

せいそう 労働者 速報

2016年10月11日
No. 1102
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成28年職員の給与に関する報告（意見）・勧告

月例給、特別給とともに3年連続の引上げ勧告

月例給 ○公民較差（584円、0.15%）を解消するため、給料表を改定

特別給 ○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.3月⇒4.4月）、勤勉手当に割振り

特別区人事委員会は10月11日、区長会と議長会に対して「職員の給与に関する報告・勧告」を行いました。公民較差（584円、0.15%）を解消するため、原則全ての級及び号給について給料月額を引上げ改定。特別給については、年間の支給月数を0.1月引き上げるとしているものの、勤勉手当に割り振るとしています。実施されれば、職員の平均年間給与は約51,000円増となり、3年連続で月例給、特別給ともに引上げとする勧告は一定評価できます。

しかし、昨年同様4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げとしているため、3級以下の引き上げ幅が抑制されてしまうことについては納得できない中身となっています。あわせて無年金期間の再任用の給与についても国や他の地方公共団体、民間の動向を注視として言及をさけていることについても不満と言わざるを得ません。

現業系人事制度をはじめとした課題について、現在、「要求（案）」を各職場で討議をしていただいている。組合員の意見を結集した要求書を第2回中央委員会で確立し、24日の団体交渉で区長会に突きつけます。引上げ勧告の完全実施と、わが組合の要求を勝ち取るため、組合員の総力で16賃金確定闘争を闘いぬきましょう！

平成 28 年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

平成 28 年 10 月 11 日(火)
特別区人事委員会

[本年の勧告のポイント]

月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給

- 公民較差(584 円、0.15%)を解消するため、給料表を改定

2 特別給(期末手当・勤勉手当)

- 年間の支給月数を 0.1 月引上げ(現行 4.3 月→4.4 月)、勤勉手當に割振り

* 職員の平均年間給与は、約 5 万 1 千円増

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容(平成 28 年 4 月)

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,044 人	30,905 人	397,755 円	41.7 歳

2 民間給与実態調査の内容(平成 28 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 1,081 民間事業所を実地調査(調査完了 757 事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
398,339 円	397,755 円	584 円 (0.15%)

(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
4.42 月分	4.30 月	0.12 月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表(一)

- ・全ての級及び号給について、給料月額を引上げ(平均改定率 0.2%)
- ・管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級において引上げを強め、6 級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・I 類初任給及びIII 類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表については、行政職給料表(一)との均衡を考慮した改定
- ・再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

2 特別給(期末手当・勤勉手当)

- ・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手當に割振り

(参考1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
487円	0円	97円	584円

(参考2) 改定による平均年間給与の増加額(公民比較対象職員)

改定前	改定後	差
約6,549千円	約6,600千円	約51千円

(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、22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
244,440円	246,240円	1,800円	3,868千円	3,920千円	52千円

○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:無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
444,360円	445,440円	1,080円	7,315千円	7,377千円	62千円

○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:無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
632,400円	634,320円	1,920円	10,355千円	10,452千円	97千円

○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:無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
755,400円	757,680円	2,280円	12,473千円	12,592千円	119千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成28年4月1日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

III 今後の給与制度における課題

新たな人事・給与制度の構築における職務給原則を踏まえた給与の見直しに加えて、以下の当面の課題について検討

1 人事評価の給与への適正な反映

- ・ 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果の活用を徹底することに加えて、昇給の効果や勤勉手当支給の趣旨に鑑み、適切な運用に努めることが不可欠
- ・ 能力・業績主義を推進する観点から、勤勉手当の成績率の一率拠出割合の引上げについては不断の改善に取り組んでいく必要

2 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続について、国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視するとともに、区における再任用職員の活用状況の把握に努める必要

3 保育教諭等の給与

- ・ 幼保連携型認定こども園における保育教諭等の給与のあり方について、区の実情を十分に考慮し、検討する必要

4 扶養手当制度

- ・ 本年、人事院は、扶養手当の見直しについて勧告。区においては、国の制度改革の趣旨等を踏まえ、区の実態を把握し、検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

I 人事・給与制度の整備

1 新たな人事・給与制度の構築

(1) 制度の不断の見直しの必要性

- 任命権者において、「職務・職責の明確化」、「昇任選考受験率低下への対応」及び「メリハリある給与制度」を取組の方向性とした新たな人事・給与制度を検討
- 公務能率の向上を図るため、制度の不断の見直しに取り組む必要

