

令和3年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和3年3月12日（金）18時30分～18時46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）、
宮崎副区長（世田谷）、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、
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、泉田常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

本日は、「2021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、3月10日に開催した第6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35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。

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、公務職場では感染の不安を抱えながらも、区民の安全・安心な生活を守るために、職員一人ひとりの奮闘が続いております。そうした中、人事委員会は、一時金の0.05月引下げを勧告しました。あわせて、その後の報告では、月例給について、特例措置を設け、改定しないとしましたが、特例措置について、「一時的」と言及したため、職員の不信感をあおる事態となっております。

そもそも、特例措置を執らなければならない事態を招いたのは、人事委員会であり、職層構成比の変化に応じた公民比較方法の見直しがされていれば、特例措置自体が不要でありました。

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、給料月額の前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、生活実態に沿った一時金の引上げを求めます。

また、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。

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す。

こうした観点からすると、各区における担当技能長職の設置の現状は、いくつかの課題を含んでいると言わざるを得ません。

昨年の賃金確定交渉に基づき、課題の共有・解決のために専門委員会交渉が始まっておりますが、各区において、担当技能長職制度のより良い運用が図られるように、積極的かつ真摯な議論を求めるものです。

次に、会計年度任用職員制度についてです。

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なければなりません。

予算を理由とした勤務時間の短縮や、国家公務員に支給されている勤勉手当の問題など、改善すべき点について、積極的な対応を求めます。

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。

また、5号転についてですが、清掃職場においては、長年の重労働で、腰やひじ、膝等に疾患を抱える職員も少なくありません。また、自動車運転職においても、加齢による視力の低下から、運転に不安を感じる職員もいます。こうした職員が、最後まで職務を全うできるように、職員の希望による転職についての年齢制限を撤廃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「2021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、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「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なか、持ち直しの動きが続いているものの、一部に弱さがみられる」とし、昨年4月以来、10か月振りに判断を引き下げました。また、景気の先行きについては、持ち直しの動きの継続を期待する一方、内外の感染拡大による下振れリスクの高まりに十分注意する必要があるとし、警戒感をもって注視していく必要があるとの認識を示しております。

このほかにも、GDP、景気動向指数といった各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化しております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや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、来週17日に集中回答日を迎える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、特別区税、特別区交付金の歳入が減少する見通しの中で、基金や起債を活用するなど、極めて厳しい編成となっておりますが、限られた財源で、新型コロナウイルス感染症対策のほか、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。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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が不可欠であります。

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、人事委員会は、月例給の改定を行わないとする報告を行いましたが、この報告に係る月例給の公民較差の算出に当たっては、差額支給者を公民比較から除外しております。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとして、人事委員会に要請するよう要求をいただいておりますが、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、人事委員会は、昨年の「職員の給与に関する報告」において、「任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい」と言及しております。私どもといたしましては、昨年、皆さんと妥

結した事項を始め、引き続き、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

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、昨年と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おります。

また、昨年11月6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おります。

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。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、国も検討課題としておりますが、法改正等も必要な問題であるため、私どもといたしましては、国や他団体の動向を注視してまいりたいと考えております。

なお、各種機関の調査結果では、民間における昨年の年末一時金の支給額は、一昨年から大きく下回っております。また、本年の夏季一時金の見通しについても、予断を許さない状況にあります。

私どもといたしましては、引き続き、民間における一時金の動向を注視し、その影響について、慎重に分析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。

皆さんとは、昨年の給与改定交渉の妥結に基づき、各区における担当技能長の運

用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉を始めております。

私どもといたしましては、新年度に入り次第、各区の運用状況を調査し、専門委員会交渉を重ね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。

まず、定年引上げについて申し上げます。

私どもは、この間、管理職選考のあり方について、精力的に検討を重ねてきているところでありますが、定年引上げに関する法律が成立したときには、この検討結果を含め、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。

続いて、再任用職員について申し上げます。

皆さんとは、昨年の給与改定交渉の妥結に基づき、再任用職員の職務の級について、専門委員会交渉を始めております。

私どもといたしましては、本年秋の給与改定交渉期に結論が得られるよう、引き続き、精力的に協議をしてまいり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まいりたいと考えております。

最後に申し上げます。

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、新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでまいりますので、皆さんにも、ご協力をお願いいたします。

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、コロナ禍においても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。

※新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮を行った上で交渉を実施しました。