

令和6年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和6年11月6日（水）16時30分～16時46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）、田中副区長（中央）、野村副区長（台東）、
中村副区長（世田谷）、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、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〉

「2024年度賃金確定に関わる要求書」を10月22日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日、皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとまり次第、お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、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、特別給ともに、3年連続の引上げとなりました。給料表については、平成4年以来、32年ぶりとなる1万円を超える公民較差を解消するため、全ての級及び号給について引上げとし、さらに、特別給についても、年間の支給月数を4.85月に引き上げ、国を0.25月上回る、全国で最も高い支給月数が勧告されております。

また、勧告どおり改定した場合、職員1人当たりの平均年間給与が約26万7千円の増加となることから、区民は、これまで以上に、本年の給与改定、さらには、職員の勤務条件について、注目しております。

私どもといたしましては、現時点で見通せない国における給与法の改正の動向を注視しつつ、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、先日の団体交渉で申し上げたと

おり、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。

また、人事委員会が勧告した扶養手当の見直しについて、皆さんからは、特別区における支給実態等に鑑み、配偶者等に係る手当を一律に廃止しないよう、強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、勧告制度の趣旨や人事委員会からの勧告実施の要請等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、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、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、慎重に検討してまいります。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大に加え、技能・業務系人事制度改正に伴う経過措置としての技能主任職昇任選考及び技能長職昇任選考に係る特例の延長についての要求をいただいております。

私どもは、担当技能長に係る運用状況の検証を進めるとともに、各昇任選考に係る特例について、延長の必要性を含め、引き続き、その取扱いを慎重に検討してまいります。

また、この間、皆さんから強い要求をいただいている、本人希望に基づき任命権者が実施する転職選考に係る年齢要件等の見直しについては、制度間の均衡の観点を含め、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

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、高年齢層職員の能力及び経験を活用し、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当を追加することとしております。こうしたことを踏まえ、皆さんからは、再任用職員の給与水準を改善するため、再任用職員に対する生活関連手当の支給を拡大するよう、強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、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ます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、現時点における主な課題に関する皆さん方の考えをお聞きしました。率

直に申し上げて、到底納得のいくものではありません。

私どもは、10月22日の団体交渉で、「2024年度賃金確定に関わる要求書」を提出するとともに、「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」ことをお伝えし、その後の専門委員会交渉等に臨み、今賃金確定交渉期の諸課題について、協議を行ってきました。

本日は、これらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてです。

行政系人事制度の改正に伴い、この間、特別区職員の賃金は不当に引き下げられており、国公ラスパイレス指数は98.6まで低下し、政令市の中で特別区を下回るのは相模原市のみという状況です。また、厚生労働省が行った賃金構造基本統計調査結果における都道府県別の賃金水準では、東京都が最も高く、全国平均を大きく上回っております。

本年の人事委員会勧告は、人事院の引上げ勧告と同程度の内容であり、国よりも低い特別区職員の賃金水準の回復には至らず、物価上昇にすら追いつかない低水準の引上げ勧告であると言わざるを得ません。

さらに、業務職給料表の水準に大きく関わる行政職給料表（一）において、平均改定率が3%であるにもかかわらず、中高年齢層職員が多く存在する1級と2級の中位号給以上では、昨年同様のわずか0.3%、千円程度の低率・低額の改定にとどまっていることは、大きな問題です。

人材獲得競争が激化する中、初任給をはじめとした若年層の賃金水準の改善を行うことは、私どもも否定するものではありませんが、一方で、物価高騰の影響は、全ての職員が受けており、若年層に偏った賃金改定は、到底、理解も納得もできません。

また、本年の勧告は、「生計費原則」や「均衡の原則」に反する内容であるとともに、「情勢適応の原則」、すなわち、国を挙げた「賃上げ」の機運の高まりを見せる社会情勢にもそぐわない内容であります。

私どもは、区長会が独自に「原資」を確保し、物価高騰に見合った中高年齢層の大幅な賃上げを、主体的に実現するよう強く求めます。

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。

先の団体交渉でも申し上げましたが、質の高い持続可能な公共サービスとしての清掃事業を提供していくためには、新規採用や若年層はもちろんのこと、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。

とりわけ、清掃職場においても人材確保が課題となる中、中高年齢層の賃金水準や

任用制度については、若年層にとっても、その後の公務員人生を左右する大きな指標となることから、豊富なスキルを有する中高年齢層職員の士気の向上につながる賃金水準こそ、速やかに確保する必要があります。

また、採用から定年まで安心して働き続けられる人事制度の構築は、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。

