

せいそう 速報 労働者

2020年10月26日
No. 1154
東京清掃労働組合
企画・総務局

2020年度給与改定（第2回）団体交渉

2020年度賃金確定に係わる要求書を提出

コロナ禍で奮闘している組合員の要望に応えること！



わが組合は、10月19日の第2回中央委員会で確認した「2020年度賃金確定を中心とする秋期闘争方針」に基づき具体的な闘争を開始し、10月26日に行われた第2回団体交渉において「2020年度賃金確定に係わる要求書」を区長会に提出しました。

わが組合からは、コロナ禍において、感染リスクや

酷暑の中での熱中症に不安を抱きながらも、最大限の対策を取り、清掃事業を一日たりとも滞らせることなく、区民の衛生環境を守ってきたこと。これまでの被災地復興支援の経験や現場で培ってきた経験・知識を次世代に受け継いでいくことは、区民にとっても重要であることなどを訴え、業務職給料表の水準改善、人事制度の改善、給与制度等の改善、高齢期雇用制度等、5課題37項目にわたる組合員の切実な思いを込めた要求を訴えてきました。

しかし区長会は、本年の勧告に対して「職務給の原則の徹底を始め、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、不断の見直しを継続することで、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながる」と我われの要求に応えようとはしていません。

2020年度賃金確定闘争は、コロナ禍による社会情勢が不安定な状況での闘いとなります。しかし我われは、安全で安心な区民生活を守る公共サービスを担っていることに自信と誇りを持ち、迫力ある大衆行動を背景に交渉を強化し、本部・地連・（総）支部を貫く全組合員の団結で闘い抜きましょう！



2020年10月26日

特別区長会会長
山崎孝明様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 中里 保夫



2020年度 賃金確定に係わる要求書

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23日、特別区人事委員会は、民間における特別給の支給状況を勘案し、一時金について年間の支給月数を0.05月引下げ、引下げ分については期末手当から差し引くことを勧告しました。あわせて、再任用についても年間の支給月数を0.05月引き下げるとしています。このことにより、職員の平均年間給与は約2万円の減となります。一時金の引下げ勧告は、コロナ禍において区民のために奮闘してきた特別区職員の努力を顧みない不当なものです。

昨年度の賃金確定については、他の自治体の多くが月例給の引上げ又は据置きとなる中で、特別区職員のみが、月例給の大幅な引下げとなりました。これは、本来の給与決定原則に則ったものではなく、行政系人事任用制度の改正に伴う職層構成比の歪みが原因であり、いまだ解消されているものではありません。

この理不尽な月例給の引下げを、一時金の引上げとの総合的判断で、やむなく了承してきたものです。

昨年、私どもは、大型台風により被災した、千葉県の上野市1町へ支援に向かいました。これは、現地に出向いた職員はもちろんのこと、職場を守った職員も含めた全員の協力があって実現したものです。この経験は、近いうちに来るといわれている23区の災害時に必ず役立つものと確信しています。

また職員は、今コロナ禍においても、自身と家族に対する感染の不安を抱えながら、23区民の衛生環境を維持するために奮闘しています。感染拡大当初は、マスクすら手に入らなかった職員もありました。「STAY HOME」が浸透したことで、各家庭から片づけごみが大量に出され、年末年始特別期間の様相を呈したところも少なくありません。このような想



定外の状況にも、職員が一丸となって対応してきました。

こうした職員の努力は、各種マスコミでも取り上げられ、23区民からは、数えきれないほどの「感謝」、「励まし」の手紙が職員のもとへ届けられました。

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。しかし、この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて行われてきたのも事実です。

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り解決が図られます。私ども清掃職員は、日頃から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。従いまして、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給与水準を確保する責任があります。

私どもは、これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・37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 行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の給与水準を改善すること。
- 2 職務・職責の差を口実とした、賃金差別改定を行わないこと。
- 3 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級で号給増設を行うこと。
- 4 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。
- 5 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、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 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同

- 時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど、23区統一的な対応をすること。
- 4 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をするなど、職場環境の改善を講じること。
 - 5 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。
 - 6 職員が能力を十分に発揮し、職務に対する意欲を維持するためにも、新たに設置された「担当技能長」を各職場において確実に配置すること。あわせて、区によって業務内容や位置付けに格差が生じないように「担当技能長」のあり方について検証すること。
 - 7 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。
 - 8 特別昇格制度廃止に伴う特例措置を継続すること。

