

せいそう 速報 労働者

2018 年 5 月 18 日
No. 1122
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 30 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉 区長会に要求書を提出

民間の春闘情勢を踏まえ、

2.5 ヶ月以上の支給を求める！



5 月 18 日 19 時 15 分より、平成 30 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉が行われ、「2018 年の夏季一時金等に関する要求書」を区長会に提出しました。

労働団体が発表した 2018 年春闘の 5 月 8 日時点での回答集計結果によると、賃上げの加重平均は、額にして 6,061 円、率にして 2.09%、一時金の加重平均は、年間 4.96 ヶ月、昨年同時期比 0.11 ヶ月増と集計され、民間大手を中心に 5 年連

続のベースアップの実施が引き出されている春闘情勢を踏まえ、日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善を図るため、2.5ヶ月以上の夏季一時金の支給を求めました。

現業系人事制度については、職員が能力を十分に発揮し、職務に対する意欲を維持するため、昨年の賃金確定闘争で新設を確認した「担当技能長職」の各職場における確実な配置を求めました。また、技能主任の昇任資格については、退職手当の調整額ポイントの評価期間が退職年度を含む退職前20年度間となっていることを踏まえ、1級職歴16年以上というあまりにも長い期間を要する基準の緩和を重点課題として求めました。

勤勉手当の成績率制度については、チームワークを基本に職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議が必要です。

高齢期雇用制度については、定年退職後に公的年金が支給されるまでの生活保障を維持することができる賃金水準の改善を求めました。また、国が検討を進めている定年延長については、地方公務員も同様の見通しが想定されることから、特別区職員の実態に即した定年延長等を前提とする新たな高齢期雇用制度を視野に入れた再任用職員の賃金水準の早期改善を図る十分な労使協議を求めました。

清掃事業に従事する臨時・非常勤職員及び委託労働者の賃金・労働条件については、地方公務員法、地方自治法の改定により、2020年4月1日から施行される会計年度任用職員の法施行を念頭に置いた処遇の改善を求めました。また、23区の清掃事業に従事する委託労働者が安んじて職務に精励することができる夏季手当の支給・改善を関係機関に働きかけることを求めました。

一時金の支給月数改善を含めた賃金水準と人事制度の改善に関わる要求については、組合員の切実な思いを込めたものとして受け止め、改善に向けた検討を行うことを強く求めました。



2018年5月18日

特別区長会会長

西川 太一郎 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 染 裕之



2018年度の夏季一時金等に関する要求書

日頃、23区清掃事業を含めた特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

東京清掃労働組合は、本年3月16日、貴職に対して「2018年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しました。2018年春闘における民間の賃金・一時金相場が確定しつつあることを踏まえ、2018年度の夏季一時金要求をはじめとした現時点における具体的な回答と対応する必要がある事項について、要求書を提出いたします。

昨年の賃金改定交渉では、月例給・一時金ともに4年連続の引上げ、業務職給料表についても行(一)給料表に準じた改定となりました。併せて、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の終了及び切替調整号数を廃止することで妥結に至りました。皆さん方からは、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、「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。職員の士気を維持・向上させ、安全で安定的な事業運営を継続していくためには、業務職給料表に対する「依然として高い水準にある」という皆さん方の認識は直ちに改めるべきです。

現場の第一線を担っている現業系職員は、区民の視点に立った施策を展開することができます。なぜなら、現場を熟知した職員が行政と区民の接点となり、様々な情報を入手することができるからです。また、長年にわたり地域と密着していることから、地域や区民の経年変化までも知ることができます。行政機関として自治体に求められている住民ニーズに応えるためにも、清掃職場における現業系職員の位置付けや役割を重視するべきです。

多種・多様化する清掃事業において、職員の職務・職責が年度を重ねるごとに増大しています。しかしながら、現行の賃金水準は、物価水準が高い首都圏で暮らす生活実態を踏まえれば、職員の生活改善には程遠い状況です。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に評価するべきです。

貴職におかれましても、私どもの切実な要求を十分にご理解いただき、特別区人事委員会に意見・要望を申し出る必要があると考えます。

以上の点を踏まえ、日々職務に精励する職員の努力が報われるよう、夏季一時金等に関する下記の要求をいたします。組合員の切実な要求として受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場からの誠意ある回答と早急な対応を求めます。

記

1 2018年度夏季一時金について

- (1) 夏季一時金の支給月数は、2.5ヶ月以上とすること。
- (2) 勤勉手当を廃止し、期末手当に統一すること。
- (3) 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
- (4) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (5) 再任用職員についても、定年前職員と同様に取り扱うこと。
- (6) 清掃職場で働く非正規労働者や委託労働者に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 現業系人事制度について

- (1) 職員が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、新たに設置された「担当技能長職」を各職場において確実に配置すること。
- (2) 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年度間とすることから、技能主任の昇任資格基準「1級職歴16年以上」の緩和を図ること。

3 勤勉手当の成績率制度について

現業系職員、取り分け、チームワークで業務を遂行している清掃職員には、成績率制度自体が馴染まないものである。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を行うこと。

4 雇用と年金の接続について

- (1) 年金支給開始年齢が順次引上げになることを踏まえ、再任用制度における賃金水準を改善すること。
- (2) 定年延長について、特別区職員の実態に即した制度とするためにも、十分な労使協議を尽くすこと。

5 回答について

この要求事項に関する回答は、本年6月22日（金）までに行うこと。

以上

平成30年度夏季手当（第1回）団体交渉

1. 日 時 2018年5月18日（金）19時09分から19時25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）、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）、幸田副区長会役員（大田区）、黒田副区長会役員（練馬）、大井副区長会役員（江東区）、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：伊藤調査課長（特人厚）、藤野勤労課長（特人厚）、広瀬副参事（特人厚）

