

## 令和6年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和6年10月22日（火）18時56分～19時22分

② 場 所 東京区政会館20階205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）、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  
（清掃労組）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

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

本日は、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、「2024年度賃金確定に関わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2024年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも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では、「景気は、一部に足踏みが残るものの、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、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、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」とし、引き続き、警戒感を示しております。

現在、特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、下振れリスクのある国内経済状況や、国による不合理な税制改正の影響などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。

このような状況にあっても、限られた財源で、子ども・子育て関連施策や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

私どもは、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で、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、月例給については差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を11,029円、率にして2.89パーセント下回っていることから、これを解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、給料表を引上げ改定することとしております。

つづいて、特別給についても、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を0.2月引き上げることとし、引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は4.85月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を0.25月上回ることとなり、国との差は、昨年度より更に拡大することとなります。

また、扶養手当については、配偶者等に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとし、受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、3年間で段階的に実施することとしております。

私どもといたしましては、平成4年以来、32年ぶりとなる1万円を超える公民較差の解消や、全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨や人事委員会からの勧告実施の要請を踏まえて判断する必要があると認識しております。加えて、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向、そして、職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も十分に勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんとは、各区における担当技能長の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、この間、協議を重ねてきております。

私どもは、引き続き、担当技能長の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ってまいりたいと考えております。

次に、再採用選考（カムバック採用）制度の導入について申し上げます。

転職市場の拡大等に伴い、人材の流動性が高まる中、公務を担う能力のある人材を

積極的に確保するため、区を退職した者を再び当該区で採用することができる新たな採用制度を導入することとします。

詳細は、「再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）」のとおりです。

最後に、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。

本年の人事院勧告では、人材確保や組織パフォーマンスの向上、さらにはワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備することとしております。

私どもといたしましては、本年、人事委員会により勧告された初任給や扶養手当のほか、給与制度のアップデートに関わる事項については、国や他団体の動向等を踏まえ、引き続き、必要な検討を進めてまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、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。

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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2024年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの要求書を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、月例給について、全ての級及び号給で引き上げる勧告をしたものの、物価高騰が長く続く中で、多くの職員の実質賃金の低下を押しとどめるものとなっていないどころか、子育て世代や高年齢層への引上げも十分なものとはいえません。生

計費原則を重視し、全ての職員に対して、本年の春闘結果や物価高を踏まえた月例給の大幅な引上げを行うべきです。

また、一時金については、0.2月引き上げ、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、支給月数の算定に当たっては、民間企業との基礎が異なっており、これが特別区職員の一時金を低く抑えている要因となっております。精確な民間準拠による算定をするのであれば、まずは民間との算定基礎の問題を解決する必要があります。一時金の更なる改善に向け、改めて、区長会から、特別区職員の算定基礎の見直しを人事委員会に要望することを求めます。

日本一生計費の高い首都圏で暮らし、働く組合員からは、物価上昇が止まらない中、「実質賃金が低く、このままでは生活できない」との窮状を訴える声が増加し続けております。若年層職員からは、「現在は賃金を引き上げてもらっているが、将来の賃金を考えると、子どもを持つことを躊躇するばかりか、家庭を持つこともあきらめている」といった声や、子育て世代からは、「子どもの学費もローンを組み、月々の生活費は赤字となり、貯えを作ることなど考えられない」といった声、そして、高年齢層職員からは、「親の介護にお金がかかり、自分たちの将来にも大きな不安を抱えている」といった声が上がっています。

昨今、国や他団体、民間を含め、人材確保の観点から、初任給の大幅な改善が声高に叫ばれていますが、目先の賃金を引き上げるだけでは、公務職場であっても人材は定着しません。有能な人材を確保するためには、将来にわたって、全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進できる「魅力のある職場環境」を整備する必要があります。また、それこそが、皆さん方の責務であると考えます。

