

令和2年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求書		当局の考え方
1. 業務職給料表の水準改善について		
4	現給保障者も、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。	○ 平成20年における業務職給料表の水準見直しによる現給保障者が昇任した場合、一定数が現給保障にとどまる一方、平成30年における技能・業務系人事制度の改正による現給保障者が昇任した場合、昇格メリットが生じる状況にあることは認識しているが、現給保障とした経緯がそれぞれ全く異なるため、現状での対応は困難である。
2. 人事制度の改善について		
1	昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。	○ 昇任選考については、育児休業中の者であっても、昇任選考の有資格者であれば、受験可能とするなど環境整備に努めてきた。運用面においては、各特別区において適切な対応がなされるものと考えている。
2	今後の大量退職を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないように、安定的な清掃事業の運営と人材育成も踏まえた計画的な任用を行うこと。	○ 人材育成を含む人員計画や統括技能長・技能長の配置については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
3	統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど、23区統一的な対応をすること。	○ 人事交流については、本人希望と各特別区の人事管理上の判断を前提としている中で、各特別区が適切に運用しているものと考えている。
4	人材育成の観点からも、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど、職場環境の改善を講じること。	○ 人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
5	精神疾患を抱える職員が生じないように、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。	○ 各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策等が実施されていくものと考えている。
7	技能V及びVIの職種に従事する職員の「希望による転職に関わる年齢制限」を撤廃すること。	○ 現時点では見直しを考えていない。
3. 給与制度等の改善について		
1	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
2	住居手当については、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから、一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
4	職責の有無にかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職務・職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考えている。
5	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。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
7	期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。	○ 国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。

清掃労組要求書		当局の考え方
8	勤労手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめること。	○ 各特別区において、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から決定されるものである。
9	勤労手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。	○ 勤労手当の成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行っていく。
10	退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。	○ 退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
11	昇給については、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。	○ 昇給における職員の区分を、技能長以上と技能主任以下とに区分することは、現状での対応は困難である。
12	職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、昨年4月から実施されたばかりであり、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
13	公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行制度の勤労手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職務・職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤労手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
4. 高齢期雇用制度について		
3	再任用等の高齢職員については、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないように、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）を行うこと。	○ 再任用職員等の高齢層職員に対する職場環境の整備等については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと考えている。
4	雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が再任用される制度とすること。	○ 雇用と年金の接続のための再任用については、各特別区において、適切に行われているものと考えている。
5. その他の諸制度について		
1	労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する行政処分は、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。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
2	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について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区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。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
3	清掃職場では、“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。	○ 清掃業務に関わる民間の非正規労働者の労働条件等については、雇用主との間において、随時、見直しが図られるものである。

清掃労組要求書		当局の考え方
5	<p>会計年度任用職員については、改正法の趣旨に則り、非常勤職員等の処遇改善となる運用を行うこと。</p> <p>また、必要な人員が確保できるように、募集要項等について検討すること。</p>	<p>○ 会計年度任用職員については、各特別区において、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨に則った適切な運用が今後も行われていくものと考えている。</p> <p>また、必要な人員を確保するための募集要項等についても、各特別区において、必要に応じて検討をしていくものと考えている。</p>