

令和5年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和5年11月21日（火）15時00分～15時14分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）山田総務部長会会長（新宿）、中田総務部長会副会長（練馬）、
松野総務部長会副会長（足立）、小林人事企画部長、林調査課長、
新井勤労課長

（組合）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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の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、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、今なお、慎重に検討を重ねておりますので、結果については、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、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、その取扱いについて、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、慎重に検討を重ねております。こちらについても、現在、検討の最終局面にありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、担当技能長について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の適正な配置等を求める要求をいただいております。

先の団体交渉において申し上げたとおり、このことについて、引き続き、皆さんと丁寧な協議を行ってまいりたいと考えております。

次に、会計年度任用職員に係る給与の取扱いについて申し上げます。

まず、会計年度任用職員に係る勤勉手当については、支給対象を、総務省通知や期末手当との均衡を踏まえたものとした場合の課題等について、今なお、慎重に検討を重ねております。

続いて、会計年度任用職員に係る給与の改定時期については、実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲を、総務省通知を踏まえたものとした場合の課題等について、今なお、慎重に検討を重ねております。

また、皆さんからは、勤勉手当が支給されない会計年度任用職員について、期末手当を引き上げて支給すべきとの要求をいただいております。会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数は、平成30年の妥結内容に基づき、定年前の常勤職員と同様としているところです。皆さん方の要求と平成30年の妥結内容を照らし合わせ、慎重に検討を重ねております。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であります。区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から最終的な考え方及び検討結果が示されましたが、これまでの団体交渉や専門委員会交渉等で主張してきた私どもの考え方を踏まえておらず、とても納得できるものではありません。

まず、給与改定についてです。

人事委員会勧告から1か月以上が経過したにもかかわらず、皆さん方は、いまだに「慎重に検討を行っている」として、その取扱いを明確にしていなばかりか、業務職給料表は提示すらされていません。

労働条件の根幹とも言える給料表が提示されず、多くの職員が不安を抱えていることを認識すべきです。

終わりの見えない物価上昇により、全ての職員とその家族が大打撃を受け続けております。本年の人事委員会勧告は、月例給及び一時金ともに引上げとなりましたが、物価上昇には追い付かず、職員の生活改善にはほど遠いものです。

低すぎる初任給及び若年層の賃金水準の改善は、これまで何度も皆さんに対し訴え

続けてきました。ここ2年でようやく改善が図られてきているのは、私どもの声を反映したことと受け止めますが、25年ぶりの高水準となった公民較差とはいえ、子育て世代や高年層も若年層の改定額と同様に引き上げなければ、実質賃金はマイナスとなります。

本年の春闘結果は、労働団体も経済団体も3%以上の賃上げ状況となっています。

また、厚生労働省の「令和4年賃金構造基本統計調査」の都道府県別の賃金水準を見ると、全国計が月額311,800円であるのに対し、東京都は月額375,500円と全国計を大幅に上回っているにもかかわらず、国家公務員給与とのラスパイレス指数比較において、特別区職員の賃金水準は、他の政令指定都市と比べて極めて低位となっています。

こうした状況を踏まえれば、今回の勧告は、首都圏で暮らし、日本一高い生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながるものではありません。今こそ、生計費原則に則り、物価上昇を上回る水準で、全ての職員の賃金を引き上げるべきです。

一時金については、ここにきて全国一の年間支給月数であると言及されていますが、首都であり、かつ、経済が一番循環している東京23区の民間水準が高いのは当然のことであり、言及されるいわれはありません。本来であれば、特別区の職員規模から、1,000人以上規模の民間企業との比較が適当であることから算定基礎も見直すべきです。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

技能・業務系職員の給与水準については、行政系職員と比べて著しく低く抑えられている上に、行政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み^{ひず}」によって生じた2019年のマイナス勧告を根拠にして引き下げられた業務職給料表となっています。

また、何度も申し上げているように、定年引上げの交渉において、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が、それでも特定日以後の7割水準の月例給が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、高齢層の知識・経験を活用し、活躍してもらおうとした定年引上げの趣旨にそぐわず、定年年齢を引き上げた意味がありません。

そもそも、行政職では、再任用賃金が正規職員の賃金の6割にも満たない状況ですが、定年引上げに伴い60歳超の賃金をそれまでの7割相当としたことにより、再任用職員の賃金水準との比較において、行政職と現業職とで、これほどまでに状況が異なるのは、私ども現業職に適用されている業務職給料表の水準が低すぎるからにほかなりません。

行政職と現業職という違いはありますが、どちらも区民の安心・安全を守るため、日々奮闘している区の職員に変わりはありません。あまりに大きすぎる処遇の違いは改善すべきです。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

若年層の賃金水準改善について人事委員会からの勧告も出ていますが、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改善することが最も有効であり、職員の士気の向上にもつながります。行政系職員や社会一般と比較しても長すぎる昇任資格基準における在職期間の短縮は、喫緊の課題だと認識すべきです。

担当技能長は、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。改めて、区によって業務内容や格差が生じないように、適正に配置することを求めるとともに、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、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。

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、改めて、定年引上げ等を理由とした昇任抑制を行わないことを求めます。

来年度61歳を迎える職員から、定年年齢の引上げが具体的に始まります。身体を酷使する清掃職員にとって、5号転における年齢制限等の障壁は是非とも解決したい課題です。この間の団体交渉や専門委員会交渉でも主張してきましたが、転職が必要な状況にあるにもかかわらず、年齢制限や号給調整が障壁となっていることは、任命権者の安全管理意識が問われるものです。

人材の有効活用等の観点から労使双方に有益な見直しと考えます。早急な検討を強く求めます。

次に、35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代に対する採用制度の整備についてです。

現在、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、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。就職氷河期世代に対する採用制度を清掃職場においても導入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。

この終盤に来て、皆さん方からの「慎重に検討している」との発言には、失望を禁じ得ません。

会計年度任用職員の処遇改善のためにも、法改正や総務省通知の趣旨と私どもの要求を踏まえ、給与改定の実施時期については、不利益変更を除き、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定し、一時金については、2024年度から勤勉手当を支給し、今年度については、期末手当を引き上げることが求めるとともに、勤勉手当において成績率を導入することには反対の立場であることを申し上げておきます。

次に、熱中症対策についてです。

清掃職員にとって、熱中症に対する更なる予防対策は喫緊の課題です。毎年、尋常ではない暑さが続く中でも、区民の衛生環境を維持するために、清掃職員は奮闘しております。職務内容に鑑み、手当や予算措置、夏季休暇の日数増や取得期間の前倒しなど、方策は様々あるはずですが。

改めて、各区における熱中症に対する予防対策の改善を強く求めます。

最後になりますが、本年3月13日の第1回団体交渉で「2023年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出して以降、団体交渉、専門委員会交渉を重ねてまいりましたが、皆さん方からは、問題解決に向けた具体案等が示されておられません。もはや課題の先送りは許されません。

ただいま、皆さん方から示された考え方は、職務に精励する職員の切実な要求に全く応えておりません。

皆さん方が早期の解決を求めるのであれば、私どもの要求に踏み込んだ回答を示す以外に解決の道はないことを認識すべきです。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図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。