

せいそう 労働者 速報

2011年10月28日

NO.1013

東京清掃労働組合
中央執行委員会
教育宣伝部

特別区人事委員会『職員の給与に関する報告及び勧告』

公民較差△842円（0.20%）月例給の引下げ

特別給（期末手当、勤勉手当）改定なし

清掃労組

「職員が自信と誇りを持って職務にまい進できる
賃金水準、人事制度の構築を求める」

「公的年金支給開始年齢の引上げは目前、
高齢期雇用の課題は職場実態を踏まえ十分な協議を」

「高年齢雇用への対応は、特別区職員の実態を踏まえた十分な検討を進めていくべき」
「区長会一勧告制度の趣旨を踏まえ、勧告を尊重する姿勢で検討を進めてまいります」

特別区人事委員会は、本日（10月28日）、区長会と議長会に対して、職員の給与に関する報告及び勧告を行いました。

月例給与については、職員給与が民間給与を上回っていると、公民較差△842円（△0.20%）を解消するため、給料表の引下げ改定。特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給が（賞与）の支給割合とおおむね均衡しているため改定なしとしています（現行3.95月）。

その他、人事制度に関する報告では、高齢期雇用への対応として、「任命権者とともに国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討」とし、具体的な方策等については示されませんでした。

国の指導に屈する退職不補充方針の下で、ほとんどの区で新規採用が行われず、非正規労働者の活用や安易な委託で、23区の清掃事業は劣化するばかりです。多くの課題



要請をする吉田委員長(左)、要請に答える西川区長会会長(右)

は、単に職員の労働条件の問題に留まらず、23区清掃事業の将来にかかわる課題です。

現業系職員の給与表は、労使交渉において確定しますが、勧告の影響を大きく受けざるを得ません。本年の民間給与実態調査の時期が東日本大震災の影響により例年よりも大きく遅れたことで、勧告も例年より約三週間遅れで出されました。厳しい日程の賃金改定交渉となるのは必至ですが、不当な賃金削減攻撃を撥ね返し、技能系人事制度の改善を始めとする諸課題の要求実現に向け、今期確定闘争を全組合員の総力で闘いましょう。

平成 23 年 特別区人事委員会勧告の概要

平成 23 年 10 月 28 日 (金)

特別区人事委員会

[本年の勧告のポイント]

◇ 月例給与は3年連続の引下げ改定、特別給は改定なし

1 月例給与

○職員給与が民間給与を上回っており、公民較差 (△842 円、△0.20%) を解消するため、給料表の引下げ改定

○原則すべての級及び号給について引下げ改定

- ・任用資格基準を考慮し一部の号給は、給料月額引下げを緩和
- ・初任給据置きにより、I類初任給までの号給等については改定なし

2 特別給 (期末手当・勤勉手当)

○民間の特別給 (賞与) の支給割合とおおむね均衡しているため改定なし (現行 3.95 月)

◎ 職員の平均年間給与は、約△1万3千円 (△0.2%)

職員の給与に関する報告 (意見) ・ 勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 民間給与実態調査の内容 (平成 23 年 4 月)

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模 50 人以上で、かつ事業所規模 50 人以上の事業所
事業所数	特別区内の 942 民間事業所を実地調査 (調査完了 804 事業所)

2 職員給与等実態調査の内容 (平成 23 年 4 月)

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与	平均年齢
60,272 人	30,725 人	416,772 円	43.6 歳

3 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職員	差
415,930 円	416,772 円	△842 円 (△0.20%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
3.94 月分	3.95 月分	△0.01 月分

II 改定の内容

1 給料表

- ・ 公民較差の解消のため、給料月額を引下げ改定
- ・ I類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 医療職給料表(一)は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし

2 行政職給料表(一)の初任給

- ・ I類(大学卒程度)、III類(高校卒程度)ともに据置き

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△714 円	—	△128 円	△842 円

(参考2) 改定による平均年間給与の減少額(公民比較対象職員)

改定前	改定後	差
約 6,713 千円	約 6,700 千円	約△13 千円(△0.2%)

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員(1級29号給、25歳)

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 千円

○ケース2 係長(4級61号給、40歳)

扶養手当：配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
450,592 円	449,766 円	△826 円	7,266 千円	7,253 千円	△13 千円

○ケース3 課長(6級69号給、45歳)

扶養手当：配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
635,498 円	634,554 円	△944 円	10,213 千円	10,197 千円	△16 千円

○ケース4 部長(8級55号給、50歳)

扶養手当：配偶者、子2人(内教育加算1人)、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
759,044 円	757,982 円	△1,062 円	12,297 千円	12,278 千円	△19 千円

3 実施時期等

- ・ 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成 23 年 4 月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成 22 年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定が行われないため、所要の調整は行わないことが適当

III 給与制度の検証・検討

1 昇給制度・勤勉手当制度

- ・ 昇給制度については、今後より一層職員の勤務成績が反映されるように運用していくことが重要
- ・ 勤勉手当制度において、一部の区では依然として勤務成績が的確に反映されていない状況。来年度より扶養手当相当額が成績率の原資となることから、各区とも原資を効果的に活用できるよう、適宜運用の見直しを行うことが必要

