

せいそう 速報 労働者

2017 年 11 月 6 日
No. 1116
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 29 年度給与改定（第 3 回）団体交渉

我々が納得できる考え方を示す以外に解決の道はない

- 新業務職給料表を適用、早期に提示し協議を
- 任用制度「課題を認識」も対応策には言及せず



11 月 6 日、今期給与改定（第 3 回）団体交渉を行いました。10 月 24 日に提出した「2017 年度賃金確定に係る要求書」に対する現時点での検討状況について質しました。

○給与改定について

勧告どおり給与改定をした場合、特別給の支給月数が国を 0.1 月上

回ることや、都の人勧での 2 年連続の改定見送りなどにふれながら、勧告を尊重するとしつつも、「引き続き慎重に検討をしてまいりたい」としています。

○業務職給料表について

我々がこの間求めている切替調整措置の終了については、非常に厳しいものとしながら、初任給調整号数については「余剰な調整に他ならないもの」。また、年齢による昇給の抑制の見直しについても、職場の声に耳を傾けることなく「不可避と考えております」との一方的な考えが示されています。

○技能・業務系人事制度の改正について

給与制度について「技能・業務系人事制度改正における給与制度の改正について（骨子）」に基づき新業務職給料表について「給与水準の引き下げを目的とするものではない」としつつも、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し、職務段階別加算割合についても、「職責に応じて加算するという制度本来の趣旨を踏まえ新たな加算割合を設定」としています。

○任用制度について

我々の要求に対し、「技能長昇任選考における有資格者に著しい増加が見られるなど、改めて課題を認識したところ」との発言はありましたが、具体的な対応については言及されていません。

○扶養手当について

人事委員会勧告の内容を基本に検討を重ねている。

○退職手当について

国の動向を注視してまいりたい。

区長会は、技能・業務系人事制度の改善要求をはじめ、我々の要求に何一つ応えていません。新業務職給料表が適用されるのであれば、早期に提示して我々と協議するのは当然のことです。

11 月 8 日以降、引き続き専門委員会交渉が行われます。さらなる交渉強化をしていきますので、職場での情報共有と意思統一をお願いします。

平成 29 年度給与改定(第 3 回)団体交渉

1. 日 時 2017 年 11 月 6 日 (月) 17 時 27 分から 17 時 57 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）、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

3. 議事録

〈清掃労組〉

「2017 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。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。

この検討の結果については、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。

本年の人事委員会勧告は、給料表と特別給のいずれも引き上げることとしております。

一方、国の人事院勧告は、給料表と特別給のいずれも引き上げることとしてはおりますが、特別区と国が勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、特別区が国を0.1月上回ることとなります。

また、東京都の人事委員会勧告は、特別給の年間支給月数を0.1月引き上げることとしておりますが、給料表については、公民較差が極めて小さいことから、昨年に引き続き、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いては、前回の団体交渉でも申し上げたように、尊重する姿勢に立ちますが、特別区を取り巻く非常に厳しい財政状況等を踏まえつつ、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。

業務職給料表については、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いては、早急に終了するよう皆さんから強い要求が寄せられているところです。

寄せられた要求については、前回の団体交渉でも申し上げたように、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、昇給制度の改正について申し上げます。

第一に、初任給調整号数の見直しについて申し上げます。

先の団体交渉において皆さんが言及されましたように、清掃職員の初任給調整号数は、他の技能・業務系職種よりも高く設定されております。

しかしながら、現在、国や都、全ての政令市において、特別区における初任給調整措置と同様の制度は存在しておりません。私どもは、初任給に対し、更に初任給調整号数を加算し、又は、減ずることは、最早、余剰な調整に他ならないものと考えております。

このように、私どもは、能力・業績によらず、一律に昇給させる初任給調整号数について廃止することとする考えに変わりはありませんが、先の団体交渉で皆さんが引き合いに出された清掃事業を移管する場合の職員の勤務条件等についての取扱いの考え方を考慮しながら、皆さんと丁寧に協議をしてまいりたいと考えております。

第二に、年齢による昇給の抑制の見直しについて申し上げます。

皆さんからは、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と言及されております。

しかしながら、近年の民間における賃金制度に目を向けると、年功的な給与上昇の見直しが進んでおり、50歳台前半をピークに、給与が減少する構造へと変化してきております。

私どもといたしましても、在職年数や在級年数の長い職員ほど、知識や経験を活かした能力発揮が求められるものと認識しております。このような能力発揮期にある50歳台後半の職員が、良好な勤務成績を収めることをもって昇給し続けることは、年功的な給与処遇に当たるものと考えております。

