

せいそう 労働者 速報

2016年6月22日

No. 1100

東京清掃労働組合

企画・総務局

2016年度夏季一時金（第2回）団体交渉

区長会：現行の条例、規則どおりに支給する

清掃労組：現時点においてはやむを得ない

2.00月を6月30日支給で妥結（昨年より0.05月増）

6月22日（水）、夏季一時金に係る東京清掃と区長会との団体交渉がもたれました。この日の団体交渉は、5月25日に東京清掃が提出した「要求書（夏季一時金は2.5ヶ月以上とすること、勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化すること、他）」に対する回答交渉としてもたれたものです。

区長会は、「国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました」としながら、「皆さんからの要求に応えられる状況にはないと判断いたしましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします」と回答。勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化するべきという要求に対しては、「勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるもの」とし、「現時点においては適切なもの」と、見直す考えを否定しました。



夏季一時金第2回団体交渉 2016.6.22

不満のものであるが、現時点ではやむを得ないと妥結を判断

桐田中央執行委員長は、「ただいま示された回答は、その他の要求も含めて、私どもの切実な要求に全く応えられていない不満なもの」であることを表明しつつ、「支給時期も迫ってきており、現時点においてはやむを得ない」と回答し、妥結に至りました。

これで、2016年度の夏季一時金については、条例、規則どおりに2.00月（期末手当1.15月＋勤勉手当0.85月）が6月30日に支給されることが決定しました。

夏季期末・勤勉手当支給率

【定年前職員】

期末手当	勤勉手当	支給月数計
1.15月	0.85月	2.00月

【再任用職員】

期末手当	勤勉手当	支給月数計
0.65月	0.40月	1.05月

昨年秋の賃金確定交渉で、年間の支給月数を0.10月増とし、夏季と年末一時金の勤勉手当をそれぞれ0.05月増とすることが決定していただきましたので、昨年と比べて0.05月増の夏季一時金となります。

その他の課題として、1ヶ月以下の育児休業取得期間に係る欠勤等日数の算定方法について、国と同様に1ヶ月以下の育児休業取得期間について、期末・勤勉手当の欠勤等日数の算定の対象外とするよう求めたことに対し、区長会は、国と特別区の制度の違いを挙げながら、「現時点では改正の必要のないもの」という認識を示しました。

安易な民間委託や非正規労働者の多用を批判

桐田中央執行委員長は、清掃事業は自治の課題そのものであるにもかかわらず、安易な民間委託や非正規労働者の多用が進められてきていることを批判し、「区政の第一線で働く清掃職員の位置づけや役割については、より重要視され、議論されることが求められるはず」「職員の賃金を抑制することが公務能率の向上につながるとはとても思えません」と、区長会の姿勢を糾しました。

区長会のこの日の回答は、私たちの切実な要求に一切応えないゼロ回答と言えるもので、日本一物価の高い首都圏で生活する特別区職員の生活実態を反映したものではありませんが、「引き続き、今後の労使協議によって解決を図るべき課題である」ことを主張して、この日の団体交渉を終えました。

(以下、交渉議事録)

平成28年度夏季手当（第2回）団体交渉

1. 日時 2016年6月22日（水）19時21分から19時35分
2. 場所 東京区政会館 201会議室
3. 出席者

区長会：

鈴木副区長会会長（目黒区）、田中副区長会副会長（港区）、野口副区長会役員（新宿区）、佐藤副区長会役員（荒川区）、板垣副区長会役員（世田谷区）、橋本副区長会役員（板橋区）、高野副区長会役員、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：藤田人事企画部長（特人厚）、鈴木調査課長（特人厚）川原井勤労課長（特人厚）、廣井副参事（特人厚）

清掃労組：

桐田中央執行委員長、坂本副中央執行委員長、中里副中央執行委員長、染書記長、渡辺常任中央執行委員、西村常任中央執行委員、野崎常任中央執行委員、

倉貫常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、洞下常任中央執行委員

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

6月の月例経済報告では、「景気は、このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」とされ、先行きについては、「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。」としつつも「海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。こうしたなかで、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。また、平成28年（2016年）熊本地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。」とし、引き続き警戒感を示しております。

