

令和6年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和6年5月24日（金）19時4分～19時23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）、寺田副区長会副会長（新宿）、
川野副区長会副会長（大田）、坂田副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、
杉浦副区長（渋谷）、渡辺副区長（杉並）、植竹副区長（葛飾）、
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）多田中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、
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、
森田常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

私ども東京清掃労働組合は本年3月14日、貴職に対し「2024年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2024年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

（要求書手交・読み上げ）

〈清掃労組〉

それでは、私の方から要求内容について、いくつか具体的に申し上げます。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の賃金確定交渉では、月例給については、若年層に重点を置きつつ、全級・全号給の引上げ改定となりましたが、中高年齢層職員においては、低額・低率にとどまりました。加えて、25年ぶりの3千円超えとなる公民較差が算出された一方で、実際の引上げ額が千円に満たない者も多く、物価高騰が続く中、賃金改善に大きな期待をしていた職員からは、悲痛な声が届いています。

いま、時代は生産年齢人口の減少を見据え、人材確保・労働者の大幅な賃金引上げに動いています。賃金が低ければ職員は定着しません。人事委員会の勧告以上に、特別区として、自主性・主体性をもった賃金改定が必要な時期ではないでしょうか。人材の確保には、若年層だけでなく、全ての職員が働き甲斐をもって、65歳まで安心して働き続けることができる、賃金・労働条件の抜本的改善が不可欠です。

皆さん方におかれましても、これまで以上の検討を行い、物価上昇を超える賃金の大幅な引上げを強く求めます。

一般社会では、長く続いたコロナ禍から日常を取り戻しているものの、清掃職場で

は、今もなお区民の衛生環境を維持するために、感染症対策を講じながら懸命な努力が続けられております。

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。職場の人員配置が厳しい中においても、能登半島地震による被災地支援や感染症の拡大時に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。

物価上昇による厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を一切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、こうした現場職員の日常の努力と奮闘が、区民の信頼を得ていることを正當に評価して、賃金に反映させるべきであります。

終わりの見えない物価上昇は、全職員の生活に大打撃を与え続けています。日本で最も物価の高い首都圏で働き、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、月例給及び一時金の引上げが不可欠です。

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、技能・業務系人事制度についてです。

この間、新規採用者の辞退や定年を待たずに職場から離れる職員が後を絶ちません。幾度となく申し上げてきていますが、地域の民間企業や他団体と比較し低賃金であることに加え、「魅力のない人事制度」に大きな理由があると指摘せざるを得ません。

職員を採用し、育て、定着させ、将来にわたって事業を安定的に運営していくためには、その時代に即した人事制度に改善していくことが不可欠です。私どもの調査では、10年後には、清掃事業の要である2級職と3級職が激減することが明らかとなっており、円滑に事業を運営していくためには、2級職と3級職の確保が急務であります。そのためには、受験資格や選考方法、更には任用を複線型にする等、様々な点を改善していかなければなりません。

皆さん方としても、差し迫った大きな課題であることを認識していただき、速やかに私どもと協議するよう強く求めます。

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高く評価されており、今後は単身世帯や妊婦がいる世帯等、更なる展開も期待されています。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周知な

どについても、特別区における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。

また、今後は、超高齢化に対応した訪問収集の更なる拡充や、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。

このような清掃事業における様々な取組みは、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での対応や、能登半島地震における被災地支援で、はっきりと証明されたと私どもは確信しております。

したがって、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、高齢期の雇用制度についてです。

再任用職員の賃金水準については、年金の一部支給が行われる前提で構築された水準であります。現在では、年金の支給開始が65歳になっていることを踏まえると、無年金期間はその賃金だけで生活が可能な水準を確保しなければ、職員の生活は成り立ちません。定年年齢引上げの完成を見据えて、この課題を先送りし続けることは、到底許されるものではありません。

また、今年度に61歳を迎える常勤職員の中には、月例給の低さから、退職金で生活資金を補う必要が生じ、やむを得ず退職し、定年前再任用短時間勤務を選択した職員が数多く存在しました。このことは、7割水準では生活を送ることが極めて困難であることの実態だと言わざるを得ません。これでは「高齢層に活躍してもらう」とした定年年齢引上げの本来の趣旨にそぐわず、もはや法改正した意義もなくなってしまいます。

