

せいそう 労働者 速報

2019年11月6日
No. 1144
東京清掃労働組合
企画・総務局

2019年度給与改定（第3回）団体交渉

我われの要求に対する回答は何一つ出ず

区長会 2年連続で勧告を実施しないことは避けるべき

清掃労組 若年層から高齢層まで安心して働き続けられ
る賃金・任用制度の確立を求める



11月6日、今期給与改定（第3回）団体交渉を行い、10月25日に提出した「要求書」に対する区長会としての検討状況を質しましたが、区長会は、

我われの要求に応えようとしない不誠実な姿勢に終始しました。人事委員会勧告の取り扱いについては、「2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、遺憾である」としながらも「勧告制度の趣旨から、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避けるべき」と給料表・特別給の改定を一体で解決する考えが示されました。

また、区長会は「業務職給料表については、依然として高い水準にある」「技能主任職の任用資格基準については、担当技能長職の設置をもって、任用制度に関する喫緊の課題は解決された」と認識を改めていません。

わが組合からは、月例給が勧告どおり実施されれば、職員の生活に与える影響は大きいこと、さらに、今年度退職する職員の退職金は、大幅な引き下げとなり、将来に対する不安を増大させると訴えてきました。また、業務職給料表の水準については、明確な比較対象がない中、現場実態を顧みない区



長会の姿勢を糾弾し、技能主任職の任用資格基準については、賃金が低い中、昇任までの期間が長く職場を離れてしまう若年層職員も少なくないことを訴え、任用資格基準の改善を求めてきました。

最後にわが組合から、「皆さん方から示された現時点

における考え方は、私どもが求めている要求に何一つ答えていない不誠実なものです。多くの重要な課題がありますが、課題解決のためには、私どもの要求に対して誠意をもって応える以外に解決の道はない」ことを再度通告してきました。

2019 賃金確定闘争はこれからが正念場です。各区長要請、各地連要請、総決起集会等、連日行動配置がされています。区長会との交渉もさらに厳しさを増すことが予想されます。給料表の改定を行わせないこととあわせて、一時金については引上げを求め、諸要求の実現に向け全組合員の総力をあげて最後まで闘い抜きましょう。

2019年度給与改定（第3回）団体交渉

1. 日 時 2019年11月6日（水）15時57分から16時14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）、笈副区長会役員（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〉

「2019年度賃金確定に係わる要求書」を10月25日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。

この検討の結果については、まとまり次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、勤勉手当を0.15月引き上げ、年間支給月数を4.65月とする一方で、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。

まず、月例給について、人事委員会は、引下げの要因として、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。

国、他団体の状況を見ると、国は引上げ、東京都は据置き、そして、政令市は14市が引上げ、6市が据置きとしている中、特別区が行政系人事・給与制度の改正により本年も2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、遺憾がありますが、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、避けるべきと考えます。

次に、特別給について、国、東京都、そして19政令市の年間支給月数が0.05月引き上げられている状況には、注視する必要があります。

なお、本年の人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施する場合の職員の平均年間給与は、約2万2千円の増となるほか、全ての職員が増となることが見込まれます。

ただいま申し上げたことから、私どもは、本年の人事委員会勧告を踏まえた給料表・特別給の改定を一体で解決する方向で慎重に検討してまいりたいと考えております。そして、この検討に当たっては、月例給の引下げの要因が行政系人事・給与制度の改正にあることを十分に考慮するとともに、この改正の目的が管理監督職の適正な確保、職務・職責の明確化、そして、昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度の構築であることを踏まえ、その実現のために必要な措置についても、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表について、依然として高い水準にあるとの私どもの認識に変わりはありませんが、昨年度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、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

なお、一昨年度の給与改定交渉において、業務職給料表と行政職給料表（一）の対応関係を確認しており、本年の人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施する場合には、業務職給料表についても、引下げ改定となることは避けられないものと考えております。

しかしながら、この場合でも、給与改定を行った場合の職員と同じく、業務職給料表が適用される職員についても、特別給が引き上げられることにより、平均

年間給与は増加することを見込んでおります。

私どもといたしましては、これらのことを踏まえながら、引き続き、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〉

ただいま、現時点における主な課題に関する皆さんの考えをお聞きしました。率直に申し上げて、到底納得のいくものではありません。

私どもは、10月25日の団体交渉で「2019年度賃金確定に係わる要求書」を提出するとともに、「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」ことをお伝えし、その後、専門委員会交渉に臨み、今賃金確定交渉期の諸課題について、協議を行ってきました。

本日は、それらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてです。

皆さんは、前回の団体交渉で、人事委員会の勧告に対し遺憾としながらも、その取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえ、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討するとしておりました。

本日、改めて、同様の考えが示されたことには憤りを感じております。さらに、「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、避けるべき」との発言に続き、「給料表・特別給の改定を一体で解決」との考えも示されました。前回も申し上げたとおり、月例給の引下げは断じて受け入れられません。給料表の引下げを行わないことを強く求めます。

昨年の勧告も、今年の勧告も、こうした事態を招いた責任は、行政系人事制度改正に伴う現場実態を顧みない人事委員会にあります。

公務員の給与決定原則である「均衡の原則」、「生計費原則」、「職務給原則」を無視し、否定した人事委員会こそが批判を受けるべきです。

そもそも、今年の勧告における公民比較について東京都と比較すると、職員の給与月額と比較することとなる民間従業員の給与月額では、約1万8千円もの差があります。特別給はもちろんのこと、これ以上、東京都の職員との格差を容認することはできません。

