

せいそう 速報 労働者

2020年11月17日
No. 1159
東京清掃労働組合
企画・総務局

区長会会長に対し各地連代表が直接訴え 組合員の切実な思いを込めた署名 8,775 筆を提出



賃金確定闘争も最終局面を迎えるにあたり、わが組合は11月17日（火）山崎区長会会長に対し、職場からの声を届けるため、各地連代表者からの要請を行いました。

冒頭、中里中央執行委員長から、組合員の切実な思いを込めた要請署名 8,775 筆を手交しました。

全ての職員がそれぞれの役割を果たし、清掃事業は円滑に進められている。また、今コロナ禍においても、23 区の清掃事業を一日も滞ることなく守り続けている職員の声に耳を傾け要求実現のため、尽力することを求めました。



まず初めに、第一地連の遠藤議長から、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一時金の引下げは、この間の職員の努力を顧みない不当なもの。と「コロナ禍における清掃事業について」発言しました。

次に、第二地連の原田議長から、「業務職給料表の水準改善について」

発言しました。単純に国の行政職俸給表（二）と比較するのではなく、清掃職場の業務実態を再度認識することによって、本来あるべき業務職給料表の水準に引上げるよう求めました。



次に、第三地連の鈴木事務局長から、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確認されたにもかかわらず、現状では、本当に昇任圧力の緩和につながっているのか疑問を持たざるを得ません。と「担当技能長の現状での課題について」発言しました。

言しました。

次に、第四地連の山口事務局長から、現在の再任用の賃金水準は、一部年金の支給が前提であったにもかかわらず、年金支給開始年齢が引上げられても何ら対応せず、放置してきた区長会の責任は重い。また、年々厳しさを増している現場作業で、体力的な問題から再任用期間を全うできない職員や



再任用自体を諦めてしまう職員がいる。と「高齢期雇用制度について」発言しました。

最後に、第五地連の斉藤事務局長から、就職氷河期世代については、これまで、臨時・非常勤として、ともに清掃事業を支えてきた。こうした人たちの救済を含め 23 区が社会的責任を果たすこと。また、今後も区民との信頼関係を継続し、安心・安全で衛生的な生活環境を提供していくためには、正規職員としての職員採用が必要不可欠である。と「就職氷河期世代及び継続的な正規職員の採用について」訴えました。



2020年11月17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年賃金確定交渉に係わる要請

特別区政発展と環境保全・資源循環型清掃事業の確立、及び職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

私ども東京清掃労働組合からの要請にお時間をいただいたことに感謝を申し上げます。本日は、2020年度の賃金等の改定にあたり、職場からの代表者による要請をさせていただきます。

清掃事業は、地方自治の課題そのものであり、区民と行政との協働により、解決し得るものであります。行政の最前線にあたる現業職場に求められる役割は、「行政と区民との接点」、「継続した現場の把握」、「災害時・非常時に対応できる現場力」であります。従いまして、現場で働く職員が果たすべき役割は極めて大きいものがあると自覚しています。

近年多発する自然災害は、地球温暖化の影響もあり、被害状況が深刻化しています。こうした中で、一日も早い復旧を目指すためには、災害廃棄物を速やかに街から除去していくことがカギとなります。また、新型コロナウイルス感染症が拡大する中で、清掃事業は一日たりとも滞らせてはならない、生活に欠かせない事業ということも社会に広く認知されてきました。

私ども清掃職員は、近年、世界的に注目されている環境問題や少子高齢化による福祉の問題、地方自治における地域力の問題など、全てのことに関与しているという自覚と誇りをもって職務に邁進しております。

若年層職員のアイデアや発想力、ベテラン職員の知識や経験、それをつなぎ実践する中間の世代、全ての職員がそれぞれの役割を果たしながら、23区の清掃事



業が円滑に運営されております。

山崎区長会会長におかれましては、職場からの切実な思いを込めた以下の要請項目の実現のために、ご尽力をいただきますよう、心からお願い申し上げます。

コロナ禍における清掃事業について(第一地連代表発言)

第一地連で議長をしています中央区の遠藤と申します。

私からは、職場を代表して本年の勧告とコロナ禍における清掃事業について発言させていただきます。

10月23日特別区人事委員会は、民間における一時金の支給状況を勘案し、再任用職員を含めて期末手当を0.05月引下げるとする勧告を行いました。

職員の平均年間賃金を約2万円減とする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。

私どもは、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区民の衛生的な生活環境を守るために日夜奮闘をしています。住民にとって欠かすことのできない社会インフラである清掃事業は、感染防止対策を講じることはもちろんのこと、濃厚接触者を抑制する取組などにより、安定的な事業運営が求められています。

感染拡大当初は、マスクや消毒液など、感染防止対策に必要不可欠な備品、保護具が確保できない状況に陥った職場もありました。また、「STAY HOME」が浸透したことにより、各家庭からは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職場も少なくありませんでした。このような想定外の事態でも職員が一丸となって乗り越えてまいりました。

