令和４年度給与改定（第３回）団体交渉

① 日　時　令和４年１１月７日（月）１５時１６分～１５時３２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）、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
（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〉
「２０２２年度賃金確定に関わる要求書」を１０月２５日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。
本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。
〈当局〉
それでは、私から申し上げます。
先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとまり次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。
はじめに、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、１０月２５日の団体交渉で申し上げたとおり、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。
業務職給料表については、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、慎重に検討してまいりたいと考えております。
私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、現時点における主な課題に関する皆さんの考えをお聞きしました。率直に申し上げて、到底納得のいくものではありません。

私どもは、１０月２５日の団体交渉で、「２０２２年度賃金確定に関わる要求書」を提出するとともに、「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」ことをお伝えし、その後の専門委員会交渉に臨み、今賃金確定交渉期の諸課題について、協議を行ってきました。

本日は、これらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてです。

ロシアによるウクライナ侵攻や、急激な円安により、物価の高騰に歯止めがかからない状況にあります。こうした物価の高騰は、全ての職員とその家族に多大なる影響を与えており、今こそ生計費原則に則り、すべての職員の賃金を引き上げるべきです。

この間、行政系人事制度の改正に伴い、特別区職員の賃金は不当に引き下げられており、国家公務員とのラスパイレス比較では、政令市において特別区を下回るのは大阪市のみという状況です。厚生労働省の賃金構造基本統計調査においても東京都が最も高く、全国平均を大きく上回っております。

こうした状況を踏まえれば、日本一生計費の高い２３区の職員の賃金水準としては、異常な状態といっても過言ではありません。

早急に特別区職員の賃金水準を正当な水準に戻すことを求めます。

また、３月期の期末手当についてですが、特別区においては、統一交渉を行っていることから、私どもは、提案内容について、２３の自治体にあるすべての支部と協議の上進めていくという手順を踏まえなければならず、丁寧に交渉を進めるには、それ相応の時間を要します。皆さん方も提案内容の作成に当たり、統一交渉を行っている関係で他団体よりも調整などに時間を要することは同じかと思います。

賃金改定は、年度内清算が基本であり、こうした意味からも３月期の期末手当は、必要不可欠なものです。併せて、今年度、全国的に若年層及び初任給の引上げが勧告される中、３月期の期末手当をなくせば、新規採用者の夏季一時金は大きな引下げとなります。以上の点を踏まえ、３月期の期末手当を廃止しないことを求めます。

次に、業務職給料表についてです。

昨年度の定年年齢の引上げについての交渉において、私ども特別区の業務職給料表の水準の低さが顕在化しました。

昇給抑制年齢を５５歳から５７歳に引き上げることで、苦渋の判断をしてきましたが、それでも月例給で再任用賃金を下回る職員は多数存在し、こうした職員は、６０歳以降の身の振り方を検討せざるを得ない状況です。

これでは、定年年齢を引き上げた意味がありません。

前回の団体交渉でも言及しましたが、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。

こうした自治体があることも踏まえ、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、昇任資格基準についてです。

２０１９年度の賃金確定交渉において、２級職の昇任資格基準が１６年以上から１２年以上に短縮されました。しかし、社会一般の状況から言えば、１２年でも長いのが実態です。各都市の勧告で若年層の賃金水準の引上げが求められていますが、真に若年層の賃金水準を引き上げるのであれば、２級職の昇任資格基準を短縮することが最も有効であり、職員のモチベーションにもつながる効果的な方策であると考えます。

また、先の団体交渉において、「定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について（案）」が提案されました。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、段階的に引き上げるということについて、私どもの要求に沿った提案と受け止め一定評価しています。

しかし、特例措置については、今年度で延長が終了となる中で、現在も受験を継続している職員がいます。本来、一度選考による級格付けが認められた職員ですので、受験すれば昇任するものと考えていますが、残念ながらそのような状況にはなっておりません。受験者がいる以上、特例措置について引き続き実施することを求めます。

