令和４年度給与改定（第２回）小委員会交渉

①　日　時　令和４年１１月１７日（木）１６時８分～１６時２２分
②　場　所　東京区政会館２０階２０３会議室
③　出席者
（当局）綾部総務部長会会長（江東）、新宮総務部長会副会長(港)、
吉岡総務部長会副会長(文京)、小林人事企画部長、林調査課長、
金子勤労課長
（組合）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
〈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。
まず、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、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、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ので、結果については、この後の団体交渉で併せて提示させていただきます。
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、本年の人事委員会勧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。こちらについても、現在、検討の最終局面にありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。
次に、技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例についてです。
皆さんからの強い要求をいただき、慎重に検討した結果、これら経過措置としての特例について、その年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長を行うこととします。
詳細は、「技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について（案)」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当についてです。

皆さんからは、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員について、期末手当を引き上げて支給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の支給月数は、平成３０年の妥結内容に基づき、定年前の常勤職員と同様としているところです。

人事委員会からも、期末手当を引き上げないこととした常勤職員に対する勧告の趣旨を踏まえ、これに準じた措置を期待するとの見解が示されており、皆さんからの要求に応えることは、非常に厳しいものと考えております。

次に、会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和についてです。

国家公務員の期間業務職員における取扱いを踏まえ、会計年度任用職員等に係る退職手当の支給要件のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日が１８日以上としていることについて、１か月の日数が２０日に満たない場合に、これを緩和することとします。

詳細は、「会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について（案）」のとおりです。

次に、「パートナーシップ関係の相手方」に係る統一交渉事項である給与制度の見直しについてです。

皆さんからは、東京都が、本年１１月１日に運用を開始した「東京都パートナーシップ宣誓制度」の趣旨を踏まえ、「パートナーシップ関係の相手方」を休暇・休業等制度、手当制度等について対象に加える旨の見直しを行ったことから、都と同様の見直しを、統一交渉事項である手当制度と、各区交渉事項である休暇・休業等制度について行うべきとの要求をいただいております。

統一交渉事項である給与制度の見直しに当たっては、統一交渉事項以外の各区における「パートナーシップ関係の相手方」に係る諸制度についての取組み状況や国、他団体の動向も注視した上で進めていく必要があるものと考えております。

なお、各区交渉事項である特別休暇等につきましては、区ごとに対応が図られているところであり、私どもとしましては、その動向を注視してまいります。

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います。

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。
　まず、給与改定についてです。
　３年にも及ぶコロナウイルス感染症拡大は、その時々で様々な議論を招きながら、全国民に大きな生活の変化をもたらしてきました。そうした中で、自らも感染症のリスクと闘いながら、区民の安心・安全を維持し、守ってきたのは、現場にいる全ての職員です。
　初任給及び若年層の賃金水準の改善は、これまで何度も私たちが皆さんに訴えてきたことであり、その改善は必然と考えています。しかし、これまでの間、私どもの意見に耳を傾け、徐々にでも改善をしておけば、最低賃金の引上げを受けて、慌てて初任給を引き上げるようなことは必要なかったのだと思います。その結果として、本来賃金の引上げを受けるべき全ての職員の賃金が上がらず、若年層の一部のみが引上げとなるということでは、職場の分断を招きかねません。
　感染力を増したオミクロン株が流行する中では、細心の注意を払っている清掃の職場においても、多数の感染者・濃厚接触者が発生し、欠員作業を余儀なくされました。こうした非常事態を乗り越えてこられたのは、まさに職場のチームワークにほかなりません。若年層のみを引き上げるというやり方は、このチームワークに水を差すものであり、断じて容認できません。
　この間の特別区職員の奮闘は、区民も認知しているところであり、皆さん方も当然目にしてきたものと思います。こうした職員の奮闘をしっかりと評価し、物価の高騰に歯止めがかからぬ中、困窮している全ての職員の賃金を今こそ引き上げるべきです。
　また、３月の期末手当については、統一交渉とはいえ、２３の自治体の集合体であり、私どもとしてみれば５１もの支部がある中で、意見集約し、交渉の状況を伝え、判断していくには、それ相応の時間を必要とします。こうした理由があるにもかかわらず、状況の異なる他団体との均衡を図るというのは、まったく道理に合いません。
　初任給の引上げを行うとしながら、一方で夏季一時金の削減を行うということについても矛盾していると言わざるを得ません。
　現場の職員からは、現時点においても、十分な交渉が持たれているのか疑問視す

