

せいそう 速報 労働者

2020年3月11日
No. 1150
東京清掃労働組合
企画・総務局

2020年度給与改定（第1回）団体交渉

- ・人事委員会に対し、正当な賃金水準となるように公民比較方法の見直しの働きかけを求める。
- ・高齢期の雇用制度について早急に協議の場を設定するよう求める。



3月11日（水）19時40分より、2020年度給与改定（第1回）団体交渉が行われ、第11回中央委員会で確認した要求案に基づく「2020年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を区長会に提出しました。

昨年的人事委員会勧告は、国や多くの政令市及び県人事委員会が引き上げ勧告をする中、特別区のみが2年連続となる大幅な月例給の引下げ勧告となりました。その要因は、人事委員会が公民比較方法の見直しを行わなかったことにあります。区長会に対し、人事委員会に対する公民比較方法の見直しの働きかけを求めました。

区長会は、昨年の賃金改定交渉において業務職給料表について、依然として高い水準にあるとする認識には変わりないと言及しました。しかし、23区における現業職員の賃金水準は決して高くはありません。清掃職員の職務内容は、住民や企業に対する指導業務をはじめ、訪問収集、各戸収集、環境学習など多岐にわたっています。清掃職場の業務実態を把握し「特別区の現業職給料表は高い水準にある」との認識を直ちに改めるべきと申し入れました。

担当技能長職の設置については、次年度からすべての区において設置されることになりました。しかし、担当技能長職を「技能長職にステップアップするための研修的な職」と捉えたり、担当技能長は人数を括りとする設置基準になっていないにもかかわらず、「配置に伴い技能長職の数を減らす」とする区が存在します。本来の目的から逸脱することのないように、各区における配置状況・内容について情報提供を求めました。

会計年度任用職員については、導入初年度ということもあり、各区の運用状況について情報提供を求めました。

そして最後に、定年延長については、議論すべきことが山積しており、国の動向に左右されることなく早急に協議することを求めました。また、年金の無支給期間である再任用職員の賃金についても早急な対応を求めました。

区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度の改善を図るため、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で労使の信頼関係に基づく自主的・主体的な解決を求めました。秋の賃金確定闘争で要求を実現するため、春闘期から全組合員の総力を結集し、各職場からの声を区長会に届けることが重要です。



2020年3月11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



2020年度 現業系賃金・人事制度に関わる要求書

日頃から、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敬意を表します。

昨年、特別区人事委員会は2年連続となる月例給の引下げを勧告しました。民間企業における賃金改善状況や他の地方自治体に反して、特別区だけが引下げ勧告となりました。一時金については、昨年度の積み残しとあわせて年間の支給月数が0.15月の引上げとなったものの、月例給については、0.58%、額にしてマイナス2,235円の引下げとなり、他の地域と比較して最も多額の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員への配慮に欠けたものでありました。私どもは、昨年の特別区人事委員会勧告が全職員の生活に多大なる影響をもたらしたことから、現在の公民比較方法は、「同種・同等比較」の原則と相容れないものと考えています。職員が自らの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は、処遇の改善につながる公民比較方法に改めるべきです。

この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて、現業職員の給与改定が行われてきました。しかし、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労組法適用の労働組合であります。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。

今春闘における労働団体の基本構想では、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」、「底支え」、「格差是正」に寄与する取組を強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させていくとしています。

憲法に謳う健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障するためには、大幅な賃金の引上げ、消費の拡大、内需の拡大が不可欠です。企業における内部留保の増加、労働分配率の低下、賃金の下落が続くことになれば、消費購買力は上がりません。若年層の非正規労働者が増えるとともに、ワーキングプアが拡大する状況で



は、結婚や子育てもままならず、少子化は一層進み、景気回復の大きな力となる内需拡大は期待できません。このような状況を改善していくためには、賃金・労働条件の大幅な改善と安定した雇用の創出が必要です。特別区職員の生活改善につながる賃金改定、閉塞感に覆われる職場環境の改善を図るためには、賃金・人事制度の改善が喫緊の課題です。

