

せいそう 労働者 速報

2018 年 10 月 30 日
No. 1129
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成 30 年度給与改定（第 1 回）専門委員会交渉

会計年度任用職員制度・臨時的任用・高齢期雇用

○ 区長会は特別区清掃事業の職務内容と 現場の実情をしっかりと認識しろ

2018 賃金確定闘争は、本日から専門委員会交渉にステージを移し、具体的な議論に入りました。今期 1 回目の専門委員会交渉は「会計年度任用職員制度・臨時的任用・高齢期雇用」についてです。

7 月 6 日の「平成 30 年度給与改定（第 2 回）団体交渉」で新たな統一交渉事項として確認した、地方公務員法及び地方自治法の一部改正に伴い 2020 年 4 月から導入される「会計年度任用職員制度」と併せて、「臨時的任用」についても、どのような方法で 23 区清掃事業に取り入れていくのか、現場の実情を訴えながら課題や問題点等を明らかにするとともに、区長会の考えを質しました。

また、清掃現場における「高齢期雇用」については、長い年月をかけて収得した豊富な知識と経験を活かすことができる職務内容の検討を求めました。

○ 会計年度任用職員について

我われの質問や主張に対する区長会の回答は、「現在、制度設計に向けた検討中である」、「詳細については、統一交渉が終了した後に労組と十分な協議を行っていく」という曖昧なものであり、現場実態を全く理解していないことが明らかになりました。

今後も、安全で安心な公共サービスとしての清掃事業を維持していくためにも、23 区清掃事業に従事するすべて労働者が自信と誇りを持

って業務に邁進できる制度の確立に向けた、さらなる協議を進めていく必要があります。

○ 臨時的任用について

臨時的任用については、制度の改正により、現行との取扱いが変更になります。任用は、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される臨時の職」、職種、給与、諸手当、勤務時間等は、「常勤職員と同様」になります。

これに対して我われは、現在の清掃職場における作業計画上の欠員に対する補充の厳しい現状を伝えるとともに、臨時的任用がどのような場合に該当するのかを問いましたが、明確な回答はありませんでした。

現場の実情に即した、さらなる説明を求める必要があります。

○ 高齢期雇用について

高齢期雇用については、清掃現場における再任用職員数とフルタイム勤務職員数を明らかにさせるとともに、雇用と年金を確実に接続することで職員の生活が保障されること。これ以上の課題の先送りは許されないこと。定年延長を前提とする新たな高齢期雇用制度を視野に入れた清掃職場の実態に適した職の確立と、特別区の実情を踏まえた再任用職員の賃金水準の早期改善を求めました。

これに対して区長会からは、「高齢期職員の作業については、原則として定年前と同様と考えるが、加齢による体力的な課題もあるので、労組と十分に協議しながら作業内容を検討していきたい」という考えが示されました。

この他にも、様々な協議事項があります。現在の23区清掃事業の職務内容を区長会にしっかりと伝え、現場の実情に即した賃金水準と任用制度を勝ち取るため、引き続き交渉を強化していきますので、「せいそう労働者速報」を活用し、職場での情報共有と意思統一をお願いします。