

せいそう 労働者 速報

2016年3月16日
No. 1098
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成28年度給与改定(第1回)団体交渉 区長会に要求書を提出

各区選考は限界だ 設置基準の改善と積極的な人事交流で清掃事業の質を向上するべき!

3月16日、19時19分から、平成28年度給与改定(第1回)団体交渉が行われ、第7回中央委員会で確認した要求案に基づく「2016年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を区長会に提出しました。

23区清掃業務の特殊性・困難性を区長会は十分に認識しているはずですが、職責や職務内容等を十分に踏まえた賃金水準とすることを求めます。また、雇用と年金の確実な接続のため、再任用制度における賃金は、その収入だけで生活できる水準にすべきです。

保障額表から業務職給料表への切替えに係る課題については、2年連続で改善を勝ち取ったものの依然として多くの組合員が切替調整号数を保有しています。昇給調整措置の一日も早い終了、残号数の廃止を求めます。

技能長・統括技能長については、各区の年齢構成のアンバランスなどから、欠員が生じている区がある一方で、昇任意欲があっても選考すら実施されない区があるという実態です。人数を括りとする設置基準を廃止すると同時に、職員の交流・派遣を制度化することが、23区清掃事業の全体の質の維持に繋がるものです。

そして、車付雇上をはじめとした23区清掃事業で働くすべての労働者の賃金・労働条件の改善が必要です。正規職員との均等待遇という観点からも、区長会として関係機関に働きかけることを求めます。

現場の第一線で区政に貢献をしている職員の切実な要求であることを受け止め、あらゆる課題の改善にむけた積極的な検討を求めました。秋の確定闘争で要求を実現するためには、各職場からの声を区長会に届けることが重要です。春闘期から、全組合員の総力を結集して取り組みましょう。



平成28年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2016年3月16日（水）19時19分から19時43分

2. 場 所 東京区政会館203会議室

3. 出席者

区長会：

鈴木副区長会会長（目黒区）、田中副区長会副会長（港区）、石川副区長会副会長（足立区）、齊藤副区長会役員（中央区）、佐藤副区長会役員（荒川区）、千葉副区長会役員（渋谷区）、川崎副区長会役員（中野区）、原野副区長会役員（江戸川区）、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：澤田人事企画部長（特人厚）、鈴木調査課長（特人厚）川原井勤労課長（特人厚）、中野副参事（特人厚）

清掃労組：

桐田委員長、中里副委員長、染書記長、齋藤書記次長、渡辺常任中央執行委員、西村常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、洞下常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、「2016年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、職場討議を踏まえ、3月11日に開催した第7回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

以上の要求内容は5課題34項目となっておりますが、本日は特に強調しておきたい事項について申し上げます。

まず始めに、現業系職員の賃金制度（水準）の改善についてであります。

現業系職員が地域の公共サービスとして区民から求められるための要素は、「行政と区民との接点」「継続的な現場の把握」「総合性」等にあります。

清掃職員が日常の業務を遂行するうえで、常に区民と接している仕事上の利点を活かし、区民の求める公共サービスとしての自治体責任を果たすことこそが私たちに求められる役割であると考えます。

また、単に現場を持っているというだけではなく、長期間にわたって地域に密着していることから、地域や区民の経年変化までも知り得ることや、幅広い政策情報の収集が可能な立場にいることも清掃職員の大きな役割です。

区民の暮らしは、行政の組織編成やいわゆる「縦割り」とは全く無関係に展開しています。収集・運搬作業を中心とする現場の職務は、お年寄りや身体の不自由な方の玄関先まで収集に伺う訪問収集、区民や事業者への排出指導など公権力を伴う職務内容も増えています。小学校に出向いて、分別ゲームなどを通して、環境問題としての清掃事業を学ぶ環境学習も高い評価を得ています。

清掃の業務は、行政の組織編成を越えた対応や調整を求められる総合的な観点から問題に対処することを考えていかなければならないのです。

これらの職務は、特定の職員だけで担われているわけではありません。日常的な打合せを基に、職員間の連携により進められている職務です。指導業務や環境学習は、長年の知識や経験無くしては担えない職務です。良質な公共サービスとしての清掃事業を維持しようと、日夜職務に精励する職員の努力を正しく評価すべきです。