清掃労組：

染中央執行委員長、坂本副中央執行委員長、多田副中央執行委員長、中里書記長、田口書記次長、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、坂部常任中央執行委員、江森常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げます。

（要求書読み上げ・手交）

以上ですが、要求内容についていくつか申し上げます。

はじめに、一時金についてであります。

労働団体が発表した2018年春闘の5月8日時点での回答集計結果によると、賃上げの加重平均は、額にして6,061円、率にして2.09%、

一時金の加重平均は、年間4.96ヶ月、昨年同時期比0.11ヶ月増と集計され、民間大手を中心に5年連続のベースアップの実施が引き出されています。

2017年度の賃金は、月例給・一時金ともに4年連続の引上げ改定となりました。しかし、自宅に係る住居手当の経過措置が終了したことや比較対象職員の平均年齢が前年よりも低くなったことを考慮すると、実質的には引上げと言えない低い水準であります。また、一時金の引上げ分については、4年連続で勤勉手当へ割り振られております。

食品や生活用品などの値上げが続く中、日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善のためには、一時金の引上げが不可欠です。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できるのです。夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求であります。民間の2018年春闘情勢を踏まえ、2.5ヶ月以上の支給を求めます。

次に、現業系人事制度についてであります。

私どもは、3月16日の団体交渉で、2017賃金確定闘争において新設を確認した「担当技能長職」について、制度ができて実際に配置されなければ意味を成さないことを主張し、各職場における担当技能長職の確実な配置を求めました。

これに対して皆さん方からは、「今後、各区による適切な運用が図られていくもの」という考えが示されました。

職員が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、改めて、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。

これまで私どもは、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年の前歴持込みをした最短の場合でも、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。また、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年度間とされています。全ての評価期間を満たせない多くの職員がいる大きな問題を抱えた制度であることを、改めて指摘させていただきます。

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、勤勉手当の成績率制度についてであります。

真夏の酷暑や真冬の凍てつく寒さの中での屋外作業、高層住宅に住まわれているお年寄りや身体の不自由な方のごみを玄関先まで収集に伺う訪問収集、精神的な負担も大きい排出調査や指導業務など公権力を伴う職務が増えています。また、小学校に出向き、分別ゲームなどを通じてごみの減量や資源化の大切さを学ぶ環境学習は、環境問題として清掃事業を捉える貴重な機会として、各方面から高い評価を得ています。更に、大都市東京の住宅街にある様々な大型機器を備えた巨大プラントである清掃工場を安全で安定的に運営するため、清掃工場職員の職務は、確実な技術・技能の継承で支えられています。清掃事業は、特定の職員だけで遂行できるものではありません。日々の打合せの中で刻々と変化している現場の情報を職員間で共有し、連携・協力を基に進められているのです。その貴重なノウハウは、大規模災害発生等の非常時にも行政機関である自治体の大きな力となります。

勤勉手当の成績率制度は、チームワークを基本に職務に従事する清掃職員には馴染むものではなく、職員間の疑心暗鬼から、職場に無用の混乱をもたらしかねません。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を求めます。

次に、高齢期雇用制度についてであります。

団塊世代の高齢化と少子化の進展により、世界最高水準の高齢化率となっている状況で、公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられております。60歳定年制においては、定年退職後に公的年金が支給されず、無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっています。

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。高齢期の雇用問題は、雇用と年金を確実に接続することで職員の生活を保障することが本来の趣旨であります。現行の再任用職員の賃金水準は、一部年金が支給されることが前提となっている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはなりません。

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検討を進めております。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。

特別区職員の実態に即した定年延長等の制度の検討は、無年金期間に対応し、雇用と年金の確実な接続につながる給与制度を前提とし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た技術・技能の確実な継承は重要な課題です。職務に邁進するベテラン職員の職務に対する意欲を低下させることは、特別区にとっての損失となります。

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を視野に入れた再任用職員の賃金水準の早期改善を図る十分な労使協議を求めます。

最後になりますが、清掃事業に従事する臨時・非常勤職員及び委託労働者の賃金・労働条件についてであります。

23区の清掃事業の運営上、自治体職場に従事する臨時・非常勤職員及び委託労働者は、今や、なくてはならない存在です。しかし、その賃金・労働条件については、決して良い状況とは言えません。

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、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から、法施行を念頭に置いた処遇の改善を求めます。

併せて、23区の清掃事業に従事する委託労働者が安心して職務に精励することができる夏季手当の支給・改善を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含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ます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2018年度の夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、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4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くなかで、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。

今春闘の結果についてみると、賃上げのモメンタムは継続された一方で、人件費の増加に対する企業の慎重な姿勢も見られております。

続いて、特別区の財政についてみると、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、予断を許さない状況にあります。

また、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る、厳しい財政状況が続くことに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、職員の勤務条件に関し、区民の区政に対する信頼を高め、理解と納得を得られるものとしていくためには、職務給の原則を徹底するほか、常に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。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、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。

今年度より、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なっておりますが、この間、重ねて申し上げてきたように、今後、各区において、この趣旨を踏まえた運用が図られていくものと考えております。

次に、会計年度任用職員について申し上げます。

先般、私どもは、会計年度任用職員制度の導入に向けた論点整理の結果を取りまとめたところです。私どもは、この結果を踏まえ、速やかに皆さんと協議し、交渉項目として取り扱う事項を決定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〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、私どもの夏季一時金に関する要求について、「特別区を取り巻く厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたい」という発言がありました。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。