

令和3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、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、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	職員が高齢化している中で、身体的に職務に対する不安を抱える職員も増えていることから、技能V・技能VIの職種に従事する職員の「5号転(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. 給与と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	職責の違いにかかわらず、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。

清掃労組要求書		当局の考え方
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。
8	勤勉手当の成績率における一律抛割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	勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。	○ 勤勉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、平成31年4月に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異なるものである。従って、現行制度の勤勉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勉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	現行の再任用制度は、暫定再任用制度として存置される。再任用賃金は、年金の一部支給を前提とした水準のまま、その問題は先送りされてきた。 年金無支給期間でも、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を図ること。また、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。
4	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、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。
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。

清掃労組要求書		当局の考え方
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。
4	就職氷河期世代を対象とする採用制度を現業職にも導入すること。また、コロナ禍における失業者等への対応も検討すること。	○ 各特別区の採用状況を鑑みると、就職氷河期世代を対象とする採用制度について、現業職を導入することは困難であり、コロナ禍における失業者等への対応については、国等の動向を注視していく。
5	高齢者部分休業の導入に向けた特別区共通の具体的な措置を講じること。	○ 休暇・休業制度に関する任用及び給与の取扱いについては、統一的な検討及び交渉が必要であると認識しているが、高齢者部分休業制度の導入に際しては人事管理上の懸念等もあることから、慎重に検討を行っていく。
7	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。とりわけ、常勤職員と同様に、勤勉手当を措置すること。少なくとも、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、支給月数の改定は翌会計年度とすること。 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。	○ 会計年度任用職員については、各特別区において、改正法の趣旨に則った適切な運用や必要な人員確保が今後も行われていくものと認識している。 なお、勤勉手当の支給は、法改正等も必要となる全国的な問題であるため、引き続き国や他団体の動向を注視していきたい。

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考
定年引上げに係る人事・給与制度の改正について	別紙のとおり	
再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて	別紙のとおり	
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	別紙のとおり	

II 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和4年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について(案)

第1 趣旨

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なされた。

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、以下の改正を行う。

第2 改正内容

I 定年引上げ(別紙1)

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、関連する諸制度について、所要の見直しを行う。

II 定年前再任用短時間勤務制(別紙2)

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。

III 暫定再任用制度(別紙3)

