

令和5年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和5年10月23日（月）18時51分～19時25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

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、「2023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「2023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、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、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、区税収入などが改善傾向にあるものの、回復途上で不安要素のある国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高を記録したふるさと納税による減収額などを踏まえると、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、特別区は、限られた財源で、子ども・子育て関連施策、新型コロナウイルス感染症対策のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、財政状況は、引き続き、極めて厳しいものになると認識しております。

また、区民は、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

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が、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3,722円、率にして0.98パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、管理職員以外の職員は勤勉手当で0.1月、管理職員は期末手当及び勤勉手当ともに0.05月引き上げることとしております。

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、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。

私どもは、引き続き、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、課題の共有化を図ってまいりたいと考えております。

次に、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申し上げます。

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こととします。

詳細は、「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）」のとおりです。

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。

会計年度任用職員に係る勤勉手当や給与の改定期期については、成績率の取扱いや現行の特別区における改定期期の取扱いとの相違など課題が多岐にわたることから、慎重な検討が必要なものであると考えております。

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、よろしく願いいたします。

最後に申し上げます。

区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、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「2023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、全職員に対して月例給と一時金をともに引き上げる勧告をしました。しかし、子育て世代や高齢層への引上げ額は十分とはいえません。昨年から続く物価上昇により、全ての職員とその家族が大打撃を受け、ますます厳しい生活を強いられます。生計費原則を重視し、全ての職員に対し、物価上昇分を超える月例給の引上げを行うべきです。

一時金については、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、コロナ禍における職員の奮闘に報いる内容とはいえ、2020年から2年連続で不当に引き下げられた一時金支給月数が、引下げ前の水準にようやく回復したものにすぎません。民間準拠の観点から、特別区の算出基礎を見直し、一時金の更なる改善を求めます。

また、今回も引上げ分を勤勉手当に配分していますが、本来、期末・勤勉手当の配分割合は、労使協議で決定すべきものです。他団体が人事院勧告の内容に準じて、均等に配分していることや、均衡の原則からしても、特別区も同様に扱うべきであります。そもそも、勤勉手当の割合は、既に国家公務員を上回っており、期末手当に配分すべきです。

日本一生計費の高い東京23区において、物価上昇が止まらない中、組合員からは

「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ております。若年層職員からは、「現在の賃金のもとより、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」との声、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」との声、そして、高齢層職員からは、「親の介護にお金がかかり、自分たちの将来に大きな不安を抱えている」との声が上がっています。

このような声が出る中、現実には清掃職場では新規採用者の辞退や中高年層職員の離職が相次いでいます。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、目先の賃金を上げるだけでは、公務職場といっても人材は定着しません。有能な人材の確保には、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。それこそが皆さん方の責務であります。

特別区に働く職員の賃金を早急に、本来あるべき正当な水準に戻すことを求めます。次に、業務職給料表の水準改善についてです。

今年4月に定年年齢が引き上げられましたが、その趣旨は士気を下げずに60歳以降も職責を果たし続けることにあります。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合意しましたが、いまだ多くの職員が特定日以後の7割水準の月例給では再任用賃金を下回る事態となっております。これは「高齢層に活躍してもらおう」とした定年引上げの趣旨にそぐわないものです。こうした状況から、将来を悲観した職員が、60歳を待たずに離職している報告が職場から増えています。若年層のみならず、高齢層にもきちんと光を当てるべきです。

幾度となく申し上げていますが、そもそも、こうした事態となったのは、特別区の現業職員の賃金水準があまりにも低すぎるのが原因にほかなりません。

清掃事業は、区民との接点となる重要な役割を担っています。かつての、ごみを積んで、運んで、処理することにとどまらず、玄関先での区民や事業者対応、ごみの減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障がい者に対する訪問収集など多岐にわたり、もはや「単純労務」というには似つかわしくない職となっております。

しかし、こうした職務内容にもかかわらず、特別区の技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員と比べ、著しく低く抑えられています。

他都市では、私どものような7割では月例給が再任用賃金に届かないといった課題を抱えているという話は全く耳にしません。

こうした実態を踏まえ、業務職給料表の水準引上げや東京都における調整額の支給など特別区の清掃職員の職務内容に見合った賃金制度となるよう抜本的改善を求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

再任用の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本とすることや定年年齢の引上げといった制度の見直しを理由として、3級・4級についてポストが空かないため昇任選考を行わないなどの昇任抑制をしている区があるとの報告を受けています。

いずれの見直しも、高齢層職員の知識・経験を活かし、活躍してもらうためのものですが、これにより昇任抑制がされれば、職層構成年齢に更なる歪(ひず)みが生じ、将来の各職場において問題が生じるのは明白です。

