

せいそう 速報 労働者

2018年10月22日
No. 1128
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成30年度給与改定（第3回）団体交渉

2018年度賃金確定に係わる要求書を提出

本年度の勧告を実施しないことを要求



わが組合は、10月12日の第7回中央委員会で確認した「2018年賃金確定を中心とする秋期闘争方針」に基づき具体的な闘争を開始し、22日に行われた第3回団体交渉において「2018年度賃金確定に係わる要求書」を区長会に提出しました。

わが組合からは、本年度の勧告を実施しないことを強く求め、業務職給料表の水準改善、人事制度の改善、給与制度の改善、高齢期雇用制度、会計年度任用職員制度の確立等、6課題36項目にわたる組合員の切実な思いを含めた要求を訴えてきました。

しかし区長会は、本年の勧告に対して「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、不断の見直しを行うことが極めて重要である」さらに、給与改定については、「過去に例のない引下げ幅となっており、非常に厳しいものと受け止めている」としながらも、「国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の皆様



様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいりたい」という考えを示してきました。

また、55歳に達した年度の翌年度以降の昇給における4号抑制や扶養手当の認定要件の引下げ等、我われの要求に応えようとはしていません。

2018賃金確定闘争は、勧告を実施させないという、わが組合にとって今までにない大変厳しい闘いになります。しかし私たちは、この間の厳しい闘いから得た多くの教訓を最大限に活かし、迫力ある大衆行動を背景に交渉を強化し、本部・地連・支部（総支部）を貫く全組合員の団結で闘い抜きましょう！

平成30年度給与改定（第3回）団体交渉

1. 日 時 2018年10月22日（金）19時19分から19時54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）、瀧副区長会副会長（文京区）、齊藤副区長会役員（中央区）、荒川副区長会役員（台東区）、齊藤副区長会役員（豊島区）、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）

清掃労組：

染中央執行委員長、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

〈清掃労組〉

特別区人事委員会勧告当日、西川区長会会長に対し、今年度の賃金確定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日は、これからの交渉を進めるにあたり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2018年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

(要求書読み上げ・手交)

〈当局〉

ただいま皆さんから「2018年度賃金確定に係わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「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、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、海外経済の不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。また、相次いでいる自然災害の経済に与える影響に十分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。

現在、特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、待機児童の解消、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、首都直下地震への備えなどの大都市特有の行政需要のほか、持続的な都市の発展のために、取り組むべき課題が山積しております。

その一方で、国における不合理な税制改正により、特別区の税財源を奪う動きが加速することが懸念されております。

これらの状況から、特別区の財政状況は、ますます厳しさを増していくことは必至であります。

また、区民は、これまで以上に、区政を担う職員の勤務条件について、注目しております。

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、不断の見直しを行う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。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上で私の私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告になりますが、近年の緩やかな景気回復基調を反映して、勤勉手当を0.1月引き上げる一方で、給料表については、平均2.46%に及ぶ過去に例のない引下げ幅となっており、非常に厳しいものと受け止めております。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨や、特別区の置かれた厳しい諸状況、更には、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、年齢による昇給の抑制の見直しについて申し上げます。

年齢による昇給の抑制の見直しについては、私どもが昨年度の給与改定交渉において提案し、本年度の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。

この経過を踏まえ、私どもは、その後の団体交渉等において、再三に渡り課題認識を示してまいりました。とりわけ、本年4月には、国における給与制度の総合的見直しが完成した結果、平成30年国家公務員給与等実態調査における平均俸給月額が前年よりも減少しており、特別区におけるラスパイレス指数の上昇が懸念されております。総務省は、このラスパイレス指数の上昇の主な要因として、高齢層職員に係る給与水準の抑制措置の未実施を挙げ、その見直しを求めています。

また、人事委員会も、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、「高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図っていく必要がある」と言及し、年齢による昇給の抑制の見直しの必要性について言及しております。

これらの状況や他団体の状況から総合的に判断して、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号抑制することを、改めて提案いたします。

詳細は、「年齢による昇給の抑制の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、扶養手当における認定要件の見直しについて申し上げます。

現在、特別区では、扶養親族の認定に係る収入限度額について、年間140万円未満と設定しておりますが、国、東京都、17の政令市では、年間130

万円未満と設定しております。

また、人事院による昨年の「職種別民間給与実態調査」の結果によると、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、配偶者に係る１０３万円又は１３０万円の収入制限額を設けている事業所の割合は、９２．２％にまで達しております。これらの収入制限額を設ける際に考慮している事項としては、主に、所得税法の配偶者控除や健康保険の被扶養者の基準が挙げられております。

