

平成 28 年度給与改定（第 2 回）専門委員会交渉

## 区長会「（技能・業務系職員の賃金水準は） 依然として高い水準と認識している」

- 職種構成・職務内容の異なる国公の行（二）適用職員とのラス指数比較は妥当ではない
- 区長会は現状の職域を広げた特別区の清掃事業の職務内容をしっかりと認識しろ

11 月 1 日、今期 2 回目の専門委員会交渉が開催されました。今回は技能・業務系、人事給与制度に焦点を絞った議論が行われました。区長会はいくまでも国公の行（二）適用の職員との比較（ラスパイレス指数比較）を唯一の指標とし、ラス指数（国を 100 とした数値）108 まで下がった 23 区の業務職の賃金を「依然として高い水準」との認識を固持しました。

### ○国家公務員行政職俸給表（二）適用職員との比較について

人事院は、一昨年 of 報告の中で、「技能・業務系職員の給与のあり方」について、官民比較の「給与水準に関するデータが少ない」、「勤務地域の違いによる差が大きい」、その結果「具体的なデータを得ることが困難であった」と明言していました。こうしたことから精確な官民比較が困難になっていることは明らかです。あわせて、職種構成も職務内容も大きく異なる国公の行（二）適用の職員と 23 区の技能・業務系職員の給与水準比較は妥当なものとは考えられません。

## ○現業系職員の賃金水準について

『技能労務関係職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会』報告書（2009年）によると「業務の実態は、『単純な労務』との語から一般に受ける語感とは合致しない部分があることには留意が必要」と報告され、「職務給の原則を徹底する観点からは、職種の小区分ごとに職務内容等が異なれば、個々に給料表を作成することも考えられる」として、均衡の原則に関わっても「国の行政職俸給表（二）適用職員の職務内容は全てが一致するものではない」とも報告されています。

こうしたことを踏まえ、様々な工夫がされている現行の特別区の清掃事業の職務内容を区長会はどのように認識しているのかとの問いに対し「区として実態に沿った給料表を作成している。報告に反しているわけではない。」と我々の主張に反する考え方が示されました。

## ○東京都における給料調整額について

「国や他団体の動向を注視・・・」としていますが、東京都では職に応じた現業調整額が付いています。清掃独自給料表は難しいとしても調整額という方法もあります。我々はこの間、自治研活動を通じて様々な議員や区民に対し清掃職員の努力を伝えてきました。その反応として「区民の理解が得られないとは思いません。」と強く主張してきました。

## ○技能主任の任用資格基準について

現状では前歴加算を含めて、最短でも資格を有するのに10年もかかります。清掃職場は中途採用が多く35才で採用された場合、45歳まで資格が出来ません。しかし、退職手当のポイント対象期間は退職前20年度間となっています。これでは制度としての整合性に問題があります。

区長会の考えとしては「これまでと変わらず、行政職の8層制と現業職の4層制の違いから設定しています。主任の職責からも経験豊富な職員を求めるべきで、日々の職務を業績評価で評定し、勤勉手当等にも反映させながらモチベーションに応じていくものと考えています。」というものです。

次回も同じ内容での専門委員会交渉が予定されています。まずは我々の賃金水準が依然として高い水準という認識を改めさせる必要があります。任用制度の問題もあり、現在の23区の清掃事業の職務内容を区長会にしっかりと伝え、現状に見合った賃金水準・任用制度を勝ち取るため、引き続き交渉を強化していきます。