

令和2年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和2年3月11日（水）19時32分～19時49分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）鈴木副区長会会長（目黒）、田中副区長会副会長（港）、
佐藤副区長会副会長（荒川）、寺田副区長（新宿）、内田副区長（北）、
柳澤副区長（渋谷）、宇賀神副区長（杉並）、笥副区長（葛飾）、
志賀副管理者、鈴木人事企画部長、伊藤調査課長、小林勤労課長、
小池人事企画部副参事（労務・制度改革担当）

（組合）中里委員長、江森副委員長、西村副委員長、多田書記長、田口書記次長、
渡辺常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、
坂部常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、泉田常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

本日は、「2020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、2月19日に開催した第11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31項目となっておりますが、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、人事委員会は2年連続となる大幅な月例給の引下げを勧告しました。多くの団体が引上げ又は据置きとなった中で、特別区だけが引下げとなったのは、行政系人事・給与制度を見直したことによる職層構成比の一過性の歪みによるものです。こうした理由で職務内容・業務量ともに変わらない職員の賃金が、これほど大幅に引き下げられるのは、誰も納得できるものではありません。改めて、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。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉においても、業務職給料表について、依然として高い水準にあるとする認識に変わりはないと言及されました。

この間、何度も申し上げているように、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。

清掃事業は、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、皆さん方の言う国家公務員の行政職俸給表（二）の適用職員との比較は意味を成しません。

職員の職務・職責が増大する一方で、賃金が抑制されるばかりでは、職務に対するモチベーションを維持していくことは困難となります。国家公務員の現業職と単純に比較するのではなく、清掃職場の業務実態を把握した上で、「特別区の現業職給料表は高い水準にある」との認識は直ちに改めるべきです。

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、給料月額が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。

食品や生活用品などの値上げが続く中、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、生活実感に沿った一時金の引上げを求めます。

なお、昨年の賃金確定交渉では、一時金について0.15月の引上げ改定となりましたが、引上げ分については、勤勉手当へ割り振ることとなりました。

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。

平成29年度に合意した担当技能長職の設置については、来月から、全ての区に

において配置がされることとなりました。しかし、担当技能長職を「技能長職にステップアップするための研修的な職」と位置付けていたり、「担当技能長職の配置に伴い、技能長職の配置を減らす」という区も存在します。

本来、担当技能長職は、技能長と協力・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のも設置目的の大きな理由の一つでありました。

各区において配置されて間もないことから、当面の間、状況を注視する必要があると考えてはおりますが、本来の目的から逸脱することのないように、各区における配置状況・内容について情報提供を求めます。

次に、会計年度任用職員制度の導入についてです。

来月より、会計年度任用職員制度が各区において導入されます。

改正法の趣旨は、非正規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るものと考えています。

導入初年度を迎えることもあり、各区の運用状況について情報提供を求めます。

最後に、高齢期の雇用制度についてです。

要求書にあるように、定年延長については、議論すべき課題が山積しております。また、年金の無支給期間である再任用職員の賃金についても早急に対応していく必要があります。

人生100年時代と言われる中で、定年後や再任用満了後の人生設計が不可欠になります。長年特別区のために尽力してきた職員が将来に不安を抱くことのない制度となるように、早急に協議の場を設定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「2020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。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、輸出が弱含むなかで、製造業を中心に弱さが一段と増した状態が続いているものの、緩やかに回復している」とする一方、新型コロナウイルス感染症が内外経済に与える影響や、通商問題を巡る動向等の海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響にも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。

同じく、内閣府による本年1月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、6箇月連続で「悪化を示している」としており、国内景気の後退が懸念されております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げのほか、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、本日が集中回答日となった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、20区において、前年度比で増額計上しておりますが、山積する大都市特有の課題に対応しなければなりません。このほかにも、国による特別区に不合理な税制改正が繰り返されてきております。これらを踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、厳しい状況が続くものと考えます。

このように、特別区を取り巻く状況は、非常に厳しいものがありますが、私どもは、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で、特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、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。

昨年は、人事委員会による特例措置が実施されたものの、2千円を上回るマイナス勧告となりました。2年連続のマイナス勧告は、遺憾でありましたが、給与勧告は、基本的に尊重すべきであり、何より、2年連続で勧告を踏まえた給与改定を実施しないことは避けなければならないとの考えのもと、特別区の置かれた状況や、国や他団体、民間の動向などを総合的に勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から慎重に検討した結果、本年1月より、勧告給料表のとおり、改定することといたしました。

このように、私どもといたしましては、人事委員会の勧告は、任命権者として、基本的に、尊重すべきものと考えております。また、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踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の効果的運用に努め

るなど、適正な職層構成の実現に向け、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

なお、皆さんからは、人事委員会勧告に関する要求と併せて、退職手当の激変緩和措置の継続を求める要求がありました。昨年、皆さんと妥結したこの措置は、本年1月の給料表のマイナス改定に伴う令和元年度の定年退職者等の退職手当への影響を考慮して実施することとした時限的なものであり、皆さんの要求に応じることは、困難であると考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

本年1月、業務職給料表についても、マイナス改定を実施しました。技能・業務系職員のラスパイレス指数は、この間、低下の傾向にはありますが、依然として100を上回っております。このことについて、総務省は、昨年の給与実態調査に係る指摘事項として、国家公務員との均衡を踏まえた水準に向けた対応を求めています。

また、昨年10月11日付けの「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、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し、適正な給与制度・運用とすること」と言及し、給与の適正化を図るための必要な措置を講ずるよう求めています。

私どもといたしましては、これらの趣旨を踏まえ、国や他団体の動向を注視しながら、引き続き、給与の適正化を図っていく必要があると考えております。

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。

このうち、勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合については、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

先の団体交渉においても申し上げましたが、各区における担当技能長の設置実態には差があり、技能長職の拡大の途上にあるものと考えております。

私どもといたしましては、平成29年度の妥結の趣旨を踏まえ、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られていくものと考えておりますが、担当技能長の設置状況については、引き続き、皆さんに情報提供をし、必要に応じて、意見交換をしてみたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

現在開会中の通常国会に、国家公務員法、地方公務員法等の改正法案の提出が予定されております。

一部報道では、国家公務員の定年年齢について、令和4年度より、2年に1歳ずつ引き上げ、令和12年度に65歳にするとされております。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものであり、私どもは、政府の動向を注視しているところでありますが、法案が通常国会に提出され次第、特別区における対応について、精力的に検討してみたいと考えております。

次に、会計年度任用職員について申し上げます。

来月から、会計年度任用職員制度の運用が始まりますが、私どもは、その運用状況に関する調査の実施を検討しております。調査を実施する場合には、可能な範囲で、皆さんに、情報提供をしてみ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みたいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

定年延長を始めとした多くの課題がありますが、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。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議してみたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。