私どもは、この間、扶養手当制度の趣旨を踏まえ、先ほど申し上げた他団体との制度的均衡を図る観点から、慎重な検討を重ねてまいりました。その結果、扶養親族の認定に係る収入限度額について、見直しは不可避と判断し、現行の年間１４０万円未満から、年間１３０万円未満に改正することといたします。

詳細は、「扶養手当における認定要件の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、臨時的任用の見直し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、地方公務員の臨時的任用の取扱いが改正されます。この法改正の趣旨を踏まえ、特別区における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、特別区における臨時的任用の取扱いについて、見直しを行うことといたします。

第一に、臨時的任用に係る職について申し上げます。

改正後の地方公務員法においては、臨時的任用を行うことができる要件として、常時勤務を要する職に欠員を生じたことを挙げております。このことを踏まえ、臨時的任用に係る職については、常時勤務を要する職に欠員が生じた場合において、臨時的任用を行う日から１年以内に廃止されることが予想される臨時の職とすることといたします。

第二に、臨時的任用に係る給与について申し上げます。

臨時的任用に係る職について申し上げたように、臨時的任用に当たっては、常勤職員が行うべき業務に従事することとなることから、臨時的任用に係る給与については、常勤職員と同様の取扱いとすることといたします。

第三に、臨時的任用に係る勤務時間等について申し上げます。

臨時的任用に係る勤務時間については、常勤職員と同様の取扱いとし、休暇等については、常勤職員の取扱いの範囲内において定めることといたします。

なお、これまでに申し上げてきた事項のほか、臨時的任用の見直しに伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うことといたします。

最後に、臨時的任用の見直しについては、臨時的任用の期間の初日が平成３２年４月１日以後となる臨時的任用から適用することといたします。

詳細は、「臨時的任用の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、会計年度任用職員制度の導入について申し上げます。

皆さんとは、7月の団体交渉を経て、会計年度任用職員制度に関する統一交渉事項を決定いたしました。その後、私どもは、この決定を踏まえ、会計年度任用職員制度の導入について、具体の検討を重ねてまいりましたが、本日、私どもの考え方がまとまりましたので、皆さんに提案させていただきます。

はじめに、任用制度について申し上げます。

第一に、職種について申し上げます。

本年、私どもが実施した「臨時・非常勤職員に関する個別調査」では、常勤職員の「職種表」に該当しない職に任用されている臨時・非常勤職員が、全体の4割を超えて存在する結果が出ております。

このことを踏まえ、検討を重ねた結果、常勤職員の「職種表」における「区分」を会計年度任用職員の職種として適用することとし、この「区分」に対応する「職務内容」をもって、会計年度任用職員の職種に係る職務内容とすることといたします。

第二に、採用資格基準について申し上げます。

会計年度任用職員の採用資格基準について、職種は技能系とし、その適用する給料表は業務職給料表とし、必要とする経歴・資格・免許、採用の方法等は、採用選考実施要綱において定めることといたします。

続いて、給与制度について申し上げます。

第一に、給付の種類について申し上げます。

会計年度任用職員には、給料、旅費及び一定の手当を支給することといたします。なお、一定の手当については、後ほど、改めて申し上げます。

第二に、給料表について申し上げます。

会計年度任用職員に適用する給料表は、業務職給料表といたします。

なお、給料表に関連して申し上げますが、先の団体交渉において、給料の調整額についても、統一交渉事項としたところではありますが、現在、給料の調整額は、常勤職員に支給しておりませんので、会計年度任用職員についても、同様の取扱いとすることといたします。

第三に、給料の決定について申し上げます。

会計年度任用職員の給料については、原則として、業務職給料表を適用して決定することといたします。

ただし、業務職給料表を適用することが適当でないと判断される職がある場合における給料については、任命権者が別に定めることといたします。

また、給料の決定に関連して申し上げますが、経験加算については、再度の任用時において、任命権者が必要と判断する職がある場合には、前年度の任用における職務経験を反映した号給を加算して、給料を決定することといたします。この場合において、換算時には、常勤職員と同様の方法で行うこととし、

換算率は10割といたします。

なお、給料の改定の時期は、4月1日といたします。

第四に、休職者給与について申し上げます。

会計年度任用職員が病気休職、刑事休職及び生死不明等のいずれかに該当することとなった場合の給与については、支給しないことといたします。

第五に、諸手当について申し上げます。

まず、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び地域手当については、常勤職員の取扱いと同様に支給することといたします。

