

せいそう 労働者 速報

2017年9月6日

No. 1113

東京清掃労働組合
企画・総務局

9月6日 特別区人事委員会に対し要請を実施

【東京清掃】特別区職員の生活実態に則した勧告を求める

【人事委員会】職員の給与水準は民間従業員との均衡が基本

9月6日、東京清掃労働組合は、特別区人事委員会に対して、2017勧告に係る要請行動を行いました。

例年、特別区人事委員会の勧告は、10月上旬に出されます。最終的な勧告作業に入っているであろうことを踏まえ、地方公務員の労働基本権制約の代償措置を行う第

三者機関としての役割に立ち返り、特別区職員の生活改善に繋がる勧告を行うよう求めたものです。

この日の要請行動は、各地連代表、常任中央執行委員の総勢20名により区政会館20階20C会議室で16時30分から実施されました。要請の冒頭、桐田委員長から要請項目について発言し、その内容について染書記長から発言しました（要請内容については、次ページ以降を参照ください）。組合員の切実な思いであることを受け止め、前向きな回答を求めたことに対し、残念ながら踏み込んだ回答を得ることは出来ませんでした。

この間の機関会議でもお伝えしているとおり、今期の賃金確定闘争は、現業系人事制度の改善等、重要で多くの課題が予想されます。私たちが納得できる課題の解決に向けて本部も全力を挙げます。全組合員の結集をお願いします。



地連代表者の参加で要請を実施 2017.9.6

2017年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

1 要請日時 2017年9月6日（水）午後4時30分～5時00分

2 要請会場 区政会館20階20C会議室

3 出席者

【東京清掃】桐田中央執行委員長、坂本副委員長、染書記長、多田書記次長、渡辺常任中執、西村常任中執、野崎常任中執、倉貫常任中執、江森常任中執、小野寺第1地連副議長、塚原第1地連事務局長、金子第2地連議長、原田第2地連事務局長、久保第3地連議長、徳山第3地連副議長、嶋根第4地連議長、山口第4地連事務局長、星野第5地連議長、岩井第5地連事務局長

【特別区人事委員会】河内事務局長、栗原事務局次長、星野任用課長、柳清水給与課長

4 要請内容

<委員長>

本日は、お忙しい中、私どもの要請にお時間をいただきましたことに感謝を申し上げます。

例年の日程を考えれば、給与勧告作業も最終段階だと存じます。本日は、私ども東京清掃労働組合 組合員の切実な思いを要請させていただきますので、要請内容を真摯に受け止め、誠意ある回答をいただけますようお願い致します。



人事委員会事務局長に要請書を手交

特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日は、貴委員会に対し、労働基本権の代償措置である第三者機関としての中立かつ公平な立場で、首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善に繋がる勧告を実施することを求めて要請を行わせていただきます。

8月8日、人事院は2017年の官民較差に基づいて、月例給0.15%、額にして平均631円、一時金については、民間の支給割合が4.42月と、公務の支給月数4.30月を上回っていることから、0.1月分引き上げるとした本年の給与改定に関する勧告を行いました。4年連続となる月例給・一時金の引き上げ勧告は、民間企業の賃上げ実態を一定反映したものと見ることができますが、職員の実質賃金の低下を押しとどめるものとはなっていません。

また、国家公務員の場合、給与制度の総合的見直しによる現給保障を受ける職員がいるため、俸給表の引き上げ改定を行っても原資が十分に活用できないための措置として、地方公務員において存在しない手当による較差解消としたことは遺憾な

ものと言わざるを得ません。さらに、一時金についての期末・勤勉手当の支給割合については、期末手当に重点を置くべきものであるにも係らず、4年連続で勤勉手当に配分としたことは不満なものです。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金その他の労働条件にかかわっては、これまで通り労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。貴委員会の勧告内容は、現業系職員の給与改定にも大きな影響を及ぼすことも事実です。

貴人事委員会は、労働基本権制約の代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、全国一生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた、中立かつ公平な立場で自主的・主体的に勧告を行うことを求めます。

貴人事委員会においても、民間給与実態調査の集計と分析が一定程度進められていると推察します。調査の実施状況、現在の勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにするとともに、十分な労使協議期間を確保するためにも、早期に勧告を行うことを強く求めるとともに、何点かにわたって貴委員会の考え方を伺います。

