

せいそう 労働者 速報

2018年1月22日
No. 1119
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 29 年度給与改定（第 6 回）団体交渉

区長会、退職手当の見直し（引下げ）を提案

区長会「官民均衡を図るとともに、職務・職責に応じた貢献度をより一層反映するため、退職手当の見直しを行う必要があると判断した」

清掃労組「特別区と国の退職手当では、その基礎となる任用実態や支給率が異なる。生活設計に大きな影響を及ぼすような拙速な見直しは許さない」



2018.1.22 平成 29 年度（第 6 回）団体交渉

1月22日、区長会は、今期給与改定（第6回）団体交渉で、わが組合に対し、退職手当の見直しを提案しました。提案の主な内容は、支給水準の引下げと一部の適用区分の調整額ポイントの引下げとなっています。定年退職等の場合の最高支給率（35年以上勤続）について、49.55月から47.70月に引下げ、調整額ポイントについては、技能主任に係る在職1年度当たりのポイントを現

行146ポイントから140ポイントに引き下げるという不当な見直し提案でした。

区長会は、国家公務員の退職手当の引下げを受けて、均衡の原則や情勢適応の原則の観点から官民較差を解消するため、支給率の見直しを行うとし、昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度の構築のために、調整額について、各職の職務・職責に応じた給与上の処遇を実現する観点から見直しを行うと言及しました。

しかし、特別区と国の退職手当では、その基礎となる任用実態や支給率が異なります。退職手当は、勤続報償、生活保障、賃金後払いの性格を有し、これらが不可分に混合しているものですが、取り分け長期間勤続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものです。

退職間近の職員の生活設計に影響を与え、全ての職員の生涯賃金の引下げにつながるような退職手当の見直しは容認できません。国の指導に追随することなく、特別区職員の実情を踏まえ、労使による自主的・主体的な解決をはかることを求めます。

平成29年度給与改定（第6回）団体交渉

1. 日 時 2018年1月22日（月）18時51分から19時02分

2. 場 所 東京区政会館203会議室

3. 出席者

区長会：

鈴木副区長会会長（目黒区）、田中副区長会副会長（港区）、山口副区長会幹事（千代田区）、瀧副区長会幹事（文京区）、川野副区長会幹事（大田区）、黒田副区長会幹事（練馬区）、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：

桐田委員長、坂本副委員長、中里副委員長、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、江森常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、私どもから、退職手当の見直しについて提案いたします。

人事院は、一昨年、民間企業の退職給付調査を実施し、官民の退職給付水準を比較した結果、1人当たりの平均退職給付額は、国家公務員が民間を3.08%、額にして約7

8万円上回ったことから、「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」との見解を表明しました。

この見解を受け、政府は、昨年11月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するとともに、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案を国会に提出し、先月8日に、この法律案は、可決・成立しました。そして、先月15日には、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律が公布され、今月から、国家公務員の退職手当の水準が引き下げられております。

また、総務省は、この閣議決定の日に、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。

私どもは、この間、国家公務員の退職手当制度の改正による特別区職員の退職手当への影響に加えて、今般の行政系人事制度の改正による職の再編に伴う退職手当への影響について、慎重に検討を重ねてまいりました。

その結果、私どもは、国における退職手当の支給水準の引下げや特別区における行政系人事制度の改正の趣旨等を踏まえ、官民均衡を図るとともに、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映するため、退職手当の見直しを行う必要があると判断いたしました。

まず、国の見直しへの対応については、過去の特別区における支給率の改正の経緯等を踏まえ、**均衡の原則や情勢適応の原則の観点から官民較差を解消するため、支給率の見直しを行ってまいります。**この見直しに当たっては、現行における特別区と国の支給率の関係性を踏まえる必要があると考えております。

次に、行政系人事制度の改正への対応については、**昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度を構築するため、調整額について、その趣旨を踏まえ、各職の職務・職責に応じた給与上の処遇を実現する観点から見直しを行ってまいります。**見直しに当たっては、行政系人事制度の改正による職層間のバランスや、現行の各職に適用されている水準等を踏まえる必要があると考えております。

