

令和2年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和2年10月26日（月）18時58分～19時23分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）佐藤副区長会会長（荒川）、橋本副区長会副会長（板橋）、
高野副区長会副会長（墨田）、山口副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、
白土副区長（中野）、山本副区長（江戸川）、志賀副管理者、
鈴木人事企画部長、小池調査課長、小林勤労課長、
金子人事企画部副参事（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、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2020年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2020年度賃金確定に係わる要求書」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、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による今月の月例経済報告では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる」とした上で、その先行きについて、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があるとして、引き続き、危機感を示しております。

このほかにも、GDP、景気動向指数、完全失業率といった各種経済指標は、軒並み、新型コロナウイルス感染症の影響が見られ、経済に与える影響の長期化の懸念が極めて高くなっております。

こうした中で、特別区では、国による不合理な税制改正の影響に、新型コロナウイルス感染症の拡大による景気後退が重なり、今後、大幅な減収局面を迎えることが予想されます。このような状況にあっても、新型コロナウイルス感染症の拡大に

よる膨大な財政需要への対応のほか、待機児童の解消、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、大都市特有の課題に取り組む必要があります。今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

また、区民は、新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

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、各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。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、職種別民間給与実態調査が2段階で行われるなど、異例づくめとなっております。

その中で、今月23日に、特別給について、先行して勧告されました。勧告の内容については、再任用職員を含め、期末手当を0.05月引き下げるものとなっております。本年12月支給分で差し引くとしております。

特別給に関する勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

なお、人事委員会は、月例給に関する勧告内容と時期について、現在集計中である調査結果を踏まえ、検討していくとしております。私どもといたしましては、月例給について勧告されたときには、改めて、皆さんと協議してまいり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。

先の通常国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は廃案となりましたが、「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議となっております。

通常国会閉会後の7月に政府が決定した「経済財政運営と改革の基本方針2020」、いわゆる「骨太の方針」では、公務員制度改革の取組として、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」として

おります。先月16日には、新政権が発足しましたが、基本方針として、前政権の取組を継承し、更に前に進めていくとしており、国家公務員等の定年引上げについて、改めて、法律案が提出されることが見込まれております。

そして、継続審議となっている「地方公務員法の一部を改正する法律案」には、定年引上げに関する主要な課題の一つである役職定年制の導入について規定されております。その趣旨は、管理職について、60歳を基本とする役職定年年齢を設けるものであり、特別区における今後の管理職の任用に極めて重大な影響が出るのが必至であります。そのため、私どもといたしましては、定年引上げに関する課題として、管理職選考制度の検討が不可欠であると考えております。

こうした考え方に基づき、私どもは、先月開催した特別区長会公務員制度部会において、管理職選考制度に関する検討を先行して進めることを決定いたしました。そして、現在、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、管理職を安定的に確保するため、現行制度にとらわれず、管理職選考制度のあり方について検討しているところであります。

私どもといたしましては、まずは、この検討を精力的に進め、そして、定年引上げに関する法律が成立したときには、特別区における定年引上げに関する課題への対応を早急に取りまとめ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図っ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。

最後に、一言申し上げます。

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、懸命に取り組んでいただいております。区長会として、改めて、厚く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2020年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉と

なりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、一時金について、0.05月の引下げを勧告しました。併せて、引下げの調整を期末手当で行うとしています。私どもがこの間、一時金を期末手当に一本化するよう要求している中での期末手当を引き下げる勧告であり、到底納得できるものではありません。

併せて、再任用職員の一時金についても引き下げるとは、この間、年金支給年齢の引上げに伴う賃金の改善が図られなかったことを踏まえると、理不尽であると言わざるを得ません。

私どもは、去年の月例給の引下げについて、給与決定原則を無視した不当なものと考えております。しかし、これまでの人事委員会が果たしてきた役割を尊重するとともに、一時金の引上げを含めて検討する中で、苦渋の判断をまいりました。

月例給の大幅な引下げがあったにもかかわらず、コロナ禍において23区の職員は、公務という職責を果たすために、誰もが通常以上の業務を行ってきました。こうした事実には皆さんが目をつぶることは断じて許されません。

日本一生計費の高い東京23区において、物価が上昇する中、組合員からは「このままでは生活できない」との窮状を訴える声が多数寄せられております。若年層職員からは、現在の賃金では子供を持つことを躊躇するばかりか家庭を持つこともあきらめているとの声、中間層職員からは、子供の学費もローンを組み、月々の生活費は赤字となり、貯えを作ることなど考えられないとの声、そして、高齢層職員からは、親の介護にお金がかかり、自分たちの将来に大変な不安を抱えているとの声が上がっています。

全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進するためには「魅力ある職場環境」を整える必要があります。また、そのことこそが皆さん方の責務と考えます。

以上を踏まえ、一時金の引下げを行わないことを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

清掃事業は、区民とのインターフェイスとなる重要な役割を担っています。ごみを積んで、運んで、処理するということにとどまらず、玄関先での区民や事業者対

応、ごみの減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障害者に対する訪問収集など多岐にわたり、もはや「単純労務」というには似つかわしくない職となっています。