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。

第3 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

第4 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容	
任用	1	退職 退職基準	職員の定年を、令和5年4月1日（令和5年度）から、2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。	
			期間	定年
			令和5年3月31日まで	60歳
			令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
			令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
			令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
		令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳	
		令和13年4月1日から	65歳	
	2	採用	採用資格基準	別途提案する。
	3	昇任	昇任資格基準	別途提案する。
	4	人事交流	交流基準	別途提案する。
	5	転職	転職基準	別途提案する。
給与	6	特定日（原則 60歳到達	給料月額	特定日以後の給料月額は、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級の号給に応じた額（現給保障となっている職員については、保障額）に7割を乗じて得た額（以下「7割相当額」という。）とする。
	7	後、最初の4 月1日をい う。以下同 じ。）以後の	管理監督職勤務上限年 齢制による降格に伴う 差額措置	管理監督職勤務上限年齢制により、管理監督職から降格した職員の給料月額については、特定日にその者の受ける給料月額が降格する前日の7割相当額に達しない場合は、その差額を支給することとする。なお、原則、管理監督職勤務上限年齢制による降格により差額を支給されている職員が昇給した場合でも、当該差額は固定とする。
	8	給料月額の決 定	昇格	原則、現行の定年前職員の給料決定方法と同様とする。
	9		降格	
	10		転職給料決定	別途提案する。
	11	特定日以後の 初任給	初任給決定	別途提案する。
	12	特定日以後の	昇給方法	原則、現行の定年前職員の昇給方法と同様とする。
	13	昇給	昇給抑制	現行の定年前職員と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容	
給与	14	地域手当	現行の定年前職員の算定方法と同様とする。	
	15	超過勤務手当		
	16	休日給		
	17	夜勤手当		
	18	特定日以後の 諸手当	期末手当	原則、現行の定年前職員と同様の支給月数及び算定方法とする。
	19	勤勉手当		
	20	扶養手当	現行の定年前職員の手当額と同額とする。	
	21	住居手当		
	22	単身赴任手当		
	23	災害派遣手当	別途提案する。	
24	退職日給料月額	特定日以後にその者が受けている給料月額を退職日給料月額とする。		
25	ピーク時特例	特定日以後の給料月額の算定における7割を乗じる措置は、「給料月額の減額改定以外の理由」に該当するものとする。		
26	在職期間	特定日以後も、在職期間として取り扱うこととする。		
27	特定日以後の 退職手当	自己都合による退職	60歳に達した日以後に自己都合等で退職した場合でも定年退職の支給率を適用する。	
28	勤奨退職	勤奨退職が適用される年齢要件等については現行の定年制度で対象とされる年齢要件等を維持する。		
29	退職手当の調整額	特定日以後の在職期間も評価期間とし、現行制度と同様の算出方法で調整額を支給する。 また、管理監督職勤務上限年齢制により管理職から降格した職員の退職手当の調整額の算出方法は「管理監督職勤務上限年齢に達した日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、いずれか高い方の期間のポイントの合計点数とし算出する。		
30	早期退職者割増制度	別途提案する。		
31	特定日以後の 退職手当		退職手当の基本額における給料の調整額及び教職調整額	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目	内容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等 職種	
	3	標準的な職	
	4	標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<p><対象者> 60歳に達した日以後に退職をした者とする。ただし、60歳に達した日以後に退職をした者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過した者であるときは、採用することができない。</p> <p><採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><任用する職務の級></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級の取扱いについては、別途提案する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目	内容	
給与	6	給料表	給料表	
			各給料表に定める基準給料月額（定年前再任用短時間勤務職員について一般職の職員の給与に関する法律の例により定める令和5年4月1日以降に適用される額をいう。以下同じ。）のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。	
	7	諸手当	地域手当	
	8		休日給	
	9		夜勤手当	
	10		単身赴任手当	
	11		超過勤務手当	
	12		期末手当	
	13		勤勉手当	
	14		災害派遣手当	
	15	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。	
	16	退職手当	退職手当	退職手当は支給しない。
17	職務の級	等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。	
18	休職者給与	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。	
その他	19	短時間勤務 職員の勤務 時間	1週につき15時間30分 から31時間の基準	現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項目	内容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等 職種	
	3	標準的な職	
	4	標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<p><対象者></p> <p>対象者は、以下に掲げる者とする。</p> <p>(1) 令和5年3月31日以前に退職した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者（令和5年3月31日以前に勤務延長されて令和5年4月1日後に退職した者を含む。） ③ 定年退職者に準ずる者 <p>現行の再任用制度と同様とする。</p> <p>(2) 令和5年4月1日以後に退職した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者 ③ 定年退職者に準ずる者 <p>現行の再任用制度と同様とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ④ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者 <p>※ (1)及び(2)のいずれにおいても、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職（短時間勤務の職）に係る定年（定年相当年齢）に達していない者は、採用することができない</p>

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙3

区分	No.	項目	内容	
任用	5	採用 採用資格基準	<p><採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><任用する職務の級></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級の取扱いについては、別途提案する。 	
	6	その他 任期の末日	現行の再任用制度と同様とする。	
給与	7	給料表 給料表	各給料表に定める基準給料月額のうち、当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。 また、短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再任用職員に適用される給料表に定める基準給料月額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。	
	8	諸手当	現行の再任用制度と同様とする。	
	9			地域手当
	10			休日給
	11			夜勤手当
	12			単身赴任手当
	13		超過勤務手当	
	14		期末手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。
	15		勤勉手当	
	16		災害派遣手当	別途提案する。
	17	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。	
	17	退職手当	退職手当	退職手当は支給しない。
18	職務の級	等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。	
19	休職者給与	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項目	内容
その他	20	フルタイム勤務職員の勤務時間 1週につき38時間45分の基準	現行の再任用制度と同様とする。
	21	短時間勤務職員の勤務時間 1週につき15時間30分から31時間の基準	現行の再任用制度と同様とする。

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)

1 趣旨

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、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)における定年引上げの趣旨を踏まえ、再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しを行う。

2 内容

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、退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」とする取扱いに改める。

3 実施時期及び対象職員

令和5年度から実施する。

対象職員は、暫定再任用職員(フルタイム勤務・短時間勤務)及び定年前再任用短時間勤務職員とする。

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)

1 趣旨

仕事と不妊治療の両立のための職場環境整備を推進することを踏まえ、仕事と不妊治療の両立を支援する観点から、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定める。

2 内容

項 目			内 容
(1)	給 与	取得した時間の給与の支給について	支給する
(2)	昇 給	欠勤等による昇給の抑制について	昇給を抑制しない
(3)	期末手当	支給割合における欠勤等日数の算定について	算定しない
(4)	勤勉手当	支給割合における欠勤等日数の算定について	算定しない
(5)	退職手当	在職期間における除算期間について	除算しない

3 適用時期

各区における本休暇制度の導入日以後、適用する。