

令和6年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和6年11月21日（木）11時42分～12時00分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）鯨井総務部長会会長（新宿）、中田総務部長会副会長（練馬）、
松野総務部長会副会長（足立）、石塚総務部長会副会長（江戸川）、
竹田総務部長会幹事（文京）、小林人事企画部長、林調査課長、
新井勤労課長

（清掃労組）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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の給与改定について申し上げます。

皆さんからは、月例給について、行政職給料表（一）における1級及び2級の高位号給の更なる引上げ、また、一時金については、引上げ分の期末手当への配分などの強い要求をいただいております。そして、人事委員会が勧告した扶養手当の見直しについても、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、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、依然として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、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、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、慎重に検討をしているところです。結果については、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、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、慎重に検討を重ねておりますが、大詰めの段階に入りましたので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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・拡大の要求をいただいております。

担当技能長の設置については、平成29年に皆さんと合意した技能・業務系人事制度改正の趣旨や職の設置基準等を踏まえ、各区の実情に応じ適切な運用がなされるものと認識しておりますが、特別区全体では、昨年から増加しているものの、全ての区における設置には至っていない状況であります。先の団体交渉で申し上げたとおり、このことについては、引き続き、皆さんと丁寧に協議してまいりたいと考えております。

また、併せて要求をいただいております、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は、引き続き、その取扱いを慎重に検討を重ねてまいります。

加えて、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についても、制度間の均衡の観点を含め、引き続き、慎重に検討を重ねてまいります。

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。

皆さんからは、再任用職員の給与水準を改善するため、国家公務員と同様に、令和7年度から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、現時点において、国における給与法の改正は見通せませんが、引き続き、政府の検討状況や他団体の動向等を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいります。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところですので、内容は、お手元にお配りしたとおりです。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であり、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から最終的な考え方及び検討結果が示されましたが、率直に言

って、これまでの団体交渉や専門委員会交渉等で主張してきた私どもの要求に応じておらず、とても納得できるものではありません。

まず、給与改定についてです。

人事委員会勧告から1か月以上が経過したにもかかわらず、皆さん方は、未だに「慎重に検討をしている」として、勧告の取扱いを明確にしていなばかりか、業務職給料表に至っては提示すらされていません。

労働条件の根幹とも言える給料表が提示されず、多くの職員が不安を抱えていることを認識すべきです。

本年の人事委員会勧告については、5%以上の賃上げとなった春闘結果や、都道府県別の全国平均を大幅に上回る東京都の賃金水準に見合わない、人事院の引上げ勧告と同程度の内容であり、国や他の政令指定都市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級及び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。32年ぶりの1万円を超える高水準となった公民較差の解消に当たっては、中高年齢層職員も、若年層職員の改定額と同様に引き上げられなければ、実質賃金はマイナスとなってしまいます。

こうした状況を踏まえれば、今回の勧告は、「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。

加えて、11月14日未明の東京都における賃金確定交渉に係る妥結内容として、業務職給料表の最低改定額について、1級が2,500円、2級が3,500円となっており、行政職給料表との連動関係の違いがあるとしても、特別区と同様に、行政職給料表（一）の1級における最低改定額が1,000円となっていることから、特別区においても同程度の引上げが行われるべきであると考えます。

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、とりわけ、昨年最低改定額を上回る賃金引上げを、主体的に実現するよう強く求めます。

また、一時金について、皆さん方は、「全国で最も高い状況が続く」とし、全国一の年間支給月数であることを殊更に強調していますが、日本の首都であり、日本経済の中心でもある東京23区の賃金水準が高いのは至極当然のことです。そのように強調するのであれば、特別区の組織規模に鑑み、1,000人以上規模の民間企業と比較を行うなど、算定基礎問題の解決を図るべきです。

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。

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^{ひず}」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ままの業務職給料表となっています。

また、定年年齢の引上げに係る団体交渉において、昇給抑制年齢を2歳引き上げるという苦渋の判断により、2級及び3級において、7割水準でも再任用月例給を上回る号給の範囲は一定改善しましたが、今なお、特定日以後の7割水準の月例給が再任用月例給を下回る職員は多数存在します。

