

せいそう 速報 労働者

2019年10月25日
No. 1142
東京清掃労働組合
企画・総務局

2019年度給与改定（第2回）団体交渉

2019年度賃金確定に係わる要求書を提出

○ 2年連続月例給の大幅引下げを許さず、 一時金の引上げを求める！

わが組合は、10月9日の第7回中央委員会で確認した「2019年賃金確定を中心とする秋期闘争方針」に基づき具体的な闘争を開始し、10月25日行われた第2回団体交渉において「2019年度賃金確定に係わる要求書」を区長会に提出しました。

わが組合からは、本年度の勧告については、日々職務に精励している職員の職務内容を十分

に踏まえることを求め、業務職給料表の水準改善、人事制度の改善、給与制度の改善、高齢期雇用制度の早期確立等、5課題36項目にわたる組合員の切実な思いを含めた要求を訴えてきました。

しかし区長会は、本年の勧告に対して「本年も2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、民間、国、他団体の動向を踏まえると、遺憾であります。」としながらも、「勧告制度の趣旨からは、2年連続で勧告を踏まえた給与改定を実施しないことは、基本的に避けるべきと考えます。」と、我われの要求に応えようとはしていません。

2019 賃金確定闘争は、2年連続となる大幅な引下げに反対し、一時金については引上げを求めるという異例で大変厳しい闘いとなります。しかし私たちは、この間の厳しい闘いから得た多くの教訓を最大限活かし、迫力ある大衆行動を背景に交渉を強化し、本部・地連・（総）支部を貫く全組合員の総団結で闘い抜きましよう！



2019年度給与改定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2019年10月25日（金）19時10分から19時40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）、佐藤副区長会副会長（荒川区）、寺田副区長会役員（新宿区）、内田副区長会役員（北区）、柳澤副区長会役員（渋谷区）、宇賀神副区長会役員（杉並区）、寛副区長会役員（葛飾区）、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：鈴木人事企画部長（特人厚）、伊藤調査課長（特人厚）、
小林勤労課長（特人厚）、小池副参事（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、泉田常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

特別区人事委員会勧告当日、山崎区長会会長に対し、今年度の賃金確定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日は、これからの交渉を進めるにあたり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2019年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2019年度賃金確定に係わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による今月の月例経済報告では、「景気は、輸出を中心に弱さが長引いているものの、緩やかに回復している」とする一方、海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響に加え、消費税率引上げ後の消費者マインドの動向、更には、相次ぐ自然災害の経済に与える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8月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、本年4月以来、4箇月ぶりに、景気後退の可能性が高いことを示す「悪化を示している」に引き下げたほか、今月から、消費税率が10%に引き上げられるなど、国内の景気の見通しは、予断を許さない状況にあります。

続いて、特別区の現状は、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、大都市特有の課題が山積している一方で、国による不合理な税制改正が繰り返されてきており、特別区の財政は、今後、ますます厳しい状況になることが必至であります。

また、区民は、これまで以上に、区政を担う職員の勤務条件について、注目しております。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、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、不断の見直しを継続することで、各特別区における区民サービスの向上、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。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告については、景気の緩やかな回復基調に加え、昨年、人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施しなかったこともあり、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、月例給は平均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。

人事委員会は、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、公民較差算出の経緯を報告しておりますが、較差の要因としては、切替えによる差額支給者が多数生じたことや切替えに伴う号給調整、公民比較における対応関係の見直しなどが考えられるとしております。そして、このうち、差額支給者について、公民比較から除外して算出する特例的な措置を講じた結果、本年の較差額は、5,819円から2,235円に圧縮されたとしております。

このことに関連して、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歪^{ひず}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、申入れをしましたが、本年も2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、民間、国、他団体の動向を踏まえると、遺憾であります。しかしながら、勧告制度の趣旨からは、2年連続で勧告を踏まえた給与改定を実施しないことは、基本的に避けるべきと考えます。

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。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について申し上げます。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務付けておりますが、地方公共団

体には、民間企業よりも率が高く設定されております。この障害者雇用率は、昨年4月に引き上げられておりますが、今後、令和3年4月までに、更に0.1%引き上げられることとなっております。

このことを踏まえ、私どもは、特別区における障害者の雇用を促進するための方策の検討を重ねてまいりました。その結果、技能系職種における障害者を対象とする採用選考を導入することといたします。

