

せいそう 労働者 速報

2018年9月5日
No. 1125
東京清掃労働組合
企画・総務局

9月5日 特別区人事委員会に対し要請を実施

【東京清掃】 特別区職員の生活実態に則した勧告を求める

【人事委員会】 職員の給与水準は民間従業員との均衡が基本

9月5日、東京清掃労働組合は、特別区人事委員会に対して、2018人事委員会勧告に係る要請行動を行いました。

例年、特別区人事委員会（以下、人事委員会）の勧告は、10月上旬に出されます。勧告が出される前にわが組合は、人事委員会に対して特別区職員の生活改善につながる勧告を行うよう求めました。



特別区人事委員会要請 2018.9.5

この日の要請行動は、各地連代表、一組総支部代表、常任中央執行委員の総勢22名により区政会館16階16C会議室で16時30分から実施されました。要請の冒頭、染中央執行委員長から要請項目について発言し、その内容について中里書記長から説明がされました（要請内容については、次ページ以降を参照ください）。組合員の切実な思いであることを受け止め、前向きな回答を求めたことに対し、残念ながら踏み込んだ回答を得ることはできませんでした。今期の賃金確定闘争は、雇用と年金の接続及び定年延長等の課題が予想されます。

私たちが納得できる課題の解決に向け、本部・地連・支部（総支部）が一体となって取組を進めていかなければなりません。全組合員の結集をお願いします。

2018年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

- 1 要請日時 2018年9月5日（水）16時30分～16時55分
- 2 要請会場 区政会館16階 16C会議室
- 3 出席者

【東京清掃】

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、小野寺第一地連副議長、熱田第一地連副議長、金子第二地連議長、原田第二地連事務局長、久保第三地連議長、鈴木第三地連事務局長、嶋根第四地連議長、山口第四地連事務局長、星野第五地連議長、岩井第五地連事務局長、内山一組総支部副委員長、佐藤一組総支部書記次長

【特別区人事委員会】

山岸事務局長、栗原事務局次長、星野任用課長、五十里給与課長

4 要請内容

<委員長>

本日は、お忙しい中、私どもの要請にお時間をいただきましたことに感謝を申し上げます。

例年の日程を考えれば、給与勧告作業も最終段階に入っていると存じます。本日は、私ども東京清掃労働組合 組合員の切実な思いを要請させていただきますので、要請内容を真摯に受け止め、誠意ある回答をいただけますようお願いいたします。



人事委員会事務局長に要請書を手交

特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日は、貴委員会に対し、労働基本権の代償措置である第三者機関としての中立かつ公平な立場で、首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善につながる勧告の実施を求める要請を行わせていただきます。

8月10日、人事院は2018年の官民較差に基づき、月例給0.16%、額にして平均655円、一時金については、民間の支給割合が4.46月と、公務の支給月数4.40月を上回っていることから、0.05月分引き上げるとした本年の給与改定に関する勧告を行いました。5年連続となる月例

給・一時金の引き上げ勧告は、民間企業の賃上げ実態を一定反映したものと見ることができますが、一時金についての期末・勤勉手当の支給割合については、期末手当に重点を置くべきものであるにもかかわらず、5年連続で勤勉手当に配分としたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠く不満なものと言えます。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金その他の労働条件については、これまで通り労使交渉に基づく改定が図られなければならないませんが、貴委員会の勧告内容は、現業系職員の給与改定にも大きな影響を及ぼすことも事実です。

貴人事委員会は、労働基本権制約の代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、全国一生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた、中立かつ公平な立場による自主的・主体的な勧告を行うことを求めます。

貴人事委員会においても、民間給与実態調査の集計と分析が一定程度進められていると推察します。調査の実施状況、現在の勧告作業の状況、勧告時期を明らかにするとともに、十分な労使協議期間を確保するための早期勧告を行うことを強く求め、何点かにわたって貴委員会の考え方を伺います。

