

令和6年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求		当局の考え方
1. 業務職給料表の水準改善について		
⑤	現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級において号給増設を行うとともに、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。	○ 現給保障という制度趣旨・経緯を踏まえ、対応は困難である。
2. 人事制度の改善について		
②	各昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努め、職員の昇任意欲に応える選考へと改善すること。	○ 昇任選考については、育児休業中の者であっても、昇任選考の有資格者であれば、受験可能とするなど環境整備に努めてきた。運用面においては、各特別区において適切な対応がなされるものと考えている。
③	今後の職場における人員構成を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、設置基準の見直し等を通じた安定的な清掃事業の運営と人材育成も踏まえた計画的な任用を行うこと。	○ 人材育成を含む人員計画や統括技能長・技能長の配置については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。設置基準の見直し等については、その必要性等について、慎重な検討を要すべきものと考えている。
④	組織の新陳代謝を高め、組織活力を維持するため、昇任抑制を行わないこと。	○ 統括技能長及び技能長の設置基準には、設置における基礎人数の項目の他に、「その他、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置する」ことも含まれていることから、各特別区の状況を踏まえ、適切に対応がなされるものと考えている。
⑤	担当技能長職は、技能長職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る。区によって業務内容や待遇差が生じないよう、適正な配置を行うこと。	○ 担当技能長職の設置については、基本的には定数等の取扱いも含め、各特別区が実情に応じ、適時適切に進められていくものと認識しているが、引き続き各特別区における設置状況を確認し、必要に応じて情報提供を行っていく。
⑦	人材育成の観点から、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置とするなど、職場環境の改善を講じること。	○ 人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
⑧	精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。	○ 各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き、心の健康づくり対策等が実施されていくものと考えている。
3. 給与制度等の改善について		
②	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
③	住居手当については、首都圏における住宅事情及び職員の住居費負担の実態を踏まえ、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから、一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
④	病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。

清掃労組要求		当局の考え方
⑥	期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。	○ 国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。
⑦	勤勉手当の成績率における一律抛割割合は最低限にとどめ、実施結果に関する検証を行うこと。	○ 一律抛割割合は、各特別区において、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から決定されるものである。 成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行っていく。
⑧	職責の違いにかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として適切に評価し、給与処遇に反映させること。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職務・職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していると考えている。
⑨	公務労働は、民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。したがって、現行の勤勉手当成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえた、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職務・職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
⑩	退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調整額ポイントについても改善を図ること。	○ 退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
⑪	職員の勤務意欲を維持・向上させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、令和5年4月に実施しており、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
⑬	夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、職員の熱中症対策として、新たな手当の支給及びその予算措置を講じること。	○ 各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
4. 高齢期雇用制度について		
①	60歳超の統括技能長職及び技能長職について、職務・職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も同様に軽減すべきであり、少なくとも既存の定数1名としてカウントしないこと。	○ 定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額の水準については、国・他団体との均衡や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、対応は困難である。 また、60歳超の職員は、60歳前の職員と同質の業務に従事するものであることを踏まえ、各特別区において定数管理がなされるものと考えている。
⑤	再任用を含めた60歳超の高齢職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。	○ 再任用職員等の高齢層職員に対する職場環境の整備等については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと考えている。
5. その他の諸制度について		
①	労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であるため、活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。

清掃労組要求	当局の考え方
② 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区が使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
③ 特別区の清掃事業を受注する民間事業者のもとでは、非正規労働者が低賃金かつ長時間の労働を強いられており、人員の確保が困難になっている。持続可能な清掃事業の確立に向け、早急に賃金改善等の対策を講じ、人員確保に努めること。	○ 清掃業務に関わる民間の非正規労働者の労働条件等については、雇用主との間において、随時、見直しが図られるものと考えている。
④ 夏季期間における清掃職場特有の実態を踏まえ、職員の熱中症対策として、夏季休暇の日数増を図ること。	○ 夏季休暇の日数は、国の制度との権衡に留意しつつ、各特別区が実情を踏まえて適切に対応するものと認識している。

I 給与改定諸項目の内容

番号	項目	内容	備考
(1)	再採用選考(カムバック採用)制度の導入について	別紙のとおり	

II 交渉項目の扱い

番号	項目	内容
(1)	任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和7年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）

1 趣旨

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。

2 内容

(1) 制度の導入

制度を必要とする区が導入できることとする。

(2) 採用する職種

各区で定める。なお、退職時の職種と同一の職種で採用するものとする。

(3) 採用時の職務の級

退職時の職務の級以下の級とする。

(4) 採用の方法

人事委員会からの委任を受けた任命権者の選考による。

(5) 選考の方法

書類審査（在職時の人事評価を含む。）、面接その他任命権者が必要と認める方法とする。

(6) 受験資格

次の要件を全て満たす者とする。

ア 平成30年4月1日以降に退職した者

イ 在職時の勤務経験年数が1年以上ある者

ウ 選考受験日の属する年度の末日において65歳未満の者。ただし、令和12年度までの間、年齢要件の上限部分は次表のとおり

とする。

選考年度	7	8	9	10	11	12
年齢要件の上限	62歳未満		63歳未満		64歳未満	

(7) 採用後の任用上の取扱い

昇任選考の受験資格における、在職期間要件の判定に当たっては、採用前の勤務経験年数を通算する。

(8) 初任給

退職時の級号給を基礎とし、退職年度以降の期間に応じた加算を行う。

3 その他

本制度の導入に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 導入時期

令和7年度からとする。