

せいそう 労働者 速報

2019年11月21日
No. 1149
東京清掃労働組合
企画・総務局

2019賃金確定闘争 妥結を判断

**給料表の引下げ改定は、大いに不満ながら
総合的に判断し、ストライキは回避**

○ 給料表改定による所要の調整は実施しない

○ 今年度の定年退職者等に係る退職手当の激変緩和措置をさせる



11月21日早朝より断続的に開催した専門委員会交渉、小委員会交渉、さらには事務折衝を積み重ね、組合員の切実な思いと職場の実態を繰り返し訴えてきました。しかし、区長会は、勧告の取り扱いについて「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」「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」と歩み寄りを見せませんでした。こう着状態の打開に向けて、中央執行委員長・書記長が区長会側の交渉員である副区長会正副会長とのトップ会談の中で踏み込んだ考えが出されました。

区長会の最終提案は、給与改定については勧告通り実施。月例給について、2020年1月1日から実施。一時金については、年間支給月数を0.15月引上げ、4.65月とする。今年度については、12月期の勤勉手当の支給月数を0.15月引上げることとしました。業務職給料表についても、行政職給料表（一）の改定に準じて引下げ改定としました。しかし、今年度の定年退職者等に係る退職手当について、給与改定に伴う影響を考慮して、激変緩和措置を行うとともに給与改定による所要の調整は行わないこととしました。

さらに、技能・業務系人事制度について、技能主任職の任用資格基準を16年から4年の短縮し12年としました。これにより、退職ポイントについてすべての採用職員に20年間のポイント付与が可能となりました。

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の改正については、職務・職責に応じた勤務成績をきめ細かに反映するため、勤務成績判定区分について、「統括技能長、技能長、担当技能長」と「技能主任」の区分に分ける。判定期間は、2020年1月1日からとなり、2021年6月の支給分から適用。

地連・（総）支部の要請行動、決起集会、署名行動、ステッカー闘争など、全組合員の総力を挙げた大衆行動で闘い抜いた結果として、区長会の最終判断を引き出すこととなった。給料表の引下げ改定をはじめとして、不満な内容もあるが総合的に判断し、午前12時10分に提案を受け入れ妥結を判断しました。よって、22日に配置した1時間の実力行使は回避とします。職場報告集会での情報共有と意思統一をお願いします。

2019年度給与改定（第4回）団体交渉

1. 日 時 2019年11月21日（水）22時30分から22時42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）、笥副区長会役員（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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月21日の人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

まず、昨年を振り返ると、月例給を9,671円引き下げることとする人事委員会勧告でありましたが、行政系人事・給与制度の抜本的な改正の過渡期に生じた一過性の^{ひず}歪み^りがその主な要因であること、勧告どおりに給与改定を実施する場合には、行政系人事・給与制度改正の円滑な実施に重大

な支障が生じる懸念があること、そして、特別区の給与水準が国家公務員の給与水準とおおむね均衡した状況にあることや、多くの地方公共団体において給与水準の引上げが見込まれることなどを踏まえ、総合的に判断した結果、本来は勧告を尊重することが基本である中、異例の判断として、勧告を踏まえた給与改定は実施しないことといたしました。

その後、私どもは、適正な職員構成の達成に向け、万策を尽くしてきたほか、本年2月には、人事委員会に対し、職員構成等の一過性の歪^{ひず}みを十分に斟酌した公民比較方法の検討を要請しましたが、本年の勧告は、月例給を2,235円引き下げる内容となりました。

この算定に当たり、人事委員会は、昨年の給与改定を実施しないこととした主な要因である職員構成等の一過性の歪^{ひず}みを要因とする較差について、異例となる特例措置を実施しました。

しかしながら、昨年に続き、マイナス勧告となったことは、遺憾であります。給与勧告は、基本的には尊重すべきものであり、何より、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なければなりません。

また、2,235円の較差額の要因の大半は、昨年の制度改正に伴う給料表切替えによる給料月額の上昇にあります。

そのほか、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向を総合的に勘案して、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た結果、来年1月1日から、勧告給料表のとおり、改定することといたします。

また、特別給について、勧告どおり、勤勉手当の年間支給月数を0.15月引き上げ、2.05月といたします。なお、今年度については、12月期の勤勉手当の支給月数を0.15月引き上げることといたします。

来年度以降の勤勉手当の支給月数については、「勤勉手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりです。

なお、人事委員会は、本年の報告及び意見の中で、本年の公民較差算出における特例措置について言及した上で、「任命権者においては、引き続き管理監督職の適正な確保等、制度改正の目的の実現に向け、必要な措置を講じられたい」と言及しております。

また、本年の国・他団体における給与勧告において、月例給が引上げ又は据置きとなる中、特別区のみ、行政系人事・給与制度改正の影響により、

大幅な引下げとなっております。

これらの状況について、給与決定の原則である均衡の原則やこの間の皆さんの主張を踏まえて慎重に検討した結果、制度改革の目的の実現に向け、任命権者の裁量による措置として、第一に、給料表の改定による所要の調整は実施しないこととし、第二に、来年1月から3月までの間における定年退職者等に関する退職手当について、給与改定に伴う影響を考慮して、「今年度の定年退職者等に係る退職手当の激変緩和措置について（案）」のとおり、実施することといたします。