また、国家公務員定年の引上げについて、国会に提出されることとなっています。法改正がされれば事前の説明を含め、速やかに、特別区職員の定年を引き上げる条例改正をする必要があります。また、定年の延長については課題も多く、議論すべき事項が山積しております。あわせて、年金の無支給期間である再任用の賃金についても積み残されている課題であり、早急な対応が必要であります。高齢期の職員に関する協議は、賃金確定期を待たず、早期に協議の場を持つことを求めます。

行政と区民との接点である清掃現場で働く私どもにとって、良質な公共サービスとしての清掃事業の質の向上は大きな課題です。清掃職場では、新規採用の抑制と非正規労働者の多用で、職員数の減少と高齢化が進んでいます。地域の情報を把握する清掃職員は、災害時の初動体制に大きな役割を果たすことができます。オリンピック・パラリンピックの開催準備と併せて、清掃事業でも多くの重要な課題が想定されます。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考えています。

以上を踏まえ、下記の項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に邁進できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

一 賃金制度の改善について

- 1 人事委員会に対し、特別区の実態を踏まえた公民比較方法の見直しを行うように、引き続き働きかけるとともに、職員構成等の一過性の歪みが解消されるまでの間、退職手当について緩和措置を継続すること。
- 2 賃金改定にあたっては、高物価の首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改善するとともに、地域経済の底上げ・底支え、格差是正を図るため、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、賃金水準は本給＋地域手当20％を基準として2％以上の改善を行うこと。

- 3 地域手当は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とする制度である。同じ特別区内に勤務する特別区職員の勤務実態にそぐわないものであるため本給に繰り入れること。
- 4 業務職給料表については、特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性、危険度）等を十分に勘案した水準に引き上げること。
- 5 賃金確定期における現業系職員の賃金確定は、労使協議事項であることを踏まえ、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 6 屋外や工場内での過酷で困難な清掃業務の職務実態を十分に考慮し、初任給格付の改善を図ること。
- 7 職の区分による職責の有無に係わらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として給与処遇に反映させること。
- 8 職務に対する長年の知識や経験が給与処遇として反映されるよう、現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるように全ての級で号給増設を行うこと。
- 9 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員について、給与水準の引上げを行うこと。
- 10 職務に対する意欲の維持・高揚を図るため、高齢層職員の昇給制度については、特別区職員の実態に即した制度とするため、十分な労使協議を行うこと。

二 一時金の改善について

- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給月数とすること。
- 2 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- 3 勤勉手当の成績率における一律拋出割合の拡大を行わないこと。
- 4 現行の勤勉手当の成績率および査定昇給制度を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 5 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。

- 6 期末・勤勉手当からの除算項目および除算割合を改善すること。
- 7 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。

三 人事制度の改善について

- 1 各区における「担当技能長職」について、妥結結果を尊重するとともに、本来の設置目的を踏まえた「担当技能長職」の配置を行うこと。
- 2 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に應えるためにも、統括技能長および技能長の設置基準を改善すること。
- 3 統括技能長職および技能長職の数を括りとした設置基準にこだわらず、職員の昇任意欲に応える昇任選考を確実に実施すること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、現在の各区選考に柔軟性を持たせ、区間交流や派遣制度の活用等で人事交流の活性化を図ること。
- 5 技能長職の昇任にあたっては、研修期間等を設けるなど、昇任選考に積極的に申込みができる職場環境の改善を図ること。
- 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、発生防止や早期発見につながる具体的な職場改善策を講じること。

四 高齢期の雇用制度について

- 1 特別区職員の実態に即した「定年延長」等の制度を構築するため、賃金・労働条件について早期に協議を行うこと。
- 2 再任用職員賃金について、年金の無支給期間に対応し、雇用と年金の確実な接続につながる給与水準に改善すること。
- 3 清掃職場の労働実態を踏まえ、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職場環境を整備すること。
- 4 職員の再任用については、希望者全員が任用されるようにすること。