2 職務・職責が的確に反映された給与

- ・ 給料表の一部級間の重複度合いが大きいことが、給与水準差を不明確とする要因となっているため、今後この状況を踏まえての見直しが必要

IV 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) I 類採用試験における取組み

- ・ 受験希望者への意向調査等を通じて、特別区の強みや弱みを把握するとともに、採用フォーラム等の機会を捉え「特別区の魅力」や「区の魅力」をアピールするなど、次代を担う有為な人材確保に向けた取組を強化

(2) 経験者採用試験制度の改正

- ・ 経験者採用試験について、任命権者が受験資格要件の緩和を検討する中、区政を推進していく職員を的確に確保していくため、能力実証方法を改正

2 人材の育成

- ・ 区民の信託に添えていくためには、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度を基礎として、職員一人ひとりの能力開発を不断に進めていくことが不可欠

(1) 昇任意欲の醸成

- ・ 「昇任に関する意識調査」結果を詳細に分析するとともに、各区の先進的な取組みのフィードバックを目的とした「昇任意欲醸成のための取組指針」（仮称）を作成

(2) 昇任制度の改正の検討

- ・ 昇任選考を通じて人材を計画的に育成する観点から、管理職選考における受験方式の一部改正を検討
- ・ 係長職昇任選考は、各区がそれぞれの人事戦略に合わせて、求める係長職を選抜することができるよう、任命権者の裁量を広げる方向で検討

3 高齢期雇用への対処

- ・ 高齢期雇用に係る諸問題の検討にあたり、組織活力の維持・向上の視点や、培った知識や経験、技術を次代に継承するため高齢職員の活用の視点到留意
- ・ 検討にあたっては、高齢期の職員の働き方だけでなく、採用から退職までの人事・給与制度全体のあり方を検証
- ・ 公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、任命権者とともに国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 職業生活と家庭生活の両立を支援する育児休業など各種制度のより一層の定着のため、任命権者は、制度の認知度向上に努めるとともに、管理職員を中心に職員が制度を利用しやすい職場づくりを推進

2 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は超過勤務の縮減のため、実態について調査・分析し、その発生要因を明らかにした上で、全庁的な視点から新たな対策の検討も必要
- ・ 適切な年次有給休暇の取得は、職員の健康の保持・増進を図るとともに、仕事の質や組織活力の向上につながる効果があるため、任命権者においては、全ての職員が等しく休暇を取得できる勤務環境の整備に取り組むことが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者においては、引き続きメンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めるとともに、適切な職場復帰支援を行い、再発防止に心掛けていくことが必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者は、不祥事発生を防ぐ組織づくりへ向けた不断の取り組みが必要であり、また、管理職員は、非違行為の防止につながる職場環境を作り上げることが重要
- ・ 任命権者は職員に対する研修の実施や、組織としての情報管理体制を整えることにより、個人情報 の適正管理を実施

2011年 特別区人事委員会勧告に関する声明

特別区人事委員会は10月28日、各区議会議長と各区長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。月例給に関わる勧告は、公民較差が率にして0.20%、金額で842円職員給与が民間給与を上回っており、これを解消するための引下げ改定というものである。また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与）とおおむね均衡しているため改定なしとした。

月例給は、3年連続の引下げ勧告である。日本一生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を考慮していないばかりか、職員の利益保護という第三者機関としての役割を放棄した自主性・主体性に欠ける勧告と言わざるを得ない。また、公民較差相当分を本年度中に支給される期末手当の額から減ずる「所要の調整を実施」としたことは、「不利益不遡及の原則」からも認めがたく、強い不満と怒りを表明する。

また、報告（意見）では「高齢期雇用への対処」として、「一組織活力の維持・向上の視点や、培った知識や経験、技術を次代に継承するため」「一採用から退職までの人事・給与制度全体のあり方を検証」「一任命権者とともに国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討」としている。公務員制度改革の法改正の方向性など国の動向が不透明とは言え、具体的な方策等を示すには至らなかった。人事委員会も言及しているように、公的支給開始年齢の引上げは目前である。職員の人生設計にかかわる高齢期雇用の制度設計は待ったなしである。特別区の現行制度や、清掃業務の内容や職場の実態を踏まえた制度設計の構築に向けて、今後の労使交渉を通じて区長会に強く求めていく。

未曾有の被害をもたらした東日本大震災の復興・復旧支援活動は、全ての職場が一丸となって取り組んだものである。その強い思いの原動力となったのは、長年清掃事業に従事してきた職員一人ひとりの自信と誇りである。東京23区の清掃事業は、年々多種・多様化し、困難度も増している。その一方で、国の指導に屈する退職不補充方針の下で、ほとんどの区で新規採用が行われず、劣悪な労働条件で働く非正規労働者の活用や、安易な委託が拡大の一途である。あまりにも安直・性急な「安上がり行政」を追求してきた結果として、23区の清掃事業は、疲弊し劣化をするばかりである。相次ぐ清掃工場のトラブルは、23区の清掃事業の現状が端的に現れた事態であることを区長会は認識するべきである。公共サービスとしての清掃事業の質の低下は、最終的にサービスを受けている住民に被害を及ぼすことになる。住民要望に応えようと日夜奮闘を続ける職員が、自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準・人事制度の確立は、わが組合にとって喫緊の課題である。