次に、期末手当については、原則として、任期が6月以上の会計年度任用職員に対し、支給することといたします。この場合において、手当額の算定・支給方法等については、原則として、常勤職員の取扱いと同様といたしますが、支給月数については、1年間の経過期間を設け、段階的に引き上げることといたします。なお、会計年度任用職員制度の導入年度における各支給月数については、それぞれの支給時期における常勤職員の期末手当の支給月数に2分の1を乗じて得た月数とすることといたします。

第六に、退職手当について申し上げます。

退職手当については、フルタイム会計年度任用職員に対し、基本的には、常勤職員の普通退職の場合の取扱いと同様に支給することといたします。

続いて、勤務時間について申し上げます。

会計年度任用職員の勤務時間については、1週につき38時間45分を超えない範囲の時間とすることといたします。

なお、これまでに申し上げてきた事項のほか、会計年度任用職員制度の導入に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うことといたします。

最後に、会計年度任用職員制度の導入時期は、平成32年4月1日といたします。

詳細は、「会計年度任用職員制度の導入について（案）」のとおりです。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

人事院は、8月に、定年を段階的に65歳に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申し出ました。

地方公務員法では、職員の定年は、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、私どもは、人事院の意見について、慎重に分析しているところではありますが、引き続き、人事院の意見を踏まえた政府の検討に加え、民間における高齢期雇用のあり方や他団体の動向について、注視してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後皆さんと精力的に協議を行い、解決を図っ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。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2018年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてであります。

本年の人事委員会勧告は、勧告史上最悪の引下げとなりました。その原因は、行政系人事・給与制度を見直した影響を踏まえた公民比較を行うべきであったにもかかわらず、これを怠ったことにあります。一時金は、0.1月の引上げとなりましたが、月例給の引下げ幅を埋めるには到底足りません。特別区職員とその家族の生活に非常に大きな影響を及ぼす許しがたい勧告であります。中には、住宅ローンの返済や子どもの教育費の捻出などに加え、年老いた親を抱えて非常に苦しい生活を余儀なくされている職員もいます。また、今年4月の退職手当の見直しに続けて、退職手当の大幅な引下げが強要されることとなり、退職後の生活設計への影響は計り知れません。

職務・職責が高まっているにもかかわらず、賃金が抑制されるばかりでは、職員のモチベーションが低下し、良質な公共サービスを区民に提供することが困難になります。全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進できる「魅力ある職場環境」を整える必要があります。

以上を踏まえ、本年度の勧告を実施しないことを求めるとともに、行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の給与水準の改善を求めます。

次に、年齢による昇給の抑制の見直しについてであります。

皆さん方は、総務省による指摘や人事委員会による本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」を基に言及されておりますが、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。

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、大きな誤りであります。

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。

高齢層職員が長い在職年数の中で身に付けてきた貴重な知識、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を整えるべきです。

次に、扶養手当における認定要件の見直し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、東京都、17の政令市では、年間130万円未満と設定していると言及していますが、扶養手当については、昨年の賃金確定交渉で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。扶養手当の支給を受けている職員にとって、扶養手当における認定要件の見直しは、受け入れがたいものです。

職員とその家族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、慎重な対応を求めます。

次に、担当技能長職の配置についてであります。

昨年の賃金確定交渉で新設を確認した「担当技能長」の各区における確実な配置については、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何度も繰り返し主張してきました。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ています。

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もつながります。豊富な知識や経験を活かし、集団的、組織的に日々の作業が進められている清掃職場の現場を取りまとめている任務を担う担当技能長職の確実な配置を改めて求めます。

次に、技能主任の任用資格基準の緩和についてであります。

これまで私どもは、現行の技能主任の任用資格基準が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。また、このことに関連して、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ことについて、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てきました。改めて、大きな問題を抱えた制度であることを指摘するとともに、速やかな協議の実施を求めます。

次に、雇用と年金の接続についてであります。

60歳定年制については、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。これまで私どもは、雇用と年金を確実に接続する新たな高齢期雇用制度の構築を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、年金の一部支給を前提としている以上、現行を上回る賃金水準としなければ、年金無支給期間の生活保障とはなりません。