(2) 係長級以下の職の再編

- 任命権者により、係長級以下の職に係る検討を次の方向で実施
 - 現在の1級職から3級職までの職務の級を廃止して係員の職として統合した上で、新1級職及び新2級職を新設
 - 新2級職については、係長を補佐する職務・職責とし、各区において定数管理を実施
 - 新2級職を係長への昇任を前提とする職として位置づけ、係長職昇任選考制度を廃止

- 将来の係長職候補者を選抜する新2級職昇任選考は、厳格な制度運用を行う必要

(3) 管理監督職の職務・職責の見直し

- 専門性を備えたスタッフ係長職の増設等により係長職のポスト数を増やし、質と量の両面から組織力を強化していく必要
- 管理職の職層及び任用資格基準のあり方に係る任命権者の検討の結果を踏まえ、本委員会は更なる「能力・実績本位」の昇任制度構築に向けた見直しを実施

(4) 職務給原則を踏まえた給与の見直し

- 職の再編や職務・職責の見直しに対応し、給与原資の適切な再配分を通じた給料表全体の見直しに取り組む必要
- 今後、新2級職等の新たな職の位置付けや、係長職及び管理職の職責の高まり等を踏まえ、それぞれの給与のあり方について検討

2 有為な人材の確保

(1) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- 国や民間の就職活動時期の再見直しを踏まえ、採用試験日程の更なる見直しを実施
- 経験者採用制度の対象職種及び職層の拡大等の見直しについて検討
- 児童相談所の新たな設置等に対応するため、福祉分野における専門的人材の更なる確保ができる採用制度の構築に向け、任命権者と連携

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- 技術系職種受験者を中心に、特別区ならではの仕事の魅力を発信する取組を推進

3 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

① 人事評価制度及びキャリア・パスの充実

- 任命権者は人事評価の実施状況を検証し、より一層の制度の充実を図る必要
- 新たな人事・給与制度においても、人事評価制度の導入を中心とする改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、より「能力・実績本位」の任用を行う観点からの検討が必要
- 各職層の職員一人ひとりのモチベーションを高め、継続的な人材育成に取り組むため、キャリア・パスのあり方を浸透させ、人事制度及び人材育成の取組との連携を強化する必要

② 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- 高度化・複雑化した行政需要に対応するため、多様な職員の多角的な視点を施策に反映することが不可欠
- 本委員会はライフイベントに配慮した柔軟な昇任制度について検討し、任命権者の取組を支援

(2) 管理監督職を担う人材育成を推進するための仕組みづくり

- 新2級職を係長職昇任までの育成期間として、幅広い職務経験を蓄積させるとともに、管理職選考のあり方の検討においても人材育成の視点を重視することが必要

4 人材の活用

(1) 全ての世代の職員が能力を発揮するための取組

- ・ 全体の3分の1以上を占める50歳台職員が今後10年の間に退職することにより、組織としての知識・経験の継承が大きな課題となると認識
- ・ 各区における再任用職員の活用状況等を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるため、実態調査を実施

(2) 様々な任用・勤務形態への対応

- ・ 様々な任用形態を活用することは、各任命権者が職の目的に応じ、適材適所で行政運営を行うための重要な手段
- ・ 業務適用基準について不明確な実態がみられるため、職員に対する適切な身分保障の観点から、それぞれの任用・勤務の実態を改めて把握することが必要

II 勤務環境の整備等

1 仕事と生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業取得率向上など、両立支援制度の利用促進に向け取り組むとともに、制度により一定期間休業等を行う職員に対する復職に向けた支援体制を充実する必要
- ・ 人事院は、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等について勧告等を実施。区においても育児・介護休業法等の改正を踏まえ、国の見直し内容を考慮した制度の検討が必要

2 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務縮減に向け、勤務時間内に成果をあげる働き方へと転換を図るため、各職場の業務特性に応じた改善策を提示するなど、管理職のマネジメントを支援する必要
- ・ 年次有給休暇については、管理職員の率先取得や職員の事務配分の随時見直しなどの工夫により、効果的に取得できる体制を整備する必要

3 多様で柔軟な働き方

- ・ 職員一人ひとりの事情に応じた勤務を可能とする時差勤務やフレックスタイム制等の弹力的な勤務形態は、ワーク・ライフ・バランス実現等の面で有効
- ・ 区民サービスの質を維持・向上させながら、職員の意欲・能力を引き出す、多様で柔軟な働き方について引き続き研究

