

技能長職の拡大、昇給調整措置の終了

を勝ち取り、ストライキは回避

- 勧告完全実施、業務職給料表も準じた引上げ
- 技能長職の拡大、新たに「担当技能長」設置
- 8 年間続けられてきた昇給調整措置を終了

11月21日早朝より断続的に開催した専門委員会交渉、小委員会交渉、さらには事務折衝を積み重ね、組合員の切実な思いと職場の実態をくり返し訴えてきました。しかし、区長会は勧告の取り扱いについても、国や東京都の状況を殊更に強調し慎重に対応とし、技能長の拡大については「課題として認識した」としながらも、具体的な提案はされず、昇給調整措置の終了については「業務職給料表は依然として高い水準にある」「水準見直しに至った考え方を踏まえ」と歩み寄りを見せませんでした。こう着状態の打開に向けて、労使のトップ会談が持たれ、区長会からようやく踏み込んだ考え方が示されました。

区長会の最終提案は、給与改定については勧告のとおり実施。月例給について、平成29年4月1日から適用する。特別給については、勤勉手当の年間支給月数を0.1月引上げ、1.9月とする。今年度については、12月期の勤勉手当の支給月数を0.1月引き上げることとしました。業務職給料表についても行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定としました。また、新業務職給料表への切替に

については、いわゆる現給の同額又は直近上位の額となります。ただし、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級に切り替えることとなります。これに対する特例措置として、平成 30 年度から平成 32 年度までの間に限り、技能長昇任選考・技能主任昇任選考ともに受験資格の年齢要件を 60 歳未満の者とします。

新たな職の設置として、豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため、新たに担当技能長を設置することとしました。任用資格基準や給与制度は現行の技能長と同様ですが、定数の括りのない技能長となります。

業務職給料表の号級切替に伴う昇給調整措置については、職員の士気の維持・向上を図ることが不可欠であると判断し、来年 3 月 31 日をもって廃止とします。

その他、55 歳超昇給抑制については、今後の協議とし、扶養手当については配偶者に係わる扶養手当を減額し、その分を原資として、子に係わる扶養手当を増額します。(経過措置含め、資料参照)

技能主任の昇任選考基準の緩和については判断させることができませんでした。今後も引き続き求めていきますが、若年層部分の給料表の早期立ち上げが行われ、初任給調整号数の廃止に伴い、調整分を本給に飲み込ませることができたことから、初任給についても実質引上げがされることとなりました。

今後は、各支部において担当技能長の運用や、級格付者に対する対応等、情報を共有化し、各支部間の連携も取りながら、取り組みを強化していかなければなりません。

国からの圧力や、他団体の動向を理由に、区長会が態度を硬化させるなか、地連・支部における要請行動や決起集会、署名行動やステッカー闘争など、全組合員の総力をあげた大衆行動で闘い抜いた結果として、中央委員会において総合的に妥結を判断しました。よって、ストライキは回避とします。職場報告集会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4回)団体交渉

1. 日 時 2017年11月21日(火) 23時21分から23時38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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

これまでに申し上げてきたように、特別区は、依然として厳しい財政状況に直面しておりますが、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。

また、区民は、区政を担う職員の勤務条件について、これまで以上に強い関心を寄せております。

私どもは、10月11日の人事委員会勧告以降、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

まず、本年の給与改定については、人事委員会勧告のとおり実施することといたします。

具体的には、月例給について、勧告給料表のとおり改定することとし、

本年４月１日から適用することといたします。

また、特別給について、勤勉手当の年間支給月数を０．１月引き上げ、１．９月といたします。なお、今年度については、１２月期の勤勉手当の支給月数を０．１月引き上げることといたします。

来年度以降の６月期、１２月期の勤勉手当の支給月数については、「勤勉手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりです。

次に、業務職給料表について申し上げます。

これまでに申し上げてきたように、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、改定に関し慎重に検討を重ねてまいりました。その結果、業務職給料表について、「業務職給料表の改定について（案）」のとおり、行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定をすることとし、勧告給料表と同じく、本年４月１日から適用することといたします。

以上の項目に関し、改正が必要となる条例議案については、直ちに各区議会に提案できるよう準備をいたします。

なお、月例給、特別給とも、今回の改定に伴う増額分については、各区議会における議決の後、できる限り速やかに支給できるよう手続を進めてまいります。

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。

第一に、新業務職給料表について申し上げます。

新業務職給料表については、先の団体交渉で提示した骨子に基づき、作成したものととなります。

第二に、初任給基準等について申し上げます。

初任給基準を定める初任給基準表と年齢給を定める年齢別加算表について、現行の初任給における関係性に基づき、改正することといたします。

第三に、転職時対応額について申し上げます。

転職時対応額については、本年の較差改定による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したものととなります。

第四に、新業務職給料表への切替方法等について申し上げます。

前回の団体交渉で骨子を申し上げたように、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。

したがいまして、級格付者についても、職務給原則の徹底の観点から、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。

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。

このことに関連して、新業務職給料表への切替えにより、現給又は保障額を給料として支給されることとなる職員が昇格する場合において、昇格時対応号給表により決定する昇格後の号給の給料月額が現給に達しないときには、現給の同額又は直近上位の額となる該当号給に決定する特例を設けることといたします。なお、現給が昇格後の職務の級の最高号給の給料月額を超えるときには、最高号給に決定することといたします。

第五に、期末・勤勉手当の職務段階別加算割合については、職責に応じて加算するという制度本来の趣旨を踏まえ、技能主任にあっては5%、技能長にあっては6%、統括技能長にあっては8%といたします。

なお、これまでに申し上げてきた事項のほか、技能・業務系人事制度の改正に伴い、関連する給与制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うことといたします。

続いて、任用制度について申し上げます。

第一に、新たな職の設置について申し上げます。

豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため、技能長職の職責及び設置基準を見直し、新たに担当技能長職を設置することといたします。

担当技能長職について具体的に申し上げますと、職務の級については、職務分類基準（Ⅱ）の３級職に分類することといたします。

次に、職責については、上司の命を受け業務に従事するとともに、技能長と協力・連携し、技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、業務の安全及び能率的運営の維持に努めることといたします。

なお、技能長と同じ３級職となるため、職責の軽重については、技能長と同等といたします。

次に、設置基準については、技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要性が認められる職場に、担当技能長職を設置することといたします。

なお、この担当技能長職は、例えば、収集現場におけるグループのリーダーとしての円滑で安全な業務運営維持や不法投棄されたごみの対応や苦情処理対応など、豊富な知識や経験が必要とされる場合に配置ができるものと考えております。

担当技能長職を設置することにより、技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られるものと考えております。

第二に、技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置について申し上げます。

まず、技能主任職昇任選考の特例について申し上げます。

切替日の前日において、行政職給料表（二）の２級以上が適用されている１級職の職員を対象として、技能主任職昇任選考の特例を設けることといたします。

特例の内容は、先に申し上げた対象者について、平成３０年度から平成

３２年度までの間に限り、技能主任職昇任選考の受験資格における年齢要件の上限部分を６０歳未満とすることといたします。

次に、技能長職昇任選考の特例について申し上げます。

切替日の前日において、行政職給料表（二）の３級が適用されている２級職の職員を対象として、技能長職昇任選考の特例を設けることといたします。

特例の内容は、先に申し上げた対象者について、平成３０年度から平成３２年度までの間に限り、技能長職昇任選考の受験資格における年齢要件の上限部分を６０歳未満とすることといたします。

最後に、これまでに申し上げてきた技能・業務系人事制度の改正の実施時期は、平成３０年４月１日といたします。

これらの詳細は、「技能・業務系人事制度の改正について（案）」のとおりです。

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。

平成２２年４月にこの措置を講じてから、今年で８年目となりますが、この間、私どもから一貫して申し上げてきたように、業務職給料表については、依然として高い水準にあると認識しております。

しかしながら、この間の皆さんからの再三にわたる強い廃止要請を重く受け止め、慎重に検討した結果、職員の士気の維持・向上を図ることが不可欠であると判断し、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置及び切替調整号数は、来年３月３１日をもって廃止することといたします。

詳細は、「業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置の廃止について（案）」のとおりです。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

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、「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。

このことに関連して、政府は、早ければ、来年秋の臨時国会に、国家公務員法などの改正法案を提出する見通しと報じられております。

また、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、「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。

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。そして、国における定年延長の検討状況については、適時に、皆さんと共有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。

政府は、17日に、公務員の給与改定に関する取扱いについて閣議決定をし、現在開会中の特別国会に、来年1月から国家公務員の退職手当の支給水準を引き下げる内容の国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案を提出しております。

閣議決定を受け、総務省は、同日に、地方公務員法等に基づく技術的助言として、地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて副大臣通知を発出しており、この中で、地方公務員の退職手当について、「各地方公共団体において地方公務員法の趣旨を踏まえ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて適切な措置を講ずる」よう要請しております。

私どもといたしましては、この要請を踏まえ、特別国会に提出された法律案の動向を注視していくとともに、特別区の退職手当への影響について、速やかに検討してまいりたいと考えております。そして、検討の結果、影響が見込まれると判断したときには、適時に、皆さんと協議をさせていただきたいと考えております。

その他の事項につきましては、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉でお示したところです。

その他の給与改定諸項目につきましては、別紙のとおりといたします。

最後に申し上げます。

今給与改定交渉においては、技能長職の拡大や新業務職給料表の作成など、例年になく、困難で膨大な課題について、皆さんと協議してまいりました。

区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、私どもは、これらの課題について自主的な解決を図るという観点から、熟慮に熟慮を重ね、重い判断をしたところですので、是非ともご理解をいただきたいと思います。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から2017年度の給与改定について、考え方と回答が示されました。一言だけ申し上げさせていただきます。

