指標となっている実態があります。労働者全体の賃金を引き上げることで社会全体も活性化します。賃金抑制は、更なる経済の停滞を招くことにしかありません。これ以上の賃金引下げは、「内需の回復」「デフレ経済からの脱却」に悪影響を与えることが懸念される

ものです。

人事委員会は、2006年以降、公民比較対象企業規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げました。今年の比較では「100人未満」の企業割合は15.2%を占めています。公民比較は同種・同等比較が原則であるにも関わらず、「100人未満」企業を比較対象に加え、その割合も当初の2006年から大幅に増やすなど、公務員賃金の引き下げを策す国・人事院に追随するものであり、精確な公民比較が反映されたものとは受け止められません。

勧告では、公民較差分について、本年度中に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施するとしています。この措置は事実上の不利益の遡及であり、「不利益不遡及の原則」に反するものです。

次に、地域手当の支給割合について、17%から18%（本則）に引き上げ、給料月額については地域手当の支給割合の引き上げ分（1%）と同率程度（平均0.9%）引き下げるとし、公民較差分の引き下げに加えると平均で1.2%もの引き下げとなっています。

地域手当は、勤務地毎に地域の民間給与を反映させる「給与調整」として、国が導入したものです。特別区職員は国家公務員と違い、特別区内に勤務し、同じ生活圏で生活しています。地域の給与水準の違いによる給与調整を行う必要はありません。

地域手当支給割合の引き上げによる給料月額の引き下げは、退職金や年金の引き下げをもたらすだけです。地域手当は廃止をし、本給に繰り入れることを求めます。

また、今回の人事委員会の報告（意見）では、「人材活用（高齢職員の活用）」として、「高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要」「国や地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえて検討」と述べ、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴う、定年延長の検討について言及しています。高齢期の雇用問題に関しては、特別区における現行制度を踏まえ、検討されるべきです。定年延長による労働条件が、再任用制度を含む現行の労働条件を下回ったり、選択の幅を狭めることは到底認められるものではありません。清掃業務の内容や職場実態を十分に踏まえた検討がされるべきです。

次に現業（業務）職給料表についてです。

私どもの労働組合は、現業系の組合員が多数を占めています。

現業職給料表は、労使交渉で決定されるものです。今年の賃金確定にあたっては、不当な特別区人事委員会勧告に影響されることなく、年々多様化する清掃事業の特殊性や困難性を十分に踏まえ、区民サービスの向上のために、職務に精励する職員の努力が報われるような給料表を早期に提示することを強く求めます。

昨年の賃金確定では、最終段階で、保障額表から現業職給料表への切替えを判断いただきました。このことにより、多くの組合員が昇給・昇格による効果を直接処遇に反映させることが可能となり、6割程度が昇給できるようになった一方で、引き続き号給調整を受け、長期間に亘って昇給が始まらない組合員や、最高号給を超えた組合員は、引き続き保障額の水準に留まることになりました。昨年の妥結内容である保障額表から給料表への切り替えについて、十分な検証を求めます。

区民の快適な日常生活や清潔な住環境を守るために、日夜奮闘を続ける全ての職員が職務に対する意欲を維持し、将来に対する希望が持てるような給与制度へ改善することは、喫緊の課題であることを申し上げておきます。

次に、人事制度であります。

サーマルリサイクルの実施等、環境施策としての清掃事業そのものは劇的に変化しています。区民からの相談や要望等は増え続ける一方です。このことに伴う統括技能長や技能長の業務は、益々多種多様化し、日々業務に追われ、ストレスを抱えて精神疾患を患う職員も出ています。

こうした実態から、技能長や統括技能長選考に応募資格があっても、躊躇をする職員も数多くいます。また、技能主任から技能長に昇任しても、十分な研修期間もなく即戦力としての任務を求められ、対応しきれない実態もあります。

今後、益々多種多様化する区民要望に応え、特別区の清掃事業を円滑に執行していくために、統括技能長や技能長選考に積極的に応募できる環境を早急に整える必要があります。

08年の確定交渉において技能長等の設置基準の改正が図られました。各区がこの改正内容を十分に踏まえ、職場実態に応じた実効性のある運用が図られるよう具体的な改善を求めます。

また、多くの区において統括技能長や技能長職に欠員が生じています。これまでの協議において、再三にわたってこの問題の解決を申し入れて来ましたが、いまだ解決に至っていません。

年齢構成や技能主任の配置状況、積極的に応募できる職場環境の整備等、多くの課題を抱えるこの問題の解決には、単独の区での選考には限界があると言わざるを得ません。

将来にわたり、安定的に統括技能長や技能長の欠員を補充できるように、現行の各区選考に柔軟性を持たせ、区間交流や派遣制度などを積極的に活用出来る制度的な対応を求めます。

次に、給与制度についてであります。

職責の有無に関わらず、長年の知識や経験、毎日の区民とのふれあいによる絶大な信頼関係を築き、現場の第一線で区政に貢献している多くの職員がいます。それらの職員についての職務能力が正当に評価され、給与処遇に反映されるべきです。

級格付け制度が2011年度をもって廃止となります。級格付け制度に代わる実質的な処遇改善に繋がる制度の確立を求めます。

最後に、皆さん方からは、特例転職の実施期間の延長について、考え方が示されました。これまでの実施延長で、適用が無かったことを考えると、これ以上の延長の必要性があるのかという思いもありますが、今後の専門委員会などの場で、その他の課題も含めて議論していきたいと考えております。

〈当局〉

ただいまの皆さんからの発言に関わって申し上げます。

まず、業務職給料表職についてですが、昨年度の給与改定交渉において、平成19年度の給料表の引下げ改定に伴い現給保障となった職員の号給の切替え措置や給料表の改定等について、皆さんと協議のうえ妥結に至りました。

私どもは、本年の業務職給料表の改定等につきまして、昨年度の交渉結果及び本年の特別区人事委員会勧告における改定内容を踏まえ、検討してまいります。

次に、技能系・業務系職員の人事制度についてですが、統括技能長、技能長の欠員対応及び昇任選考等につきましては、各特別区において適切な対応がされるものと認識しております。

次に、技能系・業務系職員に係る給与制度について申し上げます。

級格付け制度につきましては、平成17年の特別区人事委員会の給与構造改革に関する意見を踏まえ、職務・職責及び業績に応じた適切な給与制度構築の一環として、平成23年度をもって廃止することとしました。

今後もこの考え方にに基づき、適切な給与制度の構築に向けて検討してまいります。

#### 〈清掃労組〉

いずれにしましても、賃金確定期における諸課題については、労使での十分な協議を尽くしていただくことを求めます。

昨年に引き続き、一時金のうち勤勉手当からの支給月数の減が勧告されています。今年度の勤勉手当は、12月期の一時金支給以外にありません。仮に勧告のとおり勤勉手当を減ずるとすれば、11月中の各区議会の議決が必要と思われます。私どもは交渉スケジュールありきの協議には応じられないことを申し上げます。

本年の賃金確定交渉を円滑に進めていくには、信頼関係に基づいた十分な協議が不可欠です。私どもの切実な要求を受け止めていただき、納得できる回答を示し、課題の解決にあたっていただきたいと思います。

#### 〈当局〉

私どもいたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後精力的に協議を行って、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

以上