

令和5年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和5年3月13日（月）19時11分～19時38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）、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）、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、「2023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3日に開催した第12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39項目となっておりますが、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が猛威を振るう中、3年の長きにわたり、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けられてきました。5月には感染症法上の位置付けが、2類から5類に変更となる模様ですが、この間のウイルスの感染力の強さを考えれば、現場において感染対策をとりつつ、神経をすり減らしながらの作業が継続されることと思います。

昨年の勧告では、一時金は引き上げられたものの、月例給の引上げは、初任給と若年層に限定され、コロナ禍で奮闘してきた多くの職員は、引上げを享受することができませんでした。

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、政令指定都市と比較しても低い水準となっております。これは、異常な事態と言わざるを得ません。

昨年11月17日の団体交渉において、皆さん方は「行政系人事制度改正の影響

が賃金水準の公民比較に影響しないように、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討すると発言されました。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強く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云わざるを得ません。

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ます。

また、高齢化に対応した訪問収集の拡充やカーボンニュートラルに向けたごみの削減、資源化の促進といった大きな課題にも取り組んでいかなければなりません。

昨年の賃金確定交渉で確認した、私どもとの意見交換、研究の場を積極的に活用し、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、給料月額が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。

急激な物価やエネルギー価格の高騰により、職員とその家族は非常に厳しい生活を強いられています。現在の物価状況を踏まえれば、今こそ民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な一時金を支給し、職員が安心して公務に邁進できる体制を整えるべきです。

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、技能長職と協力・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妥結結果を踏まえ、統括技能長職や技能長職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、職場の将来の体制を視野に入れながら、適切な運用を図ることを求めます。

次に技能主任職の昇任資格基準についてです。

技能主任職の昇任資格基準については、段階的に1級職歴の在職年数の引下げが行われ、次年度から本則の1級職歴12年以上となります。

私どもとしましては、4層の職務段階があることと、中途採用者が殆どである清掃職場において、1級職歴12年では長すぎると考えています。このことが清掃職員の賃金水準を引き下げる要因の一つであることは間違いありません。改めての検討を求めます。

次に、会計年度任用職員制度についてです。

制度導入の趣旨は、非常勤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。

退職手当を支給しないために、勤務時間を短縮することや、勤務日数に制限を設けることは、制度の趣旨に反するものです。

また、会計年度任用職員に関して、勤勉手当が付与できるよう法改正の準備が進められています。これについては法改正後、迅速な対応を求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

再任用賃金については、一部年金の支給を前提に賃金が定められており、年金の支給開始年齢が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

準としなければなりません。定年引上げ後も、その賃金水準は変わっていません。早急に再任用の賃金を改善することを求めます。

また、60歳超の職員賃金がそれまでの7割としていることについて、定年年齢延長を行っている民間の賃金は、70%を上回っていると聞き及んでいます。高齢職員が真に区政のために尽力できる賃金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、高齢職員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。

また、清掃職場では、長年の重労働で、腰やひじ、膝等に疾患を抱える職員や、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、5号転において、年齢制限を撤廃するとともに号給調整を行わないことを求めます。

高齢者部分休業については、高齢職員のライフスタイルに選択の幅を持たせるものであり、国会の附帯決議や人事委員会の意見を踏まえ、区長会は、すべての区で導入し、特別区共通の具体的な措置を講じるべきであります。

最後に、採用選考についてです。

この間、各区において清掃職員を採用する区が増えており、私どもとしても大変喜ばしいことでありますが、区を掛け持ちで受験する方も多く、複数区で合格される方も少なくありません。しかし、こうした方は、当然第一希望の区を選択するため、他の合格した区については辞退せざるを得ません。

ようやく採用にこぎつけても、辞退により欠員となってしまう区もあります。こうした実態について対応策を検討することを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2023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、このところ一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している」とした上で、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や中国における感染拡大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。

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、今週15日に集中回答日を迎える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、すべての区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連施策、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。

昨年の給与改定交渉において、私どもは、行政系人事制度改正の影響が賃金水準の公民比較に影響しないように、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討すると申し上げました。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勘案しながら、引き続き、検討を進めているところです。

令和元年以降、月例給の公民較差の算出に当たり、差額支給者は公民比較から除外されていますが、人事委員会は、こうした措置は一時的・特例的なものとして、「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、こうした人事委員会の言及や、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、引き続き、万策を尽くしていく必要があることから、人事委員会への要請の検討を進めていくことに併せ、改めて、各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状を分析することとします。現状分析の状況については、皆さんに適宜情報提供していき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あります。

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、技能・業務系職員の給与水準について、昨年の給与改定交渉において設定すると申し上げた意見交換の場において、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。

会計年度任用職員の勤勉手当については、今通常国会への地方自治法改正案の提出が閣議決定されました。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。

また、昨年の給与改定交渉において、皆さんからの強い要求と勤勉手当に係る国の動向を注視する必要があることを踏まえ、改めて協議するとした会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定期の見直しについては、本年の給与改定交渉期を目途に結論を得たいと考えております。

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。

次に、パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて申し上げます。

配偶者を対象に含む扶養手当、住居手当、単身赴任手当及び退職手当について、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとします。

適用時期については、各区において対象に加えることとした日以後とし、遡及適用は行わないこととします。

詳細は、「パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

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。

本年5月に行われる新型コロナウイルス感染症の5類への見直し等、新型コロナウイルス対策は大きな転換点を迎えることとなります。私どもといたしましては、ウィズコロナに向けた段階的な移行について、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〉

新型コロナウイルス感染症が5類に見直されても、現場においては、感染を拡大させるわけにはいかず、最大限の予防策を継続していかなければなりません。現場職員の意識・環境は変わるものではありません。

どのような状況であろうと、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、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。

さて、皆さん方から提案のありました、パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについてですが、多様性を尊重する社会としては当然のことであり、提案については、これを受け入れることとします。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

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、よろしくをお願いいたします。