このような状況のなか、特別区は、依然として厳しい財政状況に直面しており、質の高い区民サービスを提供していくためには、より一層の公務能率の向上に努めていかなければなりません。

私どもは、給与をはじめとする職員の勤務条件については、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。

その結果、夏季一時金について、皆さんからの要求に応えられる状況にはないと判断いたしましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、今後も国、他団体の動向等を踏まえまして、慎重に検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化するべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合につきましては、特別区人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

まず、皆さんから強い要求をいただいた1ヶ月以下の育児休業取得期間に係る欠勤等日数の算定方法について申し上げます。

特別区と国における期末手当、勤勉手当の支給割合の決定方法を比較しますと、特別区は欠勤等日数に応じて決定するのに対し、国は在職期間に応じて決定することとなっています。

1ヶ月当たりの勤務日を21日として、具体的な育児休業の取得期間を当てはめてみますと、まず、12月支給分の期末手当の支給割合については、職員が支給期間に1ヶ月以内の育児休業を取得した場合には、特別区、国のいずれも10割支給になりますが、2ヶ月間の育児休業を取得した場合には、特別区は10割支給に、国は8割支給になります。

一方、勤勉手当の支給割合については、職員が支給期間に1ヶ月以内の育児休業を取得した場合には、国は10割支給に、特別区は取得日数に応じて8割支給から10割支給になりますが、2ヶ月間の育児休業を取得した場合には、特別区、国のいずれも7割支給になります。

また、特別区には、国と異なり3月支給の期末手当があるなど、期末手当、勤勉手当制度は、国と大きく異なる状況です。

私どもとしましては、これらの制度的な違いや、特別区における育児休業の取得実態を踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

なお、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求のうち、その他の部分については、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲につきましては、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、技能系・業務系人事制度について申し上げます。

技能系・業務系人事制度につきましては、これまでも申し上げてきたとおり、所要の見直しは図られているものと認識しておりますが、今後とも各区における運用状況等を注視し、適切な検討を行ってまいります。

次に、勤勉手当の成績率について申し上げます。

昨年度の給与改定交渉において、勤勉手当の成績率における一律拋出割合について、全ての一般職員を適用対象者とし、また、一律拋出割合を4%以内に拡大

する見直しをしたところですが、この見直しは、来年6月支給分の勤勉手当から適用されますが、各区の運用については、検証のうえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

最後に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表につきましては、今後も、国、他団体の給与水準、見直し状況等を踏まえつつ、水準見直しの考え方に基つき、適切に対処してまいりたいと考えております。

なお、昨年度の給与改定交渉において、業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置について、毎年の昇給日に適用する切替調整号数の限度を3号とする見直しをしたところではありますが、今後とも、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、5月25日に私どもが提出した「2016年度の夏季一時金等に関する要求書」への回答が示されました。

夏季一時金について、私どもの要求に応えられる状況にはないと判断し、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。

ただいま示された回答は、その他の要求も含めて、私どもの切実な要求に全く応えられていない不満なものであります。

清掃職場は、梅雨期の長雨から真夏の酷暑と、一年を通じて最も過酷な作業環境を迎えます。日夜奮闘している職員の切実な思いを真摯に受け止めているとは思えず、遺憾であると言わざるを得ません。

この際でありますから、いくつか申し上げます。

都区制度改革の一環として、清掃事業が東京都から特別区に移管されて17年目に入りました。

都区制度改革で議論されてきたのは、清掃事業という区民にとって身近な行政は、出来る限り区民に身近なところで行うという特別区の自治権拡充、地方分権改革としての原則であります。

地方分権改革の本来の目的は、住民に身近な自治体が住民に身近なサービスを提供することを基本として、そのための政策を自治体現場の実情に見合った形で立案し、実施していこうとするものです。区民にとって安全で安心な住環境を守る清掃事業は、自治の課題そのものです。

しかし、現実には行財政改革の名の下に、合理化の対象とされ、安易な民間委託や不安定雇用の非正規労働者の多用が進められてきました。

日本は、現在、高齢化社会を迎えています。高齢化社会における廃棄物行政のあり方は、今後大きな社会問題としてその対応が問われることとなります。

「地方再生」、「地方創生」の本旨は、地域とそこに暮らす地域住民を守ることにあります。どれだけ地域の住民の知恵を集め、行政と住民がいかに協働して魅力ある地域を創ることが出来るかにかかっていると云っても過言ではありません。

