

せいそう 労働者 速報

2019年3月14日

No. 1136

東京清掃労働組合

企画・総務局

平成31年度給与改定（第1回）団体交渉 区長会に要求書を提出

賃金水準の改善を始めとする5課題34項目に対する誠意ある回答を求める！



3月14日、19時37分より、平成31年度給与改定（第1回）団体交渉が行われ、第12回中央委員会で確認した要求案に基づく「2019年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を区長会に提出しました。

昨年の人事委員会勧告は、首都圏で暮らす特別区職員への配慮に欠けた、特別区人事委員会勧告史上最大の月例給の引下げとなりました。その要因は、人事委員会が行政系人事・給与制度を見直した影響を踏まえた公民比較を怠ったことにあります。区長会に対し、人事委員会に対する公民比較方法の見直しの働きかけを求めました。

今回も区長会は、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言及しました。しかし、23区における現業系の賃金水準は決して高くはありません。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、環境学習など多岐にわたっています。特別区の清掃業務における職責や職務内容等を十分に勘案した賃金水準に引き上げるべきです。

これまで私たちは、技能長職の拡大を目的として新設された「担当技能長職」の各区における確実な配置を求め続けてきました。しかし、「技能長職にステップアップするための研修的な職」と捉えたり、「担当技能長職は、人数を括りとする設置基準になっていないにもかかわらず、その配置に伴い、技能長職の数を減らす」とする区が存在します。技能長職と担当技能長職は、それぞれ担う職務内容は異なります。改めて、労使の妥結結果に基づく担当技能長職の確実な配置を求めました。

技能主任の昇任資格基準が1級職歴16年以上とあまりにも長い期間を要することの改善を求めてきました。技能主任の任用資格基準の緩和については、引き続き最重点課題として各職場における課題を整理したうえで、今後の交渉に臨んでいきます。

年金の不支給期間に対応する雇用と年金の接続は、定年後の生計を立てるうえで喫緊の課題です。改めて、定年延長を前提とする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求めました。

会計年度任用職員について、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の主旨に則り、来年4月から新たに施行される会計年度任用職員の条例化に向けた各区における十分な労使協議を求めました。

区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度の改善を図るため、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づく自主的・主体的な解決を強く求めました。秋の賃金確定闘争で要求を実現するため、春闘期から全組合員の総力を結集し、各職場からの声を区長会に届けることが重要です。

2019年3月14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



2019年度 現業系賃金・人事制度に関わる要求書

日頃から、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敬意を表します。

昨年の特選区人事委員会勧告は、民間企業における賃金改善状況及び国における人事院勧告の内容と比較しても、あり得ないマイナスとなりました。一時金については、年間の支給月数が0.1月の引上げとなったものの、月例給については、2.46%、額にしてマイナス9,671円（年間給与額、約12万3千円の減）とする、他の地域と比較して最も多額の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員への配慮に欠けたものでした。私どもは、昨年の特別区人事委員会勧告が全職員の生活に多大なる影響をもたらすことから、現在の公民比較方法は、「同種・同等比較」の原則と相容れないものと考えています。職員が自らの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は、処遇の改善につながる公民比較方法に改めるべきです。

この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて、現業系職員の給与改定が行われてきました。しかし、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あります。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。

今春闘における労働団体の基本構想では、賃上げ要求の組み立てについて、「社会全体に賃上げを促す観点での要求」と「中小組合・非正規労働者の社会的横断的な水準確保に向けた要求」の二本立てとすることを提起するとともに、賃上げ幅だけでなく、絶対額での水準改善の波及強化を狙うとしています。

憲法に謳う健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障するためには、大幅な賃金の引上げ、消費の拡大、内需の拡大が不可欠です。企業における内部留保の増加、労働分配率の低下、給料の下落が続くことになれば、消費購買力は上がりません。若年層の非正規労働者が増えるとともに、ワーキングプアが拡大する状況で



は、結婚や子育てもままならず、少子化は一層進み、景気回復の大きな力となる内需拡大は期待できません。このような状況を改善していくためには、賃金・労働条件の大幅な改善と安定した雇用の創出が必要です。生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活改善につながる賃金改定、閉塞感に覆われる職場環境の改善を図るためには、賃金・人事制度の改善が喫緊の課題です。

