

せいそう 労働者 速報

2019年10月21日
No. 1141
東京清掃労働組合
企画・総務局

2019年度職員の給与等に関する報告・勧告

特別区人事委員会本年も不当勧告

○月例給 公民格差▲2,235円、▲0.58%を解消
するため、給料表を改定

○一時金 年間支給月数を0.15月引上げ（現行
4.50月⇒4.65月）勤勉手当に割振り

特別区人事委員会は10月21日（月）、23区各区長及び23区議会議長に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。月例給については、2,235円（0.58%）の引下げ、一時金については、年間の支給月数を0.15月引上げるとしたものの、勤勉手当に割り振るとしています。実施



されれば、職員の平均年間給与は約2万2千円の増となる勧告です。

特別区人事委員会は、月例給の比較方法について、現給補償者を公民比較から除外して算出することにより、公民格差を一定程度圧縮はしましたが、結果的に大幅なマイナス勧告となりました。このことは、わが組合が要請し続けた行政系人事制度改革にともなう公民比較方法の見直しを行わなかったことにあります。

19 賃金確定闘争は、2年連続となる月例給の引下げ勧告に抗議し公民比較方法の見直しを求めるとともに、月例給の引下げに反対し、一時金の引上げを求め、わが組合の要求を勝ち取るために組織の総力を挙げて闘い抜きましょう！

令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年 10 月 21 日(月)

特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

1 月例給

○公民較差 (△2,235 円、△0.58%) を解消するため、給料表を改定

2 特別給 (期末手当・勤勉手当)

○年間の支給月数を 0.15 月引上げ (現行 4.5 月→4.65 月)、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約 2 万 2 千円の増

職員の給与に関する報告・勧告

Ⅰ 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容 (平成31年4月)

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
57,124 人	29,640 人	385,424 円	39.4 歳

2 民間給与実態調査の内容 (平成31年4月)

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,148民間事業所を実地調査 (調査完了837事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
383,189 円	385,424 円	△2,235 円 (△0.58%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.65月分	4.50月	0.15月

4 本年の公民較差算出

昨年4月に実施した行政系人事・給与制度の改正に伴う差額支給者 (給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員) は、本年においても2,221人に上る。その着実な解消は、一義的には任用面においてなされるべきであることから、本年の勧告に当たっては、特例的な措置として、差額支給者を公民比較から除外して算出した公民較差△2,235円を解消することが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△5,819円である。

Ⅱ 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表 (一)

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ (平均改定率△0.6%)
- ・ 上位職への昇任を促す観点から、全ての級において一部号給の引下げを弱める

- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている職員の給料についても、その者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要
- (2) その他の給料表等
 - ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
 - ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
 - ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.15月引上げ
 - ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り
- 3 実施時期等
 - ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
 - ・ 平成31年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△1,853円	0円	△372円	△2,235円

(参考2) 改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約6,430千円	約6,452千円	約22千円

Ⅲ 給与制度における課題

- 1 期末手当
 - ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要
- 2 勤勉手当
 - ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 行政系人事・給与制度改正の状況

(制度改正の結果及び検証)

○ 任用制度

- ・ 任命権者は、意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていくことが必要
- ・ 任命権者は、豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要

任命権者は、新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要

○ 給与制度

制度改正後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として緊要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要

- ・ 人事・給与制度の抜本的見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施

○ 今後の対応

- ・ 制度改正を受け、任命権者による一定の取組が進んだものの、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やしていくとともに、そこから管理職の担い手を確保していくことが必要
- ・ 任命権者は、適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求められる役割を果たすため、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要

- ・ 将来の特別区における住民サービス提供や組織・職員構成のあり方、それに相応しい職員像や試験・選考方法を研究していくことも必要

児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る

- ・ 技系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 各採用制度の受験者層に合わせた手法の検討が必要

- ・ 23区合同説明会の開催を前倒し、特別区の魅力を早期に伝える試みの実施等、受験を考えている者が、より採用後をイメージしやすい取組を推進

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者が制度の趣旨を踏まえ、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要

- ・ 任命権者においては、人事評価制度をより公平性・納得性の高いものとするために、研修をはじめとした評価者訓練の拡充、評価者手引の見直し等、評価者の評価能力や技系の向上を図る取組をより一層充実させる必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者における人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリアパスを意識させる取組を行うことが重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 任命権者は、管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要

