

令和6年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和6年3月14日（木）19時19分～19時43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）、寺田副区長会副会長（新宿）、
桑村副区長会副会長（品川）、坂田副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、
杉浦副区長（渋谷）、渡辺副区長（杉並）、入澤副管理者（特人厚）、
小林人事企画部長、林調査課長、新井勤労課長

（組合）多田中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、
渡辺書記長、萩原書記次長、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、西大條常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、
高橋常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

本日は、「2024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6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41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。

昨年の勧告では、月例給については、初任給や若年層に重点を置きつつも、全級・全号給において引上げ改定となりました。一昨年の初任給と若年層に限定された勧告と比較して、一定は評価できるものの、物価高騰の中での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得のできるものではありませんでした。生計費原則を踏まえた全職員への大幅な月例給の引上げを求めます。

また、一時金については、0.1月引き上げたものの、一般職員については、引上げ分を全て勤勉手当に配分することとしました。多くの団体が期末手当と勤勉手当に均等配分としている中、一時金における勤勉手当の割合が国を大きく上回る特別区において、このような対応が行われたことは、到底納得できません。均衡の原則を踏まえ、他団体と同様の措置を求めます。

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ース指数において、政令指定都市より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。

改めて、人事委員会に対し、特別区の実態を踏まえた公民比較方法の見直しを強く働きかけるよう求めます。

次に、技能・業務系職員の賃金制度・水準の改善についてです。

多くの区において清掃職員の新規採用が再開されてきておりますが、採用の辞退や離職が相次いでおります。

技能・業務系職員の賃金水準は、新規採用され、制度値で昇給・昇格し、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、60歳超の常勤職員の7割水準の月例給が、再任用職員の月例給を下回っております。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。

このように構造的な問題があるため、真に清掃職員の職務内容に見合う賃金水準となるよう様々な角度から検討すべきです。

また、若年層の賃金改善も確かに重要ですが、中高年層にもきちんと光を当てないと、意欲の低下・離職につながり、現場の技術やノウハウが急速に失われていきます。労働者人口の減少を見据え、若年層だけにとどまらず、中高年層も含めた人材確保の観点からも、魅力のある賃金水準とすることを求めます。

次に、地域手当についてです。

特別区の支給割合は20%に達しており、もはや「手当」というべき水準ではありません。

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、特別区内に勤務する清掃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、地域手当の支給割合を増やせば、その原資が必要となり、給料月額の減額を余儀なくされ、退職金等にも大きな影響を及ぼします。

以上を踏まえ、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。

2年にも及ぶ物価やエネルギー価格の上昇により、職員とその家族は極めて厳しい生活を強いられています。今後も収束が見通せない状況を踏まえれば、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。

皆さん方は、今年の賃金確定交渉で「勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.15月上回り、全国で最も高くなります」と言及されておりました。首都圏の物価状況や民間企業の支給実態を考慮すれば、支給月数が全国最高となるのは当然のことです。改めて、特別区内の民間企業と同様の算定方法を用いた上で、首都圏での生活実態に相応しい一時金の引上げを求めます。

また、勤勉手当の成績率制度は、チームワークを基本として日々の業務を進めている清掃職場には馴染まず、円滑な作業体制を阻害するものです。勤勉手当は廃止し、期末手当に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。

技能主任職の昇任資格基準については、本年4月から本則の1級職歴12年以上となりますが、私どもとしては、行政職や民間企業の状況を見ると、まだまだ長いものと考えています。今後、多くの技能主任が60歳超となり、10年後には激減することが明らかとなっておりますので、早い段階で、現場ノウハウを若年層に引き継いでいくことが重要です。

現場を指揮する技能主任数の確保とともに、若年層の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職の昇任資格基準における在職期間の短縮を求めます。

担当技能長職は、技能長へのステップや研修の場ではなく、現場におけるグループのリーダーとして、豊富な知識や経験を活かすための職であります。多くの区で、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が、現場業務を行っていない区がまだあることや受験者数が減少傾向にあるなどの課題が残されています。指揮・命令・後進指導を主な職務とする3級職が減っては、特別区の清掃事業は成り立たなくなります。

区長会として喫緊の課題であることを認識した上で、なぜ、受験者数の拡大に至らないのか、問題はどこにあるのか等、労使による具体的な検証を行い、改善するよう求めます。

また、再任用の職務の級については、退職時の職務の級と同等を基本とするとしていることから、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あります。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。

再任用の職務の級の取扱いについて、各区が、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、会計年度任用職員制度についてです。

昨年の交渉により、勤勉手当の導入など、一定の改善が図られましたが、引き続き、賃金・労働条件の改善を求めます。

また、全国的に見ると、財政難を理由とした一方的な雇止めや、不当な賃金引下げが報告されております。各区が、総務省通知を踏まえ、制度導入の趣旨に反することのないよう改めて周知を求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

第一に、これまで幾度となく主張しているとおおり、再任用賃金については、一部年金の支給を前提に定められており、既に年金の支給開始年齢が65歳となっていることを踏まえれば、再任用賃金だけで生活できる水準の確保は待ったなしです。定年引

上げの完成を見据えて、先送りすることはもはや許されるものではありません。区長会として強く認識した上で、早急に再任用賃金水準の改善、とりわけ一時金の支給月数を常勤職員と同等にすることを求めます。