- 1 給与改定にあたっては、公民較差を精確に把握し、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる引き上げ勧告を行うこと。
- 2 初任給を引き上げるとともに初任給基準を改善するなど、世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む若年層に十分に配慮した改善を行うこと。
- 3 地域手当を本給に繰り入れること。
- 4 比較対象企業規模を改悪前の100人以上とし、一時金についても月例給と同様に、同種同等比較を原則とすること。
- 5 一時金については、民間企業の支給状況を精確に調査し、支給月数の改善を行うこと。
- 6 期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重し、「意見」の申し出は行わないこと。
- 7 配偶者に係る扶養手当について、特別区における公民それぞれの支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないこと。
- 8 高齢期雇用制度について、雇用と年金を確実に接続する制度構築をはかること。また、無年金期間の生活を支える賃金水準に抜本的に改善すること。
- 9 行政系人事制度の見直しに伴い、下位職の給料表の水準引下げを行わないこと。
- 10 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧

告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすること。

以上、本日の私どもの要請は10項目であります。引き続き、書記長から要請内容について具体的に説明させていただきます。

<書記長>

1 生活改善につながる勧告について

職員の給与は、生計費やその他の事情をも考慮したうえで定められるべきものです。物価や家賃など全国一の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる給与改定は職員の切実な願いです。貴委員会が職員の労働基本権を制約した代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、その責任を果たすことを求めます。

標準生計費の算出方法については、住宅事情やその他の諸経費を含め、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする実態に則したものとすることを求めます。

人事院は8月8日、月例給について官民較差が631円（0.15%）、一時金については民間の支給割合が4.42月と、いずれも民間が公務を上回っていたことから、4年連続して月例給・一時金ともに引き上げる勧告を行いました。民間の春闘情勢を反映した勧告と一定程度評価できるものと言えます。

しかし、給与制度の総合的見直しによる現給保障の関係から、引き上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、原資が十分に活用できないための措置として、地方公務員には支給されない本府省業務調整手当の手当額の引き上げの一部を4月に遡及して実施するとしたことは遺憾なものと言わざるを得ません。

貴委員会においては、単なる「人勧準拠」ではなく、高物価の首都圏で暮らす特別区職員の生計費と民間労働者の賃金水準を精確に反映した、職員の生活改善につながる引上げ勧告を行うことを求めます。

2 初任給の引上げなど、若年層の生活改善につながる給与改定について

人事院の調査によると、初任給については、民間で大卒採用を行った事業所48.2%のうち、初任給を増額した事業所の割合は32.0%であり、昨年に比べ1.0ポイント増加しています。一方、大卒初任給据置事業所の割合は昨年度から0.8ポイント減の67.8%、特別区では昨年度から0.7ポイント増の69.0%と、若干減少したものの依然として民間の初任給据置き割合は高い状況にあります。

たとえ民間の初任給据置き割合が高くても、全体のバランスを取りつつ初任給を改善することは、地方公務員を含めた人材確保の観点からも引き続き重要な課題です。世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む層に十分に配慮した改善をすることと併せ、職務への意欲を維持する観点からもすべての給料表において号給の増設を行うことを求めます。

3 地域手当の本給繰り入れについて

現在、特別区職員の地域手当は、20%にも及び、もはや手当と呼ぶに相応しい

ものではありません。

国家公務員は全国各地に勤務先が存在することから、地域手当の合理性が一定程度認められますが、基本的に23区内に勤務する特別区職員には何ら合理的な理由も道理も認められるものではありません。

また、給料と地域手当の配分を変更、つまり地域手当の支給割合を増やせばその原資が必要となり、給料月額を減額を余儀なくされ、そのことにより、退職金等に大きな影響を及ぼすものです。地域手当については本給に繰り入れるべきです。

4 比較対象企業規模の改善について

民間給与実態調査は、同種・同等比較が原則です。現行の比較対象企業規模を「50人以上」とすることは、「同種・同等比較」の原則とは相容れないものと言わざるを得ません。50人以上の規模の事業所が、公務と比較する対象として相応しいかどうかの検証すら示されず、一方的に調査対象企業規模を変更したことは、意図的に特別区職員の給与水準を意図的に低く抑えることを目的としたものと指摘せざるを得ません。