地方公務員の給与は、生計費も考慮して定めることとされています。特別区職員の生計費に係わる大きな変化として、昨年10月からの共済掛金の引上げがあります。

共済年金と厚生年金の一元化に伴い、「新3階部分」として「年金払い退職給付」の掛金が新たに生じるとともに、掛金の算定方式が「標準報酬制」に変更されました。掛金は4月～6月の報酬の平均額に基づき算出されますが、清掃事業は一日たりとも停滞することが許されない事業であることから、職員は5月の祝日作業に従事する実態にあります。このことが大幅な掛金の引上げに繋がっているのです。昨年の勧告に基づく賃金・一時金の増額分は、共済掛金の引上げ分にも遠く及ばないものです。

職員の職務・職責がますます増大する一方で、賃金が抑制されるばかりでは、職務・職責と賃金のバランスは大きく崩れることになり、職務に対する意欲の維持が困難となります。職責や職務内容（公務としての特殊性や困難度、危険性）

等を十分に踏まえた賃金水準とするべきです。

次に、現業系職員の保障額表から業務職給料表への切替えに係る課題であります。

私どもは、業務職給料表の切替えに伴う昇給調整措置の終了を重点課題として繰り返し求めてきました。

一昨年の賃金確定期では、制度矛盾とも言える追い越しを解消するため一定の見直しが図られました。また、昨年の賃金確定期には、毎年の昇給日に適用する切替調整号数の限度を3号とすることで、良好な勤務成績を収めていれば最低でも1号昇給が実現することとなり、2年連続で改善がはかられました。

しかしながら、2010年度に保障額表から給料表への切替えが行われて6年が経過した現在でも、なお、多くの切替調整号数を保有している職員がいるのが実態です。

また、現給保障者が昇任・昇格した場合、昇格後の号給の給料月額が現給保障額より少ない場合には、引き続き現給保障に留められてしまいます。このことが大きな一因として、技能主任、技能長、統括技能長への昇任意欲を失うことになっています。

人事管理上からも大きな問題を含んでいる昇給調整措置の一日も早い終了、残号数の廃止を求めます。

次に、一時金についてであります。

昨年の賃金確定交渉では、勤勉手当の成績率制度について、一律拋出割合を「4%以内」と確認して妥結に至りました。昇給調整措置の見直しやその他の課題を含めて総合的に判断したものです。

一律拋出は、勤務成績が良好の者からも、職務段階別加算を受けていない者からも一律に拋出を強制するものです。また、チームワークを基本に毎日の業務が進められる清掃事業の内容からも、成績率制度は馴染まないことは明らかです。

勤勉手当は廃止し期末手当へ一本化すると同時に、一時金の水準などを含めた改善を求めます。

現業系人事制度についてであります。

現在、行政系職員の人事制度の見直しが検討されていると聞き及んでいます。私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合ではありますが、清掃

工場に勤務する技術職員を中心に行政系職員も一定の職員数があります。行政系人事制度の見直しについては、大きく注目している課題であります。

これまで私どもは、現業系人事制度の見直しを求めてまいりました。

長期に及ぶ技能主任昇任資格基準や、人事の停滞につながっている昇任選考のあり方等、多くの問題があることを指摘してまいりました。

皆さん方からは、「技能系・業務系人事制度につきましては、(中略)、所要の見直しは図られている」という認識を示しつつも、「今後も各区における運用状況等を注視し、適切な検討を行ってまいります」と明言しています。

行政系人事制度の見直しの検討と同時に、現業系人事制度についても見直しの検討が進められるべきです。行政系職員と同じ特別区に働く現業系職員として、現業系人事制度の見直しだけが後回しにされるのでは、著しく均衡を欠くことになり納得できません。

