

せいそう 速報 労働者

2024 年 3 月 14 日
No. 1210
東京清掃労働組合
企画・総務局

2024 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉を実施

2024 秋季賃金確定闘争にむけた第一歩 春段階での要求書を区長会に提出

3 月 14 日（木）19 時 19 分から 2024 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉を実施し、第 12 回中央委員会で確認した 5 課題 41 項目に亘る「2024 年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しました。

人材確保の観点からも、魅力ある賃金水準とするべき

清掃職員の新規採用が再開されてきている中、採用の辞退が相次いでいます。また、60 歳超の常勤職員の 7 割水準の月例給が再任用職員の月例給を下回っている問題があります。

若年層の賃金水準は大きな課題ですが、中高年層の賃金改善をしなければ、将来に希望を持てませんし、中高年層の意欲の低下・離職にもつながってしまいます。若年層・中高年層の人材確保の観点から、魅力のある賃金水準を求めました。



技能・業務系人事制度は適切な運用を求める

技能主任職の昇任資格基準については、行政職や民間企業の状況を見るとまだまだ長いものと考え、昇任資格基準における在職期間の短縮を求めました。また、担当技能長職については依然として現場業務を行っていない区があること、受験者数が減少傾向にあることを課題として追及しました。さらに、再任用の職務の級について、退職時と同様の職務の級にしていることから、統括技能長職や技能長職の昇任選考の実施を見送る実態があることを指

摘しました。

受験者数の拡大や組織活力の維持、職場の将来の体制を視野に入れた適切な運用を求めました。

高齢期の雇用制度は多くの課題を抱えていることを認識しろ



再任用賃金については、定年引上げの完成を見据えた先送りをもはや許すことはできません。そして、60歳超の常勤職員の賃金がそれまでの7割水準となることは、民間の状況とは異なることが聞こえてきています。高齢期の賃金水準改善について強く求めました。

また、清掃の職場は長年の重労働で体に疾患を抱えている職員や、運転に不安を感じる職員もいることから、高齢層職員に対する配慮がより一層必要です。5号転による転職制度の改善とともに、高齢者部分休業についても取得しやすい制度とするよう求めました。

秋に向けて闘争を開始し、全組合員が一丸となって闘おう

春段階での要求書を提出し、秋に向けた闘いが実質的に始まりました。すべての世代が意欲をもって職務に邁進できる魅力ある賃金水準に向けて、全組合員の総力を結集して闘っていきましょう。今後のあらゆる取り組みへのご協力をよろしくお願いします。



今団体交渉で区長会から提案された「地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて（案）」については、仕事と育児の両立・調和をより一層推進していくため、受け入れることとしました。団体交渉において、本休暇制度がすべての区で導入されることを求めていますので、各区での対応をお願いします。



2024年3月14日

特別区長会

会長 吉住 健一 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 多田 修一郎



2024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。

昨年の特別区人事委員会勧告では、月例給について、初任給及び若年層に重点を置きつつ全級・全号給の引上げとし、一時金について、年間支給月数を0.1月引き上げ4.65月とし、一般職員は勤勉手当に割り振るとしました。

しかし、光熱水費をはじめ、食料品などあらゆる物が値上がりしている中で、物価上昇率に遠く及ばない低額・低率の賃上げにとどまり、物価高騰下での厳しい職員の生活実態を踏まえれば、到底、納得のいくものではありませんでした。

また、全級・全号給での引上げが実現したものの、中堅以上は1,000円程度の引上げで、実質賃金の改善には程遠い状況です。全国一の生計費を要する特別区で働き、暮らす職員の生活実態に即し、生計費原則に基づいた全職員の大幅な賃上げを行うべきです。

この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて、現業職員の賃金改定が行われてきましたが、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労働組合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、「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」とし、「その最大のカギは社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現すること」としております。

具体的には、「経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」、「底支え」、「格差是正」の取組強化を促す観点から、賃上げ分を3%以上、定昇相当分を含め5%以上の賃上げをめざす」としています。



憲法で謳う「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、実質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。人材確保の観点からも、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ます。

清掃職場では、新規採用の継続が見られるものの、退職者や現場を完全に補うものではなく、引き続く非正規労働者の多用で、職員数の減少と高齢化・委託化が進んでいます。こうしたことは、公共サービスとしての清掃事業の質を低下させるものであり、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、大きな課題となっています。

また、多発する大規模自然災害や感染症等に対しては、緊急的な対応が求められております。地域の情報を熟知している清掃職員は、初動体制に大きな役割を果たすことができます。能登半島地震における災害支援については、23区全体で迅速に支援に行けるよう準備し、先月19日から順次、石川県七尾市で災害廃棄物の収集支援を行っております。