これらの基本的な考え方による具体的な提案内容について、「退職手当の見直しについて（案）」に基づき、説明いたします。

はじめに、基本額について申し上げます。

支給率については、別紙の支給率表のとおり、見直すことといたします。この見直しにより、最高支給率について、定年退職等の場合にあっては49.55月から47.70月に、普通退職の場合にあっては41.25月から39.75月になります。

次に、調整額について申し上げます。

まず、統括技能長に係る在職1年度当たりのポイントは、190ポイントといたします。

次に、技能主任に係る在職1年度当たりのポイントは、140ポイントといたします。

最後に、実施時期は、平成30年4月1日とします。

なお、今回の見直しによる影響額は、現在、行政職給料表（一）が適用される職員で平均3.24%、額にして約75万円の引下げとなります。

このように、今回の見直しは、職員の退職手当の水準に影響を与えることとなりますが、特別区の退職手当制度について、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は、区民の区政に対する信頼を確保していく上で、極めて重要であります。

私どもは、これまでに皆さんと築いてきた信頼関係の下に、丁寧に協議を重ねて、課題の解決を図っ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、皆さん方から、「退職手当の見直しについて（案）」が示されました。

退職手当は、勤続報償、生活保障、賃金後払いの性格を有し、これらが不可分に混合しているものでありますが、取り分け長期間勤続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものであります。

特別区の技能・業務系職員は、2007年度に平均9%に及ぶ給料表水準の引下げが行われました。そして、2010年度以降、業務職給料表への切替えに伴う昇給調整措置を受け続けてきました。

昨年の賃金確定交渉において、ようやく昇給調整措置の終了について妥結しましたが、業務職給料表の引下げから実に10年にも及ぶ過酷な実態に置かれ続けてきたのです。

退職手当の見直しは、退職を目前に控えている職員の生活設計に大きな影響を及ぼすとともに、全ての職員の生涯賃金の引下げにつながります。

退職手当の給付水準の官民比較が、5年ごとを目途に行われることを考慮すると、今回の見直しは、少なくとも向こう5年間に退職する職員に影響を与えるものです。

皆さん方は、退職手当の基本額の見直しの理由について、国の見直しの経緯等を踏まえ、「均衡の原則や情勢適応の原則の観点から官民較差を解消するため」と言及しております。また、総務省が発出した副大臣通知についても触れられております。

私どもも、国の動向を注視しておりましたので、国家公務員の退職手当をめぐる情勢

については、承知をしております。しかし、特別区内の民間事業所における退職給付額の調査も行わず、人事院が行った官民比較結果や国からの強い指導を理由に、均衡の原則や情勢適応の原則の観点を挙げながら、退職手当の支給水準の見直しを主張される皆さん方の考えは、あまりにも乱暴なものと言わざるを得ません。

また、特別区と国の退職手当では、その基礎となる任用実態や支給率が異なる上、そもそも、過酷な昇給調整措置を受け続けてきた特別区の技能・業務系職員の退職手当について、現行における特別区と国の支給率の関係性を踏まえて見直す理由も道理ありません。

次に、調整額についてです。

皆さん方は、今回の調整額ポイントの設定により、「在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映することにつながる」と言及しております。

しかし、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度は、退職時の給料月額に反映されているものです。調整額ポイントについて、「職務・職責に応じた貢献度」と称して、職員間の格差を更に拡大することは、集団で進められる清掃事業の職務実態にそぐわないものです。

加えて、現行制度では、1級職の職員には、調整額ポイントは設定されておられません。過酷な作業環境の中で、日夜、衛生的な住環境の保持に努力する清掃職員の職責を正當に評価する退職手当水準を求めます。そして、技能主任の調整額ポイントを引き下げることは、技能主任の職責を軽んじるものであり、断じて容認できません。

また、調整額ポイントの評価期間は、退職前20年度間とされています。この間、私どもは、技能・業務系職員の最初の昇任機会である技能主任職昇任選考の受験資格が「1級職歴16年以上」とされていることについて、あまりにも過酷であり、退職前20年度間の評価期間を満たせない職員が多く存在する問題点を指摘し続けてまいりました。私どもの指摘には真摯に向き合わずに、職員間の不当な格差を拡大することにつながる皆さん方の主張は、極めて不誠実なものです。

職員の生活設計に大きな影響を及ぼすような拙速な見直しは許さないというのが私どもの立場であり、退職手当の引下げや制度改悪には断固反対であることを申し上げます。

〈当局〉

皆さんの現時点での考え方を伺いました。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、丁寧に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えておりますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