併せて、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したことを理由とした昇任抑制は、将来の職場に必ず禍根を残すものとなります。６０歳以降の働き方を検討するとともに、昇任抑制を行わないことを求めます。

次に、担当技能長職制度についてです。

２０１７年度の賃金確定交渉において、担当技能長を設置できることとなりましたが、その運用について、労使の間に齟齬があり、以降、専門委員会交渉を重ね、今年度をもって、全区の交渉委員と意見交換を行うことができました。

この間で、３級職が７３名増加したことと、２１区で担当技能長が収集作業等の現場業務を行っていることについては、これまで積み重ねてきた交渉の一定の成果と受け止めます。

しかし、依然として２区においては、現場業務を行っていないことと併せて、定年年齢の引上げに伴う、昇任抑制の懸念など、課題は残されています。引き続き、３級職の昇任数の推移を調査し、情報提供を行うことと併せて、各職場から、問題が寄せられた際には、私どもとの協議の場を速やかに設定することを求めます。

次に、５号転についてです。

清掃の職場では、長年体を酷使してきたために、加齢に伴う身体不調や視力の低下など、高齢になればなるほど、転職が必要となる可能性が増加します。とりわけ、定年年齢が引上げとなればなおのことです。

また、異なる職種とはいえ、清掃職場内の転職であれば、支障なく職務を遂行できます。

こうしたことから、５号転である技能Ⅵから技能Ⅴへの転職及び技能Ⅴから技能Ⅵへの転職について、それぞれ５０歳未満及び５５歳未満とされている年齢制限をなくすとともに、これに伴う号給調整も行わないことを求めます。

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。

就職氷河期世代の雇用については、国としても将来に向けた重要な課題としています。現状特別区においては、行政職のみ採用を行っていますが、就職氷河期世代の方の中にも、様々な適性があるはずです。清掃職場にも門戸を開き、一人でも多くの就職氷河期世代の雇用を促進すべきです。

近年、清掃の職場においても、その必要性から新規採用を行う区が増えています。しかし、試験に合格しても辞退をされる方も少なくない状況です。仮に、清掃職場においても、就職氷河期世代の採用ができれば、こうした場合の補充を行うことも可能です。

就職氷河期世代の採用を清掃の職場においても可能とすることを求めます。

次に、会計年度任用職員についてです。

先の団体交渉において、「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）」が提案されました。

これにより、会計年度内の不利益変更はなくなることとなりますが、根本的な問題は、会計年度任用職員に、常勤職員に支給されている勤勉手当が支給されていないことにあります。これについては、国に対し、早急に会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給ができるように働きかけることを求めます。

また、今年度に関しては、割り振るべき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ることを求めます。

次に、同性パートナーシップ関係についてです。

東京都では、本年１１月１日から「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用を開始するとともに、休暇・休業等制度、手当制度等について「パートナーシップ関係の相手方」を対象に加える旨の見直しを行いました。

私どもは、こうした動向を踏まえ、特別区においても、異性のパートナーと同様に「パートナーシップ関係の相手方」を、手当の支給対象・要件に加えるとともに、「パートナーシップ関係の相手方」をもつ職員が特別休暇等を取得可能とすることを全区で統一的に対応することを求めます。

最後に一点お尋ねします。

特区連に対し、「職員の申告に基づく４週以内の変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて（案）」の提案がありましたが、なぜ私どもに対して同様の提案がないのか、その理由をお聞きしたいと思います。

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「職員の申告に基づく４週以内の変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて（案）」を皆さん方に提案しないことにつきましては、日々の作業人員を確保する必要がある清掃職場のような交替制等勤務職場に勤務する職員には、その必要性や特殊性に応じた勤務時間の割振りがされていることから、職員の申告に基づき勤務時間を割り振るという制度が馴染まないためです。

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。