

組合員の声を真摯に受け止め、自主的・主体的な勧告を

特別区人事委員会に対し要請行動を実施

9月5日（月）16時02分から特別区人事委員会に対して「2022年特別区人事委員会勧告作業に関わる要請行動」を実施しました。例年、特別区人事委員会（以下、人事委員会）の勧告は例年10月上旬に出されますが、わが組合では勧告が出される前に、人事委員会へ対して清掃職員の生活改善につながる勧告を行うよう求めています。今年は3年ぶりに、常任中央執行委員、各地連・一組総支部代表の総勢23名が参加し要請してきました。



わが組合の12項目に亘る要請に対し、人事委員会は「人事行政の専門機関の立場から区の実態を把握し、人事行政全般の諸課題について研究・検討を行った上で、地方公務員法に則り人事委員会としての職責・役割を果たしていく」「本日の要請については、各委員にお伝えしておく」との発言にとどまりました。

勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことは極めて残念です。清掃職場は、感染の急拡大による人員不足や厳しい合理化により業務量が増して疲弊する中でも、一人ひとりの職員が創意工夫をもって区民サービスの低下を最小限に留めています。賃金等が抑制されるばかりでは、職場はさらに疲弊し、職務に対する意欲の維持も困難となります。特別区人事委員会は、組合員の声を真摯に受け止め、これらの職場実態を正面から受け止めるべきです。

わが組合はあらためて、人事委員会に対して労働基本権制約の代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、全国一生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた、中立かつ公平な立場による自主的・主体的な勧告を行うこと求めるとともに、コロナ禍においても、区政の最前線で日々の職務に奮闘する職員の賃金を適正な水準に戻すよう、賃金の引上げ勧告を求めました。

闘争勝利のため、全組合員の意思統一と結集を

今後は、10月上旬に出される人事委員会の勧告内容等に注視していく必要があります。人事院が8月8日に出した勧告は、3年ぶりに月例給・一時金ともに引上げとし、一定の評価はできるものです。しかし、コロナ禍で区民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している職員の努力に応える意味では不十分であるとともに、昨今の急激な物価上昇は、年齢や立場に関係なく全職員の生活に対して影響がもたらされています。若年層の賃金水準の引上げは、確かにわが組合も要求しているとおり重要と考えますが、全体の賃金水準の引上げこそ、今まさに必要



と認識しています。また、人事院は一時金の引上げ分を勤勉手当の支給月数に反映としましたが、特別区において同様の勧告が行われれば、昨年と同じく勤勉手当の支給がない会計年度任用職員に及ぼす影響は計り知れないものとなります。

いずれにしましても、2022年賃金確定交渉は勧告の取扱いをはじめ、昨年の闘争であきらかとなった賃金水準や、積み残している諸課題の解決などを巡り、コロナ禍の中で極めて厳しい闘争が想定されます。

区政の最前線で新型コロナウイルス感染に対する不安を抱えながら、職務に奮闘している組合員の努力を正當に評価する賃金・人事制度の改善は、組合員の切実な想いです。

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、納得ができる諸課題の解決にむけ、本部・地連・支部（総支部）が一体となって取組を進めていかなければなりません。

2022秋期賃金確定闘争の勝利にむけ、全組合員の意思統一と結集を宜しく願います。

2022年9月5日

特別区人事委員会
委員長 中山 弘子 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 江森 秀稔

2022年 特別区人事委員会勧告作業に関する要請

特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日は、貴委員会に対し、労働基本権の代償措置である第三者機関としての中立かつ公平な立場で、首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善につながる勧告の実施を求める要請を行わせていただきます。

昨年貴委員会は、一時金について0.15月の引下げ勧告を行いました。これは、新型コロナウイルスが猛威を振るう中、区民の安全・安心を守ろうと日夜奮闘している特別区職員の努力を顧みない不当な勧告であったと言わざるを得ません。また、現給保障者を公民比較の対象から除外する「特例的な措置」を「一時的」としたことは、職員に大きな不安を抱かせる結果となっています。

