

せいそう 速報 労働者

2016 年 11 月 7 日
No. 1106
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 28 年度給与改定（第 3 回）団体交渉

我々の要求に対する回答は何一つ出ず

- 区長会「検討を行っております」を繰り返すばかりで具体的な回答は一つも出されず
- 業務職給料も提示せず「依然として高い水準」との認識を固持

11 月 7 日、今期給与改定（第 3 回）団体交渉を行いました。10 月 24 日の団体交渉以降、専門委員会交渉の場で人事委員会勧告内容の不当性や職場実態を繰り返し訴えてきましたが、この日の団体交渉においても区長会は我われの主張に応えようとしない不誠実な姿勢に終始しています。人事委員会勧告の取り扱いについても「慎重に検討してまいりたい」との発言を繰り返すばかりか、都の人事委員会の勧告内容を引き合いに出して、国や他団体の動向を殊更に強調する区長会の姿勢は容認できません。

特別区で働く清掃職員の職員構成や職務内容は国や他団体の技能・業務系職員とは異なることを専門委員会の中でも職場実態を踏まえ、丁寧に説明し、国公行政職俸給表（二）適用職員と比較することに問題があることを繰り返し主張してきました。これに対して区長会は「国基準のものさしは必要である」との考えを改めてはいません。

2016 年賃金確定闘争はこれからが正念場です。各区長要請、各地連要請・総決起集会をはじめ連日行動配置がされています。区長会との交渉も 8 日の専門委員会から更に強化をすすめ、業務職給料表の水準に対する区長会の認識をあらためさせ、要求の実現にむけて全組合員の総力をあげて最後まで闘いぬきましょう。

平成28年度給与改定（第3回）団体交渉

1. 日 時 2016年11月7日（月）16時54分から17時11分

2. 場 所 東京区政会館203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）、石川副区長会副会長（足立区）、佐藤副区長会役員（荒川区）、板橋副区長会役員（世田谷区）、橋本副区長会役員（板橋区）、高野副区長会役員（墨田区）、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、多田書記次長、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

4. 議事録

〈清掃労組〉

「2016年度賃金確定に係わる要求書」を10月24日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先に皆さんから要求のありました事項につきましては、現在、鋭意検討を行っております。

検討結果については、まとまり次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

10月18日に、東京都人事委員会は、特別給の年間支給月数について、勤勉手当を0.1月引き上げることとする勧告をしました。その一方、給料表につい

ては、公民較差が極めて小さいことから、改定を見送っております。

本年の人事委員会勧告の取扱いにつきましては、前回の団体交渉で申し上げましたとおり、尊重する姿勢に立ちますが、特別区の置かれた厳しい諸状況を踏まえつつ、国や東京都を始めとする他団体の動向も十分に勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、引き続き慎重に検討をしてまいりたいと考えております。

次に、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、依然として高い水準にあるとの認識の下、昨年度の交渉結果や本年の人事委員会勧告の取扱いを踏まえ、慎重に検討を行っているところです。

また、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置につきましては、早急に終了するよう皆さんから要求が寄せられているところです。

寄せられた要求につきましては、前回の団体交渉で申し上げましたとおり、引き続き、国、他団体の動向を注視していくとともに、平成19年度の業務職給料表の水準見直しに至った考え方や、この間の皆さんとの協議も踏まえ、適切な給与制度を構築していくことを基本に、対応すべきものと考えております。

私どもといたしましては、寄せられた要求について、慎重に検討を行っているところでありますが、業務職給料表の水準に関わる重要な課題であることから、現時点における検討状況は、非常に厳しいものと認識しております。

次に、介護時間等に係る給与の取扱いについて申し上げます。

働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めるため、民間や国家公務員に準じて、地方公務員の育児や介護の支援に関する取扱いを見直す育児・介護休業法の改正について、国会で審議されております。この改正法案が可決・成立した場合には、介護時間の新設等、地方公務員の介護支援に関する最低基準が加えられることとなります。

この場合、介護時間の新設等については、各区において定めることとなりますが、介護時間の新設に伴う給与の取扱いについては、統一交渉において定める必要があります。

私どもといたしましては、介護時間を承認され勤務しなかった場合に昇給を抑制しない取扱いとするほか、介護時間に係る所要の給与の取扱いを定める必要があると考えております。