この選考について具体的に申し上げますと、まず、採用する職種は、技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅳ、技能Ⅴ及び技能Ⅵといたします。

次に、採用する職務の級は1級職とし、採用の方法は任命権者が実施する選考によるものといたします。

次に、採用選考基準は身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳の交付を受けている者等のいずれかに該当するものとし、その他の基準及び方法は現行の「職務分類基準（Ⅱ）1級職への採用選考基準及び方法」と同様とすることといたします。

次に、任用及び給与上の取扱いについては、職務分類基準（Ⅱ）1級職への採用選考で採用された者と同様とすることといたします。

なお、この選考は、令和元年度から実施できることとし、導入に当たっては、選考を実施する区が人事委員会から選考権限の委任を受けるものといたします。

詳細は、「技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について（案）」のとおりです。

次に、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について申し上げます。

東京都・特別区一般職員人事交流実施基準に基づく都区間の人事交流は、昭和51年4月から実施してきておりますが、この間、東京都と特別区の人事制度は、それぞれ独自に発展してきております。

このことを踏まえ、私どもは、今後の都区間の人事交流のあり方について、東京都と慎重に協議を重ねてまいりましたが、自己都合による人事交流は、都区間の人事制度の違いから、制度の公平性の確保が困難となっているため、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等を改正することと

いたします。

具体的には、都区間の人事交流の事由から、遠距離通勤や結婚等の自己都合による場合を削除することといたします。

改正後の東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等は、令和3年4月1日以降の人事交流に適用することといたします。

詳細は、「東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について（案）」のとおりです。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

政府が本年6月に決定した「経済財政運営と改革の基本方針2019」、いわゆる「骨太の方針」では、「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」としております。

公務員の定年延長については、現時点においても、政府の検討が継続されており、法案を国会に提出する時期は、見通せないところであります。

私どもといたしましては、引き続き、政府の検討の状況について注視し、適時に皆さんと情報を共有するとともに、特別区に与える影響についても、慎重に分析してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図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。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本

的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2019年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきます。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は2年連続となる月例給の引下げを勧告しました。都道府県や政令指定都市の勧告と比べても異常な事態と言えます。その原因は、行政系人事制度改正に伴い、公民比較方法の見直しを求めた23区全ての職員の声を人事委員会が受け入れなかったことにあります。

日本一生計費の高い東京23区において、消費税の引上げを含め、物価が上昇する中、組合員からは「このままでは生活できない」との窮状を訴える声が多数寄せられております。若年層職員からは、現在の賃金では子供を持つことを躊躇するばかりか家庭を持つこともあきらめているとの声、中間層職員からは、子供の学費もローンを組み、月々の生活費は赤字となり、貯えを作ることなど考えられないとの声、そして、高齢層職員からは、親の介護にお金がかかり、自分たちの将来に大変な不安を抱えているとの声が上がっています。このような状態で、区民に対する良質な公共サービスを提供し続けることができるでしょうか。

全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進するためには「魅力ある職場環境」を整える必要があります。また、そのことこそが皆さん方の責務と考えます。

以上を踏まえ、月例給の引下げを行わないことと合わせて、一時金について都や民間との均衡を図るため、増額することを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

清掃事業は、区民とのインターフェイスとなる重要な役割を担っています。ごみを積んで、運んで、処分するというにとどまらず、玄関先での住民や事業者対応、ごみの減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障害者に対する訪問収集など多岐にわたり、もはや「単純労務」

というには似つかわしくない職となっています。

しかし、技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員と比べ低く抑えられています。

職務が多岐にわたり拡大し、職責も重くなっており、近年の気候変動による酷暑や暴風雨の中の作業等、現場は過酷さを増しています。

皆さん方は、国の行政職俸給表（二）と比較して、23区の業務職給料表は高い水準にあるとの認識を示されておりますが、国には23区の清掃職場と比較するような職はありません。

清掃職場の実態に見合った業務職給料表の水準改善を求めます。

次に、技能主任職の任用資格基準の改善についてです。

この間、技能主任職の任用資格基準について、16年はあまりに長すぎることを訴えてきました。

若年層職員の賃金水準が低く抑えられている中、今年度新規採用された職員が、数か月で退職するという残念な事態が発生しました。こうしたことが起きないためには、若年層職員の賃金水準を改善することはもちろんですが、数年たてば技能主任職に上がれるということでモチベーションを保つことが不可欠です。