4 メンタルヘルスの推進

- ・ 新たに導入したストレスチェックの分析結果を職場環境改善に確実につなげるため、産業医や衛生委員会等を活用するなど改善に向けた組織的な取組が必要
- ・ ストレスチェック制度の導入を契機にこれまでの取組を見直し、予防から再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策を計画的に推進することが必要

5 ハラスメント防止対策

- ・ パワーハラスメントについては、行為類型を明確にした上で現在の取組を見直し、予防から解決までの総合的な対策とすることが必要
- ・ 新たに義務付けられるマタニティ・ハラスメント等の防止措置について、現在取り組んでいるその他のハラスメント対策とともに体制整備を進めることが必要

III 区民からの信頼の確保

- ・ 職員の不祥事は、区民の信頼を損なうばかりでなく、事態收拾に膨大な労力と時間を要し、区政運営全体に大きな影響
- ・ 不祥事発生の防止には、組織的な体制、仕組みが重要であり、抜き打ち検査等によるチェック機能強化や公益通報制度の周知徹底等の有効性の高い取組を行う必要
- ・ 全体の奉仕者であるという基本理念を職員一人ひとりが改めて自覚し、高い遵法意識と倫理観を持って職務の遂行に当たる必要

行政職給料表（一）

4級						
号給	現行		勧告		改定額	改定率
	月額	間差	月額	間差		
1	2170	19	2180	19	10	0.5%
2	2189	20	2199	20	10	0.5%
3	2209	19	2219	20	10	0.5%
4	2228	20	2239	20	11	0.5%
5	2248	21	2259	21	11	0.5%
6	2269	20	2280	20	11	0.5%
7	2289	21	2300	21	11	0.5%
8	2310	19	2321	19	11	0.5%
9	2329	21	2340	21	11	0.5%
10	2350	19	2361	19	11	0.5%
11	2369	19	2380	19	11	0.5%
12	2388	20	2399	21	11	0.5%
13	2408	21	2420	21	12	0.5%
14	2429	23	2441	23	12	0.5%
15	2452	20	2464	20	12	0.5%
16	2472	20	2484	20	12	0.5%
17	2492	23	2504	23	12	0.5%
18	2515	22	2527	22	12	0.5%
19	2537	21	2549	21	12	0.5%
20	2558	21	2570	21	12	0.5%
21	2579	23	2591	23	12	0.5%
22	2602	20	2614	21	12	0.5%
23	2622	22	2635	22	13	0.5%
24	2644	24	2657	24	13	0.5%
25	2668	25	2681	25	13	0.5%
26	2693	20	2706	20	13	0.5%
27	2713	21	2726	21	13	0.5%
28	2734	23	2747	23	13	0.5%
29	2757	23	2770	23	13	0.5%
30	2780	22	2793	22	13	0.5%
31	2802	23	2815	23	13	0.5%
32	2825	22	2838	22	13	0.5%
33	2847	22	2860	22	13	0.5%
34	2869	22	2882	21	13	0.5%
35	2891	22	2903	22	12	0.4%
36	2913	22	2925	22	12	0.4%
37	2935	22	2947	22	12	0.4%
38	2957	23	2969	23	12	0.4%
39	2980	22	2992	21	12	0.4%
40	3002	20	3013	20	11	0.4%
41	3022	22	3033	22	11	0.4%
42	3044	23	3055	23	11	0.4%
43	3067	23	3078	23	11	0.4%
44	3090	24	3101	24	11	0.4%
45	3114	21	3125	21	11	0.4%
46	3135	23	3146	22	11	0.4%
47	3158	21	3168	21	10	0.3%
48	3179	21	3189	21	10	0.3%
49	3200	23	3210	23	10	0.3%
50	3223	23	3233	23	10	0.3%
51	3246	21	3256	21	10	0.3%
52	3267	22	3277	22	10	0.3%
53	3289	20	3299	20	10	0.3%
54	3309	20	3319	19	10	0.3%
55	3329	21	3338	21	9	0.3%
56	3350	19	3359	19	9	0.3%
57	3369	20	3378	20	9	0.3%
58	3389	19	3398	19	9	0.3%
59	3408	20	3417	20	9	0.3%
60	3428	18	3437	18	9	0.3%

