

12年人勸

要求実現に向け、組合員の総力を結集し、 今期賃金確定闘争に勝利しよう！



▲2011年賃金確定闘争 第三波総決起集会 〈2011. 11. 15 全電通会館〉



▲昨年11月の区長会総会座り込み行動



▲9月25日 特別区人事委員会要請行動 〈区政会館〉



▲2011年勧告後の区長会要請

こうしたなか、10月10日、特別区人事委員会は、組合員への給与改定は労使交渉で決定することが基本ですが、勧告の影響を強く受けざるを得ないことも事実です。よって、人事院勧告に追従することなく、中立・公正な第三者機関として、特別区で働く職員の生活実態を精確に把握し、生活を守るための賃金水準の確保を適切・適正に判断するべきことを強く求めました。また、十分な労使協議期間を確保するためにも早期に勧告を示すよう要請をしましたが、人事委員会は「時期に過ぎました。現時点で明確にお示しできませんが、勧告にあたっては、これまでと同様の考え方に基き、今後の作業を続けてまいります。」と従来の回答を示すに留まりました。

昨年の確定闘争では、統括技能長の設置基準を改善させ、また、現業系人事・給与制度の改善に向けた協議を約束させるなど一定の前進を勝ち取ることができました。今期確定闘争は、給与・一時金の諸要求はもとより、実在者賃金調査に基づく具体的な要求によって当局と対峙し、保障額表から現業（業務）職給料への代替で生まれた課題の改善や、定年後も安心して生活できる給与水準と労働条件の確保などの要求実現に向け闘いを展開すること

特別区人事委員会は、10月10日、特別区区長会と議長会に対して、職員の給与に関する勧告、人事制度・勤務環境の整備等に関する報告（意見）を行いました。

月例給与については、職員給与が民間給与を上回っているとして、公民較差△783円（△0.19%）を解消するため引下げ改定。特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡していることから改定なし（現行3.95%）としています。

人事院勧告では、「50歳代後半層における昇給・昇格制度の見直し」が示されていますが、特別区ではこれまで給与カーブのフラット化等により給与水準の上昇を抑制してきたことから、「給与のあり方について引き続き検討」としました。また、高齢期職員の活用等については、引き続き国の動向等を注視しつつも、職員定数の観点から採用計画の早期作成が必要との意見が示されました。

このように、月例給与の4年連続引下げをはじめとした極めて厳しい勧告がされました。現業系職員の賃金はあくまでも労使交渉で決定していくものですが、勧告の影響を大きく受けるのも事実です。不当な賃金削減攻撃を跳ね返し、また、人事制度の改善、安心して働き続けられる高齢期雇用制度の確立に向け、今期確定闘争を組合員の総力で闘いましょう。

わが組合は、3月15日に提出しています。4課題23特別区区長会と第1回団体項目と多岐に亘る要求と合交渉を行い、『賃金・労働 わせ、国家公務員給与削減条件等に関する要求書』を 特例法を特別区に影響させ

行の成績率制度自体に問題があることを指摘し、職員の意欲や能力を十分に引き出せる人事考課制度のあり方を検証することと併せて、一時金の水準などを含めた改善を求めました。

こうしたわが組合の切実な要求に対し、区長会からは、景気の低迷、収支減による財政的危機的な状況を理由に「困難」とするばかりで、具体的な改善に向けた考えは示されませんでした。9月25日には、各地連の代表者にも参加をいただき、特別区人事委員会に対し、勧告作業に関する要請を行いました。東京清掃労働組合は労組法適用の労働組合であり、給与改定は労使交渉で決定することが基本ですが、勧告の影響を強く受けざるを得ないことも事実です。よって、人事院勧告に追従することなく、中立・公正な第三者機関として、特別区で働く職員の生活実態を精確に把握し、生活を守るための賃金水準の確保を適切・適正に判断するべきことを強く求めました。また、十分な労使協議期間を確保するためにも早期に勧告を示すよう要請をしましたが、人事委員会は「時期に過ぎました。現時点で明確にお示しできませんが、勧告にあたっては、これまでと同様の考え方に基き、今後の作業を続けてまいります。」と従来の回答を示すに留まりました。