安心・安全で質の高い、持続可能な公共サービスを安定して提供するためには、業務に見合った人員の確保や労働条件の改善が不可欠です。

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働きかけること。
- 2 物価高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%を基本として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清掃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、行政職と比べて著しく低く抑えられている技能・業務系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」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、給料の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。
- 8 労働者人口が減少する中、人材確保は喫緊の課題となっている。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賃金水準に反映されるよう、現給保障の適用を受ける最高号給適用者が昇給できるように全ての級において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、賃金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ため、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、支給率の引上げを行うこと。また、調整額ポイント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及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 この間、採用の辞退や離職が相次いでいる。人材確保の観点から、人事制度を抜本的に改善し、魅力のあるものとする。
- 2 技能主任については、高齢層の大量退職により10年後には激減することから、昇任者数の拡大が喫緊の課題である。若年層職員の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職の昇任資格基準における在職期間を短縮すること。
- 3 担当技能長職については、各区において、統一交渉の妥結結果を尊重し、本来の設置目的を踏まえ、拡大を図ること。
- 4 統括技能長職及び技能長職については、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應えるためにも、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。
- 5 組織の新陳代謝を促進し、組織活力を維持するため、昇任抑制を行わないこと。

- 6 統括技能長職、技能長職及び担当技能長職の昇任に当たっては、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。
- 7 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 再任用職員の賃金については、一部年金の支給を前提とした賃金水準のままとなっている。喫緊の課題と強く認識した上で、年金無支給期間でも賃金だけで生活できるよう改善すること。
- 2 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。
- 3 再任用を含めた60歳超の高齢層職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を図ること。
- 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が増えている。また、全国では、高齢ドライバーによる事故が相次ぎ、問題視されている。事故を未然に防止するために環境を整備することは使用者としての責務であり、喫緊の課題と強く認識した上で、技能V・技能VI間の5号転による転職について、それぞれ50歳未満及び55歳未満とされている年齢制限を撤廃するとともに、これに伴う号給調整を行わないこと。
- 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において辞退者が散見されることから、23区同一日に選考を行うなど、対応策を早急に検討すること。また、新年度において欠員が生じないように、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、勤勉手当の導入など、処遇が一定改善されたが、引き続き、賃金・労働条件の改善を検討するとともに、財政難を理由とした一方的な雇止めや不当な賃金引下げを行わないこと。
- 3 住居手当について、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、支給額の増額及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、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 特別区の清掃事業では、「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 35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代を対象とした採用制度を通常の新規採用枠とは別に区分して清掃職場に導入し、長年、共に清掃事業を支えている会計年度任用職員が正規職員となる機会を得られるようにすること。

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。

8 熱中症における予防対策は、清掃職員の職務内容に鑑み、喫緊の課題であり、職員を守ることは区民サービスの維持につながる。夏の暑さが激化・長期化していることから、夏季休暇の使用可能期間の拡大に限らず、使用可能日数自体を増加させることや夏季の勤務に対する手当の新設など、更なる改善を行うよう各区に働きかけること。

以上

2024 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉

1. 日 時 2024 年 3 月 14 日（木）19 時 19 分から 19 時 43 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）、寺田副区長会副会長（新宿区）、桑村副区長会副会長（品川区）、坂田副区長会役員（千代田区）、佐藤副区長会役員（文京区）、杉浦副区長会役員（渋谷区）、渡辺副区長会役員（杉並区）、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）、林調査課長（特人厚）、新井勤労課長（特人厚）

清掃労組：

多田中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、渡辺書記長、萩原書記次長、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、西大條常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、「2024 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 6 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 41 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。

昨年の勧告では、月例給については、初任給や若年層に重点を置きつつも、全級・全号給において引上げ改定となりました。一昨年の初任給と若年層に限定された勧告と比較して、一定は評価できるものの、物価高騰の中での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得のできるものではありませんでした。生計費原則を踏まえた全職員への大幅な月例給の引上げを求めます。

また、一時金については、0.1月引き上げたものの、一般職員については、引上げ分を全て勤勉手当に配分することとしました。多くの団体が期末手当と勤勉手当に均等配分としている中、一時金における勤勉手当の割合が国を大きく上回る特別区において、このような対応が行われたことは、到底納得できません。均衡の原則を踏まえ、他団体と同様の措置を求めます。

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、政令指定都市より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。

改めて、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強く働きかけるよう求めます。

次に、技能・業務系職員の賃金制度・水準の改善についてです。

多くの区において清掃職員の新規採用が再開されてきておりますが、採用の辞退や離職が相次いでおります。

技能・業務系職員の賃金水準は、新規採用され、制度値で昇給・昇格し、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、60歳超の常勤職員の7割水準の月例給が、再任用職員の月例給を下回っております。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。