区長会は今回の勧告に影響されることなく、清掃事業の特殊性や困難性を踏まえた給料表を早期に提示し、十分な協議を尽くすことを求めるものである。首都東京に働く清掃労働者の権利の確立、わが組合の要求実現をめざして、2011賃金確定闘争を全組合員の団結を基礎に組織の総力を挙げて闘い抜く決意を表明する。

2011年10月28日
東京清掃労働組合



2011年10月28日

特別区長会会長
西川 太一郎 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 吉田 壽



特別区人事委員会勧告に係る要請

本日、特別区人事委員会から勧告がありました。勧告内容については、公民較差△842円(△0.20%)を解消するため、給料表を引下げ改定し、一時金については、民間の支給割合とおおむね均衡しているため改定なしとしています。

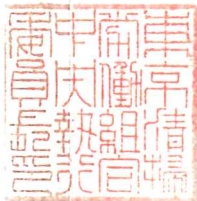
2011年春闘の賃上げ結果は、労組・経営者団体の集計共に、昨年を上回る引上げ結果が示されていただけに、勧告内容は、私どもの期待を大きく裏切るものであり、到底理解も納得もできるものではありません。

月例給与の引下げは三年連続となり、生計費原則の賃金決定の基本からも、高物価の首都圏で暮らす特別区職員の生活に大きな影響を与える極めて不満な勧告と言わざるを得ず、デフレからの脱却、内需の回復に悪影響を与えることすら懸念されるものです。

国難とも言える東日本大震災は、東北地方の太平洋側を中心に壊滅的な被害をもたらしました。深い爪跡が残された被災地のごみは、一年に出されるごみの数十年分とも言われ、深刻なごみ問題にも直面することになりました。23区は4月18日から三週間にわたって、延べ47台の清掃車と163名の職員を仙台市に派遣しました。23区の支援隊の組織的な機動力は、仙台市側が三日分として想定した地区のごみを一日で処理するなど、組織的な統制の下で作業を進める強さを発揮したと報告されています。

被災地に直接赴いた職員と、留守を預かる職員が一体となって復旧・復興支援に奮闘したものであり、その強い思いの原動力となったのは、長年清掃事業に従事してきた自信と誇りであります。

清掃事業を取り巻く状況は、多様化、複雑化し、困難度も増しています。そ



の一方で、国の指導に屈する退職不補充方針の下で、ほとんどの区で新規採用が行われず、劣悪な労働条件下で働く非正規労働者の活用や、安易な委託が拡大の一途です。あまりにも安直・性急な「安上がり行政」を追求してきた結果として、大きな社会問題となっている『官製ワーキングプア』は23区の清掃現場の実態でもあります。

昨年から続く清掃工場への水銀混入ごみの不適正搬入や、焼却不適物の搬入などの相次ぐトラブルは、単なる清掃工場の問題ではなく、現場が疲弊し劣化していることの証左であります。公共サービスとしての清掃事業の現場の劣化は、事業の質を低下させ、最終的にサービスを受けている区民に被害を及ぼすことを自覚すべきです。区側が使用者責任を果たすのであれば、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続ける職員をどう評価しているのかを明確にしたいと考えています。職員が自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準、人事制度の構築を全ての組合員の強い思いとして申し入れます。

また、今回の人事委員会の報告（意見）では、高齢期雇用への対処として、「任命権者とともに国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討」とし、具体的な方策等について言及に至っていません。高齢期雇用の課題は、職員の生活設計に係る重要な課題です。公的年金の支給開始年齢の上げは目前に迫っています。早急に具体的な検討が行われるべきです。特別区における現行制度を踏まえ、清掃業務の内容や職場実態を踏まえ、今後私どもとの十分な協議を行い、その意見を反映することを求めます。

制約された時間の中での要請となりましたので、以上の点に絞っての要請となりましたが、具体的な要求項目等は今後お示しします。

以上

平成 23 年 10 月 28 日

清掃労組の要請に対する会長発言

はじめに、東日本大震災による被災地支援におきましては、公務の内外を問わず、職員の皆さんにご尽力をいただきました。特別区長を代表して、感謝申し上げます。

ただいま、委員長から、今回の人事委員会勧告につきまして、要請がございました。

まず、給与勧告について申し上げます。

勧告の内容は、職員の給与が民間給与を 0.20% 上回っていることから、月例給与の引下げを行うというものであります。

この勧告内容は、持ち直していた景気が、東日本大震災等により、弱い動きとなり、民間給与水準に影響を及ぼした結果であると、重く受け止めております。

本年の勧告の取扱いについては、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。

高齢期雇用への対処につきましても、国や他団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえた十分な検討を進めていくべきと考えております。

区政を取り巻く環境が依然として厳しい中で、区民は、区政を担う職員の勤務条件について、これまで以上に強い関心を寄せております。

今後も、区民の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を、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極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただいま申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思っております。

私からは、以上です。