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業務内容は、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だと考えています。

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ても清掃職員の大きな役割です。

私どもは、技能・業務系人事制度について、今賃金確定期の最重点課題と位置付け、精力的に協議を重ねてまいりました。単に職員の労働条件の改善にとどまらず、良質な公共サービスとしての清掃事業のあり方に直結する課題であるという認識で協議に臨んでまいりました。

皆さん方から示された考え方と回答は、これまでの私どもの主張に対し、

踏み込んだものと受け止めて、機関に持ち帰り判断することといたします。

副区長会から示された最終提案内容

【技能・業務系】

I 任用制度

（技能・業務系人事制度の改正）

- 1 豊富な知識・経験を有する人材を、これまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため、3級職（技能長）の職責及び設置基準を見直し、新たに「担当技能長」を設置するものとする。
- 2 現級格付者を対象に、平成30年度から平成32年度までの3年間に限り、2級職（技能主任）昇任選考及び3級職（技能長）昇任選考の資格基準上限年齢を、現行58歳から60歳未満とする特例を設けるものとする。

II 給与制度

1 給与改定

- ・勧告どおり実施する（給料表の引上げ改定・特別給の0.1月分引上げ）。
- ・業務職給料表も行（一）給料表に準じて引上げ改定する。

※ 以上の内容で必要な条例案について議会に提案する準備を行う。

2 級格付者の切替え

- ・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替える。

3 技能・業務系人事制度

（1）新業務職給料表

給与水準の引下げを目的とするものではなく、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に作成する。

（2）昇給調整措置

昇給調整措置及び切替調整号数は、今年度をもって廃止する。

【行政系】

I 任用制度

（切替えについて）

- 1 切替昇任選考等において、現3級職（主任主事）等にある者が新2級職（主任）への任用を希望した場合、各特別区の任命権者が、人事評価により地公法第28条の規定に基づく降任の事由に該当すると判断した場合を除き、新2級職（主任）に任用されるものと考えている。
- 2 切替昇任選考等において、現3級職（主任主事）等にある者が新2級職（主任）への任用を希望しないことにより新1級職に任用された場合、平成30年度に限り、平成29年度と同一の選考方法により、切替昇任選考を実施する経過措置を設けるものとする。

（級格付解消への対応について）

- 3 現級格付者を対象に、平成30年度から平成32年度までの3年間に限り、新2級職（主任）昇任選考（種別C）及び新3級職（係長）能力実証（種別B）の受験資格上限年齢を、現行58歳未満から60歳未満とする特例を設けるものとする。

（新2級号給カットへの対応について）

- 4 切替日の前日に現3級が適用されている年齢56歳未満の者のうち、切替日に新2級最高号給に適用される者を対象に、平成29年度に、制度改正に伴う新3級職（係長）昇任能力実証を実施するものとする。なお、各都区别区の任命権者が良好以上の勤務成績と判断した場合は、新3級職（係長）に任用し、新たな主査に配置するものと考えている。
- 5 切替日の前日に現3級が適用されている年齢56歳以上の者のうち、切替日に新2級最高号給に適用される者を対象に、平成30年度から平成32年度までの3年間に限り、新3級職（係長）能力実証（種別B）の上限年齢を現行58歳未満から60歳未満とする特例を設けるものとする。

業務職給料表の改定について (案)

1 改定方針

行政職給料表(一)における公民較差の解消による引上げにあわせて、現在の業務職給料表(平成 29 年 4 月 1 日適用)の給料月額を、行政職給料表(一)の引上げと同率程度引き上げる。

2 業務職給料表

別紙のとおり

3 適用日

平成 29 年 4 月 1 日

業務職給料表(案)

別紙

職員の 区分	職務の級 号 給	1 級 給料月額	2 級 給料月額	3 級 給料月額	4 級 給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円
	1	134,900	202,300	225,200	229,000
	2	135,900	204,200	227,300	230,800
	3	136,900	206,100	229,200	232,700
	4	137,900	207,900	231,000	234,700
	5	138,900	209,300	233,000	236,600
	6	140,000	211,400	235,300	238,500
	7	141,100	213,100	237,100	240,500
	8	142,200	214,800	238,900	242,400
	9	143,400	216,000	240,800	244,400
	10	144,500	218,400	242,900	246,400
	11	145,600	220,000	244,800	248,400
	12	146,500	221,900	246,800	250,400
	13	147,700	222,800	248,600	252,300
	14	148,700	225,200	250,600	254,500
	15	149,800	226,700	252,500	256,500
	16	150,700	228,500	254,400	258,500
	17	152,000	229,500	256,200	260,500
	18	153,200	231,900	258,100	262,900
	19	154,300	233,700	260,100	264,900
	20	155,300	235,500	262,000	266,900
	21	156,000	236,900	263,600	268,700
	22	157,500	238,900	265,500	270,800
	23	159,000	240,500	267,500	272,700
	24	160,600	242,300	269,500	274,700
	25	162,300	243,700	271,500	276,600
	26	163,200	245,300	273,500	278,700
	27	164,100	247,100	275,300	280,800
	28	165,100	248,700	277,000	283,000
	29	166,100	250,300	278,100	285,200
	30	167,200	251,900	280,900	286,900
	31	168,400	253,400	282,900	288,900
	32	169,600	255,000	284,700	290,900
	33	170,700	256,700	286,000	292,600
	34	171,900	258,200	288,200	294,600
	35	173,200	259,700	290,000	296,600
	36	174,500	261,400	291,800	298,500
	37	175,700	263,700	293,300	300,300
	38	177,100	264,500	295,100	302,200
	39	178,500	266,000	296,800	304,100
	40	180,100	267,600	298,400	306,200

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	41	181,700	270,300	299,300	307,800
	42	183,200	270,800	301,500	309,700
	43	184,800	272,100	303,200	311,500
	44	186,500	273,800	304,700	313,400
	45	188,100	275,100	306,000	314,500
	46	189,800	276,400	307,800	317,100
	47	191,500	277,600	309,000	318,900
	48	193,200	279,100	310,300	320,500
	49	195,000	280,400	311,800	322,200
	50	196,600	281,500	313,100	323,900
	51	198,400	282,900	314,400	325,600
	52	200,200	284,200	315,600	327,300
	53	202,000	285,600	316,300	328,900
	54	203,400	286,800	317,700	330,300
	55	205,200	288,100	318,700	331,500
	56	206,900	289,600	319,600	332,800
	57	208,700	291,500	320,500	334,000
	58	210,200	291,900	321,300	335,200
	59	211,800	293,100	322,100	336,400
	60	213,500	294,100	322,800	337,400
	61	215,500	295,200	323,100	338,600
	62	216,700	296,000	324,400	339,700
	63	218,100	296,800	325,300	340,800
	64	219,900	297,700	326,000	342,000
	65	222,200	298,200	326,700	343,100
	66	223,000	299,400	327,300	344,100
	67	224,600	300,300	327,900	344,900
	68	226,200	301,200	328,600	345,800
	69	227,900	302,000	329,300	346,600
	70	229,600	302,700	329,800	347,500
	71	231,200	303,400	330,400	348,300
	72	232,700	304,000	331,000	349,000
	73	234,300	304,400	331,600	349,600
	74	235,800	305,000	332,100	350,200
	75	237,300	305,600	332,700	350,800
	76	238,900	306,100	333,300	351,400
	77	240,400	306,500	333,900	352,100
	78	241,900	307,000	334,500	352,700
	79	243,400	307,500	335,100	353,300
	80	244,900	308,000	335,600	353,900

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	81	246,400	308,500	336,100	354,300
	82	248,000	308,600	336,600	354,800
	83	249,500	309,000	337,100	355,300
	84	251,000	309,500	337,700	356,000
	85	252,500	309,800	338,100	356,400
	86	254,000	310,300	338,500	356,900
	87	255,500	310,600	339,000	357,400
	88	257,100	311,000	339,500	357,900
	89	258,500	311,500	340,000	358,300
	90	260,000	311,700	340,400	358,800
	91	261,400	312,100	340,900	359,400
	92	262,800	312,400	341,400	359,800
	93	264,200	312,700	341,800	360,300
	94	265,200	313,100	342,200	360,800
	95	266,200	313,600	342,700	361,300
	96	267,400	313,800	343,200	361,800
	97	268,600	314,200	343,600	362,300
	98	269,800	314,500	344,100	362,900
	99	270,800	314,700	344,600	363,200
	100	271,900	315,000	345,100	363,700
	101	273,100	315,300	345,800	364,200
	102	274,000	315,600	346,000	364,700
	103	274,900	315,900	346,400	365,200
	104	275,800	316,200	346,900	365,800
	105	276,800	316,600	347,300	366,200
	106	277,600	316,900	347,800	366,500
	107	278,300	317,200	348,300	367,100
	108	279,100	317,500	348,800	367,500
	109	279,900	318,000	349,200	367,900
	110	280,600	318,200	349,500	368,300
	111	281,400	318,500	349,900	368,700
	112	282,100	318,800	350,200	369,100
	113	282,800	319,100	350,500	369,400
	114	283,400	319,400	350,700	369,900
	115	283,800	319,700	351,100	370,300
	116	284,100	320,000	351,300	370,700
	117	284,400	320,300	351,600	371,100
	118	284,900	320,600	351,800	371,500
	119	285,300	320,900	352,100	372,000
	120	285,800	321,200	352,500	372,300

