

せいそう 速報 労働者

2023 年 3 月 13 日
No. 1197
東京清掃労働組合
企画・総務局

2023 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉を実施

2023 秋季賃金確定闘争勝利にむけて 区長会に要求書を提出

3 月 13 日（月）19 時 11 分から 2023 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉を実施しました。冒頭、第 12 回中央委員会で確認した「5 課題 39 項目」に亘る要求書を提出。2023 秋季賃金確定闘争勝利にむけた事実上のスタートとなりました。

職務に見合った賃金水準を

3 年もの間、公務職場では感染の不安を抱えながらも、区民の安全・安心な生活環境を維持するために、職場での創意工夫や職員一人ひとりの奮闘が続けられ、今もなお続いています。とりわけ、昨年の第 7 波・第 8 波では感染者数が最高を記録し、各清掃職場においても感染者や濃厚接触者が多数認められ、人員の調整に全ての職員が協力し合い、区民サービスの低下を招かないために全力で取組んできました。



昨年の勧告では、こうした奮闘にもかかわらず、一時金は上げられたものの、月例給の上げは初任給と若年層に限定されました。コロナ禍で奮闘してきた職員全体の月例給について上げがされなかったことは、不当なものと言わざるを得ません。

この 5 月には感染症法上の位置付けが、2 類から 5 類に上げるとしていますが、変異するウイルスの感染力の強さを考えれば、現場でも引き続き感染対策を講じたうえで、神経をすり減らしながらの作業が継続されます。

あらためて、職員の努力を正に評価するとともに、真に清掃職員の職務に見合った賃金水準となるように、様々な角度から検討をするよう求めました。

公民比較方法の見直しを強く求める

日本一生計費の高い特別区職員の賃金は、国家公務員との賃金水準比較であるラスパイレス指数において、政令指定都市と比較しても極めて低い水準となっており、異常な事態であると言わざるを得ません。2022 年賃金確定最終団体交渉において区長会は、「行政系人事制度改革の影響が賃金水準の公民比較に影響しないように、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討する」と発言しました。特別区で働く職員の賃金が、正当な賃金水準となるように、あらためて人事委員会に対し、公民比較方法の見直しを強く働きかけることを求めました。



あわせて、今団体交渉で区長会から提案された「パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱い」については、多様性を尊重する社会としては当然のことであるため、提案を受け入れることとしました。今後、休暇制度等について各区での交渉となりますが、既存の制度と同等となるよう、取組みを宜しくお願いいたします。

新型コロナウイルス感染症が感染症法上の 5 類に見直されても、現場職員の意識・環境は変わるものではありませんし、職場においては、感染を拡大させ、事業を止める訳にはいかず、最大限の予防策を継続していかなければなりません。

どのような状況であろうと、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、国の不当な指導や謂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した。

長期化するコロナ禍において、財政難を理由とした賃金の引下げ圧力が強まることが想定されますが、清掃事業を一日たりとも滞らせることなく守り続けてきた事実自信と誇りを持ち、真に適正な賃金水準を勝ち取るため、引き続き闘いを強化していきましょう。

2023 年も各地連・各支部、全組合員のご協力を宜しくお願いいたします。



2023年3月13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 江森 秀穂



2023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、月例給、一時金共に引上げを勧告しました。しかし、月例給の引上げは、初任給及び若年層に限定され、3年間という長きにわたり、コロナ禍で奮闘してきた職員全体の月例給を引上げることはなりませんでした。

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。

とりわけ、第7波、第8波では感染者数が最高を記録し、各清掃職場においても、感染者及び濃厚接触者が多数認められ、人員の調整については、全ての職員が協力をし、区民サービスの低下を招かないために全力で取り組んでまいりました。

こうした全ての職員の努力に対して、月例給の引上げがされなかったことは、不当なものと言わざるを得ません。

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、「GDP も賃金も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来を作っていくことが必要」としています。また、物価上昇により、労働者の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きいとして、とりわけ、生活がより厳しい層への手当が不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要があるとしています。具体的



には、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点と全ての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分を含む賃上げを5%程度としています。

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、消費購買力は上がらず、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、定年年齢の引上げについての議論で、特別区の業務職給料表及び任用制度を含め、子ども清掃職員の賃金水準の低さが露呈しました。若年層から高齢層まで、安心して働き続けられる賃金水準とするため、早急な協議が必要と考えています。

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に向け働きかけること。

- 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5％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 職務・職責の違いを口実とした、賃金差別改定を行わず、行政職と比べて低く抑えられている技能・業務職員の賃金水準を改善すること。
また、労使による「意見交換・研究」の場を積極的に推進すること。
- 5 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、調整額を措置するなど、正当な賃金水準に引き上げること。
- 6 急激な物価の高騰やエネルギー価格の上昇は、職員の生活に大きな影響を与えている。民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な一時金を支給すること。
- 7 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。
併せて、3月期の期末手当が廃止されたことを踏まえた上で、十分な労使交渉の時間を確保すること。
- 8 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。また、優秀な人材が他自治体へ流出することを防ぐ観点からも、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。
- 9 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。
- 10 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。
- 11 職員の勤務意欲を維持高揚させるとともに、定年延長職員と再任用職員の月例給における逆転が生じないように、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。

