

せいそう 労働者 速報

2018年2月14日
No. 1120
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成29年度給与改定（退職手当見直し）

調整額ポイントの引上げを勝ち取り ストライキは回避！！

○技能長のポイント据置から引上げへ

○技能主任のポイント引下げから引上げへ



2018年1月22日に団体交渉において退職手当の引下げについての提案がされて以降、特区連との合同による総決起集会、各地連・ブロックによる合同決起集会、各区長に対する要請、区長会役員会に対する要請及び座り込み行動が展開され、短期間の中で集中した取組を行ってきました。その間、専門委員会交渉・折衝が行われ、退職手当引下げ反対に向けて、本部、地連、各支部（総支部）が一体となった運動が展開されました。



専門委員会交渉では、国に追従する退職手当の引下げには納得できないことや、技能主任のみポイントを引き下げるとは職責を軽視している。そもそも清掃職場には調整額ポイントの評価期間 20 年度間を満たせない職員が多く存在すること等を訴えてきました。しかし、区長会は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

層反映するために、退職制度の見直しを図るとして、お互いの主張は平行線をたどりました。

区長会が山場と設定した 14 日、状況を打開するため 18 時 28 分よりトップ会談がもたれ、その後の専門委員会交渉において調整額ポイントについて踏み込んだ提案が出されました。

区長会の最終提案の内容は、調整額ポイントについて、技能長に係るポイントを 168 ポイントから 170 ポイントに、技能主任に係るポイントを 146 ポイントから 148 ポイントとするというものでした。あわせて退職手当の支給制限について、懲戒免職処分等に係る退職手当について、全額不支給を原則としつつ、一部支給制限を導入するというものでした。



全体としての引下げを阻止できなかったことや、技能 1 級職の引下げを押し戻せなかったことは不満が残るが、国や他団体の見直しが背景にある厳しい情勢下で、最終局面で区長会に譲歩を決断させたことは、職場から積み上げた取組の到達点として、中央委員会において最終提案を受入れ、妥結する判断としました。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。

	平均引下げ率	平均引下げ額	実施時期
国	▲3.37%	▲約 78 万	平成 30 年 1 月 1 日
東京都	▲3.08%	▲68 万 5 千	平成 30 年 1 月 1 日
特別区	▲2.82%	▲約 65 万	平成 30 年 4 月 1 日
清掃	▲3.15%	▲約 54 万 2 千	平成 30 年 4 月 1 日

平成 29 年度給与改定(第 7 回)団体交渉

1. 日 時 2018 年 2 月 14 日（水）19 時 56 分から 20 時 00 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、
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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

1 月 22 日の団体交渉で退職手当の見直しの提案をして以降、皆さんとは、活発に協議を重ねてきたところではありますが、その中で、私どもの提案内容に対する強い要請をいただいていたところでした。

私どもは、皆さんからの要請やこの間の交渉経過等を踏まえ、退職手当の見直しについて、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、当初の提案から修正する事項について申し上げます。

はじめに、調整額について申し上げます。

まず、技能長に係る在職 1 年度当たりのポイントは、170 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、１４８ポイントといたします。

次に、支給制限処分の拡充について申し上げます。

懲戒免職処分等に係る退職手当については、現在、一律に全額不支給としておりますが、国、他団体との制度的均衡や情勢適応の原則の観点などから、全額不支給を原則としつつ、非違の内容や程度等に特に斟酌すべき事情がある場合には、一部を不支給とすることができることとします。

以上のように修正し、退職手当の見直しについて、改めて提案させていただきます。詳細は、別紙「退職手当の見直しについて（最終案）」のとおりとなります。

この最終案による退職手当の影響額は、行政職給料表（一）が適用される職員で平均２．８２％、額にして約６５万円の引下げとなります。

最後に申し上げます。

私どもは、この最終案について、区政を取り巻く環境が極めて厳しい状況にある中、自主的な解決を図る観点から、熟慮に熟慮を重ね、重い判断の上、提案したものでありますので、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〉

皆さん方から、提案内容の変更ということで、考え方が示されました。

今回の退職手当の見直しは、職員に与える影響も大きく、私どもにとっても大変厳しい交渉となりました。

調整額ポイントについて、「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」としながら、技能主任のポイントを引き下げるとした当初提案は、清掃職場の実態を省みず、とても容認できないものでした。