- 1 給与改定にあたっては、公民較差を精確に把握し、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる引き上げ勧告を行うこと。
- 2 世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む若年層の賃金水準を改善すること。
- 3 地域手当を本給に繰り入れること。
- 4 比較対象企業規模を改悪前の100人以上とし、一時金についても月例給と同様に、同種・同等比較を原則とすること。
- 5 一時金については、民間企業の支給状況を精確に調査し、支給月数の改善を行うこと。
- 6 期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重し、「意見」の申し出は行わないこと。
- 7 特別区職員の給与体系や年齢構成などを踏まえた年齢による昇給抑制の見直しを行わないこと。
- 8 高齢期雇用制度について、雇用と年金を確実に接続する制度構築をはかること。また、無年金期間の生活を支えることができる賃金水準を

確保する抜本的な改善を行うこと。

- 9 定年引上げの早期実現と長年の知識・経験に応じた定年後の十分な賃金水準を確保すること。
- 10 労働基準法の改正や人事院規則を踏まえ、地方公務員についても条例に時間外労働の上限時間を定めるとともに、総労働時間短縮に向けた具体的な対応をはかること。
- 11 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすること。

以上、本日の私どもの要請は11項目であります。引き続き、書記長から要請内容について具体的に説明させていただきます。

〈書記長〉

1 生活改善につながる勧告について

職員の給与は、生計費やその他の事情を考慮したうえで定められるべきものです。物価や家賃など全国一の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる給与改定は、職員の切実な願いです。貴委員会が職員の労働基本権を制約した代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、その責任を果たすことを求めます。

標準生計費の算出方法については、住宅事情やその他の諸経費を含め、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする実態に則したものとすることを求めます。

人事院は8月10日、月例給について官民較差が655円(0.16%)、一時金については民間の支給割合が4.46月と、いずれも民間が公務を上回っていたことから、5年連続して月例給・一時金ともに引き上げる勧告を行いました。民間の春闘情勢を反映した勧告として一定程度評価できるものです。

しかし、一時金の期末・勤勉手当の支給割合については、期末手当に重点を置くべきものであるにもかかわらず、5年連続で勤勉手当に配分としたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠くものと言えます。

貴委員会においては、単なる「人勧準拠」ではなく、高物価の首都圏で暮らす特別区職員の生計費と民間労働者の賃金水準を精確に反映した、職員の生活改善につながる引上げ勧告を行うことを求めます。

2 若年層の生活改善につながる給与改定について

人事院の調査によると、初任給については、民間で大卒採用を行った事業所49.3%のうち、初任給を増額した事業所の割合は34.3%であり、昨年に比べ2.3ポイント増加しています。一方、大卒初任給据置

事業所の割合は昨年度から2.3ポイント減の65.5%になっています。

たとえ民間における初任給据置きの高くても、初任給を増額する事業所の割合は確実に増えています。全体のバランスを取りつつ若年層の賃金水準を改善することは、地方公務員を含めた人材確保の観点からも、引き続き重要な課題です。世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む層に配慮した賃金水準の改善と併せ、職務への意欲を維持する観点からも、すべての給料表における号給の増設を求めます。

3 地域手当の本給繰り入れについて

現在、特別区職員の地域手当は20%にも及び、もはや手当と呼ぶに相応しいものではありません。

国家公務員は全国各地に勤務先が存在することから、地域手当の合理性が一定程度認められますが、23区内に勤務する特別区職員には何ら合理的な理由も道理も認められるものではありません。

また、給料と地域手当の配分を変更、つまり地域手当の支給割合を増やせばその原資が必要となり、給料月額が減額を余儀なくされることにより、退職金等に大きな影響を及ぼします。地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

