

せいそう 労働者 速報

2022 年 1 月 21 日

No. 1177

東京清掃労働組合
企画・総務局

2021 年度賃金確定（第 6 回）団体交渉を実施

60 歳以降の賃金水準について 再度の検討を求める

区長会 時機を失することなく諸課題の解決を

東京清掃 国の労務職や都の現業職と比較しても、決して過大な要求ではないはずだ

1 月 21 日（金）18 時 05 分から、今期賃金確定（第 6 回）団体交渉を実施し、区長会はこの間の国の動向を踏まえた、交渉項目の具体化を含めた所要の修正内容を示しました。一方、継続協議とさせた「特定日以後の賃金水準について」は、何ら歩み寄りを見せず、我われの要求に一切応えようとはしていない不誠実な姿勢に終始しました。

わが組合は、この間何度も申し上げているとおり、特定日以後の賃金について、月例給が再任用賃金を下回ることを問題視しています。定年年齢を引上げることによって高齢期職員に活躍してもらい、その知識、技術、経験などを継承してもらうという改正法の趣旨には賛同しています。しかし、区長会は、その高齢期職員が活躍する賃金、労働条件について何ら責任を果たそうとしていません。



各区当局は統一交渉の重みを再認識すべきだ

そもそも、7割賃金で再任用賃金を下回るような事態となった原因は、2008年の業務職給料表9%引下げや2012年の級格付制度の廃止によって、賃金水準が低くなりすぎたために他なりません。こうした状況を任用面で改善するために、この間、担当技能長職制度の新設や再任用の職級について同等を基本とすること等を統一交渉で確認してきました。しかし、各区における運用は、担当技能長職の拡大はおろか、再任用の職級が同等となったため、次年度の昇任選考は実施しないと明言する区まで出てきています。統一交渉でこれらの制度を構築した目的は2級に留まる職員の昇任意欲を醸成し、3級職への昇任圧力を緩和することにあるはずです。現業職というだけで賃金水準は大きく引き下げられ、任用面では行政職以上の昇任抑制がされるということでは、職員の不満は募るばかりです。各区当局は統一交渉の重みを再認識するべきです。

また、他団体との均衡を意識するのであれば、国の労務職員は定年引上げが実施されても63歳定年制が存置されることになっている他、東京都では現業職員に対し調整額が措置されています。こうしたことから、我われ23区清掃職員が定年延長に伴う月例給について、再任用賃金を下回らないように求めていることは、決して過大な要求ではないはずです。



この間、連日事務折衝を重ねていますが、未だ労使における考え方の溝は埋まっていません。こうした交渉の状況を鑑み、現在、各区にて定年引上げに係る要請を本部四役も同行で実施し、組合員の切実な想いを受け止めてもらうよう取り組んでいます。一定の成果は出始めてはいるものの、さらなる追い上げが必須な状況となっています。

残された時間も決して多くはありませんが、本部交渉と各区交渉の両輪にて当局を追い上げ、我われが求める「特定日以後の月例給が再任用賃金を下回らない対応」を決断させましょう。

引き続き、各支部・全組合員のご理解・ご協力を宜しくお願いいたします。

令和3年度賃金確定（第6回）団体交渉

1. 日 時 2022年1月21日（金）18時05分から18時12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）、入澤副管理者（特人厚）

オブザーバー：

小林人事企画部長（特人厚）、小池調査課長（特人厚）、金子勤労課長（特人厚）、

清掃労組：

江森中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、多田書記長、渡辺書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正については、昨年の給与改定交渉において精力的に協議を重ねてまいりましたが、私どもと皆さんとの考え方の溝が埋まらず、引き続き協議事項となっております。

その際にも申し上げましたが、私どもとしては、定年引上げの円滑な実施のために、今年度内を目途に本改正に係る課題を解決し、結論を得たいと考えております。

さて、私どもは、この間の国等の動向を踏まえ、改めて検討を重ね、「別途提案する」としておりました交渉項目の具体化を含めた所要の修正を行いました。

主な修正内容について申し上げます。

はじめに、定年引上げについて申し上げます。

採用資格基準、昇任資格基準、交流基準及び転職基準については、現行どおりとします。

転職給与決定及び初任給決定については、現行の定年前職員の決定方法と同様

とします。

退職手当の基本額における給料の調整額については、退職手当の基本額の加算の適用に当たり、特定日の前後で期間を分けて支給額を算定します。

なお、早期退職者割増制度については、引き続き国等の動向を注視する必要があることから「別途提案する」のままとしております。

次に、定年前再任用短時間勤務制について申し上げます。

採用資格基準については、雇用と年金の接続への対応に係る取扱いを追加するとともに、任用する職務の級として、昨年11月の給与改定交渉において妥結した再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しを反映し、退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」とする取扱いとします。