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、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、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、人材の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。
- 4 職責の有無にかかわらず、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。
- 5 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。
- 6 特別給については、勤勉手当を廃止して期末手当に統一すること。
- 7 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。
- 8 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ること。
- 9 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 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、調整額についても改善を図ること。
- 11 昇給については、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。
- 12 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。
- 13 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、現行制度の勤勉手当の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、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。

4 高齢期雇用制度について

- 1 国家公務員法において、行政職俸給表（二）適用職員に対し、定年年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としている。主な理由として中途採用が多いことが挙げられているが、この点については、23区の現業職についても同様の状況であるため、定年年齢及び昇給抑制年齢について国の制度との均衡を図ること。
- 2 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設計は喫緊の課題である。丁寧な労使協議を行い、特別区の実態に即した制度を構築すること。
- 3 再任用等の高齢職員については、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、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。
- 4 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が再任用される制度とすること。
- 5 現行の特別区の再任用賃金は、年金の一部支給を前提としている。年金無支給期間に対応し、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を図ること。
- 6 一昨年的人事院勧告における意見の申出を踏まえ、「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、「公務員の定年を段階的に65歳に引上げる方向で検討する」とされている。特別区においても、役職定年や困難職種の取扱いなど、特別区における課題の対応を含め、国家公務員に遅れることなく「定年延長」等の制度を早期に構築すること。

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。
- 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。これらの労働者の賃金・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 就職氷河期世代を対象とする採用制度を現業職にも導入すること。
- 5 会計年度任用職員については、改正法の趣旨に則り、非常勤職員等の処遇改善となる運用を行うこと。

また、必要な人員が確保できるように、募集要項等について検討すること。

以上

2020年度給与改定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2020年10月26日（月）18時58分から19時23分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、橋本副区長会副会長（板橋区）、高野副区長会副会長（墨田区）、山口副区長会役員（千代田区）、佐藤副区長会役員（文京区）、白土副区長会役員（中野区）、山本副区長会役員（江戸川区）、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：鈴木人事企画部長（特人厚）、小池調査課長（特人厚）

小林勤労課長（特人厚）、金子副参事（特人厚）

清掃労組：

中里中央執行委員長、江森副中央執行委員長、西村副中央執行委員長、多田書記長、田口書記次長、森田常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、坂部常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、泉田常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2020年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2020年度賃金確定に係わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による今月の月例経済報告では、「景気は、新型コロナウ

イルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる」とした上で、その先行きについて、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があるとして、引き続き、危機感を示しております。

このほかにも、GDP、景気動向指数、完全失業率といった各種経済指標は、軒並み、新型コロナウイルス感染症の影響が見られ、経済に与える影響の長期化の懸念が極めて高くなっております。

こうした中で、特別区では、国による不合理な税制改正の影響に、新型コロナウイルス感染症の拡大による景気後退が重なり、今後、大幅な減収局面を迎えることが予想されます。このような状況にあっても、新型コロナウイルス感染症の拡大による膨大な財政需要への対応のほか、待機児童の解消、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

また、区民は、新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、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、不断の見直しを継続することで、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、職種別民間給与実態調査が２段階で行われるなど、異例づくめとなっております。

その中で、今月２３日に、特別給について、先行して勧告されました。

勧告の内容については、再任用職員を含め、期末手当を0.05月引き下げるものとなっており、本年12月支給分で差し引くとしております。

特別給に関する勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

なお、人事委員会は、月例給に関する勧告内容と時期について、現在集計中である調査結果を踏まえ、検討していくとしております。私どもといたしましては、月例給について勧告されたときには、改めて、皆さんと協議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。

先の通常国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は廃案となりましたが、「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議となっております。

通常国会閉会後の7月に政府が決定した「経済財政運営と改革の基本方針2020」、いわゆる「骨太の方針」では、公務員制度改革の取組として、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」としております。先月16日には、新政権が発足しましたが、基本方針として、前政権の取組を継承し、更に前に進めていくとしており、国家公務員等の定年引上げについて、改めて、法律案が提出されることが見込まれております。

