

せいそう 労働者 速報

2020年11月19日

No. 1160

東京清掃労働組合

企画・総務局

2020年度賃金確定闘争 妥結を判断

総合的に判断し、ストライキは回避

- 担当技能長職の配置について専門委員会交渉の場を設置
- 級格付け廃止に伴う昇任選考の特例の期間を2年間延長



11月19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、本年の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、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



着状態の打開に向けて行われた、中央執行委員長・書記長と区長会側の交渉委員である副区長会正副会長とのトップ会談において、踏み込んだ考え方が示されました。

られるよう、区政全般の観点から慎重に検討を重ねてまいります」とし、業務職給料表については、「依然として高い水準にある」と認識を改めませんでした。さらに、高齢期雇用制度については、「職員の定年に関する課題については、今後の定年引上げに関する協議の中で検討すべき」と、歩み寄りを見せませんでした。こう

区長会の最終提案は、①一時金の改定については、人事委員会勧告どおり再任用組合員も含め期末手当の年間支給月数を0.05月引き下げる。②月例給については、人事委員会の報告・勧告がされた時には、改めて協議を行う。③担当技能長については、各区の運用状況について、労使で検討し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉を行う。④技能主任職昇任選考と技能長職昇任選考の特例について、これらの特例の期間を2年間延長する。⑤定年引上げに関する法律が成立後、特別区における課題を早急に取りまとめ、協議していく。⑥再任用職員について、定年退職時の級と同等以下とする運用について、専門委員会交渉で協議していく。⑦就職氷河期世代の採用については、各区における採用状況に鑑みると、非常に厳しい。



以上のことから、最終提案については不満が残るものの、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、全組合員の総力をあげた大衆行動で闘い抜いた結果として、第3回中央委員会において、提案の受け入れを判断しました。しかし、月例給については、人事委員会の報告・勧告がされていないことや設定した専門委員会交渉で、我われの要求を勝ち取るために、闘いは継続することとなります。引続き組合員皆さんの結集をお願いします。

2020年度賃金確定（第4回）団体交渉

1. 日 時 2020年11月19日（木）22時46分から22時53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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月23日の特別給に係る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、本年の特別給の改定については、人事委員会勧告のとおり、再任用職員を含め、期末手当の年間支給月数を0.05月引き下げることにいたします。この改正による期末手当の年間支給月数は、定年前職員にあっては2.55月、再任用職員にあっては1.4月となります。

なお、今年度については、12月期の期末手当の支給月数を0.05月引き下げることといたします。

来年度以降の6月期、12月期の期末手当の支給月数については、「期末手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりです。

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が、現時点において、月例給に係る人事委員会報告・勧告は、出されておられません。

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。

これまでに申し上げてきましたとおり、業務職給料表につきましては、依然として高い水準にあるとの認識の下、慎重に検討を重ねてまいりましたが、この後の月例給に係る人事委員会の報告・勧告の内容を踏まえ、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、技能・業務系人事制度について申し上げます。

まず、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きました。

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。

担当技能長の設置・拡大については、各区の計画等により運用されているところではありますが、各区の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉を行うことといたします。

なお、具体的な実施時期を始めとする運営方法については、別途協議させていただきます。

続いて、技能主任職昇任選考と技能長職昇任選考の特例の延長について申し上げます。

皆さんからは、技能主任職昇任選考と技能長職昇任選考の特例の実施期間を延長するよう、要求をいただきましたが、慎重に検討した結果、これ

らの特例の期間を2年間延長す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伴う経過措置としての特例の期間の延長について（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。

まず、定年引上げ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たように、私どもは、現在、定年引上げに関する課題の一つである管理職選考制度のあり方から、先行して検討をしているところであります。私どもといたしましては、引き続き、この検討を精力的に進め、そして、定年引上げに関する法律が成立したときには、特別区における定年引上げに関する課題への対応を早急に取りまとめ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

続いて、再任用職員について申し上げます。

私どもは、この間、再任用職員の職務の級について、慎重に現状分析してまいりましたが、「定年退職時の職務の級と同等以下とする」運用については、各区それぞれの判断による対応が図られているところです。

私どもといたしましては、この後の定年引上げに関する法律の内容も踏まえ、来年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう、専門委員会交渉で皆さんと協議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。

今給与改定交渉は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、異例づくめの対応の連続となりました。しかし、こうした中においても、これまでに皆さんと築いてきた信頼関係に基づき、精力的な協議を重ねることができました。

その上で、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、今給与改定交渉期中に結論を得るべく、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。

また、職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、懸命に取り組んでいただいております。区長会として、改めて、厚く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から2020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。

新型コロナウイルス感染症の収束が見えない中において、区民の衛生的な生活環境を守るために、今もなお、全ての職員が奮闘を続けています。区民が生活していく上で欠かせない仕事として、清掃事業は一日たりとも滞らせることはできません。

また、近年増える災害時においても、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。

期末手当に係る支給月数の改正について（案）

1 令和2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. 15 月	0. 25 月	2. 55 月
勤勉手当	1. 025月	1. 025月	—	2. 05 月
計	2. 175月	2. 175月	0. 25 月	4. 60 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. 65 月	0. 10 月	1. 40 月
勤勉手当	0. 50 月	0. 50 月	—	1. 00 月
計	1. 15 月	1. 15 月	0. 10 月	2. 40 月

2 令和3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. 125月	1. 175月	0. 25 月	2. 55 月
勤勉手当	1. 025月	1. 025月	—	2. 05 月
計	2. 15 月	2. 20 月	0. 25 月	4. 60 月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0. 625月	0. 675月	0. 10 月	1. 40 月
勤勉手当	0. 50 月	0. 50 月	—	1. 00 月
計	1. 125月	1. 175月	0. 10 月	2. 40 月

技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての 特例の期間の延長について（案）

1 趣旨

豊富な経験を有する職員の人材活用を図る観点から、技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例について、その期間の延長を行う。

2 内容

特例（技能主任職昇任選考及び技能長職昇任選考の受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする各特例をいう。）の期間を2年間延長する。

3 適用時期

令和3年度から適用する。