技能・業務系職員の4人に3人が技能1級職又は技能主任で退職している実情や、最初の昇任機会である技能主任職昇任選考の受験資格の緩和が必要であることなど、現行の技能・業務系人事制度の問題点を指摘してまいりましたが、皆さん方からは納得できる回答をいただけませんでした。

また、皆さん方は、昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度の構築について再三にわたって言及されますが、そもそも昇任機会が限られていることが問題なのであり、更に言えば、過度な新規採用の抑制で、極端にいびつな年齢構成に大きな問題を抱えていることを指摘せざるを得ません。

しかしながら、ただいま、皆さん方から、私どもの主張を一定程度踏まえた、踏み込んだ考え方が示されましたので、労使の信頼関係に基づく自主的かつ主体的な解決を図る観点からも、機関に持ち帰り判断することといたします。

退職手当の見直しについて（最終案）

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		207	185	168	146
	適 用 区 分	行政系職員	総括係長	係長	—	主任主事
		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		215	190	170	148
	適 用 区 分	行政系職員	課長補佐	係長	—	主任
		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) 支給制限処分の拡充

懲戒免職処分等に係る退職手当について、全額不支給を原則としつつ、非違の内容や程度等に特に斟酌すべき事情がある場合には、一部を不支給とすることができるものとする。

3 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

支給率表

(定年退職等) (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	0.85	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

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	

(注) は、支給率の上限であることを表す。

退職手当見直しによる影響額

【算出条件】

- ・平成29年度事務分担表により平成30年3月31日定年退職予定者を用いて算出
- ・数値は各職層における平均値

■ポイント案

行政系	課長補佐	係長	主任	
技能・業務系		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
現行	207	185	168	146
案	215	190	170	148
				0
				0

(単位：千円)

■行政職給料表 (一)

職層	総括係長	係長	主任主事	2級職等	全体 (管理職含む)
現行	基本額 20,586	19,504	18,670	11,625	19,677
	調整額 3,792	3,329	2,685	0	3,324
	退職手当額 24,378	22,833	21,355	11,625	23,001
見直し後	基本額 19,831	18,783	17,973	11,189	18,952
	調整額 3,910	3,403	2,722	0	3,400
	退職手当額 23,741	22,186	20,695	11,189	22,352
増減額	▲ 637	▲ 647	▲ 660	▲ 436	▲ 649
改定率	▲ 2.61%	▲ 2.83%	▲ 3.09%	▲ 3.75%	▲ 2.82%

■業務職給料表

職層	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	全体
現行	基本額 17,634	14,743	12,409	13,617	13,005
	調整額 3,308	2,663	2,038	841	1,908
	退職手当額 20,942	17,406	14,447	14,458	14,913
見直し後	基本額 16,999	14,211	11,951	13,107	12,525
	調整額 3,370	2,689	2,055	841	1,924
	退職手当額 20,369	16,900	14,006	13,948	14,449
増減額	▲ 573	▲ 506	▲ 441	▲ 510	▲ 464
改定率	▲ 2.73%	▲ 2.90%	▲ 3.05%	▲ 3.52%	▲ 3.11%

※ 調整額に技能・業務系の特例措置を含む

○区現業

職層	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	全体
現行	基本額 19,002	13,863	12,143	13,114	12,484
	調整額 2,979	2,430	1,999	825	1,865
	退職手当額 21,981	16,293	14,142	13,938	14,349
見直し後	基本額 18,293	13,369	11,695	12,625	12,024
	調整額 3,038	2,452	2,016	825	1,880
	退職手当額 21,331	15,821	13,711	13,449	13,904
増減額	▲ 650	▲ 472	▲ 431	▲ 489	▲ 445
改定率	▲ 2.96%	▲ 2.90%	▲ 3.04%	▲ 3.51%	▲ 3.10%

○清掃

職層	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	全体
現行	基本額 17,405	16,823	14,383	14,555	15,122
	調整額 3,363	3,213	2,321	870	2,081
	退職手当額 20,768	20,036	16,704	15,425	17,203
見直し後	基本額 16,784	16,200	13,846	14,008	14,560
	調整額 3,425	3,251	2,343	870	2,102
	退職手当額 20,209	19,452	16,189	14,878	16,661
増減額	▲ 559	▲ 584	▲ 515	▲ 547	▲ 542
改定率	▲ 2.69%	▲ 2.92%	▲ 3.08%	▲ 3.55%	▲ 3.15%

