

せいそう 速報 労働者

2018年11月2日
No. 1131
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成30年度給与改定（第4回）団体交渉

我われの要求に対する回答は何一つ出ず

区長会 給与改定について「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、引き続き、慎重に検討してまいりたい」と具体的な回答を避け、業務職給料も提示せず「依然として高い水準」との認識を固持

清掃労組 我われが納得できる回答を示す以外に解決の道はない

11月2日、今期給与改定（第4回）団体交渉を行い、10月22日に提出した「要求書」に対する区長会としての検討状況を質しましたが、区長会は、我われの要求に応えようとしない不誠実な姿勢に終始していました。また、自ら提案してきた「年齢による昇給の抑制の見直し」「扶養認定限度額の見直し」について、これまでにない強い決意が示されました。さらに、人事委員会勧告の取り扱いについても「慎重に検討してまいりたい」との発言を繰り返すばかりか、都の人事委員会勧告の内容を引き合いに出し、国や他団体、民間の動向を殊更に強調する区長会の姿勢は容認できません。



わが組合は、「本日、皆さん方から示された現時点における考え方は、私どもが求めている要求に何一つ応えていない不誠実なものです。多くにの重要な課題がありますが、課題解決のためには、私どもの要求に対して誠意をもって応える以外に解決の道はない」ことを通告してきました。

2018年賃金確定闘争はこれからが正念場です。各区長要請、各地連要請・総決起集会等、連日の行動配置が組まれています。区長会との交渉も更に厳しさを増すことが予想されます。業務職給料表の水準に対する区長会の認識をあらためさせるとともに、諸要求の実現に向け全組合員の総力をあげて最後まで闘いぬきましょう。

平成30年度給与改定（第4回）団体交渉

1. 日 時 2018年11月2日（金）15時55分から16時14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）、桑村副区長会役員（品川区）、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、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〉

「2018年度賃金確定に係わる要求書」を10月22日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。

この検討の結果については、まとめ次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、勤勉手当を0.1月引き上げる一方で、給料表は、平均2.46%、額にして、平均9,671円に及ぶ過去に例のない引下げ幅となっており、非常に厳しい内容となっております。

国や他団体の勧告状況を見ると、まず、国の人事院勧告は、給料表と特別給のいずれも引き上げることとしておりますが、国における特別給の引上げ幅は0.05月と、特別区を下回るばかりか、特別区と国が勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、特別区が国を0.15月上回ることとなります。

次に、東京都の人事委員会勧告を見ると、特別区と同様に、特別給の年間支給月数を0.1月引き上げることとしておりますが、給料表については、公民較差がかなり僅少であることから改定せず、初任給を引き上げることにとどめております。

このほか、政令市の人事委員会勧告を見ると、特別給については全ての政令市において0.05月又は0.1月引き上げることとし、給料表については14市が引上げ、6市が据置きとしております。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度や行政系人事・給与制度の改正趣旨、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、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、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表について、依然として高い水準にあるとの私どもの認識に変わりはありませんが、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、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、年齢による昇給の抑制の見直しについて申し上げます。

皆さんからは、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よう、要求をいただいております。

しかしながら、現状のまま見直しをしない限り、特別区のラスパイレス指数が上昇していく懸念がある以上、この課題は、特別区として、直ちに解決する必要があります。

また、先日、総務省は、特別区に係る本年の地方公務員給与実態調査の結果を踏まえ、「55歳を超える職員の給与水準については、昇給停止や高位号給からの昇格時における号給抑制がなされていない団体のラスパイレス指数が高くなる傾向にあることから、標準成績での昇給停止を速やかに導入するなど、適正化に向けた対応を進めること」と強く指摘し、給与の適正化を求めています。この指摘は、平成25年度以降、再三にわたりされており、近年は、より強まっております。

私どもは、昨年の給与改定交渉以降、繰り返し、課題認識を示してまいりましたが、本年の給与改定交渉において、必ずや結論を出せるよう、揺るぎない決意で、皆さんとの協議に臨んでまいります。