「2012賃金確定闘争等に勝利するための秋季年末闘争方針」、「2012年特別区人事委員会勧告後の要求」については、10月9日に開催した第1回中央委員会で確認されました。そして、わが組合の要求を区長会に突き付ける団体交渉が24日に予定されており、その後専門委員会交渉を中心とした具体的な闘いに入っていくこととなります。

12日には闘争開始宣言として第一波総決起集会を連合会館にて行い、翌週には第二波として各地連による集会と要請行動が準備されています。さらに各区における区長要請や署名の取り組みも行っています。こうした大衆行動の力を得て、本部・中央執行委員会は全力で交渉に臨みます。全組合員の総力を結集し、2012賃金確定闘争勝利に向けて頑張りましょう！



東京清掃労働組合
千代田区飯田橋3-9-3
TEL (3237) 9995
1部20円
編集責任者 斎藤 幸司
教宣部

わが組合の綱領

- 一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。
- 二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。
- 三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。

12年人勸 特集号



▲2011年第一波総決起集会 〈連合会館〉

2012年 特別区人事委員会勧告に関する声明

特別区人事委員会は10月10日、各区議会議長と各区長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。月例給に関わる勧告は、公民較差が率にして0.19%、金額で783円職員給与が民間給与を上回っており、これを解消するための引下げ改定というものである。また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与）とおおむね均衡しているため改定なしとした。

月例給は、4年連続の引下げ勧告である。日本一生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を考慮していないばかりか、職員の利益保護という第三者機関としての役割を放棄した自主性・主体性に欠ける勧告と言わざるを得ない。また、公民較差相当分を本年度中に支給される期末手当の額から減ずる「所要の調整を実施」としたことは、「不利益不遡及の原則」からも認めがたく、強い不満と怒りをここに表明する。

2012春闘において、労働団体や経済団体の集計を見ると、月例給は賃金カーブの維持によっておおむね前年比横ばいの結果となっている。また、先に人事院勧告に示された地域別民間給与との較差では、東京都内の民間給与に対して、国家公務員給与が1.23%下回る逆較差が生じていたことなどから、特別区職員の月例給与削減という勧告内容は、我われの期待を大きく裏切るものであり、到底理解も納得もできるものではない。

わが組合は、現業職を主体とする労組法適用の労働組合である。給与の決定については、当然にも労使協議によるものであるが、人事委員会勧告の影響を強く受けるのも事実である。これまで区長会は「（業務職給料表について）勧告された給料表の改定内容に準じた検討」という考え方を示してきた。十分な労使協議期間を確保するためにも、早期に業務職給料表を提示するよう求めてきたが区長会は我われの求めに応じていない。改めて、今回の勧告内容と切り離れた業務職給料表を早期に提示し、我われと協議を行うことを求めるものである。

また、報告（意見）では「高齢期雇用の活用等」として、「引き続き国の動向等を注視。職員のモチベーションの維持・向上や、組織全体の活性化を図る観点から、中長期を見据えて今後の人事制度を検討」「採用計画の早期作成が必要」などとし、具体的な方策等を示すには至らなかった。公的年金支給開始年齢の引上げは、2013年度に60歳を迎える職員から開始される。職員の人生設計にかかわる高齢期雇用の制度設計は待ったなしである。特別区の現行制度や、清掃業務の内容や職場の実態を踏まえた制度設計の構築に向けて、今後の労使交渉を通じて区長会に強く求めていく。

未曾有の被害をもたらした東日本大震災は、公共サービスの質の維持のために自治体が果たすべき責任を問い直した。公共サービスとしての清掃事業の質の低下は、最終的にサービスを受けている住民に被害を及ぼすことになる。住民要望に応えようと日夜奮闘を続ける職員が、自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準・人事制度の確立は、喫緊の課題である。首都東京に働く清掃労働者の権利の確立、わが組合の要求実現をめざして、2012賃金確定闘争を全組合員の団結を基礎に、組織の総力を挙げて闘い抜く決意を表明する。

2012年10月10日

東京清掃労働組合



▲2011年第三波集会に結集した組合員



▲区長会総会への要請

平成 24 年 特別区人事委員会勧告の概要

平成 24 年 10 月 10 日（水）
特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

- ◇ 月例給は 4 年連続の引下げ改定、特別給は改定なし
- 1 月例給
- 公民較差（△783 円、△0.19％）を解消するため、給料表を引下げ改定
- ・ 原則全ての級及び号給について引下げ
 - ・ I 類初任給までの号給等は据置き
 - ・ 職責が高まっていること等を考慮し、係長職について引下げを緩和
 - ・ 任用資格基準を考慮し、一部号給の引下げを緩和
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
- 民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しており改定なし（現行 3.95 月）
- ◎ 職員の平均年間給与は、約△1 万 3 千円

