

せいそう 労働者 速報

2017 年 5 月 18 日
No. 1111
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 29 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉 区長会に要求書を提出

民間の春闘情勢を踏まえ、 2.5 ヶ月以上の支給を求める



5 月 18 日、19 時 08 分より、平成 29 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉が行われ、「2017 年度夏季一時金等に関する要求書」を区長会に提出しました。

労働団体が発表した2018年春闘の5月9日時点での回答集計結果によると、組合員数による賃上げの加重平均は、額にして5,806円、率にして1.99%と集計され、一時金の加重平均は、年間4.85ヶ月と集計されました。民間大手を中心に4年連続のベースアップの実施が引き出されています。こうした春闘情勢と、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善のためには、生活実感に沿う賃金や一時金の引上げが不可欠です。民間の春闘情勢を踏まえ、夏季一時金の支給月数を2.5ヶ月以上とすることを求めました。

業務職給料表の切替に伴う昇給調整措置について、今尚多くの切替調整号数を保有し昇給抑制が続いている職員がいます。人事管理上からも大きな問題を抱える切替調整措置は一日も早く終了するべきです。

行政系人事制度について大綱合意に至りました。現業系人事制度についても、行政系人事制度と連動して、一体的に見直しを進めるべきです。

勤勉手当については、チームワークを基本に職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。しかし、今年度の夏季一時金の勤勉手当から、全ての職員が一律拠出割合の適用対象となり、一律拠出割合が4%以内に拡大されます。勤勉手当の成績率制度の実施結果には十分な検証と協議が必要です。

高齢期雇用制度については、現業系職員についても必要な調査を実施するとともに、調査結果に基づく必要な協議をすることを求めました。また、雇用と年金の接続の観点からも、希望者全員が確実に再任用職員に任用されると同時に、その賃金だけで生活できる水準を確保するため、大幅な賃金水準の改善を求めました。

あわせて、区長会が言及した人事院の退職手当に関する見解の表明に対して、拙速な見直しを行わず、十分な労使協議を行うことを求めました。

一時金の支給月数の改善とあわせて、賃金制度、人事制度の改善に係る要求は、組合員の切実な思いを込めたものであることを受け止め、改善に向けた検討を行うことを強く求めました。

2017年5月18日

特別区長会会長

西川 太一郎 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 桐田 達也

2017年度の夏季一時金等に関する要求書

日頃の特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善、並びに23区清掃事業の発展のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

東京清掃労働組合は、本年3月15日、貴職に対し「2017年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しました。2017年春闘における民間の賃金・一時金相場が確定しつつあることを踏まえ、2017年度の夏季一時金要求をはじめ、現時点において具体的な回答と対応が必要な事項について、要求書を提出いたします。

昨年の賃金改定交渉では、月例給・一時金ともに3年連続で引上げ改定となり、業務職給料表についても行（一）給料表に準じた改定となりましたが、現給保障者の保障額表は2016年度分の引上げが実施されず据置きとなりました。切替調整措置により保障額表が適用され、引上げ改定が反映されない清掃職員は、今尚多く実在しています。

清掃職員が良質な地域公共サービスの担い手として区民から求められるための要素は、区政と区民との“接点”にあります。常に区民と接している仕事上の利点を活かし、区民の求める公共サービスの担い手としての自治体責任を果たすことこそが清掃職員に求められる役割であります。また、単に現場を持っているというだけではなく、長期間にわたって地域に密着していることから、地域や区民の経年変化までも知り得ることや、幅広い政策情報の収集が可能な立場にすることも清掃職員の大きな役割です。清掃の業務は、行政の組織編成を越えた対応や調整を求められる総合的な観点から問題に対処することも考えていかなければなりません。

年度を重ねるごとに多種・多様化する清掃事業において、職員の職務・職責はますます増大する一方で、取り分け、切替調整号数を保有し、昇給抑制が続いている職員は、職務に対する意欲の維持が困難となっています。

また、共済年金と厚生年金の一元化による掛金の引上げや、物価水準が高い首都圏で暮らす生活実態など、職員の生活改善にはほど遠い実態にあります。

貴職におかれましても、私どもの切実な要求を十分にご理解いただき、特別区人事委員会に意見・要望を申し出ることなどが必要であると考えます。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で毎日の職務に精励する職員の努力が報われるよう、夏季一時金等に関し下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答

