

令和3年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和3年10月26日（火）19時26分～19時58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）、齊藤副区長（中央）、荒川副区長（台東）、
川野副区長（大田）、小西副区長（練馬）、押田副区長（江東）、
入澤副管理者、小林人事企画部長、小池調査課長、金子勤労課長、
林労務・制度改革担当課長

（組合）江森委員長、西村副委員長、坂部副委員長、多田書記長、渡辺書記次長、
泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、
萩原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

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「2021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「2021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なか、持ち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっている。」とした上で、「先行きについては、感染対策を徹底し、ワクチン接種を促進するなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、サプライチェーンを通じた影響による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、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、警戒感を示しております。

こうした中で、特別区では、非常に厳しい国内経済状況に、国による不合理な税制改正の影響や過去最高の寄附額を記録したふるさと納税が重なり、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、長期化する新型コロナウイルス感染症による膨大な行政需要への対応のほか、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、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、長期化する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、区民は注目しております。

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が、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、月例給については、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を94円、率にして0.02パーセント上回っている状況ですが、この較差は僅少であり、おおむね均衡しているものとして改定を行わないこととし、特別給については、再任用職員以外の職員にあっては0.15月、再任用職員にあっては0.05月、それぞれ期末手当で引き下げる事となっております。

本年の人事委員会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。

次に、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。

はじめに、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、専門委員会交渉を重ねてきております。

私どもといたしましては、引き続き、課題の共有化が図られるよう精力的に協議を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。

まず、定年引上げに係る人事・給与制度の改正について申し上げます。

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がされ、一部の規定を除き、令和5年4月1日から施行されることとなりました。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大

限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、人事・給与制度において所要の改正を行うことといたします。

第一に、定年引上げについて申し上げます。

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する任用及び給与に係る諸制度について、特定日以後の給料月額を7割相当額にするなどの所要の改正を行うことといたします。

第二に、定年前再任用短時間勤務制について申し上げます。

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入することといたします。

第三に、暫定再任用制度について申し上げます。

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置することといたします。

なお、これまでに申し上げてきた事項のほか、この改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うことといたします。

最後に、本改正の実施時期は、令和5年4月1日といたします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（案）」のとおりですが、改正内容のうち、国等の動向等を踏まえる必要があるものについては、「別途提案する」ことといたします。

続いて、再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて申し上げます。

能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用するとした定年引上げの趣旨を踏まえ、令和5年度から再任用時に任用する職務の級について、退職時に任用されていた職務の級と「同等以下」とする取扱いを「同等を基本」とする取扱いに改めることといたします。

詳細は、「再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて（案）」のとおりです。

次に、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について申し上げます。

本年、人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和するため、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設について報告しました。

また、本年の人事委員会勧告に伴う意見では、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討するよう言及されました。

休暇制度等に関しては、各区事項となりますが、これらに伴う給与の取扱いにつ

いては、統一交渉事項になりますので、国の法令改正等の動向を見極めた上で、速やかに検討し、皆さんと十分に協議してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、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「2021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、0.15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ことは、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。

行政系人事制度の改正に伴い、職層構成比に歪みが生じ、この間、不当に低い賃金水準を余儀なくされてきました。とりわけ一昨年^{ひず}の大幅な月例給の引下げについては、一時金の引上げがあったために、苦渋の判断をしてきました。しかし、昨年その一時金が引き下げられ、今年度についても引下げの勧告が出されています。

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、誰もが神経をすり減らし、体力を削りながら、通常以上の業務を行ってきました。この2年間に及ぶ職員の努力の結果が一時金の引下げということでは、到底納得のいくものではありません。

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、最大限の対策をとり、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。

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。

設置に際しての運用が各区事項とは言え、最低限のルールについては、統一で仕切り、23区内での担当技能長職としての位置付けを一定程度明確にする必要があると考えます。

23区にとって有用な制度となるよう、引き続き、専門委員会交渉等における積極的な協議をお願いします。

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らないことから、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、先ほど「特定日以後の給料月額を7割相当額にする」との言及がありましたが、清掃の職員については、7割とした場合、現行再任用の

月例給にも満たない職員が殆どであり、今賃金確定期の最重要課題と位置付けております。

私どものシミュレーションでは、18歳で採用され、最短で昇任し、どの級で退職を迎えても、7割では現行再任用の月例給には届きません。しかも1級・4級については、最高号給に到達したとしても7割では現行再任用の月例給に届きません。これは制度矛盾であり、先ほど申し上げた業務職給料表の水準の低さを証明するものです。

先ほど申し上げた通り、再任用の賃金水準についても、無年金期間ということ踏まえれば、引き上げるべきと考えていますが、それ以上に職員の賃金水準は低すぎるということになります。

改正法の趣旨は、「豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため」としてあります。こうした趣旨に則り、全ての職員が、能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる賃金制度とすることを求めます。

また、定年延長制度に関しては、協議する内容が山積しております。積極的な協議をお願いします。

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。

昨年度から、行政職について実施されましたが、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。

あわせて、コロナ禍における失業者は12万人に迫る数と聞いております。就職氷河期世代とあわせて、コロナ禍における失業対策として通常の新規採用とは異なる採用を求めます。

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。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が可決し、政省令の告示に向けて専門家による審議が進められております。これにより、多くの区で分別の変更が行われるものと思います。また、カーボンニュートラルに向けて、ごみの減

量も自治体に取り組むべき重要な課題であります。

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部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。