令和４年度夏季手当（第１回）団体交渉

① 日　時　令和４年５月１９日（木）１９時７分～１９時３３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、林調査課長、金子勤労課長、
井村労務・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、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〉
それでは、私の方から申し上げます。
（要求書読み上げ・手交）
以上ですが、要求内容についていくつか申し上げます。
はじめに、一時金についてです。
昨年の賃金確定交渉は、コロナ禍において精神的にも肉体的にも通常とは異なるストレスを抱えながら、２年間にもわたり奮闘している職員の一時金を２年連続で引き下げるという理不尽な勧告に基づいた結果となり、職場からは不満の声が多数寄せられています。
食品や生活用品などの値上げが続く中、日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のためには、一時金の引上げが不可欠です。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できるのです。
清掃事業は、エッセンシャルワークであり、日々確実にごみを処理することが求められています。人員が削減されている中、コロナ禍において通常業務を継続できているのは、現場の職員一人ひとりの努力と協力、職責と使命感によるものです。皆さんには、こうした職員の努力に応える義務があります。
夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求であります。２．５ヶ月以上の支給を求めます。

次に、現業系人事制度についてです。

この間、担当技能長職の設置については、そもそも技能主任でありながら技能長の業務を担っている職員も多いということから、そうした職員について、３級に上げるべきとの主張が出発点でした。

再任用職員の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本とするということについても、２級の業務を行っていても、退職前に３級・４級だった職員は、その知識と経験を基に業務を行っており、その内容は２級職員とは異なることから、再任用賃金について同級を求めてきた経過があります。

いずれの場合も、妥結して制度が各区段階になると、区側が職級とその職責に固執するため、労使間で認識が一致せず問題が生じています。

また、再任用職員については、同等を基本とするため、ポストが空かないとして、昇任選考を行わないとする区まで出てきています。

これでは、職場の新陳代謝は行われず、職員の活力を維持することもできません。昇任抑制を行わないことと併せて、統一交渉の妥結内容については、その趣旨も含め各区に伝えるとともに、職員の労働条件に係ることについては、２３区間で格差が生じないよう求めます。

次に、勤勉手当の成績率制度についてです。

今日の清掃事業において、ごみ出しが困難な高齢者世帯や身体の不自由な方の世帯に対する訪問収集は全国的に注目され、更なる活用も期待されています。併せて、小学校や保育園へ出向いての環境学習についても大変好評を得ているほか、外国人に対するごみ出しに関するルールの周知などについても大きな課題として取り組んでおります。

さらに、大都市東京の住宅街にある清掃工場では安全で安定的な運営を行うため、排ガスに対し法令基準より更に厳しい独自の基準値を設け、地域住民の生活環境を維持するために日々努力を続けてきております。

清掃事業における様々な取組みは、特定の職員だけで遂行できるものではありません。日々の打合せの中で刻々と変化している現場の情報を職員間で共有し、連携・協力を基に進められているのです。その貴重なノウハウとチームワークは、大規模災害発生等の非常事態においても、自治体の大きな力として発揮されることは間違いありません。

また、今回の新型コロナウイルスの感染拡大を受け、職員同士が、清掃職場が閉鎖とならぬよう、「感染をしない、させない」との強い信念をもち、最大限に神経を張り詰めながら、清掃事業を維持しています。

勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を持つ勤勉手当の成績率制度

は、こうしたチームワークを基本とした職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。職員間の疑心暗鬼から、職場のチームワークを乱し、無用の混乱をもたらしかねません。引き続き、勤勉手当の成績率制度を廃止し、期末手当に一本化することを求めます。

次に、育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについてです。

国家公務員及び地方公務員の育児休業の取得回数制限を緩和する改正育児休業法が公布されましたが、この国家公務員の育児休業法の改正に係る人事院からの意見の申出において、「期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定において、子の出生後８週間以内における育児休業と、それ以外の育児休業の期間を合算しない」という取扱いが併せて言及されております。早期にこの取扱いを実現するよう求めます。

次に、高齢期雇用制度についてです。

日本は、少子高齢化に歯止めがかからない中で、世界でもトップクラスの高齢化率となり、今後も更に高齢者の割合が増加していくことが予想されています。こうした状況から、「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、国家公務員の定年が引き上げられ、地方公務員についても同様の法改正がされました。

昨年度特別区の定年年齢の延長に伴って、最大の争点となったのは、６０歳以降の賃金水準についてです。労使双方の意見の溝が埋まらず、延長協議としましたが、そもそもの問題は、業務職給料表の水準の低さにあります。このことについては、引き続き協議していきますが、最終的に昇給抑制年齢を２歳引き上げることで私どもとしても苦渋の判断をしました。

しかし、それでも月例給において再任用を下回る多数の職員は、６０歳以降の動向について選択が迫られます。

各区において、条例改正が進まぬ中でも、当該の職員は将来に向け、家族とともに検討していかなければなりません。各区において、条例改正を待たずとも、賃金・退職金・職務内容・年金制度など、職員の将来設計に必要な情報については早期に提供するよう求めます。

