

せいそう 労働者 速報

2017年10月24日
No. 1115
東京清掃労働組合
企画・総務局

2017賃金確定闘争 第2回団体交渉（10月24日）

勧告後の「要求書」を提出

公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給（平成29年4月1日に遡及して改定実施）

- 公民較差（526円、0.13%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）（改正条例の公布の日から実施）

- 年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.4月→4.5月）、勤勉手当に割振り
※職員の平均年間給与は、約5万円増

扶養手当の見直し（平成30年4月1日実施）

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成30年4月1日実施）

- 係長職より下位の職や課長級の再編等の人事制度の見直しを踏まえ、職務給原則を徹底する観点から給料表を抜本的に見直し

10月11日（水）、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を実施しました。4年連続の月例給・特別給ともに引上げ改定としたことは歓迎すべきことですが、その水準は、特別区職員の生活改善には直結しない低い水準にとどまっています。また、特別給の引上げ分は勤勉手当に割り振るとしたことや、配偶者に係る扶養手当の減額を勧告したことなど問題の多い勧告内容であると言わざるを得ません。

わが組合は、勧告式後、直ちに区長会に対して要請行動を実施し、勧告給料表に準じた業務職給料表を速やかに提示することや、行政系人事制度の見直しと軌を一にした現業系人事制度の見直しを求めました。人事委員会勧告が出されたことで、2017賃金確定闘争は、本格的な労使交渉が始まります。現業系人事制度の見直しにっては、既に2回の専門委員会交渉が持たれました。例年に比べても多くの重要課題が予測される賃金確定闘争となります。職場からの闘いを基礎に、私たちが納得できる課題解決に向けて組織の総力を挙げましょう！



1 月例給の引上げについて

職員と民間従業員との給与の比較について、民間従業員：394,038円、職員：393,512円、較差526円（0.13%）としています。しかし、自宅に係る住居手当の経過措置が終了し本則（廃止）に入っていることや、比較対象職員の平均年齢が昨年（41.7歳）よりも0.5歳低くなっていることを考慮すると、引き上げ勧告とは言っても、住居手当の減額分（610円）にも満たない低い水準にとどまっています。（平成28年度の住居手当の平均額：4,474円。平成29年度の住居手当平均額：3,864円）

2 2つの勧告給料表について

本年の勧告給料表は、2つ示されています。行政系人事（任用）制度の大綱合意により、現在の8層制の任用制度は、平成30年4月1日から6層制の任用制度となる見込みです。平成29年4月から平成30年3月末日まで適用される給料表は、現行の8層制の任用制度に合わせた給料表で、平成30年4月1日から適用される給料表は、新たな6層制の任用制度に合わせた給料表となります。

行政系人事制度の見直しが現業系人事制度に与える影響について、区長会は「給料表の見直しが念頭にある」と専門委員会交渉で回答しています。例年、業務職給料表は、最終局面で提示されます。行政系人事制度の見直しにより、業務職給料表にその影響が生じるのであれば、早期に業務職給料表を提示し、我々との協議に応じるよう求めます。

3 特別給（期末・勤勉手当）の引上げについて

民間における特別給の支給割合の調査結果を4.52月としたことは、民間の春闘状況を一定程度反映したものと言えますが、引き上げ分を勤勉手当に割振りとしたことは、労使協議事項に踏む込むものです。本来、引き上げ分を期末手当に割り振るか、勤勉手当に割り振るかは労使協議で決定されるべきものです。こうした人事委員会の姿勢は、労使自治の原則を脅かすばかりか、労働基本権制約による第三者機関としての役割を逸脱するものです。

4 扶養手当の見直しについて

配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それによる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ（配偶者：13,700円→6,000円、子：6,000円→9,000円）としています。