こうした職員の努力は、各種マスコミに取り上げられるとともに、区民からは、数えきれないほどの感謝と励ましの手紙が職員のもとに届けられ、職員の大きな励みとなりました。

コロナ禍で奮闘する特別区職員の一時金引下げを行わないことは、現場の第一線で区民とのふれあいにより、区政に貢献している職員の切実な要求です。そのことを重く受け止めていただき、山崎区長会会長のご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

業務職給料表の水準改善について(第二地連代表発言)

第二地連で議長をしています台東区原田と申します。私からは、業務職給料表の水準改善について訴えさせていただきます。

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、玄関先まで赴いての区民や事業者対応、ごみの減量やリサイクルの推進、小学校や保育園での環境学習、高齢者や障がい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・業務系職員の賃金水準は、行政系職員と比べて著しく低い水準に抑えられています。

現在、国会において継続審議とされている定年延長制度では、60歳以上の賃金を、それまでの7割とする内容が示されていましたが、清掃職場では、その通り実施されると、約8割の職員が月例給において現在の再任用賃金を下回ることとなります。

それでも本当に、私たちの賃金水準は高いと言えるでしょうか。

この間、区長会は、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区の清掃職場と比較するような職がないことを、これまで何度も訴えてきました。

清掃事業が23区に移管され、すでに20年が経過し、23区においても、清掃の職務内容についての理解は深まっている筈です。

単純に国の行政職俸給表（二）と比較し、高い水準にあるという認識に固執するのではなく、清掃職場の業務実態を再度認識していただき、本来あるべき業務職給料表の水準に引上げることを求めます。

現場の第一線で区民とのふれあいにより、区政に貢献している職員の切実な思いを込めた要求であることを受け止めていただき、山崎区長会会長のご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

担当技能長の現状での課題について(第三地連代表発言)

第三地連で事務局長をしています大田区の鈴木と申します。私からは、今現在に至る担当技能長職の課題について訴えさせていただきます。

2017年の賃金確定交渉で確認した担当技能長職の設置基準は、「技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、技能長と協力・連携し業務の安全及び能率的運営を維持するよう努める」となっております。いわば、作業計画上の人員定数内に位置付けられると解釈できます。

統一交渉では、担当技能長については定数の括りは無いとされているにもかかわらず、制度が導入されて以降、幾つかの区においては、担当技能長は技能長の待機者という考え方のもと、予め昇任数ありきの厳しい交渉を強いられています。このような制度運用が多くで行われると、職場における人員等の組織体制の変更によっては、担当技能長の数も制限され、必然的に昇任者数が抑制される状況が生じます。

制度ができて実際に配置されなければ意味を成しません。必要とされる担当技能長の数が増えていない区や、担当技能長がまったく配置されていない区もあるのが現状であり、各区で混乱を招いています。これは、各区での運用の際、労使妥結の内容の認識が一致していないことが原因です。

これまで技能長は作業計画上の定数外の人員として、その任に就いてきました。担当技能長職の設置に伴っては、本人の希望を原則とするとしながらも、技能長と担当技能長との相互間の異動ができるとされています。職務は異なりますが職責は同じという2職1級により、そもそもの制度運用に混乱が生じています。同じ3級職に担当技能長職が設置されたことに対する技能長の理解も十分ではなく、職場内に不安も広がっています。

清掃職員は、地域社会にエッセンシャルワーカーとして認知され、清掃事業は区民の生活に欠かすことの出来ない事業となっています。日々これを担う私たちは「チームワーク」を最も大切にしています。現在生じている問題を正しい状況へと修正し、職員の不安を取り除くことをあらためて求めます。

最後になりますが、制度導入時「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」と確認されたのにもかかわらず、今の状況では、本当に昇任圧力の緩和につながるのか疑問を持たざるを得ません。統一交渉で労使によって確認した担当技能長職の設置は、各区においても労使で解決しなければならない課題であります。今後の清掃事業をより良いものにしていくためにも、しっかりと実態を把握し、本来の設置目的が達成できる対応が図られるよう、山崎区長会会長のご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

高齢期雇用制度について(第四地連代表発言)

第四地連で事務局長をしています杉並区の山口と申します。私からは、高齢期雇用制度の課題について訴えさせていただきます。

現在の再任用賃金は、一部年金の支給が前提であったにもかかわらず、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられても、何ら対応もせず、低く抑えられており、60歳以降の生活が非常に厳しいものとなっています。このことについて、私どもは以前より問題として訴えてきましたが、いまだ適切な措置が講じられていません。

国家公務員法では、行政職俸給表(二)適用職員に対し、中途採用が多いという理由で、定年年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としていますが、23区の現業職についても中途採用者が多数を占めるという状況は同じです。

一方で、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おり、不透明な状況です。高齢期雇用制度の大きな課題としてとらえ、早急に協議することが必要だと考えております。

また、高齢期職員にとっての大きな問題は、年々過酷さを増している現場作業です。フルタイム再任用は、正規職員と同様の扱いであるため、出勤日数や職務内容も同様となります。そのため、体力的な問題から再任用期間を全うできない職員や、これから再任用となる職員が諦めてしまうケースも出てきています。賃金が低く抑えられ、年金が支給されず、職務内容も定年前と同じでは、今後も働くことを断念する職員が増えることが危惧されます。

