

2016 賃金確定闘争 区長会の最終提案に対する判断について

2016年11月17日
東京清掃労働組合
第3回中央委員会

I 2016 賃金確定闘争の経過

1. 2016 賃金確定闘争は、民間企業の賃上げ結果を特別区職員の月例給及び一時金に正確に反映させるとともに、長年にわたり訴え続けてきた切替調整措置の終了、技能・業務系人事制度の改善、再任用職員の賃金水準の改善等に対し、区長会の前向きな姿勢を引き出すことが大きな課題となった。

地方交付税におけるトップランナー方式は、自治体における民間委託等の導入を拡大し、地方財政の圧縮を強要するものである。総務省が公表した平成 29 年度予算概算要求は、地方交付税が前年比 7 千億円のマイナスとなった。2016 賃金確定闘争は、こうした国からの圧力が強まる情勢の下での闘いとなった。

2. 3月16日、第1回団体交渉で「2016年度現業系賃金・人事制度要求書」を提出。5月25日の夏季手当要求第1回団交、6月22日の夏季手当要求第2回団交と、機会を得るごとに人事・給与制度の改善を求め続けた。また、9月15日には特別区人事委員会に対して要請行動を取り組み、全国一生計費のかかる首都圏で暮らす特別区職員の生活実態と、精確な公民比較を踏まえた給料表の改定を勧告するよう求めた。

10月11日に特別区人事委員会は、月例給の公民較差（584円、0.15%）を解消するため給料表の引上げ改定、一時金も0.1月引上げ（勤勉手当に割振り）とする3年連続の給与改善を勧告したが、特別区においては、自宅に係る住居手当廃止の経過措置期間にあることや、民間における春闘情勢等を考えると到底納得できない勧告内容であった。

3. わが組合は勧告が出された後、ただちに区長会に対する要請行動を実施し、引上げ勧告を踏まえた業務職給料表を早期に提示し、我われとの協議を行うよう求めた。

区長会は、2016勧告の取扱いについて「勧告を尊重する姿勢」としながら、「慎重に検討してまいります」と、勧告どおりに給料表の改定を実施することを最終局面まで明確にしなかった。

また、業務職給料表についても「依然として高い水準にある」という認識を示し、「慎重に検討を行ってまいります」と、さらに慎重な姿勢を強調し続けた。我われが最重点課題と位置付けた切替調整措置の終了要求に対しては、「業務職給料表の水準に関わる重要な課題」「非常に厳しいもの」という認識を繰り返し、見直しを拒む姿

勢に固執した。

4. 10月24日、連合会館において2016賃金確定闘争勝利！第一波総決起集会を開催した。不当な区長会の姿勢を糾し、要求獲得に向けて全組合員の固い団結で、2016賃金確定闘争に勝利するための意思統一をはかることを目的とする闘争開始宣言集会となった。その後、地連ごとの第二波総決起集会と各ブロック幹事区長に対する要請行動の取組み、職場からの全組合員と家族による署名行動、各区長への要請行動、ステッカー闘争等を取り組み、特別区に働く清掃職員の賃金・労働条件の改善を訴え続けた。

5. 2016賃金確定闘争も大詰めを迎えた11月11日、第1回拡大闘争委員会を開催し、①人事委員会勧告を尊重し、国からの圧力に屈せず、労使による自主的・主体的な決着を求める。②人事管理上からも大きな問題を含む切替調整措置の廃止を求める。③行政系人事制度の見直し協議の中で、技能・業務系人事制度に与える影響について検討を行うとともに、必要な協議を求める。④特別区人事委員会が実施する「平成28年度再任用職員等実態調査」を受けて、何らかの具体的な措置を実施するよう求める。以上の4点について、区長会からの前向きな姿勢を引き出すことを最重点課題として確認した。

また、区長会が最終交渉日と設定した11月17日（木）の翌18日（金）、始業時から1時間の実行行使の準備指令を発し、膠着状態に陥っている協議の進展をはかり、区長会に対し歩み寄りを求めることも全会一致で確認された。

6. その後の協議でも双方の主張は平行線を辿り、区長会が最終交渉日とした17日夜、局面の打開に向けて中央執行委員長・書記長と区長会側交渉委員の責任者である副区長会正副会長との会談が持たれた。