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成 24 年 4 月）

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
59,451 人	30,704 人	412,387 円	43.3 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成 24 年 4 月）

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の事業所
事 業 所 数	特別区内の 943 民間事業所を実地調査（調査完了 801 事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
411,604 円	412,387 円	△783 円（△0.19％）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
3.95 月分	3.95 月	—

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ
- ・ I 類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 係長職の職責が高まっていること等を考慮し、4 級及び 5 級の引下げを緩和
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引下げを緩和

(2) その他の給料表

- ・ 医療職給料表（一）は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし
- ・ 医療職給料表（二）、医療職給料表（三）及び幼稚園教育職員給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

2 行政職給料表（一）の初任給

- ・ I 類（大学卒程度）、Ⅲ類（高校卒程度）ともに据置き

（参考 1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△664 円	—	△119 円	△783 円

（参考 2）改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,641 千円	約 6,628 千円	約△13 千円

（参考 3）モデルケースによる試算

○ケース 1 係員（1 級 29 号給、25 歳）

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 千円

○ケース 2 係長（4 級 61 号給、40 歳）

扶養手当：配偶者、子 2 人（教育加算無）、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
449,766 円	449,176 円	△590 円	7,214 千円	7,204 千円	△10 千円

○ケース 3 課長（6 級 69 号給、45 歳）

扶養手当：配偶者、子 2 人（教育加算無）、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
634,554 円	633,728 円	△826 円	10,146 千円	10,132 千円	△14 千円

○ケース 4 部長（8 級 55 号給、50 歳）

扶養手当：配偶者、子 2 人（内教育加算 1 人）、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
757,982 円	757,038 円	△944 円	12,219 千円	12,202 千円	△17 千円

3 実施時期等

- ・ 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成 24 年 4 月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成 23 年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定が行われないため、所要の調整は行わないことが適当

III 今後の給与制度

1 職務・職責が的確に反映された給与制度

- ・ 職務の困難性や職責の重大さに応じた給与水準を設定していく観点から、管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 特別区の給与制度が社会一般の情勢に適応し区民の理解が得られるよう、引き続き制度を改善

2 諸手当

(1) 勤勉手当制度

- ・ 一部の区では、成績率の効果的な運用が行われているとはいえない状況。各区においては、常にその導入目的を踏まえながら運用していく必要

(2) 住居手当制度

- ・ 現行制度の意義を検証の上、今後の住居手当制度のあり方について、特別区の実情や他の地方公共団体の状況等を考慮して検討

3 50 歳台の給与のあり方

- ・ これまで特別区では、給与カーブのフラット化等により、50 歳台後半層の給与水準の上昇を着実に抑制
- ・ 今後とも、国や他の地方公共団体の動向、民間の賃金事情を注視しつつ、特別区の状況を踏まえ、50 歳台の給与のあり方について引き続き検討

IV 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 採用制度の検討

- ・ 地域の諸課題の解決に向けて、自ら考え行動する人材を確保するための採用制度のあり方を検討
- (2) 受験者獲得策の強化
 - ・ 技術系の受験者確保が困難なため、受験対象者の意向把握に努めるとともに、職務の魅力等を的確に伝えるなど学校訪問やホームページの拡充等の P R 活動を強化
 - ・ 技術系職種 of 受験対象者の拡大を図る観点から受験資格等を検討

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

- ・ 人事評価を人事・給与制度の中核に位置づけることが重要。評価制度を適切に運用し、評価結果を人材育成の強化に活用することが必要
- ・ 組織のさらなる活性化を図る観点から、女性職員に対する昇任意欲醸成に向けた方策を検討
- ・ 管理職員に特に求められる組織戦略の策定や計画・事業の管理等「マネジメント能力」向上に向け、任命権者や特別区職員研修所と連携を図りながら具体策を検討

