

せいそう 労働者 速報

2020年11月6日
No. 1156
東京清掃労働組合
企画・総務局

2020年度賃金確定（第3回）団体交渉

我われの要求に対する回答は示さず
月例給についてはいまだ不透明な状況



わが組合は11月6日、今期賃金確定（第3回）団体交渉を行い、10月26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。

区長会は、人事委員会勧告の取り扱いについて、「勧告制度や新型コロナウイルス感染症の拡大により、特別区が置かれる厳しい諸状況、更には、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を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から引続き慎重に検討してまいりたい」との考え方を示しました。また、業務職給料表については、「依然として高い水準にある」との認識を改めていません。

わが組合は、昨年の不当な月例給の引下げに対し、一時金が引上げとなったため、年収約2万2千円のプラスになる実態を踏まえ、苦渋の判断をしてきました。今回勧告通りに一時金が引下げとなれば、昨年のプラス分は解消されることとなります。あわせて、再任用職員の一時金引下げは、年金の無支給期間における再任用職員の賃金について、何ら対応してこなかったにもかかわらず、一時金の引下げのみを行うことは、あまりに無責任であると言わざるを得ません。また、一時金の引上げは勤勉手当で、引下げは期末手当で対応するということは、勤勉手当の支給がない会計年度任用職員の一時金は低下する一方となってしまいます。以上を踏まえて、一時金の引下げは、到底納得ができないことを訴えました。

業務職給料表については、今コロナ禍において、組合員は献身的に区民の衛生環境を守るために奮闘してきました。こうした組合員の不断の努力により、清掃事業は日常生活に必要不可欠な仕事として、社会に認知されてきた現実を訴え、清掃職場の実態を顧みない区長会の姿勢を糾弾するとともに、業務職給料表が依然として高い水準にあるという認識を改めるように求めました。



また、国家公務員の行政職俸給表(二)適用職員の定年年齢が63歳、昇給抑制年齢が57歳となっている制度について、その理由が、中途採用者が多いためとされていることから、23区の現業職もその点について状況は変わらないため、国と同様の制度とすることを求めました。

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応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」ことを再度通告しました。

2020 賃金確定闘争はこれからが正念場です。各区長要請、ブロック幹事区長要請、総決起集会等、連日行動配置が組まれています。区長会との交渉も更に厳しさを増すことが予想されます。業務職給料表の水準に対する区長会の認識をあらためさせるとともに、諸要求の実現に向け全組合員の総力を挙げて最後まで闘いぬきましょう。

2020年度給与改定（第3回）団体交渉

1. 日 時 2020年11月6日（月）15時28分から15時39分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、橋本副区長会副会長（板橋区）、高野副区長会副会長（墨田区）、山口副区長会役員（千代田区）、佐藤副区長会役員（文京区）、宮崎副区長会役員（世田谷区）、白土副区長会役員（中野区）、山本副区長会役員（江戸川区）、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）、小池調査課長（特人厚）

小林勤労課長（特人厚）、金子副参事（特人厚）

清掃労組：

中里中央執行委員長、江森副中央執行委員長、西村副中央執行委員長、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〉

「2020年度賃金確定に係わる要求書」を10月26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。

ます。

はじめに、特別給について申し上げます。

本年の特別給に係る人事委員会勧告は、再任用職員を含め、期末手当を0.05月引き下げたものとなっており、本年度については、12月支給分で差し引くとしております。

勧告どおり改定する場合、特別区の定年前職員の年間支給月数は、4.6月となります。国は4.45月、東京都は4.55月で、特別区がいずれも上回る事となります。

つづいて、特別区の再任用職員の年間支給月数は、2.4月となります。国は2.35月で特別区が上回り、東京都は特別区と同月数となります。

私どもといたしましては、本年の特別給に関する人事委員会勧告の取扱いについて、勧告制度や新型コロナウイルス感染症の拡大により特別区が置かれる厳しい諸状況、更には、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を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、月例給について申し上げます。

先月28日、月例給に関する人事院報告が出され、月例給は据置きとなりました。

これを受け、特別区においても、月例給の報告・勧告に向けた人事委員会の作業が行われているものと認識しておりますが、現時点では、その内容や時期について、見通せない状況です。