統括技能長・技能長選考に係わっては、身分切替後の各区独自選考によって、区ごとの年齢構成や昇任枠のアンバランスにより、昇任選考に困難が生じ、人事の停滞につながっています。昇任意欲がある職員がいても、昇任枠が無いという理由で選考すら行われていない実態があります。

いくつかの区では、昇任選考を毎年実施し、職務内容や配置に工夫をするなど、人事の停滞が生じないような努力がされていますが、まだ一部の区にとどまっています。

これまでの設置基準の改善により、「その他、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置する」という一項が加えられましたが、職員の人数を一つの括りとする基準も残っていることから、昇任枠が無いという判断がされているのです。

昇任意欲の醸成や人事の活性化の観点からも、「技能長を多数設置している職場に1名設置する」、「概ね20人程度の技能系・業務系職員を単位として設置する」という統括技能長や技能長に係わる職員人数を括りとする設置基準は廃止し、各区の任命権者の判断による制度とするべきです。

こういった問題が生じる一因には、現行の各区選考の限界があるのです。人材

育成、人事の活性化の観点からも、現行の各区選考に柔軟性を持たせ、区間交流や派遣制度などを積極的に活用出来る制度的な対応を求めます。

設置基準の改善と併せて、職員の交流・派遣を制度化することで、公共サービスとしての清掃事業の23区全体の質の維持にも繋がるものです。

高齢期雇用制度についてであります。

現行の再任用賃金水準は一部年金が支給されることが前提となっているものです。高齢期の雇用問題は、雇用と年金を確実に接続することで職員の生活を保障することが本来の趣旨であることを再三にわたって指摘してまいりました。

また、昨年10月から共済年金と厚生年金が一元化され、制度的な差異については基本的に厚生年金に揃えて解消されることになりました。

年金の一部支給停止の限度額が下がり、再任用の勤務日数を選択する上で考慮することになります。雇用と年金の接続の観点からも、希望者全員が確実に任用されると同時に、その賃金収入だけで生活できる水準を確保するため、再任用制度における賃金水準を大幅に改善することを求めます。

最後になりますが、清掃事業に従事する関連労働者の賃金・労働条件についてであります。

特別区の清掃事業において、車付雇上と呼ばれる作業形態による労働者の多用が拡大の一途です。継続した常用雇用の実態があるにもかかわらず、日雇扱いされて、「健康保険」「厚生年金」「雇用保険」の適用もされず、関係機関からは3保の適用の指導が入っていると聞き及んでいます。

新聞報道等によると、厚生年金の加入資格があるにもかかわらず、年金額の少ない国民年金に加入している人は約200万人と推計され、保険料負担を逃れるため、違法に厚生年金に加入していない可能性がある企業は79万事業所にのぼり、厚生労働省は緊急調査を実施するとされています。

特別区清掃事業の専門民間事業者である雇上各社は、清掃事業の長い歴史の中で、行政のパートナーとして事業の近代化や機械化、車両整備の強化に努めるなど、清掃事業の発展に寄与してきました。雇上各社は、良質な公共サービスとしての清掃事業を担ってきた責任を自覚すべきです。

大きな社会問題となっている格差の拡大の状況を一刻も早く解消していかなければ

れば、公共サービスとしての清掃事業の質が劣化するばかりです。

正規職員との均等待遇の立場から、これら清掃関連労働者や臨時職員の賃金の引上げや保護具の支給など、賃金・労働条件の改善に向けて関係機関に働きかけることを求めます。

以上、何点かにわたって賃金・人事制度の改善について、私どもの要求を申し上げます。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正當に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2016年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、最近の経済情勢についてみると、2月の月例経済報告では、「景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」と述べており、基調判断を4か月連続で据え置いております。

一方で、「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。こうしたなかで、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」とし、先行きに対する警戒感も示しております。

今春闘は、このような状況下で、ベアを巡って、過去2年に比べ、より厳しい交渉が行われていると報じられております。

私どもは、春闘の動向を引き続き注視してまいります。

一方、平成28年度の特別区の財政についてみると、都区財政調整交付金の原資となる法人住民税の一部国税化の平年度化により、前年度比 114億円、1.9%の減収となるものの、固定資産税が221億円、1.9%の増収とな