【副区長会正副会長から示された最終提案内容】

- 1 勧告
 - ・給料表の引上げ改定、特別給の0.1月分引上げ
 - ・業務職給料表も行（一）給料表に準じて引上げ改定
- 2 技能・業務系人事制度
 - ・行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系人事制度に影響が生じると見込まれるときには、その対応について、皆さんと協議してまいりたいと考えております。
- 3 雇用と年金の接続
 - ・私どもといたしましては、（再任用職員等実態）調査の動向についても、注視するとともに、必要があると認められる場合には、所要の検討をしてまいりたいと考えております。

副区長会正副会長から、以上の踏み込んだ考え方が示されたことから、清掃労組中

央執行委員長・書記長、特区連委員長・書記長による四者会談を持ち、両組織とも提案を受けることを確認した。その後の専門委員会交渉での解明を経て、20時29分から開催された第4回団体交渉で、区長会提案を最終案として受けた。区長会の最終案は以下の内容である。

II 2016年賃金確定闘争、区長会の最終案について

1 勧告給料表の扱い、業務職給料表の引上げ改定

- ・給与改定について、勧告どおり実施
- ・適用日：平成28年4月1日
- ・特別給について、年間支給月数を0.1月引上げ（勤勉手当に配分）
- ・業務職給料表について、行(一)給料表に準じて引上げ改定（平均改定率0.2%）
- ・現業系再任用職員について、一律400円の引上げ改定

2 切替調整措置について

区長会は、「業務職給料表につきましては、依然として高い水準にあると認識」、「したがって、引き続き昇給調整措置を維持する必要があると考えております」と従来の考え方を繰り返し、踏み込んだ回答は得られなかった。

3 技能・業務系人事制度の改善について

区長会は、第4回団体交渉で、「行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系人事制度に影響が生じると見込まれる場合には、その対応について、皆さんと協議してまいりたいと考えております」「各区における制度の運用状況等から必要性が認められる場合には、適切な検討を行ってまいりたいと考えております」と言及した。

4 雇用と年金の接続について

区長会は、第4回団体交渉で、人事委員会が実施している再任用職員等実態調査に係って、「この調査の動向についても、注視するとともに、必要があると認められる場合には、所要の検討をしてまいりたいと考えております」と言及した。

5 その他の課題

(1) 勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて

【趣旨】育児休業の取得促進を図るため、国や他団体の動向を踏まえ、勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて、見直しを行う。

【内容】勤勉手当の支給期間における欠勤日数の算定に当たり、育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合は、当該期間を欠勤等の期間から除くものとする。

【実施時期】平成29年6月支給分の勤勉手当から適用する。

(2) 介護時間等に係る給与の取扱いについて

【趣旨】育児・介護休業法の改正趣旨等を踏まえ、仕事と生活の両立を支援する観点から、介護時間に係る給与の取扱いについて定める。あわせて、介護休暇及び部分休業に係る給与の取扱いについて、見直しを行う。

【内容】① 給与（取得した時間の給与の支給について）

介護時間：支給しない

② 昇給（欠勤等による昇給の抑制について）

介護時間：昇給を抑制しない

介護休暇：昇給を抑制しない

③ 期末手当（支給割合における欠勤等日数の算定について）

介護時間：算定しない

④ 勤勉手当（支給割合における欠勤等日数の算定について）

介護時間：30日を超える場合は1日と換算して算定

部分休業：30日を超える場合は2/3日と換算して算定

【実施時期】平成29年6月支給分の勤勉手当から適用する。

(3) 昇任選考における「育児休業中の者の取扱い」の見直しについて

【趣旨】育児休業の取得促進及び女性職員の活躍推進の観点から、昇任選考における「育児休業中の者の取扱い」について、見直しを行う。

【見直し内容】育児休業中の者が対象となる昇任選考を受験することができるよう実施要綱等を改正する。

昇任選考の合格者については、原則として、合格した年度の翌年度の初日に昇任させるものとする。ただし、当該日に育児休業中の者については、原則として、復職の日に昇任させるものとする。

【適用年度】平成29年度実施の昇任選考から適用する。

Ⅲ 区長会最終提案に対する判断について

1 勧告給料表の扱い、業務職給料表の引上げ改定について

(1) 勧告給料表の取り扱いについて

本年の特別区人事委員会の報告・勧告は、25年ぶりに3年連続で月例給・一時金ともに引き上げ改定とした。自宅に係る住居手当廃止の経過期間中にあることや、民間の春闘情勢を踏まえると、その内容は納得できるものではなかったが、勧告制度が果たしてきた役割を踏まえ、一時金の支給月数を含めて勧告の完全実施を決断させた。地方に対する国からの圧力が強まる中、自主的・主体的な決着をはかったことは評価ができる。

