２０２６年１０月２３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

２０２６年度 賃金確定に関わる要求書

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。

本年、特別区人事委員会は、月例給について、公民較差１５，１２６円（３．７２％）を解消するため、全ての世代の給料表を引上げ改定とし、一時金については０．１月引き上げ、期末手当と勤勉手当に均等に配分する勧告を行いました。昨年に引き続き、全ての世代において月例給を引上げとしたことは、我われの要請等に一定応えたものといえます。

しかし、月例給の引上げ額は、長期化する物価上昇を上回るものではなく、職員の厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得できるものではありません。

また、再任用職員の月例給は、これまでの考え方と異なり、１０．６％程度の改定としました。このこと自体は評価できるものの、私どもが再三にわたり、再任用賃金の抜本的な改善を訴え続けてきたにもかかわらず、人事院に追随し、これまで改善を引き延ばしてきたことは看過できません。加えて、一時金についても、私どもが、その他の職員と同等にするよう強く求めてきたにもかかわらず、改善を置き去りにし、従来の考え方に固執するばかりで、現場の切実な訴えに応えようとしない人事委員会の姿勢は、極めて遺憾であると言わざるを得ません。本年、大阪市人事委員会は、「再任用職員は、定年引上げの対象となった６０歳超の常勤職員と同様、本格業務に従事しており、また、これまで培ってきた能力や経験についても、両者において同様に求められている」とし、定年引上げ職員と同じ支給月数分とするよう、勧告しております。大阪市と特別区の再任用職員について、業務内容や求められる能力、経験等に差はありません。区長会としても、同様の判断をするよう強く求めます。

地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」です。この生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復・上昇させるとともに、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給及び一

時金の大幅な引上げを強く求めます。

近年の清掃職場においては、事業の継続や技術・技能の継承、専門性のある職務内容や有事の際における機動力・現場力に鑑み、人材確保のため採用選考が継続して実施されております。しかし、選考内定者の辞退や職員の早期離職の増加、更には技術系職員を中心とした採用難が加速しています。公務の担い手不足という組織運営の根幹を揺るがす深刻な事態に直面しており、再任用職員や定年年齢の引上げに伴い高齢層職員が培ってきた、豊富な行政経験と熟練の技術が不可欠となっているのが実態です。このような状態にありながらも、安定的な行政サービスの維持は、職員一人ひとりの高い使命感と責任感、そして、日々の奮闘によって支えられています。

また、近年、全国各地で想定をはるかに超える大規模自然災害が多発しており、特別区においても、平時から大規模災害を想定した取組が不可欠です。区民の安全と安心、そして財産を守り、被災からの早期の復旧・復興には正規職員の存在が欠かせません。そのためには、より一層、賃金・労働条件を改善した上で、一定の人材確保が重要となります。再任用職員を含む、中高年齢層職員の賃金水準は、若年層職員にとっても公務員人生を左右する重要な要素であり、採用から退職まで安心して働き続けられる賃金体系の構築は、採用市場での競争力向上だけでなく離職者の防止や人材の確保、更には清掃職場における事業の継続性・安定性の確保につながるものと確信しております。

昨年の賃金確定交渉では、この間の交渉の経過を踏まえ、技能・業務系職員に係る人事・任用制度について、改善が図られました。しかし、質の高い公共サービスとして、清掃事業の継続の観点から、引き続き、人材確保のため、多角的な面から労使による検討が必要になります。区長会には、職員が自信と誇りを持ち、６５歳まで安心して職務に邁進できる制度を構築する責任があります。

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あるため、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改定されてきたことも事実です。

これまでの妥結結果を踏まえ、５課題・３８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　全ての世代の職員に対し、真に生活改善につながる月例給の引上げを行うこと。

2　生産年齢人口の減少に伴い、人材確保は喫緊かつ重要な課題となっている。人事委員会の勧告に追従することなく、特別区として、自主性・主体性を持った大幅な賃金改善を行うこと。