(2) 組織の足腰強化に向けた制度の構築

- ・ 管理職選考における前倒し受験方式の拡充に伴う改正効果を検証するとともに、技術系管理職、特に 23 区共通の課題となっている建築職の確保策について検討
- ・ 組織運営に支障を及ぼし始めるなど、係長職の確保は喫緊の課題。本年 2 月、係長職昇任選考制度を一部改正。本委員会は、あらゆる角度から対応
- ・ 特別区を取り巻く環境の変化や職員等 to 実施した調査結果等を総合的に勘案し、本委員会は、管理職及び係長職の職責が高まっていることを認識。職責の高まりを適時・適切に人事・給与制度へ反映
- ・ 「職層（職務分類基準）」は、制度確立から 25 年以上が経過しており、制度設置当時の分類と現在の配置・運用状況が少しずつ乖離。制度の沿革等を踏まえ、そのあり方を調査・検討

3 高齢期職員の活用等

- ・ 高齢期雇用は、引き続き国の動向等を注視。職員のモチベーションの維持・向上や、組織全体の活性化を図る観点から、中長期を見据えて今後の人事制度を検討
- ・ 以下の課題については、早急な対応が必要
- (1) 採用計画の早期作成
 - ・ 定年退職後の職員をフルタイムで再任用する場合、職員定数の観点から、来年度の職員採用試験に大きく影響するため、採用計画の早期作成が必要
- (2) 高齢期職員の活用
 - ・ 定年退職時に係長級以上であった職員の活用方法は、昇任計画に影響を及ぼすため、若年・中堅職員の昇任への影響も視野に入れた早急な検討が必要

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 両立支援に向けた取組みを一層推進するため、任命権者は、制度のさらなる周知や意識啓発に取り組み、管理職員は、職場全体で支援する組織風土の醸成が必要

2 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は、要因を分析し業務体制の見直しを図るなど縮減対策が必要。管理職員は、進捗状況の把握や適正な業務分担等、適切なマネジメントが重要
- ・ 年次有給休暇について、任命権者は、全ての職員が取得しやすい環境整備に引き続き取り組むことが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者は、心の健康づくりを主要な課題とし、セルフケアを推進するとともに、職員自身もメンタルヘルスを正しく理解し適切な対応が必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者は、不祥事の再発防止のため実効性のある取組みを一層進めていくことが肝要。管理職員は、職員の勤務状況等に目を配り、適切な指導・助言が必要
- ・ 個人情報 of 紛失は、組織全体の課題として捉えることが必要。任命権者は、継続的な研修や情報管理体制の整備に努め、個人情報の適正管理を徹底することが必要

(3めんより続き)