4 比較対象企業規模の改善について

民間給与実態調査は、同種・同等比較が原則です。現行の比較対象企業規模を「50人以上」とすることは、「同種・同等比較」の原則とは相容れないものと言わざるを得ません。50人以上の規模の事業所が、公務と比較する対象として相応しいかどうかの検証すら示されず、一方的に調査対象企業規模を変更したことは、意図的に特別区職員の給与水準を低く抑えることを目的としたものと指摘せざるを得ません。

改悪した比較方法を是正し、比較対象企業規模は以前の100人以上に戻すことを求めます。

5 一時金の改定について

労働団体の調査による2018年の民間一時金回答は、平均支給月数は4.92月、額にして1,557,158円と、年間では前年比で月数集計0.11月増、額集計21,480円増と集計され、昨年を上回る結果となっています。

人事院による民間給与実態調査では、民間の一時金は4.46月という結果となり、公務の支給月数を0.05月引上げて4.45月とする勧告を出しました。

昨年の特別区の一時金は、0.10月引上げて年間の支給月数は4.50月となりましたが、私どもは、まったく納得していません。なぜなら、

貴委員会は、民間における特別給の支給状況調査について、1,000人以上の企業規模の事業所の特別給の支給状況を4.81月としていたからです。

特別給においても例月給と同様に同種・同等の比較により、支給月数を改善することを求めます。

6 期末・勤勉手当の支給割合について

人事院が支給月数の増をすべて勤勉手当に充てるのは5年連続となります。本来、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議が尊重されるべきものです。支給月数の増を勤勉手当へ配分とした人事院の姿勢は、中立・公正な第三者機関としての役割と責任を放棄したものと云わざるを得ません。

そもそも一時金については、民間では住宅手当や通勤手当など諸手当を含む所定内賃金を算出基礎としていますが、特別区職員は、給料月額、地域手当、扶養手当が算出基礎となっており、民間との算出基礎が異なります。

一時金についても月例給と同様に同種・同等比較を原則とし、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重して「意見」の申し出は行わないことを求めます。

7 年齢による昇給の抑制の見直しについて

55歳を超えた職員の昇給の抑制の見直しについては、国の「給与制度の総合的見直し」に追随したものと云えます。特別区には関係のない国における制度の見直しを総務省の通知によって特別区職員に押し付けることは、許されるものではありません。

特別区職員の給与体系や年齢構成などを踏まえた年齢による昇給の抑制の見直しを行わないことを求めます。

8 雇用と年金の接続について

昨年、貴委員会は、再任用職員の給与について「国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視していく」と述べるにとどまりました。本年も同様の結論は、許されるものではありません。

現在、公的年金開始年齢の引き上げに伴い無年金期間が拡大しています。無年金期間の生計費を確保する観点からも、現行を上回る賃金水準とすることは必須であります。定年前と同様の職務内容と同じ責任を担って職務に精励している再任用職員については、長年の知識や経験を踏まえた能力を十分に発揮するためにも、給与、一時金、諸手当等を定年前職員と同様にすべきです。

特別区職員の実態に相応しい制度の早期確立を強く求めます。

9 定年延長と高齢期の雇用について

人事院は、「少子高齢化が急速に進展し、若年層労働人口の減少が続いており、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題になっている」として、定年を段階的に65歳まで引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見を出しました。一方、「年金支給開始年齢の引上げが進み、無年金期間が拡大する中で、退職後十分な所得が得られず、生活への不安が高まるおそれがある。質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員的能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠」としています。

以上を踏まえ、定年引上げの早期実現と長年の知識・経験に応じた定年後の十分な賃金水準を確保することを求めます。

10 長時間労働の是正について

先の国会で、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、民間労働者については、36協定で定める時間外労働の上限等が定められました。

人事院は、「公務においても職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある」とする公務員人事管理に関する報告をしました。これにより、政府が判断した後、超過勤務命令の上限が人事院規則に設定されることとなります。