多くの民間企業ではこのような事態を想定して、60歳時と同等の賃金水準を65歳まで維持し、人材を確保するといった取組みが進められていると聞き及んでおります。23区における民間企業の実態を精確に調査し、人材確保の観点からも60歳以

降の常勤職員の賃金に反映すべきです。

私どもは、60歳以降の常勤職員の月例給7割水準や、再任用職員の賃金水準は、改善すべき喫緊の課題と認識しておりますので、早急な検討を求めます。とりわけ、再任用職員の一時金については、常勤職員と同等の支給月数となるよう早急な改善を強く求めます。

さらに、清掃職場では、定年年齢の引上げにより職員の高齢化が加速するとともに、長年の過酷な重労働より、腰や肘、膝等に疾患を抱える収集職員や、加齢に伴う視力の低下から、自動車運転業務に不安を感じる職員も少なくありません。とりわけ自動車運転については、全国でも高齢ドライバーによる交通事故が多発し、社会問題となっております。私どもは、清掃事業の安全管理の観点からも、事故を未然に防ぐ環境を整備することが最重要課題であると考えています。改めて、技能Ⅴ・技能Ⅵ間の5号転による転職について、それぞれ50歳未満及び55歳未満とされている年齢制限を撤廃するとともに、これに伴う給与上の号数調整を行わないことを強く求めます。

次に、採用選考についてです。

先ほども申し上げましたが、多くの区において清掃職員の継続的な新規採用が再開されてきておりますが、採用辞退者が散見されるなど、新たな課題も浮上しております。採用の辞退は、欠員に直結し、清掃職場における新年度の現員配置に大きな影響を与えます。

若年層の人材確保には、魅力ある賃金水準や人事制度の改善が不可欠ですが、特に採用選考については、23区同一の日程で実施するなどの対応策が必要です。区長会として早急に検討するとともに、欠員状態とならないよう各区において採用辞退を想定した実効性のある対応策を講じることを求めます。

最後に、夏季期間における熱中症対策等についてです。

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になります。国内では、既にこの時期でも30℃を超える地域が出ており、近年の異常気象による尋常ではない夏場の気温・湿度を踏まえれば、時代に見合った改善が待ったなしの状況です。熱中症を甘く見てはいけません。場合によっては死に至る可能性もあることを認識した上で検討をする必要があります。

厚生労働省も、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。昨年にも申し上げましたが、清掃現場では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が、もはや限界に達していると言っても

過言ではありません。

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、職員の負担は増大するばかりです。

また、国における夏季休暇の取得可能期間の拡大を受け、いくつかの区において同様の改正がなされております。清掃職場にとっては、取得可能期間の拡大よりも、夏季期間において職員が心身ともにリフレッシュができるよう夏季休暇の日数増や、一人当たりの作業時間を減らすなどの負担軽減を図ることも熱中症対策の一つであると考えます。

清掃職員を守ることは、すなわち夏の区民サービスを維持することにもつながります。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や負担軽減策を予算化し、導入するよう早急な検討を強く求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の最前線で、区民とのふれあいによって、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真摯に受け止め、これまで以上に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「2024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、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している」とした上で、その先行きについては、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、中東地域をめぐる情勢、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。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連事業や災害対策事業のほか、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、このような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、人材確保のための取組みについて申し上げます。

本年の春闘では、物価動向や人材不足を背景に、昨年を大きく上回る賃上げ率になったと報じられております。

こうした中、今年度の特別区職員Ⅰ類採用に係る春試験においては、採用予定者数が過去最大となる一方で、申込者数は昨年度を大きく下回るなど、人材の確保をめぐる状況は日を迫うごとに厳しさを増しています。

私どもといたしましても、特別区長会公務員制度部会を設置し、特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において検討を進めているところではありますが、職務に精励する職員を含めた特別区を担う有為な人材を確保できるよう、人事・給与制度のより一層の整備を図っていく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、令和6年能登半島地震に関する被災地への支援など、区政の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。

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。