現行手当額の区分

ア 配偶者	13,700円
イ 配偶者のない場合における子のうち1人	13,700円
ウ 配偶者を除く扶養親族	6,000円
エ その他の扶養親族	6,000円

扶養手当は、職員が扶養親族を有することによる生ずる生計費を補助する生活給的な性格を有するものです。人事委員会は、「国における扶養手当の見直しを踏まえ、（後略）」としていますが、国に追随するこうした人事委員会の姿勢は、特別区職員の支給状況を明らかにさせて、慎重な検討と十分な労使協議を求めます。

5 再任用制度について

わが組合は再任用制度について、無年金期間を雇用で確実に接続する賃金水準の見直しを求めてきましたが、人事委員会は、「定年の引上げ等に係る国の動向を注視」として、本年も具体的な言及を避けました。

6 その他の課題について

今期賃金確定闘争は、現業系人事制度の見直しを中心として厳しい闘いが予想されます。その他の課題は、今後の交渉等で明らかになってくると思われます。適時、機関会議を招集して全体で課題に対する認識と闘う意思統一を図ります。



2017年10月24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 賃金確定に係わる要求書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に心から敬意を表します。

10月11日、特別区人事委員会は、給料月額・一時金ともに引上げとする勧告を行いました。4年連続で賃金の引上げが勧告されたことは、民間春闘情勢を一定反映したものとして評価ができます。しかし、特別区では自宅に係る住居手当制度が廃止されており、職員の平均住居手当額は、昨年と比べ減額となっています。また、公民比較対象職員の平均年齢も昨年よりも0.5歳下がっています。こうしたことが公民較差に影響しているものであり、引上げ勧告とは言え、住居手当の減額分にも満たない、実質的にはマイナス勧告と言わざるを得ない低い水準にとどまっています。

また、行政職給料表（一）について、「管理職及び係長職の職責の高まっていること等を考慮し、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」とし、一部の級の引上げ率が抑えられていることは、職務段階別の格差を拡大するもので容認できません。

加えて、年金が支給されない再任用職員の給与水準の改善について、本年も具体的な言及が無かったことも全く納得できません。年金無支給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。

私ども東京清掃労組は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。賃金の決定は、労使交渉によるものですが、本年の勧告給料表が引上げ改定とされた以上、当然にも業務職給料表も引上げ改定が図られなければなりません。引上げ改定の業務職給料表を早期に提示し、私どもとの協議を行うことを求めます。



これまで、私どもは、現行の現業系人事制度の問題点を指摘してまいりました。職員がその能力を十分に発揮でき、職務に対する意欲を維持するためには、職務の実態に合わせた人事制度の改善は不可欠です。人事制度とは、こうした職員の意欲・能力を向上させる仕組みを制度として体系化したものでなければならないと考えます。現業系人事制度の改善を今期確定闘争で決断されるよう求めます。

2014年及び2015年の賃金確定交渉で、切替調整措置の見直しが行われましたが、現在も昇給が抑制されていることに変わりはありません。調整号数を有する多くの職員は、職場の中心として職務に精励する中堅からベテランの職員です。人事管理上からも大きな問題を抱える切替調整措置の終了を今期確定闘争に判断されるよう求めます。

昨年の妥結結果を踏まえ、下記のとおり、賃金水準引上げや人事制度の改善など5課題・34項目の基本要求を取りまとめました。本日は項目別に具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 業務職給料表の水準改善について

1. 特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性、危険性）等を十分に勘案した業務職給料表を早期に提示し、具体的な協議を行うこと。
2. 保障額表から業務職給料表への切替調整措置によって、いまだ多くの切替調整号数を保有している職員がいる。職務に対するモチベーション維持の観点からも、切替調整措置を終了すること。
3. 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるように、全ての級で号給増設を行うこと。
4. どの役職に昇任しても、昇任による昇格メリットを必ず確保すること。
5. 同一労働・同一賃金の観点と特別区清掃事業の将来を担う職員の意欲向上のため、都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員（若年層）について給与水準の引上げを行うこと。