行政と区民との接点である清掃現場で働く私どもにとって、良質な公共サービスとしての清掃事業の質の向上は大きな課題です。新規採用の抑制と非正規労働者の多用で、職員数の減少と高齢化が進んでいます。地域の情報を把握する清掃職員は、災害時の初動体制に大きな役割を果たすことができます。来年のオリンピック・パラリンピックの開催準備と併せて、清掃事業でも多くの重要な課題が想定されます。外国からも多くの観光客を迎えることとなり、特別区の清掃事業の高い質を内外に示す好機であると考えています。

以上を踏まえ、下記の項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に邁進できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

一 賃金制度の改善について

- 1 区長会が昨年の交渉で「行政系人事・給与制度改革に伴う現在の給与制度適用の実態を十分に斟酌した上で、来年の公民比較方法について検討するよう、人事委員会に伝えてまいりたい」としたことを確実に履行すること。
- 2 賃金改定にあたっては、高物価の首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改善するとともに、地域経済の底上げ・底支え、格差是正を図るため、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、賃金水準は本給＋地域手当20％を基準として2％以上の改善を行うこと。
- 3 地域手当は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とする制度である。同じ特別区内に勤務する特別区職員の勤務実態にそぐわないものであり、地域手当は本給に繰り入れること。
- 4 業務職給料表については、特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務

としての特殊性や困難性、危険度)等を十分に勘案した水準に引き上げること。

- 5 賃金確定期における現業系職員の賃金確定は、労使協議事項であることを踏まえ、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 6 屋外や工場内での過酷で困難な清掃業務の職務実態を十分に考慮し、初任給格付の改善を図ること。
- 7 職の区分による職責の有無に係わらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として給与処遇に反映させること。
- 8 職務に対する長年の知識や経験が給与処遇として反映されるよう、現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるように全ての級で号給増設を行うこと。
- 9 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員について、給与水準の引上げを行うこと。
- 10 職務に対する意欲の維持・高揚を図るため、高齢層職員の昇給制度については、国における定年延長の検討状況を踏まえつつ、特別区職員の実態に即した十分な労使協議を行うこと。

二 一時金の改善について

- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給月数とすること。
- 2 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- 3 勤勉手当の成績率における一律拋出割合の拡大を行わないこと。
- 4 現行の勤勉手当の成績率および査定昇給制度を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 5 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
- 6 期末・勤勉手当からの除算項目および除算割合を改善すること。
- 7 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。

三 人事制度の改善について

- 1 各区における「担当技能長職」を労使の妥結結果に基づき、確実に配置すること。
- 2 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に応えるためにも、統括技能長および技能長の設置基準を改善すること。
- 3 統括技能長職および技能長職の数を括りとした設置基準にこだわらず、職員の昇任意欲に応える昇任選考を確実に実施すること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、現在の各区選考に柔軟性を持たせ、区間交流や派遣制度の活用等で人事交流の活性化を図ること。
- 5 技能長職の昇任にあたっては、研修期間等を設けるなど、昇任選考に積極的に申込みができる職場環境の改善を図ること。
- 6 精神疾患を抱える職員が生じないよう原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な職場改善策を講じること。
- 7 清掃職場の実態を踏まえ、技能主任職の任用資格基準の緩和や前歴通算の改善を図ること。

四 高齢期の雇用制度について

- 1 特別区職員の実態に即した「定年延長」等の制度を早急に構築すること。
- 2 新たな高齢期雇用の賃金水準の検討にあたっては、年金の無支給期間に対応し、雇用と年金の確実な接続につながる給与水準に改善すること。
- 3 清掃職場の労働実態を踏まえ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないよう、職域を幅広く設定するなど職場環境を整備すること。
- 4 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が任用される制度とすること。

五 その他の課題について

- 1 清掃職場に働く臨時・非常勤職員の雇用実態を把握し、2020年4月から

新たに施行される会計年度任用職員制度について、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の趣旨に則った各区の条例化に向けた十分な労使協議を行うこと。

- 2 働き方改革に伴う超過勤務の縮減を目的とした人事院規則の改正を踏まえ、3 6 協定適用除外公務職場における時間外勤務の上限規制を条例・規則に定めること。
- 3 住居手当は、民間企業や国家公務員、他の自治体などの住居手当制度を精確に把握し、首都圏における住宅事情を考慮した抜本的な制度改善を行い、支給額を増額すること。
- 4 通勤手当は全額支給を基本とすること。
- 5 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。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
- 6 清掃職場で働く非正規労働者や臨時職員に社会保険を適用するとともに、賃金・労働条件については、2 3 区統一として改善を図ること。

以上

平成31年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2019年3月14日（木）19時37分から20時03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）、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、森田常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、「2019年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、職場討議を踏まえ、3月6日に開催した第12回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