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は、依然として高い水準にあるとの認識の下、勧告給料表どおり給与改定を実施することや、これまでの交渉結果を踏まえ、改定に関し、慎重に検討を重ねてまいりました。その結果、業務職給料表について、「業務職給料表の改定について（案）」のとおり、来年1月1日から、行政職給料表（一）の改定に準じた引下げ改定をすることといたします。

なお、この場合においても、任命権者の裁量による措置を同様に実施するものであります。

次に、現給保障者の給料の月額の改定について申し上げます。

現給保障者の給料の月額については、今回の給与改定における行政職給料表（一）の改定率により、引下げ改定を行うことといたします。

以上の項目に関し、改正が必要となる条例議案については、直ちに各区議会に提案できるよう準備をいたします。また、今回の改定に伴う特別給の増額分については、各区議会における議決の後、できる限り速やかに支給できるよう手続を進めてまいります。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、この間、再三にわたり、技能主任職の任用資格基準の緩和について要求をいただいております。

私どもも、各区における運用実態について現状を分析し、必要性について慎重に検証してまいりました。その結果、技能・業務系職員の一層の人材活用や若年層職員の士気高揚を図る観点から、技能主任職の任用資格基

準及び昇任選考基準について改正することとします。

技能主任職の任用資格については、1 級職における在職年数を現行の「1 6 年」から4 年引き下げ「1 2 年」とし、技能主任職昇任選考の受験資格については、「1 級職に1 2 年以上在職し、年齢が5 8 歳未満の者」とします。

なお、制度の円滑な移行を図るため、所要の経過措置を設けることといたします。

詳細は「技能・業務系人事制度の改正について（案）」のとおりです。

併せて、担当技能長の設置についても、この間、皆さんとの意見交換を重ねてまいりました。私どもも、各区における運用実態に差があることは認識しており、現時点では、全ての区の設置には至っていない状況であることから、技能長職の拡大の途上にあるものと考えております。

平成2 9 年度の給与改定交渉において、私どもは、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要がある職場を幅広く例示し、担当技能長を設置することとしましたが、このことについては、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られるものと考えております。

私どもといたしましては、引き続き、皆さんには情報提供をしつつ、必要に応じて、意見交換をし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における勤務成績判定区分の改正について申し上げます。

職務・職責に応じた勤務成績をきめ細かに反映するため、現在、「統括技能長、技能長、担当技能長、技能主任」で一括りとなっている勤務成績判定区分について、「統括技能長、技能長、担当技能長」と「技能主任」の区分に分けることといたします。

なお、この改正は、新区分による勤務成績の判定期間が始まる令和2 年1 月1 日から実施し、令和3 年6 月支給分の勤勉手当から適用することといたします。

詳細は「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。

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。

繰り返しになりますが、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。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

最後に申し上げます。

今給与改定交渉においては、給与改定に関連した一連の課題を中心に、皆さんと精力的に協議を重ねてまいりました。ただいま申し上げた私どもの最終判断は、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、自主的な課題解決を図る観点から、熟慮に熟慮を重ねた上で至った結論になりますので、是非ともご理解をいただきたく存じます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から2019年度の給与改定について、考え方と回答が示されました。一言だけ申し上げさせていただきます。

特別区における清掃事業は、区民にとって、最も身近な公共サービスといっても過言ではありません。長年にわたり区民・地域と接していることから、地域の状況変化にいち早く反応し、区民のニーズに敏感に対応することで、幅広い政策情報の収集が可能な立場にいます。

また、近年増える災害時にも、復旧の第一歩は自らの役割と自覚し、日々の業務に邁進しております。

私どもは、今賃金確定期に、様々な課題を精力的に協議してまいりました。それは、単に清掃職員の労働条件の改善にとどまらず、良質な公共サービスとしての清掃事業のあり方に直結する課題であるとともに、区民の安全・安心につながるという認識で協議に臨んでまいりました。

皆さん方から示された考え方と回答は、これまでの私どもの主張に対し、踏み込んだものと受け止めて、機関に持ち帰り判断することといたします。

2019 賃金確定闘争 区長会の最終提案に対する

わが組合の判断について（案）

2019年11月21日

東京清掃労働組合

第8回中央委員会

I 2019 賃金確定闘争の経過

1. 特別区人事委員会勧告と春闘情勢について

2019 賃金確定闘争は、特別区人事委員会の2年連続となる月例給の引下げが勧告される中、月例給の引下げを行わず、東京都や民間との較差を埋めるため、特別給を上げることが求めた。民間企業における賃金改善状況、国や多くの政令市および県人事委員会による引上げ勧告が出される中、特別区だけが2年連続となる月例給の大幅な引下げは、全く納得のできないものであった。特別区人事委員会は、東京清掃、特区連、区長会までが、行政系人事・給与制度を見直した影響を踏まえた公民比較を行うべきであるとした要請を受け入れず、公民比較方法の見直しを行わなかった。まさに、本年においても、人事委員会が作り出した引下げであり、地方公務員の労働基本権制約の代償措置を行う中立公正な第三者機関としての立場を放棄したものと考えざるを得ない。

本年の民間の春闘情勢は、労働団体も経済団体も2%前後の賃上げ状況と集約している。また、厚生労働省の「平成30年賃金構造基本統計調査」の都道府県別の賃金水準を見ると、全国計30万6千2百円よりも賃金が高かった4都府県は、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府となり、最も高かったのは、東京都の38万4百円で、全国計を大幅に上回っている。「情勢適応の原則」、「均衡の原則」、「職務給の原則」といった給与決定の原則から、ことごとく逸脱する不当な勧告であった。

