

せいそう 速報 労働者

2017 年 6 月 22 日
No. 1112
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 29 年度夏季手当（第 2 回）団体交渉

「現行の条例、規則どおりに支給」

現時点においてはやむを得ないと判断

2.05月を6月30日支給で妥結（昨年より0.05月増）



6月22日（木）19時29分より、夏季一時金に係る団体交渉がもたれ、5月18日に我われから提出した「2017年度夏季一時金に関する要求書」に対する回答が示されました。

区長会は、夏季一時金に関する要求には応えられる状況に無いとして、現行の条例、規則どおりに支給することとして、特別給の水準については今後も国、他団体の動向等を踏まえて慎重に検討していくとの回答がありました。

また、勤勉手当については、今後もそのあり方について検討していくとしたものの、現時点では適切なものと考えているとの考え方を示しました。

我われとしては、一時金関連要求について現行どおりとする回答に対して不満を表明し、その他の項目についても今後の労使協議によって解決を図るべき課題であることを申し述べ、夏季手当については、支給時期の関係から現時点においてはやむを得ないと受け止めることとしました。

2016 賃金確定交渉において、行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系の人事制度に影響が生じると見込まれるときには、その対応について協議を行うこととなっています。

我われとしては、現業系人事制度についても、行政系人事制度の改正と連動して、一体的な見直しを行うべきであり、そのための協議に入ることの確認を求めました。例年の賃金確定交渉の日程に捕らわれず、早期に協議を開始していくことで、課題を明確にしていく必要があります。

我われの抱える様々な課題を浮き彫りにして、区長会のかたくなな姿勢や認識を打破するためには、各支部からの追い上げも重要となります。本部・地連・支部が一体となって、納得のいく制度確立に向け、全組合員の総力を結集して闘い抜きましょう。



夏季期末・勤勉手当支給率

【定年前職員】

期末手当	勤勉手当	支給月数計
1. 15月	0. 90月	2. 05月

【再任用職員】

期末手当	勤勉手当	支給月数計
0. 65月	0. 425月	1. 075月

平成 29 年度夏季手当（第 2 回）団体交渉

1. 日 時 2017 年 6 月 22 日（木）19 時 29 分から 19 時 50 分

2. 場 所 東京区政会館 201 会議室

3. 出席者

区長会：

鈴木副区長会会長（目黒区）、石川福区長会副会長（足立区）、田中副区長会副会長（港区）、山口副区長会役員（千代田区）、瀧副区長会役員（文京区）、幸田副区長会役員（大田区）、大井副区長会役員（江東区）、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）、藤野勤労課長（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、倉貫常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、江森常任中央執行委員

4. 議事録

当局）

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、5 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」とする一方、その先行きについては、「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。

このような状況の中、特別区は、依然として厳しい財政状況に直面しており、限られた財源のもと、質の高い区民サービスを提供していくためには、より一層の公務能率の向上に努めていかなければなりません。

私どもは、給与決定の原則を徹底するほか、職員の勤務条件について、社会一

般の情勢に適応したものとなるよう時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。

その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断いたしましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、今後も国、他団体の動向等を踏まえまして、慎重に検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合につきましては、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲につきましては、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置について申し上げます。

まず、私どもは、業務職給料表について、依然として高い水準にあると認識しております。

その上で、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置については、引き続き、国、他団体の動向を注視するとともに、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認識しております。

私どもといたしましては、これらのことから、昇給調整措置を継続する必要があると考えておりますが、皆さんとは、引き続き、協議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。

この間、技能・業務系人事制度については、所要の見直しを図ってきていることを私どもの見解として言及してまいりましたが、皆さんからは、行政系人事制度の改正と連動して、一体的な見直しを進めるよう強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、皆さんから示されてきた諸課題を改めて精査し、必要があると認められるときには、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

また、行政系人事制度の改正により、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、その対応についても、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

次に、勤勉手当の成績率について申し上げます。

今月支給分の勤勉手当から、全ての一般職員が一律拋出割合の適用対象者となり、また、一律拋出割合が4%以内に拡大されます。

私どもは、各区における勤勉手当の成績率の運用状況を把握する調査を継続して行っているところでありますが、現在、実施している本年の調査の結果については、可能な範囲で、皆さんに情報提供をさせていただきたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

皆さんが先の団体交渉で言及されましたように、人事委員会は、本年4月に、平成28年度再任用職員等実態調査結果の概要について報告しました。この調査結果の詳細についても、近く、人事委員会から報告があるものと認識しております。