人事院は、定年の引上げの必要性について、少子高齢化が急速に進展し、若年労働力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となっているとの認識を示しております。その上で、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要との考え方を示すとともに、このことにより、雇用と年金の接続も確実に図られるとしています。

これに関連して、皆さん方からは、「人事院の意見を踏まえた政府の検討に加え、民間における高齢期雇用のあり方や他団体の動向について、注視してまいりたい」という考えが示されました。

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、特別区の実態を踏まえた再任用職員の賃金水準の早期改善を求めます。

次に、臨時的任用の見直しについてであります。

皆さん方から、臨時的任用に係る職、給与及び勤務時間等の見直しについて提案がありましたが、私どもは、清掃職場における臨時的任用のあり方に関する協議の実施を求めます。

次に、会計年度任用職員制度の導入についてであります。

ただいま、皆さん方から、「会計年度任用職員制度の導入」に係わる各項目の考え方が示されました。

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創設される会計年度任用職員制度の趣旨は、地方公務員の臨時・非常勤職員数が増加し、地方行政の重要な担い手となっていることから、その適正な任用・勤務条件を確保することです。会計年度任用職員は、地方公務員法が適用される一般職となることから、その給与について、職務給の原則、均衡の原則などを

考慮して定める必要があります。

7月の団体交渉では、会計年度任用職員の統一交渉事項が確定しました。

今や、清掃事業に従事する臨時・非常勤職員は、23区清掃事業を運営するうえで、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、決して十分とは言えません。

会計年度任用職員制度の導入については、安定した事業運営を維持するためにも、継続した雇用を視野に入れた処遇の改善が必要です。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてであります。

清掃事業が23区に移管して以降、収集・運搬職場では車付雇上が拡大し、清掃工場でも委託の導入が進んでいます。これにより、正規職員が減少し、日々の業務だけではなく、23区内の地域状況を把握する行政機関としての責務を大きく後退させています。清掃職員は、日々現場で作業に従事し、地域における課題や、区民からの要望等を常に把握するノウハウを保持しています。区民の安全と安心、生活環境を維持するという地方自治の使命を果たすうえで、非常に大きな力となっています。衛生的な住環境を守り、資源循環型の社会を実現するため、公権力を伴う不適正排出者に対する調査・指導も行っています。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、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。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と人事制度の改善を図るべきです。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価する賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。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〉

ただいまの皆さんからの発言に関して申し上げます。

まず、技能・業務系人事制度について申し上げます。

昨年度、私どもは、任用制度の運用状況を分析し、技能長職昇任選考における有資格者に著しい増加が見られるなどの課題を解決するため、豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とする担当技能長職を設置することで、皆さんと妥結いたしました。

私どもといたしましては、このことにより、任用制度に関する喫緊の課題は、解決されたものと認識しておりますが、各区における運用状況等について、引き続き注視し、課題があると認められたときには、適切な検討を行ってまいります。

最後に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較が当てはまるものではありません。

いずれにしても、私どもは、本年の人事委員会勧告を実施しないことを強く求めるとともに、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題の解決のためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に解決の方法はないことを最後に申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。



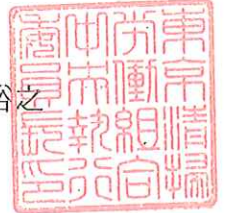
2018年10月22日

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 賃金確定に係わる要求書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に心から敬意を表します。

10月10日、特別区人事委員会は、本年の「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。しかし、その内容は、民間における賃上げ、国における引上げ勧告、多くの政令市・県の引上げ勧告に対し、特別区だけが大幅な引下げ勧告となっています。一時金については、年間の支給月数が0.1月の引上げとなっているものの、月例給については、平均2.46%、額にして平均9,671円、年間給与額にして、平均約12万3千円に及ぶ過去最大の引下げであり、特別区に働く全ての職員とその家族の生活を脅かす理不尽極まりない勧告です。

昨年、特別区人事委員会は、行政系人事・給与制度の見直しとして「職務・職責の一層の反映」と称した給料表の抜本的見直しを勧告しました。しかし、本年の勧告では、管理監督職を含め、大幅に賃金を引き下げるばかりか、主任以下にはそれ以上の賃下げを強要しています。まるで、行政系人事・給与制度の見直しの目的が「全職員の賃金削減だったのではないか」と受け止めざるを得ません。

行政系人事・給与制度の見直しの影響を踏まえた公民比較方法の見直しを行うべきだったにもかかわらず、これを怠った本年の勧告は、特別区人事委員会が自ら不当に作り出した引下げであり、ひいては、行政系人事・給与制度の見直しを自ら全面的に否定するものと言わざるを得ません。