これらのほかにも、均衡の原則や情勢適応の原則、世代間における給与配分の適正化の観点、更には、国及び他団体の状況に鑑みると、年功的な給与上昇を抑制し、能力・業績及び職責に応じた適切な給与制度をより一層推進するため、年齢による昇給の抑制の見直しも、不可避と考えております。

次に、技能・業務系人事制度の改正について申し上げます。

まず、給与制度について申し上げます。

本日は、新業務職給料表を含め、行政系人事制度の改正により、技能・業務系人事制度における給与制度に影響が生じると見込まれる事項について、改正の骨子をまとめましたので、「技能・業務系人事制度における給与制度の改正について（骨子）」に基づき、皆さんにお示しいたします。

はじめに、現行の業務職給料表について、私どもが依然として高い水準にあるものと認識していることは、先ほども申し上げたとおりであります。が、今般の新業務職給料表の作成は、行政系人事制度の改正により生じる影響に対応するものであり、給与水準の引下げを目的とするものではないことを、まずもって申し上げさせていただきます。

次に、新業務職給料表の基本的な考え方について申し上げます。

現行の業務職給料表の作成に当たっては、現行の行政職給料表（一）との対応関係を設定しているところではありますが、行政系人事制度の改正における職の再編等により、この対応関係を維持することができない箇所について、新たな対応関係を設定することといたします。

また、この新たな対応関係に基づく新業務職給料表の作成に当たっては、行政系人事制度の改正により生じる影響への対応の観点や、世代間の給与配分の適正化等の観点から、本年の較差改定後の業務職給料表の水準を基本とし、必要に応じた調整を行うことといたします。

次に、新業務職給料表への切替方法等について申し上げます。

現行の業務職給料表から新業務職給料表への切替えについては、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といたします。「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」こととしておりますので、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。

なお、現給が切替日において任用される職に応じた職務の級の最高号給の給料月額を超える場合にあっては、最高号給に切り替えることといたします。

また、切替日の前後における給料月額の逆転を防止するため、必要な調

整を行うことといたします。

そして、切替日における給料月額が現給又は保障額に達しない職員については、激変緩和措置として、現給又は保障額を給料として支給することとし、地域手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当等の算定基礎とすることといたします。

・ 次に、初任給について申し上げます。

現行の初任給における関係性に基づき、新たな初任給基準と年齢給を設定することといたします。また、技能Ⅴについては、現行の初任給と加算限度号数の関係性に基づき、新たな加算限度号数を設定することといたします。

次に、転職について申し上げます。

新業務職給料表の設定に伴い、本年の較差改定後の転職時対応額を基準として、従来の方法により改定を行うことといたします。

次に、期末・勤勉手当の職務段階別加算割合について申し上げます。

職責に応じて加算するという制度本来の趣旨を踏まえ、新たな加算割合を設定することといたします。

以上のとおり、技能・業務系人事制度における給与制度に影響が生じると見込まれる事項についての改正の骨子をお示ししましたが、これらの実施時期は、平成30年4月1日といたします。

なお、新業務職給料表を始めとした具体案については、考え方がまとまり次第、直ちに皆さんに提示してまいりたいと考えております。

次に、任用制度について申し上げます。

皆さんからは、この間、技能・業務系人事制度における職の設置基準や任用資格基準の見直しについて、繰り返し要求をいただきました。また、今給与改定交渉においては、技能長職の拡大、技能主任の任用資格基準の改善について強い要求をいただいております。

特別区に技能・業務系任用制度が導入されてから12年が経過する中、現在、私どもは、職層別職員構成比や昇任選考の実施状況等、制度の運用状況について、慎重に分析を進めているところであります。その中で、技

能長職昇任選考における有資格者に著しい増加が見られるなど、改めて課題を認識したところであります。

私どもといたしましては、このような認識の下、今給与改定交渉において、課題の解決を目指してまいりたいと考えておりますので、私どもの考え方がまとまり次第、直ちに皆さんにお示しいたします。

次に、扶養手当について申し上げます。

現在、私どもは、人事委員会勧告で示された扶養手当の見直しの内容を基本に、具体的な検討を重ねているところです。

しかしながら、人事委員会が「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」と言及したことについては、引き続き、その必要性を慎重に検討しているところです。

扶養手当については、私どもの考え方がまとまり次第、直ちに皆さんにお示しします。

次に、退職手当について申し上げます。

政府が現在開会中の特別国会に国家公務員退職手当法の改正法案を提出する予定との報道がありますが、現時点においては、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。

繰り返しになりますが、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。

私からは、以上です。

〈清掃労組〉

10月24日の団体交渉で「2017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、現時点でも「鋭意検討を行っております」とするばかりで、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されています。