る声も聞こえ、ますます交渉日程を短縮せざるを得ないのではないかとの不安の声が出ています。

新規採用者と会計年度任用職員の一時金を確保するとともに、労使交渉の時間を十分に確保するため、３月の期末手当支給を継続することを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

何度も申し上げているように、定年年齢の引上げを目前に控え、清掃の職員は、退職も視野に６０歳以降の身の振り方を検討せざるを得ない状況に置かれている職員が少なくありません。これでは、高齢職員の知識・経験を活用し、活躍してもらうとした制度の趣旨にそぐわない状況です。

そもそも、行政職では、再任用賃金が正規職員の賃金の６割にも満たない状況ですが、定年引上げに伴い６０歳超の賃金をそれまでの７割相当としたことにより、再任用職員の賃金水準との比較において、行政職と現業職とで、これほどまでに状況が異なるのは、私ども現業職に適用されている業務職給料表の水準が低すぎるからにほかなりません。

行政職と同様に、単純に現業職にも当てはめれば良いということではなく、現業職に当てはめた場合に問題が生じるのであれば、制度の趣旨を踏まえ、修正や調整などの工夫があってしかるべきです。

行政職と現業職という職に違いはありますが、どちらも区民の安心・安全を守るため、日々奮闘している区の職員に変わりはありません。あまりに大きすぎる処遇の違いは改善すべきです。

次に、昇任制度についてです。

定年年齢の引上げや、再任用職員の職級を退職時の職務の級と同等を基本とするという制度変更に伴い、昇任抑制を明言している区があるということについて、これまでも問題点を申し上げてきました。一定期間であっても昇任抑制は、その後の職層構成年齢に歪（ひず）みを生じ、将来に禍根を残すこととなります。また本来、高齢者に活躍してもらおうという制度にもかかわらず、高齢者が残ることで、昇任抑制が起こるということでは、職員間に無用のトラブルを招きかねません。コロナ禍において、欠員になろうと、区民の衛生環境を維持してこられているのは、まさに職場のチームワークによるものです。そのチームワークを壊すようなことは、断じてあってはなりません。

昇任抑制を行わないように、現場の状況等を踏まえた６０歳以降の働き方に則した対応を検討することを求めます。

次に、５号転についてです。

加齢による身体不調、体力や視力の低下は、誰にでも起こり得ることです。無理

をして、大きなけがや事故などが起きれば、取り返しのつかないこととなります。とりわけ、定年年齢の引上げが行われると清掃の職場においては、こうした危険性が高まります。

清掃職場において、高齢職員が真に活躍し、貴重な財産であるその知識・経験を継承してもらうためには、加齢に伴う身体不調に対応できるように、転職における年齢制限や号給調整を廃止するべきです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについてです。

総務省は、自治体が、会計年度任用職員に対し勤勉手当を支給できるよう制度の見直しを検討するとしました。実施時期などについて、２０２２年度中に結論を得る見通しとされています。こうしたことから、私どもとしては、今給与改定交渉で結論を出すことは適当ではないと考えるため、引き続き協議することを求めます。

最後に、皆さん方から提案のありました「会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について（案）」については、国に準ずる取り扱いであり、会計年度任用職員の処遇改善に資するものであるため、受け入れることとします。

私からは以上です。

〈当局〉

会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

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、よろしくお願いいたします。