



2020年3月11日

特別区長会

会長 山崎 孝明 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 中里 保夫



2020年度 現業系賃金・人事制度に関わる要求書

日頃から、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

昨年、特別区人事委員会は2年連続となる月例給の引下げを勧告しました。民間企業における賃金改善状況や他の地方自治体に反して、特別区だけが引下げ勧告となりました。一時金については、昨年度の積み残しとあわせて年間の支給月数が0.15月の引上げとなったものの、月例給については、0.58%、額にしてマイナス2,235円の引下げとなり、他の地域と比較して最も多額の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員への配慮に欠けたものでありました。私どもは、昨年の特別区人事委員会勧告が全職員の生活に多大なる影響をもたらしたことから、現在の公民比較方法は、「同種・同等比較」の原則と相容れないものと考えています。職員が自らの能力を十分に発揮し、職務に対する意欲を維持するためには、処遇の改善につながる公民比較方法に改めるべきです。

この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて、現業職員の給与改定が行われてきました。しかし、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労組法適用の労働組合であります。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。

今春闘における労働団体の基本構想では、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」、「底支え」、「格差是正」に寄与する取組を強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させていくとしています。

憲法に謳う健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障するためには、大幅な賃金の引上げ、消費の拡大、内需の拡大が不可欠です。企業における内部留保の増加、労働分配率の低下、賃金の下落が続くことになれば、消費購買力は上がりません。若年層の非正規労働者が増えるとともに、ワーキングプアが拡大する状況で



は、結婚や子育てもままならず、少子化は一層進み、景気回復の大きな力となる内需拡大は期待できません。このような状況を改善していくためには、賃金・労働条件の大幅な改善と安定した雇用の創出が必要です。特別区職員の生活改善につながる賃金改定、閉塞感に覆われる職場環境の改善を図るためには、賃金・人事制度の改善が喫緊の課題です。

また、国家公務員定年の引上げについて、国会に提出されることとなっています。法改正がされれば事前の説明を含め、速やかに、特別区職員の定年を引き上げる条例改正をする必要があります。また、定年の延長については課題も多く、議論すべき事項が山積しております。あわせて、年金の無支給期間である再任用の賃金についても積み残されている課題であり、早急な対応が必要であります。高齢期の職員に関する協議は、賃金確定期を待たず、早期に協議の場を持つことを求めます。

行政と区民との接点である清掃現場で働く私どもにとって、良質な公共サービスとしての清掃事業の質の向上は大きな課題です。清掃職場では、新規採用の抑制と非正規労働者の多用で、職員数の減少と高齢化が進んでいます。地域の情報を把握する清掃職員は、災害時の初動体制に大きな役割を果たすことができます。オリンピック・パラリンピックの開催準備と併せて、清掃事業でも多くの重要な課題が想定されます。外国からも多くの観光客を迎えることとなり、特別区の清掃事業の高い質を内外に示す好機であると考えています。

以上を踏まえ、下記の項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に邁進できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

一 賃金制度の改善について

- 1 人事委員会に対し、特別区の実態を踏まえた公民比較方法の見直しを行うように、引き続き働きかけるとともに、職員構成等の一過性の歪みが解消されるまでの間、退職手当について緩和措置を継続すること。
- 2 賃金改定にあたっては、高物価の首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改善するとともに、地域経済の底上げ・底支え、格差是正を図るため、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、賃金水準は本給＋地域手当20%を基準として2%以上の改善を行うこと。

- 3 地域手当は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とする制度である。同じ特別区内に勤務する特別区職員の勤務実態にそぐわないものであるため本給に繰り入れること。
- 4 業務職給料表については、特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性、危険度）等を十分に勘案した水準に引き上げること。
- 5 賃金確定期における現業系職員の賃金確定は、労使協議事項であることを踏まえ、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 6 屋外や工場内での過酷で困難な清掃業務の職務実態を十分に考慮し、初任給格付の改善を図ること。
- 7 職の区分による職責の有無に係わらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として給与処遇に反映させること。
- 8 職務に対する長年の知識や経験が給与処遇として反映されるよう、現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるように全ての級で号給増設を行うこと。
- 9 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員について、給与水準の引上げを行うこと。
- 10 職務に対する意欲の維持・高揚を図るため、高齢層職員の昇給制度については、特別区職員の実態に即した制度とするため、十分な労使協議を行うこと。

二 一時金の改善について

- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給月数とすること。
- 2 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- 3 勤勉手当の成績率における一律拋出割合の拡大を行わないこと。
- 4 現行の勤勉手当の成績率および査定昇給制度を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 5 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。

- 6 期末・勤勉手当からの除算項目および除算割合を改善すること。
- 7 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。

三 人事制度の改善について

- 1 各区における「担当技能長職」について、妥結結果を尊重するとともに、本来の設置目的を踏まえた「担当技能長職」の配置を行うこと。
- 2 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に応えるためにも、統括技能長および技能長の設置基準を改善すること。
- 3 統括技能長職および技能長職の数を括りとした設置基準にこだわらず、職員の昇任意欲に応える昇任選考を確実に実施すること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、現在の各区選考に柔軟性を持たせ、区間交流や派遣制度の活用等で人事交流の活性化を図ること。
- 5 技能長職の昇任にあたっては、研修期間等を設けるなど、昇任選考に積極的に申込みができる職場環境の改善を図ること。
- 6 精神疾患を抱える職員が生じないよう原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な職場改善策を講じること。

四 高齢期の雇用制度について

- 1 特別区職員の実態に即した「定年延長」等の制度を構築するため、賃金・労働条件について早期に協議を行うこと。
- 2 再任用職員賃金について、年金の無支給期間に対応し、雇用と年金の確実な接続につながる給与水準に改善すること。
- 3 清掃職場の労働実態を踏まえ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないよう、職域を幅広く設定するなど職場環境を整備すること。
- 4 職員の再任用については、希望者全員が任用されるようにすること。

五 その他の課題について

- 1 2020年4月から新たに施行される会計年度任用職員制度について、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の趣旨に則った運用がされているか検証を行い、結果を情報提供すること。
- 2 住居手当は、民間企業や国家公務員、他の自治体などの住居手当制度を正確に把握し、首都圏における住宅事情を考慮した抜本的な制度改善を行い、支給額を増額すること。
- 3 労働組合活動は憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合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。
- 4 清掃職場で働く非正規労働者や臨時職員に社会保険を適用するとともに、賃金・労働条件については、23区統一として改善を図ること。

以上