また、長年にわたる採用抑制の結果、職員の年齢構成に開きが生じています。数年後には職員の大量退職を迎えますが、その前に近年採用されている職員が2級職に昇任しなければ、職員が積み重ねてきた知識や経験を継承することができなくなります。このことは、区の清掃事業にとって大きな損失となると考えます。

若年層職員の育成と23区の清掃事業を良質な公共サービスとして維持していくために、技能主任職の任用資格基準の改善を求めます。

次に、担当技能長職の配置についてです。

一昨年の賃金確定交渉の中で、新たな職の設置として担当技能長職が提案され、今年度から各区で配置されています。私どもとしても3級職への道が広げられたことについて、評価しているところですが、全ての区で設置されているわけではありません。また、現場では、技能長の理解が得られず、職場に無用の混乱が生じているケースもあります。

職員にとって良い制度でも、実効性がなかったり、無用の混乱をもたらすことで、清掃職場の命ともいえるチームワークを乱すことがあっては、

無意味なものとなってしまいます。

各区における実態を把握し、本来の設置目的を達成できるよう対応を求めます。

次に、技能・業務系職員の勤勉手当の成績率制度における勤務成績判定区分についてです。

私どもは、勤勉手当の成績率制度は、チームワークを基本として職務を遂行する清掃職場にはそぐわないことを申し上げてきました。

その考えに変わりはありませんが、現在実施されている成績率制度について、私どもの考えを申し上げます。

技能・業務系職員の勤勉手当の成績率は、勤務成績判定区分が技能主任職以上と1級職に分かれているだけで、結果として最上位・上位の割合が統括技能長職・技能長職に偏りが見られます。上位級との比較では、この結果は当然のことと考えます。

技能・業務系職員の勤勉手当の成績率における勤務成績判定区分について、行政系職員と同様に、技能主任職と統括技能長職・技能長職に分け、公平な査定を行うことを求めます。

次に、高齢期雇用制度についてです。

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。

人事院が言及しているとおり、高齢層職員は、マスコミによる「年金だけでは、老後の生活費が2千万円不足する」との報道を受け、将来に対する不安がより一層増しています。真に職員の能力及び経験を活用するのであれば、それに見合った賃金とすることは当然と考えます。

この間皆さん方は、国や他団体の動向を注視するとして、高齢期雇用制度の課題を先送りしてきました。結果、職場では年金が支給されている者とそうでない者が同一の賃金で働いております。同一の職でありながら、生活水準が異なるという事態が生じています。定年延長について、国や都が協議に入っている中、区においても、誰もが安心して働ける高齢期雇用制度を早期に確立することを求めます。

次に、技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入についてです。

私どもとしても「障害者の雇用の促進等に関する法律」は促進すべきという立場ではありますが、清掃の現場では常に危険と隣り合わせの業務が多数存在します。障害の種類や程度を把握し、現場の職員が安全と確信できなければ大きな事故へとつながる可能性があります。導入に向けての必要な確認事項など、安全対策について協議を求めます。

次に、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正についてです。

今回、都区間の人事交流の事由から、遠距離通勤や結婚等の自己都合による場合を削除するというのですが、清掃の職場は出勤時間が早いほか、近年では、親の介護等で実家へ帰らなければならない等の事象も多くあります。現状、区間の交流も難しくなっていると聞き及んでいますが、こうした実態を踏まえ、区間の交流については、職員の事情に配慮した対応をされるよう要望します。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてです。

近年、甚大な被害を伴う自然災害が多発しています。直近では台風15号及び19号による災害が発生しました。とりわけ、台風15号がもたらした千葉県の実害では、2市1町から支援要請を受け、多くの区が支援に向かいました。こうした経験は、自区が被災した際、区民にとって大きな力となることは間違いありません。

災害が発生したとき、復旧に向けて第一に必要なことは、災害がれきや廃棄物の処理を迅速、かつ、正確に行い、インフラを整えることであります。こうしたノウハウは、机上では得られません。

私ども清掃職員は、こうした経験を蓄積し、継承してきています。

通常の業務である、住民・事業者に対する対応やごみ減量・リサイクルの推進に向けた取組の知識や災害廃棄物処理のノウハウは、区民にとっての財産であると確信しています。こうした知識・技能をしっかりと次世代に継承していくには、新たな職員の育成が必要不可欠です。

この間、支援に向かった自治体において、直営職員がいるとないでは復興に大きな違いがあることが明らかになっています。

直営による清掃職員の必要性をご理解いただき、各区における継続的な

職員採用を行うことを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と人事制度の改善を図るべきです。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価する賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