退職手当の支給制限について

1 制度概要

特別区においては、次に該当する者には、退職手当の全部を支給しないものとしている。

- ① 懲戒免職等処分を受けて退職した者
- ② 地方公務員法第 28 条第 4 項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者
- ③ 退職後、退職手当の支給前に在職期間中の行為に係る刑事事件に関し、禁錮以上の刑に処せられた者

2 課題

(1) 国・他団体との制度的均衡

国においては、平成 21 年度から、退職手当の支給制限及び返納制度を整備し、懲戒免職処分等に係る職員の退職手当について、全額不支給を原則としつつ、非違の性質等を考慮してその一部を支給（制限）することを可能としており、東京都を含む他の団体においても、既に同様の改正を行っている。

(2) 近年の裁判例

退職手当には、勤続報償としての性格のほか、退職後の生活保障としての性格や賃金後払いとしての性格があることを踏まえ、懲戒免職処分を受けたからといって直ちに退職手当を受給する利益全部を否定することは不相当であり、非違行為の重大性と上記利益とを比較衡量し判断するべきとしている。

(3) 現行制度上の矛盾

- ① 在職期間中の行為に関し懲戒免職等処分を受けた再任用職員については、一部支給が可能であるのに対し、懲戒免職等処分を受けた再任用職員以外の職員は、一律全額不支給であること
- ② 退職後に在職期間中の懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められた場合には、一部支給が可能であるのに対し、懲戒免職等処分を受けた職員は、一律全額不支給であること
- ③ 禁錮以上の刑を受けた職員について、退職手当の支給後は、一部返納が可能であるのに対し、支給前は、一律不支給であること

3 改正内容

現行制度上の課題や、近年の裁判例等を踏まえ、国・他団体との制度的均衡及び情勢適応の原則の観点から、懲戒免職処分等に係る退職手当について、全額不支給を原則としつつ、一部支給制限を導入することが適当である。

対象者		現 行	改正後
①	懲戒免職等処分を受けて退職した者	不支給	不支給 又は <u>一部支給制限</u>
②	地方公務員法の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者		
③	退職後、退職手当の支給前に在職期間中の行為に係る刑事事件に関し、禁錮以上の刑に処せられた者		

退職手当削減反対闘争 区長会の最終提案に対する判断について（案）

2018年2月14日

第4回中央委員会

I 退職手当削減反対闘争を巡る情勢

1. 国の見直しについて

2017年4月、人事院は、退職手当の官民比較結果に基づき、「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。

見解を受けた政府は、2018年1月から国家公務員の退職手当について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退職手当法改正案の審議は、一時不透明な情勢となったが、12月8日、衆議院選挙後に召集された特別国会で国家公務員退職手当法の一部改正法案が可決・成立した。

【国の見直し】

- ・基本額を平均3.37%一律引下げで官民較差を解消（▲約78万円）
- ・実施時期：平成30年1月1日以降の退職者に適用

2. 東京都の見直しについて

賃金確定と退職手当の見直しの一体的な解決を図りたいとする東京都は、前述のような国の動きを受けて、当初、11月14日に設定していたヤマ場を21日に持ち越すことを都労連に提案するなど、異例の継続交渉となった。東京都の当初提案は、「最高支給率を現行の45月から43月へ引下げ、調整額単価を現行1,075円から1,090円へと引上げる」とし、国と同程度となる平均3.27%引下げ、平均で72万7千円の減額という内容であった。

都労連は、国と同様の支給水準の見直しを図ろうとする都側に対し、都職員の実情を踏まえた判断を求めて交渉を積み上げた結果、当初提案を一定程度押し込むことが出来たと判断して妥結に至った。

【東京都の見直し】

- ・支給水準を平均3.08%引下げ（当初提案▲3.27%）
- ・最高支給率：45月→43月（当初提案どおり）
- ・調整額単価：1,075円→1,100円（当初提案1,090円）
- ・実施時期：平成30年1月1日以降の退職者に適用（当初提案どおり）

II 特別区の退職手当削減反対闘争の経過について

1. 昨春からの区長会の動向について

特別区の退職手当削減反対闘争は、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。

区長会は、昨年の春闘要求段階から退職手当見直しの国の動向に触れ続け、2017賃金確定の最終団交で、「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」と言及し、退職手当の見直しを提案することを示唆した。