そして、継続審議となっている「地方公務員法の一部を改正する法律案」には、定年引上げに関する主要な課題の一つである役職定年制の導入について規定されております。その趣旨は、管理職について、60歳を基本とする役職定年年齢を設けるものであり、特別区における今後の管理職の任用に極めて重大な影響が出ることが必至であります。そのため、私どもといたしましては、定年引上げに関する課題として、管理職選考制度の検討が不可欠であると考えております。

こうした考え方にに基づき、私どもは、先月開催した特別区長会公務員制度部会において、管理職選考制度に関する検討を先行して進めることを決定いたしました。そして、現在、特別区公務員制度改革検討会及びその専

門部会において、管理職を安定的に確保するため、現行制度にとらわれず、管理職選考制度のあり方について検討しているところであります。

私どもといたしましては、まずは、この検討を精力的に進め、そして、定年引上げに関する法律が成立したときには、特別区における定年引上げに関する課題への対応を早急に取りまとめ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図っ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。

最後に、一言申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、懸命に取り組んでいただいております。区長会として、改めて、厚く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2020年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、一時金について、0.05月の引下げを勧告しました。

併せて、引下げの調整を期末手当で行うとしています。私どもがこの間、一時金を期末手当に一本化するように要求している中での期末手当を引き下げる勧告であり、到底納得できるものではありません。

併せて、再任用職員の一時金についても引き下げることは、この間、年金支給年齢の引上げに伴う賃金の改善が図られなかったことを踏まえると、理不尽であると言わざるを得ません。

私どもは、昨年の月例給の引下げについて、給与決定原則を無視した不当なものと考えております。しかし、これまでの人事委員会が果たしてきた役割を尊重するとともに、一時金の引上げを含めて検討する中で、苦渋の判断をしてまいりました。

月例給の大幅な引下げがあったにもかかわらず、コロナ禍において２３区の職員は、公務という職責を果たすために、誰もが通常以上の業務を行ってきました。こうした事実 zu 皆さんが目をつぶることは断じて許されません。

日本一生計費の高い東京２３区において、物価が上昇する中、組合員からは「このままでは生活できない」との窮状を訴える声が多数寄せられております。若年層職員からは、現在の賃金では子供を持つことを躊躇するばかりか家庭を持つこともあきらめているとの声、中間層職員からは、子供の学費もローンを組み、月々の生活費は赤字となり、貯えを作ることなど考えられないとの声、そして、高齢層職員からは、親の介護にお金がかかり、自分たちの将来に大変な不安を抱えているとの声が上がっています。

全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進するためには「魅力ある職場環境」を整える必要があります。また、そのことこそが皆さん方の責務と考えます。

以上を踏まえ、一時金の引下げを行わないことを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

清掃事業は、区民とのインターフェイスとなる重要な役割を担っています。ごみを積んで、運んで、処理するというにとどまらず、玄関先での区民や事業者対応、ごみの減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障害者に対する訪問収集など多岐にわたり、もはや「単純労務」というには似つかわしくない職となっています。

しかし、技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員と比べ、著しく低く抑えられています。

職務が多岐にわたり拡大し、職責も重くなっており、近年の気候変動による酷暑や暴風雨の中の作業等、現場は過酷さを増しています。

また、コロナ禍において、清掃事業は、生活に欠かせない仕事として、各種メディアに取り上げられ、多くの区民から感謝や激励の手紙が寄せられました。

皆さん方は、国の行政職俸給表（二）と比較して、２３区の業務職給料表は高い水準にあるとの認識を示されておりますが、国には２３区の子清掃職場と比較するような職はありません。

コロナ禍における感染リスクや酷暑の中での熱中症に不安を抱きながらも、最大限の対策を取り、一日たりとも滞らせることなく、区民の衛生環境を守っている清掃職員の努力を再度認識すべきです。

単純に国の行政職俸給表（二）と比較するのではなく、清掃職場の実態に見合ったものとするため、業務職給料表の水準の引上げを求めます。

次に、担当技能長の配置についてです。

担当技能長職の設置に当たっては、「担当技能長職を設置することにより、技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られるもの」として、各職場においても期待感をもって受け入れられました。しかし、現状では、思うように担当技能長の数は増えていません。また、いまだに担当技能長が配置されていない区もあり、各区で混乱を招いています。