賃金決定の原則には、「生計費の原則」、「均衡の原則」、「職務給の原則」があります。本年の勧告をこれらの原則にあてはめると、物価や生計費が上昇している状況から、「生計費の原則」に反しています。民間における賃金改善や国・他団体の引上げ勧告の状況から、「均衡の原則」に反しています。また、人事委員会自らが



「職務・職責が高まっている」と言及しながら、月例給の引下げを勧告することは、「職務給の原則」に反しています。

私ども東京清掃労組は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。本来は、労使交渉に基づいて賃金改定が図られなければなりません。しかし、この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて行われてきたのも事実です。

以上を踏まえて、本年度の勧告を実施しないことを強く求めます。

清掃事業の多くの課題は、行政と区民との協働により解決が図られます。私ども清掃職員は、日頃から行政と区民との接点となり、より良質な公共サービスとしての清掃事業を目指しています。従いまして、皆さん方には、全ての職員が自信と誇りを持ち、安心して職務に邁進できる給与水準を確保する責任があります。

私どもは、これまでの妥結結果を踏まえ、6課題・36項目の基本要求をまとめました。本日は、その具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 特別区人事委員会勧告について

1. 本年の特別区人事委員会勧告は、民間における賃上げ、国や多くの政令市・県人事委員会における引上げ勧告の一方で、大幅な引下げとなっている。その原因は、行政系人事・給与制度を見直した影響を踏まえた公民比較を行うべきだったにもかかわらず、これを怠ったことにある。このまま勧告が実施されれば、全ての職員の生活破壊につながり、23区の業務に支障をきたす恐れがある。

以上を踏まえ、本年度の勧告を実施しないこと。

2 業務職給料表の水準改善について

1. 行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の給与水準を改善すること。
2. 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級で号給増設を行うこと。
3. 現給保障者も、昇任・昇格時に昇格メリットが生ずるように改善すること。
4. 技能V・VIについて、同一労働・同一賃金の観点から、区採用職員及び清掃

職場に異動した職員と身分切替職員との均衡を考慮した給与水準の改善を図ること。

3 人事制度の改善について

1. 昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
2. 統括技能長や技能長に欠員が生じないように、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的な制度とすること。
3. 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活化するなど23区統一的な対応をすること。
4. 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」を各職場において確実に配置すること。
5. 人材育成の観点からも技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置を行うなど、職場環境の改善を講じること。
6. 精神疾患を抱える職員が生じないように、原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。
7. 技能主任職の任用資格基準について、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年度間としていることから、「1級職歴16年以上」の緩和を図ること。
8. 技能V及びVIの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

4 給与制度等の改善について

1. 地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、給料月額額の減額を余儀なくされることから、退職金等に大きな影響を及ぼす。特別区職員の勤務実態にそぐわない地域手当を廃止し、本給に繰り入れること。
2. 住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠の原資で措置し、支給対象者の拡大と手当額の引上げを行うこと。
3. 若年層の賃金水準の改善は、地方公務員を含めた人材確保の観点からも重要な課題である。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

賃金水準の改善を図ること。

4. 職責の有無にかかわらず、経験・知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
5. 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を行わないこと。
6. 特別給について、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止して期末手当に統一するとともに、全職員を改善の対象とすること。
7. 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び「換算日数」を改善すること。
8. 勤勉手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめること。
9. 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
10. 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
11. 昇給について、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。
12. 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
13. 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が異なるものである。従って、現行制度における勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度として構築すること。

5 高齢期雇用制度について

1. 公的年金の支給開始年齢引上げを踏まえた雇用と年金の確実な接続は喫緊の課題である。丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度を構築すること。
2. 高齢職員については、体力的な問題から退職を余儀なくされる場合がある。長年の知識や経験に基づく能力を十分に発揮するためにも、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。
3. 雇用と年金の確実な接続を保障する観点から、希望者全員が再任用される制度とすること。

4. 現行の特別区における再任用制度は、年金の一部支給を前提としている。現行の再任用職員との整合性を図りつつ、その収入だけで生活できる年金無支給期間の賃金水準を確保すること。
5. 8月10日に人事院は、「定年の段階的な引上げのための意見の申出」を行った。特別区においても、役職定年や困難職種の取扱いなどの特別区における課題の対応を含め、国家公務員に遅れることなく定年の引上げを行うこと。