また、昇給制度における介護休暇の取扱いや勤勉手当における部分休業の取扱

いについても、国の制度改正の趣旨を踏まえ、介護時間を承認され勤務しなかった場合と同様とする必要があると考えております。

詳細は、別紙「介護時間等に係る給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

10月24日の団体交渉で「2016年度賃金確定に係わる要求書」を提出して以降、専門委員会交渉を重ねて今賃金確定交渉期の諸課題について協議を行ってまいりました。

先の団体交渉でも、「多くの課題の解決のためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に解決の方法はない」ことをお伝えしましたが、皆さん方は、現時点でも「鋭意検討を行っております」とするばかりです。また、人事委員会勧告の取扱いについても「慎重に検討をしてまいりたい」と、前回の団体交渉での発言を繰り返すばかりか、東京都人事委員会の勧告内容を引き合いに出して、国や他団体の動向を殊更に強調されている区長会の姿勢は容認できません。

また、人事委員会勧告から、相当の期間が経過したにもかかわらず、業務職給料表はいまだに提示されていません。

労働条件の根幹である給料表を提示しないということは、事実上、私どもとの協議を拒むことに等しいものです。早急に業務職給料表を提示し、私どもとの協議を行うことを改めて求めます。

次に、本年の人事委員会勧告についてであります。

一時金について、国や政令市の勧告内容を上回る4.40月としたことは、民間の春闘情勢や特別区の実情を踏まえたものと受け止めることができますが、月例給について、公民較差を584円と算出したことについては、まったく納得できるものではありません。

人事院勧告の公民較差708円を下回っていることや住居手当支給額が昨年度と比べて職員1人当たり平均713円引き下がっていることを考えると、本年の人事委員会勧告は、実質的な引下げ勧告と言わざるを得ません。また、給料表に

ついて、「管理職及び係長職の職責の高まっていること」を理由として、「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を行う」こととした結果、３級以下の平均改定率が低く抑えられるなど、級ごとの平均改定率に大きな差が設けられています。このことは、一部職層の職責を軽んじるものであり、大きな問題を含む勧告であることを指摘せざるを得ません。

皆さん方からは、業務職給料表について、「依然として高い水準にある」という認識が示されましたので、私どもとしましても、一言申し上げざるを得ません。

皆さん方の認識の根拠として、国基準によるラスパイレス指数比較があるものと推察されます。

人事院は、一昨年 of 報告の中で、行政職俸給表（二）が適用される職員の約４割を占める自動車運転手を例に、給与のあり方について、「民間において業務委託等を利用する企業の増加等に伴い、公務との比較に用いる従業員が減少しており」、「行政職俸給表（二）適用職員の給与水準の指標となる具体的な数値を得ることは困難であった」としています。このことは、精確な官民比較は、もはや困難であることを明らかにしたものです。

また、行政職俸給表（二）が適用される国家公務員数は２，８７６人であり、行政職俸給表（一）が適用される国家公務員数との合計数の２％にすぎません。行政職俸給表（二）が適用される国家公務員の代表的な職種は、自動車運転手、守衛・巡視、用務員、電話交換手などであり、その４割以上を自動車運転手が占めています。一方、特別区の技能・業務系職員は７，０２１人であり、行政職給料表（一）が適用される職員との合計数の１３％にもなります。

清掃職員の職務内容は、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、多種・多様であります。これらの職務は、現場の第一線を担う職員の努力や創意工夫で成り立っています。

私どもは、特別区で働く清掃職員の職員構成や職務内容について、国や他団体の技能・業務系職員のものと比較することに問題があることを再三にわたって申し上げているのです。

言うまでも無く、給与決定の原則には、職務の内容と責任に応じたものでなければならないとする職務給の原則、民間事業の従事者の給与等を考慮しなければならないとする均衡の原則があります。

精確な官民比較が困難であり、かつ、職種も職員構成も異なる行政職俸給表（二）

が適用される国家公務員との給与水準比較が意味を成さないことが明白な中で、何をもって業務職給料表が依然として高い水準にあるという認識を示されているのか理解できません。