本年の勧告に際しては、公民比較の方法を見直し、日本一生計費の高い東京23区で働く、職員の賃金を適正な水準に戻すことを求めます。

さて、人事院は8月8日に2022年の官民比較に基づいて、月例給については、民間給与との較差921円（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げとし、一時金については、民間の支給割合が4.41月で、公務の支給月数4.30月を上回っていることから、0.10月分引上げるとした給与改定に関する勧告・報告を行いました。月例給・一時金共に引上げとする勧告は評価できるものですが、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している職員の努力に応える意味では不十分であり、急激な物価上昇が続く、今後更なる上昇が見込まれる中で、このことが生活に与える影響は、年齢や立場に関係なくもたらされるものです。若年層の賃金水準の引上げは、確かに重要と考えますが、全体の賃金水準の引上げが今まさに求められています。また、人事院は一時金の引上げ分を勤勉手当の支給月数に反映としましたが、特別区において同様の勧告が行われれば、昨年同様、勤勉手当の支給がない会計年度任用職員に及ぼす影響は大きなものとなります。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金その他の労働条件については、これまで通り労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。

しかし、この間、貴委員会の勧告内容は、現業系職員の給与改定にも大きな影響を及ぼしてきました。また、この間の賃金確定闘争において、我われの給与制度についても、貴委員会の承認が必要な項目の存在が明らかとなりました。

貴委員会は、労働基本権制約の代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、全国一生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた、中立かつ公平な立場による自主的・主体的な勧告を行うことを求め、以下の項目について、貴委員会に対し要請いたします。

記

- 1 行政系人事・給与制度の改正に伴う、職員構成等の一過性の歪みを踏まえ、適切な公民較差算定結果が得られるよう、民間給与実態調査に基づく比較方法の見直しを行うこと。
- 2 給与改定にあたっては、公民較差を精確に把握し、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる引上げ勧告を行うこと。
- 3 現給保障者を公民比較から除外する措置を、職員構成が正常な状態に戻るまでの間、継続すること。
- 4 世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む若年層の賃金水準を改善すること。
- 5 地域手当を本給に繰り入れること。
- 6 比較対象企業規模を改悪前の100人以上とし、一時金についても月例給と同様に、同種・同等比較を原則とすること。
- 7 一時金については、コロナ禍における職員の奮闘に応えるために、支給月数の改善を行うこと。
- 8 期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数、支給回数は、労使協議によるものであることを尊重し、「意見」の申し出は行わないこと。
- 9 再任用制度について、同一労働・同一賃金を原則とし、雇用と年金を確実に接続する制度構築をはかること。また、無年金期間を賃金のみで生活できる水準となるように、抜本的な改善を行うこと。
- 10 定年引上げに際しては、職責が変わらないのであれば、年齢だけを理由とした賃金の引下げを行わず、60歳以前と同様の賃金とすること。
- 11 会計年度任用職員の一時金について、その制度主旨を踏まえ、国と同様に勤勉手当を支給できるよう、関係機関に働きかけること。
- 12 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすること。

以上

2022年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

1 要請日時 2022年9月5日（月）16時02分～16時25分

2 要請開場 東京区政会館3階3号教室

3 出席者

【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、第一地連坂巻副議長・近藤事務局長、第二地連原田議長・東海林事務局長、第三地連平山議長・鈴木事務局長、第四地連山口議長・吉田事務局長、第五地連星野議長・齋藤事務局長、一組総支部内山副委員長・金子書記次長

【特別区人事委員会】

安部事務局長、石川事務局次長、南郷公平課長、増田任用課長、高橋給与課長

4 要請内容

＜清掃労組（委員長）＞

本日は、お忙しい中、私どもの要請にお時間をいただきましたことに感謝を申し上げます。

例年の日程を考えれば、給与勧告作業も最終段階に入っていると存じます。本日は、私ども東京清掃労働組合 組合員の切実な思いを要請させていただきますので、要請内容を真摯に受け止めていただくようお願いいたします。

