

せいそう 速報 労働者

2019年11月8日
No. 1146
東京清掃労働組合
企画・総務局

2019年度賃金確定（第2回）専門委員会交渉

技能主任職の任用資格基準の緩和を求める

- 業務職給料表の水準は高いという認識は改めるべき！
- 全ての職員が自信と誇りをもって職務にまい進できる賃金水準、任用制度の確立！

11月8日、今期2回目の専門委員会交渉を実施しました。交渉内容は、「業務職給料表の水準」「若年層の賃金水準」「勤勉手当の成績率制度における成績区分」「技能主任の任用資格基準の緩和」についてです。それぞれ、現場の実態を訴えながら課題を追及してきました。

○業務職給料表の水準について

区長会は、国家公務員の行政職俸給表（二）適用職員と比較して「特別区の業務職給料表については、依然として高い水準にある」という認識を示しています。しかし、国家公務員には我われ清掃のような職種はなく、単純な比較対象とはならない。業務職給料表の水準が高いという認識を改めるよう求めました。

○若年層の賃金水準について

今年度の勧告では、多くの都市で人材確保の観点から初任給の引上げや、若年層を中心とした月例給の引上げ勧告が出されている。民間との初任給における格差も広がっている。このままでは、優秀な人材が23区に集まってくないと主張し、改善を求めました。

○勤勉手当の成績率制度における勤務成績判定区分について

勤勉手当では、統括技能長が最上位・上位で 63.4%を占め、技能長では、53.2%と半数を上回るのに対し、技能主任は 33.7%でしかない事実を訴え、行政職と同様に、勤務成績判定区分を技能主任職と統括技能長職・技能長職とに分け、公正な査定を行うことを求めました。

○技能主任職の任用資格基準の緩和について

低賃金の中、若年層職員は生活や将来に対する不安を抱えながら職務に精励している。こうした若年層職員がモチベーションを維持して働き続けるためには、賃金水準の改善はもちろんのこと、技能主任へ数年で昇任できるということは不可欠であり、現行の資格基準である 16 年はあまりにも長すぎます。

また、技能主任職は収集・運搬はもちろんのこと、現場の地図作成や住民・事業者に対する指導の中心を担い、技能長業務の補佐もしている。そうしたことから、ここで得る知識や経験が清掃職場で最も重要である。退職不補充方針のもと、年齢層にばらつきがある中で、技能主任の知識や経験の継承をしっかりと行っていくためには、任用資格基準の緩和は不可欠であることを主張しました。

私たちが納得できる回答を引き出すため、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。