全国一の生計費負担を強いられている特別区職員の生活実態と、本年の春闘結果を反映した大幅な賃金引上げを、全ての職員に行うよう、強く求めます。

次に、清掃職員に係る業務職給料表の賃金水準及び人事制度の改善についてです。

特別区の清掃事業は、付加価値のある通常業務に加え、プラスチックの一括回収をはじめ、超高齢化に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減・資源化の促進といった大きな行政課題にも取り組んでいかなければなりません。これらの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られるものであり、私も清掃職員は、日頃から区政の最前線で行政と区民との接点となることで、より良質な公共サービスとしての清掃事業の確立をめざしています。

このような持続可能な質の高い公共サービスを提供していくためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の処遇改善を図ることが必要不可欠です。

また、職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められる公務員としての清掃職員

の職務内容を踏まえれば、若年層だけでなく、中高年齢層職員の賃金のあり方も検討すべきです。若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富なスキルを有する職員の士気の向上につながる賃金水準こそ確保する必要があります。加えて、中高年齢層の賃金水準は、若年層にとっても公務員人生を左右する重要な要素であり、採用から退職まで安心して働き続けられる給与体系の構築は、採用市場での競争力向上だけでなく、離職者の防止や人材確保、更には清掃職場における事業の継続性・安定性の確保につながります。

昨年度、清掃職場では区移管以降、最多の区で職員募集が行われましたが、受験者数は年々減少し、合格者の採用辞退、更には中高年齢層の離職者の増加など、人材の確保・定着は深刻な課題となっています。その原因は、将来の展望が見通せない、低すぎる賃金の水準と構造、更には魅力のない人事制度にあると言わざるを得ません。今後、生産年齢人口の更なる減少が想定されることから、人材確保に向けた任用制度や賃金水準等の抜本的な見直しは喫緊の課題です。

もはや、小手先の改善だけでは、職員は定着しません。

皆さん方とは、これまでも、労使による意見交換・研究の場において、魅力ある賃金水準をはじめ、新たな人事制度等についても、私どもから課題を提示し、研究を重ねてきています。

改めて、私どもは、清掃職員の賃金水準について、行政職給料表との関係性の見直しや、清掃職員に特化した独自給料表の構築、更には調整額の措置を強く求めるものであり、人事制度については、技能主任職昇任選考に係る資格基準の短縮や前歴通算基準の見直しに加え、担当技能長職昇任のための新たな選考を構築し、複線型の任用体系とするなど、抜本的な見直しを求めるものです。さらに、これらの賃金水準と人事制度の改善は、一体で行うべきものと考えます。

また、これまでも繰り返し要求してきていますが、清掃業務に係る身体的な不安を抱える職員が、安心して働き続けるためには、本人希望による転職制度（5号転）の改善は、必要不可欠であります。本年の賃金確定交渉において、私どもの要求に応えた結論が見出せるよう、丁寧な協議を求めます。

皆さん方には、清掃職員が自信と誇りを持ち、65歳まで安心して職務に邁進できる制度を構築する責任があります。今こそ、清掃職員の人材確保を主眼とし、魅力ある賃金水準と人事制度の構築に向け、特別区長会として、具体的な検討及び協議を強く求めます。

次に、扶養手当の見直しについてです。

人事委員会は、配偶者に係る手当を廃止し、その原資を用いて、子に係る手当を増額する勧告を行いました。しかし、これでは、配偶者に係る手当を受給している職員

の所得低下をもたらすものであって、このような職員が不利益のみを被る今回の見直しは容認することはできません。さらに、この改定手法によって、職員間の分断を生み出すものと言わざるを得ません。

また、そもそも特別区は、配偶者に係る手当を支給されている職員が、国や他の地方自治体と比較しても多くありません。そのため、手当を廃止した原資を用いて子の扶養手当を増額するとした結果、国の手当額には遠く及ばないものとなっています。配偶者に係る手当の廃止を前提に、人事院に追随する拙速な勧告であると言わざるを得ません。

扶養手当については、特別区内の民間企業の支給状況に鑑み、特別区の実情を考慮した検討を強く求めます。

次に、高年齢層職員の処遇改善についてです。

いよいよ、今年度より定年引上げに係る各種制度が具体的に始まり、60歳を超える高年齢層の働き方として、定年引上げ職員、定年前再任用短時間勤務職員、そして、暫定再任用職員が混在する時代となりました。それぞれが、ライフスタイルや体調面などを考慮して働き方を選択しております。

