令和４年度給与改定（第２回）団体交渉

① 日　時　令和４年１０月２５日（火）１９時１９分～１９時５１分
② 場　所　東京区政会館２０階２０５会議室
③ 出席者
（当局）橋本副区長会副会長（板橋）、高野副区長会副会長（墨田）、
青木副区長（港）、内田副区長（北）、荒牧副区長（目黒）、
齊藤副区長（豊島）、長谷川副区長（足立）、
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
（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、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、別紙のとおり「２０２２年度賃金確定に関わる要求書」を提出いたします。
（要求書読み上げ・手交）
〈当局〉
ただいま皆さんから「２０２２年度賃金確定に関わる要求書」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、事務局にも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では、「景気は、緩やかに持ち直している」とする一方、その先行きについては、「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。
現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、依然として厳しい国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高の寄附額を記録したふるさと納税などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。
このような状況にあっても、特別区は、限られた財源で、長期化する新型コロナウイルス感染症による膨大な行政需要への対応のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、財政状況は、引き続き、厳しいものになると認識しております。
また、区民は、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上

に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

私どもは、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、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、月例給については差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を８９６円、率にして０．２４パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、再任用職員以外の職員にあっては０．１月、再任用職員にあっては０．０５月、それぞれ勤勉手当で引き上げるとともに、令和５年度から期末手当の３月支給を廃止し、６月期と１２月期が均等となるよう配分することとしております。

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、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能・業務系人事制度について申し上げます。

私どもは、引き続き、各区における担当技能長の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図っ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の改正について申し上げます。

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、技能主任職昇任選考等において、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歳引き上げることとします。

詳細は、「定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について（案）」のとおりです。

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

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」に見直すこととします。

詳細は、「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）」のとおりです。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げました。今後も皆さんと精力的に協議を行い、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。

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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年３月に「２０２２年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、月例給・一時金共に引上げを勧告しました。しかし、月例給については、初任給及び若年層の給料月額を引上げとしており、清掃の職場では、新規採用を再開する区が増えているとはいえ、給与改定の対象となる職員は、わずかしかおりません。また、何度も申し上げますが、この３年もの長きにわたり、新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、区民の衛生環境を必死に守ってきた多くの職員に対して、月例給の引上げは届きません。物価が急激に高騰している中、全ての職員とその家族に影響は及んでおり、給料表の引上げは、全ての職員に対するものでなければなりません。

一時金についても、この間２年続けて支給月数が引き下げられ、その合計は、０．２月となっています。せめてこの回復を図るべきです。また、今回も引上げ分を勤

勉手当に配分としていますが、その割合は、すでに国家公務員を上回っており、会計年度任用職員の問題と併せて、期末手当に配分するべきです。

日本一生計費の高い東京２３区において、物価が上昇する中、組合員からは「このままでは生活できない」との窮状を訴える声が多数寄せられております。若年層職員からは、現在の賃金では子供を持つことを躊躇するばかりか家庭を持つこともあきらめているとの声、中間層職員からは、子供の学費もローンを組み、月々の生活費は赤字となり、貯えを作ることなど考えられないとの声、そして、高齢層職員からは、親の介護にお金がかかり、自分たちの将来に大きな不安を抱えているとの声が上がっています。

全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進するためには「魅力ある職場環境」を整える必要があります。また、そのことこそが皆さん方の責務と考えます。

特別区に働く職員の賃金を早急に、本来あるべき正当な水準に戻すことを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

定年年齢の引上げの交渉において、７割では月例給が再任用賃金に届かないことを問題視し、結果昇給抑制年齢を５７歳に引き上げることで、苦渋の判断をしてきました。しかし、それでもなお多くの職員が、月例給において再任用を下回ることから、６０歳以降の働き方について検討せざるを得ない状況になっております。これでは、高齢者に活躍してもらうとした、制度の趣旨にそぐわない状況であります。

そもそも、こうした事態となったのは、特別区の現業職員の賃金水準が低すぎることが原因にほかなりません。

清掃事業は、区民とのインターフェイスとなる重要な役割を担っています。ごみを積んで、運んで、処理するということにとどまらず、玄関先での区民や事業者対応、ごみの減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障害者に対する訪問収集など多岐にわたり、もはや「単純労務」というには似つかわしくない職となっています。

しかし、技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員と比べ、著しく低く抑えられています。

他都市では、私どものような７割では月例給が再任用賃金に届かないといった課題を抱えているという話はあまり耳にしていません。

こうした実態を踏まえ、業務職給料表の水準引上げや東京都における調整額の支給など特別区の清掃職員の職務内容に見合った賃金制度となるよう抜本的改善を求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

再任用の職級を退職時の職務の級と同等を基本とすることや定年年齢の引上げを理由として、３級・４級についてポストが空かないため昇任選考を行わない等の昇任抑制を明言している区があるとの報告を受けています。

いずれの制度も、高齢者の知識・経験を活かし、活躍してもらうための制度ですが、これにより昇任抑制がされれば、職層構成年齢に歪(ひず)みが生じ、将来の各職場において問題が生じるのは明白です。

