

せいそう 労働者 速報

2021年3月12日
No. 1162
東京清掃労働組合
企画・総務局

2021年度給与改定（第1回）団体交渉

賃金水準の改善を始めとする5課題 35項目に対する誠意ある回答を求める！



3月12日（金）18時30分より、2021年度給与改定（第1回）団体交渉が行われ、第6回中央委員会で確認した要求書に基づく「2021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。

わが組合からは、コロナ禍において、感染リスクに不安を抱きながらも、最大限の対策を取り、清掃事業

を一日たりとも滞らせることなく、区民の安全・安心な生活環境を守っていることを再度区長会に訴え、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した。また、賃金制度・業務職給料表の水準改善や技能業務系人事制度、高齢期雇用制度等、5課題35項目を区長会に要求してきました。

区長会は、人事委員会への要請は、困難であると言及しています。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いう認識を改めず、特別給については、引下げを示唆しています。

2021年賃金確定闘争は、コロナ禍での大変厳しい闘争が想定されます。昨年の賃金確定交渉で約束した、専門委員会交渉についても新年度をまたずに開始されています。

我われは、安全で安心な区民生活を守る公共サービスを担っていることに自信と誇りを持ち、納得のできる課題の解決に向け、全組合員の総力を結集し、闘いを積み上げていきましょう。

2021年3月12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

2021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、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、区民のために奮闘している職員の一時金について、0.05月の引下げを勧告しました。これは、一昨年の不当な月例給の引下げを判断するにあたり、大きな要因となった一時金の引上げ分を帳消しとするものでした。

現場では、感染に対するストレスや事業を止めてはいけないというプレッシャーと闘いながら、職員の努力が今もなお続いています。

また、月例給についての報告では、特例措置を設け、改定を行わないこととしましたが、この措置に「一時的」との前提を付けたため、職員の不安感は一層高まっています。

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。

また、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、定期昇給相当分である2%の確保を大前提に、「底支え」、「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取組を強化し、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立を目指すとしています。

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、コロナ対策で低迷した景気の回復は望めません。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、少子化に歯止めがかかりません。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、再度、国会への法案提出が検討されています。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。また、コロナ禍において寄せられた多くの「感謝の手紙」は、区民にとっての身近な清掃事業の必要性を、区民が示したものと言っても過言ではありません。

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実施すること。
- 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、国家公務員には比較対象となる職種がないことを踏まえ、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 労働者人口が減少する中、人材確保は重要な課題となっている。初任給の水準を引き上げるとともに、若年層の賃金水準の改善を図ること。
- 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すべ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 勤勉手当の成績率について、最上位・上位の職員の割合を拡大すること。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 「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応えるためにも、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 国会において、「地方公務員法の一部を改正する法律案」が継続審議となっていることを踏まえ、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、国の動向を待たず、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、賃金のみで生活がで

きる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に、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。
- 5 国家公務員の現業職に適用されている、定年年齢63歳、昇給抑制年齢57歳とする制度について、特別区の現業職にも適用し、国の制度との均衡を図ること。
- 6 職員が高齢化している中で、身体的に職務に対する不安を抱える職員も増えていることから、技能ⅤおよびⅥの職種に従事する職員の「5号転（職員の希望による転職）に関わる年齢制限」を撤廃すること。

五 その他の課題について

- 1 会計年度任用職員制度については、改正法の趣旨に則り、処遇改善となる運用に向けて尽力するとともに、必要な人員が確保できるよう、清掃職場の実態に見合った募集要項等について検討すること。
- 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、支給額の増額および支給対象者の範囲を拡大すること。
- 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。
- 5 自治体の責任として、就職氷河期世代やコロナ禍における失業者を対象とした職員採用を行うこと。

以上

令和3年度給与確定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2021年3月12日（金）18時30分から18時46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、泉田常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、「2021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、3月10日に開催した第6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35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。