2. 定年延長を巡る動向について

本年6月に政府が決定した、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（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」としている。政府での検討が行われているが、法案を国会に提出する時期については不透明な状況となっている。

特別区の2019 賃金確定闘争は、こうした国の動向を睨みながらの交渉となった。

3. 技能・業務系人事制度について

技能主任職の任用資格基準について、16年はあまりに長いことから、改善を求めてきた。若年層職員のモチベーションを維持し、各区の清掃職場における年齢構成の問題を解

消するためにも、昇任資格基準の改善は不可欠であることを訴えた。また、今年度から配置が可能となった担当技能長職についても、設置に向けた各区の混乱や、運用面での違いなどを訴え、重要な課題として交渉に臨んだ。

しかし、区長会は担当技能長職の課題については、「本給与改定交渉期において、意見交換をさせていただく」としたものの、技能主任職の任用資格基準については、「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いる」との考えに終始した。

4. 特別区人事委員会勧告作業に関する要請、区長会要請、特別区人事委員会抗議行動について

昨年の勧告を踏まえ、特別区人事委員会に対し、7月30日と9月5日に、異例となる2回の要請行動を行った。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るとともに、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た。

10月21日、特別区人事委員会は、例年より10日ほど遅れて、「令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告」を出した。その内容は、一時金を0.15月引上げとしたものの、月例給については、平均0.58%、額にして平均2,235円の引下げとした。特例措置として、公民比較の対象から、差額支給者（現給保障者）を除き、引下げ幅を圧縮し、年間給与額にして平均約2万2千円増となる勧告であった。しかし、月例給の大幅な引下げは、民間における春闘情勢や国・他団体等の状況を見ると、到底納得できるものではない。

わが組合は、勧告が出された後、直ちに区長会に対する要請行動を行い、勧告の不当性を訴えるとともに、月例給の引下げは行わず、特別給については東京都や民間との較差を解消するため引上げることを求めた。これに対し、区長会は、2千円を上回るマイナス勧告について遺憾としつつも、「本年の勧告については、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」とした。

さらに、11月7日には、特別区人事委員会に対し、本年の勧告に対する抗議要請を行い、労働基本権制約の代償機関としての役割を果たし、今後は職員が納得する勧告とすることを求めた。

5. 職場からの闘いの積上げについて

10月29日、連合会館において「2019賃金確定闘争勝利！第一波総決起集会」を開催した。10月21日の特別区人事委員会の不当な勧告を糾弾し、要求実現に向けて

全組合員の固い団結で、2019 賃金確定闘争に勝利するための意思統一を図った。集会には303人の組合員が結集し、各地連、一組総支部、青年部から決意表明を受け、全体で闘う拳を上げた。

その後、地連ごとの第二波総決起集会と各ブロック幹事区長に対する要請行動の取組み、職場からの全組合員と家族による署名行動、各区長・一組管理者への要請行動、ステッカー闘争等を取組み、特別区に働く清掃職員の賃金・労働条件の改善を訴え続けた。

最終局面を迎える中、11月15日に全電通会館で開催した「2019 賃金確定闘争勝利！第三波総決起集会」には、432人の組合員が結集し、各地連、一組総支部、青年部からの決意表明を受け、改めて2019 賃金確定闘争の完全勝利を目指す意思統一を図った。

10月 9日（水）：第7回中央委員会

10月21日（月）：区長会要請行動（特別区人事委員会勧告に係る要請）

10月24日（木）～11月14日（木）：組合員・家族要請書名

10月25日（金）：第2回団体交渉

〃：第1回支部書記長会議

10月29日（火）：第一波総決起集会

10月30日（水）～11月13日（水）：各区長・一組管理者への要請行動

10月31日（木）：第五地連・幹事区（墨田区長）要請行動

第五地連第二波総決起集会

11月 5日（火）：第1回専門委員会交渉

【技能系職種における障害者を対象とする採用選考について・高齢期の雇用問題・会計年度任用職員制度】

11月 6日（水）：第3回団体交渉

11月 7日（木）：特別区人事委員会への抗議要請行動

〃：第三地連・幹事区（品川区長）要請行動

第三地連第二波総決起集会

11月 8日（金）：第2回専門委員会交渉

【技能・業務系人事制度①】

〃：第二地連・幹事区（台東区長）要請行動

第二地連第二波総決起集会

11月11日（月）：第3回専門委員会交渉

【技能・業務系人事制度②】

〃：第一地連・幹事区（千代田区長）要請行動

第一地連第二波総決起集会

11月12日（火）：第四地連・幹事区（杉並区長）要請行動

第四地連第二波総決起集会

- 11月13日（水）：第1回拡大闘争委員会
11月15日（金）：区長会総会座り込み行動・要請行動
〃：第三波総決起集会
11月18日（月）：区長会会長要請行動
11月21日（木）：専門員会交渉【全般】
〃：第1回小委員会交渉
〃：第4回団体交渉

6. 第1回拡大闘争委員会

11月13日、第1回拡大闘争委員会を開催し、第2回・第3回の団体交渉の経過を周知するとともに、「2019賃金確定闘争 最終局面を迎えるにあたって（案）」を全体で確認した。①月例給の引下げを許さず、一時金について増額することを求める。②業務職給料表は「依然として高い水準にある」としている区長会の認識を改めさせる。③技能主任職の任用資格基準の短縮を求める。④担当技能長職の運用状況を精査させ、意見交換の場を求める。⑤成績率制度における勤務判定区分を2級職と3・4級職で別とすることを求める。⑥再任用職員の賃金水準の早期改善と、新たな制度設計を求める。⑦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あたっては、安全性の確保と、必要な措置を講ずることを求める。⑧清掃職場の実態を踏まえ、区間交流について柔軟な対応を求める。その他の課題も含めて総合的に判断する。

