

令和5年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和5年5月15日（月）19時22分～19時48分

② 場 所 東京区政会館20階205会議室

③ 出席者

（当局）佐藤副区長会会長（荒川）、橋本副区長会副会長（板橋）、
青木副区長（港）、内田副区長（北）、荒牧副区長（目黒）、
齊藤副区長（豊島）、長谷川副区長（足立）、入澤副管理者、
小林人事企画部長、林調査課長、新井勤労課長

（組合）多田委員長、西村副委員長、坂部副委員長、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、高橋常任中央執行委員、
西大條常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げます。

（要求書読み上げ・手交）

それでは具体的に、要求内容についていくつか申し上げます。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の賃金確定交渉は、5年ぶりに月例給・一時金ともに引上げ勧告となりましたが、月例給の引上げ分については、初任給や若年層に特化したため、コロナ禍において、精神的にも肉体的にも通常とは異なるストレスを抱えながら、3年間にもわたり奮闘している全ての職員に反映されない結果となり、職場からは不満の声が多数寄せられています。

また、昨今における急激な物価高騰やエネルギー価格の上昇は、職員の生活に大きな影響を与えています。日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のためには、月例給の引上げをはじめ、一時金の引上げが不可欠です。

清掃事業は、エッセンシャルワークであり、日々確実にごみを処理することが求められています。人員が削減されている中、コロナ禍においても通常業務を継続できているのは、現場の職員一人ひとりの努力、協力、職責、使命感によるものです。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できているのです。皆さん方は、こうした職員の努力に応えるべきであります。

夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求であります。2.5ヶ月以上の支給を求めるとともに、民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な手当等の支給を求めます。

次に、人事委員会に対する要請に係る検討状況についてです。

本年3月13日の団体交渉において「適正な職員構成の実現に向けて、引き続き、万策を尽くしていく必要があることから、人事委員会への要請の検討を進めていく」と発言されましたが、その後の検討状況について説明を求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

担当技能長職については、2017年の賃金確定交渉において設置が確認され5年が経過し、23区の技能長数も一定増加しました。現場業務をしながらグループのリーダーとして指導、育成を行っている区は多数になってはいますが、必ずしも全区において、妥結内容の趣旨を踏まえた配置とはなっておりません。担当技能長職のあり方等についての専門委員会交渉は、昨年度をもって当局側交渉委員が一巡し、全区に私どもの考え方を主張しましたが、全ての問題が解決したわけではありません。

今後も各区において問題等が発生した場合には、速やかな協議を求めます。

また、2021年の賃金確定交渉において、「再任用職員の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本」としたことで、定年年齢の引上げを見据え昇任抑制を実施するなど、新たな課題も見受けられます。高齢層職員に真に活躍してもらおうと考えるのであれば、職務に余裕を持たせ、役割として重要な後進育成に力を注げるような働き方とするべきです。組織活力を維持しつつ、組織の新陳代謝を確保するため、昇任抑制を行わないことを求めます。

併せて、統一交渉の妥結内容については、その趣旨も含め各区に伝えるとともに、職員の労働条件については、23区間で格差が生じないように求めます。

技能主任職昇任選考に係る資格基準については、2022年度をもって経過措置期間が終了し、今年度から本則適用となりました。2019年の賃金確定交渉において、在職年数16年から12年への改善が図られましたが、私どもとしては、行政系職員や社会一般の状況を踏まえれば、まだまだ長過ぎると考えています。

昨年10月から、東京都の最低賃金は1,072円に改善されましたが、業務職給料表における初任給付近の賃金を時給換算すると、最低賃金を僅かに上回る程度の賃金水準となっています。このような低水準では、職務に対するモチベーションの維持はおろか、更なる採用の辞退や離職にもつながります。

若年層の賃金水準の改善については、昨年のお勧めでも触れられましたが、改善するのに最も有効なのは、技能主任職への昇任資格基準の短縮であることは間違いなく、若年層における志気の向上にもつながるものと考えています。こうしたことから、

