



2023年3月13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 秀樹



## 2023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、月例給、一時金共に引上げを勧告しました。しかし、月例給の引上げは、初任給及び若年層に限定され、3年間という長きにわたり、コロナ禍で奮闘してきた職員全体の月例給を引上げることはなりませんでした。

現場では、感染に対するストレスや事業を止めてはいけないというプレッシャーと闘いながら、職員の努力が今もなお続いています。

とりわけ、第7波、第8波では感染者数が最高を記録し、各清掃職場においても、感染者及び濃厚接触者が多数認められ、人員の調整については、全ての職員が協力をし、区民サービスの低下を招かないために全力で取り組んでまいりました。

こうした全ての職員の努力に対して、月例給の引上げがされなかったことは、不当なものと言わざるを得ません。

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、「GDPも賃金も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来を作っていくことが必要」としています。また、物価上昇により、労働者の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きいとして、とりわけ、生活がより厳しい層への手当が不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要があるとしています。具体的



には、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点と全ての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分を含む賃上げを5%程度としています。

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が、コロナ対策で低迷した景気の回復は望めません。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、少子化に歯止めがかかりません。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、定年年齢の引上げについての議論で、特別区の業務職給料表及び任用制度を含め、私ども清掃職員の賃金水準の低さが露呈しました。若年層から高齢層まで、安心して働き続けられる賃金水準とするため、早急な協議が必要と考えています。

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。また、コロナ禍において寄せられた多くの「感謝の手紙」は、区民にとっての身近な清掃事業の必要性を、区民が示したものと言っても過言ではありません。

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に向け働きかけること。

- 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5%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 職務・職責の違いを口実とした、賃金差別改定を行わず、行政職と比べて低く抑えられている技能・業務職員の賃金水準を改善すること。  
また、労使による「意見交換・研究」の場を積極的に推進すること。
- 5 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、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。
- 6 急激な物価の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る。民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な一時金を支給すること。
- 7 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。  
併せて、3月期の期末手当が廃止されたことを踏まえた上で、十分な労使交渉の時間を確保すること。
- 8 労働者人口が減少する中、人材確保は重要な課題となっている。また、優秀な人材が他自治体へ流出することを防ぐ観点からも、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。
- 9 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すべての級で号給増設を行うこと。
- 10 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。
- 11 職員の勤務意欲を維持高揚させるとともに、定年延長職員と再任用職員の月例給における逆転が生じないように、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。

- 12 退職手当の基本額については、支給率の引き上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
- 13 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。

## 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 勤勉手当の成績率について、最上位・上位の職員の割合を拡大すること。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 「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 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受験資格基準を緩和すること。
- 2 各区における「担当技能長職」について、統一交渉の妥結結果を尊重し、本来の設置目的を踏まえ「担当技能長職」の拡大を図るとともに統一的な運用とすること。
- 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應えるためにも、統括技能長職およ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、60歳超の職を確保し、定年年齢の引上げや再任用の職級を定年前と同等とすることを理由とした昇任抑制を行わないこと。
- 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 再任用職員賃金については、一部年金の支給を前提として、賃金水準が決められてきた。年金支給開始年齢が65歳に到達したことから、早急に賃金のみで生活ができる水準に改善すること。
- 2 加齢困難職種である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に、職域を幅広く設定するなどの配慮を行い、職場環境を整備すること。
- 3 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。
- 4 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および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。
- 5 高齢職員の多様な働き方に対応するため、高齢者部分休業制度について、清掃職場でも取得しやすい制度とするよう、各区に働きかけること。

#### 五 その他の課題について

- 1 清掃職員の採用選考合格者において、辞退者が散見される。新年度において欠員とならぬよう、辞退者を想定した対策を講じること。
- 2 会計年度任用職員については、地方公務員法の趣旨に則り、処遇改善となる運用をおこなうこと。とりわけ、勤勉手当について地方自治法の改正が予定されている。法改正後は、各区において速やかに勤勉手当が措置できるよう対応を図ること。また、必要な人員が確保できるよう、清掃職場の実態に見合った募集要項等について検討すること。
- 3 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精確に把握し、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、支給額の増額および支給対象者の範囲を拡大すること。
- 4 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。
- 5 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。とりわけ、賃金水準については、公契約条例を制定している区の労働報酬下限額を下回らない水準とするよう指導すること。

- 6 自治体の責任として、就職氷河期世代やコロナ禍における失業者を対象とした職員採用を、通常の欠員採用とは別に行うこと。
- 7 地方公務員法第42条に基づき、職員の福利厚生に関する使用者責任として、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。

以上