

## 令和3年度給与改定（第2回）小委員会交渉

① 日 時 令和4年2月4日（金）18時09分～18時17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）、小林人事企画部長、  
小池調査課長、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。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

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（修正案）について、皆さんからは、60歳超の職員の給料月額の水準等に係る要求をいただいております。

60歳超の職員の給料月額の水準については、一般職の職員の給与に関する法律の改正において設けられた60歳超の職員の俸給月額を7割相当額とする旨の規定や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、提案内容のとおり国と同様に7割相当額とすることが適当であり、区民の理解と納得が得られるものであると考えております。

私どもといたしましては、早期退職者割増制度といった「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、これから申し上げます再修正案において追加する内容を含め、提案内容のとおり実施したいと考えております。

それでは、再修正案について申し上げます。

定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度の採用資格基準において、一部事務組合と23区間の採用については現行の再任用制度と同様とし、選考方法については書類審査、面接等とします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（再修正案）」のとおりです。

その他、皆さんの要求事項に対する私どもの考え方は、お手元にお配りしたとおりです。

以上が定年引上げに係る人事・給与制度の改正に係る私どもの考え方であり、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、改めて、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

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。

昨年11月18日の団体交渉において、コロナ禍で奮闘する職員の一時金について、2年連続で引き下げるとした提案に対し、私どもが苦渋の判断をしたのは、今年度の最大の課題である定年延長制度における60歳超の賃金水準について、継続協議とすることにより、皆さんが私どもの主張を理解し、低すぎる特別区の業務職給料表という特殊な状況に応じた対応を検討するものと考えたためです。

その結果が、一般職の職員の給与に関する法律の改正及び人事委員会の意見でそうあるからと言って、7割相当額の提案どおりということでは、私ども東京清掃の組合員は、誰一人納得できません。これでは、一時金の引下げを了承させるために、定年延長制度を継続協議にしたのではないかと疑わざるを得ません。

何度も申し上げているとおり、年収で若干収入が上回っても、生活の基本である月例給が、再任用賃金を下回るということでは、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。退職金は先延ばしされ、月例給を引き下げられては、住宅ローンや教育ローンを抱え、親の介護を必要とする職員は、生活が立ち行かなくなり、生活設計を変更せざるを得ません。

私どもには、こうした事情を抱える組合員からの怒りや不安の声が多数寄せられております。

2008年の給料表の9%引下げに始まり、級格付け制度の廃止、さらには、行政系人事制度の改正による職層構成比の歪みから、多くの自治体で月例給が引き上げられる中で、特別区のみが引き下げられることとなり、業務職給料表についても同様の引下げが行われました。

こうした経過を経て、特別区の業務職給料表の水準は、低くなりすぎました。その結果が、7割では再任用職員の月例給にも満たない実態を招いたのだということは明らかです。

行政職給料表（一）についても、ラスパイレス指数が全国平均を下回る事態と

なっています。日本一生計費の高い特別区に働く職員の賃金水準として異常な事態と言わざるを得ません。

今回の問題を解決する一番の方策は、特別区に働く職員の賃金水準を正常な状態に戻すことです。

しかし、この間皆さんは、適正な職層構成の実現に向け、万策を尽くすとしてきましたが、各区においてその実現は、一向に進んでおりません。

また、他の自治体では、現業職でも昇任を進め、行政職給料表に移行して退職を迎えるところもあります。しかし、特別区においては、担当技能長職制度を導入したものの、各区においてその拡大は進まず、圧倒的多数の職員が2級職での退職となっています。

このように、給料表と任用制度の実態を含めて、特別区の清掃職員の賃金水準は低いのだということを、この間も申し上げてきました。

そもそも、統一交渉で確認した事項が、運用は各区判断だからと言って、各区任せにし、各区の運用に区長会が責任を持たないということでは、統一交渉の意味はないに等しいものとなってしまいます。また、各区においても、区長会に交渉を委任している以上、統一交渉の内容を本当の意味で注視し、妥結結果は最大限尊重しなければならないことは当然のことです。

これまで、毎年清掃の現場で、どのような取組がされているかについて、皆さんにはお伝えしてきています。清掃の現場は、日々、区民の一番身近にいる行政として、職責と使命感をもって職務に邁進しています。こうした職員の知識、技術、経験等が無駄にしないために、職員が最後まで安心して働ける労働条件を確保することは、皆さんの責務です。

最後に、再修正案の中で、昇任資格基準は現行どおりとの内容でした。

私どもは、以前から定年延長に伴い、昇任機会を失う職員が出てしまうことから、制度変更に伴って、一部の職員のみが昇任機会を失うことは、あってはならないと考え、昇任選考受験資格年齢の上限の引上げを主張してきました。再考を求めます。

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、定年引上げの円滑な実施のため、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。

※ 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。