行政職給料表（一）

5級						
号給	現行		勅告		改定額	改定率
	月額	間差	月額	間差		
1	百円	百円	百円	百円	百円	-
2	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-
5	2266	19	2278	19	12	0.5%
6	2285	21	2297	21	12	0.5%
7	2306	19	2318	19	12	0.5%
8	2325	20	2337	20	12	0.5%
9	2345	20	2357	20	12	0.5%
10	2365	21	2377	21	12	0.5%
11	2386	21	2398	21	12	0.5%
12	2407	19	2419	19	12	0.5%
13	2426	20	2438	20	12	0.5%
14	2446	23	2458	23	12	0.5%
15	2469	19	2481	19	12	0.5%
16	2488	21	2500	21	12	0.5%
17	2509	21	2521	21	12	0.5%
18	2530	21	2542	21	12	0.5%
19	2551	21	2563	22	12	0.5%
20	2572	22	2585	22	13	0.5%
21	2594	21	2607	21	13	0.5%
22	2615	20	2628	20	13	0.5%
23	2635	24	2648	24	13	0.5%
24	2659	22	2672	22	13	0.5%
25	2681	21	2694	21	13	0.5%
26	2702	22	2715	22	13	0.5%
27	2724	22	2737	22	13	0.5%
28	2746	23	2759	23	13	0.5%
29	2769	22	2782	22	13	0.5%
30	2791	23	2804	23	13	0.5%
31	2814	24	2827	24	13	0.5%
32	2838	21	2851	21	13	0.5%
33	2859	25	2872	25	13	0.5%
34	2884	22	2897	23	13	0.5%
35	2906	23	2920	23	14	0.5%
36	2929	22	2943	22	14	0.5%
37	2951	27	2965	27	14	0.5%
38	2978	23	2992	23	14	0.5%
39	3001	23	3015	23	14	0.5%
40	3024	21	3038	21	14	0.5%
41	3045	24	3059	24	14	0.5%
42	3069	22	3083	22	14	0.5%
43	3091	23	3105	22	14	0.5%
44	3114	21	3127	21	13	0.4%
45	3135	25	3148	25	13	0.4%
46	3160	24	3173	24	13	0.4%
47	3184	24	3197	24	13	0.4%
48	3208	26	3221	26	13	0.4%
49	3234	21	3247	21	13	0.4%
50	3255	23	3268	23	13	0.4%
51	3278	22	3291	22	13	0.4%
52	3300	20	3313	20	13	0.4%
53	3320	23	3333	22	13	0.4%
54	3343	24	3355	24	12	0.4%
55	3367	21	3379	21	12	0.4%
56	3388	21	3400	21	12	0.4%
57	3409	23	3421	22	12	0.4%
58	3432	21	3443	21	11	0.3%
59	3453	24	3464	24	11	0.3%
60	3477	20	3488	20	11	0.3%

行政職給料表 (一)

7級						
号給	現行		勧告		改定額	改定率
	月額	間差	月額	間差		
1	2819	21	2833	21	14	0.5%
2	2840	22	2854	22	14	0.5%
3	2862	21	2876	21	14	0.5%
4	2883	24	2897	24	14	0.5%
5	2907	24	2921	24	14	0.5%
6	2931	25	2945	25	14	0.5%
7	2956	24	2970	24	14	0.5%
8	2980	23	2994	24	14	0.5%
9	3003	26	3018	26	15	0.5%
10	3029	23	3044	23	15	0.5%
11	3052	23	3067	23	15	0.5%
12	3075	27	3090	27	15	0.5%
13	3102	25	3117	25	15	0.5%
14	3127	25	3142	25	15	0.5%
15	3152	24	3167	24	15	0.5%
16	3176	26	3191	26	15	0.5%
17	3202	24	3217	24	15	0.5%
18	3226	24	3241	24	15	0.5%
19	3250	25	3265	26	15	0.5%
20	3275	26	3291	26	16	0.5%
21	3301	25	3317	25	16	0.5%
22	3326	25	3342	25	16	0.5%
23	3351	26	3367	26	16	0.5%
24	3377	24	3393	24	16	0.5%
25	3401	26	3417	26	16	0.5%
26	3427	26	3443	26	16	0.5%
27	3453	25	3469	25	16	0.5%
28	3478	25	3494	25	16	0.5%
29	3503	25	3519	25	16	0.5%
30	3528	25	3544	26	16	0.5%
31	3553	26	3570	26	17	0.5%
32	3579	26	3596	26	17	0.5%
33	3605	28	3622	28	17	0.5%
34	3633	26	3650	26	17	0.5%
35	3659	29	3676	29	17	0.5%
36	3688	25	3705	25	17	0.5%
37	3713	27	3730	27	17	0.5%
38	3740	25	3757	26	17	0.5%
39	3765	27	3783	27	18	0.5%
40	3792	29	3810	29	18	0.5%
41	3821	28	3839	28	18	0.5%
42	3849	29	3867	29	18	0.5%
43	3878	27	3896	27	18	0.5%
44	3905	28	3923	28	18	0.5%
45	3933	29	3951	30	18	0.5%
46	3962	28	3981	28	19	0.5%
47	3990	26	4009	26	19	0.5%
48	4016	27	4035	27	19	0.5%
49	4043	25	4062	25	19	0.5%
50	4068	29	4087	29	19	0.5%
51	4097	25	4116	25	19	0.5%
52	4122	26	4141	26	19	0.5%
53	4148	22	4167	22	19	0.5%
54	4170	16	4189	16	19	0.5%
55	4186	21	4205	20	19	0.5%
56	4207	19	4225	19	18	0.4%
57	4226	16	4244	16	18	0.4%
58	4242	17	4260	17	18	0.4%
59	4259	19	4277	19	18	0.4%
60	4278	16	4296	16	18	0.4%