改悪した比較方法を是正し、比較対象企業規模は以前の100人以上に戻すことを求めます。

5 一時金の改定について

労働団体の調査による2017年の民間一時金回答は、平均支給月数は4.81月、額は1,535,678円と、年間では前年比で月数集計0.05月減、額集計3,310円増と集計され、年間額の微増を除いて昨年を下回る結果になっています。

最終的に民調では、4.42月という結果となりましたが、人事院は、民間企業の一時金に関する各種調査結果と民調結果との整合性について、大手製造業が厳しく、非製造業が対前年比増で堅調な状況の中で、民調においては非製造業が全体の6割を占めており、引上げ改定になったと説明しています。いずれにしても、現行の事業所単位での調査方法を前提とする限り、これを受け止めざるを得ません。

昨年は、0.10月の支給月数増が勧告され、年間の支給月数は4.40月となりましたが、私どもは、まったく納得していません。昨年、貴委員会は、民間の特別給の支給状況調査について、1,000人以上の企業規模の事業所の特別給の支給状況を4.68月としました。特別給においても例月給と同様に同種同等の比較により、支給月数を改善することを求めます。

6 期末・勤勉手当の支給割合について

人事院が支給月数の増をすべて勤勉手当に充てるのは4年連続となります。本来、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議が尊重されるべきものです。支給月数の増を勤勉手当へ配分とした人事院の姿勢は、中立・公正な第三者機関としての役割と責任を放棄したものだと言わざるを得ません。

そもそも一時金については、民間では住宅手当や通勤手当など諸手当を含む所定内賃金を算出基礎としていることに対し、特別区職員は、給料月額、地域手当、扶養手当が算出基礎となっており、民間との算出基礎が異なります。

民間給与実態調査は、一時金についても月例給与と同様に同種同等比較を原則とし、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重し、「意見」の申し出は行わないことを求めます。

7 配偶者に係る扶養手当の見直しについて

昨年、人事院は、扶養手当の見直しについて、配偶者手当を13,000円から他の扶養親族にかかる手当額と同様6,500円に段階的に減額するとともに、配偶者にかかる手当の減額により生じる原資を用いて、子どもにかかる手当を段階的に10,000円に引き上げることとしました。

人事院が配偶者に係る手当額の特別扱いをやめることにした根拠は、民間における見直しの動向と民間準拠の考え方としていますが、人事院は、民間企業の76.8%に家族手当制度があり、そのうちの87.0%が配偶者に手当を支給していること、さらにそのうちの77.6%が配偶者に対する家族手当を見直す予定がない、検討も行っていないという民間給与実態調査の結果を報告しながらも、配偶者に対する扶養手当を半減する見直し勧告を行いました。

昨年、貴委員会は、「民間給与調査によると、特別区内の民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合等は、全国とおおむね同様の傾向である」としつつ、「特別区の実態を把握し、検討していく」と報告しました。

扶養手当制度の見直しは、制度の意義を踏まえた上で、共働きの増加などの家族のあり方の変化や少子高齢化など、生活・社会環境の変化に沿った主体的な見直しが問われているのであり、手当の支給状況や雇用環境も踏まえた十分な労使協議に基づく対応が求められます。

貴委員会においては、国の見直しに追随することなく、今日の生活環境と働き方の変化を鑑み、国と特別区では配偶者の扶養の実態も扶養手当の支給状況も異なることを踏まえ、慎重に対応されることを求めます。

8 高齢期雇用制度の改善について

昨年、貴委員会は、再任用職員の給与について「国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視していくとともに、区における再任用職員の活用状況について十分な把握に努めていく必要がある」と述べるにとどまりました。本年、再度同様の結論は許されるものではありません。

無年金期間における生計費の確保の観点からも、現行を上回る賃金水準とすることは必須であります。定年前と同様の職務内容と、同じ責任を担って職務に精励している再任用職員について、直ちに賃金水準を抜本的に改善するよう勧告することを求めます。また、長年の知識や経験を踏まえ、再任用職員の能力を十分に活用していくためにも、一時金や諸手当についても定年前職員と同様とするべきで、特別区職員の実態にふさわしい制度の確立を強く求めます。

