

せいそう 労働者 速報

2017年3月15日
No. 1110
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成29年度給与改定（第1回）団体交渉 区長会に要求書を提出

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！



3月15日、19時より、平成29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「2017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 区における現業系の賃金水準は決して高い水準ではありません。特別区の清掃業務における職責や職務内容等を十分に勘案した給料表水準に引き上げるべきです。また、区採用職員（若年層）についてはさらに低水準となっています。結婚や出産など、将来に希望を持てる賃金水準とするべきです。

依然として多くの組合員が切替調整号数を保有し、組合員の 1 割は保障額表に留め置かれています。長期間こうした状況が続くことは人事管理上からも大きな問題を含んでいます。切替調整措置を早期に終了するべきです。あわせてすべての組合員に対する昇給の確保、給与水準の引上げを求めました。

技能主任昇任に必要な資格基準は、前歴加算が最大限にあっても最低 10 年を要します。このことにより、組合員がどんなに真面目に職務に精励しても退職手当の調整額ポイントを 20 年度間分つけない事態が発生しています。任用資格基準が実態と乖離していることによって、制度の整合性が崩れていると言わざるを得ません。資格基準の改善は喫緊の課題です。

特別区人事委員会の再任用に関する調査結果について明らかにすると共に、技能・業務系職員についても必要な調査を実施することを求めます。あわせて、雇用と年金の確実な接続に繋がる給与水準とするよう求めました。

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、我われ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29年度給与改定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2017年3月15日（水）19時11分から19時40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）、佐藤副区長会役員（荒川区）、橋本副区長会役員（板橋区）、高野副区長会役員（墨田区）、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、坂本副委員長、中里副委員長、染書記長、多田書記次長、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、江森常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、野崎常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、「2017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13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39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上で、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。

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。

2014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、2015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号昇給することとなり、2年連続で改善が図られました。

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7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を求めます。

次に、一時金についてであります。

一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が、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は、成績率制度は馴染むものではありません。勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。

次に、現業系人事制度についてであります。

現在、行政系人事制度の改正について協議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、行政系職員も一定数おります。行政系人事制度の改正については、大いに注目しております。

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。

昨年の賃金確定交渉で、皆さん方は、「行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系人事制度に影響が生じると見込まれるときには、その対応について、皆さんと協議してまいりたい」と、また、「各区における制度の運用状況等から必要性が認められる場合には、適切な検討を行ってまいりたい」と言及しています。

行政系人事制度の改正と同時に、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る区ごとの年齢構成や昇任枠のアンバランスから、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、23区全体に広がっているとはいえません。

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でき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つながるものです。

次に、高齢期雇用制度についてであります。

私どもは、雇用と年金を確実に接続する新たな高齢期雇用制度を構築するよう繰り返し求めてきましたが、皆さん方は、国や他団体の動向を注視するとして、課題の先送りを続けてきました。

人事委員会は、今年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」の中で、「フルタイム再任用職員の活用が更に拡大している状況を踏まえ、各区における再任用職員の活用状況等を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるための実態調査を実施する」としました。

今年の賃金確定交渉では、皆さん方から、「この調査の動向についても注視する

とともに、必要があると認められる場合には、所要の検討をしてまいりたい」という考え方が明らかにされました。

人事委員会の調査は、行政系職員が対象となります。現業系職員についても必要な調査を実施するとともに、調査結果に基づく必要な協議を行うことを求めます。

また、雇用と年金の接続の観点からも、希望者全員が確実に再任用職員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。

次に、退職手当についてであります。

現在、国家公務員の退職手当の支給水準について、官民均衡を図るため、おおむね5年ごとに行う民間企業の企業年金及び退職金の実態調査が行われていると聞き及んでいます。調査結果について現時点では、明らかになっていませんが、いずれにしても拙速な見直しは行わず、見直す場合においても、十分な労使協議を行うことを求めます。

最後になりますが、清掃事業に従事する民間非正規労働者の賃金・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、労働者供給事業による非正規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、日雇い扱いされて、「厚生年金」、「健康保険」、「雇用保険」の適用がされていない実態に置かれていると聞き及んでいます。

昨年1月の新聞報道では、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労働者は、全国で約200万人いると推計され、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79万事業所にのぼると報じられました。