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、技能・業務系人事制度について申し上げます。

今年度より、担当技能長の設置が始まりましたが、皆さんには、先日、具体的な設置状況について、情報提供をさせていただきました。今後も適切な制度の運用を図っていくため、皆さんとは、本給与改定交渉期において、意見交換をさせていただきたいと考えております。

なお、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。私どもといたしましては、現時点においては、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が、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。

最後に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、この間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、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較があてはまるものではありません。

いずれにしても、私どもは、本年の人事委員会勧告に基づく給料表の改定を行わないことと一時金の増額を強く求めるとともに、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。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最後に申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

2019年10月25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 賃金確定に係わる要求書

日頃、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心から敬意を表します。

10月21日、特別区人事委員会は、本年の「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。しかし、その内容は、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2年連続の大幅な引下げ勧告となっています。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0.58%、額にして平均2,235円の引下げというものです。平均年間給与額は、約2万2千円の増となるものの、月例給の引下げ勧告は、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。

この間、私どもは人事委員会に対し、国や他団体と乖離しない「均衡の原則」に則った勧告となるよう公民比較方法の見直しを要請してまいりました。しかし、結果的には特例措置として、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を圧縮するにとどまりました。消費税も10%となり、物価も上昇する中での月例給の引下げは「生計費の原則」にも反しています。

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。本来は、労使交渉に基づいて賃金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行われてきたのも事実です。

清掃事業の多くの課題は、行政と区民との協働により解決が図られます。私ども清掃職員は、日頃から行政と区民との接点となり、より良質な公共サービスとしての清掃事業を目指しています。従いまして、皆さん方には、全ての職員が自信と誇りを持ち、安心して職務に邁進できる給与水準を確保する責任があります。

私どもは、これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・36項目の基本要求をまとめました。本日は、その具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 業務職給料表の水準改善について

- 1 行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の給与水準を改善すること。
- 2 職務・職責の差を口実とした、賃金差別改定を行わないこと。
- 3 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級で号給増設を行うこと。
- 4 現給保障者も、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。
- 5 技能V・技能VIについては、同一労働・同一賃金の観点から、区採用職員と身分切替職員との均衡を考慮した給与水準の改善を図ること。

2 人事制度の改善について

- 1 人材の確保及び若年層の人材育成の観点から、技能主任職の任用資格基準の改善を行うこと。
- 2 昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
- 3 統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的な制度とすること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活性化するなど、23区統一的な対応をすること。
- 5 人材育成の観点からも、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど、職場環境の改善を講じること。
- 6 精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。
- 7 職員が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も、新たに設置された「担当技能長」を各職場において確実に配置すること。あわせて、区によって業務内容や位置付けに格差が生じないよう「担当技能長」のあり方

について検証すること。

- 8 技能Ⅴ及びⅥの職種に従事する職員の「希望による転職に関わる年齢制限」を撤廃すること。

3 給与制度等の改善について

- 1 地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。
- 2 勤勉手当の成績率において、技能主任以上となっている勤務成績判定区分を行政職と同様に技能主任と技能長以上に分けること。
- 3 住居手当については、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。
- 4 労働者人口が減少する中、人材の確保は重要な課題となっている。初任給の水準を引き上げるとともに、若年層の賃金水準の改善を図ること。
- 5 職責の有無にかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
- 6 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。
- 7 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止して期末手当に統一すること。
- 8 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。
- 9 勤勉手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめること。
- 10 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 11 退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
- 12 昇給については、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。
- 13 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こと。
- 14 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違う

ものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

4 高齢期雇用制度について

- 1 公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、雇用と年金を確実に接続する新たな制度設計は喫緊の課題である。丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度を構築すること。
- 2 再任用等の高齢職員については、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に、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。
- 3 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が再任用される制度とすること。
- 4 現行の特別区の再任用賃金は、年金の一部支給を前提としている。年金無支給期間に対応し、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を図ること。
- 5 昨年の人事院勧告における意見の申出を踏まえ、「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、「公務員の定年を段階的に65歳に引上げる方向で検討する」とされている。特別区においても、役職定年や困難職種の取扱いなど、特別区における課題の対応を含め、国家公務員に遅れることなく「定年延長」等の制度を早期に構築すること。

5 その他の諸制度について

- 1 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。
- 2 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。