- ・ 新たな職の位置付けがされた主任職及び主査職の活用に加え、育児や介護等で昇任を断念していた職員への意欲喚起が必要

(4) 高齢雇職員の能力及び経験の活用

任命権者は、再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要

引き続き国の定年の引上げ等に関する検討状況や他の地方公共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つつ、任命権者と連携して検討

(5) 会計年度任用職員等への対応

- ・ 来年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等に対応しており、任命権者においては必要な準備を遺漏なく進めることが肝要
- ・ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める

(6) 保育教諭等への対応

- ・ 保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討を加速させる必要

2 勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 育児のほかにも、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないように対策を講ずる必要
- ・ 管理職員及び教員も含めた全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 管理監督者だけではなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切
- ・ 各区において設置されている相談窓口について、早い段階で十分に活用できるよう、区のメンタルヘルス対策方針や相談窓口を定期的に周知するなどの対応も必要
- ・ 不調者が発生し長期化した場合は、周囲の負担も大きくなることから職場への支援も必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、特別区の使命を果たすためには、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠
- ・ 職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要
- ・ 日頃から、迅速かつ的確な情報開示を行うことや、危機管理体制の強化に努めることが肝要

2019年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日10月21日、特別区人事委員会は、23区各区長と23区議会議長に対し「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行った。その内容は、一時金については、年間の支給月数が0.15月の引上げとなっているものの、月例給については、平均2,235円、0.58%引下げるという内容で、平均年間給与は、約2万2千円の増となる勧告である。

月例給の公民格差算出に当たり、特例的な措置として差額支給者を公民比較から除外し算出した結果として、公民格差は圧縮されているものの、多くの他団体で国に準じたプラス勧告が出される中、23区のみが2年連続で大幅なマイナス勧告が出されることは「均衡の原則」に反していると言わざるを得ない。併せて、消費税が10%に上がり物価が上昇している中でのこの勧告は、「生計費の原則」からも逸脱したものである。

月例給の引下げは、日本一生計費の高い、特別区に働く職員とその家族の生活を顧みない理不尽なもので、到底納得できるものではない。

我われの要請に応えることなく、大幅な賃金引下げの勧告を出した特別区人事委員会に対して、満身の怒りをもって糾弾するものである。

一方で一時金に関しては、昨年度において勧告を実施しなかったことから、東京都と比べて低い水準に留め置かれている。これ以上東京都の職員との格差が拡大することは容認できない。

2年連続となる月例給の引下げ勧告に抗議し、公民比較方法の見直しを求めるとともに、月例給の引下げに反対し、一時金の引上げを求める。

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る。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、賃金改定は労使交渉に基づくものでなければならないが、業務職給料表も勧告内容を反映した改定が行われてきたことも事実である。我われは本日の人事委員会勧告式後、直ちに区長会に対し要請を実施し、今勧告の不当性を訴えてきた。

本年の被災地支援の状況を踏まえれば、直営職員の必要性は誰もが認識しているところである。また、今回のような経験を積み重ね、継承していくことが、今後自らの区での災害時に重要な力となる。しかし、全国的に見ても清掃職員の採用試験に集まる人数は減ってきており、合格しても辞退してしまう者が増加している。こうした状況の中、貴重な人材を確保していくためには、将来に不安を抱かせない賃金や処遇が必要なことは言うまでもない。

我われ清掃職員は、行政と区民との接点にいる。しっかりとそのことを自覚し、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に向けて奮闘を続けている。現行の特別区の清掃事業の職務内容は、排出調査や指導業務、環境学習や訪問収集等、職員の創意工夫で様々な事業展開がされている。さらに、世界的な環境問題も視野に入れた取組を進めている。区長会には、職員が自信と誇りを持ち、安心して職務にまい進できる給与水準を確保する責任がある。

来年の東京オリンピック・パラリンピックは、質の高い公務・公共サービスとして、特別区の清掃事業を内外に示す好機と認識し、関係者全てが一丸となって努力しなければならない。特別区に暮らす区民の安全で快適な住環境を守り、23区で働く清掃労働者の権利の確立と要求実現をめざして、2019賃金確定闘争を特区連及び都労連との強固な共闘関係と全組合員の団結を基礎に、組織の総力を挙げて不退転の覚悟で、最後まで闘い抜く決意を表明する。