そもそも賃金が引き下げられる中で、職級が同一だからということのみをとって、それまでと同様の職務内容を強いるのは不当なものです。高齢層職員に、真に活躍してもらおうと考えるのであれば、賃金も同一とするか、職務に余裕を持たせ、役割として重要な後進育成に力を注げるような働き方とするべきです。

高齢者の働き方について、検討することと併せて、昇任抑制を行わないことを求めます。

併せて、２級の昇任資格基準については、経過措置期間が終わり、次年度から本則となります。在職期間１６年から１２年への改善が図られましたが、社会一般の状況を踏まえれば、まだまだ、長いものと考えております。若年層の給与水準改善について人事委員会からの勧告も出ていますが、若年層の賃金水準を改善するのに最も有効なのは、２級職への昇任資格の短縮であることは間違いなく、若年層における志気の向上にもつながるものです。２級職への昇任資格について更なる改善を求めます。

また定年年齢の引上げに伴い、現場作業である清掃職場においては、加齢による様々な身体不調が懸念されます。しかし、技能Ｖと技能Ⅵの間における転職については、年齢制限が設けられております。現場の実態としては、年齢を重ねるほどに、腰痛や関節痛、視力の低下等、職を変更すべき状況が増えてきます。

清掃職場の実態を踏まえ、５号転の年齢制限を撤廃するとともに、転職による号給調整を行わないよう検討することを求めます。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度についてです。

国は就職氷河期世代の雇用について、国の将来に関わる重要な課題と位置づけ、支援プログラムについて、２年間の延長を決定しました。

清掃の職場では、これまでも申し上げてきたとおり、新規採用が抑制されるなか、まさにこの世代の方々が、非常勤職員として共に清掃事業を支えてきました。各区において採用が再開される頃には、こうした方々の年齢は、受験資格年齢を超えてしまい、採用試験を受けることすらかなわなくなってしまいましたが、就職氷河期世代を対象とした採用制度を活用すれば、受験することは可能です。

是非、採用の無い苦しい時代を我われとともに特別区の清掃事業を支えてくれた方々に、正規職員となる機会を与えられるよう、清掃の職場にも就職氷河期世代を対象とした採用制度を導入すること求めます。

次に、会計年度任用職員についてです。

昨年の賃金確定交渉の中で、会計年度任用職員の一時金についても引下げが行われました。会計年度任用職員については、その名のとおり会計年度での契約となります。私どもからは、契約年度内に賃金の不利益変更を行うことについて問題があるということを指摘させていただきました。

そもそも、非常勤職員の処遇を改善するために会計年度任用職員制度が作られたものと認識していますが、昨年度のようなことが続けられれば、一時金において改悪こそあれ、改善は望めないこととなってしまいます。

勤勉手当については、反対の立場ではありますが、常勤職員に勤勉手当が措置されている以上、会計年度任用職員についても国と同様に、勤勉手当が措置できるよう国に対して働きかけることを求めます。

また、現状勤勉手当が措置されていない会計年度任用職員の一時金の引上げについては、期末手当に配分し、処遇の改善を図ることを求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてです。

清掃職場においては、区民の要望や実態を受け、様々な取組みが行われ、その業務内容は多岐にわたっていることは、何度も説明させていただきました。また、コロナ禍における清掃事業も、各職場において様々な困難を乗り越え、区民の衛生環境を守り続けております。こうした現場における奮闘は、区民の理解を得て、多くの感謝の手紙として各清掃事務所に寄せられたこともご存じのことと思います。こうした取組みの発展や区民からの反応は、まさに現場の清掃職員が地域の区民と寄り添ってきた結果の表れと自負しています。

本年４月には、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、多くの区において分別変更等が行われることと思います。環境省でまとめた「先進的モデル形成支援事業」の結果では、収集物の組成には住民の協力が大きな影響を及ぼすことから、住民周知が重要であることも述べられております。

まさにこれまで現場の職員が培ってきた、区民とのつながりが重要となります。

また、近年多発する自然災害においても、直営職員の必要性は、清掃における災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議の中でも声が上がっています。静岡市における豪雨災害では、特別区から港区のみが協定に基づいて支援に向かいましたが、本来日本の中心である特別区として、いつでも支援に行ける体制を整えておく

ことは、全国から希求されていることであり、使命でもあると思います。併せて、こうした災害支援の経験は、いずれ来ると言われている首都圏の災害時に大きな力となります。

このように、区民とのつながりや災害時の経験は、常に後進に継承していかなければなりません。そのためには、継続的な採用が不可欠であり、そのことについては、区民の理解や納得が得られるものと確信しております。

皆さんにおかれましては、貴重な財産である区民とのつながりや清掃職員の知識・経験が途切れることの無いように、各区において継続的な新規採用を行うことを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と人事制度の改善を図るべきです。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価する賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、この間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を踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているのです。また、定年年齢の引上げや会計年度任用職員制度等、様々な制度を皆さんと協議の上確認してきましたが、それぞれにその趣旨があり、その趣旨に沿った運用が図られるよう努力していく必要があります。

最後に、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。