

せいそう 労働者 速報

2018 年 6 月 20 日
No. 1123
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成30年度夏季手当（第2回）団体交渉

**「現行の条例、規則どおりに支給」
現時点においてはやむを得ないと判断**

2.10月を6月29日支給で妥結（昨年より0.05月増）



6月20日（水）19時40分より、夏季一時金に係る団体交渉（第2回）がもたれ、5月18日に我われから提出した「2018年度夏季一時金に関する要求書」に対する回答が示されました。

区長会から、夏季一時金に関する要求には応えられる状況に無いとして、現行の条例、規則どおりに支給することとして、特別給の水準については今後も国、他団体の動向等を踏まえて慎重に検討していくとの回答がありました。

また、勤勉手当については、今後もそのあり方について検討していくとしたものの、現時点では適切なものと考えているとの考え方を示しました。

我われとしては、一時金関連要求について現行どおりとする回答に対して不満を表明し、その他の項目についても今後の労使協議によって解決を図るべき課題であることを申し述べ、夏季手当については、支給時期の関係から現時点においてはやむを得ないとして受け止めることとしました。

染中央執行委員長は、清掃事業の区移管以降、収集・運搬職場では車付雇上が拡大し、清掃工場では委託が進行していることによって、清掃事業の行政責任が大きく後退していること訴えるとともに、将来にわたる安定的で安心な質の高い公共サービスとしての事業運営を継続させていくには、正規職員の採用が不可欠と言及してきました。

我われの抱える様々な課題を浮き彫りにして、区長会の頑なな姿勢や認識を改めさせるためには、各支部からの取り組みも大変重要となります。本部・地連・支部・総支部が一体となって、納得のいく制度の確立に向け、全組合員の総力を結集して闘い抜きましょう。



夏季期末・勤勉手当支給率

【定年前職員】

期末手当	勤勉手当	支給月数計
1. 15月	0. 95月	2. 10月

【再任用職員】

期末手当	勤勉手当	支給月数計
0. 65月	0. 45月	1. 10月

平成30年度夏季手当（第2回）団体交渉

1. 日 時 2018年6月20日（金）19時35分から19時53分

2. 場 所 東京区政会館 205 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）、齊藤副区長会役員（中央区）、桑村副区長会役員（品川区）、長谷川副区長会役員（足立区）、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）、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、森田常任中央執行委員

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、内閣府による6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。

このような状況の中、特別区は、依然として厳しい財政状況に直面しており、限られた財源のもと、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。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、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、不断の見直しをすることが極めて重要であると考えております。そして、このような取組を継続することこそが、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考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。

その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断いたしましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、今後も国、他団体の動向等を踏まえて、慎重に検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合については、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、担当技能長職の配置について申し上げます。

前回の団体交渉においても申し上げましたが、私どもといたしましては、担当技能長職の配置については、各区において、制度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、技能主任の任用資格基準について申し上げます。

皆さんからは、この間、技能主任の任用資格基準の緩和について、繰り返し要求をいただいております。

私どもは、昨年、各区における技能・業務系任用制度の運用状況を慎重に分析した結果、技能主任の任用資格基準は、適切に運用されているものと判断いたしましたが、運用状況から新たな課題が確認されたときには、皆さんと協議をしてまいりたいと考えております。

次に、勤勉手当の成績率について申し上げます。

現在、私どもは、各区における勤勉手当の成績率の運用状況に関する調査を行っているところでありますので、本年の調査結果については、可能な範囲で、皆さんに情報提供をさせていただき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。

本年2月に、「公務員の定年の引上げに関する検討会」が論点整理を取りまとめたほか、今月15日には、「経済財政運営と改革の基本方針2018」、いわゆる「骨太の方針」が閣議決定され、公務員の定年の引上げについて、「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、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」との方針が示されております。

現在、公務員の定年の引上げに関する検討は、政府から要請のあった人事院を中心に行われておりますが、人事院による検討結果が示された後には、政府で更なる検討が重ねられるものと認識しております。