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、公務職場では感染の不安を抱えながらも、区民の安全・安心な生活を守るために、職員一人ひとりの奮闘が続いております。そうした中、人事委員会は、一時金の0.05月引下げを勧告しました。あわせて、その後の報告では、月例給について、特例措置を設け、改定しないとしましたが、特例措置について、「一時的」と言及したため、職員の不信感をあおる事態となっています。

そもそも、特例措置を執らなければならない事態を招いたのは、人事委員会であり、職層構成比の変化に応じた公民比較方法の見直しがされていれば、特例措置自体が不要でありました。

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、生活実態に沿った一時金の引上げを求めます。

また、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。

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す。

こうした観点からすると、各区における担当技能長職の設置の現状は、いくつかの課題を含んでいると言わざるを得ません。

昨年の賃金確定交渉に基づき、課題の共有・解決のために専門委員会交渉が始まっておりますが、各区において、担当技能長職制度のより良い運用が図られるように、積極的かつ真摯な議論を求めるものです。

次に、会計年度任用職員制度についてです。

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なければなりません。

予算を理由とした勤務時間の短縮や、国家公務員に支給されている勤勉手当の問題など、改善すべき点について、積極的な対応を求めます。

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。

また、5号転についてですが、清掃職場においては、長年の重労働で、腰やひじ、膝等に疾患を抱える職員も少なくありません。また、自動車運転職においても、加齢による視力の低下から、運転に不安を感じる職員もいます。こうした職員が、最後まで職務を全うできるように、職員の希望による転職についての年齢制限を撤廃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「2021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。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、一部に弱さがみられる」とし、昨年4月以来、10か月振りに判断を引き下げました。また、景気の先行きについては、持ち直しの動きの継続を期待する一方、内外の感染拡大による下振れリスクの高まりに十分注意する必要があるとし、警戒感をもって注視していく必要があるとの認識を示しております。

このほかにも、GDP、景気動向指数といった各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化しております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや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、来週17日に集中回答日を迎える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、特別区税、特別区交付金の歳入が減少する見通しの中で、基金や起債を活用するなど、極めて厳しい編成となっておりますが、限られた財源で、新型コロナウイルス感染症対策のほか、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。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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が不可欠であります。

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、人事委員会は、月例給の改定を行わないとする報告を行いました。この報告に係る月例給の公民較差の算出に当たっては、差額支給者を公民比較から除外しております。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとして、人事委員会に要請するよう要求をいただいておりますが、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るべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、人事委員会は、昨年の「職員の給与に関する報告」において、「任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい」と言及しております。私どもといたしましては、昨年、皆さんと妥結した事項を始め、引き続き、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

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11月6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。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえて、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、国も検討課題としておりますが、法改正等も必要な問題であるため、私どもといたしましては、国や他団体の動向を注視してまいりたいと考えております。

なお、各種機関の調査結果では、民間における昨年の年末一時金の支給額は、一昨年から大きく下回っております。また、本年の夏季一時金の見通しについても、予断を許さない状況にあります。

私どもといたしましては、引き続き、民間における一時金の動向を注視し、その影響について、慎重に分析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。

皆さんとは、昨年の給与改定交渉の妥結に基づき、各区における担当技能長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、専門委員会交渉を始めております。

私どもといたしましては、新年度に入り次第、各区の運用状況を調査し、専門委員会交渉を重ねてまいり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。

まず、定年引上げについて申し上げます。

私どもは、この間、管理職選考のあり方について、精力的に検討を重ね

てきているところでありますが、定年引上げに関する法律が成立したときには、この検討結果を含め、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。

皆さんとは、昨年の給与改定交渉の妥結に基づき、再任用職員の職務の級について、専門委員会交渉を始めております。

私どもといたしましては、本年秋の給与改定交渉期に結論が得られるよう、引き続き、精力的に協議をしてまいり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まいりたいと考えております。

最後に申し上げます。

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、新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでまいりますので、皆さんにも、ご協力をお願いいたします。

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、コロナ禍においても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・人事制度改善が図られるよう、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。