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	121	286,300	321,500	352,700	372,700
	122	286,700	321,700	353,100	
	123	287,100	321,900	353,500	
	124	287,500	322,100	353,900	
	125	287,900	322,300	354,300	
	126	288,300	322,500	354,700	
	127	288,700	322,700	355,100	
	128	289,100	322,900	355,500	
	129	289,400	323,100	355,900	
	130	289,600	323,300	356,300	
	131	289,900	323,500	356,700	
	132	290,300	323,700	357,100	
	133	290,900	323,900	357,500	
	134	291,000	324,000	357,900	
	135	291,400	324,100	358,300	
	136	291,700	324,200	358,700	
	137	292,100	324,300	359,100	
	138	292,400	324,400	359,500	
	139	292,700	324,500	359,900	
	140	293,100	324,600	360,300	
	141	293,300	324,700	360,700	
	142	293,700	324,800	361,100	
	143	294,000	324,900	361,500	
	144	294,300	325,000	361,900	
	145	294,700	325,100	362,300	
	146	295,000	325,200	362,700	
	147	295,300	325,300	363,100	
	148	295,600	325,400	363,500	
	149	295,900	325,500	363,900	
	150	296,200		364,300	
	151	296,500		364,700	
	152	296,800		365,100	
	153	297,100		365,500	
	154			365,800	
	155			366,100	
	156			366,400	
	157			366,700	
再任用 職員		211,600	222,800	243,600	274,300

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事委員会が定めるものに適用する。

勤勉手当に係る支給月数の改正について (案)

1 平成 29 年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員 (再任用職員以外の職員)

	6月	12月	3月	計
期末手当	1. 15 月	1. 20 月	0. 25 月	2. 60 月
勤勉手当	0. 90 月	1. 00 月	—	1. 90 月
計	2. 05 月	2. 20 月	0. 25 月	4. 50 月

(2) 一般職員 (再任用職員)

	6月	12月	3月	計
期末手当	0. 65 月	0. 70 月	0. 10 月	1. 45 月
勤勉手当	0. 425 月	0. 475 月	—	0. 90 月
計	1. 075 月	1. 175 月	0. 10 月	2. 35 月

2 平成30年度以降に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15 月	1.20 月	0.25 月	2.60 月
勤勉手当	0.95 月	0.95 月	—	1.90 月
計	2.10 月	2.15 月	0.25 月	4.50 月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65 月	0.70 月	0.10 月	1.45 月
勤勉手当	0.45 月	0.45 月	—	0.90 月
計	1.10 月	1.15 月	0.10 月	2.35 月

技能・業務系人事制度の改正について（案）

第1 趣旨

人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を図るとともに、行政系人事制度の改正等により影響が生じる事項等に対応するため、技能・業務系人事制度について、以下のとおり見直しを行う。

第2 改正内容

I 任用制度

別紙1のとおり

II 給与制度

別紙2のとおり

I 任用制度

- 1 新たな職の設置について
豊富な知識・経験を有する人材を、これまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため、技能長職の職責及び設置基準を見直し、新たに「担当技能長職」を設置するものとする。

(1) 職務の級
職務分類基準（Ⅱ）3級職とする。

(2) 職責
上司の命を受け業務に従事するとともに、技能長と協力・連携し、技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、業務の安全及び能率的運営を維持するよう努める。

(3) 設置基準
技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要性が認められる職場に設置する。

(4) その他
関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

(5) 実施時期
平成30年4月1日
- 2 改正に伴う経過措置
(1) 技能主任職昇任選考における特例
① 内容
平成30年度から平成32年度までの間に実施する選考に限り、以下の対象者については、受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする。

② 対象者
切替日の前日において、1級職に任用されており、行政職給料表（二）2級以上が適用されている者

(2) 技能長職昇任選考における特例
① 内容
平成30年度から平成32年度までの間に実施する選考に限り、以下の対象者については、受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする。

② 対象者
切替日の前日において、2級職に任用されており、行政職給料表（二）3級が適用されている者

Ⅱ 給与制度

1 新給料表等

- (1) 新給料表
別紙 2-1 のとおり

- (2) 初任給基準等
別紙 2-2 のとおり

- (3) 転職時対応額
別紙 2-3 のとおり

- (4) 新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、勤続手当及び退職手当等の算定基礎とする。

④ 昇格時の号給決定の特例

現給又は保障額を給料として支給される職員について、昇格時対応給料表により決定する昇格後の号給の給料月額が現給に達しない場合は、現給の同額又は直近上位の額となる該当号給に決定する。

なお、現給が昇格後の職務の級の最高号給の給料月額を超える場合には、最高号給に決定する。

- (5) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

2 期末・勤続手当

- (1) 職務段階別加算割合
技能主任 5 %
技能長 6 %
統括技能長 8 %

- (2) 実施時期
平成 30 年 4 月 1 日

3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、必要の見直しを行う。

業務職給料表（案）

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円
	1	128,000	204,700	225,500	230,200
	2	128,700	206,500	227,300	232,200
	3	129,400	208,300	229,200	234,200
	4	130,100	210,000	231,200	236,200
	5	130,800	211,800	233,400	238,300
	6	131,500	213,500	235,200	240,300
	7	132,200	215,300	237,100	242,300
	8	132,900	217,100	239,100	244,300
	9	133,600	219,000	241,300	246,300
	10	134,300	220,800	243,100	248,300
	11	135,000	222,700	245,200	250,300
	12	135,700	224,500	247,200	252,400
	13	136,400	226,400	249,200	254,500
	14	137,400	228,400	251,400	256,600
	15	138,400	230,200	253,400	258,700
	16	139,400	232,100	255,400	260,800
	17	140,400	233,800	257,100	262,900
	18	141,400	235,700	259,400	265,000
	19	142,500	237,600	261,400	267,100
	20	143,700	239,400	263,300	269,200
	21	144,900	241,200	265,000	271,300
	22	146,100	242,900	267,200	273,400
	23	147,300	244,700	269,100	275,600
	24	148,400	246,500	271,000	277,800
	25	149,600	248,200	272,900	279,900
	26	150,800	249,900	274,800	282,100
	27	152,100	251,500	276,600	284,300
	28	153,400	253,200	278,400	286,400
	29	154,600	254,900	280,200	288,500
	30	156,000	256,600	282,000	290,600
	31	157,400	258,100	283,900	292,700
	32	158,800	259,700	285,700	294,800
	33	160,500	261,300	287,400	296,900
	34	162,200	262,900	289,100	299,000
	35	163,800	264,500	290,800	301,100
	36	165,300	265,900	292,600	303,100
	37	166,800	267,400	294,300	305,100
	38	168,000	268,900	296,000	307,100
	39	169,100	270,400	297,600	309,100
	40	170,200	271,900	299,300	311,100
	41	171,200	273,300	300,900	313,100
	42	172,400	274,700	302,600	315,000
	43	173,700	276,100	304,100	316,900
	44	175,100	277,500	305,700	318,700

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	45	176,500	278,900	307,200	320,600
	46	178,100	280,300	308,800	322,400
	47	179,600	281,600	310,200	324,200
	48	181,100	282,900	311,700	325,900
	49	182,800	284,200	313,200	327,700
	50	184,400	285,500	314,600	329,300
	51	186,000	286,800	316,000	331,000
	52	187,800	288,000	317,400	332,600
	53	189,500	289,100	318,700	334,200
	54	191,200	290,300	320,000	335,800
	55	193,000	291,300	321,200	337,300
	56	194,700	292,400	322,400	338,800
	57	196,400	293,300	323,500	340,200
	58	198,100	294,300	324,500	341,600
	59	199,900	295,200	325,500	342,900
	60	201,600	296,100	326,400	344,100
	61	203,300	296,900	327,200	345,200
	62	205,000	297,600	328,000	346,300
	63	206,800	298,300	328,800	347,200
	64	208,500	299,000	329,500	348,100
	65	210,200	299,700	330,100	349,000
	66	211,900	300,300	330,800	349,800
	67	213,700	300,800	331,400	350,600
	68	215,300	301,300	332,000	351,300
	69	216,900	301,900	332,600	352,000
	70	218,600	302,400	333,200	352,700
	71	220,200	302,900	333,700	353,400
	72	221,800	303,300	334,200	354,000
	73	223,500	303,800	334,600	354,600
	74	225,100	304,200	335,100	355,200
	75	226,700	304,700	335,500	355,800
	76	228,300	305,100	335,900	356,300
	77	229,800	305,500	336,400	356,900
	78	231,400	306,000	336,800	357,400
	79	232,900	306,400	337,200	357,900
	80	234,400	306,900	337,600	358,300
	81	236,000	307,300	338,100	358,800
	82	237,500	307,700	338,500	359,200
	83	239,100	308,200	338,900	359,700
	84	240,500	308,600	339,400	360,100
	85	242,000	309,100	339,800	360,500
	86	243,400	309,400	340,200	361,000
	87	244,900	309,800	340,700	361,400
	88	246,300	310,100	341,100	361,800
	89	247,800	310,500	341,400	362,300
	90	249,200	310,800	341,800	362,700
	91	250,700	311,200	342,100	363,100
	92	252,100	311,500	342,500	363,600