2. 当初提案について

区長会は、2018年1月22日、給与改定第6回団体交渉で、退職手当の見直しについて提案を行った。提案の内容は、以下のとおりであった。

- ① 最高支給率（定年退職等）49.55月 → 47.70月
 // （普通退職）41.25月 → 39.75月

② 調整額ポイント

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		207	185	168	146
	区分					
見直し後	行政系職員		総括係長	係長	—	主任主事
	技能・業務系職員		—	統括技能長	技能長	技能主任
	区分					
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		215	190	168	140
	区分					
見直し後	行政系職員		課長補佐	係長	—	主任
	技能・業務系職員		—	統括技能長	技能長	技能主任
	区分					

- ③ 実施時期：2018年4月1日

- ④ 退職手当の支給水準：行（一）適用職員で平均3.24%（約75万円）引下げ

3. 闘いの経過について

（1）闘いの基調について／第4回拡大闘争委員会

1月26日、中央委員会終了後に第4回拡大闘争委員会を開催し、区長会提案について報告すると同時に、職員の生活設計に大きな影響をおよぼすような拙速な見直しは許さないという立場で、以下の5点を闘いの基調とすることを確認した。

- ① 退職手当の水準引下げに反対する立場を堅持し、各区や地連での取組みを強化し、本部と支部が一体となった大衆闘争を軸に解決を図ります。
- ② 区長会との労使自治を堅持し、特別区の事情や勤務条件を踏まえた自主的・主体的な解決を求めます。
- ③ 特区連、各区職労との共同行動を追求します。具体的には特区連との共同開催による総決起集会を開催するとともに、各地連（ブロック）での決起集会や要請行動を取り組みます。
- ④ 各区長に対する要請行動を取り組みます。
- ⑤ 区長会が妥結を求める2月14日の翌15日（木）に、始業時から1時間の実力行使を配置して交渉の前進をはかります。

(2) 具体的な行動について

給与改定第6回団体交渉	1月22日(月)
第4回拡大闘争委員会	1月26日(金)
退職手当引下げ・制度改悪反対! 特区連・東京清掃労組決起集会	2月1日(木)、中野ZEROホール
各区長への要請行動	2月5日(月)～13日(火)
第1地連・ブロック合同要請行動	2月5日(月)、千代田区役所
第1地連・ブロック合同決起集会	2月6日(火)、千代田区役所
第3地連・ブロック合同要請行動	2月7日(水)、大田区役所
第5地連・ブロック合同要請行動	2月8日(木)、江東区役所
〃 ・ブロック合同決起集会	2月8日(木)、江東区文化センター
区長会役員会要請・座り込み行動	2月9日(金)、区政会館
第2地連・ブロック合同要請行動	〃 、文京区役所
〃 ・ブロック合同決起集会	〃 、文京区民センター
第3地連・ブロック合同決起集会	〃 、大田区民センター
第4地連・ブロック合同要請行動	2月13日(火)、練馬区役所
〃 ・ブロック合同決起集会	〃 、練馬区ココネリ

(3) 労使の主張について

区長会は、当初提案の説明として、①国における退職手当の支給水準の引下げを受け、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、②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、③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、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、などとした。

わが組合は、専門委員会交渉や事務折衝を通じて、①特別区の民間事業所の調査もせず、なぜ国の見直しと均衡を図らなければならないのか、②国との退職手当制度や任用制度も異なる以上、特別区職員の実情を踏まえ、自主的・主体的に判断すべき、③技能・業務系職員の4人に3人が技能1級職または技能主任で退職している。こうした人事制度の問題が退職手当の支給水準に大きく影響しているのであり、最初の昇任機会である技能主任職への昇任応募資格基準の短縮や、上位職への昇任機会の拡大こそまず検討すべき、④どの給料表においても下位の給料表の削減率が高く、引下げの割合が大きいというのは容認できない、⑤メリハリある給与制度の構築に言及しながら、技能主任の調整額ポイントを引き下げるとは、技能主任の職務・職責による貢献度を軽んじるものであり容認できない、等を反論してきたが、労使の主張は平行線を辿った。わが組合は、特区連と交渉の進捗状況について情報交換を重ねるとともに、断続的に窓口折衝を行い、「課題の解決を図りたいのであれば、我われの主張を真摯に受け止め、当初提案を変更する以外に解決の道は無い」ことを通告し、15日始業時からの実力行使を背景に、区