併せて、区長会が最終交渉日と設定した11月21日の翌22日、始業時から1時間の実力行使の準備指令を発し、膠着状態に陥っている協議の進展を図り、区長会の歩み寄りを引き出すことを全会一致で確認した。

7. 最終ヤマ場の動きについて

その後の協議においても、我われの要求に対する区長会の考え方は示されず、区長会が最終交渉日とした21日の夜、局面の打開に向けて中央執行委員長・書記長と区長会側交渉委員の責任者である副区長会正副会長との会談が持たれた。

副区長会正副会長から示された最終提案は以下のとおりである。

Ⅱ 2019年賃金確定闘争、区長会の最終提案について

1. 勧告の取扱い

来年1月1日から、勧告給料表の通り、改定する。

特別給については、0.15月引上げ、勤勉手当に割り振る。

今年度については、12月期の勤勉手当を0.15月引き上げる。

任命権者の裁量による措置として、給料表改定による所要の調整は実施しない。

来年1月から3月までの間における定年退職者等に関する退職手当について、給与改

定に伴う影響を考慮して、激変緩和措置を行う。

2. 業務職給料表について

来年1月1日から、行政職給料表（一）の改定に準じた引下げ改定とする。

現給保障者についても、同様の改定率により、引下げ改定を行う。

3. 技能・業務系人事制度について

①技能主任職の任用資格基準について

1級職における在職年数を現行の16年から12年とし、技能主任職昇任選考の受験資格については、「1級職に12年以上在職し、年齢が58歳未満の者」とする。

なお、制度の円滑な移行を図るため、所要の経過措置を設ける。

②担当技能長の設置について

引き続き、情報提供をしつつ、必要があれば、意見交換をしていく。

4. 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の改正について

職務・職責に応じた勤務成績をきめ細かに反映するため、勤務成績判定区分について、「統括技能長、技能長、担当技能長」と「技能主任」の区分に分ける。

判定期間は2020年1月1日からとなり、2021年6月の支給分から適用。

5. 雇用と年金の接続について

引き続き、政府の検討状況について注視していく。

6. 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（小委員会交渉）

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を踏まえ、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。

7. 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（小委員会交渉）

東京都・特別区一般職員人事交流実施基準から、遠距離通勤や結婚等の自己都合による場合を削除する。

Ⅲ 区長会の最終提案に対するわが組合の判断について

1. 給与改定について

2年連続で月例給の大幅な引下げが勧告された。区長会が遺憾としたことから、区長会としても特別区人事委員会の公民比較方法に納得していないことは明白である。しかし、特別区人事委員会は東京清掃・特区連の度重なる要請に対し、特例措置として公民比較対象から現給保障者を除外することで、引下げ幅を圧縮するにとどめた。

我われは、月例給の引下げを行わず、特別給の引上げを求めるという異例の取組を今期確定闘争において取組んだ。区長会は、「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」、「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」との発言を最後まで変えることはなかった。

月例給の引下げについては不満であるが、年収では再任用職員を含め、全職員が増となることとあわせて、所要の調整を行わないとしたこと、今年度の退職者について不利益とならぬよう、退職金について激変緩和措置を判断したことは評価できる。

2. 業務職給料表について

区長会が、比較対象もはっきりしないまま、「特別区の技能・業務系職員の給料表は依然として高い水準にある」という認識に固執していることは大いに不満である。

3. 技能主任職の任用資格基準の改善について

これまで一貫して、東京都の現業系職員の技能主任職任用資格基準も16年であることにこだわり続けてきた区長会に対し、追いつきをなくすための経過措置は付いたものの、4年の短縮を判断させ、若年層職員に配慮するとともに、退職手当の調整額のポイントを満額付与できる可能性を確保したことは大いに評価できる。

4. 担当技能長の配置について

各区の運用実態に差があることを認め、意見交換の場を持つとしたことは評価できる。

5. 技能・業務系職員の勤勉手当の成績率制度における勤務判定区分の見直しについて

我われの要求を受け止め、勤務成績判定区分を改正するとしたことは評価できる。

6. 高齢期雇用制度について

無年金期間にある再任用職員に対する早急な対応を求めたが、「引き続き、政府の検討状況について注視していく」としたことは不満である。

7. 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

令和元年度の選考から実施できる。法の趣旨を尊重する立場で、安全面を各支部で確認していかなければならない。

8. 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

引き続き、区間交流において、職員の事情を考慮した柔軟な対応を求めている。

IV 最後に（今後の取組みについて）

10月22日に提出した5課題・36項目に及ぶ要求項目について、納得できる回答が得られなかったことは不満が残る。

とりわけ、月例給の引下げを阻止することができなかったことについては、納得がいかない。しかし、公務員の労働基本権制約の代償措置機関としての人事委員会制度の意義と、特別区人事委員会が果たしてきた役割は尊重しなければならない。