要請書読み上げ（別添参照）

要請書手交

以上、本日の私どもの要請は12項目であります。引き続き、書記長から要請内容について具体的に要請させていただきます。

＜清掃労組（書記長）＞

1 公民比較方法の見直しについて

行政系人事・給与制度の抜本的改正により、職員構成に大きな変化があり、2

019年の勧告では、他団体の多くが引上げ勧告を行う中で、貴委員会は平均で月額2,235円、率にして0.58%もの引下げ勧告を行い、その通りの賃金改定が実施され、以降、特別区職員の賃金は不当に低い水準のまま据え置かれています。

今や国家公務員賃金とのラスパイレス比較では、全国平均を下回る結果となっています。全国一高い生計費を必要とする特別区において、ラスパイレス指数が全国平均を下回るということについては、あり得ないことだと考えています。

制度変更に伴い生じた職員構成の変化を踏まえた公民比較方法の見直しを行い、不当に低い水準となっている特別区職員の賃金を、適正な水準に戻すことを求めます。

併せて、現給保障者を公民比較から除外する措置については、公民比較方法の見直しが行われるか、職員構成が正常な状態に戻るまでの間、継続することを求めます。

2 生活改善につながる勧告について

職員の給与は、生計費やその他の事情を考慮したうえで定められるべきものです。物価や家賃など全国一の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる給与改定は、職員の切実な願いです。貴委員会が職員の労働基本権を制約した代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、その責任を果たすことを求めます。

新型コロナウイルス感染症に対応した職務遂行も3年を数えました。この間、現場の職員は感染に対する不安や感染拡大による欠員から心身ともに疲弊しております。併せて、この間の物価の上昇は、若年層のみならず全ての職員の生活に影響を与えるものです。30年にも及ぶ賃金低迷の中で、公務員も抜本的な賃金改善が必要な時と考えます。

人事院は8月8日、月例給について官民較差が921円(0.23%)、一時金については民間の支給割合が4.41月と、いずれも民間が公務を上回っていたことから、月例給・一時金ともに引き上げる勧告を行いました。民間の春闘情勢を反映した勧告として一定程度評価できるものです。

ただし、月例給については、若年層を主体とした引上げとされています。若年層の賃金水準の向上は、私どもも望むものですが、急激な物価上昇が続き、今後更なる上昇が見込まれる中においては、総体の賃金水準の向上が望まれているところです。

貴委員会においては、単なる「人勧準拠」ではなく、高物価の首都圏で暮らす特別区職員の生計費と民間労働者の賃金水準を精確に反映した、職員の生活改

善につながる引上げ勧告を行うことを求めます。

3 若年層の生活改善につながる給与改定について

人事院は俸給表の改定を勧告する上で、初任給及び若年層の俸給月額の上上げを勧告しました。

全体のバランスを取りつつ若年層の賃金水準を改善することは、地方公務員を含めた人材確保の観点からも、引き続き重要な課題です。せっかく採用されても、賃金の安さから退職してしまうという職員を出さないためにも、初任給及び若年層の賃金水準の上上げを行うとともに、世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む層に配慮した賃金水準の改善をおこなうこと。また、職務への意欲を維持する観点からも、すべての給料表における号給の増設を求めます。

4 地域手当の本給繰り入れについて

現在、特別区職員の地域手当は20%にも及び、もはや手当と呼ぶに相応しいものではありません。

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るものではありません。

また、給料と地域手当の配分を変更、つまり地域手当の支給割合を増やせばその原資が必要となり、給料月額の減額を余儀なくされることにより、退職金等に大きな影響を及ぼします。地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

5 比較対象企業規模の改善について

民間給与実態調査は、同種・同等比較が原則です。現行の比較対象企業規模を「50人以上」とすることは、「同種・同等比較」の原則とは相容れないものと言わざるを得ません。50人以上の規模の事業所が、公務と比較する対象として相応しいかどうかの検証すら示されず、一方的に調査対象企業規模を変更したことは、意図的に特別区職員の給与水準を低く抑えることを目的としたものと指摘せざるを得ません。