2 人事制度の改善について

1. 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態や、区民の期待や要望に十分応えるためにも統括技能長及び技能長・技能主任の設置基準を改善し増員すること。また、新たな技能長区分の設置などの改善を図ること。
2. 多様化する清掃事業の実態から、職責が重くなっている統括技能長や技能長の給与処遇の改善を図ること。
3. 昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
4. 統括技能長や技能長に欠員が生じないように、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的な制度とすること。
5. 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど23区統一的な対応をすること。
6. 人材育成の観点からも技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど、職場環境の改善を講じること。
7. 精神疾患を抱える職員が生じないように原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。
8. 技能主任職の任用資格基準について、採用要件が35歳未満とされていることや、退職手当の調整額のポイントの評価期間が退職年度を含む退職前20年度間とされていることを踏まえ、1級職歴年数を短縮すること。また、前歴換算年数を改善すること。
9. 技能V及びVIの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

3 給与制度等の改善について

1. 地域手当は国公給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。
2. 扶養手当について、国の見直しに追随することなく、特別区の独自性を踏まえ、首都圏における生活実態に即した改善を図ること。
3. 住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。
4. 技能V・VIに係わる初任給決定にあたっては、身分切替職員と同様に清

掃業務を担う以上、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。

5. 職責の有無にかかわらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
6. 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を改善すること。
7. 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。
8. 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一して全職員を改善の対象とすること。
9. 勤勉手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめること。
10. 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
11. 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
12. 査定昇給について、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。
13. 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
14. 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

4 高齢期雇用制度について

1. 公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、雇用と年金を確実に接続する新たな制度設計は喫緊の課題である。丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度を構築すること。
2. 「定年延長」であれ、「再任用の義務化」であれ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないように、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働の実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。
3. 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が任用され

る制度とすること。

4. 現行の特別区の再任用制度は、年金の一部支給を前提としている。現行の再任用職員との整合性を図りつつ、年金無支給期間に対応し、その収入だけで生活できる賃金水準を確保すること。

5 その他の諸制度について

1. 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
2. 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。
3. 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者、臨時職員や非常勤職員の多用が拡大の一途である。これらの職員の賃金・労働条件については23区統一とし、雇用の安定につながる処遇改善を図ること。

以上

平成 29 年度給与改定(第 2 回)団体交渉

1. 日 時 2017 年 10 月 24 日 (火) 19 時 49 分から 20 時 32 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）、石川副区長会副会長（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）、川野副区長会役員（大田区）、黒田副区長会役員（練馬区）、大井副区長会役員（江東区）滋賀副管理者（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、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、江森常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

特別区人事委員会勧告当日、西川区長会会長に対し、今年度の賃金確定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日は、これからの交渉を進めるにあたり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2017年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2017年度賃金確定に係わる要求書」をいただきました。皆さんの要求につきましては、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも、内容を検討させたいと考えております。

さて、9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、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。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、首都直下地震への備え、超高齢社会への対応、子育て支援策などの行政需要のほか、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた開催都市としての万全な体制づくりなど、取り組むべき課題が山積しており、今後の財政状況は、より厳しさを増していくことが予想されます。

また、区民は、これまで以上に、区政を担う職員の勤務条件について、注目しております。

私どもは、職務給の原則を始めとする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していく上で、極めて重要と認識しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告になりますが、職員の給与が民間給与を0.13%下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、勤勉手当を0.1月引き上げることとしております。

扶養手当については、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額とし、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとし、併せて、職員に配偶者がいない場合の扶養親族たる子のうち1人に係る手当の取扱いを廃止することとしております。

また、人事委員会は、本年の「職員の給与に関する報告」において、扶養手当について、「制度改正に伴う影響については、見直しの趣旨を踏まえ、必要に応じて適切な対応を行うことが適当」と言及しております。

私どもといたしましては、人事委員会勧告の取扱いについては、尊重する姿勢に立ち、特別区の置かれた厳しい諸状況を踏まえつつ、国や他団体の動向、勧告が制度に与える影響等も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、昇給制度の見直しについて申し上げます。