ることなどから、都区財政調整交付金の総額は、前年度比0.1%増の9,756億円となる見込みとなっております。

しかしながら、消費税率10%段階における法人住民税のさらなる国税化が危惧されるなど、特別区の財政については、予断を許さない状況にあります。

各特別区は、多くの区で一般会計規模は前年度比でプラスを計上しておりますが、保育所の待機児童対策、首都直下地震等を想定した防災対策、公共施設の改築・整備などといった喫緊の課題が山積しており、厳しい財政状況に変わりはなく、諸課題に迅速かつ的確に全力を挙げて取り組んでいかなければなりません。

このように区政を取り巻く環境が厳しい状況のなか、給与をはじめとする職員の勤務条件については、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

私どもは、各特別区が直面する諸課題の解決に向け、職員一人ひとりが全力で職務に取り組めるよう、能力・業績及び職責に応じた人事・給与制度の構築にさらに取り組んでいく必要があると考えております。

こうした取組みにより、質の高い区民サービスを継続的かつ安定的に提供することが、区民に対する説明責任を果たしていくことにつながるものと認識しております。

ただいま申し上げた基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のあった主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、業務職給料表等について申し上げます。

業務職給料表につきましては、国、他団体の給与水準、見直し状況等の動向を注視しつつ、平成19年度の業務職給料表の水準見直しに至った考え方や、この間の皆さんとの協議も踏まえ、適切な給与制度を構築していくことを基本に、対応すべきものと考えております。

なお、業務職給料表の号給切替えに伴う、昇給調整措置につきましては、昨年の給与改定交渉における団体交渉の場でも申し上げたとおり、私どもといたしましては、業務職給料表の水準は、依然として高い水準にあり、給与水準の観点か

ら考えれば、引き続き昇給調整措置を維持していく必要があると認識しております。

これらの状況を踏まえるとともに、地方公務員法改正の趣旨を勘案し、勤務成績をより適切に昇給に反映させ、技能系・業務系職員の士気の維持・向上を図るという観点から、熟慮を重ねた結果、昇給調整措置について一定の見直しを図ったところです。

昇給調整措置につきましては、今後とも、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給につきましては、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

なお、勤勉手当の成績率につきましては、昨年の給与改定交渉において、地方公務員法改正の趣旨、人事委員会の意見及び国、他団体の動向等を踏まえ、一律拋出割合の見直しを行ったところです。

私どもといたしましては、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

次に、技能系・業務系人事制度について申し上げます。

技能系・業務系人事制度につきましては、これまでも申し上げてきたとおり、所要の見直しは図られているものと認識しておりますが、今後も各区における運用状況等を注視し、適切な検討を行ってまいります。

最後に、雇用と年金の接続について申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、民間における高齢期雇用のあり方や国、他団体の動向を注視しつつ、適切に対応してまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求につきましては、今後、慎重かつ総合的に検討したいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

皆さん方の現時点における考え方をお聞きしました。

総務省は、昨年12月に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出し、地方自治体や人事委員会へ助言と称する不当介入を強め、賃金・諸制度の国公平準化を押し付けようとしています。

こうした厳しい状況でも、職員は長年の知識や経験を活かし、公共サービスの質を低下させることなく、区民要望に応えようと日夜職務に精励しています。

多くの課題がありますが、区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度の改善が図られるよう、私どもの要求を真摯に受け止め、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議してまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。



2016年3月16日

特別区長会

会長 西川 太一郎 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 桐田 達也



2016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。

昨年特別区の賃金確定においては、2年連続となる月例給および一時金の引上げ改定が実現しましたが、物価上昇や公的年金の一元化による共済掛金の大幅な引上げを考慮すると、実質賃金は下がり続けているに等しい実態に置かれています。手取り収入は減り続け、全国一生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活は苦しさを増すばかりです。