次に、扶養手当について申し上げます。

皆さんからは、扶養親族の認定に係る収入限度額の見直しについて、慎重な対応を求める言及がありましたが、扶養手当制度の趣旨や他団体との制度的均衡の観点から、扶養親族の認定に係る収入限度額を年間140万円未満から130万円未満に引き下げる必要があるとの私どもの考え方に、変わりはありません。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、現時点における主な課題に関する皆さん方の考えをお聞きしました。率直に申し上げて、到底納得のいくものではありません。

私どもは、10月22日の団体交渉で「2018年度賃金確定に係わる要求書」を提出するとともに、「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」ことをお伝えし、その後、専門委員会交渉を重ねて今賃金確定交渉期の諸課題について協議を行ってきました。

本日は、それらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてであります。

私どもは、皆さん方が、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、現時点においても「慎重に検討してまいりたい」とする、前回の団体交渉での発言を繰り返していることに憤りを感じます。

本年の人事委員会勧告は、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となっています。これは、特別区人事委員会が設立して以来、過去に例のない引下げ幅であり、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ものです。そして、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ります。

職場からは、「職員の生活実態を一切顧みない不当極まりない勧告である」、「全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る」、「職場の実態を全く理解していない勧告である」、「役職段階が下がった職員の中には、自分が昇任をしなかったことに責任を感じて悩んでいる者もいる」、「真面目に仕事をしている労働者に責任を負わせる酷い勧告である」、「地域経済にも大きな影響を及ぼす」、「子どもに十分な教育を受けさせることが難しくなる」、「将来の生活に不安を感じる」という切実な声が多く上がっています。

改めて、本年度の勧告を実施しないことを強く求めます。

次に、業務職給料表についてであります。

皆さん方から、業務職給料表について、「依然として高い水準にある」という認識が改めて示されました。

人事院は、2014年の報告の中で、「民間においては、技能・労務関係職種について業務委託等を利用する企業が増加し、勤務先企業に直接雇用されている者は少なくなっている。公務においても、業務委託等が進められ、行政職俸給表（二）適用職員は減少してきている」とし、技能・労務系職員の給与のあり方について、精確な官民比較はもはや困難であることを明らかにしました。

また、全国家公務員のうち、行政職俸給表（二）が適用される職員の割合は、1％程度に過ぎず、代表的な職種は、自動車運転手、守衛・巡視、用務員、電話交換手などで、その多くを自動車運転手が占めています。一方、特別区の技能・業務系職員は、6,311人であり、全ての特別区職員に占める割合は、11.1％となっています。

清掃職員の職務内容は、公権力を伴う指導業務を始め、訪問収集、各戸収集、小学校での環境学習など、多岐にわたっています。同様の職務内容の職種は、国家公務員の行政職俸給表（二）の適用職員には存在しません。

私どもは、特別区で働く清掃職員の職員構成や職務内容について、国や他団体との比較が当てはまるものではないことを再三にわたって申し上げているのです。

給与決定の原則には、職務の内容と責任に応じたものでなければならないとする「職務給の原則」、民間事業従事者の給与等を考慮しなければならないとする「均衡の原則」があります。

精確な官民比較が困難で、かつ、職種も職員構成も異なる国家公務員の行政職俸給表（二）の適用職員との給与水準比較が意味を成さないことは明白であり、何をもって業務職給料表について「依然として高い水準にある」という認識を示されているのか、全く理解できません。

特別区の清掃事業に従事する職員の職務内容を正當に評価し、安全で安心な住環境を守るために日夜奮闘する職員の賃金水準が「依然として高い水準にある」という認識は、直ちに改めるべきです。

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、総務省から、「55歳を超える職員の給与水準については、昇給停止や高位号給からの昇格時における号給抑制がなされていない団体のラスパイレス指数が高くなる傾向にあることから、標準成績での昇給停止を速やかに導入するなど、適正化に向けた対応を進めること」を求められているとしていますが、特別区には相容れないものであります。

人事院は、本年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の申出」を行いました。その中で、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定するとし、また、60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討していくとしています。

