

## 令和5年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求		当局の考え方
<b>1. 業務職給料表の水準改善について</b>		
②	60歳超の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る職員がまだまだ多く存在する。このことは、特別区の業務職給料表の水準の低さが原因である。行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の賃金水準を改善すること。	○ 7割の月例給が同級の再任用賃金を下回るケースは、定年引上げに伴う当分の間の措置として全国的に発生しており、特別区独自の現象とは言い難い。また、年収総体で見れば、再任用賃金より60歳超の常勤職員の方が高くなることを踏まえると、相応の処遇が確保されていると考えている。
③	特別区の清掃業務における職責や職務内容(公務としての特殊性や困難性)等を十分に勘案し、調整額を措置するなど、正当な賃金水準に引き上げること。	○ 特別区では平成17年度の労使協議において、身分移管時に給料の調整額は支給しないこと、号給の加算措置等により対応することと整理されており、労使協議の結果として重く受け止めているため、新たに給料の調整額を支給することは困難である。
⑤	現給保障者も、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。	○ 平成20年における業務職給料表の水準見直しによる現給保障者が昇任した場合、一定数が現給保障にとどまる一方、平成30年における技能・業務系人事制度の改正による現給保障者が昇任した場合は、昇格メリットが生じる状況にあることは認識しているが、現給保障とした経緯がそれぞれ全く異なるため、現状での対応は困難である。
<b>2. 人事制度の改善について</b>		
①	昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。	○ 昇任選考については、育児休業中の者であっても、昇任選考の有資格者であれば、受験可能とするなど環境整備に努めてきた。運用面においては、各特別区において適切な対応がなされるものと考えている。
②	今後の大量退職を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないように、安定的な清掃事業の運営と人材育成も踏まえた計画的な任用を行うこと。	○ 人材育成を含む人員計画や統括技能長・技能長の配置については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
③	多種・多様化する特別区清掃事業の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に答えるためにも、統括技能長職及び技能長職について、設置基準にこだわらず、職員の昇任意欲に応える昇任選考を確実に実施すること。	○ 統括技能長及び技能長の設置基準には、設置における基礎人数の項目の他に、「その他、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置すること」も含まれていることから、各特別区の状況を踏まえ、適切に対応がなされているものと考えている。
④	組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため昇任抑制を行わないこと。	○ 統括技能長及び技能長の設置基準には、設置における基礎人数の項目の他に、「その他、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置すること」も含まれていることから、各特別区の状況を踏まえ、適切に対応がなされているものと考えている。
⑤	担当技能長職は、技能長職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る。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。	○ 担当技能長職の設置については、基本的には定数等の取扱いも含め、各特別区が実情に応じ、適時適切に進められていくものと認識しているが、引き続き各特別区における設置状況を確認し、必要に応じて情報提供を行っていく。
⑥	人材育成の観点からも、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置とするなど、職場環境の改善を講じること。	○ 人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。

清掃労組要求		当局の考え方
⑦	精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。	○ 各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策等が実施されていくものと考えている。
⑧	定年年齢が引き上げられ、職員が高齢化している中で、身体的に職務に対する不安を抱える職員も増えていることから、5号転である技能VIから技能Vへの転職及び技能Vから技能VIへの転職について、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なくすとともに、これに伴う号給調整も行わないこと。	○ 定年年齢が引き上げられ、年齢が高齢化することは事実であるが、他職種の年齢制限や採用制度との均衡を考慮した上で、その必要性等について慎重な検討を要すべきものであり、現時点では見直しを考えていない。 また、転職調整号数は、転職後の職種に採用時から在職する者との均衡を図る目的で設定しているため、現時点では見直しを考えていない。
⑨	若年層職員の士気を高め、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職昇任選考に係る資格基準や前歴持込年数等、更なる改善を図ること。	○ 技能主任職昇任選考については、任用資格基準の本則が適用された後、まずは改正による効果について、実績を踏まえた検証が必要であると考えている。
⑩	受験者数の増や新規採用者の定着のため、人事制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力のある制度を構築すること。	○ 受験者数の増や新規採用者の定着については、各特別区の実態を踏まえた丁寧な現状分析が必要と考えている。
<b>3. 給与制度等の改善について</b>		
①	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
②	住居手当については、首都圏における住宅事情及び職員の住居費負担の実態を踏まえ、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから、一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
④	病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
⑥	期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。	○ 国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。
⑦	勤勉手当の成績率における一律拠出割合は最低限にとどめ、実施結果に関する検証を行うこと。	○ 一律拠出割合は、各特別区において、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から決定されるものである。 成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行っていく。
⑧	職責の違いにかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職務・職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していると考えている。
⑨	公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行の勤勉手当成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえた、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職務・職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
⑩	退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調整額ポイントについても改善を図ること。	○ 退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。

