

令和3年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和3年11月8日（月）16時08分～16時22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）、
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、
高橋常任中央執行委員、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〉

「2021年度賃金確定に係わる要求書」を10月26日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとまり次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、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、期末手当について、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月それぞれ引き下げることとしています。その一方、月例給については、公民較差が極めて小さいことから、改定を見送っております。

勧告どおり改定する場合、特別区の定年前職員の年間支給月数は、4.45月となります。国は4.30月で特別区が上回り、東京都は特別区と同月数となります。

続いて、特別区の再任用職員の年間支給月数は、2.35月となります。国は2.25月で特別区が上回り、東京都は特別区と同月数となります。

私どもといたしましては、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、勧告制度や長期化する新型コロナウイルス感染症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、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、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は、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会報告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、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、皆さんと丁寧に協議を行っ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。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について、皆さんからは、60歳超の給料月額の水準等について要求をいただいております。交渉項目が多岐にわたることからも、引き続き、皆さんと精力的に協議を行っ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。

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提案については、引き続き、皆さんと丁寧に協議を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、現時点における主な課題に関する皆さんの考えをお聞きしました。率直に申し上げて、到底納得のいくものではありません。

私どもは、10月26日の団体交渉で、「2021年度賃金確定に係わる要求書」を提出するとともに、「多くの課題の解決のためには、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解決の方法はない」ことをお伝えし、その後の専門委員会交渉に臨み、今賃金確定交渉期の諸課題について、協議を行ってきました。

本日は、これらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてです

この間、他団体や民間の賃金が引き上げられる中、特別区の賃金のみが引き下げられてきました。これは、行政系人事制度の改正に伴う職層構成比の歪みによるもので、給与決定原則から逸脱した不当な引下げであり、正当な水準に戻す必要があ

ります。

また、何度も申し上げますが、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、在宅療養者数が増大し、感染に対する不安を抱えながらの現場作業、ステイホームが浸透している際には、計画ごみ量を超えるごみの排出もありました。職員数が揃わなければ、決められたエリアのごみ収集が不可能な清掃事業において、職場における感染者の発生、それに伴い濃厚接触者として自宅待機を余儀なくされた者やワクチン接種の副反応による欠員等、こうした事態も職員の努力と協力で乗り切ってきました。だからこそ、特別区の衛生環境は保たれているのです。

この2年間にも及ぶ職員の苦労や努力に対して、2年連続の一時金の引下げは、誰ひとり納得できるものではありません。

また、皆さん方は、職員の定年に関する課題については、「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」としていました。再任用賃金について、その検討もされないまま、一時金を引き下げることが、許されることではありません。

会計年度任用職員についても、非常勤職員の処遇改善を目的として作られた制度にもかかわらず、2年連続で一時金を引き下げることでは、制度の趣旨に反するものです。

いずれにいたしましても、コロナ禍で奮闘している23区職員に対する一時金の引下げは断じて容認できません。

次に、業務職給料表についてです。

業務職給料表についても、この間、行政職給料表に準じて不当な引下げがされています。

清掃職員の職務内容は、公権力を伴う指導業務を始め、訪問収集、各戸収集、小学校での環境学習など、多岐にわたっており、もはや単純労務とは言えない実態にあります。同様の職種の無い国家公務員と比較するのではなく、特別区の清掃職場の実態に見合った、正当な賃金水準とすることを求めます。

次に、担当技能長職についてです。

この間、専門委員会交渉において、私どもより5点の課題について指摘させていただいております。この5点の課題は、区によって課題となる点がまちまちです。つまりは、設置に係る運用が各区バラバラだということです。

担当技能長職の設置については、統一交渉で決められたものですが、その運用については、各区事項となっているため、23区において同様の業務を行っているにもかかわらず、このような事態となっております。

本来、各区事項とは言え、23区間の均衡は図られるべきと考えます。引き続き、専門委員会交渉での協議を続けてまいります。皆さん方におかれましても、こう

した点についてご理解いただき、検討されることをお願いします。

次に、雇用と年金の接続についてです。

まず、定年延長については、当初の団体交渉でも申し上げましたが、現状のまま60歳以降の賃金を7割水準とすると、区において採用された職員やこれから採用される職員は、月例給において現行の再任用賃金に届かないこととなります。これは、明らかな制度矛盾と言わざるを得ません。

年収では上回るとしても、生活給の基本は月例給であり、その月例給が再任用賃金に満たないということでは、改正法の趣旨である「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おう」ということにはなりません。

また、国家公務員の労務職員は4級・5級で退職する職員が大半であり、他の自治体においても、上位級へ進み、行政職給料表へ移行して退職するといった自治体もあり、私どものように2級で約8割が退職するというものではありません。

併せて、先の団体交渉でも述べましたが、国家公務員の労務職員には、63歳定年制が適用されております。特別区の清掃職員についても、同様に中途採用が多く、9%削減や特別昇格の解消を経た現在に至っては、定年年齢を国と同様の63歳としても問題はないと考えます。

私どもは、将来にわたって清掃職員が自信と誇りをもって、働き続けるために、60歳以降の賃金水準が定年引上げにおける最大の課題であると受け止めております。引き続き、私どもとの積極的な協議をお願いします。

続いて、昇任選考受験資格年齢の上限についてです。

定年延長制度に伴い、とりわけ統括技能長職については昇任数も少なく、65歳まで現行と同様の取り扱いを継続した場合、引き続き5年間統括技能長職ポストが空かないこととなり、年齢によっては、昇任の機会を失う職員が生じます。また、担当技能長職をポスト管理している区では、技能長職昇任でも同様の状況となります。

こうしたことから、現在、経過措置期間ではありますが、昇任選考受験資格年齢の上限について、引き上げることを求めます。

続いて、再任用職員についてです。

今年度退職者から年金の支給開始年齢は65歳となります。

年金の無支給期間の賃金について、皆さん方は問題を先送りしてきました。定年延長の制度についての議論も始まった中で、この問題は早急に検討する必要があるはずです。

また、再任用の職級について、「同等を基本とする」という皆さんの提案は、これまでの専門委員会交渉の成果として評価しておりますが、これにより、後進の昇任が妨げられることのないよう、新たな職務の設定など職場の環境を整備する必要

があります。

併せて、その実施時期を、令和5年度からとしておりますが、再任用については、喫緊の課題です。来年度から速やかに実施すべきです。

最後に、就職氷河期世代を対象とする採用制度についてです。

3年度間とされている就職氷河期世代を対象とする採用制度は、残り1年となりました。

清掃の職場においては、各区において、退職不補充方針が貫かれ、区によっては、未だに採用を行わない区もあります。こうした間、私どもとともに、清掃事業を支えてくれたのは、まさにこの就職氷河期世代の非常勤職員です。こうした人たちの中には、区の採用が再開されることを待ち望んで、気が付けば、35歳を超えてしまったという方が多数存在します。

社会的責任においても、こうした人たちに正規職員となる機会を与えるべきと考えます。

私からは以上です。

〈当局〉

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。