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	93	253,400	311,900	342,800	363,900
	94	254,800	312,200	343,200	364,300
	95	256,100	312,600	343,500	364,600
	96	257,400	312,900	343,900	365,000
	97	258,700	313,300	344,200	365,300
	98	260,000	313,600	344,500	365,700
	99	261,200	314,000	344,900	366,000
	100	262,400	314,300	345,200	366,400
	101	263,600	314,700	345,600	366,700
	102	264,800	315,100	345,900	367,100
	103	266,000	315,500	346,300	367,400
	104	267,000	315,900	346,600	367,800
	105	268,100	316,300	347,000	368,100
	106	269,200	316,700	347,300	368,500
	107	270,300	317,100	347,600	368,800
	108	271,400	317,500	348,000	369,200
	109	272,400	317,900	348,300	369,500
	110	273,400	318,200	348,700	369,900
	111	274,400	318,500	349,000	370,200
	112	275,300	318,800	349,400	370,600
	113	276,200	319,100	349,700	370,900
	114	277,100	319,400	350,100	371,300
	115	277,900	319,700	350,400	371,600
	116	278,800	320,000	350,700	372,000
	117	279,600	320,300	351,100	372,300
	118	280,300	320,600	351,500	372,700
	119	281,000	320,900	351,900	373,000
	120	281,800	321,200	352,300	373,400
	121	282,400	321,500	352,700	373,700
	122	283,000	321,700	353,100	
	123	283,600	321,900	353,500	
	124	284,100	322,100	353,900	
	125	284,600	322,300	354,300	
	126	285,000	322,500	354,700	
	127	285,400	322,700	355,100	
	128	285,700	322,900	355,500	
	129	286,100	323,100	355,900	
	130	286,500	323,300	356,300	
	131	286,800	323,500	356,700	
	132	287,200	323,700	357,100	
	133	287,600	323,900	357,500	
	134	287,900	324,000	357,900	
	135	288,300	324,100	358,300	
	136	288,700	324,200	358,700	
	137	289,000	324,300	359,100	
	138	289,400	324,400	359,500	
	139	289,700	324,500	359,900	
	140	290,100	324,600	360,300	

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用 職員 以外 の 職員	141	290,500	324,700	360,700	
	142	290,800	324,800	361,100	
	143	291,100	324,900	361,500	
	144	291,400	325,000	361,900	
	145	291,600	325,100	362,300	
	146	291,900	325,200	362,700	
	147	292,200	325,300	363,100	
	148	292,500	325,400	363,500	
	149	292,700	325,500	363,900	
	150	293,000		364,300	
	151	293,300		364,700	
	152	293,600		365,100	
	153	293,800		365,500	
	154	294,100		365,800	
	155	294,400		366,100	
	156	294,600		366,400	
	157	294,900		366,700	
	158	295,200			
	159	295,500			
	160	295,800			
	161	296,100			
	162	296,400			
	163	296,700			
	164	297,000			
	165	297,300			
再任用 職員		211,600	222,800	243,600	274,300

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事委員会が定めるものに適用する。

1 初任給基準表 (案)

給料表	職種	学歴免許等	初任給
行政職給料表 (二)	技能Ⅰ		1 級 19 号給
	技能Ⅱ		1 級 19 号給
	技能Ⅲ		1 級 16 号給
	技能Ⅳ		1 級 17 号給
	技能Ⅴ		1 級 20 号給
	技能Ⅵ		1 級 20 号給

2 年齢別加算表 (案)

職種 採用時満年齢	技能Ⅰ	技能Ⅱ	技能Ⅲ	技能Ⅳ	技能Ⅴ	技能Ⅵ
15 歳	1-7	1-7	1-4	1-5	1-8	1-8
16 歳	1-11	1-11	1-8	1-9	1-12	1-12
17 歳	1-15	1-15	1-12	1-13	1-16	1-16
18 歳	1-19	1-19	1-16	1-17	1-20	1-20
19 歳	1-21	1-21	1-18	1-19	1-22	1-22
20 歳	1-23	1-23	1-20	1-21	1-24	1-24
21 歳	1-25	1-25	1-22	1-23	1-26	1-26
22 歳	1-27	1-27	1-24	1-25	1-28	1-28
23 歳	1-29	1-29	1-26	1-27	1-30	1-30
24 歳	1-31	1-31	1-28	1-29	1-32	1-32
25 歳	1-33	1-33	1-30	1-31	1-34	1-34
26 歳	1-35	1-35	1-32	1-33	1-36	1-36
27 歳	1-37	1-37	1-34	1-35	1-38	1-38
28 歳	1-39	1-39	1-36	1-37	1-40	1-40
29 歳	1-41	1-41	1-38	1-39	1-42	1-42
30 歳	1-43	1-43	1-40	1-41	1-44	1-44
31 歳	1-45	1-45	1-42	1-43	1-46	1-46
32 歳	1-47	1-47	1-44	1-45	1-48	1-48
33 歳	1-49	1-49	1-46	1-47	1-50	1-50
34 歳以上	1-51	1-51	1-48	1-49	1-52	1-52

別表 (案)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
号給	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額
	円	円	円	円
1	134,500	218,500	243,000	245,500
2	135,200	220,600	244,900	247,800
3	135,900	222,700	246,900	250,000
4	136,600	224,500	249,000	252,300
5	137,300	226,600	251,500	254,600
6	138,000	228,400	253,500	256,900
7	138,700	230,700	255,600	259,200
8	139,400	232,700	257,700	261,500
9	140,100	234,700	260,200	263,700
10	140,800	236,900	262,000	265,800
11	141,500	239,100	264,300	268,000
12	142,200	241,100	266,300	270,200
13	142,900	243,200	268,500	272,600
14	143,900	245,200	270,900	274,800
15	144,900	247,300	272,900	277,200
16	145,900	249,300	275,200	279,400
17	146,900	251,000	276,900	281,600
18	147,900	253,400	279,200	284,000
19	149,000	255,300	281,300	286,200
20	150,100	257,100	283,500	288,700
21	151,000	258,900	285,500	291,000
22	152,800	261,300	287,800	293,400
23	154,600	263,300	289,900	295,900
24	156,400	265,300	292,000	298,400
25	158,300	267,100	294,000	300,700
26	160,000	269,200	296,000	303,200
27	161,800	270,800	298,000	305,600
28	163,800	272,700	299,800	307,800
29	165,500	274,800	301,600	309,700
30	167,200	276,800	303,800	312,300
31	169,100	278,500	305,600	314,700
32	170,800	280,200	307,600	317,200
33	172,000	282,300	309,200	319,500
34	173,900	284,000	311,300	321,800
35	175,900	285,700	313,200	324,100
36	177,400	287,600	315,200	326,600
37	179,000	289,300	317,000	329,100
38	180,600	291,100	318,800	331,300
39	182,000	293,100	320,700	333,700
40	183,400	294,800	322,700	336,200

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
号給	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額
41	184,500	296,400	323,900	338,400
42	186,100	297,800	325,900	340,600
43	187,700	299,400	327,600	342,800
44	189,300	301,200	329,500	344,800
45	191,300	303,000	331,100	347,000
46	193,200	304,300	332,800	349,100
47	195,200	305,800	334,500	351,200
48	197,200	307,400	336,300	353,500
49	199,000	309,000	337,800	355,600
50	201,000	310,400	339,400	357,600
51	202,600	311,800	341,200	359,700
52	204,600	313,200	343,100	361,700
53	206,500	314,500	344,800	363,400
54	208,700	315,700	346,500	365,500
55	210,900	316,500	348,200	367,600
56	212,700	317,700	349,900	369,700
57	214,600	318,700	351,900	371,600
58	216,500	319,700	353,600	374,000
59	218,400	321,000	355,300	376,000
60	220,200	321,900	356,700	378,100
61	222,100	322,300	358,200	379,700
62	224,100	323,300	359,200	381,100
63	226,000	324,500	360,500	382,300
64	228,100	325,500	361,500	383,700
65	229,900	326,400	362,600	384,900
66	231,900	327,200	364,000	386,000
67	233,800	327,700	364,800	387,100
68	235,700	328,500	365,700	388,100
69	237,300	329,300	366,500	389,200
70	239,400	330,100	367,600	390,400
71	241,400	330,900	368,400	391,400
72	243,300	331,700	369,100	392,600
73	245,400	332,700	369,800	393,700
74	247,200	333,500	370,800	394,700
75	249,000	334,400	371,400	395,700
76	250,800	335,100	372,000	396,500
77	252,600	335,900	372,700	397,100
78	254,300	336,800	373,100	397,800
79	255,900	337,500	373,600	398,600
80	257,700	338,400	374,200	399,400
81	259,400	338,900	374,800	400,300
82	261,300	339,500	375,400	400,800
83	263,200	340,400	376,000	401,500
84	264,800	341,100	376,700	402,200

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
・ 号給	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額
85	266,400	342,000	377,100	402,800
86	268,100	342,700	377,700	403,400
87	270,000	343,600	378,300	403,600
88	271,700	344,300	378,900	404,200
89	273,400	345,000	379,000	404,700
90	274,900	345,500	379,300	405,300
91	276,800	346,000	379,600	405,800
92	278,300	346,400	380,300	406,600
93	279,800	347,000	380,500	406,700
94	281,400	347,500	380,900	407,200
95	283,000	348,100	381,400	407,700
96	284,600	348,500	381,700	408,200
97	286,200	349,200	382,000	408,500
98	287,500	349,500	382,300	408,900
99	288,800	350,100	382,900	409,200
100	290,200	350,600	383,100	409,700
101	291,800	351,200	383,700	410,000
102	293,000	351,700	384,000	410,500
103	294,400	352,400	384,200	410,900
104	295,000	352,900	384,500	411,300
105	296,300	353,300	385,100	411,600
106	297,400	353,700	385,400	412,200
107	298,700	354,300	385,600	412,600
108	299,700	354,800	386,000	413,100
109	300,900	355,300	386,600	413,400
110	301,900	355,800	387,000	413,900
111	302,800	356,300	387,600	414,400
112	303,500	356,700	388,000	414,800
113	304,200	357,000	388,800	415,100
114	305,200	357,400	389,300	415,700
115	306,200	357,800	389,900	416,100
116	307,200	358,200	390,100	416,600
117	307,900	358,600	390,700	416,900
118	308,500	359,000	391,300	417,400
119	309,100	359,400	391,900	417,700
120	309,900	359,800	392,500	418,300
121	310,400	360,200	393,200	418,700
122	311,000	360,700	393,700	
123	311,600	361,200	394,200	
124	312,000	361,500	394,700	
125	312,300	361,900	395,100	
126	312,900	362,300	395,600	
127	313,500	362,800	396,100	
128	313,800	363,300	396,700	