2019年10月21日
東京清掃労働組合

特別区長会会長コメント

本日、特別区人事委員会から職員の給与に関する勧告があった。

本年の勧告は、景気の緩やかな回復基調を反映するなど、勤勉手当は0.15月引き上げる一方で、行政系人事・給与制度の改正の影響により、給料表は平均2,235円引き下げるとしており、2年連続のマイナス勧告となっている。

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、災害リスク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、今後の財政状況は、ますます厳しさを増していくことは必至である。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討していく。

併せて、引き続き、行政系人事・給与制度の改正の目的の実現に向けた対応を図っていく。

令和元年10月21日



2019年10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



特別区人事委員会勧告に係る要請

区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その内容は、一時金については、年間の支給月数が0.15月の引上げとなっていますが、月例給については、2,235円、0.58%引下げるというもので、平均年間給与では、約2万2千円の増となる勧告です。

特別区人事委員会は、月例給の比較方法について、差額支給者を公民比較から除外して算出することにより、公民格差を一定程度圧縮はしましたが、結果的に大幅なマイナス勧告となりました。

月例給の引下げは、日本一生計費の高い、特別区に働く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あり、かつ、民間企業における賃金改善状況および国や他団体における勧告の内容と比較して「均衡の原則」に反する勧告です。

一時金については、東京都が本年から4.60月に引上げられており、さらに本年の勧告では4.65月に引上げる勧告が出されております。特別区においては、昨年の人事委員会勧告を実施しなかったことから4.50月にとどまっています。

一時金について、勤勉手当に割り振るとしていることについては問題視していますが、少なくともこれ以上東京都職員との格差や公民格差が拡大されることは容認できません。

また、自然災害が多発する中、今年度は館山市・南房総市・鋸南町からの支援要請を受け、災害ごみ処理の支援を行いました。人員不足により被災地派遣が難しい区を除き、ほとんどの区が支援へと向かいました。こうした経験の積み重ねは、自区の災害時に的確な対応を行うために重要となっています。

しかし、今年度も新規採用を行った区からの報告では、合格しても辞退してしまった者や、採用後に賃金の低さから退職してしまった者もいると聞いております。このような状況では、せっかくの貴重な経験やノウハウを継承していくことはできません。

新規採用による人員確保は大前提ですが、採用された職員が将来に不安を持つことなく、安心して区民のために尽力できる賃金を含めた処遇の確保は喫緊の課題です。

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。特別区長会におかれましては、日々職務に精励している職員の職務内容を十分に踏まえ、本年の勧告の取扱いについては、特段の配慮と対応を願うものです。

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あります。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。しかしこの間、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いたことも事実です。

自治体固有事務である清掃事業は自治の課題そのものであり、「行政と区民との協働」で解決が図られなければならない課題です。そして、行政と区民との接点にいるのが私ども清掃職員です。特別区職員がその能力を十分に発揮でき、職務に対する意欲を維持するためには、皆さん方からの処遇改善につながる提案が必須と考えます。

来年は、東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。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私どもは認識しています。私どもは、清潔な住環境を守るために引き続き区民との協働で、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に奮闘する決意です。

制約された時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等については、今後改めてお示しさせていただきます。

以上

令和元年10月21日

清掃労組の要請に対する会長発言

ただいま、中里^{なかざと}委員長から、本年の人事委員会勧告について、要請がございました。

本年の勧告は、景気の緩やかな回復基調を反映するなど、勤勉手当は0.15月引き上げる一方で、行政系人事・給与制度の改正の影響により、給料表は平均2,235円引き下げるとしており、2年連続のマイナス勧告となっております。

私どもは、本年2月に、人事委員会に対し、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の過渡期における職員構成等の一過性の^{ひず}歪みを十分に斟酌して、本年の公民比較方法の検討をされるよう、申入れをいたしました。

本年の公民較差算出では、人事委員会が特例的な措置を行ったものの、2千円を上回るマイナス勧告となったことは、民間、国、他団体の動向を踏まえると、遺憾ではありますが、本年の勧告の取扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、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も勘案して、区民の皆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ます。

併せて、引き続き、行政系人事・給与制度の改正の目的の実現に向けた対応を図ってまいりたいと考えております。

今後も、区民の皆様の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただいま申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思います。

最後になりますが、先日の台風被害による被災地支援では、今なお、多くの職員の皆さんにご尽力をいただいております。特別区長を代表して、御礼申し上げます。

私からは、以上です。