

せいそう 労働者 速報

2018 年 3 月 16 日

No. 1121

東京清掃労働組合

企画・総務局

平成 30 年度給与改定（第 1 回）団体交渉

東京清掃：'17 賃金確定闘争で新設を確認した「担当技能長職」について、各職場での確実な設置を求める。業務職給料表の水準が高いという認識は、即刻改あらためるべき！

区長会：業務職給料表の水準について「依然として高いもの」という認識を表明。扶養手当限度額について、130 万円に見直すことを示唆。

3 月 16 日（金）、平成 30 年度給与改定（第 1 回）団体交渉が開催されました。わが組合は、第 6 回中央委員会（3 月 10 日）で確認した 5 課題 32 項目から成る『要求書』を提出し、賃金・人事制度について、職員の努力を正当に評価し、改善に向けた検討を区長会に求めました。しかし、区長会は業務職給料表について、依然としてその水準は高いものという認識を表明。



また、新たな課題として、扶養手当認定限度額について、国や他の政令市の状況を引き合いに出しながら、年間 130 万円に見直すことを示唆しました。

わが組合は、特別区清掃事業が実施している「訪問収集」に環境省が着目し、制度把握のために、調査費を 2018 年度予算に計上していることを紹介し、全国に先がけてこうした取組を実現しているのは、職員の努力によるものであることを主張、清掃職員の給与水準について、依然として高いという認識は、即刻改めるよう申し入れました。また、扶養手当認定限度額について、国や他団体の動向を取り上げて、均衡の原則を理由に見直しを

示唆する考えは、乱暴なものと反論、慎重な検討を求めました。

その他の課題として、2017 賃金確定闘争で新設を確認した「担当技能長職」について、わが組合は、制度が出来ても実際に配置されなければ意味を成さないことを主張し、各職場において担当技能長職が確実に配置されることを求めました。これに対し、区長会は、各区による適切な運用が図られていくものという考えを明らかにするに留まりました。

2017 年賃金確定闘争では、昇給調整措置及び切替調整号数の廃止など、大きな成果を勝ち取った一方、技能主任職への昇任資格基準の緩和など、実現出来なかった課題もありました。また、国における定年延長の検討が報道されています。このことは、人件費の膨張を抑制するため、60歳以上の職員の給与減額や中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える考えも透けて見えます。更に、2020年4月1日には、地方公務員法、地方自治法の改正による「会計年度任用職員制度」がスタートします。現行の臨時・非常勤職員の大半が会計年度任用職員に移行することになります。処遇についての具体的な検討と同時に、組織的にどう対応するかという判断も求められることとなります。

多くの課題が想定される2018 賃金確定闘争ですが、組合員が安心して職務に邁進出来るよう、賃金・人事制度の改善に向けて、組織の全力を上げて臨みます。

平成30年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2018年3月16日（金）19時40分から20時10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）、大井副区長会幹事（江東区）、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、森田常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、「2018年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、職場討議を踏まえ、3月10日に開催した第6回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。

(要求書手交・読み上げ)

以上の要求内容は5課題32項目となっていますが、本日は特に強調しておきたい事項について申し上げます。

まず始めに、**現業系職員の賃金制度・水準の改善について**であります。

昨年の賃金確定交渉では、私どもが長年求めてきた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を廃止することで妥結に至りました。

皆さん方は、廃止を判断した理由として、「職員の士気の維持・向上を図るため」とする一方で、「業務職給料表について、依然として高い水準にある」という認識も示されています。

昇給調整措置及び切替調整号数の廃止を判断されたことは評価しますが、**業務職給料表の水準が高いという認識は、直ちに改められるべきです。**

現業系職員が地域の公共サービスとして区民から求められるための要素は、「行政と区民との接点」、「継続的な現場の把握」、「総合性」等にあります。

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あると考えます。

また、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ても清掃職員の大きな役割です。

区民の暮らしは、行政の組織編成やいわゆる「縦割り」とは全く無関係に展開しています。収集・運搬作業を中心とする現場の職務は、お年寄りや身体の不自由な方の玄関先まで収集に何う訪問収集、区民や事業者への排出指導など公権力を伴う職務内容も増えています。小学校に出向いて、分別ゲームなどを通して、環境問題としての清掃事業を学ぶ環境学習も高い評価を得ています。