以上の要求内容は5課題34項目となっていますが、本日は特に強調しておきたい事項について申し上げます。

まず始めに、人事委員会の勧告についてであります。

昨年の人事委員会勧告は、首都圏で暮らす特別区職員への配慮に欠けた、特別区人事委員会勧告史上最大の月例給の引下げとなりました。民間企業における賃金改善状況、国や多くの政令市及び県の人事委員会による引上げ勧告が出される中、特別区だけが大幅な引下げとなるのは、全く理解できない常識から逸脱したものでありました。その要因は、人事委員会が行政系人事・給与制度を見直した影響を踏まえた公民比較を怠ったことにあります。区民サービスへの影響、有為な人材の確保、情勢適応の観点などからも、改めて、人事委員会に対する公民比較方法の見直しの働きかけを求めます。

次に、現業系職員の賃金制度・水準の改善についてであります。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉においても、業務職給料表について、依然として高い水準にあるとする認識に変わりはないと言及されました。しかし、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。同じ職務内容の職種は、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。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のです。

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るのでしょうか。

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としての清掃事業を区民に提供することが困難になります。

日々地域の中で職務に精励している清掃職員は、行政と区民を結ぶ接点であり、区民が求める良質な公共サービスを提供できるノウハウを保持しています。単に現場を持っているというだけではなく、長期間にわたって地域に密着していることから、地域や区民の経年変化までも知り得ることができるとともに、幅広い政策情報の収集が可能な立場にいます。

区民生活は、行政の組織編成やいわゆる「縦割り」とは全く無関係に展開しています。清掃業務は、こうした行政の組織編成を越えた対応や調整を総合的な観点から考えていかなければなりません。

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、地域手当についてであります。

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ません。

また、給料と地域手当の配分を変更し、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ます。さらに、退職金等にも大きな影響を及ぼします。

以上を踏まえて、地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

次に、一時金についてであります。

食品や生活用品などの値上げが続く中、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇を改善するため、生活実感に沿った賃金や一時金の引上げを求めます。

また、勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を持つ勤勉手当については、チームワークを基本とする職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてであります。

これまで私どもは、技能長職の拡大を目的として新設された、「担当技能長職」の各区における確実な配置を求め続けてきました。これに対して皆さん方は、「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」と言及されました。しかし、中には、「技能長職にステップアップするための研修的な職」と捉えたり、「担当技能長職は、人数を括りとする設置基準になっていないにもかかわらず、その配置に伴い、技能長職の数を減らす」とする区が存在します。技能長職と担当技能長職は、同じ3級職に位置付けられますが、職責が同等でも、それぞれが担う職務内容は異なります。

改めて、労使の妥結結果に基づく担当技能長職の確実な配置を求めます。

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きました。

皆さん方からは、昨年の賃金確定交渉で、「今後、皆さんから、技能主任の任用資格基準に関する課題が示されたときには、私どもは、その内容について、慎重に検討してまいりたい」という回答を受けています。

技能主任の任用資格基準の緩和については、引き続き、最重点課題として各職場における課題を整理したうえ、今後の交渉に臨む所存です。

次に、雇用と年金の接続についてであります。

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います。

年金の不支給期間に対応する雇用と年金の接続は、定年後の生計を立てるうえで喫緊の課題であります。

改めて、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、特別区における再任用職員の賃金水準の早期改善を求めます。

次に、会計年度任用職員制度の導入についてであります。

昨年の賃金確定交渉で皆さん方は、会計年度任用職員の期末手当の支給月数について、「導入年度から、定年前の常勤職員と同じ支給月数の期末手当を支給することといたします」と言及されました。これは、私どもの要求に応えたものと理解しております。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の趣旨に則り、来年４月から新たに施行される会計年度任用職員制度の条例化に向けた各区における十分な労使協議を求めます。

次に、時間外勤務の上限規制についてであります。

来月から、働き方改革関連法の柱のひとつである「時間外労働の上限規制」が導入されます。これを受け、国家公務員についても、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮が必要とし、超過勤務の縮減に向けた上限規制

を人事院規則で定めることとなりました。

特別区でも精神疾患になる職員が増えていることから、健康への配慮が必要です。

早急に、時間外勤務の上限規制を条例・規則で定めることを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2019年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先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、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、中国経済の先行き、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

また、内閣府による本年1月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、前月の「足踏みをしている」から、4年2箇月ぶりに「下方への局面変化を示している」と下方修正しており、国内の景気が後退局面に入った可能性が懸念されております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への本格的な取組などを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向についても注視してまいります。