そうした中、60歳超の賃金水準は、定年引上げを選択した職員を始め、今後、全ての職員に直接関わる大きな課題となっています。若年層は毎年昇給しますが、その後、57歳で昇給は停止し、更に60歳を超えると7割賃金となります。このような制度では、職務に対するモチベーションを維持するどころか、民間企業への転職を選択するなど、公務員離れはより一層加速し、人材確保への悪影響をきたします。

また、再任用賃金については、公的年金の支給を前提とした制度設計がされているにも関わらず、現在の年金支給は65歳からに変更されており、もはや、その賃金だけで生活ができる水準とはなっておりません。定年引上げの完成を見据え、水準改善を放置することは到底許されるものではありません。さらに、一時金については、会計年度任用職員に係る勤勉手当制度の導入を受け、支給月数の逆転現象が発生しており、モチベーションを維持することが、これまで以上に困難な状況に陥っています。

改めて、皆さん方においては、特別区の未来をも揺るがしかねない喫緊の課題と認識した上で、定年引上げの趣旨を踏まえ、特別区として自主性・独自性をもった高年齢層職員の処遇改善策の検討を求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

これまでの間、各区において、粘り強く交渉を行った結果、多くの区において、ファン付き空調服や保冷剤入りベストの導入、更には職員の作業軽減を図る予算措置などが講じられ、様々な熱中症対策が取られてきております。

しかし、熱中症のリスクを負いながら懸命に働く職員のための「手当」を措置して

いる区は、いまだ皆無であります。本年の夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、熱中症により死に至ることや後遺症も残る危険性があります。近年の尋常ではない暑さは、年々過酷さを増してきておりますが、そうした中であっても区民サービスである清掃事業を怠ることはできません。

外に出ることさえ危険な夏季期間において、職務に奮闘する清掃職員の努力、そして、清掃職場特有の職務内容に鑑み、夏季休暇の日数増や新たな手当の支給など、更なる熱中症対策の改善を求めます。

次に、皆さん方から提案された再採用選考（カムバック採用）制度の導入についてです。

特別区として人材確保が課題となる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、自区の退職者を再び採用することができる新たな採用制度を導入することです。

私どもは、特別区における人材確保策の一環として、前向きに捉えておりますが、制度の詳細について、丁寧な協議を求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための人材確保についてです。

これまで、清掃職場において、区民の要望や実態を受け、様々な取組みが行われるとともに、その業務内容が多岐にわたっていることは、何度も説明させていただきましたが、清掃に関わる災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議においても、近年多発する自然災害の発生時における直営職員の必要性が叫ばれています。

また、年頭の能登半島地震においても、被災地である石川県七尾市へ支援に向かいましたが、日本の中心である特別区として、いつ何時でも、支援に行ける体制をあらかじめ整えておくことは、全国から希求されていることであり、使命でもあります。一方で、特別区にとっても、こうした災害対応・被災地支援の経験は、いずれ来る首都圏の災害時に大きな力となります。

このような、貴重な財産である区民とのつながりや災害時の知識・経験は、次世代に継承していかなければならないものであり、各区における継続的な職員の新規採用を行うことを求めます。

また一方で、清掃職場では長年にわたり新規採用が抑制され続けてきた結果、共に特別区の清掃事業を支えている会計年度任用職員の多くは、新規採用選考の受験年齢を超え、今となっては受験することすらかないません。清掃職場においても、採用の門戸を拡大し、一人でも多くの人材の確保を促進すべきであります。

そのため、継続的な清掃職員の新規採用に加え、新規採用選考における受験年齢の見直しや、経験者採用制度の導入を求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と魅力のある人事制度に改善することが重要です。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価する賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討を強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。業務職給料表の改定等については、この間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を踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、あくまで特別区の清掃事業における職務の特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているだけなのです。

最後に、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。