東日本大震災と福島第一原子力発電所の事故から5年が経過しました。被災地では震災からの復興をめざして懸命な努力が続いていますが、被災者の生活再建と原発事故の収束は、依然として根本的な解決に至っていません。相次ぐ自然災害への対応や大都市としての公共サービスの向上が求められています。

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も、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。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。やはり行政の第一線で大事なものは人であり、緊急時に自治体職員が果たすべき役割が問われることとなります。オリンピック・パラリンピックの開催準備と併せて、清掃事業も多くの重要な課題が想定されます。外国からも多くの観光客を迎えることとなり、特別区の清掃事業の高い質を内外に示す好機であると私どもは認識しています。

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のための人事制度の改善等は、喫緊の課題です。景気回復とデフレ脱却と経済再生を

確実なものとするためにも、公務職場における賃金水準の引上げは至上命題と言えます。

昨年の妥結結果を踏まえ、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まい進出来るよう、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 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・底支えを図るため、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、平均17,000円以上を引き上げること。
- 2 地域手当は、国家公務員の勤務地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り、地域手当は本給に繰り入れること。
- 3 業務職給料表の水準について、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）等を十分に勘案した給料表水準に引き上げること。
- 4 保障額表から業務職給料表への切替で生まれた、長期間事実上の昇給のない状態を解消するため、切替調整措置を終了すること。
- 5 昇任による昇格メリットを必ず確保すること。
- 6 現業系職員の賃金改定にあたっては、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 7 屋外や工場内での過酷で困難な清掃業務の職務実態を十分に考慮し、初任給格付の改善を図ること。
- 8 職責の有無のみに係らず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として給与処遇に反映させること。
- 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全ての級で号給増設を行うこと。
- 10 高年齢職員の職務に対する意欲の維持・高揚を図るために、年齢による昇

給抑制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水準とすること。
- 2 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- 3 現行の勤勉手当の成績率および査定昇給制度を廃止し、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 「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 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態や、区民の期待や要望に十分にこたえるためにも統括技能長及び技能長の設置基準を改善すること。
- 2 昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
- 3 統括技能長や技能長に欠員が生じないように、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的に欠員を補充できる制度とすること。
- 4 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、現在の各区選考に柔軟性を持たせ、区間交流や派遣制度の活用等で人事交流の活性化を図ること。
- 5 人材育成の観点からも技能長業務の研修期間等を設けるなど、職場環境の改善を講じること。
- 6 精神疾患を抱える職員が生じないように原因究明に務め、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。
- 7 35歳未満まで採用要件とされている実態を踏まえ、技能主任の任用資格基準や前歴通算の任用制度の改善を図ること。
- 8 多種・多様化する清掃業務の実態に対応出来るよう、新たな技能長区分の新設などの改善を図ること。
- 9 設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008年統一交渉妥結を各区が尊重し、積極的な運用が図られるよう改善すること。

- 1 0 技能V及びVIの職種に従事する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。
- 1 1 行政系人事制度の見直しに遅れることなく、現業系人事制度についても必要な見直しを行うこと。

四 高齢期の雇用制度について

- 1 公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、雇用と年金を確実に接続する新たな制度を構築すること。制度の見直しにあたっては、丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度とすること。
- 2 「定年延長」であれ、「再任用の義務化」であれ、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、清掃事業の労働の実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。
- 3 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が任用される制度とすること。
- 4 新たな高齢期雇用の賃金水準の検討にあたっては、現行の特別区の再任用制度は、年金の一部支給を前提としていることを踏まえ、60歳前の8割水準を基本とし、少なくとも報酬比例部分が支給されている現行の再任用職員との整合性を図り、雇用と年金の確実な接続につながる給与水準とすること。

五 その他の課題について

- 1 扶養手当について、少子化対策を踏まえて現行支給額の引き上げなどの改善をすること。
- 2 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。
- 3 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者、臨時職員や非常勤職員の活用が拡大の一途である。これらの職員の賃金について各区の実態調査を実施するとともに、賃金・労働条件については、正規職員との均等待遇や同一労働・同一賃金の観点からも23区統一とし、改善を図ること。

以上