清掃労組要求		当局の考え方
⑪	職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、令和5年4月に実施されたばかりであり、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
⑫	夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、熱中症を予防するための手当及び予算措置を講じること。	○ 特殊勤務手当及びその他熱中症を予防するための予算措置については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
<b>4. 高齢期雇用制度について</b>		
①	60歳超の統括技能長職・技能長職について、職務・職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も同様に軽減し、少なくとも既存の定数1名としてカウントしないこと。	○ 定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額の水準については、国・他団体との均衡や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、7割相当額とすることが適当であり、再任用職員の給料月額は、国、他団体、民間との均衡等を総合的に勘案して設定されていることから適切であると考えている。 また、再任用職員には、退職前と同様の役割が期待されていることを踏まえ、各特別区において定数管理がなされるものと考えている。
③	再任用を含めた60歳超の高齢職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。	○ 再任用職員等の高齢層職員に対する職場環境の整備等については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと考えている。
<b>5. その他の諸制度について</b>		
①	労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であるため、活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
②	地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区が使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
③	清掃職場では「車付雇上」に代表される非正規労働者等が拡大している。これら労働者の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇の改善を働きかけること。	○ 清掃業務に関わる民間の非正規労働者の労働条件等については、雇用主との間において、随時、見直しが図られるものである。
④	清掃事業に従事している、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し、正規職員への機会がもてるよう、選考制度の整備を図ること。	○ 就職氷河期世代を対象とする採用制度の現業職への導入に当たっては、各区の採用意向や制度趣旨などを踏まえた上で、慎重に検討する必要がある。
⑤	高齢者部分休業制度については、清掃職場でも活用できるよう、日単位の取得を可能とすること。	○ 高齢者部分休業の取得単位は、各特別区が実情を踏まえて適切に設定するものと認識している。
⑦	清掃職員の熱中症対策を踏まえ、夏季休暇の取得期間を延長するとともに、夏季休暇の日数増を図ること。	○ 夏季休暇の取得期間等は、各特別区が実情を踏まえて適切に対応するものと認識している。

I 給与改定諸項目の内容

番号	項目	内容	備考
(1)	配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について	別紙のとおり	

II 交渉項目の扱い

番号	項目	内容
(1)	任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和6年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

## 配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について(案)

### I 趣旨

仕事と配偶者等との家庭生活の両立を支援するとともに、有為な職員の継続的な勤務を確保し、公務への円滑な復帰に資する環境整備として、休業を取得する職員と組織の負担を軽減する措置の拡充を図るため、地方公務員法に基づく配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度を導入する。

### II 内容

配偶者同行休業に伴う代替職員(任期付採用職員及び臨時的任用職員)の任用制度及び給与制度について、以下のとおり定める。

#### 1 任期付採用

##### (1) 制度の導入

制度を必要とする区が導入できることとする。

##### (2) 採用することができる場合

以下のいずれも満たす場合とする。

ア 配偶者同行休業の取得又は期間延長の申請があった場合

イ 職員の配置換えその他の方法では配偶者同行休業を申請した職員の業務処理が困難であると任命権者が認める場合

##### (3) 任期

配偶者同行休業の申請期間を限度として、各区で定める。

##### (4) 採用する職種

各区で定める。

##### (5) 採用する職務の級

1級職とする。

(6) **職務分類基準**

現行の職務分類基準を適用する。

(7) **採用の方法**

人事委員会からの委任を受けた任命権者の選考による。

(8) **採用資格基準**

原則として、現行の採用資格基準を適用する。ただし、年齢の上限は適用しない。

(9) **選考の方法**

書類審査、面接その他任命権者が必要と認める方法とする。

(10) **昇任・転職・人事交流**

対象としない。

(11) **給与**

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格は実施しない。

## 2 臨時的任用

(1) **制度の導入**

制度を必要とする区が導入できることとする。

(2) **任用することができる場合**

任期付採用と同様とする。

(3) **任期**

配偶者同行休業の申請期間内において、1年を超えない期間とする。

(4) **給与**

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格・昇給は実施しない。

### Ⅲ 適用時期

令和6年度からとする。