技能主任職昇任選考に係る資格基準について、更なる改善を求めます。

次に、勤勉手当の成績率制度についてです。

今日の清掃事業における、ごみ出しが困難な高齢者世帯や身体の不自由な方の世帯に対する訪問収集は全国的にも注目され、更なる活用が期待されています。併せて、小学校や保育園へ出向く環境学習についても大変好評を得ているほか、外国人に対するごみ出しに関するルールの周知などについても大きな課題として取り組んでおります。さらに、大都市東京の住宅街にある清掃工場では、安全で安定的な運営を行うため、排ガスに対し法令基準より更に厳しい独自の基準値を設け、地域住民の生活環境を維持するために日々努力を続けてきております。

今後は、超高齢化に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減、資源化の促進といった大きな課題にも取り組んでいかなければなりません。

清掃事業における様々な取組は、特定の職員だけで遂行できるものではありません。日々の綿密な打合せの中で刻々と変化している現場の情報を職員間で共有し、連携・協力を基に進められているのです。その貴重なノウハウとチームワークは、大規模災害発生等の非常事態においても、自治体の大きな力として発揮されることは間違いありません。このことは、災害級ともいえるコロナ禍において、はっきりと証明されたと私どもは自負しております。

勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を持つ勤勉手当の成績率制度は、こうしたチームワークを基本とした職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。職員間の疑心暗鬼から、職場のチームワークを乱し、無用の混乱をもたらしかねません。引き続き、勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を求めますが、私どもは、そもそも勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化すべきものと考えております。

次に、高齢期雇用制度についてです。

定年年齢の引上げに係る交渉で最大の争点となったのは、60歳以降の賃金水準についてです。そもそもの問題は、繰り返し申し上げているとおり、業務職給料表の水準の低さにあります。このことについては、最終的に昇給抑制年齢を2歳引き上げることで私どもとしても苦渋の判断をしました。それでも月例給において再任用職員の水準を下回る多数の常勤職員は、60歳以降の働き方について選択を迫られます。当該職員は将来に向け、家族とともに検討していかなければなりません。各区において、賃金、退職金、職務内容、年金制度など、職員の将来設計に必要な情報について、事前の情報提供を適切に行い、60歳を迎える職員が熟慮した上で判断できるように、十分な時間を確保するよう求めます。

また、定年年齢の引上げに伴い、新たな暫定再任用・定年前再任用短時間勤務制度

が導入されております。

既に年金支給開始年齢は65歳となっており、再任用職員の現在の賃金水準が、一部年金支給を前提としている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはなりません。

私どもは、再任用職員の賃金水準についても喫緊の課題と認識しておりますので、早急に協議を行うことを求めます。

次に、清掃事業に従事する会計年度任用職員及び委託労働者の賃金・労働条件についてです。

23区清掃事業の運営上、会計年度任用職員及び委託労働者は、もはやなくてはならない存在となっています。しかし、その賃金・労働条件については、決して満足できる状況ではありません。会計年度任用職員については、常勤職員と同等な待遇となるよう、一時金における勤勉手当の支給等、処遇改善を目的とした会計年度任用職員制度の趣旨に則った改善を求めてきました。

2024年4月から、地方自治体に勤務するパートタイムを含む全ての会計年度任用職員に対しても勤勉手当の支給を可能にする地方自治法の一部を改正する法律が、今月、公布されました。特別区においても、基準を満たす対象者に対し、支給が可能となるよう制度の確立を早期に求めます。

また、23区清掃事業に従事する委託労働者についても、安心して職務に精励することができる夏季手当の支給・改善を関係機関に働きかけることを求めます。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用についてです。