特別区人事委員会に特例措置を設けさせたことは、昨年度から引き続き取組んできた大衆行動の成果であると考えている。また、総額で全組合員の年収が増となることに加え、任命権者の裁量として、所要の調整を行わないとしたこと、今年度退職される組合員の退職金については、激変緩和措置として、月例給引下げの影響は及ぼさないとしたことについては、評価できるものである。

技能・業務系人事制度については、この間、求め続けてきた、技能主任職の任用資格基準について、区長会は東京都が16年の制度のままであることから、これまで難色を示していたが、若年層職員が清掃職場を離れる率の高さや、この間の被災地支援の経験を継承していく必要性等を訴えてきた結果、4年間の短縮を判断したことについては評価できるものである。これにより、34歳で採用された職員についても、退職手当の調整額のポイントが満額付与できることとなった。また、担当技能長職の設置については、各区の運用実態に差があることを認識させ、引き続きの情報提供と意見交換を約束させたことについても、新たな取組みにつなげる第一歩としていかなければならない。

成績率制度における勤務判定区分については、我われの要求が通ったが、統括技能長・技能長の原資が減ることは否めない、したがって、全体として担当技能長を増やしていく取組が必要である。

雇用と年金の接続については、政府での検討に入っており、特別区においても、次年度確定交渉の大きな課題となることは間違いない。直ちに準備を進めていく必要がある。併せて、会計年度任用職員制度も始まることから、各区における運用状況を把握し、情報を共有しつつ、課題・問題については交渉課題としていく必要がある。

不満や課題の残る結果となったが、前進も見られた。これは、各支部・各地連による要請行動をはじめ、組合員の大衆行動が本部交渉と有機的に結びついた結果であると受け止めている。

わが組合は、23区・清掃一組という複数の自治体を貫く単一労働組合という組織形態を選択し、賃金確定闘争を自らの闘いと位置付け、今賃金確定闘争を組織の総力を挙げて取組んだ。今期賃金確定闘争の到達点は、各地連、各（総）支部の闘いを積み上げた結果であり、全組合員の奮闘に対して心から敬意を表するものである。

改めて総括を行い、残された課題の解決に向けた具体的な取組みを提起したい。

闘いは継続する。依然として厳しい情勢下ではあるが、引き続き今後の闘いに全力を傾注することを確認して、2019賃金確定闘争の区切りとする。

以上

令和元年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求書		当局の考え方
1. 業務職給料表の水準改善について		
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。	○ 平成20年における業務職給料表の水準見直しによる現給保障者が昇任した場合、一定数が現給保障にとどまる一方、平成30年における技能・業務系人事制度の改正による現給保障者が昇任した場合、昇格メリットが生じる状況にあることは認識しているが、現給保障とした経緯がそれぞれ全く異なるため、現状での対応は困難である。
2. 人事制度の改善について		
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。	○ 昇任選考については、育児休業中の者であっても、昇任選考の有資格者であれば、受験可能とするなど環境整備に努めてきた。運用面においては、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
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。	○ 統括技能長や技能長の配置については、各特別区において適切に対応がなされるものと認識している。
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。	○ 人事交流については、本人希望と各特別区の人事管理上の判断を前提としている中で、各特別区が適切に運用しているものと認識している。
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。	○ 人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと認識している。
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。	○ 各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策等が実施されるものと考えている。
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。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
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。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから、一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行っており、現状での対応は困難である。
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。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考えている。
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。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。

清掃労組要求書		当局の考え方
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。	○ 国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。
9	勤勉手当の成績率における一律拠出割合は最低限にとどめること。	○ 各特別区において、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から決定されるものである。
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。	○ 勤勉手当の成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行っていく。
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。	○ 退職手当制度については、この間、民間との格差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
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。	○ 昇給における職員の区分を、技能長以上と技能主任以下とに区分することは、現状での対応は困難である。
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。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、本年4月から実施されたばかりであり、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
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異なるものである。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。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職務・職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
4. 高齢期雇用制度について		
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、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。	○ 再任用職員等の高齢層職員に対する職場環境の整備等については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと認識している。
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。	○ 雇用と年金の接続のための再任用については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと認識している。

清掃労組要求書	当局の考え方
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。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
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。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考ええる。
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。	○ 非常勤職員及び臨時職員の報酬等については、各特別区が決定することとなっている。
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。	○ 会計年度任用職員については、各特別区において、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨に則った適切な運用が行われるものと認識している。

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考				
行政職給料表（一） 医療職給料表（二） 医療職給料表（三） 幼稚園教育職員給料表	勧告のとおり実施する。 なお、平成 30 年の給料表切替えによる現給保障者の給料の月額についても、行政職給料表（一）の引下げに合わせて、一律に同率程度引き下げる。	令和 2 年 1 月 1 日から適用				
特別給	支給月数を次のように改める。 <table border="1"><tr><td>現行</td><td>改正後</td></tr><tr><td>4.50 月</td><td>4.65 月</td></tr></table> （0.15 月の引上げ分は、勤勉手当に割り振る。） 別紙のとおり	現行	改正後	4.50 月	4.65 月	
現行	改正後					
4.50 月	4.65 月					
業務職給料表	別紙のとおり なお、平成 30 年の給料表切替えによる現給保障者の給料の月額についても、行政職給料表（一）の引下げに合わせて、一律に同率程度引き下げる。					
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	小委員会で示したとおり					
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	小委員会で示したとおり					
技能・業務系人事制度の改正について	別紙のとおり					
今年度の定年退職者等に係る退職手当の激変緩和措置について	別紙のとおり					
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の改正について	別紙のとおり					