このように構造的な問題があるため、真に清掃職員の職務内容に見合う賃金水準となるよう様々な角度から検討すべきです。

また、若年層の賃金改善も確かに重要ですが、中高年層にもきちんと光を当てないと、意欲の低下・離職につながり、現場の技術やノウハウが急速に失われていきます。労働者人口の減少を見据え、若年層だけにとどまらず、中高年層も含めた人材確保の観点からも、魅力のある賃金水準とすることを求めます。

次に、地域手当についてです。

特別区の支給割合は20%に達しており、もはや「手当」というべき水準ではありません。

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、特別区内に勤務する清掃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、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、退職金等にも大きな影響を及ぼします。

以上を踏まえ、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。

2年にも及ぶ物価やエネルギー価格の上昇により、職員とその家族は極めて厳しい生活を強いられています。今後も収束が見通せない状況を踏まえれば、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。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉で「勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.15月上回り、全国で最も高くなります」と言及されていきました。首都圏の物価状況や民間企業の支給実態を考慮すれば、支給月数が全国最高となるのは当然のことです。改めて、特別区内の民間企業と同様の算定方法を用いた上で、首都圏での生活実態に相応しい一時金の引上げを求めます。

また、勤勉手当の成績率制度は、チームワークを基本として日々の業務を進めている清掃職場には馴染まず、円滑な作業体制を阻害するものです。勤勉手当は廃止し、期末手当に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。

技能主任職の昇任資格基準については、本年4月から本則の1級職歴12年以上となりますが、私どもとしては、行政職や民間企業の状況を見ると、まだまだ長いものと考えています。今後、多くの技能主任が60歳超となり、10年後には激減することが明らかとなっておりますので、早い段階で、現場ノウハウを若年層に引き継いでいくことが重要です。

現場を指揮する技能主任数の確保とともに、若年層の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職の昇任資格基準における在職期間の短縮を求めます。

担当技能長職は、技能長へのステップや研修の場ではなく、現場におけるグループのリーダーとして、豊富な知識や経験を活かすための職であります。多くの区で、担当技能長が収集作業等の現場業務を行っていることについては、これまで積み重ねてきた交渉の一定の成果と受け止めますが、現場業務を行っていない区がまだあることや受験者数が減少傾向にあるなどの課題が残されています。指揮・命令・後進指導を主な職務とする３級職が減っては、特別区の清掃事業は成り立たなくなります。

区長会として喫緊の課題であることを認識した上で、なぜ、受験者数の拡大に至らないのか、問題はどこにあるのか等、労使による具体的な検証を行い、改善するよう求めます。

また、再任用の職務の級については、退職時の職務の級と同等を基本とするとしていることから、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あります。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。

再任用の職務の級の取扱いについて、各区が、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、会計年度任用職員制度についてです。

昨年の交渉により、勤勉手当の導入など、一定の改善が図られましたが、引き続き、賃金・労働条件の改善を求めます。

また、全国的に見ると、財政難を理由とした一方的な雇止めや、不当な賃金引下げが報告されております。各区が、総務省通知を踏まえ、制度導入の趣旨に反することのないよう改めて周知を求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

第一に、これまで幾度となく主張しているとおり、再任用賃金については、一部年金の支給を前提に定められており、既に年金の支給開始年齢が６５歳となっていることを踏まえれば、再任用賃金だけで生活できる水準の確保は待ったなしです。定年引上げの完成を見据えて、先送りすることはもはや許されるものではありません。区長会として強く認識した上で、早急に再任用賃金水準の改善、とりわけ一時金の支給月数を常勤職員と同等にすることを求めます。

第二に、６０歳超の常勤職員の賃金がそれまでの７割水準となることについて、定年年齢の引上げを実施している民間企業従業員の６０歳超の賃金は、既に７０％を上回っており、人材確保の観点から、１００％とする

企業も増えてきていると聞き及んでいます。改めて、定年引き上げの趣旨に則り、高齢層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。

第三に、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ることにより、高齢層職員に対する配慮がより一層必要となります。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。

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。特に運転については、全国でも高齢ドライバーによる事故が多発しており、問題視されております。安全管理の観点からも、事故を未然に防ぐ環境を整えることが重要と考えていますので、技能Ⅴ・技能Ⅵ間の5号転による転職について、それぞれ50歳未満及び55歳未満とされている年齢制限を撤廃するとともに、これに伴う号給調整を行わないことを求めます。

第四に、高齢者部分休業については、高齢層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ます。各区に対し、清掃職場でも取得しやすい制度とするよう働きかけることを求めます。

次に、採用選考についてです。

先ほども申し上げましたが、多くの区において清掃職員の新規採用が再開されてきておりますが、辞退者が散見されるなど、新たな課題も浮上しております。清掃職場における採用の辞退は即時、欠員に直結し、新年度の現場配置に大きな影響が出ます。