私どもといたしましては、この報告とともに、民間における高齢期雇用のあり方や国、他団体の動向についても、引き続き、注視してまいりたいと考えております。

なお、皆さんからは、この人事委員会による調査に関連して、技能・業務系職員についても、必要な調査を実施するよう要求をいただいております。

私どもといたしましては、調査の必要性について検討し、必要があると認められるときには、適時に対応してまいりたいと考えております。

なお、この際ですので、現時点における私どもの諸課題に対する考え方について申し上げます。

まず、扶養手当について申し上げます。

先月、人事委員会は、平成28年特別区職員の扶養手当に係る調査結果を報告しました。

その概要といたしましては、扶養手当の受給者の割合について、特別区職員が国家公務員を大きく下回ることなどが挙げられております。

また、今後の方向性といしましては、「本年の勧告に向け、国や他団体の見直し等を踏まえつつ、区の実態に即した見直しについて検討」とされております。

私どもといしましては、国や東京都を始めとする他団体の状況、人事委員会が昨年と同様に実施している扶養手当に係る調査の動向、更には、本年の人事委員会勧告について、注視してまいりたいと考えております。

次に、国における給与制度の総合的見直しについて申し上げます。

国は、地域間・世代間の給与配分の適正化等を目的に、平成27年度から3年間の経過措置を設けて、段階的に給与制度の総合的見直しを行っており、今年度末をもって、この経過措置は終了となります。

このことに関連して、総務省は、昨年の地方公務員給与実態調査の結果から、来年には、特別区のラスパイレス指数が100を超えることが懸念されるとしております。

私どもといしましては、この経過措置が終了したときの国の給与について適切に見通してまいりたいと考えております。また、地方公務員法に定められている均衡の原則の趣旨から、特別区の給与への影響についても検証を積み重ね、必要があると認められるときには、見直しを検討してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、5月18日に私どもが提出した「2017年度の夏季一時金等に関する要求書」への回答が示されました。

夏季一時金について、私どもの要求に応えられる状況にはないと判断し、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。

ただいま示された回答は、その他の要求も含めて、私どもの切実な要求に全く応えていない不満なものであります。

清掃職場は、梅雨期の長雨から真夏の酷暑と、一年を通じて最も過酷な作業環境を迎えます。日夜奮闘している職員の切実な思いを真摯に受け止めているとはとても思えず、遺憾であると言わざるを得ません。

この際でありますから、いくつか申し上げます。

都区制度改革の一環として、清掃事業が東京都から特別区に移管されて18年目に入りました。

都区制度改革で議論されてきたのは、清掃事業という区民にとって身近な行政は、できる限り区民に身近なところで行うという特別区の自治権拡充、地方分権改革としての原則であります。

地方分権改革の本来の目的は、住民に身近な自治体が住民に身近なサービスを提供することを基本として、そのための政策を自治体現場の実情に見合った形で

立案し、実施していこうとするものです。区民にとって安全で安心な住環境を守る清掃事業は、自治の課題そのものです。

しかし、現実には行財政改革の名の下に、合理化の対象とされ、安易な民間委託や不安定雇用の非正規労働者の多用が進められてきました。

日本は、現在、高齢化社会を迎えています。高齢化社会における廃棄物行政のあり方は、今後大きな社会問題としてその対応が問われることとなります。「地方再生」、「地方創生」の本旨は、地域とそこに暮らす地域住民を守ることにあります。どれだけ地域の住民の知恵を集め、行政と住民がいかに協働して魅力ある地域を創ることができるかにかかっていると言っても過言ではありません。

区政の第一線で働く清掃職員の位置付けや役割については、より重要視され、議論されることが求められるはずです。皆さん方からは「質の高い区民サービスを提供していくためには、より一層の公務能率の向上に努めていかなければなりません」という認識が示されましたが、職員の賃金を抑制することが公務能率の向上につながるとはとても思えません。

業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置についてであります。

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ことに加え、引き続き、国、他団体の動向を注視するというこれまでの認識が繰り返し示されました。

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務内容とその給与水準について、国や他団体との比較が単純に当てはまるものではないことを再三にわたって申し上げてまいりましたが、皆さん方からは明確な説明をいただいております。何を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直ちに改め、清掃職員の職務内容を正當に評価すべきです。