- 3 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者等が拡大している。
これらの労働者の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇の改善を働きかけること。
- 4 次年度から導入される会計年度任用職員については、改正法の趣旨に則り、非常勤職員等の処遇改善となる運用を行うこと。

以上

技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について（案）

1 趣旨

特別区における障害者雇用促進の一助とするため、技能系職種における障害者を対象とする採用選考を導入する。

2 制度導入

選考を実施する区が、人事委員会から選考権限の委任を受けるものとする。

3 内容

別紙のとおり

4 実施年度

令和元年度の選考から実施できるものとする。

技能系職種における障害者を対象とする採用選考

項 目	内 容
採用する職種	技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅳ、技能Ⅴ及び技能Ⅵを対象とする。 選考を実施する区が、必要な職種を選択し委任を受けるものとする。
採用する 職務の級	1 級職
採用の方法	任命権者が実施する選考
採用選考基準 及び方法	以下の要件のいずれかに該当する者とし、その他の基準及び方法は、現行の「職務分類基準（Ⅱ）1 級職への採用選考基準及び方法」と同様とする。 ・ 身体障害者福祉法第 15 条に定める身体障害者手帳の交付を受けている者 ・ 都道府県知事又は政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている者 ・ 児童相談所等により知的障害者であると判定された者 ・ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第 45 条に定める精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
任用及び給与 上の取扱い	現行の職務分類基準（Ⅱ）1 級職への採用選考で採用された者と同様とする。

東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について（案）

1 趣旨

都と区において人事制度が独自に発展していることを踏まえ、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等から遠距離通勤や結婚等の自己都合を理由とした交流に係る規定を削除する。

2 改正内容

別紙 新旧対照表のとおり

3 適用年月日

令和3年4月1日以降の人事交流に適用する。

東京都・特別区一般職員人事交流実施基準 新旧対照表

新	旧
1. 及び2. (略) 3. 交流事由 (1) 東京都または同一の特別区に5年〔衛生監視（特別区における化学技術を除く。）については3年〕以上在職する職員で、内部での異動が困難なため知事または特別区長が交流することを必要と認める場合 (削除) <u>(2) 医師および歯科医師については、在職期間にかかわらず、職務上の必要から知事または特別区長が交流することを必要と認める場合</u> <u>(3) その他職務上の必要から知事または特別区長が交流することを特に必要と認める場合</u> 4. から9. (略) <u>附 則</u> この基準は、令和〇年〇〇月〇〇日から施行する。ただし、令和3年3月31日以前に実施される人事交流については、なお従前の例による。	1. 及び2. (略) 3. 交流事由 (1) 東京都または同一の特別区に5年〔衛生監視（特別区における化学技術を除く。）については3年〕以上在職する職員で、内部での異動が困難なため知事または特別区長が交流することを必要と認める場合 <u>(2) 遠距離通勤および結婚等の理由により職員から交流の申し出があり、知事または特別区長が交流することを適当と認める場合</u> <u>(3) 医師および歯科医師については、在職期間にかかわらず、職務上の必要から知事または特別区長が交流することを必要と認める場合</u> <u>(4) その他職務上の必要から知事または特別区長が交流することを特に必要と認める場合</u> 4. から9. (略)

東京都・特別区一般職員人事交流実施基準実施細目 新旧対照表

新	旧
1. (略) 2. 交流事由の運用方針 (1)「内部での異動が困難」とは、同一職種に属する職員が少数であること、職務内容が許認可事務等の権力行政であること等、東京都または同一の特別区の内部職員のみでは適正な異動が困難である場合をいう。 (削除) <u>(2) 在職期間の計算にあたっては、事務移管により配置された職員の前所属において勤務した期間を通算する。</u> <u>附 則</u> <u>この細目は、令和〇年〇〇月〇〇日から施行する。ただし、令和3年3月31日以前に実施される人事交流については、なお従前の例による。</u>	1. (略) 2. 交流事由の運用方針 (1)「内部での異動が困難」とは、同一職種に属する職員が少数であること、職務内容が許認可事務等の権力行政であること等、東京都または同一の特別区の内部職員のみでは適正な異動が困難である場合をいう。 <u>(2)「遠距離通勤」とは、通勤に要する時間がおおむね片道90分以上的場合をいう。</u> <u>(3) 在職期間の計算にあたっては、事務移管により配置された職員の前所属において勤務した期間を通算する。</u>