



2021年10月26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 江森 秀穂



2021年度 賃金確定に係わる要求書

日頃、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心から敬意を表します。

10月20日、特別区人事委員会は、民間における特別給の支給状況を勘案し、一時金について年間の支給月数を0.15月引下げ、引下げ分については期末手当から差し引くことを勧告しました。あわせて、再任用についても年間の支給月数を0.05月引き下げるとしています。このことにより、職員の平均年間給与は約5万9千円の減となります。一時金の引下げ勧告は、コロナ禍において区民のために奮闘してきた特別区職員の努力を顧みない不当なものです。

2018年度の賃金確定以降、行政系人事任用制度の改正に伴う職層構成比の歪みを原因として、特別区の職員の賃金水準は、不当に引き下げられてきました。結果2020年の国公ラスパイレス指数は99.1%となっており、日本一生計費の高い東京23区の職員の給与水準は極めて低いものとなっております。あわせて、職層構成の歪みはいまだ解消されておらず、人事委員会からも「差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。」との指摘がされています。

私どもは、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、常に感染の不安とストレスを抱え、真夏の酷暑の中では、感染症と熱中症のリスクを負いながら、常に区民の衛生環境を守るために奮闘してきました。

2年間に及ぶこうした職員の努力に対して、賃金の引上げこそあれ、引下げというのは、到底考えられるものではありません。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が可決し、多くの区において分別変更が実施されることと思います。また、ごみの減量の取組は、世界的な環境問題からも、自治体にとって重要な課題となります。こうした課題の解決には、区民との協働が欠かせません。私ども清掃職員は、まさにその最前線で活躍していかなければなりません。そのためには、



職員の確保は当然のこととして、安心して働き続けることができる賃金、労働条件を構築していく必要があります。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。本来は、労使交渉に基づいて賃金改定が図られなければなりません。しかし、この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて行われてきたのも事実です。

清掃事業における多くの課題は、行政と区民との協働により解決が図られます。私ども清掃職員は、日頃から行政と区民との接点となり、より良質な公共サービスとしての清掃事業を目指しています。従いまして、皆さん方には、全ての職員が自信と誇りを持ち、安心して職務に邁進できる給与水準を確保する責任があります。

私どもは、これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・37項目の基本要求をまとめました。本日は、その具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 業務職給料表の水準改善について

- 1 行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の給与水準を改善すること。
- 2 職務・職責の差を口実とした、賃金差別改定を行わないこと。
- 3 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級で号給増設を行うこと。
- 4 現給保障者も、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。
- 5 技能V・技能VIについては、同一労働・同一賃金の観点から、区採用職員と身分切替職員との均衡を考慮した給与水準の改善を図ること。

2 人事制度の改善について

- 1 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ること。
- 2 今後の大量退職を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないように、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。
- 3 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど、23区統一的な対応をすること。
- 4 人材育成の観点からも、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をするなど、職場環境の改善を講じること。

- 5 精神疾患を抱える職員が生じないように、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。
- 6 職員が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も、新たに設置された「担当技能長」を各職場において確実に配置すること。あわせて、区によって業務内容や位置付けに格差が生じないように「担当技能長」のあり方について検証すること。
- 7 職員が高齢化している中で、身体的に職務に対する不安を抱える職員も増えていることから、技能V・技能VIの職種に従事する職員の「5号転（職員の希望による転職）に関わる年齢制限」を撤廃すること。
- 8 定年年齢の引き上げに伴い、昇任選考受験資格年齢の上限を引き上げること。

3 給与制度等の改善について

- 1 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。
- 2 住居手当については、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。
- 3 労働者人口が減少する中、人材の確保は重要な課題となっている。初任給の水準を引き上げるとともに、若年層の賃金水準の改善を図ること。
- 4 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評価し、給与処遇に反映させること。
- 5 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。
- 6 特別給については、勤勉手当を廃止して期末手当に統一すること。
- 7 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。
- 8 勤勉手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめること。
- 9 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 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、調整額についても改善を図ること。
- 11 昇給については、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。
- 12 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
- 13 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。従って、現行制度の勤勉手当の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、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。

4 高齢期雇用制度について

- 1 国家公務員法において、行政職俸給表（二）適用職員に対し、定年

年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としている。主な理由として中途採用が多いことが挙げられているが、この点については、23区の現業職についても同様の状況であるため、定年年齢及び昇給抑制年齢について国の制度との均衡を図ること。

- 2 地方公務員法の一部を改正する法律では、60歳を超える職員の給料月額、60歳前の7割水準に設定するとしているが、現業職給料表の賃金水準では、7割とすると現行の再任用賃金にも満たない。

これは明らかに制度矛盾であり、早急に対応策を協議すること。

- 3 現行の再任用制度は、暫定再任用制度として存置される。再任用賃金は、年金の一部支給を前提とした水準のまま、その問題は先送りされてきた。

年金無支給期間でも、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を図ること。また、希望者全員が再任用される制度とすること。

- 4 再任用等の高齢職員については、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に、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。

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。
- 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。
- 3 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者等が拡大している。これらの労働者の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇の改善を働きかけること。
- 4 就職氷河期世代を対象とする採用制度を現業職にも導入すること。また、コロナ禍における失業者等への対応も検討すること。
- 5 高齢者部分休業の導入に向けた特別区共通の具体的な措置を講じること。
- 6 人事院勧告で示された妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援を目的とした不妊治療のための休暇等の導入に向けた特別区共通の具体的な措置を講じること。
- 7 会計年度任用職員については、改正法の趣旨に則り、非常勤職員等の処遇改善となる運用を行うこと。とりわけ、常勤職員と同様に、勤勉手当を措置すること。少なくとも、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、支給月数の改定は翌会計年度とすること。
また、必要な人員が確保できるように、募集要項等について検討すること。

以上