Ⅱ 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和２年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。
勧奨退職特例措置の各区事項化	令和２年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

業務職給料表の改定について（案）

1 改定方針

行政職給料表（一）における公民較差の解消による引下げに合わせて、現在の業務職給料表（平成 30 年 4 月 1 日適用）の給料月額を、行政職給料表（一）の引下げと同率程度引き下げる。ただし、行政職給料表（一）と同様、初任給付近等の号給については、引下げを緩和する。

2 業務職給料表

別紙のとおり

3 適用日

令和 2 年 1 月 1 日

業務職給料表（案）

別紙

職員の 区分	職務の級 号 給	1 級 給料月額	2 級 給料月額	3 級 給料月額	4 級 給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円
	1	128,000	204,000	224,600	229,300
	2	128,700	205,600	226,400	231,300
	3	129,400	207,400	228,300	233,300
	4	130,100	209,100	230,200	235,300
	5	130,800	210,900	232,400	237,300
	6	131,500	212,700	234,200	239,300
	7	132,200	214,400	236,200	241,300
	8	132,900	216,300	238,200	243,300
	9	133,600	218,100	240,300	245,300
	10	134,300	219,900	242,000	247,300
	11	135,000	221,700	244,100	249,300
	12	135,700	223,500	246,200	251,400
	13	136,400	225,500	248,200	253,500
	14	137,400	227,300	250,200	255,600
	15	138,400	229,200	252,300	257,700
	16	139,400	231,000	254,300	259,800
	17	140,400	232,800	256,100	261,900
	18	141,400	234,600	258,200	263,900
	19	142,500	236,400	260,200	266,000
	20	143,700	238,300	262,100	268,100
	21	144,900	240,000	264,000	270,200
	22	146,100	241,700	266,000	272,300
	23	147,300	243,500	267,800	274,400
	24	148,400	245,200	269,700	276,600
	25	149,600	247,000	271,600	278,800
	26	150,800	248,600	273,500	281,000
	27	152,100	250,200	275,200	283,200
	28	153,400	251,900	277,000	285,300
	29	154,600	253,500	278,900	287,300
	30	156,000	255,100	280,700	289,400
	31	157,400	256,700	282,400	291,500
	32	158,800	258,300	284,200	293,600
	33	160,500	259,800	285,900	295,600
	34	162,200	261,400	287,600	297,700
	35	163,800	263,000	289,300	299,800
	36	165,300	264,400	291,000	301,800
	37	166,800	265,900	292,700	303,700
	38	167,900	267,400	294,500	305,700
	39	168,900	268,800	296,100	307,700
	40	169,900	270,200	297,600	309,700

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	41	170,900	271,700	299,300	311,600
	42	172,000	273,000	300,900	313,500
	43	173,200	274,500	302,400	315,400
	44	174,400	275,700	303,900	317,300
	45	175,800	277,100	305,500	319,000
	46	177,300	278,400	307,000	320,800
	47	178,900	279,700	308,400	322,600
	48	180,400	281,000	309,900	324,300
	49	182,000	282,300	311,300	326,100
	50	183,600	283,500	312,700	327,800
	51	185,200	284,700	314,100	329,400
	52	187,000	285,900	315,400	331,000
	53	188,700	287,000	316,700	332,600
	54	190,300	288,100	318,000	334,100
	55	192,000	289,100	319,200	335,600
	56	193,700	290,100	320,300	337,100
	57	195,400	291,100	321,400	338,400
	58	197,000	292,000	322,500	339,800
	59	198,800	292,900	323,400	341,100
	60	200,400	293,800	324,200	342,300
	61	202,100	294,500	325,100	343,500
	62	203,800	295,300	325,800	344,400
	63	205,500	296,000	326,600	345,400
	64	207,200	296,700	327,200	346,300
	65	208,800	297,200	327,900	347,200
	66	210,500	297,800	328,600	347,900
	67	212,100	298,300	329,200	348,600
	68	213,700	298,900	329,700	349,300
	69	215,400	299,400	330,300	350,000
	70	216,900	299,900	330,800	350,600
	71	218,600	300,500	331,400	351,300
	72	220,200	300,900	331,800	352,000
	73	221,800	301,300	332,200	352,600
	74	223,500	301,800	332,600	353,100
	75	225,100	302,200	333,100	353,700
	76	226,600	302,600	333,500	354,200
	77	228,200	303,100	333,900	354,800
	78	229,600	303,500	334,400	355,200
	79	231,200	304,000	334,800	355,700
	80	232,700	304,400	335,200	356,200
	81	234,300	304,800	335,700	356,600
	82	235,800	305,200	336,100	356,900
	83	237,400	305,600	336,500	357,400
	84	238,800	306,100	337,000	357,800