しかし、技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員と比べ、著しく低く抑えられています。

職務が多岐にわたり拡大し、職責も重くなっており、近年の気候変動による酷暑や暴風雨の中の作業等、現場は過酷さを増しています。

また、コロナ禍において、清掃事業は、生活に欠かせない仕事として、各種メディアに取り上げられ、多くの区民から感謝や激励の手紙が寄せられました。

皆さん方は、国の行政職俸給表（二）と比較して、23区の業務職給料表は高い水準にあるとの認識を示されておりますが、国には23区の子清掃職場と比較するような職はありません。

コロナ禍における感染リスクや酷暑の中での熱中症に不安を抱きながらも、最大限の対策を取り、一日たりとも滞らせることなく、区民の衛生環境を守っている清掃職員の努力を再度認識すべきです。

単純に国の行政職俸給表（二）と比較するのではなく、清掃職場の実態に見合ったものとするため、業務職給料表の水準の引上げを求めます。

次に、担当技能長の配置についてです。

担当技能長職の設置に当たっては、「担当技能長職を設置することにより、技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られるもの」として、各職場においても期待感をもって受け入れられました。しかし、現状では、思うように担当技能長の数は増えていません。また、いまだに担当技能長が配置されていない区もあり、各区で混乱を招いています。

これは、各区で運用する際、労使妥結の内容の認識に齟齬があることが原因であります。

また、担当技能長職に対する技能長の理解が得られず、職場に無用の混乱が生じているケースもあります。

職員にとって良い制度でも、実効性がなかったり、無用の混乱をもたらすことで、清掃職場の命ともいえるチームワークを乱すことがあっては、無意味なものとなります。

そもそも担当技能長職は、多岐にわたる清掃事業に意欲をもって前向きに取り組んでいる職員が大勢いるにもかかわらず、3級職・4級職の枠に空きが無ければ上

位級へ昇任できない実態を踏まえ、職員のモチベーションを上げていくために設置されたものです。

しかし、各区の運用に問題が生じている現状を踏まえると、その原因を突き止め、対応策を講じていく必要があります。

このことは、各区における今後の清掃事業をより良いものとしていくためにも、労使で解決しなければならない課題であります。

各区における実態を把握し、私どもとの意見交換を行いながら、本来の設置目的が達成できるように対応を強く求めます。

次に、高齢期雇用制度についてです。

この間、皆さん方は、国や他団体の動向を注視するとして、高齢期雇用制度の課題を先送りしてきました。

何度も申し上げてきましたが、現在の再任用賃金は、一部年金の支給が前提であったはずですが、「年金だけでは、老後の生活費が2千万円不足する」との報道を受け、将来に対する職員の不安は、より一層増しています。真に職員の能力及び経験を活用するのであれば、それに見合った賃金とすることは当然と考えます。

また、国家公務員法において、行政職俸給表（二）適用職員に対し、定年年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としています。その主な理由は、中途採用が多いためとされています。

23区の現業職についても、状況は変わりません。清掃事業が区に移管されて以降、採用抑制もあり、数少ない採用者の中でも、20代前半の者は極僅かとなっております。そして、昨年時点で、業務職給料表が適用される特別区職員の平均年齢は51.5歳となっており、行政職俸給表（二）が適用される国家公務員の平均年齢の50.9歳を上回っております。

このような状況を踏まえ、定年年齢及び昇給抑制年齢について、国と同様とすることを求めます。

定年延長制度については、地方公務員法の一部改正が継続審議となっていることを踏まえ、特別区の実態に合った制度とするために、早急に私どもと協議することを求めます。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度についてです。

今年度から、行政職について実施されましたが、その倍率は、第1次試験の段階で、約40倍にも上ったと聞いております。

私ども清掃の職場では、まさにこの就職氷河期世代の方々が、非常勤職員や臨時

職員として、共に23区の清掃事業を支えてきております。

こうした有用な人材を活用しつつ、特別区が社会的責任を果たしていくために、清掃職場においても、就職氷河期世代を対象とする採用制度を実施することを求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてです。

清掃事業は、収集作業一つをとっても、コースづくりや収集方法について、区民の要望や苦情を踏まえた不断の見直しにより、現在に至っています。こうした区民の声は現場で受け継がれ、清掃事業は区民の声と共に変化していきます。区民に身近な清掃事業だからこそできる、きめ細やかな対応により築き上げられた区民との関係性は、各区の貴重な財産となります。

今後求められる、更なるごみの減量やリサイクルの推進に向けて、現場の職員一人ひとりがもつ区民とのつながりは、大きな力を発揮すると確信しています。

清掃工場においても、長年にわたり培ってきた職員の技術やノウハウを継承することで、故障や計画外停止を未然に防いでいくことは、区民の安全・安心につながる重要なことです。

また、近年多発している自然災害においても、災害廃棄物の迅速な撤去が復興に向けた大きなカギとなります。

私どもには、これまでの被災地復興支援の経験があることに加え、地域を知り尽くしております。

この間、復興支援に向かった自治体において、直営職員がいるといないでは復興に大きな違いがあることが明らかになっております。

現場で培ってきた経験や知識を次の世代に受け継いでいくことは、そこに住む区民にとっても、重要であることは間違いありません。

直営による清掃職員の必要性をご理解いただき、各区における継続的な職員採用を行うことを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と人事制度の改善を図るべきです。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価す

る賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較があてはまるものではなく、清掃職場の実態に見合った引上げがなされるべきであります。

最後に、コロナ禍で奮闘する特別区職員の一時金の引下げ改定を行わないことを強く求めるとともに、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。