皆さん方は、新業務職給料表への切替方法や昇給制度の見直しなど、自らの主張に固執するばかりで、私どもの要求を一顧だにしようとししない姿勢は、不誠実なものと言わざるを得ません。

人事委員会勧告を受けて、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。

4年連続で月例給・一時金ともに引上げとする勧告自体は歓迎するものですが、自宅に係わる住居手当が廃止されたことなどを考えると、住居手当の減額分にも満たない引上げ勧告では、実質的にはマイナス勧告と言えるもので、納得できません。

また、「管理職及び係長職の職責の高まり等」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」とした結果、2級、3級の平均改定率が0.1%に抑えられるなど、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、下位の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、私どもとしても、一言申し上げざるを得ません。

人事院は、2014年の報告の中で、技能・労務系職員の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を理由に挙げて、行政職俸給表（二）の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報告しています。技能・労務系職員の給与のあり方について、精確な官民比較はもはや困難であることを人事院も明らかにしているのです。

また、国家公務員に占める行政職俸給表（二）適用職員数は2,722人であり、全ての国家公務員に占める割合は、1.08%に過ぎません。また、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、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6,670人であり、全ての特別区職員に占める割合は、12.0%です。

清掃職員の職務内容は、公権力を有する指導業務を始め、訪問収集や各戸収集、小学校での環境学習など、多岐にわたっています。同様の職務内容の職種は、国家公務員の行政職俸給表（二）の適用職員には存在しません。

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、国や他団体との比較が当てはまるものではないという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、かつ、職種も職員構成も異なる国家公務員の行政職俸給表（二）の適用職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について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、全く理解できません。

特別区の清掃事業に従事する職員の職務内容を正當に評価し、安全で安心な住環境を守るために日夜奮闘する職員の賃金水準が「依然として高い水準にある」という認識は、直ちに改めるべきです。

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。

2014年、2015年と切替調整措置の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、本年4月1日現在、いまだに切替調整号数を保有する清掃職員数は、全体の2割以上を占めています。それらの職員は40歳台後半から50歳台の職員で、業務を進める上でも中心的な役割を担う中堅からベテランの職員です。

現行の昇給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なです。最早、一刻の猶予も許されません。切替調整措置の終了を今賃金確定交渉期に決断し、問題の解決を図ることを強く求めます。

次に、初任給調整号数の見直しについてです。

皆さん方は、初任給調整号数について、余剰な調整と認識されているようですが、先日の団体交渉でも、2006年の清掃職員の身分移管の際の労使協議で、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合意に至った経緯を説明させていただきました。清掃事業の危険性や困難度、特殊性は身分移管前と全く変わっていません。身分移管時の労使合意を軽んじるかのような、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。再考を求めます。

次に、年齢による昇給の抑制の見直しについてです。

皆さん方は、見直しの理由として、世代間における給与配分の適正化の観点や国及び他団体の状況等を挙げています。

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、世代間における給与配分の適正化を理由として、年齢のみをもって昇給を抑制することは、大きな矛盾であります。また、国や他団体の状況等を理由とすることも、特別区としての自主性や主体性を欠くものです。

高齢層職員の持つ知識や経験、ノウハウを一層活用できる適切な給与処遇や職場環境を整備することこそ、任命権者が果たすべき責任であります。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

皆さん方からは、新業務職給料表の見直しの考え方について言及がありました。

本日、皆さん方から説明をいただいたのは、技能・業務系人事制度における給与制度の改正についての骨子であります。詳細についての説明をいただけないと、新業務職給料表の全容について、理解できません。現在、給料表自体は作成中ということではありますが、給料表は労働条件の根幹と言えるものです。新業務職給料表が適用されるとなると、職員の不安は、尚のこと大きくなります。早期に提示して私どもとの協議に応じるよう求

めます。

新業務職給料表への切替方法等についてであります。

皆さん方からは、新業務職給料表への切替えにあたっては、「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」として、級格付者については、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しています。また、現給が切替日において任用される職に応じた職務の級の最高号給の給料月額を超える場合にあっては、最高号給に切り替えるとしています。

先日の団体交渉でも申し上げましたが、現業職場では、多くの職員が級格付制度により昇格してきた経緯があります。級格付制度により選考され、上位の職務の級に格付けされてきたのです。業績が評価されて上位級に格付けされた職員が、なぜ、降格を強要されなければならないのでしょうか。また、最高号給に切り替えられた職員は、切替以降、昇給が停止することになるものと思われます。不利益処分の強要に当たるもので、全く納得できません。