私たち清掃職員は、日常的な清掃業務においても、多種・多様化する区民要望に応えるべく、不断の努力を重ねてまいりました。

集積所までごみを持っていくことが困難なお年寄りや、お身体の不自由な方を対象とした訪問収集を始め、戸別収集や環境学習、要改善集積所の調査、住民指導など特別区独自の事業を展開しています。

また、今後の清掃事業のあり方を区民と共に考えることを目的に、各区の清掃労組の支部は、自治の研究活動として区民との交流の場を持っています。区民の方々からは、「職員との交流を通して、職員の日常的な苦労や努力が理解できた」、「定期的に意見交換の場を持ってほしい」といった声をいただいています。

皆さん方からは、「業務職給料表につきましては、今後も、国、他団体の給与水準、見直し状況等を踏まえつつ、水準見直しの考え方に基づき、適切に対処してまいりたい」という認識が繰り返されるばかりですが、特別区の子清掃事業に従事する職員の職務内容とその給与水準について、国や他団体との比較が単純に当てはまるものではないことは再三にわたり申し上げてきました。

区政の第一線で働く清掃職員の位置づけや役割については、より重要視され、議論されることが求められるはずです。皆さん方からは「質の高い区民サービスを提供していくためには、より一層の公務能率の向上に努めていかなければなりません」という認識が示されましたが、職員の賃金を抑制することが公務能率の向上につながるとはとても思えません。

保障額表から業務職給料表への切替えに係る課題であります。

これまでも繰り返し述べてまいりましたが、2010年度に保障額表から給料表への切替えが実現して既に6年以上が経過しました。昨年、一昨年の賃金改定交渉で一定の改善が図られましたが、今尚、多くの切替調整号数を保有しているために、職務に対する意欲の維持が困難となっている職員がいます。

また、現給保障者が昇任・昇格した場合、昇格後の号給の給料月額が現給保障額より少ない場合には、引き続き現給保障に留められてしまいます。このことが大きな一因として、技能主任、技能長、統括技能長への昇任意欲を失うことになっています。

人事管理上からも大きな問題を含んでいる切替調整措置の一日も早い終了を

求めます。

また、技能系・業務系人事制度についても、従来の認識を繰り返すに留まっています。

特別区の清掃事業の責務を現実に担っているのは、長年にわたる知識や経験を踏まえて、現場を支えているという使命感で奮闘する職員一人ひとりです。長年にわたる職員の知識や経験が処遇に反映され、職務に対する意欲を維持出来るような人事制度や給与制度の見直しを求めているのです。

職員の勤務条件の根幹である人事制度や給与制度について、踏み込んで検討することこそが肝要であることを申し上げておきます。

次に、1ヶ月以下の育児休業取得期間に係る欠勤等日数の算定方法についてであります。

私どもが、1ヶ月以下の育児休業取得期間について、期末・勤勉手当の欠勤等日数の算定の対象外とするよう求めたことに対し、皆さん方が依然として慎重に検討する姿勢を崩していないことは容認できません。

特別区の期末手当、勤勉手当制度が国と異なっていることは、私どもも承知をしていますが、国における除算制度の見直しが、育児に関するワーク・ライフ・バランスの推進に資するものである以上、同趣旨の見直しは、特別区においても効果を上げるものと指摘しておきます。直ちに改善を決断するよう求めます。

時間が限られている中で、清掃事業全般といくつかの課題のみ申し上げさせていただきました。基準日主義の廃止をはじめとする一時金関連要求について、現行どおりとする回答は残念と言わざるを得ませんが、夏季一時金の支給月数については、支給時期も迫ってきており、現時点においてはやむを得ないものと受け止めますが、引き続き、今後の労使協議によって解決を図るべき課題であることを申し上げておきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、清掃労組の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数につきましては、私どもの判断をご了解いただきましてありがとうございます。

今年度の特別給につきましては、今後、国、他団体の動向等を踏まえ、皆さんと協議し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。