



2022年10月25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

2022年度 賃金確定に関する要求書



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11日、特別区人事委員会は、月例給について、公民較差896円（0.24%）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引き上げ、特別給については、年間の支給月数を0.1月引き上げ、勤勉手当に割り振るとする勧告を行いました。

若年層の賃金水準の引上げは、私どもとしても、これまで求めてきたものであり、否定するものではありませんが、この間の急激な物価の上昇は、全ての職員の生活に大きな打撃を与えており、賃金の引上げは、全ての職員が享受できるものでなくてはなりません。

一時金についても、コロナ禍で奮闘する職員の努力に反して、昨年・一昨年と引下げが行われ、その分の回復にも及ばない勧告となっており、極めて不満な内容と言わざるを得ません。

併せて、一時金の支給回数にまで言及し、令和5年度からと期限まで勧告したことは、特別区の人事委員会でありながら、23もの自治体と各区支部がある労働組合の労使協議の難しさを無視した不当なものであります。

2018年度の賃金確定以降、行政系人事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2021年の国公ラスパイレス指数は98.9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います。

また、業務職給料表についても、定年年齢引上げに伴い、7割賃金では月例給において再任用賃金を下回る職員が大半を占め、我われの賃金水準の低さが明らかとなりました。最終的に昇給抑制年齢を57歳に引き上げることで、苦渋の判断をしてきましたが、いまだ多くの職員は、7割賃金では、再任用を下回ることから、60歳以降の将来を検討せざるを得ないとの声



が少なくありません。他都市の清掃職員からは、こうした実態は聞こえておらず、「高齢者に活躍してもらう」とした定年年齢引上げの趣旨からは、かけ離れた実情となっています。こうした事態を解消するためには、特別区の業務職給料表及び任用制度の抜本的な改善が必要です。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、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 60歳以降の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る職員が多数存在する。このことは、特別区の業務職給料表の水準の低さが原因であり、行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の賃金水準を改善すること。
- 2 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）等を十分に勘案し、調整額を措置するなど、正当な賃金水準に引き上げること。

- 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、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 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、統括技能長職及び技能長職について、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 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、定年年齢の引上げや再任用の職級を60歳前と同等とすることなどを理由とした昇任抑制を行わないこと。
- 5 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、担当技能長職の拡大を図ること。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担当技能長職のあり方について検証すること。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 定年年齢が引き上げられ、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・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。
- 9 定年年齢の引上げに伴い、昇任選考受験資格年齢の上限を引き上げること。
- 10 若年層職員のモチベーションを高め、仕事への意欲を拡大するため、技能主任職昇任選考の本則適用に合わせ、前歴持込年数を見直すこと。

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、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。

と。とりわけ、時間単価が最低賃金を下回らないようにすること。

- 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。
- 5 特別給については、勤勉手当を廃止して期末手當に統一すること。
また、十分な労使協議の時間の確保ができないことが想定される、支給回数の変更は行わないこと。
- 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。
- 7 勤勉手当の成績率における一律拠出割合は最低限にとどめること。
- 8 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 9 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、給与待遇に反映させること。
- 10 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、客觀性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。
- 11 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。
- 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 各種手当、休暇制度について、配偶者に係る内容を同性パートナーにも認めること。

4 高齢期雇用制度について

- 1 60歳超の統括技能長職・技能長職について、職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とするべきであり、賃金を引き下げるのであれば、職責も同様に軽減し、少なくとも既存の定数1名としてカウントしないこと。
- 2 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。
- 3 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、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際し、清掃職場でも活用できるよう、日単位の取得が可能な制度とすること。
- 6 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、勤勉手当を措置できるよう、法改正に向け、特別区として政府に働きかけること。併せて、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、不利益変更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、処遇改善に努めること。

以上