さらに、本年の勧告における定年前再任用短時間勤務職員等の月例給引上げを踏まえると、行政職給料表に連動する業務職給料表において、7割水準で再任用月例給を上回る号給の範囲は縮小すると考えています。

私どもは、この間、幾度となく指摘してきましたが、「年収ベースで再任用賃金を超えれば良い」という論理ではなく、まさに制度上の矛盾であり、欠陥のある給料表であると認識しています。直ちに、この制度矛盾を解決するため、業務職給料表の水準を改善するよう強く求めます。

加えて、賃金水準の改善とともに、採用時から仕事への意欲を高く持ち続け、定年まで安心して働き続けられる魅力ある人事制度についても、一体となって改善していく必要があると考えています。

清掃職場においても、新規採用者の辞退や離職者の増加など、ますます人材確保が困難となってきています。行政職と現業職という違いはあるにせよ、どちらも区民の安心・安全を守るため、日々奮闘している区の職員に変わりはありません。人材の有効活用等の観点から、労使双方にとって有益であることから、あまりに大きすぎる任用上の処遇面の違いは、早急に改善すべきです。

私どもは、清掃職場における人材確保のため、また、より良質な清掃事業を提供していくために、新たな「清掃の総合職」としての職種を設定するとともに、行政職給料表とは連動しない「新たな給料表」の構築を求めます。

加えて、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、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、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。

この間、専門委員会交渉等で申し上げているとおり、特定の職員のみが不利益を生じるこの見直しは、物価高騰が続く中、大きな問題であり、到底許されるものではありません。

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

次に、本人希望に基づき任命権者が実施する転職選考制度（5号転）の改善についてです。

私どもの要求に対し、区長会は、「慎重に検討」するばかりで、いまだに提案に至っておりません。

改めて申し上げますが、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は、必要不可欠な見直しです。

本年の賃金確定交渉において、私どもの真摯な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、再任用職員の処遇改善についてです。

先日の団体交渉では、60歳超の常勤職員や会計年度任用職員との制度比較を通じて、再任用職員の一時金の支給月数を同等にするべきと申し上げるとともに、他自治体の改善例を引き合いに出し、各自自治体の判断で支給月数を同等にすることが可能であるということを指摘しました。

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、定年年齢の引上げの完成を見据え、もはや野放しにすることは許されるものではありません。

しかし、この終盤に来てはなお、再任用職員に対する生活関連手当の支給について、「政府の検討状況や他団体の動向等を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいります」とした区長会の発言には、失望を禁じ得ません。

改めて、区長会として、再任用職員に係る一時金の改善とともに、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、自主性・主体性を持った検討を強く求めます。

次に、再採用選考（カムバック採用）制度についてです。

これまで、専門委員会交渉等で協議を重ねてきましたが、再採用選考（カムバック採用）の対象者の具体的なイメージを持たずして、ただ漫然と、在職時の勤務経験年数を1年以上とし、退職事由や離職期間を定めないとしたことは、若年層を中心に離職が増加傾向にある中で、今後の更なる離職拡大につながるリスクがあると考えてい

ます。

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、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。

私どもは、再採用選考（カムバック採用）制度について、安易な退職を助長しない制度とすることを求めるとともに、清掃職場における更なる人材確保を図るため、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、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など、現行の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。

この間、申し上げているとおり、清掃職員にとって、熱中症に対する更なる予防対策は、解決すべき喫緊の課題です。毎年、尋常ではない暑さが続く中でも、区民の衛生環境を維持するため、清掃職員は日々奮闘しております。

私どもは、新たな手当の支給や予算措置、さらに、夏季休暇の取得日数増や取得期間の前倒しなど、様々な取り得る方策を区長会に対し提示してきています。

改めて、各区における熱中症対策の更なる改善を強く求めます。

最後になりますが、本年3月14日の第1回団体交渉で「2024年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出して以降、団体交渉や専門委員会交渉等を重ねてまいりましたが、問題解決に向けた具体案は示されておられません。もはや、課題の先送りは許されません。

ただいま、皆さん方から示された考え方では、職務に精励する清掃職員の切実な要求に全く応えておりません。

皆さん方が早期の解決を求めるのであれば、私どもの要求に踏み込んだ回答を示す以外に解決の道はないことを認識すべきです。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の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。