また、定年年齢延長後は、新たな暫定再任用・定年前再任用短時間勤務制度が導入されます。年金支給開始年齢は、すでに６５歳となっており、再任用職員の現在の賃金水準が、一部年金支給を前提としている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはなりません。

再任用における賃金水準についても早急に協議を行うことを求めます。

高齢者部分休業制度については、高齢者のライフスタイルに選択の幅を持たせるものであり、国会の附帯決議や特別区人事委員会の意見を踏まえ、区長会は、すべての区で導入すべく、特別区共通の具体的な措置を講じるべきであります。ただし、その定数の考え方について、清掃職場のように人員の数によって日々の作業が成り立つ職については、考慮するよう申し添えておきます。

次に、退職手当についてです。

人事院による民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果と見解が示され、官民格差は、０．０６％となり、国においては退職手当の水準改定を行わないこととなりました。

これを受けて、各地方公共団体は、この取扱いを踏まえて適切に対応するようにとの総務省通知が出されましたが、特別区における対応をお伺いします。

次に、清掃事業に従事する会計年度任用職員及び委託労働者の賃金・労働条件についてです。

２３区の清掃事業の運営上、会計年度任用職員及び委託労働者は、なくてはならない存在です。しかし、その賃金・労働条件については、決して良い状況とは言えません。

この間、一時金については、引上げの際は勤勉手当で、引下げの際は、期末手当で調整されています。今後も同様の調整が図られるとすれば、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員は、引下げはあっても引上げはないということになり、制度の趣旨とは異なるものとなってしまいます。

会計年度任用職員についても、常勤職員と同様となるように、国に対して働きかけることを求めます。

併せて、昨年度の一時金の引下げのように、会計年度で契約している職員に対し、その会計年度内での賃金、労働条件の不利益変更については問題があると考えます。

また、２３区の清掃事業に従事する委託労働者についても安心して職務に精励することができる夏季手当の支給・改善を関係機関に働きかけることを求めます。

最後に、特殊勤務手当の特例措置についてです。

私どもは、今コロナ禍において通常の業務と異なる危険度、精神的ストレスを勘案し、別に特殊勤務手当を求めているところです。

そもそも、現在清掃職員に付与されている特殊勤務手当は、「処遇総体の水準低下を招かない」として、特別区に身分移管された清掃職員の調整額を分割したものであり、本来の特殊勤務手当の意味合いとは別のものです。

こうした実情を理解し、各区において清掃職員に対する特殊勤務手当の特例措置

を検討することを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「２０２２年度の夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先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による厳しい状況が緩和される中で、持ち直しの動きがみられる」とした上で、その先行きについては、「ウクライナ情勢等による不透明感がみられる中で、原材料価格の上昇や金融資本市場の変動、供給面での制約等による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、感染症による影響を注視する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。

このほかにも、各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化していることを示しており、本年の春闘の結果は、昨年に続き、水準改善も見られる一方、ベースアップの要求を見送るといった産業、業種ごとの企業業績の相違から二極化の状況が見られております。

さて、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについて申し上げます。

期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっての育児休業の期間の取扱いについては、国の動向等を注視し、検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、高齢者部分休業について申し上げます。

私どもは、各区における高齢者部分休業制度の円滑な導入のため、必要となる給与

上の取扱いについて検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院が昨年、民間企業の退職給付調査を実施し、退職給付水準について官民比較をした結果によると、1人当たりの平均退職給付額は、国家公務員が民間を０．０６％、額にして１万５千円上回りました。

人事院の見解として、「官民の退職給付水準の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付の取扱いについて検討を行うことが適切である」との表明がなされ、この表明に関し、国家公務員制度担当大臣から、「官民でおおむね均衡しており、国家公務員の退職手当の水準改定は、今回は必要ないと考える」との発言がありました。

また、総務省から各地方公共団体に対し、地方公務員の退職手当の取扱いについては、こうした国における取扱いを踏まえ適切に対応するよう通知があったところです。

私どもといたしましては、これらの国の動向等を踏まえ、特別区における退職手当の取扱いについて検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、定年引上げに係る給与制度の改正のうち、国の政令の取扱いを踏まえ改めて協議するとした早期退職者割増制度について申し上げます。

現行の取扱いに加え、整理退職、公務上傷病退職等について、６０歳以降も割増の対象の期間とし、その割増率を一律２パーセントとすることといたします。

詳細は、「定年引上げに係る給与制度の改正について（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

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、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

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〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております」という発言がありました。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れます。

さて、皆さん方から提案のありました、定年引上げに係る給与制度の改正についてですが、国の政令の取扱いと同様の見直しとなっていることから、提案については、これを受け入れることとします。

〈当局〉

定年引上げに係る給与制度の改正について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。