第一に、初任給調整号数について申し上げます。

人事委員会は、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、「給料表の改定等を踏まえ、初任給、昇格及び昇給等に関する規則等について改正を行う」とし、初任給基準表について、初任給調整号数の廃止を含めた見直しの意向を示しております。

また、総務省は、特別区の初任給調整号数制度に関し、ラスパイレス指数の増加の一因となるため、見直しを検討するよう繰り返し指摘しているほか、国、東京都及び全ての政令市には、同様の制度が存在しておりません。

これらの状況から総合的に判断して、初任給基準表に定める調整号数は、廃止することといたします。

第二に、年齢による昇給の抑制について申し上げます。

人事委員会は、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、「任命権者においては、今回の給料表の見直しを効果的なものとするよう、国・他団体との均衡等も考慮しながら、昇給等の運用を適切に行う必要がある」とし、年齢による昇給の抑制の見直しの必要性を示しております。

また、総務省は、平成25年度以降、特別区の高齢層職員の給与制度について見直しを進めるよう、再三に渡り指摘を続けてきており、近年は、その指摘が強まっているところです。取り分け、昨年度は、「55歳以上

の高齢層職員の給与水準については、給与カーブのフラット化や昇給抑制、昇格時号俸の縮減措置等の見直しなどを通じて、世代間の給与配分の適正化を図られたい」と強い指摘をしております。

このほかにも、来年４月に完成する国における地域間・世代間の給与配分の適正化を目的とした給与制度の総合的見直しに関連し、特別区のラスパイレス指数について、来年には、１００を超えることが懸念されるとし、ラスパイレス指数の抑制に向けた取組を検討するよう指摘をしております。

これらの状況から総合的に判断して、職員が５５歳に達した年度の翌年度以降の昇給において、４号抑制することといたします。

第三に、隔遠地における行政機関に勤務する職員に対する号数加算措置について申し上げます。

特別区におけるこの措置の効果は、退職時まで及ぶものとなっておりますが、行政系人事制度の改正の趣旨を踏まえ、勤務成績に応じた昇給制度をより一層推進し、職務・職責に相応しい給与処遇を実現する観点から、この措置を見直す必要があると考えております。

具体的には、隔遠地における行政機関に勤務する職員に対する号数加算措置は、当該加算を行った年度の３月３１日をもって終了することといたします。

昇給制度の見直しについてのこれらの事項の詳細は、「昇給制度の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

第一に、給与制度について申し上げます。

私どもは、この間、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、皆さんと協議していくことを言及してまいりました。

今般、人事委員会から新たな人事制度に応じた給料表が勧告され、勧告どおり新給料表を適用する場合には、業務職給料表を見直す必要があると認識しております。現在、私どもは、新たな業務職給料表について、これまでの経緯に留意しながら、慎重に検討を重ねていますが、考え方がまとまり次第、皆さんにお示しします。

また、このことに関連して、新たな業務職給料表の適用に当たっては、現行の業務職給料表からの切替えが必要となります。この切替えについては、行政系人事制度の改正における新給料表への切替えの考え方と同一とするのが必然と考えております。

具体的には、切替日の前日に受けていた級号給の給料月額、いわゆる現給の同額又は直近上位の額となる切替日において任用される職に応じた職務の級の該当号給に切り替えることを考えております。「任用される職に応じた職務の級の該当号給に切り替える」こととなりますので、級格付により現に任用されている職に応じた職務の級より上位の職務の級に格付けられている職員については、切替日において任用される職に応じた職務の級に切り替えることとなります。

人事委員会は、本年の勧告において、行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正に関する職務の級の切替えについて、「切替日の前日における職務の級が4級の適用を受ける職員のうち、高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主任主事の職務を基準として分類される者の切替日における職務の級の適用にあつては1級とする」と言及しております。

また、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、「過去の級格付制度により昇格した者については、本来の職に応じた級に切り替える」と言及しております。