次に、暫定再任用制度について申し上げます。

採用資格基準については、対象者として、定年退職者に準ずる者の要件を現行の再任用制度と同様とし、雇用と年金の接続への対応に係る取扱いを追加するほか、任用する職務の級について定年前再任用短時間勤務制における取扱いと同様とします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（修正案）」のとおりです。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（修正案）」を伺いました。

私どもは、この間何度も申し上げており、特定日以後の賃金について、月例給が再任用賃金を下回ることを問題視しています。

定年年齢を引き上げることにより、高齢期職員に活躍してもらい、その知識、技術、経験などを継承してもらおうという趣旨には賛同します。しかし、皆さん方は、そのための賃金、労働条件について何ら責任を果たそうとしていません。

そもそも、7割で再任用賃金の月例給を下回るような事態となった原因は、給料表の9%引下げや級格付けの廃止により、賃金水準が低くなりすぎたためにはほかありません。

こうした状況を任用面で改善するために、統一交渉で、担当技能長職制度の導入や再任用職員の職務の級について同等を基本とする見直しなどを確認してきました。

しかし、各区における運用では、担当技能長職の拡大は進まなかった上に、今回の職務の級に係る見直しにより次年度の昇任選考は行わないと明言する区まで

出てきています。

統一交渉で担当技能長職制度を導入した目的は、2級職に滞留している職員の昇任意欲を醸成し、3級職への昇任圧力を緩和することにあつたはずで

す。清掃の職場にとって、組織の新陳代謝を確保しつつも、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員にも最大限活躍してもらうことが、組織活力を維持する上で重要なことだと考えます。

現業職というだけで、賃金水準は大きく引き下げられ、任用面では、行政職以上の昇任抑制がされるということでは、現場の職員の不満は募るばかりで

す。各区において、昇任抑制がされ、3級職への昇任圧力が高まるというような対応は、組織全体の活力を低下させます。今回の提案の趣旨にもある「組織全体としての活力の維持を図るため」にも、私どもは、区長会が、こうした運用をしている区に、しっかりと指導することを求めます。

また、他団体との均衡を意識されるのであれば、国家公務員の労務職員は63歳定年制が存置されることとなっており、東京都では清掃に係る職員に対し、3万4200円の調整額が支給されています。

特別区で働く清掃職員が、定年引上げに伴う職員の月例給について、再任用賃金を下回らないように求めることは、決して過大な要求ではないはずで

す。全ての職員が、安心して区政に貢献できる賃金制度とするため、再度の検討を求めます。

最後に、清掃事業が特別区に移管され、20年以上が経過しました。

区移管の際に、職員の処遇総体の水準低下を招かないとして、「清掃のみなさん、安心して特別区へ来てください」と皆さんからいただいた言葉は、今でも私たちは忘れていません。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

私どもといたしましては、初めに申し上げたとおり、定年引上げの円滑な実施のため、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図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。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（修正案）

第1 趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がなされた。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、以下の改正を行う。

第2 改正内容

I 定年引上げ（別紙1）

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する諸制度について、所要の見直しを行う。

II 定年前再任用短時間勤務制（別紙2）

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入する。

III 暫定再任用制度（別紙3）

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置する。

第3 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

第4 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項 目	内 容														
任用	1	退職	現行で定年を60歳とする職員の定年を、令和5年4月1日（令和5年度）から、2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。 <table><tr><th>期間</th><th>定年</th></tr><tr><td>令和5年3月31日まで</td><td>60歳</td></tr><tr><td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td><td>61歳</td></tr><tr><td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td><td>62歳</td></tr><tr><td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td><td>63歳</td></tr><tr><td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td><td>64歳</td></tr><tr><td>令和13年4月1日から</td><td>65歳</td></tr></table>	期間	定年	令和5年3月31日まで	60歳	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳	令和13年4月1日から	65歳
	期間	定年															
	令和5年3月31日まで	60歳															
	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳															
	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳															
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳																
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳																
令和13年4月1日から	65歳																
	2	採用	現行どおりとする。														
	3	昇任															
	4	人事交流															
	5	転職															
給与	6	特定日（原則60歳到達	特定日以後の給料月額、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級の号給に応じた額（現給保障となっている職員については、保障額）に7割を乗じて得た額（以下「7割相当額」という。）とする。														
	7	後、最初の4月1日を行う。以下同じ。）以後の給料月額の決定															
	8	昇格	管理監督職勤務上限年齢により、管理監督職から降格した職員の給料月額については、特定日にその者の受ける給料月額が降格する前日の7割相当額に達しない場合は、その差額を支給することとする。 なお、原則、管理監督職勤務上限年齢制による降格により差額を支給されている職員が昇給した場合でも、当該差額は固定とする。														
	9	降格															
	10	転職給料決定															
	11	特定日以後の初任給	原則、現行の定年前職員の給料決定方法と同様とする。 現行の定年前職員の転職給料決定方法と同様とする。 現行の定年前職員の初任給決定方法と同様とする。														