国は、就職氷河期世代の雇用について、国の将来に関わる重要な課題と位置付け、昨年、支援プログラムについて2年間の延長を決定しました。

これまでも繰り返し主張してきたように、清掃職場では長年にわたり新規採用が抑制され続けてきた中、まさにこの世代の非常勤職員が、ともに清掃事業を支えてきています。

昨年度の採用選考は、区移管以降最高の18区において実施されたものの、こうした方々の年齢は受験資格年齢を超えてしまい、今となっては採用選考を受験することすらできないかもしれませんが、就職氷河期世代を対象とした採用制度を活用すれば、受験することは可能になります。

長年ともに清掃事業を支えてきた方々に、正規職員となる機会を与えられるよう清掃職場にも就職氷河期世代を対象とした採用制度を導入することを求めます。

次に、夏季期間における熱中症を予防するための手当の支給についてです。

清掃職場では、これから1年で最も過酷な作業環境を迎えることとなります。近年の異常気象による尋常ではない夏場の気温が続く中、現場ではアスファルトの輻射熱

等により、40℃を超える環境での作業を強いられます。熱中症になるリスクが大きくなることに加え、場合によっては死に至る可能性もあります。こうした中でも、現場職員は区民の衛生環境を日々維持していかなくてはなりません。

厚生労働省は、熱中症の予防には適切な休息・休憩と、適宜、水分を補給することが重要であると言及しておりますが、現場では1日の業務を遂行していく上で、適切な休息・休憩はもちろんのこと、大量の水分を補給しなければ体調を維持することが困難となり、業務に支障をきたすおそれがあります。しかし、作業中における水分を補給するための予算や手当を措置している区はなく、この間、職員が自費で負担し続けております。

さらに、夏季期間においては、会計年度任用職員や派遣等の方々とチームを組むことも多く、自らの命を守るとともに、自分以外の体調も維持・管理しなくてはならず、職員の負担は増大し続けております。

こうした清掃職場特有の夏季期間における実情を理解していただくとともに、各区において清掃職員に対する熱中症を予防するための手当を措置するよう検討を求めます。

次に、会計年度任用職員の給与に係る取扱いについてです。

5月2日付けで、総務省通知として「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」が発出されました。通知では、会計年度任用職員に係る給与について、「改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本」とありますが、特別区の対応について説明を求めます。

最後に、新型コロナウイルス感染症法上の取扱い変更後の対策についてです。

今月、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが、2類相当から5類に変更されました。しかし、ウイルスが完全に消滅したわけではありませんし、新たに感染力の強い変異株が出現しないとも限りません。清掃事業は社会基盤を支えるエッセンシャルワークであり、1日たりとも事業を停止させるわけにはいきません。各区において、引き続き職場では感染対策をとりつつ、神経をすり減らしながらの作業が継続されますが、人員の確保や勤怠の取扱いについては、清掃職場の実態や職務内容を踏まえ、特段に配慮した対策を求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正當に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2023年度の夏季一時金等に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している」とした上で、その先行きについては、「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

また、本年の春闘の結果は、物価動向への対応が社会的に強く求められ、政労使ともに賃上げに向けた積極姿勢を示したことから、早い段階での満額回答などの動きがある一方、中小企業においては業績改善を伴わない中での賃上げも多いと報じられております。

続いて、特別区における今年度の一般会計予算をみると、全ての区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連施策、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、人事委員会に対する要請に係る検討状況について申し上げます。

人事委員会は、先月24日から6月16日までの間、職種別民間給与実態調査を実施しております。この結果を踏まえて、今年度の公民較差を算定することになることが見込まれますので、私どもといたしましては、こうしたことも踏まえつつ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、総務省からの会計年度任用職員の給与に係る取扱いに関する通知について申し上げます。

私どもは、本通知の内容については、慎重に検討する必要があると考えております。最後に申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

ます。

今月行われた新型コロナウイルス感染症の5類への見直し等、新型コロナウイルス対策は大きな転換点を迎えました。私どもといたしましては、ウィズコロナに向けた段階的な移行について、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております」という発言がありました。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れておきます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。