そもそも賃金が引き下げられる中で、職級が同一だからということのみをもって、それまでと同様の職務内容を強いるのは不当なものです。高齢層職員に、真に活躍してもらおうと考えるのであれば、賃金も同一とするか、職務に余裕を持たせ、役割として重要な後進育成に力を注げるような働き方とするべきです。

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。改めて、高齢層職員の働き方について検討することと併せて、昇任抑制を行わないことを求めます。

技能主任職の昇任選考基準については、経過措置期間が終了し、今年度から本則適用となりました。在職期間16年から12年への改善が図られましたが、行政職員や社会一般の状況を踏まえれば、まだまだ、長いものと考えております。若年層の給与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、若年層の賃金水準を改善するのに最も有効なのは、在職期間の短縮であることは間違いなく、若年層における士気の向上にもつながるものです。私どもの調査によると、10年後には2級に在級する職員は激減します。職場を安定的に運営していくためにも、改善が急務となっております。改めて、更なる在職期間の短縮を求めます。

定年年齢の引上げに伴い、現場作業である清掃職場においては、加齢による様々な身体不調が懸念されます。しかし、5号転である技能Vと技能VIの間における転職については、年齢制限が設けられております。現場実態としては、年齢を重ねるほどに、腰痛や関節痛、視力の低下など、職種を変更すべき状況が増えてきます。

こうした清掃職場の実態を踏まえ、5号転の年齢制限を撤廃するとともに、転職による号給調整を行わないよう求めます。

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。

国は、就職氷河期世代の雇用について、国の将来に関わる重要な課題と位置付け、昨年、支援プログラムについて2年間の延長を決定しました。

これまでも繰り返し主張してきたように、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中、まさにこの世代の会計年度任用職員が、共に清掃事業を支えて

います。

昨年度の採用選考は、区移管以降最高の18区において実施されたものの、こうした方々の年齢は受験資格年齢を超えてしまい、今となっては採用選考を受験することすらかないません。しかし、就職氷河期世代を対象とした採用制度を活用すれば、受験することは可能になります。

そもそも、清掃車両を運転するために必要な運転免許は、制度改正により段階的な経験等が加味されるなど、35歳以下の若年層では免許の取得が困難になっており、整備士についても、整備工場を運営するために必要な資格を有する若年層が減ってきていることから、労使協議の上、ようやくこぎつけた職員募集にもかかわらず、受験者が集まらないといった実態があります。

こうしたことから、長年、共に清掃事業を支えてきた会計年度任用職員に、正規職員となる機会を与えられるよう35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代を対象とした採用制度を清掃職場にも導入することを求めます。

次に、会計年度任用職員の処遇改善についてです。

会計年度任用職員の一時金については、法改正を踏まえ、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を求めます。

また、会計年度任用職員に係る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、不利益変更は翌会計年度とすることを求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、尋常ではない暑さは年々過酷さを増しており、現場では更なる熱中症対策が求められております。

この間、各区で、ファン付き空調服や保冷剤入りベストを導入するなど、様々な対策が図られてきていますが、どれも目立った効果は得られず、既に限界に達していると言わざるを得ません。熱中症は、死に至る可能性や後遺症の発生も懸念されることから、事前の予防が極めて重要になります。

また、熱中症にかかるリスクは、暑さが本格化する7月からではなく、まだ身体が慣れていない6月の梅雨時期に発生することが多いとの報告もあります。

社会一般的な熱中症対策では、効果はあまり得られません。清掃事業の特殊な職務内容に鑑み、改めて、各区において、夏季休暇の取得期間の前倒しや日数増と併せ、熱中症を予防するための予算措置や手当を支給するなど、熱中症対策について根本的な改善を求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてです。

清掃職場においては、区民の要望や実態を受け、様々な取組が行われ、その業務内

容は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。現在、清掃事業は転換期を迎えています。昨年に法改正された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課題に、今後は取り組んでいかなければなりません。清掃事業における多くの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られてきました。今後もより一層、区民とのつながりが重要となります。

また、近年多発する自然災害においても、直営職員の必要性は、清掃における災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議でも声が上がっています。秋田県における豪雨災害では、特別区から千代田区のみが協定に基づいて支援に向かいましたが、本来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。また、こうした災害支援の経験は、いずれ来ると言われている首都圏の災害時に大きな力となります。

このように、区民とのつながりや災害時の経験は、常に後進に継承していかなければなりません。そのためには、継続的な新規採用が不可欠であり、区民の理解や納得が得られるものと確信しております。

貴重な財産である区民とのつながりや清掃職員の知識・経験が途切れることの無いように、各区において継続的な新規採用を行うことを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げます。

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當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、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のです。

これまで、定年年齢の引上げや会計年度任用職員制度など、様々な制度を皆さんと協議の上、確認してきましたが、それぞれにその趣旨があり、その趣旨に沿った運用が図られるよう努める必要があります。

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。