私どもは、これらの人事委員会による言及については、新業務職給料表への切替えにも通ずる普遍的な考え方だと受け止めております。

なお、業務職給料表のほかにも、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ものとして、期末・勤勉手当の職務段階別加算割合が挙げられます。こちらについても、職責に応じて加算するという制度の趣旨を踏まえて検討し、考え方がまとまり次第、皆さんにお示しします。

第二に、任用制度について申し上げます。

任用制度については、先月、専門委員会交渉を通じて、皆さんと活発な意見交換をさせていただきました。そして、本日、改めて、皆さんから技能・業務系人事制度の改善に関する強い要求をいただきました。

現在、私どもは、各区における制度の運用状況等を慎重に分析しているところですが、この分析と並行して、皆さんとは、丁寧に、かつ、精力的に協議をしてまいりたいと考えております。

なお、行政系人事制度と技能・業務系人事制度については、私どもといたしましても、今給与改定交渉において、一体的な解決を目指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。

国家公務員の退職手当に関し、人事院が「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」との見解を表明したことについては、これまでの団体交渉の際に申し上げてきたところです。

その後、退職手当の見直しに向けた国の具体的な動きは見られませんが、私どもといたしましては、引き続き、国の動向を注視してまいり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。

人事委員会は、本年４月の概要報告に続き、８月に、平成２８年度再任用職員等実態調査結果を報告しました。その中で、「管理・監督職においては、定年退職前と同一ポストに約７割の職員が任用されている」、「再任用職員に求められる役割が不明確である」と考える職員が約４割存在する」などのポイントを示しました。

また、「年金支給開始年齢の引上げに伴い、今後、更なる再任用職員数の増加や、フルタイム再任用割合の増加が見込まれることから、高齢層職員の能力及び経験の活用に係る国の動向を注視していく」としております。

更には、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、「国の高齢期雇用に関する今後の動向を注視していく」と言及しております。

一方、国の動向に目を向けると、政府は、本年６月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針２０１７」において、生涯現役社会の実現に向け、働き方改革の取組を速やかに実行していくこととし、高齢者の就業

促進に関する施策の一つとして、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」としました。これを受け、既に「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置され、具体の検討が始められているところです。

私どもといたしましても、このような国の動向を始めとして、民間における高齢期雇用のあり方や他団体の動向について、引き続き注視してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項につきましても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図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。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2017年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてであります。

本年の人事委員会勧告は、4年連続の月例給、一時金の引上げ勧告で、賃金抑制の流れが止まったことは評価できるものですが、特別区では、自宅に係る住居手当の経過措置が本年3月をもって終了しております。人事委員会の公民比較によると、職員の平均住居手当額は、前年より610円

の減額となっています。こうしたことが公民較差を広げているのであり、本年の人事委員会勧告は、平均住居手当額の減額分にも満たない、事実上のマイナス勧告と言わざるを得ません。多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善にはつながらない勧告であることを指摘しておきます。

次に、扶養手当についてであります。

人事委員会は、扶養手当の見直しの勧告に当たり、「国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案」したとしています。

国との制度均衡を主目的とした扶養手当の見直しを私どもは認めることはできません。また、民間企業における家族手当の支給状況の変化については、人事委員会による平成29年職種別民間給与実態調査では、家族手当制度があるとする事業所のうち、配偶者に対する家族手当を見直す予定がないとする事業所が78.2%を占めています。8割近い民間事業所が家族手当を見直す予定がないとしているにも係わらず、公務が先行して見直しを進めようとするのは、勧告制度の根本的な原則である民間準拠の原則を逸脱するものであり、このような不当で理不尽な勧告に基づく制度の見直しは認められるものではありません。

様々な事情で配偶者が働くことが困難であるため、扶養手当の支給を受けている職員にとって、扶養手当の見直しは大幅な賃下げに等しいものです。

また、人事委員会は、配偶者を欠く一子に係る手当の取扱いを廃止することとしています。このことも容認できるものではありません。

人事委員会は、扶養手当の見直しの理由に「子に係る手当を充実する必要性が認められる」としていますが、配偶者を欠く一子に係る手当は、子に係る手当そのものです。

人事委員会の調査では、扶養手当の支給を受ける職員のうち、配偶者を欠く一子を扶養している職員は、1,122人います。大幅な減収を余儀なくされることとなりますが、減収分を配偶者が働いて補うことすら不可能なのです。配慮に欠ける極めて不当な勧告であることを指摘せざるを得ません。