山崎区長会会長におかれましては、あらためて清掃事業における高齢期雇用の課題についてご理解いただき、雇用と年金を確実に接続する新たな制度設計の確立に

向け、各区に働きかけることをお願いしたいと思います。

私からは以上です。

就職氷河期を対象とした採用制度及び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(第五地連代表発言)

第五地連で事務局長をしています墨田区の齋藤と申します。

私からは、「就職氷河期世代を対象とした採用制度及び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」について発言させていただきます。

政府は、今年度から2022年までの3年間で、就職氷河期世代の正規雇用を30万人増やす計画を掲げており、特別区では行政職において選考が実施されています。厳しい就職難により、不安定な働き方を余儀なくされた多くの人が、今もなお、その影響によって苦しんでいます。この間、私たちの清掃職場では、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、雇上業界に働く派遣労働者として、共に23区の清掃事業を支えてきております。こうした即戦力として区政に貢献のできる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も、就職氷河期世代を対象とした採用制度に清掃職種の追加を求めます。

清掃事業が特別区に移管されて早20年が経過しましたが、時代の変化とともに職務内容においても多種・多様化してきています。これまで私たちは、質の高い公共サービスとしての清掃事業の実現に向けて、「高齢者や障がい者に対する訪問収集や安否確認」、「ごみの減量にむけた指導業務や環境学習の充実」など、清掃事業に付加価値を高めた施策を区民と共に考え実践してきました。直営職員だからこそできる、区民へのきめ細やかな対応は、やがて区政への信頼につながり、そして事業に安定が生まれます。清掃事業は、行政と区民との協働でなければ成り立ちません。今、超高齢化社会を迎えるにあたって、より一層、人と自然にやさしい清掃事業の提供が求められています。今後も区民との信頼関係を継続し、安心・安全で衛生的な生活環境を提供していくためには、正規職員としての職員採用が必要不可欠です。

近年多発している自然災害においては、災害廃棄物の迅速な撤去が復興に向けた大きなカギになると言われています。私たち直営職員には、これまでの被災地支援で培った貴重な経験があることに加え、地域を熟知しております。この間、復興支援へ向かった自治体において、技能系職員の皆無による初動段階での対応の遅れなど、看過できない問題も生じてきております。あらためて、直営としての清掃職員のもつスキルやノウハウが、迅速な復興に対して欠かせないことが明らかになっております。しかし、清掃職員のスキルやノウハウは、簡単に取得できるものではありません。長年にわたって従事するからこそ取得するものであり、このことは将来の自治体にとって必ずや大きな財産となっていくと思います。この財産を次世代に受け継いでいくことこそが直営としての清掃職員の使命であり、その自治体で暮らす区民にとっても、貴重なものになることは間違いありません。

収束の見えない新型コロナウイルス感染症においても、区民生活への影響を最小限に抑えるために、直営としての清掃職員による創意工夫により、対策に万全を期しながら日々の業務に奮闘しています。今年のような緊急事態下において、衛生的で安定的な清掃事業を維持・運営していくためには、直営としての清掃職員の存在は欠かせません。

以上のように、各区・清掃一組においては、「現場力」の回復による質の高い公共サービスの確立と緊急事態への対応を含めた人員配置が喫緊の課題となっております。

質の高い公共サービスの提供を次世代へ受け継ぐとともに、安心・安全で衛生的な区民生活を守るため、山崎区長会会長におかれましては、直営による清掃職員の必要性・重要性をご理解いただき、各区・清掃一組における継続的な職員採用を行っていただくよう、特段のご尽力をお願いし、私からの発言を終わります。

令和2年11月17日

清掃労組の区長会会長要請に対する会長発言骨子

ただいま、特別区長を代表して、皆さんから要請をいただきました。私から、現時点での考えについて、申し上げます。

はじめに、特別給について申し上げます。

本年の特別給に係る人事委員会勧告は、再任用職員を含め、期末手当を0.05月引き下げる内容となっております。

勧告どおり改定する場合の年間支給月数は、定年前職員では、国、東京都を上回り、再任用職員では、東京都と同月数で、国を上回ります。

私どもといたしましては、本年の特別給に関する人事委員会勧告の取扱いについて、勧告制度や新型コロナウイルス感染症の拡大により特別区が置かれる厳しい諸状況、更には、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を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、業務職給料表については、依然として高い水準にあるとの私どもの認識に変わりはありませんが、この間の交渉結果はもとより、この後の月例給に係る人事委員会の報告・勧告の内容やその取扱いを踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、担当技能長については、引き続き、皆さんと意見交換を重ねてまいります。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度については、各区における採用状況に鑑みると、現業職員への導入は、非常に厳しいものと考えております。

次に、高齢期雇用制度については、今後の定年引上げに関する協議の中で検討すべきものと考えます。

なお、この際ですので、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。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。

最後に、私どもは、今後も皆さんと誠意をもって、精力的に協議を進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。