2010年度に保障額表から給料表への切替えが行われて7年が経過しました。現在でも、なお、多くの切替調整号数を保有している職員がいます。

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。このことが大きな一因として、技能主任、技能長、統括技能長への昇任選考の申込みを躊躇する職員が多くいることにつながっています。

人事管理上からも大きな問題を含んでいる昇給調整措置の一日も早い終了を求めます。

次に、現業系人事制度についてであります。

行政系人事制度の改正では、任用制度について、全ての区において係長職の拡大を行うこととし、その規模は各区で協議を行うこと、現行の1級職、2級職及び3級職は廃止し、係長職の下に新1級職、新2級職を設置すること、新2級職は「係長職を補佐する職」と位置付けること、新3級職において新「主査」を設置することなど、大綱の合意に至ったと聞いております。

私どもは、この間、行政系人事制度と現業系人事制度との間には格差があり、今回の行政系人事制度の改正によって、更に格差が拡大しかねないとの危惧を表明してまいりました。

皆さん方からは、2016賃金確定交渉において、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、協議を行うとの回答を得ているところですが、今回の大綱の合意により、そうした可能性が強まったことから、現業系人事制度についても、行政系人事制度の改正と連動して、一体的な見直しをすべきであり、そのための協議に入ることの確認を求めます。

協議が必要となる課題が多く見込まれることを踏まえれば、例年の賃金確定交渉の日程に捕らわれず、早期に協議を開始することで、課題を明確にする必要があると考えております。

次に、雇用と年金の接続についてであります。

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。

再任用職員の活用が一層拡大している状況を踏まえれば、各区における現業系の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の実態調査が必要だと考えます。取り分け、清掃職場で退職した統括技能長や技能長が、再任用職員としてどのような職務内容や配置状況にあるのか、必要な調査を実施するとともに、調査結果に基づく協議を行うことを求めます。

次に、扶養手当についてであります。

皆さん方は、「国や東京都を始めとする他団体の状況、人事委員会が昨年と同様に実施している扶養手当に係る調査の動向、更には、本年の人事委員会勧告について、注視してまいりたい」と言及されました。

昨年、人事院は、民間事業所の76.8%に家族手当制度があり、そのうちの87.0%が配偶者に家族手当を支給しているという職種別民間給与実態調査の結

果を報告しながらも、配偶者に係る扶養手当を半減する勧告を行いました。

国と特別区では、配偶者の扶養実態も扶養手当の支給状況も大きく異なります。人事委員会が国や他団体の状況に左右されることなく、特別区内の民間企業の手当支給の状況に基づき、特別区職員の扶養手当支給状況なども考慮した対応を行うよう働きかけることを求めます。

様々な事情から配偶者が働くことが困難なため、扶養手当の支給を受けている職員にとって、配偶者に係る扶養手当の見直しは、大幅な賃下げに他なりません。

最後に、国における給与制度の総合的見直しについてであります。

国家公務員の給与制度の総合的見直しに伴う経過措置が今年度末をもって終了することに関連して、総務省が、昨年の地方公務員給与実態調査の結果から、来年には、特別区のラスパイレス指数が100を超えることが懸念されると指摘したとのことでした。

給与制度の総合的見直しは、国家公務員の固有の課題であります。均衡の原則の趣旨を理由に、特別区の給与への影響について検証を積み重ねるという皆さんの姿勢は、特別区としての自主性・主体性を欠くものです。政府・総務省の不当な指摘に屈することなく、特別区職員の生活実態を精確に反映した賃金制度を求めるものです。

時間が限られている中で、清掃事業全般といくつかの課題のみ申し上げさせていただきました。基準日主義の廃止を始めとする一時金関連要求について、現行どおりとする回答は残念と言わざるを得ません。

夏季一時金の支給月数については、支給時期も迫ってきており、現時点においてはやむを得ないものと受け止めますが、引き続き、今後の労使協議によって解決を図るべき課題であることを申し上げておきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、清掃労組の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数につきましては、私どもの判断をご了解いただきましてありがとうございます。

今年度の特別給につきましては、今後、国、他団体の動向等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

最後に、皆さんから確認の求めがありました技能・業務系人事制度に係る協議について申し上げます。

本日、皆さんから、改めて、行政系人事制度の改正と連動して、一体的な見直しをするよう強い要求をいただいたところです。

私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の改正が与える技能・業務系人事制度への影響を精査した上で、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ので、よろしくお願いいたします。