次に、初任給調整号数についてであります。

皆さん方から、人事委員会の意見や国からの指導を理由に、初任給基準表に定める調整号数の廃止について言及がありました。

ご承知のとおり、2006年の清掃職員の身分移管に当たっては、東京都と私ども東京清掃労組との間で確認した「清掃事業の移管に関する提案」において、「職員の身分取扱い」について「移管する場合の職員の勤務条件等については、移管に際して処遇総体の水準低下を招かないことを基本とします」としたことの遵守を私どもは求めました。最終的に、清掃事業の危険性や困難度、特殊性を鑑み、新たな職種として技能Ⅴ、技能Ⅵを設けることとし、初任給基準については、調整号数を他の職種よりも加算することで労使合意に至りました。皆さん方の提案は、そういう極めて重要な経緯を踏まえた上での提案であるのか、疑問を抱かざるを得ません。

収集職場では、真夏の酷暑や凍てつく真冬の寒さ、激しい降雨の中での作業が続きます。清掃工場においては、焼却施設の維持管理や補修工作、水質汚濁やダイオキシン類対策と、常に危険と隣り合わせの作業が続いています。そのことは身分移管時とまったく変わっていません。

初任給調整号数の廃止提案については、到底受け入れることはできません。白紙撤回を求めます。

次に、年齢による昇給の抑制についてであります。

職員が55歳に達した年度の翌年度以降の昇給において、4号抑制すると言及されました。その一つの理由として、「総務省は、「55歳以上の高齢層職員の給与水準については、給与カーブのフラット化や昇給抑制、昇格時号俸の縮減措置等の見直しなどを通じて、世代間の給与配分の適正化を図りたい」と強い指摘をしております」という説明でした。

職員の賃金改善にわずかでもつながる勧告内容については、区民の理解と納得が得られるよう、慎重に検討していくとする一方で、こうした国からの指導を受けた事項に対しては直ちに提案に至る皆さん方の姿勢は、特別区としての自主性・主体性を欠いたものであると言わざるを得ません。別言すれば、特別区職員の生活及び生活設計に対する任命権者としての責任が問われています。

給与が労働に対する対価だとすれば、職務・職責が変わらないにも係わらず、年齢のみをもって昇給を抑制しようと固執することには、大きな矛

盾であります。長年の知識や経験を活かして、職務にまい進する高齢層職員に不利益を与える改正は、職員の職務に対する意欲を低下させ、特別区にとっても決してプラスにならないものです。

次に、業務職給料表についてであります。

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、職員の賃金に関しては、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。この間、人事委員会の勧告内容に準じて現業系職員の給与改定が行われてきたことも事実です。十分な労使協議期間を確保するためにも、職員の生活改善につながる業務職給料表を早期に明らかにすることを求めます。

また、皆さん方も言及されたように、本年は、新たな人事制度に応じた新給料表が勧告されています。当然、新たな行政職給料表（一）と業務職給料表がどう関連付けされるのか、私どもも強い関心を持っています。しかし、現時点において、行政系人事制度の改正については、任用制度の大綱合意に至った段階であって、行政系人事制度全体について最終的な妥結には至っていないものと認識しています。このような現状にも係わらず、人事委員会が新たな給料表を示し、平成30年4月1日から改定を実施するとしたことは、踏み込み過ぎたものだと受け止めています。

