



2024年10月22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 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。

10月9日、特別区人事委員会は、本年の公民較差に基づき、月例給を11,029円(2.89%)、一時金については0.2月引き上げ、期末手当と勤勉手当に均等に配分するという勧告を行いました。

3年連続で月例給と一時金が引き上げられることは、春闘結果や物価高を踏まえ、職員の期待に一定応えたものといえます。しかし、子育て世代や、長年区政の発展に貢献してきた高年齢層の引上げは十分なものとはいえず、不満の残るものでありました。加えて、終わりの見えない物価高騰は、全ての職員とその家族の生活に大打撃を与え続けており、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。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引上げを求めます。

また、特別区人事委員会は、人事院に追随し、扶養手当の見直しも勧告しました。配偶者等に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げる手法は、職員間の分断を生み出すものと言わざるを得ません。区長会として、特別区内の民間企業の支給状況等を勘案した対応を求めます。

今年の春闘では、物価高による家計への影響や人材不足による現場の負担増を踏まえ、日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果、5%台の大幅な賃上げが実現しました。

一方で、この間、清掃職場においては、新規採用選考における受験者の減少、合格者の採用辞退、中高年齢層職員の離職の増加等、人材の確保は深刻な課題となっています。こうした背景には、全ての世代にとっても、低すぎ



る賃金の水準と構造、そして魅力のない人事制度に原因があると言わざるを得ません。今後、生産年齢人口の減少は続くことが想定されることから、人材確保に向けた任用制度や賃金水準等の抜本的な見直しは喫緊の課題です。もはや小手先の改善だけでは、職員は定着しません。

また、職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められる清掃職員の職務内容を踏まえれば、若年層だけでなく、中高年齢層の職員の賃金のあり方も検討すべきです。若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富なスキルを有する中高年齢層の士気の向上につながる賃金水準こそ確保する必要があります。加えて、中高年齢層の賃金水準は、若年層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給与体系の構築は、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確保、さら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ります。

特別区の清掃事業は、付加価値のある通常業務に加え、プラスチックの一括回収をはじめ、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。これらの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られるものであり、私ども清掃職員は、日頃から区政の最前線で行政と区民との接点となることで、より良質な公共サービスとしての清掃事業の確立をめざしています。このような持続可能な質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の処遇改善を図ることが必要不可欠です。

皆さん方には、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。今こそ、清掃職員の人材確保を主眼とし、魅力ある賃金水準と人事制度の構築に向け、区長会として、早期の具体的な検討及び協議を強く求めます。

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・40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 本年の春闘結果等を反映し、全職員に対し、物価上昇分を上回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迫従することなく、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。また、初任給水準を引き上げ、若年層の賃金水準の改善を図るとともに、時間単価が最低賃金を下回らないようにすること。
- 3 60歳超の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る職員がいまだ多く存在する。このことは、制度間の不均衡と業務職給料表の水準の低さが原因である。行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の賃金水準を抜本的に改善すること。
- 4 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）等を十分に勘案し、行政職給料表との関係性を見直しや独自給料表の構築、調整額の措置などを行い、正当な賃金水準に引き上げること。
- 5 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級において号給増設を行うとともに、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。
- 6 技能Ⅴ及び技能Ⅵについては、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 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られる制度が不可欠である。現行制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力のある人事制度を構築すること。
- 2 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、職員の昇任意欲に応える選考へと改善すること。
- 3 今後の職場における人員構成を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないように、設置基準の見直し等を通じた安定的な清掃事業の運営と人材育成も踏まえた計画的な任用を行うこと。
- 4 組織の新陳代謝を高め、組織活力を維持するため、昇任抑制を行わないこと。
- 5 担当技能長職は、技能長職へのステップや研修の場ではなく、現場におけるグループのリーダーとして、豊富な知識や経験を活かすための職である。区によって業務内容や待遇差が生じないように、適正な配置を行うこと。
- 6 担当技能長職は、技能長職と設置基準が異なることから、従来の昇任選考とは別の昇任制度を構築し、複線型の任用体系とすること。
- 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とするなど、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に、原因究明に努めるとともに、発生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 定年年齢が引き上げられ、職員の高齢化が加速している中で、職務に対する身体的な不安を抱える職員も増えていることから、5号転による技能Ⅵから技能Ⅴへの転職及び技能Ⅴから技能Ⅵへの転職について、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なくすとともに、これに伴う給与上の号数調整を行わないこと。
- 10 若年層職員の士気を高め、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職昇任選考に係る資格基準の短縮や前歴通算基準の見直し等、更なる改善を行うこと。
- 11 採用の門戸を拡大し、一人でも多くの人材を確保できるよう、新規採用選考に係る受験年齢の見直しや、経験者採用制度を導入すること。
- 12 「豊富な経験を有する職員の人材活用を図る」ために対象者を拡大し期間を延長した技能主任職・技能長職昇任選考の特例について延長し、該当職員への積極的な受験勧奨と趣旨に則った適切な運用を行うこと。

3 給与制度等の改善について

- 1 国の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」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 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。
- 3 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を引き上げること。
- 4 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。
- 5 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、民間企業に見られる「インフレ手当」と同様に、特例的な一時金を支給すること。
- 6 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。
- 7 勤勉手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめ、実施結果に関する検証を行うこと。
- 8 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。
- 9 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。
- 10 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を図ること。
- 11 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。

- 12 扶養手当について、特別区及び民間の支給状況を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止しないこと。
- 13 夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、職員の熱中症対策として、新たな手当の支給及びその予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、その問題は先送りされてきた。解決すべき喫緊の課題と認識した上で、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 年金支給水準の額となる給与の引上げを国や総務省をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、特別区の事情を踏まえた判断として、先んじて年金支給水準の額を上乗せした給与水準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及び生活関連手当の支給について、常勤職員と同等にすること。
- 5 再任用を含めた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 夏季期間における清掃職場特有の実態を踏まえ、職員の熱中症対策として、夏季休暇の日数増を図ること。

以上