私どもといたしましては、引き続き、人事委員会の動向を注視し、報告・勧告がされたときには、改めて皆さんと協議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、この間の交渉結果はもとより、この後の月例給に係る人事委員会の報告・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。

次に、担当技能長について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大を求める要求をいただいております。

担当技能長については、特別区全体では、昨年から増加しているものの、引き続き、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、皆さんと意見交換を重ね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26日の団体交渉で、「2020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、その後の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、こ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、一時金についてです。

前回も申し上げましたが、昨年の不当な月例給の引下げに対し、苦渋の判断をしたのは、一時金の引上げにより、年収では約2万2千円のプラスとなることが大きな要因でした。今回、勧告どおりに一時金を引き下げられるとすれば、このプラス分は解消されます。

皆さんは、特別区の一時金が高いことを強調されていますが、日本一生計費の高い東京23区においては当然のことであります。

あわせて、再任用職員の一時金についても引き下げる内容の勧告となっておりますが、これまで年金の支給年齢が段階的に引き上げられる中、年金無支給期間における再任用職員の賃金について、対応を先延ばしにして

きました。再任用職員の賃金水準について見直しがされない中で、一時金を引下げとすることは無責任な対応と言わざるを得ません。

また、この間、一時金の引上げは勤勉手当で対応してきた上に、今回の引下げは期末手当で対応することを人事委員会が勧告したことは、私どもの要求に反するものであり、到底納得できるものではありません。とりわけ、今年度から導入された会計年度任用職員は、こうした対応が繰り返されると、一時金の水準は低下する一方となります。

いずれにいたしましても、コロナ禍で奮闘している23区職員に対する一時金の引下げは断じて容認できません。

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繰り返し説明してきました。明確な比較対象職種がない中で、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。今回の新型コロナウイルス感染症が拡大する中においても、職員は献身的に区民の衛生環境を守るために奮闘してきました。このような職員の不断の努力により、清掃事業は日常生活に必要不可欠な仕事として、社会的に認知されてきたのです。こうした実態を踏まえれば、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であります。

次に、担当技能長についてです。

私どもは、担当技能長職が各区に定着することは、各区の清掃事業をより良いものとするために有効と考えています。

労使間の認識の齟齬や職場のわだかまりを解決するために、労使による情報共有、検証の場を設置することを求めます。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用についてです。

本年1月、前総務大臣は、就職氷河期世代の支援について、「個々人やその家族の問題だけではなく、社会全体の問題であり、この問題への対応は、我が国の将来に係る重要な課題です」とした書簡を各区長あてに発出しております。その上で、総務省は、「多様な人材の補充・確保を図る上で有効なものと考えられ、組織の活性化、職員の年齢構成平準化にも期待できる」とした通知を発出しております。

清掃の現場では、多くの就職氷河期世代の方々が非正規職員として働いています。こうした方々に正規職員の門戸を開き、23区が社会的責任を果たす意味からも、就職氷河期世代を対象とする採用制度の導入を強く求めます。

最後に、高齢期雇用制度についてです。

先ほども触れましたが、再任用賃金は、一部年金の支給を前提として設計されたものです。年金の支給年齢は、段階的に引き上げられ、64歳に達しています。こうした状況を踏まえ、高齢期雇用制度を確立することは、喫緊の課題です。

また、国家公務員法における行政職俸給表（二）適用職員に対する定年年齢63歳、昇給抑制年齢57歳とする制度について、前回も申し上げましたが、その理由は中途採用が多いためとされています。23区の現業職についても、この点についての状況は変わりません。改めて、定年年齢及び昇給抑制年齢について、国と同様と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、就職氷河期世代を対象とする採用制度について申し上げます。

皆さんからは、就職氷河期世代を対象とする採用制度について、現業職にも導入するよう、改めて、強い要求をいただいておりますが、各区における採用状況に鑑みると、非常に厳しいものと考えております。

次に、高齢期雇用制度に関して申し上げます。

職員の定年に関する課題については、先の団体交渉で申し上げた今後の定年引上げに関する協議の中で検討すべきものと考えます。

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。