

令和6年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 令和6年6月17日（月）18時55分～19時9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）、
川野副区長会副会長（大田）、田中副区長（中央）、野村副区長（台東）、
中村副区長（世田谷）、青山副区長（中野）、弓場副区長（江戸川）、
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、西大條常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈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、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、その先行きについては、「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。

このような経済状況のもと、各特別区の財政は極めて厳しい状況にあり、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。

また、私どもは、給与決定の原則を徹底するほか、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時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。その結果、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、国及び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。

また、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、国及び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、技能・業務系人事制度に関する要求について申し上げます。

皆さんからは、人材確保の観点を踏まえ、現行制度を抜本的に見直し、魅力ある人事制度を構築するよう強い要求をいただいておりますが、私どもといたしましても、特別区を担う有為な人材を確保できるよう、人事・給与制度のより一層の整備を図っていく必要があると考えております。

皆さんから示された諸課題を検証し、見直しの必要があると認められるときには、皆さんと課題を共有した上で、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、勤勉手当の成績率に関する要求について申し上げます。

私どもが各特別区に対して行う、勤勉手当の成績率の運用状況に関する調査の結果については、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。

私どもといたしましては、国及び他団体の運用状況を踏まえ、特別区の運用に課題があると認められるときには、皆さんと共有し、その対応について協議してまいりたいと考えております。

次に、高齢期の雇用制度に関する要求について申し上げます。

私どもといたしましては、国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方についても、引き続き、注視してまいりたいと考えております。

次に、国における給与制度のアップデートについて申し上げます。

人事院は、行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の

能力・実績に応じた給与体系とするため、本年の勧告に向け具体的な議論を重ねてきております。

先月に示された人事院の有識者会議である人事行政諮問会議の中間報告においても、職務給の原則を徹底し、職務をベースとした人事制度の運用と適切な報酬水準の設定等が求められているとしています。

私どもといたしましては、本年の人事院勧告や国の動向等を注視しつつ、特別区の給与への影響について、必要な検討を進めてまいりたいと考えております。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、令和6年能登半島地震に関する被災地への支援に加え、区政の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。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

皆さん方から、5月24日に私どもが提出した「2024年度の夏季一時金等に関する要求書」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の報道等を踏まえ、一時金の水準改善に大きな期待をしていました。しかし、皆さん方の回答は、私どもの切実な要求に全く応えていない、極めて不満な内容であります。

清掃職場では、人員不足が年を追うごとに厳しさを増している中、能登半島地震に伴う被災地支援や感染症の拡大時においても、通常の区民サービスを提供し続けてきました。これは、清掃職場全体の協力、現場職員一人ひとりの努力、そして、公務としての責任感、使命感によるものであります。

繰り返し申し上げますが、こうした職員の奮闘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。

今こそ、清掃職場の実態や職務内容に鑑み、物価の上昇分を超える賃金水準の改善を行うべきです。

3月の団体交渉でも申し上げたとおり、日本で最も生計費がかかる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、政令指定都市よりも低い水準になっていることに加え、多くの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、異常な状態であるとともに、賃金制度上においても問題があり、人材確保のためにも改善が急務であります。

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るとともに、皆さん方におかれましても、自主性・主体性をもつ

た改善に向け、我われとの協議を強く求めます。

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、2000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、実行するというものです。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。

23区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」を熟知した直営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遂行しているからです。

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、何物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、日々区民のもとに自ら足を運ぶことにより、直営であることの安心感を与え、期待にも応えてきました。かつての清掃業務に訪問収集や環境学習などの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標的とされ、安易な民間委託や車付雇上を始めとする非正規への置き換えが進められてきました。行き過ぎた合理化は、事業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につながっています。

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現場力と機動性をもった被災地への支援、また、感染症の拡大時における職責と使命感は、広く社会にも認められ、改めて直営職員の必要性が叫ばれるようになりました。

こうして各区でも直営職員の必要性が認められ、新規採用が継続的に実施されるようになりました。しかし、月例給の低さや将来の展望が見いだせない人事制度などから、採用の辞退や離職が相次いでいる状況です。離職に至っては、若年層だけでなく、現場のノウハウや技術・経験を若年層に教える立場である中高年層職員にも多くなってきました。一刻も早くこうした状況を解決していかなければ、23区の清掃事業は衰退の一途をたどり、結果、区民生活に影響を与えることとなります。

改めて、直営職員として持っている現場力を最大限に発揮し、将来にわたって区民

の衛生環境を維持していく観点からも、魅力ある賃金水準及び人事制度に向けた抜本的な改善を強く求めます。

併せて、生産年齢人口の減少等による人材確保のため、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、民間委託が地方行政改革の有効な手段に、必ずしもなり得ていない実態となっております。

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、見つめ直すことを求めます。

時間が限られている中で、清掃事業における、課題・問題点を申し上げました。

私どもの一時金関連要求に対する皆さん方からの回答は、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、皆さんの考え方を改めて伺いました。

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まして、ありがとうございます。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。

最後に、本日、皆さんから清掃職場における人材確保に関わる言及がありました。

私どもといたしましては、引き続き、人材確保をめぐる他自治体の動向等を注視し、早期の制度導入又は見直しの必要があると認められるときには、その対応について、皆さんと協議し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。