行政系と比べて、任用制度の内容や運用に加え、級格付基準が廃止となった時期も異なります。そういった歴史的な経緯を踏まえるならば、皆さん方の提案は、極めて乱暴な提案であると言わざるを得ません。

次に、新たな初任給基準と年齢給の設定についてであります。

先ほども申し上げたとおり、清掃職員の身分移管の際は、勤務条件を巡って厳しい労使協議を経ました。最終的に、労使の信頼関係の下で、私どもも苦渋の決断をしたという経緯があります。

新たな初任給基準と年齢給の設定にあたっては、過去の経緯も十分に考慮されることを申し入れさせていただきます。

次に、期末・勤勉手当の職務段階別加算割合についてであります。

期末・勤勉手当の職務段階別加算割合については、人事・給与制度の全体の中で議論すべき案件であり、私どもの切実な要求には一切応えることなく、期末・勤勉手当の職務段階別加算割合について言及する皆さん方の姿勢は、直ちに改めるべきです。

次に、任用制度についてであります。

皆さん方は、「技能長職昇任選考における有資格者の著しい増加が見られるなど、改めて課題を認識した」とし、「今給与改定交渉において課題の解決を目指してまいりたい」と言及されました。

専門委員会でも訴えさせていただきましたが、職務に対する意欲の向上につながる任用制度の改正は、質の良い公共サービスとしての清掃事業の発展に直結する課題であります。課題を正確に認識し、今給与改定交渉において解決を目指したいのであれば、私どもが納得できる考え方をお示しいただく以外に、解決の道はないことを申し上げておきます。

次に、扶養手当についてであります。

人事委員会の意見では、民間企業における家族手当の支給状況の変化を見直しの理由の一つとしていますが、人事委員会による調査でも、多くの民間事業所が家族手当を見直す予定がないとしています。

本来、扶養手当は、扶養親族を有する職員に対し支給される手当であり、職員が扶養親族を有することにより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あります。制度が果たしてきた役割に鑑みれば、国との制度均衡を主目的とした扶養手当制度の見直しは、容認できるものではありません。

次に、退職手当についてであります。

私どもも、国の動向については、注視をしております。退職手当については、多くの職員が不安を抱えていることを認識いただき、国の動向如何に係わらず、十分な精査と慎重かつ丁寧な協議が必要な課題であることを指摘しておきます。

本日、皆さん方から示された現時点における考え方は、技能・業務系人事制度の改善要求を始め、私どもが求めている要求に何一つ応えていません。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る以外に解決の道は無いことを申し述べます。

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ように、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。

併せて、本日、骨子を示させていただきました技能・業務系人事制度の改正については、今給与改定交渉において、課題の解決を目指してまいりたいと考えております。

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。

技能・業務系人事制度における給与制度の改正について（骨子）

行政系人事制度の改正により、技能・業務系人事制度における給与制度に影響が生じると見込まれる事項について、以下のとおり改正する。

1 新たな給料表等

(1) 新たな給料表の基本的な考え方

現行の業務職給料表の作成にあたり設定している、行政職給料表（一）との対応関係について、行政系人事制度の改正における職の再編等により、当該対応関係を維持することができない箇所について、新たな対応関係を設定する。

また、新たな対応関係に基づく給料表の作成に当たっては、行政系人事制度の改正により生じる影響への対応という観点や、世代間の給与配分の適正化等の観点から、本年の較差改定後の業務職給料表の水準を基本とし、必要に応じた調整を行うものとする。

(2) 新たな給料表への切替方法等

① 切替方法

切替日の前日に受けていた級及び号給の給料月額（以下「現給」という。）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。

なお、現給が切替日において任用される職に応じた職務の級の最高号給の給料月額を超える場合にあっては、最高号給に切り替える。

② 切替号給の調整

切替日前後での給料月額の逆転を防止するため、必要な調整を行う。

③ 切替日における給料月額が現給又は保障額に達しない職員

現給又は保障額を給料として支給することとし、地域手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当等の算定基礎とする。

2 初任給

(1) 初任給基準等

現行の初任給における関係性に基づき、新たな初任給を設定する。

また、技能Ⅰ及び技能Ⅴについては、現行の初任給と加算限度号数の関係性に基づき、新たな加算限度号数を設定する。

(2) 年齢給

現行の初任給における関係性に基づき、新たな初任給を設定する。

3 転職

(1) 転職時対応額

新たな給料表の設定に伴い、本年の較差改定に伴う改定後の転職時対応額を基準として、従来の方法により改定を行う。

4 期末・勤勉手当

(1) 職務段階別加算割合

職責に応じて加算するという制度本来の趣旨を踏まえ、新たな加算割合を設定する。

5 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日