続いて、来年度の特別区の財政についてみると、都区財政調整交付金の総額は、堅調な景気動向により、市町村民税法人分、固定資産税が増収となり、前年度比5.8%増の1兆820億円を見込んでおります。

しかしながら、本年10月の消費税率の引上げに合わせて法人住民税の国税化が拡大されることに加え、現在開会中の通常国会には、地方法人課

税における新たな偏在是正措置を設ける法案が提出されております。更には、ふるさと納税による特別区民税の減収も続いております。このように、特別区の財政は、依然として予断を許さない状況にあります。

また、各特別区における新年度の一般会計予算案をみると、20区において、前年度比で増額計上しておりますが、首都直下地震を始めとする災害への備え、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り、厳しい財政状況が続くことには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、区民の区政に対する信頼を高めていくためには、職務給の原則を徹底するほか、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、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。

ただいま申し上げました基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年の人事委員会勧告は、給料表を過去最大に引き下げる非常に厳しいものとなりました。私どもは、この要因について、30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成等の一過性の歪みであると受け止め、慎重な検討を重ねた結果、人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施しないことといたしました。

また、先月18日には、人事委員会に対し、先ほど申し上げた職員構成等の一過性の歪みを十分に斟酌して、本年の人事委員会勧告に係る公民比較方法の検討をされるよう依頼をしたところです。

現時点において、人事委員会の検討状況は示されておりませんが、私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の効果的な運用に努めるなど、適正な職層構成の実現に向け、万策を尽くす所存であります。

次に、業務職給料表について申し上げます。

昨年4月より、新たな業務職給料表が適用されておりますが、私どもは、依然としてその水準は高いものと認識しております。

このことに関連して、総務省は、昨年の給与実態調査に係る指摘事項として、技能・業務系職員のラスパイレス指数が依然として100を上回っていることについて言及し、対応を求めています。

また、昨年11月6日付けの「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること」と言及し、改めて、給与の適正化を図るための必要な措置を講ずるよう求めています。

私どもといたしましては、これらの趣旨を踏まえ、国や他団体の動向を注視しながら、引き続き、給与の適正化を図っていく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

このうち、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、技能・業務系人事制度について申し上げます。

まず、担当技能長の配置について申し上げます。

皆さんとは、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担当技能長を設置することで妥結しておりますが、各区における担当技能長の配置状況を確認した上で、課題があると認められるときには、皆さんと協議をしてまいりたいと考えております。

また、皆さんからは、技能主任の任用資格基準の改善に関する要求をいただいておりますが、私どもは、先の団体交渉においても申し上げましたように、任用制度に関する喫緊の課題は、解決されたものと考えております。引き続き、各区における制度の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、雇用と年金の接続について申し上げます。

昨年8月の人事院による意見の申出を受け、政府は、国家公務員の定年延長の検討を続けてきておりますが、現在開会中の通常国会には、この関連法案は提出されておられません。

繰り返しになりますが、私どもといたしましては、引き続き、政府における検討の動向を注視していくとともに、特別区に与える影響について、慎重に分析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。

先日、私どもは、この間の皆さんとの協議の結果を踏まえ、会計年度任用職員制度の概要についてのマニュアルを作成し、各区等に送付したところです。今後、各区等において、このマニュアルを踏まえ、来年4月の制度導入に向けた準備が進められていくものと考えております。

次に、超過勤務命令の上限について申し上げます。

皆さんからは、36協定適用除外公務職場における時間外勤務の上限規制を条例・規則に定めることを要求としていただいております。このことに関しては、私どもは、先日、来月から施行する勤務時間条例等の改正参考例を各区等に示したところであります。超過勤務については、各区等に

において、働き方改革や国家公務員における改正の趣旨を踏まえた対応がなされるものと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的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〉

皆さん方の現時点における考え方をお聞きしました。

政府は、昨年11月に、公務員の給与改定に関する取扱いについて閣議決定をし、「厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請する」としています。

しかしこれは、地方自治体への不当な介入であるとともに、国公準拠を押し付けようとするものです。

こうした厳しい状況でも、職員は長年の知識や経験を活かし、公共サービスの質を低下させることなく、区民からの要望に応えようと日夜職務に奮闘しています。

多くの課題がありますが、区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度の改善が図られるよう、私どもの要求を真摯に受け止め、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で労使の信頼関係に基づく自主的・主体的な解決を強く求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議し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。