私どもといたしましては、定年延長に関する国の動向を引き続き注視し、適時に、皆さんと情報を共有してまいりたいと考えております。併せて、

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も、注視してまいりたいと考えております。

なお、この際ですので、現時点における私どもの諸課題に対する考え方について申し上げます。

まず、昇給制度について申し上げます。

総務省は、昨年11月17日に発出した「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の通知において、給与の適正化に関連して、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じることと言及するとともに、「官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し等、国家公務員の給与制度の総合的見直しを踏まえた給与制度の見直しを引き続き推進すること」と言及しております。

年齢による昇給の抑制の見直しについては、平成30年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とすることとしておりますが、この総務省通知や人事委員会による昨年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」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において、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、扶養手当について申し上げます。

現在、私どもは、扶養手当制度の趣旨や扶養手当の支給状況を踏まえ、特別区の扶養認定限度額について慎重に検討しているところです。私どもといたしましては、国や東京都、17の政令市が、扶養認定限度額を年間130万円に設定している状況についても十分に踏まえながら、引き続き、慎重に検討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。

現在、皆さんとは、会計年度任用職員制度に関し、交渉項目として取り扱う事項について、精力的に協議をさせていただいているところです。私どもといたしましては、皆さんとの交渉により速やかに交渉項目を決定した上で、交渉項目の具体の協議を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〉

ただいま、5月18日に私どもが提出した「2018年度の夏季一時金等に関する要求書」への回答が示されました。

夏季一時金について、私どもの要求に応えられる状況にはないと判断し、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。

清掃事業は、梅雨期の長雨から真夏の酷暑と、一年を通じて最も過酷な作業環境を迎えます。収集職場においては、激しい降雨、強い直射日光、路面からの照り返し、収集車両の放射熱、清掃工場においては、高温多湿、焼却炉の放射熱、気密型の作業服や防じん防毒マスク着用での長時間作業など、毎年のように熱中症にかかる職員が多数出ています。

ただいま示された回答は、その他の要求も含めて、私どもの切実な要求に全く応えていない不満なものであります。日夜奮闘している職員の切実な思いを真摯に受け止めているとはとても思えず、遺憾であると言わざるを得ません。

この際でありますから、いくつか申し上げます。

都区制度改革の一環として、それまで東京都が担ってきた清掃事業が特別区に移管され、19年目に入りました。

区移管は、住民に身近な自治体が地域に密着したサービスを提供することを基本に、自治体現場の実情に見合った政策を立案し、実施していこうとしたものであり、地方分権改革、自治権拡充、特別区を普通地方公共団体に位置付けることが目的でした。そういう意味では、清掃事業は自治の形そのものと言えます。

区民サービスの最前線にいる清掃職員の仕事内容は、行政機関である特別区が自治体として果たすべき区民サービスのあり方に直結しています。

日夜奮闘をしている職員が自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準と人事制度の構築を求めます。

次に、担当技能長職の配置についてであります。

清掃職場は、集団的、組織的に日々の作業が進められています。技能主任職の中には、職場の中心として現場を取りまとめている職員が多数存在します。その職員の豊富な知識や経験を活かすために、「担当技能長職」が

新設されました。

職員が日々の作業で培った優れた能力を発揮することは、職員の職務に対する意欲を高めることにつながります。

繰り返しになりますが、良質な公共サービスとしての清掃事業を維持するためにも、各職場における担当技能長職の確実な配置を改めて求めます。

次に、技能主任の昇任資格基準についてであります。

私どもは、前回の団体交渉において、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や、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年度間とされているにもかかわらず、40歳台後半で初めて昇任機会が生ずる職員も少なくなく、全ての評価期間を満たせない多くの職員がいることを申し上げました。

これに対し、本日、皆さん方は、「運用状況から新たな課題が確認されたときには、皆さんと協議をしてまいりたい」と言及されましたが、私どもは、新たな課題が確認されなくとも、速やかに協議を行うことを求めます。

次に、雇用と年金の接続についてであります。

皆さん方から、定年延長に関する国の動向を注視するとともに、他団体の動向や民間における高齢期雇用のあり方についても、注視してまいりたいという考えが示されました。

定年延長については、私どもも注視をしている課題ではありますが、特別区の実態を踏まえた十分な検討を求めます。

次に、昇給制度についてであります。

皆さん方は、「給与の適正化に関連して、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること」を求める「総務省通知や人事委員会による昨年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」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」であり、「本年の給与改定交渉において、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」と言及されました。