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
号給	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額	転職時対応額
129	314,400	363,700	397,200	
130	314,900	364,100	397,700	
131	315,200	364,600	398,200	
132	315,700	365,000	398,700	
133	316,500	365,500	399,100	
134	317,000	365,800	399,600	
135	317,600	366,300	400,200	
136	318,200	366,700	400,700	
137	318,600	367,100	401,200	
138	319,200	367,500	401,500	
139	319,700	368,000	401,900	
140	320,100	368,400	402,300	
141	320,600	368,800	402,900	
142	321,200	369,300	403,300	
143	321,800	369,800	403,700	
144	322,300	370,300	404,100	
145	322,600	370,700	404,800	
146	323,200	371,200	405,100	
147	323,700	371,700	405,500	
148	324,200	372,200	405,900	
149	324,500	372,600	406,300	
150	325,000		406,800	
151	325,400		407,200	
152	325,900		407,600	
153	326,100		408,000	
154	326,400		408,200	
155	326,800		408,500	
156	327,200		408,800	
157	327,400		409,100	
158	327,800			
159	328,200			
160	328,600			
161	329,100			
162	329,500			
163	329,900			
164	330,300			
165	330,700			

業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置の廃止について（案）

職員の士気の維持・向上を図るため、業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置及び切替調整号数について、平成 30 年 3 月 31 日をもって廃止する。

行政系人事制度の改正について（最終案）

第1 趣旨

管理監督職を適正に確保し、高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を図るため、職務・職責に相応しい給与処遇の実現及び人材活用のための弾力的な任用管理を促進し、職務・職責及び能力・業績を適切に反映したメリハリある人事・給与制度を一層推進するよう、行政系人事制度について、以下のとおり見直しを行う。

第2 改正内容

I 任用制度

別紙1のとおり

II 給与制度

別紙2のとおり

I 任用制度

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級職及び新2級職を設置すること、また、現行の6級職及び7級職を統合し新5級職とすることにより、職務分類基準の再編を行うため、新たな職務の級への切替え等を以下のとおり行う。

1 内容

(1) 1級職から3級職にある者

平成30年3月31日現在、現行1級職、2級職及び3級職の者は、平成30年4月1日に新1級職へ任用し、そのうち現行3級職の者及び主任主事昇任選考合格者は、切替えに伴う新2級職昇任選考（以下「切替昇任選考」という。）を経て、その結果に基づき同日付で新2級職へ任用する。

なお、切替昇任選考は、以下のとおり実施する。

① 選考権限

特別区人事委員会から各任命権者に委任

② 選考方法

意向確認及び人事評価による。

③ 休職・休業中の者の取扱い

有見休業中の者については、休業中に切替昇任選考を受験できるものとする。それ以外の休職・休業中の者については、復職日に切替昇任選考を行う。

いずれの場合においても、切替昇任選考合格者の昇任日は復職日とする。

(2) 4級職及び5級職にある者

平成30年3月31日現在、現行4級職の者は、平成30年4月1日に新3級職へ任用する。

平成30年3月31日現在、現行5級職の者は、平成30年4月1日に新4級職へ任用する。

(3) 係長職昇任選考合格者及び総括係長職昇任選考合格者

平成30年3月31日現在、現行3級職の者のうち係長職昇任選考合格者は、新3級職（係長職）の能力実証に合格したもののみならず。

平成30年3月31日現在、現行4級職の者のうち総括係長職昇任選考合格者は、新4級職（課長補佐職）の能力実証に合格したもののみならず。

(4) 平成29年度経験者採用試験・選考合格者

経験者採用試験2級職合格者は、新1級職へ任用する。

経験者採用選考3級職（主任主事Ⅰ・Ⅱ）合格者は、採用内定後、新2級職を希望する者は、切替えに伴う新2級職採用選考（以下「切替採用選考」という。）を経て、その結果に基づき新2級職へ任用する。希望しない者は、新1級職へ任用する。

なお、切替採用選考は以下のとおり実施する。

① 選考権限

特別区人事委員会から各任命権者に委任

② 選考方法

意向確認及び面接による。

③ 採用予定日

平成30年4月1日以降

(5) 再任用を希望する者（フルタイム、短時間）

① 定年退職等の時点の職務の級が現行1級職又は現行2級職の者
採用選考を経て、その結果に基づき新1級職へ任用する。

② 定年退職等の時点の職務の級が現行3級職の者
意向確認の上、採用選考を経て、その結果に基づき新2級職以下へ任用する。

③ 定年退職等の時点の職務の級が現行4級職の者
採用選考を経て、その結果に基づき新3級職以下へ任用する。

④ 定年退職等の時点の職務の級が現行5級職の者
採用選考を経て、その結果に基づき新4級職以下へ任用する。

2 切替えに伴う経過措置

(1) 切替昇任選考に係る経過措置

① 内容

平成 30 年度に限り、平成 29 年度と同一の選考方法による切替昇任選考を実施する。

② 対象者

切替昇任選考及び切替採用選考の結果、新 1 級職に任用される者

③ 合格者の取扱い

原則として、平成 31 年 4 月 1 日に新 2 級職へ任用する。

(2) 制度改正に伴う新 3 級職昇任に係る能力実証の実施

① 内容

平成 29 年度に、制度改正に伴う新 3 級職昇任に係る能力実証を実施する。

② 対象者

次の要件を全て満たす者とする。

ア 切替日の前日において、行政職給料表 (一)、医療職給料表 (二) 又は医療職給料表 (三) のいずれかの 3 級が適用されている 56 歳未満の者のうち、切替日に新 2 級職に任用される場合に、新 2 級の最高号給が適用されるもの。ただし、切替日の前日において、最高号給の適用を受けている者を除く。

イ 平成 29 年度係長職昇任選考の受験資格 (一般又は長期) を満たす者

ウ 任命権者が能力実証を実施する際に、休職・休業中ではない者。ただし、育児休業中の者を除く。

③ 能力実証方法

意向確認及び人事評価による。

④ 合格者の取扱い

原則として、平成 30 年 4 月 1 日に新 3 級職へ任用する。

(3) 新 3 級職昇任に係る能力実証における特例

① 内容

平成 30 年度から平成 32 年度までの間に実施する能力実証に限り、以下の対象者については、【種別 B】における年齢要件の上限部分を 60 歳未満とする。

② 対象者

次のいずれかを満たす者とする。

ア 切替日の前日において、行政職給料表 (一)、医療職給料表 (二) 又は医療職給料表 (三) のいずれかの 3 級が適用されている 56 歳以上の者のうち、切替日に新 2 級職に任用される場合に、新 2 級の最高号給が適用されるもの。ただし、切替日の前日において、最高号給の適用を受けている者を除く。

イ 切替日の前日において、現行 3 級職に任用されており、行政職給料表 (一)、医療職給料表 (二) 又は医療職給料表 (三) のいずれかの 4 級が適用されている者

(4) 新 2 級職昇任選考における特例

① 内容

平成 30 年度から平成 32 年度までの間に実施する選考に限り、以下の対象者については、【種別 C】における年齢要件の上限部分を 60 歳未満とする。

② 対象者

切替日の前日において、現行 2 級職に任用されており、行政職給料表 (一)、医療職給料表 (二) 又は医療職給料表 (三) のいずれかの 3 級が適用されている者

3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 実施時期

新制度の開始時期は、平成 30 年 4 月 1 日とする。

(参考) 新職務分類基準 (I)

職務の級	職	務
6 級 職	部長又はこれに相当する職の職務	
5 級 職	課長又はこれに相当する職の職務	
4 級 職	課長補佐の職務	
3 級 職	係長、担当係長、主査又はこれに相当する職の職務	
2 級 職	主任又はこれに相当する職の職務	
1 級 職	上記各職務の級に属さない職の職務	

II 給与制度

職務給原則に基づき、職務・職責の給与への反映を徹底するとともに、上位職への昇任インセンティブを拡大することにより、職員の昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度の構築を図るため、以下のとおり見直しを行う。

1 新給料表の適用に伴う対応

(1) 級別資格基準

別紙 2-1 のとおり

(2) 初任給基準

別紙 2-2 のとおり

(3) 年齢別最低保障給

別紙 2-3 のとおり

(4) 新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就い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就いた職務の級の最高号給の給料月額を超える場合には、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に達しない職員

現給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。

④ 昇格時の号給決定の特例

現給を給料として支給される職員について、昇格時対応号給表により決定する昇格後の号給の給料月額が現給に達しない場合は、現給の同額又は直近上位の額となる該当号給に決定する。

なお、現給が昇格後の職務の級の最高号給の給料月額を超える場合には、最高号給に決定する。

(5) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

2 新 1 級職に任用される再任用職員の取扱い

(1) 経過措置

切替日の前日に 2 級の再任用職員である者については、切替日の前日に受けていた給料月額を給料として支給することとし、地域手当、期末手当及び勤勉手当等の算定基礎とする。