行政職給料表 (一)

8級						
号給	現行		勧告		改定額	改定率
	月額	間差	月額	間差		
	百円	百円	百円	百円	百円	
1	3348	26	3366	26	18	0.5%
2	3374	25	3392	25	18	0.5%
3	3399	28	3417	28	18	0.5%
4	3427	25	3445	25	18	0.5%
5	3452	26	3470	26	18	0.5%
6	3478	28	3496	28	18	0.5%
7	3506	27	3524	27	18	0.5%
8	3533	25	3551	25	18	0.5%
9	3558	28	3576	28	18	0.5%
10	3586	26	3604	26	18	0.5%
11	3612	26	3630	26	18	0.5%
12	3638	27	3656	27	18	0.5%
13	3665	26	3683	27	18	0.5%
14	3691	29	3710	29	19	0.5%
15	3720	27	3739	27	19	0.5%
16	3747	29	3766	29	19	0.5%
17	3776	27	3795	27	19	0.5%
18	3803	30	3822	30	19	0.5%
19	3833	27	3852	27	19	0.5%
20	3860	29	3879	29	19	0.5%
21	3889	29	3908	29	19	0.5%
22	3918	28	3937	28	19	0.5%
23	3946	28	3965	28	19	0.5%
24	3974	29	3993	29	19	0.5%
25	4003	30	4022	30	19	0.5%
26	4033	28	4052	29	19	0.5%
27	4061	30	4081	30	20	0.5%
28	4091	30	4111	30	20	0.5%
29	4121	31	4141	31	20	0.5%
30	4152	30	4172	30	20	0.5%
31	4182	31	4202	31	20	0.5%
32	4213	29	4233	29	20	0.5%
33	4242	31	4262	31	20	0.5%
34	4273	27	4293	27	20	0.5%
35	4300	28	4320	28	20	0.5%
36	4328	28	4348	29	20	0.5%
37	4356	29	4377	29	21	0.5%
38	4385	26	4406	26	21	0.5%
39	4411	28	4432	28	21	0.5%
40	4439	24	4460	24	21	0.5%
41	4463	23	4484	23	21	0.5%
42	4486	21	4507	21	21	0.5%
43	4507	23	4528	22	21	0.5%
44	4530	22	4550	22	20	0.4%
45	4552	20	4572	20	20	0.4%
46	4572	20	4592	20	20	0.4%
47	4592	18	4612	18	20	0.4%
48	4610	20	4630	20	20	0.4%
49	4630	16	4650	16	20	0.4%
50	4646	16	4666	16	20	0.4%
51	4662	16	4682	16	20	0.4%
52	4678	17	4698	16	20	0.4%
53	4695	13	4714	13	19	0.4%
54	4708	14	4727	14	19	0.4%
55	4722	14	4741	14	19	0.4%
56	4736	12	4755	12	19	0.4%
57	4748	12	4767	12	19	0.4%
58	4760	12	4779	12	19	0.4%
59	4772	11	4791	11	19	0.4%
60	4783	12	4802	12	19	0.4%