五 その他の課題について

- 1 2020年4月から新たに施行される会計年度任用職員制度について、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の趣旨に則った運用がされているか検証を行い、結果を情報提供すること。
- 2 住居手当は、民間企業や国家公務員、他の自治体などの住居手当制度を精確に把握し、首都圏における住宅事情を考慮した抜本的な制度改善を行い、支給額を増額すること。
- 3 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。
- 4 清掃職場で働く非正規労働者や臨時職員に社会保険を適用するとともに、賃金・労働条件については、23区統一として改善を図ること。

以上

2020年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2020年3月11日（水）19時32分から19時49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〉

本日は、「2020年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、職場討議を踏まえ、2月19日に開催した第11回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は5課題31項目となっていますが、本日は特に強調しておきたい事項について申し上げます。

まず始めに、人事委員会の勧告についてです。

昨年、人事委員会は２年連続となる大幅な月例給の引下げを勧告しました。多くの団体が引上げ又は据置きとなった中で、特別区だけが引下げとなったのは、行政系人事・給与制度を見直したことによる職層構成比の一過性の歪みによるものです。こうした理由で職務内容・業務量ともに変わらない職員の賃金が、これほど大幅に引き下げられるのは、誰も納得できるものではありません。改めて、正当な賃金水準となるように、人事委員会に対し、公民比較方法の見直しを働きかけることを求めます。

次に、現業系職員の賃金制度・水準の改善についてです。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉においても、業務職給料表について、依然として高い水準にあるとする認識に変わりはないと言及されました。

この間、何度も申し上げているように、清掃職員の職務内容は、住民や企業に対する指導業務や高齢者のようにごみ出しが困難な方に対する訪問収集、環境保全やごみ減量を伝える環境学習など多岐にわたり、住民との対面による対応を日々行っています。

清掃事業は、年々職務・職責が増大し、もはや単純労務とは言い難い内容となっており、皆さん方の言う国家公務員の行政職俸給表（二）の適用職員との比較は意味を成しません。

職員の職務・職責が増大する一方で、賃金が抑制されるばかりでは、職務に対するモチベーションを維持していくことは困難となります。国家公務員の現業職と単純に比較するのではなく、清掃職場の業務実態を把握した上で、「特別区の現業職給料表は高い水準にある」との認識は直ちに改めるべきです。

次に、地域手当についてです。

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ません。

また、給料と地域手当の配分を変更し、地域手当の支給割合を増やせばその原資が必要となり、給料月額が減額を余儀なくされます。さらに、退職金等にも大きな影響を及ぼします。

以上を踏まえて、地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

次に、一時金についてです。

食品や生活用品などの値上げが続く中、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇を改善するため、生活実感に沿った一時金の引上げを求めます。

なお、去年の賃金確定交渉では、一時金について0.15月の引上げ改定となりましたが、引上げ分については、勤勉手当へ割り振ることとなりました。

勤勉手当の成績率制度について、チームワークを基本として日々の業務が進められている清掃職場には馴染むものではないばかりか、円滑な作業体制を阻害しかねません。勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

平成29年度に合意した担当技能長職の設置については、来月から、全ての区において配置がされることとなりました。しかし、担当技能長職を「技能長職にステップアップするための研修的な職」と位置付けていたり、「担当技能長職の配置に伴い、技能長職の配置を減らす」という区も存在します。

本来、担当技能長職は、技能長と協力・連携し、技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、業務の安全及び能率的運営の維持に努めるとされています。また、3級職への昇任圧力の緩和というのも設置目的の大きな理由の一つでありました。

各区において配置されて間もないことから、当面の間、状況を注視する必要があると考えてはおりますが、本来の目的から逸脱することのないように、各区における配置状況・内容について情報提供を求めます。

