

せいそう 労働者 速報

2019年5月21日

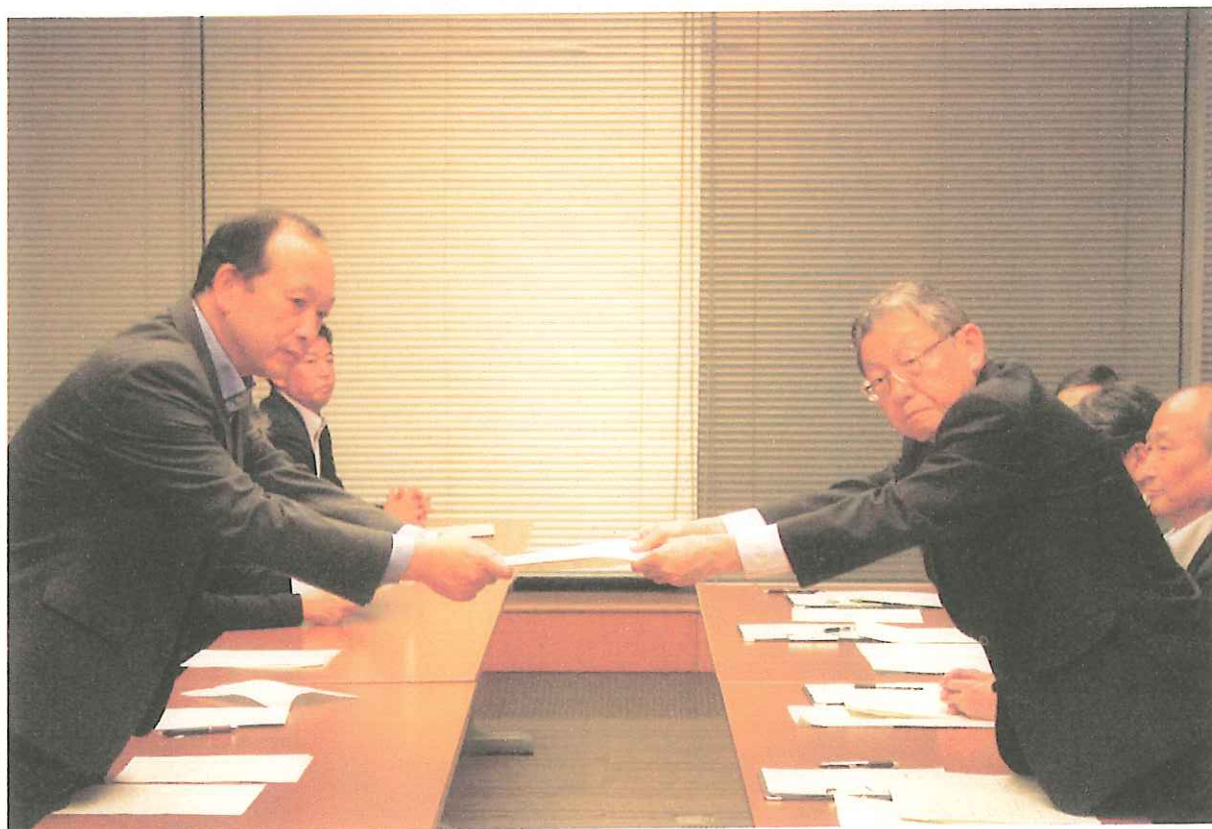
No. 1137

東京清掃労働組合

企画・総務局

令和元年度夏季手当（第1回）団体交渉

民間の春闘情勢を踏まえ、 支給月数の引上げを求める



5月21日19時14分から令和元年度夏季手当（第1回）団体交渉を行い、「2019年度の夏季一時金等に関する要求書」6項目12点にわたって区長会に要請を行いました。

労働団体が発表した2019年春闘の5月8日時点での回答集計結果によると、賃上げの加重平均は、額にして6,217円、率にして2.10%と昨年同時期を上回っており、賃上げの流れは力強く維持さ

れているとしています。また、一時金の加重平均は、年間 4.88 ヶ月と集計され、6 年連続でベースアップの実施が引き出されています。

こうした春闘情勢と、日本で一番高い生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善を図るため、生活実感に沿う夏季一時金の支給月数の引上げを求めました。

また、昨年の団体交渉において区長会が「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」と言及したことに対し、しっかりと対応するよう求めました。

現業系人事制度については、担当技能長の考え方が各区によって違うことから、一昨年の統一交渉で妥結した内容と異なる運用がされている区に対し、制度の趣旨を踏まえた指導をするよう求めました。また、技能主任の任用資格基準については、1 級職歴 16 年以



上というあまりにも長い期間を要する基準の緩和を最重点課題として改善を求めました。

勤勉手当の成績率制度については、チームワークを基本に職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。勤勉手当の成績率制度の実

