令和４年度給与改定（第１回）団体交渉

①　日　時　令和４年３月１６日（水）１７時４９分～１８時１４分
②　場　所　東京区政会館２０階２０１会議室
③　出席者
（当局）佐藤副区長会会長（荒川）、入澤副管理者、
小林人事企画部長、金子勤労課長、小池調査課長、
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〉
本日は、「２０２２年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。
本要求書は、職場討議を踏まえ、３月４日に開催した第１１回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。
（要求書手交・読み上げ）
要求内容は５課題３７項目となっていますが、本日は特に強調しておきたい事項について申し上げます。
まず始めに、人事委員会の勧告についてです。
新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、２年以上の歳月が経過しましたが、未だ収束の目処は立っておりません。この間、公務職場では感染の不安を抱えながらも、区民の安全・安心な生活を守るために、職員一人ひとりの奮闘が続いております。こうした職員の努力を顧みることなく、人事委員会は、２年連続の一時金の引下げを勧告しました。
月例給については、特例措置を設け、改定しないとしましたが、今年度も特例措置について、「一時的」と言及したため、職員の不信感をあおる事態となっています。
また、日本一生計費の高い特別区職員の賃金は、国家公務員との賃金水準比較であるラスパイレス指数において、政令指定都市の平均を下回る事態となっています。これは、異常な事態と言わざるを得ません。
改めて、特別区に働く職員の賃金が、正当な賃金水準となるように、人事委員会に対し、公民比較方法の見直しを働きかけることを求めます。
次に、現業系職員の賃金制度・水準の改善についてです。
定年年齢の引上げの議論では、月例給における再任用職員賃金との逆転現象が問

題となり、最終的に昇給抑制年齢を２歳引き上げることで、苦渋の判断をしました。しかし、それでも多くの定年引上げとなる職員が、月例給において再任用賃金に満たない状況です。

このことは、明らかに制度矛盾であり、特別区における業務職給料表の水準の低さを物語っていると言わざるを得ません。

清掃職員の職務内容は、住民や企業に対する指導業務や高齢者のようにごみ出しが困難な方に対する訪問収集、環境保全やごみ減量を伝える環境学習など多岐にわたり、住民との対面による対応を日々行っています。

年々職務・職責が増大し、もはや単純労務とは言い難い内容となっており、職員の職務・職責は増大する一方です。

こうした点を踏まえ、真に清掃職員の労働に見合った賃金水準となるように、様々な角度から検討を求めます。

次に、地域手当についてです。

国家公務員は、全国各地に勤務先が存在することから、地域手当の合理性が一定程度認められますが、２３区内に勤務する特別区職員には何ら合理的な理由も道理も認められません。

また、給料と地域手当の配分を変更し、地域手当の支給割合を増やせば、その原資が必要となり、給料月額の減額を余儀なくされます。さらに、退職金等にも大きな影響を及ぼします。

以上を踏まえて、地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

次に、一時金についてです。

食品や生活用品などの値上げが続く中、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇を改善するため、生活実態に沿った一時金の引上げを求めます。

また、勤勉手当の成績率制度について、チームワークを基本として日々の業務が進められている清掃職場には馴染むものではないばかりか、円滑な作業体制を阻害しかねません。勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

担当技能長職は、技能長と協力・連携し、技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、業務の安全及び能率的運営の維持に努めるとされています。また、３級職への昇任圧力の緩和というのも設置目的の大きな理由の一つであります。

こうした観点からすると、各区における担当技能長職の設置の現状には、いくつかの課題があると言わざるを得ません。

また、再任用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昨年度の

妥結結果を踏まえ、統括技能長や技能長の昇任選考の実施を見送る区も出てきています。これでは、組織の新陳代謝は確保されず、組織活力を維持することは困難となります。

各区において、労使妥結の結果については、その趣旨を理解し、適切な運用を図ることを求めます。

次に昇任資格における上限年齢についてです。

定年年齢を段階的に引き上げることに伴い、年齢によって昇任機会を失う職員が生じます。これは、職員の間で平等性を欠くことから問題があります。昇任資格基準における上限年齢を、定年引上げに合わせ、段階的に引き上げることを求めます。

次に、会計年度任用職員制度についてです。

改正法の趣旨は、非正規職員の処遇改善にあり、そのことを踏まえた上で、各区において運用が図られなければなりません。

予算を理由とした勤務時間の短縮や、国家公務員に支給されている勤勉手当の問題など、改善すべき点について、積極的な対応を求めます。

また、会計年度内の不利益変更は行わないよう求めます。

最後に、高齢期の雇用制度についてです。

再任用職員賃金については、一部年金の支給を前提に賃金が定められており、年金の支給年齢が６５歳となったことを踏まえれば、再任用賃金だけで生活できる水準とすることを求めます。

併せて、清掃の現場は加齢により就労が困難となる職場であることから、定年年齢が引き上げられようとも、高齢者に対する配慮は必要となります。労働安全衛生法に基づき、適切な対応がされるよう検討を求めます。

５号転については、清掃職場においては、長年の重労働で、腰やひじ、膝等に疾患を抱える職員もおり、自動車運転職においても、加齢による視力の低下から、運転に不安を感じる職員もいます。こうした職員が、最後まで職務を全うできるように、職員の希望による転職についての年齢制限を撤廃することを求めます。

高齢者部分休業については、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。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「２０２２年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「景気は、持ち直しの動きが続いてい

るものの、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が残る中で、一部に弱さがみられる」とした上で、「先行きについては、感染対策に万全を期し、経済社会活動を継続していく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、感染拡大による影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」として警戒感を強めております。

このほかにも、ＧＤＰ、景気動向指数といった各種経済指標は、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ます。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への更なる取組などを焦点に交渉が行われております。私どもは、本日が集中回答日となった大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、２１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。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することが不可欠であります。

ただいま申し上げました基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年、人事委員会は、月例給の改定を行わないとする報告を行いましたが、この報告に係る月例給の公民較差の算出に当たっては、差額支給者を公民比較から除外しております。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとして、人事委員会に要請するよう要求をいただいておりますが、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期するべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、人事委員会は、昨年の「職員の給与に関する報告」において、「任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい」と言及しております。私どもといたしましては、引き続き、この間の交渉経過を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて、万策を尽く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。

技能・業務系職員の給与水準については、総務省から、国家公務員や民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意するようにとの求めがあるところです。

私どもといたしましては、こうした国の動向等や、これまでの交渉経過を踏まえ、業務職給料表のあり方について、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたいと考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、国も検討課題としておりますが、法改正等も必要な問題であるため、私どもといたしましては、国や他団体の動向を注視してまいりたいと考えております。

なお、次年度以降の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は、本年の給与改定交渉期に結論が得られるよう改めて検討の上、協議してまいりたいと考えております。

次に、定年引上げに伴う昇任資格基準における上限年齢の引上げについては、皆さんからの強い見直しの要求があることを受け止めます。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院は、昨年１０月から１２月にかけて、民間企業の退職給付調査を実施しております。

直近において同様の調査の結果が公表された平成２９年には、総務省は、地方公共団体においても、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう、技術的な助言をしております。

これらのことを踏まえ、私どもといたしましては、今回の調査の結果が公表されたときには、その内容や関連する動向を十分に注視する必要があると考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してまいりたいと考えております。

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〉

コロナ禍においても区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度改善が図られるよう、我々の要求を真摯に受け止め、総務省の退職手当制度に係る助言の他、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議し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。

※ 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。