次に、会計年度任用職員制度の導入についてです。

来月より、会計年度任用職員制度が各区において導入されます。

改正法の趣旨は、非正規職員の処遇改善にあり、そのことを踏まえた上で、各区において運用が図られるものと考えています。

導入初年度を迎えることもあり、各区の運用状況について情報提供を求めます。

最後に、高齢期の雇用制度についてです。

要求書にあるように、定年延長については、議論すべき課題が山積して

おります。また、年金の無支給期間である再任用職員の賃金についても早急に対応していく必要があります。

人生100年時代と言われる中で、定年後や再任用満了後の人生設計が不可欠になります。長年特別区のために尽力してきた職員が将来に不安を抱くことのない制度となるように、早急に協議の場を設定することを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2020年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、輸出が弱含むなかで、製造業を中心に弱さが一段と増した状態が続いているものの、緩やかに回復している」とする一方、新型コロナウイルス感染症が内外経済に与える影響や、通商問題を巡る動向等の海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響にも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。

同じく、内閣府による本年1月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、6箇月連続で「悪化を示している」としており、国内景気の後退が懸念されております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げのほか、働き方改革への更なる取組などを焦点に交渉が行われております。私どもは、本日が集中回答日となった大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、20区において、前年度比で増額計上しておりますが、山積する大都市特有の課題に対応しなければなりません。このほかにも、国による特別区に不合理な税

制改正が繰り返されてきております。これらを踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、厳しい状況が続くものと考えます。

このように、特別区を取り巻く状況は、非常に厳しいものがありますが、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、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。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年は、人事委員会による特例措置が実施されたものの、2千円を上回るマイナス勧告となりました。2年連続のマイナス勧告は、遺憾でありましたが、給与勧告は、基本的に尊重すべきであり、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らないとの考えのもと、特別区の置かれた状況や、国や他団体、民間の動向など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、本年1月より、勧告給料表のとおり、改定することといたしました。

このように、私どもといたしましては、人事委員会の勧告は、任命権者として、基本的に、尊重すべきものと考えております。また、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の効果的運用に努めるなど、適正な職層構成の実現に向け、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

なお、皆さんからは、人事委員会勧告に関する要求と併せて、退職手当の激変緩和措置の継続を求める要求がありました。昨年、皆さんと妥結したこの措置は、本年1月の給料表のマイナス改定に伴う令和元年度の定年退職者等の退職手当への影響を考慮して実施することとした時限的なもの

であり、皆さんの要求に応じることは、困難であると考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

本年1月、業務職給料表についても、マイナス改定を実施しました。技能・業務系職員のラスパイレス指数は、この間、低下の傾向にはありますが、依然として100を上回っております。このことについて、総務省は、昨年の給与実態調査に係る指摘事項として、国家公務員との均衡を踏まえた水準に向けた対応を求めています。

また、昨年10月11日付けの「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること」と言及し、給与の適正化を図るための必要な措置を講ずるよう求めています。

私どもといたしましては、これらの趣旨を踏まえ、国や他団体の動向を注視しながら、引き続き、給与の適正化を図っていく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

このうち、勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合については、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

先の団体交渉においても申し上げましたが、各区における担当技能長の

設置実態には差があり、技能長職の拡大の途上にあるものと考えております。

私どもといたしましては、平成29年度の妥結の趣旨を踏まえ、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られていくものと考えておりますが、担当技能長の設置状況については、引き続き、皆さんに情報提供をし、必要に応じて、意見交換をしてみたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

現在開会中の通常国会に、国家公務員法、地方公務員法等の改正法案の提出が予定されております。

一部報道では、国家公務員の定年年齢について、令和4年度より、2年に1歳ずつ引き上げ、令和12年度に65歳にするとされております。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものであり、私どもは、政府の動向を注視しているところでありますが、法案が通常国会に提出され次第、特別区における対応について、精力的に検討してみたいと考えております。

次に、会計年度任用職員について申し上げます。

来月から、会計年度任用職員制度の運用が始まりますが、私どもは、その運用状況に関する調査の実施を検討しております。調査を実施する場合には、可能な範囲で、皆さんに、情報提供をしてみたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してみたいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

定年延長を始めとした多くの課題がありますが、区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度改革が図られるよう、我々の要求を真摯に受け止め、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議し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。