(2) 業務職給料表の引上げ改定について

「業務職給料表は依然として高い水準にある」とする区長会は、業務職給料表の改定について慎重な姿勢を強調し続けた。区長会の認識を改めさせるべく、専門委員会を通じ官民比較や国公比較の不当性を主張したが、認識を改めさせるには至らなかった。しかし、最終局面で行（一）給料表の改定に準じた引上げ改定、現業系再任用職員も一律 400 円の引上げ改定を決断させたことは評価ができる。

2 切替調整措置の取り扱いについて

「引き続き昇給調整措置を維持する必要がある」という区長会の認識を変えるには至らず、大きく不満が残る回答である。一昨年、昨年と 2 年続けて見直しされたこともあり、区長会は、今賃金確定期での見直しには、否定的な姿勢に固執した。

3 技能・業務系人事制度について

区長会は、14 時 05 分から持たれた小委員会交渉で、「技能・業務系人事制度は、特別区における技能・業務系職場の実態を踏まえた任用体系として制度設計をし、労使合意に至ったものであり、現時点においては、所要の見直しを図ってきているものと認識しております」と、解決済みの課題であるという認識を示した。

第 4 回団体交渉で、「行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系人事制度に影響が生じると見込まれるときには、その対応について、皆さんと協議してまいりたいと考えております」と、これまでの考え方から踏み込んだ考え方を示し、今後の協議に道筋をつけたことは評価ができる。

4 雇用と年金の接続について

わが組合は、雇用と年金を確実に接続する新たな高齢期雇用制度を構築するよう、繰り返し求めてきたが、特別区人事委員会及び区長会は、国や他団体の動向を注視するとして課題の先送りを続けてきた。

特別区人事委員会は、「平成 28 年職員の給与に関する報告及び勧告」の中で、「フルタイム再任用職員の活用が更に拡大している状況を踏まえ、各区における再任用職員の活用状況を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるための実態調査を実施する」とした。これを受けて区長会は、「この調査の動向についても注視するとともに、必要があると認められる場合には、所要の検討をしてまいりたい」と言及した。

このことは、今後の協議についての道筋をつけたものとして評価ができる。

5 その他の課題について

- ・ 勤勉手当の支給に係る育児休業の取扱いについて
- ・ 介護時間等に係る給与の取扱いについて
- ・ 昇任選考における「育児休業中の者の取扱い」の見直しについて

生活と仕事の両立は、社会的にも大きな課題となっている。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等に係る個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、社会全体で生活と仕事の双方の調和の実現を希求していかなければならない。区長会提案は、そういう趣旨であると受け止めることができる。

最後に（今後の取り組みについて）

多くの要求項目について、納得できる回答が得られなかったことは不満が残る。とりわけ、最重要課題と位置付けた切替調整措置について、最終局面でも歩み寄りを引き出せなかったことは、不満なものである。

しかし、一貫して解決済みという認識にあった技能・業務系人事制度について、今後の協議に道筋をつけたことは大きな成果である。このことは、これまでの支部における要請行動等の取組と本部統一交渉が有機的に結びつき、大きく実を結んだものとして評価が出来るものである。

わが組合は、23 区・清掃一組という複数の自治体を貫く単一労働組合という組織形態を選択し、賃金確定闘争を自らの闘いと位置付け、11 回目の賃金確定闘争を組織の総力を挙げて取組んだ。今期賃金確定闘争の到達点は、各地連や職場からの闘いを積み上げた結果であり、全組合員の奮闘に対し心から敬意を表するものである。

切替調整措置の終了の決断を得られなかったことは大きく不満が残る。区長会はこれらの課題について「業務職給料表は依然として高い水準にある」という認識を繰り返すばかりである。技能・業務系人事制度の見直しについて、今後の協議に道筋をつけることができた。今後の各区段階での取組や各区職労との共闘が重要となる。現業職員の構成は、区によって大きく異なっている。今後の具体的な取組を提起したい。また、行政系人事制度の見直しの課題も特区連とも綿密な打ち合わせを重ねながら、注視をしていく必要がある。各(総)支部、地連の取り組みを強化し、支部交渉と本部(統一)交渉を有機的に結合させることで、困難な課題の前進に結び付けなければならない。2016 年賃金確定闘争の取組については、改めて総括を行うこととする。

闘いは継続する。依然として厳しい情勢下ではあるが、引き続き今後の闘いに全力を傾注することを確認して、2016 賃金確定闘争の区切りとする。

以上