これは、各区で運用する際、労使妥結の内容の認識に齟齬があることが原因であります。

また、担当技能長職に対する技能長の理解が得られず、職場に無用の混乱が生じているケースもあります。

職員にとって良い制度でも、実効性がなかったり、無用の混乱をもたらすことで、清掃職場の命ともいえるチームワークを乱すことがあっては、無意味なものとなります。

そもそも担当技能長職は、多岐にわたる清掃事業に意欲をもって前向きに取り組んでいる職員が大勢いるにもかかわらず、３級職・４級職の枠に空きが無ければ上位級へ昇任できない実態を踏まえ、職員のモチベーションを高めていくために設置されたものです。

しかし、各区の運用に問題が生じている現状を踏まえると、その原因を突き止め、対応策を講じていく必要があります。

このことは、各区における今後の清掃事業をより良いものとしていくためにも、労使で解決しなければならない課題であります。

各区における実態を把握し、私どもとの意見交換を行いながら、本来の設置目的が達成できるように対応を強く求めます。

次に、高齢期雇用制度についてです。

この間、皆さん方は、国や他団体の動向を注視するとして、高齢期雇用制度の課題を先送りしてきました。

何度も申し上げてきましたが、現在の再任用賃金は、一部年金の支給が前提であったはずで、「年金だけでは、老後の生活費が2千万円不足する」との報道を受け、将来に対する職員の不安は、より一層増しています。真に職員の能力及び経験を活用するのであれば、それに見合った賃金とすることは当然と考えます。

また、国家公務員法において、行政職俸給表（二）適用職員に対し、定年年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としています。その主な理由は、中途採用が多いためとされています。

23区の現業職についても、状況は変わりません。清掃事業が区に移管されて以降、採用抑制もあり、数少ない採用者の中でも、20代前半の者は極僅かとなっております。そして、昨年時点で、業務職給料表が適用される特別区職員の平均年齢は51.5歳となっており、行政職俸給表（二）が適用される国家公務員の平均年齢の50.9歳を上回っております。

このような状況を踏まえ、定年年齢及び昇給抑制年齢について、国と同様とすることを求めます。

定年延長制度については、地方公務員法の一部改正が継続審議となっていることを踏まえ、特別区の実態に合った制度とするために、早急に私どもと協議することを求めます。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度についてです。

今年度から、行政職について実施されましたが、その倍率は、第1次試験の段階で、約40倍にも上ったと聞いております。

私ども清掃の職場では、まさにこの就職氷河期世代の方々が、非常勤職員や臨時職員として、共に23区の清掃事業を支えてきております。

こうした有用な人材を活用しつつ、特別区が社会的責任を果たしていく

ために、清掃職場においても、就職氷河期世代を対象とする採用制度を実施することを求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてです。

清掃事業は、収集作業一つをとっても、コースづくりや収集方法について、区民の要望や苦情を踏まえた不断の見直しにより、現在に至っています。こうした区民の声は現場で受け継がれ、清掃事業は区民の声と共に変化していきます。区民に身近な清掃事業だからこそできる、きめ細やかな対応により築き上げられた区民との関係性は、各区の貴重な財産となります。

今後求められる、更なるごみの減量やリサイクルの推進に向けて、現場の職員一人ひとりがもつ区民とのつながりは、大きな力を発揮すると確信しています。

清掃工場においても、長年にわたり培ってきた職員の技術やノウハウを継承することで、故障や計画外停止を未然に防いでいくことは、区民の安全・安心につながる重要なことです。

また、近年多発している自然災害においても、災害廃棄物の迅速な撤去が復興に向けた大きなカギとなります。

私どもには、これまでの被災地復興支援の経験があることに加え、地域を知り尽くしております。

この間、復興支援に向かった自治体において、直営職員がいるとしないでは復興に大きな違いがあることが明らかになっております。

現場で培ってきた経験や知識を次の世代に受け継いでいくことは、そこに住む区民にとっても、重要であることは間違いありません。

直営による清掃職員の必要性をご理解いただき、各区における継続的な職員採用を行うことを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と人事制度の改善を図るべきです。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価する賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。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。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較があてはまるのではなく、清掃職場の実態に見合った引上げがなされるべきであります。

最後に、コロナ禍で奮闘する特別区職員の一時金の引下げ改定を行わないことを強く求めるとともに、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。