長会の歩み寄りを促した。

(4) 最終局面の経過について

最終局面の14日、区長会側交渉委員の副区長会正副幹事長から、わが組合の委員長・書記長に対し、会談を持ちたい旨の申入れがあり、18時28分から行われた会談で区長会側は、当初提案を変更した案を最終案として示し、妥結の判断を求めた。最終案は、これまでのわが組合の主張を一定程度踏まえたものと判断できたことから、「提案については持ち帰り、機関に諾否を諮りたい」と回答した。

その後、特区連と意見交換を持ち、特区連も最終案については一定の到達点と判断していることから、両組織とも機関判断を求めることを確認した。

Ⅲ 区長会最終提案について

① 最高支給率／定年退職等：49.55月 → 47.70月（当初提案どおり）

〃 普通退職：41.25月 → 39.75月（当初提案どおり）

② 調整額ポイント

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		207	185	168	146
	区分	行政系職員	総括係長	係長	—	主任主事
技能・業務系職員		—	統括技能長	技能長	技能主任	
当初提案	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		215	190	168	140
	区分	行政系職員	課長補佐	係長	—	主任
技能・業務系職員		—	統括技能長	技能長	技能主任	
最終案	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		215	190	170	148
	区分	行政系職員	課長補佐	係長	—	主任
技能・業務系職員		—	統括技能長	技能長	技能主任	

③ 支給制限処分の拡充：懲戒免職処分等に係る退職手当について、全額不支給を原則としつつ、非違の内容や程度等に特に斟酌すべき事情がある場合には、一部を不支給とすることができるものとする。

④ 実施時期：2018年4月1日（当初提案どおり）

(1) 実施時期について

国および東京都が実施時期を2018年1月1日として、今年度退職者からの適用としたことに対し、2017年賃金確定期での提案を見送らせたことで、今年度退職者の引下げを許さなかった。

(2) 退職手当の基本構造について

特別区の退職手当制度は、定年退職と普通退職（自己都合退職等）の類型を分けることで、全体に占める基本額の割合が他団体と比べても大きい点にある。この基本的構造

の見直しはなかった。

(3) 支給率の引下げについて

基本額の引下げについて、定年退職の最高支給率で49.55月→47.70月(▲1.85月)という当初提案を押し戻すには至らなかった。(東京都の妥結:45月→43月、▲2.0月)

(4) 調整額ポイントについて

当初提案では、技能主任の調整額ポイントを▲6ポイントとしていたが、最終提案では、2ポイント引上げまで押し戻した。また、当初提案では現行どおりとしていた技能長の調整額ポイントの2ポイント引上げを決断させた。

(5) 全体の引下げについて

調整額ポイントの引き上げを決断させることで、全体の引下げ率を当初提案の平均3.24%から2.82%まで圧縮することが出来た。これは国(平均▲3.37%)や東京都(平均▲3.08%)を下回る引下げ率である。

IV 区長会最終提案に対する判断について

支給水準について、区長会の当初提案は、国の見直しを若干下回る程度の平均3.24%(▲約75万円)の引下げという内容であったが、専門委員会交渉等で清掃の職場実態を粘り強く訴えることで、調整額ポイントを引上げるにより、平均2.82%、額にして約65万円の引下げまで圧縮することができた。

全体としての引下げを阻止できなかったことや、技能1級職の引下げを押し戻せなかったことは不満が残る。しかし、技能1級職の引下げを押し戻せなかったことは、定年退職と普通退職の類型を分けることで、全体に占める基本額の割合を他団体と比べても大きく確保し、技能1級職には調整額ポイントをつけていない構造上、やむを得ないものである。上位職への昇任機会の拡大や技能主任職の昇任応募資格の基準緩和など、現業系人事制度の改善は、引き続き課題として要求する。

国や他団体の見直しが背景にある厳しい情勢下で、最終局面で区長会に譲歩を決断させた成果は、各支部が最後まで集中を切らすことなく闘いに結集し、特区連や各区職労との総決起集会や要請行動、区長会役員会での座り込み抗議行動、清掃独自の要請行動等を取り組んだ到達点として評価ができる。職場からの取組みに心から敬意を表する。

区長会から最終提案を受けたが、あくまでも労使による自主的・主体的な解決を図る観点から提案を受け入れ、妥結する判断を行い、退職手当削減反対闘争の区切りとする。

以上