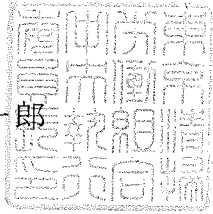




2023年10月23日

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



2023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11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3,722円(0.98%)、一時金については、勤勉手当を0.10月分引き上げる勧告を行いました。

全職員について、月例給と一時金が引き上げられることは、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層への引上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満の残るものでありました。昨今における急激な物価上昇は、全ての職員とその家族の生活に大打撃を与えています。物価高騰下で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。4年にもわたりコロナ禍で奮闘してきている職員の労苦に報いるためにも、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の引上げを求めます。

今年の民間春闘では、「業績ではなく、物価高騰による賃上げ」が行われたといわれています。従業員の生活を支え、生産性を向上させるとともに、「人材確保も図る」とした経営側の考えに基づいています。23区の清掃職場も、昨年度は区移管以降、最多の職員募集が行われましたが、受験者数は年々低下し、合格しても採用の辞退や離職が後を絶ちません。さらには、定年引上げにより60歳超の賃金をそれまでの7割水準としたことで将来に不安を持つ、中高年層の離職も職場から報告されております。その主たる原因は、先の展望が見通せない、「低すぎる賃金水準」と「魅力のない人事制度」にあると指摘せざるを得ません。有能な人材の確保は、何も若年層に留まるものではありません。培ってきた経験や技術を後進に伝え、区政の第一線で存分に発揮できる中高年層の確保も必要不可欠です。



2018年度の賃金確定以降、行政系人事制度の改正に伴う職層構成比の歪みを原因として、特別区職員の賃金水準は、不当に引き下げられてきました。2022年の国公ラスパイレス指数は98.8となっており、日本一生計費の高い特別区職員の賃金水準は極めて低いものとなっております。私どもはこの間、幾度となく、特別区の業務職給料表の水準が低すぎると主張してきました。次代の区政を担う若年層も確かに重要ですが、多様な経験を持つ中高年層にもきちんと光を当てるべきです。受験者数の増加、採用者の辞退・離職、中高年層の離職を防止し、職務の士気を向上する観点からも、新規採用者を定着させ、65歳まで安心して職務に邁進できる、魅力のある人事制度に向けて抜本的な改善が不可欠です。

今年4月に定年年齢が引き上げられましたが、その意義は、職員が士気を下げずに、60歳以降も同じ職責を果たし続けることでもあります。2021年度の賃金確定交渉で、昇給抑制年齢を2歳引き上げることでやむなく合意しましたが、いまだ多くの常勤職員が月例給において再任用賃金を下回る、他の自治体にはあまり見られない異常な状態が続いています。これは「高齢者に活躍してもらおう」とした定年引上げの本来の趣旨からは、大きくかけ離れたものであります。こうした事態を解消するためにも、業務職給料表及び人事制度の抜本的な改善が喫緊の課題です。

現在、清掃事業は転換期を迎えていると言っても過言ではありません。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。清掃事業における多くの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られます。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り、より良質な公共サービスとしての清掃事業を目指しています。こうしたことから、皆さん方には、全ての職員が自信と誇りを持ち、安心して職務に邁進できる賃金水準の確保と魅力のある人事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す。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。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のも事実です。

私どもは、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 昨今における急激な物価高騰は、全職員の生活に大きな影響を与えている。多種・多様化する清掃の職務内容や物価高騰に鑑み、全職員に対して物価上昇分を上回る月例給の引上げを行うこと。
- 2 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まだまだ多く存在する。このことは、特別区の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改善すること。
- 3 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、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。
- 4 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こと。
- 5 現給保障者も、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・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 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こと。
- 2 今後の大量退職を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないように、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。
- 3 多種・多様化する特別区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ためにも、統括技能長職及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格差が生じないように、適正に配置すること。
- 6 人材育成の観点からも、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。
- 7 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。
- 8 定年年齢が引き上げられ、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、5号転である技能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、これに伴う号給調整も行わないこと。

- 9 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や前歴持込年数等、更なる改善を図ること。
- 10 受験者数の増や新規採用者の定着のため、人事制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力のある制度を構築すること。

3 給与制度等の改善について

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。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。とりわけ、時間単価が最低賃金を下回らないようにすること。
- 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。従って、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・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
- 12 夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、熱中症を予防するための手当及び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・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・職責も同様に軽減し、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。喫緊の課題と認識した上で、年金無支給期間でも、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 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 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。
- 4 清掃事業に従事している、35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代に対し、正規職員への機会がもてるよう、選考制度の整備を図ること。
- 5 高齢者部分休業制度については、清掃職場でも活用できるよう、日単位の取得を可能とすること。
- 6 会計年度任用職員の一時金については、特別区においても勤勉手当の支給を可能とするよう制度を確立すること。なお、今年度の引上げ分については、全額期末手当で措置すること。
併せて、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえ、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定し、不利益変更は翌会計年度とすること。
また、必要な人員が確保できるように、処遇改善に努めること。
- 7 清掃職員の熱中症対策を踏まえ、夏季休暇の取得期間を延長するとともに、夏季休暇の日数増を図ること。

以上