2012 年（平成 24 年）政令都市人事委員会 職員の給与に関する報告及び勧告の概要【集約】

2012 年 10 月 5 日 現在
東京清掃労働組合 賃金部

自治体	勧告日	月例給	特別給	その他
名古屋市	9 月 7 日	民間給与 393,477 円 職員給与 396,371 円 △2,894 円（△0.73％）	民間支給割合 3.97 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【高齢層職員を中心とした昇給制度等の見直し】本市と国とでは職員構成や制度の違い、高齢層職員における役職者比率の違いもあり、国家公務員とは置かれた状況が異なることから、見直しにあたっては高齢層職員のモチベーションに配慮した慎重な検討が必要。 【高齢期の雇用問題について】再任用の義務化に向け早急な制度づくりが必要。再任用職員の意欲と能力を最大限活用できるよう、給与上の処遇や能力・実績に基づく人事管理などについて検討することが必要
京都市	9 月 12 日	民間給与 404,817 円 職員給与 405,908 円 △1,091 円（△0.27％）	民間支給割合 3.94 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【給与に関するその他の課題】世代間の給与配分の更なる適正化を進める観点から、50 歳台の職員の給与水準及び給与制度のあり方について検討する必要がある。 【高齢期の雇用】本市においては、職種、年齢構成が国と異なる部分があることを踏まえ、国の状況を注視しつつ、雇用と年金の接続の観点から、本市の実情に応じた措置を早急に検討する必要がある。検討にあたっては、再任用職員が定年前の経験や知識を十分にいかし、高い士気を持って生き生きと働くことができるよう配慮するとともに、組織全体の活力の維持向上に留意することが求められる。
福岡市	9 月 12 日	民間給与 413,164 円 職員給与 414,264 円 △1,100 円（△0.27％）	民間支給割合 3.95 月 職員支給月数 4.00 月 勤勉手当の引き下げ △0.05 月 4.00 月→3.95 月	【住居手当】自宅居住者に対する支給月額を 8,000 円とすること。（8,500 円→8,000 円）本市職員の受給割合等の実情や他の地方公共団体の今後の動向にも留意して、そのあり方について検討を行っていくことが必要である。 【高年齢職員の雇用制度について】国や他の地方公共団体の動向を注視しながら引き続き検討を行っていくことが必要である。 【高年齢職員の雇用制度について】国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、その制度のあり方について検討を行っていくことが必要である。
札幌市	9 月 14 日	民間給与 376,405 円 職員給与 377,111 円 △706 円（△0.19％）	民間支給割合 3.94 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【諸手当】自宅に係る住居手当については、市内民間事業所の支給状況を踏まえる一方で、本市職員の受給割合等の実情や他都市の動向等も注視するとともに、住居手当全体のあり方も含め、その取扱いについて、引き続き検討していくことが必要。 【高齢期雇用のあり方】本市においては、現行の再任用制度が定着しているところであるが、今後も国や他の自治体の動向を注視しつつ、本市における再任用制度の検証や関係機関との意見交換を踏まえ、能力と経験のある人材を十分に活用できるよう検討を進めていくことが必要。
神戸市	9 月 17 日	民間給与 421,244 円 職員給与 422,189 円 △945 円（△0.22％）	民間支給割合 3.96 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【住居手当】本市と国では、職員の住宅事情及び住居手当制度の内容が異なっているという状況はあるが、住居手当のあり方については、市内民間事業所の住居手当の支給状況及び国や他の自治体の動向に留意して、検討を進めていくことが必要。 【高齢期雇用】国と本市では職員の職種や職務内容が異なっていることを踏まえ、高齢期雇用についての課題を整理しながら、制度の構築に向けて、今後の国の動きや他の自治体の動向に十分留意しつつ、早期に検討を進めていくことが必要。 50歳代後半層職員と民間従業員の給与差について本市においては、国や他の自治体の動向に留意しながら、高齢層の職員の給与のあり方について検討していくことが必要。
広島市	9 月 18 日	民間給与 417,427 円 職員給与 417,508 円 △81 円（0.02％） 改定なし	民間支給割合 3.93 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【昇給・昇格制度の改正】本市は、平成 20 年 4 月からの給与構造改革において、55 歳を超える職員の昇給について現行の国の場合と同じ昇給幅の昇給制度を採用しているが、今後、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえ、本市の職員構成等の実情や民間、国、他の地方公共団体における状況を十分考慮しながら、検討していく必要がある。 【高齢期の雇用問題への対応】高齢期における職員の雇用について、人事院が報告で述べた事柄を参考にしつつ、国や他都市の動向を注視し、本市の実情を踏まえながら、検討を行っていく必要がある。
北九州市	9 月 20 日	民間給与 420,651 円 職員給与 420,627 円 24 円（0.01％） 改定なし	民間支給割合 3.96 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【これからの人事・給与制度について】50 歳代後半層を中心とする 50 歳代の給与のあり方について、国の給与制度との均衡を図るため、給料表の号給構成のあり方とともに、高齢層の昇給・昇格制度の改正について、国や他都市の動向を踏まえ、早期の実施に向けた検討を急ぐ必要。 公的年金支給開始年齢引き上げに係る新たな再任用制度について、国の動向や他都市の検討状況等に留意しつつ、高齢層職員の能力・経験の活用方法や再任用職の確保等について検討を進めていく必要。