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	85	240,300	306,500	337,400	358,200
	86	241,600	306,900	337,800	358,600
	87	243,100	307,200	338,200	359,000
	88	244,700	307,600	338,600	359,400
	89	246,200	307,900	338,900	359,800
	90	247,400	308,300	339,300	360,300
	91	248,900	308,600	339,600	360,700
	92	250,200	309,000	340,000	361,000
	93	251,600	309,300	340,300	361,400
	94	252,900	309,700	340,700	361,700
	95	254,200	310,000	341,000	362,100
	96	255,500	310,400	341,400	362,400
	97	256,800	310,700	341,700	362,800
	98	257,900	311,100	342,000	363,100
	99	259,100	311,400	342,400	363,500
	100	260,400	311,800	342,700	363,800
	101	261,600	312,100	343,100	364,200
	102	262,800	312,500	343,400	364,500
	103	264,000	312,900	343,800	364,900
	104	265,000	313,300	344,100	365,200
	105	266,000	313,700	344,500	365,600
	106	267,100	314,100	344,800	365,900
	107	268,200	314,500	345,100	366,300
	108	269,300	314,900	345,500	366,600
	109	270,200	315,300	345,800	367,000
	110	271,200	315,600	346,200	367,300
	111	272,200	315,900	346,500	367,700
	112	273,100	316,200	346,900	368,000
	113	273,900	316,500	347,200	368,400
	114	274,900	316,800	347,600	368,700
	115	275,700	317,100	347,900	369,100
	116	276,500	317,400	348,200	369,400
	117	277,300	317,700	348,600	369,800
	118	278,000	318,000	349,000	370,100
	119	278,800	318,300	349,400	370,500
	120	279,500	318,600	349,800	370,800
	121	280,000	318,900	350,200	371,200
	122	280,700	319,100	350,600	
	123	281,200	319,300	351,000	
	124	281,800	319,500	351,400	
	125	282,200	319,700	351,800	
	126	282,700	319,900	352,200	
	127	283,000	320,100	352,600	
	128	283,400	320,300	353,000	

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	129	283,700	320,500	353,400	
	130	284,000	320,700	353,800	
	131	284,400	320,900	354,200	
	132	284,700	321,100	354,600	
	133	285,100	321,300	355,000	
	134	285,400	321,400	355,400	
	135	285,700	321,500	355,800	
	136	286,100	321,600	356,200	
	137	286,500	321,700	356,600	
	138	286,800	321,800	357,000	
	139	287,200	321,900	357,400	
	140	287,600	322,000	357,800	
	141	287,800	322,100	358,200	
	142	288,200	322,200	358,600	
	143	288,500	322,300	359,000	
	144	288,700	322,400	359,400	
	145	289,000	322,500	359,800	
	146	289,300	322,600	360,200	
	147	289,600	322,700	360,600	
	148	289,800	322,800	361,000	
	149	290,100	322,900	361,400	
	150	290,400		361,800	
	151	290,700		362,200	
	152	290,900		362,600	
	153	291,200		363,000	
	154	291,500		363,300	
	155	291,700		363,600	
	156	292,000		363,900	
	157	292,300		364,200	
	158	292,600			
	159	292,900			
	160	293,200			
	161	293,500			
	162	293,800			
	163	294,100			
	164	294,400			
	165	294,700			
再任用 職員		212,000	223,200	244,000	274,700

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事委員会が定めるものに適用する。

勤勉手当に係る支給月数の改正について（案）

1 令和元年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

（１）一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15 月	1.20 月	0.25 月	2.60 月
勤勉手当	0.95 月	1.10 月	—	2.05 月
計	2.10 月	2.30 月	0.25 月	4.65 月

（２）一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65 月	0.70 月	0.10 月	1.45 月
勤勉手当	0.45 月	0.55 月	—	1.00 月
計	1.10 月	1.25 月	0.10 月	2.45 月

2 令和2年度以降に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1. 15 月	1. 20 月	0. 25 月	2. 60 月
勤勉手当	1. 025月	1. 025月	—	2. 05 月
計	2. 175月	2. 225月	0. 25 月	4. 65 月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0. 65 月	0. 70 月	0. 10 月	1. 45 月
勤勉手当	0. 50 月	0. 50 月	—	1. 00 月
計	1. 15 月	1. 20 月	0. 10 月	2. 45 月

技能・業務系人事制度の改正について（案）

1 趣旨

技能・業務系職員の一層の人材活用や若年層職員の士気高揚を図る観点から、技能主任職の任用資格基準及び昇任選考基準について改正を行う。

2 内容

（１）任用資格基準

技能主任職の任用資格について、１級職における在職年数を「１２年」とする。

（経過措置）

任用年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度
１級職における在職年数	１６年	１５年	１４年	１３年	本則

（２）昇任選考基準

技能主任職昇任選考の受験資格について、「１級職に１２年以上在職し、年齢が５８歳未満の者」とする。

（経過措置）

選考年度	２年度	３年度	４年度	５年度
１級職における在職年数	１５年以上	１４年以上	１３年以上	本則

3 実施年度

令和２年度から実施する。

今年度の定年退職者等に係る退職手当の激変緩和措置について（案）

1 趣旨

給料表の引下げ改定に伴う退職手当への影響を考慮し、今年度の定年退職者等に対して、次のとおり激変緩和措置を実施する。

2 内容

令和2年1月1日から同年3月31日の間における定年退職者等に係る退職手当の基本額について、同年1月1日施行の給料表の改定がなかったものとみなした退職日給料月額により算出するものとする。

3 実施時期

令和2年1月1日

技能・業務系職員の勤勉手当の成績率における
勤務成績判定区分の改正について（案）

1 趣旨

職務・職責に応じた勤務成績をきめ細かに反映するため、勤務成績判定区分を改正する。

2 内容

次の表のとおり、勤務成績判定区分を改正する。
なお、改正後の区分に係る一律拋出割合及び加重値については、各区において設定する。

改正前	改正後
統括技能長 技能長 担当技能長 技能主任	統括技能長 技能長 担当技能長
	技能主任

3 実施時期

令和2年1月1日（令和3年6月支給分から適用）

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) 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。</u>	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分以上の場合をいう。</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>