その後、昨年5月には、この約200万人には、建設作業員やごみ収集作業員の一部が含まれていないことが明らかになり、東京23区の日雇いのごみ収集作業員2千～3千人のほとんどが厚生年金に未加入であり、委託業者の一部は違法に加入を避けていると報じられました。「真面目に働いたのに、会社にも年金制度にも裏切られた思い。悔しい」と言うごみ収集作業員の声も報じられ、23区清掃事業で働く非正規労働者が、劣悪な処遇で苦しんでいることが全国的に明らかになりました。

このような事態を重く見た厚生労働省は、昨年10月、23区清掃事業の民間委託事業所である雇上会社51社で作る「東京環境保全協会」に対し、直接、是正指導を行ったと聞き及んでいます。

23区清掃事業の雇上会社は、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。その責任を忘れ、安い労働力をいかに確保するかに腐心する一部の雇上会社が、社会保険を適用していない現状があります。

「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」は、生活環境の保全及び公衆衛生の向上を図る上では、廃棄物の適正処理が基本であり、一般廃棄物の処理に関しては、その処理全体について統括的な責任を有する市町村の役割が極めて重要であるとしています。

市町村の処理責任の性格については、平成20年6月19日付け環境省大臣官房廃棄物・リサイクル対策部廃棄物対策課長通知「廃棄物の処理及び清掃に関する法律第6条第1項の規定に基づくごみ処理基本計画の策定に当たっての指針について」で、廃棄物処理について市町村自らが処理を行う場合はもとより、市町村以外の者に委託して行わせる場合でも、引き続き市町村が責任を有するとしています。

今後の雇上会社の対応が注視されますが、自治体固有事務である清掃事業の統括的責任を有する23区としても、23区清掃事業で働く非正規労働者や臨時職員が安んじて職務に精励することができるよう、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当に評価する賃金・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「2017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、2月の月例経済報告では、「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」とされ、先行きについては、「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、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性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、引き続き警戒感を示しております。

このような経済状況において、本年の春闘は、賃上げに加え、働き方改革への取組も焦点に、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、本年の春闘の動向を引き続き注視してまいります。

続きまして、平成29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固定資産税については、前年度比で122億円、1.0%の増収となる一方で、市町村民税法人分については、前年度比で342億円、5.7%の減収となるなどの要因により、都区財政調整交付金の総額は、前年度比で2.3%減の9,528億円を見込んでおります。

更には、平成31年10月の消費税率の10%への引上げと同時に行われる法人住民税の国税化の拡大による影響やふるさと納税による特別区民税の減収幅の拡大による影響など、特別区の財政は、予断を許さない状況にあります。

また、各特別区における平成29年度の一般会計予算案は、15区において、前年度比で増額計上しておりますが、待機児童対策、首都直下地震等を想定した防災対策、公共施設の老朽化対策、更には2020年東京オリンピック・パラリンピックへの対応といった喫緊の課題が山積しており、財政状況が厳しいことになりはならず、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、区政を取り巻く状況が非常に厳しい中で、区民の区政に対する信頼を高めていくためには、給与決定の原則を徹底するほか、職員の勤務条件について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極めて重要であります。

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・給与制度の構築に更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。

ただいま申し上げました基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のありまし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。

私どもは、業務職給料表について、依然として高い水準にあると認識しております。

また、業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置について、引き続き、国、他団体の動向を注視するとともに、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。

私どもといたしましては、これらのことから、昇給調整措置を継続する必要があると認識しておりますが、皆さんとは、引き続き、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。

加算措置の適用範囲と加算割合につきましては、国や他団体の動向を踏まえつつ、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・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、行政系人事制度の見直しに遅れることなく、技能・業務系人事制度の見直しをするよう、要求をいただいているところです。

私どもといたしましては、行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系人事

制度に影響が生じると見込まれるときには、その対応について皆さんと協議していくほか、各区における制度の運用状況等から必要性が認められる場合には、適切な検討をしてまいりたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

人事委員会は、昨年11月に、再任用職員等実態調査を実施しております。私どもといたしましては、この調査の結果とともに、民間における高齢期雇用のあり方や国、他団体の動向について注視し、必要があると認められる場合には、適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院は、昨年10月から11月にかけて、民間企業の退職給付調査を実施しております。