特別区人事委員会勧告に係る区長会への要請

月日：2016年10月11日（火）

場所：区政会館20階会議室

清掃労組出席者：桐田中央執行委員長、中里副中央執行委員長、坂本副中央執行委員長
染書記長、多田書記次長



西川区長会会長に要請書を手交する桐田委員長

【桐田中央執行委員長発言】

区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は「職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。3年連続の月例給・一時金の引き上げ勧告は、民間企業の賃金改善状況が反映されたものと一定の評価が出来るのですが、現在、自宅に係る住居手当廃止の経過措置期間にあり、平均住居手当額は、前年より減額となっています。こうした影響が公民較差を広げているのであり、多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善にはつながらない低い水準にとどまっています。

地方公務員の給与は、生計費も考慮して定めることとされています。特別区職員の生計費に係わる大きな変化として、昨年10月からの被用者年金制度の一元化に伴い、「新3階部分」として「年金払い退職給付」の掛金が新たに生じるとともに、掛金の算定方式は、4月～6月の報酬の平均額に基づき算出される「標準報酬制」に移行されました。

清掃事業は、区民の安全で安心な住環境を保障する公共サービスです。一日たりとも停滞することが許されない事業であることから、職員は5月の祝日作業に従事する実態にあります。このことが大幅な掛け金の引き上げに繋がっています。

仮に勧告どおりに月例給・一時金が増額されたとしても、共済掛け金の引き上げ分にも遠く及ばず、職員の可処分所得は減少するばかりです。

東京都の民間賃金水準は、全国平均を100とした場合、126.0にも達していますが、特別区職員の賃金水準はそれに見合っていません。職員の置かれている厳しい現状を踏まえ、賃金の大幅な改善を求めるものです。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金にかかわっては、労使交渉に基づく改定が図られなければなりませんが、この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて現業系職員の給与改定が行われていたことも事実です。十分な労使協議期間を確保するためにも、今回の引き上げ勧告に準じた業務職給料表を早期に明らかにすることを求めます。

私どもは、長年にわたって保障額表から業務職給料表への切替に伴う調整措置の終了を求めてきました。昨年、一昨年の給与改定交渉で、一定の見直しが行われ、多くの職員の実質的な昇給回復が実現したことは一定の評価が出来るものです。しかし、私どもの調査では、いまだに多くの職員が切替調整号数を有し、昇給が抑制されています。現行の切替調整制度は、人事管理上から見ても、長期間にわたって実施すべきものではないことは明らかです。一日も早い切替調整措置の終了、調整号数の廃止を判断することを求めます。

現行の特別区の清掃事業の職務内容は、公権力を伴う排出調査や指導業務、環境学習や訪問収集等、職員の創意工夫で様々な事業展開がされています。現行の特別区の清掃事業の職務内容を正当に評価することを求めます。

23区の清掃事業は多くの課題を抱えていますが、それは行政だけで解決できるものではなく、まして区民だけで解決できるものではありません。「行政と区民との協働」で解決がはかられなければならない課題です。そして、行政と区民との接点にいるのが私ども清掃職員です。私どもは、そのことをしっかりと認識し、各地域で区民の皆様との対話集会を実施しています。集会は、日頃の業務に対する労いの言葉をいただくとともに、様々な要望もいただく良い機会となっています。

2020年には、東京でオリンピック・パラリンピックが開催されます。外国からも

多くの観光客を迎えることとなり、特別区の清掃事業の高い質を内外に示す好機であると私どもは認識しています。私どもは、清潔な住環境を守るために引き続き区民との協働で、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に奮闘する決意です。

区民サービスの最前線にいる職員の仕事の内容は、区民サービスのあり方に直結します。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、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。

制約された時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等は今後お示しさせていただきます。

【西川区長会会長（荒川区長）発言】

ただいま、委員長から、本年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、特別区職員の給与が民間給与を0.15%下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定すること、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考慮し、勤勉手当を0.1月引き上げることとされています。勧告については、これまでと同様に、任命権者として、十分尊重する必要があると考えております。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、少子高齢化対策等に係る扶助費の増加や公共施設等の老朽化対策に係る費用の大幅な増加など、様々な行政ニーズへの対応等を勘案すると、今後の財政状況は、厳しさを増していくことが予想されます。また、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。

本年の勧告の取扱いにつきましては、特別区の置かれた厳しい状況を踏まえ、また、国や他団体の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、慎重に検討してまいります。

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きまして、ご理解をいただきたいと思います。

最後になりますが、熊本地震による被災地支援におきましては、多くの職員の皆さんにご尽力をいただいております。特別区長を代表して、御礼申し上げます。

私からは、以上です。