高齢層職員の給与水準見直しは、公務員の定年延長と密接に関わることから、年齢による昇給の抑制の見直しについては、その際に改めて協議することを求めます。

次に、扶養手当についてであります。

先日の団体交渉でも申し上げたように、本来、扶養手当は、扶養親族を有する職員に対し支給される手当であり、職員が扶養親族を有することにより生ずる生計費を補助する生活給的な性格を有するものであります。制度が果たしてきた役割に鑑みれば、国や他団体との制度的均衡を主目的とした扶養手当における認定要件を見直すべきではありません。

中には、親である職員に負担を掛けないためにアルバイトをして学費に充てている子どももいます。また、年金収入が130万円を超える介護が必要な親を扶養している職員もいます。

2018年1月から、税制改正により配偶者特別控除が見直され、年収150万円までは、38万円の所得控除が受けられるようになりました。これは、女性の活躍推進の観点から、女性の社会進出の妨げとなっていた、年収103万円の壁を見直すものです。こうした背景があるにもかかわらず、扶養手当における認定限度額を、140万円から130万円に引き下げるとは、税制改正が意図した女性の活躍推進に逆行するものです。

次に、担当技能長の配置についてであります。

皆さん方は、昨年の団体交渉において、「担当技能長職は、例えば、収集現場におけるグループのリーダーとしての円滑で安全な業務運営維持や不法投棄されたごみの対応や苦情処理対応など、豊富な知識や経験が必要とされる場合に配置ができるもの」と言及されました。

改めて、清掃職場の現場を取りまとめる任務を担う担当技能長の確実な配置を

求めます。

次に、技能主任職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、現行の技能主任職の任用資格基準が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。最短でも採用後10年間は技能主任職昇任選考の受験資格が発生しないことから、35歳で採用された場合、45歳でようやく受験資格が発生することになります。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から、どんなに努力しても、全ての評価期間を満たせない職員が出ることになります。

改めて、技能主任職の任用資格基準の早急な緩和を求めます。

次に、雇用と年金の接続についてであります。

先ほども申し上げましたが、高齢層職員の給与水準見直しは、公務員の定年延長と密接に関わります。しかし、雇用と年金の確実な接続については、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、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改めて求めます。

最後に、会計年度任用職員の期末手当の支給月数についてであります。

皆さん方は、会計年度任用職員の期末手当について、原則として、任期が6月以上の会計年度任用職員に対し、常勤職員の取扱いと同様の支給月数を支給するが、1年間の経過期間を設け、段階的に引き上げることとしています。その上で、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しています。しかし、今や、23区の清掃事業を運営していく上で、自治体職場に従事する臨時・非常勤職員は、なくてはならない存在です。

2020年4月1日に施行される地方公務員法、地方自治法の改正の趣旨に則った、「職務給の原則」、「均衡の原則」等に基づく、常勤職員と同様の月数の期末手当を会計年度任用職員制度の導入年度から支給するべきです。

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、担当技能長の配置について申し上げます。

担当技能長については、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設置することとして、皆さんと妥結

しておりますので、各区において、この考え方を踏まえた適切な対応がなされるものと考えております。

次に、技能主任の任用資格基準の緩和について申し上げます。

皆さんからは、技能主任の任用資格基準の早急な緩和を求める要求をいただいておりますが、前回の団体交渉においても申し上げたように、私どもは、担当技能長職の設置をもって、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。引き続き、各区における運用状況等を注視し、課題があると認められるときには、適切な検討を行ってまいりたいと考えております。

次に、会計年度任用職員の期末手当の支給月数について申し上げます。

期末手当の支給月数を常勤職員と同様とする場合、期末手当の支給対象となる会計年度任用職員の年収は、2割程度増加するものと見込んでおり、特別区の財政に大きく影響することとなります。

このことに関連して、総務省は、事務処理マニュアルにおいて、「2年程度の期間をかけて段階的に引き上げる取扱いとすることが考えられる」と言及しております。

これらを踏まえると、会計年度任用職員に係る期末手当の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が適切であると考えております。

最後に、繰り返しになりますが、業務職給料表の取扱いについては、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、引き続き、慎重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〉

本日、皆さん方から示された現時点における考え方は、私どもが求めている要求に何一つ応えていない不誠実なものです。

多くの重要な課題がありますが、課題解決のためには、私どもの要求に対して誠意をもって応える以外に解決の道はないことを、改めて申し上げます。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、改めて伺いました。

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。