併せて、「人事委員会勧告を踏まえた給料表・特別給の改定を一体で解決する方向で慎重に検討」との発言がありました。勧告どおり、月例給が引き下げられれば職員の生活に与える影響は大きく、とりわけ今年度に退職する職員の退職金は

大きな引下げとなり、将来に対する不安を増大させるものとなります。

また、他都市が初任給や若年層賃金の引上げを強めている中、23区のみ改定なしでは他都市や民間企業との格差はますます広がり、有為な人材の確保は難しくなります。初任給や若年層賃金を早急に改善することを求めます。

次に、業務職給料表についてです。

皆さん方は、「業務職給料表について、依然として高い水準にある」との考えに固執しております。

この間、私どもは清掃職員の職務内容は、単純に国の行政職俸給表（二）が適用される職員とは比較できないことを説明してきました。明確な比較対象職種もない中で、現場実態を顧みず、私どもの声に耳を貸そうとしない、頑なな姿勢は断じて許されるものではありません。

現業職ということだけで、行政職と比べて賃金が低く抑えられていることは、日々良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に向け奮闘している職員を顧みない対応と言わざるを得ません。業務職給料表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。

また、私どもは、現業職員を主体とする労組法適用の労働組合です。業務職給料表は、労使交渉により決定が図られるべきと考えます。

次に、技能主任職の任用資格基準の改善についてです。

先ほどから申し上げているように、有為な人材の確保は、今後の清掃事業を良質な公共サービスとして継続していくには必要不可欠です。常に目標を持ちながら、区民のために自己研鑽を積み、前向きに職務に取り組んでいくには、現在の技能主任職任用資格基準は、あまりに長すぎます。

そのことが理由で、清掃職場を離れていくものが少なくないということも申し上げてきているところです。具体的には、この3年間だけで申し上げますと、23区と清掃一組の技能V・VIの新規採用者数は88名おります。これに対し、同様の3年間に、退職等により清掃職場を離れた若年層職員が16名おり、新規採用者の数と比較すると約2割に達しております。このほかにも、この間の採用試験合格辞退者は11名もおります。こうした事実をどのように受け止められているのでしょうか。

また、前回の団体交渉でも申し上げましたが、清掃職場では技能主任職が最も職域の幅が広く、最も学ぶべきことの多い職となっています。早期に技能主任職に任用させて、清掃事業の根幹について幅広く勉強し、先輩職員から知識や経験を継承しながら、新たなことにチャレンジしていくことが、職員の育成はもちろんのこと、23区の清掃事業の発展につながるものと確信しております。

以上を踏まえ、清掃職場における区民サービスの向上と、若年層職員が意欲とその能力を十分に発揮するため、技能主任職の任用資格基準の改善を求めます。

次に、担当技能長職の設置についてです。

担当技能長職については、設置されていない区もあり、設置した区においても職の内容や設置に対する考え方は、各区によって異なります。

今年度についても、各区による昇任選考が行われていますが、「昨年、担当技能長を配置したので、今年は選考を行わない」という区もあります。本来、担当技能長については、豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用するためとして、定数は設けないとしています。

担当技能長の設置は、各区の清掃事業にとっても、職員にとっても良い制度だと考えていますが、各区の状況や実態を把握したうえで、課題や問題点については検証・検討する必要があることを申し上げておきます。

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。

前回の団体交渉でも申し上げましたが、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と考えております。しかし、現状を踏まえて申し上げれば、現在の勤務成績判定区分は公平とは言えません。そのことは、最上位・上位の判定を受けた統括技能長職・技能長職の割合からも明らかです。

改めて、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。

最後に、高齢期雇用制度についてです。

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であれば、それに見合った賃金労働条件を示すのは当然のことと考えます。

再任用賃金が、一部年金の支給を前提としていることを踏まえ、高齢期雇用制度を確立することは、喫緊の課題です。

誰もが将来に向けて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。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいまの皆さんの発言に関して申し上げます。

まず、技能主任職の任用資格基準の改善について申し上げます。

皆さんからは、技能主任職の任用資格基準の改善を求める言及がありましたが、私どもは、一昨年度に妥結した担当技能長職の設置をもって、任用制度に関する喫緊の課題は、解決されたものと認識しております。先ほど、皆さんからは、任用資格基準があまりにも長いことにより、清掃職場を離れていくものが少なくなるとの具体的な言及がありましたが、私どもといたしましては、その内容も含め、引き続き、各区における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、担当技能長の設置に関して申し上げます。

本年4月から、各区における担当技能長の設置が進められているところでありますが、現時点では、全ての区における設置には至っていない状況であります。このことについては、引き続き、皆さんとの意見交換を重ねてまいりたいと考えております。

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申し上げます。

皆さんからは、改めて、勤務成績判定区分に関し、技能主任職と統括技能長職・技能長職で区分を分けるよう強い要求をいただきました。私どもは、現在の区分設定に至った経緯を始め、区分を分ける場合の影響などを踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

最後に、繰り返しになりますが、業務職給料表の取扱いについては、これまで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、引き続き、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〉

本日、皆さん方から示された現時点における考え方は、私どもが求めている要求に何一つ答えていない不誠実なものです。

多くの重要な課題がありますが、課題解決のためには、私どもの要求に対して誠意をもって応える以外に解決の道はないことを、改めて申し上げておきます。

〈当局〉

皆さんの考え方について、改めて伺いました。

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。