令和４年11月17日（木）
小委員会交渉資料（清掃労組）

令和４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		当局の考え方
1. 業務職給料表の水準改善について		
①	60歳以降の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る職員が多数存在する。このことは、特別区の業務職給料表の水準の低さが原因であり、行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の賃金水準を改善すること。	○　７割の月例給が同級の再任用賃金を下回るケースは、定年引上げに伴う当分の間の措置として全国的に発生しており、特別区独自の現象とは言い難い。 また、年収総体でみれば、再任用賃金より60歳超の常勤職員の方が高くなることを踏まえると、相応の処遇が確保されていると考えている。
②	特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性）等を十分に勘案し、調整額を措置するなど、正当な賃金水準に引き上げること。	○　特別区では平成17年度の労使協議において、身分移管時に給料の調整額は支給しないこと、号給の加算措置等により対応することと整理されており、労使協議の結果として重く受け止めているため、新たに給料の調整額を支給することは困難である。
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	多種・多様化する特別区の清掃事業の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に応えるためにも、統括技能長職及び技能長職について、設置基準にこだわらず、職員の昇任意欲に応える昇任選考を確実に実施すること。	○　統括技能長及び技能長の設置基準には、設置における基礎人数の項目の他に、「その他、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置する」ことも含まれていることから、各特別区の状況を踏まえ、適切に対応がなされているものと考えている。
④	組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、定年年齢の引上げや再任用の職級を60歳前と同等とすることなどを理由とした昇任抑制を行わないこと。	○　統括技能長及び技能長の設置基準には、設置における基礎人数の項目の他に、「その他、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置する」ことも含まれていることから、各特別区の状況を踏まえ、適切に対応がなされているものと考えている。
⑥	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。
⑦	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。

	清掃労組要求	当局の考え方
⑧	定年年齢が引き上げられ、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・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。	○　他職種の年齢制限や採用制度との均衡を考慮した上で、その必要性等について慎重な検討を要すべきものであり、現時点では見直しを考えていない。
⑩	若年層職員のモチベーションを高め、仕事への意欲を拡大するため、技能主任職昇任選考の本則適用に合わせ、前歴持込年数を見直すこと。	○　技能主任職昇任選考については、本則が適用された後、まずは改正による効果について、実績を踏まえた検証が必要であると考えている。
3. 給与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、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	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。
⑥	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。
⑦	勤勉手当の成績率における一律拠出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。
⑧	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。
⑨	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。
⑩	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違うものである。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。
⑪	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。
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、令和４年２月７日団体交渉において妥結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。

清掃労組要求		当局の考え方
4. 高齢期雇用制度について		
①	60歳超の統括技能長職・技能長職について、職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とするべきであり、賃金を引き下げるのであれば、職責も同様に軽減し、少なくとも既存の定数１名としてカウントしないこと。	○　定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額の水準については、国・他団体との均衡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、国と同様に７割相当額とすることが適当であり、定年後の再任用職員の給与月額においては、国、他団体、民間との均衡等を総合的に勘案して設定されていることから適切であると考えている。 また、再任用職員には、定年退職前と同様の役割が期待されていることを踏まえ、各特別区において定数管理がなされるものと考えている。
②	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。
③	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。
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に鑑みると、就職氷河期世代を対象とする採用制度について、現業職へ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際し、清掃職場でも活用できるよう、日単位の取得が可能な制度とすること。	○　高齢者部分休業の取得については、時間又は日単位を個別に設定できるように規定例を示しているため、日単位の取得は可能である。
⑥	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、勤勉手当を措置できるよう、法改正に向け、特別区として政府に働きかけること。併せて、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、不利益変更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、処遇改善に努めること。	○　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、勤勉手当を支給できるよう制度の見直しが国で検討されており、令和４年度中に結論を得る見通しであるため、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

番号	項目	内容	備考
（1）	定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について	別紙のとおり	
（2）	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	別紙のとおり	
（3）	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	別紙のとおり	
（4）	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	別紙のとおり	

Ⅱ　交渉項目の扱い

番号	項目	内容
（1）	任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和５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。

定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について（案）

１　趣旨

地方公務員法改正による定年引上げを受け、高齢期職員のモラール維持及び意欲と能力のある高齢期職員の活用を図るとともに、高齢期職員の多様な働き方の選択肢を確保するため、昇任資格基準の改正を行う。

２　内容

以下の選考の受験資格における年齢要件の上限部分を、定年引上げに合わせ、２年に１歳ずつ５歳引き上げる。

<table>
<tr><th>年度</th><th>令和
４年度
(現行)</th><th>令和
5
年度</th><th>令和
6
年度</th><th>令和
7
年度</th><th>令和
8
年度</th><th>令和
9
年度</th><th>令和
10
年度</th><th>令和
11
年度</th><th>令和
12
年度</th><th>令和
13年度
以降</th></tr>
<tr><td>技能主任職
昇任選考</td><td rowspan="3">58歳未満</td><td colspan="2" rowspan="3">59歳未満</td><td colspan="2" rowspan="3">60歳未満</td><td colspan="2" rowspan="3">61歳未満</td><td colspan="2" rowspan="3">62歳未満</td><td rowspan="3">63歳未満</td></tr>
<tr><td>技能長職
昇任選考</td></tr>
<tr><td>統括技能長職
昇任選考</td></tr>
</table>

３　適用時期

令和５年度からとする。

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）

１　趣旨

豊富な経験を有する職員の人材活用を図る観点から、定年引上げに伴う昇任資格基準の改正に合わせ、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、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。

２　内容

特例（技能主任職昇任選考及び技能長職昇任選考の受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする各特例をいう。）の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長は、以下のとおりとする。

（１）年齢要件の上限部分の引上げ

ア　技能長職昇任選考における特例

平成30年３月31日現在、２級職に任用されており、行政職給料表（二）３級が適用されている者については、年齢要件の上限部分を61歳未満とする。

イ　技能主任職昇任選考における特例

平成30年３月31日現在、１級職に任用されており、行政職給料表（二）２級以上が適用されている者については、年齢要件の上限部分を61歳未満とする。

（２）期間の延長

２年間延長する。

３　適用時期

令和５年度からとする。

令和４年11月17日（木）
小委員会交渉資料（清掃労組）

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（案）

１　趣旨

会計年度任用職員の任期を一会計年度内に定めている趣旨を踏まえ、期末手当の支給月数の改定時期に係る見直しを行う。

２　内容

会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期について、常勤職員と同様に「年度内改定」とする取扱いを、「翌年度改定」とする取扱いに改める。

	現行	改正後
改定時期	引上げ・引下げ いずれも「年度内改定」	引上げ・引下げ いずれも「翌年度改定」

３　適用時期

令和５年度から適用する。

令和４年11月17日（木）
小委員会交渉資料（清掃労組）

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）

１　趣旨

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一部緩和を行う。

２　内容

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日以上の要件について、「１か月の日数が20日に満たない場合は、18日から20日と当該20日に満たない日数との差に相当する日数を減じた日数（職員みなし日数）」とする取扱いに改める。

３　適用時期

各区における条例公布日以後、適用する。