23区同一日に選考を実施するなど、具体的な対応策を早急に検討するとともに、新年度において欠員とならないよう各区において辞退者を想定した対策を講じることを求めます。

最後に、夏季における熱中症対策についてです。

国における夏季休暇の使用可能期間の拡大を受け、いくつかの区において同様の改正がなされると聞き及んでいます。

清掃職場では、現状の使用可能期間で夏季休暇を取得できるよう、会計年度任用職員の採用等の措置が図られています。

清掃職場にとっては、使用可能期間の拡大よりも、夏季期間において職員が心身ともにリフレッシュができるよう夏季休暇の日数増などの勤務軽減を図ることや夏季の勤務に対する手当を新設することなどが職務内容を

踏まえた熱中症対策であると考えます。

夏の暑さは激化・長期化しております。職員を守るとは、区民サービスを維持することにつながります。既に各区においても熱中症対策に取り組まれています、こうした別な視点での改善を強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2024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、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している」とした上で、先行きについては、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある」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、構造的な賃金引上げなどを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向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、多くの区が、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、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、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、過去最高を記録した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。

私どもは、公民較差算定に大きな影響を与えていることや、他自治体等との人材獲得競争が激化していることから、昨年、人事委員会に対して、特例的措置の重要性と継続の必要性を伝えたところです。

私どもといたしましては、特例的措置が継続されている現状において、人事院と全ての人事委員会が共同で同一内容の民間給与実態調査を行っていることや、人事委員会が独立した人事行政機関であることなどを踏まえると、公民比較方法自体の見直しについての要請は困難であるとの考えに変わりはありません。

人事委員会は、昨年の人事委員会勧告に伴う人事・給与制度に関する意見として、行政系人事・給与制度改正における現状と課題について言及し、任命権者においては、特別区の職員構成や職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向けて具体的に取組まれないとしております。

私どもは、これまで進めてきた各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状分析に基づき、係長職の拡大等に係る検討を続けていくとともに、こうした人事委員会の意見や平成29年の大綱合意を踏まえ、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まいりたいと考えております。

なお、皆さんから、物価高騰への対応を求める発言がございましたが、民間給与の状況については、人事委員会による公民比較において、適切に反映されるものと考えております。

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、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。

また、国における地域手当の見直しに係る動向についても注視してまいります。

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。

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、人材確保のための取組について申し上げます。

人材の獲得競争は、行政・民間を問わず、し烈な状況にあり、特別区も例外ではなく、令和5年度の採用試験・選考申込者は減少している一方、行政ニーズの増大に伴い、採用予定数が過去に例のないほど増加しており、採用環境は非常に厳しい状況にあります。

こうした中、国は、人事行政諮問会議等において、国家公務員の人事管理や地方公務員制度の運用のあり方について議論を重ねているところです。

私どもも、本年1月に開催した特別区長会公務員制度部会において、人材確保策全般に関する検討を行うことを決定いたしました。特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において、課題を整理し、改善策の検討を進めてまいります。

次に、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて申し上げます。

小学校就学後の子を養育する職員の仕事と育児の両立・調和をより一層推進するため、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期

間の補完を目的とした休暇を導入した場合の給与上の取扱いを定めることとします。

本休暇に係る給与上の取扱いについては、その制度趣旨を踏まえ、育児に係る部分休業と同様とします。

詳細は、「地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

令和6年能登半島地震に伴う対応等、区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

私どもは、賃金・人事制度には、区政の第一線で、いかなる状況下においても、懸命に職務に従事する職員の努力が反映されるべきものと考えております。皆さん方から、人材確保のための取組について言及がありましたが、検討に当たっては、このことを念頭に置かれるよう求めます。

また、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育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについてですが、仕事と育児の両立・調和をより一層推進していくことは、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。本休暇制度が全ての区で導入されることを併せて求めておきます。

〈当局〉

皆さんのご意見を伺いました。

地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて、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。

地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を
目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて（案）

1 趣旨

小学校就学後の子を養育する職員の仕事と育児の両立・調和をより一層推進するため、
地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇制
度を導入した場合の給与上の取扱いを定める。

2 内容

項 目		給与上の取扱い
1	勤務しない時間の給与減額	減額する。
2	欠勤等による昇給の抑制	抑制の対象としない。
3	期末手当の支給割合における欠勤等 日数の算定	7時間45分をもって1/3日として算 定する。
4	勤勉手当の支給割合における欠勤等 日数の算定	30日を超える場合は、7時間45分を もって2/3日として算定する。
5	退職手当の基本額に係る在職期間か らの除算	除算しない。
6	退職手当の調整額に係るポイントの 調整	調整しない。

3 適用時期

各区における本休暇制度の導入日から適用する。