次に、新たな業務職給料表への切替えについてであります。

皆さん方は、新たな給料表への切替えに当たって、「級格付により現に任用されている職に応じた職務の級より上位の職務の級に格付けられている職員については、切替日において任用される職に応じた職務の級に切り替える」と言及されました。また、人事委員会の「過去の級格付制度により昇格した者については、本来の職に応じた級に切り替える」という意見を引用しながら、「人事委員会による言及については、新業務職給料表への切替えにも通ずる普遍的な考え方だと受け止めております」とも言及されました。

現業職場においては、任用制度が導入された歴史も浅く、現業系職員は級格付制度により昇格してきました。行政系と比べた任用制度の内容の違いや運用の違いもあります。また、級格付制度が廃止となったのは、行政

系が2007年で、現業系は2011年です。そういった歴史的な経緯を十分に踏まえるならば、人事委員会の意見を「新業務職給料表への切替えにも通ずる普遍的な考え方」とする皆さん方の考えは、拙速なものと言わざるを得ません。

皆さん方からの提案は、極めて不当な降格、不利益処分であり、断じて容認できないものです。

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、現業系人事制度については、長期に及ぶ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、多くの問題があることを指摘してまいりました。

昨年の賃金確定交渉の最終局面で、皆さん方から「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、皆さんと協議してまいりたいと考えております。その他、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、適切な検討を行ってまいりたいと考えております」との回答がありました。このことを受け、私どもは、先月の専門委員会交渉を通じて、現場の実態や問題点等を主張させていただきました。

本日は、改めて、現業系人事制度の改善に関する私どもの要求について申し上げます。

第一に、技能長職の拡大についてであります。

統括技能長・技能長選考に関しては、区ごとの年齢構成や昇任枠の不均衡により、昇任選考に困難が生じている結果、人事の停滞につながっています。昇任意欲がある職員がいても、昇任枠が無いという理由で選考すら行われていない実態も見られます。

いくつかの区では、昇任選考を毎年実施し、職務内容や配置に工夫をするなど、人事の停滞が生じないように努められていますが、まだ一部の区にとどまっています。

その一方で、昇任枠があっても昇任選考の申込みを躊躇する職員が多い実態もあります。清掃事業は、年を追うごとに区民要望も多様化して

おり、そのことに応じて、技能長の職務内容も多種・多様化してきています。中には、公権力を伴う区民や事業者への指導等、精神的負担の大きい職務も多く、このような技能長職の「過重な負担」を軽減するためにも「技能長職の拡大」は喫緊の課題です。

清掃職場は、集団的、組織的に毎日の作業が進められています。「班長」や「グループ長」という呼称で、職場を取りまとめる職員が存在します。かつて、級格付制度があった時は、特別昇格した職員がこれらの職務を担っていましたが、級格付制度が廃止され、2級職の職員が班長やグループ長を担い、職責だけが増している実態があります。これらの職員の処遇改善につながる新たな職の設置を求めます。

職員がその能力を十分に発揮でき、職務に対する意欲を維持するためには、処遇改善につながる「人事制度」が不可欠です。「人事制度」とは、こうした職員の意欲・能力を向上させる仕組みを制度として体系化したものでなければならぬと考えます。

第二に、昇任資格基準についてであります。

現行の技能主任昇任資格基準は、1級職歴16年以上となっています。現行制度では、新規採用後、最初の昇任機会が生ずるまでに、6年間の前歴持込みをした最短の場合であっても、10年を要するのです。また、現業系職員は、高年齢での採用も多く、40歳台後半で初めて昇任資格が発生する職員も少なくありません。退職手当の調整額のポイントの評価期間は、退職年度を含む退職前20年度間とされています。行政系職員の昇任機会と比べて不利な制度であることを指摘せざるを得ません。

皆さん方からは、行政系人事制度と技能・業務系人事制度については、今給与改定交渉において、一体的な解決を目指してまいりたいという考え方が示されました。

これまで、行政系人事制度との比較の中で縷々申し上げましたが、これは、最初の昇任機会を得るまで長い期間を要することなど、行政系人事制度と比較して不利であるという観点によるものであります。私どもは、職員のモラルアップにつながり、職務内容を的確に反映した人事制度の整