- 12 退職手当の基本額については、支給率の引き上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
- 13 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。

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拠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 若年層職員のモチベーションを高め、仕事への意欲を拡大するため、技能主任職昇任選考の受験資格基準を緩和すること。
- 2 各区における「担当技能長職」について、統一交渉の妥結結果を尊重し、本来の設置目的を踏まえ「担当技能長職」の拡大を図るとともに統一的な運用とすること。
- 3 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、統括技能長職および技能長職について、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 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、60歳超の職を確保し、定年年齢の引上げや再任用の職級を定年前と同等とすることを理由とした昇任抑制を行わないこと。
- 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 再任用職員賃金については、一部年金の支給を前提として、賃金水準が決められてきた。年金支給開始年齢が65歳に到達したことから、早急に賃金のみで生活ができる水準に改善すること。
- 2 加齢困難職種である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の配慮を行い、職場環境を整備すること。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 高齢職員の多様な働き方に対応するため、高齢者部分休業制度について、清掃職場でも取得しやすい制度とするよう、各区に働きかけること。

五 その他の課題について

- 1 清掃職員の採用選考合格者において、辞退者が散見される。新年度において欠員とならぬよう、辞退者を想定した対策を講じること。
- 2 会計年度任用職員については、地方公務員法の趣旨に則り、処遇改善となる運用をおこなうこと。とりわけ、勤勉手当について地方自治法の改正が予定されている。法改正後は、各区において速やかに勤勉手当が措置できるよう対応を図ること。また、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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。とりわけ、賃金水準については、公契約条例を制定している区の労働報酬下限額を下回らない水準とするよう指導すること。

6 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、通常の欠員採用とは別に行うこと。

7 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任として、互助会等事業の拡充に向けた、各区における十分な労使協議を行うこと。

以上

令和 5 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉

1. 日 時 2023 年 3 月 13 日（水）19 時 11 分から 19 時 38 分

2. 場 所 東京区政会館 20 階 201 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）、青木副区長会役員（港区）、荒牧副区長会役員（目黒区）、齊藤長副区長会役員（豊島区）、長谷川副区長会役員（足立区）、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）、田中労務・福利班主任（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

〈清掃労組〉

本日は、「2023 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 3 日に開催した第 12 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39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が猛威を振るう中、3年の長きにわたり、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けられてきました。5月には感染症法上の位置付けが、2類から5類に変更となる模様ですが、この間のウイルスの感染力の強さを考えれば、現場において感染対策をとりつつ、神経をすり減らしながらの作業が継続されることと思います。

昨年の勧告では、一時金は引き上げられたものの、月例給の引上げは、初任給と若年層に限定され、コロナ禍で奮闘してきた多くの職員は、引上げを享受することができませんでした。

また、日本一生計費の高い特別区職員の賃金は、国家公務員との賃金水準比較であるラスパイレス指数において、政令指定都市と比較しても低い水準となっています。これは、異常な事態と言わざるを得ません。

昨年11月17日の団体交渉において、皆さん方は「行政系人事制度改正の影響が賃金水準の公民比較に影響しないように、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討」と発言されました。特別区に働く職員の賃金が、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強く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。

定年年齢の引上げの議論では、月例給における再任用職員賃金との逆転現象が問題となり、最終的に昇給抑制年齢を2歳引き上げることで、苦渋の判断をしました。しかし、それでも多くの定年引上げとなる職員が、月例給において再任用賃金に満たない状況です。

このことは、明らかに制度矛盾であり、特別区における業務職給料表の水準の低さを物語っていると言わざるを得ません。

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。

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ます。

また、高齢化に対応した訪問収集の拡充やカーボンニュートラルに向け

たごみの削減、資源化の促進といった大きな課題にも取り組んでいかなければなりません。

昨年の賃金確定交渉で確認した、私どもとの意見交換、研究の場を積極的に活用し、真に清掃職員の労働に見合った賃金水準となるように、様々な角度から検討を求めます。

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、給料月額の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。

急激な物価やエネルギー価格の高騰により、職員とその家族は非常に厳しい生活を強いられています。現在の物価状況を踏まえれば、今こそ民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な一時金を支給し、職員が安心して公務に邁進できる体制を整えるべきです。

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。

担当技能長職は、技能長職と協力・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も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には、いくつかの課題があると言わざるを得ません。

また、再任用の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本とするという

妥結結果を踏まえ、統括技能長職や技能長職の昇任選考の実施を見送る区も出てきています。これでは、組織の新陳代謝は確保されず、組織活力を維持することは困難となります。

各区において、労使妥結の結果については、その趣旨を理解し、職場の将来の体制を視野に入れながら、適切な運用を図ることを求めます。

次に技能主任職の昇任資格基準についてです。

技能主任職の昇任資格基準については、段階的に1級職歴の在職年数の引下げが行われ、次年度から本則の1級職歴12年以上となります。

私どもとしましては、4層の職務段階があることと、中途採用者が殆どである清掃職場において、1級職歴12年では長すぎると考えています。このことが清掃職員の賃金水準を引き下げる要因の一つであることは間違いありません。改めての検討を求めます。