9 行政系人事制度の見直しに伴う下位職層の給料表の水準について

区長会は、行政系人事制度（給与制度）の見直しにあたって、「メリハリある給与制度」、「給与原資均衡を基本」としています。これは、上位職層の賃金水準を引

き上げ、下位職層の水準を引下げることが示唆しているものと受け止めざるを得ません。現行の行政職給料表（一）との関連性をそのまま横引きされると、業務職給料表の更なる水準引下げにつながることでありかねません。

私どもは、現業職における国公ラス比較の不当性を主張し、現行の行政職給料表（一）との関連性の見直し、現業職員の職務・職責を正當に評価するように求めています。清掃事業の区移管以降、区民にとって身近な事業となった清掃事業の職務内容は多種・多様化が進み、上位から下位までどの職層でも職責は増しこそすれ決して減ってはいません。下位職層の給料表の水準引下げを行わないよう求めます。

10 民間給与実態調査の状況と勧告作業、勧告時期について

委員長からの発言でもありましたとおり、私ども東京清掃労働組合は、現業・技能労務職員が主体の労組法適用の労働組合です。給与の改定・決定については、労使協議によるものですが、人事委員会勧告の影響は強いことは言うまでもありません。十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすることを求めます。

<人事委員会 事務局長>

では、今回の要請内容についてお答えいたします。

はじめに、「生活改善につながる勧告」についてですが、

本委員会は、職員の給与水準について民間従業員の給与水準と均衡させることを基本として、給与改定を行っております。公民較差算定につきましては、引き続き精確を期するよう努めてまいります。

次に、「初任給等」についてですが、

民間の初任給の改定状況や、国及び他団体における改定状況等を踏まえて検討してまいります。

次に、「地域手当」についてですが、

地域手当につきましては、従来から支給割合について、国及び他団体との制度的均衡を図るという考え方を基本としており、今後もその考え方にに基づき対応してまいります。

次に、「比較対象企業規模」についてですが、

同種・同等比較の原則の下、民間従業員の給与をできる限り広く把握し、その実態を職員の給与に反映させるとの趣旨に基づき、比較対象企業規模を50人以上としているものであり、本年も同様の取り扱いをしております。

次に、「一時金及び期末・勤勉手当の支給割合」についてですが、

毎年、民間の支給状況や考課査定分の配分状況について調査を行い、その結果や国及び他団体の状況を踏まえ、勧告を実施しており、本年も同様の対応を行ってまいります。

ます。

また、算定方法につきましては、妥当なものであると考えております。

次に、「配偶者に係る扶養手当」についてですが、

配偶者に係る手当等に関しまして、手当の支給状況や、国・他団体との均衡及び民間の動向等を踏まえ、本年の勧告に向けて検討してまいります。

次に、「高齢期雇用制度」についてですが、

雇用と年金の接続は、職員の高齢期の生活に関わる重要な問題であると認識しており、国及び他団体の動向を注視してまいります。

次に、「行政系人事制度見直し」についてですが、

本年、特別区にふさわしい行政系人事・給与制度の構築に向け、職務・職責に応じた給料表の見直しなど、人事委員会として対応を行ってまいります。

最後に、「民間給与実態調査及び勧告作業の状況等」についてですが、

本年の民間給与実態調査は、特別区を含めた全国で約12,400業所の民間従業員を対象に実施したもので、調査完了率は極めて高い結果となっております。現在、特別区内における民間給与の状況及び区の職員給与の状況について精査するなど、勧告に向けて作業を行っているところです。

勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできませんが、本年の給与勧告につきましても、両調査の結果に基づいて対応してまいります考えです。

私からは以上です。

<委員長>

わが組合からの要請に対し、現時点での特別区人事委員会の考え方が示されました。

組合員の切実な思いを込めた要請に対して踏み込んだ回答が示されなかったことは、非常に不満な内容と言わざるを得ません。勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことも残念であります。

本日の要請内容は、職員とその家族の生活があることを認識していただきたいと思います。特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化により業務量が増す一方で、給与等について抑制されるばかりで、職務に対する意欲の維持すらも困難となり、職場は疲弊しきっています。特別区人事委員会はこれらの事実に向き合おうとすることなく、正面から受け止めるべきです。

先ほども申し上げたとおり、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合であり、現業系職員の賃金にかかわっては、これまで通り労使交渉に基づく改定が図られることとなります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを再度要請し、締めくくりとします。

以上