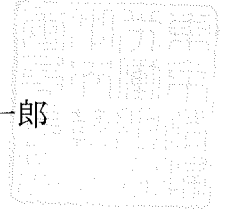


2024年3月14日

特別区長会
会長 吉住 健一 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 多田 修一郎



2024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。

昨年の特別区人事委員会勧告では、月例給について、初任給及び若年層に重点を置きつつ全級・全号給の引上げとし、一時金について、年間支給月数を0.1月引き上げ4.65月とし、一般職員は勤勉手当に割り振るとしました。

しかし、光熱水費をはじめ、食料品などあらゆる物が値上がりしている中で、物価上昇率に遠く及ばない低額・低率の賃上げにとどまり、物価高騰下での厳しい職員の生活実態を踏まえれば、到底、納得のいくものではありませんでした。

また、全級・全号給での引上げが実現したものの、中堅以上は1,000円程度の引上げで、実質賃金の改善には程遠い状況です。全国一の生計費を要する特別区で働き、暮らす職員の生活実態に即し、生計費原則に基づいた全職員の大幅な賃上げを行うべきです。

この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて、現業職員の賃金改定が行われてきましたが、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労働組合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、「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」とし、「その最大のカギは社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現すること」としております。

具体的には、「経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」、「底支え」、「格差是正」の取組強化を促す観点から、賃上げ分を3%以上、定昇相当分を含め5%以上の賃上げをめざす」としています。



憲法で謳う「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、実質賃金の下落が続くことになれば、消費購買力は上がり、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。人材確保の観点からも、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ます。

清掃職場では、新規採用の継続が見られるものの、退職者や現場を完全に補うものではなく、引き続き非正規労働者の多用で、職員数の減少と高齢化・委託化が進んでいます。こうしたことは、公共サービスとしての清掃事業の質を低下させるものであり、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、大きな課題となっています。

また、多発する大規模自然災害や感染症等に対しては、緊急的な対応が求められております。地域の情報を熟知している清掃職員は、初動体制に大きな役割を果たすことができます。能登半島地震における災害支援については、23区全体で迅速に支援に行けるよう準備し、先月19日から順次、石川県七尾市で災害廃棄物の収集支援を行っております。

安心・安全で質の高い、持続可能な公共サービスを安定して提供するためには、業務に見合った人員の確保や労働条件の改善が不可欠です。

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を働きかけること。
- 2 物価高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%を基本として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清掃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、行政職と比べて著しく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。また、労使による「意見交換・研究」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、給料の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。
- 8 労働者人口が減少する中、人材確保は喫緊の課題となっている。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賃金水準に反映されるよう、現給保障の適用を受ける最高号給適用者が昇給できるように全ての級において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、賃金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ため、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、支給率の引上げを行うこと。また、調整額ポイント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及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 この間、採用の辞退や離職が相次いでいる。人材確保の観点から、人事制度を抜本的に改善し、魅力のあるものとする。
- 2 技能主任については、高齢層の大量退職により10年後には激減することから、昇任者数の拡大が喫緊の課題である。若年層職員の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職の昇任資格基準における在職期間を短縮すること。
- 3 担当技能長職については、各区において、統一交渉の妥結結果を尊重し、本来の設置目的を踏まえ、拡大を図ること。
- 4 統括技能長職及び技能長職については、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答えるためにも、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。
- 5 組織の新陳代謝を促進し、組織活力を維持するため、昇任抑制を行わないこと。

- 6 統括技能長職、技能長職及び担当技能長職の昇任に当たっては、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。
- 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、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 再任用職員の賃金については、一部年金の支給を前提とした賃金水準のままとなっている。喫緊の課題と強く認識した上で、年金無支給期間でも賃金だけで生活できるよう改善すること。
- 2 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。
- 3 再任用を含めた60歳超の高齢層職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して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）を図ること。
- 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が増えている。また、全国では、高齢ドライバーによる事故が相次ぎ、問題視されている。事故を未然に防止するために環境を整備することは使用者としての責務であり、喫緊の課題と強く認識した上で、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、これに伴う号給調整を行わないこと。
- 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において辞退者が散見されることから、23区同一日に選考を行うなど、対応策を早急に検討すること。また、新年度において欠員が生じないよう、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、勤勉手当の導入など、処遇が一定改善されたが、引き続き、賃金・労働条件の改善を検討するとともに、財政難を理由とした一方的な雇止めや不当な賃金引下げを行わないこと。
- 3 住居手当について、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、支給額の増額及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、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 特別区の清掃事業では、「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 35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代を対象とした採用制度を通常の新規採用枠とは別に区分して清掃職場に導入し、長年、共に清掃事業を支えている会計年度任用職員が正規職員となる機会を得られるようにすること。
- 7 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。
- 8 熱中症における予防対策は、清掃職員の職務内容に鑑み、喫緊の課題であり、職員を守ることは区民サービスの維持につながる。夏の暑さが激化・長期化していることから、夏季休暇の使用可能期間の拡大に限らず、使用可能日数自体を増加させることや夏季の勤務に対する手当の新設など、更なる改善を行うよう各区に働きかけること。

以上