(2) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで

3 昇給

(1) 勤務成績の判定区分

別紙 2-4 のとおり

(2) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

4 期末手当及び勤勉手当

(1) 職務段階別加算割合

① 行政系

主任 5 %

係長 8 %

課長補佐 10 %

② 経過措置

切替日の前日において主任主事の職にある者のうち、切替日において係員の職に任用されるものの平成 30 年度の加算割合は、3 % とする。

(2) 成績率に係る勤務成績の判定区分及び一律拠出割合の区分

別紙 2-4 のとおり

(3) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

5 退職手当

(1) 調整額における休職・休業中の職員の取扱い

切替日の前日において主任主事の職にある者のうち、切替日に休職・休業中であって、復職日に主任の職に任用されるものについては、切替日から復職日の前日までの間、主任に適用する区分に属していたものとみなす。

(2) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

6 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

級別資格基準表 (案)

給料表	職種	試験 (選考)	学歴免許等	職務の級			
				1 級	2 級	3 級	4 級
行政職給料表 (一)	事務 福祉 技術	I 類		0	5	5	7
		II 類		0	7	5	7
		III 類		0	9	5	7
		経験者採用職員 (1 級職)		0	3	5	7
		経験者採用職員 (主任 I)		—	0	4	7
		経験者採用職員 (主任 II)		—	0	2	7
				—	—	0	2
医療職給料表 (二)	法務			—	—	0	2
	会計			—	0	2	2
	栄養士 診療放射線 検査技術 理学療法 作業療法 歯科衛生	I 類		0	5	5	7
		II 類	短大 3 卒	0	6	5	7
			短大 2 卒	0	7	5	7
		III 類	高校専攻科卒	0	8	5	7
				0	9	5	7
医療職給料表 (三)	保健師 看護師	I 類		0	5	5	7
		II 類	短大 3 卒	0	6	5	7
			短大 2 卒	0	7	5	7
	准看護師		准看護師養成所卒	0	21	2	—

初任給基準表（案）

給料表	職種	試験（選考）	学歴免許等	初任給
行政職給料表（一）	事務 福祉 技術	I 類		1 級29号給
		II 類		1 級17号給
		III 類		1 級 5 号給
		経験者採用職員 （1 級職）		1 級45号給
		経験者採用職員 （主任 I）		2 級29号給
		経験者採用職員 （主任 II）		2 級49号給
	法務			3 級 1 号給
	会計			2 級 1 号給
医療職給料表（一）	医師		大学 6 卒 （インター修了）	1 級17号給
	医師 歯科医師		大学 6 卒	1 級 9 号給
医療職給料表（二）	栄養士	I 類		1 級29号給
		II 類	短大 2 卒	1 級17号給
	診療放射線	II 類	短大 3 卒	1 級21号給
	検査技術	I 類		1 級29号給
		II 類	短大 3 卒	1 級21号給
	理学療法 作業療法	II 類	短大 3 卒	1 級21号給
	歯科衛生	II 類	短大 3 卒	1 級21号給
			短大 2 卒	1 級17号給
		III 類	高校専攻科卒	1 級13号給
医療職給料表（三）	保健師 看護師	I 類		1 級25号給
		II 類	短大 3 卒	1 級21号給
	看護師	II 類	短大 2 卒	1 級17号給
	准看護師		准看護師 養成所卒	1 級 1 号給
幼稚園教育職員給料表	教諭 養護教諭		大学卒	1 級13号給
			短大卒	1 級 5 号給

給料表別年齢別初任給表 (案)

採用時満年齢	給料表		行政職給料表 (一)	医療職給料表 (二)	医療職給料表 (三)
2 2 歳			1 - 13	1 - 13	1 - 9
2 3			1 - 15	1 - 15	1 - 11
2 4			1 - 17	1 - 17	1 - 13
2 5			1 - 19	1 - 19	1 - 15
2 6			1 - 21	1 - 21	1 - 17
2 7			1 - 23	1 - 23	1 - 19
2 8			1 - 25	1 - 25	1 - 21
2 9			1 - 27	1 - 27	1 - 23
3 0			1 - 29	1 - 29	1 - 25
3 1			1 - 31	1 - 31	1 - 27
3 2			1 - 33	1 - 33	1 - 29
3 3			1 - 35	1 - 35	1 - 31
3 4			1 - 37	1 - 37	1 - 33
3 5			1 - 39	1 - 39	1 - 35
3 6			1 - 41	1 - 41	1 - 37
3 7			1 - 42	1 - 42	1 - 38
3 8			1 - 43	1 - 43	1 - 39
3 9 歳以上			1 - 44	1 - 44	1 - 40

勤務成績の判定区分及び一律拋出割合適用者の区分の改正について(案)

(1) 昇給に係る勤務成績の区分

勤務成績の判定区分を下表のとおり改正する。

【現 行】

職員の区分
一般職員 (1 級職、2 級職、主任主事)
係長等 (係長、総括係長)

【改正後】

職員の区分
一般職員 (係員、主任)
係長等 (係長、課長補佐)

(2) 成績率に係る勤務成績の判定区分及び一律拋出割合の区分

勤務成績の判定区分及び一律拋出割合の区分を下表のとおり改正する。

【現 行】

判定区分	一律拋出割合
係長、総括係長	4 %以内
主任主事	
1 級職、2 級職	

【改正後】

判定区分	一律拋出割合
係長、課長補佐	4 %以内
主任	
係員	

初任給調整号数の廃止について

現行 初任給・年齢別加算表

年齢	技能Ⅰ		技能Ⅱ		技能Ⅲ		技能Ⅳ		技能Ⅴ		技能Ⅵ	
15	1-1	(-6)	1-1	(-6)	1-1	(-9)	1-1	(-8)	1-1	(-5)	1-1	(-5)
16	1-1	(-2)	1-1	(-2)	1-1	(-5)	1-1	(-4)	1-1	(-1)	1-1	(-1)
17	1-1	(+2)	1-1	(+2)	1-1	(-1)	1-1		1-1	(+3)	1-1	(+3)
18	1-5	(+2)	1-5	(+2)	1-5	(-1)	1-5		1-5	(+3)	1-5	(+3)
19	1-9		1-9		1-5	(+1)	1-5	(+2)	1-9	(+1)	1-9	(+1)
20	1-9	(+2)	1-9	(+2)	1-9	(-1)	1-9		1-9	(+3)	1-9	(+3)
21	1-13		1-13		1-9	(+1)	1-9	(+2)	1-13	(+1)	1-13	(+1)
22	1-13	(+2)	1-13	(+2)	1-13	(-1)	1-13		1-13	(+3)	1-13	(+3)
23	1-17		1-17		1-13	(+1)	1-13	(+2)	1-17	(+1)	1-17	(+1)
24	1-17	(+2)	1-17	(+2)	1-17	(-1)	1-17		1-17	(+3)	1-17	(+3)
25	1-21		1-21		1-17	(+1)	1-17	(+2)	1-21	(+1)	1-21	(+1)



- ・初任給調整号数を廃止するため、現行初任給に初任給調整号数を飲み込ませる（単純足し算）。
- ・赤字は、現行より初任給の号給が下がる箇所（号給が下がるだけで、新給料表上の月額は上がっている）

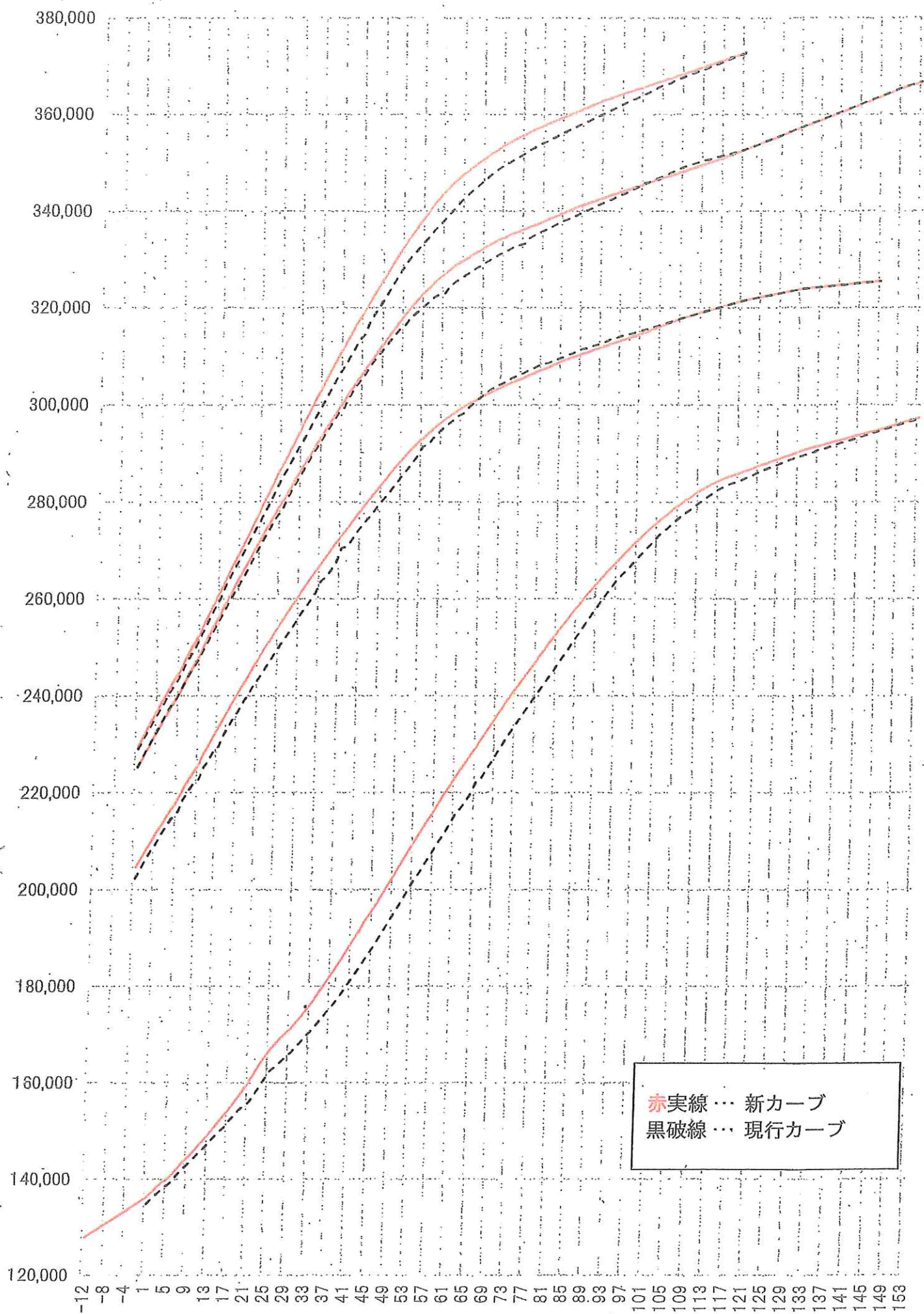
年齢	技能Ⅰ	技能Ⅱ	技能Ⅲ	技能Ⅳ	技能Ⅴ	技能Ⅵ
15	-5	-5	-8	-7	-4	-4
16	-1	-1	-4	-3	0	0
17	3	3	0	1	4	4
18	7	7	4	5	8	8
19	9	9	6	7	10	10
20	11	11	8	9	12	12
21	13	13	10	11	14	14
22	15	15	12	13	16	16
23	17	17	14	15	18	18
24	19	19	16	17	20	20
25	21	21	18	19	22	22