清掃の業務は、行政の組織編成を越えた対応や調整を求められる総合的な観点から問題に対処することを考えていかなければならないのです。

これらの職務は、特定の職員だけで担われているわけではありません。日常的な打合せを基に、職員間の連携により進められている職務です。指導業務や環境学習は、長年の知識や経験無くしては担えない職務です。**良質な公共サービスとしての清掃事業を維持しようと、日夜職務に精励する職員の努力を正しく評価すべきです。**

職員の職務・職責がますます増大する一方で、賃金が抑制されるばかりでは、職務・職責と賃金のバランスは大きく崩れることになり、職務に対する意欲の維持が困難となります。職責や職務内容等を十分に踏まえた賃金水準とするべきです。

次に、**一時金について**であります。

昨年の賃金確定交渉では、4年連続となる一時金の引上げ改定となりましたが、引上げ分については、4年連続で勤勉手当へ割り振ることとなりました。2015年の賃金確定交渉では、勤勉手

当の成績率制度について、一律抛出割合を「4%以内」と確認して妥結に至りましたが、チームワークを基本に毎日の業務が進められる清掃事業の内容からは、成績率制度は馴染むものではありません。**勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。**

次に、**現業系人事制度について**であります。

昨年の賃金確定交渉では、現業系人事制度の改善として、技能長職の拡大につながる「担当技能長職」の新設を確認して妥結に至りました。

私どもは、組織的に作業が進められる清掃職場において、集団を取りまとめるリーダーとしての役割を担う職員の処遇が、職務の実態に見合っていないことを主張し続けてまいりました。担当技能長職の新設は、私どもの主張について一定の理解が得られたものと受け止めています。

職員がその能力を十分に発揮し、職務に対する意欲を維持するためには、このような処遇改善につながる人事制度の改正が不可欠です。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りません。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉の最終提案に当たり、「熟慮に熟慮を重ね、重い判断をした」と言及されました。

もとより、私どもにとっても現業系人事制度の改善は、長年の悲願とも言える重要な課題でした。全ての課題が解決したわけではありませんが、私どもが重点課題と位置付けた、技能長職の拡大につながる担当技能長職の新設は、私どもも重く受け止め、一定程度の評価をしています。

今後、各区における担当技能長職の配置について、具体的な協議が始まるものと認識していますが、実際に配置されなければ、制度としての意味を成さないものとなります。

職員がその能力を十分に発揮し、職務に対する意欲を維持するためにも、**各職場において担当技能長職が確実に配置されることを求めます。**

次に、**技能主任の昇任資格基準の緩和について**であります。

この間、私どもは、現行の技能主任の昇任資格基準が1級職歴16年以上となっていることについて、あまりにも長い期間を要することの改善を求めてまいりました。

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年を要します。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機会が生ずる職員も少なくありません。実際に、清掃職員の平成28年度における技能主任職昇任選考の合格者の平均年齢は、45.8歳となっております。先般の退職手当の見直しの協議においても、退職手当の調整額ポイントの評価期間は、退職年度を含む退職前20年度間とされているにも係わらず、全ての評価期間を満たせない多くの職員がいることを指摘してまいりました。

皆さん方は、この間、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言及されてきま

したが、そもそも昇任機会が限られている現行の人事制度に問題があるのであり、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。

技能主任の昇任資格基準の緩和について、引き続き、重点課題として改善を求めます。

次に、**高齢期の雇用制度**についてであります。

私どもは、雇用と年金を確実に接続する新たな高齢期雇用制度を構築するよう繰り返し求めてきましたが、皆さん方は、国や他団体の動向を注視するとして、課題の先送りを続けてきました。

先月、政府は、定年延長に係わって、国家公務員の定年を65歳まで段階的に引き上げる方針を決定しました。地方公務員についても同様となる見通しであり、2021年度から3年ごとに1歳ずつ引き上げるとの報道もされております。

人件費の膨張を抑制するため、60歳以上の職員の給与を減額するほか、中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える考えも透けて見えます。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉において、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し、年齢による昇給の抑制の見直しについて言及されました。

最終的に、引き続き協議事項として整理されましたが、皆さん方の考えは、先ほど述べた国の動きを念頭に置いたものと推察します。

特別区職員の実態に即した「定年延長」等の制度の検討は、私どもも歓迎するものですが、その内容は、年金の無支給期間に対応し、雇用と年金の確実な接続に繋がる給与制度が前提となるものでなければなりません。