私どもは、より良質な清掃事業を提供していくためには、収集作業や自動車運転を始めとした、自動車整備や設備管理等の清掃業務に係る既存の職種を統合し、「清掃の総合職」としての新たな職種を設定する必要があると考えています。

さらに、新職種に適用させる「新たな給料表」を構築することに加え、技能主任職昇任選考の見直しや、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、人事制度と賃金水準を一体のものとして、抜本的な改善を行うことを求めます。

この課題は、今、すぐにでも検討を始め、早期に解決を図らなければ、職員の採用どころか、優れた技術・技能を持った職員が定着せず、特別区の清掃事業の継続は危機的な状況に陥り、結果として、区民サービスに大きな影響をきたすことになります。

皆さん方には、制度間の均衡の観点からも、行政系人事制度のみならず、清掃職員に係る人事・給与制度の抜本的な改善について、早期に結論が得られるよう、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。

また、本人希望に基づき任命権者が実施する転職選考制度の改善は、身体的な不安を抱える清掃職員が安心して働き続けられるために、必要不可欠です。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を見出すよう、改めて強く求めます。

次に、扶養手当の見直しについてです。

人事委員会は、国の「給与制度のアップデート」に追随し、配偶者等に係る扶養手当を段階的に廃止し、子に係る扶養手当を段階的に引き上げる勧告を行いました。

この間の専門委員会交渉等で主張しているように、特定の職員のみが不利益を生じる見直しは、物価高騰が続く中、大きな問題だと考えています。

改めて、特別区における民間の支給状況を考慮し、我われとの丁寧な協議と更なる検討を求めます。

次に、再任用職員の処遇改善についてです。

繰り返し申し上げますが、同じ高齢期職員である定年前再任用短時間勤務職員等と60歳超の常勤職員を比較した場合、それまで培ってきた能力や経験を活用した業務遂行を求められる点は変わらないにもかかわらず、一時金の支給月数が異なることは、著しい不均衡であります。

また、会計年度任用職員と比較しても、任期を定めて任用されている点は変わらないにもかかわらず、支給月数は異なっており、今年度から、年間の支給月数は逆転されています。

さらに、他の自治体においては、昨年の鳥取県人事委員会や、今年の新潟市人事委員会のように、再任用職員の一時金の支給月数を、常勤職員と同等とするよう勧告する動きも出てきています。東京の多摩地域でも、府中市が今春闘期に同様の改善を行い、今賃金確定期では、いくつかの自治体において、改善に前向きな方向であるとの報告を受けています。

私どもは、このような状況を、各自治体が「自主的に判断可能である」ということを裏付ける証拠であると捉えています。

また、各自治体での改善に係る判断根拠・理由として、「人材確保」が挙げられており、特別区においても、長年培ってきた技術・技能を後輩に継承する再任用職員の人材確保は、非常に重要であります。

区長会として、再任用職員に係る一時金の改善が早期に図られるよう、自主性・主体性を持った検討を強く求めるとともに、再任用職員に対する生活関連手当の支給を拡大するよう、強く求めます。

次に、再採用選考（カムバック採用）制度についてです。

先の団体交渉において、皆さん方から提案を受け、専門委員会交渉等で議論を重ねてきており、私どもとしましては、人材確保の観点から、制度導入の必要性は認識しています。

しかし、清掃職場では、今でこそ、ほとんどの区において新規採用が行われていますが、都から区への清掃事業の移管時には、多くの区で新規採用が凍結されていたため、就職氷河期世代を中心に、空白の世代が存在します。

また、区移管時から、我われと共に働いてきた非常勤職員は、既に受験年齢を超えているため、新規採用選考への応募すらできず、会計年度任用職員等として、共に区政を支え続けております。

これらのことから、私どもは、再採用選考（カムバック採用）制度については、引き続き、丁寧な協議を求めるとともに、清掃職場における更なる人材確保の観点から、会計年度任用職員等の正規職員への転換の機会が確保されるよう、採用制度の見直しを求めます。

次に、熱中症対策についてです。

先の団体交渉でも申し上げましたが、近年の尋常ではない暑さには、もはや、一般的な熱中症対策だけでは通用せず、清掃職場における解決すべき喫緊の課題の一つとなっております。

清掃職員を守ることは、区民サービスの維持に直結します。

改めて、各区において、新たな手当の支給や予算措置を講じるなど、更なる熱中症対策の改善を強く求めます。

最後に、皆さん方からは、業務職給料表について、「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、慎重に検討していく」との発言がありました。

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、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^{ひず}み」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のままとなっています。

業務職給料表については、これまでの不当な引下げ分を回復させるとともに、昨年の最低改定額を上回り、かつ、物価上昇分も加味した上で、速やかに提示し、私どもと協議することを強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。