と対応を早期に行うよう求めます。

記

1 2017年度夏季一時金について

- (1) 夏季一時金の支給月数は、2.5ヶ月以上とすること。
- (2) 勤勉手当は廃止し、期末手当に統一すること。
- (3) 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合について改善すること。
- (4) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (5) 再任用職員についても定年前職員と同様に取り扱うこと。
- (6) 清掃職場に働く非正規労働者や委託労働者に対し、夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 業務職給料表の切替調整措置に係る課題について

保障額表から業務職給料表への切替え以降、数度にわたって改善が図られたものの、今尚多くの切替調整号数を保有し昇給抑制が続いている職員がいる。人事管理上からも大きな問題を抱える切替調整措置を一日も早く終了すること。

3 現業系人事制度について

行政系職員と比べ不利な制度となっている現業系職員の人事制度について、行政系人事制度の見直しと連動して、一体的な改善を図ること。

4 勤勉手当の成績率制度について

2017年度の勤勉手当から、全ての一般職員が一律拋出割合の適用対象者となり、一律拋出割合が4%以内に拡大される。

現業系職員、取り分け、チームワークで業務が遂行される清掃事業については、成績率制度自体が馴染まないものである。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を行うこと。

5 雇用と年金の接続について

- (1) 年金支給開始年齢が順次引上げになることを踏まえ、再任用制度における賃金水準を改善すること。
- (2) 特別区人事委員会の「再任用職員等実態調査」を踏まえ、同様の調査を現業系職員についても実施すること。

6 回答について

この要求事項に関する回答は、本年6月23日（金）までに行うこと。

以上

平成 29 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉における予想されるやりとり

清掃労組

29. 5. 18

〈清掃労組〉

5 それでは、私の方から申し上げます。

（要求書読み上げ・手交）

以上ですが、要求内容についていくつか申し上げます。

10

労働団体が発表した 2017 年春闘の 5 月 9 日時点での回答集計結果によると、組合員数による賃上げの加重平均は、額にして 5,806 円、率にして 1.99% と集計され、一時金の加重平均は、年間 4.85 ヶ月と集計されました。一時金こそ昨年同時期比 0.10 ヶ月減と過去 3 年間の実績には及びませんでした。民間大手を中心に 4 年連続のベースアップの実施が引き出されています。

15

2016 年度の賃金は、3 年連続して月例給、一時金ともに引上げ改定となりましたが、自宅に係る住居手当の減額による住居手当の平均引下げ額や、共済年金と厚生年金の一元化に伴う掛金の引上げ額にも遠く及ばないものです。特に、清掃職員は、5 月の祝日作業に従事せざるを得ない実態にあり、このことが大幅な共済掛金の引上げにつながっています。

20

食品や生活用品などの値上げが続く中、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善のためには、生活実感に沿う賃金や一時金の引上げが不可欠です。民間の 2017 年春闘情勢を踏まえ、夏季一時金の支給月数を 2.5 ヶ月以上とすることを求めます。

25

次に、勤勉手当についてであります。

30

真夏の酷暑や真冬の凍てつく寒さの中での屋外作業、高層住宅に住まわれているお年寄りや身体の不自由な方のごみを玄関先まで収集に伺う訪問収集、精神的な負担も大きい排出調査や指導業務、住宅街に位置する清掃工場を安全で安定的に運営するために、昼夜を問わず努力をしている清掃工場職員の職務内容等、清掃事業は、特定の職員だけで遂行できるものではありません。

毎日の打合せの中で、現場の情報を交換し合い、職員間の連携・協力を基に清掃事業は進められています。

勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を持つ勤勉手当は、チームワークを基本に職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。

一昨年の賃金確定交渉では、勤勉手当の成績率における一律拋出割合について、適用対象者の全職員への拡大や、一律拋出割合を4%以内とすることを確認して妥結に至りました。

10 勤勉手当の成績率制度は、勤務成績が良好な職員や、職務段階別加算を受けていない職員からも一律に拋出を強要するものです。このような成績率制度は、職員間の疑心暗鬼から、職場に無用の混乱をもたらしかねません。

15 今年度の夏季一時金の勤勉手当から、全ての職員が一律拋出割合の適用対象者となり、一律拋出割合が4%以内に拡大されます。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を求めます。