備を求めています。

行政系職員と同じ特別区に働く現業系職員として、行政系人事制度の改正が進められる一方、現業系人事制度の見直しが後回しにされることは、著しく均衡を欠き、容認できません。現業系人事制度の見直しについて、行政系人事制度の改正と一体的に解決することを改めて求めます。

次に、退職手当についてであります。

人事院が「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」との見解を表明したことは、私どもも承知しています。混乱する政治状況もあり、国の動向も不透明であります。いずれにしても拙速な見直しは行わず、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。

次に、雇用と年金の接続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。高齢期の雇用問題は、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ることを再三にわたって指摘してまいりました。

本年の人事委員会の勧告・意見では、人事委員会が実施した平成28年度再任用職員等実態調査の結果を踏まえて、賃金水準の改善に向けた何らかの具体的な言及があるものと期待していましたが、「国の高齢期雇用に関する今後の動向を注視していく」と、具体的な言及を避けたことに、職員は大きく落胆しています。

また、定年の引上げについて言及がありました。

このことは、私どもも注視をしている課題であります。

長年の知識や経験を活かした高齢層職員の活躍の場が広がることを期待する一方で、定年延長を行うことで、組織全体の年齢構成が歪になり、新規採用の抑制や、若年層職員の昇任機会が減るなど人事の停滞につながるのではないかと懸念もあります。

国の動向を始めとして、民間や他団体の動向について注視する必要がありますが、特別区の実態も踏まえた十分な検討が必要な課題だと指摘しておきます。

最後に、切替調整措置についてであります。

私どもは、長年にわたって保障額表から業務職給料表への切替えに伴う調整措置の終了を求めてきました。２０１４年、２０１５年と一定の見直しが行われ、多くの職員の実質的な昇給回復が実現しましたが、いまだに多くの職員が切替調整号数を有し、昇給が抑制されていることに変わりはありません。

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意欲を失うことにもなっています。

切替調整措置は、人事管理上、長期間にわたって実施すべきものではないことは明らかです。今賃金確定交渉において、切替調整措置の終了を判断することを求めます。

清掃事業が区へ移管されて、１８年目となりました。

現行の特別区の清掃事業の職務内容は、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、清掃職員の創意工夫で様々な事業展開がされています。清掃職員が日常の業務を遂行する上で、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としての自治体責任を果たすことこそが私たちに求められる役割です。

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いることも職員の大きな役割です。

区民サービスの最前線にいる職員の仕事の内容は、区民サービスのあり方に直結します。区側が使用者責任を果たすのであれば、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続ける職員をどう評価しているのかを明確にし、職員が自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準、人事制度の構築を全ての組合員の強い思いとして申し入れます。

以上、何点かにわたって賃金・人事制度の改善について、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込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。

〈当局〉

ただいまの皆さんからの発言に関して申し上げます。

業務職給料表の改定等につきましては、昨年度の交渉結果及び本年の人事委員会勧告における改定内容を踏まえ、慎重に検討してまいります。

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いて申し上げます。

私どもといたしましては、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。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された人事制度の構築を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較が当てはまるものではありません。

いずれにしましても、私どもは、本年の賃金確定交渉における諸課題について、労使での十分な協議を尽くすことを求めるとともに、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最後に申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

昇給制度の見直しについて (案)

1 趣旨

行政系人事制度の改正と合わせ、能力・業績に応じた昇給制度の一層の推進を図るとともに、国及び他団体の状況等を踏まえ、以下のとおり見直しを行う。

2 内容

(1) 初任給調整号数

初任給基準表に定める調整号数は廃止する。

(2) 年齢による昇給の抑制

職員が 55 歳 (医療職給料表 (一) 適用職員は 57 歳) に達した年度の翌年度以降の昇給において、4 号抑制する。

(3) 隔遠地における行政機関に勤務する職員に対する号数加算措置

加算措置は、当該加算を行った年度の 3 月 31 日をもって終了するものとする。

3 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日