

## 令和5年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和5年11月7日（火）15時34分～15時48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）、  
桑村副区長会副会長（品川）、坂田副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、  
渡辺副区長（杉並）、植竹副区長（葛飾）、入澤副管理者（特人厚）  
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〉

「2023年度賃金確定に関わる要求書」を10月23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、勤勉手当を0.1月引き上げる一方で、給料表は、初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げとなっております。

次に、国の人事院勧告は、給料表と特別給のいずれも引き上げることとしており、特別給の引上げ幅は0.1月と、特別区と同様ですが、それぞれ勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.15月上回り、全国で最も高くなります。

全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数等、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、10月23日の団体交渉で申し上げたとおり、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たいと考えております。

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。このことについては、引き続き、皆さんと丁寧に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。

会計年度任用職員に係る勤勉手当については、法改正の趣旨を踏まえつつ、総務省通知で示された「常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要」や「成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要」との考え方を特別区の実情に照らして、他団体の動向も注視した上で、慎重に検討してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員に係る給与の改定時期については、総務省通知で示された「改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本」との考え方を現行の特別区における改定時期の取扱いに照らして、他団体の動向も注視した上で、慎重に検討してまいりたいと考えております。

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23日の団体交渉で、「2023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。

物価上昇は若年層だけではなく、全職員に影響があるものです。若年層の改定額と

同様に中高年層の改定額も引き上げなければ、実質賃金はマイナスとなります。昨今の物価上昇を一切考慮せず、生活改善にはほど遠い低率・低額の勧告となったことは、到底、理解も納得もできないものです。今こそ生計費原則に則り、全ての職員の賃金を引き上げるべきです。

この間、行政系人事制度の改正に伴い、特別区職員の賃金は不当に引き下げられており、昨年の国家公務員とのラスパイレス比較では、政令市において特別区を下回るのは大阪市のみという状況です。厚生労働省の賃金構造基本統計調査においても、都道府県別にみた賃金では、東京都が最も高く、全国平均を大きく上回っております。

こうした状況を踏まえれば、日本一生計費の高い23区の職員の賃金水準は、異常な状態といっても過言ではありません。

早急に特別区職員の賃金水準を正当な水準に戻すことを求めます。

次に、業務職給料表についてです。

定年年齢の引上げ交渉において、特別区の業務職給料表の水準の低さが顕在化しました。

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、高齢層に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。

清掃職場では新規採用が再開されてきておりますが、制度値で順調に昇給・昇格したとしても、1級から4級までのいずれの級で退職する場合でも、7割水準の月例給が、再任用職員の月例給を下回っております。

先の団体交渉でも言及しましたが、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ていません。

こうしたことも踏まえ、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。

2019年度の賃金確定交渉において、2級職の昇任資格基準が16年以上から12年以上に短縮されました。しかし、行政系職員や社会一般の状況から言えば、12年でも長いのが実態です。各都市の勧告で若年層の賃金水準の引上げが求められていますが、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短縮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。

また、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す

る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、昇任抑制を行わないことを求めます。

次に、担当技能長職についてです。

多くの区で、担当技能長が収集作業等の現場業務を行っていることについては、これまで積み重ねてきた交渉の一定の成果と受け止めますが、現場業務を行っていない区がまだあることや、先ほど申し上げた昇任抑制の懸念など、課題は残されています。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ます。

また、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。

次に、5号転についてです。

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への転職は、異なる職種とはいえ、清掃職場内の転職であることから、支障なく職務を遂行できますが、年齢制限と号給調整があります。

清掃職場では、長年身体を酷使してきたために、加齢に伴う身体不調や視力の低下など、高齢になればなるほど、転職の必要性が高まります。とりわけ、定年年齢が引上げとなればなおのことです。

全国では、高齢ドライバーによる事故が相次ぎ、問題視されておりますが、公務において、事故を未然に防止するために環境を整備することは使用者としての責務であります。転職が必要な状況にもかかわらず、年齢制限や号給調整が障壁となることは、安全管理責任を問われるのではないのでしょうか。

こうしたことから、改めて、それぞれ50歳未満及び55歳未満とされている5号転の年齢制限を撤廃するとともに、これに伴う号給調整も行わないことを求めます。

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。

就職氷河期世代の雇用については、国としても将来に向けた重要な課題としています。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。

近年、清掃職場においては、収集職員のみならず、運転職や整備士においても新規採用を行う区が増えてきていますが、職員募集をしても、免許制度の改正等により、35歳以下の応募が集まらない、合格しても、辞退者や離職者も多いといった状況に

あります。

こうしたことから、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。

皆さん方から、会計年度任用職員に係る給与の取扱いについて、現時点における検討状況の発言がありました。

法改正の趣旨や総務省通知を踏まえ、会計年度任用職員の処遇改善となるよう、一時金については、2024年度から勤勉手当を支給し、今年度は期末手当を引き上げることを、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、改めて強く求めます。

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、熱中症における予防対策は、清掃職員の職務内容に鑑み、喫緊の課題です。社会一般的な対策では、清掃職場においては通用しないものです。職員を守ることは区民サービスの維持につながります。改めて、各区において熱中症に係る手当の新設や予算措置など、更なる改善を強く求めます。

最後になりますが、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<sup>ひず</sup>」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。

業務職給料表については、不当な引下げ分を回復させ、物価上昇分も加味して、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、よろしく願いいたします。