

令和5年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 令和5年6月15日（木）19時6分～19時17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（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）、植竹副区長（葛飾）、
入澤副管理者、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、高橋常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、
渡辺常任中央執行委員

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、緩やかに回復している」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、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。

このような経済状況のもと、各特別区の財政は極めて厳しい状況下にあります。特別区は、限られた財源で、質の高い区民サービスを提供していかなければなりません。

私どもは、この間、特別区を取り巻く非常に厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいりましたが、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断しましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、国、他団体の動向等を踏まえて、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合については、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団

体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、勤勉手当の成績率について申し上げます。

私どもは、近日中に、各区に対し、勤勉手当の成績率の運用状況に関する調査を依頼する予定でありますので、この調査結果については、可能な範囲で、皆さんに情報提供をさせていただきたいと考えております。

次に、人事委員会に対する要請に係る検討結果について申し上げます。

私どもは、一時的とはいえ、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ると、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考えております。

一方、特例的措置は、公民較差算定に大きな影響を与えており、昨今、他自治体等との人材獲得競争が激化していることから、重要・必要なものであると考えております。

こうしたことから、私どもは、令和5年勧告に向け、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ることとします。

また、私どもは、引き続き、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を進めてまいります。

最後に一言申し上げます。

職員の皆さんには、ウィズコロナに向けて、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。

私どもも、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、5月15日に私どもが提出した「2023年度の夏季一時金等に関わる要求書」への回答が示されました。

夏季一時金について、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。職員は、民間企業における春闘相場の報道等を踏まえ、大きな期待をしておりました。しかし、私どもの切実な要求に全く応えられていない極めて不満な回答であります。

日本一生計費の高い首都圏において、昨今における物価の高騰は全職員に及ぶものであり、職員の生活はますます厳しくなる一方です。今こそ、特別区職員の職場実態や職務内容に鑑み、月例給及び一時金の引上げを行うべきです。

この5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが2類相当から5類へと変更され、国民の生活様式がウィズコロナ・アフターコロナと変貌を遂げていく中でも、私ども清掃職員は、区民の衛生環境を守るため、一丸となって日々の業務に邁進し、通常のコレを提供し続けています。

繰り返し申し上げてきておりますが、こうした職員の努力に応えようとしない、皆さん方の回答は、遺憾であると言わざるを得ません。

3月の団体交渉でも申し上げたとおり、国家公務員との賃金水準比較であるラスパイレ指数において、特別区職員の賃金は政令指定都市と比較して極めて低い水準となっており、私ども清掃職員が適用されている業務職給料表は更に低い水準に抑えられております。これは、異常な事態であると言わざるを得ません。

今回、皆さん方の検討結果が特例的な措置の継続の要請にとどまったことは、大変遺憾です。改めて、特別区で働く職員の賃金が、正当な賃金水準となるように、人事委員会に対し、強く働きかけることを求めます。

この際でありますから、いくつか申し上げます。

特別区の自治権拡充、地方分権改革を目指した都区制度改革の一環として、2020年に清掃事業が東京都から特別区へ移管されました。

地方分権改革の本来の目的は、住民に身近なサービスの提供は、住民に身近な自治体が行うことを基本として、そのための政策を自治体現場の実情に見合った形で立案し、実行していかうとするものです。こうした意味からも、区民にとって安全で安心な住環境を守る清掃事業は、重要な役割を担っています。

清掃職場の最大の強みは、行政と区民との接点となる「現場」を熟知した職員で構成されていることです。

行政が地域や区民の現状について情報を入手できるのも、現場を熟知した職員が区民との接点として日常の業務を行っているからです。

こうした現場で働く者の感覚や入手した情報は、区民の視点で、区民の立場に立った施策を展開しようとする自治体にとっては、何ものにも代え難い財産であり、政策情報ではないでしょうか。

私どもは、日々区民の下に自ら足を運ぶことにより、直営ということに対する区民

の安心や期待に応えてきました。こうした訪問収集などの清掃業務に付加価値を付けてきた職員の努力と経験や、独自の厳しい排ガス基準を満たした清掃工場の安定的な運営は、今後の区民サービスに重要な役割を果たせるものと確信しています。

しかし、現実には、行財政改革の名の下に、合理化の対象とされ、安易な民間委託や車付雇上を始めとする非正規労働者の多用が進められています。行き過ぎた委託化は、それを請け負う民間企業にも過剰な負担を負わせることとなり、結果、区民サービスの低下へとつながってしまいます。

一方で、自然災害が多発する中、復旧に向けた初動としての廃棄物処理の重要性やコロナ禍における職責と使命感は、社会的に認められ、改めて直営の必要性が叫ばれています。

皆さん方には、単にこれまでの行財政改革や退職不補充方針にとらわれるのではなく、一旦立ち止まり、区民がどのようなサービスを求めているのか、地球規模の環境破壊が問題視される中で自治体としての果たすべき役割は何なのか、今一度見つめ直していただきたいと思います。

併せて、労働人口の減少に伴い、民間企業の人件費が上昇し、委託費も高騰していることから、近年では民間委託が1つの手法として適正であるとは言い難い状況となっています。変化する社会状況を踏まえ、民間委託が地方行政改革の有効的な手段に、必ずしもなり得ていない実態も理解していただきたいと思います。

最後になりますが、会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて、前回の団体交渉では「慎重に検討」と発言されましたが、その後の検討状況について説明を求めます。

時間が限られている中で、清掃事業全般と会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて申し上げました。

基準日主義の廃止を始めとする一時金関連要求について、現行どおりとする回答は遺憾と言わざるを得ません。

しかし、夏季一時金の支給月数については、支給時期も迫ってきており、現時点においてはやむを得ないものと受け止めますが、その他の課題については、引き続き、今後の労使協議によって解決を図るべき課題であることを申し上げておきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんの考え方について、改めて伺いました。

皆さんから発言のあった総務省からの会計年度任用職員の給与に係る取扱いに関する通知への対応については、本通知の内容が、現行の特別区における取扱いや、改めて協議するとしている期末手当支給月数の改定時期の見直し内容と相違するものであ

ることから、私どもとしては、引き続き、慎重に検討し、本年秋の給与改定交渉に臨んでまいりたいと考えております。

さて、夏季一時金の支給月数について、私どもの判断をご了解いただき、ありがとうございます。

なお、今年度の特別給については、今後の人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。