ましてや、長年の知識や経験を活かして、職務に邁進するベテラン職員に不利益を与えるような年齢による昇給の抑制の見直しは、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。

高齢期の雇用制度について、これ以上の課題の先送りは許されません。

定年延長を前提とする新たな高齢期雇用制度や、年齢による昇給の抑制の見直しは、特別区職員の給与体系や年齢構成などに大きな影響を及ぼすこととなります。慎重かつ十分な労使協議を求めます。

次に、**会計年度任用職員制度**についてであります。

自治体職場における臨時・非常勤職員は、今や、なくてはならない存在となっています。

2020年4月1日に施行される地方公務員法、地方自治法の改正により、この臨時・非常勤職員の大半が会計年度任用職員に移行することとなりますが、今後、処遇についての具体的な検討が必要になるものと認識しております。

今後の制度化に向けたスケジュール等を考えると時間的な余裕は無く、私どもも組織的な対応について判断を要することとなります。

いずれにいたしましても、**清掃職場における臨時・非常勤職員の実態把握とともに、今後の対応について、十分な労使協議を尽くすことを求めます。**

最後になりますが、**清掃事業に従事する民間の非正規労働者の賃金・労働条件について**であります。

特別区の清掃事業において、労働者供給事業による非正規労働者の多用が拡大の一途です。継続した常用雇用の実態があるにもかかわらず、日雇い扱いされて、「厚生年金」、「健康保険」、「雇用保険」といった社会保険の適用がされていない実態に置かれることから、これらのことについて改善を求めてまいりました。

23区の清掃職場で働くこれら民間の非正規労働者の実態は、大きく新聞報道もされました。事態を重く見た厚生労働省が、23区清掃事業の民間委託事業所である雇上会社51社で作る「東京環境保全協会」に対し、直接、是正指導を行ったこともあり、一定の改善が図られたと聞き及んでいます。

更には、こうした社会保険の適用問題に続いて、当該労働者の年次有給休暇の付与日数についても焦点が当たっています。同一事業所に継続して就労しているにも係わらず、適正な年次有給休暇が付与されていなかったという問題であります。

今後の雇上会社の対応が注視されますが、自治体固有事務である清掃事業の統括的責任を有する23区としても、**23区の清掃事業で働く民間の非正規労働者が安んじて職務に精励することができるよう、賃金・労働条件の改善に向けて関係機関に働きかけることを求めます。**

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。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2018年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による3月の月例経済報告では、「景気は、緩やかに回復している」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かなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続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。

このような経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への取組などを焦点に交渉が行われております。一昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向についても注視してまいります。

続いて、平成30年度の特別区の財政についてみると、都区財政調整交付金の総額は、市町村民税法人分の増収などにより、前年度比7.3%増の1兆228億円を見込んでおります。

しかしながら、本年4月に予定されている地方消費税の清算基準の見直しや来年10月の消費税率の10%への引上げと同時に行われる法人住民税の国税化の拡大、更には、ふるさと納税の拡大による特別区民税の減収といった懸念材料もあり、特別区の財政は、予断を許さない状況にあります。

また、各特別区における新年度の一般会計予算案についてみると、20区において、前年度比で増額計上しておりますが、首都直下地震への備え、超高齢化社会への対応、子育て支援策や社会インフラの老朽化対策などの大都市特有の行政需要のほか、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に対応する必要があり、厳しい財政状況が続くことには変わりはありません。

このように、**区政を取り巻く状況が非常に厳しい中で、区民の区政に対する信頼を高めていくためには、職務給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することが極めて重要であります。**

私どもは、職員一人ひとりが各特別区の直面する諸課題の解決に邁進できるよう、能力・業績及び職責に応じた人事・給与制度を徹底する不断の取組が不可欠であると考えております。このような取組を継続することにより、各特別区における区民サービスが向上し、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、**業務職給料表について**申し上げます。

昨年の給与改定交渉において皆さんと妥結した技能・業務系人事制度の改正により、来月から、行政系人事制度の改正により生じる影響に対応する新たな業務職給料表が適用されることとなっておりますが、私どもは、**依然としてその水準は高いものと認識しております。**

このことに関連して、総務省は、昨年の給与実態調査に係る指摘事項として、技能・業務系職員のラスパイレス指数が依然として100を上回っていることについて言及し、対応を求めています。