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項 目	内 容
給与	12	特定日以後の 昇給方法	原則、現行の定年前職員の昇給方法と同様とする。
	13	昇給抑制	現行の定年前職員と同様とする。
	14	地域手当	現行の定年前職員の算定方法と同様とする。
	15	超過勤務手当	
	16	休日給	
	17	夜勤手当	
	18	特定日以後の 諸手当	原則、現行の定年前職員と同様の支給月数及び算定方法とする。
	19	期末手当	
	20	勤勉手当	
	21	扶養手当	
	22	住居手当	現行の定年前職員の手当額と同額とする。
	22	単身赴任手当	
	23	退職日給料月額	特定日以後にその者が受けている給料月額を退職日給料月額とする。
	24	ピーク時特例	特定日以後の給料月額の算定における 7 割を乗じる措置は、「給料月額の減額改定以外の理由」に該当するものとする。
	25	在職期間	特定日以後も、在職期間として取り扱うこととする。
	26	自己都合による退職	60歳に達した日以後に自己都合等で退職した場合でも定年退職の支給率を適用する。
	27	勧奨退職	勧奨退職が適用される年齢要件等については現行の定年制度で対象とされる年齢要件等を維持する。
	28	特定日以後の 退職手当	特定日以後の在職期間も評価期間とし、現行制度と同様の算出方法で調整額を支給する。 また、管理監督職勤務上限年齢制により管理職から降格した職員の退職手当の調整額の算出方法は「管理監督職勤務上限年齢に達した日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、いずれが高い方の期間のポイントの合計点数とし算出する。
	29	退職手当の基本額における給料の調整額	給料の調整額の支給を受けた者の退職手当の基本額の加算の適用に当たっては、特定日前後で期間を分けて支給額を算定する。
	30	早期退職者割増制度	別途提案する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項 目	内 容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等	
	3	職種	
	4	標準的な職 標準職務遂行能力	
			<対象者> 60歳に達した日以後に退職をした者とする。ただし、60歳に達した日以後に退職をした者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過した者であるときは、採用することができない。 <雇用と年金の接続への対応> 定年前常勤職員が退職後引き続き定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望した場合、任命権者は、退職日の翌日、地方公務員法に基づき、定年前再任用短時間勤務職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことができる。 <採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <任用する職務の級> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。
5	採用	採用資格基準	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項 目	内 容
給与	6	給料表	各給料表に定める基準給料月額（定年前再任用短時間勤務職員について一般職の職員の給与に関する法律の例により定める令和5年4月1日以降に適用される額をいう。以下同じ。）のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分を除いて得た数を乗じて得た額とする。
	7	地域手当	現行の再任用制度と同様とする。
	8	休日給	
	9	夜勤手当	
	10	単身赴任手当	
	11	超過勤務手当	
	12	期末手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。
	13	勤勉手当	
	14	その他	
	15	退職手当	扶養手当及び住居手当は支給しない。
	16	職務の級	退職手当は支給しない。
	17	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。
その他	18	短時間勤務 職員の勤務 時間	1週につき15時間30分 から31時間の基準 現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等	
	3	職種	
	4	標準的な職 標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<対象者> 対象者は、以下に掲げる者とする。 (1) 令和 5 年 3 月 31 日以前に退職した者 ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者（令和 5 年 3 月 31 日以前に勤務延長されて令和 5 年 4 月 1 日以後に退職した者を含む。） ③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。） (2) 令和 5 年 4 月 1 日以後に退職した者 ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者 ③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。） ④ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者 ※ (1)及び(2)のいずれにおいても、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職（短時間勤務の職）に係る定年（定年相当年齢）に達していない者は、採用することができない

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】 別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
任用			<雇用と年金の接続への対応> (1) 内容 任命権者は、①に掲げる場合にあっては当該職員の退職日の翌日、②及び③に掲げる場合にあっては当該職員の採用に係る任期に引き続き、改正法に基づき、暫定再任用職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、暫定再任用職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことがある。 ① 定年退職者（勤務延長後退職した者を含む。）が、当該職員の退職に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合 ② 定年退職（勤務延長後退職を含む。）後引き続き現行再任用職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合 ③ 定年前常勤職員を退職後引き続き定年前再任用短時間勤務職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合 (2) 採用する職 現行の対応と同様とする。 (3) 任期 現行の対応と同様とする。 <採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <任用する職務の級> - 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 - 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。
	5	採用 採用資格基準	
	6	その他 任期の末日	現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】 別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
給与	7	給料表	各給料表に定める基準給料月額のうち、当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。 また、短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再任用職員に適用される給料表に定める基準給料月額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。
	8	地域手当	現行の再任用制度と同様とする。
	9	休日給	
	10	夜勤手当	
	11	単身赴任手当	
	12	超過勤務手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。
	13	期末手当	
	14	勤勉手当	
	15	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。
	16	退職手当	退職手当は支給しない。
	17	職務の級 等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。
	18	休職者給与 休職者給与	
その他	19	フルタイム勤務職員の勤務時間	現行の再任用制度と同様とする。
	20	短時間勤務職員の勤務時間	