労働基準法の改正や人事院規則を踏まえ、地方公務員についても条例に時間外労働の上限時間を定めるとともに、総労働時間短縮に向けた具体的な対応をはかることを求めます。

11 民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、勧告時期について

委員長からの発言でもありましたとおり、私ども東京清掃労働組合は、現業・技能労務職員が主体の労組法適用の労働組合です。給与の改定・決定については、労使協議によるものですが、人事委員会勧告の影響が強いことは言うまでもありません。十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすることを求めます。

<人事委員会 事務局長>

では、今回の要請内容についてお答えいたします。

はじめに、「生活改善につながる勧告」についてですが、本委員会は、職員の給与水準について民間従業員の給与水準と均衡させることを基本として、給与改定を行っております。公民較差算定につきましては、引き続き精確を期するよう努めてまいります。

次に、「若年層の給与」についてですが、民間の初任給の改定状況や、国及び他団体における改定状況等を踏まえて検討してまいります。

次に、「地域手当」についてですが、地域手当につきましては、従来から支給割合について、国及び他団体との制度的均衡を図るという考え方を基本としており、今後もその考え方にに基づき対応してまいります。

次に、「比較対象企業規模」についてですが、同種・同等比較の原則の下、民間従業員の給与をできる限り広く把握し、その実態を職員の給与に反映させるとの趣旨に基づき、比較対象企業規模を 50 人以上としているものであり、本年も同様の取り扱いをしております。

また、公民比較における役職の対応関係につきましては、これまで一定の調整を図ってきており、基本的なあり方について変更する考えはございませんが、行政系人事制度改正による職の再編に伴い、整理が必要な一部の対応関係については見直してまいります。

次に、「一時金及び期末・勤勉手当の支給割合」についてですが、毎年、民間の支給状況や考課査定分の配分状況について調査を行い、その結果や国及び他団体の状況を踏まえ、勧告を実施しており、本年も同様の対応を行ってまいります。

また、算定方法につきましては、妥当なものであると考えております。

次に、「年齢による昇給抑制」についてですが、特別区の人事・給与を取り巻く状況を踏まえつつ、国及び他団体との均衡等も考慮しながら不断の見直しを行っていく考えでございます。

次に、「雇用と年金の接続及び定年引上げ」についてですが、雇用と年金の接続は、職員の高齢期の生活に関わる重要な問題であると認識しております。

また、人事院が定年引上げに係る意見申出を行ったところですが、特別区の事情を踏まえつつ、その意見の内容について任命権者と連携して検討

を進めるとともに、引き続き国の動向を注視してまいります。

次に、「長時間労働の是正」についてですが、任命権者において、労働時間の適正な把握を行い、過度な超過勤務が行われている職場を中心に、業務の見直し等について必要な措置を講じ、勤務環境を整備していくべきものと考えております。

最後に、「民間給与実態調査及び勧告作業の状況等」についてですが、本年の民間給与実態調査は、特別区を含めた全国で約 12,500 事業所の民間従業員を対象に実施したもので、調査完了率は極めて高い結果となっております。現在、特別区内における民間給与の状況及び区の職員給与の状況について精査するなど、勧告に向けて作業を行っているところです。

勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできませんが、本年の給与勧告につきましても、両調査の結果に基づいて対応してまいる考えです。

私からは以上です。

<委員長>

わが組合からの要請に対し、現時点での特別区人事委員会の考え方をお聞きしました。組合員の切実な思いを込めた要請に対して踏み込んだ回答が示されなかったことは、非常に不満な内容と言わざるを得ません。勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことも残念であります。

本日の要請内容は、職員とその家族の生活にとって重要なことを認識していただきたいと思います。特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化により業務量が増しています。給与等について抑制されるばかりでは、職務に対する意欲の維持も困難となり、職場は疲弊しきっています。特別区人事委員会としてこれらの事実に向けるのではなく、正面から受け止めるべきです。

先ほども申し上げましたが、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合であり、現業系職員の賃金については、これまで通り労使交渉に基づく改定がはかられることとなります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを改めて要請し、締めくくりとします。

以上