

## 令和2年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和2年11月19日（木）15時16分～15時28分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）新宮総務部長会副会長（港）、田中総務部長会幹事（世田谷）、  
常松総務部長会幹事（豊島）、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）江森副委員長、西村副委員長、多田書記長、田口書記次長、  
森田常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、  
坂部常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、泉田常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

はじめに、本年の給与改定について申し上げます。

本年の特別給に係る人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度や新型コロナウイルス感染症の拡大により特別区が置かれる厳しい諸状況、更には、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を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討しているところであります。

私どもといたしましては、勧告どおりに改定する場合の国、東京都及び特別区の年間支給月数についても十分に勘案して、判断してまいりたいと考えております。

次に、月例給について申し上げます。

先月28日、月例給に関する人事院報告が出され、月例給は据置きとなりましたが、現時点において、月例給に係る人事委員会報告・勧告は、出されておられません。

私どもといたしましては、引き続き、人事委員会の動向を注視し、報告・勧告がされたときには、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、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表について、依然として高い水準にあるとの私どもの認識に変わりはない

ありませんが、この間の交渉結果はもとより、この後の月例給に係る人事委員会の報告・勧告の内容やその取扱いを踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、担当技能長について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大を求める要求をいただいております。

担当技能長については、特別区全体では、昨年から増加しているものの、引き続き、全ての区における設置には至っていない状況であります。このことについては、引き続き、皆さんと意見交換を重ねてまいりたいと考えております。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度について申し上げます。

皆さんからは、就職氷河期世代を対象とする採用制度について、現業職にも導入するよう、改めて、強い要求をいただいておりますが、各区における採用状況に鑑みると、非常に厳しいものと考えております。

次に、高齢期雇用制度に関して申し上げます。

皆さんからは、定年年齢及び昇給抑制年齢について、国と同様とするよう、要求をいただいておりますが、職員の定年に関する課題については、先の団体交渉で申し上げた今後の定年引上げに関する協議の中で検討すべきものと考えます。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であり、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から最終的な考え方及び検討結果が示されましたが、これまでの団体交渉や専門委員会交渉等で主張してきた私どもの考え方を踏まえていないことから、とても納得できるものではありません。

私どもは、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、自らと家族への感染の不安を抱えながら、日常生活に欠かすことのできない仕事として、一日たりとも滞らせることなく、区民の衛生環境の維持に努めてきました。

緊急事態宣言が出され、在宅勤務等が多くなる中においては、通常よりも多くのごみが各家庭から排出され、夏の酷暑の中では、熱中症に対する対策とあわせて「感染しない、させない」取組を進めてきました。

職員にとっては、肉体的にも、精神的にも厳しい日々が続いています。

こうした中においても、区民からの多数の感謝や励ましの手紙に支えられて、全職員が各区の清掃事業を維持するために奮闘しています。

これは、清掃の職場に限ったことではありません。コロナ禍で奮闘している特別区職員の賃金の引下げは、断じて納得できません。

再任用職員についても、国を始めとした多くの自治体において、一時金は据え置かれています。年金の支給年齢が引き上げられている中において、無年金期間における再任用職員の賃金について、何ら対応をしてこなかったにもかかわらず、一時金の引下げのみを強行することは、あまりに無責任な対応と言わざるを得ません。

また、引下げ分を期末手当から差し引くことは、国と異なり、勤勉手当の支給がない特別区の会計年度任用職員に与える影響が非常に大きなものとなります。

以上を踏まえ、一時金の引下げを行わないことを改めて求めます。

次に、業務職給料表についてです。

皆さんは、特別区の業務職給料表について、「依然として高い水準にある」との考えに固執しております。この間、清掃の職務内容が多岐にわたり、もはや「単純労務」とは言い難い状況にあることを繰り返し訴えてきました。明確な比較対象がないにもかかわらず、業務職給料表について、行政職俸給表（二）との単純な比較をもって、依然として高い水準にあると繰り返される皆さんの考えは、清掃職員に「現場実態を理解してくれない」との思いを抱かせ、職務に対する意欲を低下させかねません。

人事院においても、技能・労務系職員の給与のあり方について、精確な官民比較はもはや困難であるとしています。

特別区の業務職給料表が高い水準とする考え方は、直ちに改め、実態に見合った水準に改善すべきです。

次に、担当技能長についてです。

清掃事業における区民サービスの基本は、現場にあると考えています。こうしたことから、現場を熟知し、職員を取りまとめる担当技能長職の役割は、清掃事業にとって重要であることは間違いありません。

しかし、これまで申し上げてきたように、労使間での認識の違いから、各区にお

いて、担当技能長の配置基準や職務内容に混乱が生じています。

こうした問題を解決し、より良いものとしていくには、労使の協力が必要不可欠です。

各区の状況の把握・検証をし、課題の解決を図り、担当技能長職が存分にその実力を発揮できる制度としていくために、集中して意見交換ができる場の設置を求めます。あわせて、各区の労使間において、認識の違いが生じないための対策も求めます。

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。

この問題は、国全体の課題として取り上げられています。あわせて、今コロナ禍においても大変多くの失業者が生まれています。こうした社会問題に、自治体が目をつぶるわけにはいきません。23区に求められる社会的責任は、少なくないと考えます。あわせて、これまで多くの就職氷河期世代の方が、ともに23区の清掃事業を支えてきたことも事実です。

私どもは、23区が社会的責任を果たすために、今後も、就職氷河期世代を対象とする採用制度に清掃職種を追加することを求めてまいります。

最後に、高齢期雇用制度についてです。

先ほども申し上げた通り、再任用職員については、年金の支給年齢が段階的に引き上げられている中で、無年金期間の対応が図られてきていません。年金支給開始年齢は、すでに64歳となっています。皆さん方は、「定年引上げに関する協議の中で」という考えを示されましたが、当該の再任用職員にとっては、今現在の生活に関わる問題です。定年引上げに関する協議も速やかに行っていく必要がありますが、無年金期間における再任用賃金について早急な対応を求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。