切替保障額表 行(二)

職務の級	2 級	3 級	4 級
号 給	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円
1	201,100	223,800	227,600
2	203,000	225,900	229,400
3	204,800	227,800	231,300
4	206,600	229,600	233,300
5	208,000	231,600	235,200
6	210,100	233,900	237,000
7	211,800	235,700	239,000
8	213,500	237,400	240,900
9	214,700	239,300	242,900
10	217,100	241,400	244,900
11	218,700	243,300	246,900
12	220,500	245,300	248,900
13	221,400	247,100	250,800
14	223,800	249,100	252,900
15	225,300	251,000	254,900
16	227,100	252,800	256,900
17	228,100	254,600	258,900
18	230,500	256,500	261,300
19	232,300	258,500	263,300
20	234,100	260,400	265,300
21	235,500	262,000	267,100
22	237,400	263,900	269,100
23	239,000	265,900	271,000
24	240,800	267,900	273,000
25	242,200	269,800	274,900
26	243,800	271,800	277,000
27	245,600	273,600	279,100
28	247,200	275,300	281,300
29	248,800	276,400	283,500
30	250,400	279,200	285,100
31	251,900	281,200	287,100
32	253,400	283,000	289,100
33	255,100	284,300	290,800
34	256,600	286,400	292,800
35	258,100	288,200	294,800
36	259,800	290,000	296,700
37	262,100	291,500	298,500
38	262,900	293,300	300,400
39	264,400	295,000	302,200
40	266,000	296,600	304,300

41	268,700	297,500	305,900
42	269,100	299,700	307,800
43	270,400	301,400	309,600
44	272,100	302,800	311,500
45	273,400	304,100	312,600
46	274,700	305,900	315,200
47	275,900	307,100	317,000
48	277,400	308,400	318,500
49	278,700	309,900	320,200
50	279,800	311,200	321,900
51	281,200	312,500	323,600
52	282,500	313,700	325,300
53	283,900	314,400	326,900
54	285,100	315,800	328,300
55	286,300	316,800	329,500
56	287,800	317,700	330,800
57	289,700	318,500	332,000
58	290,100	319,300	333,200
59	291,300	320,100	334,300
60	292,300	320,800	335,300
61	293,400	321,100	336,500
62	294,200	322,400	337,600
63	295,000	323,300	338,700
64	295,900	324,000	339,900
65	296,400	324,700	341,000
66	297,600	325,300	342,000
67	298,500	325,900	342,800
68	299,400	326,600	343,700
69	300,200	327,300	344,500
70	300,900	327,800	345,400
71	301,500	328,400	346,200
72	302,100	329,000	346,900
73	302,500	329,600	347,500
74	303,100	330,100	348,100
75	303,700	330,700	348,700
76	304,200	331,300	349,300
77	304,600	331,900	350,000
78	305,100	332,500	350,500
79	305,600	333,100	351,100
80	306,100	333,600	351,700
81	306,600	334,000	352,100
82	306,700	334,500	352,600
83	307,100	335,000	353,100
84	307,600	335,600	353,800

85	307,900	336,000	354,200
86	308,400	336,400	354,700
87	308,700	336,900	355,200
88	309,100	337,400	355,700
89	309,600	337,900	356,100
90	309,800	338,300	356,600
91	310,200	338,800	357,200
92	310,500	339,300	357,600
93	310,800	339,700	358,100
94	311,200	340,100	358,600
95	311,700	340,600	359,100
96	311,900	341,100	359,600
97	312,300	341,500	360,100
98	312,600	342,000	360,700
99	312,800	342,500	361,000
100	313,100	343,000	361,500
101	313,400	343,700	362,000
102	313,700	343,900	362,500
103	314,000	344,300	363,000
104	314,300	344,800	363,600
105	314,700	345,200	364,000
106	315,000	345,700	364,300
107	315,300	346,200	364,900
108	315,600	346,700	365,300
109	316,100	347,100	365,700
110	316,300	347,400	366,100
111	316,600	347,800	366,500
112	316,900	348,100	366,800
113	317,200	348,400	367,100
114	317,500	348,600	367,600
115	317,700	349,000	368,000
116	318,000	349,200	368,400
117	318,300	349,500	368,800
118	318,600	349,700	369,200
119	318,900	350,000	369,700
120	319,200	350,300	370,000
121	319,500	350,500	370,400
122	319,700	350,900	
123	319,900	351,300	
124	320,100	351,700	
125	320,300	352,100	
126	320,500	352,500	
127	320,700	352,900	
128	320,900	353,300	

129	321, 100	353, 700	
130	321, 300	354, 100	
131	321, 500	354, 500	
132	321, 700	354, 900	
133	321, 900	355, 300	
134	322, 000	355, 700	
135	322, 100	356, 100	
136	322, 200	356, 500	
137	322, 300	356, 900	
138	322, 400	357, 300	
139	322, 500	357, 700	
140	322, 600	358, 100	
141	322, 700	358, 500	
142	322, 800	358, 900	
143	322, 900	359, 300	
144	323, 000	359, 700	
145	323, 100	360, 100	
146	323, 200	360, 500	
147	323, 300	360, 900	
148	323, 400	361, 300	
149	323, 500	361, 700	
150		362, 100	
151		362, 500	
152		362, 900	
153		363, 300	
154		363, 600	
155		363, 900	
156		364, 200	
157		364, 500	