次に、現業系職員の保障額表から業務職給料表への切替えに係る課題があります。

20 私どもは、業務職給料表の切替えに伴う昇給調整措置の終了を重点課題として繰り返し求めてきました。

2007年に平均9%の賃金水準引下げを妥結せざるを得なかったのは、区長会との間で係争となっていた事業関係統一交渉に関する前向きな考え方を得られたことや、現給保障を担保できたことなど、総合的な判断によるものです。

25 平均9%の賃金水準引下げから10年、2010年度に保障額表から給料表への切替えが行われて7年が経過した現在でも、なお、切替調整号数を保有し、勤務成績が良好でも1号昇給しかできない職員がいるのは、あまりにも過酷な実態と言わざるを得ません。

30 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。こうしたことにより、昇任・昇格しても給与処遇として反映されないことから、昇任選考の申込みを躊躇する職員が多数おります。

統括技能長や技能長は、年間の作業計画の策定に携わるなど、特別区の

清掃事業において重要な職務を担っています。長年にわたる切替調整措置の影響で、有為な職員が昇任選考の申込みを躊躇する現在の状況は、人事管理上からも大きな問題であり、こういう状態が今後も続くと、清掃事業そのものが破綻しかねません。

- 5 切替調整措置の一日も早い終了を決断するよう求めます。

次に、現業系人事制度についてであります。

これまで私どもは、現業系人事制度の見直しを求めてまいりました。

- 10 技能主任昇任資格基準や、人事の停滞につながっている昇任選考のあり方等、再三にわたり多くの問題があることを指摘してまいりました。

行政系人事制度の改正については、任用制度における大綱合意に至ったと聞いていますが、現業系人事制度についても、行政系人事制度と連動して、一体的な見直しを進めるべきです。行政系職員と同じ特別区に働く現業系職員として、現業系人事制度の見直しだけが後回しにされるのでは、

- 15 著しく均衡を欠くことになり、到底納得できません。

次に、高齢期雇用制度についてであります。

- 20 私どもは、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ましたが、皆さん方は、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ました。

先般、人事委員会による「平成28年度再任用職員等実態調査結果」の概要が報告されました。詳細については、6月以降に報告される予定と聞いています。

- 25 昨年の賃金確定交渉では、皆さん方から、「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」という考え方が示されました。

人事委員会の調査は、行政系職員が対象となります。現業系職員についても必要な調査を実施するとともに、調査結果に基づく必要な協議を行うことを求めます。

- 30 また、雇用と年金の接続の観点からも、希望者全員が確実に再任用職員に任用されると同時に、その賃金収入だけで生活できる水準を確保するため、再任用制度における賃金水準を大幅に改善することを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを含めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

5

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2017年度の夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

10

さて、4月の月例経済報告では、日本経済の基調判断について、「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」とし、また、その先行きについて、「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、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に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。

15

今春闘の結果を見ますと、賃上げのモメンタムは継続されたものの、世界経済の不透明感などから、賃上げ幅は、2年連続で前年を下回る状況です。

20

このような民間賃金の状況の中で、特別区は、職員一人ひとりの意欲を高め、能力を最大限に引き出すことにより、直面する諸課題を解決し、区民の区政に対する期待に応えていかなければなりません。

25

私どもといたしましては、給与決定の原則を徹底するほか、職員の能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度のより一層の整備を図っていく必要があると考えております。

30

夏季一時金に関する皆さんの要求につきましては、特別区を取り巻く厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、技能・業務系人事制度について、行政系人事制度の見直

しと連動して、一体的な改善を図ることを強い要求としていただいております。

- 5 行政系人事制度の改正については、現在、協議を積み重ねているところですが、この改正により技能・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いくほか、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、適切な検討をしてまいりたいと考えております。

次に、退職手当について申し上げます。

- 10 人事院が昨年、民間企業の退職給付調査を実施し、退職給付水準について官民比較をした結果によると、1人当たりの平均退職給付額は、国家公務員が民間を3.08%、額にして約78万円上回りました。

- 15 このことから、人事院は、「官民の退職給付水準の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付水準について見直しを行うことが適切である」との見解の表明をしております。

私どもといたしましては、この見解を受けた国の動向を引き続き注視してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

- 20 夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

- 25 多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、退職手当についての言及がありましたが、私どもは、特別区職員の退職手当の水準の拙速な見直しを行わず、見直す場合においても、十分な労使協議を行うことを求めます。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れます。

〈当局〉

- 30 夏季一時金等に関する皆さんの要求につきましては、検討の上、後日回答いたします。