施結果に関する十分な検証と協議を求めました。

高齢期雇用制度については、定年退職後に公的年金が支給されるまでの生活保障を維持することができる賃金水準の改善を求めました。また、国が検討を進めている定年延長については、地方公務員も同様の見通しが想定されることから、特別区職員の実態に即した定年延長等を前提とする新たな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図る十分な労使協議を求めました。

現場の第一線で区民とふれあいながら区政に貢献している組合員の努力を正に評価する賃金・人事制度の改善は、組合員の切実な思いを込めたものとして受け止め、改善に向けた検討を行うことを強く求めました。



2019年5月21日

特別区長会

会長 山崎 孝明 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 中里 保夫



2019年度の夏季一時金等に関する要求書

日頃より23区清掃事業を含む特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けてご尽力されている貴職に敬意を表します。

東京清掃労働組合は、本年3月14日、貴職に対し「2019年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しました。2019年春闘における民間の賃金・一時金相場が確定しつつあることを踏まえ、2019年度の夏季一時金要求をはじめ、現時点における具体的な回答と対応が必要な事項について、要求書を提出いたします。

昨年の特別区人事委員会勧告は、月例給について2.46%、額にして9,671円もの引下げとなり、各職場において大きな衝撃と共に不安がもたらされました。最終的に、区長会が人事委員会勧告の取扱いについて、改定を実施しないと判断したことについては、私どもとしても大変評価しているところです。

あわせて、区長会からは、「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」との考えも示されました。このことについては、すでに人事委員会に対し、対応されていると思いますが、引き続きの対応を要請するものです。

また、区長会からは、「業務職給料表について、依然として高い水準にある」という認識も示されております。日々、区民と接しながら、良質な公共サービスとしての清掃事業を確立するために奮闘している職員の士気を維持・向上させ、安全で安定的な事業運営を継続していくためには、業務職給料表に対する「依然として高い水準にある」という皆さん方の認識は、直ちに改めるべきです。現行の賃金水準は、物価水準が高い首都圏で暮らす生活実態を踏まえれば、「高い水準」には程遠い状況であります。

貴職におかれましても、私どもの切実な要求を十分にご理解いただき、人事委員会に意見・要望を申し出るなど、具体的な対応を求めるものです。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で毎日の職務に精励する職員の努力が報われるよう、夏季一時金等に関し下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答と対応を早期に行うよう求めます。



記

1 2019年度夏季一時金について

- (1) 首都圏での生活実態に鑑み、支給月数を2.5ヶ月以上とすること。
- (2) 勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化すること。
- (3) 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
- (4) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (5) 再任用職員についても、定年前職員と同様に取り扱うこと。
- (6) 清掃職場に働く非正規労働者や委託労働者に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 現業系人事制度について

労使の妥結内容に基づき、各区において「担当技能長職」を配置すること。

3 技能主任の昇任資格基準の緩和について

清掃職場の実態を踏まえ、技能主任の昇任資格基準「1級職歴16年以上」を緩和すること。

4 勤勉手当の成績率制度について

チームワークで業務を遂行している清掃職員には、成績率制度自体が馴染まないものである。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を行うこと。

5 雇用と年金の接続について

- (1) 年金支給開始年齢が順次引上げになることを踏まえ、再任用制度における賃金水準を改善すること。
- (2) 定年延長について、特別区職員の実態に即した制度とするためにも、十分な労使協議を尽くすこと。

6 回答について

この要求事項に関する回答は、本年6月21日（金）までに行うこと。

以上

令和元年度夏季手当（第1回）団体交渉

1. 日 時 2019年5月21日（火）19時14分から19時31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）、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）、広瀬副参事（特人厚）

清掃労組：

中里中央執行委員長、西村副中央執行委員長、江森副中央執行委員長、多田書記長、田口書記次長、森田常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、坂部常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げます。

（要求書読み上げ・手交）

以上ですが、要求内容についていくつか申し上げます。

はじめに、一時金についてであります。

労働団体が発表した2019年春闘の5月8日時点での回答集計結果によると、賃上げの加重平均は、額にして6,217円、率にして2.10%と昨年同時期を上回っており、「賃上げ」の流れは力強く維持されていると

しています。また、一時金の加重平均は、年間4.88ヶ月と集計され、6年連続のベースアップの実施が引き出されています。

2018年度は、特別区人事委員会勧告を実施しないという区長会の判断により、一時金についても改定はありませんでした。

食品や生活用品などの値上げが続く中、日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のためには、一時金の引上げが不可欠です。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できるのです。夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求であります。民間の2019年春闘情勢を踏まえ、2.5ヶ月以上の支給を求めます。