また、昨年11月17日付けの「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者と

の均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること」と言及し、給与の適正化を図るための必要な措置を講ずるよう求めております。

私どもといたしましては、これらの趣旨を踏まえ、**国や他団体の動向を注視しながら、引き続き、給与の適正化を図っていく必要があると考えております。**

次に、**昇給制度**について申し上げます。

私どもは、去年の給与改定交渉において、年齢による昇給の抑制の見直しについて皆さんに提案いたしましたが、課題の解決には至らず、引き続き協議事項となっております。

私どもといたしましては、人事委員会による去年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」や総務省からの指摘、更には、本年4月に国における給与制度の総合的見直しが完成することなどから総合的に判断すると、**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号抑制とすることは、不可欠と考えております。**皆さんとは、本年の給与改定交渉までに必ずや結論が得られるよう、引き続き協議を重ねてまいりたいと考えております。

次に、**特別給**について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

次に、**扶養手当**について申し上げます。

本年4月より、東京都は、扶養手当制度の趣旨を踏まえ、国や他団体との制度的均衡を図る観点から、扶養認定限度額を年間130万円とすることとしております。

また、**国のほか、17の政令市においても、扶養認定限度額を年間130万円としております。**

私どもといたしましては、特別区における扶養認定限度額をこれらに合わせることが均衡の原則に適うものと考えておりますが、扶養手当制度の趣旨や扶養手当の支給状況を踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、**技能・業務系人事制度**について申し上げます。

去年の給与改定交渉において、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で妥結しましたが、今後、各区による適切な運用が図られていくものと考えております。**

一方、**技能主任の任用資格基準については、昨年、制度の運用状況を分析しましたが、所要の見直しは図られてきているものと認識しております。**

いずれにいたしましても、私どもといたしましては、引き続き、各区におけるこれらの運用状況等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。

先月16日、「公務員の定年の引上げに関する検討会」は、公務員の定年引上げについての検討

に当たっての基本認識と定年の引上げに関する主要な論点を「公務員の定年の引上げに関する関係閣僚会議」に報告し、了承されました。

この報告では、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討するとしておりますが、具体的な制度設計に当たっては、人事院における検討を踏まえるとしております。

私どもといたしましても、この人事院における検討を始めとする国の動向や他団体の動向に加え、民間における高齢期雇用のあり方について、引き続き注視してまいりたいと考えております。特に、**国における定年延長の検討状況については、地方公務員の定年が国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めることとされていることから、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、**会計年度任用職員について**申し上げます。

平成32年4月に、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が施行され、会計年度任用職員制度が導入されます。このことを受け、総務省は、新制度の導入等に向けた必要な準備等に関するこの法律による技術的助言として、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」を定めました。

私どもは、現在、このマニュアルに基づき、新制度の導入による特別区への影響など、論点を整理しているところです。この論点整理の結果を踏まえ、**特別区における会計年度任用職員制度の運営主体について、決定してまいりたいと考えております。**

その他の皆さんの要求につきましては、今後、慎重かつ総合的に検討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〉

皆さん方の現時点における考え方をお聞きしました。

新業務職給料表について、「依然としてその水準は高いもの」という認識が示されましたので、私どもとしても言及せざるを得ません。

環境省は、高齢者世帯への「ごみ出し支援」といった先進的な取組に着目して、各自治体の制度把握のために、2018年度予算に調査費を計上しています。

特別区の清掃事業が、全国に先がけてこうした取組を実現させているのは、現場の第一線で奮闘する職員の努力によるものであります。**長年の知識や経験を活かし、公共サービスの質を低下させることなく、区民要望に応えようと日夜職務に精励していることを認識していただき、清掃職員の給与水準について、依然として高いという認識は、即刻改めるよう申し上げます。**

次に、**扶養認定限度額について**であります。

本年4月から、東京都が扶養認定限度額を年間130万円とすることは、私どもも承知しております。

今後、十分な労使協議を実施することを、私どもも否定するものではありませんが、**国や他団体の動向を取り上げて、均衡の原則を理由に見直しを示唆す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。扶養手当制度の趣旨や特別区における扶養手当の支給状況を踏まえ、**慎重な検討を求めます。**

多くの課題がありますが、区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度の改善が図られるよう、私どもの要求を真摯に受け止め、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議し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。

以上