次に、会計年度任用職員制度についてです。

制度導入の趣旨は、非常勤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。

退職手当を支給しないために、勤務時間を短縮することや、勤務日数に制限を設けることは、制度の趣旨に反するものです。

また、会計年度任用職員に関して、勤勉手当が付与できるよう法改正の準備が進められています。これについては法改正後、迅速な対応を求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

再任用賃金については、一部年金の支給を前提に賃金が定められており、年金の支給開始年齢が65歳となったことを踏まえれば、再任用賃金だけで生活できる水準としなければなりません。定年引上げ後も、その賃金水準は変わっていません。早急に再任用の賃金を改善することを求めます。

また、60歳超の職員賃金がそれまでの7割としていることについて、定年年齢延長を行っている民間の賃金は、70%を上回っていると聞き及んでいます。高齢職員が真に区政のために尽力できる賃金水準とすることを求めます。

併せて、清掃の現場は加齢により就労が困難となる職場であることから、定年年齢が引き上げられようとも、高齢職員に対する配慮は必要となります。労働安全衛生法に基づき、適切な対応がされるよう検討を求めます。

また、清掃職場では、長年の重労働で、腰やひじ、膝等に疾患を抱える職員や、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、5号転において、年齢制限を撤廃するとともに号給調整を行わないことを求めます。

高齢者部分休業については、高齢職員のライフスタイルに選択の幅を持たせるものであり、国会の附帯決議や人事委員会の意見を踏まえ、区長会は、すべての区で導入し、特別区共通の具体的な措置を講じるべきであります。

最後に、採用選考についてです。

この間、各区において清掃職員を採用する区が増えており、私どもとしても大変喜ばしいことではありますが、区を掛け持ちで受験する方も多く、複数区で合格される方も少なくありません。しかし、こうした方は、当然第一希望の区を選択するため、他の合格した区については辞退せざるを得ません。

ようやく採用にこぎつけても、辞退により欠員となってしまう区もあります。こうした実態について対応策を検討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「2023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、このところ一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している」とした上で、先行きについては、「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響や中国における感染拡大の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

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、今週15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、すべての区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連施策、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引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

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。

昨年の給与改定交渉において、私どもは、行政系人事制度改正の影響が賃金水準の公民比較に影響しないように、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討すると申し上げました。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勘案しながら、引き続き、検討を進めているところです。

令和元年以降、月例給の公民較差の算出に当たり、差額支給者は公民比較から除外されていますが、人事委員会は、こうした措置は一時的・特例的なものとして、「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、こうした人事委員会の言及や、この間の交渉経過を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて、引き続き、万策を尽くしていく必要があることから、人事委員会への要請の検討を進めていくことに併せ、改めて、各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状を分析することとします。現状分析の状況については、皆さんに適宜情報提供していき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・業務系職員の給与水準については、総務省から、国家公務員や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するようにとの求めがあるところです。

私どもといたしましては、こうした国の動向等や、これまでの交渉経過を踏まえ、技能・業務系職員の給与水準について、昨年の給与改定交渉において設定すると申し上げた意見交換の場において、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたいと考えております。

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つつ、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。

会計年度任用職員の勤勉手当については、今通常国会への地方自治法改正案の提出が閣議決定されました。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。

また、昨年の給与改定交渉において、皆さんからの強い要求と勤勉手当に係る国の動向を注視する必要があることを踏まえ、改めて協議するとした会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについては、本年の給与改定交渉期を目途に結論を得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。

次に、パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて申し上げます。

配偶者を対象に含む扶養手当、住居手当、単身赴任手当及び退職手当について、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとします。

適用時期については、各区において対象に加えることとした日以後とし、遡及適用は行わないこととします。

詳細は、「パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

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、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

本年5月に行われる新型コロナウイルス感染症の5類への見直し等、新型コロナウイルス対策は大きな転換点を迎えることとなります。私どもといたしましては、ウィズコロナに向けた段階的な移行について、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〉

新型コロナウイルス感染症が5類に見直されても、現場においては、感染を拡大させるわけにはいかず、最大限の予防策を継続していかなければなりません。現場職員の意識・環境は変わるものではありません。

どのような状況であろうと、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・人事制度改革が図られるよう、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。

さて、皆さん方から提案のありました、パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについてですが、多様性を尊重する社会としては当然のことであり、提案については、これを受け入れることとします。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

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。

パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて（案）

1 趣旨

パートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであって、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の配偶者に相当すると任命権者が認める二者間の関係）にある者に係る給与の取扱いを定めることにより、給与処遇の改善を図る。

2 内容

「配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」を対象に含む給与制度（扶養手当、住居手当、単身赴任手当及び退職手当）について、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとする。

3 適用時期

各区において対象に加えることとした日以後適用し、遡及適用は行わないこととする。