

せいそう 労働者 速報

2019 年 9 月 5 日

No. 1140

東京清掃労働組合

企画・総務局

《東京清掃労働組合》

- ・ 公民比較方法を見直し、「均衡の原則」に則った勧告を！
- ・ 若年層並びに定年後の賃金改善を！

《特別区人事委員会》

- ・ 区民への説明責任を果たせるよう、総合的な検証・検討を行う。
- ・ 国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視。



9月5日(木)
17時30分より
東京区政会館に
おいて特別区人
事委員会に対す
る第2回目の要
請を行いました。
東京清掃からは、
常任中央執行委
員と各地連・一
組からの代表者、
33名が参加し
ました。

東京清掃からは、再度、公民比較方法の見直しを求めるとともに、若年層の賃金水準の改善や定年後職員の制度並びに賃金水準の改善をはじめ、10項目について要請を行いました。

特別区人事委員会からは、我々の要請に対し、踏み込んだ回答は出されず、勧告時期についても明らかにされませんでした。

我々は、勧告にかかわらず、清掃の課題を含め労使交渉に基づく改定を求めています。勧告の内容次第では、昨年度同様の取組も必要となります。2019 賃金確定闘争に向け、組合員一丸となった取組で、団結して頑張りましょう。

2019年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

1. 日 時 2019年9月5日（木）17時30分～17時50分
2. 場 所 東京区政会館 16階C会議室
3. 出席者

清掃労組：

中里中央執行委員長、江森副中央執行委員長、西村副中央執行委員長、多田書記長、田口書記次長、倉貫常任中央執行委員、坂部常任中央執行委員、泉田常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、熱田第一地連副議長、塚原第一地連事務局長、緒方第二地連副議長、東海林事務局長、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、齊藤第五地連事務局長、内山一組総支部副委員長、小野一組総支部書記次長

特別区人事委員会：

山岸事務局長、小山田事務局次長、近藤任用課長、五十里給与課長

清掃労組 委員長発言

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、誠意ある回答をお願いいたします。

要請書読み上げ（手交）

以上、本日の私どもの要請は10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。

清掃労組 書記長発言

1 公民比較方法の見直しについて

昨年10月に、貴委員会が出された史上最大の引下げ勧告については、区長

会においても勧告を実施しないという異例の判断が下されました。

職場においては、社会情勢や春闘情勢、他団体の勧告状況を見る限り若干の引上げ勧告が出されるはずとの期待が大勢を占めていました。

ところが、結果として出されたのは、特別区人事委員会勧告史上最大の引下げ幅となる勧告でした。

組合員の感情も驚愕から疑問、怒りへと変化し、貴委員会に対する抗議は署名数となって現れました。

大幅マイナス勧告の要因について、委員長談話では、行政系人事・給与制度の抜本的改正による職員構成の変化等によるものとされていましたが、この制度改正を積極的に主導してきたのは貴委員会です。制度改正による職員構成の変化が及ぼす影響について、皆さんは理解していたはずですが、これでは、貴委員会が大幅マイナス勧告を引き出すために制度改正を導き出したと思われるでもやむを得ません。

今一度、人事委員会勧告制度が労働基本権制約の代償措置としてあることに立ち返り、他団体と比して極端な勧告とならないよう、公民比較方法の見直しを行うことを求めます。

2 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7日、月例給について官民較差が387円(0.09%)、一時金については民間の支給割合が4.51月と、いずれも民間が公務を上回っていたことから、6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、6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。

3 若年層の生活改善につながる給与改定について

人事院は俸給表の改定を勧告する上で、民間の初任給との水準を解消すると

ともに、若年層が在職する号俸に限定して改定を行いました。

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。今年度のように、せっかく採用されても、賃金の安さから退職してしまうという職員を出さないため、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。

4 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、給料月額の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。

5 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。

6 一時金の改定について

人事院による民間給与実態調査では、民間の一時金は4.51月という結果となり、公務の支給月数を0.05月引上げて4.50月とする勧告を出しました。

昨年度の勧告は実施されませんでした。貴委員会は一時金についての公民較差を0.1月と勧告されました。今年度の勧告については当然、昨年度の引上げ分が加算されるものと考えています。

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。

7 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6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言わざるを得ません。

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。

8 雇用と年金の接続について

昨年、貴委員会は、再任用職員について「意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理を進めていく必要」と言及されました。

現在、年金支給開始年齢の引き上げに伴い年金が支給されない期間が拡大しています。年金が支給されない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。また、定年前と同様の職務内容で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「公務員人事管理に関する報告」の中で、「昨年8月の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう」あらためて要請しています。

昨年の報告では「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歳を超える職員の能力及び経験を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 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、「**公民比較方法の見直し及び生活改善につながる勧告**」についてですが、

前回の要請の場でお答えしたとおり、本年の比較方法については、人事委員会が中立的・客観的立場で給与勧告を行う地方公務員法の勧告制度の趣旨を踏まえつつ、特別区や区職員を取り巻く状況にも留意しながら、区民への説明責任を果たすことができるよう、総合的な検証・検討を行っているところです。

勧告に対する私ども人事委員会の基本姿勢は、区内の民間従業員と特別区職員の給与を精確に比較し、その較差を解消することにあります。

また、職員給与については、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを行っていく考えでございます。

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。

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、「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り、定年の引上げは喫緊の課題と認識しております。

定年延長についてですが、本年の人事院勧告におきまして、定年の引上げについて改めて言及がございました。

人事委員会としましては、引き続き、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえ、任命権者と連携して検討を進めてまいります。

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。

清掃労組 委員長発言

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えています。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

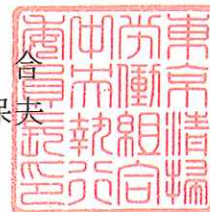
交渉に基づく改定がはかれることになります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを改めて要請し、締めくくりとします。

以上

2019年9月5日

特別区人事委員会
委員長 中山 弘子 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 中里 保夫



2019年 特別区人事委員会勧告作業に関する要請

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。

昨年10月に貴委員会は人事委員会勧告史上最大となる月例給の引下げを勧告しました。額にして9,671円、率では2.46%という勧告は、近年の物価の動向や春闘の状況を知る職場において、大きな衝撃と疑念、そして不安をもたらす結果となりました。

本年の勧告に際しては、公民比較の方法を見直し、「均衡の原則」に則った他団体の勧告と乖離しない勧告を出されることを求めます。

さて、人事院は8月7日に2019年の官民比較に基づいて、月例給0.09%、額にして平均387円、一時金については、民間の支給割合が4.51月と、公務の支給月数4.45月を上回っていることから、0.05月分引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。6年連続となる月例給・一時金の引上げ勧告は、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、職員の実質賃金の低下を押しとどめるものとはなっていません。とりわけ月例給の配分については若年層に対してのみにとどまったこと、一時金の引上げ分を6年連続で勤勉手当にあてたこと、再任用職員については月例給及び一時金の改定が行われなかったことは大いに不満なものです。

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りません。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。

記

- 1 行政系人事・給与制度の改正に伴う、職員構成等の一過性の歪みを踏まえ、適切な公民較差算定結果が得られるよう、民間給与実態調査に基づくラスパイレース比較方法の見直しを行うこと。
- 2 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上げ勧告を行うこと。
- 3 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。
- 4 地域手当を本給に繰り入れること。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 高齢期雇用制度について、同一労働・同一賃金を原則とし、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 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