改悪した比較方法を是正し、比較対象企業規模は以前の100人以上に戻すことを求めます。

6 一時金の改定について

人事院による民間給与実態調査では、民間の一時金は4.41月という結果となり、公務の支給月数を0.10月上げて4.40月とする勧告を出しました。

特別給においても例月給と同様に同種・同等の比較により、支給月数を改善することを求めます。

また、支給回数に関して、他団体と同様にした場合、労使協議の時間が十分に確保されない、もしくは、年度内の精算ができなくなる等の問題が生じる可能性が大きくなります。23の自治体があるという実情を踏まえ、一時金の支給回数については、貴委員会として言及しないことを求めます。

7 期末・勤勉手当の支給割合について

本来、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議が尊重されるべきものです。支給月数の増を勤勉手当へ配分とした人事院の姿勢は、中立・公正な第三者機関としての役割と責任を放棄したものと云わざるを得ません。

そもそも一時金については、民間では住宅手当や通勤手当など諸手当を含む所定内賃金を算出基礎としていますが、特別区職員は、給料月額、地域手当、扶養手当が算出基礎となっており、民間との算出基礎が異なります。

また、会計年度任用職員に勤勉手当が措置されていないことから、昨年は一時金が引き下げられ、今年度仮に引き上げとなったとしても、国と同様に勤勉手当に振分けられた場合は、会計年度任用職員の一時金は引上げられることがあります。これでは処遇改善を目的として導入された会計年度任用職員制度の趣旨に反するものです。

一時金についても月例給と同様に同種・同等比較を原則とし、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重して「意見」の申し出は行わないことを求めます。

8 高齢期雇用と年金の接続について

昨年、貴委員会は、高齢層職員について「能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠」と言及されました。

現在、年金支給開始年齢は経過措置期間が終わり65歳となりました。年金が支給されない期間の生計費を確保する観点からも、再任用賃金は、現行を上回る賃金水準とすることは必須であります。また、定年延長、暫定再任用が混在する中で、定年前と同様の職務内容で同じ責任を担って職務に精励している職員については、長年の知識や経験を踏まえた能力を十分に発揮するためにも、給与、一時金、諸手当等を定年前職員と同様にすべきです。

特別区職員の実態に相応しい制度の早期確立を強く求めます。

9 定年延長制度に伴う賃金水準について

昨年度の賃金確定闘争において、定年年齢の引上げが労使妥結し、現在、各区

において条例改正に向けた準備が進められています。

この間の最大の問題は、60歳以降の賃金をそれまでの7割としたため、特別区の現業職については、殆どの職員が月例給において、再任用を下回るということでした。最終的に、昇給抑制年齢を2歳引き上げることで、やむなく合意をしましたが、それでも半数以上の職員が月例給において、再任用を下回る状況です。こうした状況は、他の自治体において、あまり見られないものです。

今回、明らかとなったのは、特別区の業務職給料表の水準が低すぎるということです。今後、業務職給料表の水準引上げに向け、特別区長会と交渉を進めていくこととなりますが、貴委員会に於かれましては、労使合意を尊重することを求めます。

10 民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、勧告時期について

委員長からの発言でもありましたとおり、私ども東京清掃労働組合は、現業・技能労務職員が主体の労組法適用の労働組合です。給与の改定・決定については、労使協議によるものですが、人事委員会勧告の影響が強いことは言うまでもありません。十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすることを求めます。

<人事委員会 事務局長>

要請の趣旨は、確かに承りました。

私ども人事委員会は、人事行政の専門機関の立場から、区の実態を把握し、人事行政全般の諸課題について研究・検討を行った上で、地方公務員法の趣旨に則り、人事委員会としての職責・役割を果たしてまいります。

なお、本日の要請内容については、委員会にて各委員にお伝えいたします。

私からは以上です。

<江森中央執行委員長>

勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことは残念であります。

本日の要請内容は、職員とその家族の生活にとって重要なことを認識していただきたいと思います。特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化により業務量が増えています。給与等について抑制されるばかりでは、職務に対する意欲の維持も困難となり、職場は疲弊しきっています。特別区人事委員会として、これらの職場の状況を正面から受け止めるべきです。

先ほども申し上げましたが、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合であり、現業系職員の賃金については、これまで通り労使交渉に基づく改定がはかられることになります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを改めて要請し、締めくくりとします。

以上