さいたま市	9月21日	民間給与 400,350 円 職員給与 400,160 円 190 円（0.05%） 改定なし	民間支給割合 3.97 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【55歳を超える職員の昇給抑制】国の昇給抑制措置を踏まえるとともに、年功的な給与上昇の抑制を推進する観点から、55歳を超える職員については標準の勤務成績では昇給しないこととし、標準の勤務成績により良好な職員については昇給を抑制するものとする。 【住居手当】自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当については、近年の民間事業所における支給割合が減少傾向にあること、住居手当制度に対する他の政令指定都市との相違等を踏まえ、廃止を含めて引き続き検討していくものとする。 【高齢期の雇用問題】雇用と年金の接続に関し、国家公務員においては、希望者に対するフルタイムでの再任用を行う方針が出された。本市においては、短時間勤務を中心として再任用を行っているが、フルタイムの再任用の促進を検討していくことが今後の課題である。
静岡市	9月21日	民間給与 395,418 円 職員給与 396,543 円 △1,125 円（△0.28%）	民間支給割合 3.95 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し】本年の人事院勧告において、制度改正として勧告されていることから、本市においても、今後の高齢層における公民較差の状況と、国及び他団体の動向を注視していく必要がある。 【高齢期の雇用問題】定年退職後の多様な働き方が選択できるよう、高齢期職員の希望を聞きながら、受入職場や職務内容などについて検討していくとともに、モチベーションを維持し、その能力と経験を適切に活用できるよう、事前の研修や役割認識を深める必要がある。
大阪市	9月25日	民間給与 414,509 円 職員給与 減額措置前 425,686 円 △11,177 円（2.63%） 3,941 は本年8月の給与制度改正により引き下げられているため、差額である7,236 円の解消が必要。 減額措置後 399,086 円 15,423 円（3.86%） 地域手当の支給割合を2%引下げ	民間支給割合 3.95 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【地域手当】民間給与との較差7,236 円を解消するため、地域手当の支給割合を2%引き下げる。 【昇給・昇格制度】本市においては8月に実施された給与制度の改正により50歳代の職員の給与水準の上昇は一定抑制されているなど、国とは異なる状況もあるため、昇給・昇格制度の見直しについては、本市における人事運用の実態を踏まえながら検証・検討していく必要がある。 【住居手当】本市では本年8月からの給与制度の改正により、持家に係る住居手当が廃止されたが、これは任命権者において住居手当の在り方について検討された結果であるとする。本委員会としては、今後、賃貸に係る住居手当等、住居手当の制度全般について民間や他都市の状況も踏まえながら、研究・検討を進める。 【高齢期における職員の活用】地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準に定めることとされていること、民間企業では再雇用等の継続雇用制度による対応が多数となっていることを考慮すると、再任用制度の活用によることが適当と考える。
岡山市	9月27日	民間給与 399,934 円 職員給与 400,301 円 △367 円（△0.09%）	民間支給割合 3.94 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【住居手当】自宅に係る住居手当については、国や他団体、市内民間事業所の状況にかんがみ、廃止する方向で検討を進めることが必要。 【高齢層職員の給与制度のあり方】国との職種・職務の内容、年齢構成・役職構成、人事運用等の相違を踏まえ、国や他都市、民間の動向を注視しつつ、引き続き検討が必要。 【高齢期の雇用問題】国や他都市の動向を注視しながら、定年退職後の職員の能力と経験を活かすことができる職務や働き方について検討を行うことが必要。
川崎市	9月28日	民間給与 401,214 円 職員給与 401,310 円 △96 円（△0.02%） 改定なし	民間支給割合 3.97 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【住居手当】市内民間事業所における支給状況、他都市の動向及び本市職員の住宅事情等の諸条件を考慮しながら、引き続き検討を行っていく必要がある。 【高齢層職員の昇給・昇格制度】国、他都市及び民間事業の従業者との均衡を図りながら設計されるべきものであり、本市の実情を勘案した最適な形を積極的に検討していくこととする。
浜松市	9月28日	民間給与 368,002 円 職員給与 367,910 円 92 円（0.03%） 改定なし	民間支給割合 3.89 月 職員支給月数 3.90 月 改定なし	【50歳台後半層に係る昇給・昇格制度】国や他の地方公共団体の動向を踏まえながら、民間の給与カーブにより近づける制度の導入を図ることが必要である。 【高齢期の雇用問題】国や他の地方公共団体の動向を踏まえながら、現行の再任用制度の活用など、定年退職後の任用制度の在り方について検討を進める必要がある。
新潟市	10月3日	民間給与 358,600 円 職員給与 358,518 円 82 円（0.02%） 改定なし	民間支給割合 3.93 月 職員支給月数 3.95 月 改定なし	【50歳台後半層職員の給与について】世代間の給与配分の適正化の方法について速やかに検討を進め、次年度以降、必要に応じて勧告していくこととする。 【高齢期の雇用問題】国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、高齢期の雇用に関する課題を整理し、早急に検討することが必要。