第二に、60歳超の常勤職員の賃金がそれまでの7割水準となることについて、定年年齢の引上げを実施している民間企業従業員の60歳超の賃金は、既に70%を上回っており、人材確保の観点から、100%とする企業も増えてきていると聞き及んでいます。改めて、定年引上げの趣旨に則り、高齢層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。

第三に、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ることにより、高齢層職員に対する配慮がより一層必要となります。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。

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。特に運転については、全国でも高齢ドライバーによる事故が多発しており、問題視されております。安全管理の観点からも、事故を未然に防ぐ環境を整えることが重要と考えていますので、技能V・技能VI間の5号転による転職について、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撤廃するとともに、これに伴う号給調整を行わないことを求めます。

第四に、高齢者部分休業については、高齢層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ます。各区に対し、清掃職場でも取得しやすい制度とするよう働きかけることを求めます。

次に、採用選考についてです。

先ほども申し上げましたが、多くの区において清掃職員の新規採用が再開されてきておりますが、辞退者が散見されるなど、新たな課題も浮上しております。清掃職場における採用の辞退は即時、欠員に直結し、新年度の現場配置に大きな影響が出ます。

23区同一日に選考を実施するなど、具体的な対応策を早急に検討するとともに、新年度において欠員とならないよう各区において辞退者を想定した対策を講じることを求めます。

最後に、夏季における熱中症対策についてです。

国における夏季休暇の使用可能期間の拡大を受け、いくつかの区において同様の改正がなされると聞き及んでいます。

清掃職場では、現状の使用可能期間で夏季休暇を取得できるよう、会計年度任用職員の採用等の措置が図られています。

清掃職場にとっては、使用可能期間の拡大よりも、夏季期間において職員が心身ともにリフレッシュができるよう夏季休暇の日数増などの勤務軽減を図ることや夏季の勤務に対する手当を新設することなどが職務内容を踏まえた熱中症対策であると考え

ます。

夏の暑さは激化・長期化しております。職員を守ることは、区民サービスを維持することにつながります。既に各区においても熱中症対策に取り組まれています。こうした別な視点での改善を強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2024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、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している」とした上で、先行きについては、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、中東地域をめぐる情勢、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。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある」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、構造的な賃金引上げなどを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向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、多くの区が、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、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引き続き対応しなければなりません。このほかにも、過去最高を記録した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。

私どもは、公民較差算定に大きな影響を与えていることや、他自治体等との人材獲得競争が激化していることから、昨年、人事委員会に対して、特例的措置の重要性と継続の必要性を伝えたところです。

私どもといたしましては、特例的措置が継続されている現状において、人事院と全

ての人事委員会が共同で同一内容の民間給与実態調査を行っていることや、人事委員会が独立した人事行政機関であることなどを踏まえ、公民比較方法自体の見直しについての要請は困難であるとの考えに変わりはありません。

人事委員会は、昨年の人事委員会勧告に伴う人事・給与制度に関する意見として、行政系人事・給与制度改正における現状と課題について言及し、任命権者においては、特別区の職員構成や職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向けて具体的に取組まれたいとしております。

私どもは、これまで進めてきた各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状分析に基づき、係長職の拡大等に係る検討を続けていくとともに、こうした人事委員会の意見や平成29年の大綱合意を踏まえ、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まいりたいと考えております。

なお、皆さんから、物価高騰への対応を求める発言がございましたが、民間給与の状況については、人事委員会による公民比較において、適切に反映されるものと考えております。

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、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。

また、国における地域手当の見直しに係る動向についても注視してまいります。

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。

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、人材確保のための取組について申し上げます。

人材の獲得競争は、行政・民間を問わず、し烈な状況にあり、特別区も例外ではなく、令和5年度の採用試験・選考申込者は減少している一方、行政ニーズの増大に伴

い、採用予定数が過去に例のないほど増加しており、採用環境は非常に厳しい状況にあります。

こうした中、国は、人事行政諮問会議等において、国家公務員の人事管理や地方公務員制度の運用のあり方について議論を重ねているところです。

私どもも、本年1月に開催した特別区長会公務員制度部会において、人材確保策全般に関する検討を行うことを決定いたしました。特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において、課題を整理し、改善策の検討を進めてまいります。

次に、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて申し上げます。

小学校就学後の子を養育する職員の仕事と育児の両立・調和をより一層推進するため、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇を導入した場合の給与上の取扱いを定めることとします。

本休暇に係る給与上の取扱いについては、その制度趣旨を踏まえ、育児に係る部分休業と同様とします。

詳細は、「地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

令和6年能登半島地震に伴う対応等、区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

私どもは、賃金・人事制度には、区政の第一線で、いかなる状況下においても、懸命に職務に従事する職員の努力が反映されるべきものと考えております。皆さん方から、人材確保のための取組について言及がありましたが、検討に当たっては、このことを念頭に置かれるよう求めます。

また、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育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについてですが、仕事と育児の両立・調和をより一層推進していくことは、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。本休暇制度が全ての区で導入されることを併せて求めておきます。

〈当局〉

皆さんのご意見を伺いました。

地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて、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、よろしく願いいたします。