国や人事委員会の考え方に追従する皆さん方の姿勢は、特別区としての自主性・主体性を欠いたものであると言わざるを得ません。別言すれば、

特別区職員の生活に対する任命権者としての責任が問われるものです。

給与が労働に対する対価だとすれば、職務・職責が変わらないにもかかわらず、年齢のみをもって昇給を抑制しようと固執することは、大きな矛盾であります。

昨年の賃金確定交渉において、皆さん方から、「在職年数や在級年数の長い職員ほど、知識や経験を活かした能力発揮が求められる」という認識が示されました。

高齢層職員が長い年月の中で身に付けてきた知識や経験、ノウハウを一層活用できる適切な給与処遇と職場環境の整備を求めます。

次に、扶養認定限度額についてであります。

皆さん方は、扶養認定限度額について、「国や東京都、17の政令市が、扶養認定限度額を年間130万円に設定している状況についても十分に踏まえながら、引き続き、慎重に検討してまいりたい」と言及されました。

扶養手当については、昨年の賃金確定交渉において、子の扶養手当額は引き上げられたものの、配偶者の扶養手当額は半額以下の引下げとなりました。

扶養手当は、扶養親族を有する職員に対して支給されるものであり、職員が扶養親族を有することで生ずる生計費を補うものです。

職員の日々の生活に影響を及ぼしかねない「扶養認定限度額の引下げ」については、慎重な検討を求めます。

次に、会計年度任用職員制度についてであります。

現在、各区・清掃一組において、臨時職員を始めとした非正規職員の活用が進んでいます。非正規職員は、低い賃金・労働条件を余儀なくされており、「ダブルワーク」をせざるを得ない者も少なくありません。そうした実態にある非正規職員に「区民ニーズを把握して的確に対応する清掃事業」、つまり、「良質な公共サービスの提供」を求めることは困難です。

今回導入される会計年度任用職員制度については、そうした非正規職員の処遇改善につながるものと考えていますが、現場を熟知した正規職員が減り続ければ、良質なサービスの提供はおろか安全で安定的な清掃事業の運営に大きな支障を及ぼすこととなります。区民ニーズに的確に応えることは1年や2年の経験ではできません。何年もかけて様々な現場を経験するとともに、技術・技能を先輩から継承することで、ようやく一人前の清

掃職員となるのです。自らが日々の業務の中で、問題意識を持って区民ニーズを把握し、清掃事業や区政全般に対して様々な改善を提起することもできるのです。

会計年度任用職員制度については、継続した安定雇用を含めた処遇改善につながる十分な協議を求めます。

最後に、継続した職員採用による安全で安定的な事業運営についてであります。

清掃事業の区移管以降、収集・運搬職場では車付雇上が拡大し、また、清掃工場では委託が進行し、正規職員が減少しています。これにより、日々の業務だけではなく、区内地域の状況把握という行政責任を大きく後退させる原因となっています。清掃職員は、日々現場で作業に従事していることから、地域における課題や問題、区民からの要望等を把握し、きめ細かいサービスを提供することができます。不適正排出者に対しては、公権力を行使し、調査・指導を行っています。こうした業務は、長年の経験による知識と技能がなければ的確な対応はできません。

区民の信頼や理解、協力を得て、将来にわたる安定的な事業運営を継続していくためには、計画的な正規職員の採用が不可欠です。安全で安心な質の高い公共サービスとしての清掃事業を維持・発展させていくためにも、各区における継続した職員採用の実施を求めます。

時間が限られている中で、清掃事業全般といくつかの課題のみ申し上げさせていただきました。基準日主義の廃止を始めとする一時金関連要求について、現行どおりとする回答は遺憾と言わざるを得ません。

夏季一時金の支給月数については、支給日も迫ってきており、現時点においてはやむを得ないものと受け止めますが、引き続き、今後の労使協議によって解決を図るべき課題であることを申し上げておきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、清掃労組の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数については、私どもの判断をご了解いただきましてありがとうございます。

今年度の特別給については、今後、国、他団体の動向等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

なお、皆さんから、各区における継続した職員採用の実施を求める言及がありましたが、職員の採用については、今後とも、各区による需要に応じた適切な対応が図られていくものと考えております。