次に、現業系人事制度についてです。

一昨年の賃金確定交渉において、新たに担当技能長を設置することとなりました。しかし、私どもは、担当技能長は現場に出さず、技能長になるためのステップとして扱っている区や、担当技能長を設置するにあたり、技能長の定数を削減した区もあるとの報告を受けています。

今年度から担当技能長が設置されていることを踏まえ、各区の状況について調査し、統一交渉で妥結した内容と異なる運用がされている区に対して、制度趣旨を踏まえた指導をするよう求めます。

次に、技能主任の昇任資格基準の緩和についてです。

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まいりました。

今後、清掃職場においては、3級職・4級職の大量退職が想定されています。こうしたことから、早期に人材を育成していく必要があります。

また来年度から、会計年度任用職員制度が導入されます。会計年度任用職員についても、常勤職員と同一の給料表を使うことが決まっています。近年、多くの区で新規採用が行われている中で、会計年度任用職員より新規採用者の賃金が低いということも想定できます。1級職にいる若年層のモチベーションを低下させないためにも、昇任資格基準は短縮すべきです。

技能主任の昇任資格基準の緩和について、引き続き、最重点課題として改善を求めます。

次に、勤勉手当の成績率制度についてです。

清掃事業は、天候・気候にかかわらず、日々確実に収集されることが求められ、本年の10連休のような大型連休であっても常に平常の業務が遂行されています。

超高齢化社会を迎えるにあたって、ごみ出しが困難な高齢者世帯や身体の不自由な方の世帯に対する訪問収集は全国的に注目され、さらなる活用も期待されています。また、小学校や保育園へ出向いての環境学習についても大変好評を得ているほか、増加する外国人に対して、ごみ出しに関するルールの周知などについても大きな課題として取り組んでおります。更に、大都市東京の住宅街にある清掃工場では安全で安定的な運営をするため、排ガスに対し法令基準より更に厳しい独自の基準値を設け、地域住民の生活環境を維持するために日々努力が続けられています。

清掃事業における様々な取組みは、特定の職員だけで遂行できるものではありません。日々の打合せの中で刻々と変化している現場の情報を職員間で共有し、連携・協力を基に進められているのです。その貴重なノウハウとチームワークは、大規模災害発生等の非常事態においても、自治体の大きな力として発揮されることは間違いありません。

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の成績率制度は、こうしたチームワークを基本とした職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。

このような成績率制度は、職員間の疑心暗鬼から、職場のチームワークを乱し、無用の混乱をもたらしかねません。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を求めます。

次に、高齢期雇用制度についてです。

日本は少子高齢化に歯止めがかからない中で、世界でもトップクラスの高齢化率となり、今後も更に高齢者の割合が増加していくことが予想されています。

現在、年金の支給年齢が段階的に65歳まで引き上げられているところですが、現状の60歳定年制では、定年退職後に公的年金が支給されない期間が生じ、それも年々長期間となっています。

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きました。

昨年8月の人事院による「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」では、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としています。また、無年金期間が拡大する中で、生活への不安が高まるおそれがあるともしています。

高齢層職員の意欲を高め、能力・経験を十分に活用するためには、高齢層職員が安心して生活できる賃金・労働条件を確保することは不可欠です。

現行の再任用職員の賃金水準は、一部年金が支給されることが前提となっている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはなりません。

また、特別区職員の実態に即した定年延長等の制度の検討は、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制度を前提としなければなりません。

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再任用職員の賃金水準の早期改善を図る十分な労使協議を求めます。

最後になりますが、清掃事業に従事する臨時・非常勤職員及び委託労働者の賃金・労働条件についてであります。

23区の清掃事業において、臨時・非常勤職員及び委託労働者は、事業運営上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、決して良い状況とは言えません。

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、臨時・非常勤職員については会計年度任用職員に移行することとなります。各区において条例改正に向けての議論がされていることと思いますが、法改正の趣旨に沿った制度となるよう点検及び指導をするとともに、必要な予算を十分に確保することを求めます。

また、23区の清掃事業に従事する委託労働者についても安んじて職務

に精励することができる夏季手当の支給・改善を関係機関に働きかけることを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2019年度の夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、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、このところ輸出や生産の一部に弱さもみられるが、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、「当面、一部に弱さが残るものの、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3月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、景気後退の可能性が高いことを示す「悪化を示している」とし、国内景気の見通しは、予断を許さない状況にあります。

このような経済状況の中、今春闘の結果についてみると、賃上げのモメンタムは継続された一方で、その水準については、一昨年を下回った昨年の水準をさらに割り込む状況が見られております。

続いて、特別区の財政を取り巻く状況をみると、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、地方法人課税における新たな偏在是正措置が設けられます。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、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、職員の勤務条件に関し、区民の区政に対する信頼を高め、理解と納得を得られるものとしていくためには、職務給の原則を徹底するほか、常に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。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、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〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、

「特別区を取り巻く厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております」という発言がありました。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。