直近において同様の調査の結果が公表された平成24年には、総務省は、地方公共団体においても、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう、技術的な助言をしております。

これらのことを踏まえ、私どもといたしましては、今回の調査の結果が公表されたときには、その内容や関連する動向を十分に注視する必要があると考えております。

次に、扶養手当について申し上げます。

人事委員会は、昨年の「職員の給与に関する報告」において、扶養手当のあり方について、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、他の地方公共団体や民間企業の動向等に留意しつつ、特別区の実態を把握し、検討していくと言及しました。

このことを踏まえ、人事委員会は、昨年11月に、各区に対し、扶養手当に関する調査を実施しております。その内容は、配偶者、子どもを始めとする諸要件に当てはまる扶養親族の人数を把握するものとなっております。

私どもといたしましては、国や東京都を始めとする他団体における状況とともに、この調査の結果についても、注視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てまいり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。

2017年度予算政府案は、今年度に引き続き歳入・歳出規模とも過去最高を更新し、97兆4,547億円となっています。また、地方交付税交付金等は15兆5,671億円と昨年度と同水準となっていますが、歳出の効率化を促す観点で、地方交付税の基準財政需要額算定における「トップランナー方式」で、地方交付税を行革の手段としようとする動きがあります。

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ることを認識していただきたいと思います。

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、よろしく願いいたします。



2017年3月15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



2017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。

昨年の特別区の賃金確定においては、3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。

国際的な政治や経済の先行きに一層の不透明感が強まっていますが、企業の業績は全体として増収・増益傾向にあり、企業の利益剰余金の蓄積である内部留保は、2016年末に過去最高の375兆円に達したと報じられています。

その一方で、労働者への賃金配分に伸びが見られていません。2016年10月の厚生労働省の毎月勤労統計による現金給与総額は、前年同月比で0.1%増、物価変動を考慮した実質賃金は前年と同水準を推移しています。

2016年11月の総務省労働力調査によると、非正規職員・従業員数は、12か月連続増の2,034万人となっています。雇用者数の伸びは見られますが、全雇用者に占める非正規職員・従業員の割合は37.3%となっています。また、正社員に限った有効求人倍率は0.89倍で、新規求人の約4割が非正規雇用である状況が昨年から続き、雇用環境が改善されたとは言えません。

東日本大震災と福島第一原子力発電所の事故から6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。昨年は、熊本地震が



発生するなど、相次ぐ自然災害への対応が求められています。大都市においては、人口及び建築物が集中し、ライフラインや交通機関等が高密度に整備されています。一つの災害が他の災害を誘発することも考えられ、大都市特有の災害対策が必要です。

行政と区民との接点である清掃職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。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、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、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%を基準として2%以上の改善を行うこと。
- 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 昇任意欲の減退など、人事管理上からも大きな問題を含む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 職の区分による職責の有無に係わらず、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 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員（若年層）について、給与水準の引き上げを行うこと。
- 11 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および査定昇給制度を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 5 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
- 6 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。
- 7 「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を踏まえ、区民の期待や要望に十分に答えるためにも、統括技能長及び技能長の設置基準に改善すること。
- 2 統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、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。
- 3 集団的に遂行される清掃職場の実態を踏まえ、新たな職の区分を設置すること。
- 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 技能長昇任にあたっては、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。
- 6 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。
- 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 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、職場実態に即した積極的な運用が図られるよう改善すること。
- 9 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。
- 10 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 特別区人事委員会の調査結果について明らかにするとともに、区長会として現業系職員についても必要な調査を実施すること。
- 3 清掃職場の労働実態を踏まえ、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職場環境を整備すること。

- 4 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。
- 5 新たな高齢期雇用の賃金水準の検討にあたっては、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繋がる給与水準とすること。

五 その他の課題について

- 1 退職手当については拙速な見直しを行わず、見直す場合には十分な労使協議を尽くすこと。
- 2 扶養手当については拙速な見直しを行わず、見直す場合はその額や経過措置など十分な労使協議を行うこと。
- 3 住居手当は、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、支給額を増額すること。
- 4 通勤手当は全額支給を基本とすること。
- 5 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。
- 6 清掃職場で働く非正規労働者や臨時職員の賃金や社会保険の適用について、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、23区統一として改善を図ること。

以上