- ・技能Ⅲの15歳初任給が-8となっているため、最低9号の逆足伸ばしが必要。
- ・足伸ばしは基幹号給単位で行うことが一般的なため、12号の足伸ばしを行う。

年齢	技能Ⅰ	技能Ⅱ	技能Ⅲ	技能Ⅳ	技能Ⅴ	技能Ⅵ	※
15	7	7	4	5	8	8	-1,100円
16	11	11	8	9	12	12	+1,700円
17	15	15	12	13	16	16	+5,400円
18	19	19	16	17	20	20	+5,700円
19	21	21	18	19	22	22	+3,700円
20	23	23	20	21	24	24	+6,000円
21	25	25	22	23	26	26	+4,100円
22	27	27	24	25	28	28	+6,100円
23	29	29	26	27	30	30	+5,000円
24	31	31	28	29	32	32	+7,800円
25	33	33	30	31	34	34	+7,100円

※2017.1.1 現在の業務職給料表と 2018.4.1 適用の新業務職給料表の年齢別初任給の月額比較



扶養手当の見直しについて (案)

1 趣旨

人事委員会勧告に基づき、扶養手当について、見直しを行う。

2 内容

以下のとおり改正する。

区分	現行	改正	
	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 (本則)
配偶者	13,700 円	10,000 円	6,000 円
子	6,000 円	7,500 円	9,000 円
特定期間	10,000 円	11,500 円	13,000 円
欠配一子 ※①	13,700 円	10,000 円 ※②	9,000 円 ※② (子の区分を適用)
特定期間	13,700 円 (特定期間の加算なし)	11,500 円 (子の特定期間と同額)	13,000 円 (子の区分を適用)
父母等	6,000 円	6,000 円	6,000 円

※① 欠配一子とは、配偶者が不在の場合の扶養親族である子のうち1人をいう。

なお、欠配一子の区分は平成 30 年度をもって廃止し、以後、欠配一子は、子の区分を適用する。

※② 激変緩和措置として、平成 30 年 3 月 31 日に「欠配一子のみ」又は「欠配一子及び父母等」に係る扶養手当の支給を受けていた職員が、平成 30 年 4 月 1 日以降、引き続き、「特定期間でない欠配一子のみ」又は「特定期間でない欠配一子及び父母等」を扶養する期間に限り、当該欠配一子に係る手当額について、平成 30 年度にあつては、11,500 円とし、平成 31 年度から平成 35 年度までの間にあつては、子の区分に適用される手当額に 4,000 円を加算した額とする。

3 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

2017賃金確定闘争 区長会の最終提案に対する判断について（案）

2017年11月21日

東京清掃労働組合

第2回中央委員会

I 2017賃金確定闘争の経過

1. 若干の国の動向について

2017賃金確定闘争の重点課題は、長年、我われが訴えてきた技能・業務系人事制度の改善や、業務職給料表の切替えに伴う昇給調整措置の終了を区長会に決断させることであり、4年連続となった本年4月における民間企業の賃上げの結果を、特別区職員の月例給及び一時金に反映させることであった。

国における動向としては、働き方改革が焦点化されている中で、本年3月に定められた「働き方改革実行計画ロードマップ」において、①公務の非常勤職員の処遇改善、②公務員等の長時間労働対策が明記され、本年度の定年退職者から公的年金の支給開始年齢が63歳となる中で、「経済財政運営と改革の基本方針（2017.6.9閣議決定）」において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」旨が盛り込まれたことから、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠とし、2011年の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申し出」以降の状況の変化も含めて、具体化な検討を行うこととなった。

2. 退職手当を巡る動向について

本年4月、人事院は、退職手当の官民比較に基づき「78万1千円、公務が民間を上回る」、「官民比較の観点から、上記の比較結果に基づき、退職給付水準について見直しを行うことが適切」という見解を示した。見解を受けた国は、来年1月から見直す方針を固めたものの、9月28日に突如として衆議院が解散されるなど、政治を巡る混迷から給与法改正案、退職手当法改正案の審議は不透明な情勢となったが、衆議院選挙後に召集された特別国会会期中の11月17日に閣議決定された。

東京都はこうした国の動きを受けて、当初、11月14日に設定していた都の賃金確定交渉のヤマ場を21日に持ち越す異例の継続交渉となった。

特別区の2017賃金確定闘争は、こうした国や他団体の動向を睨みながらの交渉となった。

3. 行政系人事制度の協議について

本年3月27日、区長会は、特区連との間で行政系人事制度の任用部分について大綱合意に至った。わが組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合であることから、行政系人事制度について、正式な団体交渉事項という扱いとは出来なかったが、

専門委員会交渉等でわが組合との間でも実質的な協議の場を担保させてきた。また、特区連との間でもお互いの協議の進捗状況について情報交換をするなど、行政系人事制度の見直しについても、重点課題として主体的に取り組んできた。

4. 技能・業務系人事制度の協議について

2016年賃金確定闘争の最終局面で、区長会は、「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から必要性があると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」と回答した。それまでの「所要の見直しは図られている」という解決済みの課題であるという認識から、考え方を転換させたものと受け止められた。

以降、3月15日の第1回団体交渉で「2017年度現業系賃金・人事制度要求書」を提出、5月18日の夏季手当要求第1回団交、6月22日の夏季手当要求第2回団交と、機会を得るごとに人事・給与制度の改善を求め続けた。

本年8月期の取組みとして、各支部と各区職労との合同要請行動を実施し、本部統一交渉と各区交渉が一体となって課題解決を迫った。これらの行動が功を奏し、人事委員会勧告前の9月に専門委員会交渉が持たれるなど、技能・業務系人事制度の協議は大きな前進を見た。

5. 特別区人事委員会勧告、区長会要請について

9月6日には特別区人事委員会に対して要請行動を取り組み、全国一生計費のかかる首都圏で暮らす特別区職員の生活実態と、精確な公民比較を踏まえた給料表の改定を勧告するよう求めた。

10月11日、特別区人事委員会は、月例給の公民較差（526円、0.13%）を解消するため月例給の引上げ改定、一時金は0.1月引上げ（勤勉手当に割振り）とする4年連続の給与改善を勧告したが、特別区においては、自宅に係る住居手当廃止されたことや、民間における春闘情勢等を考えると到底納得できない勧告内容であった。その他、配偶者に係る扶養手当削減や級格付者の解消、本来労使で決定すべき経過措置にまで言及するなど、労働基本権が制約される下、第三者機関としての人事委員会制度を大きく逸脱する不当な勧告であった。

わが組合は勧告が出された後、ただちに区長会に対する要請行動を実施し、引上げ勧告を踏まえた業務職給料表を早期に提示し、我われとの協議を行うよう求めた。区長会は、2017勧告の取扱いについて「勧告を尊重する姿勢」としながら、「慎重に検討してまいります」と、勧告どおりに給料表の改定を実施することを最終局面まで明確にできなかった。また、業務職給料表についても「依然として高い水準にある」という認識を示し、「慎重に検討を行ってまいります」と、さらに慎重な姿勢を強調し続けた。我われが最重点課題と位置付けた切替調整措置の終了要求に対しては、「業務職給料表の水準に関わる重要な課題」「非常に厳しいもの」という認識を繰り返し、

見直しを拒む姿勢に固執した。

6. 職場からの闘いの積み上げについて

10月17日、連合会館において2017賃金確定闘争勝利！第一波総決起集会を開催した。不当な区長会の姿勢を糾し、要求獲得に向けて全組合員の固い団結で、2017賃金確定闘争に勝利するための意思統一をはかることを目的とする闘争開始宣言集会となった。その後、地連ごとの第二波総決起集会と各ブロック幹事区長に対する要請行動の取組み、職場からの全組合員と家族による署名行動、各区長への要請行動、ステッカー闘争等を取り組み、特別区に働く清掃職員の賃金・労働条件の改善を訴え続けた。