安全で安心な住環境を守るために、日夜奮闘する清掃職員の賃金水準が「依然として高い水準にある」という認識をただちに改め、清掃職員の職務内容を正當に評価すべきです。

次に、切替調整措置についてであります。

私どもは、切替調整措置の終了を繰り返し要求してまいりました。

昨年4月、切替調整措置の見直しが行われた結果、私どもが指摘してきた制度矛盾とも言える「追いつき・追い越し」の事象が解消されると同時に、多くの職員の実質的な昇給回復が実現しました。また、本年4月には、55歳未満の職員について、勤務成績が良好以上であれば、最低でも1号給昇給することが実現しました。

しかし、切替調整号数を保有する清掃職員数は、本年4月1日現在、いまだに清掃職員数全体の約26%を占めます。これらの職員は40歳台後半から50歳台の中堅・ベテラン職員です。業務を進める上でも中心的な役割を担う中堅・ベテラン職員がいまだに多くの切替調整号数を保有し、長きにわたり昇給が抑制されている状態に置かれているのです。

切替調整措置については、人事管理上の観点からも、長期にわたって実施すべきものではないことは明らかです。

皆さん方は、これまでの団体交渉の場で、切替調整措置について、今後も私どもと協議することを考えていると繰り返し述べられています。切替調整措置の終了を今賃金確定交渉期に判断し、問題の解決を図ることを強く求めます。

次に、技能・業務系職員の人事制度についてであります。

技能主任職への昇任資格基準は、1級職16年以上です。前歴を通算しても、採用後10年間は、昇任機会が発生しないのです。その一方で、退職手当のポイント評価期間は、退職年度を含む退職前20年度間とされています。このことから、現行の昇任資格基準は、技能・業務系職員にとって不利な制度となっています。

また、統括技能長や技能長は、一定程度の定数管理がされています。各区の年

年齢構成や職員構成から、定数に空きが無い場合には、昇任選考すら実施されていない実態があります。

統括技能長や技能長の職務・職責が増大する一方で、切替調整措置の影響により、昇任・昇格しても給与処遇として反映されない実態があることを理由として、昇任選考の申込みを躊躇する職員が多くいるなど、現行の特別区の技能・業務系職員の人事制度は、多くの問題を含んでいます。

皆さん方が検討されている行政系人事制度の見直しに遅れることなく、私どもの要求内容を踏まえた技能・業務系人事制度の見直しを求めます。職員の職務に対する意欲に応える人事制度のあり方、まじめに職務に精励する職員の努力が報われる給与制度のあり方こそ検討すべきです。

次に、高齢期雇用制度についてであります。

現行の再任用職員の賃金水準は、一部年金が支給されることが前提となっているものです。高齢期雇用の問題は、雇用と年金を確実に接続することで職員の生活を保障することが本来の趣旨であります。

雇用と年金の接続の観点からも、再任用を希望する全ての職員が確実に任用されることと同時に、その賃金収入だけで生活できるよう、再任用職員の賃金水準を大幅に改善することを求めます。

最後に、介護時間等に係る給与の取扱いについてであります。

育児・介護休業法の改正について、国会で審議されていることは、私どもも承知しております。

生活と仕事の両立は、社会的にも大きな課題となっています。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、今こそ、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りません。

皆さん方からの提案は、そういう趣旨であると受け止め、判断させていただきます。

本日、皆さん方から示された現時点における考え方は、私どもが求めている要求に応えるものではありません。

また、その他にも多くの重要な課題がありますが、課題解決のためには、私ど

もの要求に対して誠意をもって応えていただく以外に解決の道は無いことを申し上げます。

私からは以上です。

〈当局〉

清掃労組の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

繰り返しになりますが、本年の給与改定については、区民の理解と納得が得られるよう、引き続き慎重に検討してまいりたいと考えております。

また、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置につきましては、先ほど申し上げましたとおり、皆さんからの切替調整号数の廃止の要求について、慎重に検討を行っているところではありますが、業務職給料表の水準に関わる重要な課題であり、現時点における検討状況は、非常に厳しいものと認識しております。

いずれにいたしましても、私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き皆さんと精力的に協議を行っ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。

介護時間等に係る給与の取扱いについて（案）

1 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。

2 内容

別紙のとおり

3 施行日

平成 29 年 1 月 1 日

ただし、別紙（2）については、平成 30 年 4 月 1 日の昇給から適用し、（3）については、平成 29 年 3 月支給分の期末手当から適用し、（4）については、平成 29 年 6 月支給分の勤勉手当から適用する。

項 目			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	
(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