以上

退職手当の見直しについて（案）

1 趣旨

国における退職手当の支給水準の引下げ及び特別区における行政系人事制度の改正の趣旨等を踏まえ、官民均衡を図るとともに在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映するため、退職手当の見直しを行う。

2 内容

（1）退職手当の基本額

支給率を別紙のとおりとし、最高支給率については、定年退職等を 47.70 月、普通退職を 39.75 月とする。

（2）退職手当の調整額

ポイント及び適用区分を以下のとおりとする。

現 行	区 分		第 4 号区分	第 5 号区分	第 6 号区分	第 7 号区分
	在職 1 年度当たりのポイント		<u>2 0 7</u>	<u>1 8 5</u>	1 6 8	<u>1 4 6</u>
	適 用 区 分	行政系職員	<u>総括係長</u>	係長	—	<u>主任主事</u>
		技能・業務系職員	—	統括技能長	技能長	技能主任
		幼稚園教育職員	副園長	—	—	主任教諭
見 直 し 後	区 分		第 3 号区分	第 4 号区分	第 5 号区分	第 6 号区分
	在職 1 年度当たりのポイント		<u>2 1 5</u>	<u>1 9 0</u>	1 6 8	<u>1 4 0</u>
	適 用 区 分	行政系職員	<u>課長補佐</u>	係長	—	<u>主任</u>
		技能・業務系職員	—	統括技能長	技能長	技能主任
		幼稚園教育職員	副園長	—	—	主任教諭

3 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

支給率表

(定年退職等)

勤続 期間	現 行		改 正 案	
	支給率 (月数)	支給割合	支給率 (月数)	支給割合
1年	0.85	85/100	0.83	83/100
2年	1.70		1.66	
3年	2.55		2.49	
4年	3.40		3.32	
5年	4.25		4.15	
6年	5.10		4.98	
7年	5.95		5.81	
8年	6.80		6.64	
9年	7.65		7.47	
10年	8.50		8.30	
11年	10.15	165/100	9.87	157/100
12年	11.80		11.44	
13年	13.45		13.01	
14年	15.10		14.58	
15年	16.75		16.15	
16年	18.50	175/100	17.83	168/100
17年	20.25		19.51	
18年	22.00		21.19	
19年	23.75		22.87	
20年	25.50		24.55	
21年	27.25		26.23	
22年	29.00		27.91	
23年	30.75		29.59	
24年	32.50		31.27	
25年	34.25		32.95	
26年	35.85	160/100	34.49	154/100
27年	37.45		36.03	
28年	39.05		37.57	
29年	40.65		39.11	
30年	42.25		40.65	
31年	43.85		42.19	
32年	45.45		43.73	
33年	47.05		45.27	
34年	48.65		46.81	
35年	49.55	90/100	47.70	89/100

(注) は、支給率の上限であることを表す。

(普通退職)

勤続 期間	現 行		改 正 案	
	支給率 (月数)	支給割合	支給率 (月数)	支給割合
1年	0.50	50/100	0.50	50/100
2年	1.00		1.00	
3年	1.50		1.50	
4年	2.00		2.00	
5年	2.50		2.50	
6年	3.00		3.00	
7年	3.50		3.50	
8年	4.00		4.00	
9年	4.50		4.50	
10年	5.00		5.00	
11年	6.15	115/100	6.07	107/100
12年	7.30		7.14	
13年	8.45		8.21	
14年	9.60		9.28	
15年	10.75		10.35	
16年	12.30	155/100	11.88	153/100
17年	13.85		13.41	
18年	15.40		14.94	
19年	16.95		16.47	
20年	18.50		18.00	
21年	20.60	210/100	20.00	200/100
22年	22.70		22.00	
23年	24.80		24.00	
24年	26.90		26.00	
25年	29.00		28.00	
26年	30.40	140/100	29.34	134/100
27年	31.80		30.68	
28年	33.20		32.02	
29年	34.60		33.36	
30年	36.00		34.70	
31年	37.05	105/100	35.71	101/100
32年	38.10		36.72	
33年	39.15		37.73	
34年	40.20		38.74	
35年	41.25		39.75	