

令和3年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和3年11月18日（木）15時15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）伊東総務部長会会長（江東）、新宮総務部長会副会長（港）、
木下総務部長会幹事（渋谷）、尾科総務部長会幹事（板橋）、
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）西村副委員長、坂部副委員長、多田書記長、田口書記次長、
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、荻原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

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、今なお、慎重に検討を重ねております。

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は、その取扱いについて、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、慎重に検討を重ねております。

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。

担当技能長の設置については、平成29年に皆さんと合意した技能・業務系人事制度改正の趣旨や職の設置基準等を踏まえ、各区の実情に応じ適切な運用がなされるものと認識しておりますが、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。

先の団体交渉では、このことについて、引き続き、皆さんと丁寧に協議をする私どもの考えを申し上げたところであります。

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。

先の団体交渉で提案した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、様々な要求をいただいております。

私どもといたしましては、別途提案するとした交渉項目はありますが、提案しました交渉項目については、その内容について皆さんと協議を重ねてまいりましたので、提案内容のとおり実施したいと考えております。

詳細は、既にお示しした「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。

次に、再任用職員について申し上げます。

先の団体交渉において、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をさせていただきました。

皆さんからは、「来年度から速やかに実施すべき」との要求をいただいておりますが、本提案については、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たものであることから、その実施時期を令和5年度からとしたものです。

詳細は、既にお示しした「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、職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて申し上げます。

本年、人事院は、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。

休暇制度については、各区事項となりますが、休暇の新設に伴う給与の取扱いについては、統一交渉において定める必要があります。

そこで、本休暇を承認され勤務しなかった場合についての検討結果をお示しします。

詳細は、別紙「職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて(案)」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数の改定時期について申し上げます。

皆さんからは、会計年度任用職員に係る期末手当について、会計年度内に任期を

定めている趣旨を踏まえ、少なくとも不利益改定をする場合は翌会計年度にすべきとの要求をいただいておりますが、会計年度任用職員に係る期末手当は、平成30年の妥結内容に基づき、常勤職員と同様に支給しているところです。

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ます。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っております。

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。

まず、給与改定についてです。

何度も申し上げますが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、現場の職員は、感染のリスクを負いながら、通常以上の業務を強いられています。この2年間に及ぶ職員の努力と奮闘に対して、2年続けての一時金の引下げは、断じて容認することはできません。

また、この間の賃金の引下げは、行政系人事制度の改正によるもので、正当な賃金水準とは言えません。日本一生計費の高い東京23区部のラスパイレス指数が政令指定都市と比較して、下から3番目という水準は異常と申し上げるほかありません。

こうした実態を踏まえ、特別区に働く職員の賃金水準を正当な水準に戻すとともに、2年間に及ぶ職員の奮闘に応える意味からも、一時金の引下げを行わないことを求めます。

次に、業務職給料表についてです。

この間、国家公務員には清掃のような多岐にわたる職務内容を持つ職種はないことを説明してきました。併せて、人事院においては、現業職において官民比較は、その対象数の少なさから困難としています。こうしたことから、業務職給料表については、その職務内容に見合った賃金とするほかありません。物差しとして国家公務員の行政職俸給表（二）と比較するのであれば、単純にそれを超えることがす

なわち、高い水準とはならないと考えます。

真に清掃現場の職務実態に見合った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。

統一交渉において、担当技能長職が設置できることとなつて以降、その運用が各区事項ということから、対応がまちまちとなり、設置の目的であった昇任圧力の緩和につながっていない区や、職員の昇任意欲を失わせてしまっている等の問題が生じている区もあります。

本来、政策や区民サービスにおいて、各区の特色を出すことは、独自性として、区民にとっても良いことだと思いますが、職員の労働条件に関しては、各区事項とはいえ一定の均衡が図られるべきと考えます。

そういった意味から、私どもは、担当技能長職設置に係る最低限のルールとして、計画人員として現場定数に組み込むことと、受験時に技能長職と担当技能長職の選択を可能とすることを求めます。

将来における各区の清掃事業にとって、担当技能長職を拡大することは、必ずや有為なものになると確信しております。

次に、雇用と年金の接続についてです。

私どもは、定年延長に伴い、60歳超の賃金をそれまでの7割とすることについて、殆どの職員が月例給において、再任用賃金を下回ることを問題視してきました。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」となっています。

生活給の基本である月例給が、再任用賃金に満たないという状況は、改正法の趣旨に応えたものとはいえません。

皆さん方には、これまで私どもの考えと職場の切実な声を伝えてきましたが、残念ながら私どもの要求に一切応えてはいません。このような状態では、到底納得できません。

当初から、この問題は私どもの最重要課題として申し上げてきています。

示された、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（案）」については、到底納得できるものではありません。

次に、再任用職員についてです。

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」から「同等を基本」とする取扱いとすることは、これまでの交渉の成果と評価しているところですが、これまで申し上げてきたとおり、年金の支給年齢が65歳となる中で、再任用職員の問題は喫緊の課題です。更なる先送りは、断じて許されません。

再任用賃金を無年金期間に対応したものとすることと併せて、再任用の職務の級の取扱いについて、実施時期を令和5年度からとするのではなく、早急に実施することを求めます。

最後に、会計年度任用職員の一時金についてです。

そもそも、会計年度任用職員には、勤勉手当が支給されていない中で、一時金を引き上げる際は勤勉手当、引下げの際は期末手当とすることが続けられています。これでは、会計年度任用職員の一時金は、引き下げられることが前提となってしまいます。

会計年度任用職員は、その名の通り、会計年度での任用となる中で、本人に落ち度もないのに、任用時の賃金をその年度内に引き下げるということは、社会通念上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の不利益変更は、翌会計年度とすべきです。

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。