3　７割水準となっている６０歳超常勤職員の賃金水準について、再任用職員の月例給を下回らない業務職給料表とすること。

4　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　各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とともに、職員に対し積極的に昇任勧奨を行うこと。

2　技能主任について、高年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させ、勤労意欲を高めるため、技能主任への昇任率を引き上げること。

3　技能長職の拡大に向け、複線型とした昇任制度を活用し、昇任を促進するため、ポストを増加すること。

4　担当技能長職について、技能長職昇任選考（種別Ｂ）の設置趣旨を踏まえ、全区において設置・拡大を着実に推進するとともに、区によって業務内容や待遇差が生じないよう、適正な配置を行うこと。

5　統括技能長職及び技能長職について、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とともに、職員の昇任意欲にも応えるため、昇任選考を確実に実施すること。

6　組織の新陳代謝を促進し、組織活力を維持するために、ポストの空きがないことを理由とした昇任抑制は行わないこと。

7　人材育成の観点から、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にするなど、職場環境の改善を講じること。

8　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、発症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。

9　清掃職場において、共に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、既存の新卒採用区分とは別の採用区分を導入すること。

10　清掃職場における年度途中採用者の増加を踏まえ、年度途中採用者に係る昇任選考受験資格及び任用資格について、採用年度の４月１日に採用された者とみなして在職年数を計算すること。

3　給与制度等の改善について

1　国の「職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の

構築」については、単に追随せず、特別区として自主的・主体的に判断すること。

2　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適切に評価し、給与処遇に反映させること。

3　生産年齢人口が減少する中、人材獲得は喫緊の課題となっている。初任給の決定方法に民間職務経験を原則１０割適用とすることや経験年数による号給調整を見直し、初任給水準を引き上げること。

4　職員の勤務意欲を維持・向上させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。

5　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。

6　扶養手当について、家族の事情等により就労できない配偶者（パートナー）を扶養する職員に対し、新たな区分での手当支給を検討すること。

7　住居手当については、首都圏における住宅事情及び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の引上げをすること。

8　一時金については、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化するとともに、物価上昇を加味した特例的な一時金を支給すること。

9　勤勉手当の成績率における一律拠出割合の更なる拡大は行わず、実施結果に関する検証とともに協議を行うこと。

10　人事院勧告を踏まえ、会計年度任用職員に対し、生活関連手当の支給をすること。

11　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。したがって、現行の勤勉手当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た、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

12　公務員離れを予防する観点からも、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、調整額ポイントについても改善すること。

13　夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、熱中症の予防策に係る手当及びその予算措置を講じること。また、職員の熱中症対策として、夏季休暇の日数増やリフレッシュ休暇等の導入を図ること。

14　代替職員の適切な配置を原則とするが、配置がされないまま、育児や介護等の事由により現に不在となっている職員の業務を代行した職員に対しては、勤勉手当に係る加算措置を講じること。

4　高齢期雇用制度について

1　６０歳超の統括技能長職及び技能長職について、職務・職責が６０歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も同様に軽減すべきであり、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、その問題解決は先送りされてきた。解決すべき喫緊の課題と強く認識した上で、無年金期間でも、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を早

急に図ること。

3　地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、国をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。

4　同一労働同一賃金の観点から、再任用職員の一時金の支給月数を常勤職員と同等にすること。

5　再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。

6　再任用を含めた全ての６０歳超の高齢職員については、６５歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、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るため、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　特別区の清掃事業を受注する民間事業者のもとでは、非正規労働者が低賃金かつ長時間の労働を強いられており、人員の確保が困難になっている。持続可能な清掃事業の確立に向け、早急に賃金改善等の対策を講じ、人員確保に努めること。

4　会計年度任用職員について、国や他団体の動向を踏まえ、特別区においても常勤職員への転換に向けて検討すること。

以上