6 その他の諸制度について

1. 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する行政処分は、不当なものである。過去の処分について撤回し、実損の回復を行うとともに、新たな処分は行わないこと。
2. 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、国家公務員については、人事院勧告において上限を人事院規則に設定する公務員人事管理に関する報告が出された。

特別区においても、時間外労働の上限等を定める条例・規則の改正を行うこと。
3. 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等の事業拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。
4. 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者、臨時職員、非常勤職員が拡大している。これらの職員の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇改善を働きかけること。
5. 安定した事業運営を維持するためにも、2020年4月から導入される会計年度任用職員制度の確立に向け、特別区における臨時・非常勤職員の継続した雇用を含めた処遇改善を図ること。

以上

年齢による昇給の抑制の見直しについて (案)

1 趣旨

能力・業績に応じた昇給制度の一層の推進を図るとともに、国及び他団体の状況等を踏まえ、年齢による昇給の抑制の見直しを行う。

2 内容

職員が 55 歳 (医療職給料表 (一) 適用職員は 57 歳) に達した年度の翌年度以降の昇給において、4 号抑制する。

3 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

扶養手当における認定要件の見直しについて（案）

1 趣旨

扶養手当制度の趣旨を踏まえ、国・東京都を始めとする他団体との制度的均衡を図る観点から、扶養手当における扶養親族の認定要件について、見直しを行う。

2 内容

扶養親族の認定に係る収入限度額を以下のとおり改正する。

現 行	改正後
年間 1 4 0 万円未満	年間 1 3 0 万円未満

3 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

臨時的任用の見直しについて (案)

1 趣 旨

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」(平成 32 年 4 月 1 日施行)の趣旨を踏まえ、特別区における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時的任用の見直しを行う。

2 内 容

下表のとおりとする。

項目	内容 (案)
職	常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、臨時的任用を行う日から 1 年以内に廃止されることが予想される臨時の職とする。
給与	常勤職員と同様とする。
勤務時間等	勤務時間については常勤職員と同様とし、休暇等については常勤職員の範囲内において定める。

3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 実施時期

平成 32 年 4 月 1 日以降の臨時的任用から実施する。

会計年度任用職員制度の導入について (案)

1 趣 旨

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」(平成 32 年 4 月 1 日施行)の趣旨を踏まえ、特別区における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、新たに一般職の非常勤職員である会計年度任用職員の制度を導入する。

2 内 容

(1) 任用

① 職種

常勤職員の職種表における区分及び職務内容を適用し、区分を職種とする。

② 採用資格基準

別紙のとおり

(2) 給与

① 給付の種類

「給料」、「旅費」及び「一定の手当」を支給する。

② 給料表

業務職給料表とする。

③ 給料の決定

(i) 給料の決定

原則として、業務職給料表を適用して給料を決定する。ただし、業務職給料表を適用することが適当でないと判断される職の給料は、任命権者が別に定める。

(ii) 経験加算

再度の任用時において、必要に応じて、前年度の任用における職務経験を反映した号給を加算して給料を決定する。換算等は、常勤職員と同様の方法で行い、換算率は 10 割とする。

(iii) 改定の時期

4 月 1 日とする。

④ 休職者給与

(i) 休職事由

「病気休職」、「刑事休職」及び「生死不明等」とする。

(ii) 休職給

支給しない。

⑤ 諸手当

別紙のとおり

⑥ 退職手当

別紙のとおり

(3) 勤務時間

1 週につき 38 時間 45 分を超えない範囲とする。

3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 実施時期

平成 32 年 4 月 1 日から実施する。

採用資格基準

職種	給料表	選考の基準及び方法	
		経歴・資格・免許	方法等
技能系	行（二）	採用選考実施要綱において定める。	採用選考実施要綱において定める。

諸手当及び退職手当

項 目		内 容
諸 手 当	超 過 勤 務 手 当	常勤職員と同様とする。ただし、パートタイム会計年度任用職員について、1日の正規の勤務時間数と超過勤務時間数の合計が7時間45分までの支給割合は100/100とする。
	休 日 給	常勤職員と同様とする。
	夜 勤 手 当	常勤職員と同様とする。
	期 末 手 当	原則として、任期が6か月以上の会計年度任用職員に支給する。 原則として、算定・支給方法等は常勤職員と同様とする。
	地 域 手 当	常勤職員と同様とする。
退 職 手 当		原則として、算定・支給方法等は常勤職員と同様とする。