9月21日（木）：第1回専門委員会交渉【技能・業務系人事制度】

9月22日（金）：第14回中央委員会

9月27日（水）：第2回専門委員会交渉【技能・業務系人事制度】

10月13日（金）：第1回中央委員会

10月17日（火）：第一波総決起集会

10月18日（水）：第1回拡大闘争委員会

10月24日（火）：第2回団体交渉

10月25日（水）：第3回専門委員会交渉【勧告の精査】

10月25日～11月6日：組合員・家族要請署名

10月26日（木）：第2回拡大闘争委員会

10月27日（金）：第2地連第二波総決起集会

10月30日（月）：第4回専門委員会交渉【高齢期雇用、昇給制度】

10月31日（火）：第4地連総決起集会

11月1日（水）：第5回専門委員会交渉【技能・業務系人事制度】

11月6日（月）：第3回団体交渉

11月7日～15日：各区長への要請行動

11月8日（水）：第6回専門委員会交渉【技能・業務系人事制度】

〃：第3地連第二波総決起集会

〃：第5地連第二波総決起集会

11月9日（木）：第1地連第二波総決起集会

11月10日（金）：第7回専門委員会交渉【扶養手当、昇給制度】

11月10日（金）：第3回拡大闘争委員会

11月14日（火）：区長会総会座り込み行動、要請行動

11月17日（金）：区長会会長要請行動

〃：第三波総決起集会

7. 第3回拡大闘争委員会

2017賃金確定闘争も大詰めを迎えた11月10日、第3回拡大闘争委員会を開催

し、①人事委員会勧告が果たしてきた役割に鑑み、労使による自主的・主体的な決着の観点からも引上げ勧告の完全実施と、勧告給料表に準じた業務職給料表の引上げ改定を求める。②行政系人事制度の見直しにあたって、現3級職及び主任主事昇任選考合格者の新2級職（係長補佐職）への切替えを求める。③-1 新業務職給料表への切替えにあつては、引き続き、行政職給料表との対応関係を維持することを基本に、水準引下げを許さず、若年層の給与水準の改善を求める。③-2 級格付け者の解消、最高号給への切替えは許さない姿勢で協議に臨む。④人事管理上からも大きな問題を含む切替調整措置の廃止を求める。⑤-1 技能長職の拡大を求める。⑤-2 技能主任職昇任資格基準の短縮を求める。⑥再任用職員の賃金水準の改善を求めるとともに、定年延長等、雇用と年金を確実に接続する新たな制度設計を求める。⑦-1 55歳を超える職員の賃金抑制には、定年延長の議論の中で浮上してくるであろうことから、今賃金確定期に結論を得ることはせず、継続協議とすることを求める。以上の7点11項目について、区長会からの踏み込んだ回答を引き出すことを最重点課題として確認した。

また、区長会が最終交渉日と設定した11月21日（火）の翌22日（水）、始業時から1時間の実力行使の準備指令を発し、膠着状態に陥っている協議の進展をはかり、区長会に対し歩み寄りを求めることも全会一致で確認された。

8. 最終ヤマ場の動きについて

その後の協議でも重点課題と位置付けた・切替調整措置の終了、・技能業務系人事制度の改善等について、双方の主張は平行線を辿り、区長会が最終交渉日とした21日夜、局面の打開に向けて中央執行委員長・書記長と区長会側交渉委員の責任者である副区長会正副会長との会談が持たれた。

副区長会正副会長から示された最終提案内容は別紙のとおりである。

当局側交渉委員から、我われが求める重点課題の解決に向けて、踏み込んだ考え方が示されたことから、特区連とも相談の上で両組織とも提案を受けることを確認した。その後の専門委員会交渉での解明を経て、23時15分から開催された第4回団体交渉で、区長会提案を最終案として受けた。区長会の最終案は以下の内容である。

II 2017年賃金確定闘争、区長会の最終案について

1 勧告の実施、業務職給料表の行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定

- ・月例給について、勧告給料表のとおり改定
- ・適用日：平成29年4月1日
- ・特別給について、勤勉手当の年間支給月数を0.1月引上げ
- ・業務職給料表について、行（一）給料表に準じて引上げ改定

2 技能・業務系人事制度について

(1) 給与制度について

① 初任給基準等について

初任給基準を定める初任給基準表と年齢給を定める年齢別加算表について、現行の初任給における関係性に基づき改正する

② 新業務職給料表への切替方法等について

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。級格付者についても、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。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。

③ 期末・勤勉手当の職務段階別加算割合について

職責に応じて加算するという制度本来の趣旨を踏まえ、技能長にあっては6%、統括技能長にあっては8%にする。

(2) 任用制度について『技能・業務系人事制度の改正について（案）』参照

① 新たな職（担当技能長職）について

豊富な知識・経験を有する人材を、これまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため、技能長職の職責及び設置基準を見直し、新たに「担当技能長」を設置するものとする。

② 改正に伴う経過措置について

平成30年度から平成32年度までの間に実施する選考に限り、以下の対象者については、受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする。

○ 切替日の前日において、1級職に任用されており、行政職給料表（二）2級以上が適用されている者

○ 切替日の前日において、2級職に任用されており、行政職給料表（二）3級が適用されている者

3 行政系人事制度について【最終提案参照】

4 昇給調整措置について

業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置は、平成30年3月31日をもって廃止する。

Ⅲ 区長会最終提案に対する判断について

1 勧告の実施、業務職給料表の行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定

本年の特別区人事委員会の報告・勧告は、4年連続で月例給・一時金ともに引き上

げ改定とした。自宅に係る住居手当廃止されたことや、民間の春闘情勢を踏まえると、その内容は納得できるものではなかったが、勧告制度が果たしてきた役割を踏まえ、一時金の支給月数を含めて勧告の完全実施を決断させた。地方に対する国からの圧力が強まる中、自主的・主体的な決着をはかったことは評価ができる。

また、「業務職給料表は依然として高い水準にある」という認識の下、業務職給料表についても行政職給料表（一）に準じて引上げ改定を決断させてことは評価ができる。

2 技能・業務系人事制度について

（１）給与制度について

① 初任給基準等について

現行の初任給における関係性を維持したもので、清掃職員の身分移管時の労使関係を踏まえたものとして評価ができる。

② 新業務職給料表への切替方法等について

新たな業務職給料表の基本的な考え方として、①行政職給料表（一）との現行の対応関係を維持する。②新たな給料表への切替方法として、切替日前の給料月額と同額又は直近上位の額とする。

以上の切替え方法は、実損を及ぼさない切替え方法としたこと、現行の行政職給料表との対応関係を維持し、行政系人事・給与制度と同様に若年層の給与水準の改善が図られているものとして評価ができる。

新給料表への切替えにあたって、級格付者の解消を余儀なくされたことは不満が残るものである。

③ 期末・勤勉手当の職務段階別加算割合について

統括技能長の職務・職責が重くなっていることを認識させて、行政職係長と同じ加算割合としたことは評価ができる。

（２）任用制度について

① 新たな職（担当技能長職）について

わが組合が最重点課題の一つと位置付けた「技能長職の拡大」について、現行技能長職と同じ職務分類基準（Ⅱ）の３級職とする新たな職として、「担任技能長」の設置を最終局面で決断させたことは、我われの長年の重点要求の一つが実現したものとして、評価ができる。

② 改正に伴う経過措置について

級格付者の解消を余儀なくされたが、地方公務員法の改正等により職務給原則の徹底が言われ、国からの指導が強まる中、級格付者を維持することが困難な情勢下で、改正に伴う経過措置を設け、級格付け者の昇任機会を最大限保障させたことは評価ができる。

3 昇給調整措置について

区長会は、「業務職給料表について、依然として高い水準にある」という認識を繰り返してきた。最終局面の小委員会交渉でも「引き続き、昇給調整措置を維持する必要がある」と、昇給調整措置の維持に固執した。事態を打開するために、わが組合の中央執行委員長と書記長、副区長会正副会長との間で会談が持たれ、最終局面で、平成30年3月31日をもって昇給調整措置の終了を決断させることが出来た。

長年訴えてきた昇給調整措置の終了を決断させたことは大きく評価ができる。

Ⅳ 最後に（今後の取り組みについて）

10月24日に提出した多くの要求項目について、納得できる回答が得られなかったことは不満が残る。とりわけ、重点課題と位置付けた技能主任職昇任選考規準の短縮について、最終局面でも歩み寄りを引き出せなかったことや、級格付者の解消を余儀なくされたことは不満なものである。

しかし、一貫して解決済みという認識にあった技能・業務系人事制度について、新たな職として「担当技能長職」を新設することで、3級職への昇任機会を拡大させたことや、8年目に入っていた昇任調整措置を今賃金確定期に決断させたことは、大きな成果と言える。このことは、これまでの支部における要請行動等の取組と本部統一交渉が有機的に結びつき、大きく実を結んだものとして評価が出来るものである。

わが組合は、23区・清掃一組という複数の自治体を貫く単一労働組合という組織形態を選択し、賃金確定闘争を自らの闘いと位置付け、12回目の賃金確定闘争を組織の総力を挙げて取組んだ。今期賃金確定闘争の到達点は、各地連や職場からの闘いを積み上げた結果であり、全組合員の奮闘に対し心から敬意を表するものである。

改めて総括を行いながら、残された課題の解決に向けた具体的な取組を提起したい。各(総)支部、地連の取り組みを軸に、支部交渉と本部(統一)交渉を有機的に結合させることで、困難な課題の前進に結び付けることが出来た。

闘いは継続する。依然として厳しい情勢下ではあるが、引き続き今後の闘いに全力を傾注することを確認して、2017賃金確定闘争の区切りとする。

以上